
Wprowadzenie

Polska Policja – zgodnie z zapisem ustawy o Policji – to umundurowana i uzbrojona formacja służąca społeczeństwu i przeznaczona do ochrony bezpieczeństwa ludzi oraz do utrzymywania bezpieczeństwa i porządku publicznego. Funkcjonowaniu i działalności tej formacji poświęcono wiele publikacji naukowo-badawczych, jednak próżno szukać wśród nich całościowego omówienia procesu przystosowania do zawodu i środowiska policyjnego, szczególnie kobiet, oraz czynników go warunkujących. Przeprowadzenie analizy procesu adaptacji w policji miało na celu choćby częściowe wypełnienie tej luki badawczej oraz poszerzenie wiedzy na temat czynników psychospołecznych mających wpływ na przystosowanie do służby w policji.

Wybór tematu podyktowany został wzrostem zainteresowania kobiet pracą w formacjach mundurowych i ich licznym zatrudnieniem w strukturach policji po zmianie zasad naboru w roku 2005, oraz podejmowanym przez nie próbom odnalezienia się w roli przypisanej przez społeczeństwo mężczyznom.

Zainteresowanie tą tematyką wynikało również z faktu osobistego uczestnictwa w tym procesie. Ubiegając się o przyjęcie do policji w roku 2005, zastanawiałam się, jak odnajdę się w tak męskim zawodzie, czy kiedykolwiek zidentyfikuję się z rolą policjanta oraz przystosuję do tak specyficznego środowiska zawodowego i społecznego. W latach 2005 i 2006 liczba kobiet starających się o pracę w policji stanowiła swoisty precedens w całej historii instytucji. Nigdy wcześniej tak wiele kobiet nie starało się o tę pracę, a co najważniejsze, nigdy wcześniej tak wiele z nich do policji nie przyjęto. W okresie tym, podczas kursu podstawowego, który odbywałam w jednej ze szkół policji, dwudziestoosobowy pluton składał się z dziesięciu mężczyzn i takiej samej liczby kobiet, co stanowiło kolejny precedens w odniesieniu do lat ubiegłych, kiedy w skład plutonu rzadko kiedy wchodziły kobiety, a jeżeli już, to maksymalnie jedna lub dwie. Wtedy pojawiły się głosy krytyczne, wskazujące na problemy związane z zatrudnianiem kobiet w służbach mundurowych, takie jak ciąża, urlop macierzyński, opieka nad dzieckiem i tzw. słabość

fizyczna, a przełożeni przyznawali, że wolą zatrudniać policjantów niż policjantki (Bukowiecka i Bukowiecki 2008: 107).

Wpływ na przystosowanie kobiet do zawodu mogła mieć zatem z jednej strony reakcja środowiska policyjnego oraz specyfika tego zawodu i formacji, jak również warunki pracy związane z dyspozycyjnością i licznymi rygorami, a z drugiej – realizacja obowiązków wynikających z objęcia nowej roli zawodowej, przypisanej do tej pory męskiej części społeczeństwa. Szczególnym obciążeniem dla kobiet mogła być związana z tym stała ocena wywiązywania się z roli, której poddawane były nie tylko przez środowisko policyjne zdominowane przez mężczyzn, ale również przez otoczenie, charakteryzujące się często stereotypowym podejściem do podziału ról, wynikającego z płci.

Dla przebiegu procesu adaptacji istotne znaczenie miały już pierwsze dni służby. Po pozytywnym przejściu pięciu etapów postępowania kwalifikacyjnego i przyjęciu w szeregi policji, kobiety musiały na ponad pół roku opuścić swoje rodziny, by w szkole policji móc w systemie skoszarowanym uczyć się i pogłębiać tajniki służby. Wiele z nich przeżywało typowy konflikt ról pomiędzy rolą troskliwej i zawsze obecnej matki a rolą policjantki, zmuszonej formą pracy na kilkumiesięczne rozstanie z dzieckiem, co zdecydowanie mogło utrudniać ich przystosowanie się do zawodu. Dodatkowo w związku z nałożeniem na nią obowiązków przypisanych do tej pory męskiej części społeczeństwa, modyfikacji uległo jej postrzeganie przez innych członków społeczności. Po przyjęciu w szeregi policji kobiety na równi z mężczyznami musiały podejmować interwencje, zabezpieczać mecze, obezwładniać i zatrzymywać podejrzanych o popełnienie przestępstwa (często większych i silniejszych od nich samych), ponieważ takich zachowań, wynikających z aktualnie zajmowanej pozycji społecznej, oczekiwali od nich pozostali uczestnicy życia zbiorowego. Zarówno reakcja otoczenia, jak i środowiska policyjnego nie zawsze sprzyjała adaptacji policjantek. Mimo że „w funkcjonowaniu społeczeństw postindustrialnych, w których [...] nie można doszukać się już zasadności podziału świata pracy według stereotypowych, przestarzałych zasad związanych z dychotomią płci” (Łukasik 011: 87) w początkowo pobłażliwej reakcji otoczenia na policjantki, jak i w reakcji samych policjantów, dało się dotkliwie odczuć, iż nadal w społeczeństwie polskim funkcjonuje stereotyp profesji policjanta jako zawodu przypisanego wyłącznie mężczyznom, co również mogło stanowić dla policjantek przyczynę trudności adaptacyjnych. Widok kobiety w mundurze policjanta jeszcze w roku 2006 budził skrajne, często negatywne emocje (obecnie społeczeństwo już przywykło do tego widoku). Niektórzy byli zdziwieni, inni zaskoczeni, rozczarowani lub zadowoleni, jednak pobłażliwy uśmiech czy uszczypliwy komentarz jako reakcja wielu osób, a szczególnie mężczyzn, mówiła sama za siebie. Zdarzały się jednak przejawy radości i ulgi, szczególnie wśród kobiet – ofiar przemocy w rodzinie czy czynów na tle seksualnym,

które potrzebowały kobiecego wsparcia w rozwiązaniu tak wrażliwych spraw. Niektórzy mężczyźni również nie kryli zadowolenia, że ich problemem zajmie się policjantka. Wielokrotnie zdarzały się jednak sytuacje, podczas których pojawienie się kobiety na miejscu przestępstwa czy interwencji (szczególnie jeśli uczestniczyli w niej sami mężczyźni), budziło dezaprobatę i sprzeciw osób obecnych na miejscu zdarzenia. Jeszcze w roku 2006 dla zdecydowanej większości społeczeństwa to mężczyzna stanowił synonim skutecznego policjanta. „Zgodnie ze stereotypowymi przekonaniem tylko niektóre zawody są powszechnie postrzegane jako odpowiednie dla kobiet. Do profesji tych nie należą jednak z pewnością zawody związane z szeroko rozumianą polityką i władzą, jak i ze służbą w policji, wojsku, straży pożarnej” (Dojwa i Stapińska 2005: 323). „Wydaje się, że ten podział w mniejszym lub większym stopniu funkcjonuje do dziś. Zaryzykować można twierdzenie, iż pomimo zachodzących zmian, zawód policjanta należy zaklasyfikować do kategorii zawodów męskich” (Dojwa 2006: 120).

Tak silnie zakorzenione w kulturze polskiej identyfikowanie pewnych zawodów z płcią wynika zapewne z treści przekazywanych z pokolenia na pokolenie w procesie wychowania i socjalizacji, jednak w nowoczesnym społeczeństwie masowym taki sposób myślenia narzucają również media, „które projektują określone postawy i wzorce zachowań, a wśród nich wzorce zachowań i ról społecznych związanych z płcią” (Pawlas -Czyż 2003: 109–110). Kazimiera Wódz (2004 : 9) w przedmowie do książki *Płeć w zwierciadle mass mediów* wskazuje, że wyniki badań zrealizowanych w ciągu ostatnich kilku lat „są kolejnym potwierdzeniem prawdziwości tezy o dominacji w mediach [...] w Polsce tradycyjnego wizerunku kobiecości i męskości, opartego na stereotypowych wzorach ról i relacji między płciami”, który również wpływa na przebieg procesu socjalizacji. „Obserwowana asymetryczność ról kobiecych i męskich wynika nie tylko z jakichś zewnętrznych, narzuconych oczekiwań, ale niemożliwa byłaby bez zinternalizowania ich przez same kobiety. One z kolei przez socjalizację [...] zapewniają reprodukcję tego zintegrowanego wzoru zasadniczej nierówności” (Dzieńdziora 2007: 108). Ulega to jednak stopniowym przeobrażeniom, a istotne zmiany ekonomiczne, polityczne i kulturowe w Polsce sprawiają, że kobiety coraz częściej wkraczają w dziedziny życia zarezerwowane dotychczas dla mężczyzn. Zdaniem wielu socjologów powoli dochodzi do wyrównania się pozycji obu płci, choć „zanikanie różnic społecznych związanych z płcią w polskiej rzeczywistości jest jeszcze mało realne” (Tomys 2007: 447), choćby w wyniku tworzenia stereotypów związanych z płcią przez środki masowego przekazu. Nie można jednak nie zauważyć, że „jeszcze dziesięć lat temu kobieta w mundurze budziła zdziwienie i zainteresowanie mediów. Dzisiaj na tyle niezwykle, by przyciągnąć uwagę dziennikarzy, mogą być dane dotyczące ich liczebności, a także wiadomości o zajmowaniu eksponowanych stanowisk”

(Trzcińska 2009: 439). „Mimo licznych problemów rola kobiet w służbach mundurowych rośnie i prawdopodobnie rosnąć będzie dalej – chociażby w związku ze zmianami demograficznymi ludności i przemianami rynku pracy” (Trzcińska 2009: 441). „Pojawienie się kobiet w grupach dyspozycyjnych jest jedną z konsekwencji zmian cywilizacyjnych zachodzących w strukturach społecznych. Zmiany te ponad sto lat temu zostały zapoczątkowane przez ruchy feministyczne prowadzące do emancypacji kobiet. Podstawowym postulatem było i nadal jest równouprawnienie kobiet we wszystkich sferach życia społecznego, a przede wszystkim zawodowego” (Maciejewski 2012: 167). „Proces aktywizacji zawodowej kobiet wpływa na kształtowanie się społecznych ról związanych z pracą zawodową i życiem rodzinnym” (Dzieńdziora 2008: 27). Panie „kształtują nowe poglądy na temat ich przydatności zawodowej przez łamanie barier i zmianę stereotypów” (Sikorska 2008: 146). „Rzeczywistość społeczna pokazuje, że kobiety coraz częściej wychodzą poza przypisywane im wcześniej funkcje społeczne, w konsekwencji zaś podejmują zawody postrzegane dotychczas jako typowo męskie. Odgrywają nowe role, a co więcej, sprawdzają się w nich i w pełni realizują wyznaczone im zadania” (Kordaczuk -Wąs 2006: 134). Mimo to specyfika zawodu i formacji mundurowej, jej środowisko oraz warunki pracy mogą stanowić – szczególnie na początku – pewien problem, i to zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Nowicjusz niejednokrotnie nie zdaje sobie sprawy, że takie aspekty służby, jak dyspozycyjność, bezwzględne podporządkowanie się rygorom i poleceniom, podległość służbowa, czy liczba i zawołość czynności służbowych, mogą przysparzać mu znaczne i nieprzewidziane dotąd trudności. Podobnie konieczność stosowania represji wobec innych osób i reagowania na negatywne działania jednostek i zbiorowości ludzkich wywodzących się z różnych klas, warstw i grup społecznych czy działanie w sytuacjach obciążających psychicznie i trudnych społecznie.

Podstawowym celem okresu adaptacji zawodowej policjantów jest zdobycie specjalistycznej wiedzy policyjnej i umiejętności jej praktycznego stosowania, dzięki którym sprostają oczekiwaniom społeczeństwa i środowiska policyjnego. Podczas trzyletniej służby przygotowawczej adepta pracodawca ma możliwość poznać i ocenić możliwości oraz zasoby pracownika, który również podczas codziennej służby weryfikuje swoją przydatność do zawodu, spełnienie jego oczekiwań i zaspokojenie potrzeb przez pracodawcę. „Efektem procesu adaptacji powinno być pełne przystosowanie zawodowe – policjant jest przydatny w służbie i czerpie satysfakcję z wykonywanej pracy” (Hanak 2008: 113). Organizacja powinna mieć zatem świadomość, że „zaspokojenie potrzeb nowo zatrudnionych pracowników pozwoli firmie uniknąć kosztownych konsekwencji nieodpowiednich szkoleń adaptacyjnych, a więc: wysokiej fluktuacji, niskiej wydajności i słabej jakości pracy nowo zatrudnionych” (Davis 2003: 9).

Przemyślany dobór programów adaptacyjnych jest zatem zwrotną inwestycją dla przedsiębiorstwa, stanowiąc swego rodzaju „sprężenie zwrotne”, ponieważ konsekwencjami zaspokojenia potrzeb pracowników i ich satysfakcji zawodowej będą inwencja i zaangażowanie w wykonywaną pracę oraz identyfikacja z firmą i środowiskiem pracowniczym, które to przełożą się na jakość i efektywność pracy na danym stanowisku, a dzięki temu na prawidłowe funkcjonowanie całego zakładu pracy. Stopień adaptacji zawodowej nowych pracowników zależeć będzie zatem nie tylko od intensywnych działań podjętych przez nich samych, ale przede wszystkim od zabiegów adaptacyjnych stosowanych przez organizację, w której podjęli pracę.

Podstawą zabiegów adaptacyjnych jest również właściwy dobór kadrowy, który ma gwarantować, że do pracy zostaną skierowani ludzie, których kwalifikacje i umiejętności nie są ani za niskie, ani za wysokie do objęcia pracy na określonym stanowisku. Wszystko po to, by osoby te z jednej strony podołały pracy, umiając ją wykonywać, a z drugiej – nie czuły się niewykorzystane, gdy ich aspiracje wybiegają ponad aktualną pozycję w zakładzie pracy. W obu przypadkach niewłaściwy dobór kadrowy może przełożyć się na niski stopień adaptacji i zadowolenia z pracy, fluktuację czy absencję pracowników, a co za tym idzie – na niską wydajność pracy na danym stanowisku, a w konsekwencji dysfunkcję zakładu pracy. Jest to niezwykle istotne z uwagi na to, że przystosowanie do pracy występuje wtedy, kiedy środowisko pracy jest w stanie zaspokoić potrzeby jednostki i dostarczyć jej środków do ich zaspokojenia, natomiast jednostka jest w stanie wykazać się potrzebnymi i pożądanymi w środowisku pracy umiejętnościami.

Celem podjęcia prezentowanych w książce badań jest wniesienie wkładu w rozwój wiedzy na temat czynników psychospołecznych mających wpływ na przystosowanie nowego pracownika – szczególnie kobiet – do pracy w policji, a w rezultacie wskazanie możliwości usprawnienia tego procesu.

Rozpatrując wzrost zainteresowania kobiet profesjami uznawanymi za męskie, nie sposób nie zadać pytania, co nimi kieruje, jakie są motywy wyboru zawodu policjanta. Wypadkową tych kwestii są kolejne pytania: czy po przyjęciu w szeregi policji identyfikują się z rolą policjanta, są zadowolone z wykonywanej profesji, a ich potrzeby pracownicze zostają zaspokojone. Główny problem badawczy stanowiło ustalenie związku pomiędzy adaptacją społeczno-zawodową policjantów a stopniem ich identyfikacji z rolą zawodową, motywami wyboru zawodu, zaspokojeniem potrzeb i satysfakcją z wykonywanej pracy (które stanowiły poddane badaniu determinanty adaptacji). Ustalono więc motywy, jakimi kierowali się respondenci, wybierając zawód policjanta i rodzaj potrzeb, z których ta motywacja wynika, oraz potrzeby, które dzięki pracy pragnęli zaspokoić, jak również poziom ich satysfakcji z pracy i stopień identyfikacji z rolą zawodową. Przedmiot dociekań stanowiło też określenie wpływu zabiegów adaptacyjnych stosowanych przez

organizację wobec policjantów w służbie przygotowawczej (szczególnie roli opiekuna służbowego) oraz wpływu na stopień adaptacji ich cech społeczno-demograficznych. Dodatkowo ustalenie, która z czterech płaszczyzn przystosowania: materialna, zawodowa, społeczna czy związana z przystosowaniem do całości zakładu, jego formalnej i nieformalnej organizacji, ma największy wpływ na przystosowanie adeptów do służby w policji.

Książka ta powstała na podstawie rozprawy doktorskiej autorki. Składa się z sześciu rozdziałów, a jej strukturę tworzą dwie zasadnicze części. Pierwsza z nich obejmuje teoretyczne rozważania dotyczące adaptacji społeczno-zawodowej do pracy w ogóle, jak również porusza zagadnienie przystosowania do służby w policji. Omówiono w niej także czynniki determinujące stopień adaptacji oraz scharakteryzowano formację mundurową i reprezentację policjantek w Polsce.

Drugą część w całości poświęcono badaniom empirycznym. W tej części szczegółowo opisano badania własne oraz przedstawiono uzyskane na trzech etapach badawczych końcowe wyniki i wnioski.