

Beata Pastwa-Wojciechowska, Andrzej Piotrowski

Uniwersytet Gdański

Osobowościowe uwarunkowania skuteczności kadry penitencjarnej

Abstrakt: W artykule zaprezentowano wyniki badań nad związkiem osobowości z poczuciem własnej skuteczności przeprowadzonych wśród kadry penitencjarnej. Rezultaty uzyskano na podstawie badań 190 funkcjonariuszy Służby Więziennej z działów ochrony, penitencjarne-go i terapeutycznego. Do analizy osobowości wykorzystany został *Kwestionariusz osobowości* (NEO-PI-R) Costy i McCrae. Poczucie własnej skuteczności mierzone było za pomocą *Skali Uogólnionej Własnej Skuteczności* (GSES) Schwarzera, Jerusalem i Juczyńskiego. Uzyskane rezultaty wskazują, że neurotyzm, ekstrawersja, otwartość i sumienność oraz ich podczynniki powiązane są i wpływają w istotny sposób na poczucie własnej skuteczności.

Słowa kluczowe: osobowość, poczucie własnej skuteczności, personel penitencjarny.

Osobowość i jej znaczenie w pracy

Problematyka osobowości stanowi ważny obszar badań w zakresie prawidłowości i nieprawidłowości zachowania człowieka w różnych obszarach jego funkcjonowania, w tym także w miejscu pracy. W latach 90. XX w., ponownie podjęto dyskusję i badania nad znaczeniem i rolą osobowości, a dzięki zastosowaniu metaanalizy okazało się, iż czynniki osobowościowe w sposób znaczący odnoszą się do poziomu wydajności pracy oraz innych zmiennych zachowania organizacyjnego. Wspomniane badania niezbicie dowiodły, iż błędem było niedocenywanie roli i znaczenia osobowości w rozwiązywaniu różnych problemów związanych z zachowaniami organizacyjnymi. Dlatego też istnieje potrzeba prowadzenia bardziej skoncentrowa-

nych, systematycznych i programowo przygotowanych badań nad związkami osobowości z odpowiednio dobranymi formami zachowań w pracy (Rostowski 2001). Psychologia, jak każda inna dynamicznie i wielokierunkowo rozwijająca się dziedzina nauki, napotyka na szereg problemów natury merytorycznej, zasadzających się na fakcie równoprawnej obecności w jej ramach wielu paradygmatów oraz aktywności badawczej, skutkującej kolejnymi rewizjami modeli teoretycznych. Psycholodzy podejmują próby konkretyzacji pojęcia „osobowość” i tworzenia zespołu cech podstawowych, decydujących zarówno o pewnych zachowaniach typowych dla ogółu ludzi oraz o pewnych zachowaniach indywidualnych (osobniczych). Należy także podkreślić, że osobowość konkretnej osoby jest czymś, co nabywa ona przez całe życie, czyli w toku rozwoju indywidualnego wyznaczonego przez różnorakie czynniki. Analiza ludzkiego zachowania w całej jego różnorodności pozwala stwierdzić, że istnieją takie właściwości zachowań, które mają charakter transsytuacyjny i niejako transfunkcyjny, które odnoszą się do wszystkich zachowań podmiotu, niezależnie od tego, że są one wyrazem określonej funkcji i niezależnie od specyfiki sytuacji, w której są realizowane. Innymi słowy, zachowania podmiotu – niezależnie od tego, czy stanowią obserwowalny wyraz na przykład procesów poznawczych lub motywacyjnych, czy przykładowo procesu uczenia się – mają jakąś wspólną właściwość (Drat-Ruszczak 2008; Gałdowa 1999; Oleś 2011). Warto zaakcentować, że od strony funkcjonalnej osobowość jest systemem odpowiedzialnym za wzbogacanie, utrzymywanie i zmiany charakterystycznych dla osoby relacji ze światem. Osobowość odpowiada za przystosowanie, rozumiane jako dopasowanie wpływów i oddziaływań środowiska oraz inklinacji wewnętrznych, w tym potrzeb jednostki (Oleś 2011). Dlatego też wykorzystanie w badaniach nad zachowaniami organizacyjnymi teorii osobowości stwarza duże możliwości bardziej adekwatnego i rzetelnego zrozumienia zachowań pracowników w miejscach pracy, wykonujących swe zadania na różnych stanowiskach i w różnych organizacjach.

Przeprowadzone do tej pory badania wskazują, że osoby wybierające różne profesje odznaczają się odmiennymi wzorami cech osobowości (Tokar i in. 1998). Na przykład wśród fizyków zaobserwować można wyższy poziom rezerwy i ostrożności (Wilson, Jackson 1994), osoby zajmujące się marketingiem charakteryzuje wysoka potrzeba osiągnięć, ambicja oraz niska uczuciowość (Matthews, Oddy 1993), pracownicy działów Public Relations mają wysoki makiawelizm (Piotrowski 2004), inżynierowie charakteryzują się wyższą obsesyjnością, księgowi częściej są paranoiczni a studenci dramatu i teatrologii odznaczają się podwyższonym poziomem narcyzmem i histerycznością (Silver, Malone 1993). W odbiorze społecznym pracownicy służb mundurowych odznaczają się specyficznymi cechami osobowości. Jednak wbrew powszechnej opinii żołnierze nie wyróżniają się wyższym poziomem autorytaryzmu (Piotrowski, Kubacka 2013), odpowiedzialności czy sumienności (Piotrowski, Pękała 2015) w porównaniu z przedstawicielami profesji cywilnych.

Zainteresowanie problematyką osobowości w grupach mundurowych wiąże się z koniecznością poprawy efektywności ich funkcjonowania (Gerber, Ward 2011). Odmienne profile osobowości przekładają się na różny poziom ich efektywności (Pacek 2013).

Pierwsze polskie badania nad osobowością personelu penitencjarnego przeprowadził Schimid (2001), i do tej pory nie przeprowadzono wielu rodzimych badań poruszających tę tematykę. „Osobowość zawodowa”, którą można diagnozować za pomocy narzędzi opartych na modelu „Wielkiej Piątki” ma związek ze skutecznością w wykonywaniu obowiązków (Orozco 2011). Związek pomiędzy poszczególnymi wymiarami osobowości a własną skutecznością jest szczególnie istotny w profesjach w wysokim stopniu narażonych na stres zawodowy (Ebstrup i in. 2011), a takim jest na pewno zawód funkcjonariusza Służby Więziennej (Piotrowski 2007, 2014, 2016).

Poczucie własnej skuteczności

Poczucie własnej skuteczności nawiązuje do koncepcji oczekiwań i pojęcia własnej skuteczności Bandury (1977). Może się ono odnosić się do ogólnego przekonania w radzeniu sobie z trudnościami lub do specyficznych aktywności, w których jednostka posiada kompetencje. Związek wybranych cech osobowości z poczuciem własnej skuteczności istotny jest w profesjach związanych z edukowaniem innych (Mckenzie 2000), co oczywiście dotyczy personelu penitencjarnego. Osoby o wysokim poziomie *ekstrawersji* i niskim *neurotyzmu*, przy jednocześnie wysokim poziomie *poczucia własnej skuteczności*, posiadają wyższą *prężność psychiczną* i lepiej radzą sobie z sytuacjami trudnymi (Bromand i in. 2012). Inne badania wykazały, że poszczególne wymiary osobowości w powiązaniu z wysokim *poziomem poczucia własnej skuteczności* przyczyniają się do lepszego funkcjonowania organizacji poprzez większe przywiązanie organizacyjne pracowników (Lee 2008). Wyższy poziom *poczucia własnej skuteczności* łączony z wysoką *ekstrawersją* sprzyja poczuciu satysfakcji ze służby i przeciwdziała wypaleniu zawodowemu personelu penitencjarnego (Herlickson 2010). Dodatkowo poczucie własnej skuteczności powiązane jest z lepszym dostosowaniem się do służby (Rawa 1995) i mniejszymi kosztami zdrowotnymi będącymi następstwem stresu zawodowego (Ogińska-Bulik 2005). Poczucie własnej skuteczności przez personel penitencjarny nie zależy od tego czy funkcjonariusze pracują bezpośrednio z osadzonymi, czy też nie (Liu i in. 2013). Badania ujawniły także, że *poczucie własnej skuteczności* powiązane jest ujemnie z symptomami depresji, a dodatnio ze wsparciem organizacyjnym, które pełni istotną rolę nie tylko w Służbie Więziennej, ale również w Policji (Pastwa-Wojciechowska, Piotrowski 2014) oraz w Siłach Zbrojnych RP (Piotrowski 2015).

Metodologia badań własnych

Przedmiot i cel badań

Przedmiotem badania jest osobowość oraz poczucie własnej skuteczności personelu penitencjarnego. Głównym zaś celem było ustalenie, które z wymiarów osobowości powiązane są w istotny sposób z poczuciem własnej skuteczności u kadry penitencjarnej.

Problem badawczy

Problemem badawczym jest próba odpowiedzi na pytanie, które z głównych czynników osobowości oraz ich składowe zawarte w modelu „Wielkiej Piątki” powiązane są oraz wpływają na poczucie własnej skuteczności u funkcjonariuszy Służby Więziennej. Z tak postawionego problemu ogólnego wyprowadzone zostały problemy szczegółowe.

P 1. W jaki sposób neurotyzm, ekstrawersja, otwartość, ugodowość i sumienność powiązane są z poczuciem własnej skuteczności?

P 2. W jaki sposób składowe neurotyzmu, ekstrawersji, otwartości, ugodowości i sumienności powiązane są z poczuciem własnej skuteczności?

P 3. Jaki jest wpływ składowych neurotyzmu, ekstrawersji, otwartości, ugodowości i sumienności na poczucie własnej skuteczności?

Hipotezy badawcze

Konsekwencją postawienia problemów badawczych było ustalenie hipotez roboczych.

H 1. Główne czynniki osobowości, takie jak: ekstrawersja, otwartość, ugodowość i sumienność oraz ich składowe powiązane są dodatnio z poczuciem własnej skuteczności.

H 2. Neurotyzm oraz jego składowe powiązane są ujemnie z poczuciem własnej skuteczności.

Ustalenie, które z subczynników osobowości wpływają na poczucie własnej skuteczności ma charakter eksploracyjny, z tego też względu zrezygnowano z postawienie hipotezy nr 3.

Zmienne i wskaźniki

Zmienną niezależną w badaniu są cechy osobowości, a zmienną zależną poczucie własnej skuteczności. Wskaźnikami zmiennych są odpowiednio dla cech osobo-

wości wyniki w Kwestionariuszu osobowości (NEO-PI-R), a dla poczucia własnej skuteczności wynik w Skali Uogólnionej Własnej Skuteczności (GSES).

Osoby badane

W badaniu wzięło udział 190 funkcjonariuszy działów ochrony, penitencjarnego i terapeutycznego. Średnia wieku wyniosła $M = 34,4$ a $SD = 5,7$. Badanie grupowe odbyło się w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu w trakcie kursów oraz szkoleń, z tego też względu osoby badane reprezentują wiele instytucji penitencjarnych z całego kraju. Blisko 80% badanej grupy pełni służbę w zakładach karnych typu zamkniętego. Z uwagi na dostępność grupy badanej zastosowano dobór celowy.

Zastosowane narzędzia badawcze

W badaniu wykorzystany został Kwestionariusz osobowości oraz Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności.

Kwestionariusz osobowości Costy i McCrae w polskiej adaptacji Siuty (2006) służy do diagnozy głównych cech osobowości (neurotyzm, ekstrawersja, otwartość, ugodowość, sumienność), uwzględnia także poszczególne składniki każdej z mierzonych cech.

Skala Uogólnionej Własnej Skuteczności Schwarzera, Jerusalem i Juczyńskiego (2001) przeznaczona jest do pomiaru spostrzeganej własnej skuteczności w sytuacjach problemowych.

Do analizy wyników wykorzystano pakiet statystyczny SPSS 23.0.

Wyniki badań własnych

Analiza statystyczna rozpoczęła się od ustalenia poziom głównych cech osobowości i *poczucia własnej skuteczności* oraz korelacji pomiędzy tymi zmiennymi. Użyte dane zawiera tabela 1.

Tabela 1. Średnie, odchylenia standardowe i współczynniki korelacji R-Pearsona pomiędzy głównymi cechami osobowości a *poczuciem własnej skuteczności*

	Neurotyzm $M = 80,32$ $SD = 19,67$	Ekstrawersja $M = 104,85$ $SD = 16,87$	Otwartość $M = 101,37$ $SD = 12,63$	Ugodowość $M = 105,76$ $SD = 15,78$	Sumienność $M = 116,69$ $SD = 21,58$
Poczucie własnej skuteczności $M = 32,38$; $SD = 5,67$	-0,35*	0,25*	0,29*	0,10	0,32*

* $p < 0,01$

Źródło: opracowanie własne.

Warto zwrócić uwagę, że personel penitencjarny charakteryzuje się niskimi wynikami w skali *neurotyzmu*, a wysokimi w skali *sumienności*. Z przeprowadzonych analiz korelacji wynika, że niemal wszystkie główne cechy osobowości powiązane są z *poczuciem własnej skuteczności* (za wyjątkiem *ugodowości*). Wraz ze wzrostem *ekstrawersji*, *otwartości* i *sumienności* oraz ze spadkiem *neurotyzmu* *poczucie własnej skuteczności* rośnie. Interesujące jest zestawienie uzyskanych wyników *poczucia własnej skuteczności* badanych funkcjonariuszy z danymi uzyskanym w trakcie badań elitarnego personelu Grup Interwencyjnych Służby Więziennej (Piotrowski 2012). Funkcjonariusze Grup Interwencyjnych *poczucie własnej skuteczności* mają na poziomie 9 stena, a w aktualnie przeprowadzonym badaniu na poziomie 7 stena. Personel penitencjarny z wysokim poziomem *poczucia własnej skuteczności* rzadziej doświadcza stresu (Piotrowski 2011) oraz wypalenia zawodowego (Piotrowski 2010), zwłaszcza w przypadku niedopasowania pomiędzy potrzebami a warunkami pracy (Piotrowski, Poklek 2014).

Ponieważ kwestionariusz NEO-PI-R oprócz głównych wymiarów osobowości pozwala na diagnozowanie poszczególnych podczynników, w dalszych etapach analiz statystycznych sprawdzone zostało jako owe podczynniki powiązane są z *poczuciem własnej skuteczności*. W tabeli 2 zaprezentowano wyniki analizy korelacji składowych *neurotyzmu* i *poczucia własnej skuteczności*.

Tabela 2. Średnie, odchylenia standardowe i współczynniki korelacji R-Pearsona pomiędzy składowymi *neurotyzmu* a *poczuciem własnej skuteczności*

	Lęk M = 13,87 SD = 4,54	Agresywna wrogość M = 12,67 SD = 4,56	Depresyjność M = 13,26 SD = 4,37	Nadmierny samokrytycyzm M = 14,79 SD = 3,87	Impulsywność M = 15,00 SD = 3,53	Nadwrażliwość M = 11,73 SD = 4,95
Poczucie własnej skuteczności	-0,33*	-0,22*	-0,26*	-0,25*	-0,26*	-0,32*

* $p < 0,01$

Źródło: opracowanie własne.

Wszystkie składowe *neurotyzmu* korelują w podobnym stopniu z *poczuciem własnej skuteczności*. Im wyższe są wyniki w poszczególnych podczynnikach *neurotyzmu*, tym *poczucie własnej skuteczności* maleje. Korelacje pomiędzy składowymi *ekstrawersji* a *poczuciem własnej skuteczności* ukazano w tabeli 3.

W wyniku przeprowadzonych analiz ustalono, że niemal wszystkie składowe *ekstrawersji* (za wyjątkiem *towarzyskości*) powiązane są z *poczuciem własnej skuteczności*. Co ciekawe, dodatni kierunek zależności pomiędzy tymi zmiennymi przełamuje *aktywność*, wraz ze wzrostem której *poczucie własnej skuteczności* spada. Może być to związane z powstrzymywaniem się od działań, które nie prowa-

dążą do sukcesu. W tabeli 4 zamieszone zostały współczynniki korelacji pomiędzy składowymi *otwartości* a *poczuciem własnej skuteczności*

Tabela 3. Średnie, odchylenia standardowe i współczynniki korelacji R-Pearsona pomiędzy składowymi *ekstrawersji* a *poczuciem własnej skuteczności*

	Serdeczność M = 18,89 SD = 4,68	Towarzyskość M = 17,52 SD = 4,52	Asertywność M = 16,46 SD = 3,42	Aktywność M = 17,53 SD = 3,77	Poszukiwanie doznań M = 16,27 SD = 4,00	Emocje pozytywne M = 17,47 SD = 3,87
Poczucie własnej skuteczności	0,23**	0,04	0,17*	-0,27**	0,17**	0,23**

*p < 0,05; **p < 0,01

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 4. Średnie, odchylenia standardowe i współczynniki korelacji R-Pearsona pomiędzy składowymi *otwartości* a *poczuciem własnej skuteczności*

	Wyobrażenia M = 15,85 SD = 3,36	Estetyka M = 15,51 SD = 4,16	Uczucia M = 17,59 SD = 3,85	Działania M = 15,94 SD = 3,85	Idee M = 17,05 SD = 3,97	Wartości M = 18,14 SD = 3,34
Poczucie własnej skuteczności	0,19**	0,08	0,15*	0,11	0,28**	0,20**

*p < 0,05; **p < 0,01

Źródło: opracowanie własne.

Wraz ze wzrostem składowych *otwartości* *poczucie własnej skuteczności* rośnie, przy czym *estetyka* i *działanie* w niewielkim stopniu powiązane są z analizowaną zmienną. Uzyskane współczynniki korelacji R-Pearsona pomiędzy podczynnikami *ugodowości* a *poczuciem własnej skuteczności* zawiera tabela 5.

Składowe *ugodowości* w najmniejszym stopniu wydają się być powiązane z *poczuciem własnej skuteczności*. Uzyskane współczynniki korelacji są niskie lub nieistotne statystycznie. W ostatnim kroku analizy korelacji sprawdzono jak podczynniki *sumienności* powiązane są z *poczuciem własnej skuteczności*. Uzyskane wyniki przedstawia tabela 6.

Zauważamy, że składowe *sumienności* to te zmienne osobowościowe, które w najwyższym stopniu powiązane są z *poczuciem własnej skuteczności*. Bardzo interesujący jest fakt, że niemal wszystkie skorelowane są na podobnym poziomie (wyjątek stanowi *rozważa*). Wraz ze wzrostem poszczególnych subczynników *sumienności* *poczucie własnej skuteczności* rośnie.

Tabela 5. Średnie, odchylenia standardowe i współczynniki korelacji R-Pearsona pomiędzy składowymi *ugodowości* a *poczuciem własnej skuteczności*

	Zaufanie M = 17,07 SD = 4,14	Prostolinij- ność M = 17,90 SD = 4,35	Altruizm M = 19,01 SD = 4,35	Ustępliwość M = 16,56 SD = 3,75	Skromność M = 17,26 SD = 3,68	Skłonność do rozczula- nia się M = 16,65 SD = 3,20
Poczucie własnej skuteczności	0,14*	0,01	0,13*	-0,02	-0,08	0,17*

*p < 0,05

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 6. Średnie, odchylenia standardowe i współczynniki korelacji R-Pearsona pomiędzy składowymi *sumienności* a *poczuciem własnej skuteczności*

	Kompetencja M = 19,45 SD = 4,40	Skłonność do porządku M = 19,32 SD = 4,43	Obowiązkowość M = 21,10 SD = 5,07	Dążenie do osiągnięć M = 18,86 SD = 3,90	Samodyscy- plina M = 20,09 SD = 4,74	Rozwaga M = 17,17 SD = 3,65
Poczucie własnej skuteczności	0,23**	0,23**	0,25**	0,25**	0,30**	0,14*

*p < 0,05; **p < 0,01

Źródło: opracowanie własne.

Odnosząc się do hipotezy 1. należy uznać ją za częściowo potwierdzoną. Ekstrawersja, otwartość, ugodowość (w sposób nieistotny statystycznie) i sumienność powiązane są dostatnio a neurotyzm ujemnie z poczuciem własnej skuteczności (por. tab. 1).

Jeśli chodzi o subczynniki neurotyzmu to wszystkie powiązane są ujemnie oraz w sposób istotny statystycznie z poczuciem własnej skuteczności (por. tab. 2). Interesującą zależność zaobserwować możemy w powiązaniu subczynników ekstrawersji z mierzoną zmienną zależną. Składowe ekstrawersji, takie jak: serdeczność, asertywność, poszukiwanie doznań i emocje pozytywne powiązane są w sposób istotny statystycznie dodatnio a aktywność ujemnie z poczuciem własnej skuteczności (por. tab. 3). Wszystkie subczynniki otwartości powiązane są dodatnio (nie wszystkie w sposób przekraczający poziom istotności statystycznej) z poczuciem własnej skuteczności (por. tab. 4). Składowe ugodowości w najmniejszym stopniu powiązane są z poczuciem własnej skuteczności (por. tab. 5). Wszystkie natomiast składowe sumienności powiązane są dodatnio oraz w sposób istotny statystycznie z mierzoną zmienną zależną (por. tab. 6). Z tego też względu hipotezę 2. możemy uznać za częściowo potwierdzoną.

Ponieważ sama analiza korelacji nie wskazuje na kierunek zależności pomiędzy zmiennymi, przeprowadzono analizę regresji liniowej metodą wprowadzania (ENTER), w której zmienną zależną był poziom *poczucia własnej skuteczności* a predyktorami główne cechy osobowości: *neurotyzm*, *ekstrawersja*, *otwartość*, *ugodowość*, *sumienność*. Uzyskane współczynniki regresji zamieszczono w tabeli 7.

Tabela 7. Współczynniki regresji uzyskane w modelu. Zmienne niezależne: główne cechy osobowości, zmienna zależna: *poczucie własnej skuteczności*

	B	SD	β	t	p
Wyraz wolny	25,57	5,33		4,79	0,00
Neurotyzm	-0,05	0,02	-0,20	-2,31	0,02
Ekstrawersja	0,01	0,02	0,02	0,37	0,71
Otwartość	0,09	0,03	0,21	2,89	0,01
Ugodowość	0,05	0,02	0,15	2,13	0,03
Sumienność	0,04	0,02	0,16	1,79	0,07

Źródło: opracowanie własne.

Z przeprowadzonej analizy regresji wynika, że osobowość wyjaśnia 16% zmienność *poczucia własnej skuteczności* (skorygowane R^2 wyniosło 0,159). Użyty model jest dobrze dopasowany do zmiennych i pozwala lepiej niż średnia na przewidywanie zmiennej zależnej: $F(5, 185) = 9,34$; $p < 0,001$. *Neurotyzm*, *otwartość* i *ugodowość* to te cechy osobowości, które w najlepszym stopniu pozwalają przewidywać *poczucie własnej skuteczności* kadry penitencjarnej. Im wyższa jest *otwartość* i *ugodowość* oraz im niższy jest *neurotyzm*, tym *poczucie własnej skuteczności* jest większe. Podobne wyniki uzyskały w swoich badaniach Michalik i Toeplitz (2012). Osoby osiągające sukces zawodowy charakteryzują się nie tylko wyższym poziomem *własnej skuteczności*, ale także wyższym poziomem *otwartości* i *sumienności* a niższym poziomem *neurotyzmu*. Dodatkowo także lepiej radzą sobie ze stresem. Ponieważ w przeprowadzonym badaniu wykorzystany został kwestionariusz, który oprócz głównych wymiarów osobowości potrafi identyfikować również poziom poszczególnych podczynników, to na ostatnim etapie analizy statystycznej sprawdzono jak subczynniki osobowości wpływają na *poczucie własnej skuteczności*. Z uwalni na to, że w kwestionariuszu NEO-PI-R jest 30 skal, zastosowano krokową metodę wprowadzania (STEPWISE). Ostatecznie ustalony model analizy regresji istotnych statystycznie predyktorów przedstawia tabela 8.

W wyniku przeprowadzonej analizy regresji okazało się, że podczynnikami w największym stopniu wpływającymi na *poczucie własnej skuteczności* są cechy z grupy *neurotyzmu* (w tab. 8 jako „N”) oraz podczynnik *otwartości* (*wyobrażenia*). Te cztery podczynniki osobowości pozwalają w takim samym stopniu wyjaśnić po-

czucie własnej skuteczności jak główne cechy osobowości (skorygowane R^2 wyniosło 0,158). Wraz ze spadkiem poziomu cech z grupy *neurotyzmu* (*nadwrażliwość*, *impulsywność*, *lęk*) oraz wzrostu subczynnika *otwartości* jakim jest *wyobraźnia*, *poczucie własnej skuteczności* u kadry penitencjarnej rośnie. Największy wpływ na poczucie własnej skuteczności ma właśnie *wyobraźnia* (o czym informuje parametr Beta). Uzyskany ostateczny model analizy regresji jest dobrze dopasowany do zmiennych i pozwala lepiej niż średnia na przewidywanie zmiennej zależnej: $F(4, 186) = 13,81$; $p < 0,001$.

Tabela 8. Współczynniki regresji uzyskane w modelu. Zmienne niezależne: podczynniki osobowości, zmienna zależna: *poczucie własnej skuteczności*

	B	SD	β	t	p
Wyraz wolny	33,07	2,16		15,29	0,00
Nadwrażliwość (N)	-0,22	0,09	-0,12	-2,55	0,01
Wyobraźnia (O)	0,37	0,10	0,23	3,70	0,01
Impulsywność (N)	-0,25	0,11	-0,16	-2,36	0,02
Lęk (N)	-0,20	0,09	-0,16	-2,23	0,03

Źródło: opracowanie własne.

Z uwagi na eksploracyjny charakter badania oraz brak możliwości odniesienia się do innych opracowań nie postawiono hipotezy, które z subczynników osobowości wpływają na poczucie własnej skuteczności. Przeprowadzone badania wskazują, że na poczucie własnej skuteczności u personelu więziennego największy wpływ mają podczynniki z grupy *neurotyzmu*.

Dyskusja wyników i wnioski z badań

Przeprowadzone badanie miało ustalić w jaki sposób u kadry penitencjarnej osobowość powiązana jest z poczuciem własnej skuteczności. Efektywne wykonywanie obowiązków w tej niełatwej przecież profesji wymaga określonego profilu osobowości. Poczucie własnej skuteczności konstruowane jest na podstawie oceny podjętych działań oraz ich rezultatów. Funkcjonariusze osiągający sukcesy zawodowe mają wyższe poczucie własnej skuteczności. Powiązane jest ono z wysoką *ekstrawersją*, *otwartością*, *sumiennością* oraz z niskim poziomem *neurotyzmu*. Ponieważ *poczucie własnej skuteczności* jest czynnikiem chroniącym przed stresem i wypaleniem zawodowym (Piotrowski 2010), warto zwrócić uwagę na jego poziom przy selekcji kandydatów do służby, tym bardziej że samo badanie zajmuje nie więcej niż 5 minut. Należy także zastanowić się, jakie profile osobowości będą wzorcowe dla funkcjonariuszy z różnych działów. Można tego dokonać zestawiając

ze sobą dane na temat przebiegu (efektywność, sukcesy i porażki) służby oraz diagnozy cech osobowości. Odbywać to się może cyklicznie dzięki psychologom medycyny pracy w Okręgowych Inspektoratach SW. Ustalenie takich profili pozwoli w przyszłości dokonać lepszego doboru funkcjonariuszy oraz umożliwi ich odpowiednie wzmacnianie i wspieranie, tak aby ich służba była jeszcze bardziej skuteczna. Implikacje praktyczne przeprowadzonego badania podnieść mogą efektywność personelu, a w efekcie systemu penitencjarnego poprzez określenie kryteriów naboru i kwalifikowania personelu do instytucji penitencjarnych. Pojawia się tu także możliwość włączenia Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu w konstruowanie programów szkoleniowych pozwalających zwiększać *poczucie własnej skuteczności*. Oparcie się na pozytywnej psychologii pracy zwiększyć może potencjał kapitału ludzkiego SW, na którym to opiera się przecież cały proces oddziaływań penitencjarnych. Jak pokazują sprawdzone już programy szkoleniowe możliwe jest implementowanie odkryć pozytywnej psychologii pracy dla potrzeb więziennictwa (Plummer-Beale 2014).

Abstract: **Personality Determinants of the Effectiveness of the Prison Service**

This paper presents the results of research on the relationship of personality with a sense of self-efficacy of the Prison Service. The results obtained on the basis of 190 prison officers from the security department, penitentiary and therapeutic. For personality analysis was used Personality Questionnaire (NEO-PI-R) Costa and McCrae. Self-efficacy was measured using the Generalized Self Efficacy Scale (GSES) Schwarzer, Jerusalem and Juczyński. The results indicate that neuroticism, extroversion, openness and conscientiousness and their components are related and affect a significant effect on self-efficacy.

Key words: personality, self-efficacy, Prison Service.

Bibliografia

- [1] Bandura A., 1977, *Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change*, „Psychological Review”, nr 84(2).
- [2] Bromand Z., Temur-Erman S., Yesil R., Heredia Montesinos A., Aichberger M.C., Kleiber D., Schouler-Ocak M., Heinz A., Kastrup M.C., Rapp M.A., 2012, *Mental Health of Turkish Women in Germany: Resilience and Risk Factors*, „European Psychiatry”, nr 27(2).
- [3] Drat-Ruszczak K., 2008, *Architektura osobowości – czym jest i jakie rozumienie osobowości proponuje*, [w:] *Zdrowie i choroba. Problemy teorii, diagnozy i praktyki*, (red.) Brzeziński J.M., Cierpiałkowska L., Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- [4] Ebstrup J.F., Eplov L F., Pisinger C., Jørgensen T., 2011, *Association Between the Five Factor Personality Traits and Perceived Stress: Is the Effect Mediated by General Self-efficacy?* „Anxiety, Stress & Coping: An International Journal”, nr 24(4).

- [5] Gałdowa A., 1999, *Klasyczne i współczesne koncepcje osobowości*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- [6] Gerber G.L., Ward C.K., 2011, *Police Personality: Theoretical Issues and Research*, [w:] *Handbook of police psychology*, (red.) Kitaeff J., Routledge/Taylor & Francis Group, New York.
- [7] Herlickson A.M., 2010, *The Differences in Levels of Job Satisfaction Burnout and Self-efficacy Between Correctional and Community Psychologists: The Effect of Personality and Work Environment*, „Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering”, nr 71.
- [8] Juczyński Z., 2001, *Narzędzia Pomiaru w Promocji i Psychologii Zdrowia*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa.
- [9] Lee H.F., 2008, *The Relationships Among Personality Traits, Self-efficacy, and Organizational Commitment in Fitness Center Staff*, „Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences”, nr 69.
- [10] Liu L., Hu S., Wang L., Sui G., Ma L., 2013, *Positive Resources for Combating Depressive Symptoms Among Chinese Male Correctional Officers: Perceived Organizational Support and Psychological Capital*, „BMC Psychiatry”, nr 13(19).
- [11] Matthews G., Oddy K., 1993, *Recovery of Major Personality Dimensions from Trait Adjective Data*, „Journal of Personality and Individual Differences”, nr 15.
- [12] McKenzie R.E., 2000, *Psychological Characteristics of Pre-service Elementary Teachers: Five Factor Model, Vocational Personality Characteristics, and Efficacy*, „Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences”, nr 61.
- [13] Michalik R., Toeplitz Z., 2012, *Sylwetka psychologiczna uczestników konkursów pianistycznych*, „Przegląd Psychologiczny”, nr 55(4).
- [14] Ogińska-Bulik N., 2005, *The Role of Personal and Social Resources in Preventing Adverse Health Outcomes in Employees of Uniformed Professions*, „International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health” nr 18(3).
- [15] Oleś P., 2011, *Psychologia człowieka dorosłego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- [16] Orozco L.M., 2011, *An Empirical Comparison Between the NEO-FFI and the WPI and the Relationship Between Self-efficacy and Workplace Personality*, „Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering”, nr 72.
- [17] Pacek B., 2013, *Osobowościowe uwarunkowania efektywności oficerów kontrwywiadu*, Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej, Warszawa.
- [18] Pastwa-Wojciechowska B., Piotrowski A., 2014, *Wsparcie organizacyjne a zaangażowanie w służbę i satysfakcja z niej policjantek*, „Policja. Kwartalnik Kadry Kierowniczej Policji”, nr 4.
- [19] Piotrowski A., 2004, *Psycholog w dziale Public Relations*. [w:] *Public Relations – wyzwania współczesności*, (red.) Soliński T., Tworzydło D., Wydawnictwo Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie, Rzeszów.
- [20] Piotrowski A., 2007, *Stres w pracy zawodowej personelu penitencjarnego – przegląd badań*, [w:] *Psychospołeczne determinanty niedostosowania społecznego oraz nowatorskie prądy działań zaradczych*, (red.) Jaworska A., Wirkus Ł., Kozłowski P., Wydawnictwo Naukowe Akademii Pomorskiej w Słupsku, Słupsk.
- [21] Piotrowski A., 2010, *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*, Difin, Warszawa.
- [22] Piotrowski A., 2011, *Kwestionariusz Stresu Służby Więziennej. Podręcznik*, Difin, Warszawa.

- [23] Piotrowski A., 2012, *Skuteczni ale nieagresywni. Efektywność wyszkolenia Grup Interwencyjnych Służby Więziennej*, [w:] *Edukacja dla bezpieczeństwa. Media a bezpieczeństwo. Edukacyjne konteksty bezpieczeństwa*, (red.) Piotrowski A., Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa, Poznań.
- [24] Piotrowski A., 2014, *Stres zawodowy a konflikty pomiędzy pracą a rodziną personelu medycznego Służby Więziennej*, „Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa”, nr 2(23).
- [25] Piotrowski A., 2015, *Wsparcie organizacyjne a przywiązanie organizacyjne w Siłach Zbrojnych RP*, [w:] *Obronność jako dyscyplina naukowa*, (red.) Polak A., Krakowski A., Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej, Warszawa.
- [26] Piotrowski A., 2016, *Służba Więzienna: organizacja, struktura i funkcje*, [w:] *Psychologia penitencjarna*, (red.) Ciosek M., Pastwa-Wojciechowska B., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- [27] Piotrowski A., Kubacka K., 2013, *Autorytaryzm a postawy rodzicielskie żołnierzy*, „Zeszyty Naukowe WSOWL” nr 4(170).
- [28] Piotrowski A., Pękała P., (2015). *Soldier's Responsibility and Conscientiousness*, „Journal of Science of the Gen. Tadeusz Kosciuszko Military Academy of Land Forces”, nr 4(178).
- [29] Piotrowski A., Poklek R., 2014, *Niedopasowanie organizacyjne a wypalenie zawodowe wśród personelu penitencjarnego*, [w:] *Metodologiczne problemy w badaniach grup dyspozycyjnych*, (red.) Maciejewski J., Stochmal M., Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- [30] Plummer-Beale J., 2014, *The Introduction of a Level System and its Effect on Prisoner Behavior and the Management of a Prison*, Capella University, Ann Arbor.
- [31] Rawa P.M., 1995, *The Relationship of Career Self-efficacy to the Work Adjustment of Detention Officers*, „Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering”, nr 56.
- [32] Rostowski J., 2001, *Rola cech osobowości w zachowaniach organizacyjnych*, „Acta Universitatis Lodzensis Folia Psychologica”, nr 5.
- [33] Schmid D., 2001, *Osobowość statusowa Służby Więziennej*, [w:] *Więziennictwo – nowe wyzwania*, (red.) Hołyst B., Ambrozik W., Stępniański P., COSSW, Warszawa–Poznań–Kalisz.
- [34] Silver C.B., Malone J.E., 1993, *A Scale of Personality Styles Based on DSM-III-R for Investigating Occupational Choice and Leisure Activities*, „Journal of Career Assessment”, nr 1.
- [35] Siuta J., 2006, *Inwentarz osobowości NEO-PIR, Adaptacja polska, Podręcznik*, PTP, Warszawa.
- [36] Tokar D.M., Fischer A.R., Mezydło-Subich L., 1998, *Personality and Vocational Behavior: A Selective Review of the Literature, 1993-1998*, „Journal of Vocational Behavior”, nr 53.
- [37] Wilson G.D., Jackson C., 1994, *The Personality of Physicists*, „Journal of Personality and Individual Differences”, nr 16.