

Łukasz Wirkus\*; Krzysztof Stasiak\*\*

Uniwersytet Gdański[wirkus.l@gmail.com\*; krzysztofstasiak@poczta.fm\*\*]

### **Jakość życia kuratorów sądowych**

**Abstrakt:** Artykuł koncentruje się na tematyce jakości życia kuratorów sądowych ze szczególnym uwzględnieniem analizy znaczenia wybranych czynników ją kształtujących. Obok analizy literatury związanej z satysfakcją z życia jako podstawowym warunkiem dobrostanu i charakterystyki pracy kuratora sądowego, przedstawione zostały również wyniki badań własnych. Badania przeprowadzono w zespołach kuratorskiej służby sądowej przy sądach rejonowych w obszarze właściwości Sądu Okręgowego w Gdańsku. Wybór okręgu sądowego był celowy i wzięło w nich udział 73 funkcjonariuszy KSS. Przedmiotem badań było zdiagnozowanie jakości życia funkcjonariuszy Kuratorskiej Służby Sądowej a także zweryfikowanie zależności pomiędzy zmiennymi socjodemograficznymi i organizacyjnymi a poziomem satysfakcji życiowej. Badania wskazały, że na jakość życia kuratorów sądowych wpływają przede wszystkim relacje społeczne i ich jakość, poczucie bezpieczeństwa, charakter wykonywanej pracy a także styl życia i poziom aspiracji życiowych. Kuratorzy sądowi są szczęśliwsi od ogółu Polaków, pomimo wykonywania przez nich specyficznych obowiązków zawodowych. Poziomu satysfakcji z życia nie różnicują w istotny sposób predyktory socjodemograficzne i organizacyjne. Wyniki badań pokazują między innymi, że kuratorzy sądowi, którzy częściej pracują w środowisku podopiecznych, są *de facto* bardziej usatysfakcjonowani, niż ci którzy wykonują swoje obowiązki głównie w siedzibie sądu.

**Słowa kluczowe:** jakość życia, kuratorzy sądowi, poczucie szczęścia, organizacja i warunki pracy kuratora

#### **Poczucie jakości życia i wybrane determinanty – przegląd badań**

W literaturze wyróżniono trzy główne podejścia do pomiaru jakości życia: ekonomiczne, statystyczne i psychologiczne (Ostasiewicz, 2004, s. 11-47). Podejście ekonomiczne

posługuje się miernikami zwanymi wskaźnikami (podstawą dobrobytu jest konsumpcja dóbr). Podejście statystyczne opiera się na wskaźnikach rozwoju gospodarczego lub społeczno-gospodarczego, natomiast podejście psychologiczne analizuje subiektywną percepcję jakości życia jako całość lub poszczególne jego wymiary. *World Health Organization Quality of Life* definiuje jakość życia przez pryzmat subiektywnej oceny etapu życia w kontekście kulturowo – normatywnym oraz wiąże ją z deklarowanymi przez jednostkę celami, oczekiwaniami, czy standardami. Jakość życia determinują przede wszystkim zdrowie fizyczne i psychiczne, interakcje społeczne, poczucie autonomii, powiązania z otaczającym środowiskiem (Mróz, 2011, s. 21). Klasyczne prace A. Campbella wiążą poczucie zadowolenia w poszczególnych sferach życia z: małżeństwem, rodziną, zdrowiem, znajomymi, pracą zawodową, miejscem zamieszkania, spędzaniem czasu wolnego, wykształceniem czy też standardem życia (Campbell, 1976, 1981). Derbis postrzega natomiast poczucie jakości życia jako szersze spektrum procesów psychicznych niż sama jakość życia (Derbis, 2000). Jakość życia określana jest także w literaturze jako dobrostan, dobrobyt, satysfakcja z życia i zdrowie (Rostowska, 2008) a M. Seligman używa pojęcia szczęście i dobrostan zamiennie (Czapiński, 1992). Przez jakość życia w psychologii pojmuje się „bilans emocjonalny, przy czym przewaga emocji pozytywnych oznacza wysoką jakość życia” (Dziurawicz-Kozłowska, 2002). Mróz podkreśla, że psychologia pozytywna akcentuje mocne strony jednostki, co posiada szczególne przełożenie na aktywność zawodową. Obejmuje ona wywoływanie pozytywnych emocji, kształtowanie takich sposobów organizacji pracy instytucji, które będą przyczyniały się do rozwoju indywidualnego. Ten rodzaj działalności powoduje progresję efektywności pracowniczej i poczucia satysfakcji (Mróz, 2011, s. 30).

W wielu opracowaniach na temat poczucia szczęścia dowodzi się, że jedną z najważniejszych ról w jego genezie odgrywa środowisko zawodowe. Praca kuratorów jest specyficzna i może prowadzić do różnego rodzaju zaburzeń stanu zdrowia spowodowanych odczuwanym stresem czy zjawiskiem wypalenia zawodowego. Badania przeprowadzone na grupie kuratorów sądowych pozwoliły na wyodrębnienie głównych źródeł stresu zawodowego w tym zawodzie, tj. kontakty z podopiecznymi, poczucie dyssatisfakcji, sposób zarządzania, obciążenia organizacyjne i współpraca z sądem. Najbardziej stresogenne dla kuratorów są kontakty z podopiecznymi, jakość zarządzania tą formacją oraz obciążenia organizacyjne wynikające z charakteru pracy badanej grupy zawodowej (Wirkus 2015a; Wirkus 2015b). Psychologia pozytywna posiada ogromną rolę w procesie zarządzania, ponieważ w obszarach dotyczących ludzkiej aktywności, efektywności pracy, motywacji

w podejmowaniu wysiłku, można zidentyfikować inicjowanie działań w kierunku uzyskania lepszego efektu wykonywanej pracy. Warto przytoczyć badania M. Csikszentmihalyiego (1996) który rekapitulując własne analizy, podawał że jedną z najważniejszych cech jednostek kreatywnych, jest sama w sobie zdolność do czerpania radości z procesu i aktywności twórczej, którą podejmuje się w związku z nim.

Janusz Czapiński jest autorem cebulowej koncepcji szczęścia. Jego najbardziej znanym wkładem w polską psychologię jest podjęcie tematyki wartościowania pozytywnego a szczególnie jednego z jego czynników - szczęścia. Autor postrzega go za podstawowy warunek pomysłności w życiu jednostki i pomaga wskazać warunki, które pomagają człowiekowi być szczęśliwym. Odnoszą się one również do funkcjonowania zawodowego. Czapiński na bazie dobrostanu odkrywa nowe zmienne, do których można zaliczyć radość życia, pasję, sens życia, poczucie szczęścia czy też zadowolenia z życia. Według tegoż autora, istnieje możliwość łączenia wizji hedonistycznej (nastroj, doświadczenia emocjonalne, poczucie satysfakcji) i eudajmonistycznej (poczucie sensu życia, potrzeby, hierarchia wartości, cele życiowe). Takie podejście jest także korzystniejsze z poszukiwaniu uwarunkowań satysfakcji z pracy (Czapiński 1985, 1992, 2004a, 2004b). Zatem można pokusić się o stwierdzenie, że poczucie szczęścia może być niejako determinowane poziomem satysfakcji zawodowej. A satysfakcja w miejscu pracy analizowana przez pryzmat literatury społecznej, związana jest z możliwością realizowania przez jednostkę swoich potrzeb, celów, wartości i przekonań (Bartkowiak 2009, s. 116). Na poziom satysfakcji wpływają między innymi czynniki indywidualne, na co zwraca uwagę w swoich badaniach R. Piccolo i in. (2005, s. 965–984), wskazując na szczególną rolę poczucia własnej wartości, samooceny, skuteczności, umiejscowienia kontroli oraz neurotyzmu. Doniesienia innych badaczy (Judge, Heller, Watson 2002, s. 815–818) związane były z dostrzeżeniem znaczenia optymizmu i emocjonalności jako czynników warunkujących satysfakcję pracownika. Także prace Barbary Mróz (2008, 2010, 2011) akcentują wzajemne korelacje pomiędzy czerpaniem satysfakcji z pracy i zaangażowaniem w jej wykonywanie a cechami osobowościowymi.

Celem niniejszego tekstu nie jest zbadanie tych zależności, ani pomiar poczucia satysfakcji zawodowej, lecz zdiagnozowanie wybranych skal kojarzonych z jakością życia oraz wskazanie wybranych socjodemograficznych i organizacyjnych predyktorów poczucia satysfakcji życiowej wśród kuratorów sądowych. Analiza literatury wskazuje że jej ważnym asumptem może być specyfika stosunku pracy łącząca pracownika i organizację, a konsekwencje braku satysfakcji z jej wykonywania są negatywne w skutkach zarówno dla

organizacji, jak i jednostki. Badania dotyczące poczucia zadowolenia pracowników z pracy, potwierdzają że niskie zadowolenie z jej wykonywania sprzyja niskiemu zaangażowaniu. Stopień zadowolenia z pracy doświadczany przez pracownika wiąże się z jego jakością życia oraz dobrym samopoczuciem fizycznym i psychicznym (Brief, Weiss, 2002; Fisher, 2000; Heslop i in., 2002; Locke, 1976). Dotychczas przeprowadzone badania i analizy zachęcają do podjęcia szerszej analizy poczucia jakości życia w grupie kuratorów sądowych. Poznanie poczucia jakości życia kuratorów w prezentowanych badaniach obejmuje ich funkcjonowanie w różnych sferach a subiektywne oceny wynikają z mierzalnych parametrów jakości życia.

### **Uwarunkowania prawne i organizacyjne pracy kuratora sądowego**

Nim jednak zostaną przedstawione wyniki przeprowadzonych badań, należy przyrzeć się uwarunkowaniom prawnym i organizacyjnym dotyczącym pracy kuratora sądowego, które odgrywają istotną rolę w funkcjonowaniu kuratora w środowisku pracy.

We współczesnej teorii zarządzania zasobami ludzkimi podkreśla się, iż kapitał ludzki w funkcjonowaniu każdej organizacji ma znaczenie strategiczne, gdyż właściwie wykorzystana wiedza pracownika, jego doświadczenie, umiejętności, zdolności, pozwalają organizacji zdobywać przewagę nad innymi (Król, Ludwiczynski, 2014, s. 11). Jednocześnie z punktu widzenia organizacji niezmiernie ważne jest wspieranie pracowników w utrzymaniu równowagi między pracą a życiem osobistym (Ludwiczynski, Trochimiuk, 2005). Zatem należy unikać sytuacji, w których praca zawodowa będzie nadmiernie wpływała na pracownika i jego życie.

Praca kuratora sądowego jest specyficzna, gdyż przy realizacji zadań służbowych musi on łączyć wykonywanie czynności w środowisku podopiecznych z czynnościami biurowymi, wykonywanymi na ogół w budynku sądu. Od kuratora wymaga się interdyscyplinarności, gdyż w swojej pracy wykorzystuje on wiedzę pedagogiczną, psychologiczną, socjologiczną i prawną. Kurator zawodowy musi też spełniać wysokie wymagania o charakterze moralnym (Jedynak, Stasiak, 2014, s. 63; Stasiak, 2016, s. 122-123), co w Ustawie o kuratorach sądowych (dalej u.k.s.) zostało określone poprzez wymóg posiadania przez niego przymiotu nieskazitelnego charakteru (Ustawa, 2001, § 5.1).

Sądowi kuratorzy zawodowi nie są dużą grupą zawodową. Obecnie, w całej Polsce, jest niewiele ponad 5 200 kuratorów zawodowych, którzy dzielą się na dwie specjalizacje: kuratorów dla dorosłych (niewiele ponad 3 000 etatów) i kuratorów rodzinnych (niewiele

ponad 2 000 etatów). Są oni wspomagani przez ponad 22 tys. kuratorów społecznych (Statystyka, 2017, s. 8).

Omówienie uwarunkowań organizacyjnych i prawnych w których funkcjonuje sądowy kurator zawodowy jest zadaniem znacznie wykraczającym poza zakres niniejszego artykułu, dlatego zostaną w nim przedstawione jedynie wybrane zagadnienia. Ich wybór został zdeterminowany tym, w jakim stopniu wpływają one (pozytywnie lub negatywnie) na środowisko pracy kuratora sądowego. W związku z tym zostaną przedstawione następujące zagadnienia: organizacja i warunki pracy, obciążenie pracą, wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy, kontrola pracy, awans zawodowy.

Mówiąc o organizacji i warunkach pracy należy zauważyć, iż sądowy kurator zawodowy jest pracownikiem sądu zatrudnianym na podstawie aktu mianowania. Przy czym dawniej akt ten traktowano bądź wyłącznie w kategoriach aktu administracyjnego bądź czynności prawa pracy. Obecnie takie podejście jest krytykowane, gdyż podstawą jego nawiązania są różne pragmatyki, a tym samym występują różne powody zastosowania tego rodzaju aktu kreującego stosunek pracy (Kuczyński, 2000, s. 26-27).

Cechą charakterystyczną tak ukształtowanego stosunku pracy jest duża dyspozycyjność pracownika (w przypadku kuratora odnosi się to między innymi do zadaniowego czasu pracy, możliwości przenoszenia kuratora do innego zespołu lub innego sądu), przy jednoczesnej większej gwarancji trwałości stosunku pracy (zamknięty i zawężony katalog przyczyn rozwiązania z kuratorem stosunku pracy).

Kuratorzy sądowi pracują w sądach rejonowych w zespołach. W każdym sądzie rejonowym jest zespół wykonujący orzeczenia w sprawach karnych i zespół wykonujący orzeczenia w sprawach rodzinnych i nieletnich. Jednak, gdy powołanie dwóch zespołów (lub większej liczby) nie będzie uzasadnione, to prezes sądu okręgowego może powołać jeden zespół wykonujący wszystkie wyżej wymienione orzeczenia sądu. Zespołem zarządza kierownik.

W sądzie okręgowym natomiast pracuje kurator okręgowy, który może mieć także swoich zastępców (maksymalnie dwóch). Kurator okręgowy odpowiada przed prezesem sądu okręgowego za funkcjonowanie kuratorskiej służby sądowej w okręgu i do niego należy podejmowanie lub inicjowanie kluczowych decyzji dotyczących kuratorów sądowych.

Największy wpływ na organizację pracy sądowego kuratora zawodowego ma kierownik zespołu, gdyż między innymi określa on zakres obowiązków kuratorów zawodowych zespołu, przydziela kuratorom teren pracy, przydziela sprawy do prowadzenia, ustala zasady obiegu korespondencji, koordynuje obsługę biurową zespołu, opiniuje terminy i czas trwania dyżurów kuratorów w sądzie. Kierownika zespołu powołuje i odwołuje prezes sądu okręgowego na wniosek kuratora okręgowego.

W gestii władz sądu rejonowego leży zapewnienie kuratorom zawodowym warunków pracy odpowiednich do wykonywanych przez nich zadań. W przepisach nie został ustalony standard określający warunki pracy kuratora zawodowego. W konsekwencji występują istotne dysproporcje w warunkach, w jakich kuratorzy funkcjonują. Czasami wynika to z możliwości, jakie dany sąd rejonowy w tym zakresie posiada (w szczególności chodzi o bazę lokalową; posiadane środki na wydatki rzeczowe, co wpływa na jakość wyposażenia pracowników w sprzęt wspomagający pracę). Niekiedy jednak wpływ na to ma też życzliwość władz sądu, bądź jej brak. W rezultacie między sądami rejonowymi występują różnice w zakresie warunków, w jakich kuratorzy pracują. Dotyczy to liczby i wielkości zajmowanych przez niech pomieszczeń; ich wyposażenia i zapewnienia kuratorom narzędzi ułatwiających pracę, np. komputerów; zapewnienia zespołom kuratorskim obsługi biurowej (w tym zakresie od kilkadziesiąt lat jest problem i w zdecydowanej większości przypadków zespoły nie mają zapewnionej wystarczającej obsługi biurowej (Jedynak, Stasiak, 2014, s. 229-232).

Mówiąc o obciążeniu pracą na ogół utożsamiamy je z liczbą zadań, które kuratorzy mają do wykonania. Z pewnością jest to ważne kryterium dyferencjacji, jednak na odczucie, iż pracy jest dużo, że jest ona ciężka i wymaga dużo wysiłku, wpływ mają też takie okoliczności jak stabilność przepisów oraz stopień skomplikowania wykonywanych zadań. W jednym i w drugim przypadku, szczególnie w okresie ostatnich kilku lat, nastąpiło dużo negatywnych zmian, na co miała wpływ zarówno częstotliwość zmian przepisów (np. w 2015 r. Kodeks karny wykonawczy zmieniono 7 razy, zaś w 2017 r. 8 razy), jak też wzrastające wymagania wobec pracy kuratora. W szczególności dotyczą one obszerności sporządzanej przez kuratorów dokumentacji, na co należy poświęcać coraz więcej czasu. Nadto sądowi kuratorzy zawodowi są obarczani obowiązkiem wykonywania nowych zadań, gdyż od 2015 r. np. realizują oni środki karne i zabezpieczające wykonywane w systemie dozoru elektronicznego, zaś od 2018 r. kuratorzy zawodowi rodzinni wykonują nowe kategorie wywiadów środowiskowych.

Wysokość wynagrodzenia pracownika i sposób jego ustalania są istotnymi czynnikami wpływającymi na jego motywację do pracy. Samo wynagrodzenie, jak wynika z literatury, powinno spełniać następujące funkcje: skłaniać ludzi do podjęcia pracy (czyli do ubiegania się o zatrudnienie w danej firmie); skłaniać do kontynuowania zatrudnienia; pobudzać do osiągania wysokich efektów pracy; pobudzać pracowników do rozwoju swoich kompetencji - oznacza to również rozwój firmy i szanse na uzyskiwanie przez nią lepszych efektów działalności (Borkowska, 2014, s. 358). Czy wynagrodzenie kuratora spełnia takie role? Nie wszystkie. W najgorszym stopniu jest spełniana funkcja pobudzania do osiągania wysokich efektów pracy oraz pobudzania pracownika do rozwoju swoich kompetencji. Wynagrodzenie kuratora zostało tak skonstruowane, iż nie ma w nim żadnego składnika, który chociaż w pewnym stopniu byłby zależny od osiągniętych przez niego efektów pracy czy też podnoszenia kompetencji zawodowych. Wynagrodzenie kuratora składa się z wynagrodzenia zasadniczego, które na równorzędnych stopniach służbowych jest równe, dodatku stażowego (począwszy od 6 roku pracy) oraz dodatku za pracę terenową. Jedynym składnikiem wynagrodzenia, który ma charakter ruchomy, jest dodatek specjalny, który może być przyznany w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego powiększonego o kwotę dodatku funkcyjnego (dodatek funkcyjny otrzymuje kierownik zespołu, zastępca kuratora okręgowego i kurator okręgowy). Jednak dodatek ten nie ma charakteru powszechnego, gdyż na ogół otrzymują go kuratorzy pracujący w ośrodkach kuratorskich oraz ci, którzy mają zwiększony zakres obowiązków z uwagi na konieczność zastępowania innego kuratora długotrwale nieobecnego w pracy, np. z powodu zwolnienia lekarskiego.

Tak ukształtowany sposób wynagradzania kuratora daje mu dużą stabilizację, ale jednocześnie nie stwarza ono pozytywnych zachęt do wykonywania pracy w sposób terminowy i efektywny. Z konstrukcji u.k.s. wynika zatem, iż sama praca na stanowisku kuratora zawodowego i otrzymywane z tego tytułu wynagrodzenie powinny być wystarczającymi motywatorami do prawidłowego jej wykonywania. Natomiast jeżeli praca kuratora nie spełnia takich wymagań (gdy jest ona wykonywana w sposób nieprawidłowy), to zgodnie z art. 52 u.k.s. podlega on odpowiedzialności dyscyplinarnej, a za przewinienia mniejszej wagi, odpowiedzialności porządkowej. Czyli ma zastosowanie motywacja negatywna.

Z całą pewnością elementami stosunku pracy kuratora sądowego, które mają istotny wpływ na jego motywację do pracy, są nagrody i awans zawodowy. Jak wynika z art. 18 u.k.s., prezes sądu okręgowego, po zasięgnięciu opinii kuratora okręgowego i prezesa

sądu rejonowego, może przyznać nagrodę za szczególne osiągnięcia w pracy. Nie ma więc ona charakteru obligatoryjnego i warunkiem do jej ustalenia jest wykazanie, iż kurator uzyskał „szczególne osiągnięcia w pracy”. Nie ma też wydzielonych środków na ten cel i na ogół pochodzą one z oszczędności w funduszu płac. Co prawda istnieje możliwość ujęcia w planie finansowym sądu rejonowego środków na nagrody, jednak z uwagi na ograniczenia w zakresie środków budżetowych na wynagrodzenia pracowników, na ogół sądy nie otrzymują środków na ten cel.

Dosyć podobnie jest w przypadku awansu zawodowego. Zgodnie z art. 8 u.k.s., prezes sądu okręgowego na wniosek kuratora okręgowego może nadać kuratorowi zawodowemu wyższy stopień służbowy po 3 latach wyróżniającej się pracy, od dnia poprzedniego awansu (są trzy stopnie służbowe: kurator zawodowy, starszy kurator zawodowy i kurator specjalista). Niestety tak ukształtowana norma nie przewiduje automatyzmu, czyli po spełnieniu przesłanek ustawowych nadania wyższego stopnia służbowego. W praktyce uzyskanie awansu, poza spełnieniem wyżej wymienionych warunków, jest uzależnione od posiadania przez sąd, w którym kurator pracuje, środków na skutków finansowych z nim związane. W przypadku okręgu gdańskiego, w którym przeprowadzono opisane w niniejszym artykule badania, awanse na ogół są udzielane sukcesywnie i nie ma w tym zakresie większych opóźnień, co nie jest jednak powszechną praktyką w Polsce.

Kolejną istotną kwestią z punktu widzenia pracownika, wpływającą na jego samopoczucie i komfort pracy jest kontrola i ocena jego pracy. W literaturze zwraca się uwagę, iż kontrola i ocena pracy spełnia różne cele. A. Pochtowski wyróżnił cel administracyjny - jej wyniki wykorzystuje się do celów personalnych; informacyjny - przełożeni uzyskują wiedzę, jak pracownik wykonuje powierzone mu zadania, ale także pracownik uzyskuje wiedzę na temat oczekiwań kierownictwa wobec niego oraz o tym, jakie ma słabe i silne strony; motywacyjny - pracownik uzyskuje wiedzę co do efektów swojej pracy i pożądaných zachowaniach (Pochtowski, 2003, 161-162). Kontrola i ocena pracy pracownika powinna też być wykonywana według określonych zasad, które skrótowo można przedstawić jako: celowość, transparentność, systematyczność (Ludwiczynski, 2014, s. 283-284).

W przypadku kuratorów zawodowych wszystkie zasady przeprowadzania kontroli i oceny pracowników zostały zamknięte w jednym zdaniu: do zakresu zadań kuratora okręgowego należy kontrola i ocena pracy kuratorów sądowych, aplikantów kuratorskich oraz



przeprowadzanie wizytacji i lustracji (Ustawa, 2001, art. 33 ust. 2 pkt 5). Zatem wiadomo tylko, że kontrola i ocena pracy powinna być przeprowadzana. Jednak nawet przy ogromnej pobłażliwości nie sposób uznać tę regulację za wystarczającą. To zaś może powodować, iż dokonana ocena lub sposób jej przeprowadzenia będą odczuwane jako niesprawiedliwe.

### **Badania własne**

W celu zidentyfikowania wybranych parametrów poczucia jakości i poziomu satysfakcji z życia funkcjonariuszy Kuratorskiej Służby Sądowej przeprowadziliśmy badania w 2017 roku. W badaniu przyjęliśmy jako podstawę teorię cebulową Czapińskiego.

Przedmiotem badań było zdiagnozowanie jakości życia funkcjonariuszy Kuratorskiej Służby Sądowej oraz zweryfikowanie zależności pomiędzy zmiennymi socjodemograficznymi i organizacyjnymi a poziomem satysfakcji życiowej.

Wyłoniliśmy dwa główne problemy badawcze:

1. Jaka jest jakość życia funkcjonariuszy Kuratorskiej Służby Sądowej?
2. Jaki jest związek między zmiennymi socjodemograficznymi i organizacyjnymi a poziomem satysfakcji życiowej?

W celu uzyskania odpowiedzi na pierwsze pytanie badawcze posłużyliśmy się *Skalą zadowolenia z poszczególnych dziedzin i aspektów życia, Skalą woli życia, Skalą szczęścia* oraz *Skalą oceny życia jako całości*. W celu uzyskania odpowiedzi na drugie pytanie badawcze posłużyliśmy się *Skalą Satysfakcji z Życia (SWLS)*.

### **Metody badań**

W badaniu wykorzystaliśmy następujące narzędzia:

- *Skala Satysfakcji z Życia (SWLS)* autorstwa E. Diener'a, R. Emmons'a, R. Larsen'a i S. Griffin'a w polskiej adaptacji Z. Juczyńskiego. Skala Satysfakcji z Życia składa się z 5 itemów, na które badana osoba wybiera jedną z siedmiu możliwych odpowiedzi (od 1 – *zupełnie się nie zgadzam*, do 7 – *zgadzam się całkowicie*). Otrzymane wyniki surowe przeliczane są na skalę standaryzowaną – stenową (10-punktową). Zakres uzyskanych wyników surowych mieści się w granicach od 5 do 35 punktów – im wyższy wynik, tym większe poczucie z satysfakcji życia badanych osób. Podczas interpretacji wyniku brano pod

uwagę skalą stenową, gdzie wyniki w granicach: 1-4 stena oznaczały wartości niskie, 5-6 stena to wyniki przeciętne, zaś 7-10 sten to wyniki wysokie (Juczyński, 2001);

- **Skala zadowolenia z poszczególnych dziedzin i aspektów życia** - jest stosowana w badaniach nad jakością życia (Derbis, Bańska, 1998). Osoby badane oceniały w skali od 1 do 6 stopień zadowolenia z danej sfery swojego życia. Kuratorzy sądowi zaznaczali na skali od 1 do 6, w jakim stopniu zadowoleni są z poszczególnych dziedzin swojego życia. Cyfra 1 oznaczała *bardzo zadowolony(-a)*, a cyfra 6 *bardzo niezadowolony(-a)*;

- **Skala woli życia** autorstwa J. Czapińskiego, która składa się z jednej pozycji testowej. Osoba badana określała jedną z wartości w skali od 0 do 9, w której 0 oznacza całkowity brak pragnienia życia (*w ogóle nie chce mi się żyć*) a 9 najsilniejsze pragnienie życia (*bardzo mocno chce mi się żyć*)<sup>1</sup>;

- **Skala szczęścia** autorstwa J. Czapińskiego, na której osoby badane określały poziom odczuwanego szczęścia zaznaczając jedną z odpowiedzi: *bardzo szczęśliwy(-a)*, *dosyć szczęśliwy(-a)*, *niezbyt szczęśliwy(-a)*, *nieszczęśliwy(-a)*<sup>2</sup>;

- **Skala oceny życia jako całości** autorstwa J. Czapińskiego, na której kuratorzy sądowi oceniali swoje życie jako całość, wybierając jedną z opcji: *wspaniałe, udane, dość dobre, ani dobre ani złe, niezbyt udane, nieszczęśliwe, okropne*.

Dobór narzędzi badawczych umożliwił porównanie poziomu satysfakcji i jakości życia kuratorów sądowych z wynikami badań na próbie ogólnopolskiej (Czapiński, Panek, 2015) oraz badaniami Andrzeja Piotrowskiego przeprowadzonymi na funkcjonariuszach Służby Więziennej (Piotrowski, 2012, s. 107-138). Do analizy statystycznej wykorzystano SPSS 17.0. Główne metody statystyczne użyte w badaniu to: porównanie średnich, metoda korelacyjna, analiza wariancji. Do narzędzi badawczych dołączona była metryczka, w której znalazły się pozycje zawierające pytania o płeć, wykształcenie, stan cywilny, posiadanie dzieci, praktyki religijne, miejsce zamieszkania, stopień służbowy, specjalność kuratorską, typ zespołu, wskazanie czasu pracy w terenie/sądzie, staż pracy i sytuację materialną.

---

<sup>1</sup> J. Czapiński, *Psychologia szczęścia. Przegląd badań i zarys teorii cebulowej*. Warszawa, Akademos, 1992; R. Derbis, *Doświadczenie codzienności*. Częstochowa, Wydawnictwo WSP, 2000.

<sup>2</sup> Czapiński J., Panek, T. (red.), *Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków*. Warszawa, VIZJA PRESS&IT, 2009.

## Osoby badane

Badania przeprowadzono w zespołach kuratorskiej służby sądowej przy sądach rejonowych w obszarze właściwości Sądu Okręgowego w Gdańsku. Wybór okręgu sądowego był celowy, ponieważ jego struktura w zakresie dotyczącym środowiska pracy kuratorów sądowych jest charakterystyczna dla wielu sądów w Polsce. Okręg gdański nie jest typowym sądem działającym na obszarze wielkomiejskim, a znaczna część sądów rejonowych obejmuje tereny miejskie i wiejskie, co pozwala na porównywanie funkcjonowania służbowego kuratorów sądowych z działalnością podobnych zespołów w kraju. Badania przeprowadzono w 2017 r. i wzięło w nich udział 73 funkcjonariuszy KSS (16 mężczyzn i 57 kobiet) reprezentujących dwie specjalności kurateli sądowej, co stanowi 30% wszystkich kuratorów zawodowych w okręgu gdańskim. Badaniami objęto obie specjalności kuratorskiej tj. kuratorzy dla dorosłych (67%) i kuratorzy rodzinni (33%).

## Wyniki badań własnych

Pierwszym etapem prowadzonej przez nas analizy było porównanie wyników w *Skali szczęścia* Czapińskiego uzyskanych przez kuratorów sądowych z procentowanymi wynikami populacji ogólnopolskiej. Kuratorom zadaliśmy pytanie dotyczące oceny poczucia szczęścia w minionych dniach. Odpowiedzi zostały sklasyfikowane w skali: *bardzo szczęśliwy, dosyć szczęśliwy, niezbyt szczęśliwy, nieszczęśliwy*. Uzyskane wyniki zawarto w tabeli nr 1.

**Tabela 1.** Procentowy rozkład odpowiedzi w badanej próbie ogólnopolskiej i wśród kuratorów sądowych

Odpowiedzi	Próba ogólnopolska (%)	Kuratorzy sądowi (%)
bardzo szczęśliwy	11,9	15,1
dosyć szczęśliwy	71,7	79,5
niezbyt szczęśliwy	15,2	5,5
nieszczęśliwy	1,3	0

Źródło: opracowanie własne i na podstawie: Czapiński J., Panek, T. (red.), *Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015, s. 187, <http://www.diagnoza.com/>

Uzyskane wyniki wskazują, że kuratorzy sądowi są szczęśliwsi od ogółu Polaków, pomimo wykonywania przez nich specyficznych obowiązków zawodowych. Dane zawarte w tabeli nr 1 są optymistyczne dla kuratorów sądowych, którzy jawią się jako osoby bardziej szczęśliwe niż polskie społeczeństwo. Więcej z nich zaznaczyło opcję odpowiedzi „bardzo szczęśliwy” i „dosyć szczęśliwy” w porównaniu z próbą ogólnopolską. Jednocześnie

kuratorów którzy zaznaczyli odpowiedź „niezbyt szczęśliwy” jest prawie trzykrotnie mniej niż badanych Polaków. Istotnym i pozytywnym sygnałem jest informacja, że żaden z kuratorów sądowych nie zaznaczył oceny „nieszczęśliwy”. Tabela nr 2 prezentuje procentowy rozkład i średnią wartość skalową odpowiedzi na pytanie *Jak ocenia Pan(i) swoje dotychczasowe życie jako całość?*

**Tabela 2.** Zestawienie odpowiedzi kuratorów sądowych i uczestników badania ogólnopolskiego

Odpowiedzi	Próba ogólnopolska (%)	Kuratorzy sądowi (%)
Wspaniałe	5,3	2,7
Udane	42,3	42,5
Dosyć dobre	33,9	41,1
Ani dobre ani złe	13,7	12,3
Niezbyt udane	4,0	1,4
Nieszczęśliwe	0,6	0
Okropne	0,2	0

Źródło: opracowanie własne i na podstawie: Czapiński J., Panek, T. (red.), *Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015, s. 184, <http://www.diagnoza.com/>

Analiza rozkładu procentowego odpowiedzi na pytanie pytanie *Jak ocenia Pan(i) swoje dotychczasowe życie jako całość?*, wskazuje że kuratorzy rzadziej określają swoje życie jako wspaniałe w zestawieniu z próbą ogólnopolską, ale częściej charakteryzują je jako udane i dosyć dobre w porównaniu do całej populacji. **Średnia wartość skalowa** dotycząca oceny życia jako całości jest nieco niższa w grupie kuratorów sądowych (2,72) od średniej próby ogólnopolskiej (2,67) (Czapiński, Panek, 2015, s. 184). W badaniu CBOS-u pod koniec 2016 roku, ogólne zadowolenie z całego swojego życia deklarowało nieco ponad trzy czwarte dorosłych Polaków (76%) (CBOS 2017). W tabeli nr 3 zaprezentowaliśmy procentowy rozkład odpowiedzi udzielonych na pytanie *Jak silne w tych dniach jest Pana(-i) pragnienie życia?*

**Tabela 3.** Zestawienie odpowiedzi kuratorów sądowych i uczestników badania ogólnopolskiego

Odpowiedzi	Próba Ogólnopolska (%)	Kuratorzy sądowi (%)
0 W ogóle nie chce mi się żyć	0,4	0
1	0,4	0
2	0,7	0
3	1,1	0
4	4,3	4,1
5	5,2	4,1
6	9,2	11
7	17,6	30,1
8	17,6	37
9 Bardzo mocno chce mi się żyć	43,5	13,7

Źródło: opracowanie własne i na podstawie: Czapiński J., Panek, T. (red.), *Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015, s. 186, <http://www.diagnoza.com/>

Wykorzystana w tym badaniu *Skala woli życia* obejmowała porównanie wyrażonej oceny pragnienia życia kuratorów sądowych i populacji ogólnopolskiej. Stopień wyrażenia pragnienia życia badanych osób w próbie ogólnopolskiej oraz wśród kuratorów sądowych został odzwierciedlony w skali od 0 do 9, gdzie 0 oznacza „w ogóle nie chce mi się żyć” a 9 wyraża stan „bardzo mocno chce mi się żyć”. W badanej grupie nie pojawiły się osoby, które sygnalizują znacznie obniżoną wolę życia, ale też jest bardzo mało osób deklarujących najwyższy poziom woli życia (13,7%) w zestawieniu z próbą ogólnopolską (43,5%). **Średnia wartość skalowa** odpowiedzi kuratorów sądowych (7,33) była niższa od ogólnopolskiej (8,59) (Czapiński, Panek, 2015, s. 186) a także od funkcjonariuszy SW (7,63) (Piotrowski 2012, s. 126).

Według wspomnianej już wcześniej cebulowej teorii szczęścia warstwą, w której człowiek dokonuje najtrafniejszych ocen jest wymiar z satysfakcji częściowych, czyli poszczególnych aspektów swojego życia. Wykorzystana w tym badaniu skala oceny stopnia zadowolenia z poszczególnych dziedzin i aspektów życia zaczerpnięta z *Diagnozy społecznej 2015* objęła 16 parametrów obejmujących obszary aktywności i zainteresowań przeciętnego człowieka. W tabeli nr 4 zaprezentowano rozkład procentowy zadowolenia z poszczególnych dziedzin i aspektów życia osób w próbie ogólnopolskiej oraz wśród kuratorów sądowych (interpretację wyników ograniczono do skal 1- bardzo zadowolony, 2-zadowolony, z pominięciem skal 3-7)

**Tabela 4.** Stopień zadowolenia z poszczególnych dziedzin i aspektów życia

<b>Zadowolenie z:</b>	<b>Próba ogólnopolska (%)</b>	<b>Kuratorzy sądowi (%)</b>
Stosunków w rodzinie	73,1	<b>76,7</b>
Relacji z kolegami	59,2	<b>69,9</b>
Małżeństwa	80,8	<b>58,9</b>
Dzieci	86,1	<b>75,3</b>
Sytuacji finansowej rodziny	33,4	<b>27,4</b>
Warunków mieszkaniowych	55,3	56,2
Osiągnięć życiowych	40,8	<b>46,6</b>
Perspektyw na przyszłość	24,8	<b>26</b>
Posiadanego wykształcenia	46,1	<b>76,7</b>
Wykonywanej pracy	46	<b>49,3</b>
Stanu zdrowia	47	<b>45,2</b>
Organizacji wypoczynku	44,2	43,8
Życia seksualnego	52	52,1
Sytuacji w kraju	8,2	8,2
Miejscowości zamieszkania	58,3	<b>63</b>
Stanu bezpieczeństwa w miejscu zam.	55,8	<b>54,8</b>

Źródło: opracowanie własne i na podstawie: Czapiński J., Panek, T. (red.), *Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2015, s. 188-189, <http://www.diagnoza.com/>

W ogólnopolskiej próbie w latach 2014-2015 najbardziej spadło zadowolenie z: perspektyw na przyszłość, sytuacji w kraju, życia seksualnego, pracy, miejscowości zamieszkania i stosunków z kolegami. Nie zmieniła się natomiast satysfakcja ze stosunków z najbliższymi w rodzinie (choć spadło zadowolenie z dzieci i małżeństwa), własnego wykształcenia, warunków mieszkaniowych i sytuacji finansowej własnej rodziny (Czapiński, Panek 2015, s. 190). Kuratorzy sądowi są bardziej zadowoleni z relacji z kolegami (69,9% kuratorów wobec 59,2% dorosłych Polaków) i stosunków w rodzinie (76,7% kuratorów wobec 73,1% dorosłych Polaków), ale co jest zastanawiające to dla większości z nich zadowolenie z małżeństwa (58,9% kuratorów wobec 80,8% dorosłych Polaków) i dzieci (75,3% kuratorów wobec 86,1% dorosłych Polaków) było dużo mniej satysfakcjonujące od ogółu Polaków. Kuratorzy także niżej ocenili swoje zadowolenie z sytuacji finansowej rodziny (27,4%), co wyróżnia ich negatywnie na tle tendencji charakterystycznej dla ogółu Polaków (33,4%). Kuratorzy są bardziej zadowoleni z osiągnięć życiowych, posiadanego wykształcenia a także wykonywanej pracy. Niestety gorzej wypadają na tle deklaracji

zadowolenia ze stanu zdrowia (45,2%) wobec próby ogólnopolskiej (47%). Badanie CBOS-u, informuje że dorośli Polacy najczęściej deklarują zadowolenie ze swoich przyjaciół i najbliższych znajomych (84% zadowolonych) (CBOS 2017). W literaturze przedmiotu występują badania, z których wynika że utrzymywanie bliskich przyjaźni jest powiązane z poczuciem szczęścia i subiektywnym dobrostanem (Argyle 2001, 2000).

W podręczniku Z. Juczyńskiego znajduje się informacja, że średni wynik w SWLS obliczony na podstawie przeprowadzonych badań na grupie 555 dorosłych Polaków wynosi  $M = 20,37$  ( $SD = 5,32$ ) (Juczyński 2001, s. 136). Kuratorzy sądowi uzyskali w 2017 r. średni wynik satysfakcji z życia 21,11, co stanowi górną granicę 5 stena. Dla porównania funkcjonariusze Służby Więziennej uzyskali w 2010 r. nieco wyższy średni wynik, bo na poziomie 21,60 (Piotrowski 2012, s. 124).

**Tabela 5.** Średnie wyniki w Skali satysfakcji z życia (SWLS) a predyktory socjodemograficzne

					% wyników	
		N	MD	SD	Niskie (1-4 sten)	Wysokie (7-10 sten)
płeć	kobiety	57	23	4,122	17,5	43,9
	mężczyźni	14	20	6,383	35,7	21,4
wykształcenie	wyższe - licencjat	2	23,5	0,707	0	50
	wyższe – mgr	70	22	5,128	22,9	38,6
stan cywilny	żonaty/zamężna	53	22	5,328	20,8	37,7
	rozwidziony/a	10	19,5	3,808	40	20
	w związku nieformal.	3	27	3,786	0	66,7
	wolny	6	23,5	4,491	16,7	50
posiadanie dzieci	nie	10	21	4,473	20	30
	jedno	23	21	5,365	26,1	43,5
	dwoje	32	22,5	4,591	21,9	34,4
	troje	8	23,5	6,990	12,5	50
praktyki religijne	głęboko wierzący/a	6	24	7,563	16,7	50
	wierzący	55	22	5,022	23,6	40
	raczej niewierzący/a	7	22	3,910	14,3	14,3
	niewierzący	4	22	4,082	0	50
miejsce zamieszkania	miasto powyżej 400 tys. i więcej	10	25	7,168	30	60
	miasto 200 – 400 tys.	24	20,5	4,949	20,8	29,2
	miasto 100 – 200 tys.	3	24	3,512	0	66,7
	miasto 20 – 100 tys.	25	20	5,346	32	40
	wieś	11	23	2,256	0	27,3

Źródło: opracowanie własne.

Analiza wyników uzyskanych w Skali Satysfakcji z Życia wykazała, iż 21,9% respondentów uzyskało wyniki w granicach 1-4 stena (wynik surowy 5-17 pkt.), oznaczające niskie poczucie satysfakcji. Wyniki świadczące o przeciętnej satysfakcji z życia (5-6 sten, wynik surowy 18-23 pkt.) uzyskało 39,7% ankietowanych, natomiast wyniki w granicach 7-10 stena (wynik surowy 24-35 pkt.) świadczące o dużej satysfakcji stwierdzono u 38,4% badanych kuratorów sądowych. Analiza średnich wyników uzyskanych w Skali Satysfakcji z Życia wskazują, że kobiety charakteryzują się wyższą satysfakcją z życia w stosunku do mężczyzn. Uzyskany wynik jest optymistyczny, ponieważ badania poświęcone zjawisku stresu w pracy kuratora sądowego (Wirkus 2017), wskazują że to właśnie one są najbardziej zestresowane i zagrożone wypaleniem zawodowym. Jest to także ważna informacja z innego powodu, ponieważ satysfakcja z życia okazuje się ważnym czynnikiem chroniącym przed skutkami negatywnych doświadczeń w pracy. Aspinwall ze współpracownikami zauważyli, że ludzie szczęśliwi pamiętają więcej pozytywnych zdarzeń ze swojego życia, lepiej sobie radzą w podejmowaniu ważnych decyzji życiowych, ponieważ efektywniej wykorzystują strategie umożliwiające pozyskiwanie informacji chroniących ich zdrowie (Aspinwall i in. 2002). Zatem wiedza o uwarunkowaniach zwiększających poczucie szczęścia jednostki, może być istotnym warunkiem podejmowania świadomych i przemyślanych decyzji, zarówno na gruncie prywatnym, jak i zawodowym.

Analiza uzyskanych danych wskazuje, że kuratorzy funkcjonujący w związku małżeńskim nie uzyskali wyższych wyników w skali satysfakcji życiowej niż ci, którzy są singlami, ale już posiadanie dzieci (dwoje i więcej) może być istotnym determinantem wysokiego poziomu dobrostanu. Badania Dienera i jego współpracowników dowodzą występującej zależności pomiędzy życiem małżeńskim a szczęściem (Diener i in. 1999). Aktywność religijna może również przyczyniać się do bardziej satysfakcjonującego życia badanych kuratorów sądowych. Natomiast Badania Myersa potwierdzają umiarkowaną zależność pomiędzy szczęściem i zaangażowaniem w aktywność religijną (Myers 2000).



**Tabela 6.** Średnie wyniki w Skali satysfakcji z życia (SWLS) a predyktory organizacyjne

					% wyników	
		N	MD	SD	Niskie (1-4 sten)	Wysokie (7-10 sten)
<b>stopień służbowy</b>	kurator zawodowy	10	19	4,905	10	20
	starszy kurator	10	20,5	5,276	40	40
	kurator specjalista	52	23	5,139	21,2	40,4
<b>pión kurateli</b>	dla dorosłych	49	22	5,498	26,5	36,7
	rodzinną i dla nieletnich	24	22,5	3,895	12,5	41,7
<b>zespół</b>	sprawy karne	48	21,5	5,519	27,1	35,4
	sprawy rodzinne i nieletnich	23	23	3,676	8,7	43,5
<b>czas pracy w terenie (w miesiącu)</b>	0-25 h	13	21	5,780	30,8	23,1
	26-50 h	28	22	4,328	14,3	32,1
	51-75 h	25	24	5,523	28	52
	76-100 h	7	20	4,276	14,3	42,9
<b>czas pracy w zespole (w miesiącu)</b>	0-25 h	31	20	5,263	29	32,3
	26-50 h	33	23	3,893	12,1	42,4
	51-75 h	9	20	7,446	33,3	44,4
<b>staż pracy w kurateli</b>	do roku	2	22,5	2,121	0	50
	1-5 lat	9	19	5,408	22,2	22,2
	6-10 lat	13	24	5,294	23,1	53,8
	11-20 lat	17	23	4,678	29,4	41,2
	więcej niż 20 lat	32	22	5,336	18,8	34,4
<b>całkowity staż pracy</b>	6-10 lat	5	21	5,020	0	40
	11-20 lat	24	23	5,198	29,2	45,8
	więcej niż 20 lat	43	22	5,077	20,9	34,9
<b>sytuacja materialna</b>	ani dobra, ani zła	13	18	5,266	46,2	7,7
	raczej dobra	29	21	4,899	31	27,6
	dobra	29	25	3,629	3,4	62,1
	bardzo dobra	2	25,5	3,536	0	50

Źródło: opracowanie własne.

Przeprowadzona przez nas analiza wykazała, iż wybrane predyktory organizacyjne determinują wysoki poziom satysfakcji życiowej. Istotnym problemem organizacyjnym jest kwestia nierównomiernych w poszczególnych okręgach sądowych awansów zawodowych. A jak wynika z przeprowadzonej analizy średnich wyników uzyskanych w Skali Satysfakcji z Życia, to właśnie najwyższy stopień służbowy i co jest z nim związana – lepsza sytuacja materialna, mogą istotnie zaważać na poziomie odczuwanego dobrostanu. Ministerstwo Sprawiedliwości w piśmie z dnia 28.12.2012 roku (DB-III-311-272/12/4) zauważyło problem braku precyzyjnych rozwiązań prawnych dotyczących awansu zawodowego, co skutkuje

różnorodnymi praktykami i problemami w skali kraju. Interesujących informacji dostarcza analiza poczucia satysfakcji w kontekście czasu pracy w terenie i czasu spędzanego w sądzie, która wskazuje że kuratorzy sądowi, którzy wykonują więcej czynności w środowisku podopiecznych, są bardziej usatysfakcjonowani życiowo. Wysokie wyniki w tej grupie badanych mogą świadczyć o ważnym kontekście specyfiki pracy kuratorów sądowych, która postrzegana w niektórych badaniach jako czynnik zagrażający (Wojtera, Hołyst 2013) i wywołujący stres, może mieć wręcz pozytywny wpływ na dobrostan badanej grupy zawodowej. Kuratorzy w pierwszych latach służby – najmłodszy stażem, uzyskali najniższe wyniki w skali satysfakcji życiowej. Taka sytuacja jest prawdopodobnie warunkowana niskimi zarobkami wobec aktualnych tendencji zwiększania poziomu wynagrodzenia na rynku pracy w zawodach nie wymagających specjalistycznego przygotowania w przeciwieństwie do pracy w zawodzie kuratora sądowego. Wynagrodzenie zasadnicze kuratorów zawodowych na równorzędnych stopniach służbowych jest równe i stanowi odpowiednio do rangi stopnia służbowego wielokrotność kwoty bazowej, której wysokość w 2017 r. wynosiła 1873,84 zł (Ustawa budżetowa, 2016).

### **Wnioski z badań**

W przeprowadzonym przez nas badaniu uzyskaliśmy odpowiedzi na sformułowane pytania badawcze. Przegląd różnych badań nad determinantami poczucia szczęścia przeprowadzony przez Carr'a, wskazuje że szczęście zwiększa aktywność, produktywność i długowieczność (Carr, 2009, s. 36). Wyniki naszych badań wskazują, że kuratorzy sądowi są szczęśliwsi od ogółu Polaków, pomimo wykonywania przez nich specyficznych obowiązków zawodowych. Są one optymistyczne dla kuratorów sądowych, którzy jawią się na ich tle jako osoby bardziej szczęśliwe niż respondenci biorący udział w badaniu ogólnopolskim. Jednak średnia wartość skalowa dotycząca oceny życia respondentów jako całości jest już nieco niższa w grupie kuratorów sądowych od średniej próby ogólnopolskiej. Podobnie średnia wartość skalowa odpowiedzi kuratorów sądowych w *Skali woli życia*, która również była niższa od tej uzyskanej w badaniu Czapińskiego i Panka. Przeprowadzona analiza stopnia zadowolenia z poszczególnych dziedzin i aspektów życia wykazała, że kuratorzy sądowi są bardziej zadowoleni z relacji z kolegami i stosunków w rodzinie, niż badani respondenci w badaniu ogólnopolskim. Natomiast nasze zaskoczenie spowodowały dane, z których wynika, że dla większości z nich zadowolenie z małżeństwa i dzieci było dużo mniej satysfakcjonujące od ogółu Polaków. Carr, podobnie jak w polskich badaniach dotyczących kuratorów sądowych czy tych przeprowadzonych na próbie ogólnopolskiej,

wyróżnia szereg warunków poczucia satysfakcji i szczęścia. Wśród nich wskazuje m.in. na: funkcjonowanie w związku, utrzymywanie dobrych relacji z bliskimi, posiadanie wąskiego grona sprawdzonych przyjaciół, funkcjonowanie w bezpiecznym środowisku, podejmowanie aktywności fizycznej, czy realizacja postawionych sobie celów życiowych (Carr, 2009, s. 40).

Średni wynik satysfakcji z życia badanych kuratorów sądowych wyniósł 21,11 i jest nieco wyższy niż średni wynik w badaniu dorosłych Polaków. Poziomu satysfakcji z życia nie różnicują w istotny statystycznie sposób płeć, wykształcenie, posiadanie dzieci, praktyki religijne czy miejsce zamieszkania. Analiza średnich wyników uzyskanych w *Skali Satysfakcji z Życia* wskazują, że kobiety charakteryzują się wyższą satysfakcją z życia w stosunku do mężczyzn. Interesującym wnioskiem z badań jest informacja, z której wynika że kuratorzy funkcjonujący w związku małżeńskim nie przejawiają wyższego poziomu satysfakcji życiowej w zestawieniu z singlami, ale już posiadanie dzieci (dwoje i więcej) może być istotnym determinantem odczuwanego dobrostanu. Predyktory organizacyjne (stopień służbowy, pion kurateli, rodzaj zespołu, czas pracy w terenie, czas pracy w zespole, staż pracy w kurateli, całkowity czas pracy, sytuacja materialna) również nie różnicują w sposób istotny statystycznie poziomu satysfakcji z życia badanych kuratorów. Respondenci z najwyższym stopniem służbowym badani Skalą Satysfakcji z Życia charakteryzują się wyższym poziomem dobrostanu, czemu prawdopodobnie sprzyja zdecydowanie lepsza sytuacja finansowa oraz osiągnięcie określonej, stabilnej pozycji w procesie awansu zawodowego. Analiza poczucia satysfakcji w kontekście czasu pracy w terenie i czasu spędzanego w sądzie również nas zaskoczyła, ponieważ okazuje się, że kuratorzy sądowi, którzy spędzają więcej czasu w środowisku podopiecznych, są bardziej usatysfakcjonowani, mimo realnego narażenia na różnego rodzaju sytuacje stresogenne. W kontekście wniosków płynących z przeprowadzonych przez nas badań, warto poddać namysłowi przestrożę H. Sęka i Ł. Kaczmarka zaczerpniętą ze *Wstępu* do wydania polskiego *Psychologii pozytywnej* autorstwa Alana Carr'a, iż (...) próby walki o szczęście w miejscu pracy mogą prowadzić do narastającej frustracji, która może obniżyć jakość życia znacznie bardziej niż ewentualne korzyści, które można by odnieść po realizacji postulatów" (Carr, 2009, s. 14).

### **Abstract: Quality of life of probation officers**

#### **Feeling the quality of life and chosen determinants - inspection of examinations**

The article is concentrating on the subject matter of the quality of life of probation officers with particular reference to the analyses of meaning of chosen factors shaping her. Besides

analysis of literature connected with satisfaction from living as the essential condition of the welfare and characteristics of the work of the probation officer, findings were also presented own.

They conducted research in teams of the probative court service by regional courts in the area of the jurisdiction of Circuit Court in Gdańsk. Choice of the court circle was intentional and 73 KSS officers took part in them.

Diagnosing the quality of life of officers of the Probative Court Service as well as verifying was the subject of the research relations between variables sociodemographic and organizational and with level of practical satisfaction. Examinations showed that above all social relations and their quality, the sense of security, character of the performed work as well as a lifestyle and the level of practical aspiration influenced the quality of life of probation officers.

Probation officers are happier from the whole of Poles, in spite of carrying peculiar professional obligations out by them. They aren't diversifying the level of satisfaction from the life into the significant way predykatory socjodemograficzne and organizational. Findings are showing among others that probation officers which more often work in the environment of charges, are de facto more satisfied than, the ones which perform their duties mainly in the seat of the court.

**Key words:** quality of life, probation officers, sense of happiness, organization and working conditions of the probation officer

## **Bibliografia**

- [1] Argyle, M., 2000, *Psychology and Religion: An Introduction*, Routledge, London.
- [2] Argyle, M., 2004, *Psychologia szczęścia*, Wydawnictwo Astrum, Wrocław.
- [3] Bartkowiak, G., 2009, *Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- [4] Borkowska S., 2014, *Wynagrodzenie*, (w:) H. Król, A. Ludwicyński, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Warszawa, Wydawnictwo PWN, 2014.

- [5] Brief, A. P., & Weiss, H. M., 2002, *Organizational behavior: Affect in the workplace*, "Annual Review of Psychology", nr 53.
- [6] Carr, A., 2009, *Psychologia pozytywna*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań.
- [7] CBOS, 2017, Komunikat z badań – zadowolenie z życia, nr 3, Warszawa.
- [8] Czapiński J., Panek, T. (red.), *Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków*. Warszawa, VIZJA PRESS&IT, 2009.
- [9] Czapiński J., Panek, T. (red.), 2015, *Diagnoza społeczna. Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa.
- [10] Czapiński J., 1992, *Psychologia szczęścia. Przegląd badań i zarys teorii cebulowej*, Akademos, Warszawa.
- [11] Derbis R., Bańka A., 1998, *Poczucie jakości życia a swoboda działania i odpowiedzialność*, SPA, Poznań.
- [12] Derbis R., 2000, *Doświadczenie codzienności*, Wydawnictwo WSP, Częstochowa.
- [13] Druk statystyczny MS-S40r za 2017 r.
- [14] Drummond, R. J., & Stoddard, A., 1991, *Job satisfaction and work values*, "Psychological Reports", nr 69.
- [15] Dziurawicz-Kozłowska A., 2002, *Wokół pojęcia jakości życia*, „Psychologia jakości życia”, T. 1 nr 2.
- [16] Fisher, C. D., 2000, *Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction?*, "Journal of Organizational Behavior", 21.
- [17] Heller, D., Judge, T.A., Watson, D., 2002, *The Confounding Role of Personality and Trait Affectivity in the Relationship between Job and Life Satisfaction*, "Journal of Organizational Behavior", nr 7 (23).
- [18] Heslop, P., Smith, G. D., Metcalfe, C., Macleod, J., 2002, *Change in job satisfaction, and its association with self-reported stress, cardiovascular risk factors and mortality*, "Social Science & Medicine", nr 54.
- [19] Jedynak T., Stasiak K., 2014, *Ustawa o kuratorach sądowych. Komentarz*, LexisNexis, Warszawa.
- [20] Juczyński Z., 2001, *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa.
- [21] Król H., Ludwiczynski A., 2014, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*. Wydawnictwo PWN, Warszawa.
- [22] Kuczyński T., 2000, *Właściwość sądu administracyjnego w sprawach stosunków służbowych*, Wrocław.

- [23] Locke, E. A., 1976, *The nature and causes of job satisfaction*, (w:) M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Wiley & Sons, New York.
- [24] Ludwicyński A., 2014, *Ocenianie pracowników*, (w:) H. Król, A. Ludwicyński, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wydawnictwo PWN, Warszawa.
- [25] Ludwicyński A., Trochimiuk R., 2005, *Rozwój koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi w Polsce*, „Przegląd Organizacji”, nr 1.
- [26] Ostasiewicz W., 2004, *Badanie jakości życia z perspektywy historycznej* [w:] Ostasiewicz, W. (red.), *Ocena i analiza jakości życia*, Wrocław, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu.
- [27] Piccolo, R., Judge, T.A., Takahashi, K., Watanabe, N. , Locke, E.A., 2005, *Core Selfevaluations in Japan: Relative Effects on Job Satisfaction, Life Satisfaction, and Happiness*, “Journal of Organizational Behavior”, nr 26.
- [28] Piotrowski A., 2012, *Jakość życia i satysfakcja funkcjonariuszy Służby Więziennej*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, nr 74-75, Warszawa.
- [29] Poczowski A., 2003, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa.
- [30] Rostowska T., 2008, *Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia*, OW Impuls, Kraków.
- Stasiak K., 2016, *Wpływ stosunku pracy zawodowego kuratora sądowego na efektywne zarządzanie kuratorską służbą sądową*. Niepublikowana praca doktorska, Biblioteka UG.
- [31] Ustawa budżetowa na rok 2017, 2016, <http://www.infor.pl/akt-prawny/DZU.2017.011.0000108,ustawa-budzetowa-na-rok-2017.html>
- [32] Ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o kuratorach sądowych (tekst jedn. Dz. U. z 2014 r. poz. 795 ze zm.).
- [33] Wirkus Ł., 2015, *Stres w pracy kuratora sądowego. Studium teoretyczno – empiryczne*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków.
- [34] Wirkus Ł., 2015, *Level of occupational stress of court probation officers and style of coping with stress*, “Current Issues in Personality Psychology”, nr 3(4).
- [35] Wirkus, Ł., 2017, *Level of occupational stress among women working for the Probation Court Service*, “Social Study. Theory and Practice”, nr 2.
- [36] Wojtera E., Hołyst B., 2013, *Bezpieczeństwo kuratorów sądowych w świetle badań ogólnopolskich*, Warszawa.