

Andrzej Piotrowski

Gdańsk, dnia 09.06.2022

Uniwersytet Gdański, Instytut Psychologii

Zakład Psychologii Osobowości i Psychologii Sądowej

andrzej.piotrowski@ug.edu.pl

Autoreferat

1. Imię i nazwisko

Andrzej Piotrowski

2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe lub artystyczne – z podaniem podmiotu nadającego stopień, roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej.

2.1 25.04.2002 magister psychologii; tytuł pracy magisterskiej: *Obraz samego siebie mężczyzn bezrobotnych i pracujących*. Instytut Psychologii, Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Gdański.

2.2 15.07.2009 doktor nauk humanistycznych w zakresie psychologii, tytuł rozprawy doktorskiej: *Psychospołeczne korelaty wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej*. Instytut Psychologii, Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Gdański. (Promotor: dr hab. Mieczysław Ciosek, Prof. UG; Recenzenci: dr hab. Maryla Łukasiak-Goszczyńska, Prof. UW, Prof. dr hab. Henryk Machel).

2.3 08.07.2005 Studium Podyplomowe: *Zarządzania Zasobami Ludzkimi*, Agencja Rozwoju Gospodarczego - Centrum Kształcenia Kadr Menedżerskich, ul. Głogowska 56/23, 60-514 Poznań.

2.4 06.04.2006 Studium Podyplomowe: *Marketingowe Zarządzanie Przedsiębiorstwem*, Agencja Rozwoju Gospodarczego - Centrum Kształcenia Kadr Menedżerskich, ul. Głogowska 56/23, 60-514 Poznań.

2.5 30.03.2006 Studium Podyplomowe: *Public Relations*, Agencja Rozwoju Gospodarczego - Centrum Kształcenia Kadr Menedżerskich, ul. Głogowska 56/23, 60-514 Poznań.

2.6 10.07.2017 Studia Podyplomowe: *Zarządzanie Kapitałem Ludzkim*, Wydział Zarządzania, Uniwersytet Gdański.

3. Informacja o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych lub artystycznych.

3.1 Od 10.2015 adiunkt, Zakład Psychologii Osobowości i Psychologii Sądowej, Instytut Psychologii, Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Gdański.

3.2 02.2010 – 09.2015, adiunkt, Zakład Psychologii Penitencjarnej i Resocjalizacji, Instytut Psychologii, Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Gdański (likwidacja Zakładu).

3.3 10.2009 – 09.2018, starszy wykładowca (01.10.2009-30.09.2012), adiunkt (01.10.2012-30.09.2013), profesor uczelni (01.10.2013-30.09.2018). Pełnione funkcje: kierownik Katedry Nauk Społecznych (01.10.2011-30.09.2014), kierownik Katedry Pedagogiki i Psychologii (01.10.2014-30.09.2018), Wydział Studiów Społecznych, Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa, Gdańsk.

3.4 10.2006 – 01.2010, asystent, Zakład Psychologii Penitencjarnej i Resocjalizacji, Instytut Psychologii, Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Gdański.

3.5 10.2002 – 09.2006, asystent, Zakład Psychologii, Instytut Pedagogiki, Pomorska Akademia Pedagogiczna w Słupsku (aktualnie: Akademia Pomorska).

4. Omówienie osiągnięć, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478 z późn. zm.).

Głównym przedmiotem prowadzonych przez mnie badań jest psychologiczna analiza funkcjonowania osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo obywateli w kontekście pracy zawodowej (Policja, Służba Więzienna, Służba Zdrowia). W swoich badaniach podjąłem próbę szerokiego ujęcia szczególnych warunków pracy oraz wynikających z tego konsekwencji u osób pełniących obowiązki w grupach zawodowych, których głównym zadaniem jest zapewnienie bezpieczeństwa w wymiarze społecznym (Policja, Służba Więzienna) oraz medycznym (Służba Zdrowia). Takie szerokie ujęcie pozwoliło mi na pełniejsze opisanie wybranych grup zawodowych dzięki uwzględnianiu specyficznych czynników będących wspólnym mianownikiem i podstawą ich funkcjonowania.

A) Tytuł osiągnięcia: **Dobrostan pracy osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo w wymiarze społecznym (Policja, Służba Więzienna) oraz medycznym (Służba Zdrowia).**

(1 cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych opublikowanych w czasopiśmie naukowych lub w recenzowanych materiałach z konferencji międzynarodowych)

B) Lista publikacji wchodzących w skład osiągnięcia naukowego.

Piotrowski, A., Sygit-Kowalkowska, E., Hamzah, I. (2020). Work engagement among prison officers. The role of individual and organizational factors in the Polish and Indonesian penitentiary system. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 8206. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218206> IF = 3.390, MEiN = 140.

Nikkhah-Farkhani, Z., **Piotrowski, A.** (2020). Nurses' turnover intention a comparative study between Iran and Poland. *Medycyna Pracy*, 71(4), 413–420. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00950> IF = 0.760, MEiN = 70.

Sygit-Kowalkowska, E., **Piotrowski, A.**, Hamzah, I. (2021). Insomnia among Prison Officers and its relationship with occupational burnout: The role of coping with stress in Polish and Indonesian samples. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4282. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084282> IF = 3.390, MEiN = 140.

Piotrowski, A., Nikkhah-Farkhani, Z., Makarowski, R. (2021). Stress among nurses from countries variously affected by the COVID-19 pandemic – results collected in Poland and Iran. *Medycyna Pracy*, 72(5), 457–465. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01119> IF = 0.760, MEiN = 70.

Piotrowski, A., Makarowski, R., Predoiu, R., Predoiu, A., Boe, O. (2021). Resilience and subjectively experienced stress among paramedics prior to and during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 12, 2969. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.664540> IF = 2.990, MEiN = 70.

Piotrowski, A., Rawat, S., Boe, O. (2021) Effects of organizational support and organizational justice on police work engagement. *Frontiers in Psychology*, 12, 642155. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.642155> IF = 2.990, MEiN = 70.

Piotrowski, A., Sygit-Kowalkowska, Boe, O., Rawat, S. (2022). Resilience, Occupational Stress, Job Satisfaction, and Intention to Leave the Organization among Nurses and Midwives during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19, 6826. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116826> IF = 3.390, MEiN = 140.

C) Omówienie osiągnięć wyników badań dotyczących psychospołecznego funkcjonowania w kontekście pracy osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo obywateli.

C.1. Zarys funkcjonowania wybranych do badań grup zawodowych.

W naukach społecznych Policja, Służba Więzienna (SW) i Służba Zdrowia (SZ) zaliczane są do tzw. grup dyspozycyjnych (Maciejewski, 2012). Osoby pełniące służbę / wykonujące pracę w tych grupach są w *dyspozycji* do wykonywania zadań wynikających z realizacji funkcji dotyczących zapewnienia integralności i suwerenności państwa oraz zapewnienia bezpieczeństwa obywatelom. Wyróżnić można grupy dyspozycyjne militarne systemu społecznego (Siły Zbrojne), grupy dyspozycyjne paramilitarne systemu społecznego (Policja, Służba Więzienna) a także grupy dyspozycyjne cywilnego systemu społecznego (Służba Zdrowia). Ich głównym zadaniem jest zapewnianie szeroko rozumianego bezpieczeństwa funkcjonowania państwa i obywateli. Grupy te są grupami *stanowionymi*, to znaczy refleksyjnie tworzonymi w obrębie większych struktur społecznych z uwagi na permanentne lub doraźne potrzeby społeczne istniejące w danej społeczności lub w społeczeństwie jako całości. Uniwersalna potrzeba zapewnienia bezpieczeństwa powoduje, że formacje takie jak Policja, Służba Więzienna i Służba Zdrowia potrzebne są i funkcjonują w niemal wszystkich współczesnych państwach.

Wybrane przez mnie do analizy grupy (Policja, Służba Więzienna, Służba Zdrowia) mają wiele wspólnych cech, które powodują, że osoby pełniące w nich służbę / wykonujące pracę funkcjonują w odmiennych warunkach, w porównaniu z innymi profesjami. Funkcją prawną definiującą je jest fakt, że to państwo ma pełen monopol na stanowienie grup paramilitarnych i na ich funkcjonowanie (Policja, Służba Więzienna) oraz w dużym stopniu ma wpływ na funkcjonowanie grup cywilnego systemu społecznego (Służba Zdrowia). Należy jednak zauważyć, że chociaż prywatna opieka medyczna rozwija się dynamicznie, to jednak podlega tym samym prawom i nadzorowi co publiczna. Dostępne w literaturze opracowania dotyczące służb mundurowych (Policja, Służba Więzienna) w wielu obszarach wskazują na podobieństwa ich funkcjonowania z Służbą Zdrowia. Grupy te mogą się także przenikać (np.: Więzienna Służba Zdrowia).

Huntington (1957) uważa, że grupy mundurowe są w wielu obszarach odmienne od innych zawodów. Służby mundurowe należą do organizacji publicznych, które mają za zadanie zapewnienie wewnętrznej równowagi, sprawnego funkcjonowania oraz zapewnienia bezpieczeństwa obywateli. Ich działalność ma charakter niekomercyjny i służy całemu społeczeństwu (Tomaszewski, 2014).

Cechą charakterystyczną Policji i Służby Więziennej oraz Służby Zdrowia jest hierarchiczny układ zależności, centralizacja, zasada jednoosobowości, jedności, ciągłości

hierarchii i integracji dowodzenia / zarządzania, przewaga więzi formalnych nad nieformalnymi, wtórność więzi informowania i funkcjonalnych w stosunku do więzi służbowej (Jurgielewicz, 2012). Formacje mundurowe i Służba Zdrowia dowodzone i kierowane są nierzadko w sposób autokratyczny i autorytarny przy wykorzystaniu dużego dystansu władzy i przy minimalnym uczestnictwie przełożonego w realizacji zadań grupowych (Gatto, Dambrun, 2012; Krecikij, Majewski, Prusiński, Strzoda, 2002; Johnson i in., 2011). Personel służb mundurowych i Służby Zdrowia pełni służbę „w instytucjach o niskim poziomie wpływu osobistego na warunki pracy” (Kasprzak, Koper, 2015).

Aby zostać zatrudnionym / pełnić służbę w tych grupach należy charakteryzować się dobrym zdrowiem. Jednocześnie personel tych grup narażony jest w bardzo dużym stopniu na stres i wypalenie zawodowe z uwagi na charakter wykonywanej pracy (Turgoose, Glover, Barker, Maddox, 2017; Piotrowski, 2010; Ogińska-Bulik, Michalska, 2021). Warto wspomnieć, że orzeczenie komisji lekarskiej jest jedną z najczęstszych przyczyn zwolnienia ze służby (Ministerstwo Sprawiedliwości, 2022). Cechą wyróżniającą wybrane grupy, która ma wpływ na zdrowie, jest fakt pracy zmianowej, pracy w porze nocnej oraz konieczność wykonywania obowiązków w niedziele i święta. Jednocześnie wobec grup tych występują zarówno ustawowe sankcje jak i oczekiwania społeczne, które ograniczają (Służba Zdrowia) lub nawet uniemożliwiają podjęcie strajku (Policja, Służba Więzienna). Policjanci i funkcjonariusze SW nie mają prawa do strajku. Kluczowa jest także apolityczność – policjanci i funkcjonariusze SW nie mogą być członkami partii politycznych i mają ograniczony zakres udziału w stowarzyszeniach (Rajchel, 2009).

Istotność wybranych przez mnie grup oraz podobieństwo w ich funkcjonowaniu uwidoczniła się jeszcze bardziej w trakcie pandemii COVID-19. Przede wszystkim Służba Zdrowia, i w dużym stopniu też Policja, wzięły na siebie ciężar zmagania się z pandemią w zakresie opieki medycznej oraz przestrzegania zasad epidemiologicznych. Grupy te jako pierwsze podlegały szczepieniom, obowiązuje je skrócony czas kwarantanny (stan prawny na luty 2022). Oczywiście, ale koniecznym do odnotowania jest fakt, Policja i Służba Zdrowia w trakcie pandemii pełniły szczególną rolę w zapewnieniu bezpieczeństwa obywatelom (opieka nad chorymi, kontrolowanie zasad przestrzegania kwarantanny) a dodatkowe obowiązki były dla nich dużym obciążeniem (De los Santos, Labrague, 2021; Duran, Woodhams, 2022).

W formacjach mundurowych obowiązuje zasada przywództwa, zgodnie z którą należy bezwzględnie podporządkować się przełożonym a relacje między pracownikami „zorganizowane są na wzór wojskowy” (Ray, 1989). Każdy funkcjonariusz ma tylko jednego

przełożonego (jednolitość dowodzenia). Dowódca i przełożony jest całkowicie odpowiedzialny za podległy mu personel. Podobnie w Służbie Zdrowia, przełożony personelu medycznego odpowiada za podległych sobie pracowników, nawet podczas swojej nieobecności, w co najmniej wymiarze etycznym.

W służbach mundurowych ważne kontakty między pracownikami różnych komórek lub z przełożonymi wyższych szczebli muszą następować drogą służbową - za pośrednictwem bezpośredniego przełożonego (Kaczmarek, Hankus-Kubicka, Kaczmarek, 2012). Specyficzną cechą jest struktura liniowa posiadająca elementy sztabowe (Przesławski, 2012) oraz wojskowe lub wzorowane na wojskowym nazewnictwo stopni i korpusów. Funkcjonowanie formacji mundurowych regulują liczne zarządzenia i przepisy prawne włącznie z ustawą zasadniczą. Nie posiadają klienteli w rozumieniu instytucji cywilnej (Wołęjszo, 2009). Podobnie funkcjonowanie personelu medycznego jest ściśle regulowane przez przepisy. Nie wykonanie polecenia / rozkazu w tych grupach wiąże się z odpowiedzialnością nie tylko dyscyplinarną, ale także karną.

Cechą wspólną grup mundurowych jest fakt, że są to organizacje w wysokim stopniu zmaskulinizowane. W Policji kobiet jest ok. 14% a w Służbie Więziennej ok. 23%. Odmiennie proporcje płci wyglądają w Służbie Zdrowia. O ile na stanowiskach lekarskich jest nieznacznie więcej kobiet (60%), to absolwentami pielęgniarstwa są w ponad 90% kobiety (Koblańska, 2015).

W krajach anglosaskich służby mundurowe oraz Służba Zdrowia często określane są jako „chciwe” z uwagi na duże „zawłaszczenie” pracownika, ponadprzeciętne obciążenie pracą i dużą ilość konfliktów pomiędzy służbą / pracą a życiem rodzinnym / osobistym (Peterson, Uhnoo, 2012). Właściwe dla wymienionych formacji jest wynagrodzenia uzależnione od stopnia i stanowiska. Działania w grupach odpowiedzialnych za bezpieczeństwo oparte są na przepisach i regulaminach, występuje nakaz bezzwłocznego wykonywania poleceń służbowych, wysoki poziom dyspozycyjności i odpowiedzialności, nienormowany czas pracy lub praca zmianowa, ryzyko utraty zdrowia lub życia, stres zawodowy i dyscyplina służby. Przestrzeganiem prawa i dyscypliny przez funkcjonariuszy zajmują się wewnętrzne wyspecjalizowane służby / jednostki (Biuro Spraw Wewnętrznych i Biuro Kontroli w Policji, Biuro Spraw Wewnętrznych w Służbie Więziennej) a dla personelu medycznego Naczelny Rzecznik Odpowiedzialności Zawodowej.

Cechą wspólną formacji mundurowych jest fakt, że wykonywanie obowiązków zawodowych odbywa się na zasadzie stosunku służbowego a nie na podstawie stosunku pracy. Funkcjonariuszy nie obowiązuje Kodeks Pracy a wszelkie kwestie zapisane są w

ustawach pragmatycznych, nawet gdy oznacza to odwołanie się do właściwych artykułów Kodeksu Pracy (Drapikowska, 2014). Personel mundurowy nie może uczestniczyć w takiej działalności, która podważa autorytet urzędowy lub w której wykorzystuje się informacje o charakterze służbowym do celów pozasłużbowych (Piątek, Janowski, Szynowski, 2007). Podjęcie dodatkowej pracy zarobkowej poza służbą wymaga pisemnej zgody przełożonego. Pionowa struktura organizacyjna kreuje określony typ obiegu i dostępu informacji (rozkazy, meldunki, raporty). Paramilitarny charakter tych organizacji, system rozkazodawstwa oraz podległości służbowej powoduje odmienny sposób funkcjonowania pełniących służbę policjantów i funkcjonariuszy SW od zawodów cywilnych. Policja i Służba Więzienna zorganizowane są na wzór wojskowy a początki tego procesu sięgają lat 20-tych ubiegłego wieku (Socha, Letkiewicz, Gula, 2010). Sporządzanie rozkazów oraz kontroli ich wykonania jest precyzyjnie określona i rozpisana w algorytmach (Kręcikij, 2006). Dobór do służby oparty jest na selekcji zarówno fizycznej jak i predyspozycji psychicznych (Wendicki, 2010) a oceny okresowe obejmują m.in. poziom sprawności fizycznej. Służby mundurowe wymagają wielu poświęceń i podporządkowania życia rodzinnego i osobistego wymogom zawodu przez co generują konflikty na styku pracy i życia osobistego (Piotrowski, Królikowska, 2012). Formacje mundurowe mają swoje własne systemy szkolnictwa, które nie są w pełni dostępne dla osób cywilnych (Sirko, 2013). Cechą wspólną służb mundurowych jest fakt, że posiadają monopol na rzecz zapewniania bezpieczeństwa w kluczowych obszarach funkcjonowania państwa. Służby te realizują specyficzne zadania niejednokrotnie w sytuacjach kryzysowych. W przeciwieństwie do innych profesji, policjanci w określonych sytuacjach, które zagrażają ich życiu, muszą podejmować decyzje w których mogą zginąć inni ludzie. Naturalnie nie brakuje w formacjach mundurowych stanowisk podobnych do tych, jakie spotykamy w profesjach cywilnych. Tym niemniej praca w formacjach mundurowych określana jest bardzo często jako służba (Sirko, 2013), ponieważ sprawy państwa stoją ponad interesami osobistymi. Pewna liczba stanowisk biurowych a także stosowane techniki zarządzania upodabniają częściowo formacje mundurowe do profesji cywilnych. Służba w Policji i Służbie Więziennej odznacza się bardzo wysokim poziomem stresu zawodowego (Hartley, 2005). Personel służb mundurowych doświadcza silniejszego stresu zawodowego niż pracownicy profesji cywilnych (Ogińska-Bulik, 2006). Wysoka stresogenność pracy u personelu medycznego jeszcze bardziej uwidoczniła się w trakcie trwania pandemii COVID-19 (Ranieri, Guerra, Di Giacomo, 2021). Rokrocznie odnotowywanych jest ponad 60 napaści w trakcie służby na funkcjonariuszy Służby Więziennej, ponad 1300 na funkcjonariuszy

Policji. Z przemocą fizyczną coraz werbalną coraz częściej ma do czynienia personel medyczny (Bernardes i in., 2021; Bigham i in., 2014). Środowisko pracy personelu odpowiedzialnego za bezpieczeństwo jest często charakteryzowane jako wysoce stresujące, którego działanie odbywa się w wymagających, niestabilnych, niepewnych, złożonych i niejednoznacznych warunkach. (Stiehm, Townsend, 2002). Oznacza to, że personel ten ma do czynienia z wymagającymi zadaniami i środowiskami, które wymagają większej struktury i profesjonalizmu niż to, co jest spotykane w wielu innych kontekstach przemysłowych i zawodowych.

Obciążający charakter pracy powoduje, że liczba samobójstw w Policji jest wyższa niż w innych profesjach (Zbyrad, 2009) czasami nawet 2,5 krotnie (Gorczyca, 2001). Liczba samobójstw w Służbie Więziennej jest większa o blisko 40% niż średnia w innych zawodach (Stack, Tsoudis, 1997). W momencie rozpoczęcia przeze mnie badań, stan prawny dawał możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę funkcjonariuszom Policji i Służby Więziennej z uwagi na obciążające warunki pracy.

Aktualnie w Policji służy ok. 100 tys. funkcjonariuszy, w Służbie Więziennej około 28 tys. W Służbie Zdrowia pielęgniarki i położne to 260 tys. osób, ratownicy medyczni 12 tys., lekarze stanowią grupę około 140 tys. W wymienionych grup najlepiej poznany jest personel medyczny. Badań psychologicznych w Polsce na temat funkcjonowania zawodowego personelu Służby Więziennej i Policji nadal jest niewiele.

Przestawiona powyżej skrócona charakterystyka wybranych przeze mnie grup zawodowych ukazuje wiele podobieństwa. Podstawową zasadą je definiując jest fakt, że powołane zostały, aby zapewnić bezpieczeństwo obywatelom a praca / służba w tych grupach charakteryzuje się ponadprzeciętnymi kosztami psychologicznymi, zdrowotnymi i społecznymi.

C.2 Prowadzenie badań w formacjach mundurowych

Przeprowadzenie badań w formacjach odpowiedzialnych za paramilitarne bezpieczeństwo państwa (Policja i Służba Więzienna) uwarunkowane jest spełnieniem zastrzonych wymagań, które regulują odpowiednie przepisy. Ograniczają one w znacznym stopniu swobodę doboru zarówno narzędzi jak i osób badanych. Zasady przeprowadzenia badań w Służbie Więziennej reguluje zarządzenie Dyrektora Generalnego SW nr BDG-134/2012/600 z dnia 8 sierpnia 2012. Badania w Policji oparte muszą być o procedury opublikowane 12 maja 2014 r. przez Komendę Główną Policji. Prowadzenie badań w Służbie Zdrowia, zwłaszcza w pierwszym etapie pandemii było mocno utrudnione. Z jednej strony

wpływ miała na to pandemia COVID-19 i konieczność ograniczenia kontaktów osobistych a z drugiej strony bardzo duże obciążenie pracą, które nie dawało przestrzeni do podejmowania dodatkowych aktywności przez personel medyczny.

Badacz podejmujący problematykę funkcjonowania w grupach mundurowych liczyć musi się z ograniczeniami. Uzyskanie zgody na takie badania jest często długim i wieloetapowym procesem a swoboda doboru narzędzi i grup badanych jest ograniczona. Odmowa zgody na przeprowadzenia badań nie jest rzadkością. Niejednokrotnie badacz musi zrezygnować z części narzędzi budzących wątpliwość decydentów lub przeprowadzić badania w ściśle wskazanych lub dostępnych podgrupach. Uwarunkowane jest to m.in. charakterem służby, utrudnioną możliwością przeprowadzenia badań w czasie jej trwania z uwagi na wykonywane obowiązki, koniecznością zapewnienia tajności niektórych obszarów funkcjonowania służb, jak również niechęcią samych respondentów obawiających się, że wyniki badań mogą być wykorzystane przy ocenie ich przydatności do służby i wiązać się z negatywnymi dla nich konsekwencjami. Niektórzy przełożeni nie są zainteresowani upublicznieniem informacji o kosztach psychologicznych, jakie muszą ponosić ich podwładni. Niejednokrotnie warunkiem uzyskania zgody na kolejne badanie jest nieujawnianie wszystkich uzyskanych danych z badań wcześniejszych. Z punktu widzenia interesu służby i bezpieczeństwa państwa niektóre ograniczenia są uzasadnione, tym niemniej utrudniają one prowadzenie badań. Pomocnym w prowadzeniu badań było uzyskanie przeze mnie poświadczenia bezpieczeństwa uprawniającego do dostępu do informacji niejawnych oznaczonych klauzurą *poufne* (UG/2010/9-P).

C2 Opis osiągnięcia

Problematyka funkcjonowania grup mundurowych zainteresowała mnie prawie na początku mojej pracy naukowej. Grupą, której początkowo poświęciłem najwięcej uwagi była Służba Więzienna. Efektem prowadzonych badań była obroniona w 2009 roku rozprawa doktorska: „Psychospołeczne korelaty wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej” Podjąłem się w niej próby zidentyfikowania czynników psychologicznych oraz organizacyjnych determinujących proces wypalenia zawodowego.

Kolejne badania polegały na rozszerzeniu perspektywy badawczej z obszaru kosztów psychologicznych służby i pracy (np.: stres, wypalenie zawodowe, intencja odejścia z organizacji) na perspektywę pozytywną (zaangażowanie w pracę) i objęły już nie tylko Służbę Więzienną, ale także, Policję i Służbę Zdrowia oraz w ograniczonym zakresie Siły Zbrojne (bardzo utrudniona możliwość prowadzenia badań). Efektem prowadzonej pracy były

publikacje oraz stworzenie i koordynowanie autorskiego programu „Psychologia grup mundurowych”, w którym psychologowie z Policji, Służby Więziennej i Sił Zbrojnych dzielili się swoją wiedzą ze studentami kierunku *Psychologia* pragnącym związać się z tymi formacjami po ukończonych studiach. Ważnym punktem pracy dydaktycznej jest dla mnie prowadzenia zajęć z przedmiotu „Stres i wypalenia zawodowe służb mundurowych” oraz prowadzenie seminarium magisterskiego z tej tematyki.

Perspektywa kosztów

Wybrane do badań grupy charakteryzują specyficzne środowiska pracy, w których osoby tam zatrudnione / pełniące służbę ponoszą wiele kosztów psychologicznych, społecznych i zdrowotnych. Kontynuując badanie wypalenia zawodowego w Służbie Więziennej podjąłem się próby określenia jakie inne koszty ponoszą funkcjonariusze. Wątek problemów ze zdrowiem pojawił się w trakcie rozmów z osobami pełniącymi stanowiska dowódcze w Służbie Więziennej oraz z lekarzami Medycyny Pracy i BHP SW. Najliczniejszą podgrupą w Służbę Więziennej jest personel ochrony – odpowiada on za bezpieczeństwo jednostek penitencjarnych. Służba ich odbywa się w systemie wielozmianowym, w porze nocnej, w niedziele i święta.

Celem **pierwszej pracy** wchodzącej w skład mojego osiągnięcia naukowego stanowiącego podstawę ubiegania się o stopień doktora habilitowanego było ustalenie zależności pomiędzy bezsennością, stylami radzenia sobie ze stresem, czynnikami organizacyjnymi a wypaleniem zawodowym u funkcjonariuszy SW. Badania zainspirowane zostały wcześniejszymi ustaleniami wskazującymi na wysokie nasilenie wypalenia zawodowego w kontekście stylów radzenia sobie ze stresem (Piotrowski, 2010) oraz zidentyfikowanych problemów ze snem u kadry penitencjarnej, które są znacznie wyższe niż w populacji ogólnej (Piotrowski, 2018).

Bezsenna wiąże się z wieloma negatywnymi konsekwencjami zdrowotnymi (Drake, Vargas, Roth, Friedman, 2014). Powiązana jest ona ze zmęczeniem i drażliwością, obniżonym funkcjonowaniem w ciągu dnia i zaburzeniami nastroju. Analizy danych pacjentów ze zdiagnozowaną bezsennością wskazały, że stresory związane z pracą, stresory rodzinne oraz zdrowotne to najczęściej występujące czynniki powiązane z bezsennością (Bastien, 2004). Wśród pierwszej grupy czynników zawodowych wymienia się w szczególności konflikty z przełożonymi, trudne relacjach interpersonalnych, przeciążenie pracą i trudności finansowe. Wskazywany jest wpływ stresorów zawodowych takich jak: trudności w relacjach zawodowych, niewystarczające wsparcie w pracy, niska satysfakcja z pracy na rozwój bezsenności (Åkerstedt i in., 2002; Nakata i in., 2004). Dzięki prawidłowej

realizacji potrzeby snu możliwa jest efektywna aktywność zawodowa. W literaturze wskazuje się, że jednym z czynników wpływających na rozwój i utrzymywanie się bezsenności jest praca zmianowa (Linton, 2004). Dla prawidłowej realizacji zadań wynikających z konieczności utrzymania porządku i bezpieczeństwa w jednostkach penitencjarnych funkcjonariusze działu ochrony, który jest najliczniejszym działem w Służbie Więziennej, pracować muszą w systemie wielozmianowym, w niedziele oraz święta. Taki system pracy przyczynia się do deregulacji rytmu okołodobowego, co skutkuje problemami ze zdrowiem, większymi kosztami wykonywania pracy i popełnianiem większej ilości błędów (Tang i in., 2020). Zaburzenia jakości snu skutkują zwiększeniem ryzyka zgonu o około 15% (Leary i in., 2020).

Aktualne wytyczne WHO postulują, aby osoby powyżej 40 r.ż. w bardzo ograniczonym stopniu pracowały w porze nocnej (Erren i in., 2019). Niestety zarówno uwarunkowania organizacyjne jak i możliwości kadrowe uniemożliwiają realizację tego postulatu.

Warunki pracy mają udokumentowany wpływ na zdrowie pracowników i w zależności od ich charakterystyk może być to wpływ pozytywny, jak i negatywny (Seidler i in., 2014). Jeśli warunki są niekorzystne dla pracownika, to mogą prowadzić do rozwoju syndromu wypalenia zawodowego. Dochodzi do niego, gdy długotrwała ekspozycja na emocjonalnie trudne sytuacje w miejscu pracy rzutują na pojawienie się stanu wyczerpania fizycznego, emocjonalnego, psychicznego (Schaufeli i in., 2009). Wypalenie stanowi rezultat doświadczania chronicznego stresu zawodowego, z którym jednostka nie poradziła sobie w sposób wystarczający. Nagromadzenie czynników stresogennych i nieefektywne działania rzutują na motywację i zaangażowanie w realizację celów przez pracownika, co przekłada się z kolei na niższą wydajność pracy.

Dzięki nawiązanej współpracy z Dr Imaduddin'em Hamzah z indonezyjskiej Politechniki Penitencjarnej (Politeknik Ilmu Pemasyarakatan) możliwe było przeprowadzenie badań porównawczych. Indonezyjski system penitencjarny zmaga się z problemami, które w polskim modelu oddziaływań penitencjarnych zostały już systemowo rozwiązane (np.: przeludnienie osadzonych, stosowane kary fizyczne, kara śmierci, przemyt substancji psychoaktywnych do zakładów karnych, stosowane programy resocjalizacyjne, model zarządzania personelem, przepisy BHP). Celem podjętych badań było identyfikacja nasilenia zjawiska bezsenności w grupie funkcjonariuszy penitencjarnych z Polski i Indonezji oraz jego znaczenia w etiologii wypalenia zawodowego. W badaniu zastosowano *Ateńską Skalę Bezsenności* autorstwa Soldatos, Dikeos i Paparrigopoulos (2000), *Oldenburski*

Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego autorstwa Demerouti i Bakker'a (Baka, Basińska, 2016) oraz *Kwestionariusz COPE* Carver'a z zespołem (1989). Przebadano łącznie 778 osób. W Polsce było to 288 a w Indonezji 376 funkcjonariuszy penitencjarnych. **Badania ujawniły, że wysoki odsetek funkcjonariuszy wykazujące wczesne symptomy zaburzeń związanych ze snem. W wyniku analiz ustalono, że jakość snu powiązana jest ze zdolnością radzenia sobie ze stresem. W badaniu ustalony został związek między zaburzeniami snu a wypaleniem zawodowym, zarówno wyczerpaniem psychofizycznym oraz emocjonalnym, jak i dystansowaniem się wobec pracy.** Wykorzystując podział strategii radzenia sobie na trzy grupy ustalono, że reakcje nastawione na aktywne radzenie sobie (engagement) również przy pomocy wsparcia społecznego i pozyskiwania informacji (help-seeking) są częściej obserwowane u tych badanych, którzy mają lepszą jakość snu. Wyniki przeprowadzonych badań pozwalają na podkreślenie roli czynnika jakim jest wielozmianowość dla kształtowania się zaburzeń snu. Niektórzy pracownicy nie mogą dostosować się do harmonogramów pracy zmianowej i istnieje ryzyko wystąpienia u nich zaburzenia pracy zmianowej (shift work disorder) (Sateia, 2014).

Przeprowadzone analizy i uzyskane dane mogą stanowić ważny argument dla podejmowania działań z zakresu promocji zdrowia, w tym higieny snu, skierowanych do personelu więziennego, przede wszystkim w stosunku od funkcjonariuszy pełniących służbę w systemie wielozmianowym. Efekty badań stanowią również ważną informację dla kierownictwa instytucji penitencjarnych, które odpowiada za szeroko rozumiane bezpieczeństwo i higienę pracy. Wypoczęty nocą (przed dniem pracy) pracownik to bardziej zaangażowany funkcjonariusz. W obliczu uzyskanych wyników badań należy poruszyć kwestię pracy zmianowej. Projektowanie zmian pracy w sposób najmniej ingerujący w stan zdrowia funkcjonariusza wydaje się być jedynym rozwiązaniem. Prawidłowo prowadzone treningi z zakresu radzenia sobie ze stresem mają udokumentowany pozytywny wpływ na społeczne przystosowanie i redukcję lęku w grupach studentów oraz bardziej efektywne radzenie sobie oraz innych grupach nie-klinicznych (Khodadadi, Adibsereshki, Movallali, 2017; Sharon-David, Tenenbaum, 2017; Pashib i in., 2014). Istnieje możliwość wdrożenia takich oddziaływań do więziennictwa z uwagi chociażby na fakt, że w polskim systemie szkolenia personelu więziennego podjęto systemową próbę wprowadzenia warsztatów antystresowych. Dzięki przeprowadzonym badaniom poszerza się wiedza na temat relacji między bezsennością, radzeniem sobie a wypaleniem zawodowym w krajach o różnych modelach systemu penitencjarnego.

Wyniki badań opublikowano w artykule:

Sygit-Kowalkowska, E., **Piotrowski, A.**, Hamzah, I. (2021). Insomnia among Prison Officers and Its Relationship with Occupational Burnout: The Role of Coping with Stress in Polish and Indonesian Samples. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4282. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084282>

Celem **drugiej pracy** była identyfikacja siły oddziaływania satysfakcji z pracy, konfliktów praca – rodzina oraz wsparcia organizacyjnego w kontekście kraju zamieszkania na intencję odejścia z pracy pielęgniarek.

Personel Służby Zdrowia odpowiedzialny jest za bezpieczeństwo zdrowotne obywateli. Najliczniejszą grupę (56%) wśród personelu medycznego stanowią pielęgniarki. W Polsce zarejestrowanych jest blisko 350 tysięcy pielęgniarek i 61 tysięcy położnych, z czego zawód wykonuje odpowiednio 234 tysiące pielęgniarek i 28 tysięcy położnych. Dane te wskazują, że bardzo duża ilość personelu medycznego nie pracuje w swoim wyuczonym zawodzie. Wiele krajów, w tym także Polska, zмага się z trwałym niedoborem personelu pielęgniarskiego, co przekłada się na obniżenie się bezpieczeństwa zdrowotnego pacjentów. Raport Naczelnej Izby Pielęgniarek i Położnych wskazuje, że liczba zatrudnionych pielęgniarek i położnych do 2025 roku zmniejszy się o ponad 16 tysięcy, a do 2030 roku o ponad 36 tysięcy, a już teraz 70 tysięcy ma uprawnienia emerytalne i może w każdej chwili przejść na emeryturę (Turchała, 2021). Według światowych standardów niedobór pielęgniarek w Polsce wynosi około 60 tysięcy (Kilańska i in., 2019). Od przystąpienia Polski do Wspólnoty Europejskiej blisko 20 tysięcy pielęgniarek i położnych opuściło Polskę, aby znaleźć zatrudnienie w innym kraju. Część absolwentów studiów pielęgniarskich w ogóle nie podjęła pracy w Polsce, ponieważ jeszcze w trakcie studiów byli rekrutowani do pracy za granicą (Dåderman, Basinska, 2016). Zjawisko to generowane było niejako systemowo, ponieważ w niektórych uczelniach w trakcie studiów przyszłe pielęgniarki miały zapewniony kurs języka norweskiego.

Niedobór pielęgniarek oraz ich zwalnianie się z pracy stanowi ogromne wyzwanie dla systemu opieki zdrowotnej. Rotacja personelu w tej profesji jest dużo wyższa niż w innych zawodach (Lee, Kim, Yoon, 2011). Koszty związane z kształceniem i szkoleniem, ponowną rekrutacją i wdrażaniem nowych pracowników, którzy nie są w pełni produktywni na początkowym etapie pracy i wymagają dodatkowej uwagi innych pracowników są bardzo duże. Aktualna średni wiek pielęgniarek i położnych w Polsce to ponad 53 lata i nieprzerwanie od kilkunastu lat rośnie (NIPIP, 2018). Średni wiek zgonu pielęgniarek w

Polsce jest o 20 lat niższy w porównaniu do populacji ogólnej kobiet (Turchała, 2021; NIPIP, 2021).

Brak zadowolenia z pracy jest jednym z podstawowych czynników determinujących intencję odejścia. Warunki pracy, wynagrodzenie, styl zarządzania, relacje interpersonalne w miejscu pracy to podstawowe czynniki determinujące satysfakcję z pracy. Badania Lu z zespołem (2012) wskazują, że zadowolenie pielęgniarek z pracy ma istotny związek z jakością wykonywanej przez nie pracy. Satysfakcja z pracy wiąże się z jakością wykonywanych obowiązków, przez co pielęgniarki bardziej skupiają się na pacjentach i ich rodzinie niż na obowiązkach administracyjnych. Spostrzegane wsparcie organizacyjne może działać jako czynnik zmniejszający stres w pracy oraz osłabiający relację między stresem a intencją odejścia. Dodatkowo wsparcie organizacyjne umożliwia lepsze funkcjonowanie pracownika w organizacji i wiąże się z jego wyższą efektywnością i satysfakcją z pracy (Rhoades, Eisenberger, 2002). Dostępne wsparcie organizacyjne zwiększa szansę na rozwój pracownika przez co intencja odejścia z organizacji obniża się, spada ilość konfliktów interpersonalnych a rośnie produktywność i zaangażowanie w pracę (Shanock, Eisenberger, 2006; Baranik, Roling, Eby, 2010).

Ponad 40% pielęgniarek pracuje w więcej niż jednym miejscu pracy. Nakłada się to na konieczność wykonywania obowiązków w systemie zmianowym, w porze nocnej oraz w niedziele i święta. Funkcjonowanie w takim systemie dezorganizuje życie osobiste i staje się czynnikiem generującym konflikty pomiędzy sferą rodzinną a zawodową. Konflikty takie wiążą się z szerokim zakresem konsekwencji, jak objawy depresyjne, zmniejszenie satysfakcji z pracy, wypalenie zawodowe (Zhou, Meier, Spector, 2019). Konsekwencją są błędy medyczne i niskie wyniki w pracy. Sprzyjają to podjęciu decyzji opuszczenia zawodu (Thanacoody, Bartram, Casimir, 2009).

Spółeczeństwo irańskie bardzo różni się od społeczeństwa polskiego. Średnie wiek Irańczyków to 32.2 lat a w Polsce 40.2 lat. W Iranie, podobnie jak w wielu innych krajach brakuje pielęgniarek. Niedobór w zawodzie spowodowany jest przez niezadowolenie z pracy oraz czynniki organizacyjne. Dodatkowo pielęgniarki irańskie, podobnie jak polskie, mają dużą liczbę nadgodzina. Zarówno pielęgniarki irańskie jak i polskie postrzegają siebie jako osoby o niższym statusie społecznym, w porównaniu z innymi pracownikami służby zdrowia o podobnym wykształceniu. Mają ponadto niewiele możliwości awansu w porównaniu z innymi pracownikami medycznymi (Zarea, Negarandeh, Dehghan-Nayeri, Rezaei-Adaryani, 2009; Janus, Filar-Mierzwa, 2019).

Współpraca z Profesorem Zahrą Nikkhah-Farkhani z University of Bojnord, z Iranu zainicjowana została w trakcie konferencji organizowanej przez Zaim University w Istambule. W wyniku prowadzonych dyskusji zaprojektowaliśmy badanie porównawcze, którego celem było ustalenie siły oddziaływania satysfakcji z pracy, wsparcia organizacyjnego oraz konfliktów sfery rodzinnej i zawodowej w kontekście kraju zamieszkania (Iran vs Polska) na intencję odejścia z pracy. Badanie przeprowadzone zostało na grupie 166 pielęgniarek polskich i 200 pielęgniarek irańskich z wykorzystaniem *Skali intencji odejścia* (Kelloway, Gottlieb, Barham, 1999), *Skali satysfakcji z pracy* (Lu, While, Barriball, 2007), *Skali konfliktu praca – rodzina* (Carlson, Kacmar, Williams, 2000) oraz *Skali wsparcia organizacyjnego* (Karasek i in., 1998). Analizy porównawcze wykazały, że u polskich pielęgniarek intencja odejścia z pracy była wyższa, satysfakcja z pracy niższa, percepcja konfliktów pomiędzy pracą a rodziną wyższa, a spostrzegane wsparcie organizacyjne niższe w porównaniu z pielęgniarkami irańskimi. **Ustalono, że narodowość jest powiązana ze związkiem satysfakcji z pracy z intencją odejścia wśród polskich pielęgniarek, nie stwierdzono takiej zależności u pielęgniarek irańskich.** Wyniki wskazują, że polskie pielęgniarki mają wyższą intencję odejścia niż pielęgniarki irańskie. Polskie pielęgniarki mają większe perspektywy, aby znaleźć pracę, w tym też pracę za granicą lub w innym zawodzie, co potencjalnie może zwiększać ich intencję odejścia. Mieszkańcy Iranu objęci międzynarodowymi sankcjami mają ograniczoną możliwość przemieszczania się, podjęcia edukacji i pracy za granicą. Dotyczy to w szczególności kobiet (przeważają one w grupie pielęgniarek), które muszą mieć specjalne pozwolenia od męża na każdorazowy wyjazd zagraniczny. Bardzo niewiele irańskich kobiet otrzymuje takie permanentne pozwolenie rejestrowane przez notariusza przy zawarciu związku małżeńskiego. Nie bez znaczenia jest także odmienna sytuacja ekonomiczna Polski i Iranu. W trakcie trwania badania oficjalna stopa bezrobocia w Iranie wynosiła 12% wobec 3,8% w Polsce. Wyniki badania wskazują, że przy korzystniejszej sytuacji na rynku pracy pielęgniarki są w stanie częściej rozważać zmianę zatrudnienia. Dodatkowo warto zauważyć, że chociaż u polskich pielęgniarek satysfakcja z pracy była niższa, to jednak różnica nie była istotna statystycznie. Polskie pielęgniarki deklarowały większą ilość konfliktów praca – rodzina niż pielęgniarki irańskie, jednak tylko w przypadku pielęgniarek irańskich natężenie konfliktów miało wpływ na intencję odejścia. Tradycyjnie funkcjonujący model rodziny w społeczeństwie irańskim nakłada na kobiety niemal wyłączną odpowiedzialność za życie rodzinne. W Iranie, podobnie jak w Polsce, personel pielęgniarski to w większości kobiety. Bardziej egalitarny model rodziny w Polsce skutkuje braniem coraz większej odpowiedzialności za funkcjonowanie

rodziny przez mężczyzn. Irańskie pielęgniarki doświadczają w miejscu pracy większego wsparcia niż pielęgniarki polskie. Wsparcie w miejscu pracy obniża doświadczanie konfliktów pomiędzy sferą rodziną a pracą zawodową. Zależność ta jest istotna w grupie pielęgniarek polskich.

W badaniu ustalono ponadto, że satysfakcja z pracy wpływa na obniżenie się intencji odejścia jedynie u polskich pielęgniarek. Zaproponować można następujące wnioski praktyczne: zapewnienie elastycznego planu pracy w irańskich szpitalach, usprawnienie pracy zespołową i polepszenie współpracy w polskich szpitalach zmniejszy może intencję odejścia z pracy pielęgniarek. Przeprowadzone badania przyczyniają się do pełniejszego zrozumienia intencji odejścia pielęgniarek w kontekście międzykulturowym.

Wyniki badań opublikowano w artykule:
Nikkhah-Farkhani, Z., **Piotrowski, A.** (2020). Nurses' turnover intention a comparative study between Iran and Poland. *Medycyna Pracy*, 71(4), 413–420.
<https://doi.org/10.13075/mp.5893.00950>

Identyfikacja nasilenia stresu u polskich i irańskich pielęgniarek w kontekście prężności, stosowanych strategii radzenia sobie, klimatu obciążenia pracą oraz intensywności kontaktu z pacjentami z COVID-19 w trakcie pandemii to cel **trzeciej pracy** wchodzącej w skład mojego osiągnięcia naukowego.

Pielęgniarki doświadczają stresu w miejscu pracy z wielu źródeł, zwłaszcza w kontekście środowiska szpitalnego, które szybko się zmienia w odpowiedzi na rozwój technologii medycznej (Janicka, Basińska, Sołtys, 2020). Wynika to z ich ciągłego zaangażowania w bardzo wymagające emocjonalnie relacje z pacjentami, a także z intensywnych wymagań poznawczych i ilościowych. Brak wystarczających zasobów opieki zdrowotnej wraz ze wzrostem odsetka osób starszych w populacji spowodowały większe ilościowe zapotrzebowanie na pielęgniarki, zwłaszcza w kontekście rosnących wymagań, obciążenia i tempa pracy (Malinowska-Lipień i in., 2021).

Początek pandemii COVID-19 to okres szczególnie dużego obciążenia pracą oraz doświadczania wysokiego stresu przez personel medyczny. Codzienna trudna, złożona i obciążająca praca personelu pielęgniarskiego stała się w trakcie pandemii jeszcze bardziej obciążająca. Brak procedur, wiedzy oraz środków ochrony indywidualnej (PPE) a także braki kadrowe zwielokrotnione zachorowaniem samego personelu powodowały nadzwyczajne obciążenie systemu opieki zdrowotnej. Na początku pandemii połowa osób zakażonych koronawirusem SARS-CoV-2 to personel opieki zdrowotnej. Brak wystarczającej liczby precyzyjnych testów, wysokie ryzyko transmisji wirusa, brak ustalonych procedur leczenia, ograniczone zasoby PPE powodowały nadzwyczajne obciążenie pracą zawodową (Maben,

Bridges, 2020). Dodatkowo permanentne stosowanie PPE wprawdzie zmniejsza ryzyko infekcji, ale sprawia także, że regularna praca staje się znacznie trudniejsza do wykonania. W trakcie pandemii pielęgniarki są zmuszone równoważyć opiekę nad pacjentem z troską o zdrowie swoje i najbliższej rodziny. Zasoby osobiste, takie jak prężność czy stosowane strategie radzenia sobie umożliwiają lepsze przystosowanie do sytuacji trudnych. Jest to szczególnie istotne w kontekście wysokiego obciążania pracą (Emmanuel, Dall’Ora, Ewings, Griffiths, 2020).

Kontynuując współpracę z Profesor Zahrą Nikkhah-Farkhani podjęliśmy próbę ustalenia nasilenia stresu u polskich i irańskich pielęgniarek w kontekście stosowanych przez nich strategii radzenia sobie ze stresem, prężności, klimatu obciążenia pracą oraz intensywności kontaktu z pacjentami z COVID-19. W trakcie prowadzenia badań potwierdzonych przypadków infekcji w Polsce było poniżej 1200, podczas gdy w Iranie było to już ponad 170 tysięcy.

Porównując Iran i Polskę wskazać należy podstawowe różnice w funkcjonowaniu systemu medycznego. Populacja Iranu jest dwa razy większa w porównaniu do populacji Polski, nie przekłada się to jednak na ilość personelu medycznego. W Polsce na 1000 mieszkańców przypada 5,2 pielęgniarek, a w Iranie jest to zaledwie 1,5. Ponadto jakość życia mierzona wskaźnikami postępu społecznego wskazuje, że Iran jest na 65 miejscu, podczas gdy Polska na 35 (The Social Progress Imperative, 2021). Różniące w jakości życia przekładać się mogą na warunki pracy, dostępne zasoby i w efekcie na dobrostan pracowników. Dodatkowo różnice w jakości życia mogą modyfikować nasilenie odczuwania codziennych negatywnych zdarzeń. W kraju o wyższej jakości życia można spodziewać się mniejszej ilości codziennych stresujących wydarzeń.

Badanie przeprowadzone zostało na początku czerwca 2020 z wykorzystaniem *Skali klimatu przeciążenia pracą* (Mazzetti, Schaufeli, Guglielmi, Depolo, 2016), kwestionariusza *Mini COPE* Carver’a (1997), *Skali Prężności* (Ogińska-Bulik, 2008) oraz *Kwestionariusza Poczucia Stresu* (Plopa, Makarowski, 2010) na grupie 158 pielęgniarek polskich i 151 pielęgniarkach irańskich. Proponowane przez Carver’a strategie radzenia sobie ze stresem można pogrupować na wiele sposobów (Su i in., 2015). Testując najbardziej powszechne zdecydowaliśmy się podzielić strategie na trzy grupy: *zorientowane na emocje*, *zorientowane na problem* oraz *strategie dysfunkcjonalne*. Najważniejsze ustalenia z badań wskazują, że pielęgniarki z obu krajów charakteryzuje podobnie spostrzegany klimat obciążenia pracą oraz zbliżone zasoby prężności. **Pielęgniarki polskie i irańskie różnią się częstotliwością stosowanych strategii radzenia sobie ze stresem, jego nasileniem oraz częstotliwością**

kontaktów z pacjentami z COVID-19. Pielęgniarki, które mają kontakt z pacjentami z COVID-19 doświadczają wyższego stresu i intensywniej odczuwają klimat obciążenia pracą. Zarówno polskie jak i irańskie pielęgniarki stosowały strategie *emocjonalne* w radzeniu sobie ze stresem. Obie grupy stosowały *dysfunkcjonalne* strategie, przy czym irańskie pielęgniarki częściej stosowały *zaprzeczanie* a polskie *samoobwinianie się*. Irańskie pielęgniarki stosowały strategie skoncentrowane na *emocjach* częściej niż polskie pielęgniarki, które z kolei częściej stosowały strategie *skoncentrowane na problemie* oraz *dysfunkcyjne strategie* radzenia sobie. Irańskie pielęgniarki nie stosowały *humoru* a polskie *zwrotu ku religii* jako strategii zaradczych. Irańskie społeczeństwo jest bardziej religijne, a sama religia traktowana jest w sposób bardzo publiczny. Od samego początku pandemii wsparcie irańskiemu personelowi pielęgniarskiemu zapewnili *śłudzy świątyni* Imam Reza Shrine.

Na podstawie przeprowadzonych badań przedstawić można kilka rozwiązań praktycznych, które zredukować mogą odczuwanie stresu przez personel pielęgniarski. Tam, gdzie jest to możliwe, warto zredukować przepracowanie personelu. Należy również promować skuteczne metody radzenia sobie ze stresem. Konieczne są zmiany strukturalne i organizacyjne wykraczające poza obszar oddziaływania psychologii, jak np.: redukcja nadgodzin, promowanie pracy tylko w jednym miejscu, adekwatne wynagrodzenie, systemowe rozwiązania niwelowania luki pokoleniowej. Wyniki przeprowadzonego badania pozwalają lepiej poznać naturę odczuwania stresu przez pielęgniarki w zależności od warunków epidemiologicznych w krajach o różnym wzorze zachorowalności na COVID-19.

Wyniki badań opublikowano w artykule:

Piotrowski, A., Nikkhah-Farkhani, Z., Makarowski, R. (2021). Stress among nurses from countries variously affected by the COVID-19 pandemic – results collected in Poland and Iran. *Medycyna Pracy*, 72(5), 457–465. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01119>

Celem **czwartej pracy** była identyfikacja zmienności stresu oraz prężności u ratowników medycznych przed i w trakcie pierwszej fali pandemii COVID-19 oraz ustalenie związku pomiędzy składowymi prężności a wymiarami odczuwanego stresu.

Ratownicy medyczni, to obok pielęgniarek i lekarzy personel pierwszej linii odpowiedzialny za bezpieczeństwo zdrowotne. Praca ratowników polega na niesieniu pomocy osobom w sytuacji nagłego zagrożenia zdrowia i życia. Ich praca nabrała jeszcze większego znaczenia w trakcie pandemii z uwagi na zwiększoną liczbę osób wymagających natychmiastowej pomocy. Wykonywanie obowiązków ratownika wiąże się z wysokimi wymaganiami fizycznymi, takimi jak przenoszenie pacjentów, prowadzenia akcji

reanimacyjnej, długie dyżury pracy, praca w systemie zmianowym oraz w niedziele i święta (Coffey i in., 2016). Są oni narażeni na wysokie wymagania psychologiczne a ich dobrostan jest dodatkowo pod wpływem stresu i traumatycznych doświadczeń. Traumatycznymi wydarzeniami są m.in. wypadki przy pracy, obserwowanie cierpienia innych, kontakt ze śmiercią (Ogińska-Bulik, 2014). Podczas trwania pandemii, szczególnie w pierwsze jej fazy, system opieki zdrowotnej znacząco pogorszył swoje funkcjonowanie z uwagi na dodatkową liczbę pacjentów wymagających natychmiastowej pomocy. Nagłe obciążenie systemu opieki zdrowotnej przełożyło się na wyjątkowo duże obciążenie ratowników medycznych. W pierwszym okresie pandemii personel medyczny stanowił połowę osób zakażonych wirusem SARS-CoV-2. W wyniku czego znaczna ilość personelu medycznego nie mogła wykonywać swoich obowiązków. Nałożenie się na siebie gwałtownego wzrostu liczby pacjentów w poważnym stanie, wymagających natychmiastowej pomocy oraz postępujące braki kadrowe spowodowane niezdolnością do pracy z uwagi na zakażenie się koronawirusem, skutkować musiały znacznym obciążeniem dodatkowymi obowiązkami tych wszystkich, którzy mogli świadczyć pracę. Z uwagi na nieunikniony kontakt z ciałem pacjenta, płynami ustrojowymi oraz transmisją powietrzną wirusa ratownicy medyczni są narażeni na wysokie ryzyko ekspozycji na patogeny (Tysiac-Miśta, Bulanda, 2021). Zakażeni ratownicy oraz ci, którzy przebywali na kwarantannie, czasowo wyłączeni zostali z możliwości świadczenia pomocy medycznej. Niektórzy ratownicy nie byli w stanie podjąć pracy z uwagi na obawę utraty zdrowia.

Początek pandemii to okres szczególny – brak było jeszcze standardów i wytycznych jak postępować z chorymi a szybkość rozprzestrzeniania się wirusa sparaliżowała system opieki zdrowotnej w wielu krajach. Zagrożenie zakażeniem wywołało troskę nie tylko o swoje życie, ale także o życie współpracowników, innych pacjentów oraz oczywiście rodzin samych ratowników. W pierwszym etapie pandemii 30% zgonów stanowił personel medyczny (Nolan i in., 2020). Pojawiające się poczucie zagrożenia spowodować może stres psychologiczny. Bezpośrednie obserwowanie skutków choroby, świadomość liczby zgonów oraz trudności w zapobieganiu i zwalczaniu infekcji są źródłem niepokoju ratowników medycznych (Shahzad i in., 2020).

Niepokój i stres w pracy wpływają zarówno na dobrostan jak i na schemat snu ratowników medycznych. Narażenie na psychologicznie traumatyczne zdarzenia (PPTE) może być nieuniknionym ryzykiem zawodowym w profesjach medycznych. Personel opieki zdrowotnej, operatorzy numerów alarmowych, dyspozytorzy, ratownicy medyczni, lekarze, pielęgniarki są narażeni na duży stres w miejscu pracy oraz związane z tym ryzyko zaburzeń

psychicznych (Krakauer i in., 2020). Badania sugerują, że prawie 45% personelu bezpieczeństwa publicznego uzyskało wynik pozytywny dla co najmniej jednego zaburzenia psychicznego (Carleton i in., 2019). Ponad 80% ratowników medycznych raportowało, że doświadczyło „niezwykle niepokojącego incydentu” w ciągu ostatnich sześciu miesięcy (Greinacher i in., 2019). Inne badania wykazują spójne powiązania między psychologicznymi kosztami pracy personelu medycznego a bezpieczeństwem i jakością opieki zdrowotnej (Johnson i in., 2017; Cleary i in., 2018). Stan psychiczny ratowników przełoży się może na ich skuteczność, a w efekcie na bezpieczeństwo pacjentów.

Ratownicy medyczni są regularnie narażeni na zmaganie się z różnymi rodzajami incydentów klinicznych, wypadków śmiertelnych, nieudanych resuscytacji. Coraz częściej stają się ofiarami napaści oraz agresji słownej. Wszystkie te zdarzenia mogą niekorzystnie wpływać na ich stan fizyczny i zdrowie psychiczne. Schemat pracy w systemie wielozmianowym, praca w pojedynkę oraz konieczność dopełnienia obowiązku dokumentowania wszystkich czynności medycznych może mieć skumulowany wpływ na wydajność i zdolność radzenia sobie pracowników. Zasoby osobiste, takie jak prężność są bardzo istotne w radzeniu sobie ze stresem. Badacze są zgodni, że prężność jest stosunkowo trwałą dyspozycją warunkującą elastyczną adaptację do zmieniających się warunków i wymagań życiowych (Ogińska-Bulik, 2014). Wykazano również, że prężność u doświadczonych ratowników jest wyższa w porównaniu z ratownikami o krótkim stażu (Gayton, Lovell, 2012). Te ustalenia wspierają postulat do zwiększenia prężności ratowników medycznych w celu ochrony ich dobrostanu. Problematyka prężności w zawodzie lekarza doczekała się już wielu opracowań, wciąż jednak niewiele poświęconych zostało personelu ratowników medycznych (Clompus, Albarran, 2016). Przegląd badań przeprowadzony przez Phillips (2019) wskazuje, że na odporność ratowników wpływają rodzaje stresorów, zmaganie się z nimi oraz stosowane strategie radzenia sobie. Niektóre strategie są modyfikowalne, co potwierdzają badania sugerujące, że prężność może się zwiększać, ale także zmniejszać wraz z upływem czasu. Kontekst pandemii COVID-19 otworzył przestrzeń do przeprowadzania badań na temat zmienności prężności ratowników oraz ustalenia, które z wymiarów prężności obniżają stres w trakcie pandemii.

Pierwsze badanie przeprowadzone zostało na grupie 75 ratowników medycznych w październiku i listopadzie 2019 roku. Drugie badanie przeprowadzone zostało wśród 84 ratowników w maju i w czerwcu 2020 roku. W pierwszym badaniu wykorzystano cztery narzędzia badawcze. W trakcie trwania pandemii koniecznym było ograniczenie liczby

narzędzi badawczych z uwagi na bardzo duże przeciążenie pracą i dostępność ratowników, z tego też względu w drugim badaniu wykorzystano jedynie dwa narzędzia badawcze.

W badaniu wykorzystano *Skalę Pomiaru Prężności* (Ogińska-Bulik, Juczyński, 2008) oraz *Skalę Poczucia Stresu* (Plopa, Makarowski, 2010). Z przeprowadzonych badań można wyprowadzić kilka wniosków. **Ratownicy medyczni deklarowali wyższy stres intrapsychiczny przed pandemią niż w trakcie jej trwania. Odnotowano także wyższą tolerancję na niepowodzenia i traktowanie życia jako wyzwanie oraz wyższe optymistyczne nastawienie do życia i zdolność mobilizowania się w trudnych sytuacjach (składowe prężności) w trakcie pandemii.** Ratownicy medyczni, którzy w swojej pracy mieli kontakt w trakcie pandemii z pacjentami zainfekowanymi wirusem SARS-CoV-2 odczuwali znacznie wyższy stres na każdym z jego wymiarów. Warto podkreślić, że **ratownicy mający kontakt z pacjentami z COVID-19 odczuwali stres w przedziale 4-5 stena, a nie mający takiego kontaktu w przedziale 2 i 3 stena.** Kontakt lub jego brak z takimi pacjentami nie różnicował ratowników z uwagi na zasób, jakim jest *prężność*. Udział *prężności* w wyjaśnieniu zmienności odczuwania stresu okazał się bardzo duży. Dla *napięcia emocjonalnego* najlepszym predykatorem jest *otwartość na nowe doświadczenia i poczucie humoru* oraz *wytrwałość i determinacja w działaniu*, która najlepiej wyjaśnia także *stres zewnętrzny*. *Kompetencje osobiste do radzenia sobie i tolerancja negatywnych emocji* najlepiej wyjaśniają *stres intrapsychiczny*. **Poszczególne wymiary stresu wyjaśniane były w bardzo dużym stopniu (od 54% do 75%) zaledwie przez składowe jednej zmiennej – prężności.** W trakcie trwania pandemii doświadczenie subiektywne odczucie stresu zmniejszyło się na każdym z wymiarów, jednak tylko *stres intrapsychiczny* obniżył się w istotny sposób.

Możliwych jest kilka interpretacji obniżenia się doświadczanego stresu: aktywizacja zasobów, habituacja, zmiana hierarchii wartości. Konieczność zmagania się z trudnymi sytuacjami buduje odporność osobistą a wcześniejsze doświadczenia z traumatycznymi wydarzeniami mogą być czynnikiem sprzyjającym gromadzeniu zasobów. Innymi słowy: negatywne konsekwencje stresu mogą współistnieć z jego pozytywnymi skutkami.

Można się spodziewać, że w zawodzie ratownika medycznego funkcjonować będą osoby, które mają wystarczające zasoby, aby w sytuacjach bardzo trudnych efektywnie wykonywać swoje obowiązki. *Wytrwałość i determinacja w działaniu* jest tutaj kluczowym zasobem. Można postawić wniosek, że ratownicy mający w zwyczajnych sytuacjach i tak wysokie zasoby, w trakcie pandemii potrafi je jeszcze bardziej zaktywizować, przez co ich odczucie stresu obniżyło się. Wyniki tego badania przyczyniają się do lepszego zrozumienia zależności pomiędzy prężnością a stresem ratowników medycznych wywołanym pandemią

COVID-19. Podobnie jak w badaniu funkcjonariuszy Służby Więziennej poczucie własnej skuteczności było najlepszym predyktorem wypalenia zawodowego (Piotrowski, 2010), tak w przypadku ratowników medycznych dla stresu okazała się prężność. Wyniki tego badania przydatne mogą być podczas selekcji i szkolenia ratowników medycznych.

Wyniki badań opublikowano w artykule:

Piotrowski, A., Makarowski, R., Predoiu, R., Predoiu, A., Boe, O. (2021). Resilience and subjectively experienced stress among paramedics prior to and during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology, 12*, 2969. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.664540>

Celem **piątej pracy** była identyfikacja nasilenia intencji odejścia z organizacji pielęgniarek i położnych w trakcie trwania pandemii COVID-19 w kontekście doświadczanego stresu, stosowanych stylów radzenia sobie ze nim oraz satysfakcji z pracy.

Charakterystyka funkcjonowania i warunków pracy personelu medycznego zastała już uprzednio przedstawiona, dlatego też ograniczę się do omówienia najwyższych wyników i przedstawienia wniosków z badań.

Okres pandemii to czas wielu rezygnacji z pracy pielęgniarek. Niektóre szpitale tymczasowe dedykowane pacjentom z COVID-19 musiały w bardzo krótkim czasie zawiesić swoją działalność z powodu braku personelu chcącego/mogącego świadczyć pracę na oddziałach. Pielęgniarki rezygnowały z pracy także w innych, kluczowych punktach opieki zdrowotnej, jak np.: Szpitalne Oddziały Ratunkowe. Jako powód rezygnacji wskazywały zbyt niskie uposażenie w stosunku do innych pracowników medycznych pracujących z pacjentami z COVID-19. W wielu sytuacjach podwyżka uposażenia okazała się być niewystarczającym czynnikiem skłaniającym do pozostania w pracy. Obawa o własne zdrowie, to kolejny czynnik warunkujący rezygnację z pracy. Problem ten w wielu miejscach spowodował drastyczne obniżenie się możliwości świadczenia opieki medycznej. Przykładowo, pomimo wprowadzonych podwyżek aż 100 spośród 160 pielęgniarek zrezygnowało z pracy w szpitalu w Drezdenku w przeciągu kilku zaledwie dni (Mielcarek, 2020).

Duże obciążenie dodatkową pracą personelu medycznego w trakcie pandemii, w połączeniu z gwałtownym zmniejszeniem się liczby personelu, spowodowało konieczność przejścia większej liczby obowiązków przez mniejszą ilość osób. Fakt ten nie jest bez wpływu na bezpieczeństwo zdrowotne obywateli. Przeciążenie pracą, dodatkowe lub przedłużane dyżury nie poprawiają jakości opieki medycznej. Pielęgniarki nie mogą w takiej sytuacji poświęcić wystarczającą ilość uwagi każdemu pacjentowi. Brak czasu przekłada się na

niewystarczającą ilość zebranych informacji o stanie zdrowia pacjenta, poświęcanie mu mniej czasu, zaniedbywanie pacjentów, pracę w pośpiechu, błędy medyczne.

W początkowym przebiegu pandemii SARS-CoV-2 pracownicy służby zdrowia doświadczali ogromnego obciążenia pracą, ekspozycji na wirusy, braku odpowiedniego sprzętu ochrony osobistej, dylematów moralnych, nieuprzejmości w pracy, dyskryminacji, rozpacz i izolacji od rodziny (Lai i in., 2020).

Personel medyczny zagrożony utratą życia i zdrowia ujawniał strach przed infekcją i stres zawodowy (Razu i in., 2021). Pielęgniarki doświadczwały traumatycznego stresu w kontekście dużo częstszego umierania pacjentów. Dodatkowo własny ciężki przebieg choroby prowadził do kumulacji stresu traumatycznego (Sekowski i in., 2021). Zaobserwowano, że personel medyczny częściej doświadczał takiego stresu w wyniku przebycia choroby COVID-19 w porównaniu z pracownikami innych profesji. Jak wskazują dane International Council of Nurses do października 2020 grupa ta jest wskazywana jako obciążana najwyższym wskaźnikiem infekcji na poziomie 38.6% (Bandyopadhyay i in., 2020). Do niepokojących zjawisk, które nasiliły się w wyniku pandemii i które obciążają psychicznie personel zaliczyć należy stygmatyzację pracowników opieki zdrowotnej, wypalenie zawodowe, depresję oraz doświadczanie przemocy fizycznej (Søvdal i in., 2021).

O istotności badań nad specyfiką pracy personelu średniego szczebla świadczą dane mówiące o tym, że przeciążenie pracą, stres i niebezpieczne środowisko pracy to główne czynniki rzutujące na jakość świadczonej opieki. Stres zawodowy negatywnie oddziałuje na satysfakcję z pracy, wiąże się z zaburzeniami poznawczymi, drażliwością oraz intencją odejścia (Sirois, Owens, 2021).

Kontynuując poszukiwania mające na celu zidentyfikowanie zmiennych oraz siły ich wpływu na intencję odejścia z organizacji, przeprowadzone zostało badanie na grupie 390 pielęgniarek i położnych w okresie od listopada 2020 do marca 2021 (pierwsza fala pandemii w Polsce). W badaniu wykorzystano następujące narzędzia: *Skala stresu zawodowego pielęgniarek* (Chen i in., 2020), *Skala prężności* (Smith i in., 2008), *Skali intencji odejścia* (Kelloway, Gottlieb, Barham, 1999), *Skali satysfakcji z pracy* (Zalewska, 2003). W badaniu poszukiwano odpowiedzi na następujące pytania badawcze: jakie jest nasilenie intencji odejścia oraz satysfakcji z pracy w badanej grupie? Czy prężność psychiczna, czynniki organizacyjne, natężenie stresu zawodowego różnicują intencję odejścia i satysfakcję z pracy? Które z analizowanych zmiennych są istotnymi predyktorami intencji odejścia i satysfakcji z pracy w badanej grupie? Najważniejsze ustalenia z przeprowadzonych badań przedstawiają

się następująco: **wraz ze wzrostem prężności psychicznej wzrasta satysfakcja z pracy, a wraz ze wzrostem natężenia stresu wzrasta intencja odejścia. Odczuwany stres jest mediatorem relacji pomiędzy prężnością psychiczną a satysfakcją z pracy oraz intencją odejścia.** Ilość miejsc pracy, praca w systemie zmianowym, w kontakcie z pacjentami z COVID-19 oraz pełnienie lub nie funkcji kierowniczej okazały się nie być istotnym moderatorami związku między prężnością psychiczną a satysfakcją z pracy. Wymienione zmienne organizacyjne nie pełniły roli moderatora w związku między prężnością psychiczną a intencją odejścia. W wyjaśnieniu satysfakcji z pracy największy udział mają: natężenie stresu, prężność psychiczna oraz liczba miejsc pracy. Dla intencji odejścia istotne są: natężenie stresu, staż pracy, wykonywany zawód oraz prężność psychiczna. Prezentowane badania nie wykazały znaczenia bezpośredniego kontaktu w pracy z pacjentem z COVID-19 dla intencji odejścia i satysfakcji z pracy.

Przeprowadzone badania wskazują na następujące kwestie: intencja odejścia jest deklarowana przez prawie 25% pielęgniarek; częściej badanemu personelowi medycznemu towarzyszy niska satysfakcja niż jej wysoki poziom w związku z wykonywaną pracą. Prężność psychiczna ma znaczenie dla kształtowania się satysfakcji z pracy i intencji odejścia. Poczucie natężenia stresu w pracy osłabia relację między prężnością a intencją odejścia oraz satysfakcją z pracy i prężnością psychiczną. Dla omawianych zagadnień: satysfakcji z pracy i intencji odejścia, zmienne organizacyjne, takie jak staż pracy oraz liczba miejsc pracy okazały się być istotne w modelach predykcyjnych. Powyższe ustalenia są szczególnie istotne w świetle faktu, że zasoby pielęgniarskie na 1000 mieszkańców w Polsce są jedne z najniższych w porównaniu z innymi państwami OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development), a do 2030 roku wskaźniki zatrudnionych pielęgniarek i położnych na 1000 mieszkańców będą stopniowo malały.

Wyniki badań opublikowano w artykule:

Piotrowski, A., Sygit-Kowalkowska, Boe, O., Rawat, S. (2022). Resilience, Occupational Stress, Job Satisfaction, and Intention to Leave the Organization among Nurses and Midwives during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19, 6826. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116826>

Perspektywa pozytywna

Psychologia w przeważającej swojej historii zasadniczo zainteresowana była kliniczną stroną życia człowieka, a głównym obszarem aktywności praktyków było naprawianie szkód.

Myers (2000) ponad dwadzieścia lat temu zauważył, że w ciągu ostatnich 20 lat XX wieku w literaturze psychologicznej pojawiło się ponad 46 tys. artykułów na temat depresji i jedynie 400 o radości. Niestety, pomimo upływu 20 lat od publikacji jego pracy, proporcje pomiędzy psychologią kliniczną a psychologią pozytywną nadal są zachowane. Wciąż nadal zbyt mało jest opracowań identyfikujących predyktory poprawy dobrostanu pracowników.

W prowadzonych przeze mnie badaniach, które stanowią podstawę uzyskania stopnia doktora poszukiwałem predyktorów wypalenia zawodowego u funkcjonariuszy Służby Więziennej (Piotrowski, 2010). W trakcie badań ujawnione zostały trzy grupy funkcjonariuszy, spośród których ówczesznie najbardziej zainteresowali mnie *wypaleni*. Nie sposób jednak pominąć grupy *zaangażowanych*, który stanowili ponad 25% całej grupy. Poszukiwanie predyktorów zaangażowania w pracę u funkcjonariuszy Służby Więziennej to główny cel **szóstej pracy** wchodzącej w skład mojego osiągnięcia naukowego.

Wspomniane zaangażowanie w pracę jest przeciwnym stanem do wypalenia zawodowego. Charakteryzuje je przekonanie o zdolności człowieka do poradzenia sobie z wymaganiami swojej pracy. W koncepcji autorstwa Schaufeli'ego i Bakker'a (2008) to pozytywne poczucie spełnienia związanego z wykonywaną pracą, uczucie entuzjazmu i szczęścia. Koncepcja zaangażowania w pracę Schaufeli'ego i Bakker'a (2008) jest najczęściej stosowana w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi. Była eksplorowana w ponad 30 krajach i w różnych zawodach, w małym jednak stopniu w formacjach odpowiedzialnych za bezpieczeństwo (Lazauskaitė-Zabielskė i in., 2020).

Zaangażowanie w pracę wiąże się z inicjatywą, wychodzeniem poza rolę, wyższymi wynikami w pracy, przywiązaniem do organizacji, innowacyjnością, lepszą orientacją na cele, produktywnością, zachowaniami obywatelskimi w organizacji, kreatywnością, dzieleniem się wiedzą z współpracownikami (Hoon Song i in., 2012). Analizy zjawiska wykazały także, że zaangażowanie w pracę ma negatywny wpływ na absencję, zachowania dewiacyjne czy intencję odejścia. Omawiana postawa czy też aktywność w Służbie Więziennej jest bezsprzecznie pożądana. Dostępne wyniki badań wskazują jednak na odmienne stany emocjonalne, jakie towarzyszą funkcjonariuszom w ich środowisku pracy. Jak wynika z danych empirycznych, doświadczają oni gniewu i frustracji, strachu, poczucia winy oraz opisują, że w tej pracy stali się osobami bardziej cynicznymi i twardymi (Arnold, 2005). W grupie funkcjonariuszy penitencjarnych badań dotyczących zaangażowania w pracę nadal brakuje.

Kontynuując współpracę z Doktorem Imaduddin'em Hamzah z indonezyjskiej Politechniki Penitencjarnej zaprojektowaliśmy badanie, którego celem było m.in. uzyskanie odpowiedzi, jakie jest nasilenie zaangażowania w pracę w grupie funkcjonariuszy penitencjarnych polskich i indonezyjskich. Interesowało nas także, czy czynniki indywidualne oraz czynniki organizacyjne różnicują nasilenie zaangażowania w pracę. Poszukiwaliśmy odpowiedzi, które z analizowanych zmiennych są istotnymi predyktorami nasilenia zaangażowania w pracę w grupie funkcjonariuszy penitencjarnych w zależności od kraju.

Istnieje szereg wyzwań wynikających ze specyfiki danych systemów penitencjarnych w poszczególnych krajach. Obraz aktualnie występujących trudności uwidoczniony w polskich badaniach obejmuje wysoki wskaźnik powrotności do przestępstwa czy też duży wskaźnik liczby osadzonych przypadających na jednego funkcjonariusza. Z kolei w systemie więziennym Indonezji wśród problemów wyróżnia się przeludnienie cel w więzieniach na poziomie ponad 200% oraz wysoki wskaźnik populacji osób osadzonych, wynoszący ponad 250 tysięcy. Większość opracowań skupiających się na indonezyjskich warunkach penitencjarnych w języku angielskim dotyczy problemów ściśle przypisanych więźniom (zdrowie), problemom ogólnym (przeludnienie, terroryzm i deradykalizacja, przestępstwom związanym z narkotykami) nie zaś problemom pracy funkcjonariuszy. W opozycji do powyższego systemu, zaludnienie cel w Polsce to 86%. Wskaźnik populacji więźniów wynosi ponad 86 tysięcy. Jednocześnie, liczba ta jest wysoka w porównaniu do krajów UE (np. wyższa niż w Niemczech i Francji). Liczba osadzonych w Polsce na 100,000 mieszkańców wynosi 192 a w Indonezji 98. W Polsce od 2010 roku populacja osadzonych zmniejszyła się o 6 tysięcy a w Indonezji wzrosła o ponad 190 tysięcy.

Badanie przeprowadzone zostało na grupie 312 polskich i 467 indonezyjskich funkcjonariuszy penitencjarnych. W badaniu wykorzystano następujące narzędzia: *Kwestionariusz COPE* (Carver, Scheier, Weintraub, 1989), *drabina Cantril'a* (1965) w wersji do samooceny stanu zdrowia, *Kwestionariusz Praca i Samopoczucie* (UWES) (Schaufeli, Bakker, 2004). Do tej pory brakowało jednak szczegółowych danych na temat natężenia zaangażowania w pracę personelu więziennego. Z przeprowadzonych analiz można wyprowadzić kilka najważniejszych wniosków. Badania wskazują, że indonezyjscy funkcjonariusze charakteryzują się wyższym zaangażowaniem w pracę w porównaniu z polskimi. Przeprowadzona analiza wykazała, że praca w systemie zmianowym, wiek badanych respondentów, dziedziczenie zawodu (kolejne pokolenie pełniące służbę w SW) nie były związane z samooceną zdrowia. Jedynie typ jednostki penitencjarnej był słabo i dodatnio

związany z samooceną zdrowia. Oznacza to, że samoocena zdrowia była wyższa wśród osób pracujących w zakładzie zamkniętym, aniżeli w zakładzie półotwartym. Spośród strategii radzenia sobie istotne zależności z samooceną zdrowia odnotowano dla aktywnego radzenia sobie, zachowań unikowych oraz poszukiwaniem wsparcia i koncentracją na emocjach. Najsilniejszy związek odnotowano między zachowaniami unikowymi i samooceną zdrowia – zależność ta była umiarkowana i ujemna, co oznacza, że im więcej funkcjonariusze stosowali zachowań unikowych, tym niższa była samoocena zdrowia. Aktywne radzenie sobie i poszukiwanie wsparcia były dodatkowo i słabo związane z samooceną zdrowia, co oznacza, że częściej stosowali te strategii, tym samoocena zdrowia była wyższa. U osób, które pracowały w systemie wielozmianowym zaangażowanie w pracę było wyższe. **Analiza wykazała efekt pośredni samooceny zdrowia dla zależności między typem jednostki penitencjarnej, aktywnego radzenia sobie, zachowań unikowych oraz poszukiwania wsparcia i koncentracji na emocjach a zaangażowaniem w pracę. Dla wszystkich tych zmiennych samoocena zdrowia pełniła rolę mediatora.** Różnice międzynarodowe uwidoczniły się w wielu aspektach dobrostanu funkcjonariuszy. W badaniu wykazano, że znaczącym czynnikiem różnicującym nastawienie względem pracy jest samoocena zdrowia oraz określone strategie radzenia sobie w stresie. Znaczącą pozytywną zmienną okazała się być aktywna strategia radzenia sobie. Niespodziewanie, mimo niekorzystnych warunków wykonywania pracy w ośrodkach indonezyjskich funkcjonariusze ci uzyskali średnio wyższe wyniki w zakresie zaangażowania w pracę i samooceny zdrowia. Ponadto funkcjonariusze z ośrodków o zwiększonym rygorze częściej deklarowali wyższą samoocenę zdrowia. Dostarczono argumentów przemawiających za tym, że zaangażowanie w pracę jest złożonym zjawiskiem psychologicznym. Istnieje uzasadniona potrzeba, aby przy jej dalszych analizach brać pod uwagę uwarunkowania osobiste (np.: sposoby radzenia sobie ze stresem) jak i czynniki organizacyjne, charakteryzujące miejsce pracy funkcjonariuszy.

Wyniki badań opublikowano w artykule:

Piotrowski, A., Sygit-Kowalkowska, E., Hamzah, I. (2020). Work engagement among prison officers. The role of individual and organizational factors in the Polish and Indonesian penitentiary system. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17(21), 8206. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218206>

Problematyka zaangażowania w pracę w formacjach mundurowych to nadal obszar wielu poszukiwań i bardzo niewiele badań dostępnych jest w tym zakresie. Specyficzne warunki pracy nie pozwalają wprost przenieść ustaleń z sektorów komercyjnych na system

bezpieczeństwa. Poszukiwanie predyktorów zaangażowania w pracę u funkcjonariuszy Policji to główny cel mojej **siódmej pracy** stanowiącej podstawę ubiegania się o stopień doktora habilitowanego.

Policja to umundurowana i uzbrojona formacja, której zadaniem jest ochrona bezpieczeństwa ludzi i mienia oraz utrzymania porządku publicznego. Do jego głównych zadań należy ściganie przestępców, a także zapewnienie ochrony i pomoc w sytuacjach kryzysowych, zarówno dla ludzi jak i mienia (Letkiewicz, Majer, 2016).

Aktualnie w największym stopniu eksplorowane są dwa podejścia do zaangażowania w pracę. Pierwsze – praktyczne oparte jest na doświadczeniach organizacji prowadzących badania na imponujących populacjach międzynarodowych. Niewątpliwą zaletą tego podejścia jest oparcie się na powtarzalnych międzynarodowych badaniach dużych populacji i powiązanie uzyskanych wyników z efektywnością funkcjonowania organizacji: wydajnością, rentownością, absencją, fluktuacją oraz ilością reklamacji składanych przez klientów. Drugie podejście – akademickie ma swoje źródło w badaniach nad wypaleniem zawodowym (Chirkowska-Smolak, 2012). Zaletą podejścia akademickiego jest skupienie się na stworzeniu spójnych koncepcji teoretycznych oraz dbałość o wysoki poziom metodologiczny prowadzonych badań.

Niezwykle istotnym aspektem zaangażowania jest minimalizowanie ryzyka wypalenia zawodowego. Korzyściami dla organizacji jest poprawa efektywności jej funkcjonowania, lepsze wyniki w pracy, innowacyjność, zmniejszenie rotacji i absencji oraz wzrost zadowolenia klientów (Saks, 2006). Niestety jak zauważa Pływaczewski (2003, s. 143) „jedną z najczęstszych barier skutecznego działania sektora publicznego, do którego należy zaliczyć także Policję, jest to, że pracownicy instytucji państwowych nie traktują interesantów jako klientów, są słabo zaangażowani w pracę, mało dbają o komfort obywateli”. Nie jest to przypadłość tylko tej formacji.

Zaangażowanie w pracę to koncepcja bardzo ściśle powiązana z psychologią pozytywną a także z klasycznymi teoriami satysfakcji z pracy, które nastawione są na podniesienie efektywności poprzez poszukiwanie korzyści, jakie niesie praca, w odróżnieniu od tradycyjnego badania patologii (Luthans, 2002). Odwrotnie niż w przypadku satysfakcji zawodowej czy przywiązania do organizacji, termin zaangażowania w kontekście pracy i efektywności najpierw pojawił się w badaniach firm doradczych a dopiero później na gruncie psychologii pracy i organizacji oraz nauk o zarządzaniu (Schaufeli i Bakker, 2008).

Od lat 70-tych narasta kryzys w dowodzeniu opartym na autorytaryzmie przełożonych (Wołęjszo, 2008). Dowódcy w formacjach mundurowych w porównaniu z przełożonymi

cywilnymi mają większą tendencję do stosowania strategii sprawowania władzy opartej na przymusie i na karze (Janson, Świetlicka, Zalewski, 1998). Preferują styl twardy, podczas gdy cywilni szefowie częściej wykorzystują styl kooperatywny. Preferencja autorytarnego stylu kierowania nie jest tylko specyfiką Sił Zbrojnych, ale w różnym stopniu dotyczy także Policji i Służby Więziennej. Zdaniem Letkiewicza (2007) przeciętny styl kierowania w Policji rozciąga się na kontinuum od autokratycznego do niekonsekwentnego.

Na potrzebę przenoszenia wybranych i sprawdzonych metod zarządzania z organizacji biznesowych do mundurowych zwrócił uwagę zespół badaczy z ówczesnej Akademii Obrony Narodowej pod kierunkiem Kaczmarka (Kaczmarek, Hankus-Kubicka, Kaczmarek, 2012). Naturalną konsekwencją zwiększania efektywności organizacji dążących do poprawy efektywności jest benchmarking, z tego też względu celowym wydaje się eksploracja tematyki zaangażowania w pracę w grupach mundurowych. Zalety benchmarkingu doceniła Policja w USA (Letkiewicz, 2007).

Efektywne budowanie zaangażowania personelu wymaga systematycznego pomiaru oraz identyfikacji czynników je determinujących, jak również podejmowanie działań mających na celu kreowanie pożądaných postaw i zachowań. Większe zaangażowania funkcjonariuszy Policji przekłada się na sprawniejsze funkcjonowanie ich formacji i w efekcie podnosi poziom bezpieczeństwa obywateli. Funkcjonariusz, który nie angażuje się w wystarczającym stopniu obniża efektywność zarówno działań prewencyjnych jak i wykrywaczych. Według Letkiewicza (2006) „Policja powinna zachowywać się tak samo, jak organizacje działające w warunkach wolnej konkurencji”. Podobnie uważa dyrektor Biura Kadr i Szkolenia Komendy Głównej Policji - „najlepszymi wzorcami są dzisiaj duże przedsiębiorstwa prywatne, które osiągnęły sukces ekonomiczny” (Stawicki, 2008). Dotyczy to także innych formacji odpowiedzialnych za bezpieczeństwo. Formacje odpowiedzialne za bezpieczeństwo państwa są monopolistami. Nie oznacza to jednak, że mogą zapominać o jakości wykonywanych przez siebie zadań. Niestety uregulowania prawne oraz możliwości finansowe Policji nie pozwalają zastosować sprawdzonych już w środowisku komercyjnym metod zarządzania. Zarówno sprawiedliwość organizacyjna, jak i wsparcie organizacyjne mogą być postrzegane jako organizacyjne determinanty o możliwym wpływie na zaangażowanie w pracę. Główne pytanie badawcze brzmiało: który z wymiarów sprawiedliwości organizacyjnej i wsparcie organizacyjnego ma największy wpływ na zaangażowanie policjantów? Badanie przeprowadzone zostało na grupie 170 policjantów z wykorzystaniem *Kwestionariusza Praca i samopoczucie* (Schaufeli, Bakker, 2004), *Skali Sprawiedliwości Organizacyjnej* (Macko, 2009), natomiast wsparcie organizacyjne mierzono z wykorzystaniem podskal: *wsparcie od*

przełożonych i wsparcie od współpracowników z kwestionariusza *Psychospołeczne Warunki Pracy* (Cieślak, Widerszal-Bazyl, 2000). Ustalono, że wraz ze wzrostem wsparcia i sprawiedliwości organizacyjnego zaangażowanie w pracę rośnie. **Wsparcie pochodzące od współpracowników było wyższe niż wsparcie pochodzące od przełożonych. Jednocześnie związek wsparcia od przełożonych z zaangażowaniem był silniejszy.** Parametry analizy regresji wskazują, że **relacje z przełożonymi mają większy wpływ na zaangażowanie w pracę niż relacje ze współpracownikami.** Tym samym niestety ujawniła się niekorzystna prawidłowość: policjant otrzymuje więcej wsparcia od kolegów i koleżanek niż od przełożonego, jednocześnie wsparcie od przełożonego jest ważniejsze w budowaniu zaangażowania niż wsparcie pochodzące od innych policjantów. Praktyczne zastosowanie uzyskanych wyników sugeruje, aby kadra kierownicza Policji uwzględniała fakt, jak istotne jest dla zaangażowania funkcjonariuszy zarówno wsparcie jak i sprawiedliwość organizacyjna pochodząca od przełożonych. Uczciwe i wspierające środowisko pracy może chronić policjantów przed wypaleniem. Koniecznym jest wprowadzenie zmian w modułach szkoleniowych kadry dowódczej Policji, tak aby uwzględniały one nowoczesne metody zarządzania. Polska Policja, która wciąż jest odporna na wdrażanie nowoczesnych metod zarządzania, może potencjalnie zwiększyć swoją efektywność i zaangażowanie funkcjonariuszy, gdyby więcej uwagi poświęcono roli przełożonych (Letkiewicz, 2012). Spodziewać się można, że wyższe zaangażowanie w pracę policjantów skutkować będzie większym bezpieczeństwem społecznym.

Wyniki badań opublikowano w artykule:

Piotrowski, A., Rawat, S., Boe, O. (2021) Effects of organizational support and organizational justice on police work engagement. *Frontiers in Psychology*, 12, 642155. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.642155>

Wybrane pozostałe wątki badawcze

Moje zainteresowania badawcze w ramach zagadnienia dobrostanu w pracy personelu grup odpowiedzialnego za bezpieczeństwo obejmowały kilka wątków badawczych. Poniżej, w syntetyczny sposób przedstawię podejmowaną problematykę.

Dzięki nawiązanej współpracy z Dr Samirem Rawatem i Profesorem Ole Boe możliwe było zebranie doświadczeń psychologów wojskowych z kilkunastu krajów. Interesowała nas problematyka funkcjonowania żołnierzy w trakcie pandemii COVID-19 oraz ich **szeroko**

rozumiany stres i rozwój potraumatyczny. Efektem pracy są monografie, w których byłem współredaktorem:

Rawat, S., Boe, O., **Piotrowski, A.** (eds). (w druku). *International perspectives on PTSD and PTG: Learning to Thrive from the Military*. New Delhi, Bangalore, Guwahati, Kolkata, India: Rawat Publications.

Rawat, S., Boe, O., **Piotrowski, A.** (eds). (2020). *Military Psychology Response to Post-Pandemic Reconstruction*. Volume 1. Jaipur, New Delhi, Bangalore, Guwahati, Kolkata, India: Rawat Publications.

Rawat, S., Boe, O., **Piotrowski, A.** (eds). (2020). *Military Psychology Response to Post-Pandemic Reconstruction*. Volume 2. Jaipur, New Delhi, Bangalore, Guwahati, Kolkata, India: Rawat Publications.

Relacje i postawy w miejscu pracy, przede wszystkim w grupach odpowiedzialnych za bezpieczeństwo to ważny obszar moich zainteresowań naukowych. Skupiłem się w nim na problematyce stresu, postawach wobec pracy, zachowanych obywatelskich. Do najważniejszych prac zaliczam:

Piotrowski, A., Wirkus, Ł. (2022). Style radzenia sobie ze stresem i poczucie własnej skuteczności a wypalenie zawodowe wśród personelu Kuratorskiej Służby Sądowej i Służby Więziennej. *Colloquium*, 1(45), 167–184.

Piotrowski, A., Martinská, M., Boe, O., Rawat, S., & Deshpande, A.P. (2020). The relationship between personality, self-esteem, emotional intelligence, and cultural intelligence. Military context. *Current Issues in Personality Psychology*, 8(3), 185–197. <https://doi.org/10.5114/cipp.2020.99968>

Piotrowski, A., Boe, O., Rawat, S. & Deshpande, A.P. (2020). Organizational Climate, Organizational Support and Citizenship Behavior in the Army. *Scientific Journal of the Military University of Land Forces*, 197(3), 698–713. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0014>

Piotrowski, A., Szulc, M., Boe, O., Rawat, S., Deshpande, A., Marineanu, V. (2020). Threat of using alcohol and psychoactive substances in uniformed formations. *Miscellanea Anthropologica et Sociologica*, 21(1), 107–125.

Pastwa-Wojciechowska, B., **Piotrowski, A.** (2016). Sources, Consequences and Methods of Coping with Stress in Police Officers. *Alcoholism & Drug Dependence*, 4, 4, <https://doi.org/10.4172/2329-6488.1000244>

Piotrowski, A. (2013). Klimat organizacyjny a satysfakcja z pracy funkcjonariuszy Służby Więziennej. *Przegląd Więziennictwa Polskiego*, 78, 83–115.

Piotrowski, A., Mazurkiewicz, P. (2012). Zachowania prozdrowotne w Służbie Więziennej na tle innych grup mundurowych. *Przegląd Więziennictwa Polskiego*, 76–77, 119–137.

Oprócz badań skupiających się na funkcjonowaniu w miejscu pracy poruszałem problematykę **relacji osobistych oraz jakości życia**. Najważniejsze publikacje w tym wątku badawczym to:

- Kubacka, K., **Piotrowski, A.** (2015). Konflikty służba - rodzina a satysfakcja ze służby, z życia i z małżeństwa kadry zawodowej żołnierzy Wojska Polskiego. *Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa*, 9(3), 201–211. ISSN: 1899-3524
- Piotrowski, A.**, Kubacka, K. (2015). Soldier's Quality of Life. *Journal of Science of the Gen. Tadeusz Kosciuszko Military Academy of Land Forces*, 47(1), 97–109. <https://doi.org/10.5604/17318157.1158553>
- Piotrowski, A.** (2014). Stres zawodowy a konflikty pomiędzy pracą a rodziną personelu medycznego Służby Więziennej. *Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa*, 2(23), 295–306.
- Piotrowski, A.**, Kubacka, K. (2013). Autorytaryzm a postawy rodzicielskie żołnierzy. *Zeszyty Naukowe Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych im. gen. Tadeusza Kościuszki*, 4(170), 28–47. <https://doi.org/10.5604/17318157.1115171>
- Piotrowski, A.** (2012). Jakość życia i satysfakcja funkcjonariuszy Służby Więziennej. *Przegląd Więziennictwa Polskiego*, 74-75, 107–138.

Ważnym wątkiem, która zainspirował mnie do przeprowadzenia kolejnych badań była **problematyką przeciążenia pracą**. Najważniejsze publikacje z tego obszaru to:

- Piotrowski, A.**, Jurek, P. (2019). Wstępna adaptacja i walidacja Skali Klimatu Przeciążenia Pracą Mazzetti, Schaufeli'ego, Guglielmi i Depolo. *Medycyna pracy*, 70(2), 177–188. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00771>
- Jurek, P., **Piotrowski, A.**, Olech, M., & Eldridge, E. (2021). Lack of control over work and organizational citizenship behavior: overwork climate as a suppressor variable. *Health Psychology Report*, 9(1), 31–38. <https://doi.org/10.5114/hpr.2020.98678>

Jednym z pobocznych wątków naukowych poruszanych w ramach moich zainteresowań były **współczesne problemy systemu penitencjarnego i funkcjonowanie osadzonych w warunkach izolacji więziennej**. Wyniki badań opublikowano w:

- Piotrowski, A.**, Mikłósi, M., & Seragiotto, S. (2020). Foreigners in prisons in Italy, Poland and Hungary in the context of the great contemporary migration. *Polish Journal of Social Rehabilitation*, 19, 161–174. <https://doi.org/10.22432/pjsr.2020.19.10>
- Piotrowski, A.** (2019). Relation of inmates' entitlement to identification with criminal groups, narcissism and readiness for self-improvement. *Current Issues in Personality Psychology*, 7(3), 252–263. <https://doi.org/10.5114/cipp.2019.89169>
- Jastrzębska, M., Pastwa-Wojciechowska, B., **Piotrowski, A.** (2017). Pesymizm czy optymizm terapeutyczny, czyli o efekcie zmiany w terapii uzależnienia od alkoholu w warunkach izolacji więziennej u osób z psychopatycznymi cechami osobowości. *Miscellanea Anthropologica et Sociologica*, 18(1), 42–67.
- Piotrowski, A.** (2014). Funkcjonariusze Służby Więziennej wobec aktualnej populacji osadzonych. *Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa*, 3(24), 279–300.

W ramach poszerzania horyzontów naukowych współpracowałem przy poszukiwaniu predyktorów **radykałnych zachowań grupowych**:

Besta, T., Pastwa-Wojciechowska, B., Jaśkiewicz, M., **Piotrowski, A.**, Szulc, M. (2021). Radicalisation and individual differences: Disinhibition, boldness and meanness as predictors of support for radical collective action. *Personality and Individual Differences*, 168, 1–4. 110354. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110354>

Aktualnie prowadzone badania

1 Telepraca w trakcie pandemii

Pandemia COVID-19 dokonała olbrzymich zmian w architekturze bezpieczeństwa świata. Nie pozostało to bez konsekwencji dla sposobu funkcjonowania organizacji, które musiały szybko przystosować się do nowych warunków. Przyjęte obostrzenia wymusiły większy udział telepracy w spektrum aktywności zawodowej wielu osób. Niesie ze sobą to wiele wyzwań nie tylko dla organizacji, ale przede wszystkim dla samych pracowników. Celem podjętych przeze mnie badań jest ustalenie roli pałsi pracy, klimatu obciążenia pracą, prężności oraz stosowanych stylów radzenia sobie ze stresem w relacji do przenikania się strefy zawodowej i osobistej u pracowników podejmujących pracę w kontakcie osobistym oraz zdalnie w domu. Zaprojektowałem badanie, do którego zaproszenie przyjęli badacze z:

- Filipin (Doktor Erwin Rotas)
- Francji (Doktor Nikos Bozionelos)
- Indii (Doktor Samir Rawat, Dr Abhijit Deshpande)
- Litwy (Profesor Romualdas Malinaskas),
- Łotwy (Profesor Andra Fernate, Doktor Žermēna Vazne),
- Norwegii (Profesor Ole Boe)
- Rumunii (Doktor Radu Predoiu, Dr Alexandra Predoiu)
- Serbii (Doktor Jelena Minić)
- Słowacji (Profesor Mária Martinská)
- Sri Lanki (Doktor Chiran Jayasundara)
- Wielkiej Brytanii (Profesor John Blenkinsopp)
- Wietnamu (Doktor Nguyen Phuc Nguyen)

Aktualnie jesteśmy po ukończonych badaniach na etapie pisania artykułu. Planowany termin ukończenia pracy to czwarty kwartał 2022 roku.

2 Adaptacja narzędzi do pomiaru warunków pracy personelu medycznego

Trudne warunki pracy personelu medycznego uwidoczniły się jeszcze bardziej w trakcie pandemii. Wnioski po przeprowadzonych wspólnie z Profesor Zahrą Nikkhah-

Farkhani badaniach wskazują na niewystarczającą ilość dobrych psychometrycznie narzędzi do pomiaru specyficznych obciążeń personelu medycznego w miejscu pracy w Polsce. Z tego też względu zwróciłem się z prośbą o zgodę na polską adaptację narzędzi stosowanych wśród personelu medycznego. Zgodę taką otrzymałem od:

- Profesor Judith Shiao, National Taiwan University Medical College, Tajwan (Nurses' Occupational Stressor Scale)
- Profesora Sachiko Tanabe, Kitasato University School of Nursing, Japonia (Community Orientation Scale among Community Health Nurses)
- Profesor Oksoo Kim, College of Nursing, Ewha Womans University, Republika Korei (Emotional Labour Scale for Nurses)
- Profesora Miki Sasaki, Graduate School of Health Care Sciences Tokyo Medical and Dental University, Japonia (Nurse Managers' Empowering Behavioral Scale)
- Profesora Michiyo Hirano, Hokkaido University, Japonia (Comprehensive career development scale for public health nurses)
- Profesora Kensuke Norikoshi, Hiroshima International University, Japonia (Relational workplace social capital scale)
- Profesor Lindy H. Aiken, University of Pennsylvania, USA (Revised Nursing Work Index)
- Profesora Leodoro J. Labrague, Sultan Qaboos University, Oman (Toxic Leadership Behaviors of Nurse Managers Scale)
- Profesor Stacey Kessler, Kennesaw State University, USA (Information Security Climate Index oraz High Risk Security Behavior Checklist)

Aktualnie przy współpracy z Naczelną Izbą Pielęgniarek i Położnych prowadzone są badania adaptacyjne. Adaptacja Information Security Climate Index oraz High Risk Security Behavior Checklist została już opracowana i obecnie jest na etapie przygotowania do wysłania.

3 Adaptacji narzędzi do pomiaru dobrostanu w pracy

Przeprowadzona adaptacja *Skali klimatu przeciążenia pracą* (Piotrowski, Jurek, 2019). autorstwa Mazzetti, Schaufeli'ego, Guglielmi i Depol'a (2016) oraz deficyt narzędzi w polskim obiegu psychologicznym skłonił mnie do poszukiwania innych, wartościowych narzędzi do pomiaru dobrostanu w miejscu pracy.

3.1 Aktualnie na etapie ukończenia są adaptacje następujących narzędzi:

- *Passion for Work Scale*, autorstwa Profesora Roberta Vallerand'a
- *Dutch Boredom Scale*, autorstwa Profesora Wilmar'a Schaufeli

Obie adaptacje prowadzone są z Profesorem Pawłem Jurkiem. Zostały już przeprowadzone badania, dokonaliśmy analizy wyników i aktualnie jesteśmy na etapie opracowywania i interpretacji danych.

3.2. Przyszłe badania obejmować będą próbę stworzenia polskich adaptacji następujących narzędzi:

- Workplace Ostracism Scale, autorstwa Profesora Lance'a Ferris'a
- The Revised 18-Item Organizational Dissent Scale, autorstwa Profesora Jeffrey'a Kassing'a
- Na etapie koncepcyjnym jest planowane badanie mające na celu adaptację kwestionariusza pasji w sporcie (*Passion for Work Scale*), autorstwa Profesora Roberta Vallerand'a

Autorzy udzielili mi pisemnej zgody na przeprowadzanie polskiej adaptacji w/w narzędzi. Realizacja badań zaplanowana jest na trzeci kwartał 2023 roku.

4 Intencja odejścia z Sił Zbrojnych

Udział w misjach poza granicami kraju wiąże się wieloma obciążeniami, których żołnierze nie doświadczają w trakcie służby w kraju. Razem z Profesorem kapitanem (r) Ole Boe z Norwegii oraz Doktorem pułkownikiem (r) Samirem Rawatem z Indii przeprowadziliśmy badanie, którego celem była identyfikacja czynników determinujących intencję odejścia ze służby żołnierzy. Opracowanie wyników oraz napisanie artykułu przewidziane jest na trzeci kwartał 2022 roku.

Literatura cytowana:

- Akerstedt, T., Knutsson, A., Westerholm, P., Theorell, T., Alfredsson, L., & Kecklund, G. (2002). Sleep disturbances, work stress and work hours: a cross-sectional study. *Journal of psychosomatic research*, 53(3), 741–748. [https://doi.org/10.1016/s0022-3999\(02\)00333-1](https://doi.org/10.1016/s0022-3999(02)00333-1)
- Baka, Ł., Basińska, B. A. (2016). Psychometryczne właściwości polskiej wersji Oldenburskiego Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego (OLBI). *Medycyna Pracy*, 67(1), 29-41. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00353>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 147-154.
- Bandyopadhyay, S., Baticulon, R. E., Kadhun, M., Alser, M., Ojuka, D. K., Badereddin, Y., Kamath, A., Parepalli, S. A., Brown, G., Iharchane, S., Gandino, S., Markovic-Obiago, Z., Scott, S., Manirambona, E., Machhada, A., Aggarwal, A., Benazaize, L., Ibrahim, M., Kim, D., Tol, I., ... Khundkar, R. (2020). Infection and mortality of healthcare workers worldwide from COVID-19: a systematic review. *BMJ global health*, 5(12), e003097. <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2020-003097>
- Baranik, L., Roling, E. A., & Eby, L. T. (2010). Why Does Mentoring Work? The Role of Perceived Organizational Support. *Journal of vocational behavior*, 76(3), 366–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.07.004>
- Bastien, C. H., Vallières, A., & Morin, C. M. (2004). Precipitating factors of insomnia. *Behavioral sleep medicine*, 2(1), 50–62. https://doi.org/10.1207/s15402010bsm0201_5

- Bernardes, M., Karino, M. E., Martins, J. T., Okubo, C., Galdino, M., & Moreira, A. (2021). Workplace violence among nursing professionals. *Revista brasileira de medicina do trabalho: publicacao oficial da Associacao Nacional de Medicina do Trabalho-ANAMT*, 18(3), 250–257. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2020-531>
- Bieleninik, Ł., Geretsegger, M., Mossler, K., Assmus, J., Thompson, G., Gattino, G., ... Gold, C. (2017). Effects of Improvisational Music Therapy vs Enhanced Standard Care on Symptom Severity Among Children With Autism Spectrum Disorder. *JAMA - Journal of the American Medical Association*, 318(6), 525–535.
- Bieleninik, Ł., Geretsegger, M., Mössler, K., Assmus, J., Thompson, G., Gattino, G., ... & TIME-A Study Team. (2017). Effects of improvisational music therapy vs enhanced standard care on symptom severity among children with autism spectrum disorder: the TIME-A randomized clinical trial. *Jama*, 318(6), 525–535. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>.
- Bigham, B. L., Jensen, J. L., Tavares, W., Drennan, I. R., Saleem, H., Dainty, K. N., & Munro, G. (2014). Paramedic self-reported exposure to violence in the emergency medical services (EMS) workplace: a mixed-methods cross-sectional survey. *Prehospital emergency care : official journal of the National Association of EMS Physicians and the National Association of State EMS Directors*, 18(4), 489–494. <https://doi.org/10.3109/10903127.2014.912703>
- Cantril, H. (1965). *The pattern of human concern*. Rutgers University Press.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249–276.
- Carver C. S. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: consider the brief COPE. *International journal of behavioral medicine*, 4(1), 92–100. https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm0401_6
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 267–283. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>
- Chen, Y. C., Guo, Y. L., Lin, L. C., Lee, Y. J., Hu, P. Y., Ho, J. J., & Shiao, J. S. (2020). Development of the Nurses' Occupational Stressor Scale. *International journal of environmental research and public health*, 17(2), 649. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020649>
- Chirkowska-Smolak, T. (2012). *Psychologiczny model zaangażowania w pracę*. Poznań, Wydawnictwo Naukowe UAM.
- Cieślak, R., Widerszal-Bazyl, M. (2000). *Psychosocjalne warunki pracy: podręcznik kwestionariusza*. Łódź, CIOP.
- Cleary, M., Kornhaber, R., Thapa, D. K., West, S., & Visentin, D. (2018). The effectiveness of interventions to improve resilience among health professionals: A systematic review. *Nurse education today*, 71, 247–263. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.10.002>
- Clompus, S. R., & Albarran, J. W. (2016). Exploring the nature of resilience in paramedic practice: A psycho-social study. *International emergency nursing*, 28, 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2015.11.006>
- Dąderman, A. M., & Basinska, B. A. (2016). Job demands, engagement, and turnover intentions in Polish nurses: The role of work-family interface. *Frontiers in Psychology*, 7, Article 1621. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01621>
- De los Santos, J. A. A., & Labrague, L. J. (2021). The impact of fear of COVID-19 on job stress, and turnover intentions of frontline nurses in the community: A cross-sectional study in the Philippines. *Traumatology*, 27(1), 52–59. <https://doi.org/10.1037/trm0000294>
- Drake, C. L., Vargas, I., Roth, T., & Friedman, N. P. (2015). Quantitative measures of nocturnal insomnia symptoms predict greater deficits across multiple daytime impairment domains. *Behavioral sleep medicine*, 13(1), 73–87. <https://doi.org/10.1080/15402002.2014.880345>
- Drapikowska, B. (2012). Kompetencje dowódcze kobiet - żołnierzy. W: El Ghamari, M., Chmielecki, M. (red.), *Zarządzanie i dowodzenie we współczesnych uwarunkowaniach*, s. 20-37. Warszawa, Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej.
- Duran, F., & Woodhams, J. (2022). Impact of the current pandemic on intelligence and analytical professionals working in police and law enforcement organizations. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/tra0001221>
- Emmanuel, T., Dall'Orta, C., Ewings, S., & Griffiths, P. (2020). Are long shifts, overtime and staffing levels associated with nurses' opportunity for educational activities, communication and continuity of care assignments? A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 2, 100002. doi: 10.1016/j.ijnsa.2020.100002
- Erren, T. C., Morfeld, P., Groß, J. V., Wild, U., & Lewis, P. (2019). IARC 2019: "Night shift work" is probably carcinogenic: What about disturbed chronobiology in all walks of life?. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 14(1), 1–3. <https://doi.org/10.1186/s12995-019-0249-6>
- Ferreira, Aldo. (2015). Prevalence and consequences of sleep disorders among traffic agents: A case study. *Ciencia & trabajo*. 17. 207-211. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300009>
- Gatto, J., & Dambrun, M. (2012). Authoritarianism, social dominance, and prejudice among junior police officers: The role of the normative context. *Social Psychology*, 43(2), 61–66. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000081>
- Gayton, S. D., & Lovell, G. P. (2012). Resilience in Ambulance Service Paramedics and Its Relationships With Well-Being and General Health. *Traumatology*, 18(1), 58–64. <https://doi.org/10.1177/1534765610396727>
- Hartley, M. (2005). *Stres w pracy*. Kielce, Wydawnictwo JEDNOŚĆ.
- Hoon Song, J., Kolb, J. A., Hee Lee, U., & Kyoung Kim, H. (2012). Role of transformational leadership in effective organizational knowledge creation practices: Mediating effects of employees' work engagement. *Human Resource Development Quarterly*, 23(1), 65–101.
- Horowitz, V. L., Greberman, E. R., Nolan, P. E., Hyatt, J. M., Uggen, C., Andersen, S. N., & Chanenson, S. L. (2021). A comparative perspective on officer wellness: american reflections from norwegian prisons. *Criminal Justice Studies*, 34(4), 477–497. <https://doi.org/10.1080/1478601X.2021.2001231>
- Huntington, S. P. (1957). *The Soldiers and the State. The Theory and Politics of Civil-Military Relations*. New York, Belknap Press.
- Janicka, M. J., Basińska, M. A., & Sołtys, M. (2020). Selected personality traits of nurses and flexibility in coping with stress - a moderating role of age and seniority. *Medycyna pracy*, 71(4), 451–459. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00966>

- Janson, M., Zaleski, Z., Świetlicka, D. (1998). *Style kierowania stosowane przez przełożonych wojskowych i cywilnych. Badania empiryczne*. W: S. Witkowski (red.), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu. Prace psychologiczne XLVII*, tom 4, s. 91-100. Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Janus, E., Filar-Mierzwa, K. (2019). Prestige of selected medical professions in the opinion of representatives of these professions. *Medycyna Pracy*, 70(5), 587-595. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00863>
- Johnson, J., Panagioti, M., Bass, J., Ramsey, L., & Harrison, R. (2017). Resilience to emotional distress in response to failure, error or mistakes: A systematic review. *Clinical psychology review*, 52, 19–42. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2016.11.007>
- Johnson, W. B., Johnson, S. J., Sullivan, G. R., Bongar, B., Miller, L., & Sammons, M. T. (2011). Psychology in extremis: Preventing problems of professional competence in dangerous practice settings. *Professional Psychology: Research and Practice*, 42(1), 94–104. <https://doi.org/10.1037/a0022365>
- Jurgielewicz, M. K. (2012). Podstawy systemu organizacji policji. W: Letkiewicz, A., Misiuk, A. (red.), *Państwo Administracja Policja*, 233-240. Szczytno, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie.
- Kaczmarek, W., Hankus-Kubicka, A., Kaczmarek, A. (2012). *Wykorzystanie metod zarządzania w organizacjach hierarchicznych*. Warszawa, Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 322–355. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.3.4.322>
- Kasprzak, E., Koper, M. (2015). Psychospołeczne warunki pracy a wypalenie zawodowe wśród funkcjonariuszy służby więziennej. *Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa*, 2(27), 351–365.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: a longitudinal investigation. *Journal of occupational health psychology*, 4(4), 337–346. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.4.4.337>
- Khodadadi, S., Adibsereshki, N., & Movallali, G. (2017). Effect of coping with stress training on the social adjustment of students with learning disability. *Journal of Research and Health*, 7(4), 915-920.
- Kilańska, D., Gaworska-Krzemińska, A., Karolczak, A., Szykiewicz, P., Greber, M. (2019). Work patterns and a tendency among Polish nurses to leave their job. *Medycyna Pracy*, 70(2), 145-153. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00727>
- Koblańska, 2015). W medycynie więcej kobiet niż mężczyzn. Dlaczego? <https://www.termedia.pl/mz/W-medycynie-wiecej-kobiet-niz-mezczyzn-Dlaczego-,20062.html>
- Krakauer, R. L., Stelnicki, A. M., & Carleton, R. N. (2020). Examining Mental Health Knowledge, Stigma, and Service Use Intentions Among Public Safety Personnel. *Frontiers in psychology*, 11, 949. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00949>
- Krecikij, J. (2006). *Analiza procesu decyzyjnego w organizacji zhierarchizowanej pod kątem jej algorytmizacji*. Warszawa, Akademicka Oficyna Wydawnicza EXIT.
- Krecikij, J., Majewski, T., Prusiński, N., Strzoda, M. (2002). *Wybrane terminy z zakresu dowodzenia i zarządzania*. Warszawa, Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej.
- Lai, J., Ma, S., Wang, Y., Cai, Z., Hu, J., Wei, N., Wu, J., Du, H., Chen, T., Li, R., Tan, H., Kang, L., Yao, L., Huang, M., Wang, H., Wang, G., Liu, Z., & Hu, S. (2020). Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA network open*, 3(3), e203976. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.3976>
- Lazauskaitė-Zabielskė, J., Urbanavičiūtė, I., & Balsienė, R. R. (2019). The Structure of Work Engagement. *European Journal of Psychological Assessment*, 36(4), 601-611
- Leary, E. B., Watson, K. T., Ancoli-Israel, S., Redline, S., Yaffe, K., Ravelo, L. A., ... & Stone, K. L. (2020). Association of rapid eye movement sleep with mortality in middle-aged and older adults. *JAMA neurology*, 77(10), 1241-1251.
- Lee, H., Kim, M. S., & Yoon, J. A. (2011). Role of internal marketing, organizational commitment, and job stress in discerning the turnover intention of Korean nurses. *Japan journal of nursing science: JJNS*, 8(1), 87–94. <https://doi.org/10.1111/j.1742-7924.2010.00162.x>
- Letkiewicz, A. (2006). *Zarządzanie zmianami w organizacji publicznej*. Szczytno, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie.
- Letkiewicz, A. (2007). *Kierunki i metody doskonalenia organizacji pracy Policji*. Rzeszów, Oficyna Wydawnicza Politechniki Rzeszowskiej.
- Letkiewicz, A., Majer, P. (2016). Polska Policja. Szczytno, Wyższa Szkoła Policji w Szczytnie
- Linton S. J. (2004). Does work stress predict insomnia? A prospective study. *British journal of health psychology*, 9(Pt 2), 127–136. <https://doi.org/10.1348/135910704773891005>
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., & While, A. E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *International journal of nursing studies*, 49(8), 1017-1038.
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2007). Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *International journal of nursing studies*, 44(4), 574–588. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.07.007>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Maben, J., & Bridges, J. (2020). Covid-19: Supporting nurses' psychological and mental health. *Journal of clinical nursing*, 29(15-16), 2742–2750. <https://doi.org/10.1111/jocn.15307>
- Maciejewski, J. (2012). *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, Wrocław, Wydawnictwo uniwersytetu Wrocławskiego.
- Macko, M. (2009). *Poczucie sprawiedliwości organizacyjnej a zachowania pracowników*. Poznań, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu im. A. Mickiewicza w Poznaniu

- Malinowska-Lipień, I., Gabryś, T., Kózka, M., Gniadek, A., Wadas, T., Ozga, E., Brzostek, T. (2021). Dual practice of nurses in Poland against the current staff resources. *Medycyna Pracy*, 72(2), 113-121. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01018>
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., Guglielmi, D., & Depolo, M. (2016). Overwork climate scale: Psychometric properties and relationships with working hard. *Journal of Managerial Psychology*, 31(4), 880–896. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2014-0100>
- Mielcarek, M. (2020). Ze 160 pielęgniarek ze szpitala odeszło 100. Mimo podwyżek. <https://www.pielęgniarki.info.pl/aktualnosci/ze-160-pielęgniarek-ze-szpitala-odeszlo-100-mimo-podwyzek>
- Ministerstwo Sprawiedliwości (2022). Statystyka roczna. Warszawa, Centralny Zarząd Służby Więziennej, Ministerstwo Sprawiedliwości.
- Nakata, A., Haratani, T., Takahashi, M., Kawakami, N., Arito, H., Kobayashi, F., & Araki, S. (2004). Job stress, social support, and prevalence of insomnia in a population of Japanese daytime workers. *Social Science & Medicine*, 59(8), 1719–1730. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.02.002>
- NIPiP (2018). Liczba zarejestrowanych pielęgniarek i położnych. <https://nipip.pl/liczba-pielęgniarek-polozonych-zarejestrowanych-zatrudnionych/>
- NIPiP (2021). Katastrofa Kadrowa Pielęgniarek i Położnych. Raport Naczelnej Izby Pielęgniarek i Położnych. <https://nipip.pl/raport2021/>
- Nolan, B., Chartier, L. B., Verbeek, P. R., Huyer, D., and Mazurik, L. (2020). Recommendations for emergency departments receiving patients with vital signs absent from paramedics during COVID-19. *CJEM* 22, 571–575. doi: 10.1017/cem.2020.389
- Ogińska-Bulik, N. (2013). Negatywne i pozytywne skutki doświadczeń traumatycznych u pracowników służb ratowniczych – rola zasobów osobistych i społecznych. *Medycyna Pracy*, 64(4), 463-472. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.2013.0048>
- Ogińska-Bulik, N. (2014). Rola strategii radzenia sobie ze stresem w rozwoju po traumie u ratowników medycznych. *Medycyna Pracy*, 65(2), 209-217. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.2014.024>
- Ogińska-Bulik, N., & Michalska, P. (2021). Psychological resilience and secondary traumatic stress in nurses working with terminally ill patients—The mediating role of job burnout. *Psychological Services*, 18(3), 398–405. <https://doi.org/10.1037/ser0000421>
- Ogińska-Bulik, N., Juczyński, Z. (2008). Skala pomiaru prężności – SPP-25. *Nowiny Psychologiczne*, 3, 39–56.
- Pashib, M., Abadi, M. M., Bahrainian, A., Vahabi, S. A., & Askari, M. (2014). Effects of Training the Methods of Coping with Stress on Reducing Anxiety in Student. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 4(12), 133-136.
- Peterson, A., & Uhnoo, S. (2012). Trials of loyalty: Ethnic minority police officers as ‘outsiders’ within a greedy institution. *European Journal of Criminology*, 9(4), 354–369. <https://doi.org/10.1177/1477370812447266>
- Phillips, P. (2019). “What Factors Affect Resilience in UK Paramedics? A Structured Literature Review,” in Proceedings of the EMS 2019, Madrid.
- Piątek, Z., Janowski, L., Szynowski, R. (2007). *Pragmatyka kadrowa w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej*. Warszawa, Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej.
- Piotrowski, A. (2010). *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*. Warszawa, Difin.
- Piotrowski, A. (2018). Samoocena stanu zdrowia, wypadki w trakcie służby i profilaktyka stresu zawodowego w Służbie Więziennej. *Medycyna Pracy*, 69(4), 425-438. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00535>
- Piotrowski, A., & Jurek, P. (2019). Wstępna adaptacja i walidacja Skali klimatu przeciążenia pracą Mazzetti, Schaufeliego, Guglielmi i Depola. *Medycyna Pracy*, 70(2), 177-188.
- Piotrowski, A., Królikowska, I. (2012). *Konflikty służba–rodzina i ich wpływ na małżeństwo kobiet–żołnierzy przed misją*. W: Spustek, H. (red.), *Obywatel w mundurze. Aksjologiczny wymiar funkcjonowania nowoczesnych sił zbrojnych* (382-397). Wrocław, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych im. gen. Tadeusza Kościuszki.
- Piotrowski, A., Mazurkiewicz, P. (2012). Zachowania prozdrowotne w Służbie Więziennej na tle innych grup mundurowych. *Przegląd Więziennictwa Polskiego*, 76-77, 119-138.
- Pływaczewski, W. (2003). *Zarządzanie jakością w polskiej Policji*. W: Letkiewicz, A., Pływaczewski, W. (red.), *Policja Europy XXI wieku – w kierunku jakości* (143-157). Szczytno, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji w Szczytnie.
- Przesławski, T. (2012). *Służba Więzienna. Administracja i podstawy działania*. Warszawa, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Rajchel, K. (red.) (2009), *Administracja bezpieczeństwa i porządku publicznego*. Warszawa, Towarzystwo Naukowe Powszechne w Warszawie.
- Ranieri, J., Guerra, F., & Di Giacomo, D. (2021). Predictive risk factors for post-traumatic stress symptoms among nurses during the Italian acute COVID-19 outbreak. *Health Psychology Report*, 9(2), 180–185. <https://doi.org/10.5114/hpr.2020.101249>
- Ray, J. J. (1989). Authoritarianism Research is Alive And Well—In Australia: A Review. *The Psychological Record*, 39(4), 555-561.
- Razu, S. R., Yasmin, T., Arif, T. B., Islam, M. S., Islam, S., Gesesew, H. A., & Ward, P. (2021). Challenges Faced by Healthcare Professionals During the COVID-19 Pandemic: A Qualitative Inquiry From Bangladesh. *Frontiers in public health*, 9, 647315. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.647315>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.

- Sateia M. J. (2014). International classification of sleep disorders-third edition: highlights and modifications. *Chest*, 146(5), 1387–1394. <https://doi.org/10.1378/chest.14-0970>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *The Career Development International*, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>
- Seidler, A., Thinschmidt, M., Deckert, S., Then, F., Hegewald, J., Nieuwenhuijsen, K., & Riedel-Heller, S. G. (2014). The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion - a systematic review. *Journal of occupational medicine and toxicology*, 9(1), 10. <https://doi.org/10.1186/1745-6673-9-10>
- Sekowski, M., Gambin, M., Hansen, K., Holas, P., Hyniewska, S., Wyszomirska, J., Pluta, A., Sobańska, M., & Łojek, E. (2021). Risk of Developing Post-traumatic Stress Disorder in Severe COVID-19 Survivors, Their Families and Frontline Healthcare Workers: What Should Mental Health Specialists Prepare For?. *Frontiers in psychiatry*, 12, 562899. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.562899>
- Shahzad, F., Du, J., Khan, I., Fateh, A., Shahbaz, M., Abbas, A., & Wattoo, M. U. (2020). Perceived Threat of COVID-19 Contagion and Frontline Paramedics' Agonistic Behaviour: Employing a Stressor-Strain-Outcome Perspective. *International journal of environmental research and public health*, 17(14), 5102. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145102>
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689–695. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.689>
- Sharon-David, H., & Tenenbaum, G. (2017). The effectiveness of exercise interventions on coping with stress: Research synthesis. *Studies in Sport Humanities*, 22(22), 19-29.
- Sirko, S. (2013). *Ewolucja funkcji personalnej w siłach zbrojnych*. Warszawa, Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej.
- Sirois, F. M., & Owens, J. (2021). Factors Associated With Psychological Distress in Health-Care Workers During an Infectious Disease Outbreak: A Rapid Systematic Review of the Evidence. *Frontiers in psychiatry*, 11, 589545. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.589545>
- Socha, R., Letkiewicz, A., Guła, P. (2010). *Policyjne oddziały i pododdziały zwarte w Polsce: historia i terażniejszość*. Szczytno, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji.
- Soldatos, C. R., Dikeos, D. G., & Paparrigopoulos, T. J. (2000). Athens Insomnia Scale: validation of an instrument based on ICD-10 criteria. *Journal of psychosomatic research*, 48(6), 555–560. [https://doi.org/10.1016/s0022-3999\(00\)00095-7](https://doi.org/10.1016/s0022-3999(00)00095-7)
- Søvdal, L. E., Naslund, J. A., Kousoulis, A. A., Saxena, S., Qoronfleh, M. W., Grobler, C., & Münter, L. (2021). Prioritizing the Mental Health and Well-Being of Healthcare Workers: An Urgent Global Public Health Priority. *Frontiers in public health*, 9, 679397. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.679397>
- Stack, S. J., & Tsoudis, O. (1997). Suicide risk among correctional officers: A logistic regression analysis. *Archives of Suicide research*, 3(3), 183-186.
- Stiehm, J., & Townsend, N. W. (2002). *The U.S. Army War College: Military Education in a Democracy* (Illustrated edition). Temple University Press.
- Su, X. Y., Lau, J. T., Mak, W. W., Choi, K. C., Feng, T. J., Chen, X., Liu, C. L., Liu, J., Liu, D., Chen, L., Song, J. M., Zhang, Y., Zhao, G. L., Zhu, Z. P., & Cheng, J. Q. (2015). A preliminary validation of the Brief COPE instrument for assessing coping strategies among people living with HIV in China. *Infectious diseases of poverty*, 4, 41. <https://doi.org/10.1186/s40249-015-0074-9>
- Tang, L., Liu, W., Yang, Y., Han, W., & Li, K. (2020). Relationship between sleep and cognitive function in patients with heart failure: A systematic review. *Journal of Psychosomatic Research*, 130, 109913. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2019.109913>
- Thanacoody, P. R., Bartram, T., & Casimir, G. (2009). The effects of burnout and supervisory social support on the relationship between work-family conflict and intention to leave: a study of Australian cancer workers. *Journal of health organization and management*, 23(1), 53–69. <https://doi.org/10.1108/14777260910942551>
- The Social Progress Imperative (2021). Social Progress Index
- Tomaszewski, A. (2014). *Organizacje publiczne i ich otoczenie*. W: Sirko, S. (red.), *Zarządzanie organizacjami publicznymi. Wybrane problemy* (46-95). Warszawa, Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej.
- Turczała, K. (2021). NIPiP: Liczba zatrudnionych pielęgniarek i położnych zmniejszy się do 2030 r. o 36,3 tys. <https://pulsmedycyny.pl/nipip-liczba-zatrudnionych-pielęgniarek-i-polożnych-zmniejszy-sie-do-2030-r-o-363-tys-1118884>
- Turgoose, D., Glover, N., Barker, C., & Maddox, L. (2017). Empathy, compassion fatigue, and burnout in police officers working with rape victims. *Traumatology*, 23(2), 205–213. <https://doi.org/10.1037/trm0000118>
- Tysiąc-Miśta, M., Bulanda, S. (2021). The utilization of rapid serological tests in COVID-19 diagnostics – a high risk of false-negative results in outpatient care, with particular emphasis on dental treatment. *Medycyna Pracy*, 72(2), 155-162. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.01034>
- Wendicki, L. (2010). *Znaczenie selekcji i klasyfikacji żołnierzy w procesie profesjonalizacji armii*. W: Horyń, W., Maciejewski, J. (red.), *Andragogika a grupy dyspozycyjne społeczeństwa* (15-25). Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Wolejszo, J. (2008). *Organizacja pracy kierownika w organizacjach zhierarchizowanych*. Warszawa, Wydawnictwo Akademii Obrony Narodowej.
- Zalewska, A. (2003). Skala Satysfakcji z Pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy. *Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Psychologica* 7, 49-61.
- Zarea, K., Negarandeh, R., Dehghan-Nayeri, N., & Rezaei-Adaryani, M. (2009). Nursing staff shortages and job satisfaction in Iran: issues and challenges. *Nursing & health sciences*, 11(3), 326–331. <https://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2009.00466.x>
- Zbyrad, T. (2009). *Stres i wypalenie zawodowe pielęgniarek, pracowników socjalnych i policjantów*. Stalowa Wola, KUL.

Zhou, Z. E., Meier, L. L., & Spector, P. E. (2019). The spillover effects of coworker, supervisor, and outsider workplace incivility on work-to-family conflict: A weekly diary design. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 1000-1012.

4. Wskaźniki bibliometryczne

Sumaryczny Impact Factor osiągnięcia naukowego będącego podstawą wniosku: **IF = 17,67**

Sumaryczny Impact Factor wszystkich publikacji: **IF = 31,501**

Cytowania i indeksy

ReserchGate H-Index = 5 (wcześniej RG score = 22.66) (liczba cytowań: 126)

Google Scholar H-Index = 8 (liczba cytowań: 321)

Web of Science H-Index = 3 (liczba cytowań: 33)

Scopus H-Index = 2 (liczba cytowań: 28)

5. Informacja o wykazywaniu się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

5.1 Udział w konferencjach naukowych

Wystąpienia (w formie referatu, plakatu lub warsztatu) zaprezentowałem na 56 konferencjach międzynarodowych i 31 konferencjach ogólnopolskich po uzyskaniu stopnia doktora. Szczegółowy wykaz wystąpień, wraz z zaznaczeniem osobiście referowanych, zamieszczony jest w załączniku: konferencje.

Do najważniejszych konferencji, w efekcie których nawiązana została współpraca międzynarodowa zaliczam: *The International Applied Military Psychology Symposium* organizowaną przez Military College w Lizbonie; *14th International Conference on Knowledge, Economy and Management* organizowaną przez Zaim University w Istambule; *Workshop And Roving Mezzanine Conference of Applied Military Psychology* organizowaną przez Military MIND Academy w Bombaju; *The International Conference on Law and Human Rights 2020* zorganizowaną przez Ministry of Law and Human Rights Republic of Indonesia w Dżakarcie; *The Power of Diversity in the Armed Forces: International Perspectives on Immigrants' Participation in the Military* zorganizowaną przez Queen's University w Kingston.

Zostałem laureatem konkursu plakatów (1 miejsce) podczas XXII Ogólnopolskiej Konferencji Psychologii Rozwojowej nt. „Społeczny kontekst rozwoju – od dziecka do dorosłego” pt. „Postawy rodzicielskie żołnierzy. Stereotypy a rzeczywistość”

5.2 Współpraca międzynarodowa

Współpraca międzynarodowa (wspólne publikacje i wystąpienia na konferencjach) obejmowała badaczy z:

Grecji (Dr Vassilis Bokolas, Xenios Polis, Athens)

Hiszpani (Dr Néstor Vicente-Salar, University Miguel Hernandez, Elche)

Indii (Dr płk. Samir Rawat, Priya Joshi, Shradha Sharma, Military MIND Academy, Pune; Dr Abhijit Deshpande, Symbiosis International University, Pune; Maitreyi Redkar, Indian Institute of Technology, Mumbai; Vahishta Kapadia, MINDS Foundation, Mumbai)

Indonezji (Dr Imaduddin Hamzah, Correctional Polytechnic, Jakarta)

Iranu (Prof. Zahra Nikkhah-Farkhani, University of Bojnord, Bojnord)

Izraela (Dr Elad Vashdi, Yael Center, Haifa)

Litwy (Prof. Romualdas Malinauskas, Lithuanian Sports University, Kaunas)

Łotwy (Dr Žermēna Vazne, Latvian Academy of Sport Education, Riga)

Norwegii (Prof. Ole Boe i Prof. Glenn-Egil Torgersen, University of South-Eastern Norway, Kongsberg; Bjorknes University College, Oslo; Komandor Johan Bergh, Norwegian Defence Command and Staff College, Bergen; Dr Rino Bandlitz Johansen, Norwegian Defense University College, Komandor Arild Kristian Hagerup Maur, Forsvaret)

Rosji (Dr Konstantin Bochaver i Dr Lydia Dovzhik, Sport Psychology Lab, Moscow Institute of Psychoanalysis, Moscow; Prof. Evgeny Cherepov, South-Ural State University, Chelyabinsk)

Rumunii (Dr Radu Predoiu, Dr Alexandra Predoiu, Dr Georgeta Mitrache i Dr Florin Pelin, National University of Physical Education and Sports, Bucharest; Ionuț Dragoș Rădulescu i Anamaria Ciubară, “Elisabeta Doamna” Psychiatric Hospital, Galati; Liliana Luca, Dr Alexandru Bogdan Ciubară, University of Galati, Galați; Dr Vasile Doru Mărineanu, Dr Mihai Valentin Ciolacu, University of Bucharest, Bucharest, Prof. Raluca Pelin, University Politehnica of Bucharest, Bucharest; Prof. Cristian Vasile, Petroleum Gas University of Ploiesti, Bucharest)

Słowacji (Dr Mária Martinská, Armed Forces Academy of General Milan Rastislav Štefánik, Liptovský Mikuláš; Prof. Karol Görner, Matej Bel University, Banská Bystrica; University of Presov, Prešov)

USA (Alison Hildebrand, Westfield, Indiana)

Węgier (Prof. Márta Takács–Miklósi i Dr Klára Kovács, University of Debrecen, Debrecen)

Włoch (Prof. Maurizio Bertollo, D'Annunzio University of Chieti–Pescara; Dott.ssa Silvana Serragiotto, Società Italiana di Psicologia Penitenziaria Regione Veneto, Padova)

5.3 Współpraca z krajowym ośrodkami naukowymi

Współpraca krajowa (wspólne publikacje i wystąpienia na konferencjach) obejmowała badaczy i praktyków z:

Akademii Marynarki Wojennej im. Bohaterów Westerplatte w Gdyni (Dr Iwona Królikowska).

Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu (Dr mjr Sebastian Pich i Dr mjr Robert Poklek)

Centralnego Zarząd Służby Więziennej w Warszawie (Dr Paweł Mazurkiewicz)

Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy (Dr Ewa Sygit-Kowalkowska)

State Street (Dr Anna Szabowska-Walaszczyk)

5.2 Granty naukowe

5.2.1 Realizacja jako wykonawca grantu: *Military Psychology Response to Post Pandemic Reconstruction*, przyznanego przez *University of South-Eastern Norway*, Norwegia, na kwotę 13000 Euro, w 2020 r. Efektem projektu jest dwutomowa monografia (852 strony), której byłem współredaktorem (Rawat, S., Boe, O., Piotrowski, A., 2020). Do współpracy pozyskaliśmy naukowców i praktyków psychologii wojskowej z kilkunastu krajów: Belgii, Brazylii, Estonii, Indii, Indonezji, Iranu, Kanady, Niderlandów, Norwegii, Omanu, Portugalii, Rumunii, Serbii, Słowenii i USA.

Rawat, S., Boe, O., **Piotrowski, A.** (eds). (2020). *Military Psychology Response to Post-Pandemic Reconstruction*. Volume 1–2. Jaipur, New Delhi, Bangalore, Guwahati, Kolkata, India: Rawat Publications.

5.2.2 Realizacja jako wykonawca grantu: *The Power of Diversity in the Armed Forces: International Perspectives on Immigrants' Participation in the Military*, przyznanego przez: Queen's University; Centre for International and Defence Policy, Kanada, na kwotę 60000 \$, na lata 2020-2021. Efektem projektu było wspólne wystąpienie na konferencji *Immigrants' Participation in the Military* organizowanej przez Queen's University oraz złożona publikacja.

Rawat, S., Boe, O., **Piotrowski, A.**, Sharma, S. (w druku). International Perspectives from India, Norway, and Poland on Immigrant Intake in the Military. In: G. Scoppio and S. Greco (eds.), *The Power of Diversity in the Armed Forces: International Perspectives on Immigrants' Participation in the Military*. Montreal, McGill-Queen's University Press

5.2.3 Realizacja jako wykonawca grantu: *International Perspectives on PTSD and PTG: Learning to Thrive from Military*, przyznanego przez: Centre for Safety, Crisis Management and Emergency Management University of South-Eastern Norway, Norwegia, na kwotę 6500 EURO, 2021. Efektem grantu będzie monografia.

5.2.4 Realizacja jako wykonawca grantu NCN OPUS 22: *Różnice indywidualne i wspieranie przemocy grupowej: Rola rozhamowania, zuchwałości i bezduszości* na kwotę 950000 zł, 2022 rok.

5.4 Erasmus i Erasmus+

Wyjazdy na tygodniowe stypendium w ramach programu Erasmus i Erasmus+

5.4.1 W 2011 roku: Armed Forces Academy of General Milan Rastislav Štefánik, Liptovský Mikuláš, Slovak Republic

5.4.2 W 2014 roku: University of Defence, Brno, Czech Republic

5.4.3 W 2014 roku: University of Security Management, Košice, Slovak Republic

5.4.4 W 2015 roku: School of Economics and Management in Public Administration, Bratislava, Slovak Republic

5.4.5 W 2018 roku: Yeni Yüzyıl University, İstanbul, Turkey

5.4.6 W 2018 roku: Matej Bel University, Banská Bystrica, Slovak Republic

5.4.7 W 2019 roku: University of Bari Aldo Moro, Italy

5.4.8 W 2022 roku: D'Annunzio University of Chieti–Pescara, Italy

5.4.9 W 2022 roku: do Akdeniz University, Turkey (podpisana umowa)

5.5 Zagraniczne staże naukowe, dydaktyczne i wizyty studyjne

5.5.1 Staż naukowy na Military MIND Academy, Pune, Indie; sierpień 2019 r.; opiekun stażu: Dr pułkownik Samir Rawat

5.5.2 Staż naukowy na University of Debrecen, Węgry; wrzesień 2019 r.; opiekun stażu Prof. Márta Takács–Miklósi

5.5.3 Stypendysta PROgramu Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego (ProUG), staż dydaktyczny w: Military MIND Academy, 10-16.08.2022, Pune, Indie.

5.5.4 Zaplanowana wizyta studyjna na: University of Delhi, 08-09.08.2022, New Delhi, Indie. Opiekun: Profesor Meetu Khosla.

5.5.6 Zaplanowana wizyta studyjna na: Royal Military Academy, 25-26.01.2023, Bruksela, Belgia (w ramach warsztatów International Military Testing Association).

5.6 Krajowe staże naukowe

5.6.1 Staż naukowy na Akademii Marynarki Wojennej w roku akademickim 2011/2012

5.6.2 Staż naukowy na Akademii Sztuki Wojennej w Warszawie w roku akademickim 2017/2018 (listopad); opiekun stażu: dr Monika Gmurek.

5.7 Współpraca z instytucjami naukowymi i szkoleniowymi

5.7.1 Współpraca od 2006 r. z Centralnym Ośrodkiem Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu

5.7.2 Współpraca od 2011 r. ze Szkołą Policji w Słupsku

Współpraca ta obejmowała wspólne badania naukowe i publikacje, prowadzenie warsztatów, organizowanie konferencji.

5.8 Prowadzenie zajęć dydaktycznych

5.8.1 W ramach programu ERASMUS + prowadziłem przedmioty dla przyjeżdżających studentów: Psychology of conflict and the art of negotiation, Economic security. Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa, Gdańsk.

5.8.2 Uniwersytet Gdański od 2006 roku (przedmioty prowadzone w różnych latach)

Psychologia penitencjarna

Psychologia grup mundurowych

Psychologia bezpieczeństwa

Wstęp do psychologii sądowo-penitencjarnej

Stres i wypalenia zawodowe służb mundurowych

Seminarium kursowe

Seminarium magisterskie

5.8.3 Gdański Uniwersytet Medyczny (od 2019)

Psychologia organizacji i zarządzania

5.8.4 Wyższa Szkoła Bankowa

Psychologia bezpieczeństwa

5.8.5 Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa (2009 – 2022)

Proseminarium dyplomowe

Seminarium dyplomowe

Psychologia wojskowa

Psychologia sądowa

Podstawy polskiego systemu penitencjarnego

Wprowadzenie do psychologii

Psychologia ogólna

Psychologia sytuacji kryzysowych

Psychologia pracy i organizacji

5.8.6 Wyższa Szkoła Zarządzania (2005-2009)

Public relations

Negocjacje

5.8.9 Akademia Pomorska (2003-2010)

Psychologia ogólna

Współczesne problemy psychologii

5.9 Członkostwo w międzynarodowych i krajowych organizacjach i towarzystwach naukowych:

5.9.1 Od 09.2010 członek Polskiego Towarzystwa Penitencjarnego

5.9.2 Od 08.2011 członek European Association for Security

5.9.3 Od 01.2015 do 01.2016 członek European Association of Work and Organizational Psychology

5.9.4 Od 12.2015 członek Società Italiana di Psicologia Penitenziaria

5.9.5 Od 01.2016 członek American Correctional Association

5.9.6 Od 02.2017 członek International Corrections and Prisons Association

Nie pełnię żadnej funkcji w którejkolwiek z wymienionych organizacji.

5.10 Udział w projektach badawczych

5.10.1 Kierownik projektu *Stres organizacyjny i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*. Nr projektu: 226465, miejsce realizacji: Uniwersytet Gdański, Publikacja w postaci monografii: Piotrowski, A. (2010). *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*. Warszawa, Difin.

5.10.2 Kierownik projektu: Kompetencje społeczne i style rozwiązywania konfliktów przez policjantów. Nr projektu 03/10/2011/PR miejsce realizacji: Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa, charakter udziału: wykonawca. Publikacja: Piotrowski A. (2012). *Style rozwiązywania konfliktów i ich skuteczność u słuchaczy Szkoły Policji*. (w:) Piotrowski A., Ilnicki M. (red.), *Edukacja dla bezpieczeństwa. Wyzwania dla nauk społecznych wynikające z zagrożeń współczesnego świata*, s. 277-285. Poznań, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa. ISBN: 978-83-61304-51-7

5.11 Organizowanie konferencji naukowych

Byłem członkiem komitetu naukowego i organizacyjnego 42 konferencji, w tym przewodniczyłem i współprzewodniczyłem w trakcie sesji w 11 konferencjach. Niektóre konferencje były współorganizowane przez uczelnie i instytucje inne niż Uniwersytet Gdański (zagraniczne: Società Italiana di Psicologia Penitenziaria, Padwa, Włochy; Zaim University, Istambuł, Turcja; Military College, Lizbona, Portugalia; krajowe: Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych we Wrocławiu; Uniwersytet Wrocławski; Uniwersytet Zielonogórski; Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa; Uniwersytet SWPS; Akademia Marynarki Wojennej). Szczegółowy spis w załączniku: konferencje.

5.12 Recenzowanie artykułów

5.12.1 Recenzowanie artykułów w czasopismach z wyliczonym współczynnikiem IF

Annals of Agricultural and Environmental Medicine, 1 recenzja od 02.2019

Brain Sciences, 1 recenzja od 11.2021
Frontiers in Public Health, 1 recenzja od 10.2021
Healthcare, 1 recenzja od 11.2021
International Journal of Environmental Research and Public Health, 25 recenzji od 10.2020
International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 5 recenzji od 11.2019
International Journal of Work Organisation and Emotion, 3 recenzje od 10.2020
Journal of Men's Health, 1 recenzja od 04.2021
Medicina, 1 recenzja od 10.2021
Medycyna Pracy, 10 recenzji od 11.2017
Military Psychology, 10 recenzji od 08.2017
Nordic Psychology, 2 recenzje od 09.2021
SAGE Open, 2 recenzje od 05.2021
Sustainability, 11 recenzji od 08.2020

5.12.2 Recenzowanie artykułów w pozostałych czasopismach

Archives of Nursing Practice and Care, 2 recenzje od 10.2018
Behavioral Sciences, 3 recenzje od 03.2021.
Current Issues in Personality Psychology, 5 recenzji + 1 recenzja wydawnicza od 04.2014
Discobolul – Physical Education, Sport and Kinetotherapy Journal, 1 recenzja od 02.2022
European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 2 recenzje od 09.2021
Family Forum, 1 recenzja od 11.2021
Health Psychology Report, 3 recenzje od 11.2019
International Journal of Productivity and Quality Management, 1 recenzja od 08.2020
Journal of Mental Health & Clinical Psychology, 1 recenzja od 08.2020
Journal of Neurology and Neurobiology, 1 recenzja od 09.2018
Journal of Nursing and Healthcare Management, 1 recenzja od 05.2019
Journal of Psychology & Behavior Analysis, 1 recenzja od 09.2015
Miscellanea Anthropologica et Sociologica, 1 recenzja od 09.2021
Nursing Reports, 2 recenzje od 04.2021
Przegląd Naukowo-Metodyczny. Edukacja dla Bezpieczeństwa, 2 recenzje od 06.2018
Przegląd Więziennictwa Polskiego (The Prison Systems Review), 3 recenzje + 1 recenzja wydawnicza od 05.2015

Psychology & Behavior Analysis, 1 recenzja od 04.2021

Scientific Journal of the Military University of Land Forces, 1 recenzja od 06.2020

Social Sciences, 1 recenzja od 03.2021.

Social Studies: Theory and Practice, 1 recenzja + 1 recenzja wydawnicza od 05.2016

Studia Humanistica Gedanensia, 2 recenzje od 02.2017

The Open Psychology Journal, 1 recenzja od 09.2014

Universal Journal of Psychology, 13 recenzji od 05.2015

5.13 Członkostwo w komitetach redakcyjnych i radach naukowych czasopism wraz z informacją o pełnionych funkcjach

5.13.1 Od 11.2013 członek rady redakcyjnej i redaktor czasopisma Current Issues in Personality Psychology (70 punktów MEiN), prowadziłem jako redaktor działu ponad 50 artykułów.

5.13.2 Od 05.2016 redaktor tematyczny w Social Studies: Theory and Practice.

5.13.3 Od 08.2018 członek rady redakcyjnej Lectio Socialis (İstanbul Umut Hareketi Derneği, Turcja) – współpraca po uczestnictwie w programie Erasmus (Yeni Yüzyıl University).

5.13.4 Od 03.2021 członek rady redakcyjnej Discobolul - Physical Education, Sport and Kinetotherapy Journal – współpraca po wspólnych badaniach z Doktorem Radu Predoiu (National University of Physical Education and Sports, Bukareszt).

5.13.5 Od 04.2021 Członek rady redakcyjnej Journal of Sport and Kinetic Movement – współpraca po wspólnych badaniach z Doktorem Radu Predoiu.

5.13.6 Od 07.2021 członek rady redakcyjnej Baltic Journal of Sport and Health Sciences – współpraca po wspólnych badaniach z Profesorem Romualdas Malinauskas (Lithuanian Sports University, Kowno).

5.13.7 Guest Editor w Health Psychology Report numer: “Psychologically Healthy Workplace” 2020, numer 1.

5.13.8 Guest Editor w Current Issues in Personality Psychology “Individual and collective violence: determinants, dynamics and consequences” 2021, numer 1.

5.13.9 Topic Editor i Topical Advisory Panel Member w: International Journal of Environmental Research and Public Health, IF = 3.39, 140 MEiN).

5.13.10 Od 09.2011 członek Rady Programowej Wydawnictwa Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa.

5.13.11 Członek Rady Naukowej Przeglądu Naukowo-Metodycznego. Edukacja dla Bezpieczeństwa.

5.13.12 Od 09.2015 do 11.2021 członek rady redakcyjnej International Journal of Psychology & Behavior Analysis.

5.13.13 Article Editor w SAGE Open 01.2022 IF = 1.356, 70 MEiN.

5.13.14 Research Topic Coordinator na zaproszenie w: Frontiers in Public Health 06.2022, IF = 3.709, 100 MEiN.

5.14 Ukończone szkolenia zagraniczne:

5.14.1 Customer's service, Madden's, Brainerd, MN, USA, 04.2001

5.14.2 Communication and teamwork, Kit R. Welchlin, Swanson & Youngdale, Inc. USA, 06.2001

5.14.3 2nd Annual Site Based Institute, Richard J. Mesenburg, Saint Paul Public Schools, 21-23.10.2001

5.14.4 Principles of Public Health, Dr Zuzana Bic, University of California – Irvine, 07.03.2013 r. (e-learning, kurs czterotygodniowy)

5.14.5 Conditions of War and Peace, Prof. Kiichi Fujiwara, University of Tokyo, 21.12.2014 r. (e-learning, kurs trzytygodniowy)

5.14.6 Psychology of caregiving, Military MIND Academy, Pune, India, 18.09.2021

5.14.7 Human Capital Management: What We've Learned & Where We're Going 24.02.2022, Elissa Tucker, American Productivity & Quality Center

5.15 Ukończone szkolenia krajowe

5.15.1 Firma przyszłości, Wyższa Szkoła Bankowa, 13.09.2005

5.15.2 Negocjacje kryzysowe, prowadzący: nadkomisarz Dariusz Loranty, 16.02.2011

5.15.3 Powiększ zasoby grupy. Jak pracować w zespole? Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi, 19-21.09.2017

5.15.4 Pedagogika dorosłych, Kurs dla Kadry Dydaktycznej GUMed, 31.08.2021

5.15.5 Praca ze studentami z trudnościami natury psychicznej 17-18.01.2022, Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego, ul. Raclawicka 58, 30-017 Kraków

5.15.6 Przygotowanie i reagowanie na zamachy w obiektach administracji publicznej, Safety Project, 17.03.2022

6. Informacja o osiągnięciach dydaktycznych, organizacyjnych oraz popularyzujących naukę lub sztukę.

6.1 Opieka naukowa nad studentami

6.1.1 Promotor 149 prac licencjackich i 3 prac magisterskich oraz promotor pomocniczy 12 prac licencjackich, Wydział Studiów Społecznych, Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa w Gdańsku (2011 - 2018).

6.1.2 Promotor 12 prac magisterskich, Instytut Psychologii, Uniwersytet Gdański (od 2014). (Rozszerzony projekt pracy magisterskiej jednej ze studentek zaowocował przyjęciem jej na studia doktoranckie z pierwszą lokatą. Trzy lata wcześniej ta sama studentka jako uczestniczka prowadzonego przez mnie seminarium kursowego zajęła II miejsce w konkursie seminariów kursowych realizowanych w Instytucie Psychologii)

6.1.3 Promotor pomocniczy pracy licencjackiej: Gdański Uniwersytet Medyczny (2021-2022)

6.2 Recenzent prac magisterskich, Instytut Psychologii, Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Gdański oraz prac licencjackich i magisterskich, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Gdański.

6.2.1 Recenzent prac licencjackich i magisterskich, Wydział Studiów Społecznych, Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa w Gdańsku.

6.2.2 Recenzent prac licencjackich i magisterskich, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Gdański.

6.3 Opieka nad kołami naukowymi

6.3.1 Od 10.2007 do 11.2017 opiekun Koła Naukowego Psychologii Sądowej i Penitencjarnej "PENITENTIA" przy Uniwersytecie Gdańskim.

6.3.2 Od 10.2015 do 06.1017 opiekun Koła Psychologii Bezpieczeństwa przy Wyższej Szkole Bezpieczeństwa w Gdańsku.

6.3.3 Od 03.2012 do 03.2013 opiekun Koła Naukowego „Autarkia” przy Wyższej Szkole Bezpieczeństwa w Gdańsku.

6.3.4 Od 2005 do 2009 opiekun Koła Naukowego Młodych Socjologów przy Wyższej Szkole Zarządzania w Gdańsku.

6.3.5 2006 - 2012 opiekun roku na kierunku Psychologia, Uniwersytet Gdański.

6.3.6 2010 – 2014 koordynator i opiekun dydaktyczny indywidualnego planu studiów i programu nauczania wyznaczonych studentów w Wyższej Szkole Bezpieczeństwa

6.4 Opieka na praktykami studenckimi

6.4.1 Od 10.2015 do 09.2017 opiekun praktyk na ścieżce: Patologie społeczne i psychologia sądowo – penitencjarna w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Gdańskiego.

6.5 Pełnienie funkcji promotora pomocniczego w przewodzie doktorskim

6.5.1 Od lutego 2013 opiekun i od maja 2015 r. do grudnia 2020 r. promotor pomocniczy w przewodzie doktorskim mgr Janiny Pawłowskiej (Nowak) „Orientacja religijna i poczucie sensu życia krótko i długoterminowych więźniów recydywistów” Promotor: Profesor Mieczysław Ciosek, Instytut Psychologii UG. Uchwała Rady Dyscypliny Psychologia Uniwersytetu Gdańskiego o nadaniu stopnia naukowego: 10.12.2020.

6.5.2 Od września 2018 r. promotor pomocniczy w przewodzie doktorskim mgr sierżant Anny Ewy Różańskiej „Predyktory stylów radzenia sobie ze stresem i jego konsekwencje u funkcjonariuszy Policji służby kryminalnej”. Promotor: Profesor Beata Pastwa-Wojciechowska, Instytut Psychologii, Uniwersytet Gdański.

6.5.3 Od października 2019 r. promotor pomocniczy w przewodzie doktorskim mgr Marii Krzemińskiej-Cieśla: „Radzenie sobie ze stresem a funkcjonowanie w rodzinie żołnierzy zawodowych.” Opiekun naukowy: dr hab. Anna Babicka-Wirkus, prof. AP. Instytut Pedagogiki, Akademia Pomorska.

6.6 Działalność organizacyjna

6.6.1 Od 10.2017 do 09.2020 kierownik praktyk studenckich w Instytucie Psychologii UG.

6.6.2 Od 10.2011 do 09.2014 kierownik Katedry Nauk Społecznych Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa w Gdańsku

6.6.3 Od 10.2014 do 09.2018 kierownik Katedry Pedagogiki i Psychologii Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa w Gdańsku

6.6.4 Od 10.2014 do 09.2018 kierownik kierunku „Psychologia” w Wyższej Szkole Bezpieczeństwa w Gdańsku

6.6.5 Od 1.2014 do 09.2018 członek Rady Senatu w Wyższej Szkole Bezpieczeństwa.

6.6.6 Reprezentant Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Gdańskiego do Rady Bibliotecznej na kadencję 2016-2020

6.6.7 Członek Rady Programowej kierunku Psychologia Uniwersytetu Gdańskiego (jako kierownik praktyk studenckich na kierunku Psychologia Uniwersytetu Gdańskiego) 2020 r.

6.6.8 Członek Rady Przedstawicieli Społeczności Akademickiej Wydziału Nauk Społecznych UG na kadencję 2020-2024 (faktycznie sprawowana funkcja do 09.2021, z uwagi na utworzenie Rady Wydziału 10.2021 w miejsce Rady Dziekana)

6.6.9 Od 10.2019 członek Uczelnianego Zespołu Reagowania na Incydenty Ochrony Danych Osobowych, Uniwersytet Gdański

6.6.10 Od 2015 r. członek komitetu naukowo-organizacyjnego Gdańskich Kolokwiów Psychologicznych

6.6.11 Przewodniczący komisji w trakcie obron prac dyplomowych w Wyższej Szkole Bezpieczeństwa

6.6.12 Dwukrotnie członek komisji rekrutacyjnej na kierunku Psychologia, Uniwersytet Gdański

6.6.13 Od 01.10.2015 do 30.09.2018 koordynator ECTS na kierunku Psychologia w Wyższej Szkole Bezpieczeństwa

6.7 Działalność popularnonaukowa

6.7.1 Od 9.2007 do 3.2011 r. trener umiejętności psychospołecznych w Regionalnym Centrum Wolontariatu w Gdańsku

6.7.1.1 od 03.2011 członek zarządu Regionalnego Centrum Wolontariatu w Gdańsku

6.7.2 Przeprowadzenie cyklu wykładów dla Koła naukowego Nemezis (Akademia Pomorska w Słupsku i Koła Aktywnego Pedagoga (Akademia Marynarki Wojennej w Gdyni)

6.7.3 Prowadzenie szkoleń psychologicznych dla: PricewaterhouseCoopers w Warszawie i Prokuratury Okręgowej w Gdańsku

6.7.4 Prowadzenie wykładów w:

6.7.4.1 Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 4 w Malborku. Plac Gabriela Narutowicza 14, 82-200 Malbork

6.7.4.2 Zespole Szkół Morskich im. Bohaterskich Obrońców Westerplatte. Ul. Wyzwolenia 8, 80-537 Gdańsk - Nowy Port

6.7.4.3 IV Liceum Ogólnokształcące im. Marynarzy Wojsk Ochrony Pogranicza w Zespole

6.7.4.4 Szkół Ogólnokształcących nr 5. Ul. Na Zaspę 31a, 80-546 Gdańsk – Nowy Port

6.7.4.5 Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych, ul. Łąkowa 36/38, 84 - 240 Reda

6.7.4.6 Szkole Podstawowej nr 29 LEONARDO, ul. Miałki Szlak 74, 80-001 Gdańsk

6.7.4.7 I Liceum Ogólnokształcące im. Stefana Żeromskiego, ul. Dygasińskiego 14, 84-300 Lębork

6.7.4.8 Prowadzenie zajęć na Gdyńskim Uniwersytecie Trzeciego Wieku 01.09.2010 – 30.01.2011.

6.8 Scenariusze filmów i szkoleń multimedialnych

6.8.1 Przygotowanie szkolenia multimedialnego: „Mowa ciała” dla Contentis e-learning solutions, 2003 r.

6.8.2 Współpraca przy scenariuszu i realizacji filmów szkoleniowych dla szkół ponadgimnazjalnych: „Gdzie i jak szukać pracy”, „Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej”, „Rozmowa kwalifikacyjna” Planowanie kariery, czyli jak wybrać zawód? Kalejdoskop zawodów (10 filmów), Mowa ciała, Savoir Vivre dla firmy Synergia, 2004-2008.

6.9 Wykonane ekspertyz na zamówienie organów państwa, samorządu lokalnego, instytucji publicznych lub przedsiębiorstw:

6.9.1 Jurek, P., Piotrowski, A. (2012). *Metodologia oceny kompetencji i potrzeb rozwojowych Sędziów*, 69 str. Projekt Nr POKL.05.03.00-00-002/08 nt. „Doskonalenie zawodowe pracowników wymiaru sprawiedliwości” w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego” Zamawiający: Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury, Dział Funduszy Pomocowych, ul. Przy Rondzie 5, 31-547 Kraków.

7. Oprócz kwestii wymienionych w pkt. 1-6, wnioskodawca może podać inne informacje, ważne z jego punktu widzenia, dotyczące jego kariery zawodowej.

7.1 Poświadczenie bezpieczeństwa uprawniające do dostępu do informacji niejawnych oznaczonych klauzurą *poufne* na okres od 11.12.2010 do 12.12.2020 (UG/2010/9-P).

7.2 Od 11.2017 Obserwator Monitoringu Sądów w Fundacji Court Watch Polska.

7.3 Nagrody, medale

7.3.1 Indywidualna Nagroda Rektora Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa dla Nauczyciela roku 2010/2011

7.3.2 Indywidualna Nagroda Rektora Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa dla Nauczyciela roku 2011/2012

7.3.3 Indywidualna Nagroda Rektora Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa dla Nauczyciela roku 2013/2014

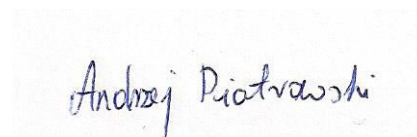
7.3.4 Nagroda Rektora Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa za działalność dydaktyczno-wychowawczą i organizacyjną 7.12.2015

7.3.5 Indywidualna Nagroda Rektora Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa dla Nauczyciela roku 2015/2016

7.3.6 Medal Komisji Edukacji Narodowej, 2016 r.

7.3.7 Srebrna Odznaka *Za zasługi w pracy penitencjarnej* nadana przez Ministra Sprawiedliwości na wniosek Dyrektora Generalnego Służby Więziennej, 2017 r.

7.3.8 Nagroda Rektora Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa za całokształt pracy – 2018 r.



.....
(podpis wnioskodawcy)