

Anna Zasuń

## O psychologicznych aspektach w działalności tajnych służb

Perspektywa psychologiczna w rozważaniach poświęconych działalności tajnych służb uwzględnia współzależność cech ludzkich i sytuacji, nawiązuje więc do psychologii osobowości, psychologii pracy (zawodu) oraz psychologii sytuacji ekstremalnych. Na potrzeby niniejszych rozważań można posłużyć się charakterystyką działalności tajnych służb w okresie II Rzeczypospolitej. Została ona dość dobrze opisana w literaturze poświęconej tej tematyce<sup>1</sup>. Liczba prac psychologicznych nawiązujących do tej problematyki jest natomiast dość niewielka<sup>2</sup>, co wynika z faktu, że, choć psychologia odgrywa zasadniczą rolę w ich działaniu, to właśnie tajność stanowi problem przy wszelkich analizach dotyczących ich funkcjonowania.

Po odzyskaniu niepodległości w 1918 r. Polska znalazła się w szczególnej sytuacji. Dla odrodzonego państwa polskiego leżącego pomiędzy Rosją i Niemcami, w warunkach, gdy sytuacja ze stron obu sąsiadów nie była stabilna, organizacja tajnych służb była sprawą priorytetową, a rozpoznanie zagrożenia ze strony sąsiadów było istotnym zadaniem<sup>3</sup>. W omawianym okresie działalność polskiego wywiadu podporządkowano jednej instytucji, jednemu ośrodkowi dyspozycyjnemu – Oddziałowi II Sztabu Generalnego (Głównego) Wojska Polskiego<sup>4</sup>. Począwszy od października 1918 r. organizacja wywiadu i kontrwywiadu w II RP w obrębie Oddziału II przechodziła wiele zmian wynikających przede wszystkim z uwarunkowań politycznych. Zmiany w strukturach organizacyjnych i rozbudowa tajnych służb wynikały z konieczności rozszerzania zasięgu działań wywiadowczych, co pociągało za sobą wymóg zatrudniania odpowiednio wykwalifikowanej kadry, udoskonalenia procedur rekrutacyjnych i szkoleniowych. Organizacja wywiadu i kontrwywiadu wymagała umiejętności doboru właściwych ludzi, oceny ich potencjału psychologicznego i użyteczności w działaniach wywiadowczych. Zajmował się tym Wydział Organizacyjny (w obrębie Biura Wywiadowczego Oddziału II w latach 1919–1921) obejmujący od 1921 r. m.in. Referat Organizacyjny oraz Wyszkożenia. Właściwy dobór kadry pod względem cech psychologicznych w istotny sposób wpływał na działania operacyjne. Dlatego w pracy tajnych

<sup>1</sup> Do najważniejszych prac historycznych, wykorzystanych w artykule, należą m.in.: H. Ćwięk, *W tajnej służbie II Rzeczypospolitej. Wywiad Polski wobec Niemiec w latach 1918–1939*, Częstochowa 2009; tenże, *Rotmistrz Sosnowski. As wywiadu Drugiej Rzeczypospolitej*, Kraków 2010; *Służby specjalne w systemie bezpieczeństwa państwa. Przeszłość – Teraźniejszość – Przyszłość. Materiały i studia*, t. 2, A. Krzak i D. Gibas-Krzak (red.), Szczecin 2012; A. Misiuk *Służby specjalne II Rzeczypospolitej*, Warszawa 1998, *Polskie służby specjalne. Słownik*, K.A. Wojtaszczyk (red.), Warszawa 2011. W uporządkowaniu terminologii i ogólnym spojrzeniu na problematykę szpiegostwa pomogły opracowania encyklopedyczne J. Piekałkiewicza, *Dzieje szpiegostwa*, Warszawa 1999 czy N. Polmara i T.B. Allena, *Księga szpiegów. Encyklopedia*, Warszawa 2000.

<sup>2</sup> Zob. np. B. Pacek, *Osobowościowe uwarunkowania efektywności oficerów kontrwywiadu*, Warszawa 2013; tenże, *Osobowość a efektywność zawodowa oficerów kontrwywiadu*, w: *Służby specjalne w systemie...* A. Krzak, D. Gibas-Krzak (red.); M. Sidor, *System oceny osobowości dowódcy*, Warszawa 1975; J.L. Hart, *Walka wywiadów. Rosjanie w CIA*, Warszawa 2008 (traktuje o psychologicznych aspektach pracy rosyjskich agentów).

<sup>3</sup> H. Ćwięk, *W tajnej służbie II Rzeczypospolitej...*, s. 11 oraz w różnych miejscach.

<sup>4</sup> Tenże, *Polska w obliczu niebezpieczeństwa ze strony Niemiec. Wybrane problemy*, w: *Polska wobec zagrożenia ze strony Trzeciej Rzeszy*, H. Ćwięk, Z. Cutter (red.), Częstochowa 2012, s. 35.

służb psychologia odgrywała niemałą rolę, a szczególnie właściwa ocena osobowości pracownika w kontekście wykonywanych zadań. Takie komponenty osobowości, jak emocje, postawy, motywacja, temperament, struktury poznawcze i inne odpowiadają za jakość zjawisk psychicznych, zachowanie, styl działania czy radzenia sobie w danej sytuacji. Ocena tych komponentów była istotnym czynnikiem kwalifikującym osobę kandydującą do pracy w tajnych służbach, była też kluczowym kryterium przyjęcia<sup>5</sup>.

Tajne służby działające w II Rzeczypospolitej prowadziły rozpoznanie zamiarów wroga z pomocą osób specjalnie do tego przeszkolonych – oficerów wywiadu oraz agentów wywiadu<sup>6</sup>. Kandydatów do służby wywiadowczej wybierano spośród oficerów wojska, których rekomendowano szefowi Sztabu Generalnego. Kryteria typowania i delegowania kandydatów były ściśle tajne, zazwyczaj delegowano ich z macierzystych jednostek pod pozorem redukcji etatów<sup>7</sup>. Podział pracowników tajnych służb był kwestią umowną, zwykle jednak uwzględniano takie kryteria, jak zasięg ich działalności (tj. obszar na jakim działali), mobilność bądź osiedlenie na stałe w jednym miejscu, typ wykonywanych zadań, i tak często wymienia się typy agentów: rezydentów, werbunkowych, lotnych, czy pośredników. Charakter wykonywanych przez każdego z nich działań mógł być łączony w razie zaistniałej potrzeby<sup>8</sup>. Przygotowanie do służby w wywiadzie rozpoczynało się praktycznie na poziomie programów szkół oficerskich, gdzie wykładano problematykę funkcjonowania służb specjalnych, oraz zadania i metody pracy, przy czym programy te z powodu rozmiarów i złożoności działań służb specjalnych miały charakter raczej rozpoznania specyfiki pracy niż instruktażowy<sup>9</sup>. Właściwy dobór oraz szkolenie oficerów i agentów wywiadu, w tym także rozeznanie w możliwościach ich działania, cechach charakteru, opiniach, poglądach politycznych, skłonnościach do nałogów, przeprowadzanie testów sprawdzających posiadane zdolności, spostrzegawczość, uczciwość itp., miało skutkować odpowiednim obsadzeniem stanowisk przez osoby właściwie do tego przygotowane, mające predyspozycje do prowadzenia działań specjalnych o charakterze obserwacyjnym oraz informacyjnym. Decyzja o zatrudnieniu zależała m.in. od ostatecznej charakterystyki kandydata określającej go jako: pewnego, wątpliwego lub podejrzanego<sup>10</sup>. Do najważniejszych, uważanych za niezbędne, należały *umiejętności nawiązywania kontaktów z określonymi osobami, stwarzaniu pozorów zażyłości, i stosownym wykorzystywaniu tego układu. W sprzyjających warunkach te osoby mogły przekazywać, nawet nieświadomie, wiadomości interesujące wywiad*<sup>11</sup>.

<sup>5</sup> M. Sidor, *System oceny ...*, s. 110.

<sup>6</sup> W obydwu przypadkach często używa się potocznego terminu *szpieg*. Pojawia się on po raz pierwszy we francuskich przepisach karnych pochodzących z końca średniowiecza, obok funkcjonujących dotychczas takich określeń jak *zwiadowca*, *wywiadowca*, *szperacz*. Nie każde prawodawstwo przyjęło jednak tę nazwę od razu. Pruski zbiór prawa państwowego aż do drugiej połowy XVIII w. posługiwał się terminem *wywiadowca*, zastępując go pojęciem *szpieg* dopiero z początkiem XIX w. Zob. J. Piekalkiewicz, *Dzieje szpiegostwa*, Warszawa 1999, s. 9. W 1874 r. w prawie międzynarodowym szpiegostwo usankcjonowano jako metodę prowadzenia wojny, definiując zarazem szpiega jako tego, który *potajemnie lub pod fałszywym pozorem w miejscach niedostępnych dla publiczności zbiera lub usiłuje zbierać informacje z zamiarem przekazania ich stronie przeciwnej*, wyłączając z tej definicji wywiadowcę, którym z kolei określono osobę dokonującą rozpoznania, *nie kryjąc wojskowego charakteru swych działań*, zob. tamże.

<sup>7</sup> H. Ćwięk, *W tajnej służbie ...*, s. 93–94.

<sup>8</sup> Tamże, s. 95–96.

<sup>9</sup> Tamże, s. 94.

<sup>10</sup> Tamże, s. 96–97.

<sup>11</sup> Tamże, s. 95.

Biorąc pod uwagę zasoby kadrowe, tj. oficerów i agentów wywiadu, do zasadniczych zadań służb specjalnych należało: przekazywanie informacji o charakterze strategicznym niezbędnych do podejmowania decyzji, zwalczanie szpiegostwa, działania kontrwywiadowcze, wpływanie na działalność innych resortów aparatu państwowego, rozpoznanie organizacji cywilno-wojskowych na terytorium wroga, pozyskiwanie (werbunek) do współpracy jednostek ze strony wroga, rozpoznawanie nieprzyjacielskich (w okresie II RP niemieckich i rosyjskich) struktur wojskowych, handlu bronią, współpracy z innymi państwami, działalności organizacji politycznych i paramilitarnych<sup>12</sup>. Charakter prowadzonych działań wywiadowczych określano jako płytki i głęboki: w pierwszym rozpoznanie krajów ościennych było prowadzone w ramach ekspozytur krajowych, w drugim zaś przez placówki znajdujące się poza granicami kraju<sup>13</sup>. Prowadzenie wywiadu głębokiego wymagało zorganizowania na terenie wroga placówek wywiadowczych, a w ich ramach prowadzenie rozpoznania m.in. wzrostu potencjału militarnego wroga, jego współpracy z innymi krajami. Wywiad głęboki pozwalał na prowadzenie działań obserwacyjno-informacyjnych oraz technicznych, a także zdobywanie obcych dokumentów wojskowych. Zadania te realizowano zwykle pod przykrywką działalności handlowej, tj. niewielkich przedsiębiorstw, firm, sklepów itp., które stanowiły miejsca łączności, wymiany informacji, pozyskiwania „nawróconych” agentów.

Warto wspomnieć, że jednym z organizatorów polskiego wywiadu na terytorium Niemiec był w latach 20. XX w. rtm. Jerzy Sosnowski, który kierował placówką wywiadowczą w Berlinie („In.3”)<sup>14</sup>. Po jej likwidacji nie udało się stworzyć podobnej, równie efektywnej. Wskutek obniżającej się skuteczności tego typu jednostek tworzono z czasem nową formę działań specjalnych – jednoosobowe placówki wywiadowcze mające pozyskiwać informacje o przeciwniku (rozeznanie w terenie, rozpoznanie firm i osób powiązanych z wrogiem, ocenę sytuacji na granicach, w tym ruch migracyjny, wpływy polityczne, gospodarcze, kulturalne)<sup>15</sup>.

Ocena osobowości i sposobów działania oficerów i agentów tajnych służb zwykle uwzględniała cechy charakteru, poziom inteligencji, możliwości operacyjne, motywy działań, określony poziom moralności, poczucie obowiązku, potencjał fizyczny, spryt, odwagę. Mówiąc ogólnie, miały to być osoby, na których można w pełni polegać. Wymagano także, by były to osoby prawdomówne, punktualne, aby wykazywały się inicjatywą, *znajomością ludzi, ostrożnością, małomównością, przebiegłością, opanowaniem i przytomnością umysłu*; dyskwalifikowały ich słabości typu nałogi (picie alkoholu, hazard), pożądane natomiast były: dyskrecja, ostrożność w stosunkach osobistych i nieufność, osoby takie powinny też mieć stałe zajęcie i unormowany tryb życia<sup>16</sup>.

Na podstawie kalkulacji uwzględniającej charakter osoby oraz spodziewane rezultaty jej działań, w tym także potencjalne niepowodzenia, kształtowano proces szkolenia, tak aby zoptymalizować korzyści pracy takich osób dla tajnych służb. W procesie szkolenia ważnym momentem było rozpoznanie motywów, co przede wszystkim dotyczyło potencjalnych agentów. Do najważniejszych czynników motywacyjnych, skłaniających do podjęcia współpracy zalicza się: ideowe, materialne (osiągnięcie zysku), chęć zemsty, poszukiwanie przygód. Pierwszy typ motywacji dotyczył zwykle osób o wysokiej inteligencji, świadomości celu, i to spośród takich osób rekrutowali się

<sup>12</sup> A. Misiuk, *Służby specjalne...*, s. 71–72, por. H. Cwiąg, *Polska w obliczu...*, s. 36, por. tenże, *W tajnej służbie...*, s. 18–65.

<sup>13</sup> H. Cwiąg, *Polska w obliczu...*, s. 36, por. tenże, *W tajnej służbie...*, s. 42–65.

<sup>14</sup> Tenże, *Rotmistrz Sosnowski...*, w różnych miejscach, por. tenże, *W tajnej służbie...*, s. 27.

<sup>15</sup> Tenże, *Polska w obliczu...*, s. 43.

<sup>16</sup> Tenże, *W tajnej służbie...*, s. 101.

agenci będący najlepszym źródłem informacji. Pozostałe trzy typy motywacji skłaniały do ostrożności, zwykle selektywnego przekazywania informacji takim jednostkom i stałej kontroli ich działań<sup>17</sup>. Wiarygodność pozyskiwanych informacji zależała od wielu czynników, zarówno kompetencji i wiedzy agenta, jak i cech osobowości przedstawionych powyżej. Informacje napływające od różnych agentów były analizowane i porównywane z sobą, oceniano także stan psychiczny informatorów w celu wykluczenia świadomej bądź nieświadomej tendencyjności w przekazywaniu informacji<sup>18</sup>.

Praca oficera wywiadu i agenta wymagała takich cech, które miały wpływ m.in. na *łatwość nawiązywania kontaktów, szybką orientację w sytuacji, posiadanie umiejętności elastycznego zachowania i daru przekonywania, a jednocześnie budzenia u innych zaufania*<sup>19</sup>. Na podstawie wymagań stawianych przed rekrutami do pracy w tajnych służbach można wyszczególnić cechy pożądane u takich osób. Dzielią się one na predyspozycje wewnętrzne (osoby) oraz zewnętrzne (występujące w jej otoczeniu). Wśród pierwszych będą to: posiadana wiedza (znajomość języków obcych, przydatne wykształcenie, najlepiej wyższe, erudycja, inteligencja), młody wiek, predyspozycje psychologiczne (radzenie sobie z emocjami, w tym głównie ze stresem, zdolności analityczne, zdolności komunikacyjne (werbalne), kojarzeniowe, jakość procesów umysłowych (pamięci, uczenia się, myślenia)<sup>20</sup>, introwertyzm (bądź ekstrawertyzm), system wartości, postawy (wobec „gorących tematów”, kwestii ideologicznych, kraju), kondycja fizyczna (ogólna sprawność, zdrowie, brak upośledzeń ruchowych) czy wreszcie dyskrecja. Do drugiej kategorii będą należeć: bycie niekaranym w przeszłości, relacje interpersonalne (w najbliższym otoczeniu, w środowisku pracy), rodzina i jej koneksje itp. Wymienione predyspozycje miały być adekwatne do typu zadań i zarazem wpływać na jakość ich wykonywania, ale też pomagać podczas uciążliwego i często długotrwałego szkolenia przygotowującego do pracy operacyjnej.

Po przyjęciu do pracy w tajnej służbie do zadań pracownika zwykle należało: pozyskiwanie informacji, tworzenie rezydentur, docieranie do centrów sztabów, dowództw, instytucji ministerstwa obrony narodowej, zbieranie informacji w warunkach naturalnych, organizowanie tajnej łączności, werbowanie agentów obcego wywiadu, przenikanie do obcych struktur państwowych, inwigilacja, ochrona informacji niejawnych, rozpoznawanie i wykrywanie określonych przez agenturę przestępstw, zapewnienie ochrony wskazanym przez agenturę osobom i jednostkom oraz wiele innych. Do jego pożądanych umiejętności należało: niewzbudzanie podejrzeń, umiejętność „wtapiania się” w otoczenie i bycia nierozpoznawalnym<sup>21</sup>, dochowywanie tajemnicy. Z wymienionymi aspektami pracy w tajnych służbach wiązały się określone skutki. Za najważniejsze należy tu uznać: prowadzenie podwójnego życia (wiele tożsamości), brak stabilizacji, branie odpowiedzialności za wykonywane zadania, dyspozycyjność, nieprzewidywalność sytuacji, wysokie ryzyko i obciążenie stresem, które wymagają wytrzymałości psychicznej itp.<sup>22</sup>

Na podstawie zaprezentowanych uwarunkowań działalności w tajnych służbach oraz preferowanych cech oficerów i agentów tych służb można wskazać najważniejsze aspekty psychologiczne korespondujące z jakością i efektywnością ich pracy wywiadowczej. Najważniejszą kategorią w tych rozważaniach będzie z jednej strony osobowość,

<sup>17</sup> Tamże, s. 97–98.

<sup>18</sup> Tamże, s. 102.

<sup>19</sup> B. Pacek, *Osobowość a efektywność zawodowa...*, s. 113.

<sup>20</sup> Tamże, s. 118.

<sup>21</sup> Tamże, s. 114.

<sup>22</sup> Ustalono cechy osobowości na podstawie badań przeprowadzonych w 1987 r. wśród oficerów Sił Zbrojnych RP. Tamże.

która stanowi jedno z kluczowych zagadnień psychologii, zdefiniowanych przez wielu badaczy różnych nurtów tej dyscypliny. W omawianym tu kontekście warto wspomnieć, że specjaliści od anomalii osobowościowych (psychicznych) skłonni są uznać „szpiegowanie” za podkategorię „osobowości socjopatycznej lub psychopatycznej”. Osobowościowe uwarunkowania pracy wywiadowczej mogą dotyczyć analizy osobowości jednostek predysponowanych do odgrywania tej roli albo osób, które mają już doświadczenie. W przypadku tych ostatnich osób, analizę komplikuje jednak pytanie, na ile osobowość jednostki zmienia się pod wpływem sytuacji. Można przyjąć następujące stanowisko: predyspozycje rekruta, a następnie szkolenie i działalność wywiadowcza są wzajemnie zależne, oznacza to, że cechy osobowości pozostają względnie stałe, pod wpływem doświadczeń zmieniać się może natomiast ich siła. Wniosek ten jest podyktowany przede wszystkim przesłankami psychologicznymi dotyczącymi osobowości i jej składowych, tj. cech, temperamentu, motywacji, struktur poznawczych, które pozostają zazwyczaj stałe w życiu człowieka. Można uwzględnić także takie kryteria, jak odporność na stres, niektóre zdolności (np. inteligencja, pamięć) oraz psychologiczny dylemat oparty na pytaniu, czy na zachowania jednostki wpływa osobowość czy środowisko (sytuacja)?

Z drugiej strony ważną będzie tu także analiza sytuacji jako kategorii psychologicznej, której dokonało wielu psychologów o orientacji behawiorystycznej, psychodynamicznej, humanistycznej czy poznawczej. Problematyką sytuacji zajmuje się także psychologia społeczna czy wspomniana psychologia pracy, choć trudno powiedzieć, aby w tym przypadku występowały sprecyzowane standardy działania i zachowania się, które zawsze gwarantowałyby powodzenie i efektywność<sup>23</sup>. Nasuwa się tu pytanie, czy zagadnienia z zakresu jakości zawodu i jego wymogów, w tym także polityki kadrowej, są dobrymi narzędziami do analizy pracy w tajnych służbach?<sup>24</sup> Polityka kadrowa to działania polegające na doborze właściwej osoby na właściwe stanowisko, bierze się tu pod uwagę kryteria psychologiczne, produkcyjne i społeczne. Istotą doboru zawodowego jest przyjęcie kilku założeń: znane są cechy typowe dla danego zawodu, osoba posiada cechy przydatne w tym zawodzie, cechy te można zbadać przed przyjęciem do pracy, na podstawie badań można przewidzieć powodzenie kandydata do pracy w zawodzie<sup>25</sup>. Ponieważ założenia te są trudne do realizacji w warunkach pracy wywiadowczej, jako punkt wyjścia można przyjąć inne przesłanki, które wydają się tu uzasadnione z perspektywy psychologii osobowości. Wybór takiego stanowiska podyktowany jest wysoką niewspółmiernością cech pracy oficera czy agenta wywiadu w stosunku do innych zawodów. Znaczna nieprzewidywalność sytuacji, zakresu działań, stylów reagowania, powodzenia w wykonywanych zadaniach itp. są raczej słabymi przesłankami pozwalającymi na ustalenie stałych elementów tej profesji.

<sup>23</sup> B. Pacek, *Osobowość a efektywność zawodowa...*, s. 113.

<sup>24</sup> Według polskiej Klasyfikacji zawodów i specjalności dostępnej m.in. na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (<http://www.mpips.gov.pl>) oraz na portalu publicznych służb zatrudnienia (<http://www.psz.praca.gov.pl>), gdzie znajduje się wykaz opisów grup zawodów, w układzie opartym na ISCO-08, nie występuje zawód agent czy oficer wywiadu. Według tej samej klasyfikacji i opisu tzw. grup wielkich zawodów i specjalności (wersja z dnia 30 sierpnia 2010 r.) mamy natomiast grupę oznaczoną kodem 0 – *Siłły zbrojne: podstawowy element systemu obronnego państwa, przeznaczony do skutecznej realizacji polityki bezpieczeństwa i obrony. W skład Sił Zbrojnych wchodzi, jako ich rodzaje: Wojska Lądowe, Siły Powietrzne, Marynarka Wojenna, Wojska Specjalne oraz inne wyspecjalizowane komponenty organizacyjne*, <http://www.psz.praca.gov.pl> [dostęp: 26 XI 2013]. Zadania zawodowe tej grupy to: *utrzymywanie w gotowości do realizacji trzech rodzajów misji: zagwarantowanie obrony państwa i przeciwstawienie się agresji; udział w procesie stabilizacji sytuacji międzynarodowej oraz w operacjach reagowania kryzysowego i humanitarnego; wspieranie bezpieczeństwa wewnętrznego i pomoc społeczeństwu*, tamże.

<sup>25</sup> B. Pacek, *Osobowość a efektywność...*, s. 117, za: J.E. Kerney, *Dobór zawodowy*, w: L. Gliszczyńska, *Psychologia pracy. Wybrane zagadnienia*, Warszawa 1977.

Większość psychologów przyjmuje, że osobowość (rozumiana jako zbiór określonych cech, zespół zdolności lub dyspozycji, temperament, struktura lub system) podlega zmianom w ciągu życia pod wpływem społecznym, kulturowym, doświadczeń itp. Na podstawie obserwacji psychologowie stwierdzają, że te same sytuacje wywołują u ludzi różne zachowania, co więcej, ta sama osoba może reagować różnie na tę samą sytuację lub podobnie na sytuacje różne<sup>26</sup>. Najnowsze podejście w psychologii uwzględnia funkcyjny charakter działań (zachowania) człowieka, tzn. są one funkcją bodźców sytuacyjnych i reakcji organizmu rozumianego jako całość. Tak zwane legendy, czyli alternatywne tożsamości oficera i agenta wywiadu są, wobec powyższego, ciekawym problemem psychologicznym<sup>27</sup>. „Legenda” to nie tyle życiorys, ile raczej wykreowana na potrzeby zadania operacyjnego nowa osoba. Jedną z kluczowych potrzeb człowieka jest usystematyzowanie informacji na temat samego siebie. Obraz własnego „ja” jest kształtowany na skutek interakcji tego, jak odbiera nas otoczenie oraz tego, co wiemy sami o sobie. Mimo wielu ról, jakie człowiek odgrywa w codziennym życiu, obraz ten pozostaje względnie trwały – *przeżywamy siebie przez cały czas jako tę samą osobę*<sup>28</sup>. Obraz „ja” reguluje zachowania, wybory, zdolność planowania i kierowania swoim działaniem. Samowiedza pełni funkcje adaptacyjne, zależy od samooceny (zależy nam na trafnym poznaniu siebie), autoweryfikacji (potwierdzania tego, co już o sobie wiemy), samoakceptacji (pozytywnej informacji zwrotnej)<sup>29</sup>. Pojęcie własnego „ja” jest wyznacznikiem zachowania, sytuacji i doświadczenia sprzeczne z tym obrazem będą miały niewielki wpływ na jego zmianę. Tymczasem „legenda” obejmuje nie tylko stworzoną na potrzeby sytuacji historię życia, umiejętności (język, obyczaje, znajomość elementów infiltrowanego środowiska), lecz także sposób zachowania się, reagowania, a nawet cechy temperamentu. W okresie II RP stworzenie odpowiedniej „legandy” było zadaniem ogromnej wagi, przebiegającym według ściśle określonej procedury. Przy tworzeniu „legandy” uwzględniano potencjalne okoliczności pracy agenta, brano pod uwagę jego wiedzę, znajomość ludzi, regionów kraju, zmieniano miejsce urodzenia, wykształcenie, zawód, adres zamieszkania. Wiele czynników miało tu znaczenie, począwszy od stylu ubioru po zmianę postawy i chodu. Nowa tożsamość musiała być wiarygodna, łatwa do zapamiętania i odegrania nawet w ekstremalnych warunkach<sup>30</sup>. Dobra „legenda” i przygotowanie do zadania miały zmniejszać ryzyko dekonspiracji. Wiarygodność i potrzeba uniknięcia dekonspiracji wymagały tego, aby na każdej płaszczyźnie, w tym także psychologicznej, była to faktycznie inna osoba. Stąd ważne było wyćwiczenie „umiejętności aktorstwa operacyjnego”<sup>31</sup>, czyli m.in. zmiany wielu zachowań i nawyków. Z doświadczenia, nie tylko psychologicznego, wiadomo, że nadmierne obciążenie daną rolą (jej stresogenność, długotrwałość i zajmowanie ważnego miejsca w życiu) może przyczynić się do tego, że obejmie ona inne sfery życia, powodując konflikt z innymi rolami.

Innym zagadnieniem związanym z psychologiczną analizą pracy w tajnych służbach jest pojęcie zdrady, dotyczące agentów wywiadu<sup>32</sup>. Choć zdrada może wyni-

<sup>26</sup> J. Strelau, *Osobowość jako zespół cech*, w: *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 2, J. Strelau (red.), Gdańsk 2000, s. 525.

<sup>27</sup> Pytanie, jakie można postawić, czy posiadanie wielu tożsamości pozostaje w przypadku takich osób bez psychologicznych konsekwencji? Badania przeprowadzone w 1985 r. przez Nicholasa P. Spanosa (kierownik Pracowni Eksperymentalnej Hipnozy na Uniwersytecie w Carleton) dowiodły, że ludzie zdrowi w pewnych okolicznościach mogą wykazywać symptomy osobowości mnogiej, za: G. Mietzel, *Wprowadzenie do psychologii*, Gdańsk 1998, s. 194.

<sup>28</sup> Tamże, s. 191.

<sup>29</sup> E. Aronson, T.D. Wilson, R.M. Akert, *Psychologia społeczna*, Poznań 2006, s. 126–131.

<sup>30</sup> H. Ćwięk, *W tajnej służbie...*, s. 103.

<sup>31</sup> B. Pacek, *Osobowościowe uwarunkowania ...*, s. 33.

<sup>32</sup> Dotyczy szczególnie defektora (in. odstępcy, renegata, zdrajcy), tj. osoby, która przeszła na stronę wroga,

kać z przyczyn sytuacyjnych lub praktycznych (potrzeby materialne), to zwykle jest omawiana w kontekście aspektów psychologicznych, osobowościowych, w tym głównie motywacyjnych (może ona być sposobem rozwiązywania wewnętrznych napięć i konfliktów)<sup>33</sup>. Zdrada ma wiele wymiarów, może np. wyrażać motywowany politycznie protest, rozczarowanie, być wynikiem kryzysu trwającego dłużej czas, może wiązać się z panującym systemem, jakością autorytetów lub ich brakiem, sytuacją kraju, która nie rokuje szans na odpowiednie życie na przyszłość itd.<sup>34</sup>. Zewnętrzne uwarunkowania mogą powodować szczególny typ motywacji, kształtować postawy sprzyjające dezercji. Katalizatorem zdrady może być też luźny stosunek do tradycji (religii, historii), brak poczucia przynależności (tożsamości narodowej), brak pozytywnej identyfikacji z wartościami, symbolami i mitami narodowymi. Niezależnie jednak od przyczyn zdrada zwykle prowadzi do pewnego rodzaju urazu emocjonalnego, przynosi problemy psychologiczne – zwykle niesie za sobą uczucie lęku przed niepewną przyszłością, często pojawia się też poczucie winy oraz ambiwalentne reakcje na dezercję z ojczyzny, wstyd, potrzebę uzasadnienia podjętej decyzji. Reakcje te wiążą się także z procesem adaptacji w nowych warunkach – w nowym kraju i w nowym życiu<sup>35</sup>. Wykreowana u zdrajcy nowa tożsamość przyczynia się do stworzenia pseudoosobowości, swego rodzaju *dychotomicznej psyche*<sup>36</sup>. Jest ona rezultatem nałożenia się na siebie predyspozycji i wzorców już ukształtowanych z tymi, które są wynikiem indoktrynacji, mistrzostwa w maskowaniu, w projektowaniu własnego wizerunku. Według niektórych zdrajcy często działają z egoistycznych i niskich pobudek, rekrutują się spośród oportunistów, oszustów, a nawet osób umysłowo niezrównoważonych<sup>37</sup>. Pod względem cech charakteru są to często osoby mocno uzależnione od opinii innych, przejawiające brak więzi uczuciowych czy lojalności wobec ludzi i kraju, kulturowo wykorzenieni, pozbawieni empatii. W psychologii określa się takie jednostki np. osobowością antyspołeczną<sup>38</sup> lub psychopatyczną i socjopatyczną<sup>39</sup>.

wyrzekła się własnego kraju, dysponuje cennymi dla obcego państwa informacjami i jest gotowa je przekazać (udostępnić). N. Polmar, T.B. Allen, *Księga szpiegów...*, s. 418. Wśród defektorów są także tzw. odstępcy ukryci, czyli szpiedzy działający we własnym kraju na rzecz innego wywiadu, których określa się kretami.

<sup>33</sup> J.L. Hart, *Walka wywiadów...*, s. 170.

<sup>34</sup> Tamże, s. 174–175.

<sup>35</sup> Tamże, s. 20–21.

<sup>36</sup> Tamże, s. 174.

<sup>37</sup> Tamże, s. 182.

<sup>38</sup> W psychologii osobowość antyspołeczna, nazywana także dyssojacyjną, przejawia się *nieliczeniem się z normami społecznymi, a przede wszystkim: nieliczeniem się z uczuciami innych osób, lekceważeniem norm i zobowiązań społecznych, trudnością w utrzymaniu stałych związków z innymi, łatwością reagowania agresją i zachowaniami gwałtownymi nieadekwatnymi do sytuacji, brakiem zdolności do przeżywania poczucia winy i niewrażliwością na stosowane kary, skłonnością do obwiniania innych jako jedyne sposobu wyjaśniającego własne zachowanie*. Cyt. za: J.Cz. Czabała, *Podstawowe zaburzenia psychiczne*, w: *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 3, J. Strelau (red.), Gdańsk 2000, s. 589. Osobowość dyssojacyjna, F60.2 w ICD-10 (Klasyfikacja zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania), charakteryzuje się wieloma podobnymi do ww. cech, prócz tego wyróżnia ją silna i utrwalona postawa nieodpowiedzialności, bardzo niska tolerancja frustracji i niski próg wyzwalań agresji, w tym zachowań gwałtownych, niezdolność korzystania z doświadczeń, a głównie z doświadczanych kar, skłonność wysuwania pozornie możliwych do uznania racjonalizacji zachowań, które są źródłem konfliktów z otoczeniem. Wśród cech towarzyszących osobowości dyssojacyjnej wyróżnia się także nadmierną drażliwość, za: S. Pużyński, J. Wciórka, *Klasyfikacja zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania w ICD-10. Opisy kliniczne i wskazówki diagnostyczne*, Kraków–Warszawa 2000, s. 172. Amerykańskie Stowarzyszenie Psychologów zalicza do cech osobowości antyspołecznej brak lojalności wobec osób, grupy, zasad i norm, bezdusność, hedonizm, niedojrzałość emocjonalną, brak poczucia odpowiedzialności, osądu, zdolności racjonalnego analizowania własnego zachowania itp. J.L. Hart, *Walka wywiadów...*, s. 185–186.

<sup>39</sup> Tamże, s. 183, 185. Socjopata *nie potrafi akceptować rzeczy takimi, jakimi są; nie jest w stanie dostosować się do życia w stadzie, ale wykazuje skłonność do egzystencji niezależnej i indywidualnej, nie myśląc ani nie żyjąc uczuć do swej rodziny, przyjaciół czy kraju. Ze wszystkimi swymi wadami, może być osobą bardzo*

Psychologiczne aspekty działań tajnych służb dotyczą przede wszystkim związków osobowości i efektywności pracy funkcjonariuszy – oficera wywiadu, agenta wywiadu oraz oficera kontrwywiadu, który zajmuje się rozpoznaniem obcego wywiadu. Choć cele i jakość ich misji są różne, pod względem psychologicznym można wskazać wspólne cechy pożądane u nich. Do najważniejszych będą należały zdolności szeroko rozumianej orientacji w otoczeniu i oddziaływania na nie, honor, zdyscyplinowanie, stanowczość, aktywność, wigor, lojalność, uczciwość, rzetelność, skromność i takt, impulsywność i przywództwo, zrównoważenie emocjonalne, intelektualna odwaga, pracowitość, wytrwałość, znaczenie i sposób wykonywania pracy itp.<sup>40</sup> Wśród wskazanych cech szczególną wartość ma inteligencja, postawa moralna, specjalistyczna wiedza, zdolności interpersonalne, zdolności poznawcze (jakość procesów myślenia, zapamiętywania, prowadzenia dyskusji), poczucie obowiązku, umiejętności praktyczne, odporność psychiczna i inne<sup>41</sup>. Nie bez znaczenia jest także poziom konformizmu (nonkonformizmu) w wyrażanych poglądach, zdolność kontrolowania i wyrażania emocji, jakość pracy umysłowej, jakość podejmowanych decyzji (ryzykowne bądź asekuracyjne)<sup>42</sup>, wartości etyczne (np. honor, godność osobista, lojalność, życzliwość, ofiarność, kultura osobista, krytycyzm wobec siebie i otoczenia, postawa zgodna z systemem wartości itp.), uwarunkowania psychofizyczne (np. zdolności percepcyjne, intelektualne, właściwości charakteru – ambicja, pracowitość, systematyczność, dyscyplina, konsekwencja, upór w dążeniu do celu, odporność psychiczna i fizyczna, odwaga, samokontrola w szerokim tego słowa znaczeniu, optymizm, racjonalizm, uczciwość itp.)<sup>43</sup>.

Na podstawie powyższych psychologicznych opisów osobowości oficera i agenta wywiadu można zadać pytanie, na ile ta modelowa charakterystyka znajdowała odzwierciedlenie w rzeczywistości, w warunkach pracy wywiadu polskiego okresu II RP? Czy istniał model „idealnego agenta”? Analiza dokumentów historycznych pokazuje, że niewiele osób spełniało te kryteria: *Dobry agent bywał częściej przeciętny aniżeli błyskotliwy*<sup>44</sup>. Przez model rozumie się: opis normy, stanu pożądanego, standardu, przykładowy wzorzec, punkt odniesienia, zwykle praktyczny i utworzony na bazie syntezy realnych, wyekstrahowanych z większej grupy cech, dyspozycji, jakości. Jest reprezentacją najlepszych, tj. optymalnych, cech, stanu rzeczy, obiektu, a w tym wypadku cech osobowości pracownika tajnych służb. W psychologicznych analizach brakuje jednoznacznej opinii dotyczącej celowości tworzenia modeli osobowości, ponieważ nie mają one zwykle swoich odpowiedników w rzeczywistości. Model dotyczy tu raczej *osobowości profesjonalnej, odniesionej do przedstawicieli konkretnej grupy ludzi, którą charakteryzuje określony status społeczno-zawodowy*<sup>45</sup>. Może pełnić określone funkcje, szczególnie w procesie rekrutacji i szkolenia pracowników tajnych służb. Za najważniejsze funkcje modelu można uznać wzorcowość (ideał), do którego dąży się w procesie kształcenia osobowości jednostki, możliwość porównania osoby z modelem oraz możliwość porównania z sobą wielu osób. Model określa cechy danej grupy ludzi, w której obrębie dokonuje się charakterystyki osobowości poszczególnych jednostek<sup>46</sup>.

---

czarującą, ale gdy czuje, że słabnie jego powab, nasila się w nim konsternacja, żal i niepokój. Tamże.

<sup>40</sup> B. Pacek, *Osobowościowe uwarunkowania...*, s. 51–52.

<sup>41</sup> Tamże.

<sup>42</sup> Tamże, s. 53.

<sup>43</sup> Tamże, s. 53–54.

<sup>44</sup> H. Cwiąg, *W tajnej służbie...*, s. 109.

<sup>45</sup> M. Sidor, *System oceny...*, s. 69.

<sup>46</sup> Tamże, s. 70.



Analiza psychologicznych aspektów działania tajnych służb ma swoje ograniczenia metodologiczne. Z jednej strony wynika to ze wspomnianej już specyfiki i tajności działania tych służb, a z drugiej, ze zróżnicowania psychologicznych koncepcji osobowości i zarazem braku specjalistycznych badań dotyczących ich użyteczności w ocenie osobowości oficera czy agenta wywiadu. Wybrane psychologiczne modele teoretyczne są w dużym stopniu oparte na subiektywnych analizach, problematyka działania tajnych służb jest w badaniach psychologicznych albo nie dość popularna, albo nieujawniana. Należy też zauważyć, że psychologiczna ocena działalności tajnych służb musi być adekwatna do zmieniających się warunków historycznych, w tym przede wszystkim do rozwoju technik pozyskiwania, przesyłania czy nawet odczytywania informacji. Na przykład ocena działalności wywiadu w okresie II RP może nie w pełni odpowiadać tej samej ocenie dokonanej w warunkach dzisiejszych. Działalność wywiadowcza ewoluje, co jest podyktowane zmianami sytuacji geopolitycznej, potrzebami współczesnych państw, rozwojem sił zbrojnych, technologii itp. Wzrastający potencjał i siły polityczne, militarne, gospodarcze poszczególnych regionów świata pociągają za sobą coraz doskonalsze metody pozyskiwania informacji, w tym w znacznym stopniu za pośrednictwem technologii, elektroniki.

Na koniec można zadać pytanie, czy osobowość oficera, agenta wywiadu, który niegdyś dla zdobycia tajemnic wroga działał w jego otoczeniu, a obecnie w dobie wzrastających możliwości technologicznych nie musi podejmować działań w terenie, pozostaje psychologicznym zagadnieniem? Według powszechnej opinii żadna nowoczesna technologia nie jest w stanie zastąpić człowieka, to samo można powiedzieć o pracy agenta, *Wywiad potrzebuje inteligentnych i odważnych agentów, którzy są gotowi ryzykować nawet własną wolnością, jeśli trzeba odkryć ściśle chronioną tajemnicę przeciwnika*<sup>47</sup>, czynnik ludzki zatem zawsze pozostanie fundamentem działań wywiadowczych.

---

<sup>47</sup> J. Piekalkiewicz, *Dzieje szpiegostwa...*, s. 570.