

Kandydaci do Służby Więziennej i Policji w świetle badań psychologicznych

Surma Agata¹, Basińska Beata²

¹Poradnia Psychologiczna Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej Zarządu Służby Zdrowia MSWiA w Gdańsku; ²Zakład Ergonomii i Eksploatacji Systemów Technicznych, Wydział Zarządzania i Ekonomii, Politechnika Gdańska

Przegląd Więziennictwa Polskiego, Volume 19, 1998, pp. 42-51.

Streszczenie: Celem studium była próba określenia jaki jest profil osobowościowy kandydatów do Służby Więziennej i czy przyszli funkcjonariusze więziennictwa różnią się pod względem cech psychospołecznych w porównaniu do kandydatów do Policji. Postawiono hipotezę o zgodności profili osobowości u kandydatów do obu typów służb oraz o ich podobnych możliwościach intelektualnych. Zastosowano następujące metody: do oceny procesów intelektualnych zastosowano Test Ravena, podtesty Słownik i Podobieństwa ze Skali Inteligencji Wechsler - Bellevue dla Dorosłych; do oceny zdolności koncentracji uwagi i szybkości uczenia się użyto Testu Liczbowego; profil osobowości oceniano za pomocą testu MMPI (polska adaptacja Matkowskiego). W wyniku procesu selekcji, 40 kandydatów do Służby Więziennej (średni wiek 26,6 lat) i 41 kandydatów do służby w Policji (średni wiek 21,5 roku), uzyskało pozytywną ocenę psychologiczną o przydatności do służby. Średni profil osobowości mierzony testem MMPI kandydatów do Służby Więziennej i Policji nie różnił się, poza skalami depresji i introwersji społecznej. Nie stwierdzono różnic w poziomie procesów intelektualnych kandydatów do obu służb. Natomiast czynniki socjologiczne różnicowały ubiegających się o przyjęcie do obu służb. Kandydaci do Służby Więziennej, w porównaniu do kandydatów do Policji, byli starsi wiekiem, lepiej wykształceni, częściej pozostawali w związkach małżeńskich i mieszkali w małych miastach. Prawidłowo wyselekcjonowany kandydat do Służby Więziennej posiada predyspozycje do tego rodzaju pracy, ale jego umiejętności powinny być rozwijane w systemie szkoleń.

Słowa kluczowe: osobowość, MMPI, intelekt, czynniki psychospołeczne, Służba Więzienna, Policja

WPROWADZENIE

Badania nad funkcjonariuszami Służby Więziennej należą do rzadkości. Znacznie popularniejsza jest tematyka osób naruszających prawo, ich sposób funkcjonowania w społeczeństwie i w sytuacji izolacji więziennej. Wydaje się jednak ważne poznanie osób, które decydują się na trudną pracę w bezpośrednim kontakcie z osobami skazanymi, jakimi cechami osobowości charakteryzują się, jakie są ich predyspozycje, jakimi motywami kierują się przy podjęciu pracy. W polskiej literaturze problematyką wpływu służby na osobowość funkcjonariuszy zajmował się Ciosek (1995). Cechy psychospołeczne pracownika Służby Więziennej to przede wszystkim odpowiedzialność, opanowanie, konwencjonalność, solidność, bycie konsekwentnym, jak również skłonność do zahamowań utrudniająca osiągnięcie harmonii i ładu społecznego, niepokój, lękliwość, poczucie niezaspokojenia oraz dążenie do utrzymania stabilizacji. Są oni ambiwalentni w ocenie swojej roli i pozycji społecznej, spostrzegają siebie jako agresywnych, rywalizujących, krytycznie nastawionych do otoczenia i siebie, nie zawsze dobrze kontrolujących swoje emocje. Według Schuergera (por. Ciosek, 1995) dominujące cechy psychologiczne oficerów Służby Więziennej to wysoka samokontrola, niski niepokój oraz introwersja, ponadto dla oficerów płci męskiej: inteligencja i konserwatyzm, a dla oficerów płci żeńskiej: większa submisja i mniejsza podejrzliwość.

Długi staż pracy (więcej niż 11 lat) wiązał się z większą konwencjonalnością, uporządkowaniem, docenianiem poczucia bezpieczeństwa (Ciosek, 1995). Zauważono również różnice pomiędzy osobami zadowolonymi ze służby a nieusatysfakcjonowanymi. Funkcjonariusze zadowoleni z pracy w więziennictwie bardziej cenią sobie ambicję, uznanie społeczne, przejawiają większe uznanie dla racji kary pozbawienia wolności oraz są bardziej przekonani o jej pozytywnych skutkach psychologicznych i społecznych. Natomiast niezadowoleni z pracy cenili sobie bardziej pogodę wewnętrzną, posiadanie uzdolnień, mieli niższy poziom akceptacji mniejszości dewiacyjnych i przypisywali więźniom więcej cech negatywnych.

Niewątpliwym jest stres związany z rolą zawodową i charakterem pracy oraz z odbiorem tej roli w społeczeństwie. Sprzeczność tkwiąca w pełnionej roli polega na trudności w pogodzeniu realizacji dwóch nakazów: humanitarnego traktowania więźniów i utrzymania dyscypliny oraz porządku w zakładzie penitencjarnym. Na to nakłada się konflikt między pragnieniem dokładnego realizowania poleceń a potrzebą utrzymania pewnego marginesu swobody w sposobie postępowania z więźniami. Funkcjonariusze posiadają świadomość niezgodności celu wychowania z represyjną siłą izolacji i jej negatywnymi skutkami. Zasady organizacyjne służby takie jak paramilitarność, hierarchiczne podporządkowanie,

autokratyczny styl kierowania i zarządzania zakładem mogą przyczyniać się do występowania takich zjawisk jak służalczość czy karierowiczostwo. System zmianowy w pracy narusza rytm biologiczny pracownika, powodując zaburzenia snu, zaburzenia somatyczne (zwłaszcza układu sercowo - naczyniowego i trawiennego) oraz wykonywanie obowiązków w sytuacji podwyższonego ryzyka z zagrożeniem własnego bezpieczeństwa (sytuacje buntu) stwarza szczególne wymagania bycia odpornym na stres. Negatywna percepcja społeczna więziennika jako osoby niewrażliwej, brutalnej, skorumpowanej i posiadającej nieograniczoną władzę jest dodatkowym i znacznym źródłem stresu.

Doniesienia te wskazują, jak ważny jest odpowiedni nabór i selekcja kandydatów do Służby Więziennej pod względem predyspozycji psychospołecznych. Profesjonalizm i fachowość są podstawowymi cechami warunkującymi skuteczność systemu penitencjarnego. W duńskim systemie penitencjarnym (Szczepaniak, 1995) model funkcjonariusza kładzie nacisk na doświadczenie życiowe, niekaralność, sprawność fizyczną, wykształcenie. Profil osobowości odpowiada cechom wymaganym na stanowiskach menedżerskich. Oczekuje się od kandydata umiejętności rozwiązywania problemów, elastyczności, dociekliwości, podejmowania decyzji, zdolności rozwiązywania konfliktów interpersonalnych oraz gotowości do permanentnego kształcenia się. Z drugiej strony należy uwzględnić cechy warunkowane przez charakter służby czyli umiejętność podporządkowania się, dokładnego wykonywania poleceń, systematyczność i znaczna odporność na stres.

Problem badawczy

Celem badania była próba odpowiedzi na pytanie jaki jest profil osobowościowy kandydata do Służby Więziennej i czy przyszli funkcjonariusze różnią się pod względem cech psychospołecznych w porównaniu z kandydatami do służby w Policji. Postawiono hipotezę o zgodności profili osobowości u kandydatów do obu typów służb oraz o ich podobnych możliwościach intelektualnych. Za zgodnością wyników przemawia fakt, że w obu przypadkach rozważamy przydatność do pracy w instytucji totalnej, o paramilitarnym charakterze, która cechuje się umundurowaniem, uzbrojeniem, hierarchią stopni służbowych i bezwzględny posłuszeństwem służbowym, wiążącym się z autokratycznym stylem kierowania i koniecznością całkowitego wykonywania poleceń przełożonych. Poza tym jest to praca stresogenna, co warunkuje konieczność posiadania przez kandydatów takich cech jak: stabilność emocjonalna, zrównoważenie, odporność na stres, umiejętność podporządkowania się i przystosowania do wymagań otoczenia.

Uwzględniono również czynniki społeczne będące źródłem motywacji do podjęcia pracy w Służbie Więziennej. Dotyczyło to pochodzenia (czynnik wykształcenia ojca), wykształcenia, doświadczenia zawodowego oraz miejsca zamieszkania.

METODY I BADANA GRUPA

W badaniu wzięło udział 40 kandydatów do Służby Więziennej (średni wiek 26,6 lat) i 41 kandydatów do służby w Policji (średni wiek 21.5 roku), którzy uzyskali pozytywną ocenę psychologiczną o przydatności do służby. Badaniem objęto wyłącznie mężczyzn. Przeprowadzono je w Poradni Psychologicznej Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej Zarządu Służby Zdrowia MSWiA w Gdańsku w 1996 roku.

Do oceny procesów intelektualnych zastosowano Test Ravena, podtesty Słownik i Podobieństwa ze Skali Inteligencji Wechsler - Bellevue dla Dorosłych. Ponadto użyto Testu Liczbowego w celu określenia zdolności koncentracji uwagi i szybkości uczenia się. Profil osobowości oceniano za pomocą testu MMPI (polska adaptacja Matkowskiego). Kandydaci wypełniali ponadto kwestionariusz osobowy. Badania wykonywano w sposób grupowy, a po wypełnieniu kwestionariuszy przeprowadzono indywidualną rozmowę z każdym z kandydatów. Do analizy statystycznej uzyskanych wyników wykorzystano program komputerowy STATISTICA 5.0.

WYNIKI

Profil testu MMPI pozytywnie zakwalifikowanych w badaniu psychologicznym kandydatów do Służby Więziennej i do służby w Policji nie różnił się istotnie, poza skalą depresji (więziennicy $M = 19.7$, policjanci $M = 18.4$, $p = 0.05$) oraz introwersji społecznej (więziennicy $M = 22.6$, policjanci $M = 20.4$, $p = 0.03$). Wyniki poszczególnych skal nie odbiegały w obu grupach od przeciętnych wyników populacji polskiej (tabela 1).

Tabela 1. Średnie wyniki uzyskane przez kandydatów do Służby Więziennej i do Policji w teście MMPI

Skala	Służba Więzienna			Policja			Poziom istotności
	WS+K*	Teny	SD	WS+K*	Teny	SD	
?	10.5	-	7.3	8.9	-	6.4	n.s.
L	7.8	71	2.9	8.9	75	2.4	n.s.
F	5.1	37	2.3	5.1	37	2.9	n.s.
K	17.8	66	4.6	18.4	66	4.1	n.s.
Hipochondria (Hp)	12.7	47	2.2	12.6	47	2.4	n.s.
Depresja (D)	19.7	44	2.6	18.4	42	2.8	0.05
Histeria (Hy)	20.7	50	3.7	20.2	49	2.7	n.s.
Psychopatia (Pd)	21.5	46	3.4	21.7	46	3.5	n.s.
Paranoja (Pa)	8.2	44	2.4	7.9	42	2.1	n.s.
Psychastenia (Pt)	23.4	39	2.7	23.2	39	3.1	n.s.
Schizofrenia (Sc)	23.3	38	3.9	23.2	38	3.9	n.s.
Mania (Ma)	18.4	42	2.9	18.9	43	2.5	n.s.
Introwersja społeczna (SI)	22.6	39	5.9	20.5	36	4.5	0.03

Legenda: *WS+K – wyniki surowe z dodaną poprawką K

Przeciętny kandydat do Służby Więziennej przedstawiał się jako dobrze przystosowany społecznie, ufający we własne możliwości, z zaspokojonymi potrzebami bezpieczeństwa, wytrwały w dążeniu do zaplanowanych celów, odpowiedzialny, efektywny, o realnym stosunku do rzeczywistości. Zwykle był sumienny i rozważny. Charakteryzował się skłonnością do podporządkowania się, akceptował autorytety, był ostrożny i konwencjonalny w działaniu, kontrolujący swoje zachowanie. Z drugiej strony określał siebie jako rywalizującego, impulsywnego, podkreślał własną niezależność, ale unikał otwartego współzawodnictwa. Rzadko otwarcie wyrażał swoje uczucia, był trudny do zmotywowania. Jego tendencje do przystosowywania się dążyły w kierunku submisyjności i uległości.

Natomiast przeciętny kandydat do służby w Policji jawił się jako bardziej aktywny, pełny optymizmu i wiary w siebie, ze skłonnościami do nadmiernej autoprezentacji. Był bardziej niż przyszły więziennik ekstrawertywny i towarzyski. Sam aktywnie poszukiwał sytuacji, w których mógłby współzawodniczyć z innymi. Jego zachowanie może wzbudzać pewną wrogość ze strony otoczenia, ze względu na możliwe problemy z kontrolą i skłonnością do działań nie uwzględniających konsekwencji swoich zachowań.

W wyniku analizy stwierdzono, iż skale kontrole L (więziennicy $M = 71$ tenów, policjanci $M = 75$ tenów) i K (więziennicy i policjanci $M = 66$ tenów) znajdują się na dość wysokim poziomie. Świadczy to przede wszystkim o dyssymulacji w kierunku dobrego przystosowania się, o chęci zaprezentowania się w lepszym świetle i ukazania siebie jako osobę przestrzegającą norm społeczno - moralnych, śmiałą i pewną siebie, zdecydowaną i pewną w działaniu. Zjawisko to w sytuacji starania się o pracę jest naturalne, lecz niestety, obniża wartość diagnostyczną testu.

Sprawność intelektualna badanych kandydatów była w obu grupach na tym samym poziomie i kształtowała się w górnej granicy przeciętnej ($M = 73,3$ centyli) dla kandydatów na więziennika oraz wyższej niż przeciętna ($M = 75.6$ centyli) dla przyszłych policjantów. Obie grupy osiągnęły przeciętny wynik w badaniu zdolności koncentracji uwagi, szybkości uczenia się, zasobu słownictwa i umiejętności poprawnego wypowiedzania się na piśmie oraz zdolności myślenia abstrakcyjnego (tabela 2).

Tabela 2. Średnie wyniki uzyskane przez kandydatów do Służby Więziennej i do Policji w Teście Ravena, Teście Liczbowym oraz w podtestach Słownik i Podobieństwa Skali Inteligencji Wechsler-Bellevue dla Dorosłych

Zmienna	Służba Więzienna	Policja	Poziom istotności
Test Ravena	$M = 50.3$ WP = 73.7 centyli`	$M = 50.8$ WP = 75.6 centyli	n.s.
Test Liczbowy	5.9 sten	6.4 sten	n.s.
Słownik	WP = 11.1	WP = 10.6	n.s.
Podobieństwa	WP = 11.4	WP = 11.0	n.s.

Legenda: WP – wynik przeliczony

Analiza danych socjologicznych (tabela 3) wykazała, że większość kandydatów do Służby Więziennej jest żonatych (57%) o wykształceniu średnim zawodowym (70%), zamieszkałych w małym mieście (50%), wywodzącym się z rodzin, w których ojciec posiadał zawodowe wykształcenie (41%). W chwili starania się o pracę w więziennictwie posiadali zatrudnienie (50%) albo byli bezrobotni (43%). Natomiast kandydaci do Policji w większości byli kawalerami (76%), o wykształceniu średnim zawodowym (81%), zamieszkałymi na terenie Trójmiasta (49%), pochodzących z rodzin, gdzie ojcowie mieli wykształcenie średnie (44%). W momencie selekcji do pracy w Policji posiadali zatrudnienie (42%) lub byli absolwentami szkoły (34%).

Tabela 3. Dane socjologiczne kandydatów do Służby Więziennej i do Policji

Zmienne	Służba Więzienna		Policja	
	N	%	N	%
Miejsce zamieszkania				
Trójmiasto	9	23	15	49
Miasto do 100 tys.	20	50	20	36
Wieś	11	27	6	15
Pochodzenie społeczne wykształcenie ojca				
Podstawowe	2	7	5	12
Zawodowe	12	41	12	29
Średnie	9	31	18	44
Wyższe	6	21	4	10
Zatrudnienie				
Absolwent	3	7	14	34
Bezrobotny	17	43	10	24
Pracujący	20	50	17	42
Stan Cywilny				
Kawaler	17	43	31	76
Żonaty	23	57	10	24

Podsumowując, osoby starające się o pracę w Służbie Więziennej są lepiej wykształcone, starsze, przez co można wnosić, że posiadają większe doświadczenie zawodowe i są bardziej dojrzałe społecznie. Często do podjęcia służby w Służby Więziennej skłania je trudna sytuacja na rynku pracy, niskie poczucie stabilizacji zawodowej lub bezrobocie. Wyżej wymienioną służbę wybierają kierując się motywami ekonomicznymi (stałość zatrudnienia, stabilność pracodawcy, dość dobre i systematycznie otrzymywane wynagrodzenie). Natomiast głównym motywem znacznie młodszych i mniej doświadczonych przyszłych policjantów jest oferowana ścieżka kariery w zawodzie czyli praca w warunkach zmiennych, pozbawiona monotonii, o podwyższonym stopniu ryzyka zawodowego (zaspokojenie potrzeby stymulacji), ponadto praca w zespole, w którym istnieje możliwość wykazania się sukcesami oraz współpracy z innymi.

Wnioski

1. Średni profil osobowości badanych kandydatów do Służby Więziennej i Policji nie różnił się, poza skalami depresji i introwersji społecznej.

2. Nie stwierdzono różnic w poziomie rozwoju intelektualnego badanych kandydatów do obu służb. Mieści się on na granicy inteligencji przeciętnej i wyższej niż przeciętna.

3. Czynniki socjologiczne różnicowały kandydatów do określonego typu służby. Kandydaci do Służby Więziennej byli starsi wiekiem, lepiej wykształceni, pozostawali w związkach małżeńskich i mieszkali w małych miastach.

DYSKUSJA

Dobre zrozumienie warunków służby w Służby Więziennej umożliwia określenie wymagań kwalifikacyjnych. Polańska (1995) określa kwalifikacje jako nagromadzony przez kandydata do pracy zasób wiedzy fachowej, doświadczenia i umiejętności oraz jako cechy osobowościowe. Przy decyzjach o doborze kandydatów należy wziąć pod uwagę wymagania kwalifikacyjne sformułowane w każdej ze sfer jako niezbędne, pożądane i niepożądane. Te ostatnie są bardzo ważne, szczególnie w odniesieniu do cech osobowości. Selekcja na stanowiska w Służbie Więziennej musi być z założenia selekcją negatywną, w celu odrzucenia osób, które mogły by nie sprawdzić się w warunkach służby oraz wyborem najlepszych kandydatów posiadających nie tylko niezbędne, ale i pożądane cechy, zgodne ze schematem wymagań kwalifikacyjnych. Na pierwszym miejscu należy uwzględnić standardy kwalifikacyjne warunkowane przez organizację totalną jaką jest więzienie, a następnie kryteria dotyczące zachowań, zdolności i parametry osobowościowe.

Analizując wyniki badania można zauważyć, że kandydat na policjanta jest bardziej ekstrawertywny, szybciej i skuteczniej nawiązuje kontakty z ludźmi, a także jego napęd psychoruchowy i zapotrzebowanie na stymulację są wyższe niż u przyszłego więziennika. Jest to zgodne z wymaganiami zawodowymi. Podczas pracy policjant znacznie częściej kontaktuje się z nieznanymi mu ludźmi, często jest zmuszony do zainicjowania kontaktu oraz jest bardziej mobilny. Natomiast funkcjonariusz Służby Więziennej stale przebywa w otoczeniu tych samych osób: współpracowników i skazanych, oraz w jednym, odizolowanym miejscu, przez co warunki pracy są zdecydowanie dużo bardziej monotonne. Wynika z tego, że zapotrzebowanie na stymulację może być cechą różnicującą kandydatów.

Ważną sprawą, a wydaje się w zbyt małym stopniu ocenianą w warunkach testowych, jest sposób reagowania na sytuacje zagrażające i odporność na stres. Badania nad stresem wykazały, że możliwości adaptacyjne zależą od poziomu reaktywności i indywidualnego doświadczenia. Niski poziom reaktywności (rozumianej jako cechy temperamentu) sprzyja pracy w warunkach ekstremalnego stresu z punktu widzenia ładunku stymulacyjnego (Klonowicz, 1984). Osoby nisko reaktywne przejawiają tendencję do aktywnego stylu

samoregulacji, podejmują silnie angażujące zachowania, które prowadzą do likwidacji rozbieżności między wymaganiami środowiska a możliwościami człowieka. Osoby te cechuje też większa wytrwałość w działaniu, ekstrawersja, silny typ układu nerwowego, niski poziom neurotyczności oraz niskie natężenie lęku (Eliasz, 1974; Evans, 1985). Neurotyczna struktura osobowości jest częstą przyczyną niekompetencji w służbie. Dowódców wojskowych, posiadających taką osobowość, cechowała motywacja ukierunkowana nie na osiągnięcie sukcesu, ale na unikanie niepowodzenia, neurotyczna potrzeba potwierdzania własnej męskości, nadmierna potrzeba dominacji i uznania, problemy z kontrolą własnych, agresywnych impulsów (Dixon, za Terelak, 1995). Ponadto posiadanie niekorzystnych cech osobowości determinuje pojawianie się określonych emocji w sytuacji stresu i w konsekwencji zmiany w czynnościach poszczególnych układów fizjologicznych, które mogą prowadzić do wystąpienia chorób psychosomatycznych takich jak zaburzenia układu krążenia (choroba wieńcowa, nadciśnienie) czy układu trawiennego (choroba wrzodowa żołądka i dwunastnicy) (Maciejczyk, Terelak, 1985).

W naszym badaniu kandydaci do pracy w służbie penitencjarnej prezentowali cechy świadczące o dobrym przystosowaniu społecznym i prawidłowo zintegrowanej osobowości. Posiadali życiowe doświadczenie, a praca w Służbie Więziennej wiązała się z ich awansem społecznym w stosunku do rodziny generacyjnej. Byli w odpowiednim stopniu ekstrawertywni, odpowiedzialni, sumienni i rozważni oraz dobrze akceptujący autorytety i submisywni, o niskim poziomie lęku, pozbawieni cech neurotycznych. Profil ten predysponuje ich do pracy w warunkach wymagających i trudnych. Jednakże tendencje do skrytości w wyrażaniu uczuć, potrzeba rywalizacji, ale jednocześnie unikanie otwartego współzawodnictwa mogą być w przyszłości przyczyną negatywnych zmian osobowości, zaburzeń psychosomatycznych i obniżania się odporności na stres w toku służby. W związku z tym wydaje się celowe dokładniejsze określanie preferowanych przez kandydatów strategii radzenia sobie ze stresem. Taką możliwość daje przeprowadzana rozmowa indywidualna. W bezpośrednim kontakcie z kandydatem można ocenić jego styl radzenia sobie w sytuacji wymagającej mobilizacji. Sama procedura rozmowy kwalifikacyjnej jest symulacją warunków stresowych. Ponadto osoby wcielone do Służby Więziennej będą pogłębiały swoje umiejętności poprzez szkolenia przygotowujące do pełnienia stałej służby.

Dobre funkcjonowanie i utrzymanie się w służbie wymaga od pracowników stosowania odpowiednich strategii radzenia sobie w celu zlikwidowania dysonansu poznawczego w wielu aspektach. Wiadomym jest fakt, że warunki w więzieniach nie pozwalają w pełni osiągnąć planowanej resocjalizacji. Przekonanie o niskiej zasadności

izolacji więziennej skazanych podważa ważność służby i pracy w tej instytucji oraz zwiększa dyskomfort psychiczny wskutek przekonania o nieprzydatności społecznej wykonywanej pracy. W taki sposób spozrzegli swoją pracę niezadowoleni z niej funkcjonariusze. Wiara, że praca w więzieniu ma sens oraz posiada pozytywne skutki psychologiczne i społeczne pozwala na utrzymanie komfortu psychicznego i satysfakcję z pracy (por. Ciosek 1993). Zatem dobre przystosowanie do realizacji celów służby wymaga umiejętności koncentracji na korzystnych cechach systemu penitencjarnego przy jednoczesnym minimalizowaniu jego negatywów. Prawidłowo wyselekcjonowany kandydat do Służby Więziennej posiada predyspozycje do tego rodzaju pracy, ale jego umiejętności powinny być rozwijane w systemie szkoleń.

Nota o autorach

Agata Surma (†2011) - absolwentka psychologii Uniwersytetu Gdańskiego, psycholog w Poradni Psychologicznej Zespołu Zakładów Opieki Zdrowotnej Zarządu Służby Zdrowia MSWiA w Gdańsku, odpowiedzialna za selekcję kandydatów do służb MSWiA oraz SW, prowadzi badania kliniczne i poradnictwo dla funkcjonariuszy.

Beata Basińska - psycholog kliniczny, absolwentka psychologii Uniwersytetu Gdańskiego, asystent w Zakładzie Ergonomii i Eksploatacji Systemów Technicznych Wydziału Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej w Gdańsku, zajmuje się tematyką selekcji kadr i funkcjonowaniem w warunkach stresu.

BIBLIOGRAFIA

- Ciosek M. (1995). *Człowiek w obliczu izolacji więziennej*. Gdańsk: Wydawnictwo Archidiecezji Gdańskiej „Stella Maris”.
- Eliasz A. (1974). Aktywność (reaktywna i sprawcza) a styl samoregulacji. W: J. Strelau (red.). *Rola cech temperamentalnych w działaniu* (s. 117-144). Wrocław-Warszawa: Ossolineum.
- Evans A. (1985). Personality and stress. *Personality and Individual Differences*, 7, 251-253
- Klonowicz T. (1984). *Reaktywność a funkcjonowanie człowieka w różnych warunkach stymulacyjnych*. Wrocław-Warszawa: Ossolineum.
- Maciejczyk J., Terelak J. (1985). Sleep deprivation and the psychological cost of decision making. *Polish Psychological Bulletin*, 16, 4, 293-299.
- Polańska A. (1995). *Ekonomia pracy w zarządzaniu*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.

Szczepaniak P. (1995). Pobyt delegacji więziennictwa polskiego w Danii. *Przegląd Więziennictwa Polskiego*, 4-5, 126.

Terelak J. (1995). *Stres psychologiczny*. Bydgoszcz: Oficyna Wydawnicza Branta.