

„BRUDNA PRACA” W ZAKŁADZIE KARNYM: STRATEGIE RADZENIA SOBIE FUNKCJONARIUSZY Z FIZYCZNYM, SPOŁECZNYM I MORALNYM SKAŻENIEM

Bartosz Kwiatkowski

Uniwersytet WSB Merito w Opolu, Polska

ORCID: 0000-0003-2889-8863

e-mail: bartosz.kwiatkowski@opole.merito.pl

Streszczenie:

W artykule przedstawiono koncepcję „brudnej pracy”, utworzonej przez Everetta Hughesa. Przeprowadzone w wielu krajach badania potwierdziły, że funkcjonariusze w jednostkach penitencjarnych z jednej strony regularnie zmagają się z licznymi sytuacjami trudnymi, a z drugiej muszą sobie radzić z negatywną oceną ich zawodu. Z tego względu w artykule przybliżono teorię fizycznego, społecznego oraz moralnego skażenia, odnosząc ją do zawodu funkcjonariusza działu ochrony. Tożsamości zawodowej funkcjonariuszy zagraża najbardziej skażenie moralne, natomiast silna kultura zawodowa oraz strategie radzenia sobie chronią przed wszystkimi wymiarami skażenia. Na podstawie przeglądu zagranicznej literatury w artykule zaprezentowano strategię neutralizacji, przeformułowania, rekalkibracji, przeorientowania, dystansowania się oraz dezidentyfikacji. Podkreślono potrzebę dalszych badań, w szczególności w celu pogłębienia wiedzy na temat strategii zaradczych funkcjonariuszy zatrudnionych w polskim systemie penitencjarnym.

Słowa kluczowe:

„brudna praca”, funkcjonariusz więzienny, zakład karny, strategie radzenia sobie ze skażeniem

„Dirty work” in prison: Prison officers strategies for coping with physical, social and moral tainted

Summary:

This article presents the concept of „dirty work”, coined by Everett Hughes. Research conducted in numerous countries has confirmed that correctional officers regularly face numerous difficult situations while also coping with negative assessments of their profession. Therefore, the article introduces the theory of physical, social, and moral contamination, applying it to the profession of security officer. Moral contamination threatens officers’ professional identity the most, while a strong professional culture and coping strategies protect against all dimensions of contamination. Based on a review of international literature,

the article presents strategies of neutralization, reformulation, recalibration, reorientation, distancing, and disidentification. The need for further research is emphasized, particularly to deepen knowledge of the coping strategies employed by officers in the Polish penitentiary system.

Keywords:

„dirty work”, prison officers, penitentiary, strategies for dealing with tainted

1. Wstęp

W wielu krajach na świecie funkcjonariusze pełniący służbę w jednostkach penitencjarnych posiadają swoistą kulturę zawodową. W pierwszej kolejności ich kultura zawodowa decyduje o asymilacji norm i wartości obowiązujących w izolacji więziennej, w drugiej zaś o wyborze strategii radzenia sobie z doświadczanymi w miejscu pracy trudnościami¹. Kultura zawodowa nie tylko tworzy tożsamość zawodową oraz kształtuje poczucie wartości funkcjonariuszy w odmiennych od siebie systemach penitencjarnych, lecz także wpływa na wykonywanie obowiązków służbowych i relacje z innymi członkami personelu czy też z osadzonymi. Kultura zawodowa funkcjonariuszy może również powodować wiele negatywnych konsekwencji, m.in. powstałych w wyniku nieprzyjemnego spostrzegania innych funkcjonariuszy czy też krytycznej oceny własnej pracy. To, jak społeczeństwo postrzega zawód funkcjonariuszy, zależy też od ich kultury zawodowej. Przez ostatnie kilkadziesiąt lat pojawiało się bowiem wiele stereotypów, które przedstawiały strażników pełniących służbę w zakładzie karnym jako ludzi obdarzonych niskim poziomem intelektualnym oraz cechami sadystycznymi, a ponadto próbowano wykazywać, że niektóre czynności wpisane w ich pracę (np. kontrola osadzonych przez wizjer, kontrola celi poprzez sprawdzenie rzeczy osadzonego itp.) wymagają stosunkowo niewielkich umiejętności poznawczych².

Powiązanie kultury zawodowej funkcjonariuszy zakładów karnych z koncepcją „brudnej pracy” oraz skażeniem zawodowym najczęściej pojawia się w literaturze zagranicznej. Definicje i klasyfikacje „brudnych prac” można już znaleźć w literaturze sprzed kilkadziesiątu lat, m.in. w pracach badawczych Everetta Hughesa oraz Mary Douglas. Sformułowana przez Everetta Hughesa koncepcja „brudnej pracy” dowodzi, że praca może być „brudna” na różne sposoby, a więc pojęcie „brudu” nie odnosi się tylko do kwestii fizycznego zanieczyszczenia³. Symboliczny „brud” może być oznaką degradacji – czymś, co rani godność pracownika. „Bрудna praca” jest zatem fizycznie, społecznie lub moralnie skażona, natomiast o poziomie skażenia decyduje społeczeństwo⁴. Mimo że niektóre zadania wykonywane przez „brudnych pracowników” nie są „obiektywnie” brudne, elementy tychże prac mogą powodować skażenie w wymiarze społecznym i/lub moralnym, co może być trudniejsze w dostrzeżeniu przez obserwatorów.

Według Mary Douglas o symbolicznym brudzie mówimy, gdy próbujemy go przyporządkować do konkretnego miejsca⁵. Wymieniona autorka napisała, że „gdzie brud, tam system”⁶, może dlatego niektórzy badacze sklasyfikowali pracę funkcjonariuszy granicznych, policji oraz jednostek penitencjarnych jako „brudną”, odnosząc ją do specyficznych warunków, w których realizowane są ich zadania służbowe⁷. W szerokim

1 J. Garrihy, *That Doesn't Leave You: Psychological Dirt and Taint in Prison Officers Occupational Cultures and Identities*, „The British Journal of Criminology” 2021, t. 62, nr 4, s. 983.

2 H. Toch, *Is a „Correctional Officer” by any Other Name, a „Screw”?*, „Criminal Justice Review” 1978, t. 3, nr 2, s. 20.

3 E. Hughes, *Work and the Self*, [w:] J. Rohrer, M. Sherif (red.), *Social Psychology at the Crossroad*, Harper & Brothers Publishers, Nowy Jork 1951, s. 313.

4 Tamże, s. 315.

5 M. Douglas, *Purity and Danger: An Analysis of Concepts of Pollution and Taboo*, Routledge, Londyn 1966, s. 2–3.

6 Tamże, s. 36.

7 P. Dick, *Dirty Work Designations: How Police Officers Account for Their Use of Coercive Force*, „Human Relations” 2005, t. 58, nr 11, s. 1363; K. Rivera, S. Tracy, *Embodying Emotional Dirty Work: A Messy Text of Patrolling the Border*, „Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal” 2014, t. 9, nr 3, s. 201; S. Tracy, C. Scott, *Dirty Work and Discipline Behind Bars*, [w:] S. Drew, M. Mills, B. Gassaway (red.), *Dirty Work: The Social Construction of Taint*, Baylor University Press, Waco 2007, s. 33.

kontekście „brud” można traktować jako element charakterystyczny dla wymienionych zawodów, niemniej „brudna praca” policjanta, strażnika granicznego czy strażnika w zakładzie karnym nie tylko sprowadza się do wykonywania czynności poniżających czy upokarzających, lecz także zawiera wiele zadań świadczących o ich korzystnej wartości dla konkretnych osób, grup ludzi, a nawet całego społeczeństwa. Wśród „brudnych pracowników” mogą pojawiać się zatem poczucie dumy oraz poczucie spełnienia z powodu wykonywania danego zawodu, a także wiele negatywnych emocji (np. smutek, frustracja, złość, rozgoryczenie).

„Brudna praca” jest uznawana za obrzydliwą oraz haniebną, ponieważ w niej pracownicy mają kontakt z nieczystościami lub ludźmi napiętnowanymi⁸. W zakładach karnych większość funkcjonariuszy ma stałą, bezpośrednią styczność z osobami przymusowo izolowanymi od społeczeństwa, co w opinii Blake’a Ashfortha i Glena Kreinera przyczynia się do skażenia fizycznego personelu⁹. Funkcjonariusze są zatem permanentnie narażeni na manipulację i przejawy szantażu, a także groźby karalne, niebezpieczeństwo utraty zdrowia, a nawet życia, ponieważ za nieprzewidywalne i wrogo nastawione powszechnie uważa się osoby pozbawione wolności¹⁰. Oprócz skażenia fizycznego funkcjonariusze doświadczają też skażenia społecznego¹¹. Jest ono bowiem ujemnym efektem wieloletniej interakcji z odrzucanymi przez społeczeństwo ludźmi, zarówno w różnych typowych dla życia więziennego sytuacjach (np. podczas nadzorowania widzeń osadzonych z bliskimi), jak i występujących tylko okazjonalnie (np. towarzyszenie osadzonemu podczas pogrzebu jego członka rodziny). Dodatkowo niektóre z wykonywanych przez funkcjonariuszy obowiązków służbowych powodują ich skażenie w wymiarze moralnym¹². W jednostkach penitencjarnych zmuszeni są oni bowiem do podejmowania działań prewencyjnych (np. zapobiegania nielegalnym kontaktom między skazanymi i tymczasowo aresztowanymi) i nagłych interwencji w chwili wystąpienia ryzykownych i szkodliwych dla otoczenia zdarzeń (np. w przypadku agresywnego zachowania osadzonego). Ponadto muszą radzić sobie z negatywnymi emocjami (np. powstałymi ze względu na konieczność kontaktu z ludźmi skazanymi za przestępstwo o charakterze seksualnym) bądź też z krytyką innych osób na temat wykonywanego zawodu. Zasadniczo zatem skażenie funkcjonariuszy zatrudnionych w jednostkach penitencjarnych jest ważnym elementem ich tożsamości zawodowej, a także balastem kształtującym ich poczucie własnej wartości¹³.

W literaturze znajduje się coraz więcej opracowań badawczych sugerujących, że radzenie sobie z elementami „brudnych prac” oraz powstałym skażeniem jest ważne dla dobrostanu pracownika¹⁴. Niektóre z tych opracowań są bardzo ogólne, inne zaś szczegółowo wskazują, jakie formy radzenia sobie warto na co dzień wykorzystywać. Strategie odnoszą się zazwyczaj do kwestii radzenia sobie ze skażeniem wynikającym ze stygmatyzacji i z niskiej wartości społecznej, zwykle kojarzonej z „brudną pracą”¹⁵. W niektórych „brudnych” zawodach (nawet wysoko napiętnowanych) pozytywne opinie klientów mogą zmienić postrzeganie przez pracowników swojej wartości oraz znacząco zwiększyć poczucie sensu pracy¹⁶. Strategie nie zawsze mają uniwersalne zastosowanie, gdyż nie wszystkie można dopasować do specyfiki danej organizacji. Szczególnym miejscem pracy jest zakład karny, w którym dobór odpowiednich strategii jest nad wyraz istotny – nie tylko z perspektywy zatrudnionego personelu, lecz także osób zarządzających zasobami ludzkimi w izolowanym od

8 B. Ashforth, G. Kreiner, „How Can You Do It?: Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity”, *Academy of Management Review* 1999, t. 24, nr 3, s. 413.

9 Tamże, s. 415–416.

10 E. Mikkelsen, *Looking Over your Shoulder: Embodied Responses to Contamination in the Emotional Dirty Work of Prison Officers*, „Human Relations” 2021, t. 75, nr 9, s. 1786.

11 S. Tracy, C. Scott, *Dirty Work and Discipline Behind Bars...*, s. 37.

12 S. Chenault, B. Collins, *It's Dirty Work but Someone Has To Do It: An Examination of Correctional Officer Taint Management Techniques*, „Journal of Qualitative Criminal Justice & Criminology” 2019, t. 8, nr 1, s. 45.

13 J. Garrihy, *That Doesn't Leave You...*, s. 983.

14 G. Kreiner, B. Ashforth, *Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification*, „Journal of Organizational Relations” 2004, t. 61, nr 3, s. 333.

15 K. Bosmans, S. Mousaid, N. De Cuyper, S. Hardon, F. Louckx, C. Vanroelen, *Dirty Work, Dirty Worker? Stigmatisation and Coping Strategies Among Domestic Workers*, „Journal of Vocational Behavior” 2016, t. 92, s. 55.

16 G. Xiou, *A Review of Research on Dirty Work: Definitions, Perceptions, and Coping Strategies in Stigmatized Occupations*, „Academic Journal of Management and Social Sciences” 2025, t. 10, nr 1, s. 167.

społeczeństwa środowisku. W literaturze przedstawia się liczne argumenty wskazujące, że funkcjonariusze stosują określone strategie radzenia sobie ze skażeniem powstałym wskutek odczuwania permanentnego zagrożenia, wstydu oraz poczucia winy, ale również poczucia niesprawiedliwości czy wykorzystania¹⁷. Niestety, charakter wykonywanej przez nich służby ogranicza często możliwości efektywnego radzenia sobie, w tym również budowania pozytywnego obrazu siebie¹⁸. Z tego powodu podstawowym celem „brudnych pracowników” jest zazwyczaj zdystansowanie się od organizacji lub od „brudnych” składników swojej pracy. Jest to szczególnie dostrzegalne w zawodach obciążających emocjonalnie pracowników, którym zaleca się oddzielenie „ja” zawodowego od „ja” osobistego¹⁹.

W artykule przedstawiono charakter „brudnej pracy” funkcjonariuszy więziennych wykonujących obowiązki służbowe w dziale ochrony, a poza tym przeanalizowano czynniki powodujące ich skażenie zawodowe. Szczególny nacisk położono na przywołanie licznych problemów organizacyjnych obecnych w ich pracy zawodowej oraz na ujemne następstwa interakcji z osobami pozbawionymi wolności. W dalszej kolejności przeprowadzono analizę strategii zarządzania skażeniem, stosowanych przez funkcjonariuszy, w oparciu o badania zagraniczne (także jakościowe). Warto zaznaczyć, że w dostępnej literaturze brakuje badań empirycznych, które byłyby poświęcone „brudnej pracy” funkcjonariuszy zatrudnionych w polskich jednostkach penitencjarnych. Nieliczni polscy autorzy wskazują jednak, że funkcjonariusze zakładów karnych są grupą zawodową wykonującą „brudną pracę” w kontakcie z marginesem społecznym, co powoduje wiele niekorzystnych, dalekosiężnych następstw (np. w opinii społeczeństwa funkcjonariusze upodabniają się do osadzonych, z którymi nieustannie się kontaktują)²⁰. Istnieją także opracowania badawcze, w których podkreśla się, że polscy funkcjonariusze powszechnie doświadczają licznych trudności zawodowych, będących źródłem silnego stresu oraz wypalenia zawodowego²¹. Celem niniejszego artykułu jest zatem zwrócenie uwagi na problem skażenia funkcjonariuszy, którzy coraz częściej ze względu na charakter ich służby wymagają szkoleń, wsparcia przełożonych oraz pomocy psychologicznej.

2. „Bрудna praca” funkcjonariusza działu ochrony w zakładzie karnym

Od ponad kilkudziesięciu lat badacze spierają się, które zawody należy bezspornie kwalifikować jako „brudne”, a także które z nich powodują fizyczne, społeczne lub moralne skażenie. „Bрудna praca” jest bowiem „symbolem degradacji”, odrażającą i zagrażającą działalnością, która jest mniej ważna od prac nazywanych „czystymi”, co powoduje, że jej wykonywanie rani godność pracownika²². Wskazuje się również, że „brud istnieje w oku patrzącego”, czyli społeczeństwa, które przypisuje pozytywną lub negatywną wartość określonym zawodom²³.

Wielu naukowców pracę funkcjonariuszy jednostek penitencjarnych uznało za „brudną”, podobnie jak inne zawody powiązane z pełnieniem służby, m.in. w wojsku, policji bądź Straży Granicznej²⁴. W niniejszym artykule skoncentrowano się na przeciwnościach i niedogodnościach zawodowych funkcjonariuszy działu ochrony zatrudnianych w zakładach karnych, gdyż – jak pokazują wyniki badań z różnych krajów

17 S. Tracy, C. Scott, *Dirty Work and Discipline Behind Bars...*, s. 37.

18 S. Tracy, *Locking up Emotion: Moving Beyond Dissonance for Understanding Emotion Labor Discomfort*, „Communication Monographs” 2005, t. 72, nr 3, s. 279.

19 B. Ashforth, G. Kreiner, *Normalising Emotion in Organisations: Making the Extraordinary Seem Ordinary*, „Human Resource Management Review” 2002, t. 12, nr 2, s. 217.

20 R. Poklek, *Motywacja osiągnąć funkcjonariuszy Służby Więziennej*, Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej, Kalisz 2015, s. 6.

21 K. Czekaj, *Wypalenie zawodowe personelu więziennego jako efekt dyspozycyjnej i sytuacyjnej oceny stresu*, „Państwo i Społeczeństwo” 2015, t. 15, nr 2, s. 27–30; J. Pomiankiewicz, *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje – zarys problemu*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2010, nr 67–68, s. 56.

22 B. Ashforth, G. Kreiner, „How Can You Do It?”..., s. 413.

23 R. Simpson, N. Slutskaia, P. Lewis, H. Höpfl, *Introducing Dirty Work, Concepts and Identities*, [w:] R. Simpson, N. Slutskaia, P. Lewis, H. Höpfl (red.), *Dirty Work. Identity Studies in the Social Sciences*, Palgrave Macmillan, Basingstoke 2012, s. 2.

24 J.L. Sundt, *Good Job or Dirty Work? Public Perceptions of Correctional Employment*, „Federal Probation” 2009, t. 74, nr 3, s. 40.

na świecie (w tym także z Polski) – wymienieni przedstawiciele personelu są najczęściej „celem” agresji osadzonych (bezpośredniej i pośredniej), a oprócz tego podlegają wyjątkowo silnej stygmatyzacji społecznej z powodu kontaktu z osobami przymusowo izolowanymi²⁵. Funkcjonariusze działu ochrony wykonują pracę w systemie zmianowym, w związku z tym najczęściej kontaktują się z osadzonymi (zarówno w dzień, jak i w nocy, gdy zachodzi taka potrzeba). Najnowsze badania zagraniczne dodatkowo ukazują problem postrzegania przez funkcjonariuszki oraz funkcjonariuszy działu ochrony własnej pracy w kategorii niebezpiecznej i traumatycznej, ale również gorszej od tej, którą wykonują na co dzień wychowawcy czy psychologowie²⁶. W świetle wymienionych problemów stwierdza się u nich podwyższony poziom lęku, symptomy depresji oraz objawy zespołu stresu pourazowego (PTSD)²⁷. Warto zaznaczyć, że w niniejszym artykule nie uwzględniono dylematów i barier zawodowych innych funkcjonariuszy, tj. wychowawców czy psychologów, którzy także regularnie kontaktują się z osobami pozbawionymi wolności, co może skutkować fizycznym, społecznym i moralnym skażeniem, lecz prawdopodobnie w mniejszym natężeniu (m.in. ze względu na większą akceptację ze strony osadzonych, którym pomagają w przezwyciężeniu rozmaitych trudności adaptacyjnych, a także kształtują ich zdolności interpersonalne czy eliminują powstałe w toku wadliwej socjalizacji deficyty).

Według Everetta Hughesa, twórcy definicji „brudnej pracy” i prekursora badań nad tym zagadnieniem, skażenie fizyczne, społeczne oraz moralne jest ujemnym efektem czynności zawodowych wykonywanych przez „brudnych pracowników”, także zatrudnionych w zakładach karnych²⁸. Identyczny pogląd wygłosili Blake Ashforth i Glen Kreiner, wskazując dodatkowo, że elementy szkodliwe z punktu widzenia kondycji psychicznej jednostki, stanowiące o istocie „brudnej pracy”, powodują silną ambiwalencję pracownika, który z jednej strony chce dalej wykonywać wybrany zawód, a z drugiej próbuje unikać „skażonych” składników pracy²⁹. Skażenie fizyczne występuje, gdy „brudni pracownicy” mają styczność z odpadami lub nieczystościami, a także gdy widzą osoby, które umarły w sposób naturalny, w wyniku samobójstwa bądź wypadku losowego³⁰. Ponadto skażenie fizyczne odnosi się do prac szkodliwych, nieprzyjemnych oraz wykonywanych w niebezpiecznych warunkach. Z wymienionych powodów członkom społeczeństwa zdecydowanie łatwiej jest je rozpoznać, w porównaniu ze społecznym lub moralnym skażeniem³¹. Skażenie fizyczne nie musi być jednak obligatoryjnie powiązane z zabrudzeniem pracownika (np. na rękach, na ubraniu), może bowiem wynikać z obcowania z „brudem”, który może powodować alergie lub infekcje wirusowe i bakteryjne. Fizyczne skażenie łączy się zatem z zagrożeniem dla dobrostanu somatycznego człowieka, uruchamiając naturalne oraz wrodzone mechanizmy i reakcje (np. wstręt, niepokój, strach), które mogą stanowić czynnik motywujący do unikania niebezpieczeństwa. W zakładzie karnym funkcjonariusze są narażeni na agresję werbalną oraz fizyczną ze strony osób pozbawionych wolności³². Oprócz tego wykonują różne czynności uznawane za obrzydliwe i zagrażające ich zdrowiu (np. muszą dokonywać kontroli osobistej osadzonych po widzeniu z rodziną, przeszukiwać rzeczy osadzonych celem ujawnienia substancji psychoaktywnych, opatrywać rany osadzonych w razie potrzeby, itd.).

25 S. Chenault, B. Collins, *It's Dirty Work but Someone Has To Do It...*, s. 40.; A. Lewicka-Zelent, S. Huczuk-Kapłuk, *Przemoc w warunkach izolacji więziennej*, „Probacja” 2021, t. 1, s. 19–20; R. Ricciardelli, N. Power, D. Medeiros, *Correctional Officers in Canada: Interpreting Workplace Violence*, „Criminal Justice Review” 2018, t. 43, nr 4, s. 458.

26 O. Miller, D. Bruenig, J. Shakespeare-Finch, *High Risk, Low Reward: A Mixed Method Exploration of Correctional Officer Mental Health and Perceptions of Prison Work*, „Journal of Crime and Justice” 2025, s. 7.

27 C. Regehr, M. Carey, S. Wagner, L. Alden, N. Buys, W. Corneil, T. Fyfe, A. Fraess-Phillips, E. Krutop, L. Matthews, C. Randall, M. White, N. White, *Prevalence of PTSD, Depression and Anxiety Disorders in Correctional Officers: A Systematic Review*, „Corrections” 2021, t. 6, nr 3, s. 229–241.

28 E. Hughes, *Work and the Self...*, s. 319.

29 B. Ashforth, G. Kreiner, „How Can You Do It?”..., s. 428.

30 Tamże, s. 415.

31 B. Ashforth, G. Kreiner, *Dirty Work and Dirtier Work: Differences in Countering Physical, Social, and Moral Stigma*, „Management and Organization Review” 2014, t. 10, nr 1, s. 83–84.

32 J.L. Sundt, *Good Job or Dirty Work?*..., s. 41.

Drugi rodzaj skażenia nazwany społecznym dotyczy zawodów, których pracownicy regularnie mają kontakt z osobami stygmatyzowanymi, niebezpiecznymi czy też zaburzonymi³³. O sile skażenia społecznego decyduje w znacznym stopniu czas interakcji z wymienionymi osobami. Im dłużej wykonywana jest bowiem „brudna praca”, tym silniejsze jest poczucie obciążenia psychicznego u „brudnych pracowników”³⁴. W „brudnej pracy” problem stanowi także kontakt z ludźmi nieradzącymi sobie z negatywnymi emocjami bądź prezentującymi wrogie nastawienie, nieprzychylność i nieufność³⁵. Funkcjonariusze pełniący służbę w dziale ochrony często spotykają się z przejawami prowokacji oraz manipulacji ze strony osób pozbawionych wolności. Ich społeczne skażenie wynika również z wykonywania rutynowych czynności (np. nadzoru nad widzeniami). Niektórzy funkcjonariusze regularnie odczuwają także smutek wynikający z występowania nieprzewidzianych sytuacji w codziennej służbie (np. wizyta z osadzonym w szpitalu, bycie świadkiem śmierci osadzonego, pomoc osadzonemu po próbie samobójczej, itp.). Zarówno ze smutkiem, jak i innymi nieprzyjemnymi emocjami powstałymi podczas realizowania obowiązków służbowych na danym stanowisku (np. po przerwaniu widzenia z rodziną z powodu niestosownego zachowania osadzonego; po przerwaniu rozmowy telefonicznej osadzonego w momencie, gdy stosuje wobec bliskich groźby karalne, itp.) muszą sobie jednak radzić, aby chronić swoje zasoby psychiczne³⁶.

W porównaniu z zawodami skażonymi fizycznie i/lub społecznie moralne skażenie będące skutkiem „brudnej pracy” powoduje największe napiętnowanie ze strony przedstawicieli społeczeństwa³⁷. Osąd społeczny decyduje zatem o sile moralnego skażenia zawodu, mimo że nie wszyscy „brudni pracownicy” podlegają identycznej presji społecznej, ponieważ dokonane przez nich wybory lub podjęte interwencje mają istotny wpływ na zdrowie lub życie innych ludzi. Szczególnie zauważalne jest to w zawodach medycznych, które ratują życie człowieka, niemniej także funkcjonariusze różnych służb podejmują działania zaradcze, w czasie wypadków czy losowych zdarzeń. Według Blake’a Ashforth’a i Glena Kreinera podział zawodów w oparciu o wzorzec moralny jest widoczny w różnych kulturach, gdzie jedne zawody są uznawane za bardziej prestiżowe, innym zaś odbiera się społeczną wartość lub w ogóle nie poświęca się im zbyt wiele uwagi, choć odgrywają one ważną rolę w funkcjonowaniu każdego państwa³⁸. Skażenie moralne dotyczy zawodów, w których pracownicy w zależności od potrzeb stosują metody zwodnicze, konfrontacyjne bądź naruszające normy kulturalnego zachowania. Oprócz tego skażenie moralne jest konsekwencją wykonywania pewnych czynności zawodowych, które są interpretowane przez społeczeństwo jako niegodziwe lub jawnie negatywne³⁹.

Skażenie w wymiarze moralnym jest konsekwencją podjęcia się określonej roli zawodowej⁴⁰. W przypadku funkcjonariuszy w jednostkach penitencjarnych dowiedziono, że niektóre z realizowanych przez nich zadań służbowych powodują skażenie moralne⁴¹. Przede wszystkim wynika ono z konieczności częstego stosowania perswazji w kontakcie z osadzonymi, a także konstruktywnego przymusu (np. gdy osadzony odmawia przemieszczenia do wyznaczonej celi). W wyjątkowych przypadkach funkcjonariusze zmuszeni są do wykorzystywania dostępnych środków przymusu bezpośredniego. Gdy zmuszeni są do użycia siły, mają jednak swobodę wyboru (np. środków przymusu, które mogą zastosować; wobec którego osadzonego być bardziej agresywnym itp.), kierując się nie tylko obowiązującymi przepisami prawa, lecz także indywidualnym kodeksem etycznym. W ramach przypisanych ról i obowiązków zawodowych mogą używać zatem własnego „kompasu moralnego”⁴². Ponadto funkcjonariusze pełniący służbę w dziale ochrony muszą

33 A. Makkawy, C. Scott, *Dirty Work*, [w:] C.R. Scott, J.R. Barker, T. Kuhn, J. Keyton, P.K. Turner, L.K. Lewis (red.), *The International Encyclopedia of Organizational Communication*, John Wiley & Sons, Hoboken 2017, s. 4.

34 B. Ashforth, G. Kreiner, „How Can You Do It?”..., s. 416.

35 E. Hughes, *Work and the Self*..., s. 319.

36 S. Tracy, C. Scott, *Dirty Work and Discipline Behind Bars*..., s. 41–42.

37 B. Ashforth, G. Kreiner, *Dirty Work and Dirtier Work*..., s. 84.

38 B. Ashforth, G. Kreiner, „How Can You Do It?”..., s. 415.

39 B. Ashforth, G. Kreiner, *Dirty Work and Dirtier Work*..., s. 84.

40 A.R. Hochschild, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, California Press, Berkeley 1983, s. 174.

41 A. Eriksson, *The Taint of the Other: Prison Work as „Dirty Work” in Australia*, „Punishment & Society” 2023, t. 25, nr 2, s. 326.

42 T. Eikenaar, *Experiencing Deportation as Dirty Work? The Case of Dutch Escort Officers*, „Work, Employment and Society” 2023, t. 38, nr 5, s. 1405.

wykazać się czujnością i podejrzliwością, co doprowadza często do potrzeby sprawowania władzy i kontroli, tym samym do licznych konfliktów z osobami pozbawionymi wolności. Finalnie prowadzi to do silnego skażenia moralnego, które u funkcjonariuszy jest również efektem stygmatyzacji czy pogardy ze strony przedstawicieli wymiaru sprawiedliwości, lekarzy, pielęgniarek, a nawet rodziny, znajomych lub sąsiadów⁴³.

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że granice między skażeniem fizycznym, społecznym i moralnym nie zawsze są jasno zaznaczone, lecz zwykle wszystkie wymienione rodzaje skażenia współwystępują w odniesieniu do danego zawodu⁴⁴. Funkcjonariusze działu ochrony zmagają się ze wszystkimi wymiarami skażenia, które obniżają prestiż ich zawodu. Prestiż zawodowy jest istotnym czynnikiem chroniącym, gdyż oddziela „brudnych pracowników” od dezaprobaty wyrażanej przez społeczeństwo, a poza tym decyduje o formach radzenia sobie i wykorzystywaniu dostępnych zasobów⁴⁵. U funkcjonariuszy jest on stosunkowo niski w porównaniu z prestiżem reprezentantów innych „brudnych zawodów”, którzy zazwyczaj posiadają wyższe kwalifikacje i poziom wykształcenia, a w dodatku za wykonywaną pracę są lepiej wynagradzani⁴⁶. Negatywne doświadczenia zawodowe powinny skłaniać funkcjonariuszy do poszukiwania konstruktywnych rozwiązań, w tym także stosowania technik zaradczych pozwalających zminimalizować powstałe skażenia fizyczne, społeczne i moralne. Dojrzałe i wyszukane strategie społeczne bądź taktyki obronne są częściej wykorzystywane przez ludzi, którzy w głównej mierze doznają wysokiego poziomu skażenia moralnego⁴⁷.

3. Strategie radzenia sobie funkcjonariuszy ze skażeniem fizycznym, społecznym i moralnym

Praca funkcjonariuszy w zakładach karnych przynosi wiele negatywnych następstw, włączając w to skażenia fizyczne, społeczne oraz moralne. Poszczególne składniki ich zawodu są poddawane negatywnemu etykietowaniu społecznemu, co prowadzi bezpośrednio do stygmatyzacji członków personelu⁴⁸. Silna stygmatyzacja sprzyja wytworzeniu większej przynależności do „własnej” grupy zawodowej oraz uruchamia procesy poznawcze, które pozwalają oddzielać własny zawód („my”) od innych („oni”). Kultura zawodowa funkcjonariuszy odgrywa zatem istotną rolę w radzeniu sobie ze stygmatyzacją oraz różnymi wymiarami skażenia powstałego w efekcie zatrudnienia w jednostce penitencjarnej⁴⁹. Pozwala również kształtować tożsamość zawodową personelu i zwiększać wartość ich pracy, czyniąc ją bardziej satysfakcjonującą w obliczu napiętnowania społecznego. Oprócz kultury zawodowej ważne są także inne formy zaradcze, które mogą być wykorzystywane przez osoby z niewielkim stażem zawodowym i pokaźnym bagażem doświadczeń wynikającym z wieloletniej służby w zakładzie karnym.

W dostępnej literaturze strategie radzenia sobie ze skażeniem zawodowym nazywa się jeszcze strategiami zarządzającymi skażeniem lub strategiami zaradczymi bądź obronnymi⁵⁰. Swoistość danego zawodu oraz zadania do niego przypisane mogą generować potrzebę stosowania wielu strategii naprzemiennie, kilku jednocześnie bądź tylko jednej. W opinii Rutha Simpsona i jego współpracowników zastosowanie tylko jednej strategii może nasilić inny wymiar skażenia, prowadzi to zatem do konieczności wdrożenia innej, alternatywnej strategii⁵¹. Zazwyczaj stosowane przez funkcjonariuszy strategie nie wykluczają się wzajemnie,

43 S. Tracy, C. Scott, *Dirty Work and Discipline Behind Bars...*, s. 43.

44 B. Ashforth, G. Kreiner, „*How Can You Do It?*”..., s. 415.

45 P. Soral, S.P. Pati, S.K. Singh, F.L. Cooke, *Coping with Dirty Work: A Meta-synthesis From a Resource Perspective*, „Human Resource Management Review” 2022, t. 32, nr 4, s. 3.

46 S. Tracy, C. Scott, *Sexuality, Masculinity and Taint Management Among Firefighters and Correctional Officers: Getting Down and Dirty with „America’s Heroes” and the „Scum of Law Enforcement”*, „Management Communication Quarterly” 2006, t. 20, nr 1, s. 17–18.

47 S. Tracy, C. Scott, *Dirty Work and Discipline Behind Bars...*, s. 42–43.

48 B. Ashforth, G. Kreiner, „*How Can You Do It?*”..., s. 415.

49 J. Garrihy, *That Doesn’t Leave You...*, s. 983.

50 S. Chenault, B. Collins, *It’s Dirty Work but Someone Has To Do It...*, s. 41–42; S. Tracy, C. Scott, *Dirty Work and Discipline Behind Bars...*, s. 3.

51 R. Simpson, N. Slutskaya, P. Lewis, H. Höpfl, *Introducing Dirty Work...*, s. 3.

choć niektóre są wykorzystywane tylko w specyficznych okolicznościach. Temat strategii zarządzania skażeniem personelu został poruszony szerzej już kilkadziesiąt lat temu, ponieważ jedną z pierwszych strategii tego rodzaju przedstawili Gresham Sykes i David Matza⁵². Opisana przez nich w latach 50 XX w. strategia „neutralizacji” stała się fundamentem, który posłużył innym badaczom do tworzenia kolejnych strategii. Zastosowanie strategii „neutralizacji” ułatwia zaprzeczanie własnej odpowiedzialności za podjęte decyzje czy zainicjowane działania w miejscu pracy.

Stosując omawianą strategię, funkcjonariusze mogą m.in. twierdzić, że pewne aktywności, które podejmują, stanowią nieodłączny element ich pracy, więc muszą je realizować (np. używać siły fizycznej wobec osadzonych, w sytuacjach zagrażających bezpieczeństwu w zakładzie karnym). W strategię „neutralizacji” włącza się również zaprzeczanie szkodom, krzywdom bądź upokorzeniom populacji osadzonych, które mogą powstać w wyniku realizacji zadań służbowych. Dodatkowo osoby pozbawione wolności mogą być negatywnie oceniane przez personel, co również stanowi kluczowy element strategii „neutralizacji”. Zdarza się bowiem, że funkcjonariusze wyrażają określone przekonania na temat osób pozbawionych wolności, np. „nie przez przypadek osadzeni są izolowani od społeczeństwa”; „osadzeni nie są grzecznymi chłopcami, zatem zasługują na to, co ich spotyka w izolacji”, itp. Strategia „neutralizacji” pozwala zatem na efektywne radzenie sobie z odpowiedzialnością zawodową oraz wyrządzonymi osadzonym krzywdami, niemniej nie zawsze może skutecznie chronić przed wszystkimi wymiarami skażenia powstałymi w związku z wykonywaniem „brudnej pracy”.

Współcześnie w literaturze przedmiotu przedstawia się wiele różnorodnych koncepcji radzenia sobie ze skażeniem zawodowym funkcjonariuszy w jednostkach penitencjarnych. Jedną z popularniejszych, dzięki swojemu uniwersalnemu zastosowaniu oraz prostocie konstrukcji, jest koncepcja Blake’a Ashforth’a i Glena Kreinera⁵³. Znajdują się w niej trzy strategie radzenia sobie, takie jak: przeformułowanie, rekalkibracja oraz przeorientowanie. Przeformułowanie (*reframing*) umożliwia funkcjonariuszom zneutralizowanie negatywnych cech zawodu poprzez nadanie im większego znaczenia. Stygmatyzowane elementy ich „brudnej pracy” mogą zatem zostać przeformułowane tak, aby miały istotne znaczenie, zwłaszcza dla ogółu społecznego. Omawianą strategię łatwiej jest wykorzystywać wspólnie z innymi funkcjonariuszami aniżeli w samotności. W badaniu przeprowadzonym przez Sarę Tracy i Cliftona Scotta udowodniono, że przeformułowanie jest podstawową metodą radzenia sobie w badanej grupie funkcjonariuszy⁵⁴. W cytowanym badaniu wykazano, że amerykańscy funkcjonariusze stosowali przeformułowanie, podkreślając, że ich pracę musi ktoś wykonywać, a także że ich zawód wymaga specjalnych umiejętności. Opisywana strategia ułatwia im idealizowanie swojego miejsca pracy (jako miejsca resocjalizacji i readaptacji społecznej), zajmowanego stanowiska (bardziej prestiżowego niż inne w jednostce penitencjarnej) lub swojej pozycji zawodowej, w której istnieje możliwość decydowania o codzienności osadzonych. Oprócz tego przeformułowanie pozwala funkcjonariuszom łatwiej koncentrować się na korzyściach (np. stabilności zatrudnienia) wynikających z wykonywanej pracy i tworzyć porównania międzygrupowe (np. między nimi a funkcjonariuszami policji) w celu dokonywania pozytywnej oceny własnej pracy⁵⁵.

Drugą strategią jest rekalkibracja (*recalibration*), która polega na dostosowaniu elementów „brudnej pracy” do cenionych przez społeczeństwo kryteriów⁵⁶. Rekalkibracji podlegają zatem hart ducha funkcjonariuszy oraz ich poczucie humoru i solidarność zawodowa. Warto podkreślić, że solidarność personelu, która wyraża się poprzez możliwość codziennego wsparcia merytorycznego ze strony innych funkcjonariuszy, minimalizuje skutki skażenia społecznego⁵⁷. Składniki „brudnej pracy” funkcjonariuszy dzięki przeformułowaniu, czyli przekształceniu znaczenia przypisywanego ich stygmatyzowanemu zawodowi, otrzymują

52 G. Sykes, D. Matza, *Techniques of Neutralization: A Theory of Delinquency*, „American Sociological Review” 1957, t. 22, nr 6, s. 664.

53 B. Ashforth, G. Kreiner, „How Can You Do It?” ..., s. 421–424.

54 S. Tracy, C. Scott, *Dirty Work and Discipline Behind Bars...*, s. 47.

55 J. Garrity, *That Doesn't Leave You...*, s. 995.

56 B. Ashforth, G. Kreiner, „How Can You Do It?” ..., s. 422.

57 E. Mikkelsen, *Looking Over your Shoulder...*, s. 1786.

pozytywną wartość⁵⁸. Wymieniona strategia pozwala zatem przeceniać wartość niektórych elementów „brudnej pracy” w zakładzie karnym, co udowodniono w badaniach zagranicznych. Amerykańscy strażnicy mają skłonność do stosowania rekaliibracji – podczas badań jakościowych, a konkretnie przeprowadzanych z nimi wywiadów, wskazali, że praca z najbardziej problematycznymi osadzonymi wymaga dużego doświadczenia oraz że w warunkach więziennych realizowanych jest wiele pozytywnych przedsięwzięć, dających nadzieję na poprawę moralną sprawców przestępstw i ich prawowite życie w przyszłości⁵⁹. Ich wypowiedzi dowodzą, że posługiwanie się rekaliibracją zwiększa prestiż ich zawodu w obliczu wielu trudności, z którymi się zmagają. Badania przeprowadzone w grupie australijskich funkcjonariuszy dowiodły natomiast, że stosowanie rekaliibracji w trakcie wykonywania monotonicznych i schematycznych obowiązków zawodowych zapobiega występowaniu poważniejszych problemów w środowisku zatrudnienia⁶⁰. Warto także wskazać, że za sprawą rekaliibracji pozornie najmniej atrakcyjne w zakładzie karnym stanowiska (np. strażnika) stają się najbardziej atrakcyjne⁶¹.

Kolejną strategią radzenia sobie ze skażeniem zawodowym jest przeorientowanie (*refocusing*), które ułatwia funkcjonariuszom ignorowanie fizycznie, społecznie i moralnie skażonych cech ich „brudnej pracy” oraz podejmowanie działań zmierzających do częstszego zwracania uwagi na nieskażone aspekty ich zawodu⁶². W wielu badaniach ilościowych i jakościowych potwierdzono, że przeorientowanie jest powszechną strategią, stosowaną w różnych systemach penitencjarnych przez personel. W grupie australijskich funkcjonariuszy zauważono, że przeorientowanie wyraża się poprzez pozytywne ocenianie pracy zmianowej⁶³. Irlandzcy funkcjonariusze doceniają natomiast korzyści finansowe płynące ze stałego zatrudnienia, prawa do wcześniejszej emerytury, możliwości skorzystania z wypracowanych nadgodzin oraz współpracy z funkcjonariuszami, którzy mają altruistyczne cechy (np. skromność, empatię, bezinteresowność, prospołeczność)⁶⁴. Ponadto zwracają oni uwagę na możliwość wprowadzania modyfikacji w zachowaniu osób karanych, a także na to, że ich codzienna praca przyczynia się do wzrostu bezpieczeństwa na terenie kraju. Badania przeprowadzone w Stanach Zjednoczonych dowiodły, że funkcjonariusze stosujący przeorientowanie jako strategię wiodącą uważają, że ich praca ma „opiekuńczy charakter”, a nie tylko wiąże się z poważnymi bólami⁶⁵. Uczestnicy cytowanego badania wskazali, że ich praca pozwala im pomagać innym, wchodzić w interakcje z osadzonymi oraz radzić sobie z ekstremalnymi sytuacjami, z którymi inni ludzie nie byliby w stanie sobie poradzić.

Pomimo że strategię przeformułowania, rekaliibracji i przeorientowania pozwalają radzić sobie ze skażeniem zawodowym, w literaturze przytacza się dowody na skuteczność jeszcze innych strategii. Dużą efektywność w radzeniu sobie ze skażeniem fizycznym i społecznym przypisuje się szczególnie strategii nazywanej „dystansowaniem się”, cechującej się unikaniem nawiązywania relacji z osadzonymi⁶⁶. Funkcjonariuszom (zwłaszcza działu ochrony) trudno jest jednak zachować dystans do osadzonych, na których przenosi się część obowiązków oraz przy których udziale realizuje się określone czynności (np. gdy osadzeni wykonują pracę na rzecz zakładu karnego pod nadzorem funkcjonariuszy). Zachowanie „formalnego dystansu” między funkcjonariuszem a osobą pozbawioną wolności uznaje się jednak za ważny czynnik zapobiegający skażeniu⁶⁷. Dodatkowym elementem strategii „dystansowania się” jest obojętność funkcjonariuszy, która pozwala im nadawać sens sprzecznym poleceniom, z którymi spotykają się w pracy⁶⁸. Ich obojętność zawodowa nie oznacza jednak braku reakcji na pojawiające się kłopotliwe sytuacje. Tym bardziej

58 J. Garrihy, *That Doesn't Leave You...*, s. 995.

59 S. Tracy, C. Scott, *Dirty Work and Discipline Behind Bars...*, s. 49.

60 A. Eriksson, *The Taint of the Other: Prison Work as „Dirty Work” in Australia...*, s. 330–331.

61 J. Garrihy, *That Doesn't Leave You...*, s. 995.

62 B. Ashforth, G. Kreiner, „How Can You Do It?”..., s. 423.

63 A. Eriksson, *The Taint of the Other: Prison Work as „Dirty Work” in Australia...*, s. 331.

64 J. Garrihy, *That Doesn't Leave You...*, s. 995.

65 S. Tracy, C. Scott, *Dirty Work and Discipline Behind Bars...*, s. 50.

66 A. Eriksson, *The Taint of the Other: Prison Work as „Dirty Work” in Australia...*, s. 336.

67 Tamże, s. 338.

68 J. Lemmergaard, S.L. Muhr, *Golfing with a Murderer: Professional Indifference and Identity Work in a Danish Prison*, „Scandinavian Journal of Management” 2012, t. 28, nr 2, s. 190.

nie oznacza bierności, pasywności oraz ignorowania własnych emocji powstałych w efekcie wykonywanych obowiązków służbowych. Nade wszystko obojętność funkcjonariuszy nie oznacza braku troski o sprawy osób przymusowo izolowanych od społeczeństwa. Z tych powodów obojętność nie wpływa ujemnie na cele resocjalizacyjne i oddziaływania kierowane wobec osób karanych, lecz w sposób istotny chroni przed konsekwencjami „brudnej pracy”⁶⁹.

Funkcjonariusze stosujący strategię „dystansowania się” mają również skłonność do separacji swoich myśli i uczuć, wykorzystując do tego cynizm⁷⁰, a także ironię oraz poczucie humoru⁷¹. Funkcjonariusze doświadczający złośliwych uwag oraz manipulacji ze strony osadzonych mają tendencję do wykorzystywania cynizmu jako strategii zaradczej. W przeprowadzonym badaniu Elisabeth Mikkelsen potwierdziła przedstawioną prawidłowość, ale również wykazała, że cynizm wśród funkcjonariuszy pełniących służbę w zakładzie karnym jest pozytywnie ocenianą strategią skierowaną wobec osób pozbawionych wolności⁷². Oprócz cynizmu istotną rolę w radzeniu sobie ze skutkami „brudnej pracy” odgrywa ironia, za której sprawą pozostajemy niewzruszeni w obliczu nieprzewidywalnych i zagrażających zdarzeń. Z pewnych sytuacji łatwiej jest się zatem śmiać, niż próbować je zrozumieć lub kontrolować. Śmiejąc się z okropnych i obrzydliwych incydentów (np. motywów samouszkodzeń czy prób samobójczych osadzonych), funkcjonariusze odseparowują się od „brudnych” elementów pracy, najczęściej jednak tylko w miejscu pracy. W opinii Tracy i Scotta niezwykle trudno jest bowiem stosować ironię wśród znajomych, przyjaciół czy rodziny, którzy wyrażają krytyczne opinie na temat ich pracy, a w dodatku często nie znają jej struktury i specyfiki⁷³.

Jako strategia zaradcza poczucie humoru pomaga nadawać znaczenie swojej pracy oraz budować tożsamość zawodową⁷⁴. W związku z tym jest również skutecznym sposobem na radzenie sobie ze skażeniem powstałym w efekcie kontaktu z jednostkami stygmatyzowanymi, czyli osobami pozbawionymi wolności. W literaturze wskazuje się, że poczucie humoru jest konstytutywnym mechanizmem obronnym, który pełni wiele różnorodnych funkcji, takich jak: rozładowanie napięcia, budowanie więzi społecznych, definiowanie ról i wyznaczanie granic zawodowych bądź przenoszenie na innych niepokojących uczuć⁷⁵. Poczucie humoru w trakcie wykonywania obowiązków służbowych przez funkcjonariuszy stanowi skuteczną formę radzenia sobie, lecz poza miejscem pracy może być negatywnie interpretowane. Treść prezentowanego humoru, jak również jego wydźwięk i charakter wpływają na odbiór społeczny funkcjonariuszy⁷⁶. Z tego względu muszą oni włożyć wiele wysiłku, aby nie narazić się na odrzucenie, potępienie, a nawet konflikt z bliskimi, żartując sobie z makabrycznych wydarzeń, które wystąpiły w ich miejscu pracy. Ich poczucie humoru może być też źle zinterpretowane, ale zazwyczaj jest niezrozumiałe dla osób z najbliższego otoczenia, ostatecznie zatem zagraża pozytywnym relacjom społecznym oraz utrwala przekonanie, że są oni grupą zawodową o niskiej wrażliwości.

„Dystansowanie się” pozwala zachować poczucie kontroli nad postrzeganiem „ja” osobistym, lecz silne skażenie (fizyczne, społeczne i moralne), powstałe w toku pełnienia służby w zakładzie karnym, sprawia, że funkcjonariusze muszą wykorzystywać również inne strategie, aby utrzymać pozytywne i spójne poczucie własnej wartości. Skuteczną strategią funkcjonariuszy, skierowaną na lepsze radzenie sobie z następstwami własnej pracy, jest dezidentyfikacja. W podstawowym założeniu przytoczona strategia odnosi się do prezentowania innych wartości niż organizacja, w której jest zatrudniony pracownik. Oderwanie się od idei przypisanej do organizacji niejednokrotnie nie jest tak skuteczne, jak oczekuje tego pracownik, który

69 Tamże, s. 186.

70 E. Mikkelsen, *Looking Over your Shoulder...*, s. 1787.

71 J. Lemmergaard, S.L. Muhr, *Golfing with a Murderer...*, s. 186.

72 E. Mikkelsen, *Looking Over your Shoulder...*, s. 1787.

73 S. Tracy, C. Scott, *Sexuality, Masculinity, and Taint Management Among Firefighters and Correctional Officers...*, s. 17.

74 S. Tracy, K. Myers, C. Scott, *Cracking Jokes and Crating Selves: A Multi-site Analysis of Humor, Sensemaking, and Identity Management Among Human Service Workers*, „Communication Monographs” 2006, t. 73, nr 3, s. 285.

75 M. Nielsen, *On Humour in Prison*, „European Journal of Criminology” 2011, t. 8, nr 6, s. 512.

76 J. Garrihy, *That Doesn't Leave You...*, s. 990.

ryzykuje utratę tożsamości zawodowej⁷⁷. Oczywiście jest jednak, że funkcjonariusze nie powinni prezentować odmiennych wartości, w tym celów, które wpisują się w instytucję penitencjarną, gdyż mogłoby to zagrażać porządkowi i bezpieczeństwu wewnątrz niej. Funkcjonariusze mogą sprzeciwiać się ideałom obecnym w ich „brudnej pracy”, będąc jednocześnie niezaangażowanym w realizowanie przydzielonych im zadań. W ich funkcjonowaniu pojawia się także często cynizm o wysokim natężeniu, który jest trudny do zaakceptowania przez innych. W głównej mierze skutkiem dezidentyfikacji personelu penitencjarnego jest poświęcanie mniejszej uwagi sprawom osadzonych, jak również skłonność do ignorowania niebezpieczeństw charakterystycznych dla ich stanowisk pracy (np. związanych z ryzykiem napaści ze strony osób pozbawionych wolności)⁷⁸.

4. Podsumowanie

W powszechnym rozumieniu każdą „brudną pracę” traktuje się jako „konieczną, ale skażoną”⁷⁹. Już kilkadziesiąt lat temu „brudna praca” funkcjonariuszy jednostek penitencjarnych stanowiła przedmiot zainteresowania badaczy, którzy spierali się o to, co w największym stopniu chroni przed powstałym skażeniem w zakładzie karnym. Istotną rolę w tym procesie odgrywają cechy osobowości oraz osobiste zasoby funkcjonariuszy. Od ponad 50 lat wskazują się bowiem, że funkcjonariusze efektywniej racjonalizują sobie doświadczane trudności zawodowe, gdy preferują zaspokajanie potrzeb niższego rzędu, oraz statystycznie rzadziej doznają stanu znudzenia⁸⁰. Większość opracowań poświęconych „brudnej pracy” funkcjonariuszy statuuje jednak, że wykorzystywane przez nich strategie zaradcze są najskuteczniejszym sposobem radzenia sobie ze wszystkimi wymiarami skażenia⁸¹.

W niniejszym artykule skupiono się na przedstawieniu fizycznego, społecznego oraz moralnego skażenia personelu, a konkretnie funkcjonariuszy działu ochrony. Wskazanie na ważny problem, którym jest skażenie funkcjonariuszy, któremu podlegają niezależnie od kraju, w którym pracują, pozwala przypuszczać, że obok interwencji z zakresu zdrowia psychicznego także samodzielne lub grupowe (w ramach własnej kultury zawodowej) stosowanie strategii radzenia sobie z powstałym skażeniem umożliwi lepsze funkcjonowanie psychofizyczne. W artykule zaprezentowano kilka strategii radzenia sobie, które w sposób różnorodny chronią przed skażeniem – w zależności od potrzeb i preferencji konkretnych funkcjonariuszy. Działania podejmowane w ramach radzenia sobie polegają na zarządzaniu, opanowaniu, minimalizowaniu, zmniejszaniu lub tolerowaniu wymagań stworzonych przez stresujące sytuacje w zakładzie karnym. Poczynając od strategii „neutralizacji”, będącej jedną z pierwszych strategii tego rodzaju, szczegółowo omówiono strategię przeformułowania, rekalkibracji oraz przeorientowania, które zmieniają wartość wykonywanej pracy poprzez dewaluację negatywnych jej aspektów, przy jednoczesnym zaakcentowaniu pozytywnych jej stron. Ponadto zaprezentowano wnioski z kilku badań zagranicznych potwierdzających, że skażenie powstałe w skutek zatrudnienia w jednostce penitencjarnej można eliminować, stosując strategię „dystansowania się”. W ramach przywołanej strategii funkcjonariusze prezentują postawę zobojętnienia, a także stosują cynizm i ironię oraz wykorzystują własne poczucie humoru.

Pomimo że przywołane w artykule badania potwierdziły, że stosowanie wybranych strategii radzenia sobie minimalizuje skutki skażenia związanego z „brudną pracą” w zakładzie karnym, to jednak z ostrożnością należy podchodzić do tychże wyników. Wszystkie badania przeprowadzono w odmiennych systemach penitencjarnych, tworzących się w innych warunkach i okresach historycznych. Każdy system penitencjarny posiada inne właściwości, które mogą dodatkowo wzmacniać poziom doświadczanego skażenia lub powo-

77 S. Tracy, *Locking up Emotion...*, s. 277.

78 J. Lemmergaard, S.L. Muhr, *Golfing with a Murderer...*, s. 186.

79 B. Ashforth, G. Kreiner, „How Can You Do It?”..., s. 429.

80 H. Toch, *Is a „Correctional Officer” by any Other Name, a „Screw”...*, s. 20.

81 S. Chenault, B. Collins, *It’s Dirty Work but Someone Has To Do It...*, s. 52; A. Eriksson, *The Taint of The Other: Prison Work as „Dirty Work” in Australia...*, s. 330–331; J. Garrihy, *That Doesn’t Leave You...*, s. 996; S. Tracy, C. Scott, *Dirty Work and Discipline Behind Bars...*, s. 42.

dować jego redukcję (np. poprzez zapewnienie regularnej pomocy psychologicznej funkcjonariuszom). Oprócz tego wszystkie zaprezentowane w artykule badania opisujące strategie radzenia sobie ze skażeniem były prowadzone w krajach, w których obecna jest kultura indywidualistyczna. Inne strategie zaradcze mogą zatem charakteryzować funkcjonariuszy w kulturach kolektywistycznych, gdzie istnieje większa skłonność poszczególnych jednostek do kierowania się dobrem grupy. Warto również wspomnieć, że w jednym z przytoczonych w artykule badań wnioski wyciągnięto na podstawie rozmów z niewielką liczbą funkcjonariuszy (w okresie objętym badaniem, tj. od 2005 do 2010 r., przeprowadzono 26 wywiadów jedynie z czterema funkcjonariuszami), którzy dodatkowo opowiadali historie w kontakcie bezpośrednim lub przez telefon⁸².

Interdyscyplinarne obserwacje czy prowadzone badania ilościowe i jakościowe dotyczące strategii i technik zaradczych stosowanych w zawodach uznanych za „brudne”, stanowią źródło informacji nie tylko dla „brudnych pracowników”, lecz także osób zarządzających danym miejscem pracy. W przyszłych badaniach należałoby zatem zwrócić szczególną uwagę na stosowane przez funkcjonariuszy strategie radzenia sobie w polskim systemie penitencjarnym. Poza tym warto byłoby porównać, czy funkcjonariusze działu ochrony stosują inne strategie radzenia sobie z powstałym skażeniem, w zależności od miejsca pełnienia służby w danym zakładzie karnym. Porównanie strażników zatrudnionych w różnych jednostkach penitencjarnych (tj. zakładzie karnym typu otwartego, półotwartego oraz zamkniętego) pozwoliłoby natomiast ukazać różnicę w analizowanych strategiach zaradczych, wskazując tym samym na wiodącą technikę radzenia sobie wśród polskich funkcjonariuszy. W kontekście polskiego systemu penitencjarnego warto jednak zaznaczyć, że istnieją już opracowania badawcze, w których szczególną uwagę poświęcono kwestiom obciążenia zawodowego funkcjonariuszy działu ochrony oraz jego ujemnym konsekwencjom. W jednym z nich udowodniono, że poziom przeciążenia pracą funkcjonariuszek działu ochrony Służby Więziennej nie ma związku z wypaleniem zawodowym, niemniej w przypadku mężczyzn taki związek istnieje i odnosi się do dwóch aspektów wypalenia, a konkretnie do „braku zaangażowania w relacje” oraz „rozczerowania”⁸³. Wypalenie zawodowe jest wiodącym skutkiem pełnienia wieloletniej służby przez mężczyzn w dziale ochrony, stąd też warto zastanowić się nad badaniami empirycznymi, w których ustalono by, które strategie zaradcze (np. przeformułowanie) w sposób istotny minimalizują doświadczany przez analizowaną populację funkcjonariuszy stres zawodowy.

Brak badań naukowych na temat „brudnej pracy” polskiego personelu jednostek penitencjarnych, a także stosowanych przez nich strategii radzenia sobie ze skażeniem utrudnia wdrażanie określonych oddziaływań ze strony osób zarządzających poszczególnymi aresztami śledczymi i zakładami karnymi. Zagwarantowanie zróżnicowanego wsparcia funkcjonariuszom nie musi jednak oznaczać, że będą oni z niego notorycznie korzystali. Najczęściej bowiem oferowane wsparcie nie jest wykorzystywane ze względu na silną nieufność funkcjonariuszy oraz utrwaloną w ich kulturze zawodowej definicję „odporności”, która nie pozwala na poszukiwanie profesjonalnej pomocy⁸⁴. Kultura ich zawodu nie musi jednak dostarczać im tylko „zdrowych” lub „prospołecznych” strategii radzenia sobie ze skażeniem, powinna zaś wspierać ich w taki sposób, aby skutecznie zapobiegać występowaniu licznych konsekwencji psychosomatycznych, bezpośrednio zagrażając ich dobrostanowi, a pośrednio wpływając ujemnie na ich rodziny, a nawet osoby pozbawione wolności.

82 J. Lemmergaard, S.L. Muhr, *Golfing with a Murderer...*, s. 189.

83 Z. Nowacki, *Psychologiczne i pedagogiczne aspekty pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony polskiej Służby Więziennej – wyniki badań*, [w:] Z. Nowacki, M. Kuryłowicz (red.), *Psychologiczne i pedagogiczne aspekty pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony polskiej Służby Więziennej. Relacja z badań*, Szkoła Wyższa Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2023, s. 173.

84 J. Garrily, *That Doesn't Leave You...*, s. 993.

Bibliografia

Literatura:

- Ashforth B., Kreiner G., „*How Can You Do It?: Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity*,” *Academy of Management Review* 1999, t. 24, nr 3, s. 413–434.
- Ashforth B., Kreiner G., *Normalising Emotion in Organisations: Making the Extraordinary seem Ordinary*, „*Human Resource Management Review*” 2002, t. 12, nr 2, s. 215–235.
- Ashforth B., Kreiner G., *Dirty Work and Dirtier Work: Differences in Countering Physical, Social, and Moral Stigma*, „*Management and Organization Review*” 2014, t. 10, nr 1, s. 81–108.
- Bosmans K., Mousaid S., De Cuyper N., Hardonk S., Louckx F., Vanroelen C., *Dirty Work, Dirty Worker? Stigmatisation and Coping Strategies Among Domestic Workers*, „*Journal of Vocational Behavior*” 2016, t. 92, s. 54–67.
- Chenault S., Collins B., *It's Dirty Work but Someone Has To Do It: An Examination of Correctional Officer Taint Management Techniques*, „*Journal of Qualitative Criminal Justice & Criminology*” 2019, t. 8, nr 1, s. 37–56.
- Czekaj K., *Wypalenie zawodowe personelu więziennego jako efekt dyspozycyjnej i sytuacyjnej oceny stresu*, „*Państwo i Społeczeństwo*” 2015, t. 15, nr 2, s. 23–36.
- Dick P., *Dirty Work Designations: How Police Officers Account for Their Use of Coercive Force*, „*Human Relations*” 2005, t. 58, nr 11, s. 1363–1390.
- Douglas M., *Purity and Danger: An Analysis of Concepts of Pollution and Taboo*, Routledge, Londyn 1966.
- Eikenaar T., *Experiencing Deportation as Dirty Work? The Case of Dutch Escort Officers*, „*Work, Employment and Society*” 2023, t. 38, nr 5, s. 1403–1422.
- Eriksson A., *The Taint of the Other: Prison Work as „Dirty Work” in Australia*, „*Punishment & Society*” 2023, t. 25, nr 2, s. 324–342.
- Garrihy J., *That Doesn't Leave You: Psychological Dirt and Taint in Prison Officers Occupational Cultures and Identities*, „*The British Journal of Criminology*” 2021, t. 62, nr 4, s. 982–999.
- Hochschild A.R., *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, California Press, Berkeley 1983.
- Hughes E., *Work and the Self*, [w:] J. Rohrer, M. Sherif (red.), *Social Psychology at the Crossroad*, Harper & Brothers Publishers, Nowy Jork 1951, s. 313–323.
- Kreiner G., Ashforth B., *Evidence Toward an Expanded Model of Organizational Identification*, „*Journal of Organizational Relations*” 2004, t. 61, nr 3, s. 327–353.
- Lemmergaard J., Muhr S.L., *Golfing with a Murderer: Professional Indifference and Identity Work in a Danish Prison*, „*Scandinavian Journal of Management*” 2012, t. 28, nr 2, s. 185–195.
- Lewicka-Zelent A., Huczuk-Kapłuk S., *Przemoc w warunkach izolacji więziennej*, „*Probacja*” 2021, t. 1, s. 13–26.
- Makkawy A., Scott C., *Dirty Work*, [w:] C.R. Scott, J.R. Barker, T. Kuhn, J. Keyton, P.K. Turner, L.K. Lewis (red.), *The International Encyclopedia of Organizational Communication*, John Wiley & Sons, Hoboken 2017, s. 1–8.
- Mikkelsen E., *Looking Over your Shoulder: Embodied Responses to Contamination in the Emotional Dirty Work of Prison Officers*, „*Human Relations*” 2021, t. 75, nr 9, s. 1770–1797.
- Miller O., Bruenig D., Shakespeare-Finch J., *High Risk, Low Reward: A Mixed Method Exploration of Correctional Officer Mental Health and Perceptions of Prison Work*, „*Journal of Crime and Justice*” 2025, s. 1–17.
- Nielsen M., *On Humour in Prison*, „*European Journal of Criminology*” 2011, t. 8, nr 6, s. 500–514.

- Nowacki Z., *Psychologiczne i pedagogiczne aspekty pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony polskiej Służby Więziennej – wyniki badań*, [w:] Z. Nowacki, M. Kuryłowicz (red.), *Psychologiczne i pedagogiczne aspekty pełnienia służby przez funkcjonariuszy działu ochrony polskiej Służby Więziennej. Relacja z badań*, Szkoła Wyższa Wymiaru Sprawiedliwości, Warszawa 2023, s. 121–173.
- Poklek R., *Motywacja osiągnięć funkcjonariuszy Służby Więziennej*, Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej, Kalisz 2015.
- Pomiankiewicz J., *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje – zarys problemu*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2010, nr 67–68, s. 47–60.
- Regehr C., Carey M., Wagner S., Alden L., Buys N., Corneil W., Fyfe T., Fraess-Phillips A., Krutop E., Matthews L., Randall C., White M., White N., *Prevalence of PTSD, Depression and Anxiety Disorders in Correctional Officers: A Systematic Review*, „Corrections” 2021, t. 6, nr 3, s. 229–241.
- Ricciardelli R., Power N., Medeiros D., *Correctional Officers in Canada: Interpreting Workplace Violence*, „Criminal Justice Review” 2018, t. 43, nr 4, s. 458–476.
- Rivera K., Tracy S., *Embodying Emotional Dirty Work: A Messy Text of Patrolling the Border*, „Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal” 2014, t. 9, nr 3, s. 201–222.
- Simpson R., Slutskaia N., Lewis P., Höpfl H., *Introducing Dirty Work, Concepts and Identities*, [w:] R. Simpson, N. Slutskaia, P. Lewis, H. Höpfl (red.), *Dirty Work. Identity Studies in the Social Sciences*, Palgrave Macmillan, Basingstoke 2012, s. 1–18.
- Soral P., Pati S.P., Singh S.K., Cooke F.L., *Coping with Dirty Work: A Meta-synthesis From a Resource Perspective*, „Human Resource Management Review” 2022, t. 32, nr 4, s. 1–21.
- Sundt J.L., *Good Job or Dirty Work? Public Perceptions of Correctional Employment*, „Federal Probation” 2009, t. 74, nr 3, s. 40–45.
- Sykes G., Matza D., *Techniques of Neutralization: A Theory of Delinquency*, „American Sociological Review” 1957, t. 22, nr 6, s. 664–670.
- Toch H., *Is a „Correctional Officer” by any Other Name, a „Screw”?*, „Criminal Justice Review” 1978, t. 3, nr 2, s. 19–35.
- Tracy S., *Locking up Emotion: Moving Beyond Dissonance for Understanding Emotion Labor Discomfort*, „Communication Monographs” 2005, t. 72, nr 3, s. 261–283.
- Tracy S., Myers K., Scott C., *Cracking Jokes and Crating Selves: A Multi-site Analysis of Humor, Sensemaking, and Identity Management Among Human Service Workers*, „Communication Monographs” 2006, t. 73, nr 3, s. 283–308.
- Tracy S., Scott C., *Sexuality, Masculinity and Taint Management Among Firefighters and Correctional Officers: Getting Down and Dirty with „America’s Heroes” and the „Scum of Law Enforcement”*, „Management Communication Quarterly” 2006, t. 20, nr 1, s. 6–38.
- Tracy S., Scott C., *Dirty Work and Discipline Behind Bars*, [w:] S. Drew, M. Mills, B. Gassaway (red.), *Dirty Work: The Social Construction of Taint*, Baylor University Press, Waco 2007, s. 33–54.
- Xiou G., *A Review of Research on Dirty Work: Definitions, Perceptions, and Coping Strategies in Stigmatized Occupations*, „Academic Journal of Management and Social Sciences” 2025, t. 10, nr 1, s. 164–171.