

redakcja naukowa:

Michalina Szafrńska

Łukasz Dziura

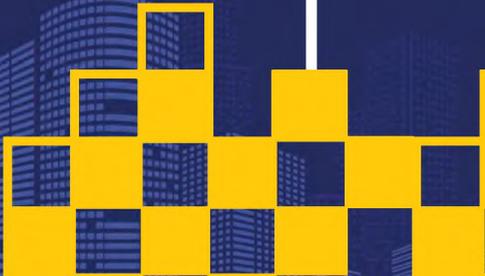
Roman Dorczak

Strażnik miejski,

czyli kto



Rozwój tożsamości
straży miejskiej i strażników



STRAŻNIK MIEJSKI, CZYLI KTO?
ROZWÓJ TOŻSAMOŚCI STRAŻY MIEJSKIEJ
I STRAŻNIKÓW

RED. MICHALINA SZAFRAŃSKA, ŁUKASZ DZIURA, ROMAN DORCZAK

Publikacja sfinansowana ze środków Straży Miejskiej Miasta Krakowa w ramach współpracy z Instytutem Spraw Publicznych UJ

Recenzent:

dr hab. Paweł Romaniuk, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

Redakcja serii:

Redaktor Naczelny: dr hab. Ewa Bogacz-Wojtanowska, prof. UJ

Sekretarz: dr Wioleta Karna

Rada Naukowa:

prof. dr hab. Łukasz Sułkowski – przewodniczący

dr hab. Grzegorz Baran, prof. UJ

dr hab. Zbysław Dobrowolski, prof. UJ

dr hab. Roman Dorczak, prof. UJ

dr hab. Dariusz Grzybek, prof. UJ

dr Beata Jałocha

dr hab. Regina Lenart-Gansiniec, prof. UJ

dr hab. Justyna Maciąg

dr hab. Grzegorz Mazurkiewicz, prof. UJ

prof. dr hab. Grażyna Praweńska-Skrzypek

dr hab. Agnieszka Szczudlińska-Kanoś

Wydawca:

Instytut Spraw Publicznych UJ

ul. prof. Łojasiewicza 4, 30-348 Kraków

tel. +48 12 664 55 44, fax + 48 12 644 58 59

e-mail: monografia_isp@uj.edu.pl

www.isp.uj.edu.pl

ISBN 978-83-65688-73-6

ISBN 978-83-65688-74-3 (e-book)

Redakcja techniczna, skład i łamanie:

Wydawnictwo Profil-Archeo, ul. Jurańska 23, 32-087 Pękowice k/Krakowa

Okładka: Studio Karandasz

© Copyright by Instytut Spraw Publicznych Uniwersytet Jagielloński

Wydanie I, Kraków 2021

Publikacja, ani żaden jej fragment, nie może być przedrukowana bez pisemnej zgody Wydawcy

MONOGRAFIE I STUDIA INSTYTUTU SPRAW PUBLICZNYCH
UNIwersytetu Jagiellońskiego

STRAŻNIK MIEJSKI, CZYLI KTO?
ROZWÓJ TOŻSAMOŚCI STRAŻY MIEJSKIEJ
I STRAŻNIKÓW

RED. MICHALINA SZAFRAŃSKA, ŁUKASZ DZIURA, ROMAN DORCZAK

KRAKÓW 2021

SPIS TREŚCI

WSTĘP	7
1. WITOLD KRUPIARZ „CHCIELIŚMY BYĆ LUBIANYMI PROFESJONALISTAMI” – TRZYDZIEŚCI LAT KSZTAŁTOWANIA POCZUCIA KOMPETENCJI DO SŁUŻBY W STRAŻY MIEJSKIEJ	13
2. MICHAŁ CHRZANOWSKI OPINIE MIESZKAŃCÓW O STRAŻY MIEJSKIEJ MIASTA KRAKOWA	31
3. MICHAŁ CHRZANOWSKI O TOŻSAMOŚCI ZAWODOWEJ WŁASNYMI SŁOWAMI – WYWIADY Z KRAKOWSKIMI STRAŻNIKAMI MIEJSKIMI	61
4. MICHALINA SZAFRAŃSKA TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA STRAŻNIKÓW MIEJSKICH	95
5. ŁUKASZ DZIURA SATYSFAKCJA Z PRACY WŚRÓD STRAŻNIKÓW MIEJSKICH	145
6. ROMAN DORCZAK STRES I WYPALENIE ZAWODOWE W PRACY STRAŻNIKÓW MIEJSKICH	183
7. JANINA CZAPSKA STRAŻE GMINNE W POLSCE – PROBLEM POLITYCZNY CZY POLITYCZNOPRAWNY?	207



Wstęp

Powstałe w pierwszych latach po transformacji ustrojowej przełomu lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych XX wieku straże miejskie (gminne) budowane były jako nowego (w polskim kontekście) typu organizacje sektora publicznego od podstaw. Można z pewnością powiedzieć, że działo się to we wszystkich właściwie możliwych obszarach.

Po pierwsze, w obszarze rozwiązań legislacyjnych, określających ich funkcjonowanie od strony formalno-prawnej. Począwszy od 1991 roku, można obserwować, toczący się z różną dynamiką proces tworzenia szczegółowych rozwiązań prawnych regulujących pracę straży jako organizacji i codzienną pracę funkcjonariuszy tej służby. Ostatni okres to znów czas wyraźnego przyspieszenia tego procesu i zwiększenia jego nieprzewidywalności. Proces ten był i jest ściśle związany z procesami politycznymi – zarówno tymi na poziomie ogólnopolskim, jak i lokalnym. Przyjmowane stopniowo coraz bardziej szczegółowe rozwiązania prawne są w dużym stopniu wynikiem naturalnego starcia interesów różnych grup biorących w nim udział.

Po drugie, od strony organizacyjno-materialnej. W chwili powstania straże miejskie (gminne) nie posiadały majątku, wyposażenia, struktur i procedur działania oraz wyselekcjonowanych, przygotowanych do pracy kadr. Stopniowo budowały zasoby materialne i organizacyjne, by po trzech dekadach stać się w niektórych przypadkach „bogatymi” w różnego rodzaju zasoby organizacyjnymi, które stają się często ważnymi elementami lokalnego rynku pracy i lokalnego sektora organizacji publicznych.

Po trzecie, proces rozwoju straży toczył się (i ciągle się toczy) w obszarze, który można by określić mianem tworzenia tożsamości czy kultury organizacyjnej. Wiązało się to ze stopniowym kształtowaniem się profesjonalnego systemu wartości, na których praca tego typu formacji się opiera, z określaniem i precyzowaniem wizji, misji, zadań i celów straży jako organizacji funkcjonującej w społeczności lokalnej.

Po czwarte, proces ten toczył się w obszarze określania sylwetki strażnika miejskiego jako zawodu. Wymagało to stworzenia profilu pożądanego w tym zawodzie kompetencji, co pozwoliło na coraz bardziej precyzyjne formułowanie wymagań stawianych kandydatom do tej służby oraz określenie sposobów i metod rekrutacji. Kolejnym aspektem w tym obszarze było tworzenie i rozwijanie systemu awansu i rozwoju oraz doskonalenia zawodowego funkcjonariuszy.

Działania we wszystkich tych obszarach były oczywiście ściśle ze sobą powiązane i wzajemnie się określające. Toczą się one przez ostatnie trzydzieści lat w wysoce złożonym, zmieniającym się coraz szybciej i wymagającym kontekście społeczno-politycznym, ale można powiedzieć, że ich niezaprzeczalnym po tylu latach rozwoju rezultatem jest wyraźnie widoczna w przestrzeni publicznej obecność straży miejskich oraz ugruntowanie w społecznej świadomości zawodu strażnika miejskiego. Organizacje te zyskały tożsamość i zbudowały bez wątpienia swój wizerunek w oczach mieszkańców miast, którym na co dzień służą. Wyłonił się też zawód strażnika miejskiego ze swoją wyraźną tożsamością odróżniającą go od innych podobnych zawodów funkcjonujących w sektorze publicznym.

Książka, którą przedstawiamy Czytelnikowi, podejmuje tematykę toczącego się wciąż procesu rozwoju tożsamości straży miejskiej jako organizacji publicznej oraz strażników miejskich jako odrębnej grupy zawodowej. Atutem publikacji może być, jak się zdaje, fakt, że autorzy kolejnych rozdziałów uczestniczyli w procesie tworzenia i rozwoju straży miejskich w Polsce, pracując w straży miejskiej w różnych rolach, ale też podejmując akademicki wysiłek badania rozmaitych aspektów działania tej formacji. Łączą oni zatem w swych tekstach podejście praktyczne i teoretyczne, co pozwala lepiej opisać i zrozumieć omawiane procesy.

Pierwsze trzy rozdziały książki koncentrują się na perspektywie lokalnej, krakowskiej, choć kontekst dla podjętych w nich rozważań tworzą refleksje o szerszym i bardzo uniwersalnym charakterze. Rozdział pierwszy, autorstwa Witolda Krupiarza,

który ze Strażą Miejską Miasta Krakowa związany jest od początku jej istnienia, to obserwacje długoletniego komendanta tej jednostki na temat zmian normatywnych, organizacyjnych i społecznych dotyczących straży gminnych na przestrzeni minionych dekad. Autor analizuje ważne dla rodzącej się tożsamości strażników miejskich kwestie, takie jak rozwój nazwy instytucji oraz umundurowania strażników. Omawia problemy związane z początkowym niedostatkiem kompetencji wśród kadr straży oraz z budowaniem zaplecza edukacyjnego i szkoleniowego, które stopniowo te kompetencje doskonaliło. Obrazuje zmagania straży ze stereotypami i co najmniej sceptyczną (a często jawnie nieprzychylną) opinią publiczną, których efektywność przekłada się na społeczną legitymizację działań formacji. Wreszcie zauważa dynamiczną ewolucję straży krakowskiej od formacji ściśle represyjnej skupionej na egzekwowaniu zakazów i nakazów po model współczesny, w którym – oprócz reakcji na naruszenia – jest miejsce na rozległą działalność prewencyjną i profilaktyczną czy dbałość o ekologię. Ten osobisty „rys historyczny” prowadzi autora do interesujących diagnoz na temat aktualnej tożsamości straży gminnych oraz prognoz co do jej możliwych przeobrażeń w przyszłości.

Rozdział drugi dostarcza okazji do ponownego zgłębienia historycznego rozwoju straży krakowskiej, tym razem jednak ze specyficznej, społecznej perspektywy. Michał Chrzanowski dokonuje w nim metaanalizy najważniejszych przeprowadzonych dotychczas badań nad stosunkiem mieszkańców do Straży Miejskiej Miasta Krakowa, w tym m.in. nad oceną jej działalności, zaufaniem do instytucji, prestiżem zawodu czy percepcją kompetencji strażników. Ukazuje zależności pomiędzy ocenami straży a cechami społeczno-demograficznymi mieszkańców, a także dynamikę zmian tych ocen w czasie (uwzględniając m.in. trudny w relacjach społeczeństwo-straże okres pandemii koronawirusa). Zgromadzone dane analizuje także w odniesieniu do opinii mieszkańców na temat Policji, zwracając uwagę na to, w jak znacznym stopniu oceny tych formacji są ze sobą powiązane. Autor uznaje dbałość o społeczny wizerunek instytucji za niezbędny warunek jej prawidłowej i skutecznej pracy. Jak zauważa: „To, jak mieszkańcy odbierają działania straży miejskiej, jest elementem oceny efektywności działań tej formacji. Jednocześnie postawy mieszkańców wobec straży miejskiej kształtują możliwości skutecznego jej działania. Zaufanie do straży miejskiej, skłonność do współpracy ze strażą miejską oraz podporządkowywania

się regułom porządku publicznego tworzą kontekst działań tej formacji. Odbiór społeczny straży miejskiej [...] wpływa też na codzienną pracę strażnika miejskiego – jego doświadczenia, warunki pracy – oraz kształtuje jego tożsamość zawodową” (Chrzanowski, rozdział 2).

Ten sam autor podjął się badań nad rekonstrukcją tożsamości zawodowej strażników miejskich, opierając się na indywidualnych wywiadach pogłębionych z funkcjonariuszami krakowskiej straży. Przyjmując jako podstawę teoretyczną interakcjonizm symboliczny, badacz koncentruje się na tym, w jaki sposób krakowscy strażnicy definiują swoją tożsamość zawodową oraz co kształtuje tę definicję, uwzględniając w tym interakcje z mieszkańcami oraz innymi służbami. Śledząc narracje strażników i strażniczek o zróżnicowanej charakterystyce zawodowej (stażu pracy, rodzaju wykonywanych obowiązków, stanowisku służbowym) i doświadczeniach, M. Chrzanowski stara się udzielić odpowiedzi na wiele ważnych pytań. Jakie są elementy tożsamości zawodowej strażnika miejskiego? W jaki sposób strażnicy miejscy rozumieją i definiują swoją rolę w społeczności lokalnej? Co kształtuje wizerunek własny strażnika miejskiego w kontekście pracy zawodowej? Jakie wizje straży miejskiej reprezentują poszczególni strażnicy miejscy i jak zmieniła się, ich zdaniem, straż miejska na przestrzeni lat? Wyniki badań – bogato zilustrowane cytatami z wypowiedzi badanych – zaprezentowane zostały w rozdziale trzecim.

Rozdział czwarty, autorstwa Michaliny Szafrąńskiej, rozpoczyna serię relacji z badań empirycznych wykraczających swym zasięgiem poza krakowski kontekst. Badaczka koncentruje się na problemie tożsamości zawodowej strażników miejskich, rozumianej jako „stosunkowo stabilny i trwałe zestaw atrybutów, przekonań, wartości, motywów i doświadczeń, które przypisują sobie osoby pełniące daną rolę zawodową” (Ibarra 1999, s. 765). Analizę wyników ankiety przeprowadzonej wśród strażników miejskich w całej Polsce, poprzedzają rozważania na temat trudnego do uchwycenia znaczenia pojęcia tożsamości (zawodowej), a także przegląd polskich i zagranicznych badań nad tym oraz podobnymi zagadnieniami. Jak wskazuje autorka, problem tożsamości zawodowej strażników miejskich nie był w polskim piśmiennictwie poruszany, z wyjątkiem ogólnych uwag o „tożsamości profesji” w opracowaniach dotyczących miejsca i roli straży miejskiej wśród instytucji zapewniających porządek publiczny i bezpieczeństwo obywateli. Nieco szerzej

analizowane były problemy stresu i wypalenia zawodowego, satysfakcji z pracy czy kultury zawodowej, jednak sama kwestia tożsamości w zawodach mundurowych nie była szerzej omawiana. Zaprezentowane w niniejszej publikacji badania – mimo eksploracyjnego charakteru i pewnych ograniczeń metodologicznych – dostarczają interesującego wglądu w to, czy i w jakim stopniu strażnicy odczuwają przynależność do zawodu i pozytywnie się z nim identyfikują oraz co różnicuje ich podejście w tym zakresie. W obrębie zainteresowania badaczy znalazły się również takie kwestie, jak: poczucie samorealizacji i przywiązanie do zawodu, poczucie akceptacji społecznej, poczucie odrębności od Policji, akceptacja dla obowiązującego zakresu obowiązków.

W rozdziale piątym Łukasz Dziura prezentuje wyniki badań nad satysfakcją z pracy strażników miejskich z Krakowa oraz innych miast w Polsce. Rozdział podzielony został na dwie części. W pierwszej z nich autor dokonuje przeglądu dostępnej literatury, pokazując, że zarówno pojęcie satysfakcji z pracy, jak i instrumentarium służące do badania tego zjawiska, przeszło znaczącą ewolucję. Pierwotne badania satysfakcji z pracy koncentrowały się jedynie na aspekcie kognitywnym i zupełnie ignorowały aspekt emocjonalny. Nie badały zatem, czy wykonywana praca wzbudza wśród pracowników pozytywne emocje, a jedynie czy jest dla nich satysfakcjonująca pod względem możliwości szeroko pojętego rozwoju zawodowego. Wczesne wersje instrumentarium badawczego analizowały jedynie ogólny poziom satysfakcji z pracy i nie koncentrowały się na poszczególnych jej aspektach. Druga część rozdziału zawiera prezentację wyników badań ankietowych. Zwróciły one uwagę na ważne i jak dotąd niezbadane aspekty pracy w straży miejskiej, w tym m.in. potwierdziły istnienie dodatniej korelacji między satysfakcją z pracy a tożsamością zawodową.

Roman Dorczak w szóstym rozdziale przedstawia wyniki badań dotyczących stresu i wypalenia zawodowego wśród strażników miejskich w Polsce. Ci ostatni, podobnie jak funkcjonariusze Policji oraz osoby wykonujące zawody służebne i pomocowe, narażeni są na stresujące wydarzenia znacznie częściej niż przedstawiciele większości innych zawodów. Wysoki poziom stresu może skutkować problemami zdrowotnymi, prowadzić do pogorszenia wydajności pracy, apatii oraz braku troski o mieszkańców, z którymi strażnicy wchodzi w interakcje. Ma również znaczący wpływ na utrzymanie pracy, a z perspektywy straży gminnej – fluktuację kadr. Powiązane z nim zjawisko wypalenia zawodowego ma niebagatelne przełożenie na

zaangażowanie w pracę strażników miejskich oraz jakość ich życia. Może bowiem wpływać negatywnie na samoocenę oraz umiejętność dostrzegania swoich osiągnięć i sukcesów, a także powodować wycofanie z prób rozwoju zawodowego. Wyniki badań autora pogłębiają wiedzę o stresie i wypaleniu zawodowym strażników miejskich oraz wskazują na te uwarunkowania ich pracy, które wymagają interwencji.

W ostatnim, siódmym, rozdziale Janina Czapska poszerza dyskusję nad strażami miejskimi o kontekst polityczny oraz polityczno-prawny. Nie sposób bowiem mówić o strażach w oderwaniu od obu tych perspektyw. Od początku swego istnienia straże gminne wielokrotnie były przedmiotem politycznych „targów”, co bynajmniej nie służyło ich stabilizacji oraz optymalizacji ich działań. Nie można również uznać, że instrumentalne traktowanie straży to już zamknięty rozdział w ich historii, czego dowodzi J. Czapska, analizując sytuację straży gminnych w czasie epidemii. Rok 2020 to dla straży miejskiej powrót do niepokojących i destabilizujących prób jej upaństwowienia. Autorka nie oferuje gotowego rozwiązania omówionych problemów, zresztą trudno go od niej oczekiwać. Zostawia jednak Czytelnika z ważnym apelem, który – mamy nadzieję – rezonuje z całego niniejszego tomu. Straże miejskie (gminne) „rodziły się w bólach” a ich rozwój wiąże się z ogromną determinacją i zaangażowaniem wielu osób, których poczucie misji i służby pozwoliło przezwyciężyć największe problemy. Dzięki podejmowanym w ciągu minionych trzydziestu lat wysiłkom straże wpisały się trwale w krajobraz polskich miast i gmin oraz system podmiotów działających na rzecz porządku publicznego i bezpieczeństwa obywateli. Jednak pytanie o przyszłość straży miejskich (gminnych) jest *de facto* pytaniem o przyszłość samorządu terytorialnego. Wszyscy więc powinniśmy się starać być jak najlepiej poinformowani i w duchu społecznej odpowiedzialności dbać o zachowanie standardów demokratycznego państwa prawnego. To bowiem jedyny sposób, by nie ulec złudzeniom oferowanym przez proste rozwiązania skomplikowanych problemów, których negatywne skutki dotyczą dziś różne sfery działalności państwa i życia społecznego, w tym – bardzo namacalnie – także straże miejskie i ich funkcjonariuszy.

„Chcieliśmy być lubianymi profesjonalistami” – – trzydzieści lat poczucia rozwoju kompetencji do służby w straży miejskiej

Witold Krupiarz
Urząd Miasta Krakowa
Komendant Straży Miejskiej Miasta Krakowa w latach 1993–2003

Ze Strażą Miejską Miasta Krakowa związany jestem od początku jej istnienia, najpierw jako zastępca komendanta, a potem jako komendant. Cały czas śledzę rozwój tej jednostki, a także losy straży w Polsce. Chociaż od osiemnastu lat nie jestem już strażnikiem, często widzę, jak utożsamiam się z tą rolą i służbą. Prawdopodobnie dlatego zaproponowano mi przygotowanie artykułu otwierającego niniejszą publikację. Miał on być pewnym rysem historycznym, lecz równocześnie zdiagnozować stan obecny i prognozować przyszłe rozwiązania dla samorządowej służby porządku publicznego w Krakowie. Zacząłem myśleć o realizacji tych założeń, wracając pamięcią do początków, ale pamięć mam słabą, a brak jest uporządkowanej kroniki naszej straży, więc bałem się, że moja opowieść będzie głęboko ahistoryczna. Do tego nie dbam w życiu o dokładne dokumentowanie, a beznamiętna historyczna układanka z dat i faktów mnie nudzi. Zaproponuję wobec tego subiektywny **przegląd poczucia rozwoju kompetencji do służby w straży miejskiej**. Być może, zapytacie Państwo, dlaczego poczucia rozwoju kompetencji, a nie samego rozwoju kompetencji do służby? Odpowiadając, są trzy powody. Pierwszy jest taki, że w początkowej fazie organizacji odkryliśmy, jak bardzo poczucie kompetencji i same kompetencje potrafią żyć własnym, oddzielnym życiem. Było to kluczowe doświadczenie dla rozwoju i jednych i drugich. Dla przykładu: podjęliśmy trud podniesienia kwalifikacji zawodowych, osiągnęliśmy nawet certyfikat potwierdzający je, a nasze poczucie

kompetencji stało w miejscu, ponieważ stwierdziliśmy, że to była strata czasu. Tak działo się niekiedy w przypadku uczestnictwa w szkoleniach, kursach, a nawet niektórych studiach podyplomowych.

Drugi powód jest taki, że nie ma zamkniętego katalogu kompetencji zawodowych w żadnej profesji, również strażniczej. Chętnie się osiągniętymi sukcesami i rozwojem, może się spotkać z wytknięciem słabego rozwoju w innej kategorii albo niedostrzeżenia kolejnej ważnej. Natomiast o poczuciu rozwoju możemy swobodnie i bezpiecznie dyskutować. Trzeci powód jest już zupełnie poważny, owo „poczucie” stanowi główne kryterium w rozwoju tożsamości, a nad tym również spróbujemy się zastanowić.

POCZUCIE KOMPETENCJI ZASZYTE W MUNDURZE

Był początek kwietnia 1991 roku, czyli pierwsze dni istnienia Straży Miejskiej Miasta Krakowa. Trwały prace nad katalogiem zadań i założeniami regulaminu służby. Na porannych odprawach, gdy pracownicy wychodzili do służby w mundurach reformowanej wcześniej Miejskiej Służby Porządkowej lub w cywilnych ubraniach, coraz częściej pytali: „Kiedy wreszcie będą mundury?”. Niestety, przeciągały się ustalenia wzorów, szczegółów kroju, poszukiwania dostawców i kompletowanie pozostałych elementów wyposażenia. Strażnicy w początkowej fazie działalności, będąc wyposażeni jedynie w legitymację, nie czuli się dostatecznie legitymizowani do służby. Padła z ich strony propozycja, aby dać im chociaż białe-czerwone opaski, tylko zamiast liter „AK”, miało być „SM”. Na szczęście pomysł w końcu upadł, a pierwsze mundury pojawiły się mniej więcej po trzech miesiącach od utworzenia naszej straży.

Strażnicy od początku wiedzieli, że wkrótce dostaną obowiązkowy mundur. Kiedy po raz kolejny zaczęli o niego dopytywać, zrozumiałem, że idąc na kontrole placów targowych albo czystości ulic i podwojek bez należnych uniformów, czują się niekomfortowo do tego stopnia, jakby byli nadzy. Mundur legitymizował ich do służby bardziej niż legitymacja. Bez niego czuli się niekompletni i niekompetentni. Kiedy go dostali, w większości dbali o niego z pedantyczną dokładnością i wyglądali jak gotowi na paradę. Oczywiście byli też i tacy, którzy nawet w nowym mundurze

przypominali wyglądem Szwejka, ale u większości założenie go wywoływało wzrost poczucia kompetencji, a nawet dumę. Dowodzi tego chociażby kilka zgód udzielonych przez przełożonych na wzięcie ślubu w mundurze strażnika. Można zaryzykować tezę, że obecnie takich wniosków strażnicy nie składają. Wydaje się, że ówczesny szacunek i przywiązanie do munduru – jako jednej z najistotniejszych oznak kompetencji – znacząco osłabły. Dobrze by było, aby przynajmniej na tym tle zyskiwały inne, może ważniejsze kompetencje; lecz czy tak jest?

Warto wspomnieć, że do połowy lat dziewięćdziesiątych utrzymywała się niejednolitość umundurowania strażników w wielu miastach. Pewien wpływ na to miała potrzeba wyróżnienia się, bycia oryginalnym. Po drugie, był to czas „brania spraw w swoje ręce”, czas odreagowania nieodległego, totalitarnego sposobu sprawowania władzy. Ponadto art. 24 ust. 1 ustawy o Policji z 6 kwietnia 1990 r. stanowił, że „szczegółowy zakres zadań, obowiązków i uprawnień straży miejskich, a także ich strukturę, umundurowanie, dystynkcje i uzbrojenie określa statut straży, nadawany przez burmistrza lub prezydenta miasta w porozumieniu z Ministrem Spraw Wewnętrznych”. Przepis ten w wielu miastach został zinterpretowany tak, że to prezydent lub burmistrz decydują o wyglądzie strażniczych mundurów, a efekt był taki, że chociaż dominował kolor granatowy i niebieski, to nie brakowało mundurów khaki (np. straż miejska w Świdniku), szarych, a nawet kawy z mlekiem (Katowice). Ponadto, straż miejska z Kielc miała na mundurach generalski szamerunek. Straż w Rumii – białe czapki jak drogówka. Gdzieniedzie pojawiały się kapelusze, chociaż dominowała sześciokątna czapka amerykańskich policji miejskich. Tych różnic było więcej, a w nich sporo ekstrawagancji i egzotyki. Wszystko to utrudniało identyfikację strażników w różnych miastach. Część winy za ten stan rzeczy spadała na ówczesną administrację rządową. Dowodzi tego następująca chronologia wydarzeń:

- 6 kwietnia 1990 roku uchwalono ustawę o Policji z przepisami pozwalającymi miastom tworzyć własne straże.
- 10 maja 1990 roku ustawa weszła w życie. Jest w niej delegacja dla Rady Ministrów do wydania rozporządzenia określającego szczegółowe zasady współpracy Policji ze strażami miejskimi oraz zakres, w jakim Komendant Główny Policji sprawuje nadzór fachowy nad stażami miejskimi i udziela im pomocy.

- 8 listopada 1990 roku wydano Pismo Okólne nr 1/90 Ministra Spraw Wewnętrznych i Ministra – Pełnomocnika Rządu do Spraw Reformy Samorządu Terytorialnego w sprawie tworzenia straży miejskich i porozumiewania się w tym zakresie z Ministrem Spraw Wewnętrznych, które niezależnie od delegacji ustawowej, określiło po raz pierwszy wzory strażniczego umundurowania. Jednakże pierwsze stráže były już umundurowane.

Zapowiadane w ustawie rozporządzenie Rada Ministrów wydała dopiero 30 listopada 1990 roku, czyli ponad sześć miesięcy po tym, kiedy już można było powołać pierwsze stráže. Utworzone w tym czasie jednostki zostały umundurowane według własnych pomysłów i wzorów (między innymi ta w Nowym Sączu, która prawdopodobnie była pierwszą umundurowaną strażą w kraju¹).

Warto dodać, że środowisko strażnicze dosyć szybko uświadomiło sobie potrzebę ujednoczenia umundurowania w skali kraju. Odbyło się to 19 listopada 1991 roku w Kiekrzu pod Poznaniem, gdzie powołano Krajową Radę Komendantów Straży Miejskich i ustalono wprowadzenie umundurowania wzorowanego na policji amerykańskiej oraz przyjęto do stosowania nazwę „Policja Muncypalna (tu nazwa miasta)” lub – zamiennie – „Straż Miejska (tu nazwa miasta)”. Nie zdecydowano się na pozostanie wyłącznie przy nazwie „policja muncypalna”, ponieważ nie było stosownego umocowania w prawie dla takiej konstrukcji, co ponadto świadczyło o świadomości nieadekwatności tej nazwy wśród komendanckiego gremium. Kraków nie uczestniczył w tej „rebelii” i podporządkował się wydanym przepisom, ale wiele jednostek stosowało podjęte wspólnie przez komendantów ustalenia. Kres tej niesubordynacji odnośnie do nazwy i umundurowania wielu samorządowych służb porządku publicznego położyła ustawa z dnia 21 lipca 1995 r. o zmianie ustaw: o Urzędzie Ministra Spraw Wewnętrznych, o Policji, o Urzędzie Ochrony Państwa, o Straży Granicznej oraz niektórych innych ustaw. W akcie tym zawarto delegację dla Ministra Spraw Wewnętrznych i Szefa Urzędu Rady Ministrów do ustalenia wzorcowego statutu straży gminnych, którego elementem jest regulamin mundurowy.

¹ Taka przynajmniej informacja widnieje na stronie internetowej miasta: <https://www.nowysacz.pl/komunikaty-biura-prasowego/1658> (data dostępu: 05.09.2021 r.).

Zrealizowano to w zarządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 6 września 1996 r. w sprawie wzorcowego statutu straży gminnych (miejskich). Efektem tej zmiany, a potem wejścia w życie ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych, było ujednoczenie umundurowania wszystkich straży w Polsce. Wzór blachy służbowej oraz grafikę umundurowania strażniczego opracowano w krakowskiej straży miejskiej. Ponadto, w tej samej nowelizacji ustawy o Policji zastrzeżono nazwę „Policja” dla formacji tworzonej obligatoryjnie w celu zapewniania bezpieczeństwa publicznego i bezpieczeństwa ludzi, czyli Policji państwowej.

Podsumowując, większość straży utworzonych na początku lat dziewięćdziesiątych XX wieku miała własne zindywidualizowane elementy umundurowania. W połowie 1998 roku na podstawie ustawy o strażach gminnych wydano rozporządzenie wprowadzające jednolite wzory umundurowania dla wszystkich straży w Polsce. W ten sposób mundur, czyli dosyć istotny element wyróżnienia i zarazem identyfikacji, został zmieniony, co zapewne nie pozostało bez wpływu na poczucie tożsamości niektórych straży. W końcu, z jakiegoś powodu paradne, a nawet dziwaczne, lecz zupełnie niepraktyczne, stroje – jak na przykład mundury Gwardii Szwajcarskiej w Watykanie czy wartowników pod pałacem Buckingham w Londynie – od wielu lat nie są zmieniane.

POCZUCIE KOMPETENCJI ZAPISANE W NAZWIE

Większość straży powstałych w ciągu pierwszego roku od ustawowego przyznania samorządom prawa do tworzenia własnych umundurowanych służb porządku publicznego nazywała siebie policją municypalną. Jedną z przyczyn była walka o własną tożsamość i chęć odejścia od ogólnego określenia *straż*. Po pierwsze, straży było wiele: Straż Ochrony Kolei, Straż Rybacka, Straż Leśna, Straż Graniczna, Straż Parku, a przede wszystkim Straż Pożarna, z którą na początku mylili nas nawet radni, nazywając nas strażakami. Po drugie, zadania tych służb były specjalistyczne i stosunkowo wąskie. Nasze, podobnie szerokie jak policyjne, acz zawężone do sfery porządku publicznego. Po trzecie, znane były przykłady koegzystencji policji państwowych i miejskich w wielu krajach zachodniej Europy, a stamtąd młode straże chciały dla siebie czerpać wzorce.

Dlatego niektóre pierwsze straże w Polsce, szukając dla siebie nazwy i rozwiązań mundurowych, sięgnęły do przykładów amerykańskich z Chicago i Nowego Yorku. Również oznakowania mundurowe nawiązywały do amerykańskich *city police*, a najbardziej charakterystyczna była sześciokątna czapka. Ten stan utrzymywał się gdzieś tam aż do 1998 roku, kiedy straże zaczęły przyjmować ujednolicone wzory.

Utrata starych wzorów mundurów, oznakowań i kształtu blachy na pewno odbiła się na poczuciu tożsamości. Ponadto burmistrzowie i prezydenci miast stale i konsekwentnie głosili, że potrzebne jest przekształcenie straży miejskich w policję municypalną o szerszych kompetencjach. Dawali temu wyraz w różnego rodzaju stanowiskach podejmowanych przede wszystkim przez Związek Miast Polskich. Czynili tak dlatego, że stale była wywierana na nich presja o podjęcie działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa, pomimo tego, że było to, i jest nadal, głównie zadanie administracji rządowej i jej służb, a w największym stopniu Policji. Te prezydenckie inicjatywy dodawały strażnikom otuchy w marzeniach o przekształceniu się w policjanta miejskiego², ale jednocześnie były objawem niskiej oceny przydatności straży miejskich dla samorządów w takim kształcie i przy takich uprawnieniach.

Przypomnijmy, że na początku lat dziewięćdziesiątych liczba przestępstw, w tym również ciężkich, szybko i znacząco wzrosła. Jeszcze szybciej rosło społeczne poczucie zagrożenia albo, inaczej mówiąc, pogarszało się poczucie bezpieczeństwa, szczególnie w miastach. Zatem straże miejskie zajmujące się wyłącznie porządkiem publicznym, a nie bezpieczeństwem publicznym i bezpieczeństwem ludzi, postrzegane były jako służby nierealizujące społecznych oczekiwań. Pojawiały się pojedyncze wnioski o likwidację straży i przekazanie środków przyznanych na jej utrzymanie na wzmocnienie Policji. W zestawieniu z rosnącą przestępczością lekceważąco oceniano porządkowe zadania i kompetencje strażników. Dla tożsamości strażników były to ciężkie doświadczenia. Dlatego trudno się dziwić, że włodarze miast oraz komendanci straży wielokrotnie podejmowali inicjatywy zmierzające do przekształcenia straży w policję miejską, municypalną lub samorządową. Jak wiemy, nie przyniosło to oczekiwanego rezultatu, zaś wiara w taką zmianę stawała się coraz słabsza, a frustracja

² W latach 1991–1997 Krajowa Rada Komendantów Straży Miejski kilkakrotnie wyrażała podobne postulaty. W tym czasie przedstawiciele straży – w tym również autor tego artykułu – prezentowali podobne stanowisko także na wielu konferencjach naukowych.

większa. Wtedy z Krajowej Rady Komendantów Straży Miejskich i Gminnych wyszedł pozytywny sygnał: powinniśmy we wszystkich jednostkach prowadzić takie działania, tak się szkolić, tak doskonalić umiejętności, aby być w pełni gotowi do podjęcia nowych zadań, gdy gminom zostanie stworzona szansa na przekształcenie straży w policje municypalne.

Pojawił się zarazem nowy trend wykorzystywania wszelkich legalnych metod i środków, by być skuteczniejszym w służbie rozumianej pełniej, to znaczy przede wszystkim poszerzonej o działania prewencyjne. Zaczęto świadomie wzmacniać swoje słabe kompetencje na styku porządku publicznego i poczucia bezpieczeństwa poprzez szukanie partnerów chętnych do współpracy. Nie było celem straży zastąpienie Policji lub w ogóle robienie czegokolwiek za kogoś innego. Zagospodarowano obszar, który był strefą zadań straży, a wcześniej nie był przez nikogo eksplorowany, bo strażnikom wydawało się, że brakuje im kompetencji. Nagle dostrzeżono spory obszar rezerw do wzmocnienia swoich uprawnień, rozszerzenia umiejętności i zyskania wsparcia, a w osiąganiu celów zaangażowano innych, podobnie troszczących się o poprawę jakości życia. Wtedy to w wielu miastach wprowadzano do służby, wcześniej nieobecne, psy służbowe, patrole konne, rowerowe, ekologiczne. Jednak przede wszystkim rozkwitała na różne sposoby prewencja: głównie poprzez czerpane z zachodu wzorce, ale również lokalnie opracowywane, autorskie programy. Zaczęto w większym stopniu realizować zadania i osiągać ważne dla straży cele poprzez współpracę, już nie tylko z Policją, ale również z pedagogami, nauczycielami, radami dzielnic, spółdzielni mieszkaniowych bądź osiedli, a nawet z niektórymi aktywistami. Zaczęła też rosnąć społeczna akceptacja straży. Powoli, nie do końca zdając sobie z tego sprawę, strażnicy stawali się profesjonalistami w swoim rzemiośle, a niektórzy nawet odnajdywali w nim zawodowe powołanie. Jednak morale funkcjonariuszy podnosiło się powoli.

POCZUCIE KOMPETENCJI ZAWARTE W DYPLOMIE

W 1990 i 1991 roku straże miejskie w Polsce – podobnie jak Policja – zatrudniały znaczącą grupę pracowników z wykształceniem zawodowym. Potem nadeszły regulacje stanowiące o tym, że w strażach mogą być zatrudnione jedynie osoby

posiadające co najmniej średnie wykształcenie. W początkowej fazie istnienia straży krakowskiej większość funkcjonariuszy miała zatem również wykształcenie zawodowe. Nie było to sprzeczne z prawem, bowiem formalny wymóg ukończenia szkoły średniej pojawił się później (podobnym wykształceniem legitymowała się zresztą również część policjantów, m.in. w oddziałach prewencji)³. Wówczas powstał problem z grupą kilkudziesięciu strażników, niespełniających kryterium wykształcenia, które narzucono już po ich zatrudnieniu. W krakowskim Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego uruchomiono wieczorowych kursów licealnych przygotowujących do matury. Większość strażników zdecydowała się podjąć naukę i zdała maturę, a niektórzy z nowych maturzystów zapragnęli się kształcić dalej. Na Wydziale Prawa Uniwersytetu Śląskiego udało się więc utworzyć profilowane pod nasze potrzeby studia zaoczne i niektórzy ze strażników ukończyli je, zdobywając dyplom. Ponadto część pracowników posiadała dyplom magisterski uzyskany na kierunkach studiów niezbyt użytecznych do pracy w straży. Dla tych osób powstała oferta współfinansowania studiów podyplomowych podnoszących kwalifikacje przydatne do realizacji zadań samorządowej służby porządku publicznego. Wielu strażników z tego skorzystało. Po uzyskaniu matury albo tytułu naukowego wzrosło poczucie kompetencji strażników.

Na zakończenie tego wątku warto się zastanowić nad najbardziej przydatnymi do pracy w straży kierunkami wykształcenia zawodowego. Dominującą rolę będą zapewne miały prawo i administracja, ale warte rozważenia jest również zatrudnianie pracowników po socjologii, psychologii, analizie danych, informatyce, polonistyce, pracy socjalnej, pedagogice i wielu innych kierunkach. Potrafią oni bowiem wnieść istotne refleksje ze swoich dziedzin na rzecz poprawy kompetencji służbowych w zakresie pomocy osobom w kryzysie bezdomności, profilaktyki wśród dzieci i młodzież, programów prewencyjnych adresowanych do szkół i przedszkoli, przeciwdziałania uzależnieniom, właściwego przygotowania map zagrożeń, planów dyslokacji służb, prowadzenia korespondencji i wielu innych.

³ Gdy w drugiej połowie lat dziewięćdziesiątych, podczas kontaktów z policją miejską w belgijskim Mechelen dowiedzieliśmy się, że warunkiem zatrudnienia w tej instytucji jest posiadanie wyższego wykształcenia, było to dla nas szokiem.

JAK WALCZYLIŚMY Z POCZUCIEM NIEDOSTATKU KOMPETENCJI ZAWODOWYCH?

Chcieliśmy być profesjonalistami, a nie partaczami, jednak w początkowej fazie istnienia krakowskiej straży ogromnym problemem była świadomość naszych braków, zarówno w zakresie wiedzy zawodowej, jak i praktycznych umiejętności. Część tych kłopotów została rozwiązana poprzez zatrudnienie emerytowanych policjantów, którzy szkolili pracowników w zakresie prowadzenia postępowań (Tadeusz Góralik i Wojciech Łanoszka), informatyki (Stefan Towpasz), ruchu drogowego (Jan Halij), programów szkoleniowych i szkolenia ustawicznego (Jerzy Wardalski).

Drugą formą uzupełniania braków był udział w szkoleniach i kursach zawodowych organizowanych przez Policję dla strażników. W początkowej fazie dominowały oferty Szkoły Policji w Szczytnie, ale później kilka innych ośrodków policyjnych i uczelni wyższych również przysyłało swoje oferty. Tak zaczęliśmy kształcić własną kadrę instruktorów, którzy mieli za zadanie przekazywać wiedzę funkcjonariuszom pracującym w terenie i dbać o stałe podnoszenie kwalifikacji w naszym wewnątrznie zorganizowanym systemie szkoleń ustawicznych. Polegało to na tym, że każdy funkcjonariusz cztery godziny w miesiącu spędzał na sali treningowej, ćwicząc taktykę i technikę interwencji, a cztery godziny na sali wykładowej, uzupełniając wiedzę na temat postępowań w sprawach o wykroczenia i mandatowego, psychologii i z wielu innych dziedzin. Po pierwszym cyklu szkoleń wiedzieliśmy już, że uczyniliśmy następny, ważny krok w stronę profesjonalizmu.

Kolejnym samodzielnym działaniem Straży Miejskiej Miasta Krakowa było skonstruowanie autorskiego programu szkoleń podstawowych dla kandydatów na strażników – oraz ich prowadzenie – który stał się potem wzorem dla programu szkoleń podstawowych obowiązujących do dziś we wszystkich strażach. Aby zapewnić wysoki poziom przekazywanej wiedzy do grona wykładowców i prowadzących ćwiczenia zaprosiliśmy pracowników naukowych Uniwersytetu Jagiellońskiego, w tym m.in. prof. Janinę Czapską, prof. Janinę Błachut, prof. Wojciecha Dadaka, prof. Andrzeja Światłowskiego, prof. Piotra Kardasa, prof. Józefa Wójcikiewicza, prof. Tadeusza Hanauska oraz prof. Romana Dorczaka.

Wyższy poziom wykształcenia, co rozważaliśmy powyżej, zwykle przekłada się również na wzrost kompetencji zawodowych. Potwierdzeniem były wiadomości

o funkcjonariuszach, którzy świetnie radzili sobie po przejściu od nas do pracy w Policji. Po pierwsze, mieli dobrze opanowane rzemiosło prowadzenia postępowań w sprawach o wykroczenia i właściwego ich dokumentowania. Po drugie, posiadali ugruntowaną wiedzę i potrafili szybko się uczyć. Niektórzy z nich zrobili karierę w kadrze policyjnej (by wspomnieć choćby wychowanka krakowskiej straży Artura Kasickiego).

Mimo niewątpliwego sukcesu w zakresie przygotowania oraz prowadzenia szkoleń podstawowych i ustawicznych nie udało się rozwiązać problemu przygotowania zawodowego kadry dowódczej, a także wąskiego kręgu specjalistów. Byliśmy zbyt mało liczni, by uczelniom opłacało się organizować wysoko specjalistyczne studia podyplomowe raz na 3–5 lat. Natomiast Policja nie godziła się dopuszczać nas do szkoleń adresowanych wyłącznie dla policjantów. Przecież nie byliśmy i nie jesteśmy policjantami, prawda?

Obecnie chyba najbardziej dolegliwe jest to, że w Polsce nie ma kompleksowego programu, kadry szkolącej ani bazy szkoleniowej do podnoszenia kwalifikacji zawodowych kadry kierowniczej i dowódczej w strażach.

JAK WALCZYLIŚMY Z POCZUCIEM BRAKU SPOŁECZNEJ AKCEPTACJI?

W demokratycznym państwie prawnym żadna służba o charakterze publicznym nie jest w stanie działać wbrew oczekiwaniom społecznym, inaczej mówiąc, lekceważąc brak społecznej akceptacji. Podobna postawa nie tylko może stać się przeszkodą w realizacji zadań, ale niesie ryzyko buntu społecznego a – w przypadku straży miejskiej – nawet jej likwidacji. Ponadto brak społecznej akceptacji dla lokalnej straży, może okazać się bardzo szkodliwy również dla samej władzy samorządowej, której podlega. Taką akceptację zdobywa się powoli, jak autorytet profesjonalisty, przekonując mieszkańców do swoich intencji, umiejętności oceny sytuacji, stawiania właściwych celów, doboru odpowiednich środków, wszystko to zawsze umieszczając w kontekście służby mieszkańcom i podmiotowego ich traktowania. Lekceważąc to ostatnie, można bardzo szybko stracić z trudem zdobytą akceptację społeczną.

W początkowej fazie istnienia straży miejską i Policję dzieliła przepaść w sferze społecznej akceptacji. Tłumaczyliśmy to sobie tym, że my jesteśmy uprawnieni

wyłącznie do czynności administracyjno-porządkowych a mieszkańcy chcą poprawy bezpieczeństwa; jesteśmy słabiej wyposażeni niż policjanci (przede wszystkim chodziło o broń palną) i gorzej wyszkoleni (a raczej niewyszkoleni) w zakresie zwalczania przestępczości. Nie mogąc w tej materii konkurować z Policją, chcieliśmy przekonać wszystkich do siebie skutecznością i poprawić nasze notowania poprzez wzmoczenie działań represyjnych. I nawet nam się to udawało. Nie chodzi o poprawę notowań w sferze akceptacji społecznej, a jedynie o poprawę stanu porządku. Jako jednym z pierwszych w kraju udało nam się zlikwidować nielegalny handel poza targowiskami oraz porzucane wraki z ulic Krakowa. Jednakże te i podobne działania nie przyniosły nam sympatii mieszkańców, którzy teraz nie mogli zrobić tańszych zakupów ani naprawiać pod chmurką na ulicy trzydziestoletniego forda bez rejestracji. Po tych i innych skutecznych działaniach, jak choćby egzekwowaniu mandatami znaku zakazu zatrzymywania się, nasze notowania były tak niskie, że nawet gdy odblokowywaliśmy zastawiony pojazdami wyjazd z bramy dla mieszkańca, zdarzało nam się usłyszeć: „Co tak długo?”.

Remedium na to okazały się kontakty z pracownikami naukowymi Uniwersytetu Jagiellońskiego, m.in. prof. Janiną Czapską, prof. Janem Widackim, prof. Janiną Blachut i prof. Józefem Wójcikiewiczem. To oni otworzyli nam oczy na prewencję jako zadanie do podjęcia i wypełnienia przez straż. Dopiero gdy prewencja wyprzedza represję, a czynności służbowe podejmowane są w ścisłym kontakcie – a najlepiej we współpracy – ze społecznością lokalną, można mówić o komplementarności działań.

Wtedy też poznaliśmy programy, *Neighborhood Watch*, *Community Policing*, *Crimestoppers*, *Crime watch*. Zaczęliśmy się zastanawiać nad możliwością ich adaptacji do naszych warunków. Na pierwsze miejsce naszego eksperymentu wybraliśmy osiedle Kurdwanów, gdzie zaczęliśmy realizować adaptację programu *Neighborhood Watch*. Następnie podjęliśmy współpracę ze szkołami w zakresie promocji bezpiecznych zachowań. Została nawiązana współpraca z radami dzielnic, czyli jednostkami pomocniczymi Miasta Krakowa. To dało nam stały kontakt z lokalną społecznością oraz możliwość skonfrontowania naszych działań i oczekiwań społecznych. Potem odwróciliśmy sytuację i z analizy mapy zagrożeń występujących w dzielnicy oraz ze zbioru postulatów radnych dzielnicowych, rad osiedli oraz samych mieszkańców

zaczęliśmy tworzyć plany działań i na ich podstawie dyslokować służby w terenie. Kolejnym krokiem było tworzenie rejonów patrolowych, następnie powstała koncepcja strażnika rejonowego, wzorem policyjnych dzielnicowych. Opisane wyżej działania spotkały się ze społeczną aprobatą. Ponieważ jednak trudno jest zmierzyć ich efektywność, nachodziły nas wątpliwości, czy jest to skuteczna realizacja naszych zadań, czy też wyłącznie działania zmierzające do poprawy wizerunku. Poprawa stanu porządku postępowała niezwykle powoli, byliśmy czasem atakowani, aby się wziąć do roboty, sugerowano nawet likwidację naszej jednostki. Wtedy zaczęliśmy otrzymywać wsparcie od tych, z którymi współpracowaliśmy, to znaczy od przewodniczących rad dzielnic, rad osiedli, dyrektorów szkół czy spółdzielni mieszkaniowych. To oni nas bronili, udowadniali potrzebę naszej obecności, chwalili się osiągniętymi wspólnie z nami efektami, a ich głos był najbardziej skuteczną bronią wobec stawianych nam zarzutów. Stopniowo notowania Straży Miejskiej Miasta Krakowa wśród mieszkańców poprawiały się, a od kilku lat – jak ujawnia analiza zamieszczona w innym miejscu tej książki – widoczny jest wyraźny trend wzrostowy w tym zakresie (por. Chrzanowski, rozdział 2).

Należy wspomnieć jak bardzo szkodliwe dla tego procesu pracy „organicznej” i powolnego budowania społecznej akceptacji, było przyznanie strażom gminnym w Polsce prawa do stosowania fotoradarów. W niektórych miejscowościach za bardzo skoncentrowano się na czynnościach kontrolnych, przez co wylała się fala krytyki, wzrosła społeczna niechęć i cofnięto strażom nowo nabyte uprawnienia. Zanim to jednak nastąpiło, zdążyły ponownie wybrzmieć postulaty likwidacji straży, które gdzieś zrealizowano. Choć w Straży Miejskiej Miasta Krakowa nie zdecydowano się na korzystanie z fotoradarów, wzbudzona w ten sposób w Polsce fala niechęci do straży dosięgła również tutejszych strażników.

To doświadczenie pokazuje, jak bardzo niestabilny jest w oczach administracji rządowej zakres zadań i uprawnień strażników. Odnosi się wrażenie, jakby kolejne rządy nie były zainteresowane rozwojem straży, a raczej traktowały ją jako stale trwający eksperyment (znów wracają głosy o przywróceniu fotoradarów dla straży), jako policyjną rezerwę do uruchomienia tam, gdzie Policja działać nie chce. Wszystkie te zjawiska niewątpliwie znacząco utrudniają budowanie tożsamości strażnika.

Na zakończenie powyższych rozważań warto napisać kilka zdań o legitymacji społecznej do działania lub, bardziej precyzyjnie, o legitymizacji straży, która jest pewną formą akceptacji społecznej. Spróbujmy zdefiniować ją w ten sposób: to poczucie zaufania społecznego do straży miejskiej, uznanie wartości jej pracy oraz świadomość, że lista zadań, ranking ważności spraw i sposób ich wykonywania mają społeczną akceptację. Aby tę legitymację społeczną zdobyć, niezbędna jest bliska współpraca z mieszkańcami. Dosadnie rzecz ujmując, im niżej realizowana, im mniej pośredników i przedstawicielstw w kontakcie z mieszkańcami, tym lepiej. Trzeba przyznać, że tę prawdę odkryliśmy bardzo późno, około 1995–1996 roku. Jest to grzech wielu zawodowców, którym wydaje się, że wiedzą lepiej, co ludziom jest potrzebne i nie podejmują próby konfrontacji własnej pychy z rzeczywistością. Na szczęście, patrząc na współczesne działania strażników miejskich w Krakowie, można stwierdzić, że nie powielają naszych wczesnych błędów: okazują szacunek tym, którym mają służyć i traktują ich podmiotowo. Myślę tu o procedurze tworzenia i analizowania map zagrożeń, sporządzania i konsultowania z przedstawicielami mieszkańców celów i planów działania, a potem takim stawianiu zadań dyslokowanym służbom, aby cele zostały osiągnięte. Wreszcie o przedstawianiu sprawozdań i poddawaniu ich pod publiczną dyskusję.

Zdarza się, że kompetencje danej służby są zbyt słabe w stosunku do oczekiwań mieszkańców lub zadań stawianych przez przełożonych. Wtedy można rozważyć wzmocnienie swojej słabej legitymizacji poprzez współdziałanie z innymi podmiotami, ale o tym mówiliśmy już powyżej.

CO Z POCZUCIEM KOMPETENCJI UMIEJSCOWIONYCH W ETYCE STRAŻY ORAZ MORALNOŚCI STRAŻNIKÓW I STRAŻNICZEK?

W ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych można odnaleźć przepisy o następującej treści:

Art. 1 ust. 2. Straż spełnia służebną rolę wobec społeczności lokalnej, wykonując swe zadania z poszanowaniem godności i praw obywateli.

Art. 12 ust. 1a. Straż w toku wykonywania czynności, o których mowa w ust. 1 i art. 11 ust. 2, ma obowiązek respektowania godności ludzkiej oraz przestrzegania i ochrony praw człowieka.

Art. 26. Z dniem zatrudnienia strażnik składa pisemne ślubowanie następującej treści: Ślubuję uroczyście służyć Państwu i wspólnocie lokalnej, chronić porządek publiczny i bezpieczeństwo ludzi, przestrzegać porządku prawnego i dyscypliny służbowej, dbać o etykę i dobre imię służby.

Wszystkie te określenia – „spełnia służebną rolę”, „szanuje godność”, „respektuje godność ludzi i prawa człowieka”, „dba o etykę i dobre imię służby” – chociaż niejednoznaczne, trudne w opisie i w stosowaniu, tworzą niezbędną podstawę „porządnej roboty” służb porządku publicznego. Nie tylko zresztą w tych służbach, obecnie docenia się je w wielu organizacjach. Peter Drucker (1994, s. 165) pisał na ten temat tak:

„Uzyskać więcej niż się włożyło można tylko w sferze moralnej. Stąd dla stworzenia właściwego ducha w zarządzaniu trzeba moralności. Wyrażać ją może znaczenie przywiązywane do sił ludzkich, nacisk na prawość, na wymagające normy sprawiedliwości i prowadzenia się. Ale moralność nie oznacza kaznodziejstwa. Moralność, żeby miała jakąkolwiek w ogóle treść, musi być zasadą działania. Nie może polegać na upominaniu, kazaniach, czy dobrych chęciach. Trzeba ją praktykować. Dla swej skuteczności musi być naprawę niezależną od zdolności ludzkich i postaw. Musi się wyrażać w namacalnych faktach, w zachowaniach, musi być czymś widocznym dla wszystkich, powtarzalnym i mierzalnym.”

Wiele straży starało się podjąć to wyzwanie, najczęściej poprzez wprowadzenie kodeksu etycznego do służby. Jednakże jest to zaledwie początek troski o etykę. Tej refleksji powinny podlegać wszystkie przypadki użycia środków przymusu bezpośredniego, rozpatrywanie złożonych skarg, błędy popełnione w służbie, przypadki podważenia

zaufania i wiele innych. Również szkolenia ustawiczne powinny obejmować etyczny wymiar służby. Strażnicy powinni być inspirowani do dyskusji, do stawiania propozycji lepszych rozwiązań, a to powinno przenosić się do służby. Straże powinny bardziej znacząco podjąć trud rozwoju moralnego. Pytania i nierozwiązane problemy natury etycznej w służbie bardzo silnie oddziałują na tożsamość strażników. Niezależnie od tego, czy troszczą się o to ich przełożeni, czy nie.

SPOJRZENIE NA TOŻSAMOŚĆ STRAŻNIKA I STRAŻY

Na potrzeby tego artykułu pod pojęciem tożsamości (indywidualnej) strażnika będziemy rozumieć spójną wizję siebie, a także świadomość odrębności i identyfikację z określonym katalogiem wartości, który powstaje w odniesieniu do siebie oraz innych (Sikora 2008, s. 33). Przez tożsamość (grupową) straży miejskiej należy natomiast rozumieć strażniczą świadomość wspólnych właściwości (cech) z grupą, w której jednostka żyje, poczucie przynależności do grupy i dostrzeżenie odrębności grupy od ogółu społeczeństwa oraz innych grup. Zarówno w tożsamości strażnika, jak i w tożsamości straży miejskiej, obecne są – z jednej strony – silne, wewnętrzne ruchy integracyjne i stabilizacyjne (gwarantujące ciągłość) w odniesieniu do identyfikowanych wartości, z drugiej zaś działania oddzielające, wyodrębniające na zewnątrz wszystko to, co tożsame nie jest. Sposobem doświadczenia tożsamości jest poczucie (Grzegorek 2000, s. 64; por. Pilarska 2016).

Zwróćmy uwagę na dwa problemy związane z postrzeganiem tożsamości i oceną jej znaczenia dla służby w straży. Pierwszy dotyczy względnej stałości tożsamości. Jeszcze w poprzednim wieku uznano, że ukształtowana tożsamość dojrzałej osoby była czymś stałym, niezmiennym, jako punkt odniesienia dla obserwacji i opisu zmian społecznych. Obecnie tożsamość jest stale konfrontowana z występującymi wyzwaniami, kształtowana i odkrywana na nowo. Nie oznacza to zaniku stabilizacji i dowolnej zmienności, ale stałość nie jest już takim pewnikiem dla opisu tożsamości, nawet dojrzałej, jak bywało dawniej. Dla przykładu, jeżeli w ostatnich latach zniesiono karę śmierci, w niektórych krajach legalizowana jest eutanazja i zakwestionowano tradycyjny podział na dwie płcie, to te działania w sposób istotny zmieniły świadomość

społeczną i indywidualną wielu osób. Czy te zmiany świadomościowe mogły pozostać bez wpływu na tożsamość? Zatem formowanie się tożsamości to proces. Jeżeli tak jest, to tożsamość strażnika i całej straży w ciągu trzydziestu lat mogła ewoluować, a w ostatnich latach nawet znacząco przyspieszyć. Bardzo szybkie zmiany występujące wewnątrz wielu kompetencji do służby powodują, że ta identyfikacja podlega procesowi rozwoju, szczególnie w obliczu konfliktów wartości.

Drugi problem z tożsamością w straży wiąże się z trudnością wyodrębnienia wyłącznej tożsamości strażniczej od, na przykład, tożsamości policyjnej. Głównym powodem tych problemów jest to, że katalog zadań straży jest wewnętrznym katalogiem zadań Policji. Zatem strażnik nie może zrobić niczego, czego nie mógłby zrobić policjant. Inaczej mówiąc, nie można wskazać na żadne odrębne dobro społeczne powierzone pieczy strażnika, które równocześnie nie podlegałoby właściwości Policji. Staje się to czasem przyczyną kwestionowania potrzeby istnienia straży, ale przede wszystkim może być powodem do sporów kompetencyjnych. Oczywiście tym sporom kompetencyjnym może zapobiec wcześniejsze porozumienie o podziale zadań między służbami, ale trudność wyodrębnienia na poziomie tożsamości zostaje nadal aktualna.

Wróćmy do głównego problemu. Powiedzieliśmy wcześniej, że budowanie tożsamości grupowej straży miejskiej, to z jednej strony, proces integracji wewnętrznej funkcjonariuszy, a z drugiej wyodrębniania tej grupy z ogółu społeczeństwa, a przede wszystkim spośród innych grup zawodowych. Proces integracji w fazie początkowej nie jest łatwym przedsięwzięciem, jednak znacznie trudniejszy jest proces wyodrębniania społecznego. Ten drugi proces komplikuje się przez to, że straż miejska jest umundurowaną formacją, która społecznie kojarzona jest ze służbą, a *de facto* służbą nie jest, bo działa na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych oraz Kodeksu Pracy i nie ma własnej pragmatyki służbowej. Upraszczając, plasuje się pomiędzy funkcjonariuszem *sensu stricto* a pracownikiem samorządowym. Dodatkowo wyodrębnianie, o którym rozprawiamy, znacząco utrudnia fakultatywność tworzenia straży miejskiej, która może być utworzona, ale nie musi. Kolejny problem uwidacznia zestawienie regulaminów pracy strażnika i urzędnika, które są tworzone na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych oraz Kodeksu Pracy: zbyt wielkich różnic tu być nie może. Podobnie kodeks etyki zawodowej strażnika i policjanta ochrania te same wartości, ponadto czyni to w podobny sposób, co sygnalizowano już wyżej.

WNIOSKI

1. W zakresie rozwoju kompetencji niezbędnych do służby Straż Miejska Miasta Krakowa może mieć poczucie dobrze wykonanej pracy i osiągnięcia celów. Jestem dumny z tego, że mogłem przez pewien czas w niej pracować.
2. Tożsamość strażnika, jego odrębność zawodowa, może powstać tylko w jak najsilniejszym zjednoczeniu z samorządem terytorialnym, ze społecznością lokalną i jej reprezentantami, bowiem dobro tej lokalnej społeczności powierzono jego pieczy.
3. Dla strażniczej tożsamości raczej nigdy nie była problemem identyfikacja z własną rolą czy grupą zawodową, natomiast zawsze bardzo dolegliwy był problem wyodrębnienia i tak jest chyba do dzisiaj. Dla przykładu, zapytajmy, czy strażnik jest funkcjonariuszem jak policjant w służbie, czy raczej pracownikiem jak urzędnik. Mundur i nomenklatura służbowa zbliża go do policjanta, brak osobnej pragmatyki służbowej i oparcie na Kodeksie Pracy – do urzędnika. Urzędnik nie ma prawa do korzystania ze środków przymusu bezpośredniego, a strażnik miejski ma. Urzędnik, który jest w wieku przedemerytalnym, jest zazwyczaj zdolny do wykonywania swojej pracy, a strażnik w takim samym wieku z ograniczoną sprawnością fizyczną, już znacznie mniej (por. wnioski płynące z badań ankietowych oraz wywiadów pogłębionych omówione w dalszych rozdziałach tego opracowania: Szafrąnska, rozdział 4; Chrzanowski, rozdział 3).
4. Fakultet tworzenia i istnienia straży miejskich to równocześnie słabość i siła. Jeżeli straż miejska jest tworzona, świadczy to o bardzo silnej legitymacji od władz samorządowych do działania. I chociaż nie musi ona iść w parze z legitymacją społeczną, to jednak również i ten aspekt jest zapewne zwykle rozważany przez wójta, burmistrza bądź prezydenta, zanim utworzy własną służbę porządku publicznego. Ryzyko rozwiązania straży nie osłabia tej legitymacji, a jest znaczącym czynnikiem mobilizującym do dobrej pracy.
5. Powoływaniu pierwszych straży miejskich w Polsce (Nowy Sącz, Poznań, Kraków, Częstochowa) towarzyszył entuzjazm, ale również chaos prawny i organizacyjny. Niekiedy lekceważące podejście do prawa oraz zbyt

- częsty brak wiedzy i umiejętności zawodowych trwały do połowy lat dziewięćdziesiątych. Na szczęście wiele straży potraktowało te mankamenty jako zadania, nadrobiło zaległości i zdobywa coraz wyższe oceny społeczne.
6. Każda straż miejska przeżywała kryzysy, momenty przełomów i wyzwań. Bywały również okresy niepewności, nawet co do dalszego istnienia jednostki. Na pewno odcisnęło to piętno na tożsamości, a z drugiej strony zahartowało i nauczyło skupiać się na sprawach najważniejszych. Być może pandemia i bardzo trudna sytuacja finansowa samorządów spowodowana przez administrację rządową będą katalizatorem dalszych istotnych zmian w poczuciu tożsamości straży oraz źródłem nowych wyzwań.

BIBLIOGRAFIA

Drucker P.F. (1994) *Menedżer skuteczny*, Warszawa: Nowoczesność, Akademia Ekonomiczna w Krakowie.

Grzegorek T. (2000) *Tożsamość a poczucie tożsamości. Próba uporządkowania problematyki*, w: Gałdowa A. (red.), *Tożsamość człowieka*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, s. 53–70.

Piłarska A. (2016) *Wokół pojęcia poczucia tożsamości. Przegląd problemów i propozycja konceptualizacji*, Nauka, 2, s. 123–141.

Sikora K. (2008) *Tożsamość jako przedmiot badań psychologii*, w: Kubacka-Jasiecka D., Kuleta M. (red.), *W kręgu psychologicznej problematyki tożsamości*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, s. 33–42.

Opinie mieszkańców o Straży Miejskiej Miasta Krakowa

Michał Chrzanowski
Instytut Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego

Opinie mieszkańców o Straży Miejskiej Miasta Krakowa są kluczowe dla tej formacji z kilku przyczyn. Podstawowym powodem jest fakt, że działania straży miejskiej, jako jednostki działającej w ramach samorządu lokalnego, są służebne wobec społeczności lokalnej. To, jak mieszkańcy je odbierają, jest elementem oceny efektywności tej formacji. Jednocześnie postawy mieszkańców wobec straży miejskiej kształtują możliwości skutecznego jej działania. Zaufanie do straży miejskiej, skłonność do współpracy z nią oraz podporządkowywanie się regułom porządku publicznego tworzą kontekst działań tej formacji. Odbiór społeczny straży miejskiej, jak pokazują inne badania zamieszczone w tej publikacji, wpływa też na codzienną pracę strażnika miejskiego – jego doświadczenia, warunki pracy – oraz kształtuje jego tożsamość zawodową.

Niniejszy artykuł eksploruje opinie mieszkańców Krakowa na podstawie wyników badań społecznych prowadzonych na przestrzeni lat. Podstawowe zagadnienia badawcze poruszone w ramach analiz obejmują:

- opinie mieszkańców o straży miejskiej w Krakowie (ocenę jej działalności, zaufanie, prestiż zawodu; *Jak ocenią ją straż miejską mieszkańcy?*);
- odniesienie tych opinii do opinii mieszkańców o Policji (porównanie ich, wskazanie zależności; *Jak wypada straż miejska w porównaniu z Polcją?*);
- przesledzenie zmiany opinii społecznych o straży miejskiej w Krakowie na przestrzeni lat (*Jak zmieniła się ocena straży miejskiej w Krakowie?*);

- pogłębienie wiedzy o opiniach społecznych o straży miejskiej w różnych grupach społecznych w poszukiwaniu zależności tych opinii od charakterystyk mieszkańców (*Od czego zależą opinie o straży miejskiej? Czy istnieją grupy społeczne mniej lub bardziej przychylnie tej formie jej?*).

METODOLOGIA BADANIA

Wskazane zagadnienia były analizowane za pomocą metaanalizy wyników badań społecznych prowadzonych wśród mieszkańców Krakowa. W ramach prac badawczych wykorzystano również analizę statystyczną zbiorów wynikowych wybranych badań społecznych. Analiza miała charakter zestawienia danych zastanych; polegała na wykorzystaniu istniejących wyników badań – ich interpretacji, porównaniu – w poszukiwaniu odpowiedzi na zdefiniowane pytania badawcze.

ŹRÓDŁA DANYCH

W analizie wykorzystano następujące wyniki badań społecznych:

TABELA 1. ŹRÓDŁA DANYCH WYKORZYSTANYCH W ANALIZIE

NAZWA BADANIA	LATA (ROK) PRZEPROWADZENIA	METODA BADAWCZA	DOBÓR REPREZENTATYWNY	LICZBA BADANYCH
BADANIA OPINII MIESZKAŃCÓW NA TEMAT STRAŻY MIEJSKIEJ MIASTA KRAKOWA (SKRÓT: BSM)	2009	ankieta (ang. PAPI)	nie	1194
BAROMETR KRAKOWSKI ORAZ MJUP (SKRÓT BK I MJUP)	2014, 2015, 2016, 2018, 2020	wywiad kwestionariuszowy (ang. PAPI)	tak	min. 1100
BADANIA DOTYCZĄCE POZUCIA BEZ- PIECZEŃSTWA MIESZKAŃCÓW KRAKOWA (SKRÓT: BPB)	2014–2021 (dwa razy do roku)	wywiady telefon- iczne (ang. CATI)	nie	min. 1800
BAROMETR WARSZAWSKI (SKRÓT: BW)	2003–2020 (dwa razy do roku)	wywiad kwestionariuszowy (ang. PAPI/CAPI)	tak	min. 1100

Źródło: opracowanie własne

Oprócz zebrania wyników zawartych w raportach z powyższych badań, przeprowadzono analizę statystyczną na źródłowych zbiorach wyników badań: Barometr Krakowski (edycja 2018), Badania jakości życia i usług publicznych w Krakowie (MJUP) (edycja 2018) oraz Badania dotyczące poczucia bezpieczeństwa mieszkańców Krakowa (edycja 2021).

*BADANIA OPINII MIESZKAŃCÓW NA TEMAT STRAŻY MIEJSKIEJ
MIASTA KRAKOWA (2009)*

Badania zostały przeprowadzone w 2009 roku z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety wypełnianej samodzielnie przez respondentów. W trakcie badania zebrano 1332 ankiety, z których do analizy włączono 1194 – pozostałe zostały odrzucone ze względu na zidentyfikowane niespójności i brak danych. Dobór próby miał charakter doboru kwotowego na podstawie następujących kryteriów rekrutacyjnych: płeć, wiek, wykształcenie oraz miejsce zamieszkania. Ankiety były dystrybuowane wśród mieszkańców przez strażników miejskich przypisanych do jednego z 90 rejonów Krakowa. Należy zaznaczyć, że badanie nie miało charakteru badania reprezentatywnego ze względu na nielosową procedurę doboru próby. Jednocześnie warto mieć na uwadze, że fakt, iż ankiety były dystrybuowane i zbierane przez strażników miejskich, mógł mieć wpływ na dobór respondentów oraz ich odpowiedzi. Badanie obejmowało następujące zagadnienia:

- opinie o Straży Miejskiej Miasta Krakowa (dalej SMMK) (zadowolenie, wpływ na bezpieczeństwo, zakres kompetencji),
- ocena funkcjonariuszy SMMK (kompetencje, liczebność, postawa wobec mieszkańców),
- doświadczenie kontaktu ze SMMK (prośba o interwencję – osobista lub znajomość osoby proszącej o taką interwencję, przedmiot interwencji, zadowolenie z interwencji),
- znajomość numeru telefonicznego SMMK oraz jej kampanii informacyjnych,
- charakterystyka respondenta.

*BADANIA DOTYCZĄCE POCZUCIA BEZPIECZEŃSTWA MIESZKAŃCÓW KRAKOWA
(2014–2021)*

Badanie realizowane od 2014 roku, dwa razy w roku (wiosna oraz jesień), metodą wywiadu telefonicznego na grupie 1800 mieszkańców Krakowa. Dobór próby miał charakter doboru kwotowego z uwzględnieniem kryteriów rekrutacyjnych: płeć, wiek, dzielnica zamieszkania. Należy zaznaczyć, że badanie nie miało charakteru badania reprezentatywnego ze względu na nielosową procedurę doboru próby. Badanie obejmowało szereg zagadnień związanych z poczuciem bezpieczeństwa, wiktymizacją, postawami wobec służb odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i porządek publiczny. W kwestionariuszu zawarte było również pytanie o to, w jakim stopniu mieszkańcy mogą liczyć na straż miejską oraz Policję w razie potrzeby. Co więcej, w edycji wiosennej 2021, dołączono pytania poświęcone straży miejskiej – zadowoleniu z jej funkcjonowania, potrzebie istnienia tej formacji, prestiżowi społecznemu zawodu strażnika miejskiego i wpływowi straży na poprawę porządku publicznego.

BAROMETR KRAKOWSKI ORAZ MJUP (2014–2020)

Barometr Krakowski i Badanie Jakości Życia oraz Jakości Usług Publicznych (MJUP) to dwa projekty badawcze realizowane przez Urząd Miasta Krakowa o identycznej metodologii obejmujące zagadnienia jakości życia oraz jakości usług publicznych w Krakowie. Badania realizowane były w roku 2014, 2015, 2016, 2018 oraz 2020 (w 2018 odbyły się dwie edycje) metodą wywiadów kwestionariuszowych prowadzonych w miejscu zamieszkania respondenta.

W badaniu brało udział 1100 mieszkańców oraz – w przypadku niektórych edycji – dodatkowa grupa respondentów (studenci, osoby starsze, mieszkańcy poszczególnych dzielnic). Dobór próby w badaniach miał charakter losowy i spełniał rygor badania reprezentatywnego (losowanie adresów oraz osób w gospodarstwie domowym na podstawie tzw. siatki Kisha). Wyjątek stanowiła edycja badania w roku 2020, kiedy ze względu na stan pandemiczny, zdecydowano się na realizację badania metodą wywiadu telefonicznego i dobór kwotowy. Wśród poruszonych w badaniu

zagadnień z dziedziny jakości życia i usług publicznych, respondentów pytano o poczucie bezpieczeństwa w Krakowie oraz zaufanie do służb mundurowych, w tym Policji i straży miejskiej.

BAROMETR WARSZAWSKI (2003–2020)

Barometr Warszawski to cykliczne badanie opinii publicznej na temat jakości życia oraz usług publicznych w Warszawie. Badanie jest realizowane od 2003 roku, w dwóch turach rocznie z wykorzystaniem techniki wywiadu kwestionariuszowego. Przeprowadzane było na reprezentatywnej, losowej próbie 1100 mieszkańców Warszawy, którzy pytani byli m.in. o ocenę stołecznej straży miejskiej.

PLAN ANALIZY

Plan analizy obejmował zestawienie wyników uzyskanych w poszczególnych badaniach oraz pogłębioną analizę statystyczną wybranych zbiorów źródłowych. Analizy zmian opinii mieszkańców o straży miejskiej miały polegać na zestawieniu wyników z poszczególnych edycji badań na osi czasu. Linie trendów wyznaczane były na podstawie wzorów regresji liniowej.

Warto nadmienić, że wykorzystane w analizie badania miały charakter cykliczny, przekrojowy. Oznacza to, że każda kolejna edycja prowadzona była na niezależnej próbie badawczej. Alternatywnym sposobem prowadzenia badań cyklicznych są badania longitudinalne prowadzone wśród stałych paneli badawczych (grupie tych samych respondentów, do których wraca się w kolejnych edycjach). W przypadku badań cyklicznych, przekrojowych, niemożliwe jest zweryfikowanie hipotez o przyczynowo-skutkowej zależności między analizowanymi zagadnieniami. Dlatego też należy ostrożnie interpretować takie wyniki, mając świadomość, że odnotowane zależności mogą mieć charakter zależności pozornych.

Analiza zbiorów źródłowych pod kątem zależności między opiniami o straży miejskiej oraz charakterystykami respondentów realizowana była z wykorzystaniem

tabel krzyżowych oraz statystyk chi-kwadrat i miar sił związków zależnych od poziomu pomiaru zmiennej (w większości przypadków – współczynnik V Craméra).

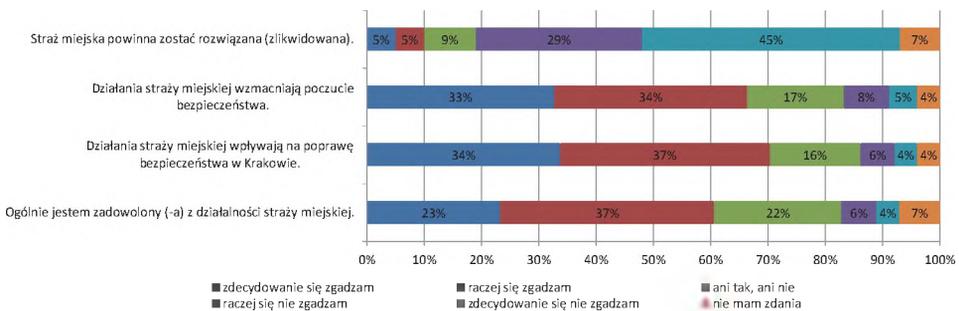
WYNIKI

BADANIA OPINII MIESZKAŃCÓW NA TEMAT STRAŻY MIEJSKIEJ MIASTA KRAKOWA (2009)

Badanie z roku 2009 jest najwcześniejszym, dostępnym badaniem opinii mieszkańców Krakowa na temat strażników miejskich i stanowi punkt odniesienia dla późniejszych wyników badań. Przy ich interpretacji należy jednak mieć na uwadze, że badanie miało charakter badania nielosowego, a dystrybucją ankiet zajmowali się osobiście strażnicy miejscy (choć ankiety były wypełniane samodzielnie przez mieszkańców, a potem oddawane strażnikom miejskim).

Pozytywnie pracę straży miejskiej w Krakowie oceniało 60% mieszkańców, a negatywnie 10%. Neutralnej odpowiedzi (wartość środkowa oraz „nie mam zdania”) udzieliło blisko 30% badanych.

WYKRES 1. OPINIE O STRAŻY MIEJSKIEJ. OCENA PRACY



Źródło: Badania opinii mieszkańców na temat Straży Miejskiej Miasta Krakowa (2009). N1194

Zbliżony odsetek mieszkańców ocenił pozytywnie wpływ straży miejskiej na poprawę bezpieczeństwa w Krakowie (71%) oraz wzmacnianie przez straż miejską poczucia bezpieczeństwa mieszkańców Krakowa (67%). Ze stwierdzeniem, że straż

miejska powinna zostać rozwiązana (zlikwidowana), zgodziło się 10% mieszkańców, a przeciwnego zdania było 74%. 60% respondentów zadeklarowało, że „ludzie nie wiedzą, kiedy mogą prosić o pomoc straży miejską”, a 52%, że „trudno jest odróżnić obowiązki straży miejskiej od obowiązków Policji”.

WYKRES 2. OPINIE O STRAZY MIEJSKIEJ. ZAKRES KOMPETENCJI



Źródło: Badania opinii mieszkańców na temat Straży Miejskiej Miasta Krakowa (2009). N1194

63% badanych oceniało strażników miejskich w Krakowie jako dobrze przygotowanych do swoich zadań, a 61% jako chętnie pomagających mieszkańcom. Ze stwierdzeniem, że strażnicy miejscy są nieuprzejmi, nie zgodziło się 64% badanych. Nieco ponad jedna trzecia respondentów uznała, że strażnicy miejscy zajmują się sprawami błahymi (36%), oraz że strażników jest za mało na ulicach miasta (59%).

WYKRES 3. OPINIE O STRAŻNIKACH MIEJSKICH

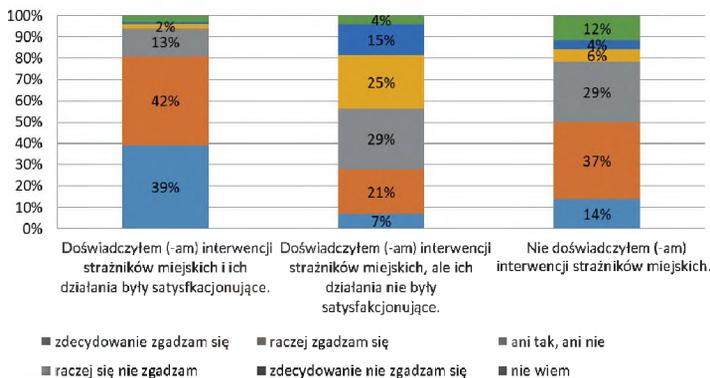


Źródło: Badania opinii mieszkańców na temat Straży Miejskiej Miasta Krakowa (2009). N1194

Podsumowując, wyniki badania z 2009 roku przedstawiają spójny obraz opinii mieszkańców o straży miejskiej: 60–70% mieszkańców pozytywnie oceniło

Straż Miejską Miasta Krakowa, w tym jej wpływ na bezpieczeństwo, poczucie bezpieczeństwa oraz pozytywnie ocenia strażników miejskich (kompetencje, chęć niesienia pomocy, uprzejmość); natomiast 8–10% wyraziło zdanie przeciwne i oceniło straż miejską negatywnie. Jednocześnie 50–60% mieszkańców zadeklarowała trudności w określeniu kompetencji straży miejskiej.

WYKRES 4. ZADOWOLENIE ZE STRAŻY MIEJSKIEJ A DOŚWIADCZENIE INTERWENCJI



Źródło: Badania opinii mieszkańców na temat Straży Miejskiej Miasta Krakowa (2009). N1194

Autorzy badania pokusili się również o określenie współzależności między oceną straży miejskiej a charakterystyką respondenta. Najsilniejszą współzależność zidentyfikowano w przypadku oceny straży miejskiej i oceny osobistego doświadczenia interwencji straży miejskiej. 54% badanych odpowiedziało twierdząco na pytanie: *Czy przypomnia Pan(i) sobie sytuację, w której Pan(i) lub ktoś z najbliższego otoczenia (rodzina, sąsiedzi, znajomi) prosił o interwencję lub pomoc straży miejskiej?* Wśród tych 54%, zadowolenie z interwencji straży miejskiej wyraziło 79% badanych (czyli 43% ogółu), a niezadowolenie 21% (czyli 11% ogółu).

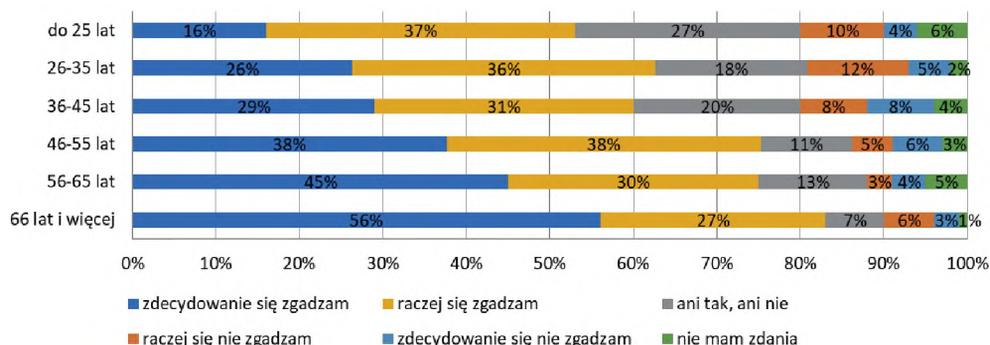
Dla przykładu, 81% mieszkańców, którzy mają pozytywne doświadczenia z interwencją straży miejskiej (43% badanych) pozytywnie ocenia całą formację. Wśród mieszkańców z negatywnym doświadczeniem z interwencją straży miejskiej (11% badanych) pozytywnie ocenia ją tylko 28%. A wśród osób bez osobistego doświadczenia interwencji strażników miejskich (46% ogółu) 51% ocenia straż miejską pozytywnie. Podobną zależność badacze wskazali w przypadku pytania

o to, czy straż miejska wzmacnia poczucie bezpieczeństwa, wpływa na poprawę bezpieczeństwa w Krakowie oraz w pytaniu o to, czy straż miejska powinna zostać zlikwidowana (negatywne odpowiedzi).

W pozostałym zakresie badacze wskazywali na brak współzależności lub niewielką współzależność między ocenami straży miejskiej a: obszarem zamieszkania, płcią, grupą wiekową, wykształceniem. Wyjątkiem była tutaj współzależność:

- między obszarem zamieszkania respondentów a niechęcią wobec likwidacji straży miejskiej – w obszarze Śródmieścia badani częściej wskazywali na potrzebę istnienia straży miejskiej (78%) niż mieszkańcy np. Podgórze – Prokocimia (70%) – warto jednak mieć na uwadze, że różnice te wynosiły maksymalnie 8 punktów procentowych,
- między grupą wiekową a przekonaniem, że straż miejska wpływa na poczucie bezpieczeństwa mieszkańców Krakowa – osoby starsze (66 i więcej lat) częściej zgadzały się z takim stwierdzeniem niż osoby młodsze (do 25 lat) (83% do 53%).

WYKRES 5. STWIERDZENIE, ŻE STRAŻ MIEJSKA WZMACNIA POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA A GRUPA WIEKOWA



Źródło: Badania opinii mieszkańców na temat Straży Miejskiej Miasta Krakowa (2009). N1194

Główne wnioski badaczy z 2009 roku są zatem następujące: ocena straży miejskiej oparta jest przede wszystkim na doświadczeniach interwencji straży miejskiej i jest zbliżona w poszczególnych grupach społecznych (płeć, wiek, obszar zamieszkania, wykształcenie).

**BADANIA DOTYCZĄCE POCZUCIA BEZPIECZEŃSTWA MIESZKAŃCÓW KRAKOWA
(2014–2021)**

W Badaniach dotyczących poczucia bezpieczeństwa mieszkańców Krakowa, prowadzonych dwa razy do roku począwszy od roku 2014, znajduje się jedno pytanie dotyczące straży miejskiej – *Czy według Pana(i) można liczyć na pomoc straży miejskiej, gdy zajdzie taka potrzeba?* Wyjątek stanowi edycja 2021, kiedy zadano kilka dodatkowych pytań odnoszących się do Straży Miejskiej Miasta Krakowa:

WYKRES 6. OPINIE MIESZKAŃCÓW O STRAŻY MIEJSKIEJ



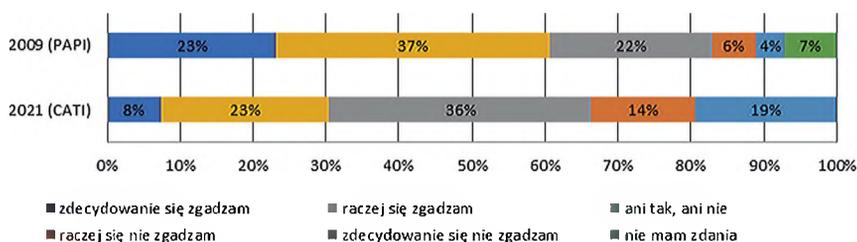
Źródło: Badania dotyczące poczucia bezpieczeństwa mieszkańców Krakowa (2021). N1806

W 2021 roku 40% mieszkańców oceniło, że „może liczyć na pomoc straży miejskiej, gdy zajdzie taka potrzeba”, a 31% oceniło pozytywnie jej działalność. Negatywnej odpowiedzi na oba pytania udzieliło kolejno 30% i 33% mieszkańców. Warto zwrócić uwagę, że ponad jedna trzecia badanych udzieliła odpowiedzi neutralnej (36%) – wyrażającej brak zdania lub ambiwalentną ocenę. Kolejne 36% badanych uznało, że „działania straży miejskiej wpływają na poprawę porządku publicznego”. Jedna piąta mieszkańców uznała, że „straż miejska powinna zostać rozwiązana (zlikwidowana)” (20%) oraz że „strażnicy miejscy cieszą się poważaniem mieszkańców” (21%). Wyniki te prowadzą do wniosku, że mieszkańcy dzielą się na trzy, zbliżone proporcją grupy – osób pozytywnie oceniających Straż Miejską Miasta Krakowa, negatywnie ją oceniających i ambiwalentnych.

PORÓWNANIE Z BADANIAMI Z 2009 ROKU

Dwa pytania w edycji 2021 zostały zadane w sposób identyczny, jak we wcześniej opisywanym badaniu z roku 2009. Względem 2009, w 2021 roku odnotowano znacznie niższy odsetek osób pozytywnie oceniających działalność SMMK (60% do 31%).

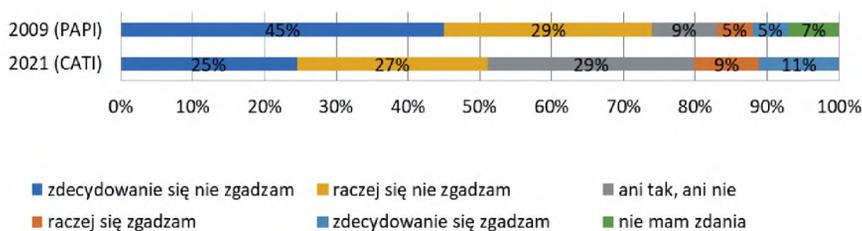
WYKRES 7. OGÓLNIEM, JESTEM ZADOWOLONY(A) Z DZIAŁALNOŚCI STRAŻY MIEJSKIEJ



Źródło: 2009 (PAPI). Badania opinii mieszkańców na temat Straży Miejskiej Miasta Krakowa (2009). N1194; 2021 (CATI). Badania dotyczące poczucia bezpieczeństwa mieszkańców Krakowa (2021). N1806

Podobną zależność możemy zaobserwować, porównując odpowiedzi na pytanie: *Czy straż miejska powinna zostać rozwiązana (zlikwidowana)*. W 2009 temu stwierdzeniu sprzeciwiało się 74% badanych, a w 2021 52%. Za likwidacją SMMK w 2009 opowiedziało się 10% badanych, a w 2021 20% badanych.

WYKRES 8. STRAŻ MIEJSKA POWINNA ZOSTAĆ ROZWIĄZANA (ZLIKWIDOWANA)



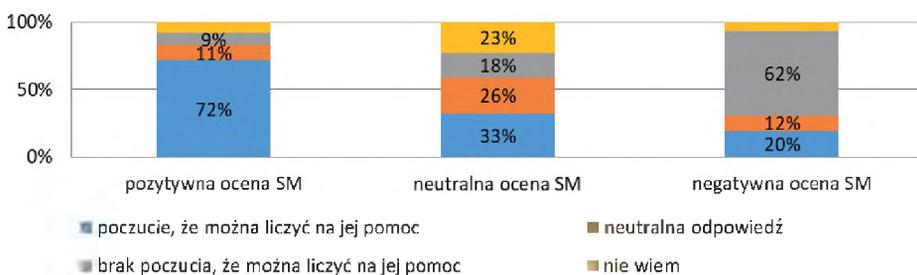
Źródło: 2009 (PAPI). Badania opinii mieszkańców na temat Straży Miejskiej Miasta Krakowa (2009). N1194; 2021 (CATI). Badania dotyczące poczucia bezpieczeństwa mieszkańców Krakowa (2021). N1806

Przy interpretacji powyższych wyników warto mieć na uwadze odmienne metodologie obu badań oraz pewne prawdopodobieństwo, że na pozytywne oceny w 2009 roku miało wpływ to, że ankiety były rozprowadzane wśród mieszkańców przez strażników miejskich. Z tej perspektywy warto przyrzeć się zmienności wyników w badaniu dotyczącym poczucia bezpieczeństwa na przestrzeni 8 lat prowadzenia tego badania.

ZMIANA 2014–2021

Jedynym pytaniem dotyczącym bezpośrednio SMMK w tym badaniu dotyczyło tego, czy badany czuje, że może liczyć na pomoc straży miejskiej, kiedy zajdzie taka potrzeba. Poczucie takie będzie prawdopodobnie związane z wieloma aspektami postawy wobec straży miejskiej – zaufaniem do tej formacji, znajomością jej kompetencji, własnymi doświadczeniami itp. Poniższy wykres wskazuje, że odpowiedź na to pytanie jest współzmienna z oceną działalności SMMK – mieszkańcy pozytywnie oceniający SMMK częściej deklarują, że mają poczucie, że mogą liczyć na jej pomoc (72%). Analogicznie mieszkańcy negatywnie oceniający SMMK, częściej deklarują, że nie mają poczucia, że mogą na nią liczyć (62%).

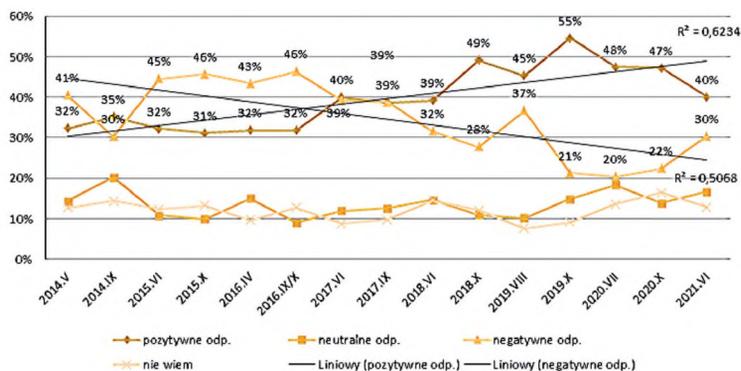
WYKRES 9. ZADOWOLENIE Z DZIAŁALNOŚCI STRAZY MIEJSKIEJ A POCZUCIE, ŻE MOŻNA LICZYĆ NA JEJ POMOC



Źródło: Badania dotyczące poczucia bezpieczeństwa mieszkańców Krakowa (2021). N1806

Mając na uwadze powyższą zależność, można przyjąć założenie, że pytanie o liczenie na pomoc SMMK można traktować jako pośredni wskaźnik oceny SMMK i przyrzeć się jej zmienności na przestrzeni 8 lat prowadzenia badania.

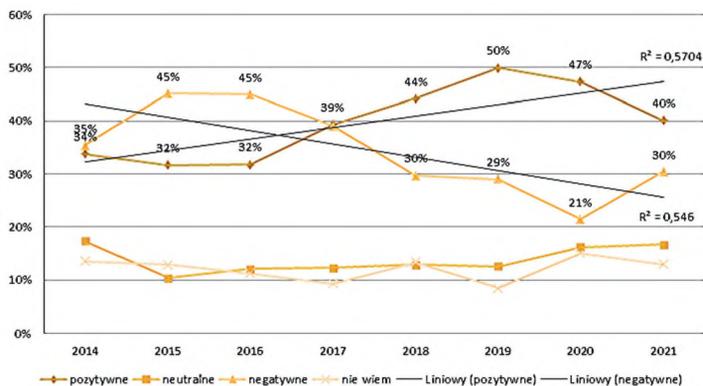
WYKRES 10. CZY MOZESZ LICZYĆ NA POMOC STRAZY MIEJSKIEJ?



Źródło: Badania dotyczące poczucia bezpieczeństwa mieszkańców Krakowa (2014–2021)

Powyższy wykres prezentuje odpowiedzi badanych na analizowane pytanie w poszczególnych edycjach badania. Wyniki wskazują na trend wzrastających pozytywnych ocen SMMK, z wyjątkiem roku 2021. Uwagę zwraca przede wszystkim odwrócenie proporcji pozytywnych i negatywnych ocen w latach 2014–2016, kiedy większy odsetek badanych udzielał negatywnych odpowiedzi, na rzecz lat 2018–2021, kiedy większy odsetek udzielał odpowiedzi pozytywnych. Poniższy wykres prezentuje wyniki uśrednione dla poszczególnych lat badania.

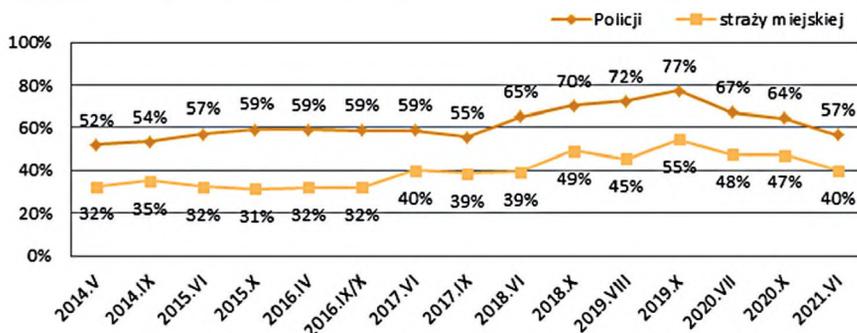
WYKRES 11. CZY MOZESZ LICZYĆ NA POMOC STRAZY MIEJSKIEJ?



Źródło: Badania dotyczące poczucia bezpieczeństwa mieszkańców Krakowa (2014–2021)

W analizowanym badaniu, analogiczne pytanie zadawano również w odniesieniu do Policji. Dynamika odpowiedzi badanych w pytaniu odnoszącym się do Policji i straży miejskiej jest zbliżona – w przypadku obu formacji od roku 2018 obserwowany był wzrost pozytywnych odpowiedzi oraz ich spadek w roku 2020–2021.

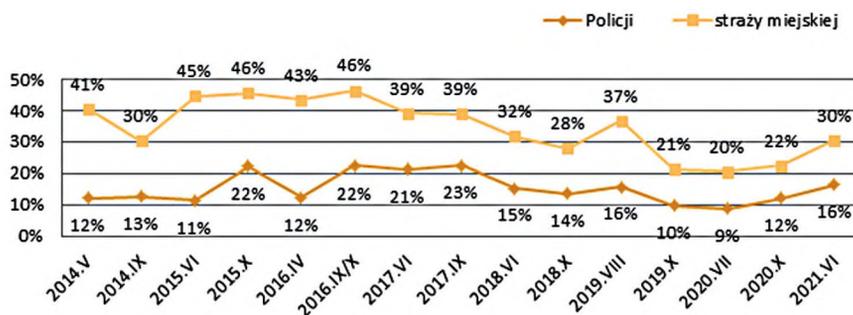
WYKRES 12. ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY MOŻESZ LICZYĆ NA POMOC POLICJI LUB STRAŻY MIEJSKIEJ? (POZYTYWNE ODPOWIEDZI)



Źródło: Badania dotyczące poczucia bezpieczeństwa mieszkańców Krakowa (2014–2021)

Zwraca uwagę również zbliżona różnica w odsetku pozytywnych odpowiedzi między Policją a strażą miejską – co do zasady w przypadku Policji odnotowywano zawsze wyższy odsetek odpowiedzi pozytywnych (o ok. 20 punktów procentowych). Obie zależności widoczne są też w przypadku analizy odsetka negatywnych odpowiedzi.

WYKRES 13. ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY MOŻESZ LICZYĆ NA POMOC POLICJI LUB STRAŻY MIEJSKIEJ? (NEGATYWNE ODPOWIEDZI)



Źródło: Badania dotyczące poczucia bezpieczeństwa mieszkańców Krakowa (2014–2021)

Powyższe wyniki warto odnieść do poczucia bezpieczeństwa mieszkańców Krakowa badanego w tym samym badaniu.

WYKRES 14. ODPOWIEDZI NA PYTANIE: CZY MOŻESZ LICZYĆ NA POMOC POLICJI LUB STRAŻY MIEJSKIEJ?
ORAZ ODPOWIEDZI NA PYTANIE O POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA W KRAKOWIE (UŚREDNIONE POZYTYWNE ODPOWIEDZI)



Źródło: Badania dotyczące poczucia bezpieczeństwa mieszkańców Krakowa (2014–2021)

Od 2014 odsetek osób wyrażających poczucie bezpieczeństwa wzrastał rokrocznie do 2020 roku. Odsetek osób uznających, że może liczyć na pomoc Policji i straży miejskiej wzrastał od 2017 do 2019, kiedy zaczął spadać. Wyniki te wskazują na to, że tylko częściowo postawa wobec służb w Krakowie wynika z poczucia bezpieczeństwa jego mieszkańców.

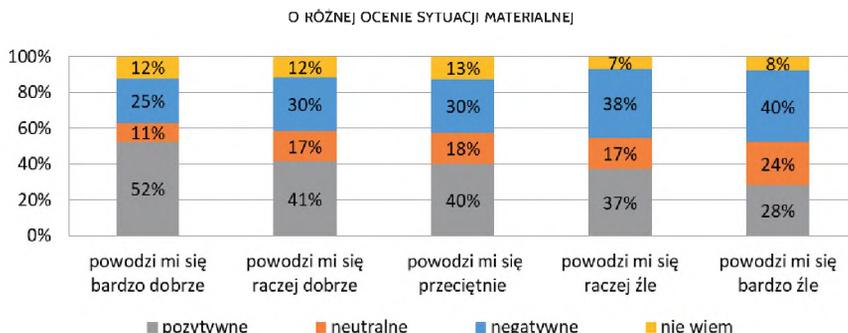
KORELATY OCENY SMMK

Na potrzeby niniejszej publikacji przeprowadzono analizę zbioru wyników z 2021 roku w poszukiwaniu korelatów oceny SMMK. Poszukiwano współzmienności między oceną SMMK (liczenie na pomoc, ocena działalności, chęć likwidacji SMMK, opinie odnośnie do powoływania strażników miejskich) a charakterystykami respondentów (płeć, wiek, status społeczny, miejsce zamieszkania, rodzaj budynku mieszkalnego, sytuacja materialna, posiadanie dzieci).

Ocena działalności SMMK i poczucie, że można liczyć na SMMK w razie potrzeby, było niezależne (lub współzmiennie w minimalnym stopniu) od: płci,

wykształcenia, statusu społecznego, rodzaju budynku mieszkalnego, wieku, posiadania dzieci oraz dzielnicy zamieszkania. Największą siłę współzmienności zidentyfikowano w przypadku oceny sytuacji materialnej.

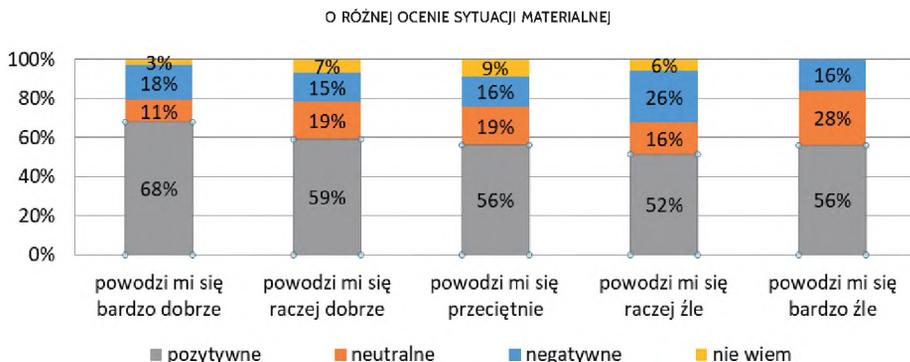
WYKRES 15. ODPOWIEDZI NA PYTANIE O TO, CZY MOŻNA LICZYĆ NA POMOC STRAZY MIEJSKIEJ W PODZIALE NA GRUPY MIESZKAŃCÓW



Źródło: Badania dotyczące poczucia bezpieczeństwa mieszkańców Krakowa (2021). N1806

Wraz z gorszą oceną własnej sytuacji materialnej, spadał odsetek osób, które miało poczucie, że może liczyć na pomoc SMMK w razie potrzeby (od 52% do 28%). Podobną zależność odnotowano w przypadku oceny działalności SMMK (im gorsza ocena własnej sytuacji materialnej, tym wyższy odsetek negatywnie oceniających SMMK). Podobną zależność, lecz o mniejszej sile, zidentyfikowano w przypadku Policji.

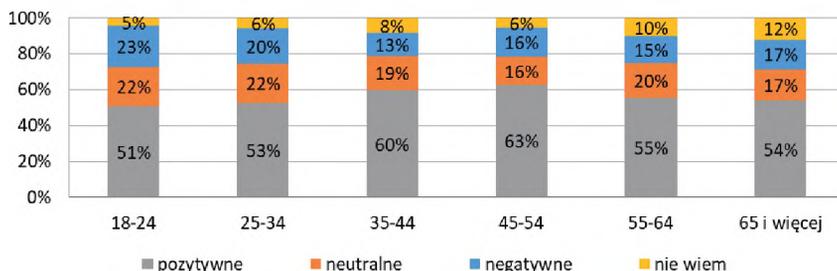
WYKRES 16. ODPOWIEDZI NA PYTANIE O TO, CZY MOŻNA LICZYĆ NA POMOC POLICJI W PODZIALE NA GRUPY MIESZKAŃCÓW



Źródło: Badania dotyczące poczucia bezpieczeństwa mieszkańców Krakowa (2021). N1806

W przypadku Policji, odnotowano również zależność między poczuciem, że można na nią liczyć a grupą wiekową.

WYKRES 17. ODPOWIEDZI NA PYTANIE O TO, CZY MOŻNA LICZYĆ NA POMOC POLICJI W PODZIALE NA GRUPY WIEKOWE

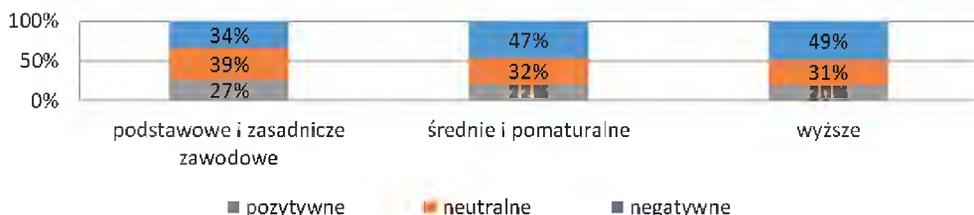


Źródło: Badania dotyczące poczucia bezpieczeństwa mieszkańców Krakowa (2021). NI806

Im starsza osoba, tym większe przekonanie o tym, że można liczyć na pomoc Policji, kiedy zajdzie taka potrzeba. Trend ten załamuje się w grupach wiekowych 55 lat i więcej. W przypadku straży miejskiej zaobserwowano podobną zależność, ale o mniejszej sile.

WYKRES 18. ODSETEK OSÓB ZGADZAJĄCYCH SIĘ ZE STWIERDZENIEM „STRAŻNICY MIEJSCY CIESZĄ SIĘ POWAŻANIEM MIESZKAŃCÓW”

WŚRÓD OSÓB Z RÓŻNYM WYKSZTAŁCENIEM



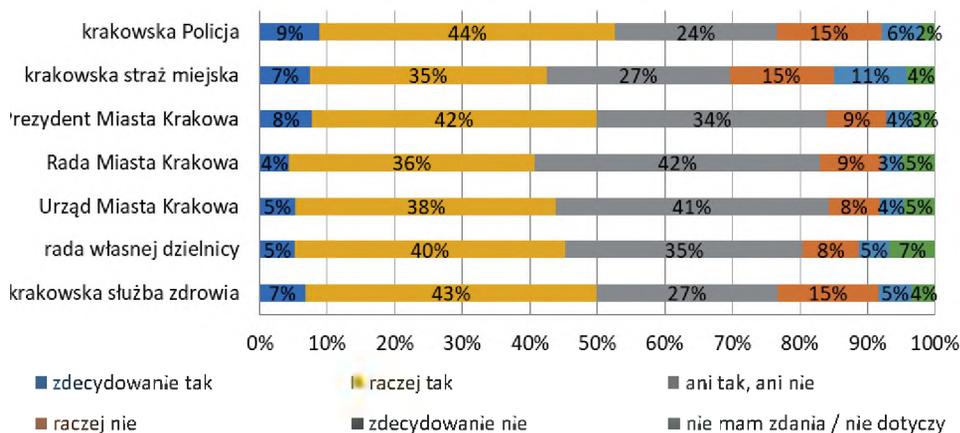
Źródło: Badania dotyczące poczucia bezpieczeństwa mieszkańców Krakowa (2021). NI806

Wśród pozostałych zmiennych zidentyfikowano też zależność między wykształceniem a oceną stwierdzenia „strażnicy miejscy cieszą się poważaniem mieszkańców”: im wyższe wykształcenie, tym niższy odsetek badanych zgadzał się z tym stwierdzeniem.

BAROMETR KRAKOWSKI ORAZ MJUP (2014–2020)

Badanie Barometr Krakowski i Badanie jakości życia oraz jakości usług publicznych w Krakowie (MJUP) obejmowało m.in. pytania o zaufanie do różnych instytucji miejskich – w tym do straży miejskiej. Ostatnio pytania te zadawano w edycji 2018.

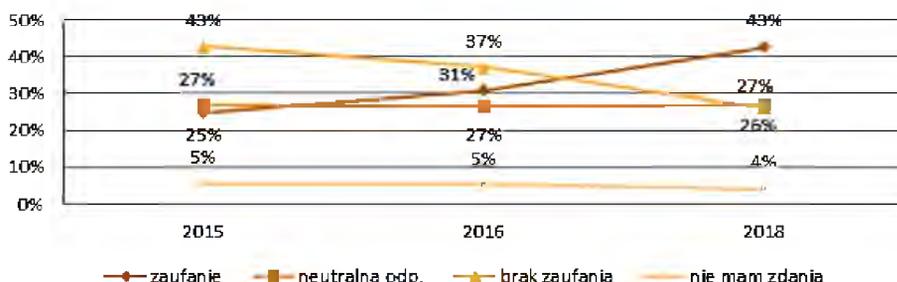
WYKRES 19. ZAUFANIE DO INSTYTUCJI MIEJSKICH



Źródło: Barometr Krakowski (2018). N1427

W roku 2018 zaufanie wobec Straży Miejskiej Miasta Krakowa wyrażało 42% mieszkańców. Dla porównania zaufanie wobec krakowskiej Policji wyrażało 53% mieszkańców. W obu przypadkach ambiwalentnej odpowiedzi udzieliła blisko jedna czwarta mieszkańców (27% i 24%).

WYKRES 20. ZAUFANIE DO STRAŻY MIEJSKIEJ MIASTA KRAKOWA W LATACH 2015–2018

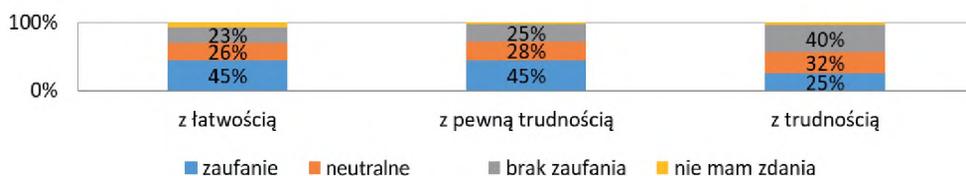


Źródło: Barometr Krakowski (2015–2018)

W przypadku badania Barometr Krakowski dostępne były tylko 3 punkty w czasie, w których mieszkańcy oceniali swoje zaufanie wobec straży miejskiej – 2015, 2016, 2018 (z wyłączeniem 2017). Dla tego okresu można zaobserwować trend wzrostu pozytywnych odpowiedzi na pytanie o zaufanie do tej formacji (25% w 2015 wobec 43% w 2018).

Przeprowadzono statystyczną analizę wyników zbioru z 2018 roku, w poszukiwaniu zależności między zaufaniem do straży miejskiej a charakterystyką badanych (płeć, wykształcenie, subiektywna ocena sytuacji materialnej, miejsce zamieszkania, użytkowanie samochodu oraz wiek). Zaufanie do straży miejskiej było zbliżone lub charakteryzowało się niewielkim zróżnicowaniem w przypadku grup społecznych wyróżnionych na podstawie płci, wykształcenia oraz użytkowania samochodu do poruszania się po Krakowie. Największe zróżnicowanie zidentyfikowano w przypadku subiektywnej oceny sytuacji materialnej, miejsca zamieszkania oraz grupy wiekowej.

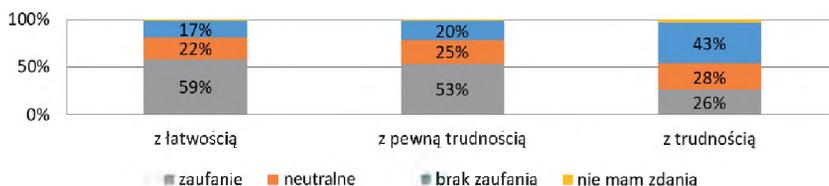
WYKRES 21. ODSETEK OSÓB WYRAŻAJĄCYCH ZAUFIANIE WOBEC STRAŻY MIEJSKIEJ WŚRÓD OSÓB RÓŻNIE OCENIAJĄCYCH SWOJĄ SYTUACJĘ FINANSOWĄ



Źródło: Barometr Krakowski (2018). N1427

Podobnie jak w przypadku wcześniej analizowanego zbioru, osoby, które deklarowały lepszą sytuację materialną, częściej wyrażały zaufanie wobec Straży Miejskiej Miasta Krakowa (45% wobec 25%).

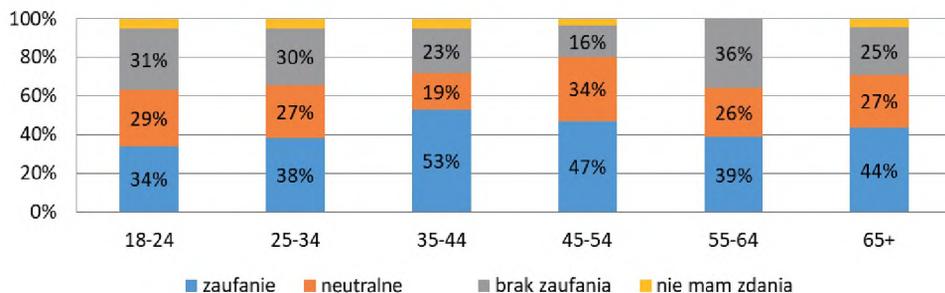
WYKRES 22. ODSETEK OSÓB WYRAŻAJĄCYCH ZAUFIANIE DO POLICJI WŚRÓD OSÓB RÓŻNIE OCENIAJĄCYCH SWOJĄ SYTUACJĘ FINANSOWĄ



Źródło: Barometr Krakowski (2018). N1427

Podobną zależność, lecz o większej sile, zaobserwowano w przypadku zaufania wobec krakowskiej Policji – 59% osób, które „z łatwością wiązały koniec z końcem” wyrażało zaufanie wobec tej formacji, wobec 26% wśród osób, które „z trudnością wiązały koniec z końcem”.

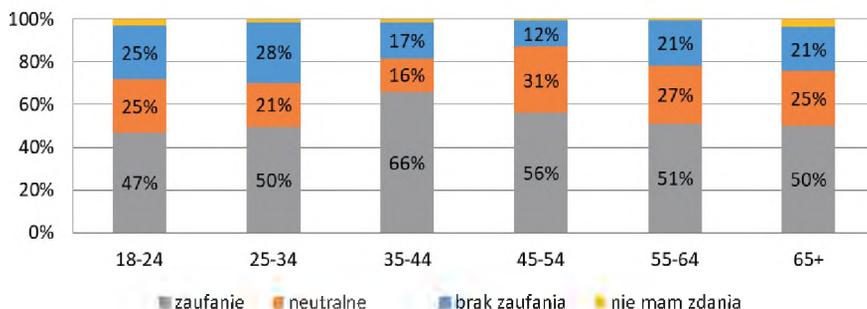
WYKRES 23. ODSETEK OSÓB WYRAŻAJĄCYCH ZAUFAJĄCIE DO STRAŻY MIEJSKIEJ W POSZCZEGÓLNYCH GRUPACH WIEKOWYCH



Źródło: Barometr Krakowski (2018). N1427

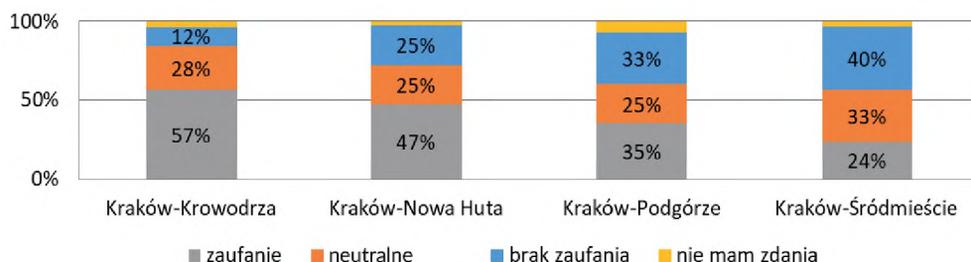
W przypadku grupy wiekowej odnotowano podobną zależność, jak we wcześniejszej analizie – do kategorii wiekowej 35–44 następował wzrost zaufania wobec straży miejskiej wraz z wyższą kategorią wiekową, a później załamanie tego trendu i niższe zaufanie w grupach 55 i więcej lat. Podobną zależność odnotowano w przypadku zaufania do krakowskiej Policji.

WYKRES 24. ODSETEK OSÓB WYRAŻAJĄCYCH ZAUFAJĄCIE DO POLICJI W POSZCZEGÓLNYCH GRUPACH WIEKOWYCH



Źródło: Barometr Krakowski (2018). N1427

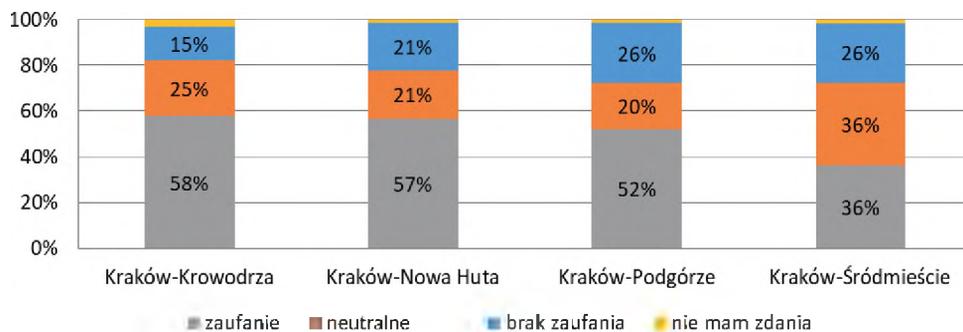
WYKRES 25. ODSETEK OSÓB WYRAZAJĄCYCH ZAUFANIE DO STRAZY MIEJSKIEJ W RÓŻNYCH OBSZARACH KRAKOWA



Źródło: Barometr Krakowski (2018). N1427

W odróżnieniu od wcześniej omówionych badań zidentyfikowano związek między miejscem zamieszkania a zaufaniem do straży miejskiej – największym zaufaniem formacja cieszyła się wśród mieszkańców obszaru Krowodrza oraz Nowa Huta, a mniejszym w przypadku Podgórze i Śródmieścia.

WYKRES 26. ODSETEK OSÓB WYRAZAJĄCYCH ZAUFANIE DO POLICJI W RÓŻNYCH OBSZARACH KRAKOWA

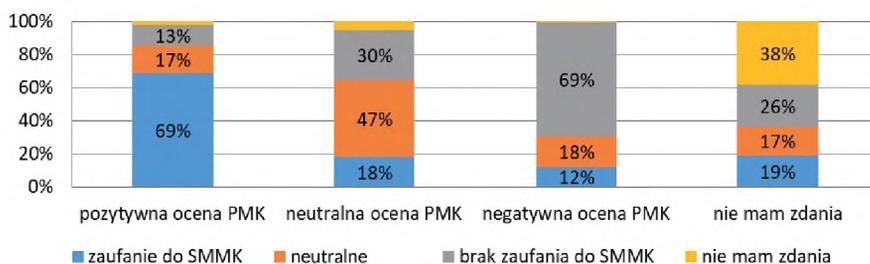


Źródło: Barometr Krakowski (2018). N1427

W przypadku Policji wystąpiła podobna zależność, z wyjątkiem obszaru Podgórze, gdzie odsetek ufających krakowskiej Policji był zbliżony do Krowodrzy i Nowej Huty.

Korzystając z dostępności takich danych, weryfikowano też hipotezę o tym, że zaufanie do służb będzie związane z zaufaniem do władzy samorządowej.

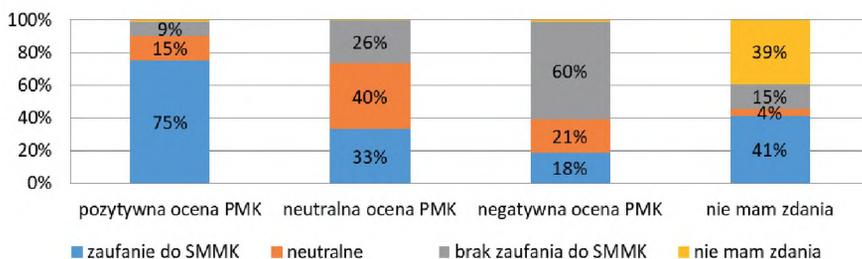
WYKRES 27. ODSETEK OSÓB WYRAZAJĄCYCH ZAUFANIE DO STRAZY MIEJSKIEJ WŚRÓD OSÓB O RÓŻNEJ OCENIE DZIAŁALNOŚCI PREZYDENTA MIASTA KRAKOWA



Źródło: Barometr Krakowski (2018): N1427

Zdecydowana większość osób wyrażających zaufanie do Prezydenta Miasta Krakowa wyrażała również zaufanie do straży miejskiej (69%). Analogicznie brak zaufania do Prezydenta Miasta Krakowa wiązał się z brakiem zaufania do straży miejskiej (69%). Zbliżoną zależność zidentyfikowano w przypadku zaufania do krakowskiej Policji – zaufanie do Prezydenta Miasta Krakowa wiązało się z zaufaniem do krakowskiej Policji (75%).

WYKRES 28. ODSETEK OSÓB WYRAZAJĄCYCH ZAUFANIE DO POLICJI WŚRÓD OSÓB O RÓŻNEJ OCENIE DZIAŁALNOŚCI PREZYDENTA MIASTA KRAKOWA



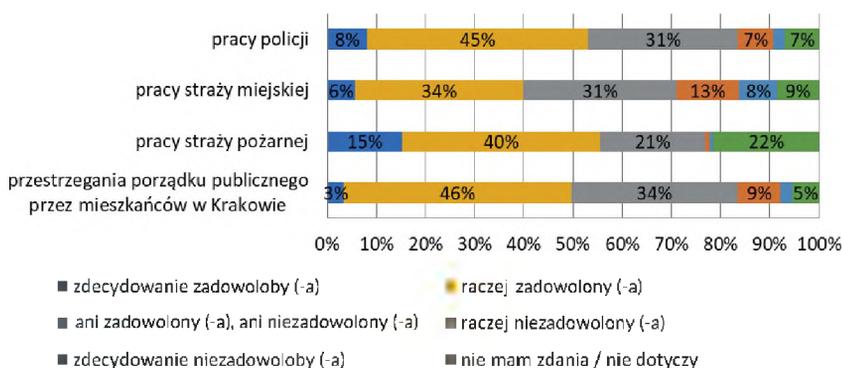
MJUP (2018)

W roku 2018 Badanie jakości życia i jakości usług publicznych w Krakowie zawierało pytania o zadowolenie z pracy Policji, straży miejskiej oraz straży pożarnej. Badanie realizowane było tego samego roku co Barometr Krakowski, według tej samej

metodologii, lecz na innej próbie badawczej i z wykorzystaniem zmienionego kwestionariusza badawczego.

W 2018 roku 40% badanych wskazało, że jest zadowolonych z pracy straży miejskiej w Krakowie – wyniki są zbliżone do wyników Barometru Krakowskiego z tego samego roku, pomimo pytań o różne aspekty oceny straży miejskiej (zaufanie do instytucji oraz zadowolenie z jej działalności). Analogicznie do wcześniej analizowanych badań, odsetek osób zadowolonych z pracy Policji był wyższy – w tym przypadku o 13 punktów procentowych.

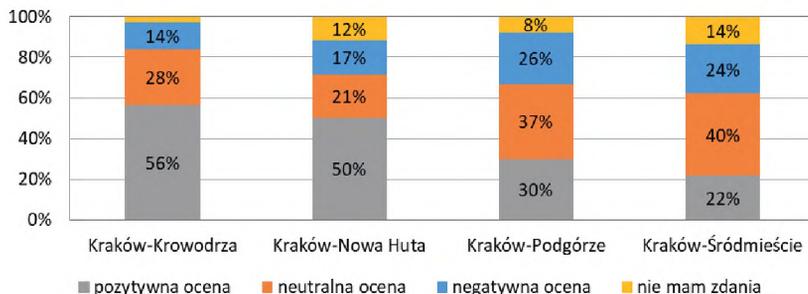
WYKRES 29. OCENA ZADOWOLENIA Z PRACY RÓŻNYCH INSTYTUCJI W KRAKOWIE



Źródło: MJUP (2018). NI126

Podobnie jak w przypadku Barometru Krakowskiego przeprowadzono statystyczną analizę wyników zbioru z 2018 roku w poszukiwaniu zależności między zadowoleniem z pracy straży miejskiej a charakterystyką badanych (płeć, wykształcenie, subiektywna ocena sytuacji materialnej, miejsce zamieszkania, sytuacja zawodowa, stan cywilny i wiek). Ocena pracy straży miejskiej w Krakowie była zbliżona lub charakteryzująca się niewielkim zróżnicowaniem w przypadku grup społecznych wyróżnionych na podstawie płci, stanu cywilnego i sytuacji zawodowej. Analogicznie do Barometru Krakowskiego odnotowano wyższy odsetek przychylnych ocen straży miejskich w obszarach Krowodrza (56%) oraz Nowa Huta (50%) oraz niższy w Podgórzcu (30%) oraz Śródmieściu (22%).

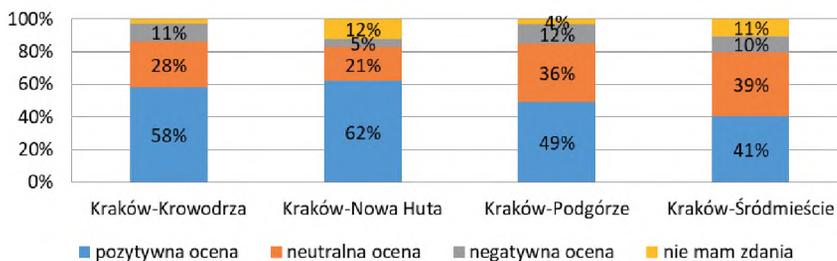
WYKRES 30. ODSETEK OSÓB WYRAŻAJĄCYCH ZADOWOLENIE Z PRACY STRAŻY MIEJSKIEJ W RÓŻNYCH OBSZARACH KRAKOWA



Źródło: MJUP (2018). N1126

W przypadku Policji zaobserwowano podobną zależność, ale o mniejszej sile.

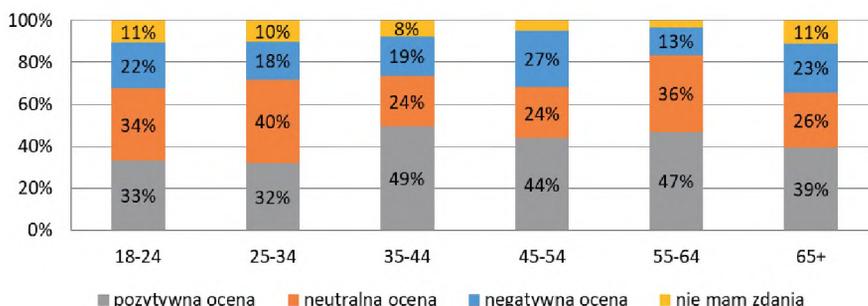
WYKRES 31 ODSETEK OSÓB WYRAŻAJĄCYCH ZADOWOLENIE Z PRACY KRAKOWSKIEJ POLICJI W RÓŻNYCH OBSZARACH KRAKOWA



Źródło: MJUP (2018). N1126

Podobnie jak w przypadku wcześniejszych analiz, zaobserwowano wyższy odsetek osób pozytywnie oceniających Straż Miejską Miasta Krakowa w kategoriach wiekowych 35–55 lat (44–49%).

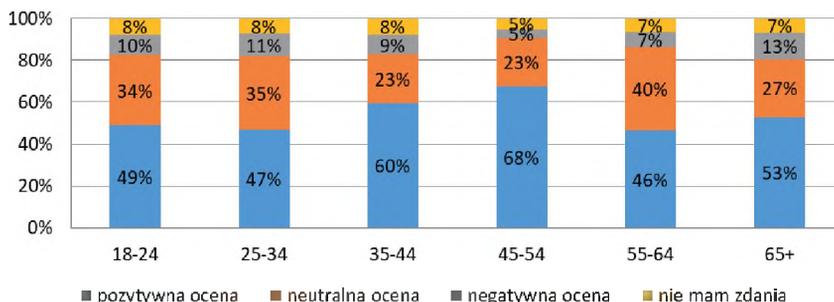
WYKRES 32. OCENA ZADOWOLENIA Z PRACY STRAŻY MIEJSKIEJ W RÓŻNYCH GRUPACH WIEKOWYCH



Źródło: MJUP (2018). N1126

Podobną zależność odnotowano w przypadku zadowolenia z pracy Policji.

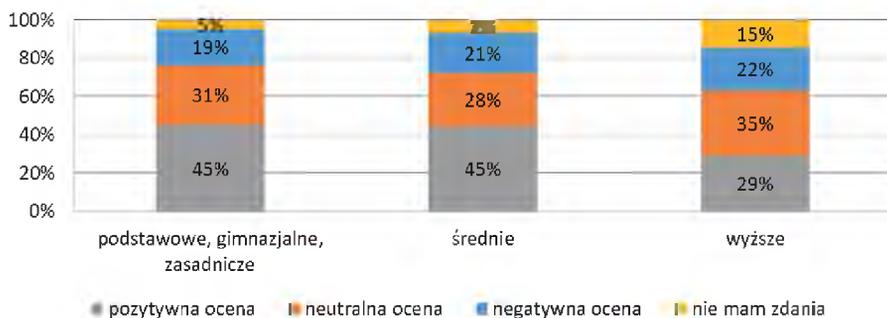
WYKRES 33. OCENA ZADOWOLENIA Z PRACY KRAKOWSKIEJ POLICJI W RÓŻNYCH GRUPACH WIEKOWYCH



Źródło: MJUP (2018). NII26

Wśród osób z wyższym wykształceniem zaobserwowano najniższy odsetek osób pozytywnie oceniających staż miejską (29%). Zależność taka nie występowała w przypadku oceny pracy Policji.

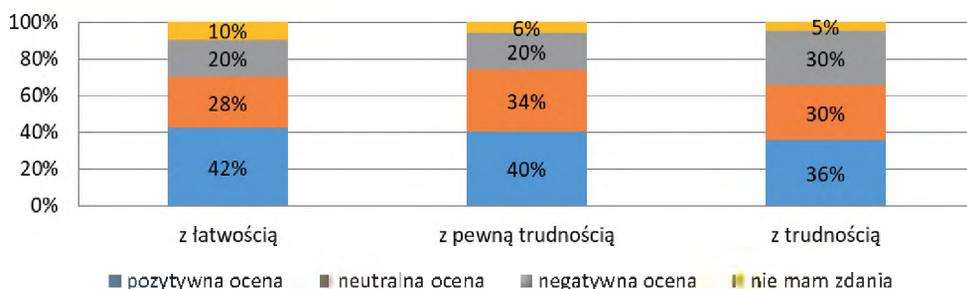
WYKRES 34. OCENA ZADOWOLENIA Z PRACY STRAZY MIEJSKIEJ WŚRÓD OSÓB O RÓŻNYM POZIOMIE WYKSZTAŁCENIA



Źródło: MJUP (2018). NII26

Analogicznie do poprzednich analiz, osoby, które określały swoją sytuację materialną jako „trudną” częściej negatywnie oceniały pracę straży miejskiej (30%).

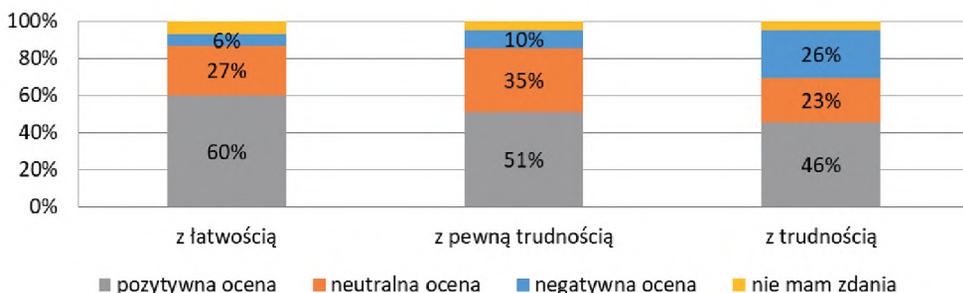
WYKRES 35. OCENA ZADOWOLENIA Z PRACY STRAŻY MIEJSKIEJ WŚRÓD OSÓB O RÓŻNEJ OCENIE SYTUACJI MATERIALNEJ



Źródło: MJUP (2018). N1126

Podobną zależność zaobserwowano w przypadku oceny pracy Policji.

WYKRES 36. OCENA ZADOWOLENIA Z PRACY KRAKOWSKIEJ POLICJI WŚRÓD OSÓB O RÓŻNEJ OCENIE SYTUACJI MATERIALNEJ

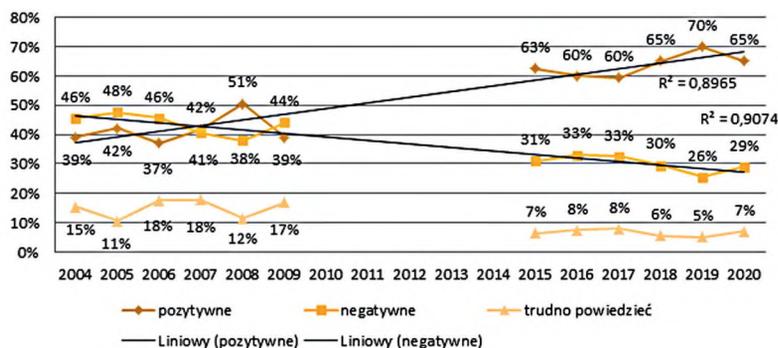


Źródło: MJUP (2018). N1126

BAROMETR WARSZAWSKI (2003–2020)

Jako punkt referencyjny dla SMMK można przyjąć ocenę działalności straży miejskiej w Warszawie dokonywaną w trakcie badania Barometr Warszawski. W ramach tego badania mieszkańcom Warszawy zadawano pytanie: *Jak – ogólnie rzecz biorąc – ocenia Pan(i) działalność Straży Miejskiej w Warszawie?* Pytanie było obecne w edycjach 2004–2009 oraz 2015–2020.

WYKRES 37. OCENA ZADOWOLENIA Z DZIAŁALNOŚCI STRAŻY MIEJSKIEJ W WARSZAWIE W LATACH 2004–2020



Źródło: Barometr Warszawski (2004–2020)

W latach 2004–2009 odsetek osób niezadowolonych z działań straży miejskiej w Warszawie wyniósł 42–48% – w 4 edycjach odsetek ten był większy niż odsetek osób pozytywnie oceniających straż miejską. Wskaźniki te diametralnie zmieniły się od 2015 roku, kiedy odsetek pozytywnie oceniających straż miejską w Warszawie wyniósł 60–70% i dwukrotnie przerastał odsetek negatywnie ją oceniających (26–33%). Wyniki Barometru Warszawskiego ujawniają zatem trend wzrostowy w pozytywnej ocenie działań straży miejskiej w Warszawie.

PODSUMOWANIE WYNIKÓW

Analiza zebranych badań na temat opinii mieszkańców o straży miejskiej dostarcza szeregu spójnych wniosków na temat odbioru społecznego tej formacji. Najświeższe wyniki badań dotyczących straży miejskiej w Krakowie wskazują, że mieszkańcy dzielą się na trzy, dość zbliżone w liczbie grupy – pozytywnie, negatywnie i ambiwalentnie oceniających straż (BPB 2021, BK 2018, MJUP 2018). Zbliżony odsetek mieszkańców wyraża zadowolenie z działalności straży (31%, BPB 2021), deklaruje poczucie, że może liczyć na straż miejską, gdy zajdzie taka potrzeba (40%, BPB 2021), stwierdza, że działania straży miejskiej wpływają na poprawę porządku publicznego (36%, BPB 2021), wyraża zaufanie wobec niej (42%, BK 2018) i pozytywnie ocenia jej pracę (40%,

MJUP 2018). Niezadowolenie z działalności straży miejskiej w Krakowie wyraża 33% mieszkańców (BPB 2021), brak poczucia, że mogą liczyć na straż miejską, gdy zajdzie taka potrzeba – 30% (BPB 2021), że działania straży miejskiej nie wpływają na poprawę porządku publicznego – 34% (BPB 2021), brak zaufania do straży – 26% (BK 2018), zaś 21% negatywnie ocenia jej pracę (MJUP 2018). Blisko jedna trzecia mieszkańców wyraziła ocenę neutralną, która może wskazywać zarówno na ocenę ambiwalentną, jak i na brak zdania na ten temat. Jednocześnie 20% mieszkańców zgadza się z propozycją likwidacji Straży Miejskiej Miasta Krakowa (przeciwnych było 52% badanych), a tylko 21% uznało, że „strażnicy miejscy cieszą się poważaniem mieszkańców” (BPB 2021).

Straż miejska dzieli swój wizerunek wraz z innymi formacjami utrzymującymi porządek publiczny i bezpieczeństwo ludzi. Znaczna część respondentów wyraża spójne opinie zarówno o straży miejskiej, jak i krakowskiej Policji (BPB 2021, BK 2018, MJUP 2018). Trendy wzrostu i spadku pozytywnych ocen na temat obu formacji są zbliżone (BPB 2014-2021). Jednocześnie w wielu przypadkach oceny obu formacji zależne są od charakterystyk mieszkańców w sposób spójny (wiek, sytuacja materialna, obszar zamieszkania) (BPB 2021, BK 2018, MJUP 2018). W obu przypadkach oceny formacji są też spójne z ocenami działalności organów władzy samorządowej, np. Prezydenta Miasta Krakowa (BK 2018). Jednocześnie odsetek mieszkańców oceniających pozytywnie Policję jest wyższy niż straż miejską: o 17 p.p. więcej mieszkańców miało poczucie, że może liczyć na pomoc Policji niż straży miejskiej (57% do 40%, BPB 2021), o 11 p.p. więcej mieszkańców wyrażało zaufanie wobec Policji niż straży miejskiej (53% do 42%, BK 2018), o 13 p.p. więcej mieszkańców było zadowolonych z pracy Policji niż straży miejskiej (53% do 40%, MJUP 2018). Zależność ta jest też obserwowalna w pomiarach powtarzanych od 2014 roku do 2021 roku (BPB).

W wielu przypadkach odbiór straży miejskiej jest zbliżony pomiędzy poszczególnymi grupami społecznymi i niezależny od płci, statusu zawodowego, sytuacji rodzinnej czy użytkownika samochodu w Krakowie (BPB 2021, BK 2018, MJUP 2018). Największe różnice w ocenie straży miejskiej występują wśród grup mieszkańców wyróżnionych na podstawie subiektywnej oceny sytuacji materialnej, miejsca zamieszkania, grupy wiekowej oraz wykształcenia. Osoby, które gorzej

oceniają swoją sytuację materialną częściej niż pozostali mieszkańcy wskazują brak poczucia, że mogą liczyć na straż miejską, gdy zajdzie taka potrzeba (40%, BPB 2021), wyrażają brak zaufania wobec SMMK (40%, BK 2018) oraz oceniają negatywnie działania SMMK (30%, MJUP 2018). Podobną zależność, choć o mniejszej sile, zaobserwowano w przypadku oceny działań Policji. Prawidłowość ta może wynikać z generalnej nieufności osób w gorszej sytuacji materialnej wobec instytucji lub z faktu, że ewentualne kary finansowe im wymierzone są relatywnie bardziej dotkliwe niż w przypadku osób bardziej majątnych. Straż miejską najlepiej oceniają osoby w kategoriach wiekowych 35–44 i 45–54 lata: poczucie, że mogą na nią liczyć, gdy zajdzie taka potrzeba wyraża kolejno 60% i 63% mieszkańców z tej kategorii wiekowej (BPB 2021); zaufanie do straży wyraża kolejno 53% i 47% (BK 2018); zadowolenie z pracy straży miejskiej wyraża kolejno 49% i 44% (MJUP 2018). Gorsze oceny straż miejska uzyskała w grupie mieszkańców młodszych (18–34) oraz najstarszych (55 i więcej) (BPB 2021, BK 2018, MJUP 2018). Zbliżoną zależność zaobserwowano w przypadku oceny działań Policji. Gorzej straż miejską oceniają mieszkańcy obszarów Śródmieście oraz Podgórze – prawdopodobnie ma to związek, z faktem, że w tych obszarach straż miejska egzekwuje prawo związane ze strefą płatnego parkowania, restrykcjami wobec handlu, zakłócaniem porządku publicznego w nocy czy parkiem kulturowym (MJUP 2018, BK 2018). Badania z 2009 roku wskazują na to, że ocena straży miejskiej jest związana przede wszystkim z osobistym doświadczeniem interwencji strażników miejskich – wątek ten jednak nie był podejmowany w późniejszych badaniach (BSM 2009). Zbliżoną zależność, ale o znacznie mniejszej sile, zaobserwowano w przypadku ocen działań Policji.

Analiza wyników badań powtarzalnych wskazuje na trend wzrostu odsetka osób pozytywnie oceniających Straż Miejską Miasta Krakowa. W okresie 2014–2017 odsetek osób wyrażających negatywne oceny był wyższy lub zbliżony do odsetka osób wyrażających oceny pozytywne. Od 2018 ta prawidłowość jest odwrotna i wśród mieszkańców dominują osoby pozytywnie oceniające straż miejską (BPB 2014–2021, BK 2015–2018). W badanym okresie zwiększyło się również poczucie bezpieczeństwa mieszkańców oraz – analogicznie do oceny straży miejskiej – lepsze są też oceny krakowskiej Policji. Podobne wyniki można zaobserwować w przypadku straży miejskiej w Warszawie, co może wskazywać na ogólnopolski trend wzmacniającego

się wizerunku straży miejskiej (BW 2004–2020). Odnotowano również załamanie powyższych trendów w okresie 2020–2021, mające prawdopodobnie związek z ogłoszeniem stanu pandemicznego w Polsce i niepokojami społecznymi.

BIBLIOGRAFIA

- *Badanie dotyczące poczucia bezpieczeństwa mieszkańców Krakowa (2014–2021)* Urząd Miasta Krakowa, Kraków.
- *Barometr Warszawski (2004–2020)* Urząd Miasta Stołecznego Warszawy, Warszawa.
- Chrzanowski M. (2014, 2018) *Badanie jakości życia i jakości usług publicznych w Krakowie*, Urząd Miasta Krakowa, Kraków.
- Chrzanowski M. (2015, 2016, 2018, 2020) *Barometr Krakowski*, Urząd Miasta Krakowa, Kraków.
- Kwinta-Odrzywołek J., Skrzyńska J., Uhl H. (2009) *Badania opinii mieszkańców na temat Straży Miejskiej Miasta Krakowa. Raport*, Straż Miejska Miasta Krakowa, Kraków.

O tożsamości zawodowej własnymi słowami – – wywiady z krakowskimi strażnikami miejskimi

Michał Chrzanowski
Instytut Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego

Współczesna straż miejska jest względnie **nową formacją umundurowaną**. Zakres jej obowiązków i uprawnień dynamicznie zmieniał się w ciągu ostatnich lat. Od początku jej istnienia w Polsce (1991 rok) ujednociono między poszczególnymi gminami jej nazwę, sposób umundurowania, oznaczenia radiowozów. Nowość tej formacji we współczesnej historii Polski oraz jej dynamiczne zmiany pozwalają na zaobserwowanie tego, jak **tworzy się nowa instytucja, w jaki sposób kreowane są jej relacje z obywatelami** oraz jak tworzy się nowa tożsamość zawodowa – strażnika i strażniczki miejskiej. Zbieżność części kompetencji i zadań z Policją stawia również pytanie **o rolę straży miejskiej wobec Policji i sposób, w jaki obie te formacje kształtują porządek publiczny** na poziomie gminy miejskiej.

W niniejszym opracowaniu skoncentrowano się na Straży Miejskiej Miasta Krakowa jako przykładzie funkcjonowania i zmian tej służby w kontekście dużego miasta. Warto zaznaczyć, że realia działania straży miejskiej lub gminnej będą **zróżnicowane w zależności od obszaru jej działania i charakteru gminy**, w której funkcjonują, ze względu na fakt, że podstawą jej funkcjonowania jest m.in. egzekwowanie prawa miejscowego. Dlatego też uzyskane wyniki należy potraktować jako próbę opisanego pewnego wycinka doświadczeń i realiów funkcjonowania straży miejskiej i gminnej w Polsce – właściwego dla miasta Kraków.

Zagadnieniem centralnym tego opracowania jest **tożsamość i rola zarówno straży miejskiej, jak i strażnika miejskiego z perspektywy samych strażników miejskich**.

RAMY TEORETYCZNE

Zagadnienie tożsamości i roli straży miejskiej i strażnika miejskiego rozpatrywane jest w duchu **interakcjonizmu społecznego**, teorii socjologicznej „koncentrującej się na analizie procesów interakcji społecznej, rozumianej przede wszystkim jako wymiana symbolicznych znaczeń zachodząca między świadomymi, stale definiującymi sytuację partnerami oraz na analizie konsekwencji tych procesów zarówno dla rozwoju jaźni [...] partnerów, jak i dla funkcjonowania grup społecznych” (Szacki, Encyklopedia PWN). W tym ujęciu istotne jest to, jak **strażnicy miejscy definiują swoją tożsamość zawodową** i rolę całej formacji oraz to, **co kształtuje tę definicję** (uwzględniając w tym interakcje z mieszkańcami oraz innymi służbami). „Pojęcie tożsamości jednostki w opiniach wielu autorów wydaje się niezbędnym, a może nawet zasadniczym narzędziem pojęciowym w analizie sytuacji człowieka w społeczeństwie współczesnym i próbach wyjaśnienia bądź zrozumienia kluczowych fenomenów społecznych naszych czasów” (Bokszański 1989, s. 6). Dla badanego zagadnienia kluczowe będzie odniesienie się do wąskiego ujęcia tożsamości jednostki i grupowej w postaci tożsamości zawodowej, czyli **elementu tożsamości odnoszącego się do pełnienia jednej z wielu ról danej jednostki, w tym przypadku, roli związanej z wykonywanym zawodem**.

METODOLOGIA

Z perspektywy przyjętych celów badawczych zdecydowano się na badania metodą pogłębionych wywiadów indywidualnych. Metoda ta umożliwia uczestnikom zbudowanie **własnej narracji na temat poruszanych zagadnień** w ramach swobodnej rozmowy opartej na otwartym scenariuszu wywiadu. Zadaniem badacza prowadzącego wywiady było pogłębianie poruszanych zagadnień i próba **zrozumienia, w jaki sposób respondent buduje swoją narrację** na temat rzeczywistości społecznej, w której funkcjonuje. W przypadku straży miejskiej istotne było odpowiedzenie na szereg pytań badawczych:

- W jaki sposób strażnicy miejscy rozumieją i definiują swoją rolę w społeczności lokalnej?

- Jakie elementy tożsamości zawodowej strażnika miejskiego możemy wyróżnić?
- Co buduje wizerunek własny strażnika miejskiego w kontekście pracy zawodowej?
- Jakie różne wizje straży miejskiej reprezentują poszczególni strażnicy miejscy?
- Jak zmieniała się straż miejska na przestrzeni lat?

W ramach badania przeprowadzono **20 pogłębionych wywiadów indywidualnych z pracownikami Straży Miejskiej Miasta Krakowa (SMMK)**. Zgodnie z siatką rekrutacyjną do wywiadów zaproszono strażników i strażniczki o **zróżnicowanych cechach i doświadczeniach** – stażu pracy, stanowisku oraz miejscu w strukturze SMMK. Wśród osób uczestniczących w badaniu znalazła się też grupa strażników i strażniczek **z doświadczeniem pracy w innych formacjach mundurowych**.

TABELA 1. SIATKA REKRUTACYJNA

L.P.	STANOWISKO	ODDZIAŁ	STAZ PRACY (LATA)
1	młodszy strażnik	Oddział Rejonowy	4
2	starszy strażnik	Oddział Rejonowy	13
3	młodszy inspektor	Oddział Rejonowy	29
4	z-ca naczelnika	Oddział Rejonowy	31
5	młodszy specjalista	Wydział Ochrony Środowiska	22
6	młodszy specjalista	Wydział Ochrony Środowiska	19
7	kierownik	Wydział Ochrony Środowiska	22
8	naczelnik	Oddział Rejonowy	31
9	strażnik	Oddział Rejonowy	15
10	młodszy strażnik	Oddział Rejonowy	16
11	młodszy specjalista	Oddział Rejonowy	20
12	młodszy strażnik	Oddział Rejonowy	23
13	strażnik	Oddział Rejonowy	13
14	młodszy inspektor	Oddział Rejonowy	26
15	strażnik	Oddział Rejonowy	5
16	specjalista	Wydział Profilaktyki	37
17	starszy specjalista	Wydział Ochrony Środowiska	23
18	młodszy strażnik	Wydział Profilaktyki	12
19	młodszy specjalista	Wydział Organizacji Służby	7
20	młodszy inspektor	Oddział Wsparcia	29

Źródło: Opracowanie własne.

Scenariusz wywiadu obejmował następujące zagadnienia:

- **zakres obowiązków respondenta** i staż pracy w straży miejskiej i innych formacjach mundurowych,
- **motywacje badanych do zatrudnienia** w straży miejskiej,
- **rola straży miejskiej** i relacje z innymi służbami (Policja),
- **ocena kompetencji i zakresu zadań** straży miejskiej,
- **relacje z mieszkańcami**,
- cechy **idealnego strażnika miejskiego**,
- zauważane **zmiany realiów pracy strażnika miejskiego**,
- **pozytywne i negatywne doświadczenia pracy w straży miejskiej**.

WYNIKI

MOTYWACJE

BEZPIECZEŃSTWO I STABILNOŚĆ ZATRUDNIENIA

Znaczna część respondentów podkreślała, że istotnym czynnikiem wyboru pracy w straży miejskiej było **bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia w jednostce samorządowej**.

Oczekiwałam bezpieczeństwa zatrudnienia, stabilizacji i zarobków na przyzwoitym poziomie. Również kodeks pracy jest przestrzegany (respondent B).

Jest to praca samorządowa, to jest ważne, u osób prywatnych bywa różnie, nawet z wypłatami. Także stabilizacja, takie przyziemne oczekiwania (respondent E).

Szukałam stabilizacji, także ze względu na sytuację prywatną. Wcześniej pracowałam także w firmach prywatnych i różnie bywało z kwestiami finansowymi, z terminowością wypłat, z ich wysokością. Tak bez przekonania złożyłam dokumenty, dopiero z czasem zaczęło mi zależeć (respondent M).

Jest to praca budżetowa, nie u prywatnej osoby, dla jej stabilność i do tego, że to praca mundurowa, to fajne, dla je takie poczucie (respondent L).

To jest bezpieczna praca, zatrudnienie samorządowe, pracodawca pokrywa pełne stawki. Jest to wystarczające, ten czas jest odpowiednio płatny (respondent H).

To jest dobra praca, jeżeli chodzi o utrzymanie rodziny. Mam stałą pensję, świadczenia, jest to praca państwowa jednak (respondent K).

SŁUŻBY MUNDUROWE

Cześć respondentów wskazywała, że wybór straży miejskiej związany był z ogólną **chęcią pracy w służbach mundurowych.**

Generalnie mundur, tego szukałem: czy to wojsko, czy Policja, czy straż miejska, czy straż pożarna (respondent O).

Zawsze miałam aspirację pracować w mundurze, ale bardzoj skłaniałam się ku Policji, ale za tamtych czasów było bardzo ciężko, ale niestety się nie udało, ale do straży się udało. Myślałam, że to na chwilę, ale ta chwila już trwa długo i myślę, że trochę potrwa (respondent C).

Zawsze chciałam pracować w mundurze, bo moje studia też były w tym kierunku (respondent G)

Służba mundurowa to jest szczególny typ człowieka i są to osoby o szczególnym typie osobowości, więc tak naprawdę wszyscy jesteśmy do siebie podobni (respondent B).

Perspektywa pracy w Policji jest alternatywą, którą strażnicy miejscy rozważają na różnych etapach swojej pracy. Kilku badanych wskazywało jednocześnie, że podjęli decyzję o wyborze straży miejskiej ze względu na to, że **procedura przyjęcia do straży miejskiej była krótsza i mniej wymagająca** niż w przypadku Policji:

Myślałam także o Policji, ale sytuacja życiowa nie pozwoliła mi na wyjazd do szkółki na tak długi okres (respondent M).

Mimo że rozważała wstąpienie do Policji, to nie mogła tego zrobić ze względu na dziecko, nie mogła wyjechać na szkołę (notatka badacza) (respondent B). Zastanawiał się też nad Poliją, ale na przeszkodzie stanęło szkolenie poza Krakowem, a wcześniej spędził 1,5 roku poza domem (notatka badacza) (respondent K).

(Respondentka) zawsze chciała pracować w mundurówce, a jako kobieta trenująca [...] nie może sobie pozwolić na wyjazdy z miejsca zamieszkania ze względu na ciąg przygotowań, więc pozostała jej SM. Polija i wyjazd to wyjazdy na kilka miesięcy (notatka badacza) (respondent D).

Respondenci zwracali też uwagę na fakt, że w Policji musieliby mierzyć się częściej z trudniejszymi interwencjami.

Miałam taki plan, że rok, dwa tutaj i spróbować do Poliji. Z perspektywy czasu cieszę się, że tam nie poszłam, nie lubię takich mocnych sytuacji, widoku krwi (respondent R).

Badani strażnicy wskazywali, że **mierzą się ze stereotypem strażnika miejskiego** jako osoby, której **nie udało się dostać do Policji** (co w kilku przypadkach było prawdą):

Postrzegają nas jako tych, którym nie udało się dostać do Poliji (respondent S).

Podoba mi się to, że część ludzi dostrzega w nas kogoś więcej niż ten schemat, że to ci, którym nie udało się dostać do Poliji (respondent N).

CHĘĆ SPRAWCZOŚCI

Powodem do podjęcia zatrudnienia w straży miejskiej bywała też **chęć wpływania na sprawy miasta** oraz jego mieszkańców:

Pracując w straży, mogę wpływać na sprawy, które prywatnie też mi przeszkadza. Mogę też coś dobrego dla społeczności zrobić. [...] Mogę ograniczać zaśmiecanie, pijaństwo, złe parkowanie, które przeszkadza innym osobom (respondent R).

Zawsze chciałem pomagać starszym. W Polii jest to łatwiejsze, bo jest prosty scenariusz, jest przestępca, jest ofiara i to jest jasne. Będąc w straży, widzę podobny mechanizm, np. nie może ktoś ujechać, bo ma zastawiony ujazd i mogę tej sytuacji zaradzić. To jest wartość, jeżeli zakładam mundur i mogę pomóc, to sprawia, że się nie wstydzę (respondent H).

Chciałem osobiście wpłynąć na porządek w mieście. Bardzo, jeszcze jako osobę niebędącą w służbie, denerwowały mnie źle zaparkowane samochody. Nie mogły kobiety z wózkiem przejść. I brak porządku w mieście, osoby pijane, nietrzeźwe na chodniku, na ławkach. Stwierdziłem, że mogę się przyczynić, żeby w tym mieście było lepiej (respondent K).

DWIE HISTORIE

Badani strażnicy miejscy byli proszeni o przywołanie ze swojego doświadczenia pracy **dwóch historii – pozytywnej**, która była źródłem satysfakcji z pracy oraz **negatywnej**, która ilustrowała trudności związane z tą pracą.

POZYTYWNE HISTORIE

POMOC DRUGIEMU CZŁOWIEKOWI

Jednymi z częściej przywoływanych motywów w „pozytywnych historiach” były te, **które dawały strażnikom poczucie, że pomagają ludziom:**

Pomoc drugiemu człowiekowi to największa satysfakcja (respondent B).

Praca na ulicy jest pozytywna, pomaganie ludziom. Największa satysfakcja z tego wynika. Wiele jest takich interwencji, kiedy musimy pomóc (respondent E).

Źródłem satysfakcji są niecodzienne interwencje, kiedy czuję, że faktycznie pomagam. Jakas odskocznia od codziennej, rutynowej pracy. [...] Od czasu do czasu zdarzają się takie interwencje, że naprawdę podnosi to na duchu. Na przykład zatrzymałam człowieka na środku drogi, bo zgubił się, był zdezorientowany (respondent G).

Mieliśmy ostatnio taką sytuację na Bagrach, była osoba, która obrażała czarnoskórych mężczyzn, że on nie będzie się z nimi kąpał. Zatrzymaliśmy go, jak zbierałem jego rzeczy do radiowozu, bo on był w samych kąpielówkach, to ludzie bili brawo. To było fajne, poczułem, że robimy coś dobrego (respondent I).

RATOWANIE ŻYCIA

Wśród tych historii strażnikom najmocniej zapadły w pamięci sytuacje pomocy w przypadku bezpośredniego zagrożenia życia.

Uratowanie człowieka z samochodu, resuscytacja na miejscu zdarzenia (respondent T).

Wielu osobom bezdomnym czy pijanym, które mamy odwiedzić do MCPU [Miejskie Centrum Profilaktyki Uzależnień w Krakowie] trzeba pomóc, to nie tylko, że one są pijane, ale często wymagają pomocy medycznej, także staramy się coś pomóc. Karetka zabiera do szpitala (respondent L).

Często byliśmy na miejscach wypadków pierwsi, wyciągaliśmy ludzi z Wisły, wyciągaliśmy osoby z płonących budynków, udzielaliśmy wielokrotnie pomocy przy użyciu defibrylatora. Przyjeżdżamy często pierwsi, ludzie dzwonią, bo wiedzą, że do nas można się dodzwonić, dlatego wiele jest ciepłych słów i to nas cieszy (respondent T).

Pracując wizerunek takie nietypowe akcje, jakies odratowanie kogoś, nie ma roku, żeby nie było reanimacji podejmowanej, interwencje typu ujęcia przestępców. Do dzisiaj u nas w firmie jest przypominane ujęcie zabójcy na Grodzkiej (respondent O).

Zdarzyło mi się w tej pracy złapać wielu przestępców, pomagać ludziom. Nie tylko pisanie mandatów, ale także jakiś pożar samochodów, który udało się ugasić, kradzieże papierosów, kradzieże złomu, różnego rodzaju kradzieże torebek (respondent S).

Warto zaznaczyć, że sytuacje te często leżały w gestii innych formacji mundurowych (np. służb ochrony zdrowia, straży pożarnej, Policji), ale obecność strażników na miejscu wydarzenia lub w jego okolicach czyniła z nich „pierwszych reagujących”.

DROBNE SPRAWY

Historie związane z bezpośrednim zagrożeniem życia, w ujęciu badanych, robią największe wrażenie na innych i w bezdyskusyjny sposób wskazują na wagę ich pracy. Jednocześnie, **strażnicy miejscy, zwracają uwagę na satysfakcję z załatwiania „drobniejszych spraw”**, których rezultat jest już trudniejszy w odbiorze społecznym, a stanowią one ich główne obowiązki zawodowe.

Satyfakcję dają małe sukcesy, załatwianie drobnych spraw, pomoc ludziom oraz realizacja powierzonych obowiązków (respondent M).

Satyfakcja w pracy wynika z faktu, kiedy można pomóc drugiemu człowiekowi, kiedy udaje się rozwiązać problemy (notatka badacza) (respondent J).

Na satyfakcję składają się małe interwencje, że np. komuś udroźnię przejazd, czy uporządkowało się jakiś teren, te mniejsze sprawy składają się na to, że jest lepiej (respondent R).

Motyw „mniejszych” „drobnych spraw” będzie często przewijał się w wypowiedziach strażników o ich pracy.

EKOLOGIA

Część pozytywnych historii odnosiła się także do specjalistycznych zadań poszczególnych wydziałów Straży Miejskiej Miasta Krakowa. Badani z dumą wskazywali na pozytywny wpływ **straży miejskiej na ochronę środowiska lub opiekę nad dzikimi zwierzętami:**

Najprostszy przykład, kiedy ludzie mają nielegalne odfekoty nieczystości, nieszczelne zbiorniki na nieczystości ciekłe i to płynie do rzeki, to może skutkować skażeniem środowiska. Jeżeli to się uda wyeliminować, takie najprostsze sprawy (respondent M).

Jeżeli udaje się usunąć kolejny kłopotliwy piec z naszą pomocą, kiedy udaje się pomóc osobie, która samodzielnie nie potrafiła załatwić formalności za pośrednictwem MOPS-u (respondent M).

Jedną z fajniejszych historii to było to, jak udało się z wyrzuconych śmieci wyłapać kilka osób po adresach i ukarać za to, co zrobili. [...] Potem wieść we wsi się rozniosła i myślę, że ludzi to powstrzyma przed takim zachowaniem (respondent Q).

Ostatnio tabędź zablokował torowisko na Moście Kotlarskim. Stanął przed tramwajem z ludźmi w środku. Nie mogli przejechać, więc zadzwoniono po nas i przyjechaliśmy. Złapałem tego tabędzia i raz, że odblokowaliśmy ruch, a dwa uratowaliśmy go, że nie wyszedł na jezdnię i nie zginął (respondent K).

MŁODZIEŻ

Z kolei praca profilaktyczna była często źródłem satysfakcji z **budowania silnych więzi ze społecznością lokalną** i bycia ważnymi osobami dla dzieci i młodzieży:

Saty.fak.ję.dje uychowywanie młodzieży, praca z młodymi ludźmi. Te relacje, które się tworzą, potem się pozna je te twarze na ulicach, są rozmowy z ludźmi. [...] Przykład z ostatniej niedzieli. Chł.piec, do którego przychodziłem na zejścia do liceum, dużo takich osób jest. Kiedyś w ogóle, pamiętam jak dziś, wchodzę raz na zejścia, chl.pak wstę.je i przywitał mnie na cały głos: No pięknie! Ja już pana 18. raz widzę! Wrac.jąc do tego chl.paka, to zostałem zaproszony na ślub, nie wesele, ale na ślub właśnie takiego jednego chl.paka, z t.j młodzieży, z którą miałem okaz.ję pracować (respondent A).

Praca z dziećmi jest ni.jwiększą saty.fak.ją, relacje, jakie się zawiązu.ją między strażnikami a ni.jmłodszymi. [...] Bardzo saty.fak.joni.jące jest to, że dzieci nas zapamiętują, pytają o nas, kiedy przyjdziemy. Miałam zaproszenie na urodziny do dzieci. Dzieci szybko skraca.ją dystans. Jak wchodzimy, to jest „Pan” i „Pani”, a jak uychodzimy to już „ciocia”, „w.jek” (respondent C).

NEGATYWNE HISTORIE

Zdecydowana większość „negatywnych historii” związana jest z **nieprzychylnym odbiorem społecznym pracy straży miejskiej** oraz z nieprzyjemnymi interakcjami z mieszkańcami.

Negatywny odbiór mieszkańców, negatywne reakcje ludzi to ni.jwiększy problem. Agre.ja (respondent B).

Utarczka z ludźmi jest najbardziej uprzykrzająca (respondent L). Największym problemem jest nastawienie opinii publicznej do straży miejskiej jako jednostki, nie tylko tutaj w Krakowie, ale ogólnie w całej Polsce. Była ta sprawa z radarami, to uderzyło bardzo w nas. My nigdy nie korzystaliśmy z tego rozwiązania, a przypięto nam tatę tych, którzy tylko próbują zasilić budżet miasta w oparciu o mandaty z fotoradarów. To jest przykre i to jeszcze będzie pokutować (respondent J).

Takich sytuacji jest niedużo, ale zdarza się, że osoby, które przechodzą obok, kiedy interweniujemy, to komentują, obrażają, jakieś nieprzyjemne komentarze. Nie jest tego dużo, ale czasem się zdarza. To jest irytujące, bo ja nie podaję do takiej osoby żadnej interwencji, a ona z daleka komentuje (respondent E).

Nastawienie społeczeństwa jest problemem, jest uciążliwe, to frustruje. [...] To nastawienie społeczeństwa do nas, że ciągle mandaty i mandaty jest uciążliwe. Po prostu każdy ma swoją pracę, my mamy taką. Nie w wszystkich można pouczyć. Jeżeli ktoś przewinął, to powinien ponieść konsekwencje (respondent S).

Zdarza się naruszenie nietykalności, wyzwiska. Rosnąca agresja, arogancja, brak poszanowania prawa (respondent K).

Podjęcie społeczeństwa do straży miejskiej jest uciążliwe. Negatywne nastawienie sprawia przykrości (respondent G).

Najtrudniej rozmawia się z ludźmi. Do ludzi nie dociera krytyka, myśl, że mogli zrobić coś niewłaściwie. Reagują emocjonalnie, mówią, że jesteśmy niepotrzebni, równocześnie nie zdając sobie sprawy, że gdyby nie my, to nie byłoby tego ładu, tego porządku (respondent D).

STRAŻ MIEJSKA DZISIAJ – ROLA I ZADANIA

Jednym z centralnych zagadnień poruszanych z badanymi strażnikami miejskimi była **rola, jaką pełni straż miejska.**

DO SPRAW DROBNYCH...

Punktem odniesienia **do roli straży miejskiej była Policja** – jako formacja, w której uprawnieniach są również zadania realizowane przez straż miejską. Badani najczęściej wskazywali, że rolą straży miejskiej jest zajmowanie się sprawami „mniejszej wagi” – w przeciwieństwie do „poważniejszych spraw”, którymi zajmuje się Policja.

Zajmujemy się tymi, powiedzmy, pierdotami po to, żeby Polija mogła zająć się przestępstwami. My odciążamy Poliję (respondent D).

Zajmujemy się uciążliwościami mniejszej wagi, nie są to przestępstwa, ale sprawy drobniejsze, którymi Polija mogłaby nie mieć czasu się zająć, a my je przyjmujemy. Uzupełniamy się. Mówiąc obrazowo, jeżeli mucha bzyczy cały czas za uchem, to również potrafi zirytować. Czasem jakieś chłystki, zakłócanie porządku, to drobne sprawy, ale przeszkadzające mieszkańcom, i od tego jesteśmy my, podobnie, jak od spraw parkingowych (respondent R).

Słyszysz się od zgłaszających, że zgłaszali pewne sprawy na Poliję, a tam u prost wskazuje, że oni nie zajmują się takimi rzeczami i żeby z tym dzwonić na straż miejską, co oczywiście jest kłamstwem, bo ich zakres obowiązków obejmuje nasze, natomiast zrzucają na nas te sprawy, tak aby mieli więcej czasu na zajmowanie się przestępstwami (respondent F).

Jesteśmy od takich mniejszych spraw, Polija zajmuje się tymi poważnymi sprawami. Ludzie oczekują od nas pomocy, dzwonią, czasem to nie są nawet nasze bezpośrednie kompetencje. Sprawy administracyjne, jakies formalne, przyjeżdżamy, pomagamy, składamy dokumentację, pomagamy wypełnić dokumentację (respondent M).

Polija jest od poważniejszych spraw niż my. Na przykład interwencje domowe, których my nie podejmujemy. My się zajmujemy wykroczeniami a Polija przestępstwami i wykroczeniami. Ten układ jest pomocny dla Poliji (respondent E).

Straż miejska jest od wykroczeń, takich małych dokuczliwych spraw. Ktoś pali na przystanku, takie rzeczy... Polija wielu spraw nie chce robić (respondent H).

My zostaliśmy powołani, żeby pilnować spokoju i porządku (respondent N).

Każdy poliujant powie, że straż miejska jest potrzebna. My ich odciążamy z zadań, z pracy. [...] Poliujanci to dostrzegają (respondent C).

Jest wiele rzeczy, których nie widać, a to my jesteśmy za nie odpowiedzialni (respondent I).

... O OGROMNYM ZNACZENIU

Jednocześnie strażnicy wskazują, że te „drobne sprawy” składają się **na ogół porządku publicznego w mieście, za który czują się odpowiedzialni.**

Straż miejska pomaga utrzymywać porządek w mieście, realizuje i wspiera w realizacji zadań Poluję, która nie byłaby w stanie zabezpieczyć całości powierzonych zadań. Odciąża ją (respondent T).

Bez straży miejskiej wszystko by stanęło. Zmieniały się też sytuacja z nietrzeźwymi. Teraz Poluja nas prosi o przewóz (respondent G).

Jeżeli nas zabraknie, to zacznie się większa samowolka (respondent K).

Bez nas byłby większy chaos, bałagan. To wszystko by się mogło przytkać od natłoku samochodów (respondent R).

Gdyby zlikwidowano straż, to rozlały się handel na ulice [...]. Kwestia spalania – kto by się tym zajmował? W zimie – kto by kontrolował kwestie usuwania śniegu przed posesjami? Raczaj Poluja by za tym nie poszła (respondent T).

Mieszkańcy mają takie postrzeżenie, że Poluja goni przestępców, robi coś poważniejszego, a my często realizujemy to, co bezpośrednio dotyczy mieszkańców, właścicieli nieruchomości. Nie usunęłeś śniegu, nie poprzętałeś, masz brudną działkę. Na dłuższą metę nie wiem, czy mieszkańcy byłoby szczęśliwi, gdyby nie było straży (respondent T).

Bez straży miejskiej wróciłby handel na ulice, byłoby więcej nieużytków, byłby ogólnie większy nieporządek. Poluja by nie realizowała interwencji statycznych (identyfikator) (notatka) (respondent T).

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA PRZESTRZEŃ MIEJSKĄ

Strażnicy często podkreślają swoją służebną rolę wobec miasta i jego mieszkańców. Obecność straży miejskiej w strukturach miejskich, egzekwowanie prawa lokalnego **wzmacnia ich poczucie odpowiedzialności za przestrzeń miejską.**

Straż służy miastu, miasto ma pewne programy i my w większości się tym zajmujemy. My podlegamy pod miasto (respondent S).

Straż miejska jest po to, aby mieszkańcy mogli żyć w czystym i bezpiecznym mieście, w którym osoby bezdomne będą zapiekiwane, gdzie nie ma bezdomnych zwierząt, gdzie ludzie nie palą w piecach mimo zakazów, żeby nietrzeźwi nie leżeli na chodnikach (respondent B).

Kiedy wstępowałem do służby, to był jeszcze czas dozorców, oni zamiatali te ulice, ale śmieci było mnóstwo. Chciałem, żeby coś w tym zakresie się zmieniło i udało się. Sytuacja z biegiem czasu poprawiła się, dzięki naszym wysiłkom, ale także dzięki pracy MPO czy też dzięki Wydziałowi Kształtowania Środowiska [Urzędu Miasta Krakowa] (respondent J).

Respondenci zwracają też uwagę, że istotnym wyzwaniem w ich pracy jest **godzenie zróżnicowanych potrzeb mieszkańców** oraz – co za tym idzie – **łagodzenie konfliktów w społeczności lokalnej.**

Podjmujemy też wiele interwencji do rowerzystów. Na przykład jest chodnik, jest pas zieleni i jest droga rowerowa wyznaczona na jezdni, jako typowa droga rowerowa. A ludzie jeżdżą po chodniku, piesi zgłaszają, że jeżdżą, a jak zatrzymamy takiego rowerzystę, to krzyczy na nas, drze się, ma pretensje, że się czepiam. Jest droga rowerowa, to on, że się boi jechać drogą rowerową. Tu się rodzi mały konflikt. Wtedy piesi są nam wdzięczni, a rowerzyści są negatywnie nastawieni. W drugą stronę tak samo, piesi wchodzi na drogę rowerową, to rowerzyści mają pretensje, że nic nie robimy, a piesi, że się czepiamy. Nie ma jak wszystkim dogodzić (respondent S).

GORSZA POLICJA

Badani mierzą się z wizerunkiem straży miejskiej jako „gorszej Policji”. Wynika to często z mniejszego zakresu kompetencji straży miejskiej i **niemożności zakończenia własnych interwencji bez pomocy innych służb**.

Poliji często się nie chce, a my zawsze będziemy gonić za Poliją, żeby pokazać, że my potrafiemy, że my też możemy. Straż miejska jest trochę jak młodszy brat. Zawsze będzie chciał dorównać temu starszemu (respondent C).

Takie przekonanie, że jesteśmy gorszą Poliją, jest. Niektórych interwencji nie możemy dokończyć, musimy wzywać Poliją. Nadal nie jesteśmy w stanie zrealizować pewnych interwencji, które Polija od kupa jest w stanie załatwić. Na przykład jak ktoś nie ma prawa jazdy, to też musieliśmy wzywać Poliją, żeby nam to sprawdzili, teraz mamy dostęp do bazy CEPiK i możemy to sprawdzić, ale wcześniej to śmiesznie wyglądało, że straż podejmuje interwencję, a potem jeszcze trzeba ścigać na miejsce Poliją. Nie dziwię się, że takie jest przekonanie, bo nie mamy tylu uprawnień co Polija, czasem musimy korzystać z ich pomocy (respondent T).

Czasem to jest żenujące, że coś rozpoczynamy i musimy wzywać inne służby, to często są jakieś pierdoły (respondent P).

Jednocześnie strażnicy wskazują, że w obszarach związanych z prawem lokalnym **posiadają większą wiedzę niż policjanci**.

Często strażnicy mają większą wiedzę z danj dziedziny od poliujantów, którzy de facto powinni mieć taką samą wiedzę albo nawet większą. Często jest tak, że poliujanci pytają nas o to, jak zrobić, np. jeżeli chodzi o prawa lokalne, prawa dotyczące parku kulturowego. Często my uczymy poliujantów (respondent O).

Współpracujemy z Poliją. Ich zakres obowiązków jest większy niż nasz. Jesteśmy narażeni na spienie, bo Polija zawsze będzie, a straż zawsze może zostać zlikwidowana. Jesteśmy pod ciągłą presją, społeczeństwo

bardziej na nas patrzy, naciska na nas i więcej od nas wymaga. Jesteśmy bardziej uyszkoleni, mamy większą wiedzę i wynika to z faktu, że jeżeli oni nie będą tego wiedzieć, to nic się nie stanie, a my od razu zostaniemy oskarżeni o brak wiedzy, brak zaangażowania (respondent D).

ZAKRES KOMPETENCJI STRAŻY MIEJSKIEJ

Wyraźnym źródłem dyskomfortu w codziennej pracy strażników **jest rozbieżność między zadaniami straży miejskiej a jej kompetencjami**. Dotyczą one przede wszystkim nowych zadań straży miejskiej związanych z ruchem drogowym.

Czasami to, że mamy ograniczone możliwości realizowania interwencji. Żadna służba mundurowa nie może wziąć bezdomnego i gdzieś uwywiezić, spowodować, żeby nie wracał. Ludzie mają do nas pretenje, że jesteśmy nieskuteczni, ale to nie wynika z tego, że nie chcemy nic zrobić, tylko na tyle pozwalają nam przepisy (respondent T).

Zdarzało się, że zatrzymywaliśmy kierującego pojazdem i nie byliśmy w stanie dokończyć interwencji, bo brakowało nam uprawnień. Na przykład nie byliśmy w stanie sprawdzić, czy ktoś ma zatrzymane prawo jazdy (respondent B).

Część przepisów jest kuriozalnych. Stoimy na drodze jednokierunkowej, pod prąd nam ujeżdża samochód i nic nie możemy z tym zrobić (respondent P).

Jest takie przekonanie, bierze się to z tego, że podejmujemy jakąś interwencję, musimy wzywać inną służbę i wtedy pojawia się pytanie: A co nie umiecie tego sami zrobić? No umiemy, tylko przepisy nas nie puszczają (respondent O).

Ludzie zwracają się do nas: „Łapcie dziki!”, no dobrze, ale my nie mamy takich kompetencji. Co mamy z tym dzikiem zrobić? Oddajemy go innym organom. Ludzie nie wiedzą, do czego jesteśmy (respondent J).

Przeszkadza mi to, że nie mam niektórych kompetencji. Mogliby nam dać uprawnienia do zatrzymywania, np. co do pewnych znaków.

Widzę, np. osobę ujeżdżającą pod znak „zakaz ujazdu” i nic z tym nie mogę zrobić. Mogę zatrzymać osobę, która łamie przepisy z zakazu ruchu, ale czasem np. widzi się osobę przejeżdżającą na czerwonym świetle – stwarza zagrożenie i nie mogę nic zrobić (respondent D).

Albo ustawodawca powinien poszerzyć uprawnienia, albo zawęzić w taki sposób, żeby nie było już sytuacji, że możemy zacząć, a nie możemy skończyć. Dawanie takie po trochu do niczego nie prowadzi. Ostatnio weszły nam uprawnienia dotyczące ważenia pojazdów – ani nie mamy sprzętu do tego, ani umiejętności, ani kompetencji do zatrzymywania pojazdów. W ogóle nie występuje potrzeba ważenia, a z drugiej strony nie mamy kompetencji do zatrzymania pojazdu przy zakazie ujazdu (respondent O).

Są pewne aspekty, które wymagają zmiany. Na przykład jedzie Pan i rozmawia przez telefon, ja nie mogę Pana zatrzymać. Robimy coś i czasem musimy przekazać. Nie mamy, jak dokończyć interwencji. Uprawnienia nie pozwalają (respondent I).

NIEJASNOŚĆ PRAWA

Jednocześnie strażnicy zwracają uwagę na trudności w egzekwowaniu **zmieniającego się i często niejasnego prawa**.

Początkowo ogrom przepisów sprawiał trudności (respondent M).

Trudnością jest sam system prawny, w którym wiele zależy od interpretacji. [...] Sam system prawny nie ułatwia strażnikom w rejonie i szkoleniowcom również. Wymaga się odpowiedzi na pewne pytania, a one nie są jednoznaczne. Strażnik jest pozostawiony sam sobie w rejonie (respondent O).

Jest duży nieład w przepisach, nikt nie patrzy na to całościowo, czy to ma jakiś sens. Nikt się nie zastanawia, jak to w praktyce uykonać. Jak straż miejska ma ważyć pojazdy, skoro nie ma prawa do zatrzymywania pojazdów (respondent Q)?

Na gorsze na pewno zmieniło się to wrzucanie przez rządzących strzępkowych fragmentów ustaw i przepisów, które w żaden sposób się nie kładą i takie to jest wszystko niepełne, trudno się w tym zorientować.

Do czego mamy, do czego nie mamy uprawnień (respondent Q).

Teraz to jest tak, że na ośprawie leży wydruk przepisów, musimy się z nimi zapoznać. A przecież ile osób, tyle interpretacji. Z tego trzeba się szkolić, jakby ktoś przyszedł, wytłumaczyć. Siedzimy we własnym gronie, czytamy, dyskutujemy, a rodzą się pytania i nie ma kto odpowiedzieć (respondent N).

Teraz jest tak, że wchodzi jakaś ustawa i sami musimy doczytać, żeby nie wyjść na głupka w terenie. Często jest już po fakcie, my się dowiadujemy ostatni, a powinniśmy się dowiadywać pierwsi (respondent G).

ZMIANY

Strażnicy z dłuższym stażem pracy mieli okazję obserwować, jak **zmieniała się straż miejska** od momentu jej powstania.

MUNDUR I RADIOWÓZ

Wyraźnie pozytywną zmianą, według strażników, była zmiana mundurów oraz powiększenie się floty samochodowej, które wpłynęły **praktycznie** na pracę strażnika (poruszanie się po mieście) oraz **symbolicznie** (atrybuty zbliżające straż do służby mundurowej).

Kiedy się przyjmowałem, to nikt nie wiedział, co to jest. Ta forma, ja dopiero się tworzyła. Jakies pseudomundury na początku, było całkiem inaczej. Teraz jest już wszystko uregulowane, wtedy tak nie było (respondent T).

Zmieniły się też mundury, wcześniej wyglądaliśmy jak listonosze, bardziej urzędnicze były, a tutaj trzeba podjąć do kogoś na ulicy – to

takie niedopasowane było. Teraz mamy moro, te mundury poszły do przodu (respondent T).

Przed wszystkim poprawiła się flota samochodów. To jest zauważalne. To duża zmiana (respondent R).

Na lepsze zmieniło się wynagrodzenie (wymaga dalszej poprawy), mundury (są bardziej funkcjonalne), technologia (wszystko cyfrowe), flota pojazdów (notatka badacza) (respondent T).

Jak przyszedłam do pracy, to było na Krowodrzy. Były dwa samochody, szczytem marzeń dla młodego funkcjonariusza to było pojeździć samochodem, zwłaszcza w zimie (respondent M).

Kiedyś radiowóz to widziałem raz na jakiś czas. Teraz tych radiowozów jest dużo (respondent P).

Samo umundurowanie się zmieniło, były spodnie w kant, pod krawatem, fajtynie to wyglądało, ale było niepraktyczne. Często mamy zgłoszenia do osób nietrzeźwych i ciężko się to robiło w tamtych mundurach (respondent P).

Zmiana samochodów. Kiedyś myśleliśmy, że będziemy musieli na butach chodzić. Teraz ten tabor jest nowoczesny. Środki przymusu, dostaliśmy tasery, one nie raz odnoszą niesamowity efekt, jak się wyciągnie taser, rzadko kto wtedy podskakuje (respondent T).

PRAWO

Strażnicy docenili też **wprowadzane stopniowo przepisy, które ukonstytuowały nową formację** jako formację mundurową (status funkcjonariusza, zakres zadań, ustawa).

Wiele się zmieniło, przede wszystkim powstały przepisy, które uregulowały nasze zadania, to, czym się zajmujemy (respondent T).

Przez 30 lat to wiele zmieniło się w tej kwestii. Na początku to był taki dziwny twór, na początku mówiło się nawet „pieski Męchrowskiego”, że ma swoją służbę i sobie ją tam wypuszcza. To się zmieniło, straż działa na podstawie ustawy i w granicach prawa (respondent H).

Poważanie, bo nie wiem, czy możemy mówić o szacunku, to wzięto się od czasu, kiedy nadano nam status funkcjonariusza. To trochę ludzi przyhamowało. Strażnicy też mi ją tę świadomość, że nie są już urzędnikami w mundurze, tylko są funkcjonariuszami i pewne prawa im się należą (respondent H).

LEPSZE RELACJE Z MIESZKAŃCAMI

Badani zauważali również, że pomimo tego, że **relacje z mieszkańcami** wciąż bywają problematyczne, to **z biegiem lat zmieniają się one na lepsze**.

Te relacje się zmieniają, z roku na rok na plus. Mieszkańcy widzą, że działamy. Jest o wiele mniej tych kominów, z których leci dym i to jest efekt naszej pracy. Dużo tematów udało się załatwić. Myślę, że z roku na rok ten odbiór mieszkańców jest lepszy (respondent T).

Przestali na nas patrzeć jak na takich wrogów, którzy kłaniają się, tylko żeby wyciągnąć od nich pieniądze. Teraz jest tego mniej. Nie wieszają tych psów na nas, za to, że oni robią coś źle (respondent Q). Stajemy się bardziej otwarci, dajemy się poznać. Dziesięć lat temu mieszkańcy nie wiedzieli, kto to jest strażnik miejski, przynajmniej większość, która nie została ukarana (respondent B).

Oczywiście są też osoby niezadowolone, te, które nie rozumieją naszej pracy, nie do końca znają zakres naszych obowiązków i kompetencji. Te osoby gdzieś coś usłyszały, coś wiedzą, ale nie do końca znają szczegóły tej pracy (respondent J).

Więcej jest osób, które pozytywnie nas oceniają lub zmieniają nastawienie, jak sami potrzebują pomocy. Są osoby oczywiście, którym wszystko nie pasuje, ale generalnie jest pozytywne nastawienie (respondent L).

W przekonaniu badanych jest to związane z **coraz większą świadomością mieszkańców** odnośnie do straży miejskiej oraz skuteczności jej działań. Strażnicy zauważają to, jak zmieniło się społeczeństwo – dostępność technologii, mediów

społecznościowych sprawia, że ich praca poddawana jest **większej kontroli społecznej**.

Niechęć części osób, szczególnie młodych, którzy uważają służbę mundurowe za zło konieczne. Ludzie robią zdjęcia strażnikom, kręcą ich na wideo (respondent I).

DOSTĘP DO INFORMACJI

Respondenci wskazywali na to, że poprawiła się dostępność do aktów prawnych **ułatwiająca ich działania**.

To, co się zmieniło to przede wszystkim dostępność do aktów prawnych. Teraz in forma ja jest dostępna wszędzie, kiedyś było o wiele trudniej dotrzeć do potrzebnych materiałów (respondent F).

KIERUNEK ROZWOJU STRAŻY MIEJSKIEJ

Rozszerzający się zakres zadań straży miejskiej oraz brak niektórych kompetencji do ich pełnej realizacji, **skłania strażników do kontemplacji dwóch kierunków dalszego rozwoju straży miejskiej** – dalszego rozszerzania zakresu kompetencji tej formacji i zmierzania w kierunku „policji municypalnej” lub większej specjalizacji w kierunku „mobilnego urzędu”.

POLICJA MUNICYPALNA

Sugestie co do tego, że straż miejska powinna stać się policją municypalną często związane były z rozszerzeniem możliwości stosowania **środków przymusu bezpośredniego oraz posiadania broni palnej**.

Straż miejska powinna być policją lokalną tak jak w krajach południa Europy. Ostatecznie to obowiązki strażnika niewiele się różnią od

obowiązków Policji. To jest porównywalne. Policja może interweniować do przestępstw (respondent H).

Ostatnio na naszym Facebooku pisano, że do strażników ktoś strzelał z broni srutowej. Uważam, że powinniśmy mieć broń. W momencie, kiedy wyciągał tę broń, to nikt nie wie, czy to jest ASG, czy coś innego. Pistolety wyglądają bardzo podobnie (respondent H).

Pod względem zabezpieczenia to może powinna to być nawet broń? Może powinni z nas zrobić policję miejską, a nie tylko straż miejską. Wiązałyby się to na pewno z dodatkowym szkoleniem, testami, cpiną psychologa, ale wydaje się, że ludzie miałyby też większy szacunek. Nawet wczoraj miałam sytuację, że Słowak do mnie podszedł i załtytał mnie, gdzie mamy broń i powiedział, że gąbły zobaczył broń, to poczułby respekt (respondent G).

Straż mogłaby zostać przemianowana na policję muniypalną. To wymagałyby ustawy, ale co by nam doszło? Tylko przestępstwa i broń. Z wykroczeń jesteśmy dobrze przygotowani. Byłyby badania, których teraz nie przechodzimy, natomiast powinno to być dalej na utrzymaniu gminy, [...] działania bardziej lokalne. Tak to mogłoby wyglądać. Cały wachlarz ruchu drogowego plus drobne przestępstwa. Dostęp do bazy osób poszukiwanych, czego aktualnie nie mamy (respondent P).

Jednocześnie, jak zauważył jeden z respondentów, takie zabiegi **zwiększałyby odpowiedzialność straży miejskiej.**

Rozszerzenie zadań, ale i kompetencji, to nie tylko przywileje z tego płynące, to przede wszystkim odpowiedzialność i to trzeba mieć na uwadze. O tym się zapomina, ale więcej zadań to większa odpowiedzialność (respondent J).

MOBILNY URZĘDNIK

Alternatywnie, część badanych sugerowała ograniczenie zakresu zadań straży miejskiej w zakresie ruchu drogowego czy ogólnego bezpieczeństwa na rzecz Policji

i większą specjalizację straży miejskiej w kierunku formacji skoncentrowanej na egzekwowaniu prawa lokalnego.

Powinniśmy iść bardziej w stronę mobilnego urzędu gminnego. Na przykładzie wycinki drzew. Nie zajmujemy się tym bezpośrednio, ale jesteśmy tam wysyłani, bo jesteśmy w stanie tam dotrzeć w miarę szybko, a urzędnik, który powinien się tym zająć, ma problem, żeby tam dojechać. Może dotrzeć tam za 2–3 godziny albo za kilka dni, ale być może nikogo już tam nie zastanie i może nie dowiedzieć się już nic więcej (respondent Q).

Ludzie nas postrzegają jak taką poliję lokalną, a my jesteśmy popychani bardziej w stronę urzędu. Jesteśmy urzędnikami, a widzą te interwencje, bardziej związane z uspokajaniem jakichś grup (respondent Q).

Często na nas cedowane jest zadanie związane z przewożeniem osób nietrzeźwych, czy zajęcie się bezdomnymi. Teraz również bardzo dobrze działa referat ekologiczny, mają dużo zgłoszeń dotyczących dzikich wysypisk. Powinniśmy iść w tym kierunku specjalizacji straży miejskiej, bo to się sprawdza (respondent O).

Straż miejska powinna być od kurzu na podwórzu. Powinniśmy się zajmować czystością. Niech od drogówki będzie Poliija, ale ich też brakuje, więc musimy się tym zajmować. My nie jesteśmy od bezpieczeństwa (respondent I).

STRAŻNIK MIEJSKI

W trakcie wywiadów poruszane były zagadnienia związane **z rolą i wizerunkiem samego strażnika miejskiego**. W niektórych przypadkach trudno rozdzielić zagadnienia tożsamości całej formacji oraz samego strażnika miejskiego – są one ze sobą nierozdzielnie związane. Dlatego wyniki w tej części dotyczą głównie **etosu pracy strażnika miejskiego i warunków jego pracy**.

WYZWANIA STRAŻNIKA MIEJSKIEGO

STRAŻNICY OD BLOKADY I BABCI Z PIETRUSZKĄ

Istotną bolączką w pracy strażnika miejskiego jest jego negatywny wizerunek. Respondenci wspominali, że negatywny **stereotyp strażnika tworzą interwencje spotykające się z największym oporem społeczności lokalnej** – blokady samochodowe oraz kontrola legalności handlu.

Oczywiście jest taki stereotyp. My jesteśmy od blokad, od babci z pietruszką, gonimy te biedne, starsze panie, które wyszły sobie dorobić do emerytury. Jest taki ogólny wizerunek, chociaż mam wrażenie, że to też się zmienia z biegiem czasu. Jest Wydział Profilaktyki, oni pracują bardziej z dziećmi i młodzieżą, ale jeszcze do starszych jakby to dotarło (respondent M).

Przyjęło się, że straż goni tylko babcie z pietruszką i patrzą na nas, że my jesteśmy źli, niepotrzebni. To się tak przyjęło. Przez to czasami jest ciężko (respondent G).

Postrzeganie nas przez społeczeństwo się zmieniło. Dalej patrzą na nas przez pryzmat tej nieszczęsnej babci z pietruszką, a to są nasze obowiązki. Zjmowanie się handlem ulicznym, handlem okrężnym, handlem nielegalnym. Druga sprawa to te nieszczęsne blokady. To jest uciążliwe, jakby nie patrzeć, ale takie mamy zadania. To są pierdoły, ale od tego jesteśmy (respondent P).

Każdy patrzy na straż przez pryzmat założonej blokady i babci z pietruszką, którą się niby czepiamy (respondent I).

Badani wiążą ten stereotyp z **brakiem autorytetu wśród mieszkańców**.

Uważam, że staż mijska nie ma w ogóle autorytetu w społeczeństwie, a jakby miała większy, to wtedy nie trzeba byłoby dawać mandatów, wtedy pouczenie by wystarczyło. Mandaty nie pomagają nam w wizerunku, ale są konieczne (respondent C).

NISKIE ZAROBKI, NIEJASNA ŚCIEŻKA AWANSU

Kwestie zarobków oraz ścieżki awansów są jednym z bardziej deprymujących aspektów pracy w straży miejskiej. Strażnicy mają poczucie, że **zarobki nie odzwierciedlają trudu ich pracy**.

Ta praca nie jest dla każdego, ta praca nie przynosi wielkich pieniędzy.

To za jęcia dla osób, które chcą to robić (respondent D).

Zarobki to jest bolączka, z tego powodu wybratabym inaczej. Ja się tutaj dobrze czuję, mam fajny zespół, ale kwestie finansowe dają powody do zastanowienia (respondent N).

Największą bolączką tej instytucji jest wynagrodzenie. Ostatecznie sprowadza się to do pieniędzy. Pracujemy dla satysfakcji, ale żeby godnie żyć, chcielibyśmy godnie zarabiać (respondent N).

EMOCJE

Badani zwracają też uwagę **na długofalowe skutki interwencji związanych z mieszkańcami, mające wpływ na ich dobrostan psychiczny**.

Praca z ludźmi, raz jest fajnie, raz jest niżej. W moim przypadku jest to jakieś obciążenie psychiczne. Czasem coś się wydarzyło i człowiek się łapie na tym, że nie jest tak stabilny, jak przed tą pracą. Te sytuacje na ulicy. To się zbiera, zbiera, człowiek nie zwraca na to uwagi, a potem to gdzieś wyłazi (respondent Q).

Kiedyś wydawało mi się, że to, że ktoś się ze mną kłóci, dyskutuje, że to nie ma znaczenia i że to po mnie spływa, ale jednak czuję, że po pierwszym czasie jestem tym zmęczona, że ktoś dyskutuje, że ktoś ma pretensje (respondent D).

Różni są strażnicy, ta praca na ulicy, może się wydawać, że nie wpływa na osobę, ale to zawsze zostaje. Sytuacje stresowe, praca z osobami pod wpływem alkoholu, narkotyków, także ratowanie życia innym, to jest coś, co zostaje i potem odbija się. Ludzie się zmieniają z biegiem czasu (respondent J).

EMERYTURA

Następną bolączką pracy strażnika miejskiego jest fakt, że strażnik miejski **nie posiada uposażeń i przywilejów właściwych dla pozostałych służb mundurowych**. Szczególnie badanych niepokoi wizja braku wcześniejszej emerytury i perspektywa pracy „na ulicy” w późnym wieku.

Nie mamy wcześniejszych emerytur i to mogłoby się zmienić, ponieważ wykonujemy podobną pracę jak Polija i mamy podobny zakres obowiązków, oczywiście troszeczkę mniejszy, ale jadąc na interwencję, nigdy nie wiem, kogo tam spotkam (respondent D).

Naszą bolączką jest to, że nie jesteśmy traktowani jak pozostałe służby mundurowe, nie mamy tych świadczeń, które oni mają. Kiedyś była o to walka, były spotkania w ministerstwie, ale nic z tego nie wyszło (respondent T).

Coś, co nie zmienia się na lepsze, to kwestie naszych emerytur. Pracę mamy przynajmniej częściowo podobną do Poliji. Kontakt z ludźmi jest pewną dawką stresu. Nie ma możliwości zapewnienia wszystkim do 65 roku życia stanowisk stacjonarnych. Nie ma też takiej rotacji. 60-latek na ulicy? Trudno sobie wyobrazić, żeby w tym wieku być w pełni sprawnym fizycznie do pojęcia wszystkich czynności (respondent M). My nie mamy wcześniejszych emerytur, a jest to potrzebne. Wykonujemy taką samą bądź trudniejszą pracę niż niektórzy poliujanci, a jesteśmy odrzucani pod względem tych spraw emerytalnych, więc to powinno się zmienić (respondent S).

W Poliji lepsze są świadczenia emerytalne i to powinno się zmienić w straży, żeby nie było tak, że 64-letni funkcjonariusz biega za młodymi po ulicy (respondent K).

Osoby będące już w pewnym wieku powinny mieć zapewnione funkcje biurowe, a nie pracować na ulicy. To jest niebezpieczne dla nich, ale także dla ich partnera (respondent D).

Część badanych wskazywała, że brak wcześniejszych emerytur jest powodem, dla których strażnicy miejscy **przenoszą się do innych służb mundurowych**, a w konsekwencji, jest to przyczyna drenażu doświadczonych funkcjonariuszy.

IDEALNY STRAŻNIK MIEJSKI

Badani byli proszeni o to, żeby scharakteryzowali idealnego strażnika miejskiego.

WYROZUMIAŁOŚĆ

Jedną z częściej wskazywanych cech idealnego strażnika są umiejętności społeczne – **umiejętność rozmowy, wczucia się w sytuację mieszkańca oraz wyrozumiałość.**

Powinniśmy wykazywać służebną rolę, a nie tylko tę restrykcyjną (respondent C).

Strażnik musi charakteryzować się umiejętnością rozmowy (respondent F).

W nocy patrolowaliśmy miasto i zauważyliśmy, że mężczyzna ciągnie kobietę po chodniku. Podeszliśmy do niego i skończyło się prawie szarpaniną. Potem się okazało, że to był mąż z żoną i wyszli na miasto pierwszy raz od tragicznej śmierci syna. To całe zachowanie, tę sytuację, trzeba było sobie poukładać, zrozumieć, z czego to wynika. Ten facet nie wiedział, co robi, był trochę taki oszołomiony (respondent Q).

Musi być przede wszystkim komunikatywny, bo rozmowa z ludźmi jest przeróżna. Inaczej się rozmawia z osobą wykształconą, a inaczej się rozmawia z osobą kompletnie niewykształconą (respondent Q).

Cechy idealnego strażnika miejskiego: odporny psychicznie, potrafi rozmawiać, ma wyczucie, nie powinien być agresywny, nie może być nerwowy (respondent I).

Jak wskazują badani, niejednokrotnie rolą strażnika miejskiego jest **zarządzanie emocjami osób, z którymi się spotykają w swojej codziennej pracy.**

ASERTYWNOŚĆ

Jednocześnie, idealny strażnik według badanych, musi wykazywać się **asertywnością i odpornością** w sytuacjach konfliktowych.

Zdarzają się sytuacje, kiedy ktoś mi mówi, że odbieram jego dzieciom obiad tego dnia. To taka gra na emocjach. Odpowiadam, że to nie ja odbieram obiad, tylko Pan czy Pani, popełniając wykroczenie (respondent D).

Każdy z referatów ma innego idealnego strażnika. Jeżeli chodzi o ekologię, to cierpliwość, odporność na stres, bezstronność. Nie można brać do siebie za wiele (respondent M).

Podłożem do karania nie może być saty. fackja własna, tylko potrzeba społeczna. Powinniśmy być asertywni, stanowczy, ale jednocześnie pozytywnie nastawieni (respondent B).

Idealny strażnik miejski nie powinien mieć kompleksów, przez które czasem mógłby się wyżywać na obywatelach. Zdarzają się osoby, które poczują władzę, rośnie im ego i wykorzystują to. Takie sytuacje nie powinny mieć miejsca (respondent R).

KOMPETENCJE

Badani wymagają od strażnika miejskiego kompetencji, a w szczególności – **dobrej znajomości prawa oraz technik i taktyk interwencyjnych**.

Strażnik powinien być kompetentny, znać przepisy prawa, techniki i taktyki interwencji, wiedzieć jaki środek zastosować w danej sytuacji, bo nie ma nic gorszego, jak podjąć się interwencji, zaczyna się jakaś szarpanina, a jemu pałka wypada albo mu ją zabierają. Internet pokazuje multum sytuacji, w których to kilku funkcjonariuszy nie może sobie poradzić z jednym człowiekiem (respondent T).

WIZERUNEK

Według badanych, strażnik powinien charakteryzować się **nienaganną prezencją oraz wysportowaną sylwetką.**

To powinny być osoby, które także są wizerunkiem firmy, pod względem wystawiania się, ale także posturą, sportowo, żeby prezentowali się w odpowiedni sposób (respondent D).

Zdarzają się strażnicy otyli, wielki brzuch. To nie jest fajne, w końcu jesteśmy wizytówką miasta, powinniśmy reprezentacyjnie wyglądać. (respondent N)

Prezencja, wiedza, potrafi się wystawić, ciepły, umie zażartować. Pewny siebie, stanowczy (notatka badacza) (respondent P).

PŁEĆ

Część badanych zwracało uwagę na rolę płci w pracy strażnika miejskiego. Z jednej strony respondentki sugerowały, że kobiety mają większe trudności z sytuacjami agresji mieszkańców oraz stosowania środków przymusu bezpośredniego.

Kiedy zaczynałam pracować tutaj, to byli głównie panowie z jakimś stażem, z wiedzą, doświadczeniem. Można było się od nich uczyć i nie było takich sytuacji jak teraz, że w patrolu zdarzają się 2 kobiety. To jest dobre, jak jest dobrze, jak jest spokojnie, ale są sytuacje, kiedy taki układ się nie sprawdza. [...] Jeżeli zdarzy się na ulicy agresor, a będą dwie dziewczyny w patrolu, to może być ciężko (respondent N).

Jednocześnie inni respondenci zwracali uwagę **na większe umiejętności mediacyjne i społeczne kobiet.**

Mężczyzna ma większy autorytet w tej pracy, ale za to kobieta łagodziej odczytuje. Nieraz było tak, że jakiś był nabuzowany mieszkaniec, a na

zasadzie postawienia pytania: „Dlaczego się Pan denerwuje, przecież nic wielkiego się nie dzieje”, upokajał się (respondent C).

MISJA CZY ZWYKŁA PRACA

W rozmowach z badaczem strażnicy mieli rozstrzygnąć, czy praca w straży **jest zwykłą pracą, czy rodzajem misji lub powołania**. Badani mieli na ten temat zróżnicowane zdanie. Część badanych tłumaczyła swoje zaangażowanie w pracę w straży miejskiej, przy umiarkowanych zarobkach, **poczuciem misji**.

Pracując już tyle lat, to już jest swego rodzaju mi.ja. Wielu osobom pomogłem, wiele rzeczy załatwiłem i nie da się podjąć do tego, jak do pracy jakiegoś urzędnika. Biorąc rodzaj wykonywaną przez mnie pracy, to często są telefony o różnej porze dnia i nocy i nie mogę powiedzieć, że ja nie odbiorę telefonu. Wiem, że jeżeli ktoś dzwoni, to coś się dzieje. To jest swego rodzaju mi.ja, którą realizujemy. Taki mamy rodzaj pracy, może nie jest to służba, jak w policji czy straży [pożarniczej]. Mi.ja wynika z doświadczenia, ale także z odpowiedzialności za ludzi (respondent T).

To musi być mi.ja, jeżeli dla kogoś to jest tylko zwykła praca, to wcześniej czy później się stąd zwalnia (respondent P).

To nie jest zwykła praca, bo jeżeli traktowaliśmy to tylko jako źródło dochodu, to wydaje mi się, że z moim doświadczeniem spokojnie mogłabym znaleźć bardziej dochodową pracę, natomiast nie jestem w stanie wyobrazić sobie siebie w innej pracy, więc musi być to jakaś mi.ja (respondent B).

Czasem to robota bez końca, mi.ja polega na tym, żeby przekonać ludzi do przestrzegania prawa (respondent K).

Część respondentów wskazywała, że jest to **praca z elementami misji**.

Myszę, że jest to tak pośrodku. Trochę zwykła praca, trochę mi.ja. Są na pewno osoby, które traktują tę pracę jako mi.ję. Przychodzę do pracy, lubię ją, staram się wykonywać, ją najlepiej jak potrafię. Nie

wyobrażam sobie inną pracę. Mi ją jest poprawa ochrony środowiska. [...] To praca z elementami mi.ji (respondent M).

Z tą mi.ją bym się nie rozpedzał. To też są takie fale. Czasami się coś chce zrobić, zmienić i człowiek zderza się ze ścianą. To jest na różnych etapach. Szczególnie na początku jest gorzej. Potem się jakoś to ogarnia, uклада się sobie życie i jest prościej. Jeżeli praca daje mi satysfakcję, to jest jakaś cząstka mi.ji, chciałbym pomagać innym, żeby jednak było lepiej (respondent Q).

Dla niektórych badanych ważne było traktowanie pracy w straży „jako zwykłej pracy”.

Staram się przyjść do pracy, zrobić swoje i wyjść, nie myśleć o tym. Trzeba oddzielać to kreską. Nie da się żyć tą pracą (respondent Q).

To nie jest mi.ja, to nie o to chodzi. Nie myślę o tym w ten sposób. Zwykła praca, w której odpowiednie nastawienie, odpowiednie zachowanie, jest bardzo ważne (respondent E).

Przy okazji rozmów o misji, badani poruszali temat **dwoistego traktowania ich pracy** – jako „zwykłej pracy” lub jako „służby”.

My pracujemy, nie służymy. Jesteśmy funkcjonariuszami w zależności, kto czegoś chce, jak nie trzeba, to jesteśmy pracownikami. Generalnie my pracujemy. Inne uprawnienia za tym idą. Nawet to, że my jesteśmy na kodeksie pracy (respondent A).

Jak się czegoś od nas wymaga, to słyszymy narrację, że to jest służba, ale jak już coś chce pracownik, to nie. To wtedy to jest praca (respondent C). Ta praca to coś pomiędzy służbą a urzędnikiem. Nie można postrzegać tego jako mi.je, bo świata nie zbawimy, to jest praca, ale z drugiej strony ma elementy służby (respondent H).

PODSUMOWANIE

Z przeprowadzonych wywiadów rysuje się obraz straży miejskiej jako formacji, której **tożsamość tworzy się i modyfikuje w sposób ciągły** oraz w związku ze zmieniającymi się uwarunkowaniami prawnymi i społecznymi.

Jest wiele uwarunkowań, przez które **tożsamość tej formacji wymaga ciągłej redefinicji i wzmocnienia**. Wynika to m.in. z faktu, że:

- powołanie straży miejskiej na poziomie gminy jest **opcjonalne**,
- zadania straży miejskiej **mogą być realizowane przez Policję**, która ma znacznie szersze uprawnienia i kompetencje,
- **historia tej formacji**, w porównaniu z innymi formacjami mundurowymi, **jest stosunkowo krótka**.

Tworzy to sytuację, w której **istnienie tej formacji wymaga uzasadnienia** – zarówno wobec opinii publicznej, jak i wobec samych strażników, którzy mierzą się z krytyczną opinią społeczną w swojej codziennej pracy. Opcjonalność funkcjonowania straży miejskiej tworzy również klimat dla mechanizmu przekładania się **niezadowolenia społecznego związanego z egzekwowaniem prawa lokalnego** na próby kontestacji sensu istnienia tej formacji (najgłośniejszym tego przykładem jest próba złożenia propozycji zadania w budżecie obywatelskim miasta Krakowa zakładającego likwidację straży miejskiej).

Jednocześnie wspomniane uwarunkowania **sytuują Policję jako punkt odniesienia** w definiowaniu roli straży miejskiej. Widać to szczególnie wtedy, kiedy strażnicy wskazują, że:

- ich rolą jest zajmowanie się „**sprawami drobnymi**”, a **Policji „ważniejszymi”**;
- „odciążanie Policji w sprawach drobnych”, **pomaga Policji** zajmowaniem się „sprawami ważniejszymi”;
- „sprawy drobne” byłyby zaniedbywane przez Policję, co doprowadzałoby do chaosu i braku porządku publicznego w mieście.

„**Młodszy brat Policji**” czy „**gorsza Policja**” to stereotypy, z którymi mierzą i układają się strażnicy miejscy na co dzień. Stereotypy te pogłębiają sytuacje interwencji, których strażnicy nie mogą dokonać lub dokończyć bez wsparcia Policji, ze względu na ograniczone uprawnienia.

Dodatkowym uwarunkowaniem, wpływającym na tworzącą się tożsamość straży miejskiej, jest **dwoisty charakter tej formacji** – z jednej strony straż miejska

posiada atrybuty **służby mundurowej** (status funkcjonariusza, uprawnienia w zakresie utrzymywania porządku publicznego i symbole służby – mundury oraz radiowozy, środki przymusu bezpośredniego); z drugiej strony strażnicy pracują na podstawie Kodeksu pracy, posiadają mniejsze zabezpieczenia społeczne niż inne formacje i podlegają pod struktury jednostek samorządowych.

Powyższe zagadnienia **tworzą uwarunkowania kształtującej się tożsamości straży miejskiej** oraz strażnika miejskiego. Dwoisty charakter tej formacji oraz pozostałe uwarunkowania sprawiają, że **punktem odniesienia dla tożsamości strażników jest skuteczność ich pracy** – badani często podkreślają, że w efekcie to, jak będą postrzegani przez społeczność lokalną, jaki będą mieli autorytet i możliwości egzekwowania prawa, w dużej mierze zależy od skuteczności ich pracy i sposobu budowania relacji z mieszkańcami. Badani wskazywali, że **od tego, jak kompetentnie będą wykonywać swoją pracę, od tego, jaką postawę będą przyjmować wobec mieszkańców** będących uczestnikami prowadzonych przez nich interwencji, **zależy wizerunek tej formacji**. Wśród badanych zarysował się etos pracy strażnika w postaci jego idealnej formy – dobrze znającego prawo funkcjonariusza, który rozwiązuje konflikty społeczne, sprawnie posługując się umiejętnościami społecznymi, asertywnością, w ostateczności tylko sięgając po środki przymusu bezpośredniego. W poczuciu strażników miejskich uczestniczących w badaniu skuteczność działania i postawa wobec mieszkańców, wraz z upływającym czasem, **sprawiła, że ich wizerunek w Krakowie się poprawił**. Poczucie to potwierdzają wyniki badań społecznych na temat wizerunku strażników miejskich w Krakowie (zob. Chrzanowski, rozdział 2).

Ambicje i cele strażników silnie związane są z samym miastem – strażnicy czują się odpowiedzialni za przestrzeń miejską. Dobrze funkcjonująca straż miejska w ich ujęciu to **uporządkowane, czyste, spokojne miasto**. A środkiem do tego celu jest mozolne, często spotykające się z oporem społecznym, egzekwowanie prawa lokalnego. W ujęciu badanych, o ile mieszkańcy oczekują miasta uporządkowanego, to w sytuacjach, w których egzekwowanie tego porządku osobiście naraża ich na nieprzyjemności, kontestują prawo i straż miejską. Ten paradoks i związane z nim nieprzyjemne aspekty kontaktu straży ze społecznością lokalną wpływają **negatywnie na satysfakcję z pracy strażników miejskich**.

Według słów badanych straż miejska zajmuje się sprawami „drobnymi”, „uciążliwościami”, które dopiero skumulowane tworzą porządek publiczny. Relacja między zadaniami straży miejskiej a rezultatami jej pracy **wydaje się trudniejsza do uchwycenia przez mieszkańców**, szczególnie w odróżnieniu od pracy Policji czy innych służb, które częściej niosą pomoc mieszkańcom w sytuacjach zagrożenia życia czy bezpieczeństwa. W efekcie, według badanych, ich praca rzadziej jest doceniana i ma charakter „pracy u podstaw”. Zdecydowanie łatwiej strażnikom jest komunikować skuteczność swojej pracy przez przywoływanie sytuacji pomocy ludziom w przypadkach zagrożenia życia.

Ważnym elementem tożsamości straży miejskiej są zadania, które **odróżniają straż od innych formacji** i umożliwiają dalszą jej specjalizację w zagadnieniach właściwych dla miasta, w której funkcjonują – np. ochrony środowiska, kontroli handlu, profilaktyki dzieci i młodzieży.

Wcześniej wspomniana dwoistość charakteru straży miejskiej odzwierciedla się **w wizjach rozwoju tej formacji, kreślonych przez samych strażników – policji municypalnej**, straży, która przejmuje coraz większy zakres obowiązków od Policji lub **mobilnego urzędu**, czyli straży wyspecjalizowanej w zagadnieniach prawa lokalnego, klarowniej odróżnionej od Policji. Istnienie tych konkurencyjnych wizji, dwoisty charakter postrzegania tej formacji sugeruje, że jej **tożsamość będzie ulegać dalszym zmianom** – kształtowanym przez wyzwania stawiane przez rozwijające się miasta, zmieniające się uwarunkowania prawne oraz społeczne.

BIBLIOGRAFIA

Boksański Z. (1989) *Tożsamość, interakcja, grupa: tożsamość jednostki w perspektywie socjologicznej*, Łódź: Wydawnictwa Uniwersytetu Łódzkiego.

– Szacki J. (b.d.) Encyklopedia PWN, <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/tozsamosc;3988537.html> (data dostępu: 28.09.2021).

Tożsamość zawodowa strażników miejskich

Michalina Szafrąńska
Katedra Socjologii Prawa Uniwersytetu Jagiellońskiego

Tożsamość zawodowa to pojęcie, pod którym w literaturze próbuje się uchwycić wiele różnych zjawisk o złożonej i w gruncie rzeczy dość odmiennej od siebie naturze. Pod jedną etykietą ujmowane i analizowane są zarówno zachodzące w ludzkim umyśle oraz zależne od społecznego kontekstu procesy (lub ich efekty) świadomego postrzegania siebie jako pracownika oraz kształtowania samowiedzy w tym zakresie, jak i procesy grupowe i społeczne (lub ich efekty) prowadzące do ukształtowania się swoistej „tożsamości zawodu” (*identity of the profession*) – łączącej (lub uznawanej za łączącą) daną grupę zawodową pod względem charakterystyki, przekonań, wartości i doświadczeń. W tym pierwszym znaczeniu tożsamość zawodowa (nazwijmy ją indywidualną) określana była w piśmiennictwie m.in. jako „stosunkowo stabilny i trwały zestaw atrybutów, przekonań, wartości, motywów i doświadczeń, które przypisują sobie osoby pełniące daną rolę zawodową” (Ibarra 1999, s. 765), „poczucie tego, kim się jest i kim się chce być jako pracownik, będące efektem dotychczasowego doświadczenia zawodowego” (Kielhofner 2015, s. 106), czy wreszcie „złożona struktura znaczeń, w której obrębie jednostka łączy swoją motywację, zainteresowania i kompetencje z akceptowalnymi rolami zawodowymi” (Meijers 1998, s. 191). W znaczeniu kolektywnym natomiast tożsamość zawodowa najczęściej definiowana jest m.in. jako postrzeganie przez pracowników zawodu, który wykonują (Thornton, Ocasio, Lounsbury 2012) albo też jako „postawy,

wartości, wiedzę, przekonania i umiejętności współdzielone przez członków danej grupy zawodowej” (Adams i in. 2006, s. 56). Dają się one odtworzyć nie tylko na podstawie obowiązujących wykonawców danej profesji norm prawnych, ale także na podstawie wypracowanych na gruncie historycznym, społecznym, kulturowym czy organizacyjnym standardów, wartości i celów zawodu, a także związanych z nim symboli i rytuałów (Ahrens, Chapman 2007; Chreim, Williams, Hinings 2007). Nie jest to jednak jedyny sposób rozumienia tego pojęcia. Bayerl i in. (2018), dokonując przeglądu dotychczasowych konceptualizacji tożsamości zawodowej na potrzeby badań empirycznych, zwracają uwagę na ich różnorodność i zarazem niedostateczną kompleksowość. Zwykle bowiem obejmują one jeden lub kilka wybranych aspektów, które składać by się miały na omawiany fenomen, w tym m.in. organizację szkoleń lub treningu zawodowego, formowanie zawodowych zrzeczeń i stowarzyszeń, posiadanie kodeksu etycznego, poczucie „powołania” wśród pracowników, autonomię i samoregulację zawodową, specjalistyczną wiedzę lub praktyczne umiejętności zawodowe, spełnianie wewnętrznych oraz zewnętrznych oczekiwań związanych z rolą zawodową, wreszcie wspomniane już współdzielenie norm, wartości lub celów. Jak podsumowują autorzy: „podczas gdy przedstawiciele różnych zawodów często mają bardzo jasne poglądy na temat tego, co to znaczy być nauczycielem, projektantem, politykiem czy żołnierzem, wydaje się, że nam – badaczom – nadal brakuje narzędzi pojęciowych do systematycznego opisywania i różnicowania zbiorowych tożsamości w różnych zawodach” (Bayerl i in. 2018, s. 169).

Trudność w zdefiniowaniu pojęcia tożsamości zawodowej wynika z niełatwego do uchwycenia charakteru pojęcia bazowego. W literaturze mówi się o „trzech twarzach tożsamości” (zob. Owens i in. 2010), na które składa się tożsamość zbiorowa, tożsamość osobista oraz tożsamość społeczna, przy czym dwie ostatnie są dodatkowo składowymi tzw. tożsamości indywidualnej. Innymi słowy, tożsamość indywidualna, którą w najprostszy sposób zdefiniować można jako „posiadane przez podmiot wizje własnej osoby, a dokładniej wizje tego, co dla autocharakterystyki najważniejsze, najbardziej charakterystyczne i specyficzne” (Jarymowicz 1989, s. 93), obejmuje dwa aspekty: osobisty oraz społeczny. Tożsamość osobista jest „efektem internalizacji pozycji społecznych i ich znaczeń w ramach struktury jaźni” (Cardoso, Batista, Graça 2014, s. 83). Powstaje w wyniku różnicowania pomiędzy „ja” i „nie-ja”: jest składową

wiedzy człowieka o nim samym, autocharakterystyką własnego „ja”, świadomością własnej odrębności, odmienności i ciągłości. Natomiast ta samowiedza i koncepcje siebie, które powstają w wyniku funkcjonowania jednostki w różnorodnych relacjach i grupach społecznych (różnicowanie pomiędzy „ja” a „my” bądź „my” a „oni”), określane są mianem tożsamości społecznej. Trzeba jednak wyraźnie zaznaczyć, że rozróżnienia te mają charakter czysto analityczny, bowiem mamy tu do czynienia z różnymi aspektami tego samego zjawiska. Poczucie tożsamości jednostki (postrzeganie siebie jako byt odrębny, autonomiczny, niepowtarzalny, jedyny w swoim rodzaju) zawsze tworzy się i trwa w relacji z otoczeniem społecznym (Olszak-Krzyżanowska 1999, s. 19–20). Jak podsumowuje Mach (2008, s. 9):

„Każdy człowiek ma wiele wymiarów tożsamości, z których każdy tworzy jedną z płaszczyzn tej zintegrowanej całości, jaką jest tożsamość. W różnych sytuacjach i wobec różnych partnerów człowiek ukazuje ten aspekt tożsamości, który w danej sytuacji uważa za najbardziej adekwatny. Możemy więc być członkami konkretnego narodu, grupy religijnej, regionu czy grupy zawodowej, za każdym razem budując obraz samego siebie wobec innych, którzy różnią się od nas pod tym właśnie względem, zarazem pozostając sobą, bo każdy z nas ma unikatową, sobie tylko właściwą, wynikającą ze szczególnej sytuacji i biografii, kombinację elementów do konstruowania tożsamości. Im bardziej złożony system społeczny, tym więcej różnych tożsamości ma jednostka w związku z rolami, które pełni w rozmaitych segmentach systemu. Budujemy swoją tożsamość wobec «innego». Nie każdy «inny» jest jednak równie ważny z punktu widzenia własnego wizerunku. Niektórzy partnerzy społecznych interakcji to tak zwani «znaczący inni» – partnerzy, którzy zajmują miejsce szczególnie w naszym obrazie świata”.

Tożsamość (zbiorowa) może być wreszcie względnie trwałym systemem właściwości określającym ciągłość i stabilność określonej grupy, która oczywiście zwrótnie również współkształtuje tożsamość indywidualną jednostek doń przynależnych.

Wieloletnie badania nad tożsamością przeprowadzone przez Ashforth i Humphrey (1993) prowadzą do czterech ważnych wniosków, istotnych również z perspektywy badań nad tożsamością zawodową. Po pierwsze, jednostki różnią się znacznie pod względem stopnia, w jakim identyfikują się z danym celem. Po drugie, stopień, w jakim jednostka identyfikuje się z danym celem, nie jest stały, lecz może ulegać zmianom w czasie. Po trzecie, znaczenie danej tożsamości jest częściowo uzależnione od bieżących okoliczności sytuacyjnych. I wreszcie – po czwarte – jednostki są zdolne do podtrzymywania w jednym czasie wielu, nawet sprzecznych ze sobą, tożsamości (s. 101).

Tożsamość zawodową uznaje się za odmianę tożsamości społecznej człowieka (Kroger 2007; Skorikov, Vondracek 2007), a zarazem jedną z najbardziej znaczących składowych tożsamości indywidualnej. Z tego powodu wpływa ona nie tylko na wybory i osiągnięcia zawodowe, ale stanowi jeden z głównych czynników determinujących wybory życiowe oraz sposób myślenia jednostek (Erikson 1968). Co jednak warto podkreślić, może ona zmieniać się i ewoluować w trakcie kariery jednostki, w wyniku poszerzania wiedzy zawodowej, kontaktów z innymi profesjonalistami i spostrzeżeń płynących z radzenia sobie z dylematami zawodowymi (Freund i in. 2017). Kluczowe znaczenie – oprócz czynników sytuacyjnych czy osobowościowych – odgrywa tutaj zatem proces socjalizacji zawodowej, który można zdefiniować jako „złożony proces, poprzez który jednostka nabywa wiedzę, umiejętności i poczucie tożsamości zawodowej charakterystyczne dla osoby wykonującej dany zawód. Polega na internalizacji wartości i norm grupowych, które znajdują odbicie w zachowaniu jednostki i jej samoświadomości” (Cohen 1981, s. 14; patrz także: Jacox 1973).

Silna bądź słaba tożsamość zawodowa może nieść za sobą wiele pozytywnych i negatywnych skutków zarówno dla jednostki, jak i organizacji, która ją zatrudnia. Pierwsze wnioski na ten temat pozwalają wysnuć liczne badania dotyczące zgodności (*congruence*) lub dopasowania (*fit*) – zwłaszcza tego subiektywnie postrzeganego – pomiędzy osobą a zawodem lub między cechami zawodu a cechami organizacji, tj. wartościami, wiedzą, normami lub interesami (patrz np. Ford 2012; Nägele, Neuenschwander 2014; Nye i in. 2016; Vogel, Feldman 2009; Wille i in. 2014). Dopasowanie osoby do zawodu pozytywnie wpływa na zaangażowanie zawodowe (*professional commitment*), odczuwaną satysfakcję z pracy i postrzeganie sukcesu

zawodowego a tym samym często także na decyzję o pozostaniu lub opuszczeniu zawodu bądź organizacji. Podobnie, gdy indywidualne lub grupowe wartości zawodowe nie są spójne z kulturą lub celami organizacji, może to prowadzić do słabszej identyfikacji i zaangażowania zawodowego (np. Bunderson 2001; Ford 2012; Johnson i in. 2006; Sorensen, Sorensen 1974). Levin i in. (2020) na podstawie badań własnych oraz przeglądu licznych współczesnych opracowań na temat tożsamości zawodowej pracowników tzw. zawodów służebnych (w szczególności pracowników opieki społecznej) wskazują, że silniejsza tożsamość zawodowa jest dodatnio skorelowana z poczuciem osobistych osiągnięć pracowników, ich samooceną jako kompetentnych specjalistów, z satysfakcją z pracy, poczuciem osobistego spełnienia, percepcją własnej wydajności w pracy, zaangażowaniem w pracę oraz integracją w miejscu pracy, a także z deklarowanym zamiarem odejścia z zawodu. Jest również powiązana z lepszą zdolnością do adaptacji w zmieniających się warunkach pracy oraz do tworzenia owocnych relacji z profesjonalistami z dziedziny własnej oraz innych. Jak podsumowują autorzy: „Silniejsza tożsamość zawodowa pracowników sprawia, że ich praca jest bardziej spójna, ich satysfakcja wyższa, a ich organizacje są mniej podatne na rotację i konflikty” (s. 2).

Co więcej, badania dowodzą, że osoby silnie identyfikujące się z zawodem w mniejszym stopniu narażone są na negatywne skutki tzw. pracy emocjonalnej (*emotional labor*; Ashforth i Humphrey 1993; Hochschild 1983). Ta ostatnia oznacza proces zarządzania przez pracownika emocjami oraz ich ekspresją w celu spełnienia wymagań narzuconych przez rolę zawodową bądź pracodawcę. Wysiłek ten jest szczególnie duży wśród zawodów służebnych, w tym funkcjonariuszy policji (Martin 1999) czy pracowników administracji publicznej (Guy i in. 2008), a zatem *per analogiam* zapewne również wśród strażników miejskich. Jak podnoszą Ashforth i Humphrey (1993, s. 100): „Jeśli praca emocjonalna jest spójna z centralną, istotną i cenioną społeczną i/lub osobistą tożsamością (lub tożsamościami), będzie prowadzić do lepszego samopoczucia psychicznego. [...] Jeśli praca emocjonalna jest niezgodna z centralną, istotną i cenioną tożsamością społeczną i/lub osobistą (lub tożsamościami), doprowadzi to do dysonansu emocjonalnego i/lub utraty poczucia autentyczności”. Odczuwany długotrwale konflikt emocjonalny znacząco obniża satysfakcję z pracy, prowadzi do emocjonalnego wyczerpania (Grandey i in. 2005) i zwiększa ryzyko

wypalenia zawodowego (Brotheridge, Grandey 2002; Schaible, Gecas 2010; Schaible 2018). Liczne badania wykazały ponadto dodatnią korelację pomiędzy silną tożsamością zawodową a zdrowiem fizycznym, dobrostanem psychicznym, pozytywną samooceną, lepszym przystosowaniem społecznym oraz ogólnym zadowoleniem z życia (zob. Skorikov, Vondracek 2007, s. 698 i n. oraz przywoływana tam literatura).

PRZEGLĄD DOTYCHCZASOWYCH BADAŃ

Z uwagi na złożoność wspomnianych procesów oraz interdyscyplinarność problemu (zajmującego od przeszło pięćdziesięciu lat badaczy licznych dyscyplin nauk społecznych, w tym m.in. psychologów rozwojowych, psychologów organizacji, socjologów, pedagogów, badaczy nauk o zarządzaniu itd.), w literaturze przedmiotu brak jest dominującego podejścia teoretycznego. Nie pozostaje to bez wpływu na badania empiryczne, które cechuje często słabe ugruntowanie teoretyczne, wciąż pozostające w fazie rozwoju instrumentarium badawcze oraz wyraźna fragmentaryczność. Przyrastającej literaturze na temat tożsamości zawodowej pracowników służby zdrowia (ze szczególnym uwzględnieniem pielęgniarek), nauczycieli oraz pracowników socjalnych, towarzyszy całkowite, lub niemal całkowite, zapoznanie innych grup zawodowych. Problem tożsamości zawodowej strażników miejskich nie był w zasadzie dotychczas w polskim piśmiennictwie poruszany, z wyjątkiem przyczynkowych uwag w opracowaniach dotyczących miejsca i roli straży miejskiej wśród instytucji zapewniających porządek publiczny i bezpieczeństwo obywateli (Czapska, Szafrąńska 2011; Enerlich 2013; Jankowiak 2014; Mazur, Ostrowska, Wojtyca 2016). Nieco szerzej, na podstawie wyników badań empirycznych, rozpoznane zostały dotychczas problemy stresu i wypalenia zawodowego wśród wybranych grup strażników miejskich (Cieślak i in. 2020; Iskra-Golec i in. 2014; Ogińska-Bulik 2008; Sarzyńska-Mazurek, Wosik-Kawala 2017). Te same zagadnienia, jak również problem satysfakcji zawodowej oraz kultury zawodowej, były szerzej eksplorowane w odniesieniu do polskiej Policji, jednak sama kwestia tożsamości zawodowej nie była w nich szerzej omawiana. Toteż podstawowym źródłem wiedzy na ten temat, mogącym dostarczyć kontekstu interpretacyjnego oraz uzasadnienia dla hipotez badawczych postawionych

w niniejszych badaniach, pozostaje – również nie nazbyt obszerna – literatura zagraniczna (przede wszystkim anglosaska).

Badania Bayerl i in. (2018) dotyczące zbiorowej tożsamości zawodowej policjantów pokazują, że członkowie tej grupy zawodowej charakteryzują się spójnym oraz silnym wyobrażeniem na temat tego, co oznacza bycie policjantem, bycie „jednym z nas”. Analiza treści wypowiedzi 149 respondentów z czterech krajów europejskich (Holandia, Macedonia Północna, Hiszpania, Wielka Brytania) pozwoliła zrekonstruować następujące wartości oraz role definiujące zbiorową tożsamość funkcjonariuszy: profesjonalizm, dyscyplina, sprawność fizyczna (a nawet atletyczna sylwetka); pomocnik (*a helper*), obrońca (*a protector*), zwalczający przestępczość (*a crime-fighter*) i członek zespołu (*a team member*). Badania etnograficzne Courpassona i Monties (2017) nad zbiorową tożsamością zawodową francuskich policjantów pokazały, że konstrukt „prawdziwego gliniarza” (*true cop*) mieści w sobie przede wszystkim takie pojęcia jak: sprawność i siła fizyczna, onieśmianie (*intimidation*), schludność, „twardość” (*toughness*) i zaangażowanie. Przy czym autorzy zwrócili uwagę na wyraźny rozdźwięk pomiędzy tak skonstruowaną tożsamością (powiązaną silnie z pracą w terenie, głównie w obszarze działań patrolowo-interwencyjnych), a współczesnymi wymogami zawodu, które wiążą się z dłuższą pracą za biurkiem. Schaible (2018) z kolei, której badania także potwierdziły duże znaczenie wyobrażenia „twardego gliniarza” dla konstruowania tożsamości zawodowej policjantów, zwróciła uwagę na dysonans odczuwany przez nich w obliczu zwrotu organizacji w kierunku intensywnej współpracy ze społeczeństwem (w ramach filozofii *community policing* i podobnych) oraz kreowania pozytywnego społecznego wizerunku.

Studium du Plessis i in. (2021) powstałe na podstawie zogniskowanych wywiadów grupowych z policjantami rekonstruuje dwa zasadnicze motywy, na których opiera się narracja uczestników badań na temat ich zawodowej tożsamości. Pierwszy z nich to motyw „niebieskiej rodziny”, do której przynależy się, wykonując zawód policjanta (*working within a blue family*). Istnieją tu jednak znaczące różnice interpretacyjne pomiędzy uczestniczącymi w badaniu policjantkami i policjantami: „Kobiety postrzegały rodzinę policyjną w dużej mierze pozytywnie jako miejsce przynależności i bezpieczeństwa, podczas gdy dla mężczyzn rodzina policyjna była rodziną dysfunkcyjną, która nieustannie zawodzi swoich członków. Mężczyźni

zgłaszali poczucie wyobcowania z tej rodziny, ale mimo to nadal budowali swoją tożsamość w oparciu o relację z nią” (du Plessis i in. 2021, s. 390). Drugi motyw, który powtarzał się w opowieściach zarówno oficerów płci męskiej, jak i żeńskiej, dotyczył ścisłego powiązania ich tożsamości osobistej z zawodową. Bycie „gliną” postrzegane było jako styl życia (*being a cop per se is a job for life*) i ważne źródło samoidentyfikacji, co zresztą wskazywane było jako uzasadnienie pozostania w zawodzie pomimo trudności i ryzyk związanych z jego wykonywaniem lub niepełnej satysfakcji z pracy.

Choć zasadniczym zadaniem funkcjonariuszy policji jest egzekwowanie norm prawnych, ich gotowość do ścisłego przestrzegania procedur była w literaturze niejednokrotnie kwestionowana. Przekonanie o tym, że „czasami trzeba nagiąć reguły, aby zrobić to, co do nas należy” (Reiner 2010, s. 83–84) uznawane jest za niepisaną regułę zawodu, podobnie jak (nie zawsze dobrze pojęta) lojalność oraz zmowa milczenia (*code of silence*) wokół przypadków nadużycia władzy (Wortley 2003, s. 553–554). Mimo tego – jak podsumowuje wnioski z rozlicznych badań Gowitzke (2019, s. 59) – „policjanci postrzegają się jako porządnymi facetami (*good guys*), zorientowanych na działanie, z poczuciem misji do walki z przestępczością, będących strażnikami porządku społecznego, a bycie policjantem bardziej jako sposób na życie niż pracę [...]” (por. Cain 1973, s. 190; Holdaway 1983, s.100; Reiner 2010, s.119-120; Silvestri 2012, s. 237).

Wyłaniający się z relacji badanych obraz zasadniczo koresponduje z tym, którego dostarczają analizy kultury policyjnej¹. Nic w tym zresztą zaskakującego, skoro tożsamość zawodowa współkształtowana jest przez kulturę organizacji co najmniej w tym samym stopniu, co poprzez uwarunkowania historyczne, sytuacyjne czy wymagania związane z samą rolą zawodową. W najbardziej klasycznym ujęciu Skolnick (1966), pisząc o policyjnej osobowości zawodowej (*police working personality*), wyróżnia jej trzy podstawowe cechy składowe: podejrzliwość (*suspiciousness*), wewnętrzną solidarność (*internal solidarity*) wraz z towarzyszącą jej zewnętrzną izolacją (*external isolation*) oraz konserwatyzm (*conservatism*). Wśród czynników determinujących tę charakterystykę wskazuje przede wszystkim te związane ze specyfiką pełnionej przez nich roli organów stosujących prawo (*legal authority*). Naraża ona funkcjonariuszy na

¹ Trzeba jednak podkreślić, że badani wykazywali się pewną dozą samokrytycyzmu, określając się mianem „staromodnych”, a własną pracę niewdzięczną i stresującą. Dostrzegali również potrzebę wprowadzenia zmian i większej otwartości na innowacje.

życie w nieustającym stresie. Wynika on nie tylko z zagrożenia ze strony potencjalnych napastników, ale również z faktu podlegania ciągłej kontroli, sprawowanej przez przełożonych i organizacje nadzorujące, oraz z odczuwania społecznej i politycznej presji „na wyniki”. Na przestrzeni minionego półwiecza liczne badania identyfikowały te i podobne cechy oraz postawy jako typowe dla omawianej tu grupy zawodowej, w tym m.in. bycie autorytatywnym i macho, gotowość do stosowania przymusu, szacunek dla siły fizycznej i odwagi, żądzą ekscytacji, nacisk na autonomię, solidarność i lojalność w grupie, wrogość wobec grup uznawanych za dewiacyjne lub groźne, podejrzliwość, tajność, seksizm, rasizm, cynizm oraz poczucie misji i oddanie pracy (du Plessis i in. 2021, s. 387; por. Corder 2017; Crank 2004; Paoline 2003; Paoline i in. 2000).

Choć liczne z tych właściwości wykazywane są w kolejnych badaniach na temat kultury policyjnej w różnych krajach (Loftus 2010, s. 16–17; Skolnick 2008, s. 35), coraz częściej zwraca się uwagę na potrzebę nieco większego zniuansowania w postrzeganiu i badaniu kultury oraz tożsamości policyjnej (Gowitzke 2019; Ingram i in. 2018). Niniejszy artykuł uznać można za przejaw realizacji tego postulatu i próbę zweryfikowania – oczywiście w dość ograniczonym stopniu – czy i jak bardzo niektóre zjawiska zidentyfikowane w odniesieniu do tożsamości policjantów w Polsce i za granicą, dadzą się zaobserwować wśród strażników miejskich.

TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA STRAŻNIKA MIEJSKIEGO – KONCEPTUALIZACJA I WSTĘPNA OPERACJONALIZACJA

Na potrzeby prezentowanych tu badań przyjęliśmy, że tożsamość zawodowa oznacza „stosunkowo stabilny i trwały zestaw atrybutów, przekonań, wartości, motywów i doświadczeń, które przypisują sobie osoby pełniące daną rolę zawodową” (Ibarra 1999, s. 765). Patrzymy zatem na tożsamość z perspektywy jednostki (strażnika miejskiego) dokonującej procesu samokoncepcyjnej. Zakładamy, że jest ona formą tożsamości społecznej, kształtującej się w obrębie grupy zawodowej, a wspomniane atrybuty, przekonania, wartości, motywów i doświadczenia będą w znaczącej mierze podzielane przez członków tej grupy (innych strażników miejskich). Do pomiaru tak rozumianej tożsamości zawodowej wykorzystano lekko zmodyfikowaną *MacLeod*

Clark Professional Identity Scale (MCPIS-9). Składały się na nią następujące twierdzenia, wobec których stosunek badani wyrażali na 5-stopniowej skali Likerta:

- Bycie strażnikiem miejskim jest ważną częścią tego, kim jestem.
- Czuję silną więź z innymi osobami wykonującymi zawód strażnika miejskiego.
- Często wstydzę się przyznać do tego, że jestem strażnikiem miejskim.
- Czasem przyłapuję się na usprawiedliwianiu tego, że wykonuję swój zawód.
- Zdarza mi się ukrywać, że wykonuję swój zawód.
- Jestem zadowolony z tego, że jestem strażnikiem miejskim.
- Sądzę, że wraz z innymi osobami wykonującymi zawód strażnika miejskiego opieramy się na wspólnym systemie wartości.
- Bycie strażnikiem miejskim jest dla mnie ważne.
- Czuję, że mam wiele cech wspólnych z innymi strażnikami miejskimi.

Mając na uwadze powyższe rozważania teoretyczne i przytoczone wyniki badań, a także znając zakres zadań straży oraz społeczny i organizacyjny kontekst ich wykonywania, byliśmy świadomi różnorodnych innych czynników, które mogą się składać na tożsamość zawodową strażników miejskich lub co najmniej ją współkształtować. Przykładowo, wytworzeniu się silnej tożsamości zawodowej prawdopodobnie sprzyjać może m.in.:

- wykonywanie **zawodu służebnego**, co wiąże się często z traktowaniem powierzonych zadań nie tylko jako pracy, ale jako powołania, misji, służby (np. misja niesienia pomocy potrzebującym oraz dbania o porządek w mieście, służba lokalnej wspólnoty);
- **kompetencje związane z egzekwowaniem prawa oraz użyciem przymusu** – z badań dotyczących tożsamości zawodowej policjantów wiemy, że ta szczególna pozycja wiąże się często z wysokim poziomem społecznej izolacji, a zarazem wzmacnia wewnętrzną spójność grupową (Reiner 2010, s. 122; Skolnick 1966, s. 49 i nast.);
- **umundurowanie** (wyraźnie odróżniające strażników od innych grup zawodowych oraz stanowiące symbol przyznanej władzy).

Z drugiej strony budowaniu silnej tożsamości zawodowej hipotetycznie stać mogą na przeszkodzie:

- relatywnie **krótki czas istnienia** instytucji;
- **brak kierunkowej edukacji** oraz **klasykcyjnej formacji zawodowej** (z wyjątkiem szkolenia podstawowego, które odbywa się już w ramach pierwszego roku trwania zatrudnienia);
- **problem z odrębnością od Policji** (brak kompetencji, które przypisane byłyby wyłącznie strażnikom miejskim, a których nie mogłyby realizować inne podmioty – w szczególności Policja);
- **problem ze społeczną akceptacją**, wynikający z różnych przyczyn: typu wykonywanych obowiązków (często o charakterze represyjnym – co czyni kontakt ze strażnikiem niezbyt przyjemnym z założenia; tzw. drobniaczka – bardzo potrzebne, choć mało spektakularne działania, które łącznie wpływają na poprawę porządku publicznego i jakości życia, lecz które trudno nazwać prestiżowymi); społecznych negatywnych stereotypów, powielanych przez media, które często traktują strażę miejskie jako dyżurnych „chłopców do bicia” (Szafrąńska, Wojcieszczak 2016; Szafrąńska, Wojcieszczak 2017); uwikłania w lokalną politykę – z uwagi na systemowe ulokowanie straży w strukturach samorządowych bywa, że odbijają się na nich lokalne (ale i ogólnokrajowe²) konflikty polityczne;
- **problem z akceptacją aktualnego statusu (modelu) straży** – od początku istnienia straży gminnych w Polsce, zarówno w środowisku strażniczym, jak i w poczynaniach ustawodawcy, widoczny jest brak jednorodnej, ogólnie akceptowanej wizji rozwoju tej instytucji; konkurencyjne modele zwykle mieszczą się gdzieś na kontinuum pomiędzy lokalną służbą prewencyjno-porządkową a policją municypalną, która mogłaby przejąć część obowiązków Policji państwowej w zakresie bezpieczeństwa.

O ile część z tych czynników ma charakter obiektywny i – w kontekście istniejących badań – łatwo przewidzieć ich znaczenie dla wykuwania się tożsamości zawodowej

² Por. Czapska, rozdział 7.

strażników, o tyle w odniesieniu do części z nich konieczne jest zebranie właściwych danych, które pozwolą na bardziej pogłębioną analizę w tym zakresie. Obecnie nie wiemy na przykład, czy strażnicy traktują swoją pracę jak służbę (misję), która może wzmacniać szczególny rodzaj przywiązania do zawodu oraz poczucie samorealizacji (fenomen obserwowany np. wśród policjantów, pracowników służby zdrowia, opieki społecznej czy nauczycieli), czy też jak zwykle źródło utrzymania. Nie wiemy również, w jaki sposób strażnicy postrzegają swój zawód w kontekście zawodu policjanta, w tym przede wszystkim, czy wciąż rezonuje w nich społeczny stereotyp, że „strażnik to taki gorszy policjant”. Wiele wątpliwości budzi powiązany z powyższymi problem poziomu akceptacji strażników dla istniejącego w Polsce „modelu” straży gminnych i aktualnego zakresu kompetencji i obowiązków³. Nie wiemy, jak ustosunkowują się do niego strażnicy, ale też nie mamy pewności, czy i jak bardzo wpływa on na ich poczucie zawodowej identyfikacji. Jak bowiem pokazały badania Schaible (2018), różnorodne aksjologiczne dylematy branżowe nie zawsze znajdują swoje odzwierciedlenie w praktyce codziennego działania, a jeśli nawet – niekoniecznie oznacza to erozję indywidualnej tożsamości zawodowej⁴. Wreszcie – choć dysponujemy pewną fragmentaryczną wiedzą na temat społecznego odbioru straży gminnych (por. Chrzanowski, rozdział 2) – nie wiemy, czy i w jakim stopniu wpływa on na przekonania oraz odczucia samych strażników. Brakuje pogłębionych danych na temat ich percepcji społecznego prestiżu oraz poczucia docenienia ich pracy przez społeczność lokalną. Tym bardziej że wiemy już z zagranicznych badań dotyczących funkcjonariuszy policji, że poczucie braku społecznej akceptacji może być czynnikiem zarówno osłabiającym tożsamość zawodową, jak i ją wzmacniającym, budując silne poczucie społecznej alienacji i wspólnoty doświadczeń, oraz wzmacniając integrację grupową (Greene 1989; Kreiner i in. 2006; Reiner 2010, s. 122; Skolnick 1966, s. 49 i nast.). Na część tych pytań staraliśmy się znaleźć odpowiedź poprzez

³ Kwestie te szerzej omówione zostały przez Krupiarza w rozdziale 1.

⁴ Autorka rozważała ten problem w kontekście różnic dotyczących wizji współczesnego policjanta – bardziej tradycyjnej (związanej z pracą na ulicy oraz działalnością głównie represyjną) oraz nowocześniejszej (w większej mierze powiązanej z pracą za biurkiem oraz naciskiem na prewencję). Zwraca ona uwagę, że uczestnicy prowadzonych przez nią badań utrzymywali wysoki stopień tożsamości zawodowej, nawet jeśli istniały pomiędzy nimi znaczące różnice dotyczące tego, jak tożsamość ta miałyby się objawiać na poziomie podejmowanych przez nich czynności zawodowych (Schaible 2018).

wywiady pogłębione ze strażnikami (zob. Chrzanowski, rozdział 3), kilka natomiast uwzględniliśmy jako pytania badawcze w ramach omawianych tu badań ankietowych.

Z powyższych względów zdecydowano się – obok pomiaru tożsamości zawodowej z wykorzystaniem sprawdzonej skali badającej poczucie przynależności do zawodu oraz pozytywnej identyfikacji z zawodem – poszerzyć nieco zakres zainteresowań badawczych. Wyróżniliśmy kilka czynników, które w zależności od teoretycznych zapatrywań, mogłyby być uznane za składową tożsamości zawodowej strażnika miejskiego, bądź zmienną potencjalnie współkształtującą tę tożsamość. Nie wdając się w głębsze spory teoretyczne, określiliśmy je mianem **czynników okołotożsamościowych**, a ich związki z tożsamością zawodową staraliśmy się zweryfikować empirycznie. Każdy z nich został zbadany poprzez pomiar (z wykorzystaniem 5-stopniowej skali Likerta) poziomu akceptacji respondenta dla trzech stwierdzeń:

1) poczucie samorealizacji i przywiązanie do zawodu

- *Moje oczekiwania w związku z przyjęciem do straży miejskiej się spełniły.*
- *Satyfakcja z pracy w straży miejskiej jest dla mnie ważniejsza niż wyższe zarobki w innej profesji.*
- *Gdybym mógł zacząć wszystko od nowa, na pewno nie zostałbym strażnikiem miejskim.*

2) poczucie akceptacji społecznej

- *Mieszkańcy często nie doceniają pracy strażników miejskich.*
- *Zawód strażnika cieszy się społecznym poważaniem.*
- *Rozmawiając z mieszkańcami, czuję, że traktują mnie z szacunkiem.*

3) poczucie odrębności od Policji

- *Straż miejska to taka „gorsza” Policja.*
- *Praca w straży miejskiej ma więcej zalet niż praca w Policji.*
- *Wolałbym/Wolałabym pracować w Policji.*

4) akceptacja dla zakresu obowiązków

- *Strażnicy miejscy powinni przejąć część zadań Policji.*
- *Strażnicy miejscy powinni mieć większe możliwości korzystania ze środków przymusu bezpośredniego.*
- *Uważam, że zasadniczo obecny zakres zadań straży miejskiej jest właściwy.*

Czynniki te wydają się obejmować najważniejsze dylematy dotyczące roli zawodowej badanej grupy, a także specyfiki jej prawnego umocowania oraz społecznego funkcjonowania.

METODA BADAWCZA

PYTANIA I HIPOTEZY BADAWCZE

Ze względów organizacyjnych zdecydowano się na gromadzenie danych z wykorzystaniem techniki ankiety internetowej. Wybrana technika wykluczała postawienie dużej liczby pytań oraz wymuszała rezygnację z tych, które wymagałyby nadmiernego wysiłku od respondenta. Nie było zatem możliwe sprawdzenie wszystkich potencjalnych wymiarów tożsamości zawodowej czy też zmiennych, które – zgodnie z wynikami dotychczasowych badań – mogą korelować z silniejszą bądź słabszą tożsamością zawodową. Ostatecznie, mając na uwadze powyższe ograniczenia, zdecydowano się na weryfikację następujących hipotez badawczych:

- a) P1. *Jaki jest poziom tożsamości zawodowej strażników miejskich?*
H1. Strażnicy miejscy mają stosunkowo silną, choć nie bardzo silną, tożsamość zawodową (wskaźnik powyżej 3,5).

Większość uczestników badań pochodzi z Krakowa, gdzie straż funkcjonuje od wielu lat, tworząc stosunkowo stabilne oraz normatywnie i społecznie uporządkowane środowisko pracy. Choć sam zawód zatem jest stosunkowo młody i istnieją czynniki (por. wyżej), które mogą zaburzać kształtowanie się tożsamości zawodowej, można założyć, że średnio – dla wszystkich uczestników badań – będzie ona mieściła się w ramach progu ustalonego dla silnej tożsamości zawodowej (3,5), nieznacznie go przekraczając. Niemniej w obrębie pogłębiających zrozumienie specyfiki tej grupy zawodowej czynników okołotożsamościowych, które zdefiniowano wyżej (poczucie samorealizacji i przywiązanie do zawodu, poczucie akceptacji społecznej, poczucie odrębności

od Policji, akceptacja dla zakresu obowiązków), będą zapewne takie, które istotnie odbiegać będą od tej średniej. Przewidujemy w szczególności niski wynik (poniżej 2,5) na skali poczucia akceptacji społecznej.

- b) P2. *Jakie jest znaczenie czynników okotóżsamościowych dla tożsamości zawodowej strażników miejskich?*

H2. Tożsamość zawodowa strażników miejskich jest silniej skorelowana z poczuciem samorealizacji, przywiązania do zawodu oraz poczuciem odrębności od Policji, zaś słabiej z akceptacją dla zakresu obowiązków oraz poczuciem akceptacji społecznej.

Z uwagi na brak dotychczasowych badań na ten i zbliżone tematy w Polsce trudno spekulować na temat kierunku i siły zależności pomiędzy analizowanymi czynnikami. Wydaje się jednak, że te, w odniesieniu do których istnieją w literaturze zagranicznej sygnały o działaniu potencjalnie dwukierunkowym (por. wyżej), wykażą słabszy związek z tożsamością. Poczucie braku społecznej akceptacji może utrudniać identyfikację z zawodem, który nie cieszy się społeczną renomą, ale także sprzyjać silniejszej identyfikacji grupowej, która budowana jest w opozycji do niesprzyjającego otoczenia. Podobnie brak akceptacji dla zakresu obowiązków może być przejawem niedopasowania zawodowego (i co za tym idzie obniżać poziom tożsamości zawodowej), ale również refleksyjnej postawy wobec roli zawodowej lub doświadczeń osobistych, które jednak nie uderzają w zawodową identyfikację.

- c) P3. *Czy któraś z analizowanych cech społeczno-demograficznych, tj. płeć, wiek, poziom wykształcenia, stan cywilny, (nie)posiadanie dzieci, istotnie różnicuje tożsamość zawodową strażników miejskich?*

H3. Dla tożsamości zawodowej strażników nie ma znaczenia ich podstawowa charakterystyka społeczno-demograficzna, z wyjątkiem płci. Strażnicy płci męskiej będą przejawiać silniejszą tożsamość zawodową niż strażniczki.

Hipoteza dotycząca płci odwołuje się do silnie udokumentowanego w literaturze zjawiska maskulinizacji kultury policyjnej (Silvestri 2017). W straży miejskiej,

podobnie jak w Policji, większość zatrudnionych to mężczyźni, toteż jest wysoce prawdopodobne, że podobnie jak w Policji (choć trudno powiedzieć, czy w takim samym stopniu), znajdzie to odzwierciedlenie w typowo męskich wartościach, na których zasadzać się będzie tożsamość grupowa (np. sprawność i siła fizyczna, silna kontrola emocjonalna, przedkładanie pracy nad inne sfery życia, demonstrowanie „twardości” (*toughness*) itp. – por. późniejsze rozważania w tym rozdziale). To natomiast skutkować może ogólnym brakiem akceptacji ze strony otoczenia, mniej przyjaznym dla kobiet środowiskiem pracy i poczuciem niedopasowania, co z kolei może przekładać się na poczucie tożsamości zawodowej. Jeśli natomiast chodzi o pozostałe zmienne, nie są nam znane wyniki badań, które potwierdzałyby ich jednokierunkowy wpływ na identyfikację zawodową w służbach mundurowych, toteż postawiliśmy hipotezę odmienną niż w przypadku zmiennej płci.

- d) P4. *Jakie znaczenie dla tożsamości zawodowej ma staż pracy, zajmowane stanowisko służbowe oraz typ wykonywanej pracy?*

H4. Tożsamość zawodowa zmienia się w zależności od stażu pracy, zajmowanego stanowiska służbowego oraz typu wykonywanej pracy, w taki sposób, że:

H4a. Osoby dłużej pracujące w straży będą charakteryzować się silniejszą tożsamością zawodową niż osoby o krótszym stażu pracy.

H4b. Osoby zajmujące wyższe stanowiska służbowe będą charakteryzować się silniejszą tożsamością zawodową niż osoby piastujące stanowiska niższe, przy czym najsilniejsza tożsamość zawodowa charakteryzować będzie osoby zajmujące stanowiska kierownicze.

H4c. Tożsamość zawodową różnicować będzie typ wykonywanej pracy, trudno jednak przewidzieć sposób tego różnicowania.

Przyjmujemy hipotezę, że dłuższy staż pracy w instytucji, z uwagi na związany z nim dłuższy czas socjalizacji zawodowej, będzie korelować dodatnio z silniejszą tożsamością zawodową. Trzeba jednak wyraźnie podkreślić, że badania dotyczące czynników wpływających na przebieg tej socjalizacji pokazują, że jej długość jest ważnym, ale zarazem jednym z licznych czynników

indywidualnych, społecznych i organizacyjnych, które decydują o jej efektach (Sadeghi Avval Shahr 2019). Co więcej, pracownicy o długim stażu, ale zarazem również niskiej dynamice kariery zawodowej, mogą odczuwać niższą satysfakcję z pracy i borykać się z problemem wypalenia zawodowego, co może odbić się także na tożsamości zawodowej. Wszystkie te kwestie należy mieć na uwadze przy interpretacji wyników badań. Założyliśmy ponadto, że osoby na wyższych stanowiskach służbowych (zwłaszcza kierowniczych) odczuwać będą silniejszą tożsamość zawodową, ze względu na dowiedzione empirycznie związki pomiędzy tą ostatnią a satysfakcją z pracy (por. niżej).

- e) P5. *Czy istnieje różnica w tożsamości zawodowej strażników krakowskich oraz tych spoza Krakowa?*

H5. Tożsamość zawodowa będzie silniejsza u strażników pracujących w Straży Miejskiej Miasta Krakowa niż u strażników pracujących w innych strażach miejskich i gminnych w Polsce⁵.

Straż Miejska Miasta Krakowa istnieje już od 30 lat i zdołała ugruntować swoją pozycję wśród miejskich instytucji dbających o porządek i bezpieczeństwo publiczne. Ma stosunkowo silną i raczej niezagrożoną od momentu powstania pozycję, jasno wyodrębnione zadania oraz długotrwałe doświadczenia pozytywnej współpracy z innymi podmiotami. Ta względna stabilizacja (zwłaszcza na tle doświadczeń innych miast) może sprzyjać stosunkowo silnej tożsamości zawodowej strażników krakowskich w porównaniu ze średnią strażników z innych straży.

⁵ Pierwotnie badania miały być przeprowadzone w czterech (nie licząc Krakowa) miastach Polski: Wrocławiu, Łodzi, Gdańsku oraz Warszawie. Chodziło o uzyskanie wiedzy na temat tożsamości zawodowej strażników pracujących w miastach porównywalnych do Krakowa zarówno pod względem wielkości (liczby mieszkańców), jak i charakteru wykonywanych zadań. Ostatecznie dowództwo straży warszawskiej odmówiło zgody na udział w badaniach, zaś w innych miastach (pomimo zaangażowania kierownictwa jednostek) natrafiono na znaczące problemy z uzyskaniem liczby zwrotów, która umożliwiłaby dokonanie istotnych statystycznie porównań pomiędzy miastami. Z tego względu z konieczności zdecydowano się poszerzyć spektrum adresatów ankiety (por. niżej), zaś w trakcie analizy wyniki ankiet wypełnionych przez strażników spoza Krakowa potraktowano zbiorczo jako punkt odniesienia dla tych, które dotyczą pracowników Straży Miejskiej Miasta Krakowa.

- f) P6. *W jaki sposób poziom satysfakcji z pracy przekłada się na tożsamość zawodową?*
H6. Tożsamość zawodowa pozostaje w dodatniej korelacji z poziomem satysfakcji z wykonywanej pracy. Osoby odczuwające większe zadowolenie z pracy będą silniej utożsamiać się z zawodem niż osoby mniej zadowolone. Uzasadnienie dla tej hipotezy przedstawione zostało we wprowadzeniu teoretycznym do niniejszego artykułu, gdzie zaprezentowano wyniki dotychczasowych badań na temat związków pomiędzy tożsamością zawodową a satysfakcją z pracy (por. wyżej).

WYBÓR NARZĘDZIA BADAWCZEGO I OPERACJONALIZACJA

Badania prowadzone były na podstawie kwestionariusza przygotowanego przez pracowników i doktorantów Uniwersytetu Jagiellońskiego we współpracy ze Strażą Miejską Miasta Krakowa. Jako narzędzie badawcze posłużył kwestionariusz złożony z 67 pytań i stwierdzeń, z których 21 dotyczyło tożsamości zawodowej oraz czynników okołotożsamościowych, zaś 36 satysfakcji z pracy strażników miejskich (por. kolejny rozdział). Pozostałe pytania służyły zebraniu informacji na temat wybranych cech społeczno-demograficznych respondentów oraz ich statusu zawodowego (metryczka). Mając na uwadze fakt, że badania tożsamości strażników miejskich nie były dotychczas prowadzone i brak w tym zakresie zarówno refleksji teoretycznej, jak i sprawdzonego instrumentarium, przy konstruowaniu narzędzia badawczego przyjęto dwa podstawowe założenia:

- należy w miarę możliwości skorzystać z istniejącego, zwalidowanego narzędzia do badania tożsamości zawodowej, aby uzyskać wyniki niebudzące zasadniczych metodologicznych wątpliwości;
- wyniki uzyskane w ten sposób należy przeanalizować w kontekście dodatkowych czynników, które z uwagi na specyfikę pracy w straży miejskiej, w tym formacji zawodowej oraz społecznego i normatywnego kontekstu wiążącego się z funkcjonowaniem straży miejskich w Polsce, mogą dostarczyć cennego materiału interpretacyjnego.

W rezultacie zdecydowano się na wykorzystanie Skali Tożsamości Zawodowej MacLeod Clark (*MacLeod Clark Professional Identity Scale*, MCPIS-9), która pozwala na zbadanie najbardziej podstawowego wymiaru tożsamości zawodowej, wyrażającego się w poczuciu przynależności do zawodu oraz pozytywnej identyfikacji z zawodem (*belonging to and positively identifying with the profession*). Skala ta została opracowana w Wielkiej Brytanii w 2006 roku w celu zbadania siły tożsamości zawodowej wśród studentów zawodów medycznych oraz związanych z opieką społeczną, toteż na potrzeby prezentowanych tu badań musiała ulec niewielkim modyfikacjom⁶. MCPIS-9 jest skalą o pojedynczej konstrukcji z dziewięcioma pozycjami (*items*), które są mierzone na 5-stopniowej skali Likerta. Jej właściwości psychometryczne poddawane były kilkakrotnej ewaluacji (Matthews i in. 2019; Worthington i in. 2013). Wskaźnikiem poziomu tożsamości zawodowej jest średnia uzyskana po zsumowaniu punktów za odpowiedzi dotyczące każdego z dziewięciu stwierdzeń (1–5 w zależności od poziomu akceptacji dla danego stwierdzenia), przy czym zdefiniowano trzy wartości zmiennej tożsamości zawodowej: 1,00–2,50 – słaba; 2,51–3,5 – średnia; 3,51–5,00 – silna. Dodatkowo stworzono cztery skale do pomiaru czynników okołotożsamościowych, tj. poczucia samorealizacji i przywiązania do zawodu, poczucia akceptacji społecznej, poczucia odrębności od Policji oraz akceptacji dla zakresu obowiązków. Każda z nich złożona była z trzech pozycji (*items*), z których odpowiedzi ujmowano łącznie w postaci średniej oraz sklasyfikowano z wykorzystaniem tych samych progów, które wyznaczono dla tożsamości zawodowej (1,00–2,50 – słabe/-a; 2,51–3,5 – średnie/-a; 3,51–5,00 – silne/-a).

DOBÓR I STRUKTURA PRÓBY

Link do ankiety internetowej przesłany został do wszystkich strażników straży miejskiej w Krakowie, Wrocławiu, Łodzi oraz Gdańsku. W odniesieniu do tych miast planowano przeprowadzenie badań na próbie pełnej, zadbano więc o to, aby każdy strażnik pracujący w tych miastach miał możliwość wypełnienia kwestionariusza. Niestety – z uwagi na bardzo słabą zwrotność ankiety mimo przeprowadzonego trzykrotnie monitowania

⁶ Oryginalną skalę znaleźć można w: Adams i in. 2006.

respondentów – ostatecznie zaproszenie do udziału w badaniach zdecydowano się umieścić również na zamkniętym profilu facebookowym strażników gminnych. Ma to swoje implikacje w postaci braku możliwości generalizowania wyników prezentowanych badań na całą populację strażników. Ponieważ dobór zasadniczo opierał się na dostępności badanych, próba nie może być uznana za reprezentatywną, a zatem uzyskane wyniki badań dostarczają informacji na temat tych strażników, którzy wzięli udział w badaniu.

Badanie realizowano od 28 kwietnia do 23 czerwca 2021 roku. Wzięło w nim udział 325 strażników, z czego jednak jedynie **239 respondentów** udzieliło odpowiedzi na większość pytań w kwestionariuszu i oni właśnie stanowili ostateczną próbę badawczą. Znaczącą większość ankietowanych (68,62%) stanowili przy tym funkcjonariusze Straży Miejskiej Miasta Krakowa, zaś tylko niespełna jedna trzecia próby to osoby reprezentujące inne ośrodki, w tym przede wszystkim Gdańsk, Katowice i Wrocław, ale także inne miasta i gminy z 15 województw w Polsce (wszystkich za wyjątkiem opolskiego). Badanie skierowane było wyłącznie do mundurowych pracowników straży, nie obejmowało natomiast innych osób zatrudnionych w tej instytucji (np. pracowników biurowych, technicznych czy obserwatorów monitoringu wizyjnego).

TABELA 1. STRUKTURA MIEJSCA ZATRUDNIENIA BADANYCH

	%	LICZBA
Straż Miejska Miasta Krakowa	68,62	164
Inne	31,38	75
SUMA	100,00	239

Źródło: Opracowanie własne.

Poniżej przedstawione zostaną podstawowe dane na temat charakterystyki społeczno-demograficznej próby. Trudno jednak skomentować, w jakim stopniu rozkład wyróżnionych cech w próbie odzwierciedla ten, który charakteryzuje całą populację strażników. Z uwagi na zdecentralizowany charakter straży, nie prowadzi się zbiorczych analiz dotyczących charakterystyki tej grupy zawodowej i zebranych danych nie ma z czym porównać⁷. Fragmentarycznie możliwe jest to jedynie w odniesieniu do Straży Miejskiej Miasta Krakowa.

⁷ W latach 2009–2017 dane zbiorcze dotyczące działalności straży gminnych (miejskich) w Polsce (choć raczej dotyczące realizacji zadań niż struktury zatrudnienia) były publikowane w dorocznych raportach

Zdecydowana większość respondentów to mężczyźni (68,62%). Kobiety stanowiły jedną czwartą próby badawczej, co zasadniczo wydaje się odpowiadać proporcjom w strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn w strażach miejskich⁸. Około 6% badanych nie zdecydowało się udzielić odpowiedzi na pytanie o płeć (13) lub wybrało odpowiedź „Inne” (2).

TABELA 2. STRUKTURA PŁCI BADANYCH

	%	LICZBA
Kobieta	25,10	60
Mężczyzna	68,62	164
Inne	0,84	2
Nie chcą udzielać odpowiedzi	5,44	13
SUMA	100,00	239

Źródło: Opracowanie własne.

Większość uczestników badań znajdowała się w czwartej (38,49%) bądź trzeciej (30,54%) dekadzie życia⁹.

TABELA 3. STRUKTURA WIEKU BADANYCH

	%	LICZBA
Do 30 lat	14,12	34
31–40 lat	30,54	73
41–50 lat	38,49	92
Powyżej 50 lat	15,60	37
Brak odpowiedzi	1,25	3
SUMA	100,00	239

Źródło: Opracowanie własne.

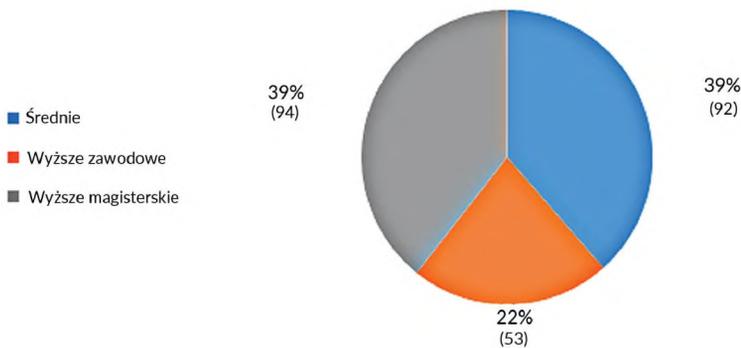
przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, praktykę tę jednak zarzucono. Por. <https://archiwum.mswia.gov.pl/pl/bezpieczenstwo/straze-gminne-miejskie/dane-statystyczne-doty> (data dostępu: 25.08.2021)

³ Oczywiście możemy to oszacować jedynie na podstawie dostępnych danych, a tych jest niewiele. Zgodnie z danymi udostępnionymi przez Straż Miejską Miasta Krakowa w instytucji tej w 2021 roku zatrudnionych było 171 kobiet (32%) oraz 364 mężczyzn (68%), jednak dane te obejmowały również pracowników cywilnych, wśród których odsetek kobiet jest znacznie wyższy niż ten stwierdzony dla strażniczek. Trudno też powiedzieć, jak proporcje te kształtować się będą w innych miastach.

⁹ Dla orientacji można wskazać proporcje grup wiekowych osób zatrudnionych w SMMK w 2021 roku: do 30 lat – 47 (9%), 31–40 lat – 144 (27%), 41–50 lat – 229 (43%), powyżej 50 lat – 115 (21%).

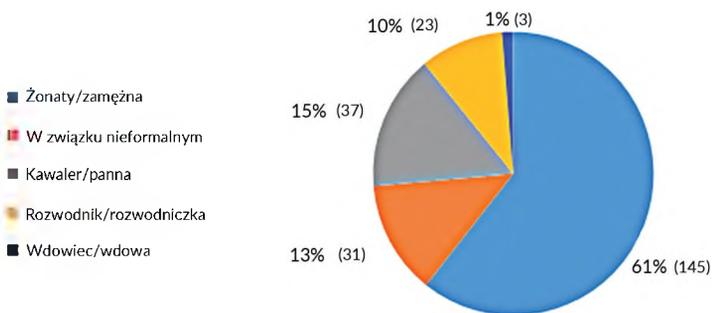
Badani najczęściej deklarowali wykształcenie wyższe magisterskie (39%) bądź średnie (39%). Posiadanie tego ostatniego stanowi zresztą jeden z minimalnych prawnych wymogów podjęcia zatrudnienia w strażach gminnych, toteż w próbie – zgodnie z przewidywaniami – nie odnotowano osób o niższym poziomie wykształcenia¹⁰. Ponad trzy czwarte badanych pozostawało w związkach małżeńskich (61%) lub nieformalnych (13%), a podobny odsetek (76%) zadeklarował posiadanie dzieci (por. wykresy 1–3).

WYKRES 1. STRUKTURA WYKSZTAŁCENIA BADANYCH



Źródło: Opracowanie własne.

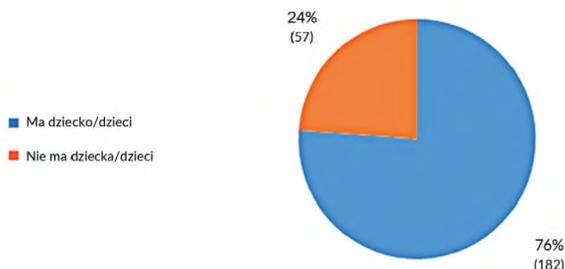
WYKRES 2. STRUKTURA STANU CYWILNEGO BADANYCH



Źródło: Opracowanie własne.

¹⁰ Jak wynika z ostatniego ze wspomnianych wyżej raportów Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji, sytuacje takie (zatrudniania osób mimo niespełnienia minimalnego wymogu w zakresie wykształcenia) zdarzały się jeszcze w 2016 roku (MSWiA 2017).

WYKRES 3. STRUKTURA (NIE)POSIADANIA DZIECI W BADANEJ PRÓBIE



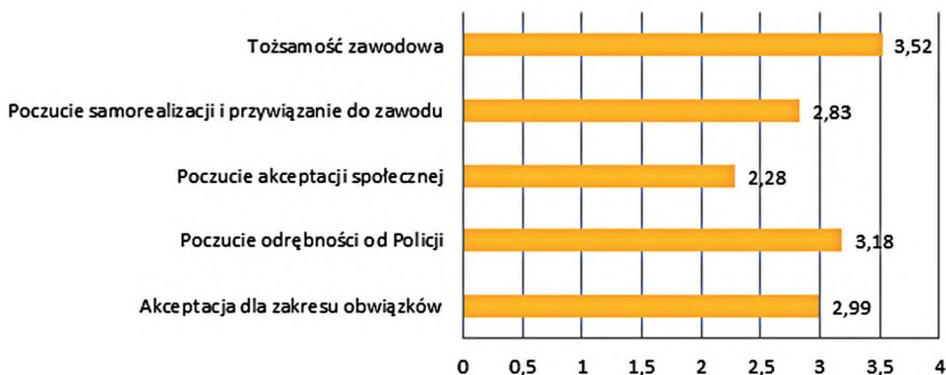
Źródło: Opracowanie własne.

WYNIKI BADAŃ

TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA ORAZ CZYNNIKI OKOŁOTOŻSAMOŚCIOWE

Badania potwierdziły hipotezę o **stosunkowo silnej tożsamości zawodowej** strażników miejskich, jednak wartość wskaźnika (średnia odpowiedzi) dla wszystkich badanych (3,52 w skali od 1 do 5) sytuuje się na granicy pomiędzy wyznaczonymi progami średnim (od 2,5 do 3,5) i silnym (powyżej 3,5).

WYKRES 4. TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA STRAŻNIKÓW MIEJSKICH ORAZ CZYNNIKI OKOŁOTOŻSAMOŚCIOWE



Źródło: Opracowanie własne.

Silna tożsamość zawodowa dotyczy nieco **ponad połowy badanych (53,6%)**, zaś średnia oraz słaba – odpowiednio: 36,8% oraz 9,6% badanych.

TABELA 4. TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA STRAŻNIKÓW MIEJSKICH (CZĘSTOŚCI)

	SILNA/-E		ŚREDNIA/-E		SŁABA/-E		SUMA	
	%	LICZBA	%	LICZBA	%	LICZBA	%	LICZBA
Tożsamość zawodowa	53,6	128	36,8	88	9,6	23	100	239
Poczucie samorealizacji i przywiązanie do zawodu	24,7	59	37,2	89	38,1	91	100	239
Poczucie akceptacji społecznej	6,7	16	33,9	81	59,4	142	100	239
Poczucie odrębności od Policji	36,4	87	42,7	102	20,9	50	100	239
Akceptacja dla zakresu obowiązków	26,8	64	48,5	116	24,7	59	100	239

Źródło: Opracowanie własne.

Rozkład odpowiedzi na poszczególne pytania z dziewięcioelementowej skali tożsamości zawodowej zawiera tabela 5. Warto zwrócić uwagę w szczególności na zagadnienia, które wydają się w największym stopniu wskazywać na problemy w obrębie tożsamości zawodowej strażników. Jedynie około jedna piąta badanych gotowa była zgodzić się ze stwierdzeniami, że często wstydzą się przyznać do tego, że są strażnikami miejskimi (20,92%) lub czasem przyłapują się na usprawiedliwianiu tego, że wykonują swój zawód (22,60%), zaś około jedna czwarta przyznała, że zdarza się im ukrywać, że wykonują swój zawód (25,95%). Zarazem niemal 60% respondentów zadeklarowało, że czuje silną więź z innymi osobami wykonującymi zawód strażnika miejskiego (59,83%), a bycie strażnikiem miejskim jest dla nich ważne (55,64%). Jednocześnie dość uderzająca jest niska gotowość do dostrzegania przez strażników wspólnych cech (25,10%) czy wartości (23,02%), które łączyłyby ich jako członków jednej grupy zawodowej.

TABELA 5. TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA – ROZKŁAD ODPOWIEDZI W RAMACH SKALI

	ZDECY- DOWANIE SIĘ NIE ZGADZAM	RACZEJ SIĘ NIE ZGADZAM	ANI SIĘ ZGADZAM, ANI SIĘ NIE ZGADZAM	RACZEJ SIĘ ZGADZAM	ZDECY- DOWANIE SIĘ ZGADZAM	SUMA
Bycie strażnikiem miejskim jest ważną częścią tego, kim jestem.	10.46% (25)	16.74% (40)	20.92% (50)	30.54% (73)	21.34% (51)	100.00% (239)
Czuję silną więź z innymi osobami wykonującymi zawód strażnika miejskiego.	3.77% (9)	13.39% (32)	23.01% (55)	41.42% (99)	18.41% (44)	100.00% (239)
Często wstydę się przyznać do tego, że jestem strażnikiem miejskim.	31.38% (75)	26.78% (64)	20.92% (50)	12.97% (31)	7.95% (19)	100.00% (239)

Czasem przytłapuję się na usprawiedliwianiu tego, że wykonuję swój zawód.	34.73% (83)	24.69% (59)	17.99% (43)	16.74% (40)	5.86% (14)	100.00% (239)
Zdarza mi się ukrywać, że wykonuję swój zawód.	33.89% (81)	26.36% (63)	13.81% (33)	16.74% (40)	9.21% (22)	100.00% (239)
Jestem zadowolony z tego, że jestem strażnikiem miejskim.	7.95% (19)	8.37% (20)	30.13% (72)	32.22% (77)	21.34% (51)	100.00% (239)
Sądzę, że wraz z innymi osobami wykonującymi zawód strażnika miejskiego opieramy się na wspólnym systemie wartości.	8.79% (21)	14.23% (34)	33.89% (81)	32.22% (77)	10.88% (26)	100.00% (239)
Bycie strażnikiem miejskim jest dla mnie ważne.	7.11% (17)	9.21% (22)	28.03% (67)	35.56% (85)	20.08% (48)	100.00% (239)
Czuje, że mam wiele cech wspólnych z innymi strażnikami miejskimi.	7.11% (17)	17.99% (43)	35.15% (84)	30.96% (74)	8.79% (21)	100.00% (239)

Źródło: Opracowanie własne.

Interesujących wniosków dostarcza analiza w obrębie poszczególnych czynników okołotożsamościowych. Uwagę zwraca tu przede wszystkim bardzo duży odsetek (niemal 60%) badanych o **niskim poczuciu akceptacji społecznej**. Czynnik ten – zgodnie zresztą z przewidywaniami ujętymi w postawionej wyżej hipotezie – zyskał najniższą średnią (2,28) spośród wszystkich analizowanych (por. wykres 4). Jak dowodzą dane przedstawione w tabeli 6, przytłaczająca większość badanych (80,59%) uważa, że mieszkańcy często nie doceniają pracy strażników miejskich. Tylko niewiele ponad jedna czwarta badanych (28,87%), rozmawiając z mieszkańcami, czuje się traktowana z szacunkiem, zaś jedynie 8,37% uważa swój zawód za społecznie poważany.

TABELA 6. CZYNNIKI OKOŁOTOŻSAMOŚCIOWE – ROZKŁAD ODPOWIEDZI W RAMACH SKAL

		ZDECY- DOWANIE SIĘ NIE ZGADZAM	RACZEJ SIĘ NIE ZGADZAM	ANI SIĘ ZGADZAM, ANI SIĘ NIE ZGADZAM	RACZEJ SIĘ ZGADZAM	ZDECY- DOWA- NIE SIĘ ZGADZAM	SUMA
Poczucie samorealizacji i przywiązanie do zawodu	Moje oczekiwania w związku z przywiązaniem do straży miejskiej się spełniły.	17.99% (43)	17.15% (41)	26.36% (63)	26.36% (63)	12.13% (29)	100.00% (239)
	Satysfakcja z pracy w straży miejskiej jest dla mnie ważniejsza niż wyższe zarobki w innej profesji.	31.38% (75)	28.87% (69)	22.18% (53)	11.72% (28)	5.86% (14)	100.00% (239)
	Gdybym mógł zacząć wszystko od nowa, na pewno nie zostałbym strażnikiem miejskim.	15.90% (38)	20.08% (48)	28.87% (69)	18.83% (45)	16.32% (39)	100.00% (239)

Poczucie akceptacji społecznej	Mieszkańcy często nie doceniają pracy strażników miejskich.	2.93% (7)	7.53% (18)	7.95% (19)	27.62% (66)	53.97% (129)	100.00% (239)
	Zawód strażnika cieszy się społecznym poważaniem.	38.91% (93)	35.56% (85)	17.15% (41)	5.86% (14)	2.51% (6)	100.00% (239)
	Rozmawiając z mieszkańcami, czuję, że traktują mnie z szacunkiem.	12.97% (31)	24.69% (59)	33.47% (80)	25.94% (62)	2.93% (7)	100.00% (239)
Poczucie odrębności od Policji	Straż miejska to taka „gorsza” Policja.	33.89% (81)	15.06% (36)	17.99% (43)	17.57% (42)	15.48% (37)	100.00% (239)
	Praca w straży miejskiej ma więcej zalet niż praca w Policji.	16.74% (40)	21.34% (51)	41.00% (98)	14.64% (35)	6.28% (15)	100.00% (239)
	Wolałbym/Wolałabym pracować w Policji.	20.50% (49)	15.48% (37)	32.22% (77)	17.99% (43)	13.81% (33)	100.00% (239)
Akceptacja dla zakresu obowiązków	Strażnicy miejscy powinni przejąć część zadań Policji.	23.01% (55)	17.15% (41)	21.34% (51)	23.43% (56)	15.06% (36)	100.00% (239)
	Strażnicy miejscy powinni mieć większe możliwości korzystania ze środków przymusu bezpośredniego.	10.04% (24)	15.06% (36)	26.78% (64)	21.76% (52)	26.36% (63)	100.00% (239)
	Uważam, że zasadniczo obecny zakres zadań straży miejskiej jest właściwy.	15.90% (38)	27.62% (66)	20.08% (48)	30.96% (74)	5.44% (13)	100.00% (239)

Źródło: Opracowanie własne.

Analiza odpowiedzi na pytania dotyczące **poczucia samorealizacji i przywiązania do zawodu** (średnia 2,83) prowadzi do wniosku o sporej rozbieżności odczuć wśród strażników. Ponad jedna trzecia z nich (35,14%) przyznaje, że jej oczekiwania w związku z przyjęciem do straży miejskiej się spełniły, a zarazem zbliżony odsetek (38,49%) deklaruje stanowisko odmienne. Respondentów skonfrontowano również z pytaniem projektującym o tzw. ponowny start (*fresh start*), zadawanym często w badaniach nad tożsamością zawodową i problemami pokrewnymi. Stwierdzenie, które poddano ich ocenie, brzmiało: „Gdybym mógł zacząć wszystko od nowa, na pewno nie zostałbym strażnikiem miejskim”. I tu ponownie dostrzec można brak wyraźnej tendencji w odpowiedziach badanych: 35,15% udzieliło odpowiedzi twierdzącej, 35,98% – przeczącej, zaś 28,87% wybrało odpowiedź neutralną („Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam”). Większą zgodność w badanej próbie odnotowano jedynie w stosunku do stwierdzenia analizującego przywiązanie do zawodu w kontekście gratyfikacji finansowych. Tylko niespełna jedna piąta (17,58%) badanych przyznała, że satysfakcja

z pracy w straży miejskiej jest dla nich ważniejsza niż wyższe zarobki w innej profesji, natomiast zdecydowana większość z nich (60,25%) udzieliła odpowiedzi przeciwnej.

Dość wyraźna jest również **ambiwalencja ocen strażników wobec aktualnego zakresu ich obowiązków** (średnia 2,99). Propozycja przejścia przez strażników miejskich części zadań Policji ma niemal tyle samo zwolenników (38,49%) co przeciwników (40,16%). Jedynie nieco ponad jedna trzecia strażników uznaje aktualny zakres obowiązków za zasadniczo właściwy, natomiast 43,52% gotowa jest go zakwestionować. Większą zgodność poglądów, a zarazem akceptację dla obecnego stanu rzeczy, zaobserwować można jedynie w odniesieniu do propozycji zwiększenia możliwości korzystania przez strażników ze środków przymusu bezpośredniego. Niemal połowa badanych (48,12%) nie widzi takiej potrzeby, jednak w dalszym ciągu jedna czwarta strażników wspiera taki postulat.

Wyniki badań **nie pozwalają również wyprowadzić wniosku o bardzo wyraźnej „tęsknocie” strażników miejskich za pracą w Policji** bądź postrzeganiu jej jako znacząco lepszej perspektywy zawodowej (średnia dla poczucia odrębności od Policji wyniosła 3,18). Mimo to warto zauważyć, że około jedna trzecia badanych (31,80%) wprost wskazała, że preferowałaby pracę w Policji, a podobny odsetek respondentów postrzega straż jako „gorszą” Policję (33,05%). Jest to zresztą spójne z wynikami badań dotyczącymi poczucia samorealizacji i przywiązania do zawodu. Ponownie nieco ponad jedna trzecia badanych przyznała, że ich oczekiwania w związku z przyjęciem do straży miejskiej się nie spełniły (35,14%), oraz że nie wybraliby zawodu strażnika miejskiego, gdyby mogli zacząć wszystko od nowa (35,15%).

Na koniec tej części rozważań warto zaprezentować, czy i w jakim stopniu wyróżnione na potrzeby badań czynniki okołotożsamościowe wykazywały współzależność z tożsamością zawodową. Badania – zgodnie z zaproponowaną hipotezą – wykazały silną dodatnią korelację pomiędzy tożsamością zawodową a poczuciem samorealizacji i przywiązania do zawodu ($r = 0,736$; $p = 0,00$). Odnotowano również umiarkowaną korelację ($r = 0,483$; $p = 0,00$) z poczuciem odrębności od Policji oraz słabą z poczuciem akceptacji społecznej ($r = 0,328$; $p = 0,00$). Tożsamość zawodowa okazała się natomiast zupełnie niezależna od stopnia akceptacji dla zakresu obowiązków.

TABELA 7. CZYNNIKI OKOŁOTOZSAMOŚCIOWE A TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA

		POCZUCIE SAMOREALIZACJI I PRZY- WIĄZANIE DO ZAWODU	POCZUCIE AKCEPTACJI SPOŁECZNEJ	POCZUCIE ODRĘBNOŚCI OD POLICJI	AKCEPTACJA DLA ZAKRESU OBOWIĄZKÓW
Tożsamość zawodowa	Korelacja Pearsona	,736	,328	,483	-,007
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,000	,913
	N	239	239	239	239

Źródło: Opracowanie własne.

TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA STRAŻNIKÓW A ICH CHARAKTERYSTYKA SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNA

PŁEĆ

Grupowa tożsamość zawodowa oraz odzwierciedlające ją normy i wartości, mogą wzmacniać istniejące role płciowe lub je kwestionować (Bayerla i in. 2018). Analizy dotyczące kultury policyjnej oraz znaczenia płci dla tożsamości zawodowej funkcjonariuszy policji ujawniają, że instytucja ta była, i w dalszym ciągu jest, silnie zmaskulinizowana, co wydatnie wpływa na podzielane w jej ramach wartości zawodowe. Jak wskazuje Silvestri (2017), we współczesnej policji w dalszym ciągu wyraźnie dostrzegalny jest „kult męskości”, z którym wiąże się włączenie pewnych stereotypowo męskich cech i kompetencji do policyjnej tożsamości grupowej. Od modelowego policjanta oczekuje się tym samym dużej siły i sprawności fizycznej¹¹ (Courpasson, Monties 2017; Robinson 2015), kontroli emocjonalnej, demonstrowania „twardości” (*toughness*) i zarazem ukrywania słabości, a także wyraźnego przedkładania pracy nad życie rodzinne czy

¹¹ Badania Prokos i Padavic (2002) prowadzone w szkołach policyjnych wykazały, że przygotowujący się do zawodu policjanta mężczyźni mieli generalnie dość negatywny stosunek do kobiet, w szczególności zaś do ich pracy w policji i wyolbrzymiali różnice między rekrutami płci męskiej i żeńskiej. Te i inne badania (Robinson 2015, Schuck 2014) pokazują, że duży nacisk na cechy fizyczne i ocenę fizycznych predyspozycji może zniechęcać kobiety do wstępowania do policji i negatywnie wpływać na tożsamość zawodową. Jest to tym bardziej problematyczne, że współczesna służba w policji w coraz mniejszym stopniu wymaga stereotypowo męskich cech fizycznych a w coraz większym tych, w których kobiety wykazują się często lepszymi predyspozycjami, np. zdolności komunikacyjne i interpersonalne, osiągnięcia akademickie, umiejętności negocjacyjne i facylitacyjne (Spence i in. 2017, s. 39).

prywatne (Rawski, Workman-Stark 2018). Odbieganie od tych standardów może powodować problemy w procesie kształtowania indywidualnej tożsamości zawodowej funkcjonariuszy i wpływać na poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy. Oczywiście wiele zależy od tego, jak bardzo w konkretnych warunkach ta „tradycyjna” kultura policyjna uwidacznia się w miejscu pracy. Jak wskazują du Plessis i in. (2021), organizacje policyjne oraz ich personel różnią się istotnie w tym zakresie. Mieszczą się w spektrum pomiędzy tymi, którzy wierzą, że policja jest wyłącznie dla mężczyzn (promują więc zmaskulinizowane wartości, a zarazem dewaluują cechy i umiejętności tradycyjnie przypisywane kobietom) a tymi, którzy próbują uczynić policję bardziej przyjazną kobietom, dostrzegając ich ważną rolę w niezbędnej transformacji tej instytucji. Nie mniej istotne dla ujawnienia się konfliktu pomiędzy tożsamością płciową a zawodową są jednostkowe oczekiwania związane ze wstąpieniem do organizacji i związane z tym zawodowe aspiracje. Najczęściej bowiem policjantki czują się równie (a nawet bardziej) kompetentne i efektywne w wykonywaniu swojej pracy w odniesieniu do tych aspektów i form policyjnej aktywności, które postrzegane są jako bardziej kobiece (Rabe-Hemp 2008). Stanowi to problem szczególnie wówczas, gdy z uwagi na własne plany lub panujące w organizacji przekonania, działania te są przez nie postrzegane jako mniej prestiżowe lub ograniczające rozwój kariery zawodowej, w tym również awans na wyższe stanowiska służbowe (Haake 2018). Z drugiej strony badania ujawniają, że policjanci-mężczyźni przejawiają silniejszy poziom lęku i stresu niż wykonujące ten zawód kobiety, a zarazem manifestują samowystarczalność oraz niechęć wobec różnorodnych form wsparcia (Gould, Funk 1998), co wzmacniać może problemy w relacjach z otoczeniem (w tym współpracownikami oraz przełożonymi) i w efekcie wpływać na poziom zawodowej satysfakcji oraz identyfikacji.

Badania w szeregach polskiej Policji zasadniczo potwierdzają występowanie „tradycyjnej” (tj. zmaskulinizowanej) kultury policyjnej oraz dyskryminacji, choć podejmowane były pewne ogólnokrajowe inicjatywy prorównościowe i stan ten zapewne podlega stopniowym zmianom¹². Nadal jednak aktualnych jest wiele

¹² Pewne inicjatywy systemowe w tym zakresie, m.in. powołanie Zespołu Opiniodawczo-Doradczego „Kobiety w Służbach Mundurowych” przy Pełnomocniku Rządu ds. Równego Traktowania, Zespołu KGP ds. strategii równych szans w Policji, Pełnomocnika Ministra Spraw Wewnętrznych do spraw Równego Traktowania w Służbach Mundurowych, przygotowanie *Raportu na temat równego traktowania kobiet*

problemów dotyczących nierównego traktowania kobiet w zatrudnieniu (w tym przede wszystkim ich niedoreprezentowania na stanowiskach kierowniczych i niższego uposażenia, por. MSW 2014) oraz funkcjonują liczne uprzedzenia na tle płciowym, zarówno wewnątrz organizacji (Dojwa 2011; Januszewska 2021; Rudnicka 2017), jak i w debacie publicznej (Magiera 2020).

Trudno stwierdzić, w jakim stopniu kultura policyjna i związane z nią wartości kształtujące policyjną tożsamość grupową wpływają na tożsamość strażników miejskich, choć wydaje się mało prawdopodobne, by wpływu takiego nie było w ogóle. Niemniej straż miejska jako organizacja z założenia powołana do zadań mniej „siłowych”, a także zdecentralizowana, prawdopodobnie w mniejszym stopniu podatna jest na reprodukcję kultury męskości (oczywiście jest to jedynie hipoteza wymagająca empirycznej weryfikacji)¹³.

Analiza zebranych przez nas danych nie wskazuje na znaczące różnice w tożsamości zawodowej kobiet i mężczyzn, którzy wzięli udział w badaniach. Nie potwierdzono – przyjętej głównie na podstawie zagranicznych badań nad tożsamością zawodową policjantów – hipotezy (H2), że strażnicy płci męskiej będą przejawiać silniejszą tożsamość zawodową niż strażniczki. Na podstawie danych zilustrowanych na wykresie 5 można wręcz zaobserwować tendencję odwrotną do zakładanej: **to strażniczki w badanej próbie charakteryzowały się nieco silniejszą średnią tożsamością zawodową** (kobiety – 3,61; mężczyźni – 3,50)¹⁴. Zależność ta dotyczyła również wszystkich skal stworzonych do badania czynników okołotożsamościowych,

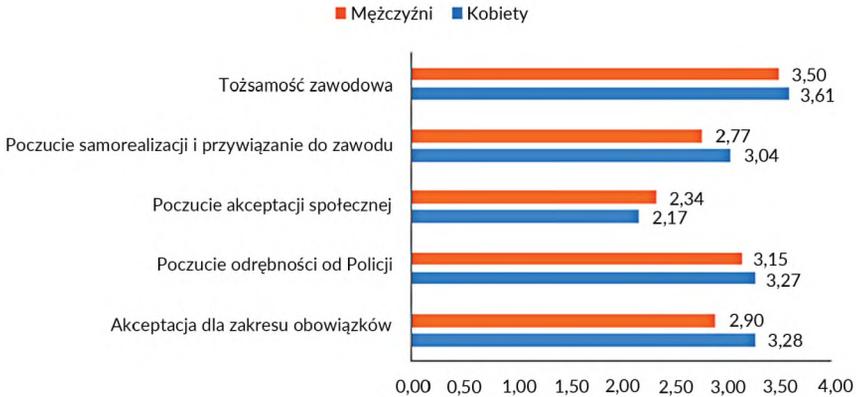
i mężczyzn w służbach mundurowych podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych lub przez niego nadzorowanych (MSW 2014) zaczęto wdrażać pod koniec VIII kadencji Sejmu (głównie w latach 2014–2015), jednak wraz ze zmianą rządzącej opcji politycznej powołane wcześniej struktury zostały zlikwidowane, a podjęte przez nie prace – zarzucone. Pojawiły się natomiast pewne inicjatywy oddolne działające na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji kobiet w służbach mundurowych, np. fundacja #SayStop – zob. <https://saystop.pl/> (data dostępu: 25.08.2021).

¹³ Interpretację tę częściowo potwierdzałyby wnioski z wywiadów pogłębionych zaprezentowanych w niniejszym opracowaniu. W wywiadach pojawiały się nawiązania do kondycji fizycznej oraz sportowej sylwetki jako pożądanego atrybutu funkcjonariuszy, ale podkreślano także ważną rolę umiejętności miękkich (w opozycji do rozwiązań „siłowych”) w pracy strażników (por. Chrzanowski, rozdział 3).

¹⁴ Analizie poddano 264 odpowiedzi respondentów, którzy wybrali jedną z dwóch wartości zmiennej płci – mężczyzna albo kobieta. Oprócz tego na pytanie o płeć respondenci mieli również do wyboru odpowiedź „Inna” lub „Nie chcę udzielać odpowiedzi”, którą wybrało odpowiednio: 2 i 13 badanych. Z uwagi na niewielką liczbę tych podzbiorów zdecydowano się wyłączyć je z analizy statystycznej.

z wyjątkiem skali poczucia społecznej akceptacji, co oznacza, że to kobiety (2,17) nieco niżej niż mężczyźni (2,34) oceniały poziom satysfakcji mieszkańców z działań straży i jej społeczny prestiż.

WYKRES 5. TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA STRAŻNIKÓW MIEJSKICH I CZYNNIKI OKOŁOTOŻSAMOŚCIOWE WEDŁUG PĘCI (ŚREDNIA)



Źródło: Opracowanie własne.

WIEK

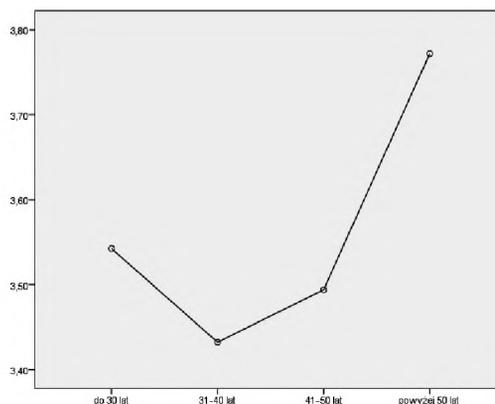
Nie stwierdzono zależności pomiędzy poczuciem tożsamości zawodowej badanych a ich wiekiem. Wprawdzie **najwyższy** wskaźnik tożsamości (3,77) dotyczy **najstarszych pracowników** (powyżej 50 roku życia), jednak drugą co do wielkości średnią uzyskali pracownicy najmłodsi (do 30 roku życia). Wynik dotyczący pracowników najstarszych jest zgodny z podstawowymi intuicjami: wiek jest przeważnie dodatnio skorelowany ze stażem pracy, co oznacza dłuższą socjalizację zawodową u pracowników starszych. Wraz z wiekiem często w zawodach mundurowych wzrasta również szansa na uzyskanie wyższego stanowiska służbowego (choć różnych pracowników dotyczy to w różnym stopniu), toteż w odniesieniu do części badanych silniejsze poczucie tożsamości może być powiązane z wyższym poczuciem satysfakcji z pracy, wynikającym z wysokiej pozycji zawodowej i związanych z nią profitów (jak choćby wyższe zarobki czy prestiż). Co jednak interesujące, a zarazem mniej intuicyjne, **najniższą średnią** na skali tożsamości odnotowano u pracowników **w przedziale wiekowym 31–40 lat** – 3,43 (por. wykres 6).

Próbując zrozumieć czynniki kształtujące tożsamość zawodową, a w szczególności niższą wartość jej wskaźnika dla strażników w przedziale

wiekowym 31–40 lat, warto zwrócić uwagę na nieznaczny, ale wyraźny, spadek poczucia samorealizacji i przywiązania do zawodu wśród funkcjonariuszy należących do tej kategorii (por. wykres 7). Jest to zarazem ta sama grupa wiekowa, u której odnotowano najniższy poziom satysfakcji zawodowej (por. Dziura, rozdział 5), oraz w której – zgodnie z wynikami badań przeprowadzonych wśród polskich policjantów – najczęściej odnotowuje się syndrom wypalenia zawodowego (Lach, Hełka 2016, s. 114; Rudnicka 2018, s. 80). Z kolei najwyższy wynik na tej podskali uzyskali strażnicy najmłodszy, co może być przejawem neofickiego entuzjazmu strażników o stosunkowo krótkim stażu pracy, ale też wynikać z generalnie mniejszych obciążeń (finansowych, czasowych), które dotyczą osób u progu życia zawodowego i rodzinnego, a które wpływać mogą na ogólną jakość życia i satysfakcję.

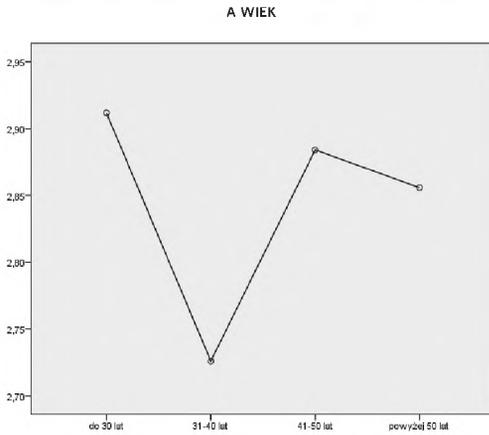
Z uwagi na dużą różnicę w zakresie uzyskanej wartości średniej warto dodatkowo zwrócić uwagę na dwa inne czynniki okołotożsamościowe. Poczucie akceptacji społecznej jest wyraźnie najniższe wśród najmłodszych strażników (1,96) i stopniowo wzrasta w ramach kolejnych grup wiekowych, by osiągnąć średnią 2,59 w grupie najstarszych pracowników straży (wykres 8). Podobny trend zaobserwować można w odniesieniu do akceptacji dla obowiązującego zakresu obowiązków. Ponownie, zdecydowanie najniższe jest ono w ramach pierwszej grupy wiekowej (2,46), następnie skokowo wzrasta wśród strażników z grupy wiekowej 31–40 lat, by jeszcze wzmocnić się w kolejnych grupach badanych, osiągając maksymalną wartość 3,13 (wykres 10).

WYKRES 6. TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA A WIEK

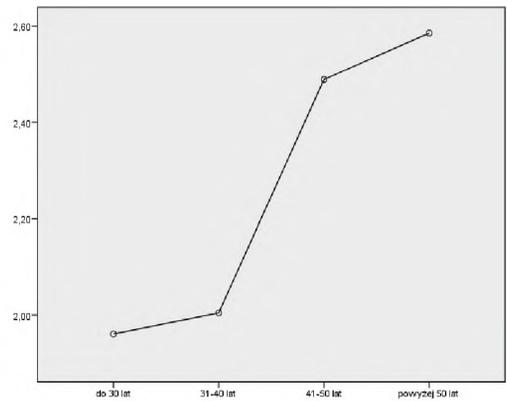


Źródło: Opracowanie własne.

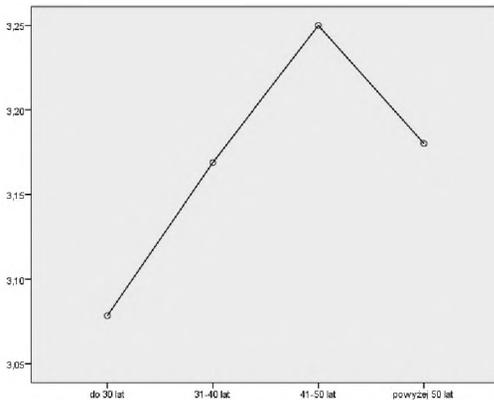
WYKRES 7. POCZUCIE SAMOREALIZACJI I PRZYWIĄZANIE DO ZAWODU



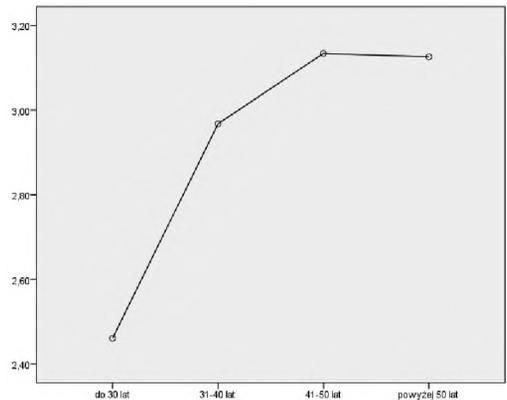
WYKRES 8. POCZUCIE AKCEPTACJI SPOŁECZNEJ A WIEK



WYKRES 9. POCZUCIE ODREBNOCI OD POLICJI A WIEK



WYKRES 10. AKCEPTACJA DLA ZAKRESU OBOWIĄZKÓW A WIEK

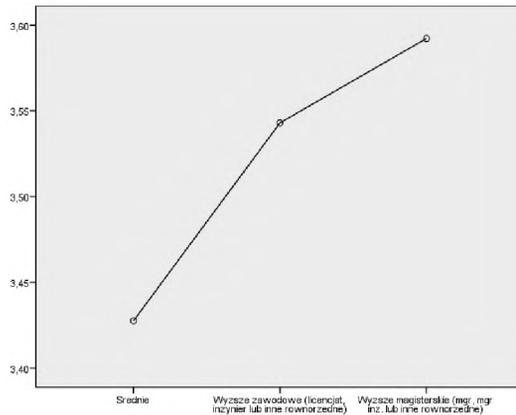


Źródło: Opracowanie własne.

POZOSTAŁE ZMIENNE SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNE

Stan cywilny oraz posiadanie dzieci okazały się nie różnicować w żaden konkretny sposób poziomu tożsamości zawodowej badanych strażników miejskich. Zauważono natomiast, że respondenci o wyższym wykształceniu charakteryzowali się średnio nieznacznie wyższym wynikiem na skali tożsamości zawodowej niż ci o wykształceniu średnim (por. wykres 11). Podobny trend uwidocznił się również w obrębie wszystkich czynników okołotożsamościowych, z wyjątkiem poczucia akceptacji społecznej, dla którego średnia w każdej z grup wyróżnionych z uwagi na poziom wykształcenia, wyniosła około 2,30.

WYKRES 11. TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA A WYKSZTAŁCENIE



Źródło: Opracowanie własne.

TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA STRAŻNIKÓW A PRZEBIEG KARIERY ZAWODOWEJ

STAŻ PRACY

W badaniu wzięło udział 35 funkcjonariuszy (14,6%) ze stażem pracy nieprzekraczającym 2 lat (w tym wszystkich 19 aplikantów, których staż wynosi maksymalnie 1 rok), 62 funkcjonariuszy (25,9%) ze stażem od 3 do 20 lat, 83 (34,7%) ze stażem od 11 do 20 lat oraz 59 (24,7%) ze stażem od 21 do 30 lat pracy.

Najsilniejszą tożsamość zawodową przejawiali strażnicy **najkrócej w niej pracujący (3,70)** oraz ci z **najdłuższym stażem (3,60)**, w odróżnieniu od dwóch pośrednich grup, w których wskaźnik sięgał około 3,44. Odpowiada to zresztą wynikom analiz dotyczących poszczególnych grup wiekowych, co jest uzasadnione, bowiem pracownicy najmłodszy to zwykle ci z najkrótszym stażem i odwrotnie.

TABELA 8. TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA A STAŻ PRACY

	STAŻ PRACY	N	ŚREDNIA	ODCHYLENIE STANDARDOWE	BŁĄD STANDARDOWY
Tożsamość zawodowa	2 lata i mniej	35	3,70	,67798	,11460
	3–10 lat	62	3,44	,65913	,08371
	11–20 lat	83	3,44	,89319	,09804
	21–30 lat	59	3,60	,67119	,08738
	Ogółem	239	3,52	,75660	,04894

Poczucie samorealizacji i przywiązanie do zawodu	2 lata i mniej	35	3,11	,94261	,15933
	3–10 lat	62	2,74	1,00841	,12807
	11–20 lat	83	2,80	1,01884	,11883
	21–30 lat	59	2,79	,96271	,12533
	Ogółem	239	2,83	,99290	,06423
Poczucie akceptacji społecznej	2 lata i mniej	35	2,10	,88033	,14880
	3–10 lat	62	2,12	,72988	,09270
	11–20 lat	83	2,33	,87106	,09561
	21–30 lat	59	2,49	,59807	,07786
	Ogółem	239	2,28	,78678	,05089
Poczucie odrębności od Policji	2 lata i mniej	35	3,30	,98939	,16724
	3–10 lat	62	3,13	1,01977	,12951
	11–20 lat	83	3,16	,93173	,10227
	21–30 lat	59	3,18	,75891	,09880
	Ogółem	239	3,18	,92115	,05958
Akceptacja dla zakresu obowiązków	2 lata i mniej	35	2,71	,79682	,13469
	3–10 lat	62	2,82	,96511	,12257
	11–20 lat	83	3,14	,90046	,09884
	21–30 lat	59	3,13	,77067	,10033
	Ogółem	239	2,99	,88638	,05734

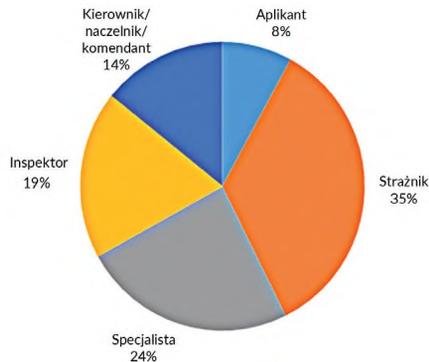
Źródło: Opracowanie własne.

Trendy w obrębie poszczególnych czynników okołotożsamościowych kształtują się w sposób zbliżony do tych dotyczących wieku. Poczucie akceptacji społecznej jest najniższe wśród najmłodszych stażem pracowników (2,71) i stopniowo wzrasta, osiągając średnią 3,13 w grupie pracowników najbardziej doświadczonych. Podobna tendencja widoczna jest w ocenie obowiązującego zakresu obowiązków: najniższa jest wśród pracowników z krótkim stażem pracy (średnia 2,71), a następnie stopniowo wzrasta, sięgając średniej 3,14 oraz 3,13 w dwóch najstarszych stażem grupach pracowników. Ponownie uwagę zwraca widoczny spadek poczucia samorealizacji i przywiązania do zawodu pomiędzy pierwszą i drugą z grup wyróżnionych pod względem stażu: dla najkrócej pracujących pracowników (0–2 lat) średnia wyniosła 3,11, zaś dla kolejnej grupy (3–11 lat) już tylko 2,73.

STANOWISKO SŁUŻBOWE

Wśród biorących udział w badaniu najliczniejszą grupę stanowiły osoby na stanowisku strażnika (35%) oraz specjalisty (24%), zaś najmniej liczna była grupa aplikantów (8%).

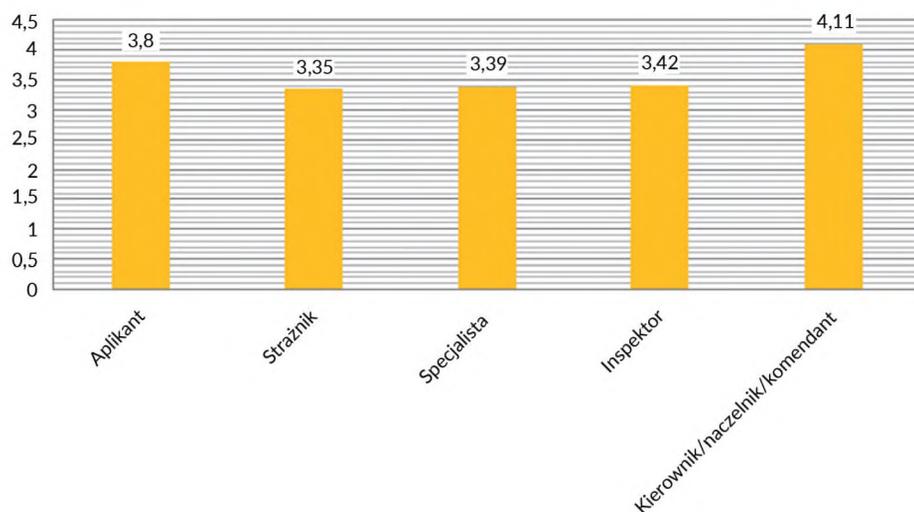
WYKRES 12. STRUKTURA BADANEJ PRÓBY Z UWAGI NA ZAJMOWANE STANOWISKO SŁUŻBOWE



Źródło: Opracowanie własne.

Wiele współczesnych badań dotyczących zawodu policjanta ukazuje dodatnią korelację pomiędzy zaangażowaniem w pracę, poczuciem satysfakcji z jej wykonywania, tożsamością zawodową a miejscem zajmowanym w służbowej hierarchii (Boag-Munroe 2019; Lopez, Ramos 2017). Prezentowane tu wyniki wydają się jedynie częściowo potwierdzać tę prawidłowość. Jak wskazują dane zilustrowane na wykresie 13, wyraźnie **najwyższy wskaźnik tożsamości zawodowej** (4,11) dotyczy osób piastujących, najwyższe w hierarchii służbowej, **stanowiska kierownicze**. Ponadto, jeśli przyjrzeć się wskaźnikowi tożsamości zawodowej począwszy od stanowiska strażnika aż po stanowiska kierownicze, widać stopniowy trend wzrostowy. Co jednak interesujące, adepci do zawodu strażnika charakteryzują się wyraźnie wyższym poczuciem tożsamości zawodowej niż osoby zajmujące wyższe w hierarchii, lecz niekierownicze, stanowiska służbowe. Koresponduje to zresztą z wynikami dotyczącymi ogólnej satysfakcji zawodowej, którą w najwyższym stopniu odczuwają właśnie kierownicy i aplikanci (por. Dziura, rozdział 5). Jednocześnie potwierdza znaną z wczesnych badań nad pracą w służbach mundurowych prawidłowość, zgodnie z którą silne zmotywowanie i zadowolenie z pracy doświadczane przez rekrutów ustępuje szybko już w pierwszych latach po zatrudnieniu (Van Maanen 1975). Silne poczucie tożsamości zawodowej w pierwszych latach pracy – jak wskazuje Schaible (2018) w odniesieniu do policjantów – jest zasadniczo korzystne i sprzyja rozwojowi kariery, jednak nie należy zapominać, że na dalszych jej etapach zwiększa prawdopodobieństwo wystąpienia syndromu wypalenia zawodowego.

WYKRES 13. TOZSAMOŚĆ ZAWODOWA A STANOWISKO SŁUŻBOWE



Źródło: Opracowanie własne.

Warto zwrócić uwagę na interesujące wyniki dotyczące badanych na stanowisku **inspektorów**. Mimo że zajmuje ono stosunkowo wysoką pozycję w hierarchii stanowisk służbowych, osoby je piastujące wykazują się stosunkowo **niskim poczuciem tożsamości zawodowej**. Jak pokazują dane zawarte w tabeli 9, w większości są to osoby z długim stażem pracy (60% z nich pracuje w straży co najmniej od 20 lat), co oznacza długi okres socjalizacji zawodowej. Trzeba jednak zauważyć, że stanowisko inspektora jest najwyższym stanowiskiem, które nie ma charakteru kierowniczego. Być może zatem osoby je piastujące (zwłaszcza przez dłuższy czas) mają poczucie stagnacji zawodowej i „utknięcia” w zawodowej hierarchii, które potęgować może awans na wyższe stanowiska służbowe strażników o mniejszym doświadczeniu zawodowym (według zgromadzonych danych stanowiska kierownicze pełniło 5 funkcjonariuszy ze stażem pracy od 3 do 10 lat oraz 15 ze stażem od 11 do 20 lat). Ponadto dla części z tych strażników, z uwagi na wiek, wykonywanie niektórych obowiązków służbowych (zwłaszcza w terenie) może być bardziej wymagające. Interpretacje te zdają się przynajmniej częściowo potwierdzać wyniki dotyczące ogólnej satysfakcji zawodowej inspektorów oraz jej poszczególnych składowych, a w szczególności satysfakcji z wynagrodzenia i awansu zawodowego (por. Dziura, rozdział 5).

TABELA 9. STAZ PRACY A ZAJMOWANE STANOWISKO SŁUŻBOWE

		STAZ PRACY				OGÓŁEM	
		2 LATA I MNIEJ	3–10 LAT	11–20 LAT	21–30 LAT		
Stanowisko	Aplikant	Liczba	19	0	0	0	19
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Strażnik	Liczba	15	41	26	1	83
		%	18,1%	49,4%	31,3%	1,2%	100,0%
	Specjalista	Liczba	0	11	30	17	58
		%	0,0%	19,0%	51,7%	29,3%	100,0%
	Inspektor	Liczba	1	5	12	27	45
		%	2,2%	11,1%	26,7%	60,0%	100,0%
	Kierownik/naczelnik/ komendant	Liczba	0	5	15	14	34
		%	0,0%	14,7%	44,1%	41,2%	100,0%
Ogółem	Liczba	35	62	83	59	239	
	%	14,6%	25,9%	34,7%	24,7%	100,0%	

Źródło: Opracowanie własne.

TYP WYKONYWANEJ PRACY

W odpowiedzi na pytanie o typ wykonywanej obecnie pracy strażnicy najczęściej wskazywali na aktywność patrolowo-interwencyjną (ponad jedna trzecia) oraz pracę w rejonie (ponad jedna czwarta uczestników badań). Nieco ponad 16% respondentów zajmuje się prowadzeniem postępowań w sprawach o wykroczenia lub postępowań wnioskowo-skargowych, zaś pozostałe wyróżnione typy aktywności zawodowej dotyczyły każdorazowo około jednej dziesiątej badanych (por. tabela 10).

TABELA 10. STRUKTURA BADANEJ PRÓBY Z UWAGI NA TYP WYKONYWANEJ W STRAŻY MIEJSKIEJ PRACY

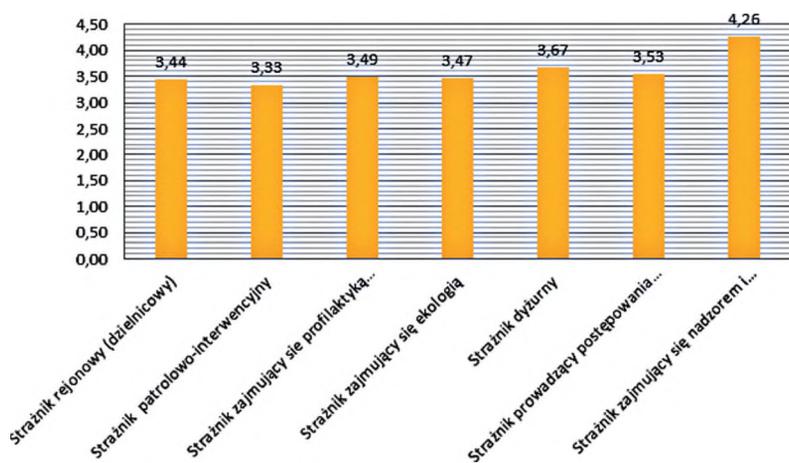
TYP WYKONYWANEJ PRACY	LICZBA	%
Strażnik rejonowy/dzielnicowy	63	26,4
Strażnik patrolowo-interwencyjny	87	36,4
Strażnik zajmujący się profilaktyką/prewencją	23	9,6
Strażnik zajmujący się ekologią	20	8,4
Strażnik dyżurny	28	11,7
Strażnik prowadzący postępowania w sprawach o wykroczenia lub postępowania wnioskowo-skargowe	40	16,7
Strażnik zajmujący się nadzorem i koordynacją pracy jednostki ¹⁵	16	6,7
Inne	18	7,5

Źródło: Opracowanie własne.

¹⁵ Kategoria wyróżniona w procesie rekodowania danych na podstawie odpowiedzi badanych, którzy wybrali kategorię „Inne, jakie?”.

Analiza zebranych danych potwierdza hipotezę, że typ wykonywanej przez strażników pracy różnicuje siłę ich zawodowej tożsamości. Najwyższy wskaźnik poczucia tożsamości odnotowano w odniesieniu do osób zajmujących się nadzorem i koordynacją pracy jednostki (4,26) i odbiega on istotnie od wskaźników uzyskanych dla strażników wykonujących pozostałe typy pracy. Te ostatnie zresztą cechują się też znacznie mniejszym zróżnicowaniem, plasując się pomiędzy 3,33 w przypadku służby patrolowo-interwencyjnej a 3,67 uzyskanym przez badanych wykonujących pracę strażnika dyżurnego.

WYKRES 14. TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA A TYP WYKONYWANEJ W STRAŻY MIEJSKIEJ PRACY



Źródło: Opracowanie własne.

TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA STRAŻNIKÓW A ICH MIEJSCE PRACY

Zgodnie z zakładaną hipotezą **krakowscy strażnicy** miejscy wykazywali się **wyższym średnim poczuciem tożsamości zawodowej** w stosunku do respondentów wykonujących ten zawód w innych miastach (gminach), ale nie była to różnica bardzo wyraźna (3,55 vs 3,46). Większe różnice (zwykle o około 0,4 wartości wskaźnika) zaobserwować można w obrębie poszczególnych czynników okołotożsamościowych, przy czym każdorazowo są to różnice na korzyść strażników pracujących w Straży Miejskiej Miasta Krakowa (por. tabela 11).

TABELA 11. TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA STRAŻNIKÓW A ICH MIEJSCE PRACY

	ZMIENNA	N	ŚREDNIA	BŁĄD STANDARDOWY	
				ODCHYLENIE STANDARDOWE	ŚREDNIEJ
Tożsamość zawodowa	Inne	75	3,46	,69523	,08028
	Kraków	164	3,55	,78349	,06118
Poczucie samorealizacji i przywiązanie do zawodu	Inne	75	2,56	1,11228	,12843
	Kraków	164	2,95	,91163	,07119
Poczucie akceptacji społecznej	Inne	75	2,00	,73725	,08513
	Kraków	164	2,41	,77743	,06071
Poczucie odrębności od Policji	Inne	75	2,95	1,03351	,11934
	Kraków	164	3,28	,84838	,06625
Akceptacja dla zakresu obowiązków	Inne	75	2,61	,92357	,10664
	Kraków	164	3,17	,81441	,06359

Źródło: Opracowanie własne.

TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA STRAŻNIKÓW A SATYSFAKCJA Z PRACY

Badania potwierdziły hipotezę o istnieniu **dodatniej korelacji pomiędzy tożsamością zawodową a satysfakcją z pracy** ($r = 0,654$; $p < 0,01$). W odniesieniu do poszczególnych czynników okołotożsamościowych najsilniejszą korelację z satysfakcją zawodową odnotowano dla poczucia samorealizacji i przywiązania do zawodu ($r = 0,719$; $p < 0,01$), najsłabszą zaś dla poczucia akceptacji dla aktualnego zakresu obowiązków ($r = 0,182$; $p < 0,01$). Problem zależności pomiędzy tożsamością zawodową a poszczególnymi aspektami satysfakcji zawodowej strażników omawia szczegółowo Dziura w kolejnym rozdziale tej publikacji.

TABELA 12. TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA STRAŻNIKÓW I CZYNNIKI OKOŁOTOŻSAMOŚCIOWE A SATYSFAKCJA Z PRACY

	SATYSFAKCJA ZAWODOWA	
Tożsamość zawodowa	Korelacja Pearsona	,654
	Istotność	,000
	N	239
Poczucie samorealizacji i przywiązanie do zawodu	Korelacja Pearsona	,719
	Istotność	,000
	N	239
Poczucie akceptacji społecznej	Korelacja Pearsona	,332
	Istotność	,000
	N	239

Poczucie odrębności od Policji	Korelacja Pearsona	,438
	Istotność	,000
	N	239
Akceptacja dla zakresu obowiązków	Korelacja Pearsona	,182
	Istotność	,005
	N	239

Źródło: Opracowanie własne.

PODSUMOWANIE

Badania potwierdziły hipotezę o **silnej** (choć nie bardzo silnej) **tożsamości zawodowej** strażników miejskich. Większość respondentów zadeklarowała, że czuje silną więź z innymi osobami wykonującymi zawód strażnika miejskiego (59,83%), a bycie strażnikiem miejskim jest dla nich ważne (55,64%). Jednocześnie zastanawia dość niska gotowość do dostrzegania wspólnych cech (25,10%) czy wartości (23,02%) łączących strażników jako członków jednej grupy zawodowej. Może ona być efektem wspomnianego już braku środowiskowego konsensu co do optymalnego, docelowego modelu rozwoju straży¹⁶, pogłębianego przez niespójne prawodawstwo (por. rozdział Czapskiej w tym tomie), a także niedoboru wspólnych dla całej grupy zawodowej regulacji etycznych oraz braku kierunkowego kształcenia zawodowego, które sprzyja internalizacji zawodowych wartości. Jednocześnie badania ujawniają, że – pomimo nieprzychylniej straży miejskiej działalności mediów oraz krytycznego często stosunku obywateli – relatywnie niewielka grupa strażników charakteryzuje się cechami, które mogłyby świadczyć o poważnych problemach w procesie zawodowej identyfikacji. Około jedna piąta badanych gotowa była zgodzić się ze stwierdzeniami, że często wstydzą się przyznać do tego, że są strażnikami miejskim (20,92%) lub czasem przyłapują się na usprawiedliwianiu tego, że wykonują swój zawód (22,60%), zaś około jedna czwarta przyznała, że zdarza się im ukrywać, że wykonują swój zawód (25,95%).

Jest to tym bardziej optymistyczne, jeśli wziąć pod uwagę, że większość strażników charakteryzuje się **niskim poczuciem akceptacji społecznej**: 80,59% badanych uważa,

¹⁶ Interpretację tę potwierdzałyby wnioski z wywiadów pogłębianych zaprezentowanych w niniejszym opracowaniu (por. Chrzanowski, rozdział 3).

że mieszkańcy nie doceniają pracy strażników miejskich, tylko 28,87% rozmawiając z mieszkańcami, czuje się traktowana z szacunkiem, zaś jedynie 8,37% uważa swój zawód za społecznie poważany. Czynniki ten zresztą okazał się jedynie w niewielkim stopniu współzależny z tożsamością zawodową ($r = 0,328$; $p = 0,00$). Inaczej jest w przypadku **poczucia samorealizacji i przywiązania do zawodu**, które okazało się silnie z nią skorelowane ($r = 0,736$; $p = 0,00$). Pytania dotyczące spełnienia oczekiwań w zawodzie¹⁷ oraz tzw. ponownego startu¹⁸ dzielą respondentów na trzy zbliżone liczebnością grupy: około jedna trzecia badanych zgadza się ze stwierdzeniem i tyleż samo się z nim nie zgadza lub udziela odpowiedzi neutralnej. W odniesieniu do stwierdzenia, że satysfakcja z pracy w straży miejskiej jest ważniejsza niż wyższe zarobki w innej profesji, zdania strażników były zdecydowanie mniej podzielone (jedynie 17,58% odpowiedziało twierdząco, zaś 60,25% – przecząco). Duże zróżnicowanie stanowisk widoczne jest również w **ocenie aktualnego zakresu obowiązków**. Nieco ponad jedna trzecia strażników uznaje aktualny zakres obowiązków za zasadniczo właściwy, natomiast 43,52% gotowa jest go zakwestionować. Postulat przejścia przez strażników części zadań Policji wsparło 38,49% badanych, zaś zwiększenia możliwości korzystania ze środków przymusu bezpośredniego – 25,10%. Okazało się jednak, że oceny te nie mają przełożenia na siłę odczuwanej przez strażników tożsamości zawodowej. Tymczasem **poczucie odrębności od Policji** okazało się korelować z tożsamością na umiarkowanym poziomie ($r = 0,483$; $p = 0,00$). Około jedna trzecia badanych (31,80%) wprost wskazała, że preferowałaby pracę w Policji, a podobny odsetek respondentów w dalszym ciągu postrzega straż jako „gorszą” Policję (33,05%).

Analiza zebranych przez nas danych nie potwierdza – przyjętej na podstawie zagranicznych badań nad tożsamością zawodową policjantek i zmaskulinizowaną kulturą policji – hipotezy, że strażnicy płci męskiej przejawiają silniejszą tożsamość zawodową niż strażniczki. Przeciwnie, to **strażniczki w badanej próbie charakteryzowały się silniejszą tożsamością zawodową** (kobiety – 3,61; mężczyźni – 3,50). Nie były to różnice duże, ale tendencja była widoczna również w obrębie wszystkich czynników okołotożsamościowych z wyjątkiem poczucia społecznej akceptacji (kobiety – 2,17; mężczyźni – 2,34). Być może wyższe wskaźniki kobiet są efektem odczuwanej przez

¹⁷ „Moje oczekiwania w związku z przyjęciem do straży miejskiej się spełniły”.

¹⁸ „Gdybym mógł zacząć wszystko od nowa, na pewno nie zostałbym strażnikiem miejskim”.

nie satysfakcji z pracy, która (jak szerzej opisano w rozdziale kolejnym) była wyższa od tej przejawianej przez mężczyzn w każdym z analizowanych dziewięciu wymiarów, z wyjątkiem tego dotyczącego perspektyw awansu zawodowego. Co interesujące, **najwyższy wskaźnik tożsamości zawodowej** (3,77) dotyczy **najstarszych** (powyżej 50 roku życia) oraz **najmłodszych** pracowników (do 30 roku życia), zaś **najniższy** (3,43) u pracowników w przedziale wiekowym 31–40 lat. Jest to zarazem ta sama grupa wiekowa, u której odnotowano najniższy poziom satysfakcji zawodowej (por. Dziura, rozdział 5). Pozostałe cechy społeczno-demograficzne nie różnicowały znacząco tożsamości zawodowej badanych strażników miejskich.

Inaczej było w przypadku zmiennych związanych z przebiegiem kariery zawodowej badanych. Co interesujące, **najsilniejszą tożsamość zawodową** przejawiali strażnicy **najkrócej w niej pracujący** (3,70) oraz ci z **najdłuższym stażem** (3,60), w odróżnieniu od dwóch pośrednich grup, w których wskaźnik sięgał około 3,44. Wyniki na skali poczucia samorealizacji i przywiązania do zawodu, tj. średnia 3,11 dla pracowników o stażu od 0 do 2 lat oraz już tylko 2,73 dla kolejnej grupy (3–11 lat), ponownie podsuwają interpretację o szybkim procesie wypalenia zawodowego, który może dotyczyć strażników. Wyniki dotyczące stażu pracy są zasadniczo spójne z tymi, które odnoszą się do stanowisk służbowych. Tym razem jednak **najwyższy wskaźnik tożsamości zawodowej** osiągnęli strażnicy zajmujący najwyższe pozycje w hierarchii służbowej (kierownik/naczelnik/komendant – 4,11), zaś następnymi w kolejności byli aplikanci (3,8). Ponownie widać tu związek z wynikami dotyczącymi ogólnej satysfakcji zawodowej, którą w najwyższym stopniu odczuwają właśnie kierownicy i aplikanci (por. Dziura, rozdział 5). Jednocześnie zwraca uwagę stosunkowo niski wskaźnik tożsamości zawodowej wśród inspektorów. Choć większość z nich (60%) to osoby z ponad dwudziestoletnim stażem pracy, ich średnia tożsamości nie odbiega prawie od średniej strażników czy specjalistów, zaś jest wyraźnie niższa od średniej kierowników. Ci ostatni zresztą wyróżniają się również, jeśli spojrzeć na poziom tożsamości zawodowej przez pryzmat typu wykonywanej pracy. Wskaźnik osób zajmujących się nadzorem i koordynacją pracy jednostki (4,26) i odbiega widocznie od wskaźników uzyskanych dla pozostałych typów pracy, w szczególności tej patrolowo-interwencyjnej (3,33).

Krakowscy strażnicy miejscy wykazywali się **nieco silniejszą tożsamością zawodową** niż strażnicy z innych miast (gmin). Nie były to jednak bardzo duże różnice

(3,55 vs 3,46). Większe, ponownie na korzyść Krakowa, zaobserwowano natomiast dla poszczególnych czynników okołotożsamościowych (o 0,4–0,5 wartości wskaźnika).

Badania potwierdziły też hipotezę o istnieniu **dość silnej dodatniej korelacji pomiędzy tożsamością zawodową a satysfakcją z pracy** ($r = 0,654$; $p < 0.01$) oraz poszczególnymi czynnikami okołotożsamościowymi, co szerzej omówione zostanie w rozdziale kolejnym.

BIBLIOGRAFIA

- Adams K., Hean S., Sturgis P., Macleod Clark J. (2006) *Investigating the factors influencing professional identity of first year health and social care students*, Learning in Health and Social Care 5, s. 55–68.
- Ahrens T., Chapman C.S. (2007) *Management accounting as practice*, Accounting, Organizations and Society, 32(1–2), s. 5–31.
- Ashforth B.E., Humphrey R.H. (1993) *Emotional labor in service roles: The influence of identity*, Academy of Management Review, 18(1), s. 88–115.
- Bayerl P.S., Horton K.E., Jacobs G. (2018) *How do we describe our professional selves? Investigating collective identity configurations across professions*, Journal of Vocational Behavior, 107, s. 168–181.
- Boag-Munroe F. (2019) *Recent police recruits' existing knowledge of the police and organisational commitment*, Journal of Police and Criminal Psychology, 34, s. 91–101.
- Brotheridge C.M., Grandey A.A. (2002) *Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of people work*, Journal of Vocational Behavior, 60, s. 17–39.
- Bunderson J.S. (2001) *How work ideologies shape the psychological contracts of professional employees: Doctors' responses to perceived breach*, Journal of Organizational Behavior, 22, s. 717–774.
- Cain M. (1973) *Society and the policeman's role*, London: Routledge and Kegan Paul.
- Cardoso I., Batista P., Graça A. (2014) *Professional Identity in Analysis: A Systematic Review of the Literature*, The Open Sports Science Journal, 7, s. 83–97.
- Chreim S., Williams B.E., Hinings C.R. (2007) *Interlevel Influences on the Reconstruction of Professional Role Identity*, The Academy of Management Journal, 50(6), s. 1515–1539.

- Cieślak I., Kielan A., Olejniczak D., Panczyk M., Jaworski M., Gałązkowski R., Pękała J.R., Iwanow L., Zarzeka A., Gotlib J., Mikos M. (2020) *Stress at work: The case of municipal police officers*, *Work*, 65, s. 145–152.
- Cohen H.A. (1981) *The Nurse's Quest for a Professional Identity*, Menlo Park: Addison-Wesley Publishing.
- Corder G. (2017) *Police culture: individual and organizational differences in police officer perspectives*, *International Journal of Police Strategies and Management*, 40(1), s. 11–25.
- Courpasson D., Monties V. (2017) „I am my body”. *Physical selves of police officers in a changing institution*, *Journal of Management Studies*, 54(1), s. 32–57.
- Crank J.P. (2004) *Understanding police culture*, London: Routledge.
- Czapska J., Szafrńska M., red. (2011) *Wbrew stereotypom – normatywny i społeczny wizerunek straży miejskich w Polsce*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Dojwa K. (2011) *Polijantki: Elementy portretu kreslone na lamach mediów branżowych*, *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych*, 2, s. 164–184.
- Enerlich M. (2013) *Ewolucja uprawnień straży gminnych w Polsce. Kontekst akologiczny*, *Studia Administracyjne*, 5, s. 341–370.
- Erikson E.H. (1968) *Identity, youth and crisis.*, New York: W.W. Norton.
- Freund A., Cohen A., Blit-Cohen E., Dehan N. (2017) *Professional socialization and commitment to the profession in social work students: A longitudinal study exploring the effect of attitudes, perception of the profession, teaching, training, and supervision*, *Journal of Social Work*, 17(6), s. 635–658.
- Ford M.T. (2012) *Job-occupation mismatch as an occupational stress*, *Journal of Vocational Behavior*, 80, s. 412–421.
- Gould L.A., Funk S. (1998) *Does the stereotypical personality reported for the male police officer fit that of the female police officer*, *Journal of Police and Criminal Psychology*, 13, s. 25–39.
- Gowitzke W. (2019) *The three aspects of police culture*, doctoral thesis submitted to the School of Criminology and Criminal Justice of the University of Portsmouth, <https://researchportal.port.ac.uk/en/studentTheses/the-three-aspects-of-police-culture> (data dostępu: 25.08.2021).
- Grandey A.A., Fisk G.M., Steiner D.D. (2005) *Must “service with a smile” be stressful? The moderate role of personal control for American and French employees*, *Journal of Applied Psychology*, 90(5), s. 893–904.

- Greene J.R. (1989) *Police Officer Job Satisfaction and Community Perceptions: Implications for Community-Oriented Policing*, *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 26(2), s. 168–183.
- Guy M., Newman M., Mastracci S. (2008) *Emotional Labor – Putting the Service in Public Service*, New York: M.E. Sharpe.
- Haake U. (2018) *Conditions for gender equality in police leadership – making way for senior police women*, *Police Practice and Research*, 19(3), s. 241–252.
- Hochschild A.R. (1983) *The managed heart: commercialization of human feeling*, Berkeley: University of California Press.
- Holdaway S. (1983) *Inside the British police: A force at work*, Oxford: Blackwell Oxford.
- Ibarra H. (1999) *Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation*, *Administrative Science Quarterly*, 44, s. 764–791.
- Ingram J.R., Terrill W., Paoline E.A. (2018) *Police culture and officer behavior: application of a multilevel framework*, *Criminology*, 56(4), s. 780–811.
- Iskra-Golec I., Osikowska W., Siemiginowska P., Przetacznik J. (2014) *Relacja praca–rodzina, wypalenie zawodowe i zdrowie u pracujących na zmiany strażników miejskich*, *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, 20(2), s. 281–292.
- Jacox A. (1973) *Professional socialization of nurses*, *Journal of New York State Nurse Association*, 4(4), s. 6–15.
- Jankowiak K. (2014) *Straż gminna/miejska formacja mundurowa czy pracownik administracji?*, *Kultura Bezpieczeństwa. Nauka – Praktyka – Refleksje*, 16, s. 217–227.
- Januszewska P. (2021) *Za mundurem seksizm murem. Jak Polki walczą z dyskryminacją w służbach?*, *Krytyka Polityczna*, <https://krytykapolityczna.pl/kraj/rozmowa-katarzyna-kozlowska-fundacja-say-stop-polki-walczą-z-dyskryminacją-w-służbach/> (data dostępu: 25.08.2021).
- Jarymowicz M. (1989) *Próba konceptualizacji pojęcia „tożsamość”: „postrzegana odrębność Ja-Inni jako atrybut własnej tożsamości*, *Przegląd Psychologiczny*, 32(3), s. 655–669.
- Johnson M.D., Morgeson F.P., Ilgen D.R., Meyer C.J., Lloyd J.W. (2006) *Multiple professional identities: Examining differences in identification across work-related targets*, *Journal of Applied Psychology*, 91, s. 498–506.
- Kielhofner G. (2015) *Model of human occupation: Theory and application (4th ed.)*, Baltimore: Lippincott Williams & Wilkins.

- Kreiner G.E., Hollensbe E.C., Sheep M.L. (2006) *Where is the “me” among the “we”?* *Identity work and the search for optimal balance*, *Academy of Management Journal*, 49(5), s. 1031–1057.
- Kroger J. (2007) *Why Is Identity Achievement So Elusive?*, *Identity*, 7(4), s. 331–348.
- Lach B., Helka A. (2016) *Wpływ wypełnienia zawodowego policjantów na poziom realizacji zadań w społeczności lokalnej – możliwości ograniczenia zjawiska*, w: Bańka A., Popiołek K., Wójcik M., Helka A., Płachetka J. (red.), *Człowiek w społeczności lokalnej – partyzantka, zasoby, aktywizacja*, Poznań: SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny.
- Levin L., Roziner I., Savaya R. (2020) *Professional identity, perceived job performance and sense of personal accomplishment among social workers in Israel: The overriding significance of the working alliance*, *Health and Social Care in the Community*, <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32902025/> (data dostępu: 25.08.2021).
- Loftus B. (2010) *Police occupational culture: classic themes, altered times*, *Policing and Society*, 20(1), s. 1–20.
- Lopez F.G., Ramos K. (2017) *An exploration of gender and career stage differences on a multidimensional measure of work meaningfulness*, *Journal of Career Assessment*, 25(3), s. 423–433.
- Mach Z. (2008) *Przedmowa*, w: Paleczny A., *Socjologia tożsamości*, Rejczyk Humanistyki 1, Kraków: Oficyna Wydawnicza AFM.
- Magiera M. (2020) *Feminizacja policji z perspektywy kompleksowego minimalizowania ryzyka*, *Przegląd Strategiczny*, 13, s. 411–422.
- Martin S.E. (1999) *Police force or police service? Gender and emotional labor*, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561(1), s. 111–126.
- Matthews J., Bialocerkowski A., Molineux M. (2019) *Professional identity measures for student health professionals – a systematic review of psychometric properties*, *BMC Medical Education*, 19, <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1660-5> (data dostępu: 25.08.2021).
- Mazur S., Ostrowska M., Wojtycza J. (2016) *Straż Miejska Miasta Krakowa w latach 1991–2016*, Kraków: Wydział Nauk o Bezpieczeństwie, Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego.
- Meijers F. (1998) *The development of a career identity*, *International Journal for the Advancement of Counselling*, 20, s. 191–207.

- MSW (2014) Raport na temat równego traktowania kobiet i mężczyzn w służbach mundurowych podległych Ministrowi Spraw Wewnętrznych lub przez niego nadzorowanych, <https://archiwum.mswia.gov.pl/download/1/19327/raportnatematrownegotraktowaniakobietimezczyznwsluzbachmundurowychpodleglychMini.pdf> (data dostępu: 25.08.2021).
- MSWiA (2017) *Informacja o działalności straży gminnych (miejskich) w 2016 r. oraz współpracy straży z Poliją*, <https://archiwum.mswia.gov.pl/pl/bezpieczenstwo/straze-gminne-miejskie/dane-statystyczne-doty/16193,Dane-statystyczne-za-2016-rok.html> (data dostępu: 25.08.2021).
- Nägele C., Neuenschwander M.P. (2014) *Adjustment processes and fit perceptions as predictors of organizational commitment and occupational commitment of young workers*, *Journal of Vocational Behavior*, 85, s. 385–393.
- Nye C.D., Su R., Rounds J., Drasgow F. (2016) *Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings*, *Journal of Vocational Behavior*, 80, s. 565–578.
- Ogińska-Bulik N. (2008) *Stres zawodowy i jego konsekwencje w grupie pracowników sektora usług społecznych – rola inteligencji emocjonalnej*, *Przegląd Psychologiczny*, 51(1), s. 69–85.
- Olszak-Krzyżanowska B. (1999) *Poczucie tożsamości zawodowej nauczycieli*, *Nauczyciel i Szkoła*, 1(5), s. 17–30.
- Owens T.J., Robinson D.T., Smith-Lovin L. (2010) *Three faces of identity*, *Annual Review of Sociology*, 36, s. 477–499.
- Paoline E.A. (2003) *Taking stock: toward a richer understanding of police culture*, *Journal of Criminal Justice*, 31(3), s. 199–214.
- Paoline E.A., Myers S.M., Worden R.E. (2000) *Police culture, individualism, and community policing: evidence from two police departments*, *Justice Quarterly*, 17(3), s. 575–605.
- du Plessis C., Winterbotham S., Fein E.C., Brownlow Ch., du Preez J., McKenna B., Chen P., Beel N., du Plessis G. (2021) *I'm Still in the Blue Family: Gender and Professional Identity Construction in Police Officers*, *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36, s. 386–396.
- Prokos A., Padavic I. (2002) *There Oughtta Be a Law against Bitches: Masculinity Lesson In police Academy Training*, *Gender, Work & Organization*, 9(4), s. 439–459.
- Rabe-Hemp CE (2008) *POLICEwomen or PoliceWOMEN?: doing gender and police work*, *Feminist Criminology*, 4(2), s. 114–129.

- Rawski S.L., Workman-Stark A.L. (2018) *Masculinity contest cultures in policing organizations and recommendations for training interventions*, *Journal of Social Issues* 74(3), s. 607–627.
- Reiner R. (2010) *The Politics of the Police (4th ed.)*, Oxford: Oxford University Press.
- Robinson S. (2015) *Rethinking Recruitment in Policing in Australia: Can the Continued Use of Masculinised Recruitment Tests and Pass Standards that Limit the Number of Women be Justified?*, *Salus Journal*, 3(2), s. 34–56.
- Rudnicka M. (2018) *Zjawisko wypalenia zawodowego w zawodach usług społecznych na przykładzie funkcjonariuszy policji*, *Humanum*, 28 (1), s. 75–85.
- Rudnicka M. (2017) *Specyfika rozwoju zawodowego kobiet w Policji – rola płci w strukturach dyspozycyjnych*, 5(18), *Społeczeństwo. Edukacja. Język*, s. 251–259.
- Sadeghi Avval Shahr H., Yazdani S., Afshar L. (2019) *Professional socialization: an analytical definition*, *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 12(17), s. 1–14.
- Sarzyńska-Mazurek E., Wosik-Kawala D. (2017) *Postrzeżenie pracy przez pracowników wykonujących zawody trudne i niebezpieczne a radzenie sobie przez nich ze stresem*, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J – Paedagogia-Psychologia*, 29(4), s. 103–114.
- Schaible L.M. (2018) *The impact of the police professional identity on burnout*, *Policing: An International Journal* 41(1), s. 129–143.
- Schaible L.M., Gecas V. (2010) *The impact of emotional labor and value dissonance on burnout among police officers*, *Police Quarterly* 13(3), s. 316–341.
- Schuck A. (2014) *Female Representation in Law Enforcement: The Influence of Screening, Unions, Incentives, Community Policing, CALEA, and Size*, *Police Quarterly*, 17(1), s. 54–78.
- Silvestri M. (2017) *Police Culture and Gender: Revisiting the 'Cult of Masculinity'*, *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 11(3), s. 289–300.
- Silvestri M. (2012) *Managerial Masculinity*, w: D. G. Barrie & S. Broomhall (red.), *A History of Police and Masculinities, 1700–2010*. Florence: Routledge, s. 235–254.
- Skolnick J.H. (2008) *Enduring issues of police culture and demographics*, *Policing & Society*, 18(1), s. 35–45.
- Skolnick J.H. (1966) *Justice without trial: law enforcement in democratic society*, New York: Wiley.

- Skorikov V., Vondracek F.W. (2007) *Positive Career Orientation as an Inhibitor of Adolescent Problem Behavior*, *Journal of Adolescence*, 30, s. 131–146.
- Sorensen J.E., Sorensen T.L. (1974) *The conflict of professionals in bureaucratic organizations*, *Administrative Science Quarterly*, 19, s. 98–106.
- Spence J., Putt C., Chan L., Barrett J., Bennett S., Newman M. (2017) *Enhancing Gender Diversity in Police Recruitment*. *Police Science*, Australia & New Zealand Journal of Evidence Based Policing, 2(1), s. 38–44.
- Szafrańska M., Wojcieszczak A. (2016) *The media image of Poland's municipal guards*, w: Meško G., Lobnikar B., eds. *Criminal justice and security in Central and Eastern Europe: safety, security, and social control in local communities*, Ljubljana: Faculty of Criminal Justice and Security, s. 99–113.
- Szafrańska M., Wojcieszczak A. (2017) „Lenie”, „darmozjady”, „gamonie”, czyli o wizerunku straży gminnej (mijskiej) na podstawie analizy treści polskiej prasy codziennej, w: P. Majer, M. Seroka (red.), *225 lat policji w Polsce*, Olsztyn: Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, s. 257–278.
- Tajfel H., Turner J.C. (1979) *An integrative theory of intergroup conflict*, in: W.G. Austin, S. Worchel (eds), *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Monterey, CA: Brooks/Cole, s. 33–47.
- Thornton P., Ocasio W., Lounsbury M. (2012) *The institutional logics perspective: A new approach to culture, structure, and process*, New York, NY: Oxford University.
- Turner J.C., Hogg M.A., Oakes P.J., Reicher S.D., Wetherell M.S. (1987) *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory*, Cambridge, MA: Basil Blackwell.
- Vogel R.M., Feldman D.C. (2009) *Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit*, *Journal of Vocational Behavior*, 75, s. 68–81.
- Wille B., Tracey T., Feys M., De Fruyt F. (2014) *A longitudinal and multi-method examination of interest-occupation congruence within and across time*, *Journal of Vocational Behavior*, 84, s. 59–73.
- Worthington M., Salamonson Y., Weaver R., Cleary M. (2013) *Predictive validity of the Macleod Clark professional identity scale for undergraduate nursing students*, *Nurse Education Today*, 33, s. 187–191.
- Wortley R.K. (2003) *Measuring Police Attitudes Toward Discretion*, *Criminal Justice and Behavior*, 30(5), s. 538–558.

Satysfakcja z pracy wśród strażników miejskich

Łukasz Dziura

Katedra Socjologii Prawa Uniwersytetu Jagiellońskiego

Pracownicy mogą mieć, i często mają, różne nastawienie do swojej pracy. To nastawienie czy też postawy różnią się w wielu wymiarach, w tym w jego celu, specyfice, intensywności, istotności czy stabilności. W niniejszym rozdziale omówiona zostanie literatura naukowa, teoretyczna i empiryczna dotycząca jednej z postaw zawodowych – satysfakcji z pracy. Konstrukcja „satysfakcji z pracy” wiąże się z twórczym zaadaptowaniem do problematyki zatrudnienia pojęcia postawy społecznej, które – w związku z rozwojem badań społecznych – przeszło znaczącą ewolucję (a wraz z nim ewoluował omawiany konstrukt). Dyskusja na ten temat w niniejszym rozdziale skupia się na trzech obszarach: teoretycznym zakresie miar konstruktów satysfakcji z pracy, sile i ogólności relacji satysfakcji z pracy oraz nowych kierunkach jej badania. Szczególny nacisk położono na odejście w definiowaniu i badaniu satysfakcji z pracy od pierwotnych, trójstronnych definicji, które kładły nacisk na aspekt kognytywny, uczuciowy i behawioralny. Wczesne badania nad tym fenomenem koncentrowały się na opartych na osądzie jednostki, kognytywnych ocenach satysfakcji z pracy i co do zasady ignorowały aspekty emocjonalny i behawioralny.

Druga część niniejszego rozdziału poświęcona została omówieniu wyników badania przeprowadzonego wśród krakowskich strażników miejskich, a także strażników miejskich z innych straży miejskich w Polsce. W tym celu do strażników miejskich rozesłany został internetowy kwestionariusz satysfakcji z pracy i tożsamości

zawodowej. Jego treść zostanie omówiona w dalszej części rozdziału. W badaniu posłużono się definicją satysfakcji z pracy Spectora, który określa ją jako „stopień, w jakim dana osoba lubi swoją pracę” (Spector 1997, s. 2).

PRZEGLĄD DEFINICJI

Protoplastą studiów nad satysfakcją z pracy były badania przeprowadzone wśród pracowników Western Electric Company w fabryce Hawthorne Works. Badanie to, przypisywane głównie Mayo z Harvard Business School, miało na celu ocenę wpływu różnych warunków otoczenia (zwłaszcza oświetlenia) na produktywność pracowników (Mayo 1949, s. 14). Wykazało ono, że zmiany warunków pracy tymczasowo zwiększają produktywność, jednak jak później stwierdzono, wzrost ten wynikał nie z nowych warunków, ale ze świadomości bycia obserwowanym (tzw. efekt Hawthorne). To odkrycie dostarczyło mocnych dowodów na to, że ludzie pracują również w celach innych niż wynagrodzenie, co uutorowało naukowcom drogę do zbadania innych czynników wpływających na satysfakcję z pracy.

Definicja satysfakcji z pracy pojawiła się prawdopodobnie po raz pierwszy w badaniach Fishera i Hanny z 1931 roku. Na podstawie wielu studiów przypadku opisali oni satysfakcję z pracy jako „produkt nieregularnej tendencji nastrojów” (Fisher i Hanna 1931, s. 256). Z kolei Churchill i in. (1974, s. 256) w opublikowanym w 1974 roku artykule stwierdzili, że „satysfakcja z pracy, jako pojęcie konstytutywne, zawiera cechy pracy i cechy środowiska związanego z pracą”. Wywodzili dalej, że jest to stan uczuć związanych z pracą, obejmujący pięć aspektów: przełożonych, miejsce pracy, współpracowników, wynagrodzenie i możliwość awansu (s. 256). Nieco później Locke udoskonalił badanie Fishera i Hanny, proponując zarazem definicję satysfakcji z pracy jako rodzaju przyjemnego lub pozytywnego stanu uczuciowego, który narasta w procesie oceny doświadczenia zawodowego jednostki. Według Locke’a satysfakcja z pracy powinna być zarazem traktowana jako afektywne odzwierciedlenie pracy (Locke 1976, s. 1299). Z kolei Organ i Near uznali, że satysfakcję z pracy można definiować i badać w perspektywie uczuć lub kognicji. Ta ostatnia jest przez nich interpretowana jako zrozumienie psychologicznego procesu poznawania, obejmującego świadomość,

percepcję, rozumowanie, osąd i inne aspekty (Organ i Near 1985, s. 243). W swoim podsumowaniu dotychczasowych badań nad satysfakcją z pracy Brief wskazał na paradoks: satysfakcja z pracy jest zwykle definiowana z naciskiem na elementy afektywne, które nie są jednak skutecznie mierzone. Pomiar satysfakcji w badaniach skupia się głównie na kognicji (za: Thompson i Phua 2012, s. 277). Kontynuując te rozważania, Moorman zauważył, że z perspektywy afektywnej satysfakcja z pracy jest ogólną pozytywną oceną bazującą na emocjach. Z perspektywy kognitywnej zaś, to raczej logiczna i racjonalna ocena warunków pracy. Jeśli zatem w badaniach uwzględnia się wyłącznie ocenę warunków pracy oraz samoocenę własnego potencjału do rozwoju i osiągniętych wyników, pomija się tym samym całkowicie aspekt emocjonalny. Mierniki satysfakcji z pracy nie pozwalają zatem często na zbadanie tego, do czego odwołują się definicje stojące u podstaw badań (Moorman 1993, s. 764). Podsumowując, satysfakcja z pracy oparta na uczuciach jest ogólną pozytywną oceną afektywną pracy. Dotyczy tego, czy praca stymuluje przyjemne emocje i pozytywne uczucia pracowników. W przypadku, gdy taka sytuacja ma miejsce, pracownicy będą wykazywać wysoką satysfakcję z pracy. Z kolei satysfakcja z pracy oparta na kognicji jest bardziej logiczną i racjonalną oceną warunków pracy. Zgodnie z tą definicją satysfakcja z pracy opiera się na procesie porównawczym. Ocena pochodzi z porównania z innymi referencjami i nie zależy od oceny emocjonalnej. Jest to ocena warunków pracy, możliwości rozwoju, a także wyników pracy. W tym przypadku satysfakcja z pracy oparta na kognicji oznacza ocenę, czy charakter pracy, jej warunki i możliwości rozwoju zaspokajają potrzeby jednostek. Analogicznie, jeśli taka ocena pracy przez pracownika będzie pozytywna, wykaże on wysoką satysfakcję z pracy.

Od lat 90. widać wyraźny wzrost zainteresowania wskaźnikami opartymi głównie na ocenie warunków pracy, a nie uczuć. W 1996 roku Motowidło zdefiniował samoopisową¹ satysfakcję z pracy jako ocenę tego, w jakim stopniu przyjazne jest środowiska pracy (Motowidło 1996, s. 176). W 1998 roku, rozwijając swoją myśl na temat paradoksu satysfakcji, Brief zredefiniował satysfakcję z pracy jako stwierdzenie stanu wewnętrznego, odzwierciedlonego w uczuciach lub kognicji, o lubieniu lub

¹ Samoopis, czy też miara samoopisowa (*self-report measure*), to zachowanie własne osoby badanej, określane na podstawie obserwacji i objawów dokonywanych przez nią samą.

niełubieniu pracy i stopnia tegoż (za: Thompson i Rua 2012, s. 278). Kilka lat później, Weiss zaproponował definicję satysfakcji z pracy podobną do tej, którą przedstawił Motowidło, lecz nieco bardziej klarowną. Satysfakcja z pracy to jego zdaniem pozytywna mierzalna ocena warunków pracy przez jednostkę (Weiss 2002, s. 178). Weiss satysfakcję z pracy traktował jako stan wewnętrzny, który był afektywną oceną pracy przez jej lubienie lub niełubienie. Harrison i in. (2006, s. 314) z kolei w badaniach poświęconych metaanalitycznym porównaniom integracyjnych wyników behawioralnych i sekwencji czasowych wskazują, że satysfakcja z pracy jest rodzajem postawy zawodowej i zależy od nastawienia pracownika.

Oceniając badania satysfakcji z pracy, można zauważyć, że instytucjonalna koncepcja satysfakcji z pracy, opisująca postawy pracowników w pracy, stopniowo ewoluje wraz z jej definicją. Ta ostatnia zaś rozwija się stopniowo od jednej perspektywy do wielu, a także odzwierciedla proces poznawczy od ogólnej percepcji do konkretnego poznania. Niektórzy badacze twierdzili, że satysfakcja z pracy to pojęcie odrębne od ogólnego nastawienia lub opinii pracowników o pracy. Reprezentantami tego poglądu byli Hoppock i Spiegler. Opisali satysfakcję z pracy jako subiektywne refleksje pracowników na konkretne scenariusze pracy, tj. afektywne reakcje pracowników lub subiektywne odczucia dotyczące ich środowiska pracy. Hoppock i Spiegler uważali, że satysfakcja z pracy jest oceną subiektywną, psychologiczną i fizyczną zarówno samej pracy, jak i środowiska pracy (Hoppock i Spiegler 1935, s. 640). Wspomniany wcześniej Locke definiował już satysfakcję z pracy jako pozytywny i przyjemny stan afektywny, jaki dana osoba ma w związku z wykonywaną pracą (Locke 1976, s. 1299). Lawler stwierdził, że „ogólna satysfakcja z pracy zależy od różnicy pomiędzy tym, co dana osoba czuje, że powinna otrzymać w swojej pracy, a tym, co faktycznie otrzymuje” (Lawler 1973, s. 32). Kilka lat później Kalleberg argumentował, że satysfakcja z pracy jest stosunkiem pracownika do swojej pracy. Pracownik waży swoją satysfakcję lub niezadowolony z różnych aspektów i ostatecznie formułuje ogólny wniosek na temat pracy, satysfakcjonującej go lub nie (Kalleberg 1977, s. 127). Lussier z kolei definiował satysfakcję z pracy jako ogólne nastawienie pracowników do pracy (Lussier 2015, s. 27). Podsumowując, wydaje się, że niezależnie od tego, w jaki sposób przytoczeni wyżej autorzy badali satysfakcję z pracy, ich definicje tego zjawiska w mniejszym lub większym stopniu dotyczą zwykle osobistych odczuć. Jeśli pracownicy odczuwają

pozytywne i przyjemne doznania w pracy, ich stosunek do pracy będzie cechował się zadowoleniem. W przeciwnym razie pracownicy okażą niezadowolenie z niej.

W odróżnieniu od tak zgeneralizowanego postrzeżenia satysfakcji z pracy niektórzy autorzy uznawali, że odzwierciedla ona oceny pracowników dotyczące pewnych konkretnych aspektów pracy. Mierniki satysfakcji ich zdaniem nie mogą więc być ogólne, ale powinny koncentrować się na skonkretyzowanych aspektach pracy. Na przykład Vroom (1967, s. 215), określa co prawda satysfakcję z pracy jako reakcję pracowników na rolę, jaką odgrywają w swojej pracy, zwraca jednak uwagę, że satysfakcja ta ma siedem aspektów, tj. wynagrodzenie, przełożony, współpracownicy, środowisko pracy, zakres obowiązków, możliwość awansu i organizacja pracy. Podobnie definiują satysfakcję z pracy Blum i Naylor. Określają ją jako ogólną postawę pracowników, na którą składa się ich podejście do wynagrodzenia, warunków pracy, wpływu na podejmowane decyzje, możliwości awansu oraz relacji w pracy. Składają się też na nią cechy osobiste pracowników i relacje poza życiem zawodowym (Blum i Naylor 1968, s. 45). Smith i in. utrzymują, że satysfakcja z pracy ma pięć aspektów: wynagrodzenie, zakres obowiązków, możliwość awansu, przełożony i współpracownicy (Smith i in. 1969, s. 14).

Omówione wyżej definicje to nie jedyne, które miały na celu wyjaśnienie pojęcia satysfakcji z pracy. Brak konsensusu, jaki pojawia się przy definiowaniu pojęcia, może prowadzić do nieporozumień zarówno wśród badaczy, jak i odbiorców badań. Trudno bowiem ostatecznie stwierdzić, czy przeprowadzone badania dotyczą jakościowo tych samych, czy też różnych zjawisk oraz czy dają się ze sobą porównać. Konsekwencją tego definicyjnego chaosu jest również duża liczba różnorodnych narzędzi badawczych mierzących satysfakcję z pracy. Niektóre z nich to: *Job Descriptive Index* (JDI) (Roznowski 1989; Smith, Kendall i Hulin 1969); *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) (Weiss, Dawis, Anglia i Lofquist 1967); *Job Diagnostic Survey* (JDS) (Hackman, Oldham 1974); *Job in General Scale* (JIG) (Ironson, Smith, Brannick, Gibson i Paul 1989); *Global Job Satisfaction* (GJS) (Quin i Shepard 1974; Pond i Geyer 1991; Rice, Gentile i McFarlin 1991); czy w końcu *Job Satisfaction Survey* (JSS) (Spector 1985). Narzędzia te były projektowane w ramach różnych podejść teoretycznych do zjawiska satysfakcji z pracy. Niektóre mają na celu ocenę ogólnej satysfakcji z pracy, bez odwoływania się do żadnych konkretnych aspektów (np. JIG; GJS). Inne odnoszą się do podejścia wieloaspektowego (np. JDI) lub mogą

badac̄ zarówno ogólną satysfakcję z pracy, jak i poszczególne jej wymiary (np. JSS; MSQ). Istnieją równieŹ instrumenty, które mierzą jeden konkretny wymiar satysfakcji z pracy, na przykłał skala elastycznosci harmonogramu pracy (Rothausen 1994) lub kwestionariusz satysfakcji płac (Heneman i Schwab 1985). RóŹnorodnośc narzędzi to z jednej strony zaleta, poniewaŹ zapewnia badaczom moŹliwośc wyboru tego, które najlepiej pasuje do celów badawczych oraz charakterystyki badanej populacji. Niestety z drugiej strony sprawia ona, Źe wyniki badań s̄ nieporównywalne, a niedbale dobrany instrument moŹe nie odzwierciedlać tego, czego poszukuje badacz. Co więcej, jak trafnie wskazuje Spector (1997), wiele narzędzi badających satysfakcję z pracy tworzonych jest z myślą o organizacjach typowych, takich jak sektor publiczny czy prywatne korporacje i ich zastosowanie do badania organizacji atypowych moŹe prowadziç do fałszywych wyników. ToteŹ wybór narzędzia do badania konkretnej grupy zawodowej w obrębie konkretnej organizacji powinien byç poprzedzony ostroŹnym namysłem.

PRZEGLĄD DOTYCHCZASOWYCH BADAŃ

Zaskoczeniem była skąpa ilośc badań dotyczących poziomu satysfakcji z pracy wśród policjantów oraz straŹników miejskich. Badania wspomnianych grup zawodowych skupiają się zazwyczaj na zjawisku stresu oraz plynności kadr w tych słuŹbach (zob. Aaron 2000, Woszczyk i in. 2016, Cieślak i in. 2020). Badania na temat satysfakcji z pracy wśród policjantów zostały przeprowadzone w takich krajach, jak: Zjednoczone Emiraty Arabskie (Abdulla i in. 2011), Nowa Zelandia (Brough i Frame 2004), USA (Dowler 2005, Paoline i Gau 2019), Nigeria (Adebayo i Ogunsina 2011), czy Chiny (Wang i in. 2014). W powyŹszych badaniach uŹyto jednak zmodyfikowanych skal satysfakcji z pracy poprzez dodanie do nich autorskich elementów lub połącznie kilku róŹnych skal. Najczęściej badania nad satysfakcją z pracy połączone były z badaniami nad stresem w pracy². Nie mogą zatem posłuŹyç do bezpośredniego porównania wyników. Dokonując przeglądu dostępczej literatury, moŹna wysunąć kilka wniosków. Pomimo różnic

² O wynikach przeprowadzonego badania nad stresem w pracy straŹników miejskich pisze Dorczak w rozdziale 6.

w strukturze organizacyjnej policji wymienionych krajów, ich kompetencji, zadań, czynników stresogennych czy kultury policyjnej, można wymienić szereg problemów, które mają wpływ na poczucie satysfakcji z pracy w tych formacjach. Najczęściej zwracano uwagę na problemy kadrowe i wynikające z nich kiepskie warunki pracy. Jednostki te borykają się również z kłopotami finansowymi; policjanci zwracali uwagę na niską pensję, brak nagród i premii. W badaniach Wanga i in. (2014) oraz Adebayo i Ogunsiny (2011) poruszono także temat utrudnionej i niepewnej ścieżki awansu, jak również ciągłej presji ze strony przełożonych. Pomimo że nie można dokonać bezpośrednich porównań między problemami funkcjonariuszy policji zagranicznych i polskiej, nie mówiąc już o przełożeniu problemów policjantów na wyzwania, z jakimi borykają się strażnicy miejscy, to powyższe zagadnienia wydały się dobrym punktem wyjścia dla rozważań o problemie satysfakcji z pracy wśród polskich strażników miejskich.

METODA BADAŃ

PYTANIA I HIPOTEZY BADAWCZE

Z uwagi na ubogą literaturę przedmiotu oraz brak podobnych badań wśród strażników miejskich w Polsce, niniejsze badanie należy traktować jako wstęp do badań pogłębionych na temat poczucia satysfakcji z pracy. Z uwagi na powyższe, stawiając pytania i hipotezy badawcze, kierowano się intuicją oraz wnioskami z badań przeprowadzonych głównie wśród zagranicznych i polskich policjantów³. Niniejsze badanie ma odpowiedzieć na następujące pytania badawcze:

1. Jaki jest ogólny poziom satysfakcji z pracy wśród strażników miejskich?
 - a) Hipoteza 1 (**H1**): Strażnicy miejscy cechować się będą silnym (tj. średnia > 3,5) poziomem satysfakcji z pracy.
Biorąc pod uwagę fakt, że większość ankietowanych strażników miejskich pracuje w Straży Miejskiej Miasta Krakowa, gdzie przewiduje się silny

³ Problem ten porusza także Szafrańska w rozdziale 4.

ogólny poziom satysfakcji z pracy, prawdopodobne jest, że średni ogólny poziom satysfakcji wszystkich badanych strażników będzie równie wysoki.

- b) Hipoteza 2 (**H2**): Strażnicy miejscy nie są zadowoleni z warunków pracy. Przegląd literatury oraz wyniki wybranych badań satysfakcji wśród policjantów prowadzą do wniosku, że warunki pracy są jednym z najważniejszych czynników powodujących niższe zadowolenie z wykonywanej pracy.
- c) Hipoteza 3 (**H3**): Strażnicy miejscy są usatysfakcjonowani naturą swojej pracy. Strażnicy miejscy, podobnie jak policjanci, wstępują do służby, często czując do niej powołanie. Dziesięciolecia pracy Straży Miejskiej Miasta Krakowa pokazują, że strażnicy wytworzyli etos pracy i poczucie przynależności do tej struktury (por. Krupiarz, rozdział 1). Pozwala to przypuszczać, że strażnicy miejscy wykażą zadowolenie z natury swojej pracy, często nawet pomimo problemów organizacyjnych.

2. Czy kwestie społeczno-demograficzne mają wpływ na satysfakcję z pracy wśród strażników miejskich?

- a) Hipoteza 4 (**H4**): Osoby młodsze przejawiają większą satysfakcję z pracy od osób starszych.

Wybrane badania nad stresem w pracy dowodzą, że strażnicy miejscy wraz z wiekiem coraz bardziej doświadczają syndromu wypalenia zawodowego. Starsze osoby doświadczają również problemów organizacyjnych, takich jak brak możliwości awansu czy nieadekwatne wynagrodzenie do potrzeb życiowych. Do typowych problemów w służbach dochodzą także problemy natury osobistej, które również mają pewien wpływ na odczuwanie zadowolenia z wykonywanej pracy.

3. Czy staż pracy albo zajmowane stanowisko mają wpływ na poczucie satysfakcji z pracy?

- a) Hipoteza 5 (**H5**): Strażnicy z najdłuższym stażem pracy cechować się będą najwyższą satysfakcją z pracy.

Można przypuszczać, że osoby z najdłuższym stażem pracy będą bardziej zadowolone z pracy od pozostałych grup. Są to osoby, które pomimo problemów, kierowane poczuciem służby, nie zdecydowały się na zmianę

miejsca pracy. Będą zatem bardziej zadowolone od osób, których ambicja zawodowa czy sytuacja życiowa powodują poczucie dysonansu między ich celami a sytuacją zawodową.

- b) Hipoteza 6 (**H6**): Największa satysfakcja z pracy odnotowana zostanie wśród osób zajmujących stanowiska kierownicze.

Hipoteza koresponduje po części z hipotezą 3. Strażnicy miejscy na stanowiskach kierowniczych to osoby, które wspięły się na najwyższe pozycje w straży miejskiej, będą zatem przejawiać większy poziom zadowolenia z pracy spowodowany poczuciem spełnienia zawodowego.

4. Czy istnieje różnica pomiędzy poziomem satysfakcji z pracy między krakowską strażą miejską a strażami w innych miastach Polski?

- a) Hipoteza 7 (**H7**): Krakowscy strażnicy są bardziej zadowoleni z pracy niż strażnicy z innych miast w Polsce.

Straż Miejska Miasta Krakowa jako jednostka rozwijająca się od 30. lat miała większą szansę na zaadresowanie problemów organizacyjnych w porównaniu z utworzonymi później strażami miejskimi. 30 lat pracy przyczyniło się również do wytworzenia w tej jednostce specyficznego etosu pracy, który również może mieć wpływ na zwiększone poczucie satysfakcji z pracy (por. Krupiarz, rozdział 1).

5. Czy poziom satysfakcji z pracy przekłada się na poczucie tożsamości zawodowej?

- a) Hipoteza 8 (**H8**): Istnieje dodatnia korelacja pomiędzy poziomem satysfakcji z pracy a poczuciem tożsamości zawodowej.

Zakładamy, że osoby zadowolone z wykonywanej pracy będą odczuwać silniejszą tożsamość zawodową od osób nieusatysfakcjonowanych.

NARZĘDZIE

Do badania zdecydowano się wykorzystać kwestionariusz *Job Satisfaction Survey* (JSS) Spector (1997). Wybrano go z wielu powodów. Po pierwsze, Spector bierze

w nim pod uwagę zarówno – omawiane wcześniej – ocenę emocjonalną, jak i ocenę kognitywną satysfakcji z pracy. Po drugie, bada nie tylko ogólne nastawienie do pracy, lecz także zgłębia oceny pracowników dotyczące konkretnych jej aspektów. Po trzecie wreszcie, kwestionariusz został opracowany do użycia wśród pracowników szeroko pojętej pomocy społecznej, a adekwatność i trafność narzędzia udowodniono również wśród innych zawodów (Zob. Watson 2007; Astrauskaitė 2011; Tsounis i in. 2018).

JSS został przetłumaczony na język polski za pomocą tłumaczenia wstecznego. Przetłumaczona wersja została przystosowana do jej adresatów pod względem charakteru wykonywanej przez nich pracy i później zrecenzowana przez specjalistów w celu wyeliminowania niespójności.

JSS ocenia 9 aspektów, w tym: wynagrodzenie, możliwości awansu, nadzór przełożonego/zwierzchnika, świadczenia dodatkowe, nagrody i premie, warunki pracy, współpracowników, charakter pracy i komunikację w pracy. Każda z podskal składa się z 4 pozycji. Ogólny wynik zadowolenia z pracy jest obliczany poprzez zsumowanie wszystkich 36 pozycji. Pozycje są prezentowane jako stwierdzenia i są oceniane poprzez zaznaczenie odpowiedzi, która wydaje się najbliższa danemu doświadczeniu na skali Likerta (odpowiedzi od 1 do 5). Niektóre pozycje są wyrażone w pozytywnym, a inne w negatywnym kierunku. Pozycje skierowane pozytywnie oznaczają satysfakcję z pracy, a pozycje skierowane negatywnie wskazują na niezadowolenie z pracy. Elementy sformułowane negatywnie muszą być odwrócone: wynik 6 zmienia się na 1, 5 na 2 itd. (Spector, 1985; 1997; 2008)⁴.

WYNAGRODZENIE

Wynagrodzenie kojarzy się z ogólnym poczuciem satysfakcji z pracy, a jeszcze ściślej z aspektem satysfakcji z wynagrodzenia. Jednakże, chociaż pieniądze są ważne dla jednostek, osoby, które zarabiają więcej, niekoniecznie są bardziej zadowolone ze swojej pracy (Spector 2008, s. 23).

⁴ Zob. Aneks 1.

MOŻLIWOŚĆ AWANSU

Awans zapewnia możliwość rozwoju osobistego, większy zakres obowiązków i wyższy status społeczny (s. 23). Satysfakcję z pracy częściej odczuwają osoby, które postrzegają możliwości awansu jako sprawiedliwe (s. 23).

NADZÓR PRZEŁOŻONEGO/ZWIERZCHNIKA

Zachowanie bezpośredniego przełożonego jest również wyznacznikiem satysfakcji z pracy. Satysfakcja pracowników wzrasta, gdy bezpośredni przełożony jest wyrozumiały, przyjazny, chwali dobre wyniki, słucha opinii pracowników i okazuje im osobiste zainteresowanie (s. 24).

ŚWIADCZENIA DODATKOWE ORAZ NAGRODY I PREMIE

Spector dzieli świadczenia dodatkowe na świadczenia pieniężne i niepieniężne. Według niego przykładami nagród warunkowych są zauważenie pracownika, uznanie i nagrody za dobrą pracę. Znaczenie nagród i premii podkreśla teoria wzmocnienia motywacji, zgodnie z którą zachowania przyczyniające się do polepszenia wyników będą częstsze, jeśli zostaną odpowiednio nagrodzone (s. 24).

WARUNKI PRACY, WSPÓŁPRACOWNICY, NATURA PRACY I KOMUNIKACJA

Postrzeżenie sprawiedliwości jest ważnym wyznacznikiem zachowań i reakcji ludzi na pracę. Specyficzne cechy pracy prowadzą do pozytywnych stanów psychicznych, takich jak doświadczanie sensu pracy, poczucie odpowiedzialności i wiedza o produktach pracy, które z kolei prowadzą do zadowolenia z wykonywanej pracy (s. 25). Autonomia pracownika rodzi poczucie odpowiedzialności. Wiedza o produktach pracy jest uzyskiwana poprzez informację zwrotną o pracy. Po połączeniu tych cech określa się zakres i złożoność pracy. Wysoki (ale nie zbyt wysoki) zakres skutkuje wysokim poziomem satysfakcji z pracy, podczas gdy niski zakres prowadzi do nudy i niezadowolenia. Aspekty pracy i środowiska organizacyjnego wiążą się z satysfakcją z pracy, w wyniku czego niektóre sytuacje wywołują satysfakcję z pracy, podczas gdy inne powodują niezadowolenie (s. 25).

TABELA 1. ZESTAWIENIE ASPEKTÓW SKALI SATYSFAKcji Z PRACY SPECTORA

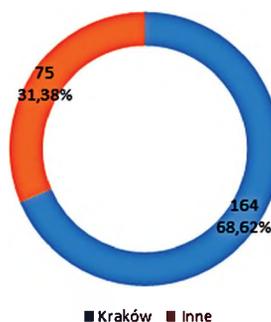
ASPEKT	OPIS
Wynagrodzenie	Zadowolenie z wynagrodzeń i podwyżek
Możliwość awansu	Zadowolenie z możliwości awansu
Nadzór przełożonego/zwierzchnika	Zadowolenie z bezpośredniego przełożonego
Świadczenia dodatkowe	Satysfakcja z pieniężnych i niepieniężnych świadczeń dodatkowych
Nagrody i premie	Satysfakcja z bycia zauważonym, pochwalonym i nagrodzonym za dobrze wykonaną pracę
Warunki pracy	Zadowolenie z polityk i procedur operacyjnych
Współpracownicy	Zadowolenie ze współpracowników
Natura pracy	Zadowolenie z rodzaju wykonywanej pracy
Komunikacja	Satysfakcja z komunikacji wewnątrz organizacji

Źródło: Spector 2008, s. 23–25.

PRÓBA BADAWCZA

W badaniu wzięło udział 325 osób. Spośród nich na większość pytań odpowiedziało 239 osób, które stanowią próbę badawczą. Należy w tym miejscu podkreślić, że z uwagi na niską liczebność oraz brak doboru losowego próby nie można jej uznać za reprezentatywną. Oznacza to, że wnioski z badania można odnosić jedynie do grupy osób, które zdecydowały się wypełnić kwestionariusz. Niemal trzy czwarte ankietowanych stanowili funkcjonariusze Straży Miejskiej Miasta Krakowa (68,62%), pozostali ankietowani (31,38%) to funkcjonariusze z innych straży miejskich w Polsce. Jednocześnie badanie było skierowane wyłącznie do pracowników mundurowych i nie obejmowało innych osób zatrudnionych w strażach miejskich.

WYKRES 1. STRUKTURA MIEJSCA ZATRUDNIENIA BADANYCH



Źródło: Opracowanie własne

25,1% respondentów to kobiety, 68,62% próby to mężczyźni. Pozostałe osoby wybrały odpowiedź „Inne” (0,84%) albo nie chciały udzielać odpowiedzi na pytanie (5,44%). Najwięcej ankietowanych to osoby mające 41–50 lat (38,49%). 30,54% osób jest w wieku 31–40 lat, 15,6% ma powyżej 50 lat, zaś najmniejszą grupę stanowią osoby do 30. roku życia (14,12%). Najwięcej spośród ankietowanych znajduje się na stanowisku strażnika (34,7%). Specjaliści stanowią 24,3% próby, inspektorzy – 18,8%, kierownicy/naczelnicy/komendanci – 14,2%, zaś najmniejszą grupę stanowią aplikanci (7,9%). Najliczniejsza grupa spośród respondentów to osoby ze stażem pracy wynoszącym 11–20 lat (34,7%) oraz 3–10 lat (25,9%). Najmniej liczni są ankietowani ze stażem pracy z przedziału 21–30 lat (24,7%) oraz 2 lata i mniej (14,6%).

TABELA 2. CHARAKTERYSTYKA PRÓBY

PLEĆ	%	LICZBA
Mężczyzna	68,62%	164
Kobieta	25,10%	60
Inne	0,84%	2
Nie chcą udzielać odpowiedzi	5,44%	13
WIEK	%	LICZBA
Do 30 lat	14,2%	34
31–40 lat	30,5%	73
41–50 lat	38,5%	92
Powyżej 50 lat	15,5%	37
STANOWISKO	%	LICZBA
Aplikant	7,9%	19
Strażnik	34,7%	83
Specjalista	24,3%	58
Inspektor	18,8%	45
Kierownik/naczelnik/komendant	14,2%	34
STAZ PRACY	%	LICZBA
2 lata i mniej	14,6%	35
3–10 lat	25,9%	62
11–20 lat	34,7%	83
21–30 lat	24,7%	59

Źródło: Opracowanie własne.

Najwięcej spośród ankietowanych deklaruje posiadanie wykształcenia wyższego magisterskiego (39,3%) oraz średniego (38,5%). Brak wykształcenia podstawowego w próbie wytłumaczyć można ustawowym wymogiem posiadania co najmniej średniego wykształcenia.

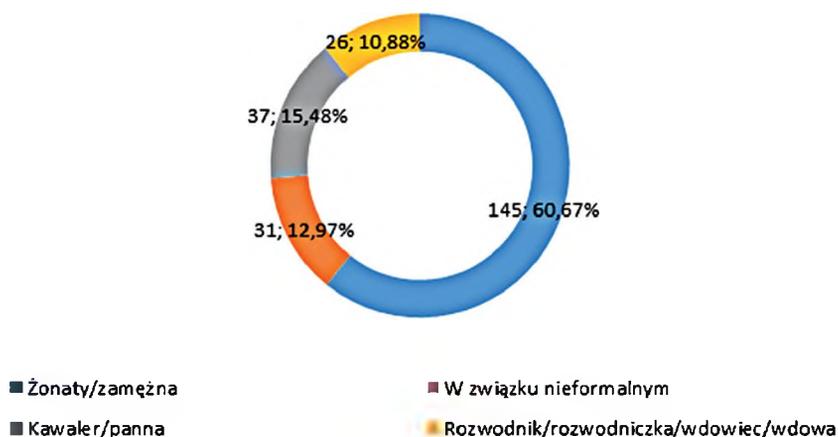
WYKRES 2. STRUKTURA WYKSZTAŁCENIA BADANYCH



Źródło: Opracowanie własne.

60,7% respondentów pozostaje w związku małżeńskim, a 15,5% to kawalerowie i panny. Najmniej wśród ankietowanych jest osób żyjących w związku nieformalnym (13%) oraz rozwodników/rozwodniczek/wdowców/wdów (10,9%).

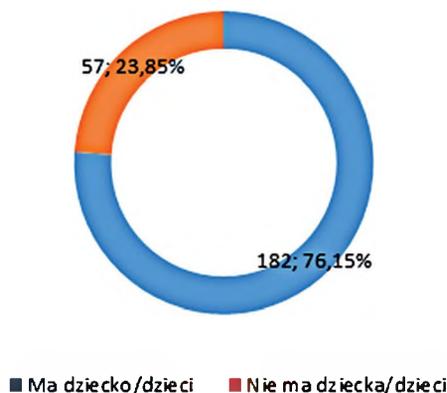
WYKRES 3. STRUKTURA STANU CYWILNEGO BADANYCH



Źródło: Opracowanie własne.

76,2% badanych zadeklarowało, że posiada dzieci, a 23,8%, że ich nie posiada.

WYKRES 4. STRUKTURA (NIE)POSIADANIA DZIECI PRZEZ BADANYCH



Źródło: Opracowanie własne.

WYNIKI BADAŃ

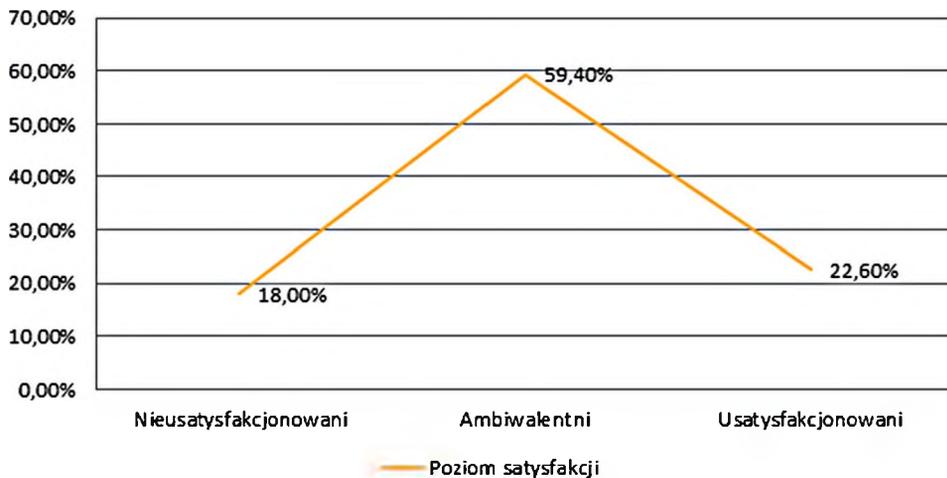
OGÓLNY POZIOM SATYSFAKCJI Z PRACY

Ogólny poziom satysfakcji z pracy wśród ankietowanych jest zaskakujący. Co prawda więcej strażników wyraża satysfakcję z pracy (22,6%), niż jej nie wyraża (18%), najbardziej zastanawiająca jest jednak liczba strażników, którzy wyrażają w tej kwestii ambiwalentny stosunek (59,4%).

Średni ogólny poziom satysfakcji z pracy ankietowanych strażników miejskich wyniósł 3,1. Jest to poziom poniżej oczekiwań, nie potwierdzono zatem hipotezy o wysokiej satysfakcji z pracy strażników **H1**.

Potwierdzone zostały natomiast hipotezy **H2** oraz **H3**. Średni poziom satysfakcji z warunków pracy wyniósł 2,99, zaś średni poziom satysfakcji z natury pracy wyniósł 3,51. Tak jak zakładano, strażnicy miejscy lubią zatem swoją pracę, borykają się jednak z problemami dotyczącymi warunków jej wykonywania.

WYKRES 5. OGÓLNY POZIOM SATYSFAKЦИИ Z PRACY



Źródło: Opracowanie własne.

TABELA 3. ZESTAWIENIE WYNIKÓW WARUNKÓW PRACY, NATURY PRACY I OGÓLNEGO POZIOMU SATYSFAKЦИИ

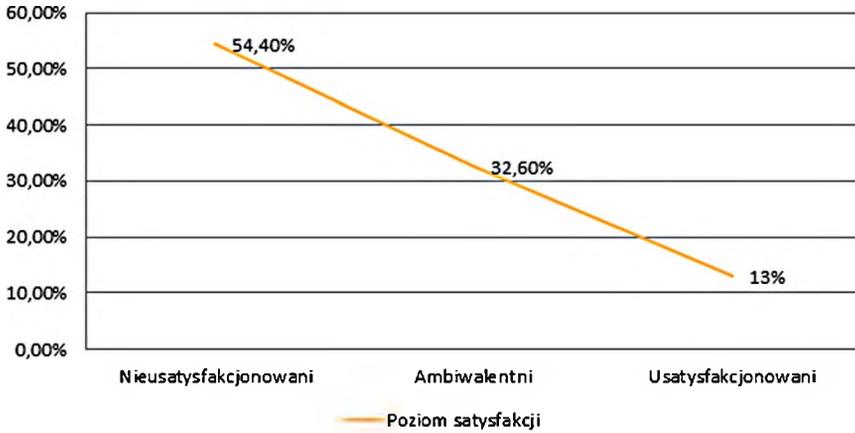
		WARUNKI PRACY	NATURA PRACY	OGÓLNY POZIOM
N	Ważne	239	239	239
	Braki danych	0	0	0
Średnia		2,9874	3,5084	3,1002
Mediana		3,0000	3,5000	3,1667
Odchylenie standardowe		,69727	,93144	,62808

Źródło: Opracowanie własne.

Jedynie 13% respondentów jest zadowolona z obecnego wynagrodzenia. Ponad połowa, bo aż 54,4% ankietowanych, nie jest usatysfakcjonowana wynagrodzeniem, które otrzymuje. 32,6% ma do tego tematu stosunek ambiwalentny. Średni poziom satysfakcji z wynagrodzenia odnotowano na poziomie 2,41⁵.

⁵ Mediana = 2,5000; odchylenie standardowe = ,94322.

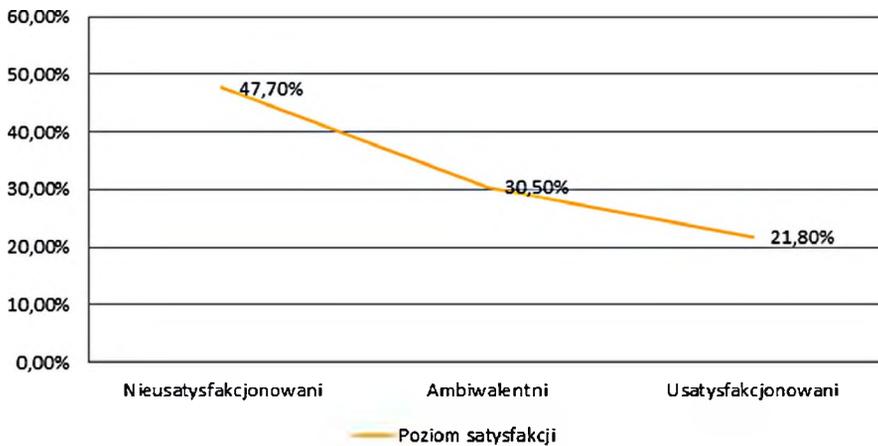
WYKRES 6. POZIOM SATYSFAKCJI Z WYNAGRODZENIA



Źródło: Opracowanie własne.

47,7% ankietowanych strażników miejskich jest niesatysfakcjonowana z możliwości awansu w straży. Satysfakcja z możliwości awansu wyrażana jest przez 13% strażników miejskich, zaś 32,6% wykazuje ambiwalencję w odniesieniu do tego tematu⁶.

WYKRES 7. POZIOM SATYSFAKCJI Z MOŻLIWOŚCI AWANSU

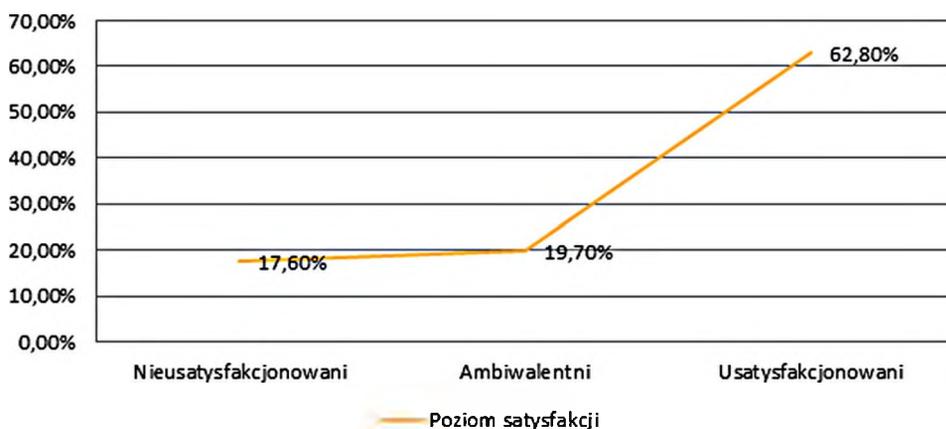


Źródło: Opracowanie własne.

⁶ Średnia = 2,5690; mediana = 2,7500; odchylenie standardowe = ,95291.

Większość strażników miejskich (62,8%) jest usatysfakcjonowana nadzorem swojego zwierzchnika/przełożonego. Jedynie 17,6% spośród nich nie wyraża zadowolenia, zaś 19,7% pozostaje ambiwalentna. Należy zaznaczyć, że tak niski poziom wyrażanego niezadowolenia może również świadczyć o obawie, że zwierzchnik/przełożony dowie się o odpowiedziach na jego/jej temat, pomimo zapewnień o anonimowości ankiety⁷.

WYKRES 8. POZIOM SATYSFAKCJI Z NADZORU PRZEŁOŻONEGO/ZWIERZCHNIKA



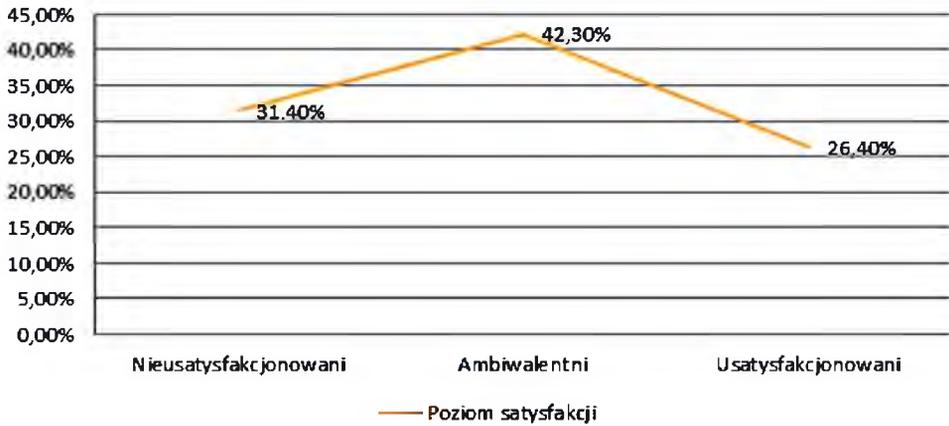
Źródło: Opracowanie własne.

Podobna liczba ankietowanych wyraziła satysfakcję z zapewnionych w miejscu pracy świadczeń dodatkowych (26,4%), jak i nie była nimi usatysfakcjonowana (31,4%). Przeważająca liczba wyraziła natomiast stosunek ambiwalentny (42,3%). Tak wysoka liczba osób wyrażających ambiwalentny stosunek może być spowodowana faktem, że w straży miejskiej nie oferuje się często typowych dla innych miejsc pracy świadczeń dodatkowych⁸.

⁷ Średnia = 3,5638; mediana = 3,7500; odchylenie standardowe = 1,05712.

⁸ Średnia = 2,8849; mediana = 3,0000; odchylenie standardowe = ,80658.

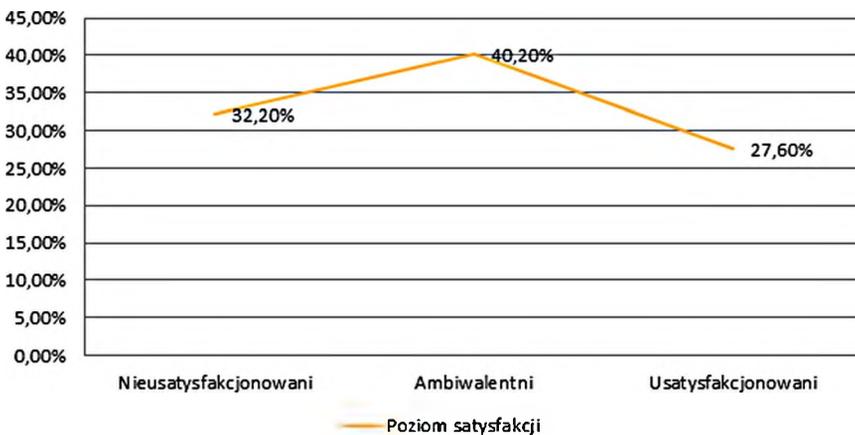
WYKRES 9 POZIOM SATYSFAKCJI ZE ŚWIADCZEŃ DODATKOWYCH



Źródło: Opracowanie własne.

W kwestii nagród oraz premii wyraziło satysfakcję 27,6% respondentów. Niesatysfakcjonowanych przyznawanymi nagrodami/premiami było 32,2% osób, zaś 40,2% próby miało do tej kwestii ambiwalentny stosunek⁹.

WYKRES 10. POZIOM SATYSFAKCJI Z NAGRÓD/PREMII

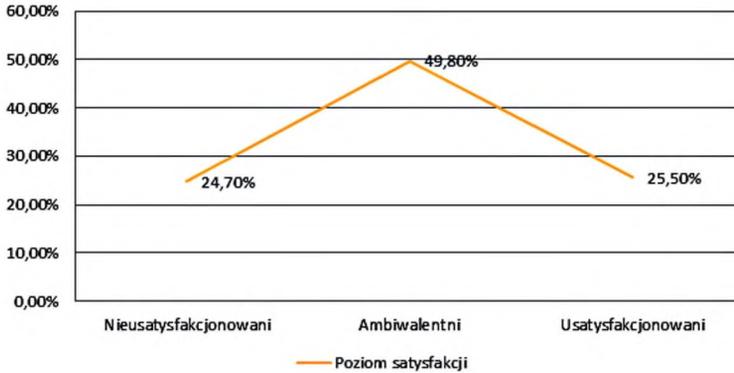


Źródło: Opracowanie własne.

⁹ Średnia = 2,8305; mediana = 3,0000; odchylenie standardowe = 1,00526.

Niemal połowa ankietyowanych odniosła się ambiwalentnie do warunków pracy (49,8%). Zadowolonych z warunków pracy było 25,5% osób, 24,7% wyraziło swoje niezadowolenie¹⁰.

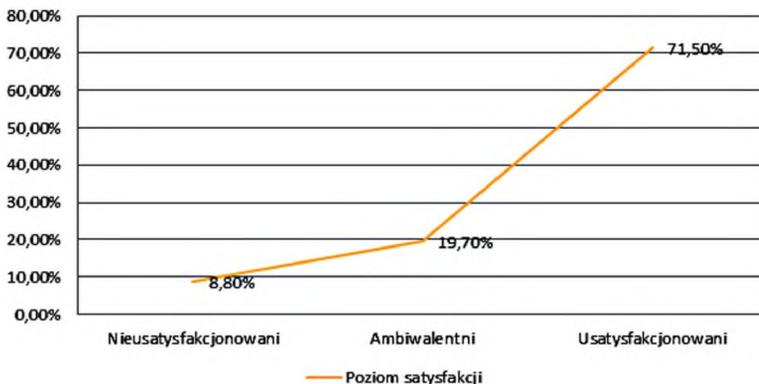
WYKRES 11. POZIOM SATYSFAKCI Z WARUNKÓW PRACY



Źródło: Opracowanie własne.

Przytłaczająca większość respondentów wyraża zadowolenie ze swoich współpracowników (71,5%). Jedynie 8,8% nie jest nimi usatysfakcjonowana. 19,7% osób pozostaje ambiwalentna w tej kwestii¹¹.

WYKRES 12. POZIOM SATYSFAKCI ZE WSPÓŁPRACOWNIKÓW



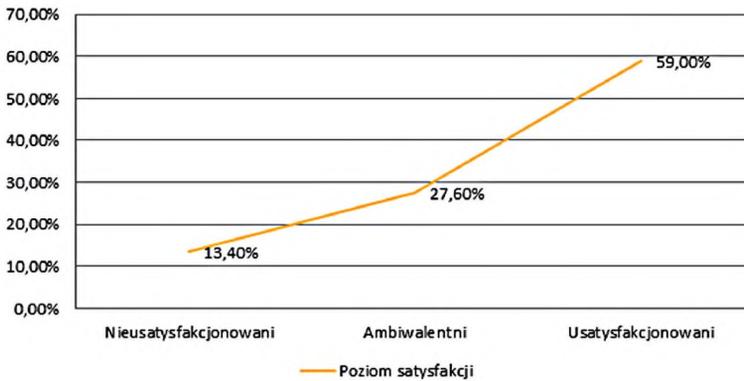
Źródło: Opracowanie własne.

¹⁰ Wyniki średniego poziomu satysfakcji z warunków pracy przedstawiono w tabeli 3.

¹¹ Średnia = 3,6444; mediana = 3,7500; odchylenie standardowe = ,68567.

Ponad połowa ankietowanych strażników miejskich wyraziła satysfakcję z natury ich pracy (59%), zaś jedynie 13,4% strażników miejskich nie jest z niej zadowolona. Stosunek ambiwalentny w tej kwestii wyraziło 19,7% osób¹².

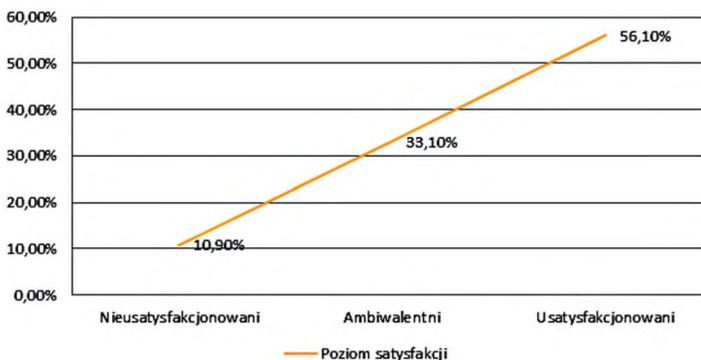
WYKRES 13. POZIOM SATYSFAKCJI Z NATURY PRACY



Źródło: Opracowanie własne.

Z komunikacji w pracy zadowolona jest większość respondentów (56,1%). Ambiwalentny stosunek do niej wyraziło 33,1% strażników miejskich, a 10,9% była nią niesatysfakcjonowana¹³.

WYKRES 14. POZIOM SATYSFAKCJI Z KOMUNIKACJI W PRACY



Źródło: Opracowanie własne.

¹² Wyniki średniego poziomu satysfakcji z natury pracy przedstawiono w Tabeli 3.

¹³ Średnia = 3,5063; mediana = 3,5000; odchylenie standardowe = ,75694.

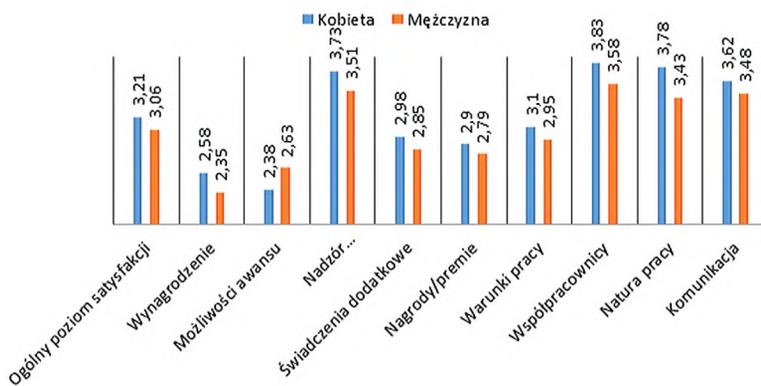
SATYSFAKCJA Z PRACY A CHARAKTERYSTYKA SPOŁECZNO-DEMOGRAFICZNA

PŁEĆ

Zebrane dane nie pozwalają wyciągnąć definitywnych wniosków na temat różnic między satysfakcją z pracy między kobietami a mężczyznami. Wyniki wydają się podobne do wyników badania tożsamości zawodowej wśród strażników miejskich (por. Szafrąńska, rozdział 4). Różnice poziomów satysfakcji między kobietami a mężczyznami nie są znaczące. Strażniczki miejskie wyraziły nieco wyższy średni ogólny poziom satysfakcji (3,21) niż mężczyźni (3,06). Zarówno kobiety, jak i mężczyźni nie są zadowoleni z wynagrodzenia, które otrzymują. Kobiety nie są jednak tak niezadowolone (2,58) jak mężczyźni (2,34). Strażniczki miejskie są co do zasady lepiej wykształcone od swoich męskich kolegów – niemal trzy czwarte z nich (71,6%) ma wyższe wykształcenie w porównaniu z 58,6% mężczyzn. Jednocześnie są mniej zadowolone z możliwości awansu (2,4) od swoich kolegów (2,6).

W odniesieniu do pozostałych aspektów kobiety odnotowały niewiele wyższy średni poziom zadowolenia niż mężczyźni: nadzór zwierzchnika/przełożonego (3,7 do 3,5), świadczenia dodatkowe (3 do 2,8), nagrody/premie (2,9 do 2,8), warunki pracy (3,1 do 2,9) natura pracy (3,8 do 3,4), komunikacja (3,6 do 3,5). Bardziej wyraźną różnicę można odnotować w dwóch elementach: poziomie satysfakcji z natury pracy (3,78 do 3,43; różnica 0,35) oraz ze współpracownikami (3,83 do 3,58; różnica 0,25).

WYKRES 15. POZIOM SATYSFAKCJI Z PRACY WEDŁUG PŁCI



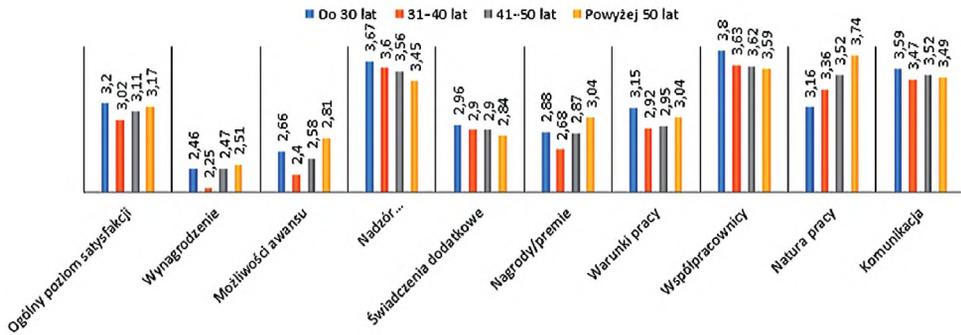
WIEK

Analiza wyników badań nad poziomem satysfakcji z pracy względem wieku przyniosła nieoczekiwane rezultaty. Ogólny poziom satysfakcji z pracy najwyższy jest w grupie wiekowej do 30 lat (3,2) oraz powyżej 50 lat (3,17). Wyniki są jednak zbliżone w stosunku do grupy najmniej usatysfakcjonowanej z pracy – 31–40 lat, w której odnotowano wynik 3,02 (różnica 0,18 względem grupy do 30 lat). W kwestii wynagrodzenia w przedziale wiekowym 31–40 lat odnotowano wynik zaledwie 2,25, co jest najniższym wynikiem w całej skali. Zresztą osoby w tym przedziale wiekowym są również najmniej usatysfakcjonowane z możliwości awansu (2,4 w porównaniu z 2,81 w grupie powyżej 50 lat) oraz nagród/premii (2,68 do 3,04 w grupie powyżej 50 lat). Zaskakująco niski jest wynik poczucia satysfakcji z natury pracy w grupie wiekowej do 30 lat (3,16 w porównaniu z 3,74 w grupie powyżej 50 lat). Osoby powyżej 50. roku życia najmniej ze wszystkich pozostałych przedziałów wiekowych są zadowolone z nadzoru zwierzchnika/przełożonego. Istnieje kilka możliwych wyjaśnień tego stanu rzeczy. Osoby w tym wieku często zajmują najwyższe stanowiska w straży miejskiej, odpowiadają zatem również przed osobą spoza straży, przede wszystkim prezydentem miasta. Mogą to być również osoby, które same chciałyby zajmować stanowisko kierownicze albo uważają, że lepiej nadawałaby się do tej roli. Bez przeprowadzenia pogłębionych badań na ten temat nie jest możliwe wyjście poza sferę przypuszczeń.

Warto jeszcze raz podkreślić, że osoby w przedziale wiekowym 31–40 lat, odnotowują najniższe wyniki w kategoriach ogólnego poziomu satysfakcji z pracy, wynagrodzenia, możliwości awansu, nagród/premii, warunków pracy i komunikacji. Osoby z tej grupy wiekowej odnotowały również najniższą średnią na skali tożsamości. Szczególnie zauważalny jest spadek poczucia samorealizacji i przywiązania do zawodu, co może być spowodowane syndromem wypalenia zawodowego (por. Szafranśka, rozdział 4).

Nie została tym samym udowodniona hipoteza **H4**. Najmłodszy ankieterowany osiągnęli co prawda najwyższy średni ogólny poziom satysfakcji z pracy, jednak różnice między grupami oscylują wokół błędu statystycznego. Hipotezy nie można tym bardziej potwierdzić innymi elementami skali. Co prawda osoby te osiągnęły najwyższy średni poziom zadowolenia z nadzoru zwierzchnika/przełożonego i współpracowników, ale już z wynagrodzenia, możliwości awansu, czy przede wszystkim natury pracy osoby w wieku powyżej 50 lat przejawiają wyższe zadowolenie.

WYKRES 16. POZIOM SATYSFAKcji Z PRACY WEDŁUG WIEKU



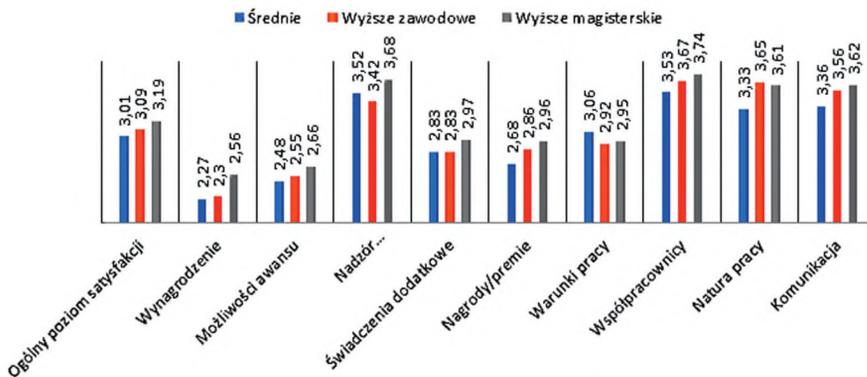
Źródło: Opracowanie własne

WYKSZTAŁCENIE

Najwyższy ogólny średni poziom satysfakcji z pracy odnotowano u osób z wykształceniem wyższym magisterskim. Osoby z tym wykształceniem wykazują również najwyższy średni poziom satysfakcji w 8 z 9 elementów skali. Jedynie w kwestii warunków pracy osoby ze średnim wykształceniem posiadają najwyższy średni poziom satysfakcji (3,06).

Warto w tym miejscu podkreślić, że osoby z wyższym wykształceniem magisterskim charakteryzowały się również średnio nieznacznie wyższym poziomem tożsamości zawodowej (por. Szafrąńska, rozdział 4).

WYKRES 17. POZIOM SATYSFAKcji Z PRACY WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA

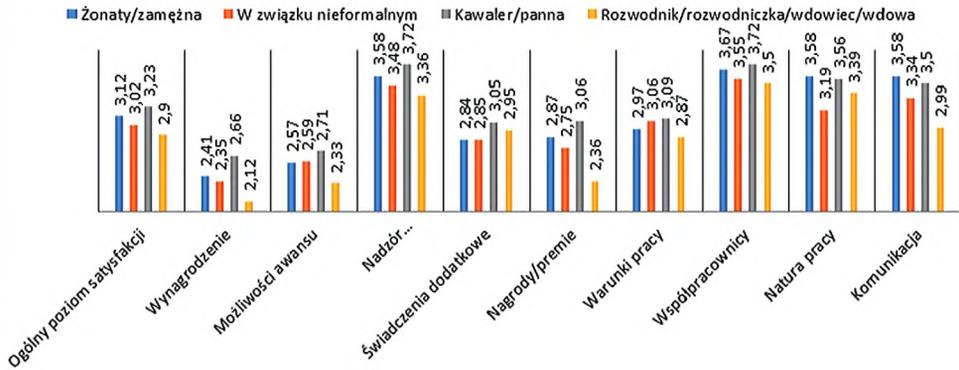


Źródło: Opracowanie własne

STAN CYWILNY I POSIADANIE DZIECI

Posiadanie dzieci w żaden sposób nie różnicuje poziomu satysfakcji z pracy. Interesujące okazały się wyniki na podstawie stanu cywilnego. Najniższy ogólny średni poziom satysfakcji z pracy odnotowano wśród rozwodników, rozwodniczek, wdowców i wdów. Osoby te są najmniej zadowolone z niemal każdego elementu skali. Różnica ta jest szczególnie widoczna przy wynagrodzeniu (2,12 w stosunku do 2,66 u kawalerów i panien) oraz nagrodach/premiach (2,36 w stosunku do 3,06 u kawalerów i panien). Najwyższe średnie poziomy zadowolenia odnotowano wśród kawalerów i panien.

WYKRES 18. POZIOM SATYSFACJI Z PRACY WEDŁUG STANU CYWILNEGO



Źródło: Opracowanie własne.

SATYSFAKCJA Z PRACY A PRZEBIEG KARIERY ZAWODOWEJ

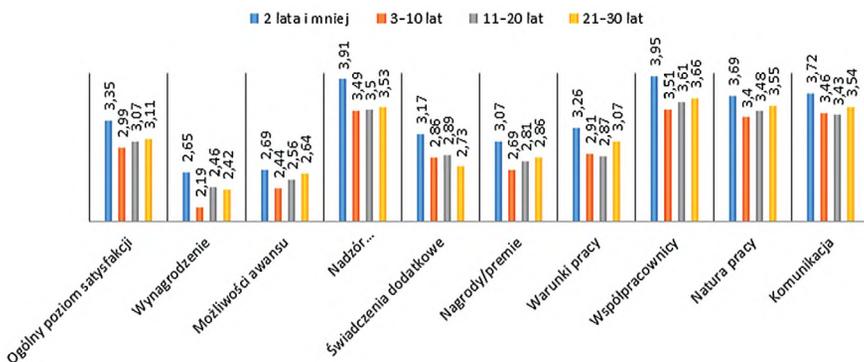
STAŻ PRACY

Najwyższy średni poziom satysfakcji z pracy wykazują osoby z najmniejszym (2 lata i mniej) i największym (21–30 lat) stażem pracy. Zwłaszcza osoby pracujące w straży miejskiej 2 lata i mniej uzyskały w każdym elemencie skali najwyższy średni poziom satysfakcji. Biorąc pod uwagę staż pracy, są to aplikanci i najmłodszy stażnicy. Najniższy średni poziom satysfakcji z pracy uzyskały osoby pracujące w straży miejskiej 3–10 lat. Szczególną uwagę należy zwrócić na trzy elementy skali, w których różnice są największe. W przypadku zadowolenia z wynagrodzenia różnica średniej

między osobami w grupie 2 lata i mniej a 3–10 lat wynosi 0,46. Dla średniego poziomu satysfakcji z nadzoru przełożonego/zwierzchnika różnica wynosi 0,42, zaś dla średniego poziomu satysfakcji ze współpracowników 0,44. Na tym etapie badań można jedynie hipotetyzować co do przyczyn takiego spadku średniego poziomu satysfakcji. Przyczyną tak dużego spadku może być frustracja spowodowana brakiem awansu (w grupie 3–10 lat również odnotowano najniższą średnią poziomą satysfakcji – 2,19). Być może jest to skutek awansu i nowych obowiązków (na tę hipotezę składają się wyniki średnich poziomów wynagrodzenia, możliwości awansu, warunków i natury pracy). Może to być również kwestia syndromu wypalenia zawodowego, który w tym przypadku koreluje z wiekiem badanych, o czym wspomniano w poprzednim rozdziale (por. Szafrńska, rozdział 4). Bez pogłębienia niniejszych badań nie jest jednak możliwe jednoznaczne wytłumaczenie tak istotnej różnicy w poziomie średniej satysfakcji pomiędzy obiema grupami.

Nie została potwierdzona hipoteza **H5**. W każdej kategorii grupą odczuwającą największe zadowolenie były osoby ze stażem pracy 2 lata i mniej. Są to przede wszystkim aplikanci i młodzi stażem strażnicy, zatem osoby z największym zapałem do podjętej ścieżki zawodowej. Może to również świadczyć o skuteczności programu szkoleń i wdrożenia do zawodu, jednak potwierdzenie tej hipotezy wymaga poszerzonych badań. Co prawda grupa 21–30 lat w większości osiągnęła wyższe średnie wyniki satysfakcji od pozostałych grup 3–10 lat oraz 11–20 lat, jednak nie jest to tak duża różnica, jakiej się spodziewano. Ten wątek również wymaga pogłębionych badań.

WYKRES 19. POZIOM SATYSFACJI Z PRACY WEDŁUG STAŻU PRACY



Źródło: Opracowanie własne.

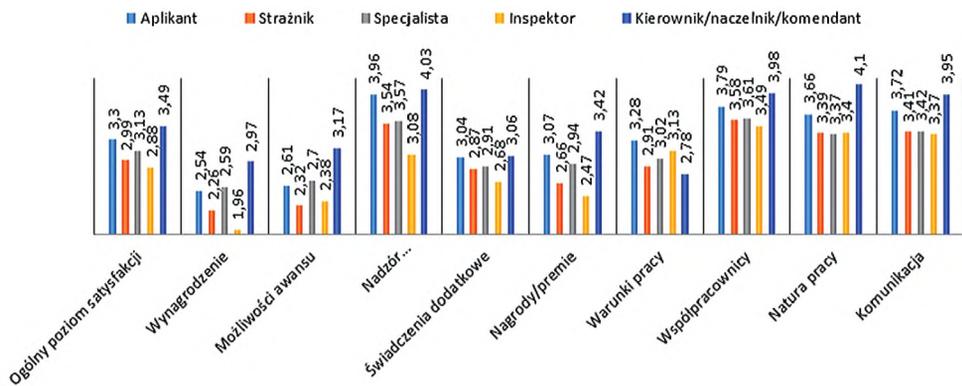
STANOWISKO SŁUŻBOWE

Najwyższy średni poziom satysfakcji z pracy odnotowano wśród osób na stanowiskach kierowniczych oraz aplikantów. Aplikanci wydają się szczególnie usatysfakcjonowani swoimi przełożonymi (3,96), współpracownikami (3,79), naturą pracy (3,66) i komunikacją w straży miejskiej (3,72). Zrozumiałe jest również, że po opadnięciu entuzjazmu z nowo rozpoczętej służby średni poziom satysfakcji opada, co jest uwidocznione niższym średnim poczuciem satysfakcji w grupie strażników w porównaniu z aplikantami.

Osoby na stanowisku inspektora wykazały najniższy średni ogólny poziom satysfakcji z pracy (2,88), odnotowano również wśród tej grupy najniższy średni poziom satysfakcji w niemal wszystkich elementach skali. Uwagę przyciągają zwłaszcza poziom satysfakcji z wynagrodzenia (1,96), z możliwości awansu (2,38), z nadzoru przełożonego/zwierzchnika 3,08, a także świadczeń dodatkowych (2,68) oraz nagród/premii (2,47). Zważywszy na fakt, że osoby na stanowisku inspektora to jednocześnie osoby, które w straży miejskiej pracują najdłużej, bo 21–30 lat, można zrozumieć niski wynik średniej satysfakcji z pracy (zob. Szafrąńska, rozdział 4). Należy bowiem pamiętać, że stanowisko inspektora to w straży miejskiej najwyższe niekierownicze stanowisko. Są to zatem jedni z najbardziej doświadczonych strażników miejskich, którzy mogą mieć poczucie stagnacji zawodowej, nieadekwatnego wynagrodzenia do ich umiejętności czy braku możliwości awansu. Jednocześnie inspektorzy w porównaniu z osobami na innych stanowiskach relatywnie wysoko oceniają swoje warunki pracy (drugi najwyższy średni poziom satysfakcji po aplikantach – 3,13).

Potwierdzono tym samym hipotezę **H6**. Osoby na stanowiskach kierowniczych, a zatem strażnicy, którzy osiągnęli szczyt ścieżki zawodowej, osiągnęli najwyższy średni poziom satysfakcji z pracy. Można to zauważyć zwłaszcza w kwestii średniego zadowolenia z natury pracy, co sugeruje, że osoby te lubią pracę, jaką wykonują (4,1 w porównaniu z 3,66 u aplikantów). Zastanawiający jest niski poziom satysfakcji z warunków pracy. Jest to najniższy poziom spośród wszystkich badanych grup (2,78 w porównaniu z najwyższym 3,28 u aplikantów). Na podstawie zgromadzonych danych można jedynie hipotetyzować, że osoby na stanowiskach kierowniczych zmagają się z natłokiem obowiązków. Wyjaśnienie tej hipotezy wymaga jednak pogłębionych badań.

WYKRES 20. POZIOM SATYSFAKcji Z PRACY WEDŁUG ZAJMOWANEGO STANOWISKA



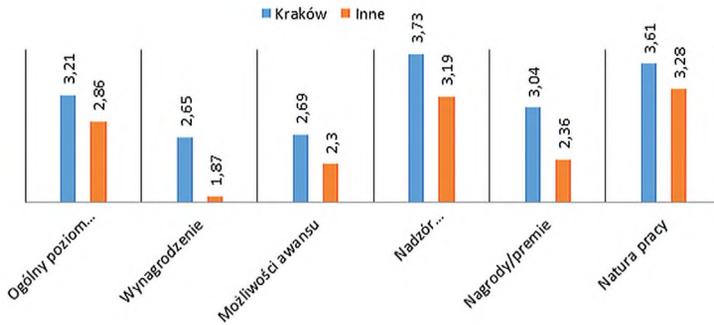
Źródło: Opracowanie własne.

MIEJSCE PRACY

Krakowscy strażnicy miejscy wykazali się wyższym średnim ogólnym poziomem satysfakcji z pracy niż strażnicy pracujący w innych miastach, co jednocześnie potwierdza założoną hipotezę **H7**. Różnica między średnimi poziomami satysfakcji strażników krakowskich i strażników spoza Krakowa była istotna statystycznie (test t Studenta dla prób niezależnych) w stosunku do ogólnego poziomu satysfakcji z pracy, wynagrodzenia, możliwości awansu, nadzoru zwierzchnika/przełożonego, nagród/premii oraz natury pracy¹⁴. U krakowskich strażników odnotowany średni ogólny poziom zadowolenia z pracy był wyższy o 0,35. Jednocześnie średni ogólny poziom satysfakcji krakowskich strażników należy określić jako umiarkowany. Strażnicy miejscy z Krakowa co prawda nie są zadowoleni ze swojego wynagrodzenia, jednak satysfakcja z wynagrodzenia u strażników z innych miast jest ekstremalnie niska (różnica 0,78). Należy również podkreślić silne poczucie zadowolenia krakowskich strażników z nadzoru przełożonych/zwierzchników oraz natury ich pracy. Zwłaszcza silna satysfakcja z natury pracy zdaje się potwierdzać tezy zawarte w rozdziale autorstwa Krupiarza (rozdział 1).

¹⁴ Różnice między średnimi dla strażników krakowskich i spoza Krakowa: ogólny poziom satysfakcji z pracy ($t = -4,131$; $p = ,000$); wynagrodzenie ($t = -6,437$; $p = ,000$); możliwość awansu ($t = -3,040$; $p < ,003$); nadzór przełożonego/zwierzchnika ($t = -3,836$; $p = ,000$); nagrody/premie ($t = -5,109$; $p = ,000$); natura pracy ($t = -2,594$; $p < ,010$).

WYKRES 21. POZIOM SATYSFAKCJI Z PRACY WEDŁUG MIEJSCA PRACY



Źródło: Opracowanie własne.

TABELA 4. PORÓWNANIE WYNIKÓW SATYSFAKCJI Z PRACY W KRAKOWIE I POZA KRAKOWEM

		N	ŚREDNIA	ODCHYLENIE STANDARDOWE	BŁĄD STANDARDOWY ŚREDNIEJ
Wynagrodzenie	Inne	75	1,8700	,86442	,09982
	Kraków	164	2,6524	,87550	,06836
Możliwość awansu	Inne	75	2,2967	,92970	,10735
	Kraków	164	2,6936	,94005	,07341
Nadzór przełożonego/zwierzchnika	Inne	75	3,1867	1,14866	,13264
	Kraków	164	3,7363	,96815	,07560
Nagrody/premie	Inne	75	2,3633	,98836	,11413
	Kraków	164	3,0442	,94111	,07349
Natura pracy	Inne	75	3,2800	,93718	,10822
	Kraków	164	3,6128	,91272	,07127
Ogólny poziom satysfakcji z pracy	Inne	75	2,8600	,61275	,07075
	Kraków	164	3,2100	,60568	,04730

Źródło: Opracowanie własne.

SATYSFAKCJA Z PRACY A TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA

Badania potwierdziły hipotezę **H8** o istnieniu dodatniej korelacji między satysfakcją z pracy a tożsamością zawodową ($r = 0,654$; $p = 0,00$)¹⁵. Najsilniejszą dodatnią korelację z ogólnym poczuciem satysfakcji z pracy odnotowano dla poczucia samorealizacji i przywiązania do zawodu ($r = 0,719$; $p = 0,00$)¹⁶. Najłabszą korelację z ogólnym

¹⁵ Badania tożsamości zawodowej omawia Szafrąńska w rozdziale 4.

¹⁶ Czynniki te były określane za pomocą wyniku odpowiedzi respondenta na 3 stwierdzenia na 5-stopniowej skali Likerta: *Moje oczekiwania w związku z przyjęciem do straży miejskiej się spełniły*; *Satysfakcja*

poczuciem satysfakcji z pracy odnotowano dla poczucia akceptacji dla obowiązującego zakresu obowiązków ($r = 0,182$; $p < 0,005$)¹⁷.

Co szczególnie interesujące, wyniki badania ukazują jeden element ze skali satysfakcji z pracy, który najsilniej koreluje z tożsamością zawodową ($r = 0,769$; $p = 0,00$), ale także z poczuciem samorealizacji i przywiązania do zawodu ($r = 0,705$; $p = 0,00$). Jest to poczucie satysfakcji z natury pracy, czyli element opisujący zadowolenie z rodzaju wykonywanej pracy.

Pozostałe elementy skali satysfakcji z pracy albo korelują średnio z tożsamością zawodową, albo korelację z tożsamością należy określić jako słabą¹⁸. Co jednak ciekawe, odnotowano umiarkowaną korelację między poczuciem akceptacji społecznej a satysfakcją z wynagrodzenia ($r = 0,567$; $p = 0,00$) oraz satysfakcją z nagród/premii ($r = 0,547$; $p = 0,00$)¹⁹. Również średnią korelację odnotowano pomiędzy satysfakcją z możliwości awansu a tożsamością zawodową ($r = 0,531$; $p = 0,00$) oraz poczuciem akceptacji społecznej ($r = 0,575$; $p = 0,00$). Intryguje zwłaszcza słaba korelacja pomiędzy zadowoleniem z warunków pracy a tożsamością zawodową ($r = 0,267$; $p = 0,00$), a także każdym z czynników okołotożsamościowych.

DYSKUSJA

Wyniki badania są niebywale ciekawe, a w części wręcz zaskakujące. Ponownego podkreślenia wymaga fakt, że badana próba nie może zostać uznana za reprezentatywną. Oznacza to, że omawiane wnioski można odnieść wyłącznie do próby strażników, którzy wypełnili kwestionariusz. W badanej próbie nie udało się potwierdzić

z pracy w straży miejskiej jest dla mnie ważniejsza niż wyższe zarobki w innej profesji; Gdybym mógł zacząć wszystko od nowa, na pewno nie zostałbym strażnikiem miejskim.

¹⁷ Czynniki ten był określany za pomocą wyniku odpowiedzi respondenta na 3 stwierdzenia na 5-stopniowej skali Likerta: *Strażnicy miejscy powinni przejąć część zadań Policji; Strażnicy miejscy powinni mieć większe możliwości korzystania z środków przymusu bez pośredniego; Uważam, że zasadniczo obecny zakres zadań straży miejskiej jest właściwy.*

¹⁸ Zob. Aneks 2.

¹⁹ Czynniki ten był określany za pomocą wyniku odpowiedzi respondenta na 3 stwierdzenia na 5-stopniowej skali Likerta: *Mieszkańcy często nie doceniają pracy strażników miejskich; Zarwóć strażnika cieszy się potężnym poważaniem; Rozmawiając z mieszkańcami, czują, że traktują mnie z szacunkiem.*

hipotezy **H1** o silnym ogólnym poziomie satysfakcji z pracy strażników miejskich. Zakładano wynik $>3,5$, w badanej próbie średni wynik wyniósł 3,1, co oznacza średni poziom ogólnej satysfakcji z pracy. Potwierdziły się z kolei hipotezy **H2** oraz **H3**, co ukazuje obraz pracowników oddanych służbie i lubiących wykonywaną pracę, jednak borykających się z szeregiem problemów natury organizacyjnej.

Nie została potwierdzona hipoteza **H4**. Młodzi wiekiem strażnicy nie uzyskali najwyższego ogólnego poziomu satysfakcji z pracy, co jednak bardziej niepokojące stanowią grupę najmniej zadowoloną z natury pracy. Na podstawie zebranych danych nie można wysnuć z tego wyniku konkretnych wniosków, tym bardziej że wynik ten nie koresponduje z rezultatami dotyczącymi stażu pracy.

Nie udało się również potwierdzić hipotezy **H5**. U osób z najdłuższym stażem pracy nie odnotowano najwyższego średniego poziomu satysfakcji z pracy. Najwyższy wynik osiągnęli strażnicy ze stażem pracy 2 lata i mniej, czyli aplikanci i młodzi strażnicy, osoby na początku kariery w straży miejskiej. Na podstawie zebranych danych nie jest możliwe wysnuenie konkretnych wniosków co do przyczyn takiego stanu rzeczy. Można jedynie hipotetyzować, że są to osoby z zapalem do pracy, których nie dotknął jeszcze syndrom wypalenia zawodowego. Może to również dowodzić skuteczności programu szkoleń i wdrożenia do zawodu.

Potwierdziła się z kolei hipoteza **H6**. Ankietowani strażnicy miejscy na stanowiskach kierowniczych cechują się najwyższym średnim poziomem satysfakcji z pracy, są oni zwłaszcza zadowoleni z natury wykonywanej przez nich pracy. Bardziej jednak niż inne grupy wyrażają niezadowolenie z warunków pracy, na tym etapie badań nie można jednak wydać osądu co do przyczyn tego stanu rzeczy.

Porównanie średnich wyników satysfakcji z pracy w Straży Miejskiej Miasta Krakowa i w innych strażach miejskich w Polsce wydaje się zbieżne z wynikami badań nad stresem w pracy oraz tożsamości zawodowej (zob. Dorczak, rozdział 6; Szafrąńska, rozdział 4). U krakowskich strażników miejskich odnotowano wyższy średni ogólny poziom satysfakcji z pracy niż u strażników z innych miast, co stanowi potwierdzenie hipotezy **H7**. Szczególnie warty odnotowania jest silny poziom satysfakcji z natury pracy u strażników pełniących służbę w Krakowie. Niewątpliwie jest to pokłosie 30 lat nieprzerwanej pracy i rozwoju straży, co przyczyniło się do zbudowania poczucia służby i przynależności (por. Krupiarz, rozdział 1).

Udało się potwierdzić hipotezę **H8** o istnieniu dodatniej korelacji pomiędzy satysfakcją z pracy a tożsamością zawodową. Niezmiernie interesującym odkryciem była silna korelacja satysfakcji z natury pracy z tożsamością zawodową oraz poczuciem samorealizacji i przywiązania do zawodu. Przyglądając się bliżej stwierdzeniom w podskali poczucia samorealizacji i przywiązania do zawodu, skupiającym się na spełnieniu oczekiwań w związku z przyjęciem do straży miejskiej czy ważności satysfakcji z wykonywanej pracy, nietrudno zwrócić uwagę na bliskość pojęciową tych dwóch elementów. Nie zaskakuje zatem, że nie ma znaczących rozbieżności pomiędzy średnimi wynikami zadowolenia z natury wykonywanej pracy a średnimi wynikami wśród stwierżeń o spełnieniu oczekiwań i satysfakcji z pracy. Równie interesująca jest umiarkowana korelacja między satysfakcją z wynagrodzenia oraz nagród/premii a poczuciem akceptacji społecznej. Średnia korelacja z poczuciem akceptacji społecznej zachodzi również na podobnym poziomie w przypadku satysfakcji z możliwości awansu. Może to oznaczać, że dla strażników miejskich straż jest nie tylko służbą, ale też miejscem pracy jak każde inne. Miejscem, które również podlega prawom konkurencji rynkowej. Potrzeba godnego wynagrodzenia oraz możliwości rozwoju jest kwestią, którą w miejscu o tak silnym etosie pracy będzie coraz trudniej ignorować. Oznacza to również, że podwyżki czy rozbudowa systemu premiowania strażników miejskich mogą przelożyć się na wzrost poczucia tożsamości zawodowej²⁰.

Niniejsze badania, pomimo swych ograniczeń, zwróciły uwagę na ważne i niezbadane dotąd aspekty służby w straży miejskiej. Po pierwsze, poszerzyły stan wiedzy na temat poziomu satysfakcji z pracy wśród badanej populacji. Po drugie, udało się potwierdzić hipotezę o dodatniej korelacji między satysfakcją z pracy a tożsamością zawodową. Pozostaje mieć nadzieję, że przedstawione tu odkrycia i teoretyczne rozważania posłużą jako katalizator do przeprowadzenia pogłębionych badań poziomu satysfakcji z pracy i tożsamości zawodowej wśród strażników miejskich.

²⁰ Kwestie te opisane zostały szerzej przez Chrzanowskiego w rozdziale 3.

BIBLIOGRAFIA

- Aaron J. (2000) *Stress and Coping in Police Officers*, *Police Quarterly*, 3(4), s. 438–450.
- Abdulla J., Djebarni R., Mellahi K. (2011) *Determinants of job satisfaction in the UAE: a case study of the Dubai police*, *Personnel Review*, 40(1), s. 126–146.
- Adebayo S.O. (2011) *Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State*, *Journal of Management and Strategy*, 2(3), s. 13–20.
- Blum M.L., Naylor J.C. (1968) *Industrial psychology; its theoretical and social foundations*, Nowy Jork: Harper & Row.
- Brief A.P. (1998) *Attitudes in and around Organizations*, Thousand Oaks: Sage.
- Brough P., Frame R. (2004) *Predicting Police Job Satisfaction and Turnover Intentions: The Role of Social Support and Police Organisational Variables*, *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1), s. 8–16.
- Churchill G.A., Ford N.M., Walker O.C. (1974) *Measuring the job satisfaction of industrial salesmen*, *Journal of Marketing Research*, 11(3), s. 254–260.
- Cieślak I., Kielan A., Olejniczak D., Panczyk M., Jaworski M., Gałązkowski R., Pękała J., Iwanow L., Zarzeka A., Gotlib J., Mikos M. (2020) *Stress at Work: The Case of Municipal Police Officers*, *Work* 65(1), s. 145–152.
- Dowler K. (2005) *Job Satisfaction, Burnout, and Perception of Unfair Treatment: The Relationship Between Race and Police Work*, *Police Quarterly*, 8, s. 476–489.
- Fisher V.E., Hanna, J.V. (1931) *The dissatisfied worker*, Nowy Jork: McMillan.
- Hackman J.R., Oldham G.R. (1975) *Development of the Job Diagnostic Survey*, *Journal of Applied Psychology*, 60(2), s. 159–170.
- Harrison D.A., Newman D.A., Roth P.L. (2006) *How Important Are Job Attitudes? Meta-Analytic Comparisons of Integrative Behavioral Outcomes and Time Sequences*, *Academy of Management Journal*, 49(2), s. 305–325.
- Heneman H.G., Schwab D.P. (1985) *Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement*, *International Journal of Psychology*, 20(2), s. 129–141.
- Hoppock R., Spiegler S. (1938) *Job Satisfaction*, *Journal of Counseling & Development*, 16(7), s. 636–643.

- Ironson G.H., Smith P.C., Brannick M.T., Gibson W.M., Paul K.B. (1989) *Construction of a Job in General scale: A comparison of global, composite, and specific measures*, Journal of Applied Psychology, 74(2), s. 193–200.
- Kalleberg A.L. (1977) *Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction*, American Sociological Review, 42(1), s. 124–143.
- Lawler E.E. (1973) *Motivation in work organisations*, Monterey: Brooks/Cole.
- Locke E.A. (1976) *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1, s. 1297–1343.
- Lussier R.N. (2005) *Human relations in organizations: Applications and skill building*, Nowy Jork: McGraw-Hill.
- Mayo E. (1949) *Hawthorne and the Western Electric Company, The Social Problems of an Industrial Civilisation*, Londyn: Routledge.
- Moorman R. (1993) *The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on the Relationship Between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior*, Human Relations, 46(6), s. 759–776.
- Motowidlo S.J., Van Scotter J.R. (1996) *Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance*, Journal of Applied Psychology, 81(5), s. 525–531.
- Organ D.W., Near J.P. (1985) *Cognition vs Affect in Measures of Job Satisfaction*, International Journal of Psychology, 20(2), s. 241–253.
- Paoline E.A., Gau J.M. (2020) *An Empirical Assessment of the Sources of Police Job Satisfaction*, Police Quarterly, 23(1), s. 55–81.
- Pond S.B., Geyer P.D. (1991) *Differences in the relation between job satisfaction and perceived work alternatives among older and younger blue-collar workers*, Journal of Vocational Behavior, 39(2), s. 251–262.
- Quinn R.P., Shepard L.G. (1974) *The 1972–1973 Quality of Employment Survey*, Institute for Social Research, s. 90–97.
- Rice R.W., Gentile D.A., McFarlin D.B. (1991) *Facet importance and job satisfaction*, Journal of Applied Psychology, 76(1), s. 31–39.
- Rothausen T.J. (1994) *Job satisfaction and the parent worker: The role of flexibility and rewards*, Journal of Vocational Behavior, 44(3), s. 317–336.

- Roznowski M. (1989) *Examination of the measurement properties of the Job Descriptive Index with experimental items*, Journal of Applied Psychology, 74(5), s. 805–814.
- Smith P.C., Kendall L.M., Hulin C.L. (1969) *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*, Nowy Jork: Rand McNally.
- Spector P.E. (1985) *Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey*, American Journal of Community Psychology, 13(6), s. 693–713.
- Spector P.E. (1997) *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*, Thousand Oaks: Sage.
- Spector P.E. (2008) *Industrial and Organizational Behavior. 5th Edition*, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Thompson E.R., Phua F.T. (2012) *A Brief Index of Affective Job Satisfaction*, Group & Organization Management, 37, s. 275–307.
- Tsounis A., Sarafis P. (2018) *Validity and reliability of the Greek translation of the Job Satisfaction Survey (JSS)*, BMC Psychol 6, 27, s. 1–6, https://www.researchgate.net/publication/325652044_Validity_and_reliability_of_the_Greek_translation_of_the_Job_Satisfaction_Survey_JSS (data dostępu: 02.08.2021).
- Vroom V.H. (1966) *Organizational choice: A study of pre- and postdecision processes*, Organizational Behavior & Human Performance, 1(2), s. 212–225.
- Wang Y., Zheng L., Hu T., Zheng Q. (2014) *Stress, Burnout, and Job Satisfaction: Case of Police Force in China*, Public Personnel Management, 43(3), s. 325–339.
- Watson A.M., Thompson L.F., Meade A.W. (2007) *Measurement Invariance of the Job Satisfaction Survey Across Work Contexts*, Nowy Jork, <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.583.5341&rep=rep1&type=pdf> (data dostępu: 28.07.2021).
- Weiss D.J., Dawis R.V., England G.W., Lofquist, L.H. (1967) *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minneapolis: Industrial Relations Center.
- Weiss H.M. (2002) *Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences*, Human Resource Management Review, 12(2), s. 173–194.
- Woszczyk S., Domagalska J., Żelazko A., Nowak P. (2016) *Stres i sposoby radzenia sobie z nim przez policjantów i strażaków*, Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka, 10, s. 11–15.

ANEKS 1

JOB SATISFACTION SURVEY (JSS)	KIERUNEK STWIERDZENIA	
Wynagrodzenie		
Uważam, że płacą mi odpowiednio za pracę, którą wykonuję.		+
Podwyżki wynagrodzeń zdarzają się u nas zbyt rzadko.	-	
Przez to, ile zarabiam, czuję się niedoceniany(-a).	-	
Jestem usatysfakcjonowany(-a) perspektywą wzrostu zarobków w przyszłości.		+
Możliwość awansu		
W moim miejscu pracy są małe szanse na awans.	-	
Ten, kto dobrze wykonuje swoją pracę, ma u nas spore szanse na awans.		+
Ludzie awansują w mojej instytucji równie szybko, jak gdzie indziej.		+
Jestem zadowolony(-a) z możliwości awansu.		+
Nadzór przełożonego/zwierzchnika		
Mój przełożony jest osobą kompetentną.		+
Mój przełożony jest wobec mnie niesprawiedliwy.	-	
Mój przełożony za mało interesuje się odczuciami podwładnych.	-	
Lubię mojego przełożonego.		+
Świadczenia dodatkowe		
Nie jestem zadowolony(-a) z pakietu socjalnego, który otrzymuję.	-	
Pakiet socjalny, który otrzymuję jest porównywalny z tym, który oferuje większość innych pracodawców.		+
Pakiet socjalny, który otrzymuję, jest zadowalający.		+
Są dodatkowe świadczenia socjalne, których nie otrzymuję, a uważam, że powinienem/powinnam.	-	
Nagrody i premie		
Gdy dobrze wykonuję pracę, jestem odpowiednio doceniany(-a).		+
Uważam, że moja praca jest niedoceniana.	-	
W moim miejscu pracy zbyt rzadko przyznaje się nagrody i premie.	-	
Uważam, że moje wysiłki nie są nagradzane w sposób, w jaki być powinny.	-	
Warunki pracy		
Wiele regulacji i wewnętrznych procedur utrudnia wykonywanie pracy.	-	
Biurokracja rzadko przeszkadza mi dobrze wykonywać moją pracę.		+
Mam za dużo zadań do wykonania w miejscu pracy.	-	
Mam za dużo papierkowej roboty.	-	

Współpracownicy		
Lubię ludzi, z którymi pracuję.		+
Uważam, że muszę pracować ciężiej z powodu niekompetencji moich współpracowników.	–	
Lubię towarzystwo moich współpracowników.		+
W pracy jest za dużo sprzeczek oraz konfliktów wewnętrznych.	–	
Natura pracy		
Czasami myślę, że moja praca jest bez sensu.	–	
Lubię to, czym się zajmuję w pracy.		+
Często mam wrażenie, że nie w pełni rozumiem, co się dzieje w moim miejscu pracy.	–	
Moja praca jest przyjemna.		+
Komunikacja		
Komunikacja w moim miejscu pracy wydaje się dobra.		+
Cele instytucji, dla której pracuję, są dla mnie niejasne.	–	
Jestem dumny z mojej pracy.		+
Przydzielane mi zadania nie są w pełni wyjaśniane.	–	

ANEKS 2

		TOŻSAMOŚĆ ZAWODOWA	POCZUCIE SAMOREALIZACJI I PRZYWIĄZANIE DO ZAWODU	POCZUCIE AKCEPTACJI SPOŁECZNEJ	POCZUCIE ODRĘBNOŚCI OD POLICJI	AKCEPTACJA DLA ZAKRESU OBOWIĄZKÓW
Wynagrodzenie	Korelacja Pearsona	,419**	,567**	,343**	,298**	,228**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	239	239	239	239	239
Możliwość awansu	Korelacja Pearsona	,531**	,575**	,373**	,308**	,105
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,000	,000	,105
	N	239	239	239	239	239
Nadzór przełożonego/ zwierzchnika	Korelacja Pearsona	,425**	,523**	,192**	,357**	,171**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,003	,000	,008
	N	239	239	239	239	239
Świadczenia dodatkowe	Korelacja Pearsona	,372**	,474**	,111	,251**	,009
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,086	,000	,894
	N	239	239	239	239	239
Nagrody/premie	Korelacja Pearsona	,441**	,547**	,310**	,306**	,243**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	239	239	239	239	239
Warunki pracy	Korelacja Pearsona	,267**	,258**	,138*	,122	,072
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,033	,060	,269
	N	239	239	239	239	239
Współpracownicy	Korelacja Pearsona	,475**	,411**	,084	,370**	,181**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,194	,000	,005
	N	239	239	239	239	239
Natura pracy	Korelacja Pearsona	,769**	,705**	,303**	,457**	,034
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,000	,000	,606
	N	239	239	239	239	239
Komunikacja	Korelacja Pearsona	,498**	,496**	,205**	,327**	,103
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,001	,000	,111
	N	239	239	239	239	239
Ogólny poziom satysfakcji z pracy	Korelacja Pearsona	,654**	,719**	,332**	,438**	,182**
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	,000	,000	,005
	N	239	239	239	239	239

Stres i wypalenie zawodowe w pracy strażników miejskich

Roman Dorczak
Instytut Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego

W powszechnym odczuciu praca w tego typu organizacji, jaką jest straż miejska, jest trudnym i niezwykle stresującym zajęciem. Ludzie zdają sobie sprawę z tego, z jakimi trudnymi sytuacjami spotykają się funkcjonariusze tej formacji, często sami w takich sytuacjach się znaleźli lub byli ich świadkami. Podobne, jak się zdaje, jest odczucie strażników wyrażane w codziennych rozmowach o swej pracy. Mając na uwadze wagę tego zagadnienia dla funkcjonowania ludzi zatrudnionych w tej formacji a w konsekwencji całej Straży jako organizacji, podjęto próbę przyjrzenia się temu zjawisku. W rozdziale przedstawione zostaną wyniki badania dotyczącego stresu i będącego jego konsekwencją wypalenia zawodowego przeprowadzonego z udziałem grupy funkcjonariuszy straży miejskich.

STRES I JEGO ZNACZENIE DLA FUNKCJONOWANIA W ŚRODOWISKU PRACY

Stres jako zjawisko towarzyszy człowiekowi od zawsze, choć pojęcie to pojawiło się dopiero w pierwszej połowie dwudziestego wieku wraz z badaniami Hansa Selyego (1960), który termin ten wprowadził do obiegu naukowego. Szybko stał on się pojęciem/zjawiskiem powszechnie znanym a teoria stresu rozwijała się niezwykle dynamicznie przez kilka dekad i ciągle jest jednym z ważniejszych

obszarów zainteresowania psychologów. W toku rozwoju wiedzy o tym zjawisku, pojawiło się bardzo wiele sposobów jego rozumienia. Najlepiej jak się zdaje, przedstawia zjawisko stresu teoria Lazarusa i jego zespołu, którzy rozumieją go jako specyficzną relację poznawczą pomiędzy człowiekiem a środowiskiem, w którym on funkcjonuje (Goldstein, Lazarus, Folkman 1984). Pojawiać się może w różnych kontekstach (środowiskach), w których człowiek funkcjonuje, stając się jednym z ważniejszych czynników określających jego zachowanie w konkretnych pojedynczych sytuacjach, jak też wpływających na utrwalanie się stylu funkcjonowania w dłuższej perspektywie.

Ważnym aspektem badań nad stresem było określenie przebiegu tego procesu oraz różnych jego skutków czy też objawów, takich jak: fizjologiczne, behawioralne, poznawcze, emocjonalne itd. Badania te pokazały też, że stres wiąże się z pojawianiem się tych objawów w konkretnych sytuacjach, ale w związku z powtarzaniem się sytuacji stresowych pojawiają się też jego długotrwałe skutki widoczne w wymienionych obszarach, zmieniając psychikę i zachowania ludzi, co przekłada się na ich funkcjonowanie w różnych rolach życiowych w sferze prywatnej i zawodowej (Heszen 2021).

Szybko zauważono, że stres i jego różnorodne konsekwencje są istotnym elementem środowiska pracy, określającym funkcjonowanie pracowników, zespołów i całych organizacji, wpływającym na zdrowie, motywację i efektywność. Zagadnienie to stało się ważnym obszarem badań psychologii pracy i psychologii zarządzania poszukujących sposobów poprawy efektywności pracy organizacji (Bartkowiak 2009). Badania nad tym zagadnieniem pozwoliły lepiej zrozumieć wzajemne związki pomiędzy warunkami pracy i stresem jako procesem rozgrywającym się w kontekście pracy i wpływającym na jej przebieg i jakość (Cox, Cox 1993; Cox, Griffiths, Rial-González 2000). Efektem tych badań było zainteresowanie nimi opinii publicznej i różnych jej uczestników, co znalazło wyraz w ważnych rekomendacjach formułowanych przez międzynarodowe organizacje zajmujące się tematyką warunków pracy (WHO 1979; European Agency for Safety and Health at Work 2007). Jednym z centralnych wątków w tych badaniach stało się zagadnienie tzw. wypalenia zawodowego – zjawiska związanego z chronicznym stresem pojawiającym się w kontekście funkcjonowania zawodowego w specyficznych zawodach.

ZJAWISKO WYPALENIA ZAWODOWEGO

Pojęcie wypalenia zawodowego pojawiało się już w psychologii wcześniej, ale za jego twórczynię uważa się Christinę Maslach, która prowadząc wywiady z osobami pracującymi w tak zwanych „zawodach pomocowych” (np. terapeuci, psychologowie itp.), odkryła, że u osób funkcjonujących w tych zawodach od pewnego czasu pojawiają się bardzo specyficzne, choć jednocześnie wielowymiarowe objawy. Na ich określenie użyła terminu wypalenie zawodowe (*professional burnout*). Elementy składające się na syndrom wypalenia to według autorki – **wyczerpanie emocjonalne** widoczne w psychicznym przemęczeniu, poczuciu presji emocjonalnej oraz trudności we właściwym przeżywaniu emocji, **depersonalizacja**, którą widać w formalnym, suchym czasem nieludzkim a często powierzchownym podejściu do tych, z którymi się pracuje oraz **obniżone poczucie dokonania osobistych** przekładające się na obniżenie samooceny, nieumiejętność dostrzegania swych osiągnięć i sukcesów, wycofanie z prób rozwoju i podejmowania wyzwań, obniżenie zaangażowania w pracę motywowane myślą o braku możliwości i zdolności (Maslach, Leiter 2011).

Główne czynniki prowadzące do wypalenia to, jak wynika z badań Maslach, praca polegająca na kontakcie interpersonalnym obciążającym pracownika emocjonalnie ponad miarę, zarówno w sensie siły tego obciążenia (mocne, często skrajne przeżycia), jak też w sensie powtarzalności lub chroniczności tego obciążenia (rosnąca, kumulująca się liczba takich sytuacji w kolejnych miesiącach i latach pracy).

Kluczowym, choć nie jedynym, czynnikiem powodującym, jak to określają psychologowie, „korozję” psychiki i stopniowy rozwój syndromu wypalenia zawodowego, jest chroniczny stres powodujący pojawienie się skumulowanych skutków w różnych sferach funkcjonowania pracownika, począwszy od sfery somatycznej, poprzez sferę behawioralną, po różne aspekty psychiki, w tym szczególnie sfery emocji i osobowości (Maslach 2000; Sęk 2012).

Innym centralnym czynnikiem, szczególnie ważnym z punktu widzenia funkcjonowania człowieka w roli profesjonalnej i patrząc szerzej, funkcjonowania organizacji jako takiej, jest zaangażowanie, wysoka motywacja do pracy i stawianie

sobie wysokich wymagań, które można nazwać perfekcjonizmem zawodowym. Zdecydowanie bardziej narażeni na wypalenie są ci ludzie, którzy wchodząc do zawodu, i podejmując pracę, mają poczucie misji i do pracy „zapalają się”. Najlepiej wyraził to, opierając się o wyniki swoich badań nad wypaleniem ludzi pracujących w kontakcie z innymi ludźmi, amerykański psycholog Pines, mówiąc – „żeby się wypalić, najpierw musisz płonąć” (Pines, Aronson 1988). Można powiedzieć, że wypalenie niszczy zaangażowanie, konsekwencją pojawienia się wypalenia jest wycofanie psychiczne i brak satysfakcji z wykonywanej pracy, co łączy się z obniżeniem jakości wykonania powierzonych zadań oraz często z absencją w pracy. Pojawia się też zmniejszenie chęci do współpracy w zespole pracowniczym i wzrasta tendencja do rezygnacji z pracy w ogóle i zmiany miejsca zatrudnienia lub nawet zawodu (Sęk 2000).

Wypalenie zawodowe jest więc, jak widać, zjawiskiem niezwykle ważnym z punktu widzenia działania każdej organizacji, szczególnie takiej, której głównym zadaniem jest praca w kontakcie z ludźmi. Do takich zaliczyć można wiele organizacji ze sfery publicznej pracujących w kontakcie z członkami społeczności, w których działają. Liczne badania pokazują, jak zjawisko wypalenia dotyka ludzi pracujących w takich miejscach. Najwięcej badań prowadzonych nad tym zjawiskiem przeprowadzono w kontekście zawodów z obszaru służby zdrowia takich jak pielęgniarki (np. Kowalczyk, Krajewska-Kułak, Rolka, Kondzior, Sarnacka 2015). W tym obszarze swoje badania rozpoczynała Maslach i pierwotnie stawiała tezę, że wypalenie dotyczy zawodów medycznych. Szybko pojawiły się jednak badania pokazujące problem wypalenia dotyczącego nauczycieli w szkolnictwie różnych szczebli (np. Pyżalski, Merecz 2010; Majchrzak 2011; Korczyński 2014). Później okazało się, że narażone na wypalenie są też inne zawody, określane jako „zawody usług społecznych” (Ogińska-Bulik 2006). Wśród tych zawodów, szczególnie narażonych na stres i wypalenie zawodowe znajdują się zawody ze sfery porządku i bezpieczeństwa publicznego, takie jak policjant czy strażnik miejski (Hołyst 2000; Ogińska-Bulik 2007; Cieślak, Kielan, Olejniczak, Panczyk, Jaworski, Gałązkowski, Pękała, Iwanow, Zarzeka, Gotlib, Mikos 2020).

SPECYFIKA PRACY STRAŻNIKA MIEJSKIEGO JAKO CZYNNIK NARAŻAJĄCY NA WYPALENIE

Wśród głównych zadań, jakie stawiane są Straży Miejskiej, wymienić można między innymi:

- dbanie o porządek i bezpieczeństwo w mieście,
- ochrona i zapewnienie bezpieczeństwa w toku różnych wydarzeń publicznych w tym imprez masowych,
- kontrola i egzekwowanie prawa w zakresie ruchu drogowego i handlu,
- współpraca z innymi służbami społecznymi w celu zapewnienia bezpieczeństwa,
- praca profilaktyczna ze szkołami i innymi służbami (SM m. Krakowa, 2021).

Wszystkie te zadania wymagają intensywnego, najczęściej emocjonalnie trudnego kontaktu z innymi ludźmi. Szczególnie istotnym elementem tego typu pracy jest też coś, co psychologowie nazywają „wystawieniem na ocenę społeczną” – jest to związane z faktem, że strażnik jest osobą, która jest w swej roli „widoczna” dla innych bardziej niż pozostali uczestnicy różnych sytuacji. Powoduje to swego rodzaju presję psychiczną na funkcjonariusza, narażając go bardziej na stres, a w dłuższej perspektywie na możliwość pojawienia się syndromu wypalenia zawodowego (Sęk 2000). Dodatkowo wykonywanie tego zawodu wiąże się z pracą zmianową, pracą w terenie, czasem w trudnych warunkach atmosferycznych, często wiąże się z konfliktami, agresją i innymi trudnymi zachowaniami, jest też w dużym stopniu nieprzewidywalne. Badacze zjawiska stresu i wypalenia w służbach mundurowych wymieniają trzy grupy czynników obciążających w pracy policjanta/strażnika: fizyczne i psychiczne zagrożenia, obowiązki formalno-administracyjne oraz brak wsparcia w codziennej pracy (Spielberger, Westberry, Grier, Greenfield 1981). Bez wątplenia praca w charakterze funkcjonariusza formacji typu policja czy też straż miejska naraża człowieka na stres i wypalenie zawodowe w bardzo wysokim stopniu (Bonnar 2000). Pomimo tego ciągle niewiele jest, szczególnie w Polsce, badań w tym zakresie. Podejmowane próby eksploracji tego zagadnienia w kontekście pracy służb więziennych (Piotrowski 2000), policjantów (Ogińska-Bulik 2003) czy też

strażników miejskich (Cieślak, Kielan, Olejniczak, Panczyk, Jaworski, Gałązkowski, Pękala, Iwanow, Zarzeka, Gotlib, Mikos 2020) nie dają, jak się zdaje, wystarczającego obrazu tego ważnego z punktu widzenia funkcjonowania w zawodzie strażnika/policjanta zagadnienia. Jest też tak, że szybko zmieniający się kontekst pracy formacji ze sfery porządku i bezpieczeństwa może wpływać na zmiany obrazu funkcjonowania pracowników tych formacji i odczuwanych przez nich stresu i wypalenia. Przedstawione w niniejszym rozdziale badanie jest próbą wzbogacenia obrazu zjawiska stresu i wypalenia w zawodzie strażnika miejskiego o nowe, aktualne dane.

BADANIE STRESU I WYPALENIA ZAWODOWEGO FUNKCJONARIUSZY STRAŻY MIEJSKICH

METODA

W anonimowym, dobrowolnym badaniu ankietowym przeprowadzonym od lutego 2021 roku do czerwca 2021 roku za pośrednictwem formularza online użyto dwóch związanych ze sobą narzędzi. Pierwsze z nich to kwestionariusz MBI (*Maslach Burnout Inventory*), autorstwa Christiny Maslach, zaadaptowany w Polsce przez Pasikowskiego (2009). Kwestionariusz ten składa się łącznie z 22 pytań dotyczących częstotliwości występowania czynników stresogennych, przyczyniających się do pojawienia się trzech opisywanych przez Maslach elementów składowych syndromu wypalenia zawodowego: podskali wyczerpania emocjonalnego (9 pytań), podskali depersonalizacji (5 pytań) oraz podskali poczucia własnych dokonań (8 pytań). Na każde z pytań kwestionariusza odpowiada się, używając 6-stopniowej skali (Nigdy – 0; Kilka razy w roku – 1; Raz w miesiącu – 2; Kilka razy w miesiącu – 3; Raz w tygodniu – 4; Kilka razy w tygodniu – 5; Codziennie – 6).

Drugie z narzędzi składające się na użyty w badaniu formularz to stworzone przez autora 3 pytania. Pierwsze z nich zawiera listę 35 czynników mogących być źródłem stresu z prośbą o ocenę na skali, w jakim stopniu każdy z nich jest odczuwany przez badanego jako stres. Drugie zawiera listę 17 możliwych działań podejmowanych w związku ze stresem z prośbą o wybór tych, które badany stosuje. Trzecie pytanie zawiera listę 10 potencjalnych działań mogących pomóc, zdaniem badanej osoby, w radzeniu sobie ze stresem i wypaleniem z prośbą o ocenę ich znaczenia na skali.

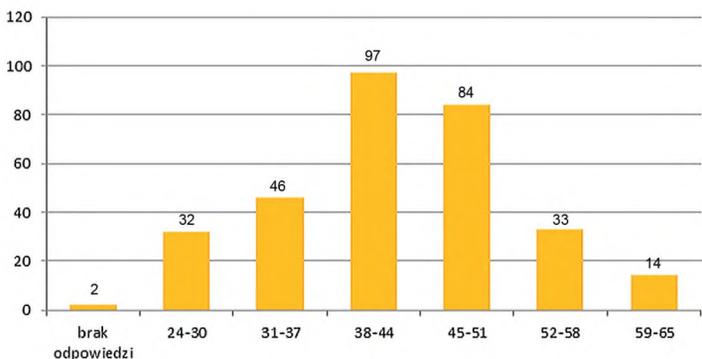
Dodatkowo kwestionariusz ankiety zawierał kilka pytań dotyczących charakterystyki osób badanych: płeć, wiek, staż pracy, stanowisko i rodzaj wykonywanej pracy. Średni czas potrzebny na udzielenie odpowiedzi wynosił 21 minut.

CHARAKTERYSTYKA GRUPY RESPONDENTÓW

Z zaproszeniem do badania zwrócono się do tysięcy funkcjonariuszy straży miejskich w kilkunastu większych miastach w Polsce, niestety większość zaproszonych do badania zignorowała taką możliwość. W badaniu wzięło udział łącznie 308 funkcjonariuszy. Prawie dwie trzecie badanej grupy stanowią pracownicy Straży Miejskiej m. Krakowa (194 osoby; 63%). Tak duży odzew pracowników tej straży wiązał się z faktem bezpośredniego kontaktu z nimi i znajomości badających, co przyniosło, jak się zdaje, zaufanie i większą chęć odpowiedzi na pytania. Inne osoby badane pracują w strażach miejskich w Łodzi (35 osób; 11%), Gdańsku (19 osób; 6%), Warszawie (12 osób; 4%) i Wrocławiu (9 osób; 3%). Inne osoby biorące udział w badaniu (39 osób; 13%) to pojedynczy funkcjonariusze mniejszych straży z kilkunastu miast z całej Polski.

Wśród badanych dominują mężczyźni (220 osób; 71%), co wiąże się z faktem, że wśród funkcjonariuszy straży miejskich stanowią oni większość. Wiek badanych osób przedstawia zamieszczony poniżej wykres nr 1. Większość osób z badanej grupy mieści się w granicach od 30 do 50 lat życia.

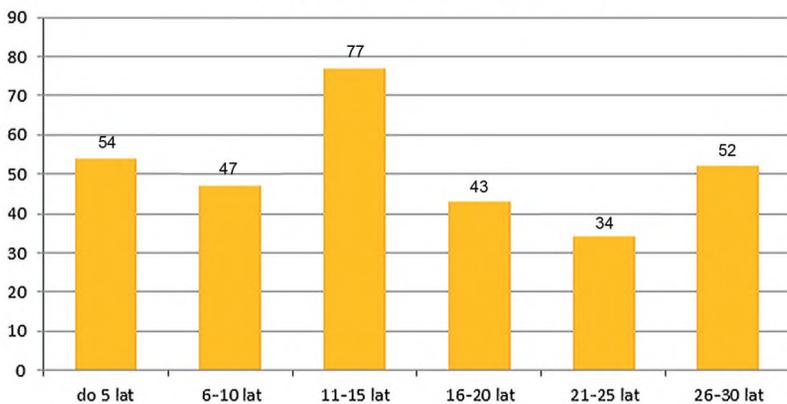
WYKRES 1. WIEK BADANYCH STRAŻNIKÓW MIEJSKICH (N = 308)



Źródło: opracowanie własne.

Związany w pewnym stopniu z wiekiem badanych jest staż pracy. Jak widać, grupa respondentów jest zróżnicowana pod tym względem i składa się zarówno z dopiero wchodzących do pracy (54 osoby ze stażem poniżej 5 lat), jak i z licznych grup w kolejnych kategoriach. Szczegółowe dane zawiera wykres nr 2 zamieszczony poniżej.

WYKRES 2. STAŻ PRACY W STRAŻY MIEJSKIEJ (N = 308)



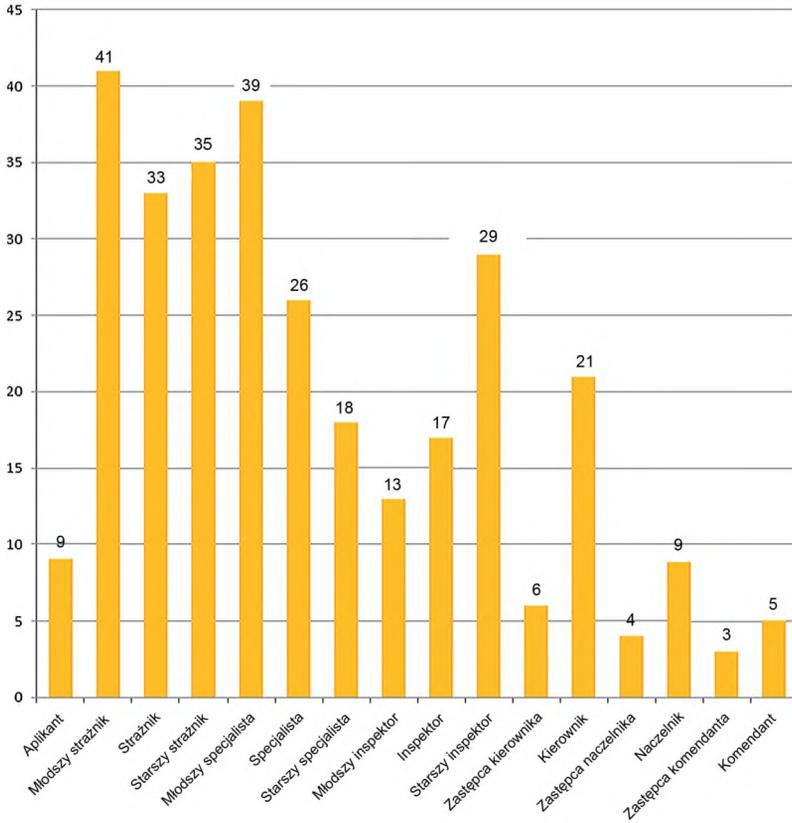
Źródło: opracowanie własne.

W badanej grupie znaleźli się pracownicy straży zajmujący bardzo różne stanowiska, począwszy od świeżo zatrudnionych aplikantów, poprzez wszystkie kolejne na drodze awansu zawodowego stanowiska, aż do najwyższego w hierarchii zawodowej straży miejskiej stanowiska komendanta. Szczegółowy skład grupy badanych pod tym względem pokazuje wykres nr 3.

Ostatnia z ważnych charakterystyk badanej grupy to charakter/rodzaj wykonywanej na co dzień w straży miejskiej pracy. Zamieszczony poniżej wykres zawiera szczegółowe informacje na ten temat (wykres 4). Wśród badanych mamy osoby wykonujące wszystkie możliwe rodzaje pracy. Największą jak widać grupę, stanowią strażnicy patrolowo-interwencyjni (95 osób) oraz strażnicy rejonowi (63). Liczna grupa w kategorii inne (75 osób) to zapewne różne osoby pełniące funkcje kierownicze, takie jak kierownik, naczelnik czy komendant.

Jak widać, skład badanej grupy jest zróżnicowany i oddaje całkiem dobrze typowy dla straży miejskich skład osobowy w zakresie przedstawionych, wybranych charakterystyk. Może to pozwolić na ostrożne generalizowanie wniosków z analizy uzyskanych w badaniu wyników (przynajmniej w odniesieniu do strażników krakowskich).

WYKRES 3. STANOWISKO ZAJMOWANE PRZEZ BADANYCH STRAŻNIKÓW MIEJSKICH (N = 308)



Źródło: opracowanie własne.

WYKRES 4. OBECNIE WYKONYWANY TYP PRACY PRZEZ BADANYCH STRAŻNIKÓW MIEJSKICH (N = 308)



Źródło: opracowanie własne.

WYNIKI BADANIA

Pierwsza część badania dotyczyła syndromu wypalenia zawodowego i przeprowadzona została przy użyciu przedstawionego wyżej kwestionariusza Christiny Maslach. Diagnozuje on wypalenie w trzech obszarach – wyczerpanie, depersonalizacja oraz poczucie własnych dokonań. Pytania kwestionariusza są tak skonstruowane, że w podskali wyczerpania emocjonalnego oraz depersonalizacji formułowane są negatywnie, natomiast w podskali poczucia własnych dokonań – pozytywnie. Oznacza to, że im wyższy wynik w podskali wyczerpania emocjonalnego i w podskali depersonalizacji, a jednocześnie niski w podskali poczucia dokonań osobistych, tym większy poziom wypalenia zawodowego. Wyniki badań pokazują, że strażnicy miejscy jako grupa nie są tak bardzo wypaleni zawodowo, jak można się było spodziewać. W skali od 0 do 6, średnia punktowa dla:

- podskali wyczerpania emocjonalnego wynosi 2,05, czyli jest dosyć niska,
- podskali depersonalizacji wynosi 1,71, czyli jest niska,
- podskali poczucia własnych dokonań wynosi 4,05, czyli jest całkiem dobra/niska.

Szczegółowe wyniki badań znaleźć można w niżej zamieszczonej tabeli nr 1.

TABELA 1. POZIOM WYPALENIA ZAWODOWEGO BADANYCH STRAŻNIKÓW MIEJSKICH NA PODSTAWIE ANALIZY KWESTIONARIUSZA MBI (N = 308)

KATEGORIA	PYTANIE	ŚREDNIA PUNKTOWA DLA PYTANIA	ŚREDNIA PUNKTOWA DLA KATEGORII
Podskala wyczerpania emocjonalnego	1. Praca moja sprawia, że czuję się emocjonalnie wyczerpany(-a).	2,22	2,05
	2. Pod koniec dnia pracy czuję się „wykończony(-a)”.	2,8	
	3. Gdy wstaję rano, czuję się zmęczony(-a), kiedy muszę rozpocząć kolejny dzień intensywnej pracy.	2,3	
	6. Codzienna praca z ludźmi jest dla mnie naprawdę stresująca.	1,76	
	8. Praca moja sprawia, że czuję się „wypalony(-a)”.	1,94	
	13. Praca moja sprawia, że czuję się sfrustrowany(-a).	2,08	
	14. Czuję, że zbyt ciężko pracuję zawodowo.	2,3	
	16. Bezpośrednia praca z ludźmi jest dla mnie stresująca.	1,59	
	20. Czuję, że jestem u kresu wytrzymałości.	1,48	

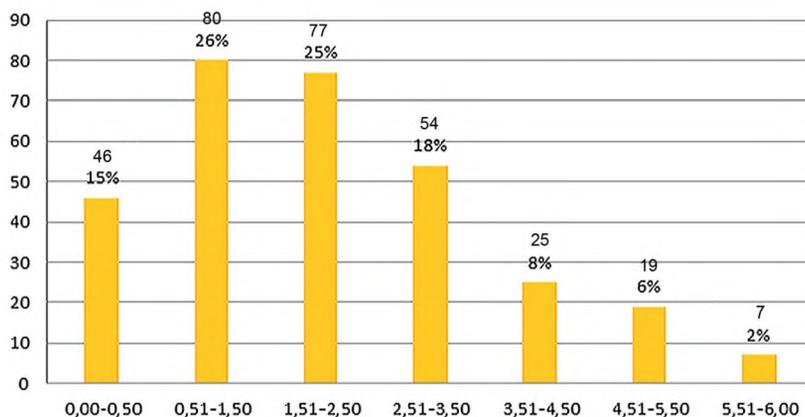
Podskala depersonalizacji	5. Łapię się na tym, że traktuję niektórych współpracowników bezosobowo.	1,55	1,71
	10. Stałem(-łam) się bardziej chłodny(-a) dla ludzi od chwili, kiedy podjąłem/podjęłam tę pracę.	1,21	
	11. Obawiam się, że ta praca czyni mnie nieczułym/nieczułą emocjonalnie.	1,82	
	15. Tak naprawdę, wszystko mi jedno, co się dzieje z pewnymi osobami, z którymi kontaktuję się zawodowo.	1,86	
	22. Sądzę, że niektórzy obciążają mnie odpowiedzialnością za swoje problemy w pracy.	2,1	
Podskala poczucia własnych dokonań	4. Z łatwością orientuję się, jaki stosunek do różnych spraw mają osoby, z którymi kontaktuję się zawodowo.	4,66	4,05
	7. Bardzo skutecznie rozwiązuję problemy osób, z którymi kontaktuję się zawodowo.	4,37	
	9. Sądzę, że poprzez moją pracę wpływam pozytywnie na życie innych ludzi.	3,7	
	12. Sądzę, że jestem bardzo energiczny(-a).	4,49	
	17. Z łatwością potrafię stworzyć nastrój odprężenia u współpracowników.	3,84	
	18. Bezpośrednia praca z ludźmi dodaje mi siły i energii.	3,69	
	19. To, czego dokonałem(-łam) w tej pracy, warte było zachodu.	3,64	
21. Problemy emocjonalne w mojej pracy rozwiązuję bardzo spokojnie.	3,97		

Źródło: opracowanie własne.

Spoglądając na wyniki z perspektywy bardziej szczegółowego rozkładu w grupie badanej, wglądają one następująco.

W obszarze wypalenia nazwanym przez Maslach „wyczerpaniem emocjonalnym” rozkład wyników przedstawia wykres nr 5 zamieszczony poniżej.

WYKRES 5. SZCZEGÓLWY WYNIKI W PODSKALI WYCZERPANIA EMOCJONALNEGO (WARTOŚCI PROCENTOWE ZAOKRĄGLONO; N = 308)

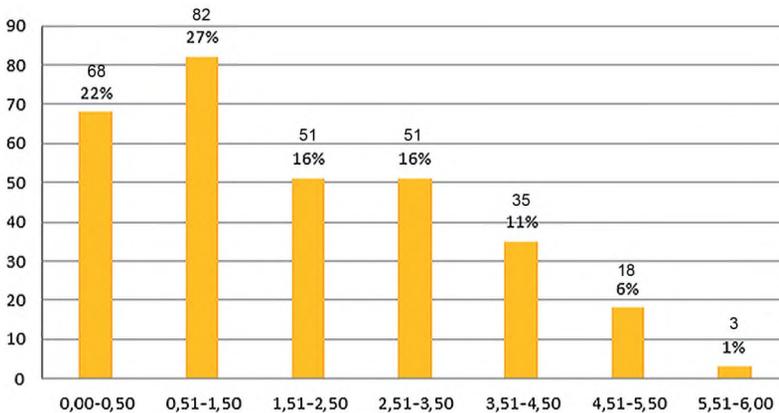


Źródło: opracowanie własne.

Patrząc na te bardziej szczegółowe wyniki, można zauważyć, że w podskali wyczerpania emocjonalnego, najwięcej badanych miało wynik na poziomie 0,51–1,50 (dokładnie 80 osób; 26%) oraz na poziomie 1,51–2,50 (dokładnie 77 badanych; 25%), które to wyniki świadczą o niskim poziomie wypalenia w tym obszarze. Średni poziom wypalenia (wynik na poziomie 2,51–3,50) widać u 18% (54 osoby) a wysoki u 16% (wyniki 3,51–6,00). Pomimo całkiem dobrego ogólnego wyniku w tym obszarze widać, że syndrom wypalenia w postaci wyczerpania emocjonalnego występuje u całkiem sporej grupy badanych strażników miejskich.

Drugim z obszarów wypalenia jest tzw. depersonalizacja widoczna w formalnym, mało empatycznym stosunku do ludzi, z którymi/dla których się pracuje. Szczegółowe wyniki przedstawia wykres nr 6 zamieszczony poniżej.

WYKRES 6. SZCZEGÓLOWE WYNIKI W PODSKALI DEPERSONALIZACJI (WARTOŚCI PROCENTOWE ZAOKRĄGLONO; N = 308)

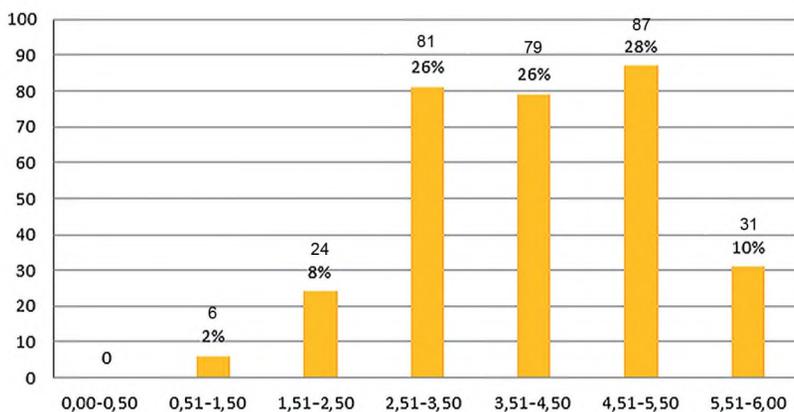


Źródło: opracowanie własne.

Większość badanych uzyskała tu wynik poniżej 2,50 (łącznie 65%), co świadczy o niskim poziomie wypalenia. Wynik średni uzyskało 16% badanych a wysoki (powyżej 3,5) łącznie 18% badanych. Podobnie jak w poprzednim obszarze, pomimo całkiem dobrego wyniku ogólnego, całkiem spora grupa jest dotknięta syndromem wypalenia zawodowego w obszarze depersonalizacji.

Wyniki szczegółowe w trzecim z obszarów wypalenia, czyli poczuciu własnych dokonań, przedstawiają się następująco (patrz wykres nr 7 poniżej).

WYKRES 7. SZCZEGÓLNE WYNIKI W PODSKALI POCZUCIA WŁASNYCH DOKONAŃ (WARTOŚCI PROCENTOWE ZAOKRĄGLONO; N=308)



Źródło: opracowanie własne.

Pamiętając, że wysoki wynik punktowy w tym obszarze oznacza niski poziom wypalenia, należy zwrócić uwagę, że większość badanych ma niski poziom wypalenia w tym aspekcie. Wynik poniżej 2,51 wskazujący na wysoki poziom wypalenia uzyskało łącznie tylko około 10% badanych (30 osób).

Uzyskane wyniki okazały się w pewnym stopniu zaskakujące, gdyż spodziewano się wyższego poziomu wypalenia i większej procentowo grupy badanych funkcjonariuszy o wysokim poziomie wypalenia. Na taki wynik mogły mieć, jak się wydaje, wpływ 2 czynniki. Po pierwsze, w badaniu funkcjonariusze wzięli udział dobrowolnie, było ich zaledwie 308 na kilka tysięcy zaproszonych do udziału w kilkunastu strażach w Polsce. Tylko funkcjonariusze Straży Miejskiej m. Krakowa (194 osoby) stanowią znaczący procent zatrudnionych w tej jednostce (niecałe 40% stanu). Można tylko przypuszczać, że wśród innych funkcjonariuszy poziom wypalenia jest większy. Drugim potencjalnym powodem relatywnie niskiego poziomu wypalenia w badanej grupie może być zjawisko określane w psychologii jako mechanizm wyparcia, który polega na usuwaniu ze świadomości myśli, które mogłyby być niewygodne dla osobowości i obniżać poczucie komfortu i bezpieczeństwa (Freud 1997). Zjawisko wyparcia może powodować, że podczas udzielania odpowiedzi badani pokazują się w lepszym świetle, nawet sobie tego nie uświadamiając. Taki mechanizm szczególnie często dotyka osoby o silnej osobowości, funkcjonujące w ważnych rolach (tak jak funkcjonariusz straży).

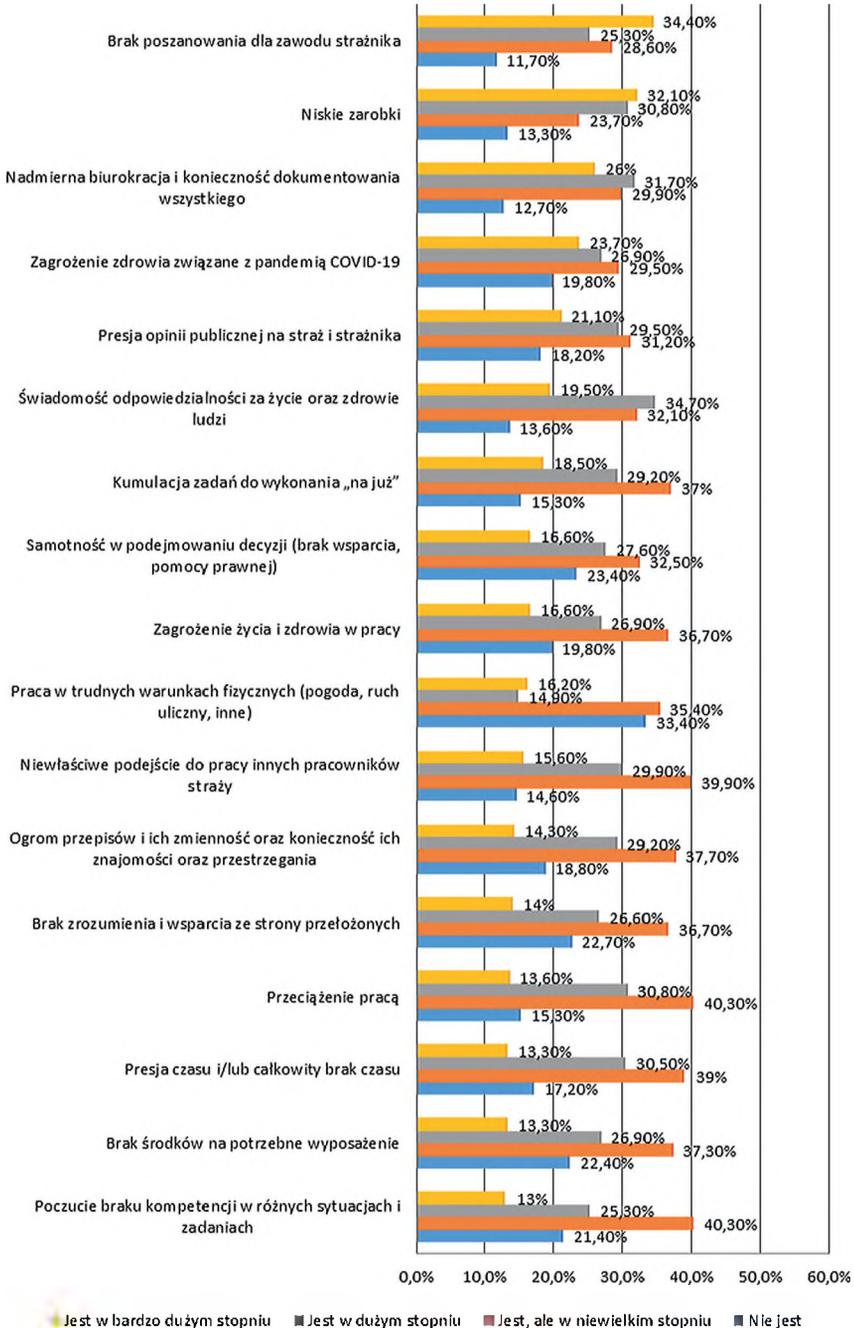
Jak to przedstawiono, syndrom wypalenia zawodowego dotyka wyraźniej tylko około kilkunastu procent badanej grupy. Patrząc z punktu widzenia straży miejskiej jako organizacji, jest to mimo wszystko i tak wysoki wynik, który może przekładać się na efektywność ludzi, zespołów i całej straży.

W drugiej części badania zapytano respondentów o stres w pracy. Pierwsze pytanie w tej części dotyczyło tego, w jakim stopniu różne czynniki są odczuwane przez funkcjonariuszy jako źródło stresu. Przedstawiono im listę 35 różnych czynników, które oceniać mieli na 4-stopniowej skali, oceniając czy dany czynnik jest dla nich źródłem stresu (nie jest; jest, ale w niewielkim stopniu; jest w dużym stopniu; jest w bardzo dużym stopniu). Szczegółowe wyniki przedstawiają dwa wykresy zamieszczone poniżej, w których uporządkowano czynniki stresogenne, biorąc pod uwagę częstość odpowiedzi: „jest w bardzo dużym stopniu”. Pierwszy z wykresów (nr 8) zawiera 17 czynników ocenianych jako najbardziej stresujące przez największy procent badanych. Drugi wykres (nr 9) jest kontynuacją pierwszego, zawiera pozostałych 18 czynników wybieranych przez mniejszy procent badanych.

Spoglądając na pierwszy z wykresów, poczynając od góry, widać, że dla badanych strażników miejskich 3 najbardziej stresujące czynniki (odpowiedź, iż dana kwestia jest w bardzo dużym stopniu stresująca) to: brak poszanowania zawodu strażnika (dla 34,4% badanych), powiązane z tym niskie zarobki (dla 32,10% badanych), a także nadmierna biurokracja i konieczność dokumentowania wszystkiego (dla 26% badanych). Więcej niż 20% badanych wskazało jako bardzo stresujące: zagrożenie zdrowia związane z pandemią Covid-19 (dla 23,7% badanych) oraz presję opinii publicznej na straż miejską i strażników (dla 21,1% badanych).

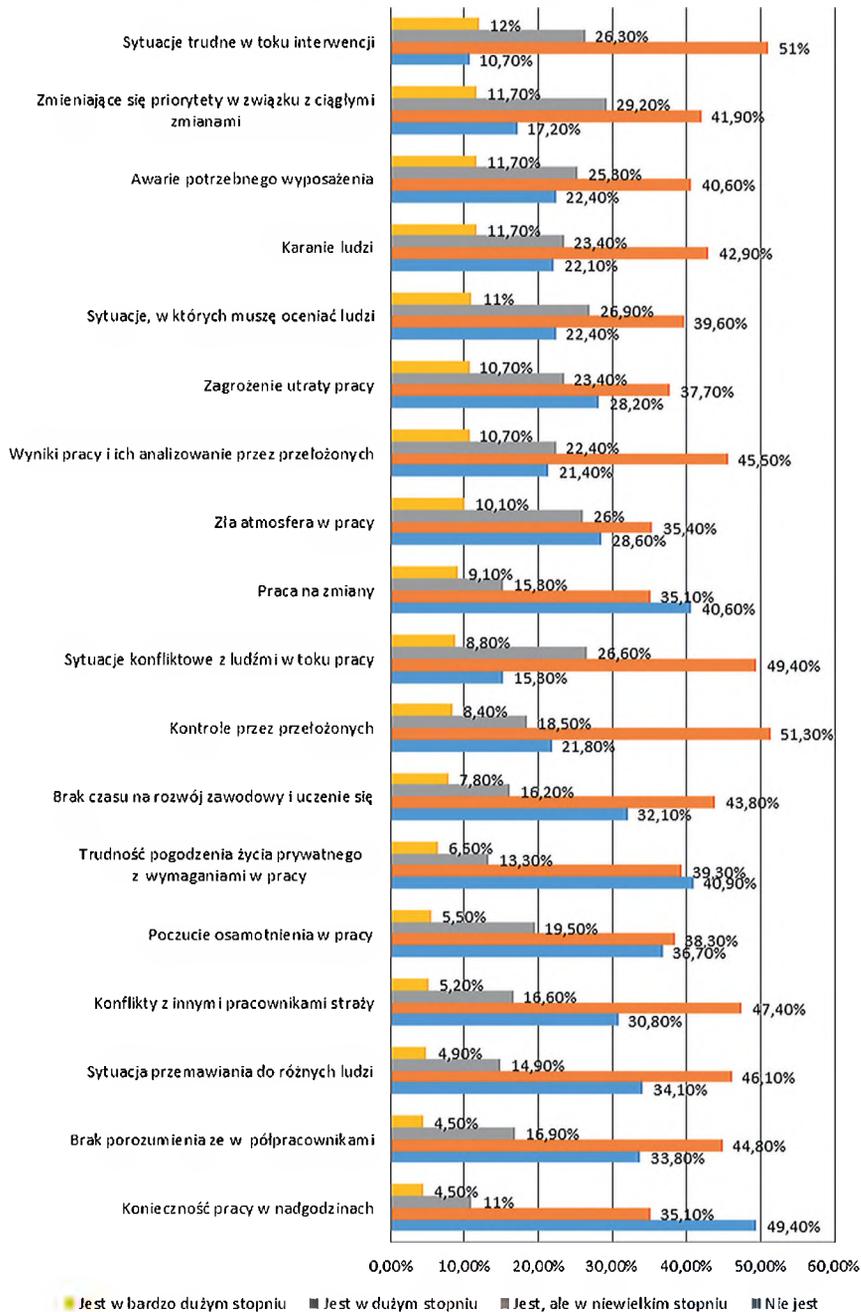
Patrząc na drugi z wykresów, rozpoczynając od jego dolnej części widać, że wśród 3 najrzadziej ocenianych jako bardzo stresujące czynników pojawiają się: konieczność pracy w nadgodzinach (tylko dla 4,5% badanych), brak porozumienia ze współpracownikami (dla 4,5% badanych) oraz sytuacja przemawiania do różnych ludzi (dla 4,9% badanych). Warto wymienić też kolejne 2 czynniki znajdujące się w dole wykresu, a mianowicie: konflikty z innymi pracownikami straży (dla 5,2% badanych) i poczucie osamotnienia w pracy (dla 5,5% badanych). Daje to bardzo ciekawy obraz, z którego wynika, że funkcjonariusze są zmotywowani do pracy i radzą sobie z pracą w nadgodzinach, co jest ważnym pozytywnym sygnałem dla zarządzających

WYKRES 8. NAJBARDZIEJ STRESOGENNE CZYNNIKI W PRACY STRAŻNIKÓW MIEJSKICH (N = 308)



Źródło: opracowanie własne

WYKRES 9. NAJMNIĘ STRESOGENNE CZYNNIKI W PRACY STRAZNIKÓW MIEJSKICH (N=308)

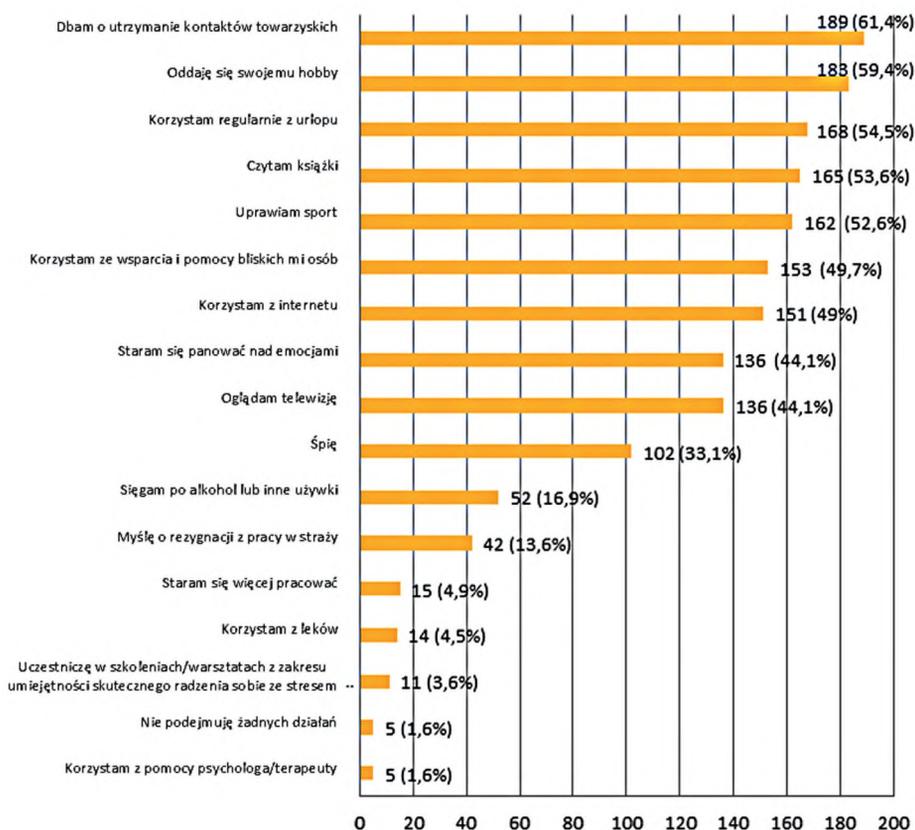


Źródło: opracowanie własne

tymi formacjami. Drugi ważny wniosek to pozytywny obraz zespołu pracowniczego wyłaniający się z tych wyników. Wygląda na to, że strażnicy dobrze czują się w zespole pracowniczym, zjawiska dysfunkcyjne takie jak konflikt są marginalne, a członkowie zespołów mają poczucie wsparcia. Jest to bardzo pozytywny sygnał, gdyż dobra atmosfera w zespole uznawana jest za jeden z fundamentalnych czynników budujących podstawę efektywności pracy w organizacji (Kozusznik 2002).

W kolejnym pytaniu poproszono respondentów o odpowiedź na pytanie, co robią, gdy pojawia się stres i jak sobie próbują z nim radzić. Na liście przedstawiono 17 potencjalnych działań, umożliwiając zaznaczenie dowolnej liczby pozycji. Wyniki szczegółowe przedstawia wykres nr 10 zamieszczony poniżej.

WYKRES 10. DZIAŁANIA, JAKIE PODEJMUJĄ BADANI STRAŻNIKI MIEJSCY, ABY ZŁAGODZIĆ NADMIERNY STRES ZWIĄZANY Z PRACĄ ZAWODOWĄ (N= 308) – WIELOKROTNY WYBÓR



Źródło: opracowanie własne.

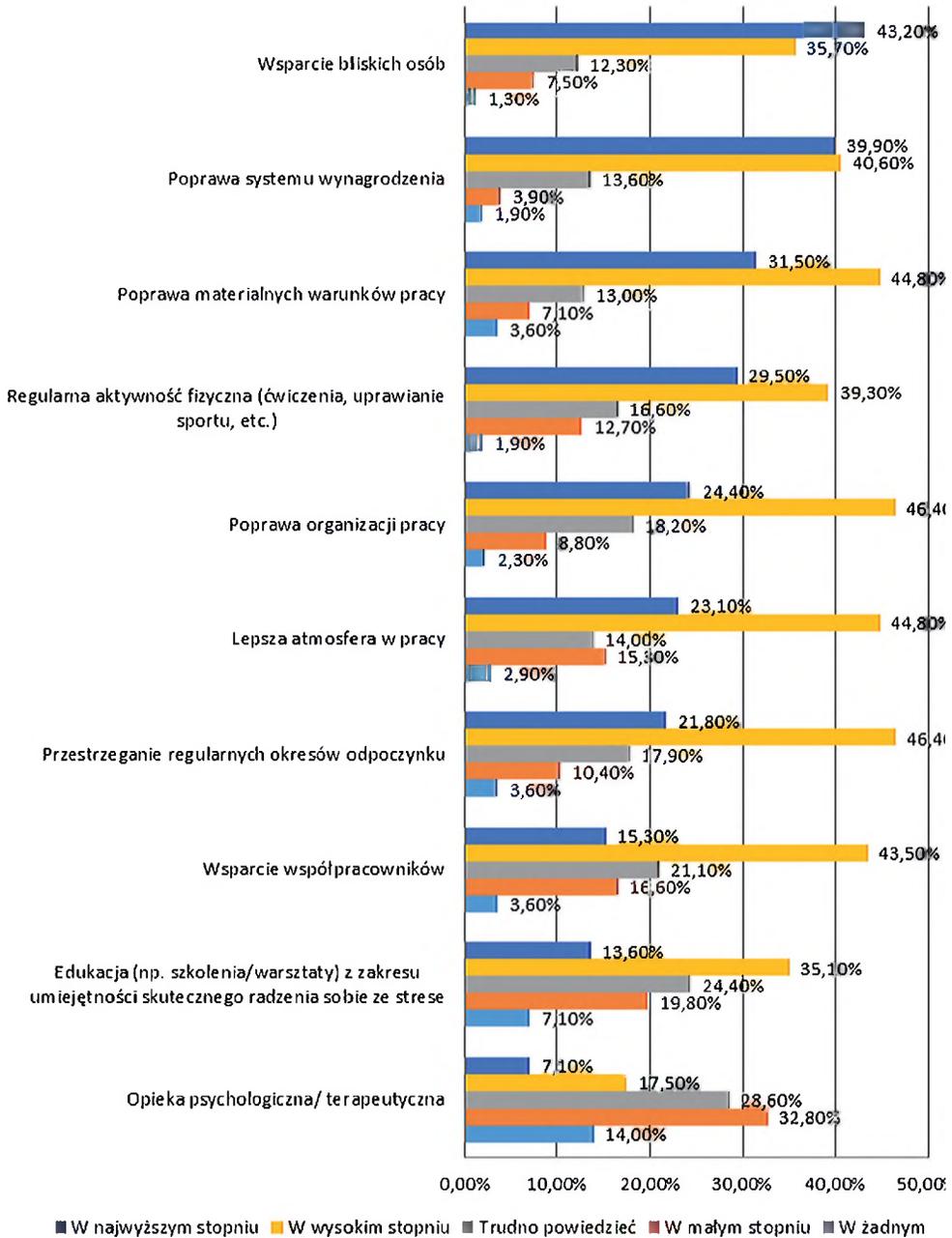
Jak widać, badani najczęściej wybierają sposoby, które można określić jako pozytywne lub konstruktywne i psychologicznie właściwe. Trzy najczęściej wybierane sposoby radzenia sobie to: dbanie o utrzymanie kontaktów towarzyskich (wybrane przez 61,4%), oddawanie się swojemu hobby (wybrane przez 59,4% badanych) oraz regularne korzystanie z urlopu (wybrane przez 54,5% badanych). Jak pokazują badania psychologiczne nad wypaleniem, sposoby te (kontakty towarzyskie, relaks, który daje hobby oraz regularny wypoczynek) znakomicie łagodzą skutki chronicznego stresu oraz stanowią jedno z ważnych sposobów zapobiegania pojawieniu się syndromu wypalenia zawodowego (Sęk 2012).

Zdecydowanie mniej badanych wybiera sposoby radzenia sobie określane jako negatywne, niekonstruktywne i psychologicznie niewłaściwe, które w konsekwencji ich stosowania pogłębiają problem, dokładając często kolejne stresory i potęgując negatywne efekty stresu. Wśród takich czynników wymienia się np. ucieczkę w sen (wybrane przez 33,1% badanych), sięganie po alkohol lub inne używki (wybrane przez 16,9% badanych) czy też sięganie po leki (wybrane przez 4,5% badanych).

Zastanawia dość niska liczba wskazań dwóch sposobów, które związane są z działaniami organizacji, w której funkcjonariusze pracują. Chodzi o uczestnictwo w szkoleniach dotyczących radzenia sobie ze stresem (tylko 3,5% badanych) oraz korzystanie z pomocy psychologa/terapeuty (tylko 1,6% badanych). Szkolenia organizowane w ramach cykli doskonalenia zawodowego w strażach zawierają tego typu treści, a w wielu strażach zatrudnieni są psychologowie, którzy nie tylko badają kandydatów do pracy, ale służą pomocą psychologiczną. Badani funkcjonariusze, jak widać, nie korzystają wystarczająco dobrze z tych możliwości, które przez psychologów uznawane są za jedno z najważniejszych działań organizacyjnych pomagających radzić sobie ze stresem w pracy i wypaleniem (Sęk 2012).

Ostatnim pytaniem w badaniu było, związane ściśle z poprzednim, pytanie o możliwe zdaniem funkcjonariuszy działania, które może podjąć straż jako organizacja, by zapobiegać stresowi i wypaleniu zawodowemu. Na liście umieszczono 10 takich działań i poproszono o ich ocenę na skali (w żadnym stopniu; w małym stopniu; trudno powiedzieć; w wysokim stopniu; w najwyższym stopniu). Wyniki zamieszczono na wykresie nr 11.

WYKRES 11. CZYNNIKI PRZELIWDZIAJĄCE WYPALENIU ZAWODOWEMU STRAZNIKÓW MIEJSKICH (N = 308)



Źródło: opracowanie własne.

Jak widać, wyniki odpowiedzi na to pytanie są spójne z uzyskanymi w pytaniu wcześniejszym. Strażnicy najrzadziej wybierali pomoc psychologa i szkolenia jako sposoby, które stosują osobiście, by poradzić sobie ze stresem. Zapytani o to, jakie działania mogłyby pomóc w radzeniu sobie ze stresem i wypaleniem, również niechętnie wskazują na te działania. Najważniejsze natomiast ich zdaniem są działania określane jako wsparcie bliskich osób, które wskazuje 43,2% badanych. Działania te są czymś, co jest czynnikiem pozaorganizacyjnym, związanym z prywatną sferą funkcjonowania strażnika. Kolejne 2 rodzaje działań są już ściśle związane z działaniami organizacyjnymi, które leżą w zakresie kierujących strażami. Są to, jak widać na wykresie, poprawa systemu wynagradzania, co za działanie ważne w najwyższym stopniu uznaje 39,9% badanych oraz związana z tym poprawa materialnych warunków pracy, na co wskazuje jako ważne w najwyższym stopniu 31,5% badanych funkcjonariuszy.

PODSUMOWANIE

Wyniki przedstawionych badań prowadzonych na próbie 308 strażników miejskich wykazały, że są oni wypaleni zawodowo jako grupa w nieco mniejszym stopniu, niż zakładano przed przystąpieniem do tych badań. Ciągłe jednak uznać należy, że wysoki poziom wypalenia widoczny u kilkunastu procent badanych stanowi ważny problem z punktu widzenia funkcjonowania straży miejskich jako organizacji. Jeśli prawie co piąty funkcjonariusz odczuwa wyraźnie wypalenie, to jest to istotnym czynnikiem obniżającym możliwości i efektywność działań, nie tylko tych funkcjonariuszy, ale też straży miejskich jako organizacji.

Zatem, aby nie doprowadzić do narastania problemu wypalenia zawodowego i poradzić sobie z tym już istniejącym, podjąć należałoby systemowe działania w tym zakresie. Przedstawione wyniki mogą dostarczyć pewnych wskazówek, jakie działania podejmować. Należy do nich na pewno konieczność systematycznego badania odczuwalnych źródeł stresu zawodowego u funkcjonariuszy, a następnie dobieranie działań zaradczych adekwatnych do stanu problemu.

Dobrze też, aby pracownicy straży miejskiej kontynuowali sprawdzone praktyki przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, takie jak relaks wśród przyjaciół

i rodziny, oddawanie się swojemu hobby, regularne korzystanie z przysługującego im urlopu, czytanie książek czy uprawianie ulubionych sportów. To w badaniu wskazywali jako istotne dla nich w procesie radzenia sobie. Straż jako organizacja, znając wagę tych działań, może je bardziej wspierać i promować, także za pomocą systemu szkoleń, który niestety nie jest przez badanych doceniany i uznawany za ważne. Wydaje się, że dobrze skonstruowane szkolenia w tym zakresie, najlepiej odwołujące się do codziennych sytuacji trudnych, które spotykają strażników, mogłyby zmienić spostrzeżenie znaczenia szkoleń.

Niemniej ważne dla radzenia sobie ze stresem i zapobiegania wypaleniu zawodowemu są, jak się wydaje na podstawie przedstawionych wyników, dbanie o kształtowanie tożsamości i dobrego wizerunku straży jako formacji, do czego przyczynkiem mogą na pewno być badania przedstawione w innych rozdziałach tej książki.

BIBLIOGRAFIA

- Freud A. (1997), *Ego i mechanizmy obronne*, Warszawa: PWN.
- Bartkowiak G. (2009), *Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Kożusznik B. (2002), *Psychologia zespołu pracowniczego: doskonalenie efektywności*, Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Bonnar A. (2000), *Stress at work: The beliefs and experiences of police superintendents*, *International Journal of Police Strategies and Management* 2000/2 s. 285–302.
- Cieślak I., Kielan A., Olejniczak D., Panczyk M., Jaworski M., Gałązkowski R., Pękała J.R., Iwanow L., Zarzeka A., Gotlib J. & Mikos M. (2020), *Stress at work: The case of municipal police officers*. [in:] *Work (Reading, Mass.)*, 65(1), s.145–152 (<https://doi.org/10.3233/WOR-193067>).
- Cox T., Cox S. (1993), *Psychosocial and organizational hazards at work: control and monitoring*, Copenhagen: WHO.
- Cox T., Griffiths A., Rial-Gonzalez E. (2000), *Research on work related stress*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- European Agency for Safety and Health at Work, (2007), *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Heszen I. (2021), *Psychologia stresu*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Hołyst B. (2000), *Stres w Policji; zapobieganie jego powstawaniu i skutkom*, [w:] *Postępy Kriministyki*, 2000(8), s. 50–26.
- Korczyński S. (2014), *Stres w pracy zawodowej nauczyciela*, Kraków: Impuls.
- Kowalczyk K., Krajewska-Kułak E., Rolka H., Kondzior D., Sarnacka E. (2015), *Psychospołeczne warunki pracy pielęgniarek*, [w:] *Hygeia Public Health*, 50(4), s. 621–629.
- Lazarus R., Folkman S. (1984), *Stress, appraisal and coping*, New York: Springer-Verlag.
- Majchrzak I. (2011), *Wypalenie zawodowe u nauczycieli akademickich*, [w:] *FOLIA POMERANAE UNIVERSITATIS TECHNOLOGIAE STETINENSIS, Oeconomica* 287 (63), s. 137–146.
- Maslach C., Leiter M.P. (2011), *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co zrobić ze stresem w organizacji*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Maslach Ch. (2000), *Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] *Wypalenie zawodowe – przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, red. H. Sęk, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Ogińska-Bulik N. (2003), *Stres w pracy a syndrom wypalenia zawodowego wśród funkcjonariuszy Policji*, [w:] *Folia Psychologica* 2003, nr 7, s. 27–35.
- Ogińska-Bulik N. (2006), *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*, Warszawa: Difin.
- Ogińska-Bulik N. (2007), *Stres zawodowy u policjantów*. Łódź: Wydawnictwo WSHE w Łodzi.
- Pasikowski T. (2009), *Polska adaptacja Kwestionariusza Maslach Burnout Inventory*, [w:] Sęk H. (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 135–149.
- Pines A.M., Aronson E. (1988), *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Piotrowski A. (2000), *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*, Warszawa: Difin.

- Pyżalski J., Merecz D. (2010), *Psycho:poteczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiedzy wypaleniem zawodowym, a zaangażowaniem*, Kraków: Impuls.
- Sęk H. (2000), *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu :potecznej psychologii poznawczej* [w:] Sęk H. (red.) *Wypalenie zawodowe: Przyczyny i zapobieganie*. Warszawa: Wydawnictwa Naukowe PWN, s. 83–112.
- Sęk H. (2012), *Wypalenie zawodowe: przyczyny i zapobieganie*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Selye H. (1960), *Stres życia*, Warszawa: Wydawnictwo Lekarskie PZWL.
- Spielberger C.D., Westberry L.G., Grier K.S., Greenfield G. (1981), *The police stress survey: Sources of stress in law en forcement*, Tampa, FL: National Institute of Justice.
- Straż Miejska m. Krakowa, <https://strazmiejska.krakow.pl/> (dostęp 30.09.2021).
- WHO (1979), *Health aspects of wellbeing in work places. Report of a WHO Working Group*, Praga: EURO Reports and Studies 31.

Straże gminne w Polsce – problem polityczny czy politycznoprawny?¹

Janina Czapska
Katedra Socjologii Prawa Uniwersytetu Jagiellońskiego

Straże gminne mają służyć ochronie porządku publicznego w gminie (art. 1 ust. 1 ustawy o strażach gminnych, Dz. U. 2019 poz. 1795 ze zm.). Obserwacja losów straży miejskich w Polsce od 1990 roku (gminnych od 1997) uzasadnia współcześnie dualizm analizy zachodzących procesów: badania wpływu norm prawnych na działanie straży oraz wpływu polityków na ich funkcjonowanie. Już na wstępie trzeba zastrzec, że czytelnik nie może spodziewać się jednoznacznej odpowiedzi na pytanie sformułowane w tytule. Do szczegółowych rozważań wybrano charakterystykę działań straży gminnych z okresu pandemii. Przedmiotem analizy będą w tym opracowaniu normatywne i faktyczne zmiany w funkcjonowaniu straży gminnych w latach 2020–2021. Odpowiedź na ogólne pytanie sformułowane na wstępie ilustrowana będzie zatem wydarzeniami z 18 miesięcy epidemii wirusa SAR-CoV-2 [marzec 2020–sierpień 2021].

Gdyby rozpatrywać odpowiedź na pytanie, kto powinien określać zasady funkcjonowania straży gminnych i strażników – czy **polityka i politycy**, czy też **naukowa polityka prawa** – pierwszeństwo z pewnością należałoby przyznać polityce prawa. Jednakże na pytanie, kto kształtuje w rzeczywistości losy straży gminnych, stwierdzić należy, że odróżnienie polityki od naukowej

¹ Stan prawny na dzień 1 września 2021.

polityki prawa może mieć wyłącznie analityczny charakter. W praktyce politycy wywierają w sposób mniej czy bardziej sformalizowany, silniejszy lub słabszy, wpływ na stanowienie i stosowanie norm prawnych. Praktyczną politykę prawa oprócz naukowców i zawodowych legislatorów kształtują politycy przez inicjatywy legislacyjne (np. poselskie projekty ustaw), a ostatecznie w drodze uchwalania prawa przez parlament, a przepisów podustawowych – przez Radę Ministrów, Prezesa Rady Ministrów albo poszczególnych ministrów. Nie można też zapominać, że bez zainteresowania polityków wiele znakomitych pomysłów utknęło na przysłowiowym „dnie czyjejs szafy”. Za złą opcję w procesie wyboru instrumentów dla rozwiązywania społecznych problemów w zakresie bezpieczeństwa należy jednak z całą pewnością uznać przedkładanie partykularnych politycznych interesów nad racjonalność instrumentalną, przyjmowaną jako cel w naukowej polityce prawa. Bezpieczeństwo i porządek publiczny są oraz były w przeszłości jednym z najbardziej upolitycznionych zadań państwa. Od początku istnienia straże w Polsce, traktowane jako obiekt refleksji politycznoprawnej, stanowiły równocześnie przedmiot nieustannych politycznych decyzji, dyskusji i targów. Taka sytuacja nie służy stabilizacji i kształtowaniu optymalnych rozwiązań przez najlepiej nawet sformułowane prawo. Także Straż Miejska Miasta Krakowa była w swej historii niejednokrotnie przedmiotem politycznych sensacji i apeli o rozwiązanie „tych darmozjadów”. Co prawda, w ciągu 30 lat funkcjonowania straży miejskiej w Krakowie nie rozwiązano jej ani razu, ale zdarzało się to różnym strażom gminnym w Polsce; czasem straże rozwiązywano, aby je później ponownie powoływać. Trudno się w tej sytuacji dziwić postulatowi obwarowania procedury rozwiązywania straży większymi wymaganiami polegającymi na wprowadzeniu wymogu kwalifikowanej większości przy podejmowaniu odnośnej uchwały rady gminy (miasta). Zgodnie z obowiązującym prawem rada gminy czy miasta ma pełną swobodę działania w zakresie tworzenia i likwidacji straży. Wystarczy zwykła większość głosów radnych (art. 2 i 4 ustawy o strażach gminnych).

Chociaż, co już podkreślano, trudno spodziewać się jednoznacznej odpowiedzi na pytanie sformułowane w tytule, należy przyjąć pewne wstępne założenia, które pozwolą na podjęcie dyskusji na podstawie tych samych znaczeń kluczowych pojęć.

POSTACI POLITYKI PRAWA

W pewnym uproszczeniu przyjmiemy, że **polityka** to „działalność polegająca na przewyżnianiu sprzeczności interesów i uzgadnianiu zachowań współzależnych grup społecznych i wewnątrz nich za pomocą perswazji, manipulacji, przymusu i przemocy, kontestacji, negocjacji i kompromisów, służąca kształtowaniu i ochronie ładu społecznego korzystnego dla tych grup stosownie do siły ich ekonomicznej pozycji i politycznych wpływów” (Gulczyński 2007), a **naukowa polityka prawa** to dążenie przy pomocy prawa do osiągnięcia stanu pożądanego, idealnego w określonej sferze rzeczywistości. Koncepcje polityki prawa tkwią w prawoznawstwie od dawna, a w sposób teoretyczny zostały rozwinięte w teorii Petrażyckiego (Opałek, Wróblewski 1969, s. 197). We współczesnym prawoznawstwie polityka prawa funkcjonuje głównie w sposób wyznaczony przez prace Opałka i Wróblewskiego (Zirk-Sadowski 2015, s. 14), którzy wielokrotnie odwołują się do publikacji Boruckiej-Arctowej (przykładowo Opałek, Wróblewski 1969, s. 197, 200). Niestety, polityka prawa obrosła w polskiej literaturze w długie spory nieprzybliżające do wspólnego rozumienia terminu. W potocznym dyskursie prawniczym jego znaczenie zazwyczaj przyjmowane jest jako całkiem oczywiste, ale w pogłębionych opracowaniach sprawa bardzo się komplikuje (Pałeczki 2009, s. 179). Wyróżnić należy co najmniej trzy poziomy definiowania polityki prawa:

1. Odróżnienie **naukowej polityki prawa** rozumianej jako określony typ działalności odpowiednich podmiotów w państwie, polegający na używaniu prawa do realizacji założonych celów (zgodnie z funkcjonującą praktyką synonim polityki prawa) od **nauki polityki prawa** jako dziedziny nauk prawnych.

Borucka-Arctowa (1967, s. 44–45) proponuje, aby naukę polityki prawa uznać za naukę stosowaną (praktyczną), której zadaniem jest „jak najbardziej skuteczna realizacja celów społecznych przy pomocy norm prawnych oraz przewidywanie skutków prawnych wywołanych przez wydanie norm prawnych”. Rozwój polityki prawa jest warunkowany rozwojem wiedzy o związkach między normami, zachowaniem się adresatów norm i ich

skutkami społecznymi oraz umiejętnościami wykorzystania tej wiedzy przez prawotwórcę (Opalek, Wróblewski 1969, s. 201). W mojej opinii wiedza ta – nawet nieustannie weryfikowana – nie realizuje w pełni oczekiwań dotyczących kreowania skutecznych narzędzi dokonywania efektywnych zmian społecznych. Sytuację może poprawić *evidence-based policy* (Botterill 2017), intensywnie rozwijany współcześnie nurt badań i postulatów dotyczących optymalnego wykorzystania badań naukowych w praktyce funkcjonowania różnych dziedzin życia (Czapska 2017). Niestety, należy zgodzić się z krytyczną opinią Gromskiego, sformułowaną jeszcze w 1994 roku, że pomimo niewątpliwych osiągnięć obie dziedziny „pozostały w pewnym stopniu dziedzinami *in ipse*” (1994, s. 90).

2. Wyodrębnienie trzech sfer funkcjonowania prawa: tworzenie, stosowanie i wykonywanie prawa i odpowiednich do tych sfer działań polityki prawa (Wróblewski 1985, s. 50–51):

a) **Polityka tworzenia prawa** jako tworzenie norm w dostatecznym stopniu ogólnych i abstrakcyjnych, które służą realizacji założonych przez prawodawcę celów. Normy takie powinny stanowić jasną, jednoznaczną podstawę działania straży. W czasie epidemii doszło do wywołania stanu braku bezpieczeństwa prawnego; podstawowa wątpliwość dotyczyła odpowiedzi na pytanie, czy rozporządzenia Rady Ministrów stanowią podstawę do nakładania przez Policję oraz strażników mandatów na podstawie art. 54 Kodeksu wykroczeń, który stanowi, że „Kto wykracza przeciwko wydanym z upoważnienia ustawy przepisom porządkowym o zachowaniu się w miejscach publicznych, podlega karze grzywny do 500 złotych albo karze nagany” (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 281 ze zm.). Strażnicy są uprawnieni do nakładania grzywien w drodze mandatu karnego za wykroczenia uregulowane w tym przepisie. Spór prawny w czasie epidemii dotyczył „porządkowego” charakteru rozporządzeń Rady Ministrów oraz legalności takiej regulacji praw i obowiązków obywateli. Straże działają (działały) w sytuacji niepewności prawnej – jedni nakładali mandaty na podstawie rozporządzeń z tego artykułu Kodeksu wykroczeń, inni tylko pouczali osoby nienoszące maseczek i niezachowujące bezpiecznego

dystansu. Jeśli obywatele odwoływali się od takich decyzji, sądy z reguły oceniały je jako nielegalne.

- b) **Politykę stosowania prawa**, której istotę stanowi podejmowanie takich decyzji stosowania norm prawnych, by realizowały one założone cele, przede wszystkim wówczas, gdy przepisy prawne pozostawiają pewien luz decyzyjny. Zadaniem polityki prawa jest zarówno dostarczenie informacji na temat optymalnego uregulowania prawnego w osiąganiu celu, jak i wskazówek dotyczących funkcjonowania instytucji, które to prawo stosują (Zirk-Sadowski 2015, s. 14), np. straży miejskiej, Policji, prezydenta miasta itp.
 - c) **Politykę realizacji prawa** rozumianą jako korzystanie z przyznaných uprawnień i kompetencji w celu uzyskania pożądanych efektów społecznych.
3. Odróżnienie **ogólnej polityki prawa** (w którymkolwiek z wyżej podanych znaczeń) stanowiącej przedmiot analizy teorii lub filozofii prawa od konkretnych **polityk formułowanych na podstawie szczegółowych nauk prawnych** (dogmatyki), jak polityka karna, polityka prawa administracyjnego, cywilnego, prawa pracy itp.

Nauki polityki prawa analizują, oceniają oraz inspirują stosowane (naukowe) polityki prawa stanowiące elementy składowe programu **społecznej polityki w państwie**. Problemy związane z karaniem czy egzekucją prawa formułowane są z reguły na poziomie poszczególnych dziedzin, przykładowo prawa karnego, cywilnego czy administracyjnego. Wyróżnienie rodzajów polityki odpowiadających poszczególnym dziedzinom prawa ma istotny walor poznawczy. W literaturze można znaleźć słuszne zarzuty, że teoria prawa stanowczo zbyt mało uwagi poświęca politykom stosowania prawa oraz korzystania z kompetencji, oddając te pola dogmatykom. Zdaniem niektórych autorów, tylko kompleksowe podejście, jakie może zaoferować teoria prawa, może doprowadzić do pożądanych rezultatów badawczych (Niesiołowski 1994, s. 90). Obok teorii prawa istotne znaczenie mają też badania socjologiczno-prawne.

Może się zdarzyć, że nawet przy pomocy doskonale opracowanego merytorycznie i formalnie prawa nie osiąga się oczekiwanych celów. Pierwszą przyczyną mogą być wątpliwości co do legalności stanowionego prawa, o czym była mowa w związku z art.

54 kw. Jeśli warunek legalności jest spełniony, to negatywny skutek jest najbardziej prawdopodobny w przypadku, gdy:

- prawodawca dobrał niewłaściwe narzędzia prawne do osiągnięcia celu;
- do ustawy przez długi okres nie uchwalono aktów wykonawczych, co ogranicza, a czasami uniemożliwia stosowanie prawa ustawowego;
- w sposób nieprawidłowy przebiega proces stosowania prawa lub korzystania z uprawnień i sądy masowo uchylają decyzje wydane na ich podstawie.

Polityka społeczna kształtowana jest na podstawie modeli, badań, odmiennych aksjologii oraz teorii z różnych dziedzin wiedzy, np. ekonomii, socjologii, psychologii, nauki o zarządzaniu, czasem – religii. W sposób nieuchronny w kształtowaniu określonej polityki takie założenia przenikają się z wiedzą prawniczą. Wówczas zyskują na ważności inne pytania: „Czy proporcje proponowanych rozwiązań prawnych i pozaprawnych są właściwe?”; „Czy rozwiązania takie uzupełniają się, konkurują, czy funkcjonują niezależnie obok siebie?”. W ten sposób otwiera się wiele nowych obszarów badań dla naukowców i ważkich pytań dla praktyków.

Uważam, że w polityce (nauce o polityce) zajmującej się zapewnianiem bezpieczeństwa i porządku najbardziej użyteczne będzie budowanie rekomendacji uwzględniających interakcję między dyrektywami polityki kryminalnej (Błachut, Gaberle, Krajewski 2010), polityki administracyjnej (Kulesza, Sześciło 2013), oraz samorządowej polityki społecznej (Przywojska 2015) jako politykami szczegółowymi oraz dyrektywami ogólnej polityki prawa rozwijanej przez teorię i socjologię prawa.

Reformatorzy mają nadzieję optymalizować życie społeczne, poprzez kształtowanie określonego modelu rzeczywistości społecznej. Działają wedle schematu **racjonalności instrumentalnej**: opierając się na posiadanej wiedzy dobierają optymalne środki do realizacji wyznaczonych celów społecznych i są konsekwentni w działaniu (Zirk-Sadowski 2015, s. 15). Wspomniana „racjonalność polityki prawa”, rozumiana jako zgodność (postulowanego) działania z najlepszą, możliwą do uzyskania wiedzą, pojmowana jest z reguły jako racjonalność podmiotu lub uzgodniona racjonalność podmiotów posługujących się środkami prawnymi jako

instrumentami realizacji swoich zamiarów, czyli tzw. racjonalnością „wewnętrzną”, np. racjonalnością ustawodawcy, sądu, organu administracji itp. Nie zawsze zatem będzie ona zbieżna z „zewnątrzną” racjonalnością innych podmiotów, przykładowo adresatów wprowadzanych regulacji prawnych. Powinna natomiast być zbieżna z racjonalnością opierającą się na wiedzy, ocenach i wyborach zgeneralizowanych i wyartykułowanych w dyrektywach praktycznych tej właśnie dyscypliny (Pałeczki 2009, s. 181).

Dla bardziej dogłębnej refleksji nad racjonalnością w polityce prawa w stosunku do instytucji straży gminnych należałoby jednak podążać interesującym tropem, jaki wyznaczył Zirk-Sadowski (2015) w artykule na temat polityki fiskalnej. Skrytykował on instrumentalną wersję tej polityki. Co prawda, jak podkreśla, głęboką strukturą tej koncepcji jest *homo oeconomicus*: w najprostszym ujęciu – podmiot z zakorzenionym przekonaniem o racjonalności instrumentalnej, czyli człowiek, który podejmuje decyzje rynkowe ściśle według idealnych wyborów (por. Wojcieśka 2014). Zirk-Sadowski (2015) dostrzega przy tym istotny problem polityki fiskalnej ujętej instrumentalnie, jakim staje się trudność z ustaleniem efektywności, kiedy nie można skwantyfikować celów publicznych ze względu na ich (z reguły) jakościowy charakter, jak choćby w odniesieniu do dobrobytu społecznego. W tej sytuacji autor proponuje zastosować **dyskursywno-komunikacyjne ujęcie polityki prawa** (s. 7). Uważa, że wybór pomiędzy modelowymi typami polityki fiskalnej dokonuje się „głównie w oparciu o dyskurs społeczny prowadzony w ramach demokratycznych instytucji, a teorie efektywności ekonomicznej pomagają jedynie w rozwiązywaniu niektórych problemów cząstkowych” (s. 14). Konsekwencją przyjęcia dyskursywno-komunikacyjnego ujęcia polityki staje się potrzeba uwzględnienia w polityce prawa podstaw moralnych, a nie tylko dostępnych ilościowych miar.

Kryteria ilościowe w analizie skuteczności działania straży gminnych w zapewnianiu porządku publicznego można **skonstruować**. Dotychczasowe badania zawierają szereg takich wskaźników, np. ilościowe ujęcie strachu przed przestępczością lub zaufania do straży, czy też diagnoza tożsamości zawodowej strażników. Inne wskaźniki można **odtworzyć**, przykładowo: poziom przestępczości czy poziom wykroczeń w mieście, liczba interwencji na podstawie sygnałów z monitoringu miejskiego. Nieuchronnie takie proste kryteria ustalania wskaźników stają się przedmiotem sporu w nauce i praktyce. Po pierwsze, dlatego że ich katalog

nie jest zgodnie przyjmowany, a w świetle aktualnego stanu wiedzy można mieć wątpliwości, czy można w ogóle taki wyczerpujący katalog wskaźników sformułować. Te wskaźniki wchodzą ze sobą w nieustanne interakcje. Przedmiotem sporów, a co najmniej dyskusji wśród ekspertów oraz praktyków, jak też między nimi, staje się – co bardzo wyraźnie widać w rozważaniach nad zapobieganiem przestępczości – ustalenie czynników wpływających na ograniczenie przestępczości. Jako wyraziste przykłady można wskazać niekończące się spory dotyczące skuteczności kary śmierci czy efektywności polityki „zero tolerancji”.

Bardzo trudne będzie diagnozowanie wpływu działań straży gminnych na ograniczenie poziomu wykroczeń na określonym obszarze. Liczbę (zgłoszonych, wykrytych, ukaranych) wykroczeń należy bowiem interpretować w kontekście możliwej interakcji wielu czynników, choćby równoczesnego działania Policji, organizowania dużych imprez w mieście, pory dnia, tygodnia czy roku. W poszukiwaniu właściwych rozwiązań niezbędny jest pluralizm metodologiczny, rozumiany jako stosowanie metod badania pochodzących z różnych nauk, które wspólnie pozwolą na ustalenie optymalnego związku między przyjętymi metodami a osiąganymi efektami. Pewne nadzieje można wiązać z akceptowanym powszechnie wśród badaczy społecznych rozwojem eksperymentów społecznych prowadzonych zgodnie z zasadami tzw. skali Maryland (Sherman i in. 1998). Można mieć wszakże wątpliwości, czy szczegółowa wiedza jest w każdym przypadku potrzebna.

Oczywiście doprowadzenie tego typu badań do fazy, w której ich rezultaty mogą służyć konstrukcji nowych skutecznych rozwiązań instytucjonalnych, jest procesem mozolnym i długotrwałym. Nie jest to jednak niemożliwe, co pokazują przykłady polityki fiskalnej z czasu po kryzysie ekonomicznym w 2007 roku. W sytuacji niedoboru wiedzy – wiążącej się też z samą strukturą demokratycznej władzy, należy odwoływać się do podmiotów moralnych i ich dyskursu (Zirk-Sadowski 2015, s. 20). Takie autorytety powinny wyrażać wartości, które są dobre dla całej zbiorowości, a nie są w społeczeństwie spełnione albo są zagrożone. Nie ma zatem przekonujących powodów, aby nawet decyzje bieżące pozostawiać samym politykom i ich ekspertom. Podzielam stanowisko Zirk-Sadowskiego. W konsekwencji uważam też, że komunikacyjno-dyskursywna polityka w opisanym wyżej rozumieniu stanowi nieodzowny element polityki społecznej wobec instytucji straży gminnych.

Jeśli próbować odpowiedzieć na pytanie sformułowane na wstępie, należałoby uwzględnić wszystkie wymiary naukowej polityki prawa wskazane w tej części opracowania. Ich wyliczenie uświadamia złożoność procesu przyjmowania założeń, pluralizm metod i rodzaje racjonalności, jakie trzeba uwzględnić w procesie wyboru optymalnych metod osiągnięcia celu. Jest to proces skomplikowany i trudny, ale jego przeprowadzanie na podstawie ciągle na nowo pozyskiwanej wiedzy jest nieodzowne, w szczególności, gdy chcemy rozważać funkcjonowanie straży gminnych w przyszłości.

DYSKUSJE I SPORY NA TEMAT STRAŻY GMINNYCH

Z biegiem lat następuje powolny, ale systematyczny spadek liczby strażników, jak też liczby straży gminnych w Polsce. Na dzień 31 grudnia 2019 roku funkcjonowały 463 straże, a w nich 8454 strażników oraz 1918 pracowników cywilnych (razem 10267 – dane MSWiA cytowane w Dokumencie Rządowego Centrum Legislacji 2021). W szczytowym okresie w 2012 roku było 596 straży oraz 9790 strażników, oraz 1689 pracowników cywilnych, czyli 11479 osób (MSWiA, 2016). Warto zauważyć, że liczba strażników i pracowników cywilnych straży nie spada proporcjonalnie do liczby rozwiązywanych straży, co pozwala postawić tezę, że likwiduje się straże w mniejszych miejscowościach, w których zatrudniano niewielu strażników. Tendencja do rozwiązywania straży jest natomiast słabsza w dużych miastach.

Straże gminne nie stanowiły dotąd przedmiotu wielu opracowań naukowych. W ostatnich dwudziestu latach można przede wszystkim wskazać publikacje Dojwy-Turczyńskiej (2016), Nyzia (2020, w artykule zamieszczono szereg dalszych publikacji na temat straży) oraz książkę przygotowaną pod redakcją Czapskiej i Szafrąńskiej (2011). Dla wiedzy o funkcjonowaniu straży gminnych niezwykle cenne są raporty Najwyższej Izby Kontroli: z 2001 (funkcjonowanie straży gminnych), 2011 roku (funkcjonowanie straży gminnych oraz wykorzystanie fotoradarów) oraz 2016 (finansowanie straży miejskich).

Pojawiło się w strażach i ich otoczeniu wiele autorytetów prezentujących wizje rozwoju straży gminnych (por. tekst Krupiarza w tym tomie). Ten proces trwa. Trudno byłoby wymienić wszystkich autorów i wszystkie postulaty. Miejmy nadzieję, że staną się kiedyś tematem szczegółowych analiz. W tym miejscu chciałabym tylko

wspomnieć publikacje zmarłej tragicznie w 2010 roku Renaty Rojtek (2010, 2010a), doktora nauk wojskowych w specjalności bezpieczeństwo narodowe, kierownika Referatu Profilaktyki Straży Miejskiej m. Warszawy, wykładowczynię w PWSZ w Kaliszu (od 2020 roku Akademia Kaliska). Dr Rojtek była inicjatorką wielu analiz i badań dotyczących straży gminnych w Polsce.

Okres 1997–2020 to czas, kiedy sytuacja normatywna straży była relatywnie stabilna: od wejścia ustawy w życie 1 stycznia 1998 roku do 30 czerwca 2021 roku była ona nowelizowana piętnastokrotnie, a zmiany stanowiły z reguły konsekwencją zmian innych przepisów (Nyzio 2020, s. 44). Znacznie gorzej przedstawiała się sytuacja z terminowym ogłaszaniem aktów wykonawczych do uchwalanych ustaw. Jednocześnie w tym okresie nawoływania do likwidacji poszczególnych straży stanowiły raczej normę niż wyjątek. Czasem wyróżnia się w literaturze dwie fale likwidacji straży: pierwszą, w 2016 roku, po zmianie przepisów dotyczących fotoradarów oraz drugą, od 2018 roku, wynikającą ze spadku zainteresowania pracą w straży i braku kandydatów. Rację należy raczej przyznać Nyziovi (2020, s. 45), który uważa, że zjawisko rozwiązywania straży obserwowane jest od lat i ten podział należy uznać za sztuczny.

Pomysły likwidowania straży poprzedzane były z reguły politycznymi akcjami, a co najmniej apelami. Taki impuls stanowiły przykładowo programy/postulaty w kampaniach politycznych Janusza Palikota (Dziennik 2012) czy klubu Kukiz'15 w sierpniu 2018 roku (Poselski projekt 2018), jak też propozycje likwidacji poszczególnych straży przy różnych lokalnych okazjach. Cieszące się niewielkim społecznym zaufaniem straże, w szczególności w konfrontacji z cieszącą się w tym okresie większym społecznym uznaniem Policją, stawały się łatwo „chłopcem do bicia” i nośnym tematem politycznym, w którego blasku niejeden polityk mógł się ogrzać lub co najmniej wyjść z głębokiego politycznego cienia. Ukoronowaniem politycznej niechęci do straży gminnych jest argumentacja przytoczona w projekcie ustawy klubu Sojuzsu Lewicy Demokratycznej z października 2014 roku dotyczącego odebrania strażom gminnym prawa do używania fotoradarów (Poselski projekt 2014). W uzasadnieniu projektu napisano, że odebranie „możliwości stałego zasilenia budżetu danej jednostki samorządu terytorialnego za pomocą przychodów z fotoradarów sprawi, iż duża część samorządów zdecyduje się na likwidację tychże jednostek” (s. 6). Według autorów projekt miał być „uzasadniony i konieczny w świetle nastrojów społecznych

spowodowanych coraz bardziej spektakularnymi i kompromitującymi dla instytucji straży miejskiej wypadkami pokazującymi na jak bardzo niskim poziomie kulturowym oraz prawnym są często osoby zatrudnione w formacji, której Rzeczpospolita Polska legitymuje mundur” (s. 6). Projektodawcy liczyli, że ustawa „przyczyni się do całkowitej likwidacji” straży z powodów ekonomicznych (s. 6). Projekt uzyskał w 2015 roku poparcie zarówno rządzącej koalicji PO-PSL, jak i partii opozycyjnych: Prawa i Sprawiedliwości (PiS), Sojuszu Lewicy Demokratycznej, Solidarnej Polski i Ruchu Palikota. Była to koalicja niezwykle i wyjątkowo mało prawdopodobna w polskim parlamencie w tamtym czasie. Można przypuszczać, że różne partie polityczne widziały zysk w rozwiązaniu straży gminnych, a co najmniej w ich deprecjonowaniu w opinii społecznej poprzez wysyłanie sygnałów do społeczeństwa o swej niechęci.

Trudno zaprzeczyć, że niektóre straże uczyniły sobie źródło zysków z wystawiania mandatów za nadmierną szybkość stwierdzaną przez fotoradary. Raporty NIK potwierdzały w tym zakresie społeczne przekonania (NIK 2014). Faktycznie, bez tych dochodów niektóre samorządy nie widziały potrzeby istnienia straży ani nie miały z czego opłacać kosztów ich funkcjonowania. Były to jednakże konkretne przypadki, a nie powszechna praktyka, i z tymi konkretnymi „patologiami” należało walczyć. Były też w Polsce straże gminne (miejskie), które w ogóle nie stosowały fotoradarów. Do takich należała Straż Miejska Miasta Krakowa. Za ustawą zagłosowało 404 posłów, przeciw było zaledwie 18. Ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2016 r. i tego dnia straże straciły prawo do korzystania z fotoradarów.

STRAŻE GMINNE W CZASIE EPIDEMII

Do 30 sierpnia 2021 roku w Polsce można wyodrębnić trzy „fale epidemii” koronawirusa. Trudno precyzyjnie określić ich ramy czasowe, ale pierwsza fala trwała mniej więcej od marca do czerwca 2020 roku, druga – od października do grudnia tego roku (szczyt zachorowań przypadł na 10 listopada), a trzecia – od marca do kwietnia 2021 roku (szczyt: 30 marca). Jako podstawa prawna walki z pandemią służyła znowelizowana 2 marca 2020 roku na wniosek Rady Ministrów ustawa o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi z 2008 roku (Dz. U. z 2020 poz.

1845 ze zm.). Zrezygnowano z ogłoszenia stanu klęski żywiołowej, choć istniały po temu przesłanki. Ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie do prawa wcześniej nieznanego stanu epidemii, co oznaczało, że rząd postanowił działać „w normalnych warunkach” i nie ogłaszać stanu nadzwyczajnego. Stan ten, w odróżnieniu od stanu epidemii, jest uregulowany szczegółowo w ustawach, w których precyzyjnie zostały wymienione sytuacje, w jakich można nakładać obowiązki na obywateli i karać za ich nieprzestrzeganie. W konsekwencji – zamiast stosować wyraźnie przewidziane w ustawie o stanie klęski żywiołowej uprawnienia do ograniczania praw i wolności obywateli, w tym wolności poruszania się i zgromadzeń – Rada Ministrów jako podstawę prawną nakazów i zakazów „covidowych” przyjmowała art. 46a i 46b ustawy o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Na tej podstawie wydawała rozporządzenia w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (pierwsze rozporządzenie zostało wydane 31 marca 2020 roku, Dz.U. z 2020, poz. 566 i weszło w życie z dniem ogłoszenia). Karanie obywateli – mandatami karnymi przez podmioty uprawnione do nakładania mandatów w wyraźnie określonych przez prawo sytuacjach, np. Policję czy Straż Miejską (do 500 zł), oraz karami administracyjnymi przez sanepid (do 30 tys. zł) za niezachowanie dystansu, łamanie nakazu zasłaniania ust i nosa, jak też naruszenie zakazu przemieszczania się po kraju czy gromadzenia się obywateli – odbywało się na podstawie kolejnych rozporządzeń Rady Ministrów wydawanych z powołaniem się na dwa wspomniane wyżej artykuły ustawy z 2008 roku.

Nakładane na społeczeństwo w rozporządzeniach Rady Ministrów nakazy i zakazy oceniane były przez wiele podmiotów, w tym autorytety prawne i sądy, jako niezgodne z prawem. Nowelizacja ustawy z 28 października 2020 roku, o którą zabiegał Rzecznik Praw Obywatelskich, zmieniła tę sytuację w zakresie zakazu zakrywania nosa i ust, który został wyraźnie przewidziany w ustawie. Trudno było się jednak spodziewać, aby policjanci czy strażnicy miejscy na ulicy kwestionowali przepisy zawarte w rozporządzeniach. Mogli tylko stosować pouczenia, karać mandatem, kierować wnioski o ukaranie do sanepidu. Co prawda, funkcjonuje w Policji instytucja odmowy wykonania rozkazu, brak jednak danych na temat przypadków jej zastosowania w okresie epidemii. Prawdopodobnie policjanci (w granicach obowiązującego prawa) co najwyżej starali się unikać służby w dniach, gdy przewidywane były kontrowersyjne społecznie

interwencje. Oczywiście unikanie służby możliwe było wyłącznie w przypadkach, gdy takie interwencje można było przewidzieć. Według mojej wiedzy nie dotarły też do publicznej wiadomości żadne wypowiedzi ani opisy zachowań policjantów czy strażników z tego czasu kontestujących te normy.

W związku z poważnym zagrożeniem epidemiologicznym decyzje o ograniczeniach praw i wolności obywateli nie spotykały się raczej ze społecznymi protestami, chociaż od początku wywoływały wątpliwości prawników, przede wszystkim Rzecznika Praw Obywatelskich. Prowadzone od marca 2020 roku badania opinii publicznej (CBOS 2021) pozwalają zdiagnozować lęk obywateli przed zarażeniem (od marca 2020), ocenę działań rządu (od maja/czerwca 2020) oraz poznać opinie na temat obowiązujących w określonych miesiącach restrykcji nałożonych na obywateli (od sierpnia 2020). Sytuacja zdrowotna w Polsce była bardzo poważna: wiele osób było zakażonych, choroba rozprzestrzeniała się szybko, a dla służby zdrowia walka z pandemią stanowiła olbrzymie wyzwanie. Rosnąca liczba zgonów osób chorych na COVID-19 dotykała coraz większą część społeczeństwa. Wydaje się, że w takiej sytuacji stosowanie się do ograniczeń uznawane było w społeczeństwie raczej za słuszne, a co najmniej akceptowalne, a osoby łamiące zakazy – za naruszające podstawy ładu społecznego i narażające innych na zarażenie przez swą lekkomyślność.

Sytuacja zaogniła się podczas protestów społecznych wywołanych wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego w sprawie aborcji (Wyrok Trybunału Konstytucyjnego 2020), które zbiegły się z drugą falą zakażenia wirusem SARS-CoV-2. Minister Zdrowia wspólnie z Komendantem Głównym Policji ogłosili na początku października politykę „Zero tolerancji dla nieprzestrzegania tych surowych zasad dotyczących obostrzeń i zasad współżycia społecznego związanego z przestrzeganiem DDM: dezynfekcji, dystansu i maseczek” (Zero tolerancji 2020), co oznaczało większą bezwzględność Policji (także straży gminnych?!) wobec osób naruszających antycovidowe obostrzenia.

Jednakże osoby skarżące się na legalność kar nakładanych przez sanepid za naruszenie ograniczeń związanych ze stanem epidemii wygrywały sprawy przed wojewódzkimi sądami administracyjnymi. Sądy nie wahały się konfrontować powyższych regulacji z Konstytucją RP. W większości przypadków sądy uznawały, że przepisy rozporządzeń wprowadzających ograniczenia, nakazy i zakazy w związku z wystąpieniem stanu epidemii były niezgodne z Konstytucją, gdyż jako przepisy

podstawowe bezprawnie ograniczały konstytucyjne prawa obywateli. Typową argumentację sądów w podobnych sprawach można zaprezentować na przykładzie uzasadnienia wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach w sprawie kary wymierzonej przez sanepid za naruszenie obowiązku poddania się kwarantannie w związku z przekroczeniem granicy państwowej (WSA w Gliwicach z 27.01.2021 III SA/GI 625/20, LEX nr 3122818):

„[...] Rada Ministrów na podstawie tak sformułowanej treści upoważnienia ustawowego [to jest na podstawie art. 46a i art. 46b pkt 1-6 i 8-12 ustawy z 2008 r.] mogła kształtować w rozporządzeniu w dowolny sposób, bez merytorycznych wskazówek zawartych w ustawie, sferę podstawowych praw lub wolności jednostki, określając poszczególne ograniczenia, nakazy i zakazy. W konsekwencji podejmowana przez nią w tym zakresie samoistna działalność prawotwórcza doprowadziła do objęcia regulacjami rozporządzenia materii ustawowej i naruszenia szeregu podstawowych wolności i praw jednostki”.

Sytuację funkcjonariuszy można było określić jako „schizofreniczną”. Z jednej strony należało stosować prawo ustanowione przez Radę Ministrów i karać obywateli mandatami albo kierować wnioski o ukaranie do sanepidu, który niektórzy komentatorzy nazywali „nową policją” w Polsce. Z drugiej strony prawie jednolite orzecznictwo sądowe prowadziło do uchylenia nakładanych kar ze względu na ich bezprawny charakter. Co miał w tej sytuacji robić funkcjonariusz na ulicy? Straże gminne ze względu na sporny charakter stosowania art. 54 Kodeksu wykroczeń w takich sytuacjach niejednokrotnie ograniczały się do pouczeń. Nie była to jednak powszechna praktyka (por. PAP 2020).

Dopiero na podstawie przyszłych badań empirycznych dowiemy się więcej na temat tego, jak pandemia wpłynęła na wizerunek straży i strażników; czy straż postrzegana jest jako formacja, która służyła społeczności lokalnej, czy też wpisze się w społeczną świadomość bardziej jako podmiot egzekwujący obowiązki (nielegalnie) nałożone na obywateli. Pierwsze wyniki dotyczące Straży Miejskiej Miasta Krakowa, zaprezentowane w tej książce (por. Chrzanowski, rozdział 2), wskazywałyby niestety

raczej na tę drugą opcję, choć zagadnienie to wymaga z pewnością głębszych, ogólnokrajowych analiz.

W rozważaniach na temat przyszłości straży gminnych trzeba dodatkowo uwzględnić fakt, że współcześnie dochodzi równocześnie do poszerzania uprawnień straży do nakładania mandatów. Dotyczy to chociażby art. 86a Kodeksu wykroczeń, który penalizuje naruszenie zasad poruszania się hulajnogą elektryczną lub urządzeniem wspomagającym ruch (Rozporządzenie MSWiA 2021). Straże zdobyły też mocną, niekwestionowaną pozycję w wykonywaniu takich zadań jak: ochrona środowiska (w tym walka ze smogiem), zapobieganie przestępczości oraz przeciwdziałanie nowym zagrożeniom w społecznościach lokalnych (np. szerzeniu się cyberzagrożeń wśród dzieci czy mowie nienawiści w miejscach publicznych). Nowe zadania oznaczają konieczność wzmacniania roli straży w systemie bezpieczeństwa i porządku publicznego, w tym – budowania nowej wizji straży, w których stereotypy „karanja babci z pietruszką” należą do nieodgrzebywalnej przeszłości.

PRÓBA UPAŃSTWOWIENIA STRAŻY GMINNYCH

Na początku 2020 roku (przed pandemią) relacje między strażami gminnymi a administracją państwową były określone w art. 9 ust. 2–5 ustawy o strażach gminnych oraz w przepisach wykonawczych. Dotyczyły one:

- zakresu i form nadzoru, jaki wykonuje wojewoda przy pomocy komendanta wojewódzkiego nad wykonywaniem uprawnień przez straże gminne (Rozporządzenie MSWiA 2009);
- form współpracy straży gminnej (miejskiej) z Policją oraz sposobu informowania wojewody o tej współpracy (Rozporządzenie 2009a).

Ustawa w art. 9 ust. 5 zawierała przykładowe wyliczenie form tej współpracy. Przepisy wykonawcze zostały wprowadzone rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji (2009a). Zgodnie z § 5 tego rozporządzenia: „W przypadku powszechnego zagrożenia bezpieczeństwa publicznego, katastrofy lub klęski żywiołowej wójt, burmistrz

(prezydent miasta), **na wniosek** wojewody, **może** na czas określony zarządzić użycie straży do wspólnych działań z Policją”. Przy zagrożeniach bezpieczeństwa publicznego, katastrofy lub klęski żywiołowej na terenie województwa lub gminy z wnioskiem do organu samorządu może wystąpić właściwy terytorialnie komendant Policji. Jemu też podlega straż gminna w każdym w wyliczonych wyżej przypadków.

W art. 11 ust. 1 ustawy z 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, ustawodawca postanowił, że wojewoda może wydawać polecenia obowiązujące m.in. organy samorządu terytorialnego (Dz. U. z 2020 r. poz. 1842). Do końca sierpnia 2021 straże gminne dwukrotnie zostały na tej podstawie podporządkowane Policji poleceniami wydawanymi przez wojewodów wójtom, burmistrzom i prezydentom miast: od początku kwietnia do końca czerwca 2020 roku oraz od października 2020 do czerwca 2021 roku. Po raz pierwszy takie polecenia zaczęły obowiązywać 2 kwietnia 2020 roku. Polecenia wydali poszczególni wojewodowie, ale brzmiały one identycznie i wszystkie zostały ogłoszone 31 marca. Ustalono w ten sposób szczególną relację między Policją a strażami. Straże funkcjonowały dotąd – poza kontrolą legalności działania i szczególnymi przypadkami – niezależnie od rządu. W czasie epidemii koronawirusa z dnia na dzień rosła liczba obostrzeń w poruszaniu się, ale też liczba osób chorych i poddanych kwarantannie, które regularnie były sprawdzane przez patrole policyjne lub mieszane (policjant z przedstawicielem innych służb mundurowych, w tym straży gminnych). Należało sprawdzać noszenie maseczek i przestrzeganie ograniczeń w autobusach. Niektórzy chorzy potrzebowali też pomocy w załatwianiu zakupów czy zaspokajaniu innych potrzeb. W tej sytuacji trudno kwestionować sam udział straży w przeciwdziałaniu epidemii. Zadania określone w poleceniu polegały na (przykładowo cytując decyzję wojewody małopolskiego, Wojewoda Małopolski 2020a):

- „1) dyslokacji patroli straży gminnych (miejskich) zgodnie ze wskazaniami komendantów właściwych terytorialnie jednostek Policji;
- 2) organizację wspólnych patroli z Policją zgodnie ze wskazaniami komendantów właściwych terytorialnie jednostek Policji;
- 3) prowadzenie innych form współpracy straży gminnych

(miejskich) z właściwymi terytorialnie jednostkami Policji, w tym w szczególności odnośnie do weryfikacji realizacji nakazów, zakazów i obowiązków wynikających z przepisów prawa powszechnie obowiązującego, w zakresie zapobiegania rozprzestrzenianiu się wirusa SARS-CoV-2, zgodnie ze wskazaniem komendantów właściwych terytorialnie jednostek Policji. Polecam również, aby pozostałe zadania straży gminnych (miejskich) były realizowane wyłącznie w zakresie, w jakim służą prowadzeniu działań związanych z weryfikacją wykonywania ww. nakazów, zakazów i obowiązków wynikających z przepisów prawa powszechnie obowiązującego, związanych z zapobieganiem rozprzestrzenianiu się choroby zakaźnej COVID-19. Polecenie podlega natychmiastowemu wykonaniu i obowiązuje do odwołania”.

Praktycznie to podporządkowanie polegało przede wszystkim na określeniu liczby patroli straży gminnych oddanych do dyspozycji Policji, czyli patrolujących wyznaczone przez Policję miejsca, albo patroli wspólnych z Policją, jak też sprofilowaniu innych działań straży w celu przeciwdziałania epidemii. Czasem, kiedy Policja zorganizowała już wcześniej wspólne patrole z Wojskami Obrony Terytorialnej czy też Żandarmerii Wojskowej, wspólne patrole Policji ze strażą gminną nie były potrzebne, a Policja wyznaczała jedynie zakres działania patroli strażników miejskich (gminnych).

Współpraca polegająca na wspólnym ustalaniu priorytetowych zadań stanowiła do 2020 roku rutynową formę relacji Policji i straży. Funkcjonowała na podstawie obowiązujących wtedy przepisów. Nowe zasady polegały na tym, że Policja wyznaczała zadania strażom, choć – co wydaje się oczywiste – nie powinna tego robić wbrew jej kompetencjom. Ta prosta i oczywista zasada ulegała wielu komplikacjom w procesie interpretacji i stosowania prawa w czasie epidemii (por. powyższe rozważania). Można mieć wątpliwości, czy w tym kontekście nowe zasady współpracy w oparciu o polecenia wojewody kierowane do organów samorządu, były w ogóle potrzebne. Zwolennicy takiego stanowiska mogli argumentować, że sytuacja była szczególna i niebezpieczna, a koncentracja dowodzenia stanowiła w tej sytuacji właściwe rozwiązanie. W miejscach, gdzie ta współpraca funkcjonowała harmonijnie na podstawie art. 9 ust. 5 ustawy oraz

rozporządzenia z 2009 roku, nowe prawo silniej formalizowało stosowane wcześniej reguły na szczególny czas epidemii. Takie ścisłe podporządkowanie straży Policji można uznać za przejaw stanu nadzwyczajnego, którego w Polsce nie ogłoszono.

Pierwsza decyzja o podporządkowaniu straży Policji została uchylona 15 czerwca 2020 roku. Poprzedziły ją apele o uchylenie poleceń wojewodów, m.in. apel **Unii Metropolii Polskich** z 26 maja 2020 roku do ministra spraw wewnętrznych i administracji Mariusza Kamińskiego. Jak wskazywali przedstawiciele Unii, walka z COVID-19 zahamowała realizację codziennych obowiązków, do których straże miejskie zostały powołane, takich jak reagowanie na nielegalne spalanie śmieci i niewłaściwe parkowanie, wspieranie instytucji miejskich w zakresie zwalczania przemocy domowej, czy czuwanie nad przestrzeganiem ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Przedstawiciele samorządu terytorialnego zapewniali przy tym, że mimo uchylenia poleceń wojewodów głównym zadaniem straży pozostanie walka z COVID-19 (Unia 2020).

Niektóre władze samorządowe występowały do wojewodów o zwrot kosztów poniesionych przez samorządy na działanie straży, które – zamiast realizować swoje ustawowe zadania – wykonywały zadania zlecone przez wojewodów. Takie wystąpienia przyjmowały postać ogólnych apeli lub wyliczania konkretnych kwot obejmujących koszty pracy strażników, paliwa oraz zakupu środków i wyposażenia niezbędnego do prowadzenia działań w celu zapobiegania rozprzestrzenianiu się wirusa. Przykładowo, władze Ciechanowa jako podstawę roszczeń wskazały art. 51 ust. 3 ustawy z dnia 13 listopada 2003 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego (Dz.U. z 2020 r. poz. 23 z późn. zm.). W odpowiedzi na pismo władz Ciechanowa wojewoda mazowiecki stwierdził, że polecenie wskazywało, w jaki sposób straż gminna (miejska) ma realizować **swoje ustawowe zadania** (podkreślenie – JC) w czasie epidemii COVID-19 i nie ma podstaw prawnych do występowania o zwrot kosztów. Ponadto argumentował, że państwo wspiera samorządy w walce z COVID-19, przekazując placówkom oświatowym środki dezynfekcyjne, a WOT pomaga samorządom w wykonywaniu ich obowiązków w związku z epidemią, np. udzielając wsparcia w domach pomocy społecznej (Serwis Samorządowy PAP 2020).

Ustawa z 2 marca była wielokrotnie nowelizowana i doczekała się już w 2020 roku tekstu jednolitego (Dz. U. z 2020 r. poz. 1842, ze zm.). Cytowany wyżej artykuł

11 ust. 1 zmienił pozycję w trakcie kolejnych nowelizacji i nosił już w październiku 2020 roku numer 11h. Powtórne podporządkowanie straży gminnych Policji właśnie na podstawie art. 11h nastąpiło w październiku 2020 (por. przykładowo decyzję nr 132/2020 wojewody małopolskiego obowiązującą od 12 października a uchyloną 25 czerwca 2021 r. poleceniem nr 322: Wojewoda Małopolski 2020b). Zachowanie poszczególnych straży oraz komendantów Policji wymaga w przyszłości gruntownego zbadania, ponieważ nie można zakładać, że identycznie wykonywały (identyczne) polecenia wojewodów, a czas, jaki upłynął od tych wydarzeń, jest zbyt krótki, aby takie analizy były już gotowe. Zakres i sposób, w jaki Policja faktycznie wykorzystywała pomoc straży gminnych, zależały od lokalnych warunków i kultury organizacyjnej obu służb, dotychczasowych doświadczeń we współpracy, jak też autorytetu (siły) poszczególnych samorządów. Jako znamienne dla potencjalnych trudności współpracy można wskazać reakcję prezydenta m. Krakowa na oczekiwanie rządzących, że służby państwowe będą „chronić zagrożone przez demonstrantów kościoły, jak też likwidować nielegalne zgromadzenia”. W tej sytuacji Prezydent miasta Krakowa oświadczył, że Straż Miejska Miasta Krakowa nie będzie chronić kościołów i rozpędzać demonstracji, ponieważ nie jest dopuszczalne, aby straż wykonywała inne zadania niż wynikające z obowiązującego prawa (cyt. za Wyborcza 2020). Zresztą w Krakowie, podobnie jak w wielu innych miastach, nie odnotowano incydentów polegających na próbach wykorzystywania straży przez Policję w wątpliwy prawnie sposób.

W 2020 roku, w trakcie drugiej fali pandemii ustawodawca postanowił trwale podporządkować straże organom administracji rządowej w zakresie wyznaczania ich zadań. Na podstawie dokonanych zmian w ustawie o strażach gminnych można postawić diagnozę o tendencji ustawodawcy do **upaństwowienia straży gminnych**. W ustawie o zmianie niektórych ustaw w związku z przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym związanym z wystąpieniem COVID-19 z 28 października 2020 roku (Dz. U 2020 poz. 2112 ze zm.) znowelizowano ustawę o strażach poprzez dodanie w art. 9 ustępów 5a oraz 5b. Mimo zakresu ustawy, w której przepisy te zostały zamieszczone (COVID), ogólne uprawnienie przyznane wojewodzie wykracza poza szczególne regulacje na czas epidemii. Zgodnie z ustępem 5a:

„W celu realizacji zadań, o których mowa w art. 11 ust. 1 pkt 1
[ochrona spokoju i porządku w miejscach publicznych – przyp. JC]

oraz pkt 3 [współdziałanie z właściwymi podmiotami w zakresie ratowania życia i zdrowia obywateli, pomocy w usuwaniu awarii technicznych i skutków klęsk żywiołowych oraz innych miejscowych zagrożeń – przyp. JC] w przypadku powszechnego zagrożenia bezpieczeństwa publicznego, katastrofy, klęski żywiołowej, stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii lub **innej sytuacji kryzysowej**, na obszarze województwa lub gminy, **wojewoda może na czas określony zarządzić użycie straży** do wspólnych działań z Policją. O zarządzeniu użycia straży do wspólnych działań z Policją wojewoda niezwłocznie **informuje** właściwego terytorialnie wójta, burmistrza (prezydenta miasta)”.

Trudno ustalić, dlaczego ustawodawca zdecydował się w 2020 roku na uchwalenie takiego przepisu. W uzasadnieniu do **poselskiego** projektu ustawy złożonego przez posłów z partii Prawo i Sprawiedliwość autorzy stwierdzili, że proponowana zmiana ma na celu wprowadzenie możliwości oddania sił straży gminnych (miejskich) do dyspozycji właściwych miejscowo komendantów Policji na polecenie wojewody, na czas określony, w związku z wystąpieniem różnych sytuacji kryzysowych, w tym stanu epidemii. Autorzy projektu wskazują też na sprawdzające się w praktyce wzory współpracy oparte na art. 9 ust. 5 ustawy i rozporządzeniu MSWiA z 2009 roku (Poselski projekt, druk sejmowy nr 683, s. 27–28). W tym przypadku o zaangażowaniu straży decydują wszakże samorządy. Jeśli dotąd współpraca funkcjonowała prawidłowo, dlaczego wnioskodawcy proponują zmianę, która może być uznana za niezgodną z prawem? Przepisy nowelizacji z 28 października 2020 nie były konsultowane z samorządami, ale na etapie prac legislacyjnych w Sejmie przedstawiciele samorządu poprzez posłów starali się wskazywać, że nie ma potrzeby uchwalania ich w takim kształcie, gdyż współpraca straży gminnych z Policją jest już uregulowana w ustawie o strażach gminnych, a dotychczasowe doświadczenia nie są złe. Należy tu podkreślić, że rozporządzenie z 2009 roku w § 5 regulowało działanie straży w przypadku szczególnych zagrożeń (por. wyżej). Te argumenty nie powstrzymały nowelizacji ustawy o strażach gminnych w momencie apogeum drugiej fali epidemii.

W porównaniu do wcześniejszych regulacji podstawowa różnica polega na tym, że wojewoda sam może zarządzić użycie straży do działań wspólnych z Policją i nie musi zwracać się w tej sprawie w żadnej formie do organów samorządu terytorialnego. Obowiązany jest wyłącznie zawiadomić ich o swojej decyzji. Przypadki, kiedy takie zarządzenie jest dopuszczalne, nie zostały precyzyjnie określone. W szczególności sformułowanie „inne kryzysowe sytuacje” może być bardzo szeroko i rozmaicie interpretowane. Takie rozwiązanie znacząco ogranicza organom samorządu terytorialnego możliwości dysponowania strażą gminną do zwalczania zagrożeń porządku publicznego i pozwala samodzielnie zdecydować wojewodzie o tym, co straż ma robić.

Analiza możliwych zastosowań tego przepisu w kontekście wydarzeń z jesieni 2020 roku prowadzi do niepokojących wniosków. Co prawda, prof. Hubert Izdebski zauważa, że: „Strażników gminnych nie da się przewieźć, jak policjantów, w drugą część Polski, by realizowali niektóre zadania bez [...] poczucia dyskomfortu”. (cyt. za: Leśniak 2020). Do takich zadań z pewnością należy tłumienie manifestacji. Członek Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka Michał Hara sądzi, że straże raczej nie byłyby wykorzystywane do rozpędzania demonstracji, ale mogą zabezpieczać miejsce zgromadzenia (Leśniak 2020). Adwokat Filip Tohl, członek stowarzyszenia adwokackiego Defensor Iuris twierdzi z kolei, że przepis jest wadliwy, bo daje kompetencje wojewodzie do zarządzania strażą gminną, która jest przecież jednostką samorządu terytorialnego. Podkreśla, że to stanowi wejście administracji rządowej w kompetencje samorządów (Leśniak 2020). Według Izdebskiego to jest nie tylko zabranie samorządom kompetencji wobec straży gminnych, ale przede wszystkim zabranie pieniędzy, bo to przecież samorządy utrzymują straż gminną. Wskazuje przy tym, że powody, dla których wojewoda może zarządzić użycie straży gminnej i poddać ją dowództwu właściwego terytorialnie komendanta Policji, czyli powszechne zagrożenie bezpieczeństwa publicznego i klęska żywiołowa, to przesłanki stanu nadzwyczajnego, którego rządzący nie chcieli i nie chcą wprowadzić. Podkreślił, że walczy się z protestami pod hasłem walki z epidemią (opinia pochodzi z końca grudnia 2020 roku, kiedy odbyła się rozmowa z dziennikarką). Ochrona spokoju i porządku w miejscach publicznych a bezpieczeństwo publiczne to są dwie różne sytuacje, a od zapewnienia tego ostatniego na pewno nie jest straż gminna (Leśniak 2020). W ten sposób kolejny raz przekonujemy się, że takie pojęcia jak porządek

publiczny i spokój społeczny oraz bezpieczeństwo publiczne, używane są w sposób zdroworozsądkowy, intuicyjny i wywołują w konsekwencji zasadnicze wątpliwości co do zakresu obowiązywania poszczególnych przepisów.

Tohl podkreśla, że przepis art. 7 pkt 1 ustawy z 28 października nowelizujący ustawę o strażach gminnych jest wadliwy z jeszcze jednego powodu, który może uniemożliwić wykorzystanie straży do tłumienia manifestacji. Mianowicie w przepisie, do którego odwołuje się ustawodawca, to jest art. 11 ust. 1 (pkt. 1 i 3) ustawy o strażach gminnych, jest osobny pkt 6, który wprost mówi o współdziałaniu straży gminnej z organizatorami i innymi służbami w ochronie porządku podczas zgromadzeń i imprez publicznych. Do tego punktu cytowany przepis art. 7 ustawy z 28 października się nie odwołuje. Zdaniem Tohla oznacza to, że wojewoda nie będzie miał prawa wysłać straży gminnej do ochrony zgromadzeń. Radzi, aby samorządy w takich sytuacjach skarżyły zarządzenie wojewody do wojewódzkiego sądu administracyjnego (Leśniak 2020). Podzielał tę argumentację, jednakże nie redukuje ona całkowicie niepewności odnośnie do przypadków, w których wojewodowie zechcą samodzielnie podporządkować straże gminne Policji. Jednocześnie chciałabym zauważyć, że potencjalne przypadki kierowania sprawy do sądu, które zdaniem ekspertów zakończą się wygraną organu samorządu, nie przyczynią się do stabilnego statusu straży w przyszłości.

Zmiany ustawowe w relacjach między terenowym organem władzy państwowej, jakim jest wojewoda, a strażami gminnymi prowadzą niektórych ekspertów do postulatu, aby władze samorządowe rozważyły zasadność utrzymywania straży gminnej. Bez straży porządkiem będzie musiała zająć się Policja, a strażników można zatrudnić z pożytkiem w innych samorządowych jednostkach (zob. Izdebski w: Leśniak 2020). Można się zastanawiać, czy nowelizacja przepisów ustawy o strażach gminnych wywoła kolejną falę postulatów rozwiązywania straży. W sierpniu 2021 roku nie ma takich sygnałów. Ufam, że tak się nie stanie, a przy potencjalnej zmianie władzy po kolejnych wyborach parlamentarnych przedstawiciele samorządów zadbają, aby art. 9 ust. 5a i 5b usunąć z ustawy, a odpowiednie rozporządzenia ministra spraw wewnętrznych dostosować ponownie do „starych” rozwiązań ustawowych.

Straże gminne osiągnęły istotną pozycję w systemie zapewniania bezpieczeństwa oraz porządku. Stanowią też ważny przejaw udziału organów samorządu terytorialnego w samodzielnym gwarantowaniu porządku na terenie gminy. Dotychczasowe relacje

między samorządowymi i państwowymi podmiotami zapewniającymi bezpieczeństwo obywateli i porządek publiczny, wypracowane przez lata, powinny zostać zachowane. Można mieć nadzieję, że tam, gdzie współpraca Policji i straży na podstawie dotychczasowych przepisów układała się zgodnie ze wspólnie uznawanymi wartościami, harmonijnie i z obustronnymi korzyściami, sytuacja faktycznie nie zmieni się radykalnie. Więcej troski wywołują potencjalne działania wojewodów. Mniej przejrzyste mogą być ich oczekiwania i posunięcia, ponieważ wojewodowie zmieniają się dość często i działają z nadania polityków i partii sprawujących władzę wykonawczą w państwie. W sytuacjach, gdy administracja państwowa (w jakiegokolwiek postaci) zechce wykorzystać silniejszą, władczą pozycję wobec straży z pominięciem przełożonego, nie można wykluczyć ich zinstrumentalizowania dla (doraźnych) politycznych celów rządzących, a w konsekwencji niepowetowanych strat dla straży gminnych: od kontrowersyjnych zachowań poszczególnych komendantów, przez pogarszanie kształtowanego z wielkim mozolem wizerunku społecznego, aż po kwestionowanie istnienia straży w ogóle.

Ustawa z 28 października 2020 roku nakłada na ministra właściwego do spraw wewnętrznych obowiązek wydania odpowiedniego rozporządzenia o współpracy straży z Policją. Zgodnie z art. 30 tej ustawy dotychczasowe rozporządzenie zachowuje moc nie dłużej niż przez 12 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, to jest do 29 listopada 2021. Przygotowywany jest projekt nowego rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji **w sprawie form współpracy straży gminnej z Policją oraz sposobu informowania wojewody o tej współpracy**, choć sformułowanie „współpraca” przestaje być adekwatne do nowej sytuacji normatywnej. Projekt rozporządzenia znajduje się (według stanu na 31 sierpnia 2021 r.) w Rządowym Centrum Legislacji (RCL). Projekt nie różni się istotnie od obowiązującego rozporządzenia z 2009 roku. Usunięto z niego § 1 (od kiedy powstaje obowiązek współpracy) oraz § 5 dotyczący procedury angażowania straży gminnych w przypadku powszechnego zagrożenia (por. wyżej). Projekt nie zawiera też postanowień dotyczących porozumień straży z Policją.

Przy przygotowywaniu nowego rozporządzenia doszło do ciekawego sporu prawnego. Spór między RCL a departamentem prawnym MSWiA dotyczy § 1 projektu rozporządzenia. W projekcie ministerialnym przy wyliczaniu form współpracy straży z Policją użyto sformułowania „w szczególności”, a zatem wymieniono przykładowe,

typowe formy takiej współpracy, nie zamykając ich katalogu. Rządowe Centrum Legislacji dwukrotnie zaś (w styczniu i marcu 2021 roku) stwierdziło, że rozporządzenie powinno zawierać enumeratywny katalog form współpracy, a nie ich przykładowe wyliczenie, ponieważ delegacja ustawodawcy dla ministra właściwego do spraw wewnętrznych oznacza nakaz konkretyzacji przepisów ustawowych, a nie wyliczania przykładowych form współpracy. Wnioskodawca pozostał jednak przy swoim zdaniu, argumentując, że trudno jest enumeratywnie określić wszystkie możliwe formy współpracy, a „zamknięcie ww. katalogu może spowodować ograniczenie współpracy jedynie do wymienionych w nim form i uniemożliwić, bez uprzedniej zmiany przepisów, prowadzenie współpracy w innym, nieprzewidzianym w rozporządzeniu kształcie” (RCL 2021, dokument 493891). Wnioskodawca podkreślał też, że sam ustawodawca w art. 9 ust. 5 zamieścił otwarty katalog, co wynikało zapewne ze świadomej decyzji racjonalnego ustawodawcy ze względu na charakter współpracy straży z Policją. Od 11 marca do 31 sierpnia nie odnotowano postępów w przygotowaniu projektu rozporządzenia ani przybliżenia stanowisk stron. Jeśli nowy projekt wejdzie w życie, to będzie to czwarte rozporządzenie na ten temat. Prawodawca w projekcie powtórzył otwarty katalog zadań z obowiązującego rozporządzenia z 2009 roku, gdzie również wymienione zostały przykładowe, najbardziej typowe formy współpracy straży z Policją, nie wykluczając możliwości podejmowania współpracy w innej formie. Obowiązujące rozporządzenie było poprzedzone rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 12 sierpnia 2004 r. w sprawie zakresu i sposobu współpracy Policji ze strażami gminnymi (miejskimi) oraz zakresu sprawowania przez Komendanta Głównego Policji nadzoru nad działalnością straży (Dz. U. z 2004 nr 187 poz. 1933) oraz rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 14 kwietnia 1998 r. o identycznym tytule jak to z 2004 roku. W każdym z tych rozporządzeń formy współpracy straży gminnych z Policją zostały sformułowane w postaci otwartego katalogu (tzn. minister stwierdzał, że „współpraca w szczególności polega na...”). Negatywna opinia RCL stanowi zatem nową jakość w regulacji form współpracy straży gminnych z Policją. Trzeba przyznać, że stworzenie zamkniętego katalogu form współpracy, nawet przy wykorzystaniu bogatych doświadczeń od 1998 roku i klarownej (jednej!?) wizji co do przyszłości straży, stanowi niesłychanie trudne zadanie. Pozostawienie otwartego katalogu daje lokalnym strażom i Policji szansę na

wykorzystywanie innych form współpracy aniżeli określone w przepisach. Jednocześnie w przypadku wątpliwości co do legalności stosowanych form, można je ocenić na podstawie obowiązujących zasad i przepisów. Przyjęte rozwiązanie jest zatem lepsze, choć generalna argumentacja RCL, że przepisy wykonawcze powinny w kompletny sposób regulować wskazany w ustawie zakres spraw, jest co do zasady słuszna.

PODSUMOWANIE

Jesteśmy świadkami zdarzeń, które należy uznać za znamienne i przełomowe dla odpowiedzi na pytanie, jak powinny układać się relacje między polityką prawa i politykami w kształtowaniu straży gminnych. Z jednej strony poprzez możliwość bezpośredniego kierowania straży gminnych do niektórych zadań przez wojewodę po raz pierwszy od 1990 roku staliśmy się świadkami próby upaństwowienia samorządowej straży. Takie ustawowe posunięcie, nieuzasadnione w dostępnych dokumentach, wpisuje się w politykę obecnie rządzących w Polsce. Polityka ta polega – najogólniej ujmując – na centralizacji zarządzania w państwie. Pomysł podporządkowania straży gminnych państwu rozwijany jest równocześnie z postulatami poszerzania uprawnień straży w zmieniających się warunkach, choćby w zakresie bezpieczeństwa ruchu drogowego. Straże – w szczególności w większych miastach – stały się formacją niezbędną do zapewniania porządku publicznego i bezpieczeństwa obywateli w ramach zadań powierzonych organom samorządu terytorialnego. Z reguły straże dobrze „dogadują się” w tym zakresie z Policją, choć czasami odbywa się to zgodnie z tendencją określoną przez Wójcikiewicza (Czapska, Wójcikiewicz 1999, s. 42) jako „alienacja domen”.

Pytanie o przyszłość straży stanowi pochodną pytań o przyszłość samorządu terytorialnego w Polsce oraz zamysłów partii politycznych mających większość w parlamencie. Dorobek społeczności lokalnych w zakresie zapewniania porządku publicznego przez straże gminne jest niekwestionowany. Nie da się go zamknąć w szafie z napisem „przeszłość” albo usunąć jednym posunięciem pióra ustawodawcy. Trzydzieści lat doświadczeń powoduje, że trudno jest podważać racjonalność instrumentalną w zakresie zapewniania przez straże gminne porządku publicznego, choć toczą się spory na temat wskaźników jego skuteczności. Pojawiające się dotąd

nieprawidłowości zostały usunięte dzięki Najwyższej Izbie Kontroli i politykom. Nieograniczanie się do prostej racjonalności instrumentalnej i odwoływanie się do dyskursywno-komunikacyjnej polityki prawa oznacza promowanie wizji przedstawianych przez moralne autorytety. Powinniśmy prezentować odpowiedzialną społecznie postawę dobrze poinformowanych wizjonerów przy zachowaniu standardów demokratycznego państwa prawa.

BIBLIOGRAFIA

- Błachut J., Gaberle A., Krajewski K. (2001) *Kryminologia*. Gdańsk: Arche.
- Borucka-Arctowa M. (1967) *O społecznym działaniu prawa*, Warszawa: PWN.
- Botterill L.C. (2017) *Evidence-based policy*, Politics, Oxford Research Encyclopedias, <https://oxfordre.com/politics/view/10.1093/acrefore/9780190228637.001.0001/acrefore-9780190228637-e-177> (data dostępu: 9.08.2021).
- CBOS (2021) *Obawy przed zarażeniem się koronawirusem i ocena działań rządu w maju*, raport nr 60/2021.
- Czapska J., Wójcikiewicz J. (1999) *Polityka w społeczeństwie obywatelskim*, Kraków: Zakamycze.
- Czapska J., Szafrąńska M. (red.) (2011) *Wbrew stereotypom – normatywny i społeczny wizerunek straży miejskich w Polsce*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Czapska Janina (2017), „Dialog głuchych?” *Nadzieje i wyzwania związane z budowaniem bezpiecznego miasta*, w: Czapska J., Mączyński P., Struzińska K. (red.), *Bezpieczne miasto. W poszukiwaniu wiedzy przydatnej praktykom*, Kraków: Wydawnictwo JAK, s. 19–40.
- Dojwa-Turczyńska K. (2016) *Wybrane aspekty praktyczne funkcjonowania straży gminnych (miejskich) w Polsce*, „Samorząd Terytorialny”, 6, s. 34–48.
- Dziennik.pl (2012) *Palikot idzie na wewnętrzną ze strażą miejską*, <https://wiadomosci.dziennik.pl/wydarzenia/artykuly/413068,ruch-palikota-chce-zlikwidowac-straże-miejskie.html> (data dostępu: 9.08.2021).
- Gulczyński M. (2007) *Nauka o polityce*, Warszawa: Wyższa Szkoła Ekonomiczna.
- Gromski W. (1994) *Spór o koncepcję polityki prawa w gospodarce rynkowej*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, 56(4), s. 90–92.

- Kulesza M., Sześciło D. (2013) *Polityka administracyjna i zarządzanie publiczne*, Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Leśniak G.J. (2020) *Rząd przejmuje straże gminne, płacą za to samorządy*, 2.12.2020, <https://www.prawo.pl/samorzadz/czy-wojewoda-moze-zarzadzic-uzycie-strazy-gminnych-do-tlumienia,504920.html> (data dostępu: 10.08.2021).
- The Maryland Scientific Scale (b.d.), The What Works Centre for Local Economic Growth, <https://whatworksgrowth.org/resources/the-scientific-maryland-scale/> (data dostępu: 1.09.2021).
- MSWiA (2016) *Informacja o działalności straży gminnych (miejskich) w 2016 oraz o współpracy straży z Polcją*, <https://archiwum.mswia.gov.pl/pl/bezpieczenstwo/straze-gminne-miejskie/dane-statystyczne-doty/16193,Dane-statystyczne-za-2016-rok.html> (data dostępu: 9.08.2021).
- Niesiołowski J. (1994) *O rodzajach polityki prawa*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny”, (56)4, s. 89–90.
- NIK (2001) *Informacja o wynikach funkcjonowania straży gminnych (miejskich)*, lipiec, Wrocław.
- NIK (2011) *Informacja o wynikach funkcjonowania straży gminnych (miejskich)*, marzec, Szczecin.
- NIK (2014) *Informacja o wynikach kontroli „Prawidłowość realizacji zadań przez straże miejskie (gminne) w zakresie wykorzystania urządzeń do pomiaru i rejestracji wykroczeń drogowych”* czerwiec, Warszawa.
- NIK (2016) *Finansowanie Straży Miejskich*, marzec, Warszawa.
- Nyzio A. (2020) *Straże gminne – problemy, wyzwania i propozycje reform*, „Środkowoeuropejskie Studia Polityczne”, 1, s. 43–73.
- Opalek K., Wróblewski J. (1969) *Zagadnienia teorii prawa*, Warszawa: PWN.
- Pałeczki K. (2009) *Polityka prawa – próba reinterpretacji*, w: Kremer E., Truskiewicz Z. (red.) *Rozprawy i studia: księga pamiątkowa dedykowana profesorowi Aleksandrowi Lichorowiczowi*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, s. 179–191.
- PAP (2020) *Szczecin: Blisko sto mandatów za nieprzestrzeganie obostrzeń epidemicznych wystawiła Straż Miejska*, 29.07.2021, <https://www.portalsamorzadowy.pl/polityka-i-spolesctwo/szczecin-blisko-sto-mandatow-za-nieprzestrzeganie-obostrzen-epidemicznych-wystawila-straz-miejska,202928.html> (data dostępu: 1.09.2021).

- Poselski projekt ustawy (2014) o zmianie ustaw o straży gminnej, ustawy prawo o ruchu drogowym oraz ustawy kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, druk nr 2973, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki7ka.nsf/0/488CE6A27CA9BD09C1257DA3003DDBF7/%24File/2973.pdf> (data dostępu: 17.09.2021).
- Poselski projekt ustawy (2018) o uchyleniu ustawy o strażach gminnych oraz o zmianie innych ustaw, MK-020-1074/18, [https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/Projekty/8-020-1062-2018/\\$file/8-020-1062-2018.pdf](https://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/Projekty/8-020-1062-2018/$file/8-020-1062-2018.pdf) (data dostępu: 17.09.2021).
- Poselski projekt ustawy (2020) o zmianie niektórych ustaw w związku z przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym związanym z wystąpieniem COVID-19, druk nr 683, <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/7BF6B02A4F4D40DDC125860600509725/%24File/683.pdf> (data dostępu: 17.09.2021).
- Przywojska J. (2015) *Samorządowa polityka społeczna – czyli o czym jest ta książka*, w: Przywojska J. (red.), *Samorządowa polityka społeczna. Wyzwania i działania*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Rojtek R., Dziubek I.T., Biela R., Wasilewski W., Wójcik W. (2010) *Straże gminne (miejskie). Zasady ogólne działania. Poradnik*, Tarnobrzeg: Wydawnictwo Tarbenu.
- Rojtek R., Fiebieg J., Kudła L., Kuświk M. (2010a), *Straże gminne (miejskie). Zasady praktyczne działania*, Tarnobrzeg: Wydawnictwo Tarbenu.
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych (2009) z dnia 21 grudnia 2009 r. w sprawie trybu sprawowania nadzoru nad działalnością straży gminnych (miejskich), Dz. U. 2009 Nr 220, poz. 1733 oraz Dz.U. 2011 nr 76 poz. 415.
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji (2009a) z dnia 18 grudnia 2009 r. w sprawie form współpracy straży gminnej (miejskiej) z Policją oraz sposobu informowania wojewody o tej współpracy, Dz.U. nr 220 poz. 1732.
- Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji (2021) z dnia 30 lipca 2021 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie wykroczeń, za które strażnicy straży gminnych są uprawnieni do nakładania grzywn w drodze mandatu karnego, Dz.U. 2021, poz. 1483.
- Rządowe Centrum Legislacji (2021), Projekt rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w sprawie form współpracy straży gminnej (miejskiej)

z Policją oraz sposobu informowania wojewody o tej współpracy, <https://legislacja.gov.pl/projekt/12341157/katalog/12745921#12745921> (data dostępu: 31.08.2021).

- Serwis Samorządowy PAP (2020) *Wojewoda: Nie będzie zwrotu kosztów działania straży miejskiej w Ciechanowie* (data dostępu: 18.06.2021).
- Trociuk S. (2021) *Prawa i wolności w stanie epidemii*, Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Unia Metropolii Polskich (2020) *Łpłel do Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji, Metropolie apelują do ministra o uwolnienie Straży Miejskich* | Serwis Samorządowy PAP, 26.05.2020, <https://samorząd.pap.pl/kategoria/aktualnosci/metropolie-apelujadoministra-ouwolnienie-strazy-miejskich> (data dostępu: 12.08.2021).
- Waluś Monika (2020), *Prezydent Krakowa zabrał głos w sprawie Strajku Generalnego. Straż miejska z zakazem ochraniaania siedzib partii czy kościołów*, „Gazeta wyborcza” Kraków (8 sierpnia 2020), <https://krakow.wyborcza.pl/krakow/7,44425,26444973,prezydent-krakowa-zabral-glos-w-sprawie-strajku-generalnego.html?disableRedirects=true> (data dostępu: 9.08.2021).
- Wojcieszka L. (2014) *Współczesna koncepcja homo socio-oeconomicus*, Studia Ekonomiczne/Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, *Dokowania współczesnej myśli ekonomicznej: racjonalność – efektywność – etyka. Cz. 1, Problemy teoretyczne*, 180, s. 240–248.
- Wojewoda Małopolski (2020a) Polecenie nr 19/2020 z 31 marca 2020 roku skierowane do Wójtów, Burmistrzów, Prezydentów Gmin i Miast z obszaru województwa małopolskiego, na terenie włościwości których działają straże gminne (miejskie).
- Wojewoda Małopolski (2020b) Polecenie nr 132/2020 z 10 października 2020 roku skierowane do Wójtów, Burmistrzów, Prezydentów Gmin i Miast z obszaru województwa małopolskiego, na terenie włościwości których działają straże gminne (miejskie).
- Wojewoda Małopolski (2021) Polecenie nr 322/2021 z dnia 25 czerwca 2021 roku uchylające Polecenie nr 208/2020 z dnia 10 października 2020 r. w sprawie zadań dla straży gminnych (miejskich) w zakresie zapobiegania rozprzestrzeniania się choroby zakaźnej COVID-19.
- Wróblewski J. (1985) *Teoria racjonalnego tworzenia prawa*, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk–Łódź: Ossolineum.
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego (2020) z dnia 22 października 2020 r. sygn. akt K 1/20. w sprawie stwierdzenia, że przepis pozwalający na przerwanie ciąży, gdy badania

prenatalne lub inne przesłanki medyczne wskazują na duże prawdopodobieństwo ciężkiego i nieodwracalnego upośledzenia płodu albo nieuleczalnej choroby, jest sprzeczny z konstytucją.

Zero tolerancji (2020) dla nieprzestrzegających zasad bezpieczeństwa, konferencja Ministra Zdrowia Adama Niedzielskiego oraz Komendanta Głównego Policji gen. insp. Jarosława Szymczyka, 06.10.2020, <https://www.gov.pl/web/zdrowie/zero-tolerancji-dla-nieprzestrzegajacych-zasad-bezpieczenstwa> (data dostępu: 9.08.2021).

Zirk-Sadowski M. (2015) *Polityka fiskalna a polityka prawa*, „Acta Universitatis Lodzianis Folia Iuridica”, 75, s. 7–22.

ISBN 978-83-65688-73-6
ISBN 978-83-65688-74-3 (e-book)

