

SZKOŁA WYŻSZA WYMIARU SPRAWIEDLIWOŚCI

**INSTYTUT BADAWCZO-ROZWOJOWY**

|  |
| --- |
| **Protokół z pilotażu badań adaptacji kwestionariusza**  ***Staff Quality of Life***  ***SQL***  **Etap nr 2** |

Opracował zespół pod kierunkiem mjr dr M. Kuryłowicza,

w składzie: mjr dr J. Rychlik, mł. chor. dr S. Grzesiak, st. szer. mgr M. Zawadzka

Warszawa 2021

**Spis treści**

1. Wprowadzenie metodologiczne ………………………………………………………….. 3
2. Cel i procedura II-ego etapu pilotażu badań adaptacji kwestionariusza SQL ……….….. 12
3. Analiza danych pochodzących z II-ego etapu badania z wykorzystaniem polskiej translacji SQL i komparatystyka rezultatów obu etapów pilotażowych …………………………… 13
   1. Składowe jakości życia personelu jednostek penitencjarnych - porównanie rezultatów analiz czynnikowych I-ego i II-ego etapu badawczego …………………………… 14
   2. Rzetelności wyróżnionych czynników jakości życia personelu jednostek penitencjarnych - porównanie rezultatów analiz rzetelności z I-ego i II-ego etapu badawczego ………………………………………………………………………... 24
   3. Trafność wyróżnionych czynników jakości życia personelu jednostek penitencjarnych interpretacje rezultatów II-ego etapu badawczego w odniesieniu do rezultatów związanych z trafnością ustaloną w ramach I-ego etapu pilotażu ………………… 26
4. Podsumowanie i rekomendacje …………………………………………………………. 28
5. Bibliografia ……………………………………………………………………………… 29
6. Załączniki
   1. Aktualnie postulowana wersja kwestionariusza opartego na adaptacji pozycji testowych pochodzących z inwentarza *SQL* dedykowanego dla funkcjonariuszy Służby Więziennej do pomiaru jakości życia zawodowego ……………………… 33
   2. Klucz do obliczania wyników surowych ………………………………… ……… 40
   3. Instrukcja do prowadzenia badań z wykorzystaniem zaprojektowanego narzędzia oraz ograniczenia w zakresie aplikacji badawczej ……………………………………… 44
7. **Wprowadzenie metodologiczne**

Potrzeba adaptacji narzędzia badawczego, mającego na celu pomiar jakości życia osadzonych w polskich jednostkach penitencjarnych jest ściśle związana z problematyką standaryzacji, obiektywizacji i normalizacji narzędzi testowych.

**Proces standaryzacji** obejmuje ujednolicenie sposobu stosowania narzędzia w procesie badawczym czy też diagnostycznym. Standaryzacja dotyczy wyeliminowania lub ograniczenia zależności wyników testu od wpływu czynników nie będących przedmiotem pomiaru badawczego (np. czynników sytuacyjnych, gdy przedmiotem pomiaru nie jest reaktywność na określoną sytuację, lecz ustalenie cechy np. ekstrawersji czy też jakości życia). Standaryzacja narzędzia może być również pojmowana bardziej globalnie jako zespół zabiegów związanych z opracowywaniem narzędzia diagnostycznego. Narzędzie posiadające swoją standaryzację jest wyposażone w precyzyjną instrukcję oraz klucz pozwalający na jednoznaczną ocenę próbek zachowania (np. odpowiedzi na pytania czy też wykonane zadania) oraz jednoznacznych reguł interpretacji wyników.

Omawiając kwestię metod standaryzowanych należy wskazać na problematykę ich **obiektywności**, która jest kolejną kluczową cechą narzędzi o charakterze testowym. Obiektywność warunkuje brak rozbieżności w opracowywaniu pobranych próbek pochodzących od tej samej osoby badanej przez rożnych diagnostów lub badaczy.

Problematykę standaryzacji i obiektywizacji metod diagnozowania o cechach testowych należy również odnieść do kwestii **normalizacji** narzędzia. Normalizacja jest operacją statystyczną opartą na ustaleniu zależności między wynikami uzyskanymi za pomocą danego narzędzia (np. testu lub inwentarza) a wynikami średnimi w określonej populacji (Hornowska, 2007). Proces normalizacji związany jest z nadawaniem znaczenia wynikom określonych osób w kontekście wyników w próbie normalizacyjnej, która powinna być reprezentatywną,   
co pozwala na estymację tego jak dana osoba pod względem badanej właściwości plasuje się w populacji (problematyka ta jest związana z kwestią błędu pomiaru, który również powinien być uwzględniony w trakcie realizacji badania). Normalizacja pozwala więc na ostateczną interpretację wyników w kontekście tego, jak kształtuje się u konkretnej osoby dana właściwość względem poziomów tej właściwości ustalonych dla próby normalizacyjnej.

Osiągnięcie powyżej wymienionych właściwości narzędzi diagnostycznych w znacznej mierze opiera się na wykorzystaniu procedur psychometrii, która zajmuje się kwestią testowania psychologicznego (Brzeziński, 2000). Szczególnie istotnym zagadnieniem   
w psychometrii jest dostarczanie procedur mających na celu poprawne konstruowanie testów  
i narzędzi diagnostycznych oraz ich walidacji (Beaton, Guillemin, 2000). Prócz wspomnianych właściwości psychometrycznych, bardzo duże znaczenie dla poprawności pomiaru ma kwestia rzetelności i trafności (Brzeziński, 2000).

**Rzetelność** dotyczy dokładności pomiaru danej właściwości przy wykorzystaniu określonego narzędzia psychologicznego, inaczej mówiąc jak określony test (skala kwestionariusza) mierzy daną właściwość lub cechę. Wyróżnia się rzetelność rozumianą jako spójność wewnętrzną oraz stabilność w czasie (Brzeziński, Hornowska, 2005; Hornowska, 2007). Weryfikacja spójności wewnętrznej kwestionariusza oparta jest na metodzie połówkowej. Metoda ta polega na porównywaniu wyników równoległych połówek tego samego testu u tych samych osób badanych (Brzeziński, Hornowska, 2005; Hornowska, 2007). Metoda ta pozwala na uchwycenie homogeniczności pozycji kwestionariuszowych, czyli tego w jakim stopniu kwestionariusz mierzy jednorodną właściwość psychologiczną. Aspekt rzetelności odnoszący się do stabilności, oparty jest na technice testu-retestu, czyli na ustalaniu związków pomiędzy powtórzonymi pomiarami tym samym testem, w tej samej grupie osób badanych. Rzetelność w rozumieniu stabilności jest szczególnie istotna w sytuacji dokonywania walidacji narzędzi, które odwołują się do teorii zakładających stałość mierzonej właściwości psychologicznej (co jest szczególnie istotne przy konstrukcji kwestionariuszy badających cechy osobowości i właściwości temperamentu). Ustalanie poziomu rzetelności jest oparte na obliczeniu współczynnika Kudera-Richardson (dla testu składającego się   
z odpowiedzi dychotomicznych np. tak, nie) lub *alfa* Cronbacha (dla kwestionariuszy,   
w których zastosowano wielokategorialny zakres odpowiedzi np. wg skali Likerta w przedziale od 1- *zdecydowanie nie* do 5-*zdecydowanie tak*). Ponadto w celu ustalania rzetelności   
w zakresie stabilności wykorzystywany jest również współczynnik Spearmana-Browna (Brzeziński, Hornowska, Zakrzewska, 2005).

Natomiast, poprawność pomiaru związana z jego **trafnością**, dotyczy weryfikacji tego, czy test psychologiczny mierzy właściwość, do pomiaru której jest konstruowany. Trafnośćodzwierciedla poprawność operacjonalizacji mierzonej zmiennej tzn. to czy w celu ustalenia poziomu określonej właściwości psychologicznej kwestionariusz pobiera próbki zachowania właściwe do szacowania tejże właściwości. Istnieje wiele rodzajów trafności. Literatura wskazuje między innymi na **trafność fasadową,** która dotyczy tego, czy test wygląda na taki, który ma mierzyć określoną właściwość. Można stwierdzić, że jest to najbardziej powierzchowny aspekt trafności i nie jest on wystarczający do tego, aby test psychologiczny określić mianem spełniającego warunki psychometryczne. Natomiast bardzo istotnym aspektem trafności narzędzi diagnostycznych jest ich **trafność kryterialna** polegająca na potwierdzeniu związków wyników danego kwestionariusza z określonymi kryteriami zewnętrznymi np. potwierdzeniem trafności kwestionariusza do pomiaru kompetencji społecznych będzie uzyskanie korelacji jego wyników z obserwacją zachowania świadczącą   
o sprawności w podejmowaniu interakcjach międzyludzkich, a dla skali inteligencji związków z osiągnięciami szkolnymi.

Ponadto w psychometrii rozróżnić można również **trafność zbieżną** i **różnicową**. Badanie tego rodzaju trafności oparte jest na technice wielu cech i wielu metod (Brzeziński, 2019; Hornowska, 2007). Polega ona na ustalaniu relacji pomiędzy narzędziem do badania określonej właściwości i wynikami narzędzi badającymi konstrukty o zbliżonym i o odmiennym charakterze. Dla przykładu walidacja trafności zbieżnej i różnicowej testu mającego służyć do pomiaru nieśmiałości może być oparta na korelacji z wynikami testów do pomiaru lęku społecznego i introwersji (weryfikacja trafności zbieżnej) oraz z narzędziami do pomiaru inteligencji oraz orientacji temporalnej (trafność rozbieżna). Potwierdzenie występowania korelacji wskazujących na trafność zbieżną i trafność rozbieżną sankcjonuje aspekt trafności teoretycznej.

Jednakże ten wymiar trafności w przypadku inwentarzy służących do pomiaru właściwości psychologicznych, które zawierają określone lub bardziej specyficzne właściwości psychiczne (tzw. czynniki) wymaga również potwierdzenia trafności w zakresie strukturalnym, czyli dotyczącym tego, że określone pozycje danego inwentarza wykazują silniejsze związki ze sobą niż z pozostałymi, zawartymi w nim pozycjami testowymi. W celu zobrazowania tego rodzaju trafności warto odwołać się do przykładu w postaci Skali Dobrostanu Psychologicznego   
C. Ryff (adaptacja Karaś, Cieciuch, 2017). Skala ta umożliwia pomiar globalnego dobrostanu, jednakże odwołuje się do założenia, że dobrostan globalny bazuje na sześciu bardziej specyficznych aspektach przystosowania. Potwierdzeniem trafności wspomnianej skali  
w wymiarze strukturalnym są analizy czynnikowe, wskazujące na silniejsze interkorelacje pomiędzy pozycjami testowymi przeznaczonymi do określania specyficznych składników dobrostanu.

Kolejnymi wymogami stawianymi testom psychologicznym jest ich **czułość**, **responsywność** (czułość na istotne kliniczne zmiany) rozumiana jako miara wiarygodności narzędzia psychometrycznego. Im mniej czuły jest test, tym potrzeba większej próby celem przeprowadzenia badania poprawnego pod kątem statystycznym, wykazującego istotne różnice między grupami badanymi czy osobami. W założeniu test powinien spełniać kryteria czułości na tyle, aby na możliwej liczebności grupy badanej uzyskać wyniki istotne statystycznie. Oceny responsywności dokonuje się poprzez stosowanie następujących parametrów: *effect size, standard response mean, paired T-statistic, relative efficiency*. Czułość na zmiany, inaczej responsywność, umożliwia wykrywanie różnic statystycznie istotnych   
w kontekście zmian jakości życia u pacjentów. Stopień rzetelności jest uzależniony od czułości danego narzędzia psychometrycznego (Młyńczyk, Golicki, 2016).

W państwach, w których dotychczas prowadzone były badania przy użyciu opisywanego kwestionariusza, metodologia jego adaptacji i wdrażania badań jakości życia osadzonych, personelu więziennego przy konstrukcji odpowiednich wersji narzędzia MQPL i SQL, była analogiczna. Dzięki ujęciu etnograficznemu, opartemu w głównej mierze o analizę jakościową oraz ukształtowanemu przez podejście doceniające (appreciative inquiry method)   
w przeważającej mierze badanie MQPL, SQL opiera się na najistotniejszych i wymiernych aspektach specyfiki życia, służby/pracy w systemie korekcyjnym. Stąd **za bardzo istotne   
w procedurze stosowania narzędzia MQPL, SQL uznano złożoność procesu, opartego   
o użycie poszczególnych kwestionariuszy, obserwacje i wywiady w środowisku więziennym.** Ostatecznym celem procedury jest stworzenie jak najbardziej dopracowanego narzędzia, za pośrednictwem którego można uzyskać wiarygodny i realistyczny obraz więzienia (Gromley, Caitlin, 2017).

Kwestionariusze MQPL i SQL zostały stworzone przez A. Liebling w latach 2000-2011. Od 2007 roku zaczęto używać SQL do diagnozy kultury więziennej, jakości i wydajności placówek penitencjarnych. W 2010 roku projekt przybrał rangę międzynarodową po wprowadzeniu specjalnych szkoleń z możliwości zastosowania narzędzi w Irlandii i Norwegii, które zaadaptowały narzędzia, jaki i centrum dla ofiar tortur w Kosowie (Research Excellence Framework, 2014). Warto zwrócić uwagę, iż ostateczna wersja kwestionariusza SQL powstała w roku 2005-2006, przy czym samo ostateczne udoskonalanie narzędzia trwało 6 miesięcy.   
**W tym czasie wiele pozycji kwestionariuszowych SQL było wielokrotnie zmienianych, usuwanych, dodawanych, przeformułowanych**, również w drodze konsultacji z personelem więziennym (publiczny sektor: n= 233; prywatny sektor n= 245) (Mc Lean, Liebling, 2008).

Brytyjska Służba Więzienna w 2016 roku dokonała pomiaru kwestionariuszem SQL pośród 108 funkcjonariuszy Służby Więziennej w aspekcie subiektywnej oceny odczuć związanych z życiem zawodowym czy postaw wobec więźniów wykazując podobieństwa wyników w zakresie uzyskanych wyników średnich poszczególnych wymiarów oraz istotne różnice (*np. wymiar dotyczący zarządzania, bezpieczeństwa i kontroli*) w zestawieniu do wyników badania z 2015 roku na zbiorowości 184 mundurowych (Schmidt, Liebling, Cope, Kant, Morey, Gormley, 2017).

Dla przykładu w 2018 roku w Wielkiej Brytanii posłużono się analizą danych, uzyskanych ze statystyk, obserwacji, wywiadów z personelem oraz za pomocą użycia kwestionariuszy MQPL, SQL (metoda triangulacji), dzięki czemu możliwe było wskazanie jakościowych   
i ilościowych różnic dotyczących aspektu środowiskowego danego więzienia w kontekście stopnia zażywania narkotyków, skutecznego zarządzania i reakcji na użycie substancji psychoaktywnych (Wakeling, Lynch, 2020). Wyniki z 2019 roku otrzymane za pomocą MQPL (n=212) i SQL (n=141) wskazują na istotne pozytywne zmiany w większości badanych wymiarów, obszarów więziennictwa. Średnia ocena większości wymiarów wzrosła do różnice istotne statystycznie w procesie prowadzenia badań w latach 2017-2019. **Wyniki otrzymano  
z użyciem testu t-studenta dla prób niezależnych** (Crewe, Schmidt, Liebling, Auty, Gardom, Ievins, Kant, Laws, 2019). Podobne konkluzje otrzymano na przełomie lat 2011-2013  
w corocznych analizach z użyciem statystyki ANOVA, badając wpływ przekształcenia więzień państwowych w prywatne na jakość życia więźniów oraz personel (Liebling, Schmidt, Crewe, Auty, Amstrong, Akoensi, Kant, Ludlow, Ievins, 2015). Dzięki założeniom metodologicznym projektu w zakresie prowadzonych badań ewaluacyjnych narzędzi, jest możliwe prowadzenie okresowo oceny jakości życia w jednostkach penitencjarnych dokonując porównań wewnątrzgrupowych i międzygrupowych (między różnymi jednostkami organizacyjnymi, zbiorowościami, grupami w różnych odstępach czasowych i wewnątrz nich). Umożliwia to badanie związku jakości życia a innych zmiennych, które w procesie badania uznaje się za ważne (np. konsekwencje zmian struktury organizacyjnej). Przy czym zastosowanie narzędzi MQPL, SQL powinno uwzględniać kontekst badania. Inaczej może wystąpić nietrafne, powierzchowne użycie kwestionariuszy, których wynikiem będą dane nieodzwierciedlające złożoności danych na temat konkretnego środowiska więziennego (Barrachina, 2017).

Bez dobrego rozumienia konstrukcji narzędzia, założeń metodologicznych, ilościowej  
i jakościowej analizy danych w określonym środowisku więziennym wnioski na temat otrzymanych danych mogą być nietrafne albo wystąpi nadużycie poprzez wybiórcze analizy fragmentów rzeczywistości (np. kierownictwo zainteresowane wyłącznie punktacją poszczególnych wymiarów, podskal kwestionariusza bez kontekstualnej oceny czynników) (Liebling, 2016).

W 2012 roku użyto po raz pierwszy w Wielkiej Brytanii kwestionariusza skali zdrowia   
i jakości życia MQDL, stworzonego do stosowania dla imigrantów w ośrodkach deportacyjnych. Do potwierdzenia aplikacyjności narzędzia pomiaru użyto inferencyjnych statystyk, jak np. jednoczynnikowa analiza wariancji ANOVA, korelacje, regresja i chi-kwadrat. Podczas stosowania narzędzi po raz pierwszy podkreśla się wstępny charakter ustaleń, dotychczasowych prac związanych z operacjonalizacją czynników. **Generalnie w procesie pracy nad tworzeniem narzędzia psychometrycznego jest zalecane i wymagane   
na dalszym etapie prac, związanym z tworzeniem ostatecznej wersji kwestionariusza, udoskonalanie i rozszerzanie w oparciu o badania właściwe. Należy patrzeć na adaptację kwestionariusza jako proces, również poparty dobrą znajomością uwarunkowań środowiskowych i kontaktem z osadzonymi, kadrą więzienną** (Bosworth, Kellezi, 2012). Szczególnie jest to ważne, w przypadku narzędzi *MQPL* i *SQL*, które są sprawdzone do badania przekonań. Pewnym ich ograniczeniem jest wpływ uwarunkowań sytuacyjnych   
i kontekstualnych na otrzymany wynik badania (Howard, Wakeling, 2019). Analizy porównawcze prowadzone zgodnie z przedstawionym sposobem mogą prowadzić do interesujących wniosków, jak miało to miejsce w przypadku oceny jakości życia przez osadzonych systemu norweskiego i holenderskiego. Okazało się, że norwescy więźniowie cenią sobie bardziej zlegitymizowany, holenderski model pozbawienia wolności niż ukierunkowany na zmianę, przyszłość system norweski. W ich ocenie cechuje go właściwa responsywność, szacunek ze strony personelu i uczciwość, poczucie wolności, a ocena jakości życia była na zbliżonym poziomie jak u osób pozbawionych wolności w Anglii i Walii. Dotychczas   
w porównaniu do innych krajów europejskich, nordycki model więziennictwa uważany był za najwyższy standard z uwagi na nastawienie bardziej liberalne i humanistyczne niż punitywne. Znaczącym sukcesem niskiej powrotności do przestępstwa jest model organizacyjny jednostek penitencjarnych, gdzie liczba osadzonych w przypadku dużych więzień waha się w granicach 100-300 osadzonych, co relatywnie istotnie przekłada się na wysoką jakość życia osadzonych i personelu więziennego (Liebling, Johnsen, Schmidt, Rokkan, Beyens, Boone, Kox and Vanhouche, 2020).

Opisane wyniki korespondują z badaniem opinii inspektorów więziennych, ponieważ   
w dużych więzieniach można dostrzegać wymiary wydajności systemu w postaci bezpieczeństwa czy szacunku, jak i motywacji osadzonych do podejmowania działań resocjalizacyjnych patrząc przez pryzmat czynności administracyjnych i rzadkiego kontaktu z innymi ludźmi. Ponadto w publicznych, otwartych więzieniach stwierdzono istotnie najwyższe wskaźniki bezpieczeństwa (Madoc-Jones, Williams, Hughes, Turley, 2016).

Organizacje rządowe i międzynarodowe postulują dbanie o jakość życia osób pozbawionych wolności oraz personelu więziennego. W niektórych krajach (np. Szkocja)  
w związku z działaniami stowarzyszenia Prison Reform Trust, zwracającym uwagę na opracowanie strategii, rozwiązań w tym obszarze, uwzględniających przede wszystkim osoby ze szczególnymi potrzebami (np. trudnościami w uczeniu się) (Gromley, Caitlin, 2017). Ponadto polskie badania ukierunkowane na determinanty jakości życia za pomocą narzędzia SQLQ wskazują na silną ujemną korelację u osadzonych z depresją, stąd adekwatne wsparcie lub pomoc powinna być dla nich adresowana. Inne istotne zmienne w kontekście projektowanych programów resocjalizacji, ukierunkowane na utrzymanie dobrego poziomu jakości życia w populacji osadzonych powinny dotyczyć następujących aspektów: poczucia skuteczności, wsparcia społecznego, intensywność postaw religijnych, czy strategii radzenia sobie ze stresem, jak np. zwrot ku religii, szukanie wsparcia społecznego z przyczyn instrumentalnych (Skowroński B., Talik E., 2021). W literaturze podkreślana jest również konieczność otoczenia szczególną pieczą osadzonych w grupie ryzyka agresji ze strony innych osadzonych (Control, Order, Hope, A manifesto for prison safety and reform, 2019). Dostrzegalne są również trudności w identyfikacji czynników, mających przełożenie na jakość życia młodocianych osadzonych, szczególnie o innym pochodzeniu etnicznym (Recidivism rates and the impact of treatement programs report, 2014).

Naturalne jest, że niektóre kraje w procesie adaptacji narzędzia, w przeważającej liczbie wymiarów tożsamych z oryginalną wersją kwestionariusza, otrzymywały rzetelne wyniki (blisko ¾ wymiarów z wskaźnikiem alpha Cronbacha na poziomie 0,7). W Chorwacji proces dostosowania MQPL do warunków więziennych opierał się na przebadaniu 493 osadzonych w 11 więzieniach. Stwierdzono zachowanie struktury koncepcyjnej adaptowanego narzędzia, rekomendując użycie przetłumaczonej wersji MQPL do badań terenowych. Co istotne otrzymana na tej podstawie **struktura czynnikowa skal różniła się w pewnej mierze   
od oryginalnych wymiarów, choć część czynników zachowało sens pojęciowy** (Sekol, Vidranski, 2017). Na Malcie z kolei przewidziano pięć etapów wdrażania badań   
w więziennictwie za pomocą MQPL, SQL. **Zakładano kilkukrotny proces adaptacji   
do warunków kulturowych, środowiskowych, szczególnie zwracając uwagę na trafność   
i rzetelność testu, aż do utworzenia wersji umożliwiającej porównania międzykulturowe opracowanego rozwiązania** (Muscat, 2015).

Należy wziąć pod uwagę, że dzięki narzędziu do badania jakości życia MQPL, SQL można dokonywać porównań między różnymi jednostkami penitencjarnymi, zbiorowościami osadzonych uwzględniając ich klasyfikację czy funkcjonariuszami różnych działów, badać wzajemne zależności różnych wymiarów w określonych przedziałach czasowych. Kilkukrotne pomiary nie tylko dowodzą rzetelności, trafności kwestionariusza, ale ujawniają istotne   
w służbie czynniki warunkujące jakość życia w więzieniu. W przypadku pomiaru z użyciem SQL istotnym wymiarem jakości życia funkcjonariuszy jest aspekt zarządzania (brak wsparcia, szczególnie w stosowaniu przepisów, na pierwszej linii) czy przeciążenia pracą (nadmierne wymagania, polecenia, liczba obowiązków) (HM Prison&Probation Service Final Report, 2020).

Badania brazylijskie pomiaru jakości życia (QoL) wskazują na ujemną korelację   
z doświadczaniem przemocy w miejscu służby. Podkreślają, dzięki dowodom naukowym, rolę dbania o jakość życia kadry przez kierownictwo, jak i działania profilaktyczne, oferowanie adekwatnej pomocy kadrze (Araújo, Minamisava , Matos, Vieira, Vitorino, Rodríguez-Martín, Chaveiro, Oliveira, Brasil, Nogueira, Salha, Barbosa, 2020). Badanie zależności między zmianą struktury służby więziennej w kierunku zbiurokratyzowanej a jakością życia kadry wskazuje, że nastąpiły wewnętrzne podziały kadry a zaistniała zmiana negatywnie wpłynęła na humanitarny aspekt pracy personelu więziennego czy wzrost ryzyka suicydalnego   
u podopiecznych. Relacje między więźniami a funkcjonariuszami w małych jednostkach korekcyjnych cechuje kilkukrotnie częściej istotnie lepsza jakość interakcji, to samo dotyczy relacji personelu z menadżerami wyższego szczebla w hierarchii służbowej (Johnsen, Granheim, Helgesen, 2011).

Badanie kanadyjskie jakości życia w kontekście stresorów może pomóc w tworzeniu właściwych treningów, warsztatów, programów wczesnej interwencji, co w znacznej mierze będzie sprzyjało rozwojowi i poprawie warunków pełnienia służby (Ricciardelli R., Andres E., Mitchell M.M., et al., 2021).

Uwzględniając, że prezentowany w niniejszym opracowaniu II etap badań koncentruje się na kwestii uwierzytelnienia rezultatów wcześniejszego, pilotażowego etapu badawczego oraz biorąc pod uwagę ograniczoną wielkość próby badawczej, skoncentrowano się w nim na wynikach analizy czynnikowej, rzetelności oraz trafności i poddano je dyskusji w kontekście wyników uzyskanych w pierwszym etapie pilotażowym. Nie prowadzono analizy w kierunku wytworzenia normalizacji z racji ograniczeń próby badawczej. Uzupełnienie tego elementu wydaje się uzasadnione na ostatnim etapie badawczym, w którym planowane jest przebadanie poprawnie skonstruowanej grupy normalizacyjnej.

1. **Cel i procedura II-ego etapu pilotażu badań adaptacji kwestionariusza SQL**

Celem badania była weryfikacja i uwierzytelnienie rezultatów obrazujących właściwości narzędzia opartego na pozycjach testowych SQL*,* pochodzących z pierwszego etapu badawczego. Badanie koncentrowało się w szczególności na weryfikacji struktury czynnikowej i właściwości rzetelności oraz trafności adaptowanego narzędzia.

Wykorzystując przetłumaczony kwestionariusz uwzględniający pozycje testowe, zaproponowane w oparciu o wyniki pierwszego etapu pilotażowego, w ramach II-go etapu, przebadano 209 – u funkcjonariuszy pełniących służbę w Zakładzie Karnym w Zamościu, Zakładzie Karnym w Żytkowicach, Zakładzie Karnym w Płocku oraz Zakładzie Karnym   
w Opolu Lubelskim.

Z uwagi na liczne braki danych pochodzących od czterech funkcjonariuszy do ostatecznej analizy wykorzystano dane pochodzące od 205 uczestników badania. Próba badawcza złożona była z 47 kobiet oraz 147 mężczyzn. Jedenastu respondentów nie podało swojej płci. Rozkład wiekowy próby badawczej zaprezentowano w Tabeli nr 1.

Tabela nr 1. Wiek osób badanych.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Lp.** | **Przedział wiekowy** | **Liczba badanych** |
| 1 | 18 - 25 | 10 |
| 2 | 26 -30 | 13 |
| 3 | 31 - 40 | 114 |
| 4 | 41 - 50 | 3 |
| 5 | 51 - 60 | 1 |

Źródło: opracowanie własne

W badanej grupie znaleźli się funkcjonariusze pełniący służbę w rożnych komórkach organizacyjnych jednostek podstawowych Służby Więziennej - głównie z działów penitencjarnych i terapeutycznych, ale także z działu ochrony, ewidencji, służby zdrowia, finansów i działu organizacyjno-prawnego. Grupa badawcza nie spełniała cech grupy reprezentatywnej.

W związku z potrzebami dotyczącymi konfirmacji aspektów trafności adaptowanego narzędzia badani, prócz odpowiadania na pozycje testowe pochodzące z kwestionariusza *SQL* udzielali również odpowiedzi na pytania Kwestionariusza Jakości Życia Zawodowego Ch. Maslach i M. Leitera (w adaptacji A. Izwantowskiej i J. F. Terelaka). Kwestionariusz ten złożony jest z 6 skal: *Obciążenia pracą*, *Poczucia kontroli*, *Nagrody*, *Społeczności*, *Poczucia bezpieczeństwa* oraz *Wartości*. Kwestionariusz wykorzystano w celu wygenerowania macierzy korelacji, która wprowadzała aspekt weryfikacji trafności w oparciu technikę *wielu cech, wielu metod*. Badanie było realizowane w wariancie papier-ołówek.

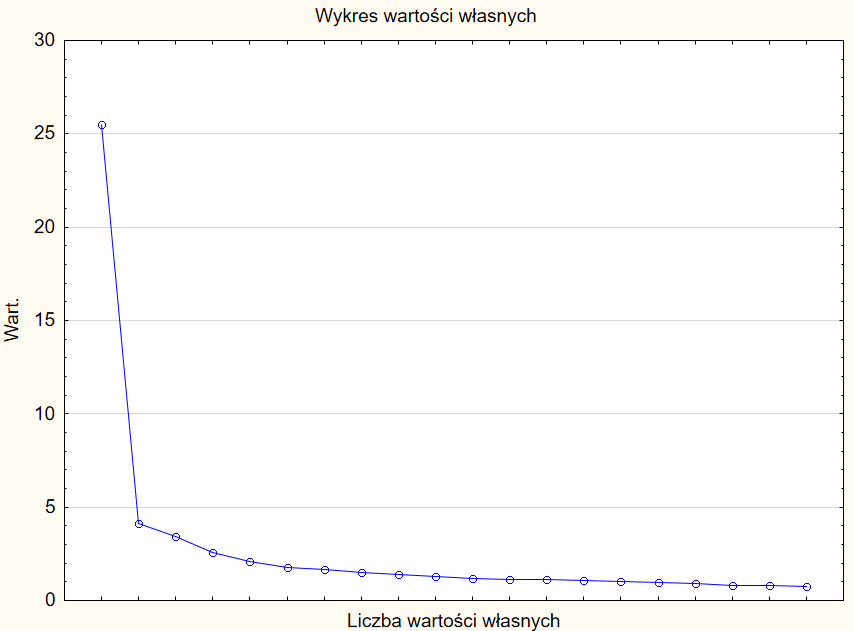
1. **Analiza danych pochodzących z II-ego etapu badania z wykorzystaniem polskiej translacji SQL i komparatystyka rezultatów obu etapów badań pilotażowych**

W ramach analizy danych pochodzących z II-go etapu badań pilotażowych skoncentrowano się na trzech kluczowych wymiarach badawczych[[1]](#footnote-1). W pierwszej kolejności podjęto próbę wyodrębnienia głównych składowych, tworzących strukturę jakości życia funkcjonariuszy i pracowników stanowiących personel jednostek podstawowych Służby Więziennej, które zostały uchwycone na pierwszym etapie badawczym (dokonano weryfikacji możliwości wyróżnienia struktury pięcioczynnikowej oraz replikacyjności charakterystyki treściowej poszczególnych czynników w odniesieniu do rezultatów I-go etapu badawczego). Kolejny element analizy stanowił weryfikację wskaźników rzetelności wyróżnionych czynników w rozumieniu spójności wewnętrznej i odniesienia tych rezultatów do wskaźników rzetelności z wcześniejszego etapu. W ostatniej części opracowania danych podjęto kwestię trafności wyróżnionych czynników w rozumieniu zbieżności z innym kwestionariuszem mierzącym jakość życia zawodowego. W celu realizacji ostatniego elementu badawczego dokonano obliczenia wskaźników korelacji postulowanych skal adaptowanego narzędzia ze skalami jakości życia zawodowego zawartymi w Kwestionariuszu Jakości Życia Zawodowego Maslach i M. Leitera (w adaptacji A. Izwantowskiej i J. F. Terelaka)[[2]](#footnote-2).

**3.1. Składowe jakości życia personelu jednostek penitencjarnych - porównanie rezultatów analiz czynnikowych I-ego i II-ego etapu badawczego**

Zebrane dane z badania funkcjonariuszy SW, w ramach pierwszego elementu obliczeniowego, wykonano eksploracyjną analizę czynnikową pozycji kwestionariuszowych od itemu *numer* 1 do *itemu* nr 71[[3]](#footnote-3). W ramach tego elementu opracowania statystycznego dokonano weryfikacji możliwości wyodrębniania w ramach wstępnie przyjętej puli 71 *itemów* 5-u składowych głównych, które zostały wyróżnione na pierwszym etapie. Do tego celu wykorzystano krzywą osypiska zaprezentowaną na Wykresie nr 1.

Wykres 1. Krzywa osypiska oparta na puli *itemów* 1-71.



Źródło: opracowanie własne

Analiza punktów załamania krzywej osypiska nie dostarcza jednoznacznego rozstrzygnięcia odnośnie kwestii optymalnej liczby składowych głównych, które winny być wyodrębniane w ramach badanej zmiennej. Należy zauważyć, że wykres obrazuje tylko jedno bardzo wyraźne załamanie, a układ punktów odcięcia sugeruje możliwość wyodrębnienia od czterech do pięciu składowych głównych. W celu dokonania rozstrzygnięcia odnośnie wyróżnienia najbardziej adekwatnej liczby czynników dokonano porównania modelu czteroczynnikowego z modelem pięcioczynnikowym w zakresie poziomów wyjaśnianej wariancji. Model uwzględniający strukturę czteroczynnikową całościowo objaśnia 35,61% wariancji (poszczególne składowe w tym modelu wyjaśniają: czynnik nr 1 - 11,99% wariancji, czynnik nr 2 - 10,05% wariancji, czynnik nr 3 - 4,20% wariancji, a czynnik nr 4 - 9,37 % wariancji). Dla modelu zakładającego strukturę pięcioczynnikową ustalono, że łącznie poszczególne czynniki wyjaśniają 37,68% całej wariancji (poszczególne składowe w tym modelu wyjaśniają: czynnik nr 1 - 9,19% wariancji, czynnik nr 2 - 10,30% wariancji, czynnik nr 3 - 4,16% wariancji, czynnik nr 4 - 11,71 % wariancji, a czynnik 5 - 2,32 wariancji). Nasuwa się więc domniemanie o zasadności utrzymania modelu złożonego z pięciu składowych głównych.

W celu ponownej weryfikacji tego modelu, po procedurze eliminacji części pozycji kwestionariuszowych, stosowne jest ustalenie ładunków czynnikowych wchodzących w skład poszczególnych składowych głównych oraz dokonanie porównania tych ładunków czynnikowych dla poszczególnych pozycji kwestionariuszowych z ładunkami uzyskanymi na pierwszym etapie badawczym. Procedura ta pozwoli na ostateczne rozstrzygnięcie kwestii adekwatności uwzględniania w ramach wyróżnionej puli *itemów* pięciu składowych głównych oraz replikacji treściowej składowych modelu względem pierwszego etapu badawczego. Rezultaty tych analiz oraz aspekty porównawcze modelu skonstruowanego na II etapie względem modelu wyróżnionego na etapie pierwszym zaprezentowano w Tabeli nr 2.

Tabela nr 2. Ładunki czynnikowe dla *itemów* 1-71 w ramach struktury pięcioczynnikowej wraz z ładunkami czynnikowymi uzyskanymi dla tożsamych pozycji kwestionariuszowych w ramach struktury pięcioczynnikowej w pierwszym etapie badawczym (w modelu złożonego z puli *itemów* 114-u).[[4]](#footnote-4)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Etap I | **C1** | **C2** | **C3** | **C4** | **C5** |  | **C1** | **C2** | **C3** | **C4** | **C5** | | SQL 1 | 0,4 | 0,6 | 0,19 | -0,01 | -0,05 | 1 | 0,24 | **0,60** | 0,22 | 0,27 | 0,01 | | SQL 2 | 0,4 | 0,6 | 0,1 | 0,14 | 0,05 | 2 | 0,24 | **0,56** | 0,22 | 0,36 | -0,12 | | SQL 3 | 0,16 | 0,28 | 0,06 | 0,33 | 0,16 | U | - | - | - | - | - | | SQL 4 | 0,15 | 0,11 | 0,46 | 0,21 | 0,08 | 3 | 0,18 | 0,23 | **0,43** | 0,13 | 0,12 | | SQL 5 | 0,38 | 0,55 | 0,11 | 0,09 | 0 | 4 | 0,09 | **0,63** | 0,16 | 0,19 | 0,02 | | SQL 6 | 0,45 | 0,47 | 0,11 | 0,23 | -0,01 | 5 | 0,15 | 0,30 | **0,42** | 0,46 | 0,30 | | SQL 7 | 0,42 | 0,26 | 0,07 | 0,41 | 0,04 |  |  |  |  |  |  | | SQL 8 | 0,14 | 0,2 | 0,6 | 0,25 | 0,12 | 6 | 0,17 | 0,07 | **0,73** | 0,13 | 0,10 | | SQL 9 | 0,24 | 0,42 | -0,12 | 0,05 | 0,34 |  |  |  |  |  |  | | SQL 10 | 0,28 | 0,13 | -0,12 | 0,31 | -0,03 |  |  |  |  |  |  | | SQL 11 | 0,73 | 0,2 | 0 | 0,23 | 0,05 | 7 | 0,43 | 0,42 | 0,12 | 0,43 | 0,08 | | SQL 12 | 0,68 | 0,28 | -0,03 | 0,32 | 0,06 | 8 | **0,43** | 0,39 | 0,09 | 0,37 | 0,18 | | SQL 13 | 0,4 | 0,43 | -0,01 | 0,45 | 0,25 | 9 | 0,24 | 0,35 | 0,19 | **0,52** | 0,28 | | SQL 14 | 0,35 | 0,09 | 0,05 | 0,06 | 0,62 | 10 | 0,52 | 0,16 | 0,10 | 0,12 | 0,24 | | SQL 15 | 0,09 | 0,12 | 0,47 | -0,03 | 0,1 | 11 | 0,06 | 0,11 | **0,42** | 0,01 | 0,20 | | SQL 16 | 0,45 | 0,33 | 0,01 | 0,39 | 0,21 | 12 | 0,28 | 0,39 | 0,14 | 0,43 | 0,20 | | SQL 17 | 0,35 | 0,01 | 0,06 | 0,18 | 0,58 | 13 | 0,71 | 0,20 | 0,17 | 0,19 | 0,10 | | SQL 18 | 0,13 | -0,03 | 0,09 | 0,06 | -0,06 | U |  |  |  |  |  | | SQL 19 | 0,66 | 0,02 | 0,11 | 0,15 | 0,16 | 14 | **0,50** | 0,41 | 0,07 | 0,19 | 0,13 | | SQL 20 | 0,19 | -0,08 | 0,55 | 0,07 | 0,22 | 15 | 0,28 | 0,09 | **0,63** | 0,03 | 0,14 | | SQL 21 | 0,69 | 0,26 | 0,1 | 0,07 | 0,04 | 16 | 0,50 | 0,53 | 0,16 | 0,19 | -0,03 | | SQL 22 | 0,35 | 0,09 | 0,02 | 0,25 | 0,52 | 17 | 0,63 | 0,08 | 0,23 | 0,04 | 0,08 | | SQL 23 | 0,41 | 0,4 | 0,18 | 0,3 | 0,22 | U |  |  |  |  |  | | SQL 24 | 0,68 | 0,21 | -0,03 | 0,15 | 0,1 | 18 | **0,50** | 0,47 | 0,16 | 0,14 | 0,03 | | SQL 25 | 0,07 | 0,59 | -0,02 | 0,18 | 0,16 | 19 | 0,08 | 0,30 | 0,01 | 0,21 | 0,13 | | SQL 26 | 0,7 | 0,19 | -0,11 | 0,02 | 0,12 | 20 | **0,54** | 0,33 | 0,02 | 0,30 | 0,10 | | SQL 27 | 0,7 | 0,37 | 0,07 | 0,21 | 0,03 | 21 | **0,53** | 0,49 | 0,10 | 0,35 | 0,07 | | SQL 28 | 0,46 | 0,09 | 0,01 | 0,13 | 0,45 | 22 | **0,72** | 0,10 | 0,17 | 0,03 | 0,14 | | SQL 29 | 0,38 | 0,08 | -0,02 | 0,68 | 0,08 | 23 | 0,35 | 0,07 | 0,04 | **0,65** | 0,04 | | SQL 30 | 0,37 | -0,06 | 0,11 | 0,42 | 0,36 | U |  |  |  |  |  | | SQL 31 | 0,25 | 0,07 | 0,11 | 0,74 | 0,18 | 24 | 0,17 | -0,01 | 0,09 | **0,74** | 0,12 | | SQL 32 | 0,29 | 0,1 | 0,07 | 0,74 | 0,19 | 25 | 0,28 | 0,08 | 0,07 | **0,72** | 0,09 | | SQL 33 | 0,29 | 0,02 | 0,09 | 0,18 | 0,62 | 26 | 0,73 | 0,15 | 0,16 | 0,19 | 0,07 | | SQL 34 | 0,66 | 0,23 | -0,01 | 0,25 | 0,12 | 27 | **0,61** | 0,30 | 0,02 | 0,43 | -0,05 | | SQL 35 | 0,18 | 0,03 | 0,37 | 0,14 | 0,27 | U |  |  |  |  |  | | SQL 36 | 0,78 | 0,12 | 0,09 | 0,07 | 0,1 | 28 | **0,67** | 0,26 | -0,04 | 0,38 | -0,07 | | SQL 37 | 0,41 | 0,1 | 0,04 | 0,06 | 0,54 | 29 | 0,78 | 0,16 | 0,13 | 0,13 | -0,01 | | SQL 38 | 0,66 | 0,37 | 0,11 | 0,13 | 0,05 | 30 | **0,53** | 0,53 | -0,02 | 0,35 | -0,02 | | SQL 39 | 0,42 | 0,4 | 0,18 | 0,3 | 0,22 | U |  |  |  |  |  | | SQL 40 | 0,77 | 0,22 | 0,01 | 0,09 | 0,11 | 31 | **0,66** | 0,34 | -0,03 | 0,39 | 0,07 | | SQL 41 | 0,2 | 0,27 | 0,11 | 0,29 | 0,2 | U |  |  |  |  |  | | SQL 42 | 0,06 | 0,14 | 0,08 | 0,07 | 0,16 | U |  |  |  |  |  | | SQL 43 | -0,26 | 0,03 | 0,42 | -0,09 | -0,07 | U |  |  |  |  |  | | SQL 44 | 0,27 | 0,44 | 0,19 | 0,11 | -0,01 | U |  |  |  |  |  | | SQL 45 | 0,66 | 0,01 | 0,1 | 0,27 | 0,14 | 32 | **0,68** | 0,30 | 0,00 | 0,31 | -0,12 | | SQL 46 | 0,69 | -0,02 | 0,12 | 0,3 | 0,17 | 33 | **0,73** | 0,25 | 0,02 | 0,28 | -0,12 | | SQL 47 | 0,39 | -0,13 | 0,04 | 0,3 | 0,48 | 34 | 0,69 | -0,01 | 0,10 | 0,25 | 0,05 | | SQL 48 | 0,3 | -0,05 | 0,3 | 0,33 | 0,17 | U |  |  |  |  |  | | SQL 49 | -0,12 | 0,17 | 0,63 | -0,04 | -0,06 | 35 | -0,23 | 0,27 | 0,29 | -0,18 | -0,12 | | SQL 50 | 0,01 | 0,19 | 0,35 | -0,05 | 0,01 | U |  |  |  |  |  | | SQL 51 | 0,42 | 0,15 | 0,11 | 0,5 | 0,13 | 36 | 0,30 | 0,14 | 0,01 | **0,55** | -0,18 | | SQL 52 | 0,31 | 0,27 | 0,13 | 0,56 | 0,09 | 37 | 0,21 | 0,28 | 0,14 | **0,64** | -0,16 | | SQL 53 | 0,69 | -0,02 | -0,04 | 0,07 | 0,12 | 38 | 0,51 | 0,17 | -0,01 | 0,53 | -0,18 | | SQL 54 | 0,6 | 0,08 | 0,1 | 0,31 | 0 | 39 | 0,52 | 0,17 | -0,01 | 0,53 | -0,28 | | SQL 55 | 0,48 | 0,57 | 0,14 | 0,14 | -0,03 | 40 | 0,36 | **0,64** | -0,11 | 0,16 | 0,05 | | SQL 56 | -0,1 | 0,31 | 0,16 | 0,05 | 0,16 | U |  |  |  |  |  | | SQL 57 | 0,42 | 0,4 | 0,01 | 0,39 | 0,08 | U |  |  |  |  |  | | SQL 58 | 0,68 | 0,22 | 0,07 | 0,15 | 0,06 | 41 | **0,54** | 0,17 | -0,03 | 0,52 | -0,12 | | SQL 59 | 0,43 | 0,54 | 0,01 | 0,27 | 0,19 | 42 | 0,31 | **0,67** | 0,14 | 0,31 | -0,18 | | SQL 60 | 0,64 | 0,3 | 0,06 | 0,32 | 0,1 | 43 | **0,58** | 0,32 | 0,11 | 0,46 | -0,21 | | SQL 61 | 0,48 | 0,2 | 0,22 | 0,13 | -0,05 | 44 | 0,32 | 0,26 | 0,19 | 0,23 | -0,35 | | SQL 62 | 0,21 | -0,05 | 0,6 | 0,09 | 0,17 | 45 | 0,30 | 0,04 | **0,58** | 0,12 | -0,14 | | SQL 63 | -0,12 | 0 | 0,1 | -0,02 | 0,14 | U |  |  |  |  |  | | SQL 64 | 0,07 | -0,07 | 0,5 | 0,2 | -0,02 | 46 | 0,22 | -0,08 | **0,61** | 0,19 | -0,19 | | SQL 65 | 0,13 | 0,2 | 0,15 | -0,07 | -0,3 | U |  |  |  |  |  | | SQL 66 | 0,1 | 0,03 | 0,03 | 0,31 | -0,04 | U |  |  |  |  |  | | SQL 67 | 0,21 | 0,24 | -0,01 | 0,2 | 0,01 | U |  |  |  |  |  | | SQL 68 | 0,25 | 0,18 | 0,16 | 0,24 | -0,31 | U |  |  |  |  |  | | SQL 69 | 0,51 | 0,27 | 0,04 | 0,36 | 0,01 | 47 | **0,47** | 0,42 | 0,09 | 0,41 | -0,20 | | SQL 70 | 0,04 | 0,54 | 0,03 | 0,11 | 0,06 | 48 | -0,04 | 0,26 | -0,04 | -0,02 | 0,62 | | SQL 71 | -0,06 | 0,13 | 0,45 | -0,02 | -0,04 | U |  |  |  |  |  | | SQL 72 | 0,21 | -0,18 | -0,13 | -0,26 | -0,36 | U |  |  |  |  |  | | SQL 73 | 0,07 | -0,04 | 0,56 | 0,08 | -0,04 | 49 | -0,04 | 0,01 | **0,59** | 0,19 | -0,34 | | SQL 74 | 0,31 | -0,04 | 0,39 | 0,4 | -0,16 | U |  |  |  |  |  | | SQL 75 | -0,03 | 0,24 | 0,34 | 0,34 | -0,14 | U |  |  |  |  |  | | SQL 76 | 0,45 | 0,12 | -0,19 | -0,06 | 0,39 | U |  |  |  |  |  | | SQL 77 | 0,58 | 0,3 | 0,05 | 0,04 | 0,05 | 50 | 0,32 | 0,37 | 0,21 | 0,16 | -0,44 | | SQL 78 | 0,04 | 0,19 | 0,52 | 0,07 | 0,02 | 51 | -0,18 | -0,02 | **0,62** | 0,15 | 0,04 | | SQL 79 | 0,02 | 0,35 | 0,26 | 0,21 | -0,18 | U |  |  |  |  |  | | SQL 80 | 0,09 | 0,57 | 0,18 | -0,11 | -0,14 | 52 | 0,04 | **0,65** | 0,10 | -0,08 | -0,01 | | SQL 81 | 0,02 | 0,56 | -0,06 | 0,24 | 0,14 | 53 | 0,12 | 0,39 | 0,02 | 0,16 | 0,58 | | SQL 82 | 0,34 | 0,47 | 0,14 | 0,1 | -0,03 | 54 | 0,21 | **0,55** | 0,03 | 0,02 | 0,04 | | SQL 83 | 0,26 | 0,61 | -0,01 | 0,2 | -0,07 | 55 | 0,21 | **0,66** | -0,04 | 0,15 | 0,21 | | SQL 84 | 0,36 | 0,17 | -0,02 | 0,45 | -0,24 | 56 | 0,40 | 0,06 | 0,04 | **0,51** | -0,05 | | SQL 85 | 0,32 | 0,41 | 0,02 | 0,5 | -0,06 | 57 | 0,24 | 0,36 | 0,22 | **0,63** | 0,11 | | SQL 86 | 0,41 | 0,49 | -0,03 | 0,34 | 0,18 | 58 | 0,33 | **0,52** | 0,09 | 0,46 | -0,05 | | SQL 87 | 0,43 | 0,42 | 0,1 | 0,24 | -0,07 | U |  |  |  |  |  | | SQL 88 | -0,3 | 0,25 | 0,31 | -0,02 | -0,03 | U |  |  |  |  |  | | SQL 89 | 0,31 | 0,18 | 0,13 | 0,55 | 0,03 | 59 | 0,16 | 0,18 | 0,10 | **0,69** | -0,12 | | SQL 90 | 0,39 | 0,56 | -0,16 | 0,08 | -0,01 | 60 | 0,16 | **0,62** | -0,13 | 0,14 | 0,07 | | SQL 91 | 0,14 | 0,38 | -0,24 | 0,26 | 0,15 | U |  |  |  |  |  | | SQL 92 | 0,32 | 0,08 | 0,39 | 0,45 | -0,04 | U |  |  |  |  |  | | SQL 93 | 0,36 | 0,51 | -0,08 | 0,42 | 0,01 | 61 | 0,31 | 0,43 | 0,00 | 0,50 | -0,15 | | SQL 94 | 0,23 | 0,63 | -0,05 | -0,08 | 0,11 | 62 | 0,19 | 0,67 | 0,02 | 0,13 | 0,19 | | SQL 95 | 0,32 | 0,61 | 0,05 | -0,05 | -0,01 | 63 | 0,15 | 0,75 | -0,01 | 0,07 | 0,07 | | SQL 96 | 0,49 | 0,26 | -0,09 | 0,21 | 0,09 | 64 | 0,30 | 0,33 | 0,10 | 0,57 | 0,09 | | SQL 97 | 0,17 | 0,13 | 0,23 | 0,39 | -0,05 | U |  |  |  |  |  | | SQL 98 | 0,12 | 0,52 | 0,23 | 0,41 | 0 | 65 | 0,22 | **0,60** | 0,02 | 0,20 | 0,16 | | SQL 99 | 0,16 | 0,45 | 0,04 | 0,42 | -0,09 | 66 | 0,27 | **0,44** | -0,10 | 0,34 | 0,11 | | SQL 100 | 0,05 | -0,12 | 0,15 | 0,12 | -0,13 | U |  |  |  |  |  | | SQL 101 | 0,17 | 0,08 | 0,2 | 0,45 | 0,04 | U |  |  |  |  |  | | SQL 102 | 0,31 | 0,07 | 0,11 | 0,21 | -0,2 | U |  |  |  |  |  | | SQL 103 | 0,44 | 0,31 | -0,07 | 0,37 | 0,1 | U |  |  |  |  |  | | SQL 104 | 0,43 | 0,46 | -0,04 | 0,42 | 0,01 | 67 | 0,41 | 0,32 | 0,12 | 0,50 | 0,06 | | SQL 105 | -0,16 | 0,07 | 0,22 | -0,05 | -0,16 | U |  |  |  |  |  | | SQL 106 | 0,3 | 0,43 | 0,13 | 0,46 | 0,12 | 68 | 0,29 | 0,38 | 0,17 | **0,55** | 0,15 | | SQL 107 | 0,08 | 0,18 | 0,23 | 0,3 | -0,17 | U |  |  |  |  |  | | SQL 108 | 0,27 | 0,60 | 0,05 | -0,06 | -0,06 | 69 | 0,25 | **0,68** | -0,02 | 0,25 | -0,02 | | SQL 109 | -0,11 | 0,13 | 0,29 | -0,01 | -0,12 | U |  |  |  |  |  | | SQL 110 | 0,39 | 0,54 | -0,03 | 0,3 | -0,03 | 70 | 0,44 | 0,32 | 0,02 | 0,32 | -0,11 | | SQL 111 | -0,09 | 0,23 | -0,13 | -0,31 | 0,25 | U |  |  |  |  |  | | SQL 112 | 0,03 | 0,1 | -0,18 | -0,17 | 0,08 | U |  |  |  |  |  | | SQL 113 | 0,23 | 0,34 | 0,1 | 0,34 | -0,01 | U |  |  |  |  |  | | SQL 114 | 0,08 | -0,08 | 0,52 | 0,15 | -0,07 | 71 | 0,10 | 0,05 | **0,62** | -0,02 | -0,10 | | War.wyj. | 16,63 | 11,13 | 5,51 | 8,96 | 4,25 | War.wyj. | 11,71 | 10,30 | 4,16 | 9,20 | 2,32 | | Udział | 0,15 | 0,1 | 0,05 | 0,08 | 0,04 | Udział | 0,16 | 0,15 | 0,06 | 0,13 | 0,03 | |  |
| Legenda: wiersze wyróżnione kolorem zielonym - *itemy*, co do których można przyjąć występowanie zbieżności w zakresie poziomu ładunków czynnikowych ustalonych w pierwszym i drugim etapie badawczym, wiersze wyróżnione kolorem żółtym – *itemy*, co do których można przyjąć występowanie niezgodności w zakresie poziomu ładunków czynnikowych ustalonych w pierwszym i drugim etapie badawczym, U – wiersze oznaczone szarym tłem - pozycje kwestionariuszowe usunięte z wstępnej wersji złożonej z 114-stu *itemów*. |  |

Źródło: opracowanie własne

Dokonując analizy danych zaprezentowanych w powyższej tabeli zauważalne jest,  
że model pięcioczynnikowy w ograniczonym stopniu jest zgodny w zakresie poziomów ładunków czynnikowych względem ładunków uzyskanych dla tożsamych *itemów* w pierwszym etapie badawczym. Sugeruje to jego ograniczoną replikacyjność. Ponadto istotnym problemem jest kwestia kontaminacji struktury czynnikowej. Warto zauważyć, że wiele z *itemów* wykazuje względnie wysokie poziomy ładunków w ramach kilku składowych głównych jednocześnie (dla przykładu warto zwrócić uwagę na ładunki czynnikowe *itemów* o numerach: 19, 24, 27, 96, 86). Istotne jest również to, że w ramach czynnika 5 można wyróżnić jedynie trzy pozycje kwestionariuszowe o poziomach ładunku powyżej 0,40, przy czym jeden z *itemów* pozostaje  
w negatywnej relacji względem pozostałych dwóch, które stanowią jego główne składniki treściowe, co pozostaje w niezgodności z założeniami teoretycznymi o roli przepływu informacji służbowych względem jakości życia zawodowego[[5]](#footnote-5). W związku z powyższym, pomimo że model pięcioczynnikowy pozwala na objaśnianie nieco wyższego poziomu wariacji postuluje się, aby na obecnym etapie badawczym oprzeć się na modelu czteroczynnikowym, który pozwala na wyodrębnienie struktury o większej odrębności wyróżnionych w niej składowych głównych. Postulat ten wydaje się uzasadniony, jeśli dokonać pogłębionej analizy ładunków czynnikowych dla poszczególnych *itemów* w ramach modelu opartego na czterech składowych głównych. Rezultaty tejże analizy zaprezentowano w Tabeli nr 3.

Tabela nr 3. Ładunki czynnikowe dla *itemów* 1-71 w ramach struktury czteroczynnikowej.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **nr itemu** | **czynnik 1** | **czynnik 2** | **czynnik 3** | **czynnik 4** |
| P1 | 0,25 | 0,58 | 0,22 | 0,29 |
| P2 | 0,26 | 0,50 | 0,23 | 0,39 |
| P3 | 0,18 | 0,26 | 0,43 | 0,11 |
| P4 | 0,11 | 0,61 | 0,16 | 0,21 |
| P5 | 0,13 | 0,38 | 0,42 | 0,41 |
| P6 | 0,16 | 0,10 | 0,73 | 0,10 |
| P7 | 0,43 | 0,43 | 0,12 | 0,42 |
| P8 | 0,42 | 0,43 | 0,09 | 0,35 |
| P9 | 0,22 | 0,42 | 0,19 | 0,48 |
| P10 | 0,50 | 0,22 | 0,09 | 0,08 |
| P11 | 0,04 | 0,17 | 0,42 | -0,02 |
| P12 | 0,27 | 0,43 | 0,14 | 0,40 |
| P13 | 0,70 | 0,22 | 0,17 | 0,17 |
| P14 | 0,50 | 0,42 | 0,07 | 0,18 |
| P15 | 0,27 | 0,12 | 0,63 | 0,00 |
| P16 | 0,52 | 0,50 | 0,16 | 0,21 |
| P17 | 0,62 | 0,10 | 0,23 | 0,03 |
| P18 | 0,51 | 0,45 | 0,16 | 0,15 |
| P19 | 0,08 | 0,32 | 0,00 | 0,20 |
| P20 | 0,54 | 0,34 | 0,02 | 0,29 |
| P21 | 0,53 | 0,49 | 0,10 | 0,35 |
| P22 | 0,71 | 0,14 | 0,17 | 0,00 |
| P23 | 0,34 | 0,09 | 0,05 | 0,64 |
| P24 | 0,15 | 0,04 | 0,10 | 0,71 |
| P25 | 0,27 | 0,11 | 0,07 | 0,70 |
| P26 | 0,72 | 0,16 | 0,16 | 0,18 |
| P27 | 0,61 | 0,27 | 0,03 | 0,44 |
| P28 | 0,68 | 0,23 | -0,04 | 0,39 |
| P29 | 0,79 | 0,15 | 0,13 | 0,13 |
| P30 | 0,54 | 0,49 | -0,01 | 0,37 |
| P31 | 0,66 | 0,34 | -0,02 | 0,39 |
| P32 | 0,70 | 0,25 | 0,01 | 0,33 |
| P33 | 0,74 | 0,20 | 0,03 | 0,30 |
| P34 | 0,68 | 0,00 | 0,10 | 0,23 |
| P35 | -0,20 | 0,22 | 0,29 | -0,15 |
| P36 | 0,31 | 0,09 | 0,02 | 0,57 |
| P37 | 0,22 | 0,23 | 0,15 | 0,67 |
| P38 | 0,52 | 0,11 | -0,01 | 0,55 |
| P39 | 0,54 | 0,08 | 0,00 | 0,57 |
| P40 | 0,37 | 0,63 | -0,10 | 0,17 |
| P41 | 0,55 | 0,12 | -0,03 | 0,53 |
| P42 | 0,34 | 0,58 | 0,15 | 0,36 |
| P43 | 0,60 | 0,25 | 0,12 | 0,49 |
| P44 | 0,36 | 0,15 | 0,20 | 0,29 |
| P45 | 0,31 | 0,00 | 0,58 | 0,14 |
| P46 | 0,23 | -0,13 | 0,61 | 0,21 |
| P47 | 0,50 | 0,34 | 0,10 | 0,45 |
| P48 | -0,08 | 0,43 | -0,05 | -0,11 |
| P49 | -0,02 | -0,09 | 0,60 | 0,24 |
| P50 | 0,37 | 0,22 | 0,22 | 0,23 |
| P51 | -0,19 | 0,00 | 0,62 | 0,13 |
| P52 | 0,07 | 0,62 | 0,10 | -0,05 |
| P53 | 0,09 | 0,55 | 0,01 | 0,08 |
| P54 | 0,23 | 0,54 | 0,03 | 0,03 |
| P55 | 0,22 | 0,69 | -0,04 | 0,14 |
| P56 | 0,40 | 0,05 | 0,04 | 0,51 |
| P57 | 0,24 | 0,38 | 0,22 | 0,61 |
| P58 | 0,35 | 0,49 | 0,10 | 0,48 |
| P59 | 0,17 | 0,14 | 0,11 | 0,70 |
| P60 | 0,17 | 0,61 | -0,13 | 0,15 |
| P61 | 0,33 | 0,37 | 0,01 | 0,53 |
| P62 | 0,20 | 0,70 | 0,02 | 0,13 |
| P63 | 0,17 | 0,73 | -0,01 | 0,09 |
| P64 | 0,30 | 0,35 | 0,10 | 0,56 |
| P65 | 0,23 | 0,62 | 0,02 | 0,19 |
| P66 | 0,27 | 0,46 | -0,10 | 0,33 |
| P67 | 0,41 | 0,33 | 0,13 | 0,49 |
| P68 | 0,28 | 0,42 | 0,17 | 0,53 |
| P69 | 0,28 | 0,64 | -0,01 | 0,27 |
| P70 | 0,46 | 0,27 | 0,02 | 0,34 |
| P71 | 0,11 | 0,02 | 0,62 | -0,01 |
| War.wyj. | 11,99 | 10,05 | 4,20 | 9,37 |
| Udział | 0,17 | 0,14 | 0,06 | 0,13 |

Legenda: oznaczenie kolorem zielonym - wartości ładunków, które stanowią podstawę do zakwalifikowania *itemu* jako istotnego w zakresie tworzenia czynnika pozwalającego utworzenie skali dotyczącej określonego wymiaru jakości życia personelu Służby Więziennej.

Źródło: opracowanie własne

Zauważyć należy, że w ramach modelu czterokategorialnego, w skład każdego  
z czynników, wchodzi wiele *itemów*, co stwarza potencjalność do uzyskania właściwych poziomów rzetelności i trafności projektowanego narzędzia. Ponadto istotne jest, że model ten w większym stopniu obrazuje odrębność treściową poszczególnych czynników. Warto zauważyć, że znacznej redukcji uległa liczba *itemów* wykazujących jednocześnie wysokie ładunki dla dwóch lub więcej czynników (choć element ten nie został całkowicie wyeliminowany).

W związku z koniecznością odwołania się do nowej struktury czynnikowej, mającej stworzyć zakres obszarów jakości życia funkcjonariuszy, konieczne jest dokonanie ponownej weryfikacji odniesień treściowych każdego z czynników dających podstawę do wyodrębnienia skal. W tym celu warto wskazać jakie pozycje kwestionariuszowe uzyskują najwyższe ładunki czynnikowe w ramach poszczególnych czterech głównych składowych.

Jeśli chodzi *o itemy* w ramach **czynnika pierwszego** należy zauważyć, że najwyższe ładunki odnotowano dla pozycji o numerach:

13 **-** *Koledzy z jednostki, w której pełnię służbę/pracuję, darzą mnie zaufaniem;*

*22 - W tej jednostce czuję wsparcie ze strony kolegów w zakresie wykonywanych zadań służbowych;*

*26 - Czuję, że jestem szanowany przez kolegów, z którymi pełnię służbę pracuję w zakładzie karnym/ areszcie śledczym;*

33 - *Mam dobre relacje z kierownikami pełniącymi służbę w tym zakładzie karnym/ areszcie śledczym.*

Odnośnie **czynnika drugiego** odnotować należy, że dominujące wartości ładunków zarejestrowano dla następujących *itemów*:

12 - *Pewnej grupie więźniów w tej jednostce można zaufać*;

63 - *Rzadko są mi udzielanie pochwały za moją pracę i osiągnięcia za wykonywanie zadań służbowych*;

64 - *Czuję się bezpiecznie w moim środowisku służby / pracy*;

69 - *W tej jednostce penitencjarnej niektórzy funkcjonariusze / pracownicy są traktowaniu ulgowo i więcej im „uchodzi płazem” niż innym*.

W zakresie **czynnika trzeciego** najwyższe poziomy ładunków czynnikowych ustalono dla *itemów*:

6 - *Wspieranie osadzonych jest częścią mojej pracy*;

15 - *Część osadzonych w tej jednostce darzy mnie zaufaniem*;

51 - *Najbardziej satysfakcjonująca praca polega na kontakcie z osadzonymi*.

W obszarze **składowej numer cztery** najwyższe poziomy ładunków czynnikowych uzyskano dla *itemów*:

24 - *Mam poczucie lojalności wobec Służby*;

25 - *Mam poczucie lojalności wobec jednostki penitencjarnej, w której pełnie służbę*;

37 - *Mam poczucie, że identyfikuję się ze Służbą Więzienną jako organizacją*;

59 - *Utożsamiam się z celami i zadaniami Służby Więziennej*.

Warto zauważyć, że na wcześniejszym etapie badawczym wyróżniono następujące składowe:

1. właściwego traktowania przez przełożonych,
2. braku negatywnej atmosfery i czynników ją destabilizujących,
3. pozytywnych relacji interpersonalnych z osadzonymi,
4. lojalności wobec organizacji,
5. pozytywnych interakcji ze współpracownikami.

Biorąc pod uwagę zakres treściowy wyróżnionych *itemów* należy dostrzec, że pomimo redukcji liczby czynników można mówić o częściowym zachowaniu struktury treściowej, gdyż model czteroczynnikowy daje podstawę do wyróżnienia następujących skal:

1. Pozytywnych relacji ze współpracownikami i przełożonymi;
2. Poczucia bezpieczeństwa i sprawiedliwego traktowania;
3. Identyfikacji z zadaniami resocjalizacyjnymi;
4. Identyfikacji z organizacją.

Z uwagi na eksploracyjną specyfikę przeprowadzonej analizy niewykluczone jest,   
że w ramach dalszych prac adaptacyjnych zaproponowana struktura treściowa ulegnie zmianie. Jednakże uwzględniając zbieżność kategorii treściowych jakie zostały wyodrębnione w ramach pierwszego i drugiego etapu badawczego, pomimo redukcji wstępnej liczby składowych, zakładanych po pierwszym etapie, należy wnioskować o możliwości replikowania się opisanej struktury czynnikowej w kolejnych działaniach badawczych. Przyjęta struktura czynnikowa może rodzić wątpliwości, związane z integracją aspektów poczucia bezpieczeństwa   
z poczuciem sprawiedliwości. Uwzględniając aspekt wiedzy psychospołecznej warto jednak zaznaczyć, że wymiary związane z poczuciem bezpieczeństwa, jak i poczuciem sprawiedliwości są ze sobą powiązane – potwierdza to szereg koncepcji na gruncie fenomenologiczno-poznawczym. Warto tu wspomnieć o psychologicznych konsekwencjach zagrożenia jako czynnika niosącego ryzyko podważania konstruktywnych systemów przekonań w zakresie tzw. sprawiedliwego świata (Park, Folkma, 1997; Wong, 2011).

**3.2. Rzetelności wyróżnionych czynników jakości życia personelu jednostek penitencjarnych - porównanie rezultatów analiz rzetelności z I-ego i II-ego etapu badawczego**

Z uwagi na pilotażowy charakter prowadzonej procedury opracowania narzędzia, mającego na celu pomiar jakości życia, kluczową kwestią jest stałe monitorowanie aspektów rzetelności. Jest to szczególnie istotne w kontekście wprowadzanych modyfikacji w zakresie poszczególnych skal. Modyfikacje tego typu mają znaczące przełożenie na aspekt dokładności pomiarowej kwestionariuszy (Hornowska, 2001). W związku z powyższym dokonano ustalenia wskaźnika rzetelności w rozumieniu spójności wewnętrznej dla czterech z wyróżnionych czynników konstytuujących wyróżnione skale pomiarowe. Podobnie, jak w ramach etapu pierwszego, w celu ustalenia poziomu rzetelności dla każdej ze skal wykonano analizę opartą na obliczeniu wskaźnika *alfa* Cronbacha. Wyniki tej analizy zaprezentowania w Tabeli   
nr 4.

Tabela nr 4. Wartości współczynników *alfa* Cronbacha dla wyróżnionych skal jakości życia personelu jednostek penitencjarnych.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nr czynnika** | **Nazwa skali** | **Wartość współczynnika alfa Cronbacha** |
| 1. | Pozytywne relacje ze współpracownikami i przełożonymi | 0,95 |
| 2. | Poczucie bezpieczeństwa i sprawiedliwego traktowania | 0,93 |
| 3. | Identyfikacja z zadaniami resocjalizacyjnymi | 0,81 |
| 4. | Identyfikacja z organizacją | 0,91 |

Źródło: opracowanie własne

Podsumowując wykonane analizy rzetelności należy zauważyć, że wszystkie wyróżnione skale wykazują wysokie wskaźniki spójności wewnętrznej. Stanowi to pozytywną przesłankę odnośnie możliwości poprawnego pomiaru poziomu jakości życia personelu jednostek penitencjarnych. Jednocześnie należy zauważyć, że uzyskane współczynniki rzetelności   
są zbliżone do współczynników uzyskanych na pierwszym etapie badawczym, co sugeruje,  
że pozycje testowe zachowują swoje właściwości w zakresie rzetelności w ramach poszczególnych czynników w różnych grupach badawczych.

* 1. **Trafność wyróżnionych czynników jakości życia personelu jednostek penitencjarnych interpretacje rezultatów II-ego etapu badawczego w odniesieniu do rezultatów związanych z trafnością ustaloną w ramach I-ego etapu pilotażu**

Ostatni element opracowania projektowanego kwestionariusza dotyczy weryfikacji trafności wyodrębnionych skal. W celu weryfikacji tego elementu własności psychometrycznych narzędzia wykonano korelacje, obrazujące poziomy sił związków wyróżnionych skal ze skalamiKwestionariusza Obszarów Jakości Życia Zawodowego Ch. Maslach i M. Leitera w adaptacji A. Izwantowskiej i J. F. Terelaka (2009). Kwestionariusz ten wyodrębnia szczęść wymiarów jakości życia zawodowego: *Obciążenie pracą*, *Poczucie kontroli*, *Nagrody*, *Społeczność*, *Poczucie sprawiedliwości*, *Wartości*. Wykonany zakres analiz korelacyjnych stanowił element wprowadzenia weryfikacji trafności w oparciu o technikę *wielu cech wielu metod* (Campbel, Fiske, 1959). Dokonano również interpretacji uzyskanych rezultatów w kontekście wyników analizy trafności przeprowadzonej na wcześniejszym etapie badawczym.

W celu zobrazowania aspektów trafności wyróżnionych czterech czynników jakości życia personelu jednostek penitencjarnych konieczne jest dokonanie analizy poniżej zamieszczonej macierzy korelacji, obrazującej związki utworzonych skal ze skalami Kwestionariusza Obszarów Jakości Życia Zawodowego.

Tabela nr 5. Macierz korelacji z wykorzystaniem współczynnika R Spearmana obrazująca związki wyróżnionych skal jakości życia.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Poczucie bezpieczeństwa  i sprawiedliwego traktowania** | **Identyfikacja  z zadaniami resocjalizacyjnymi** | **Identyfikacja  z organizacją** | **Pozytywne relacje  ze współpracownikami  i przełożonymi** |
| *Obciążenie pracą* | -0,43\* | -0,05 | -0,19\* | -0,28\* |
| *Poczucie kontroli* | 0,46\* | 0,28\* | 0,52\* | 0,43\* |
| *Uzyskiwanie nagród* | 0,59\* | 0,33\* | 0,52\* | 0,59\* |
| *Społeczność* | 0,43\* | 0,26\* | 0,45\* | 0,51\* |
| *Poczucie sprawiedliwości* | 0,56\* | 0,26\* | 0,48\* | 0,49\* |
| *Wartości* | 0,51\* | 0,33\* | 0,58\* | 0,57\* |

\* istotności statystyczna na poziomie p < 0,05

Źródło: opracowanie własne

Dokonując podsumowania powyżej zaprezentowanych korelacji należy zauważyć, że skale dotyczące: a) Poczucia bezpieczeństwa i sprawiedliwego traktowania, b) Identyfikacji   
z organizacją i c) Pozytywnych relacji ze współpracownikami oraz przełożonymi wykazują umiarkowane i słabe związki ze wszystkimi wymiarami jakość życia zawodowego mierzonymi Kwestionariuszem Obszarów Życia Zawodowego. Jeśli chodzi o skalę Identyfikacji z celami resocjalizacyjnymi ujawniła ona związki ze skalami *Poczucia kontroli*, *Nagrody*, *Społeczność*, *Poczuciem sprawiedliwości* oraz *Wartości* i nie wykazała związku z *Obciążeniem z pracą*.

Należy podkreślić, że dodatnie związki wyróżnionych skal z doświadczaniem kontroli w obszarze zawodowym, uzyskiwaniem nagród, pozytywnymi relacjami społecznymi   
w miejscu pracy, poczuciem sprawiedliwego traktowania, pozytywnym odniesieniem do wartości promowanych przez organizację oraz ujemne związki z nadmiernym obciążeniem zadaniami zawodowymi potwierdzają trafność projektowanych skal. Ponadto warto zwrócić również uwagę na hierarchię uzyskanych wartości korelacji. Dostrzec należy tendencję   
w zakresie występowania wyższych sił związku pomiędzy skalami, które wykazują zbieżność treściową. Dla przykładu wskazać należy, że:

* skala Pozytywnych relacji ze współpracownikami i przełożonymi wykazuje najwyższy poziom związku ze skalą *Społeczności*,
* skala Identyfikacji z organizacją i skala Identyfikacji z zadaniami resocjalizacyjnymi ze skalą *Wartości*,
* skala Poczucia bezpieczeństwa i sprawiedliwego traktowania ze skalami: *Nagrody*   
  i *Poczucie sprawiedliwości*.

Rezultaty te wskazują na trafność treściową wyodrębnionych skal jakości życia zawodowego funkcjonariuszy SW. Biorąc pod uwagę aktualnie prezentowanie wskaźniki trafności oraz odnosząc się do rezultatów uzyskanych na wcześniejszym etapie badawczym należy wnioskować o poprawnych właściwościach zaprojektowanego narzędzia w zakresie trafności teoretycznej. Istotne jest, że skonstruowane skale wykazują potencjał w zakresie zachowania na poprawnym poziomie aspektów trafności przy wykorzystaniu w badaniach na różnych grup funkcjonariuszy Służby Więziennej.

1. **Podsumowanie i rekomendacje**

Dokonując podsumowania przeprowadzonych badań nad możliwością konstrukcji narzędzia do pomiaru jakości życia zawodowego funkcjonariuszy należy podkreślić, że na obecnym etapie możliwe jest opracowanie czteroczynnikowego kwestionariusza złożonego   
z następujących skal:

1. Pozytywnych relacji ze współpracownikami i przełożonymi;
2. Poczucia bezpieczeństwa i sprawiedliwego traktowania;
3. Identyfikacji z zadaniami resocjalizacyjnymi;
4. Identyfikacji z organizacją.

Wszystkie ze skal wykazują dobre właściwości w zakresie rzetelności (w aspekcie spójności wewnętrznej). Projektowane narzędzie charakteryzuję się poprawną trafnością teoretyczną. Należy nadmienić, że przeprowadzone etapy badawcze stanową wprowadzenie do dalszego rozwoju narzędzia do badania jakości życia zawodowego personelu penitencjarnego. W ramach dalszych prac adaptacyjnych konieczne jest stałe weryfikowanie aspektów rzetelnościowych i trafnościowych w odniesieniu do różnorodnych grup badawczych. Szczególną wartość psychometryczną mogą mieć kolejne prace badawcze ukazujące rzetelność w rozumieniu stabilności w czasie. Warto bowiem ustalić, w jakim stopniu możliwa jest fluktuacja poziomów jakości życia zawodowego funkcjonariuszy w zależności od innych zmiennych organizacyjnych i psychospołecznych. Dalszy rozwój narzędzia powinien ujmować również kwestię różnorodnych jego właściwości związanych z trafnością. Rozwój narzędzia winien również uwzględniać ewentualną potrzebę w zakresie prób wprowadzenia dodatkowych pozycji testowych, które mogą wydawać się istotne z punktu widzenia specyfiki polskiego systemu penitencjarnego. Warto w tym zakresie odnieść się do analizy J. Pomiankiewicza (2010) czy też prac badawczych A. Piotrowskiego (2010, 2011), które ukazują węzłowe obszary stanowiące czynniki ryzyka dla jakości życia personelu penitencjarnego. Konieczne wydaje się również weryfikowanie adekwatności psychometrycznej narzędzi w zakresie procesów związanych z rotacją kadrową funkcjonariuszy i zmianami pokoleniowymi.

**Bibliografia:**

Araújo C.S.C, Minamisava R., Matos M.A., Vieira C.C.F., Vitorino P.V., Rodríguez-Martín D., Chaveiro N., Oliveira L. MAC, Brasil V.V., Nogueira D.J., Salha L.A., Barbosa M.A. (2020) *Associated Factors of Quality of Life in Prison Officers*, Brazil, International Journal of Research and Public Health, https://data.justice.gov.uk/prisons/prison-reform/mqpl-decency.

Barrachina M.M. (2017). *El studio de la calidad de vida en prision, Universitat Pompeu Fabra*, Barcelona.

Beaton D.E., Guillemin F. (2000). *Guidelines for the Process of Cross-Cultural Adaptation of Self-Report Measures*. SPINE Volume 25, Number 24, pp 3186–3191.

Bosworth M., Kellezi B. (2012). *Quality of Life in Detention: Results from MQLD Questionnaire Data Collected in IRC Yarl’s Wood*, IRC Tinsley House, and IRC Brook House, August 2010-June 2011, University of Oxford, Centre of Criminology, Oxford.

Campbell D.T., Fiske D.W. (1959). *Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix*, Psychological Bulletin, Vol. 56, No. 2, <https://www2.psych.ubc.ca/>

~schaller/528Readings/CampbellFiske1959.pdf .

Crewe B., Schmidt B., Liebling A., Auty K., Gardom J., Ievins A., Kant D., Laws B. (2019). *Measuring the Quality of Prison Life at HMP Highpoint, Key findings from the Cambridge MQPL+,* September 30 - October 4, Cambridge.

Cummins, R. A. (1997). *Comprehensive Quality of Life Scale – Adult: ComQol-A5*. Melbourne: School of Psychology, Deakin University.

Czapiński, J. (2004). *Spotkanie dwóch tradycji: hedonizmu i eudajmonizmu*. W: J. Czapiński (red.), *Psychologia Pozytywna. Nauka o szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka* (s. 13–17). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Derbis, R. i Bańka, A. (1998). *Poczucie jakości życia a swoboda działania I odpowiedzialność*. Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.

Drwal, R.Ł. (1995). *Adaptacja kwestionariuszy osobowości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Dziurowicz-Kozłowska, A. (2002). *Wokół pojęcia jakości życia*. *Psychologia Jakości życia, 1*(2), 77–99.

Gormley, Caitlin J. (2017). *Prison, power, and people with learning disabilities: the complexities of curtailed lives*. PhD thesis, University of Glasgow.

Hornowska, E. (2001). *Testy psychologiczne: Teoria i praktyka.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

Howard F.F., Wakeling H. (2019). *Prisoner and staff perceptions of procedural justice in English and Welsh prisons*, Analytical Summary 2019, HM Prison & Probation Service.

Johnsen B., Granheim P.K., Helgesen J. (2011). *Exceptional prison conditions and the quality of prison life: Prison size and prison culture in Norwegian closed prisons European*, Journal of Criminology, DOI: https://doi.org/10.1177/1477370811413819 .

Krok D. (2009). *Religijność a jakość życia w perspektywie mediatorów psychospołecznych*, Redakcja Wydawnictw Wydziału Teologicznego Uniwersytetu Opolskiego, Opole.

Liebling A. (2016) *The moral quality of prison life* [in:] Joldersma Cisca (Ed.), Final report Prisons of the Fututre, European Comission.

Liebling A., Johnsen B., Schmidt B.E., Rokkan T., Beyens K., Boone M., Kox M. and Vanhouche A.S. (2020). *Where two ‘exceptional’ prison cultures meet: negotiating order in a transnational prison*, British Journal of Criminology (2021) 61, 41-60, DOI: doi:10.1093/bjc/azaa047 .

Liebling A., Schmidt B., Crewe B., Auty K., Amstrong R., Akoensi T., Kant D., Ludlow A., Ievins A. (2015). *Birmingham prison: the transition from public to private sector and its impact on staff and prisoner quality of life-a three-year study*, Analytical Summary 2015, National Offender Management Service, <https://www.prc.crim.cam.ac.uk/system/files/> documents/birmingham-prison-report.pdf (dostęp 12.11.2021 r.)

Madoc-Jones I., Williams E., Hughes C. and Turley J. (2016) *'Prison building ‘Does size still matter?’: A Re-Assessment',* Prison Service Journal, Vol.227, pp.4-10, Glyndwr University Research Online. <https://www.crimeandjustice.org.uk/publications/psj/prison-service-journal-227> .

Mc Lean, Liebling A. (2008) *‘Prison Staff in the public and private sector’* in J. Bennett, Ben Crewe, A. Wahidin (eds.) Understanding Prison Staff, Willan Publishing 2008

Młyńczak K., Golicki D. (2016). *Przegląd właściwości psychometrycznych kwestionariuszy oceny jakości życia związanych ze zdrowiem*. Przegląda Nauk o Zdrowiu 4 (49) 2016, DOI: https://doi.org/ 10.20883/ppnoz.2016.30.

Muscat M. (2015). *Moral Performance and ethical practices within Malta’s main correctional facility, dissertation- the degree of master*, DOI: 10.13140/RG.2.2.34695.50086.

Oleś, M. (2010). *Teoretyczne modele jakości życia u dzieci i młodzieży: porównanie*. Psychologia jakości życia, 9(2), 267–288.

Park C.L., Folkman S. (1997). Meaning in the Context of Stress and Coping, Review of General Psychology, 1(2): 115-144.

Piotrowski A., *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*, Warszawa 2010.

Piotrowski A., [*Zmienne psychospołeczne charakteryzujące funkcjonariuszy Służby Więziennej rozważających rezygnację z pracy*](https://scholar.google.pl/citations?view_op=view_citation&hl=pl&user=ZIIdhlYAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&sortby=pubdate&citation_for_view=ZIIdhlYAAAAJ:j3f4tGmQtD8C), Wrocław 2011.

Pomiankiewicz J., [*Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej - uwarunkowania, przejawy, konsekwencje - zarys problemu*](https://fbc.pionier.net.pl/search/query?q=dc_title%3A%22Stres+i+wypalenie+zawodowe+funkcjonariuszy+S%C5%82u%C5%BCby+Wi%C4%99ziennej+-+uwarunkowania%2C+przejawy%2C+konsekwencje+-+zarys+problemu%22), Warszawa 2010.

Ratajczak, M. (2005). *Jakość życia człowieka w warunkach narastających zagrożeń*. Kolokwia Psychologiczne, 13, 231–241.

Ricciardelli R., Andres E., Mitchell M.M., Quirion B., Groll D., Adorjan M., Cassiano M.S., Shewmake J., Herzog-Evans M., Moran D., Spencer D.C., Genest Ch., Czarnuch S., Gacek J., Heidi C., Maier K., Phoenix J., Weinrath M., MacDermid J., McKinnon M., Haynes S., Arnold H., Turner J., Eriksson A., Heber A., Anderson G., MacPhee R., Carleton N. (2021). *CCWORK protocol: a longitudinal study of Canadian Correctional Workers’ Well-being, Organizations, Roles and Knowledge*. BMJ Open 2021;11:e052739. DOI: doi:10.1136/ bmjopen-2021-052739 .

Schmidt B., Liebling A., Cope A., Kant B., Morey M., Gormley C. (2017). *HMP YOI Scotland’s First Community-Facing Prison, A one-year follow-up MQPL+ key findings*, Cambridge University Prisons Research Centre, Cambridge.

Sekol I., Vidranski T. (2017). *The factor and conceptual structure of the ‘measuring the quality of prison life’ (MQPL) in Croatian prisons'*. The 9th International Conference of the Faculty of Education and Rehabilitation Sciences, 17-19 May, University of Zagreb, Croatia.

Skowroński B., Talik E. (2021). *Quality of Life and Its Correlates in People Serving Prison Sentences in Penitentiary Institutions*. International Journal of Environmental Research and Public Health 2021, 18,1655, DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18041655> .

Straś-Romanowska, M. (2005). *Jakość życia w świetle założeń psychologii zorientowanej na osobę*. Kolokwia Psychologiczne, 13, 261–274.

Wakeling H., Lynch K. (2020). *Exploring Substance Use in Prisons: A case study approach I five closed male English prisons*, Ministry of Justice Analytical Series, HM Prison & Probation Service.

**Raporty:**

Control, Order, Hope: *A manifesto for prison safety and reform* (2019), The Centre for Social Justice.

HM Prison&Probation Service Final Report (2020). *Staff Quality of Life, Survey carried out at HMP & YOI Brinsford 3rd to 6th February 2020*, Operational System and Assurance Group Performance Directorate, Barcelona

*Recidivism rates and the impact of treatement programs report*, Office of the inspector of custodial service, 2014).

**Akty normatywne:**

Ustawa z dnia 09 kwietnia 2010 r. *o Służbie Więziennej* (Dz.U. z 2021, poz. 1064, 1728),

**Netografia:**

*Prisons research: Measuring the quality of prison life*, Research Excellence Framework REF 2014, University of Cambridge, https://impact.ref.ac.uk/casestudies/ CaseStudy.aspx?Id =17133 (dostęp 12.11.2021 r.)

**Załącznik nr 1**

**Aktualnie postulowana wersja kwestionariusza opartego na adaptacji pozycji testowych pochodzących z inwentarza *SQL* dedykowanego dla funkcjonariuszy Służby Więziennej do pomiaru jakości życia zawodowego**

SQL - PL

Ten kwestionariusz ankiety służy do badania jakość życia personelu jednostek penitencjarnych   
w obszarach związanych ze służbą / pracą w środowisku więziennym. Pierwotna wersja kwestionariusza ankiety została opracowana przez zespół badawczy z Prisons Research Centre Uniwersytetu w Cambridge. Obecnie rozpoczęto badania naukowe mające na celu adaptację kwestionariusza ankiety do warunków polskich. W związku z tym prosimy o zaangażowanie się w proponowaną Państwu procedurę badawczą i udzielenie odpowiedzi na wszystkie pytania.

Kwestionariusze w dniu ich wypełnienia zostaną zabrane poza jednostkę, w której Państwo pełnicie służbę / pracujecie. Badanie ma charakter całkowicie anonimowy. Nie należy na arkuszach kwestionariusza podawać danych tj. imię i nazwisko, numer służbowy.

Kwestionariusz został podzielony na trzy części:

1. Część pierwsza dotyczy podstawowych informacji socjometrycznych,
2. Część druga związana jest z różnymi aspektami jakości życia personelu jednostek penitencjarnych,
3. Część trzecia ma charakter pytań otwartych – dotyczy obszarów satysfakcji zawodowej i stresu zawodowego personelu jednostek penitencjarnych.

**Część pierwsza**

Proszę określić dział lub komórkę organizacyjną, w której Pani / Pan obecnie pełni służbę / pracuje. Odpowiedzi proszę udzielić poprzez zaznaczenie znakiem „X” pola obok właściwego działu lub komórki organizacyjnej (ewentualnie stanowiska samodzielnego). W przypadku innej opcji proszę oznaczyć pole w wierszu „INNY”  
i określić rodzaj działu, komórki lub stanowisko samodzielne.

**1)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| lp | Rodzaj działu / komórki organizacyjnej / stanowisko samodzielne | Obszar do udzielenia odpowiedzi poprzez oznaczenia „X” |
| 1 | Ochrona |  |
| 2 | Penitencjarny |  |
| 3 | Terapeutyczny |  |
| 4 | Kwatermistrzostwo |  |
| 5 | Ewidencja |  |
| 6 | Służba Zdrowia |  |
| 7 | Kadry / Organizacyjno - Prawny |  |
| 8 | Zatrudnienie osadzonych |  |
| 9 | Finanse |  |
| 10 | Informatyka i łączność |  |
| 11 | Inny (Proszę wpisać jaki.)…………………………………………………….. |  |

**2)**

Proszę podać ilość lat służby / pracy w strukturach Służby Więziennej …………………………………..

(jeśli mniej niż rok proszę wpisać: „mniej niż rok”) (ilość lat służby / pracy w SW)

**3)**

Proszę podać ilość lat służby / pracy w tej jednostce penitencjarnej …………………………………………….........

(jeśli mniej niż rok proszę wpisać: „mniej niż rok”) (ilość lat służby / pracy w obecnej jednostce SW)

**4)**

Proszę określić częstotliwość z jaką Pani / Pan, na swoim obecnym stanowisku, podejmuje bezpośrednie kontakty   
z osadzonymi.

stale lub prawie stale

czasami

rzadko (niewielka ilość czasu)

w ogóle nie

**5)**

Proszę określić swój wiek odnosząc się do poniżej podanych przedziałów wiekowych.

18 - 25 lat

26 - 30 lat

31 - 40 lat

41 - 50 lat

51 - 60 lat

ponad 60 lat

**6)**

Proszę określić liczbę jednostek penitencjarnych, w których Pani / Pan pełniła/ł służbę / pracowała/ał (licząc łącznie z obecną jednostką)…………………………

(liczba jednostek SW)

**7)**

Proszę podać płeć.

kobieta

mężczyzna

**Część druga**

W tej części pytamy co Pani / Pan myśl o jakości swojego życia zawodowego w kontekście obecnej służby /pracy w tej jednostce penitencjarnej. Prosimy zakreślić odpowiedź zgodną z własnym stanowiskiem, oceną. Jeśli uważa Pani/Pan, że w zakresie danego stwierdzenia trudno jest Pani/Panu zająć stanowisko prosimy o zaznaczenie ani tak, ani nie. Prosimy wykorzystywać tę wersję odpowiedzi tylko w ostateczności – przy braku możliwości odniesienia się do danej pozycji kwestionariuszowej w inny sposób.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **lp** | Stwierdzenie | Odpowiedzi | | | | |
| 1 | Moje sukcesy, które osiągam w trakcie służby / pracy w jednostce są dostrzegane i nagradzane. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 2 | Ta jednostka penitencjarna dobrze radzi sobie z zachęcaniem pracowników do podejmowania inicjatywy w trakcie służby / pracy. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 3 | Funkcjonariusze i pracownicy powinni być w znacznym stopniu zaangażowani w programy resocjalizacyjne. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 4 | Nie czuję się zmotywowany do robienia więcej niż minimum wymagane w mojej pracy. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 5 | Służba / praca w tej jednostce penitencjarnej sprawia mi wiele przyjemności. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 6 | Wspieranie osadzonych jest częścią mojej pracy. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 7 | Mam zaufanie do kierowników działów jednostki,  w której pełnię służbę / pracuję. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 8 | Mam zaufanie do moich przełożonych, pełniących służbę w tej jednostce penitencjarnej. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 9 | Ufam organizacji jaką jest Służba Więzienna. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 10 | Ufam kolegom, z którymi współpracuję w wykonywaniu zadań służbowych/ pracowniczych w tej jednostce. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 11 | Pewnej grupie więźniów w tej jednostce można zaufać. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 12 | Służba Więzienna darzy mnie zaufaniem. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 13 | Koledzy z jednostki, w której pełnię służbę/ pracuję, darzą mnie zaufaniem. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 14 | Kierownicy, którym bezpośrednio podlegam mają wobec mnie zaufanie. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 15 | Część osadzonych w tym więzieniu darzy mnie zaufaniem. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 16 | Jestem doceniany jako pracownik przez moich bezpośrednich przełożonych. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 17 | Jestem ceniony jako pracownik przez kolegów z jednostki, w której pracuję / pełnię służbę. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 18 | Jestem doceniany jako pracownik przez mojego bezpośredniego przełożonego. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 19 | Czuję się wspierany w zakresie realizowanych przeze mnie obowiązków służbowych przez mojego bezpośredniego przełożonego. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 20 | Czuję się wspierany w mojej pracy przez kierowników tego zakładu karnego/aresztu śledczego. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 21 | W tej jednostce penitencjarnej czuję wsparcie ze strony kolegów w zakresie wykonywanych zadań służbowych i wykonywanej pracy. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 22 | Czuję się lojalny wobec dyrekcji więzienia, w którym pracuję. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 23 | Mam poczucie lojalności wobec Służby Więziennej. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 24 | Mam poczucie lojalności wobec jednostki penitencjarnej, w której pełnię służbę / pracuję. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 25 | Czuję, że jestem szanowany przez kolegów, z którymi pełnię służbę / pracuję w zakładzie karnym / areszcie śledczym. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 26 | Czuję się szanowany w kontaktach z kierownikami tej jednostki. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 27 | Czuję, że moi bezpośredni przełożenie traktują mnie z szacunkiem. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 28 | W jednostce, w której pełnię służbę, pracuję, jestem sprawiedliwie traktowany przez kolegów. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 29 | Jestem sprawiedliwie traktowany przez kierowników pełniących służbę w jednostce. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 30 | Jestem sprawiedliwie traktowany przez bezpośrednich przełożonych w jednostce, w której pełnię służbę / pracuję. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 31 | Mam dobre relacje z kierownikami zakładu karnego / aresztu śledczego. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 32 | Mam dobre relacje z kierownikami pełniącymi służbę w tym zakładzie karnym/areszcie śledczym. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 33 | Mam dobre relacje z kolegami z jednostki penitencjarnej, w której pełnię służbę / pracuję. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 34 | Mam poczucie zobowiązania wobec jednostki penitencjarnej, w której pełnię służbę / pracuję. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 35 | Mam poczucie, że identyfikuję się ze Służbą Więzienną jako organizacją. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 36 | Mój bezpośredni przełożony stara się być dla mnie dostępny, kiedy muszę omówić z nim jakąś istotną kwestię służbową. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 37 | Kierownicy działów są do dyspozycji, gdy muszę  z nimi omówić jakieś kwestie służbowe. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 38 | W tym więzieniu nie warto wkładać dodatkowego wysiłku w służbę / pracę, bo nie zostanie to docenione. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 39 | Kierownicy działów w tym zakładzie są kompetentni. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 40 | Mam zaufanie do stosowanego w jednostce systemu oceny wydajności funkcjonariuszy i pracowników. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 41 | Mam zaufanie do zespołu kierowników w tym zakładzie karnym / areszcie śledczym. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 42 | Staram się postępować z osadzonymi tak, aby uzyskać ich zaufanie. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 43 | Czasami ważne jest, aby w kontaktach  z osadzonymi posiadać współczucie i empatię względem ich sytuacji życiowej. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 44 | Z moich doświadczeń wynika, że komunikacja między personelem a kierownikami tej jednostki jest na właściwym poziomie. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 45 | Służba / praca w tej jednostce penitencjarnej jest bardzo obciążająca emocjonalnie. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 46 | Czasami należy wstawić się za osadzonym. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 47 | Najbardziej satysfakcjonująca praca polega na kontakcie z osadzonymi. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 48 | Rzadko czuję się zaangażowany w procesy decyzyjne w tym zakładzie karnym / areszcie śledczym. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 49 | Poziom obciążeń stresowych związanych z moją służbą / pracą w jednostce wywołuje u mnie niepokój. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 50 | W tym zakładzie karnym/areszcie śledczym nie czuję się częścią „większej całości”. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 51 | Ogólne rzecz ujmując atmosfera w tej jednostce penitencjarnej jest napięta. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 52 | Jestem gotowy do podjęcia znacznego wysiłku w służbie / pracy, aby osiągnąć wyznaczone mi cele i zadania. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 53 | Czuję, że moja praca ma sens i cel. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 54 | W jednostce panuje dobre morale pośród funkcjonariuszy i pracowników. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 55 | Utożsamiam się z celami i zadaniami Służby Więziennej. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 56 | Zdarzają się sytuacje, w których kierownicy działów nie wspierają personelu w zakresie realizacji zadań wobec osadzonych. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 57 | Odczuwam niezadowolenie, jeśli chodzi o możliwości rozwoju zawodowego w jednostce penitencjarnej, w której pełnię służbę. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 58 | Rzadko są mi udzielanie pochwały za moją pracę  i osiągnięcia za wykonywanie zadań służbowych. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 59 | Czuję się bezpiecznie w moim środowisku służby / pracy. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 60 | Polityka dyscyplinarna i wychowawcza w tej jednostce penitencjarnej niczego osadzonych nie uczy. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 61 | Ten zakład karny / areszt śledczy nie jest w stanie zapewnić właściwego porządku i dyscypliny. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 62 | Cieszę się, że pełnię służbę w tej jednostce penitencjarnej. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 63 | Czuję się dumny z charakteru służby/pracy, którą wykonuję w tym zakładzie karnym. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 64 | W tej jednostce penitencjarnej niektórzy funkcjonariusze / pracownicy są traktowaniu ulgowo i więcej im „uchodzi płazem” niż innym. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 65 | Dyrekcja jednostki interesuje się sytuacją podległych im funkcjonariuszy i pracowników. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |
| 66 | Więźniowie przychodzą do mnie ze swoimi problemami, bo wiedzą, że je rozwiążę. | zdecydowanie  nie zgadzam  się | nie zgadzam  się | ani tak,  ani nie | zgadzam  się | zdecydowanie  zgadzam się |

72. Ogólnie rzecz biorąc, jak oceniłabyś / oceniłbyś swoją ogólną jakość życia w obszarze zawodowym w tej jednostce penitencjarnej?

(Dokonując oceny proszę odnieść się do skali 1 – 10, gdzie 1 oznacza minimalny, a 10 maksymalny poziom jakości życia zawodowego i zakreślić stosowną wartość.)

|  |
| --- |
| **1 2 3 4 5 6 7 8 9 10** |

73. Ogólnie rzecz biorąc, jak oceniłabyś / oceniłbyś swój obecny poziom stresu związanego z pracą w tej jednostce penitencjarnej?

(Dokonując oceny proszę odnieść się do skali 1 – 10, gdzie 1 oznacza minimalny, a 10 maksymalny poziom nasilenia stresu i zakreślić stosowną wartość 1-10)

(Proszę wziąć pod uwagę, że stres można zdefiniować jako: uczucie napięcia emocjonalnego, presji, dyskomfortu, złości, niepokoju).

|  |
| --- |
| **1 2 3 4 5 6 7 8 9 10** |

**Część trzecia**

74. Proszę wymienić trzy **najbardziej satysfakcjonujące** Panią / Pana rzeczy, sprawy związane ze służbą / pracą w tej jednostce penitencjarnej.

1)………………………………………………………………………………………………………………………………….

2)………………………………………………………………………………………………………………………………….

3)………………………………………………………………………………………………………………………………….

75. Proszę wymienić trzy **najbardziej stresujące** Panią / Pana rzeczy, sprawy związane ze służbą / pracą w tej jednostce penitencjarnej.

1)………………………………………………………………………………………………………………………………….

2)………………………………………………………………………………………………………………………………….

3)………………………………………………………………………………………………………………………………….

76.

a) Proszę wymienić jeden obszar związany z pracą w tej jednostce, który wydaje się Pani / Panu interesujący, ciekawy, zajmujący itp.

…………………………………………………………………………………………………………………………………

(Proszę wpisać ten obszar, to zagadnienie.)

b) Uwzględniając ograniczenia wynikające ze specyfiki funkcjonowania jednostki penitencjarnej proszę zaproponować pomysły na rozwiązanie lub ograniczenie problemów, które Pani / Pan wymieniła / wymienił powyżej.

1)………………………………………………………………………………………………………………………………

2)………………………………………………………………………………………………………………………………

3)………………………………………………………………………………………………………………………………

77. Ponadto prosimy podać kilka innych uwag, dotyczących jakości Pani / Pana życia zawodowego w obecnej jednostce penitencjarnej.

…………………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………………………….

……………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………

……………………………………………………………………………………………………………………………………

**Załącznik nr 2**

**Klucz do obliczania wyników surowych**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Lp.** | **Stwierdzenie** | **Numer skali - czynnika** | **Kierunek punktacji** |
| 1 | Moje sukcesy, które osiągam w trakcie służby / pracy  w jednostce są dostrzegane i nagradzane. | **2** | **+** |
| 2 | Ta jednostka penitencjarna dobrze radzi sobie z zachęcaniem pracowników do podejmowania inicjatywy  w trakcie służby / pracy. | **2** | **+** |
| 3 | Funkcjonariusze i pracownicy powinni być w znacznym stopniu zaangażowani w programy resocjalizacyjne. | **3** | **+** |
| 4 | Nie czuję się zmotywowany do robienia więcej niż minimum wymagane w mojej pracy. | **2** | **\_** |
| 5 | Służba / praca w tej jednostce penitencjarnej sprawia mi wiele przyjemności. | **3** | **+** |
| 6 | Wspieranie osadzonych jest częścią mojej pracy. | **3** | **+** |
| 7 | Mam zaufanie do kierowników działów jednostki, w której pełnię służbę / pracuję. | **2** | **+** |
| 8 | Mam zaufanie do moich przełożonych, pełniących służbę  w tej jednostce penitencjarnej. | **2** | **+** |
| 9 | Ufam organizacji jaką jest Służba Więzienna. | **4** | **+** |
| 10 | Ufam kolegom, z którymi współpracuję w wykonywaniu zadań służbowych/ pracowniczych w tej jednostce. | **1** | **+** |
| 11 | Pewnej grupie więźniów w tej jednostce można zaufać. | **3** | **+** |
| 12 | Służba Więzienna darzy mnie zaufaniem. | **2** | **+** |
| 13 | Koledzy z jednostki, w której pełnię służbę/ pracuję, darzą mnie zaufaniem. | **1** | **+** |
| 14 | Kierownicy, którym bezpośrednio podlegam mają wobec mnie zaufanie. | **1** | **+** |
| 15 | Część osadzonych w tym więzieniu darzy mnie zaufaniem. | **3** | **+** |
| 16 | Jestem doceniany jako pracownik przez moich bezpośrednich przełożonych. | **1** | **+** |
| 17 | Jestem ceniony jako pracownik przez kolegów z jednostki, w której pracuję / pełnię służbę. | **1** | **+** |
| 18 | Jestem doceniany jako pracownik przez mojego bezpośredniego przełożonego. | **1** | **+** |
| 19 | Czuję się wspierany w zakresie realizowanych przeze mnie obowiązków służbowych przez mojego bezpośredniego przełożonego. | **1** | **+** |
| 20 | Czuję się wspierany w mojej pracy przez kierowników tego zakładu karnego/aresztu śledczego. | **1** | **+** |
| 21 | W tej jednostce penitencjarnej czuję wsparcie ze strony kolegów w zakresie wykonywanych zadań służbowych  i wykonywanej pracy. | **1** | **+** |
| 22 | Czuję się lojalny wobec dyrekcji więzienia, w którym pracuję. | **4** | **+** |
| 23 | Mam poczucie lojalności wobec Służby Więziennej. | **4** | **+** |
| 24 | Mam poczucie lojalności wobec jednostki penitencjarnej,  w której pełnię służbę / pracuję. | **4** | **+** |
| 25 | Czuję, że jestem szanowany przez kolegów, z którymi pełnię służbę / pracuję w zakładzie karnym / areszcie śledczym. | **1** | **+** |
| 26 | Czuję się szanowany w kontaktach z kierownikami tej jednostki. | **1** | **+** |
| 27 | Czuję, że moi bezpośredni przełożenie traktują mnie  z szacunkiem. | **1** |  |
| 28 | W jednostce, w której pełnię służbę, pracuję, jestem sprawiedliwie traktowany przez kolegów. | **1** | **+** |
| 29 | Jestem sprawiedliwie traktowany przez kierowników pełniących służbę w jednostce. | **1** | **+** |
| 30 | Jestem sprawiedliwie traktowany przez bezpośrednich przełożonych w jednostce, w której pełnię służbę / pracuję. | **1** | **+** |
| 31 | Mam dobre relacje z kierownikami zakładu karnego / aresztu śledczego. | **1** | **+** |
| 32 | Mam dobre relacje z kierownikami pełniącymi służbę w tym zakładzie karnym/areszcie śledczym. | **1** | **+** |
| 33 | Mam dobre relacje z kolegami z jednostki penitencjarnej,  w której pełnię służbę / pracuję. | **1** | **+** |
| 34 | Mam poczucie zobowiązania wobec jednostki penitencjarnej, w której pełnię służbę / pracuję. | **4** | **+** |
| 35 | Mam poczucie, że identyfikuję się ze Służbą Więzienną jako organizacją. | **4** | **+** |
| 36 | Mój bezpośredni przełożony stara się być dla mnie dostępny, kiedy muszę omówić z nim jakąś istotną kwestię służbową. | **4** | **+** |
| 37 | Kierownicy działów są do dyspozycji, gdy muszę z nimi omówić jakieś kwestie służbowe. | **4** | **+** |
| 38 | W tym więzieniu nie warto wkładać dodatkowego wysiłku  w służbę / pracę, bo nie zostanie to docenione. | **2** | **-** |
| 39 | Kierownicy działów w tym zakładzie są kompetentni. | **1** | **+** |
| 40 | Mam zaufanie do stosowanego w jednostce systemu oceny wydajności funkcjonariuszy i pracowników. | **2** | **+** |
| 41 | Mam zaufanie do zespołu kierowników w tym zakładzie karnym / areszcie śledczym. | **1** | **+** |
| 42 | Staram się postępować z osadzonymi tak, aby uzyskać ich zaufanie. | **3** | **+** |
| 43 | Czasami ważne jest, aby w kontaktach z osadzonymi posiadać współczucie i empatię względem ich sytuacji życiowej. | **3** | **+** |
| 44 | Z moich doświadczeń wynika, że komunikacja między personelem a kierownikami tej jednostki jest na właściwym poziomie. | **1** | **+** |
| 45 | Służba / praca w tej jednostce penitencjarnej jest bardzo obciążająca emocjonalnie. | **2** | **-** |
| 46 | Czasami należy wstawić się za osadzonym. | **3** | **+** |
| 47 | Najbardziej satysfakcjonująca praca polega na kontakcie  z osadzonymi. | **3** | **+** |
| 48 | Rzadko czuję się zaangażowany w procesy decyzyjne w tym zakładzie karnym / areszcie śledczym. | **2** | **-** |
| 49 | Poziom obciążeń stresowych związanych z moją służbą / pracą w jednostce wywołuje u mnie niepokój. | **2** | **-** |
| 50 | W tym zakładzie karnym /areszcie śledczym nie czuję się częścią „większej całości”. | **2** | **-** |
| 51 | Ogólne rzecz ujmując atmosfera w tej jednostce penitencjarnej jest napięta. | **2** | **-** |
| 52 | Jestem gotowy do podjęcia znacznego wysiłku w służbie / pracy, aby osiągnąć wyznaczone mi cele i zadania. | **4** | **+** |
| 53 | Czuję, że moja praca ma sens i cel. | **4** | **+** |
| 54 | W jednostce panuje dobre morale pośród funkcjonariuszy  i pracowników. | **2** | **+** |
| 55 | Utożsamiam się z celami i zadaniami Służby Więziennej. | **4** | **+** |
| 56 | Zdarzają się sytuacje, w których kierownicy działów nie wspierają personelu w zakresie realizacji zadań wobec osadzonych. | **2** | **-** |
| 57 | Odczuwam niezadowolenie jeśli chodzi o możliwości rozwoju zawodowego w jednostce penitencjarnej, w której pełnię służbę. | **2** | **-** |
| 58 | Rzadko są mi udzielanie pochwały za moją pracę i osiągnięcia za wykonywanie zadań służbowych. | **2** | **-** |
| 59 | Czuję się bezpiecznie w moim środowisku służby / pracy. | **4** | **+** |
| 60 | Polityka dyscyplinarna i wychowawcza w tej jednostce penitencjarnej niczego osadzonych nie uczy. | **2** | **-** |
| 61 | Ten zakład karny / areszt śledczy nie jest w stanie zapewnić właściwego porządku i dyscypliny. | **2** | **-** |
| 62 | Cieszę się, że pełnię służbę w tej jednostce penitencjarnej. | **4** | **+** |
| 63 | Czuję się dumny z charakteru służby/pracy, którą wykonuję  w tym zakładzie karnym. | **4** |  |
| 64 | W tej jednostce penitencjarnej niektórzy funkcjonariusze / pracownicy są traktowaniu ulgowo i więcej im „uchodzi płazem” niż innym. | **2** | **-** |
| 65 | Dyrekcja jednostki interesuje się sytuacją podległych im funkcjonariuszy i pracowników. | **1** | **+** |
| 66 | Więźniowie przychodzą do mnie ze swoimi problemami, bo wiedzą, że je rozwiążę. | **3** | **+** |

**Załącznik nr 3**

**Instrukcja do prowadzenia badań z wykorzystaniem zaprojektowanego narzędzia   
oraz ograniczenia w zakresie aplikacji badawczej**

1. **Informacje ogólne i ograniczenia aplikacyjne:**

Narzędzie w procesie adaptacji możliwe jest do wykorzystywania w celach badawczych do identyfikowania różnic pomiędzy grupami funkcjonariuszy w zakresie jakości ich życia zawodowego czy też zależności pomiędzy jakością ich życia zawodowego a innymi zmiennymi panującymi w danego typu jednostce lub ze względu na kontakt z określoną kategorią osadzonych. Na obecnym etapie należy zaniechać interpretowania wyników poszczególnych badanych osób w kontekście diagnostyki indywidualnej z racji omówionej powyżej kwestii zaprojektowania stosownej grupy normalizacyjnej stwarzającej podstawy do wytworzenia norm, które pozwalają nadawać znaczenie indywidualnym, uzyskanym wynikowym testowym. Warto natomiast wykorzystywać adaptowane narzędzie w celach naukowych w szczególności w obszarze realizowania projektów, związanych z psychospołecznymi aspektami funkcjonowania kadry więziennej w różnych typach jednostek penitencjarnych. Właściwe jest jego wykorzystywanie np. w celu identyfikowania różnic w zakresie jakości życia funkcjonariuszy pełniących służbę na odmiennych stanowiskach w celu identyfikacji czynników potencjalnie obniżających poziom jakości życia zawodowego.

1. **Kwestie bezpośrednio związane z wykorzystywaniem narzędzia:**

Badania z wykorzystaniem narzędzia winny być prowadzone z zachowaniem standardów etycznych, gwarantujących zachowanie dobrowolności i anonimowości. Narzędzie może być wykorzystywane w warunkach badania grup. W trakcie badania uczestnikom należy zagwarantować stosowne warunki ograniczające wpływ osób postronnych. Biorąc pod uwagę dążenie do stworzenia warunków optymalizujących nastawienie do uczestnictwa w badaniach warto rozważyć, aby prowadziła je osoba nie pełniąca służby w danej jednostce penitencjarnej i nie znana osadzonym, a organizacja badania winna być zaaranżowana w sposób budujący poczucia anonimowości.

Wyk. w 2 egz.:

1. Ministerstwo Sprawiedliwości
2. aa

1. Przyjęty zakres analiz oparto na podstawowych zaleceniach zawartych w publikacji: Hornowska, E. (2001). *Testy psychologiczne: Teoria i praktyka.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar. [↑](#footnote-ref-1)
2. Skala Jakości Życia Zawodowego pozwala na pomiar trzech składowych dobrostanu związanego z pracą: aspektu społecznościowego związanego z charakterem relacji wewnątrz organizacji, poczucia sprawiedliwości oraz zgodności wartości wyznawanych przez organizację z indywidulanymi celami i wartościami osoby badanej. [↑](#footnote-ref-2)
3. Pula pozycji wyznaczona na podstawie pierwszego badania pilotażowego wynikająca z redukcji wstępnie przyjętego zakresu pozycji przyjętych w oparciu o translację oryginalnej, anglojęzycznej wersji *SQL*. [↑](#footnote-ref-3)
4. Z uwagi na redukcję puli *itemów* po pierwszym etapie badawczym poszczególne pozycje kwestionariuszowe, które weszły w skład nowej wersji narzędzia uzyskały odmienną liczbę porządkową. Dane dotyczące ładunków dla *itemów* tożsamych treściowo w pierwszym i drugim etapie zostały zaprezentowane w ramach tych samych wiersza. W celu oznaczenia zmiany numeracji tożsamych treściowo *itemów* pomiędzy etapem pierwszym i drugim wprowadzono oznaczenie następującym sybolem „ ̶ ̶̶̶̶̶>”. Itemy usunięte w oparciu o rezultaty pierwszej analizy oznaczono literą „U”. [↑](#footnote-ref-4)
5. *Item* 50 w bieżącej wersji kwestionariusza dotyczy kwestii dostępności do przepływu informacji w jednostce penitencjarnej. Pozycja ta pozostaje w ujemnej zależności względem pozostałych związanych z brakiem doświadczania negatywnych emocji i stresu. Kwestia ta wykracza poza elementy niniejszego opracowania, lecz stanowi przesłankę do dalszych badań nad rolą obciążenia informacyjnego funkcjonariuszy Służby Więziennej. [↑](#footnote-ref-5)