

RAPORT PODSUMOWUJĄCY

Badanie dotyczące problemu występowania w Policji agresji skierowanej przeciwko osobom spoza Policji, z którymi funkcjonariusz ma kontakt w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych.

Badanie prowadzone przez firmę:

SYNERGION MICHAŁ KOCIANKOWSKI SPÓŁKA KOMANDYTOWA



dla:

MINISTERSTWA SPRAW WEWNĘTRZNYCH I ADMINISTRACJI



Ministerstwo
Spraw Wewnętrznych
i Administracji

07.12.2015

Spis treści

WPROWADZENIE

1. Streszczenie	4
2. Wstęp teoretyczny z opisem stanu badań oraz przedstawieniem najważniejszych teorii pomocnych do wyjaśnienia problemu agresji w Policji	10
2.1. Cel badania	10
2.2. Wprowadzenie teoretyczne	11
2.2.1. Specyfika badania zjawiska agresji wśród funkcjonariuszy Policji.	12
2.2.2. Model badania zachowań agresywnych funkcjonariuszy Policji.	13
3. Opis przebiegu badania ze wskazaniem ewentualnych problemów	15
3.1. Szczegółowe cele badania, pytania badawcze i hipotezy badawcze	15
3.2. Metodologia badania	23
3.2.1. Charakterystyka narzędzi badawczych	24
3.2.2. Dobór próby	28
3.2.3. Plan realizacji badania	30
3.3. Przebieg badania i pojawiające się problemy	32

WYNIKI BADANIA

1. Wstęp	34
2. Charakterystyka agresji w Policji, określenie rodzajów i przyczyn agresji, jakim podlega podczas służby w Policji	37
2.1. Charakterystyka źródeł i form agresji w pracy funkcjonariuszy Policji	37
2.1.1. Charakter pracy w Policji jako tło sytuacji i zachowań rodzących ryzyko agresji	37
2.1.2. Sytuacje stresowe i poczucie zagrożenia w kontakcie z osobami spoza Policji jako czynnik pojawiania się nadmiernej agresji	49
2.2. Zachowania agresywne policjantów i ich skala	77
2.2.1. Agresja w zachowaniach policjantów na podstawie treści składanych skarg i statystyki Komendy Głównej.	77
2.3. Definicja, sytuacje, adresaci nieuzasadnionej agresji policjantów	82
2.3.1. Przyczyny zachowań agresywnych w różnych rodzajach służby	89
2.3.2. Czynniki agresji a pozycja służbowa	103
2.3.3. Akceptowane zachowania agresywne	122
2.3.4. Przyjmowane uzasadnienia dla potencjalnie nadmiernego stosowania ŚPB.	126
2.3.5. Specyficzne dla funkcjonariuszy Policji wskaźniki agresji	128



2.4. Mechanizmy powstawania i eskalacji zjawisk mających cechy nieuzasadnionej agresji.....	129
2.4.1. Zjawiska nieuzasadnionej agresji	129
2.4.2. Uwarunkowania osobowości odpowiedzialne za skłonność do nadmiernego przejawiania zachowań agresywnych.....	133
2.4.3. Działania wobec policjantów ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności sprzyjające powstawaniu agresji i reakcje funkcjonariuszy na takie działania 165	
3. Oszacowanie skali zjawiska w Policji wraz z analizą statystyczną.....	169
3.1. Postrzegany poziom agresji w Policji	169
3.2. Dominujące formy zachowań agresywnych	178
3.3. Poziom skłonności do nadmiernej agresji.....	182
3.3.1. Poziom skłonności do nadmiernej agresji mierzony przez wskaźnik syntetyczny.....	182
3.3.2. Poziom skłonności do zachowań agresywnych mierzony przez normę określoną podczas analizy wyników pierwszej fali.....	183
4. Opis grup ryzyka, tj. grup funkcjonariuszy, u których poziom agresji jest największy 200	
4.1. Segmentacja funkcjonariuszy ze względu na czynniki skłonności do agresji	200
4.1.1. Charakterystyka segmentów	200
4.2. Zróznicowanie wskaźnika agresji ze względu na cechy demograficzne, staż i charakter służby.....	220
4.3. Podsumowanie- grupy zagrożone agresją i ich liczebność	225
5. Zmiany, jakim podlega poziom agresji funkcjonariuszy podczas służby w Policji	226
6. Rekomendacje działań nakierowanych na przeciwdziałanie agresji z ich opisem i uzasadnieniem wyboru.....	239
7. Narzędzia służące do określania poziomu agresji funkcjonariuszy Policji przeznaczonego do stosowania przez Policję	243
8. Spis tabel, wykresów i schematów	263



1. Streszczenie

Sytuacja wyjściowa i założenia

W roku 2014, na podstawie danych z opracowania Biura Spraw Wewnętrznych Komendy Głównej Policji¹, funkcjonariusze Policji przeprowadzili 6 265 402 interwencje, 6 117 270 kontroli drogowych z legitymowaniem, 166 374 zatrzymania na gorącym uczynku oraz osadzili w PdOZ 282 285 osób. Łącznie daje to 12 831 331 czynności z osobami spoza Policji. Jeśli dodać to tej liczby kontakty w związku z prowadzeniem dochodzeń (choćby przesłuchania w charakterze świadka), można oszacować, że łączna roczna liczba prowadzonych przez policjantów czynności z udziałem osób spoza Policji to około 15 000 000 zdarzeń, a z czynnościami nie rejestrowanymi, takimi jak np. pouczenia czy rozpytania, liczba sytuacji w których funkcjonariusze mają kontakt z osobami spoza Policji w ciągu roku może sięgać nawet 25 000 000. Jeśli wziąć pod uwagę, że na 93 711 policjantów zatrudnionych w Policji w roku 2014 (wg. Meldunku Kadrowego KGP) około 70% ma stały kontakt z osobami spoza Policji (oszacowanie własne), to na jednego policjanta podejmującego działania wobec osób spoza Policji przypada 165 kontaktów rocznie (uwzględniając tylko kontakty rejestrowane oraz podczas prowadzenia czynności). Jednocześnie suma zdarzeń zweryfikowanych pozytywnie jako przypadki nieuprawnionego lub nadmiernego stosowania przemocy przez policjantów, w których prowadzono postępowania w roku 2014, to 585, co stanowi 0,0046 % wszystkich rejestrowanych interwencji. Nie można jednak zakładać, że te 585 skrajnych przypadków wyczerpuje skalę zjawiska. W ogromnej liczbie kontaktów z osobami spoza Policji zdarzają się także takie, w których policjanci korzystają ze swoich uprawnień do stosowania bezpośredniej presji fizycznej w sposób nieuzasadniony lub nadmierny, co jest odczytywane jako przejaw agresji. Celem badania było określenie ilu policjantów ma do czynienia z takimi sytuacjami, jak często do nich dochodzi oraz jakie są powody i mechanizmy pojawiania się nieprawidłowych zachowań funkcjonariuszy.

Przebieg badania

Badanie było prowadzone z wykorzystaniem wielu technik i narzędzi, stosowanych sekwencyjnie i komplementarnie – wiedza z wcześniejszych etapów modelowała następne, a narzędzia stosowane równolegle wzajemnie się uzupełniały. Przeprowadzono analizę

¹ Charakter i zakres potencjalnych zagrożeń w aspekcie stosowania przez funkcjonariuszy Policji przemocy fizycznej podczas pełnia służby na podstawie danych za 2014 rok, KGP, 2015.



danych zastanych, 12 obserwacji pracy funkcjonariuszy różnych formacji i jednostek, ilościowe badanie eksploracyjne na próbie wyjściowej N=4800 i efektywnej n=1151, 30 pogłębionych wywiadów indywidualnych, warsztat, badanie właściwe skali i poziomu agresji na próbie wyjściowej N=5897 i efektywnej n=1621 oraz badanie sprawdzające na próbie N=2000, efektywnej n=809. Badanie było prowadzone od sierpnia do listopada 2015 roku.

Skala problemu agresji

Występowanie agresji, rozumianej jako nieuzasadnione lub nadmierne użycie środków przymusu bezpośredniego (dalej „ŚPB”), było rozpoznawane w kilku ujęciach: kontaktu z zachowaniami agresywnymi, roli w jakiej występował badani funkcjonariusze w takich sytuacjach oraz liczby takich zdarzeń w ciągu ostatniego roku. Dla zwiększenia pewności, że żadne sytuacje mające cechy nadmiernej agresji nie zostaną pominięte, zdecydowano się na zastosowanie w badaniu definicji zachowań agresywnych zarazem rozszerzającej ich pole i osłabiającej reakcje obronne respondentów. Używano zatem określenia „zachowania mogące w oczach osób spoza Policji uchodzić za przejaw nadmiernej lub nieuzasadnionej agresji” lub „zachowania bardziej agresywne, niż było to konieczne”.

45% policjantów przyznaje że byli w trakcie całej swojej służby uczestnikami sytuacji, w której pojawiły się działania policjanta, mogące w oczach osób spoza Policji być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji. Wysoka częstotliwość takich sytuacji pojawia się u niewielkiej części policjantów. 12,95% stwierdza, że interwencje podczas których doszło do takich sytuacji stanowiły przynajmniej 1/5 z ich ostatnich 100 interwencji, a dla 3,58% była to ponad połowa z ich ostatnich 100 interwencji. Uczestnictwo w ciągu roku w zdarzeniach, podczas których zachowanie policjanta może uchodzić za przejaw nadmiernej agresji, także nie jest częste w skali całej formacji (47,81% deklaruje, że nie zdarzyły się ani razu), jednak również w tym wypadku jest grupa, której kontakt z tymi sytuacjami jest częsty – 3,76% stwierdza, że zdarzyły się one przynajmniej 30 razy. Wszyscy badani, którzy uczestniczyli w takich sytuacjach wskazali, że znaleźli się w nich w roli świadków (35%) lub odmówili odpowiedzi na pytanie o swoją rolę (65%).

Biorąc pod uwagę, że znaczna większość badanych (75%) ma, w ramach obowiązków służbowych, kontakt z osobami spoza Policji przynajmniej 5 dni w tygodniu, za bardziej wiarygodną miarę estymacji należy uznać deklaracje dotyczące ostatnich 100 interwencji. Na ich podstawie można oszacować, że w ciągu roku funkcjonariusze Policji są



uczestnikami około 7 600 sytuacji, w których zachowania policjanta mogą być odebrane przez osoby spoza Policji - jako przejaw nadmiernej lub nieuzasadnionej agresji. Szacunek ten jest obciążony błędem wynikającym z oparcia wyliczenia o deklaracje badanych, bazujące jedynie na ich pamięci, jednak biorąc pod uwagę fakt, że w wypadku wielu respondentów ostatnie sto interwencji przypada na 7-10 ostatnich dni pracy, można uznać go za raczej wiarygodny. Jeśli tak, to sytuacje o przebiegu niepokojącym z punktu widzenia postrzegania działań policjantów jako przesadnie agresywnych stanowią 0,06% wszystkich interwencji. Skala problemu jest zatem – także po uwzględnieniu wszystkich szeroko zdefiniowanych zdarzeń - nadal marginalna. Można jednak przypuszczać, że sprawy zakończone wszczęciem postępowania stanowią 7,63% wszystkich zdarzeń, które mogą wzbudzać wątpliwości.

Ważnym uzupełnieniem tego obrazu są opinie badanych, co do powszechności kontaktu funkcjonariuszy z sytuacjami nadmiernej agresji. 38% badanych stwierdza, że prawie każdy funkcjonariusz był kiedyś w sytuacji, w której zachował się bardziej agresywnie, niż to było konieczne.

Charakter zachowań agresywnych policjantów

Badani jako najczęstsze formy zachowań agresywnych, których byli osobiście świadkami, wskazali chwytty obezwładniające (73%), ogólne użycie siły fizycznej (69%), wymuszenie niewygodnej pozycji ciała (43%) oraz wypowiedzi obraźliwe (42%). Znacznie niższe, ale nie znikome odsetki wskazań przypadają także na formy zachowań, które trudno uznać za przypadkowe uchybienia: wypowiedzi poniżające (29%), zadanie uderzeń ręką lub kopnięć (25%), zadanie uderzeń przedmiotem innym niż pałka służbowa (17%), nieprzepisowe użycie kajdanek (16%), nadmierne użycie pałki służbowej (16%).

Źródła agresywnych zachowań policjantów

W badaniu brano pod uwagę wszystkie wskazywane przez psychologię mechanizmy zachowań agresywnych: frustrację, instynkt działający w sytuacjach obniżonego poczucia bezpieczeństwa oraz nieświadome nabywanie norm i schematów zachowań ze środowiska. Badanie wskazuje, że w wypadku funkcjonariuszy Policji istotną rolę odgrywają te dwa pierwsze źródła: frustracja i obniżone poczucie bezpieczeństwa, które zazwyczaj działają jednocześnie. Natomiast nabywanie wzorców zachowań z otoczenia nie jest odpowiedzialne za zachowania agresywne – starsi stażem funkcjonariusze, którzy funkcjonują dłużej



w środowisku policyjnym, mają mniejszą skłonność do zachowań agresywnych i lepiej radzą sobie z psychicznymi obciążeniami, jakie niesie służba.

Podstawowym źródłem frustracji policjantów jest głęboka rozbieżność pomiędzy ich własnym odbiorem sensu, roli i wartości pracy w Policji, a postrzeganiem przez nich odbiorem społecznym oraz docenieniem ze strony społeczeństwa. Funkcjonariusze Policji czują się strażnikami prawa, zobowiązanymi do skutecznego działania na rzecz społeczeństwa. Mają jednak poczucie, że nie są tak odbierani. 71% badanych stwierdza, że dotyczy ich problem niskiego autorytetu społecznego zawodu policjanta, 66% zauważa brak docenienia ze strony społeczeństwa, z czego 38% twierdzi, że dotyczy on ich w dużym lub bardzo dużym stopniu. 59% deklaruje, że dotyczy ich problem konieczności ochrony godności munduru wobec obraźliwego zachowania osób, wobec których prowadzą czynności.

Zachowania osób spoza Policji wywołujące frustrację przyczyniają się także do obniżenia poczucia bezpieczeństwa funkcjonariuszy podczas interwencji, a także zachwiania przekonaniem, że utrzymają oni kontrolę nad sytuacją, co jest warunkiem skuteczności ich działania. Aż 87% policjantów stwierdza, że funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania, kiedy pojawia się niebezpieczeństwo, że sytuacja podczas interwencji wymknie się spod kontroli. Nieznacznie mniej, bo 84% uważa, że sięgnięcie po wszystkie fizycznie dostępne środki działania jest wskazane gdy pojawia się zagrożenie, że w sytuacji bezpośredniej konfrontacji z przestępcą funkcjonariusz nie będzie miał wystarczających możliwości fizycznych czy sprzętowych, aby stawić mu skuteczny opór. 63% policjantów wprost przyznaje, że prawdopodobnie lub bardzo prawdopodobnie sami użyliby ŚPB w sposób mogący w oczach osób spoza Policji być uznany za nadmierny, gdyby pojawiło się niebezpieczeństwo, że sytuacja podczas interwencji wymknie się spod kontroli. Kontrola nad przebiegiem interwencji i nie dopuszczenie do bezpośredniej konfrontacji jest więc priorytetem dla interweniujących funkcjonariuszy. Zagrożenia związane z utratą tej kontroli to przede wszystkim „pozwolenie osobie względem której podejmuje się interwencje na przejście kontroli nad sytuacją” (58%), „włączenie się w przebieg interwencji osób trzecich” (55%), „brak pewności swoich umiejętności” (45%), „brak przewagi fizycznej funkcjonariusza nad osobą, względem której podejmuje interwencje” (42%) „oraz brak przewagi psychicznej funkcjonariusza nad osobą, względem której podejmuje interwencje” (39%). Oznacza to, że cztery z pięciu najważniejszych przyczyn utraty kontroli nad interwencją mają charakter psychologiczny. Policjant może



zatem zachować kontrolę nad interwencją i uniknąć stosowania działań, które mogą być uznane za nadmiernie agresywne, jeśli zachowa psychiczną przewagę nad osobami, wobec których prowadzi interwencję. Tymczasem ich zdolność do uzyskania tej przewagi jest stale wystawiana na próbę:

- 51% z nich spotyka przynajmniej raz na kilka dni atak słowny bądź wulgarne zachowanie, w wypadku 10% dzieje się to kilka razy dziennie,
- 46% z nich przynajmniej raz na kilka dni spotykają prowokacje słowne ze strony osób, wobec których prowadzą czynności, a codziennie spotyka to 8% funkcjonariuszy,
- 45% badanych jest obiektem krytyki i presji społecznej przynajmniej raz na kilka dni, a 8% z nich spotyka to kilka razy dziennie,
- 42% nich przynajmniej kilka razy w tygodniu styka się z poczuciem bezkarności osób, wobec których prowadzą interwencje.

Skłonność policjantów do zachowań agresywnych

Skłonność policjantów do zachowań agresywnych była analizowana na podstawie pytań o postawy wobec nadmiernego lub nieuzasadnionego użycia ŚPB, akceptacji dla nadmiernego użycia ŚPB w określonych sytuacjach oraz deklaracji co do gotowości nadmiernego użycia ŚPB w określonych sytuacjach. Odpowiedzi na te pytania były oceniane w odniesieniu do normy, która została opracowana podczas konsultacji z funkcjonariuszami Komendy Stołecznej Policji. Jednocześnie powstał wskaźnik skłonności do zachowań agresywnych skonstruowany na bazie wszystkich pytań o postawy wobec zachowań nadmiernie agresywnych oraz pytań z kwestionariusza agresji Bussa-Perry'ego.

Wskaźnik poziomu skłonności do zachowań agresywnych został skonstruowany jako miara przyjmująca wartość od 0 do 1000. Poziom skłonności do zachowań agresywnych dla badanej grupy wynosi **596** i wykazuje niewielkie różnicowania ze względu na cechy demograficzne. Nieznacznie wyższy jest w wypadku policjantów młodszych stażem i wiekiem, niepełniących funkcji kierowniczych.

Według opracowanej normy skłonności do zachowań agresywnych tylko 11% policjantów wykazuje wysoki poziom skłonności do takich zachowań. 74% policjantów wykazuje poziom średni, a 15% niski. Policjanci o wysokim poziomie akceptacji dla zachowań agresywnych to częściej funkcjonariusze dochodzeniowo – śledczy służby

kryminalnej, w stałych związkach, posiadający dzieci, kierujący na stałe pracą komórki organizacyjnej lub jej części, w wieku od 41 do 50 lat, ze stażem zawodowym powyżej 15 lat, mężczyźni.

Kluczowe potrzeby szkoleniowe

Zdecydowana większość badanych policjantów stwierdza, że zazwyczaj czekają z użyciem ŚPB do momentu, kiedy jest to absolutnie konieczne (75%). Wcześniej stosują inne narzędzia oddziaływania, takie jak polecenia czy perswazję. Badani policjanci stwierdzali wprost, że „techniki” uzyskiwania psychicznej przewagi podczas typowej interwencji są im przekazywane przez kolegów w formie dobrych rad lub też uczą się ich sami na własnym doświadczeniu. Szkolenie podstawowe oraz późniejsze doskonalenie zawodowe nie obejmują takich zagadnień. W efekcie, jak stwierdził jeden z badanych „przeciętny sprzedawca odkurzaczy zna więcej technik manipulacji, niż policjant po kilku latach pracy”. Taka sytuacja powoduje, że policjanci w sytuacjach interwencji nie dysponują odpowiednio skutecznymi i przeciwieczonymi narzędziami oddziaływania psychologicznego, które w innych, mniej użytecznych społecznie i niebezpiecznych zawodach są stale doskonalone.

Rekomendacje dalszych działań

Do dalszych działań rekomendujemy:

- wprowadzanie systemów szkoleń uczących umiejętności budowania przewagi psychicznej w czasie interwencji;
- wprowadzanie systemów szkoleń udoskonalających techniki interwencji oraz taktyki szybkiego i sprawnego przeprowadzania działań;
- wprowadzanie systemów szkoleń lepiej zabezpieczających umiejętności używania ŚPB;
- wprowadzanie mniej radykalnych w działaniu ŚPB (np. paralizator)
- wprowadzanie systemów motywacyjnych budujących zaangażowanie i motywację funkcjonariuszy do pracy;
- przeprowadzanie kampanii społecznej budującej autorytet Policji i podkreślających eksperckość funkcjonariuszy w działaniu na rzecz dobra społecznego.



2. Wstęp teoretyczny z opisem stanu badań oraz przedstawieniem najważniejszych teorii pomocnych do wyjaśnienia problemu agresji w Policji

2.1. Cel badania

Głównym celem badania była analiza, a następnie pomiar zjawiska agresji funkcjonariuszy Policji (w odniesieniu do osób spoza Policji) oraz czynników sprzyjających pojawianiu się tych zachowań. Cele badania zostały sformułowane następująco:

1. Opracowanie charakterystyki zjawiska z określeniem rodzajów i przyczyn agresji.
2. Określenie zmian, jakim podlega poziom agresji funkcjonariuszy podczas realizacji zadań służbowych.
3. Oszacowanie skali zjawiska agresji, które ma miejsce w formacji.
4. Określenie grup ryzyka, tj. grup funkcjonariuszy u których poziom agresji jest najwyższy.
5. Opracowanie narzędzia służącego do określania poziomu agresji funkcjonariuszy Policji przeznaczonego do stosowania przez Policję.
6. Opracowanie – na podstawie wyników badań – rekomendacji działań nakierowanych na przeciwdziałanie agresji.

Badanie poziomu agresji nie jest dla psychologii czy nauk społecznych zadaniem nowym. Istnieją badania poziomu agresji oraz narzędzia do takich badań. Ich wspólną wadą, z punktu widzenia badania na użytek Policji, jest jednak przyjęcie za punkt wyjścia codziennych relacji międzyludzkich.

Podstawowym założeniem prowadzonego na zlecenie MSWiA badania było odejście od standardowych narzędzi służących do badania agresji, tworzonych w odniesieniu do odczuć i emocji codziennego życia, na rzecz stworzenia narzędzia analogicznego do standardowych testów, ale opartego na sytuacjach, emocjach i zjawiskach rzeczywiście występujących w praktyce działania funkcjonariuszy takiej formacji jak Policja. Narzędzie to będzie mierzyć poziom postaw i zachowań agresywnych w ramach faktycznego kontekstu pracy policjantów, w odniesieniu do specyfiki ich zadań i obciążeń psychicznych, którym podlegają.

Badanie mierzyło nie tylko poziom samych postaw i zachowań agresywnych, ale także czynniki, które sprzyjają ich pojawianiu się. Czynniki te pogrupowano jako:

- czynniki frustracji, czyli ograniczenia formalne, organizacyjne czy kulturowe które hamują możliwość wykonywania przez policjantów ich zadań zgodnie z tym, czego sami od siebie oczekują (agresja tłumiona),
- czynniki wyuczenia, czyli nieświadomie przejmowane normy i schematy zachowań, powodujące postrzeganie działań policjantów jako bardziej agresywnych, niż są w ich zamierzeniu (agresja nieświadoma),
- czynniki reakcji obronnych, czyli negatywne przekonania i uprzedzenia, powodujące nieuzasadnione postrzeganie typów czy grup osób jako bardziej zagrażających, a zatem wymagających specyficznego działania (agresja instynktowna).

Kompletny obraz poziomu agresji w Policji w odniesieniu do osób spoza Policji i zagrożenia pojawianiem się zachowań agresywnych powstał przez połączenie wyników badania poziomu postaw i zachowań agresywnych z badaniem ekspozycji na czynnik sprzyjające zachowaniom agresywnym. W ten sposób wypracowane zostało narzędzie do stałego i wielostronnego monitorowania problemu agresji w Policji.

2.2. Wprowadzenie teoretyczne

Środowisko i charakter pracy funkcjonariuszy Policji znacznie różnią się od warunków pracy w innych zawodach. Funkcjonariusze pracują pod presją wielu czynników, takich jak czas, obciążenie pracą, osobiste zagrożenie, poważny charakter spraw, z którymi mają do czynienia, przymus skuteczności wynikający z oczekiwań społecznych i wiele innych. Podstawowy poziom postaw i zachowań, które w innych relacjach uchodziłyby za przejawy agresji, jest niejako wpisany w ich charakter pracy – funkcjonariusz musi wykazywać przewagę nad osobą wobec której podejmuje czynności, czy interwencje. Egzekwowanie tej przewagi powinno jednak mieścić się w ramach dozwolonych środków oddziaływania, używanych tylko w niezbędnym zakresie. Jednakowe zachowanie w różnych kontekstach może być zupełnie inaczej ocenione, a tym samym uznane za agresywne lub nie. To oznacza, że „agresja” w wypadku funkcjonariuszy Policji jest czymś innym, niż w wypadku innych grup zawodowych czy społecznych.

Jako agresję rozumiemy każde działanie, które może łączyć się z zadaniem innej osobie cierpienia psychicznego lub fizycznego. Tak rozumiana agresja, w ściśle określonych

ramach, jest jednym z dozwolonych narzędzi działania Policji. W niektórych przypadkach policjant musi skłonić osobę, wobec której prowadzi czynności do podporządkowania się im poprzez zadanie jej osobistego cierpienia, także fizycznego.

Jako poziom agresji rozumiemy większą lub mniejszą skłonność poszczególnych policjantów do sięgania po środki sprawiające cierpienie osobie, wobec której prowadzone są czynności oraz skłonność do sięgania po środki o wyższej dotkliwości niż niezbędne w danej sytuacji.

2.2.1. Specyfika badania zjawiska agresji wśród funkcjonariuszy Policji.

Agresja jako taka jest uważana za zjawisko negatywne. Powszechne jest dążenie do jej eliminowania z życia prywatnego i społecznego, a przejawy agresji są traktowane jako zakłócenia prawidłowych relacji międzyludzkich. Opracowywane przez psychologów narzędzia do badania agresji za stan prawidłowy przyjmują jej stały niski poziom, a punktem odniesienia dla jej pomiaru są codzienne sytuacje. W wypadku takiej formacji jak Policja podobne podejście do agresji wydaje się nieco zbyt uproszczone, a wręcz naiwne. Powody takiego przekonania są następujące:

- Rola zawodowa policjantów powoduje, że agresja w ich wypadku nie musi być zjawiskiem stałym – w zależności od sytuacji ich zachowania agresywne pojawiają się i znikają. Pomiar poziomu agresji w sytuacjach niestresowych może nie być wartościowy diagnostycznie.
- Służba w Policji ma swoją specyfikę – funkcjonariusze Policji muszą mieć zdolność do zachowania czujności, koncentracji na celu działania, szybkości reagowania, stanowczego zachowania, stosowania przymusu bezpośredniego. Pewne składowe tej zdolności zachowują duże podobieństwo do zachowań agresywnych lub po prostu są kontrolowaną formą agresji.
- Niektóre zachowania czy postawy traktowane przez psychologię ogólną jako przejawy agresji są w wypadku policjantów elementem zawodowego obowiązku. Zachowania agresywne funkcjonariuszy stają się problemem, gdy są nieadekwatne do sytuacji.
- Pewien poziom zachowań, które mogą być odbierane jako przejaw nadmiernej agresji, może być w niektórych formacjach czy rodzajach służby oczekiwany przez zespół lub przełożonych, co powoduje że pojedynczy policjanci działają nie tylko pod wpływem

sytuacji, w której się znajdują, ale także pod presją otoczenia zawodowego. Trzeba oceniać ich działania także w tym kontekście.

Istniejące narzędzia do badania poziomu agresji dotyczą realiów życiowych przeciętnej osoby i zakładają względną stałość warunków jej funkcjonowania. W badaniu dla Policji mogą jednak okazać się zupełnie nieużyteczne. Dla przykładu w powszechnie stosowanym narzędziu „KWESTIONARIUSZ AGRESJI BUSS-PERRY” pojawiają się takie pytania jak: „Kiedy ludzie są dla mnie szczególnie mili – zastanawiam się, czego ode mnie chcą”, lub „Często nie zgadzam się z innymi ludźmi.”, albo „Gdybym musiał użyć przemocy, żeby chronić moje prawa – zrobię to.”. Funkcjonariusze Policji udzielając odpowiedzi na takie pytania z perspektywy swojego życia zawodowego mogliby uzyskać alarmująco wysokie wyniki, tymczasem podobne postawy często są w ich wypadku koniecznością lub nawet obowiązkiem.

Zjawisko agresji funkcjonariuszy Policji podczas pełnienia obowiązków to problem bardziej złożony niż agresja w wypadku przeciętnych osób. Dotyczy nie tylko poziomu prostych zachowań agresywnych, ale także poziomu pełnionych ról społecznych, zawodowych, czy sytuacji wymagających użycia pewnego rodzaju oddziaływania będącego dla innej osoby powodem psychicznego lub fizycznego cierpienia. Dodatkowo – w wymiarze zawodowym realizują się także indywidualne uwarunkowania psychiczne, czy społeczne, które mogą wzmacniać poziom agresji na gruncie zawodowym. Koncepcja badawcza dotyka wszystkich tych wymiarów składających się na zjawisko agresji podczas wypełniania obowiązków zawodowych w Policji. Przyjęto, że dalekosiężnym celem podejmowanego badania jest wypracowanie działań, które zmniejszą ryzyko niepożądanych zachowań agresywnych funkcjonariuszy Policji. Badanie dostarcza szerokiej wiedzy o źródłach i uwarunkowaniach zachowań agresywnych. Oznaczało to potrzebę sięgnięcia daleko poza podstawowe narzędzia psychologiczne zaprojektowane do badania poziomu agresji u policjantów. Badanie poziomu agresji w Policji wymagało opracowania dedykowanego narzędzia, które zostało skonstruowane adekwatnie do uwarunkowań pracy w tej formacji.

2.2.2. Model badania zachowań agresywnych funkcjonariuszy Policji.

Psychologia akademicka wyróżnia trzy źródła zachowań agresywnych: frustracje, wyuczenie oraz instynkt (aktywowany głównie przez poczucie zagrożenia). Rozstrzygnięcie pomiędzy tymi teoriami na potrzeby praktycznego badania byłoby niecelowe – z tego



powodu badanie odnosi się do nich wszystkich. Jednocześnie współczesne narzędzia psychologiczne do badania poziomu agresji skupiają się na samoobserwacji i introspekcji badanego, wyliczając konkretne zachowania, odczucia i reakcje otoczenia, które świadczą o poziomie agresji. Badanie zostało przeprowadzone w taki sposób, aby opisać te dwie sfery:

1. Jaki jest poziom agresji policjantów, (opisanej przez zachowania, odczucia i reakcje otoczenia odpowiadające specyfice służby w Policji), który należy uznać za prawidłowy, niedostateczny lub nadmierny?
2. Jak dokładnie występują czynniki o charakterze frustracji, wyuczenia lub poczucia zagrożenia oraz z jakim natężeniem oddziałują na policjantów podczas służby?

Nasze założenia co do konstrukcji narzędzia do badania agresji w Policji uwzględniły trzy perspektywy: własną skłonność do zachowań agresywnych, poziom akceptacji dla zachowań agresywnych w praktycznym działaniu oraz zewnętrznych i wewnętrznych czynników stymulujących zachowania agresywne. To doprowadziło do skonstruowania narzędzia zbierającego informacje na trzech poziomach:

1. Samodzielną oceną własnych zachowań agresywnych

Badanie z zastosowaniem zmodyfikowanego kwestionariusza agresji dopasowanego do specyfiki pracy i wymagań wobec funkcjonariuszy Policji. To badanie pozwoliło na ocenę ogólnego poziomu zachowań agresywnych w formacji.

2. Ocena zdolności zauważania zachowań agresywnych podczas czynności służbowych innych policjantów (użyta technika służby redukcji wpływu społecznego na odpowiedzi badanych)

Badanie z zastosowaniem kwestionariusza oceny sytuacji, w których funkcjonariusze przejawiają pewne zachowania agresywne, a zadaniem badanych była ich ocena. To badanie pozwoliło na określenie poziomu zrozumienia i akceptacji dla pośrednich form zachowań agresywnych, bazujących na takich zjawiskach jak:

- Wyuczenie – naśladowanie zachowań o charakterze agresywnym, powielanie grupowych norm, zwyczajowe schematy reagowania w pewnych sytuacjach.

- Nieświadoma prowokacja – rutynowe, niekontrolowane zachowania, które mogą być odbierane jako agresywne i wywoływać takie zachowania innych osób.
- Błędna interpretacja sytuacji – interpretowanie własnego działania w kategoriach wymierzania kary, postrzeganie własnego agresywnego zachowania jako adekwatnego do zachowania innych osób.

3. Ekspozycja na czynniki wewnętrzne i zewnętrzne sprzyjające agresji

Badanie ekspozycji na sytuacje sprzyjające zachowaniom agresywnym. To badanie pozwoliło na monitorowanie poziomu zagrożenia pojawianiem się zachowań agresywnych wynikającego z warunków kulturowych, formalnych, organizacyjnych i prawnych działania funkcjonariuszy.

- Frustracja – wynikająca z relacji zawodowych, regulacji prawnych, ograniczeń formalnych, charakteru służby w Policji.
- Uprzedzenia, stereotypy – przekonania o grupach, powodujące specyficzny sposób zachowania wobec nich.

3. Opis przebiegu badania ze wskazaniem ewentualnych problemów

3.1. Szczegółowe cele badania, pytania badawcze i hipotezy badawcze

Szczegółowe cele badania opierały się na celach głównych oraz opisanym wcześniej podejściu do zagadnienia nieuzasadnionej i nadmiernej agresji funkcjonariuszy skierowanej do osób spoza Policji. Cele szczegółowe odpowiadające celom głównym wyglądały następująco:

1. Opracowanie charakterystyki zjawiska z określeniem rodzajów i przyczyn agresji.
 - a. Zrozumienie charakteru pracy funkcjonariuszy Policji ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji stresowych w momencie kontaktów z osobami spoza Policji.
 - Jakie są specyficzne dla funkcjonariuszy Policji wskaźniki agresji, na ile różnią się one od wskaźników stosowanych powszechnie?
 - **HIPOTEZA BADAWCZA:** powszechnie stosowane wskaźniki do diagnozy gotowości do agresji mogą nie działać



w przypadku mierzenia gotowości do zachowań agresywnych wśród funkcjonariuszy Policji.

- b. Określenie sytuacji, które stwarzają zagrożenie pojawiania się nadmiernej agresji i rozpoznanie specyfiki tych sytuacji.
- Jakie są główne przyczyny powstawania agresji w ramach formacji?
 - Jak łączą się z pełnionym stanowiskiem, stażem pracy, zakresem obowiązków?
 - Które grupy wewnątrz formacji są najbardziej narażone na wysoki poziom agresji?
 - **HIPOTEZA BADAWCZA:** Przyczyny oraz czynniki powstawania zjawiska nieuzasadnionej agresji mogą być skorelowane z cechami stanowiska pracy funkcjonariusza. Niektóre grupy funkcjonariuszy mogą być szczególnie narażone na to zjawisko.
- c. Wyodrębnienie rodzajów nieuzasadnionej agresji:
- Jakie rodzaje agresji pojawiają się w formacji – agresja słowna, symboliczna, fizyczna, wobec przestrzeni osobistej, wobec określonych grup, formalna, nieformalna, inna - jaka?
 - W jakich sytuacjach się pojawiają?
 - Czy można zaobserwować schematy agresywnego reagowania utrwalone nawykowo? Jakiego? U jakich funkcjonariuszy?
 - Czy któreś z nich są akceptowane – rozumiane, jako skorelowane z charakterem pracy, potrzebne?
 - **HIPOTEZA BADAWCZA:** W formacji takiej jak Policja pojawiają się systematycznie różne techniki stosowania presji psychicznej lub fizycznej, w pełni akceptowane jako narzędzie pracy funkcjonariuszy, jednak przez to wrażliwość na sam fakt ich użycia zmniejsza się, a ocena adekwatności może być zaburzona. W efekcie niektórzy policjanci mogą popełniać błędy pozostając w przekonaniu o słuszności tych działań.
- d. Określenie mechanizmów powstawania i eskalacji zjawisk mających cechy nieuzasadnionej agresji.
- Jakie zjawiska sprzyjają powstawaniu agresji:



- a) zewnętrzne w stosunku do formacji – wynikające z uwarunkowań społecznych, stereotypów, niechęci
- b) wewnętrzne w stosunku do formacji – wynikające z charakteru pracy i ról zawodowych?
 - HIPOTEZA BADAWCZA: na gotowość do nieuzasadnionej agresji mogą wpływać zarówno uwarunkowania wynikające z charakteru pracy funkcjonariuszy, ale także z ich wewnętrznych przekonań, stereotypów.
- Jakie, i czy w ogóle, uwarunkowania osobowości są odpowiedzialne za skłonność do nadmiernego przejawiania zachowań agresywnych?
 - HIPOTEZA BADAWCZA: funkcjonariusze Policji nie wykazują ponadprzeciętnego poziomu skłonności do zachowań agresywnych w sytuacjach prywatnych, natomiast skłonność ta może się pojawiać w sytuacjach zawodowych ze względu na ich specyfikę.
- Jakie działania wobec policjantów ze strony przedstawicieli określonych grup społecznych (spoza Policji) sprzyjają powstawaniu agresji?
- Jak funkcjonariusze radzą sobie z takimi zachowaniami?
 - HIPOTEZA BADAWCZA: podłożem nieuzasadnionej agresji wśród funkcjonariuszy mogą być określone zachowania osób spoza Policji. Niektóre z nich, ze względu na chęć utrzymania osobistego autorytetu oraz autorytetu formacji, mogą powodować nadmiernie agresywne zachowania funkcjonariuszy.
- e. Określenie, jakie wewnętrzne i zewnętrzne czynniki sprzyjają występowaniu nieuzasadnionej agresji oraz czynników, które odpowiadają za eskalację nieuzasadnionej agresji funkcjonariuszy w sytuacji kontaktu z osobami spoza Policji, włączając w to zachowania prowokacyjne ze strony osób spoza Policji.
 - Jakie są główne czynniki sprzyjające powstawaniu nieuzasadnionej agresji?
 - HIPOTEZA BADAWCZA: Czynniki powstawania nieuzasadnionej agresji mogą być:



- Nieszanowanie pozycji funkcjonariusza – występujące szczególnie wśród młodych osób wulgarnie traktowanie Policji i funkcjonariuszy.
- Udział w konflikcie osób trzecich, które nie rozumieją sytuacji zatrzymania, powodów użycia ŚPB – w efekcie zwiększenie agresji.
- Prywatne uprzedzenia funkcjonariuszy, na przykład względem subkultur, takich jak kibice, osób bezdomnych, osób ze środowisk patologicznych itp.
- Obcowanie ze szczególnie brutalnymi czynami.
- Konieczność wykonywania poleceń służbowych – presja czasu, organizacji, stres, samoobrona i obrona innych funkcjonariuszy.
- Próby wymierzania sprawiedliwości w sytuacji znajomości procesów karnych i dowodowych (wiedza o podejrzanym, która nie może być użyta jawnie w śledztwie).
- Konflikty pokoleń – „stare zasady pracy w Policji”.
- Poczucie niezrozumienia przez osoby spoza formacji, a także przełożonych i jednostki Policji wyższych szczebli.
- Trudna sytuacja osobista funkcjonariusza związana z np. konfliktem ról i obowiązków zawodowych oraz prywatnych.

2. Określenie zmian, jakim podlega poziom agresji funkcjonariuszy podczas służby w Policji.

a. Analiza poziomu skłonności do zachowań nadmiernie agresywnych policjantów o różnym stażu służby.

- Jak staż służby wpływa na skłonność do zachowań nadmiernie agresywnych? Czy młodszy stażem policjanci mają tę skłonność mniejszą? Jeśli następuje jej wzrost, to pod wpływem jakich czynników?

- HIPOTEZA BADAWCZA: W miarę wzrostu stażu służby rośnie ekspozycja na niechęć lub agresję ze strony osób spoza



formacji, która wtórnie powoduje wzrost skłonności do zachowań agresywnych.

- HIPOTEZA BADAWCZA: W miarę wzrostu stażu służby narasta poczucie przewagi nad osobami spoza formacji, które powoduje spadek skłonności do zachowań agresywnych.
- HIPOTEZA BADAWCZA: W miarę wzrostu stażu służby narasta doświadczenie zawodowe i umiejętność osiągania celów w drodze bezkonfliktowej, które powodują spadek skłonności do zachowań agresywnych.
- HIPOTEZA BADAWCZA: W miarę wzrostu stażu służby narasta osobisty autorytet funkcjonariusza, który pozwala mu na osiąganie celów w drodze bezkonfliktowej, co powoduje spadek skłonności do zachowań agresywnych.

b. Analiza wpływu na poziom skłonności do zachowań nadmiernie agresywnych czasu pełnienia służby określonego rodzaju.

- Jak różne rodzaje służby wpływają na skłonność do zachowań nadmiernie agresywnych?
- Czy doświadczenia np. w pionie prewencji (czas służby oraz konkretne doświadczenia z okresu służby) wpływają na postawy i zachowania podczas pełnienia służby w innych pionach?
 - HIPOTEZA BADAWCZA: Funkcjonariusze, którzy pełnili służbę w komórkach, gdzie byliby najbardziej narażeni na agresję ze strony osób spoza Policji zachowują podwyższony poziom skłonności do zachowań agresywnych także podczas służby w innych komórkach.

3. Oszacowanie skali zjawiska agresji, które ma miejsce w formacji

- a. Określenie odsetka policjantów, którzy mieli w ciągu ostatniego roku do czynienia z przypadkami przejawiania przez funkcjonariuszy zachowań agresywnych wobec osób spoza Policji, które to zachowania w ocenie osób spoza formacji mogłyby uchodzić za zachowania nadmiernie agresywne.
- b. Określenie odsetka policjantów, którzy wobec takich zachowań znaleźli się w roli:
 - świadków takich zdarzeń



- uczestników takich zdarzeń
- aktywnych uczestników takich zdarzeń (czyli mogliby przez świadków zostać uznani za sprawców)
- c. Określenie odsetka policjantów, którzy mieli w ciągu ostatniego roku do czynienia z przypadkami:
 - użycia przez policjanta, pod wpływem chwilowych emocji, środka przymusu bezpośredniego w stopniu nadmiernym w stosunku do wymagań sytuacji.
 - użycia przez policjanta, pod wpływem chwilowych emocji, środka przymusu bezpośredniego nieprzewidzianego przez ustawę o Policji.
- d. Określenie odsetka policjantów, którzy w sytuacjach nieprawidłowego użycia środka bezpośredniego przymusu znaleźli się w roli:
 - świadków takich zdarzeń
 - uczestników takich zdarzeń
 - aktywnych uczestników takich zdarzeń (czyli mogliby przez świadków zostać uznani za sprawców)
- e. Określenia odsetka policjantów, którzy byliby skłonni użyć w sposób niezgodny z przepisami środka przymusu bezpośredniego, gdyby zagrożony był:
 - ich osobisty autorytet
 - autorytet Policji jako instytucji
 - honor munduru policjanta
 - pozytywny finał prowadzonej sprawy (np. zatrzymanie)
 - opanowanie sytuacji do czasu pojawiania się dodatkowych sił policyjnych
- f. Pomiar poziomu skłonności do nieuzasadnionej agresji wśród funkcjonariuszy Policji.
 - Jaki jest ogólny poziom agresji wśród funkcjonariuszy Policji?
 - Jaki jest przeciętny poziom skłonności do nieuzasadnionej agresji wśród funkcjonariuszy?
 - Jaki procent policjantów miał do czynienia z sytuacją nieuzasadnionej agresji w swojej jednostce?
 - Jakiego rodzaju była to agresja?



- Werbalna?
 - Fizyczna?
 - Polegająca na nadużyciu środków dozwolonych?
 - Polegająca na użyciu środków niedozwolonych?
- g. Określenie samooceny funkcjonariuszy Policji co do poziomu skłonności do zachowań nadmiernie agresywnych.
- Jak policjanci postrzegają siebie samych jeśli chodzi o poziom skłonności do zachowań nadmiernie agresywnych?
 - Jakie sytuacje uważają za usprawiedliwiające dla nadmiernej agresji policjanta?
 - Jakie czynniki uważają za najbardziej sprzyjające przypadkom nadmiernej agresji?
4. Określenie grup ryzyka, tj. grup funkcjonariuszy u których poziom agresji jest największy.
- a. Określenie grup funkcjonariuszy szczególnie narażonych na możliwość występowania nadmiernej agresji.
- Jakie grupy funkcjonariuszy są szczególnie wyeksponowane na czynniki ryzyka, takie jak na przykład: zachowania prowokacyjne ze strony osób spoza Policji, praca z trudnymi grupami, szczególne trudności w osiągnięciu celów zawodowych, niedobory zasobów, presja przełożonych.
 - **HIPOTEZA BADAWCZA:** Funkcjonariusze bardziej wyeksponowani na czynniki ryzyka mają jednocześnie większą skłonność do zachowań nadmiernie agresywnych.
5. Opracowanie narzędzia służącego do określania poziomu agresji funkcjonariuszy Policji przeznaczonego do stosowania przez Policję
- a. Wypracowanie narzędzia badającego poziom skłonności do nieuzasadnionych zachowań agresywnych.
- Jaki poziom akceptacji dla zachowań agresywnych podczas pełnienia obowiązków należy uznać za normę pozwalającą policjantowi zachować odpowiednią skuteczność działania?
 - Jaki poziom akceptacji dla zachowań agresywnych podczas pełnienia obowiązków należy uznać za niebezpieczny?



- Jakie uwarunkowania pracy policjanta (niedobry zasobów, wsparcia, przeciążenie pracą) najsilniej wpływają na pojawianie się zachowań nadmiernie agresywnych?
 - Jaki poziom tych zjawisk należy uznać za niepokojący, czyli wskazujący na ryzyko pojawiania się zachowań nadmiernie agresywnych?
 - Jakie postawy wobec osób spoza Policji sprzyjają pojawianiu się zachowań nadmiernie agresywnych? Jaki poziom tych postaw należy uznać za ryzykowny?
 - Jakie sytuacje najbardziej sprzyjają pojawianiu się zachowań nadmiernie agresywnych? Jak silną ekspozycję na takie sytuacje należy uznać za ryzykowną z punktu widzenia pojawiania się zachowań nadmiernie agresywnych?
 - **HIPOTEZA BADAWCZA:** Funkcjonariusze nadmiernie wyeksponowani na czynniki ryzyka oraz nadmiernie akceptujący zachowania agresywne są grupą wymagającą wsparcia dla uniknięcia faktycznego pojawiania się nadmiernej agresji z ich strony .
6. Opracowanie – na podstawie wyników badań – rekomendacji działań nakierowanych na przeciwdziałanie agresji
- a. Określenie działań prewencyjnych mających na celu niwelowanie sytuacji sprzyjających nieuzasadnionej agresji.
 - Jakie zjawiska należy kontrolować, aby skutecznie przewidywać i hamować zachowania agresywne policjantów. Jakie narzędzie monitorowania tych zjawisk będzie optymalne?
 - **HIPOTEZA BADAWCZA:** zjawiska wynikające z charakteru pracy i wykonywanych obowiązków powinny być kluczowym miernikiem przy monitorowaniu skłonności do nieuzasadnionej agresji.
 - W jaki sposób niwelować zjawiska sprzyjające powstawaniu agresji w ramach struktur Policji? Jakie działania podjąć w ramach konkretnych grup funkcjonariuszy stykających się na co dzień z różnymi zjawiskami?

- **HIPOTEZA BADAWCZA:** różne grupy funkcjonariuszy są w różnym stopniu narażone na konkretne czynniki sprzyjające powstawaniu nieuzasadnionej agresji.

3.2. Metodologia badania

Proces badawczy prowadzący do wypracowania narzędzia opartego na tym modelu składał się z trzech faz:

- **Faza rozpoznawcza** – eksploracja charakteru, źródeł i uwarunkowań zachowań agresywnych policjantów.

Zadanie 1: Analiza przypadków występowania agresji wśród policjantów.

Metoda pracy i techniki badawcze: analiza desk research oparta na raportach opisujących takie zachowania oraz danych wewnętrznych i raportach własnych Policji. Analiza gabinetowa raportów pozwala na określenie podstawowych założeń dalszych badań, szczególnie na wstępne typowanie okoliczności i czynników sytuacyjnych sprzyjających zachowaniom agresywnym.

Zadanie 2: Obserwacje uczestniczące w pracy policjantów i wizytacje w jednostkach

Metoda pracy i techniki badawcze: obserwacja uczestnicząca, obserwacja oraz wywiad swobodny, te dwie ostatnie techniki realizowane były podczas wizytacji. Obserwacja uczestnicząca to stosunkowo mało inwazyjne narzędzie pracy badacza, dzięki któremu możliwe jest konfrontowanie wstępnych hipotez z praktyką. Przeprowadzenie obserwacji pozwoliło zrozumieć realia pracy funkcjonariuszy oraz prawidłowo opisać i ocenić czynniki sprzyjające agresji w ich pracy.

- **Faza badania podstawowego** – pomiar zjawiska agresji i jego źródeł

Zadanie 3: Ilościowa weryfikacja odtworzonych modeli pojawiania się agresji

Metoda pracy i techniki badawcze: ankieta CAWI. Computer-Assisted Web Interview, czyli wywiady w oparciu o samodzielnie wypełniany kwestionariusz udostępniony on-line. Ta technika badania ilościowego jest optymalna w wypadku badania dużych prób w krótkim czasie. Jest to technika niewymagająca udziału w badaniu osób trzecich, czyli umożliwiająca w razie potrzeby całkowitą anonimowość uczestników badania, co daje wysoki poziom bezpieczeństwa respondentów. Istotną korzyścią jest także bardzo wysoki



poziom kontroli nad procesem realizacji badania, szybkie identyfikowanie problemów w pracy z kwestionariuszem, kontrola rzetelności pracy respondentów na podstawie czasu ich pracy.

Zadanie 4: Pogłębienie kluczowych modeli wyodrębnionych w zadaniu 3.

Metoda pracy i techniki badawcze: wywiady indywidualne IDI. Wywiady indywidualne pozwalają na szczegółowe rozpoznanie postaw, motywacji, osobistych odczuć i opinii, stwarzają dobre warunki do zastosowania narzędzi eksploracji nie w pełni uświadomionych postaw i motywacji: technik projekcyjnych, ćwiczeń narracyjnych, analizy metafor.

- **Faza tworzenia narzędzia** – pomiar podstawowy oraz test trafności i rzetelności narzędzi do badania poziomu agresji w formacji

Zadanie 5: Opracowanie narzędzia do badania poziomu agresji

Metoda pracy i techniki badawcze: warsztat. Techniki twórczej pracy grupowej pozwalają jednocześnie szybko przekazywać i przekształcać wiedzę, umożliwiają dochodzenie do wniosków i koncepcji wykraczających poza możliwości poszczególnych uczestników.

Zadanie 6: Ilościowa weryfikacja wypracowanego narzędzia.

Metoda pracy i techniki badawcze: ankieta CAWI. Computer-Assisted Web Interview, czyli wywiady w oparciu o samodzielnie wypełniany kwestionariusz udostępniony on-line. Badanie zostało przeprowadzone w dwóch falach, dla weryfikacji stabilności narzędzia.

3.2.1. Charakterystyka narzędzi badawczych

Proces badawczy zakłada użycie zarówno narzędzi jakościowych, jak i ilościowych.

Narzędzia jakościowe:

- Desk research – analiza materiałów zastanych udostępnionych przez MSW – w szczególności dokumentów opisujących przypadki nadmiernie agresywnych zachowań funkcjonariuszy wobec osób spoza Policji. Analiza materiałów uwzględniająca obie strony sporu – analizowane skargi prezentowały perspektywę osób je składających.
 - Analizowane materiały
 - Informacje skargowe i pozaskargowe (2014 i 2015 rok)



- Analiza przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków w Policji, 2013 rok (Komenda Główna Policji, Biuro Kontroli)
 - Sprawozdanie z zakresu przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków w Policji, 2014 rok (Komenda Główna Policji, Biuro Kontroli)
 - Analiza dotycząca wydarzeń nadzwyczajnych z udziałem policjantów i pracowników Policji w 2014 roku (Komenda Główna Policji, Biuro Kontroli)
 - Raport z badania stresu zawodowego w Policji
 - Wyniki VIII edycji badania satysfakcji z pracy policjantów i pracowników Policji (Wydział Analiz Gabinetu KGP, 2014 rok)
 - Skargi rozpatrywane przez Europejski Trybunał Praw Człowieka
- Obserwacje uczestniczące i wizytacje – zostały wyodrębnione główne jednostki objęte obserwacją w ramach służby kryminalnej oraz służby prewencyjnej. Dokonano podziału względem wielkości miasta, w którym znajduje się dana jednostka, a ze względu na specyfikę pracy wybrano duże miasta, w których dzienna liczba interwencji i zdarzeń jest większa, niż w mniejszych miastach. Wybór oparto na analizach BSW KGP (dokument „Charakter i zakres potencjalnych zagrożeń w aspekcie stosowania przez funkcjonariuszy Policji przemocy fizycznej podczas pełnienia służby na podstawie danych za 2014 rok”). Były to obserwacje codziennej pracy wyodrębnionych jednostek (w ramach możliwości prawnych). Obserwacje i wizytacje odbyły się na podstawie przygotowanego scenariusza obserwacji zbudowanego po etapie desk research.
 - Obserwacje uczestniczące pozwoliły zaobserwować nieuświadomione mechanizmy występowania zachowań agresywnych (lub mających znamiona agresywnych), wynikających z charakteru pracy lub środowiska zawodowego albo z zachowań osób spoza Policji, środowiska zawodowego. Kontrolowana agresja w ramach struktur policyjnych jest zjawiskiem dopuszczalnym, funkcjonariusze mogą nie chcieć mówić o niej wprost, obawiając się osądów, czy



konsekwencji zawodowych. Niektóre ich zachowania mogły więc zostać zidentyfikowane tylko przez obserwacje. Zrealizowano łącznie 10 4-godzinnych obserwacji. Obserwacje odbyły się w Centrum Szkolenia Policji w Legionowie podczas zajęć „Kurs specjalistyczny dla policjantów podejmujących interwencje wobec osób agresywnych i niebezpiecznych” (2 obserwacje), w komórce prewencji KSP (2 obserwacje), w komórce prewencji KMP Katowice (2 obserwacje), w komórkach patrolowo-interwencyjnych KMP Gdańsk (1 obserwacja), w OPP Gdańsk (1 obserwacja), w komórce patrolowo-interwencyjnej KPP Tczew (2 obserwacje).

- Ze względów prawnych w wydziałach kryminalnych zostały przeprowadzone wizytacje codziennej pracy funkcjonariuszy. W Wydziale Kryminalnym KSP oraz w Wydziale do Walki z Przestępczością Przeciwko Życiu i Zdrowiu KMP Katowice zostały przeprowadzone łącznie 2 wizytacje. Na wizytację składały się obserwacja oraz wywiady swobodne. Badacz przez około 2/3 czasu odbył rozmowy z funkcjonariuszami wizytowanych komórek na temat specyfiki ich pracy, charakteru kontaktu z osobami spoza formacji, źródeł stresu, rozumienia celów i zadań swojej pracy przez policjantów. Przez pozostałe 1/3 czasu obserwowano funkcjonowanie placówki oraz relacje pomiędzy policjantami oraz policjantami i osobami spoza Policji.
- Efektem obserwacji było osobiste rozpoznanie przez badaczy uwarunkowań pracy policjantów, rozpoznanie ich stosunku do kwestii nadmiernej agresji, głębsze zrozumienie obciążeń i ograniczeń, które muszą znosić realizując swoje zadania. Informacje zdobyte podczas obserwacji i wizytacji wykorzystano podczas konstruowania pytań kwestionariusza.
- Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI) – z funkcjonariuszami – dobór próby opierał się na podziale na służbę prewencyjną (16 wywiadów) oraz kryminalną (14 wywiadów). Miasta, w których odbywało się badanie to Warszawa (KSP i komendy rejonowe – łącznie 10 wywiadów), Wrocław (Komenda Wojewódzka i komendy rejonowe – łącznie 10 wywiadów), Ciechanów (5 wywiadów) oraz Legnica (5 wywiadów). Respondentami byli

aktywni funkcjonariusze Policji służby prewencyjnej i kryminalnej. Zostało wprowadzone zróżnicowanie na staż pracy funkcjonariuszy. W pionie prewencji na służbę do 3 lat (8 IDI) i powyżej 3 lat (8 IDI), w pionie kryminalnym na 3-8 lat pracy (7 IDI) oraz 9-15 lat pracy (7 IDI).

- Pogłębione wywiady indywidualne z elementami projekcji i uogólnień (brak spersonalizowania) pozwoliły dostrzec pewne mechanizmy uogólniane na całość formacji. Pozwoliły także przeanalizować wcześniej zidentyfikowane zachowania sprzyjające powstawaniu agresji, jej mechanizmy, rodzaje, przyczyny i zmiany w ramach określonych struktur i stopni zawodowych.
- Wywiady trwające do 120 minut, liczba zrealizowanych wywiadów: 30.
- Wiedza z wywiadów posłużyła wprost do konstruowania pytań w głównej fazie badania, a szczególnie do określenia obszarów problemowych i dopracowania skali odpowiedzi, tak aby odzwierciedlały faktyczne zróżnicowanie i nasilenie badanych zjawisk.

Narzędzia ilościowe:

- CAWI – Computer-Assisted Web Interview, czyli wywiady w oparciu o samodzielnie wypełniany kwestionariusz udostępniony on-line. Narzędzie do określenia poziomu agresji funkcjonariuszy oparte zostało na analizie mającej na celu zidentyfikowanie i skwantyfikowanie wpływu zmiennych oddziałujących na zachowania agresywne. Wykorzystując m.in. metodę głównych składowych, potwierdziliśmy zakres badawczy narzędzia, kwestionariusz, sposób losowania próby. Finalnie, na podstawie wybranych (najsilniej różnicujących) zmiennych możliwe było indywidualne określenie wskaźników agresji dla respondenta. Na etapie planowania przyjęto, że mierzone będą wskaźniki agresji fizycznej, agresji słownej, złość i wrogość. Lista wskaźników została zdefiniowana w trakcie procesu badawczego i pozyskiwania kolejnych informacji. Do raportu została dołączona baza danych, syntax i tabele (format Excel). Ostateczne narzędzie do diagnozowania poziomu agresji funkcjonariuszy zostało przygotowane w formie krótkiej ankiety z pytaniami o największej sile diagnostycznej.



Zostało ono stworzone w formie elektronicznej z możliwością automatycznego generowania wyników.

- Proces analitycznej pracy nad narzędziem składał się z kilku etapów:
 - Segmentacja – wyodrębnienie cech różnicujących grupy oraz wyodrębnienie segmentów opartych o wypracowany wskaźnik agresji w pierwszej fali badania ilościowego.
 - Analizy regresji w segmentach – ocena siły wpływu poszczególnych cech na wskaźniki agresji.
 - Inne analizy walidacyjne - metoda głównych składowych.

3.2.2. Dobór próby

Struktura próby uwzględniała region i wielkość miejscowości, wydział i staż pracy. Szczegółowa struktura próby pierwszej fali badania przygotowana była w oparciu o informacje uzyskane od MSW. W badaniu zbierano jak najbardziej rozbudowane dane metryczkowe. Oprócz danych, które posłużyły do konstrukcji próby, dopytywano również o: płeć, wiek, stan cywilny, posiadanie dzieci, wykształcenie, stopień, stanowisko/ funkcję, posiadane/ nie posiadanie podwładnych, staż pracy, termin ostatniego awansu oraz możliwość i intensywność kontaktu z osobami spoza formacji. W kolejnych falach badania dobór próby został przeprowadzony analogicznie do pierwszej fali badania

Próba do pierwszej części badania ilościowego (CAWI) została dobrana w następujący sposób:

- Populacja funkcjonariuszy Policji nie składa się z „równych” jednostek, lecz ma charakter warstwowy, w związku z tym zastosowano podejście wielostopniowe z probabilistycznym doбором próby.
- I fala badania CAWI przeprowadzona została na 4800 funkcjonariuszach Policji, wybranych na podstawie losowego wielostopniowego doboru próby. Z wylosowanej próby 4800 funkcjonariuszy otrzymano zwrot na poziomie 1151 ankiet.
- II fala badania CAWI przeprowadzona została na 5897 funkcjonariuszach Policji, wybranych na podstawie losowego wielostopniowego doboru próby. Z wylosowanej próby 5897 funkcjonariuszy otrzymano zwrot na poziomie 1621 ankiet.

- III fala badania CAWI przeprowadzona została na 2000 funkcjonariuszach Policji, wybranych na podstawie losowego wielostopniowego doboru próby. Z wylosowanej próby 2000 funkcjonariuszy otrzymano zwrot na poziomie 809 ankiet.
- Liczebności losowanych jednostek były proporcjonalne do populacji. Losowanie warstwowe stosowane w celu zapewnienia, że różne grupy występujące w populacji są odpowiednio reprezentowane w próbie. Warstwy były jednorodny, każdy element należał tylko do jednej warstwy i obejmowały całą populację.

ETAP 1

Do zbioru jednostek do losowania wchodziły: Komenda Główna Policji, 16 Komend Wojewódzkich Policji, Komenda Stołeczna Policji, Centralne Biuro Śledcze Policji, Komenda Główna Policji, 65 Komend Miejskich Policji, 271 Komendy Powiatowe Policji, 16 Komend Wojewódzkich Policji, 7 komend Rejonowych Policji, 13 Oddziałów Prewencji Policji oraz 8 Samodzielnych Pododdziałów Prewencji Policji, 8 Samodzielnych Pododdziałów Antyterrorystycznych Policji oraz 3 Sekcje Antyterrorystyczne, Policja Sądowa.

W ramach każdej złożonej jednostki wyróżniono podział według rodzajów służb.

Tym samym z już tej fazy losowania zostały wyłączone komisariaty specjalistyczne, Szkoły Policji oraz CLKP. Wynikało to z faktu, że wszyscy funkcjonariusze tych jednostek mają sporadyczny kontakt z osobami spoza Policji.

ETAP 2

W drugim etapie losowano w ramach każdej jednostki podległą komórkę w zależności od rodzaju pełnionej służby. Badaniu podlegała cała wylosowana komórka – wszyscy jej funkcjonariusze zostali zaproszeni do udziału w badaniu. W ten sposób mieliśmy nadzieję przynajmniej częściowo uniknąć słabości próby kwotowej, której realizacja mogła być obciążona dodatkową selekcją negatywną – funkcjonariusz wypełniający ankietę był ochotnikiem i wyjątkiem w ramach swojej jednostki organizacyjnej. W sytuacji, kiedy wylosowana jest cała komórka, a zaproszenie dotyczy wszystkich, udział w badaniu jest psychologicznie łatwiejszy, a brak uczestnictwa w nim wymaga aktywnej odmowy. Liczyliśmy więc na to, że grupowy konformizm hamujący przed udziałem w badaniu

opartym na próbie kwotowej tym razem popchnie poszczególnych funkcjonariuszy do wypełnienia ankiety.

Podział na rodzaje służby: prewencyjna, kryminalna lub śledcza. Do badania nie brano pod uwagę funkcjonariuszy wspomagających oraz kierownictwa jednostek, jako tych części struktury, które mają minimalny kontakt z osobami spoza Policji, brano jednak pod uwagę dowódców komórek.

Do określenia precyzyjnych liczebności dla poszczególnych jednostek i rodzajów służb w próbie niezbędna była dokładna baza danych etatów w poszczególnych jednostkach w podziale na rodzaj służby.

3.2.3. Plan realizacji badania

Plan realizacji procesu badawczego zakładał naprzemiennosc technik jakościowych i ilościowych:

Tabela 1 Elementy projektu badawczego

Poszczególne elementy projektu badawczego
<p>1. Zapoznanie się z dostępnymi zbiorami informacji, określenie szczegółowej dostępności osób i zasobów ze strony Zamawiającego, dopracowanie szczegółów organizacyjnych</p>
<p>2. Analiza Desk Research</p> <ul style="list-style-type: none"> – zebranie danych przez Zamawiającego – analiza danych – opracowanie podsumowania i wniosków dla dalszych części badania
<p>3. Obserwacje uczestniczące</p> <ul style="list-style-type: none"> – opracowanie scenariuszy obserwacji – uzyskanie zgód i ram formalnych dla pracy badaczy – przeprowadzenie obserwacji – opracowanie podsumowania i wniosków dla dalszych części badania
<p>4. Pomiar wstępny poziomu agresji wśród funkcjonariuszy</p> <ul style="list-style-type: none"> – skonstruowanie próby badania w oparciu o informacje jawne na temat struktury organizacyjnej, stażu pracy, stopni oraz funkcji – badanie techniką CAWI poziomu agresji z wykorzystaniem podstawowych kwestionariuszy – analiza wyników badania – opracowanie wyników i wniosków dla procesu tworzenia narzędzia dopasowanego do specyfiki formacji
<p>5. Wywiady indywidualne</p> <ul style="list-style-type: none"> – opracowanie scenariuszy wywiadów na podstawie desk research, obserwacji oraz wyników badania wstępnego – zaplanowanie próby wywiadów – realizacja wywiadów z funkcjonariuszami – opracowanie wyników w formie prezentacji



Poszczególne elementy projektu badawczego

6. Opracowanie dedykowanego narzędzia do badania agresji wśród funkcjonariuszy Policji

- praca analityczno-koncepcyjna zespołu badawczego
- prezentacja zebranej wiedzy i praca warsztatowa z przyszłymi odbiorcami wyników badania po stronie Zamawiającego
- opracowanie wersji kwestionariusza do badania

7. Realizacja badania poziomu agresji wśród funkcjonariuszy

- dopracowanie próby badania na podstawie wniosków i obserwacji z realizacji badania wstępnego
- realizacja badania
- opracowanie bazy danych z badania do analizy
- opracowanie wyników badania
- analiza jakości kwestionariusza

8. Weryfikacja narzędzia do badania poziomu agresji – druga fala badania CAWI

- rcalizacja badania
- analiza trafności narzędzia

9. Opracowanie raportu końcowego, infografiki, bazy danych

Źródło: opracowanie własne



3.3. Przebieg badania i pojawiające się problemy

Proces badawczy przebiegał zgodnie z założonymi etapami. Pierwszym krokiem badawczym była analiza zastanych materiałów, następnie odbyły się obserwacje pracy funkcjonariuszy, I fala części ilościowej (CAWI), IDI z funkcjonariuszami, II fala części ilościowej (poprzedzona warsztatem, na którym wypracowane zostało wstępne narzędzie) oraz faza kontroli narzędzia. Każdy z etapów poszerzał zgromadzoną wiedzę, dając coraz szerszy obraz pracy Policji – uwarunkowań społecznych, zawodowych, obszarów ryzyka, spektrum codziennych obowiązków oraz problemów, z jakimi na co dzień mają do czynienia funkcjonariusze Policji.

Założony na etapie planowania harmonogram badania uległ zmianie.

Części jakościowe zostały zrealizowane bez przeszkód – badani funkcjonariusze w otwarty sposób podchodzili do etapu obserwacji oraz IDI. Byli otwarci i pomocni – chętnie dzielili się swoimi spostrzeżeniami, doświadczeniem oraz uwagami. Wszyscy badani w części jakościowej funkcjonariusze chętnie godzili się na rozmowy i obserwacje. Rozumieli charakter badania oraz fakt, że badacze chcą w możliwie najgłębszy sposób poznać charakter ich pracy.

Części ilościowe realizowane metodą wywiadów on-line (CAWI) przebiegały dłużej, niż zakładano w fazie planowania procesu badawczego. Wylosowane jednostki zostały przez MSW poproszone o przesłanie kontaktów (adresów mailowych), na które miał zostać wysłany link on-line z ankietą. Etap zbierania adresów kontaktowych wydłużał się ze względu na hierarchiczny przepływ informacji w formacji Policji. Następnie, po zebraniu adresów pojawiły się trudności z liczebnością komputerów z dostępem do Internetu w wylosowanych jednostkach. Nie wszyscy funkcjonariusze mają bezpośredni dostęp do Internetu w ramach komputerów służbowych, nie wszyscy także posiadają taki sprzęt. Ze względu na to faza zbierania ankiet musiała zostać przedłużona w każdej z trzech fal badania CAWI. Finalnie udało się zebrać 1151 ankiet w I fali, 1621 w II fali oraz 809 w III fali. Liczebności te odbiegają od założonych na etapie planowania prób (I fala – 3000, II fala – 3000, III fala – 1000). Proces zbierania danych musiał jednak zostać zakończony ze względu na konieczność dotrzymania końcowych terminów umowy i zakończenia projektu badawczego. Proces zakończony także ze względu na spadek dynamiki napływu kolejnych ankiet od respondentów.

Zauważono, że mniejsze jednostki chętniej i z większym zaangażowaniem podchodziły do wykonywania ankiet, niż większe jednostki, czy komendy wojewódzkie. Analiza zebranych danych nie potwierdzała jednak, że wielkość jednostki ma wpływ na wyniki badania.



Wyniki badania

1. Wstęp

W roku 2014, na podstawie danych z opracowania Biura Spraw Wewnętrznych Komendy Głównej Policji², funkcjonariusze Policji przeprowadzili 6 265 402 interwencje, 6 117 270 kontroli drogowych z legitymowaniem, 166 374 zatrzymania na gorącym uczynku oraz osadzili w PdOZ 282 285 osób. Łącznie daje to 12 831 331 czynności z osobami spoza Policji. Poza tą statystyką są kontakty w czasie czynności dochodzeniowych, takie jak choćby przesłuchania w charakterze świadka. Można zatem oszacować, że łączna roczna liczba prowadzonych przez policjantów czynności z udziałem osób spoza Policji to około 15 000 000 zdarzeń. Jeśli dodać do niej nie rejestrowane czynności, takie jak rozpytania czy kontakty dzielnicowych z obywatelami, łączna liczba sytuacji w których funkcjonariusze mają kontakt z osobami spoza Policji w ciągu roku może sięgać nawet 25 000 000. Jeśli wziąć pod uwagę, że na 94653 policjantów zatrudnionych w Policji w roku 2014 (wg. Meldunku Kadrowego KGP) około 70% ma stały kontakt z osobami spoza Policji (oszacowanie własne), to na jednego policjanta podejmującego działania wobec osób spoza Policji przypada 165 kontaktów rocznie (uwzględniając tylko kontakty rejestrowane oraz podczas prowadzenia czynności). W ogromnej liczbie kontaktów z osobami spoza Policji zdarzają się także takie, w których policjanci korzystają ze swoich uprawnień do stosowania bezpośredniej presji fizycznej w sposób nieuzasadniony lub nadmierny, co jest odczytywane jako przejaw agresji. Suma zdarzeń zweryfikowanych pozytywnie jako przypadki nieuprawnionego lub nadmiernego stosowania przemocy przez policjantów, w których prowadzono postępowania w roku 2014, to 585, co stanowi 0,0046 % wszystkich rejestrowanych interwencji. Nie można jednak zakładać, że te 585 przypadków wyczerpuje skalę zjawiska. Celem badania było określenie ilu policjantów ma do czynienia z takimi sytuacjami, jak często do nich dochodzi oraz jakie są powody i mechanizmy pojawiania się nieprawidłowych zachowań funkcjonariuszy.

Zasadniczym celem badania było rozpoznanie źródeł agresji funkcjonariuszy, w celu wprowadzenia działań pozwalających na ich osłabienie lub wyeliminowanie. Takie podejście wymagało ustalenia na jakim poziomie agresja w formacji w ogóle występuje oraz

² Charakter i zakres potencjalnych zagrożeń w aspekcie stosowania przez funkcjonariuszy Policji przemocy fizycznej podczas pełnia służby na podstawie danych za 2014 rok, KGP, 2015.



określenia relacji przyczynowo-skutkowych pomiędzy niepożądanymi zachowaniami policjantów a innymi zjawiskami, aby było możliwe oddziaływanie na te zachowania policjantów poprzez eliminację lub osłabienie ich przyczyn. Każda ze znanych psychologii przyczyn agresji była więc analizowana jako mechanizm, którego działanie można zablokować.

1. **Frustracja.** Ta przyczyna agresji ma najbardziej systematyczny charakter. Agresja wynikająca z frustracji pojawia się, kiedy potrzeby lub dążenia nie mogą być zaspokojone w ramach dostępnych warunków i środków działania. Hamowanie tak powstającej agresji jest więc możliwe przez modyfikację oczekiwań, zwiększenie odporności na depryzację lub stworzenie lepszych warunków realizacji dążeń. W tym obszarze działania celem jest zatem określenie nie zrealizowanych dążeń oraz wskazanie przyczyn dla których nie są realizowane, następnie ocena tych przyczyn pod kątem realności ich usunięcia, a wreszcie decyzja, które ze źródeł frustracji można usuwać, a na które zwiększać tolerancję.
2. **Instykt.** Warunkiem pojawiania się instyktowych reakcji agresywnych jest stan zagrożenia, którego nie udaje się usunąć dostępnymi środkami. Mechanizm tak powstającej agresji wydaje się prosty – skłonność do agresji narasta wraz ze spadkiem poczucia bezpieczeństwa. W wypadku funkcjonariuszy Policji wystawienie się na zagrożenie jest jednak nieodłącznym elementem pracy, zatem kierunkiem przeciwdziałania może być podnoszenie tolerancji na poczucie zagrożenia, ale także eliminowanie zagrożeń nie koniecznych do wykonania obowiązków.
3. **Wyuczenie.** To źródło agresji wymaga funkcjonowania w środowisku, w którym niepożądane zachowania lub akceptacja dla nich są elementem rutyny. Agresja lub akceptacja dla niej jest zatem zjawiskiem narastającym w miarę przebywania w danym środowisku, a jej przekazywanie opiera się na mechanizmach uczenia (naśladowania). W wypadku Policji wiek i staż są ze sobą ściśle związane – zdecydowana większość funkcjonariuszy wchodzi do formacji niedługo po zakończeniu edukacji. W takim wypadku przeciwdziałanie agresji polegałoby na ograniczeniu procesu przekazywania wzorców pomiędzy pokoleniami.

W ramach poszukiwania źródeł frustracji dokonana została analiza motywacji do pracy i oczekiwań policjantów wobec siebie oraz przeszkód i ograniczeń jakim ulega ich realizacja.



Określenie znaczenia poczucia zagrożenia było analizowane na podstawie czynników ryzyka oddziałujących na policjantów, wsparcia jakie otrzymują ze strony społeczeństwa i formacji oraz ich poczucia pewności podczas interwencji.

Dla rozpoznania istnienia i ewentualnego oddziaływania mechanizmów uczenia się dokonano analizy zmian w postawie wobec służby i zachowań agresywnych w miarę nabywania przez policjantów doświadczenia zawodowego.

Struktura poniższego raportu ma charakter syntetyczny – nie opiera się na cząstkowej analizie poszczególnych elementów badania, ale na ich syntetycznym i porównawczym ujęciu. Tematyka raportu dotyczy głównych problemów i zagadnień związanych z hipotezami badawczymi i ich weryfikacją w trakcie trwania procesu badawczego. Taki układ raportu pozwala w pełni zrozumieć istotę analizowanego problemu oraz jego obszary, które finalnie zostały w toku badania potwierdzone, jako mające największy wpływ na analizowane zjawisko.

2. Charakterystyka agresji w Policji, określenie rodzajów i przyczyn agresji, jakim podlega podczas służby w Policji

2.1. Charakterystyka źródeł i form agresji w pracy funkcjonariuszy Policji

2.1.1. Charakter pracy w Policji jako tło sytuacji i zachowań rodzących ryzyko agresji

Jednym z głównych obiektów zainteresowania wszystkich badaczy zaangażowanych w projekt było rozpoznanie i zrozumienie relacji motywacji i postaw policjantów w kontekście warunków i możliwości działania, jakimi dysponują. Relację tą z założenia traktowano jako potencjalnie kluczowy zespół uwarunkowań dla zachowań o cechach agresji. Z tego względu odtworzenie specyfiki pracy w formacji w sposób możliwie prosty, a zarazem wierny rzeczywistości było jednym z priorytetów badania. Dla odtworzenia specyfiki sytuacji zawodowej i emocjonalnej funkcjonariuszy użyto modelu opartego o następujące elementy:

- Postawa wobec pracy, na którą składa się geniza i motywy pracy w Policji oraz oczekiwania wobec siebie w roli policjanta, na tle wewnętrznego wzorca postaw i zachowań. Innymi słowy analizie poddano powody dla których policjanci zostawali policjantami oraz ich wyobrażenie o tym, jak powinni pełnić służbę.
- Wymagania jakie stawia praca w Policji, czyli czynniki psychicznego obciążenia, które oddziałują na policjantów już w trakcie pełnienia służby i modelują możliwość realizacji wcześniejszych wyobrażeń oraz obecnych oczekiwań wobec siebie.
- Zmiany w formacji wpływające na możliwości realizacji wcześniejszych oczekiwań wobec siebie i służby, potencjalnie zarówno pozytywnie, jak i negatywnie.
- Bieżące trudności w pracy, które ograniczają praktyczne możliwości osiągnięcia celów oraz realizacji wartości i wyobrażeń.

Dalsza analiza zmierza do określenia, jak splot motywacji i dążeń skonfrontowany z rzeczywistością służby i społecznym odbiorem faktu pracy w Policji tworzy ewentualne frustracje.



2.1.1.1. *Geneza i motywy pracy w Policji oraz oczekiwania wobec siebie w roli policjanta*

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów wyróżniono 2 rodzaje motywacji stojących za podjęciem pracy w Policji: poszukiwanie spełnienia obowiązku oraz poszukiwanie pewności zatrudnienia.

Poczucie obowiązku to motywacja, która stawia w centrum dwie kategorie myślenia: służbę oraz wartość dla społeczeństwa.

- SŁUŻBA – aktywne działanie na rzecz praworządności i troska o innych, pomoc potrzebującym.
- WARTOŚĆ SPOŁECZNA – zapewnienie prawidłowego funkcjonowania społeczności przez upowszechnianie przestrzegania zasad, troska o ład społeczny.

Funkcjonariusze odwołujący się takiej motywacji deklarują jednocześnie, że od zawsze chcieli pracować w Policji – jako dzieci przyjmowali role policjantów w zabawach, zawsze uważali policjantów za kogoś wyjątkowego i godnego szacunku. Dla tych policjantów najważniejsze w wykonywaniu obowiązków jest realizowanie modelu postawy i zachowania ukształtowanego jeszcze przed rozpoczęciem służby.

Pewność zatrudnienia to motywacja, która powoduje, że dla tych policjantów najważniejsze stają się:

- PRACA – dobre wykonywanie zadań, które są zawodem, stabilność zatrudnienia, pewne warunki pracy.
- BEZPIECZEŃSTWO SOCJALNE – stabilność zatrudnienia oraz praca, która ze względu na społeczną użyteczność będzie zawsze potrzebna, zatem małe jest ryzyko jej utraty.

Funkcjonariusze, którzy zdecydowali się na podjęcie pracy w Policji ze względu na osobiste interesy związane ze stabilnością zatrudnienia zazwyczaj nie widzieli siebie wcześniej w roli policjantów, nie mieli policyjnych tradycji w rodzinie i nie postrzegali wcześniej Policji w kategoriach etosu.

Przeprowadzone badania jakościowe pozwalają sądzić, że motywacje związane z poczuciem obowiązku i etosem pracy policyjnej są silniejsze wśród funkcjonariuszy z dłuższym stażem pracy oraz funkcjonariuszy pionu kryminalnego, co jest w pewnym

stopniu powiązane, gdyż służbę w pionie kryminalnym poprzedza jakiś okres służby w pionie prewencji, a to powoduje że średnia wieku w pionie kryminalnym jest wyższa. Postawy takie były jednak także częstsze wśród starszych wiekiem (powyżej 35 lat) funkcjonariuszy pionu prewencji.

Dla młodszych funkcjonariuszy, szczególnie poniżej trzydziestego roku życia, którzy nierzadko mają w swoim dorobku zawodowym doświadczenie w innych branżach (choćby pracując dorywczo jako studenci), praca w Policji jest przede wszystkim zawodem, a nie służbą.

Motywacja do pracy jest podstawą kształtowania się modelu roli zawodowej i społecznej, a ten model roli określa oczekiwania, co do własnego postępowania oraz kształtowania relacji z otoczeniem. Badani policjanci podczas wywiadów indywidualnych charakteryzowali swoją rolę i sens pracy policjanta poprzez odniesienia do dwóch dominujących wymiarów:

- Praca-ja vs. służba-inni
- Przepisy vs. rezultat

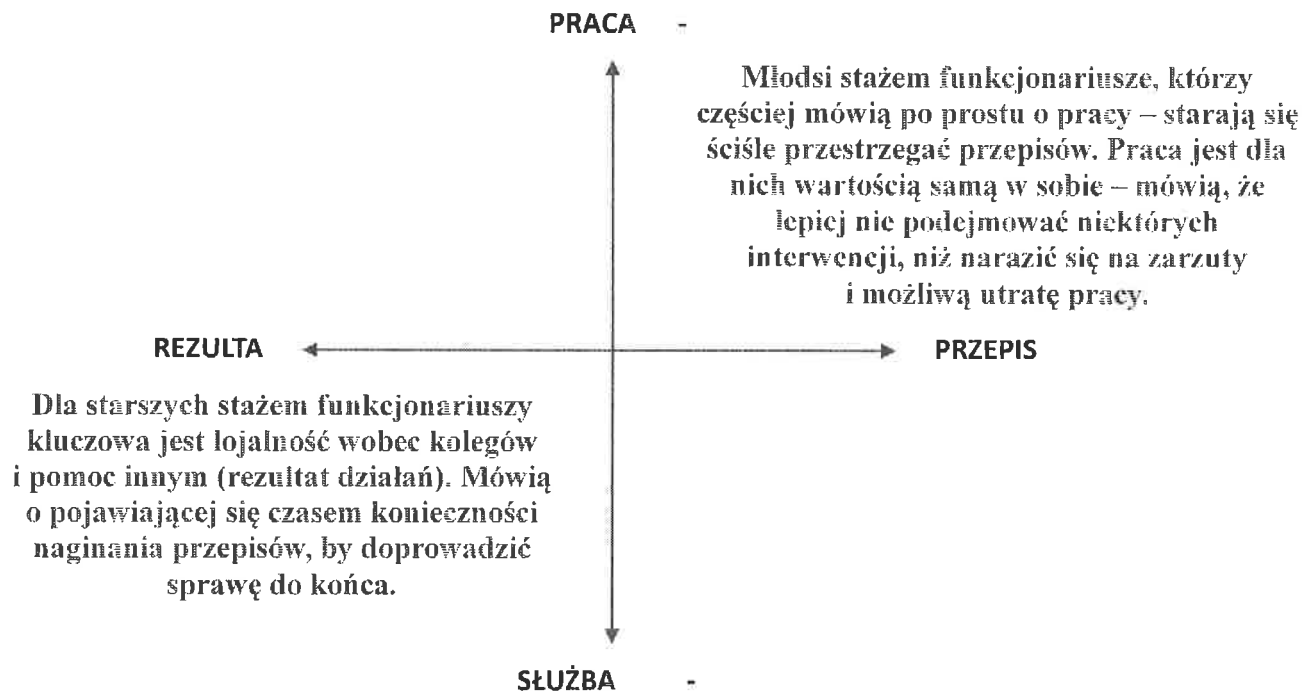
Wymiar „praca-ja vs. służba-inni” jest silnie powiązany z motywacją do podjęcia zawodu policjanta. Funkcjonariusze, którzy na tym wymiarze są po stronie bieguna „praca-ja” myślą o swojej roli w Policji głównie przez pryzmat wykonywania własnych zadań. Funkcjonariusze bliscy biegunowi „służba-inni” podejmują systematycznie moralną ocenę swojej pracy z perspektywy jej wartości społecznej.

Wymiar „przepisy vs. rezultat” dotyczy miary, jaka stosują funkcjonariusze do oceny słuszności swojego działania. Policjanci, których postawa jest bliska bieguna „przepisy” działają przede wszystkim zgodnie z regulacjami prawnymi, których przestrzeganie traktują jako równoważne ze słusznością działania. Są w związku z tym mniej wrażliwi na długoterminowe skutki swojego działania, troskę o nie pozostawiając prawodawcy lub w ogóle nie podejmując jej. Tymczasem ci, których postawa znajduje się po stronie bieguna „rezultat” to osoby, dla których przepisy stanowią silną ramę, ale mogą być stosowane z poziomu ducha prawa, a nie tylko litery. Dla tych funkcjonariuszy ważne jest, co w ostatecznym efekcie przyniesie ich praca.



Oba omówione wymiary są ze sobą powiązane i tworzą matrycę, w której można umieścić dwa dominujące sensory bycia policjantem zidentyfikowane w badaniu. Prezentuje to poniższy schemat.

Schemat 1 Rozumienie sensu bycia policjantem



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania IDI

Motywacje do pracy w Policji i rozumienie swojej roli to grunt, na którym powstają oczekiwania wobec siebie w roli policjanta. Badani funkcjonariusze określali spójnie, jak wyobrażają sobie „dobrego policjanta”, czyli policjanta którego cechy i sposób działania realizują model do którego sami dążą. Wypowiedzi uzyskane w wywiadach pozwalają określić następujące cechy dobrego policjanta, które układają się w dwie grupy:

Pierwsza grupa to cechy związane z pozytywnym odbiorem społecznym:

- ✓ **Uczciwość** – kierowanie się uczciwością, transparentność działań.
- ✓ **Rzetelność** – sumienne wykonywanie obowiązków.
- ✓ **Otwartość** – otwartość na kontakty z ludźmi oraz ich problemy (rozumienie ludzi).

Te cechy były określane jako podstawowe cechy funkcjonariusza Policji, z którymi powinien przyjść do formacji.

Druga grupa to cechy odpowiadające za skuteczność policjanta w działaniu, czyli dobre wypełnienie swojej roli.



- ✓ **Umiejętność budowania relacji** – umiejętność rozmowy z ludźmi, budowania sytuacji, w których możliwe jest zaufanie policjantowi i podporządkowanie się mu.
- ✓ **Stanowczość** – kategoryczne podejmowanie decyzji
- ✓ **Zdecydowanie** – styl działania manifestujący bycie pewnym swoich umiejętności i możliwości ich wykorzystania.

Są to cechy związane z umiejętnością budowania przewagi w sytuacji kontaktu z osobami spoza formacji. W zestawie tych cech pojawiają się elementy związane z koniecznością bycia silniejszym – a więc związane z siłą (słowną, czy fizyczną).

Specyfika wymienionych wyżej oczekiwań policjantów wobec samych siebie wydaje się jednym z kluczowych ustaleń badania.

Po pierwsze, dla policjantów skuteczność jest równie ważna jak szlachetność. Nie akceptują takiego obrazu policjanta, który nie stoi po stronie szeroko rozumianego dobra, ale także odrzucają obraz funkcjonariusza niezdolnego do osiągnięcia swoich celów.

Po drugie respondenci określili cechy kluczowe dla osiągnięcia celów jako umiejętność budowania przez funkcjonariusza psychicznej przewagi oraz kontroli nad innymi osobami, dzięki której jest w stanie skutecznie działać.

Można zatem podsumować, że „dobry policjant” to taki, który działa w interesie społecznym i działa skutecznie.

2.1.1.2. Pozytywne i negatywne uwarunkowania pracy policjantów jako tło skłonności do zachowań agresywnych.

Realizowane przez funkcjonariuszy wartości i oczekiwania wobec siebie samych są poddawane weryfikacji przez praktykę służby. Ma ona zarówno jasne, jak i ciemne strony. Policjanci wykonując swoje zadania stopniowo przekonują się, na czym polega dla nich wartość pracy w Policji i co w tej pracy daje im satysfakcję. Można na tej podstawie także stwierdzić, które z motywacji znajdują odzwierciedlenie w pozytywnych aspektach służby, zatem nie są najprawdopodobniej źródłem frustracji groźnych z punktu widzenia skłonności do zachowań agresywnych.



2.1.1.2.1. Źródła satysfakcji z pracy w Policji

Schemat 2 Elementy lubiane w pracy policjanta

Elementy specyfiki pracy, które cenią funkcjonariusze
<ul style="list-style-type: none">• Brak monotonii (różnorodność interwencji)• Silne emocje (adrenalina)• Swoboda działania w pracy operacyjnej (możliwość działania według „swojego instynktu”)• Pomoc ludziom potrzebującym pomocy• Poczucie misji i zasadności swojej pracy - stanie na straży prawa• Relacje ze współpracownikami (partnerami) oparte na zaufaniu• Poczucie solidarności (choć starsi stażem funkcjonariusze mówią o zaniku poczucia solidarności)• Wsparcie bezpośrednich przełożonych (szczególnie w pionie kryminalnym)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania IDI

Wskazywane źródła satysfakcji z pracy dotyczą motywacji wewnętrznych – wypełnienia ważnej roli, poczucia wartości, silnych relacji w zespołach, dla których jest się ważnym elementem.

2.1.1.2.2. Źródła braku satysfakcji z pracy w Policji i trudności, jakie stwarza specyfika służby

Trudności w pracy w Policji wiążą się z wewnętrznymi uwarunkowaniami pracy w formacji. Dotyczą głównie zasad panujących w Policji, jako instytucji hierarchicznej. Pojawiają się także problemy związane z łączeniem życia zawodowego i życia prywatnego.

Schemat 3 Elementy nie lubiane w Policji

Elementy nie lubiane
<ul style="list-style-type: none">• Hierarchiczność instytucji Policji – konieczność wypełnienia wszystkich rozkazów przełożonych• Szklany sufit – ograniczone możliwości awansu• Praca pod statystyki• Słabe zaplecze techniczne• Negatywny odbiór społeczny (wcześniejsze emerytury, niezrozumienie charakteru pracy)• Trudność w pracy z prokuraturą („gramy w tej samej drużynie, ale do innych bramek”)• Duża rotacja współpracowników – trudności w budowaniu relacji• Praca kosztem życia prywatnego

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania IDI

Nie tylko wywiady indywidualne, ale także prowadzone obserwacje, ze względu na bliski i dość długotrwały kontakt z funkcjonariuszami, które były okazją do prowadzenia



wywiadów swobodnych, stanowią źródła wiedzy o negatywnych aspektach pracy funkcjonariuszy. Wymieniają oni następujące trudności:

- Praca w stresie związanym z wykonywanymi czynnościami i zadaniami.
- Praca w stresie związana z niechęcią i pewnego rodzaju ostracyzmem ze strony społeczeństwa (przeciętny obywatel nie rozumie złożonego charakteru pracy funkcjonariuszy Policji i faktu, że funkcjonują różne kategorie służb, które nie muszą mieć wspólnych kompetencji, niechęć związana z możliwością przejścia na wcześniejszą emeryturę).
- Trudne warunki pracy – braki w materiałach i sprzętach biurowych, przestarzałe miejsca pracy, trudna dostępność szkoleń, braki w sprzęcie niezbędnym do służby (np. samochody).
- Niskie zarobki, trudności w osiągnięciu awansu, przekraczanie czasu pracy.
- Obecność w szeregach Policji osób, które nie mają predyspozycji do tego rodzaju pracy.
- Odbiór społeczny wykonywanych przez funkcjonariuszy obowiązków – wyśmiewanie, nagrywanie.

Trudności identyfikowane bezpośrednio przez funkcjonariuszy dotyczą dwóch płaszczyzn – odbioru społecznego ich służby oraz warunków pracy. Są powodami osobistych frustracji, które mogą się przekładać na sytuacje przekraczania dopuszczalnych metod i technik pracy.

Badanie trudności jakie towarzyszą policjantom w ich pracy w formacji zostały również zweryfikowane podczas badania ilościowego CAWI. Rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące wspomnianych trudności prezentuje tabela poniżej.

Tabela 2 Trudności w pracy policjanta – Pytanie (34 – I fala i 17 II fala) kwestionariusza: „W jakim stopniu są dla Pani/Pana uciążliwe następujące trudności w pracy?” (N=1151 – I fala i N=1621 – II fala)

Trudności w pracy	*% wskazań w dużym i bardzo dużym stopniu – I fala	*% wskazań w dużym i bardzo dużym stopniu – II fala
Praca pod statystykę	62%	60%
Niskie zarobki	59%	63%
Nadmiar formalności	58%	52%
Nadmiar pracy papierkowej	56%	46%
Braki w sprzęcie i wyposażeniu operacyjnym	53%	52%
Niejasność i częste zmiany przepisów i procedur	50%	47%



Trudności w pracy	*% wskazań w dużym i bardzo dużym stopniu – I fala	*% wskazań w dużym i bardzo dużym stopniu – II fala
Skrępowanie działania policjanta przepisami	45%	47%
Małe możliwości awansu	44%	55%
Brak docenienia ze strony przełożonych	43%	49%
Słaba dostępność specjalistycznych szkoleń	42%	49%
Braki w podstawowym wyposażeniu biurowym	42%	41%
Brak wsparcia ze strony przełożonych	41%	44%
Poczucie bezsilności wobec procedur i formalności	41%	40%
Nieprzewidywalność czasu pracy	38%	38%
Konflikty życia zawodowego z rodzinnym, brak czasu dla rodziny	37%	40%
Obawa przed postępowaniem dyscyplinarnym	37%	38%
Niski autorytet społeczny roli policjanta	36%	41%
Brak docenienia ze strony społeczeństwa	34%	38%
Społeczne niezrozumienie specjalizacji i różnic zadań w ramach Policji	34%	37%
Świadomość, że nie mogą w krótkim czasie liczyć na wsparcie	27%	28%
Niski poziom wykształcenia prawnego	26%	31%
Trudna potwierdzalność zarzutów na poziomie prokuratorskim	26%	26%
Strach o własne życie i zdrowie	25%	28%
Niemожność wykorzystania wiedzy operacyjnej do doprowadzenia do zatrzymania i skazania przestępców	25%	27%
Drastyczność czynu, który popełniła osoba wobec której policjant prowadzi czynności	22%	21%
Chęć ochrony godności munduru wobec obraźliwego zachowania osób, wobec których policjant prowadzi czynności	20%	23%
Konflikty z przełożonymi i współpracownikami	19%	22%
Strach przed zabiciem kogoś	19%	21%
Konieczność tłumienia własnych emocji	17%	16%
Poczucie niskiego poziomu wykształcenia fizycznego	16%	18%
Narażenie na drastyczne widoki	16%	17%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I i II fali

Biorąc pod uwagę dane z powyższej tabeli należy stwierdzić, iż głównymi trudnościami z jakimi borykają się funkcjonariusze Policji to:

- *61% - Praca pod statystykę
- *61% - Niskie zarobki
- *55% - Nadmiar formalności
- *52,5% - Braki w sprzęcie i wyposażeniu operacyjnym
- *51% - Nadmiar pracy papierkowej



- *49,5% - Małe możliwości awansu
- *48,5% - Niejasność i częste zmiany przepisów i procedur
- *46% - Skrępowanie działania policjanta przepisami
- *46% - Brak docenienia ze strony przełożonych
- *45,4% - Słaba dostępność specjalistycznych szkoleń

**uśrednione wyniki z fali I i II*

Stwierdzone w badaniu trudności w pracy pokrywają się w dużym stopniu z czynnikami frustracji ustalonymi w badaniu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Policji:

- 63,1% - zbyt duża biurokracja.
- 51,6% - praca „pod statystykę” (56,8% mężczyzn, i tylko 28,4% kobiet)
- 45,4% – brak wiary w możliwość odniesienia sukcesu zawodowego w tej formacji
- 33,4% - niesprawiedliwe traktowanie
- 30,6% - ciągłe zmiany organizacyjne i zły system szkolenia
- 29% - zbyt krótki czas pozostawiony na wykonanie niektórych zadań
- 26,9% - złe warunki związane ze sprzętem i wyposażeniem
- 23% - brak możliwości awansu
- 19,3% - nadmierne obciążenie pracą

Można zauważyć, że w stosunku do wcześniejszego badania wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Policji, wzrosły odsetki wskazań dotyczące możliwości awansu i braków sprzętowych. Policjantów frustruje obecnie także brak wyraźnych perspektyw sukcesu. Policja jest trudnym środowiskiem pracy, ale policjantom nie zależy na karierze czy łatwej pracy, a raczej na efektach.

Warto również przeanalizować główne trudności w pracy pod względem rodzaju służby, stażu zawodowego oraz stanowiska służbowego. Zestawienie tych wyników prezentuje tabela poniżej.

Tabela 3 Trudności w pracy policjanta w podziale na rodzaj służby, staż zawodowy oraz pozycję służbową (N=1151 – I fala i N=1621 – II fala)

Trudności w pracy			% wskazań w dużym i bardzo dużym stopniu
Nadmiar pracy papierkowej			
Fala I	Śłużba	Śłużba prewencyjna	51%
		Śłużba kryminalna lub śledcza	67%



Trudności w pracy			% wskazań w dużym i bardzo dużym stopniu
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	43%
		Służba kryminalna lub śledcza	64%
Fala I	Staż zawodowy	do 5 lat	42%
		6-10 lat	54%
		11-20 lat	61%
		21 lat i więcej	62%
Fala II	Staż zawodowy	do 5 lat	37%
		6-10 lat	50%
		11-20 lat	53%
		21 lat i więcej	48%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	66%
		Stanowiska wykonawcze	53%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	60%
		Stanowiska wykonawcze	44%
Nadmiar formalności			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	54%
		Służba kryminalna lub śledcza	68%
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	49%
		Służba kryminalna lub śledcza	64%
Fala I	Staż zawodowy	do 5 lat	50%
		6-10 lat	56%
		11-20 lat	62%
		21 lat i więcej	62%
Fala II	Staż zawodowy	do 5 lat	46%
		6-10 lat	53%
		11-20 lat	57%
		21 lat i więcej	53%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	65%
		Stanowiska wykonawcze	56%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	62%
		Stanowiska wykonawcze	50%
Braki w sprzęcie i wyposażeniu operacyjnym			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	51%
		Służba kryminalna lub śledcza	58%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	49%
		Służba kryminalna lub śledcza	64%
Fala I	Staż zawodowy	do 5 lat	49%
		6-10 lat	58%
		11-20 lat	55%
		21 lat i więcej	49%
Fala II	Staż zawodowy	do 5 lat	51%
		6-10 lat	58%
		11-20 lat	51%
		21 lat i więcej	48%



Trudności w pracy			% wskazań w dużym i bardzo dużym stopniu
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	57%
		Stanowiska wykonawcze	52%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	56%
		Stanowiska wykonawcze	51%
Małe możliwości awansu			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	44%
		Służba kryminalna lub śledcza	45%
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	57%
		Służba kryminalna lub śledcza	45%
Fala I	Staż zawodowy	do 5 lat	49%
		6-10 lat	52%
		11-20 lat	41%
		21 lat i więcej	38%
Fala II	Staż zawodowy	do 5 lat	56%
		6-10 lat	62%
		11-20 lat	57%
		21 lat i więcej	46%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	31%
		Stanowiska wykonawcze	48%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	43%
		Stanowiska wykonawcze	57%
Praca pod statystykę			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	61%
		Służba kryminalna lub śledcza	65%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	60%
		Służba kryminalna lub śledcza	61%
Fala I	Staż zawodowy	do 5 lat	60%
		6-10 lat	64%
		11-20 lat	66%
		21 lat i więcej	57%
Fala II	Staż zawodowy	do 5 lat	59%
		6-10 lat	66%
		11-20 lat	61%
		21 lat i więcej	55%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	68%
		Stanowiska wykonawcze	60%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	55%
		Stanowiska wykonawcze	61%
Niskie zarobki			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	59%
		Służba kryminalna lub śledcza	57%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	63%
		Służba kryminalna lub śledcza	61%
Fala I	Staż zawodowy	do 5 lat	60%



Trudności w pracy			% wskazań w dużym i bardzo dużym stopniu
		6-10 lat	62%
		11-20 lat	59%
		21 lat i więcej	54%
Fala II	Staż zawodowy	do 5 lat	60%
		6-10 lat	69%
		11-20 lat	65%
		21 lat i więcej	58%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	55%
		Stanowiska wykonawcze	60%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	56%
		Stanowiska wykonawcze	64%
Skrępowanie działania policjanta przepisami			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	44%
		Służba kryminalna lub śledcza	47%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	47%
		Służba kryminalna lub śledcza	46%
Fala I	Staż zawodowy	do 5 lat	42%
		6-10 lat	44%
		11-20 lat	45%
		21 lat i więcej	49%
Fala II	Staż zawodowy	do 5 lat	46%
		6-10 lat	52%
		11-20 lat	47%
		21 lat i więcej	42%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	51%
		Stanowiska wykonawcze	43%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	48%
		Stanowiska wykonawcze	46%
Braki w podstawowym wyposażeniu biurowym			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	41%
		Służba kryminalna lub śledcza	46%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	40%
		Służba kryminalna lub śledcza	48%
Fala I	Staż zawodowy	do 5 lat	33%
		6-10 lat	45%
		11-20 lat	45%
		21 lat i więcej	43%
Fala II	Staż zawodowy	do 5 lat	38%
		6-10 lat	44%
		11-20 lat	43%
		21 lat i więcej	40%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	50%
		Stanowiska wykonawcze	40%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	43%



Trudności w pracy			% wskazań w dużym i bardzo dużym stopniu
		Stanowiska wykonawcze	40%
Niejasność i częste zmiany przepisów i procedur			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	46%
		Służba kryminalna lub śledcza	61%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	44%
		Służba kryminalna lub śledcza	61%
Fala I	Staż zawodowy	do 5 lat	40%
		6-10 lat	53%
		11-20 lat	53%
		21 lat i więcej	53%
Fala II	Staż zawodowy	do 5 lat	41%
		6-10 lat	53%
		11-20 lat	48%
		21 lat i więcej	51%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	56%
		Stanowiska wykonawcze	49%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	56%
		Stanowiska wykonawcze	46%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I i II fali

Procent wskazań na konkretne trudności w codziennej pracy funkcjonariuszy wskazuje, że w większości przypadków ponad połowa badanych ma problem z tego typu uciążliwościami. Nie można także zapomnieć o społecznym odbiorze pracy policjantów – często są stygmatyzowani ze względu na panujące w społeczeństwie stereotypy odnoszące się do ich pracy. Wewnętrzne i zewnętrzne trudności sprawiają, że funkcjonariusze są prawie cały czas pod presją czasu, obowiązków i opinii publicznej (która zdecydowanie chętniej w ich opinii zajmuje się negatywnymi zjawiskami w ramach pracy Policji). Wszystkie te czynniki mają wpływ na to, że w sytuacji kontaktów z osobami spoza Policji, funkcjonariusz jest na gorszej pozycji – trudno mu wyegzekwować pożądane działania, gdyż jest ograniczany formalnie (wewnętrznie) i zewnętrznie (przez odbiór społeczny).

2.1.2. Sytuacje stresowe i poczucie zagrożenia w kontakcie z osobami spoza Policji jako czynnik pojawiania się nadmiernej agresji

Analiza mechanizmów o charakterze działania instynktu jako źródeł zachowań agresywnych policjantów wymaga rozpoznania charakteru i skali czynników strasu i zagrożenia, jakie na nich oddziałują.



2.1.2.1. *Stres w pracy policjantów*

Ogińska Bulik³ (2007) wyodrębniła 7 głównych stresorów mających wpływ na policjanta:

- Związane ze sposobem wykonywania pracy: zmianowość pracy, ryzyko utraty życia lub zdrowia, nadmiar pracy papierkowej, ograniczenia organizacyjne, brak zasobów.
- Związane z relacjami interpersonalnymi w pracy: konflikty z przełożonymi, współpracownikami i podwładnymi, brak wsparcia społecznego w pracy.
- Obowiązujący system prawny: długotrwałe procesy sądowe, oczekiwanie na wyroki, niesprawiedliwe wyroki.
- Oczekiwania społeczne: stereotypowe przekonania oraz oczekiwania społeczne względem pracy policjanta, kształtowanie stereotypowego wizerunku policjanta w mediach.
- Związane z równoczesnym funkcjonowaniem w organizacji i poza nią: konflikt praca - rodzina i rodzina – praca.
- Związane w przebiegu pracy zawodowej: małe możliwości awansu, brak szkoleń, brak nagród, niepewność zatrudnienia, wykonywanie pracy niezgodnej z kwalifikacjami.
- Związane z pełnieniem ról organizacyjnych: nadmierna zależność od przełożonych, brak kontroli w pracy, brak uprawnień decyzyjnych, nadmierne, niejednoznaczne lub sprzeczne oczekiwania i wymagania ze strony przełożonych.
- Czynniki obniżające poczucie bezpieczeństwa – brak stabilności, duże zagrożenie konsekwencjami błędów. Czynniki sprzyjające frustracji – duży wysiłek nie daje pożądanego efektów ani na polu zawodowym, ani społecznym. Czynniki obniżające poczucie bezpieczeństwa – brak stabilności zatrudnienia, duża zależność od przełożonych.

Wszystkie te czynniki stresu oddziałują na policjantów niemal nieustannie podczas pełnienia służby. Można zatem uznać że wszystkie działania prowadzone wobec osób spoza formacji są w pewnym stopniu obciążone oddziaływaniem tych czynników stresogennych. Jednocześnie kontakty z osobami spoza Policji są dla dużej części badanych nieodzownym elementem codziennej pracy.

³ Nina Ogińska-Bulik, *Stres zawodowy u policjantów. Źródła, konsekwencje, zapobieganie*, Łódź, 2007;



Badanie objęło funkcjonariuszy wykonujących codziennie łącznie tysiące interwencji. Ich doświadczenia z agresywnymi zachowaniami policjantów należy oceniać w kontekście ogromnej liczby bardzo różnych sytuacji, z którymi mają do czynienia podczas służby.

Griffin & Bernard⁴, sugerują, że sytuacje stresowe prowadzą do błędnego interpretowania bodźców jako zagrażających, a w konsekwencji do agresywnych zachowań. Wyjaśniają oni również nadmierne używanie siły używając teorii złość - agresja, sugerującej, że policjanci „doświadczają chronicznego pobudzenia/napięcia fizjologicznego (towarzyszącego im podobnie jak stres), dzięki czemu łatwiej zauważają sytuacje zagrażające i odpowiadają na zagrożenia bardziej agresywnie w porównaniu do innych ludzi”. Według tych autorów, takie zachowanie jest konsekwencją izolacji społecznej i wynikającego z tego doświadczania stresu (ten może prowadzić do wypalenia), odczucia ryzyka i potencjalnego zagrożenia przez policjantów.

Stres wzmacnia możliwość występowania agresji. Funkcjonariusze Policji działają w permanentnym stresie, co przekłada się na częstsze poczucie zagrożenia i interpretowanie zjawisk, jako agresywnych, a w efekcie – na pojawianie się odpowiedzi na te zjawiska, czasem jako formy nieuzasadnionej agresji.

2.1.2.2. Kontakt z osobami spoza Policji, jego specyfika i wpływ na poziom strasu

Podczas badania ilościowego CAWI pytano respondentów o częstość ich kontaktu z osobami spoza formacji oraz ilość takich kontaktów w podziale na rodzaj wykonywanych interwencji. Rozkład odpowiedzi na te pytania zaprezentowano w poniższych tabelach.

Tabela 4 Pytanie 2 kwestionariusza: *Jak często ma Pani/Pan, w związku z wykonywanymi obowiązkami, kontakt z osobami spoza Policji?* (N=1151)

Codziennie	59,0%
5-6 dni w tygodniu	15,7%
3-4 dni w tygodniu	12,1%
1-2 dni w tygodniu	5,0%
Rzadziej niż raz w tygodniu	2,9%
Rzadziej niż raz na dwa tygodnie	5,3%

86,8% badanych funkcjonariuszy ma kontakt z osobami spoza Policji przynajmniej kilka razy w tygodniu.

⁴ Bernard T.J., Griffin S.P., *Angry Aggression Among Police Officers*[źródło: http://www.researchgate.net/publication/258179903_Angry_Aggression_Among_Police_Officers]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Tabela 5 Pytanie 4 kwestionariusza: Jak często bierze Pani/Pan udział w interwencjach następującego rodzaju? (N=1151)

	Doraźna interwencja w reakcji na zaobserwowaną sytuację	Interwencja na podstawie zgłoszenia	Planowana interwencja
Kilka razy dziennie	26,93%	28,93%	8,43%
Mniej więcej raz dziennie	11,38%	12,34%	9,38%
4-5 razy w tygodniu	7,04%	7,73%	6,26%
2-3 razy w tygodniu	7,30%	7,56%	9,30%
Raz w tygodniu	6,69%	5,47%	10,69%
Raz na dwa tygodnie	4,00%	3,04%	6,60%
Raz na miesiąc	7,04%	5,39%	9,90%
Rzadziej niż raz na miesiąc	11,29%	8,86%	13,80%
Wcale	18,33%	20,68%	25,63%

Okolo 40% badanych funkcjonariuszy przynajmniej raz dziennie prowadzi doraźne interwencje.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Wszyscy badani mieli częste kontakty z osobami spoza Policji. Ze względu na charakter działań, kontakty różniły się w pionie prewencji i pionie kryminalnym:

Schemat 4 Charakter kontaktu z osobami spoza Policji w podziale na rodzaj służby

Pion prewencji	Pion kryminalny
<ul style="list-style-type: none"> • Częściej pojawiają się nieplanowane działania – reakcje na zaobserwowaną sytuację. • Mała wiedza o zatrzymywanych osobach – z racji nieplanowanych interwencji, wiedza o osobach względem których podejmuje się działania jest niska. • Osoby względem, których podejmuje się interwencje są częściej zupełnie zaskoczone działaniami funkcjonariuszy. • WIĘKSZA NIEPEWNOŚĆ FUNKCJONARIUSZA I OSOBY SPOZA POLICJI 	<ul style="list-style-type: none"> • Częściej działania mają charakter planowany – związany z pracą operacyjną, czy realizacją poleceń przełożonych. • Większa wiedza o zatrzymywanych osobach – z racji działań operacyjnych wiedza o osobach względem których podejmuje się interwencje jest wyższa. • Osoby względem których podejmuje się interwencje częściej miały już kontakt z tego rodzaju działaniami. • MNIEJSZA NIEPEWNOŚĆ, ALE CZĘŚCIEJ TRUDNIEJSZE DZIAŁANIA

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania I DI

Do zbadania specyfiki kontaktu Policji z osobami spoza formacji oraz jego wpływ na poziom stresu w pracy funkcjonariuszy istotna była weryfikacja **relacji funkcjonariusz – obywatel**. W wywiadach przeprowadzonych podczas obserwacji funkcjonariusze silnie podkreślają, że relacja funkcjonariusz – obywatel nie jest symetryczna, co obrazuje poniższa tabela.



Tabela 6 Relacja funkcjonariusz - obywatel

FUNKCJONARIUSZ	OBYWATEL
<ul style="list-style-type: none">• MA OBOWIĄZKI – obywatele zwracają uwagę głównie na obowiązki funkcjonariuszy, bardzo chętnie wchodzą w rolę „specjalistów od wszystkiego” – starając się kontrolować pracę i interwencję funkcjonariuszy.• NIE MA KREDYTU ZAUFANIA, DAJĄCEGO MU DODATKOWE PRAWA – większość zachowań funkcjonariuszy z dozwolonego katalogu metod i technik pracy jest przez obywateli odbierana negatywnie, jako przekraczanie obowiązków (np. zatrzymanie groźnego przestępcy z użyciem siły, widziane z boku, bez wiedzy operacyjnej, którą posiadają funkcjonariusze, robi wrażenie napaści).	<ul style="list-style-type: none">• MA PRAWA – zdaniem funkcjonariuszy obywatele sam fakt kontaktu z policją odbierają w kategoriach opresji, zatem skupiają się wyłącznie na swoich prawach. W związku z tym pojawiają się trudności w egzekwowaniu nawet prostych poleceń wydawanych przez funkcjonariuszy i kwestionowanie ich uprawnień.• NIE MA OBOWIĄZKÓW – podstawowe polecenia wydawane przez funkcjonariuszy spotykają się z niechęcią, odmową wykonywania poleceń. A to właśnie polecenia są podstawową, nieagresywną formą pracy funkcjonariuszy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych obserwacji

W bezpośredniej konfrontacji funkcjonariusz ma poczucie, że ma do stracenia więcej, niż obywatel. Jednocześnie obywatele zachowują się często tak, jakby od początku kontaktu czuli się zagrożeni. Taki symetryczny brak poczucia bezpieczeństwa powoduje naturalne zaangażowanie się sytuacji trudnych, które mogą skłaniać funkcjonariuszy do nadużywania metod i technik pracy opartych o formalną czy fizyczną przewagę – to oni mają obowiązki, które muszą wykonać.

Badani funkcjonariusze deklarują również, że ich praca jest niezrozumiana, a osoby spoza Policji podchodzą do nich głównie z niechęcią.

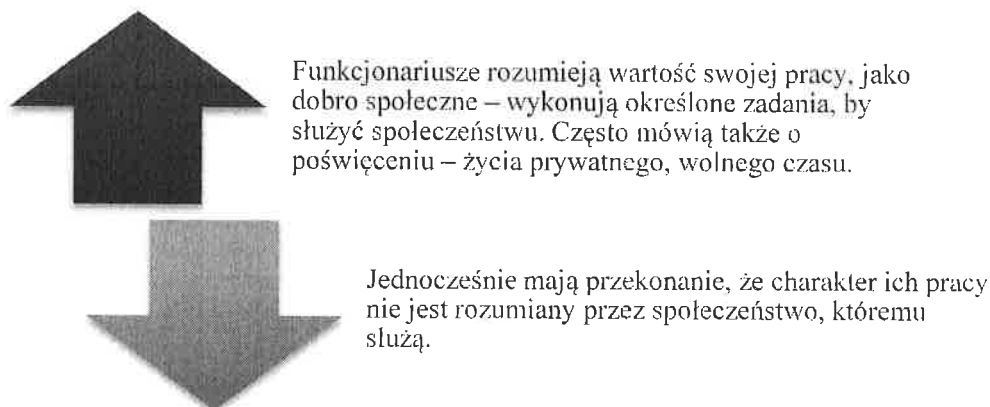
- Według funkcjonariuszy osoby spoza Policji nie rozumieją stresu, w jakim muszą funkcjonować policjanci – nie rozumieją charakteru ich działań, niebezpieczeństw, z jakimi muszą sobie radzić, trudności wewnątrz organizacji.
- Osoby spoza Policji według funkcjonariuszy nie rozumieją także mechanizmów pracy policjantów – badani twierdzą, że dynamika podejmowanych przez nich akcji jest odbierana, jako przesadna siła, czy wręcz agresja.

Zdaniem funkcjonariuszy, dla osób spoza Policji w zasadzie każda interwencja związana z koniecznością użycia siły fizycznej może być przejawem nadmiernej, czy nieuzasadnionej agresji. Wiąże się to ich zdaniem ze zbiorem stereotypów o pracy policjantów (szczególnie związanych z czasami i charakterem pracy przed transformacją ustrojową).



Wartość pracy dla funkcjonariuszy rozumiana, jako zestaw wewnętrznych obowiązków, nie jest współmierna do tego, jak widzą oni zewnętrzny odbiór charakteru ich pracy.

Schemat 5 Odbiór charakteru pracy Policji



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania IDI

Ta rozbieżność sprawia, że funkcjonariusze czują się nierozumiani. Z jednej strony mają poczucie „poświęcania się” dobru społecznemu, z drugiej strony często nie czują wdzięczności ze strony społeczeństwa, mają poczucie umniejszania ich roli. Nie czują także doceniania ze strony Policji, jako instytucji (brak systemów motywacyjnych, słaby system nagród). Silne poczucie obowiązku nie przekłada się na zewnętrzne docenienie ich pracy.

Przy badaniu relacji funkcjonariusz – obywatel zasadne jest również zweryfikowanie rodzajów reakcji osób spoza Policji na pracę funkcjonariuszy. Policjanci wyróżniają reakcje pozytywne i negatywne:

Schemat 6 Rodzaje reakcji osób spoza Policji

REAKCJE POZYTYWNE	REAKCJE NEGATYWNE
<ul style="list-style-type: none">• WDZIĘCZNOŚĆ – wdzięczność za pozytywnie załatwioną sprawę – np. znalezienie skradzionego przedmiotu, ujęcie sprawcy. Taka reakcja ma miejsce tylko ze strony poszkodowanych, nie podejrzewanych, czy winnych.• RESPEKT – reakcje ze strony osób podejrzewanych lub winnych. Dotyczy zrozumienia charakteru pracy funkcjonariuszy, poszanowania ich metod pracy oraz ogólnego szacunku do osoby funkcjonariusza.• Funkcjonariusze z pionu prewencji mówią częściej o wdzięczności, natomiast z pionu kryminalnego o respekcie. Wiąże się to z większym poczuciem konieczności budowania własnego autorytetu wśród funkcjonariuszu z pionu kryminalnego.	<ul style="list-style-type: none">• NIECHĘĆ – jawna niechęć do Policji, jako instytucji represyjnej. Niechęć do całej organizacji przekłada się na niechęć do pojedynczych osób – badani funkcjonariusze mówią o wyzwiskach, zaczepkach słownych. Deklarują przy tym, że po jakimś czasie służby stają się na to odporni, jednak nie można pozwolić na wszystko – trzeba utrzymywać granicę i nie pozwalać na jawne obrażanie Policji.• PROWOKACJE – działania osób spoza Policji będące ewidentnie prowokacjami – personalne wyzwiska, próby użycia siły – wymierzone przeciwko funkcjonariuszom.• Każda reakcja negatywna niesie ze sobą reakcję funkcjonariusza. Im negatywna reakcja bardziej gwałtowna – tym gwałtowniejsza reakcja funkcjonariusza.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania IDI



Niechęć względem funkcjonariuszy różnicuje się na poziomie służby prewencyjnej i kryminalnej:

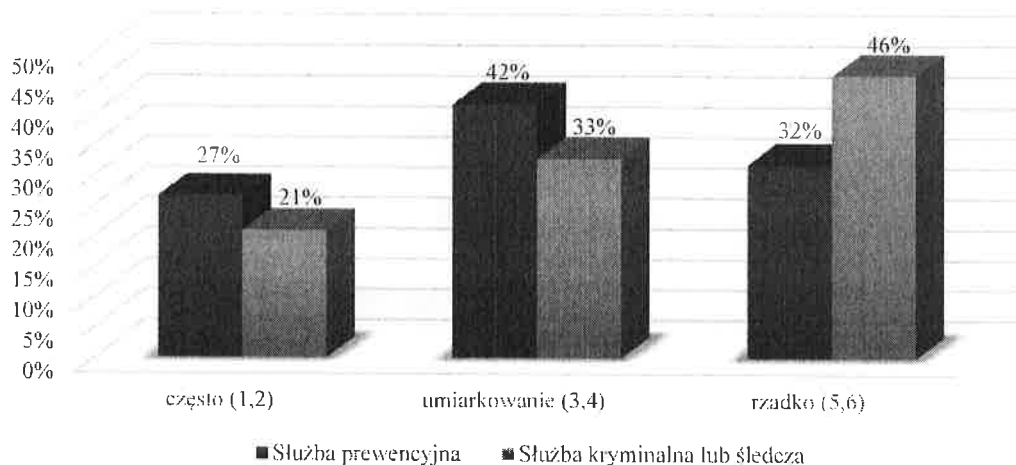
Schemat 7 Niechęć względem funkcjonariuszy w podziale na rodzaj służby

Pion prewencji	Pion kryminalny
<ul style="list-style-type: none">• NIECHĘĆ ZWIĄZANA Z NIEZROZUMIENIEM ZASADNOŚCI INTERWENCJI• W pionie prewencji interwencje są częściej spontaniczne – osoby spoza Policji nie spodziewają się ich. Części mają obiektywnie względem zasadności interwencji i działań funkcjonariusza – wtedy pojawiają się negatywne reakcje.• CZEŚCIEJ OBELGI SŁOWNE, WULGARYZMY, PRZEZWISKA• Z powodu słabszego wykształcenia trudniej utrzymać przewagę i opanowanie	<ul style="list-style-type: none">• NIECHĘĆ ZWIĄZANA Z WAGĄ POPEŁNIANYM CZYNÓW• Osoby względem, których podejmowane są interwencje w pionie kryminalnym są podejrzewane o cięższe przestępstwa i mogą spodziewać się interwencji. Ich niechęć – a w zasadzie poczucie, że mają za dużo do stracenia – wiąże się z wagą popełnianych czynów.• CZEŚCIEJ OTWARTE ATAKI FIZYCZNE• Z powodu cięższej kategorii negatywnych reakcji łatwiej przekroczyć granice

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania IDI

Negatywne reakcje osób spoza Policji na pracę funkcjonariuszy zbadano również metodą ilościową pytając o wykazanie niechęci, bądź brak szacunku dla Policji z zewnątrz. Rozkład odpowiedzi na to pytanie prezentuje wykres poniżej.

Wykres 1 Pytanie II kwestionariusza: *Proszę oszacować jak często, w trakcie wykonywania obowiązków służbowych, ma Pani/Pan do czynienia z sytuacjami, w których osoby spoza Policji manifestują niechęć/brak szacunku do Policji?* (N=1151)



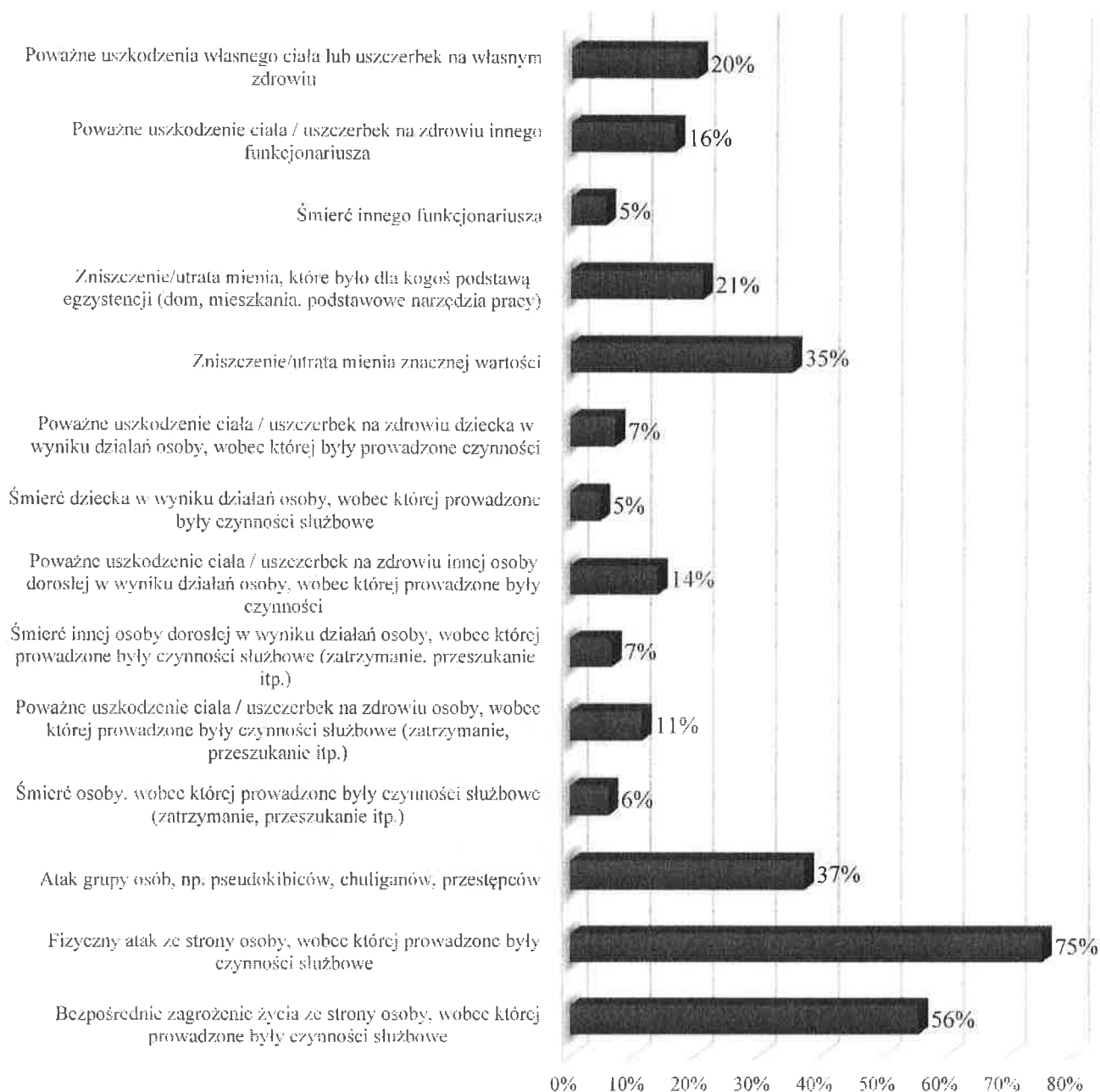
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Na najniższym szczeblu doświadczenia zawodowego, gdzie występuje najmniejsze doświadczenie i poziom wykształcenia dochodzi do największej liczby interwencji względem osób spoza Policji i tam też 27% badanych deklaruje doświadczenie niechęci i braku szacunku do ich pracy.



Dodatkowym czynnikiem obciążającym psychicznie policjantów jest kontakt z sytuacjami zagrożenia. Dane na ten temat prezentuje poniższy wykres:

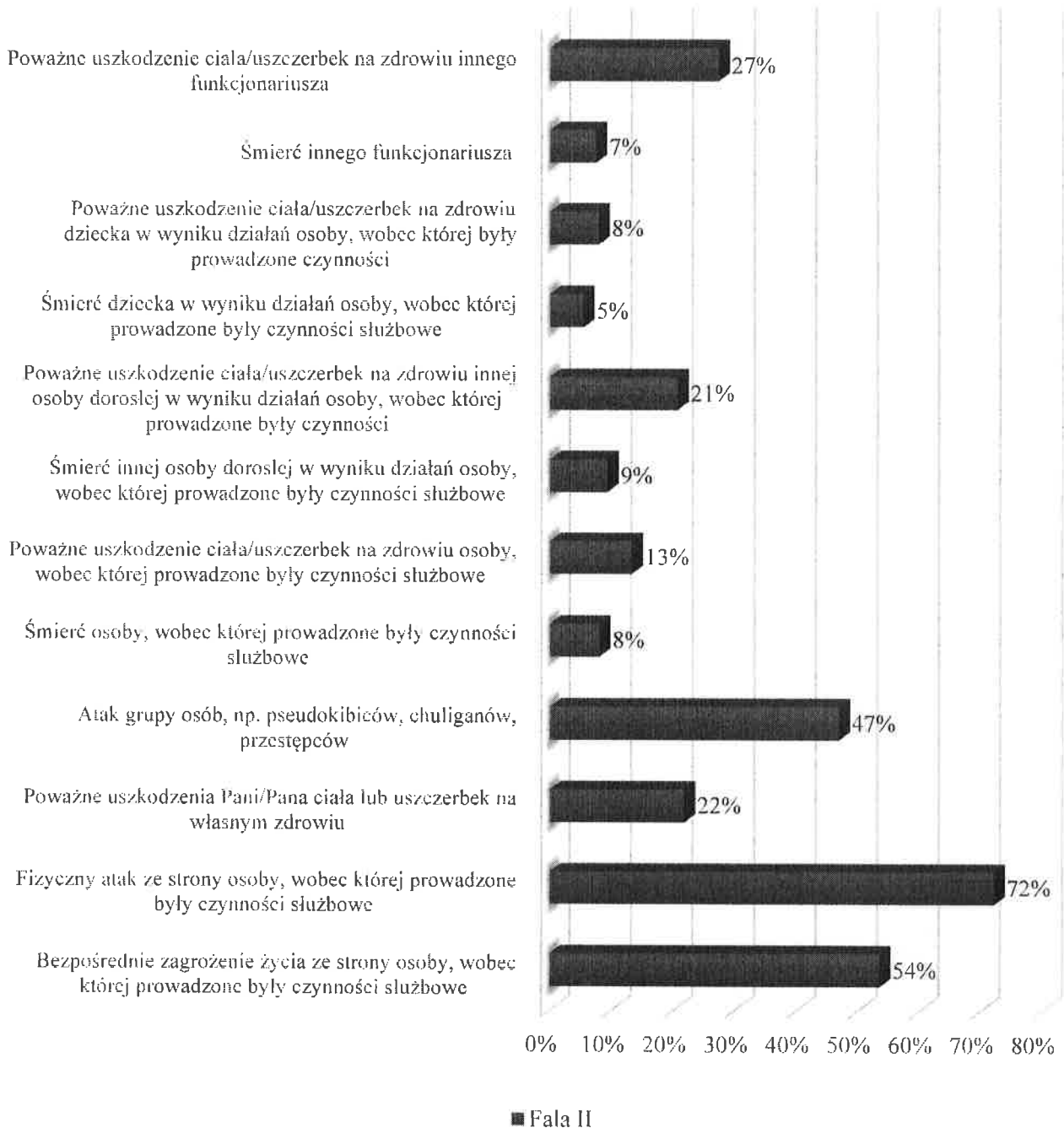
Wykres 2 Rozkład odpowiedzi na pytanie 10 kwestionariusza: „Czy w trakcie przebiegu całej Pani/Pana służby w Policji zdarzyły się następujące sytuacje, których była Pani/był Pan uczestnikiem lub bezpośrednim świadkiem?” % odp. TAK (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali



Wykres 3 Rozkład odpowiedzi na pytanie 1 kwestionariusza: „Czy w trakcie przebiegu całej Pani/Pana służby w Policji zdarzyły się następujące sytuacje, których była Pani/był Pan uczestnikiem lub bezpośrednim świadkiem?” % odp. TAK (N=1621)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali



Tabela 7 Rozkład odpowiedzi na pytanie (10 – I fala i 1 – II fala) w podziale na rodzaj służby, staż zawodowy i pozycję służbową

Pytanie 10		TAK (I fala)	TAK (II fala)
Bezpośrednie zagrożenie życia ze strony osoby, wobec której prowadzone były czynności służbowe			
Służba	Służba prewencyjna	58%	52%
	Służba kryminalna lub śledcza	48%	53%
Staż zawodowy	do 5 lat	49%	43%
	6-10 lat	58%	58%
	11-20 lat	57%	59%
	21 lat i więcej	56%	61%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	59%	61%
	Stanowiska wykonawcze	54%	52%
Fizyczny atak ze strony osoby, wobec której prowadzone były czynności służbowe			
Służba	Służba prewencyjna	76%	73%
	Służba kryminalna lub śledcza	74%	70%
Staż zawodowy	do 5 lat	75%	66%
	6-10 lat	77%	76%
	11-20 lat	74%	76%
	21 lat i więcej	76%	75%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	80%	76%
	Stanowiska wykonawcze	74%	71%
Atak grupy osób, np. pseudokibiców, chuliganów, przestępców			
Służba	Służba prewencyjna	38%	47%
	Służba kryminalna lub śledcza	35%	45%
Staż zawodowy	do 5 lat	33%	36%
	6-10 lat	32%	45%
	11-20 lat	43%	58%
	21 lat i więcej	37%	53%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	42%	57%
	Stanowiska wykonawcze	36%	46%
Śmierć osoby, wobec której prowadzone były czynności służbowe (zatrzymanie, przeszukanie itp.)			
Służba	Służba prewencyjna	6%	9%
	Służba kryminalna lub śledcza	6%	6%
Staż zawodowy	do 5 lat	3%	4%
	6-10 lat	7%	9%
	11-20 lat	5%	9%
	21 lat i więcej	9%	11%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	9%	12%
	Stanowiska wykonawcze	5%	8%
Poważne uszkodzenie ciała / uszczerbek na zdrowiu osoby, wobec której prowadzone były czynności służbowe (zatrzymanie, przeszukanie itp.)			
Służba	Służba prewencyjna	11%	13%
	Służba kryminalna lub śledcza	12%	13%
Staż zawodowy	do 5 lat	10%	8%
	6-10 lat	11%	12%
	11-20 lat	11%	17%
	21 lat i więcej	14%	19%



Pytanie 10		TAK (I fala)	TAK (II fala)
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	12%	20%
	Stanowiska wykonawcze	11%	12%
Śmierć innej osoby dorosłej w wyniku działań osoby, wobec której prowadzone były czynności służbowe (zatrzymanie, przeszukanie itp.)			
Służba	Służba prewencyjna	7%	10%
	Służba kryminalna lub śledcza	7%	8%
Staż zawodowy	do 5 lat	2%	6%
	6-10 lat	9%	11%
	11-20 lat	6%	10%
	21 lat i więcej	8%	11%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	12%	15%
	Stanowiska wykonawcze	5%	8%
Poważne uszkodzenie ciała / uszczerbek na zdrowiu innej osoby dorosłej w wyniku działań osoby, wobec której prowadzone były czynności			
Służba	Służba prewencyjna	15%	21%
	Służba kryminalna lub śledcza	12%	18%
Staż zawodowy	do 5 lat	14%	16%
	6-10 lat	15%	22%
	11-20 lat	13%	23%
	21 lat i więcej	14%	24%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	17%	26%
	Stanowiska wykonawcze	13%	20%
Śmierć dziecka w wyniku działań osoby, wobec której prowadzone były czynności służbowe			
Służba	Służba prewencyjna	4%	5%
	Służba kryminalna lub śledcza	6%	6%
Staż zawodowy	do 5 lat	3%	2%
	6-10 lat	4%	7%
	11-20 lat	6%	7%
	21 lat i więcej	5%	7%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	7%	11%
	Stanowiska wykonawcze	4%	5%
Poważne uszkodzenie ciała / uszczerbek na zdrowiu dziecka w wyniku działań osoby, wobec której były prowadzone czynności			
Służba	Służba prewencyjna	7%	7%
	Służba kryminalna lub śledcza	6%	7%
Staż zawodowy	do 5 lat	5%	3%
	6-10 lat	8%	10%
	11-20 lat	7%	10%
	21 lat i więcej	7%	10%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	11%	14%
	Stanowiska wykonawcze	6%	7%
Zniszczenie/utrata mienia znacznej wartości			
Służba	Służba prewencyjna	37%	-
	Służba kryminalna lub śledcza	30%	-
Staż zawodowy	do 5 lat	42%	-
	6-10 lat	36%	-



Pytanie 10		TAK (I fala)	TAK (II fala)
	11-20 lat	36%	-
	21 lat i więcej	28%	-
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	35%	-
	Stanowiska wykonawcze	35%	-
Zniszczenie/utrata mienia, które było dla kogoś podstawą egzystencji (dom, mieszkania, podstawowe narzędzia pracy)			
Służba	Służba prewencyjna	21%	-
	Służba kryminalna lub śledcza	21%	-
Staż zawodowy	do 5 lat	19%	-
	6-10 lat	25%	-
	11-20 lat	22%	-
	21 lat i więcej	17%	-
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	24%	-
	Stanowiska wykonawcze	20%	-
Śmierć innego funkcjonariusza			
Służba	Służba prewencyjna	6%	7%
	Służba kryminalna lub śledcza	5%	7%
Staż zawodowy	do 5 lat	2%	3%
	6-10 lat	3%	8%
	11-20 lat	7%	10%
	21 lat i więcej	9%	12%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	12%	12%
	Stanowiska wykonawcze	4%	7%
Poważne uszkodzenie ciała / uszczerbek na zdrowiu innego funkcjonariusza			
Służba	Służba prewencyjna	18%	27%
	Służba kryminalna lub śledcza	12%	26%
Staż zawodowy	do 5 lat	16%	19%
	6-10 lat	15%	29%
	11-20 lat	17%	32%
	21 lat i więcej	18%	33%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	21%	36%
	Stanowiska wykonawcze	15%	26%
Poważne uszkodzenia własnego ciała lub uszczerbek na własnym zdrowiu			
Służba	Służba prewencyjna	22%	22%
	Służba kryminalna lub śledcza	16%	18%
Staż zawodowy	do 5 lat	17%	13%
	6-10 lat	21%	28%
	11-20 lat	21%	25%
	21 lat i więcej	20%	27%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	22%	26%
	Stanowiska wykonawcze	19%	21%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I i II fali



2.1.2.3. *Charakter interwencji w pionie prewencji i kryminalnym, a poczucie bezpieczeństwa i stres podczas pracy.*

Po zweryfikowaniu kontaktów funkcjonariuszy z osobami spoza Policji oraz ich relacji warto spojrzeć na pełnione zadania i charakter prowadzonych interwencji w poszczególnych służbach, które również mają istotne znaczenie przy ocenie wpływu pracy policjanta na ich odczuwalny poziom stresu.

Zadania, a wraz z nimi specyfika pracy oraz charakter obciążeń psychicznych, różnicują się ze względu na pion pełnienia służby. Różnice te przedstawione zostały na poniższym schemacie.

Schemat 8 Różnice pełnionych zadań w podziale na rodzaj pełnionej służby

Pion prewencji	Pion kryminalny
<ul style="list-style-type: none">• PRACA INTERWENCYJNA – charakter obowiązków polega na realizacji bieżących interwencji, pracy w terenie.• GLÓWNIIE REALIZACJA POLECEŃ – realizacja poleceń przełożonych, ale jednocześnie połączona z umiejętnością szybkiego reagowania na nagłe zmiany sytuacji.• POZORNIE ŁATWIEJSZE INTERWENCJE, ALE ICH WIĘKSZA NIEPRZEWIDYWALNOŚĆ	<ul style="list-style-type: none">• PRACA CELOWA – charakter obowiązków jest bardziej celowy (realizuje się działania operacyjne). Wyjątkiem są dyżury zdarzeniowe, które także mają charakter interwencyjny.• WIĘKSZA SWOBODA DZIAŁANIA – funkcjonariusze pionu kryminalnego deklarują, że mają większą swobodę działań w obszarze decyzyjności (metody i formy działania).• POZORNIE TRUDNIEJSZE INTERWENCJE, ALE ICH WIĘKSZA PRZEWIDYWALNOŚĆ

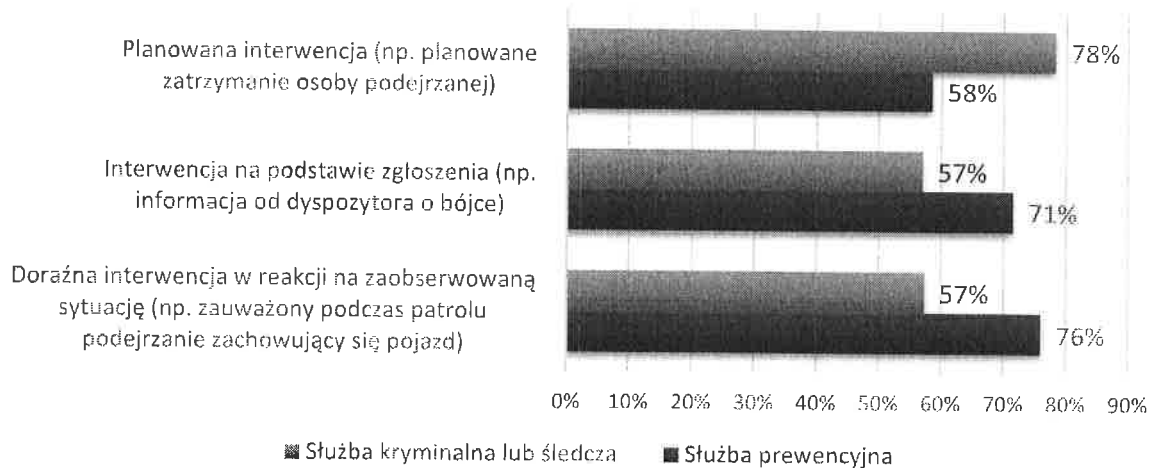
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania IDI

Trudno mówić o zróżnicowanym poziomie odpowiedzialności za podejmowane decyzje, jednak stopień przygotowania do tych decyzji nie jest jednorodny. Mimo ewidentnie słabszego wykształcenia funkcjonariuszy z pionu prewencji zakres odpowiedzialności jest taki sam. Funkcjonariusze deklarują, że próbują rozwiązywać te dysproporcje samodzielnie – w skład patrolu wchodzi osoba ze zróżnicowanym stażem pracy. Nie ma jednak systemowych, czy prawnych form ochrony personalnej odpowiedzialności funkcjonariuszy.

Również przeprowadzone badanie ilościowe wskazuje na różnicę specyfikę interwencji podejmowanych przez funkcjonariuszy pionów. Jak można zaobserwować pion prewencji bierze udział zazwyczaj w interwencjach doraźnych i na podstawie zgłoszenia, kryminalni zaś w interwencjach planowanych.



Wykres 4 Rozkład odpowiedzi na pytanie 3 kwestionariusza: „Czy bierze Pan udział w interwencjach następującego rodzaju?” (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w Ifali

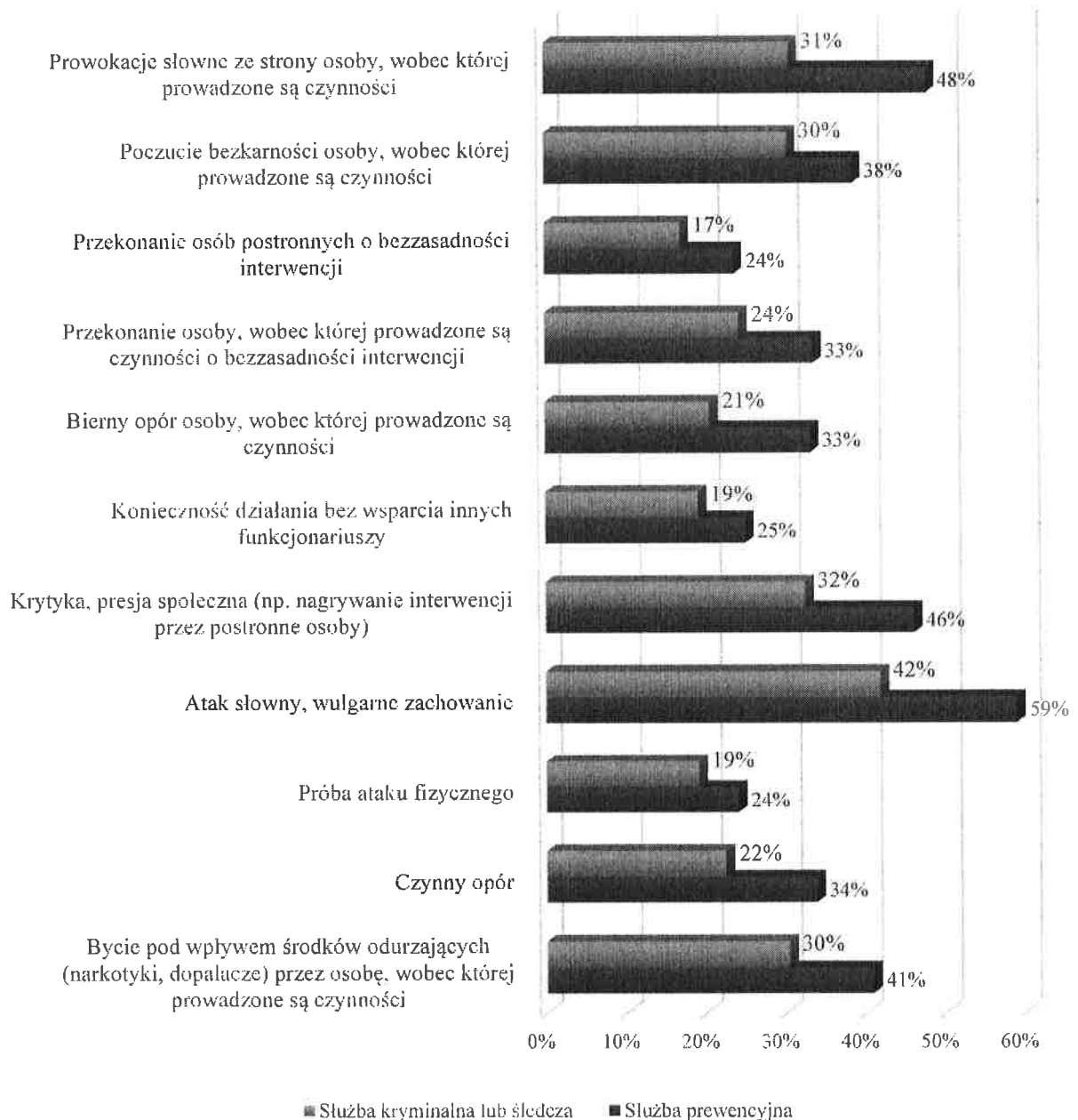
Tabela 8 Rozkład odpowiedzi na pytanie 6,7 i 8 kwestionariusza: „Jakie sytuacje i zachowania ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności, pojawiają się w Pana służbie podczas poszczególnych typów interwencji?” (N=1151)

	Doraźna interwencja w reakcji na zaobserwowaną sytuację	Interwencja na podstawie zgłoszenia	Planowana interwencja
Bycie pod wpływem środków odurzających (narkotyki, dopalacze) przez osobę, wobec której prowadzone są czynności	38%	36%	27%
Czynny opór	30%	29%	27%
Próba ataku fizycznego	23%	25%	23%
Atak słowny, wulgarnie zachowanie	54%	50%	41%
Krytyka, presja społeczna (np. nagrywanie interwencji przez postronne osoby)	42%	37%	28%
Konieczność działania bez wsparcia innych funkcjonariuszy	23%	22%	16%
Bierny opór osoby, wobec której prowadzone są czynności	30%	31%	25%
Przekonanie osoby, wobec której prowadzone są czynności o bezzasadności interwencji	31%	30%	23%
Przekonanie osób postronnych o bezzasadności interwencji	22%	23%	18%
Poczucie bezkarności osoby, wobec której prowadzone są czynności	36%	33%	27%
Prowokacje słowne ze strony osoby, wobec której prowadzone są czynności	43%	37%	30%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w Ifali



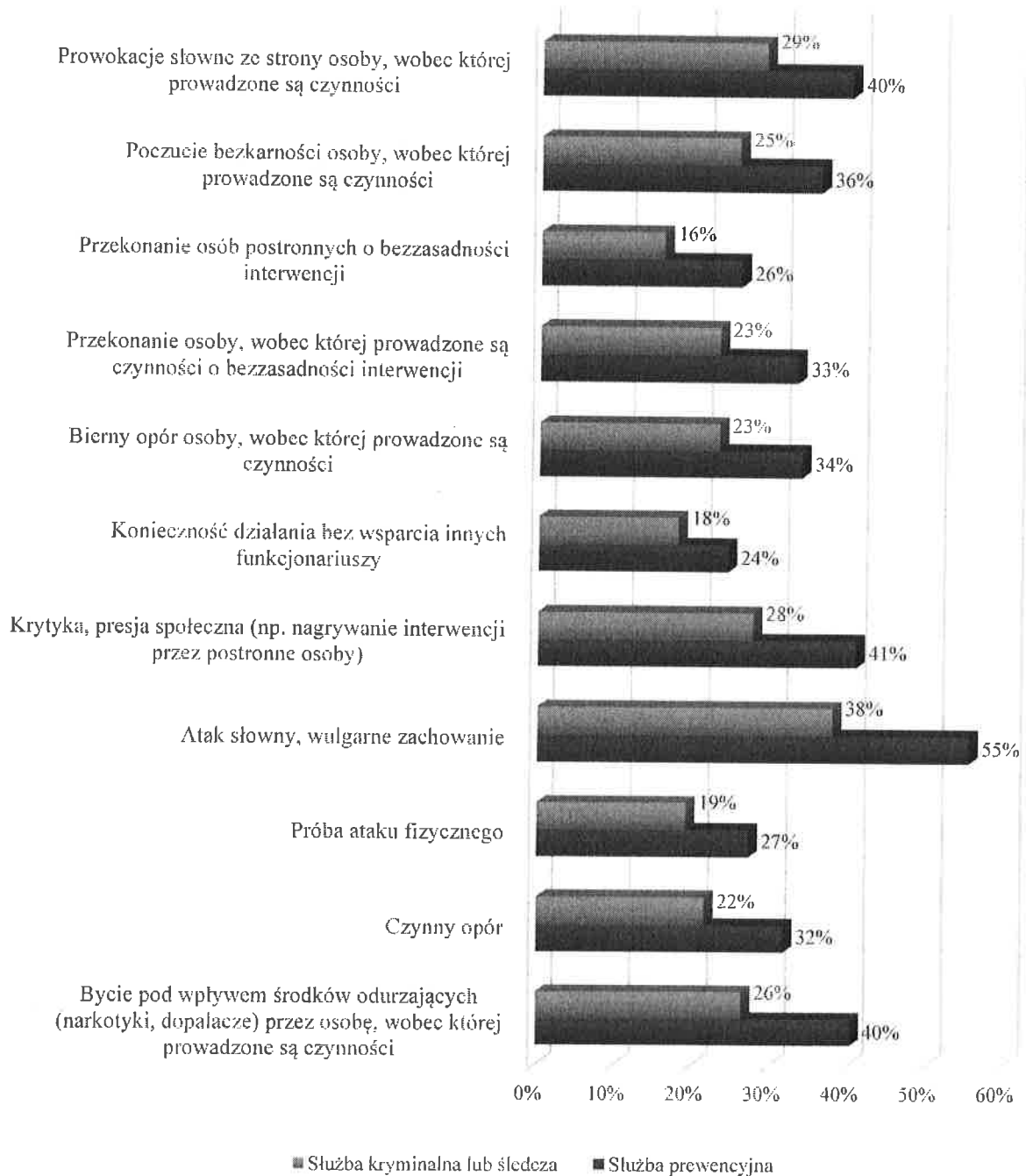
Wykres 5 Rozkład odpowiedzi na pytanie 6 kwestionariusza: „*Jakie sytuacje i zachowania ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności, pojawiają się w Pana służbie podczas poszczególnych typów interwencji?* - Doraźna interwencja w reakcji na zaobserwowaną (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali



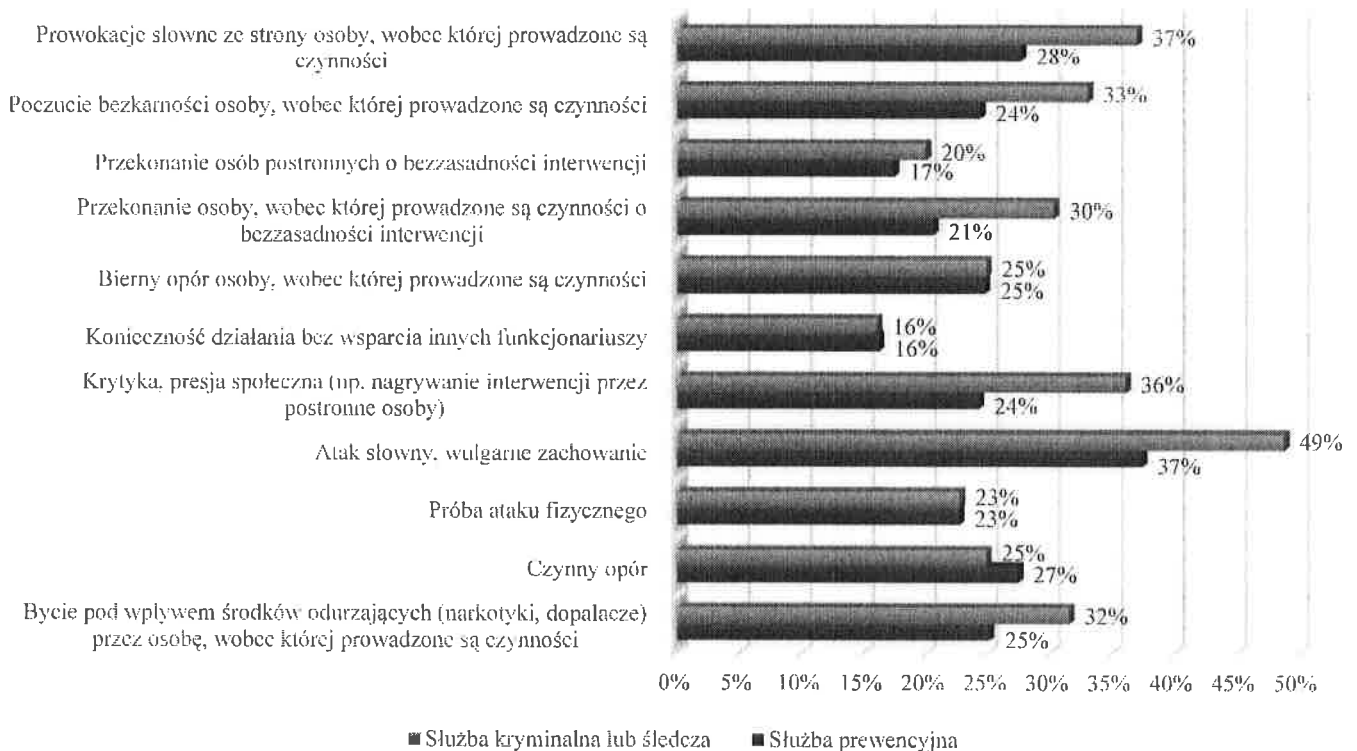
Wykres 6 Rozkład odpowiedzi na pytanie 7 kwestionariusza: „Jakie sytuacje i zachowania ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności, pojawiają się w Pana służbie podczas poszczególnych typów interwencji? - Interwencja na podstawie zgłoszenia” (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali



Wykres 7 Rozkład odpowiedzi na pytanie 7 kwestionariusza: „Jakie sytuacje i zachowania ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności, pojawiają się w Pana służbie podczas poszczególnych typów interwencji? - Planowana interwencja” (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Analizując powyższą tabelę i wykresy można stwierdzić, iż najczęstszymi sytuacjami pojawiającymi się podczas interwencji to: **atak słowny, wulgarnie zachowanie; krytyka, presja społeczna (np. nagrywanie interwencji przez postronne osoby)** oraz **prowokacje słowne ze strony osoby, wobec której prowadzone są czynności**. Intensywność tych sytuacji jednak różni się od rodzaju prowadzonej interwencji. Większość analizowanych sytuacji w największym stopniu ma miejsce podczas doraźnych interwencji. Wszystkie analizowane sytuacje znacznie częściej pojawiają się pionie prewencji.

Pytanie dotyczące pojawiania się podczas interwencji sytuacji i zachowania ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności padło również w II fali badania ilościowego. W fali II natomiast skupiono się na badaniu częstości pojawiania się danych sytuacji, bez podziału na rodzaj prowadzonej interwencji. Motywem do takiego podejścia była interpretacja wyników pierwszej fali, gdzie, jak już wcześniej wspomniano, stwierdzono, iż większość analizowanych sytuacji ma miejsce podczas interwencji w reakcji na zaobserwowaną sytuację, stąd uznano iż kolejny taki podział byłby bezzasadny. Rozkłady odpowiedzi na w/w. pytanie zaprezentowano w poniższej tabeli i wykresie.



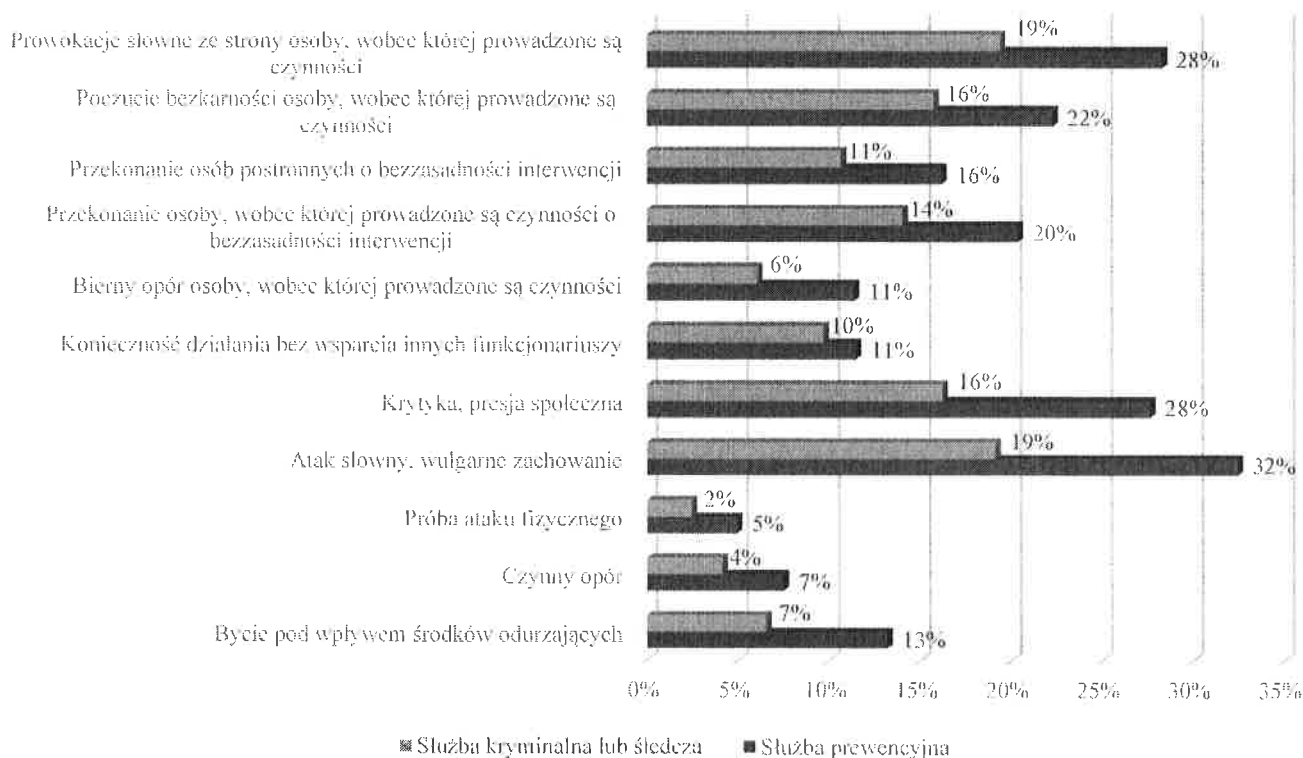
Tabela 9 Rozkład odpowiedzi na pytanie 2 kwestionariusza: „Jak często sytuacje i zachowanie ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności pojawiają się w Pani/Pana służbie?” (N=1621)

	nigdy	rzadziej niż raz w tygodniu	min. raz w tygodniu	codziennie
Bycie pod wpływem środków odurzających (narkotyki, dopalacze) przez osobę, wobec której prowadzone są czynności	16%	45%	29%	11%
Czynny opór	14%	53%	26%	6%
Próba ataku fizycznego	19%	59%	18%	4%
Atak słowny, wulgarnie zachowanie	6%	35%	32%	28%
Krytyka, presja społeczna (np. nagrywanie interwencji przez postronne osoby)	9%	34%	32%	25%
Konieczność działania bez wsparcia innych funkcjonariuszy	30%	40%	19%	11%
Bierny opór osoby, wobec której prowadzone są czynności	12%	50%	28%	10%
Przekonanie osoby, wobec której prowadzone są czynności o bezzasadności interwencji	14%	40%	29%	18%
Przekonanie osób postronnych o bezzasadności interwencji	17%	44%	25%	14%
Poczucie bezkarności osoby, wobec której prowadzone są czynności	10%	38%	32%	20%
Prowokacje słowne ze strony osoby, wobec której prowadzone są czynności	7%	37%	31%	25%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali



Wykres 8 Rozkład odpowiedzi na pytanie 2 kwestionariusza: „Jak często sytuacje i zachowanie ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności pojawiają się w Pani/Pana służbie?” w podziale na rodzaj służby (N=1621)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Badając charakter powadzonych interwencji przez funkcjonariuszy Policji, w badaniu ilościowym pytano również o ich przygotowanie do prowadzonych przez siebie zadań. Rozkład odpowiedzi na to pytanie prezentują poniższe wykresy i tabela.

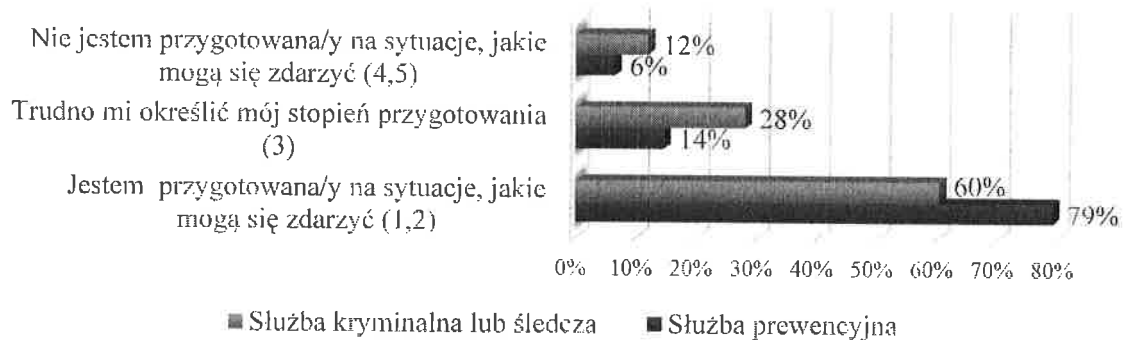
Tabela 10 Rozkład odpowiedzi na pytanie 9 kwestionariusza: „Które ze zdań najbardziej pasuje do Pana w sytuacjach” (N=1151)

	Doraźna interwencja w reakcji na zaobserwowaną sytuację	Interwencja na podstawie zgłoszenia	Planowana interwencja
Jestem przygotowana/y na sytuacje, jakie mogą się zdarzyć (1,2)	79%	74%	77%
Trudno mi określić mój stopień przygotowania (3)	18%	19%	15%
Nie jestem przygotowana/y na sytuacje, jakie mogą się zdarzyć (4,5)	8%	8%	7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

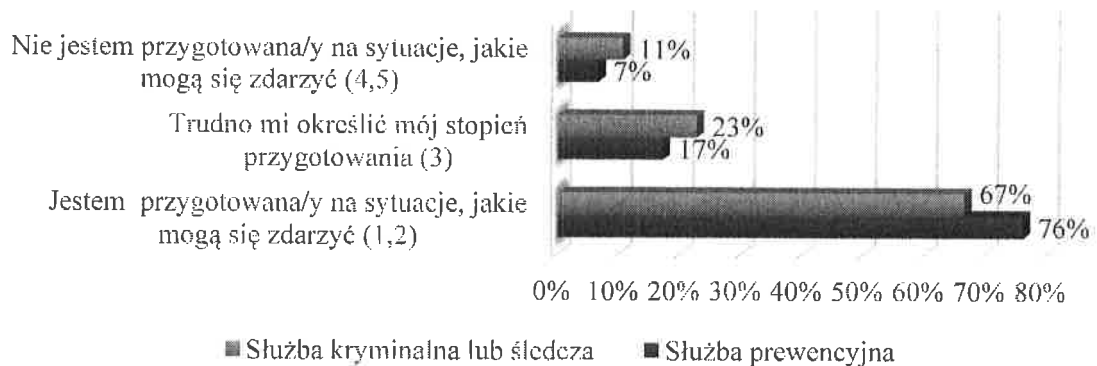


Wykres 9 Rozkład odpowiedzi na pytanie 9 kwestionariusza: "Które ze zdań najbardziej pasuje do Pana w sytuacjach - Doraźna interwencja w reakcji na zaobserwowaną sytuację (np. zauważony podczas patrolu podejrzanie zachowujący się pojazd)" (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

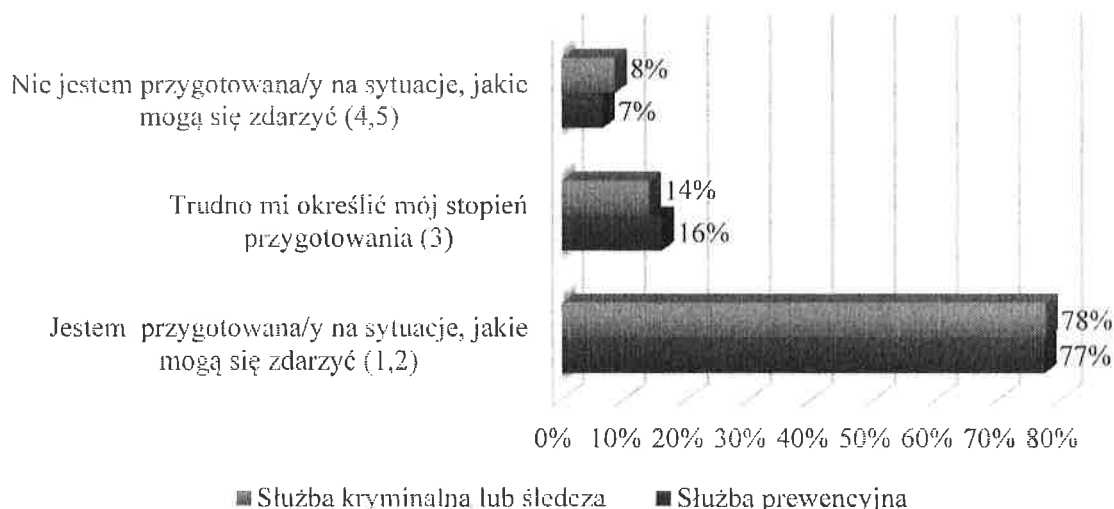
Wykres 10 Rozkład odpowiedzi na pytanie 9 kwestionariusza: "Które ze zdań najbardziej pasuje do Pana w sytuacjach - Interwencja na podstawie zgłoszenia (np. informacja od dyspozytora o bójkę)" (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali



Wykres 11 Rozkład odpowiedzi na pytanie 9 kwestionariusza: "Które ze zdań najbardziej pasuje do Pana w sytuacjach - Planowana interwencja (np. planowane zatrzymanie osoby podejrzanego)" (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w Ifali

Większość respondentów deklaruje gotowość do wykonywanych przez siebie interwencji. Widać jednak różnice związaną z charakterem prowadzonej interwencji. Pion prewencyjny w porównaniu z pionem kryminalnym czuje większą gotowość i przygotowanie do interwencji doraźnych i na podstawie zgłoszeń. Funkcjonariusze ze służb kryminalnych natomiast czują się bardziej przygotowani do interwencji zaplanowanych.

Pomiędzy pionami widać także znaczne różnice w charakterze i częstotliwości zdarzeń, w związku z którymi funkcjonariusze prowadzą interwencje.

Tabela 11 Specyfika prowadzonych interwencji – rozkład odpowiedzi na pytanie 5 kwestionariusza (N=1151)

	codziennie		raz - kilka razy w tygodniu		raz - kilka razy w kwartale		rzadziej		wcale	
	Służba prewencyjna	Służba kryminalna lub śledcza	Służba prewencyjna	Służba kryminalna lub śledcza	Służba prewencyjna	Służba kryminalna lub śledcza	Służba prewencyjna	Służba kryminalna lub śledcza	Służba prewencyjna	Służba kryminalna lub śledcza
Awantury domowe	24%	4%	30%	14%	15%	26%	10%	23%	20%	33%
Bójki	3%	3%	19%	10%	35%	38%	24%	28%	19%	22%
Rozboje	2%	1%	7%	9%	30%	30%	37%	38%	23%	22%
Agresywne zachowania po substancjach psychoaktywnych	5%	2%	18%	11%	33%	33%	24%	28%	20%	25%
Próby samobójcze	5%	2%	18%	11%	33%	33%	24%	28%	20%	25%



	codziennie		raz - kilka razy w tygodniu		raz - kilka razy w kwartale		rzadziej		wcale	
	Sluzba prewencyjna	Sluzba kryminalna lub śledcza	Sluzba prewencyjna	Sluzba kryminalna lub śledcza	Sluzba prewencyjna	Sluzba kryminalna lub śledcza	Sluzba prewencyjna	Sluzba kryminalna lub śledcza	Sluzba prewencyjna	Sluzba kryminalna lub śledcza
Zabójstwa, próby zabójstwa	2%	3%	3%	5%	9%	12%	39%	47%	47%	34%
Kradzieże	10%	6%	31%	35%	28%	36%	13%	9%	18%	14%
Pościgi	2%	2%	10%	5%	33%	28%	31%	32%	23%	33%
Zatrzymanie osób podejrzanych o dokonanie przestępstwa	4%	3%	20%	24%	39%	42%	18%	17%	19%	14%
Legitymowanie/ rutynowa kontrola	54%	11%	13%	24%	10%	22%	8%	20%	15%	24%
Przeszukanie osób	12%	4%	25%	25%	29%	40%	16%	15%	19%	16%
Przeszukanie obiektu	4%	5%	13%	27%	30%	48%	25%	10%	28%	11%
Obserwacja	14%	6%	14%	21%	24%	27%	19%	18%	29%	28%
Wybryki chuligańskie	10%	3%	28%	16%	28%	34%	17%	23%	18%	24%
Konfrontacje z pseudokibicami	3%	1%	13%	6%	29%	28%	29%	25%	26%	39%
Zabezpieczanie impres masowych	3%	2%	18%	5%	41%	34%	23%	28%	16%	31%
Sluzba patrolowa	43%	6%	18%	14%	10%	26%	9%	18%	19%	35%
Interwencja wobec osoby posiadającej broń palną	2%	1%	3%	4%	11%	11%	33%	29%	52%	56%
Interwencja wobec osoby posiadającej inny niż broń przedmiot niebezpieczny	2%	2%	8%	5%	23%	18%	38%	35%	28%	39%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Jak wynika z danych z powyższej tabeli, najczęstszymi sytuacjami podczas interwencji pionu prewencyjnego są: legitymowanie i rutynowa kontrola oraz służba patrolowa, natomiast w przypadku pionu kryminalnego są to: przeszukiwanie obiektu oraz zatrzymanie osób podejrzanych o dokonanie przestępstwa.

Charakter pojawiających się sytuacji można sklasyfikować jako sytuacje poważne bądź rutynowe. Taki też podział użyto do pogłębienia analizy charakteru interwencji w poszczególnych pionach służby. Tak sklasyfikowany charakter interwencji oraz częstota ich pojawiania prezentuje poniższa tabela i wykres.

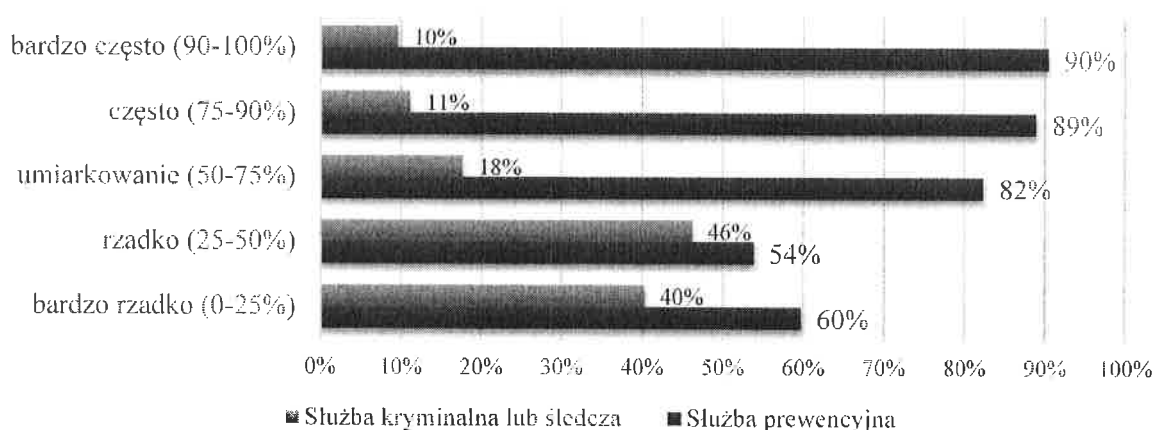


Tabela 12 Podsumowanie charakteru interwencji w służbie prewencyjnej i kryminalnej

	Poważne	Rutynowe
Służba prewencyjna	Bójki Rozboje Agresywne zachowania po substancjach psychoaktywnych Próby samobójcze Wybryki czuligańskie Konfrontacje z pseudokibicami Interwencja wobec osoby posiadającej broń palną Interwencja wobec osoby posiadającej inny niż broń przedmiot niebezpieczny	Awanturny domowe Legitymowanie/rutynowa kontrola Przeszukanie osoby Przeszukanie obiektu Zabezpieczanie imprez masowych Służba patrolowa
Służba kryminalna	Zabójstwa, próby zabójstwa Pościgi Zatrzymanie osób podejrzanych o dokonanie przestępstwa	Kradzieże Obserwacja

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Wykres 12 Rodzaje przestępstw/ wykroczeń (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

W wyniku obserwacji stwierdzono, iż praca policjantów z różnych pionów i miejscowości, mimo że różni się specyfiką i zróżnicowaniem obciążeń ma jednak wiele wspólnych cech.

Pion prewencji, duże miasto

- Napięcie i pośpiech związane z dużą ilością nawet drobnych spraw, na które trzeba szybko reagować.
- Stałe poczucie niechęci ze strony obywateli, obawa o to, jak zostaną odebrane pojedyncze zachowania, wyśmiewanie, nagrywanie.
- Irytacja/ niepokój związany z oczekiwaniami interwencji poza obszarem kompetencji - przeciętny obywatel nie rozumie zróżnicowania kategorii służb i ich kompetencji

- Brak pewności działania związany z warunkami pracy – braki w materiałach i sprzętach biurowych, przestarzałe miejsca pracy, trudna dostępność szkoleń, braki w sprzęcie niezbędnym do służby (np. samochody).

Pion kryminalny, duże miasto

- Ciągłe napięcie związane z konieczną czujnością, zwłaszcza w pracy wywiadowczej.
- Napięcie związane z konfliktem zadań – część trzeba starannie planować, ale w te plany wpadają inne, doraźne.
- Stres związany z łączeniem zadań rozpoznawczych z banalnymi interwencjami, których nie można nie podejmować.
- Zaburzenie rytmu dzień-noc, konieczność utrzymywania się w pełnym napięciu.
- Zniecierpliwienie i czasem bezradność związane z koniecznością rozstrzygnięcia drobnych wątpliwości prawnych, interpretacją przepisów, skomplikowanie prawnych podstaw działania.
- Niepokój związany z ograniczeniami w zasobach.

Pion prewencji, małe miasto

- Monotonia codziennej pracy – w ciągu dnia mało zagrożeń, jeśli już, to dobrze znane
- Duże różnice między porami dnia i dniami tygodnia
- Mało zdarzeń wymagających mobilizacji, brak okazji do kształtowania nawyków rozwijania techniki pracy
- Duży stres w momentach pojawiania się nieoczekiwanych zagrożeń.

Pion kryminalny małe miasto:

- Mała liczba zdarzeń o dużym ciężarze gatunkowym – dominują drobne przestępstwa
- Duża część przestępstw jest popełniana przez tych samych sprawców, znanych już Policji
- Minimalne możliwości awansu lub rozwoju zawodowego
- Duży stres i niski poziom przygotowania w nietypowych sytuacjach

Specyficzną cechą pracy policjantów są duże i nagłe zmiany poziomu napięcia – podczas interwencji napięcie jest znacznie wyższe, niż pomiędzy nimi, w pracy wywiadowczej utrzymuje się długo, ale później szybko opada, w pracy prewencyjnej w spokojnych rejonach pojawia się rzadko, ale jest wtedy wysokie. To warunki w których

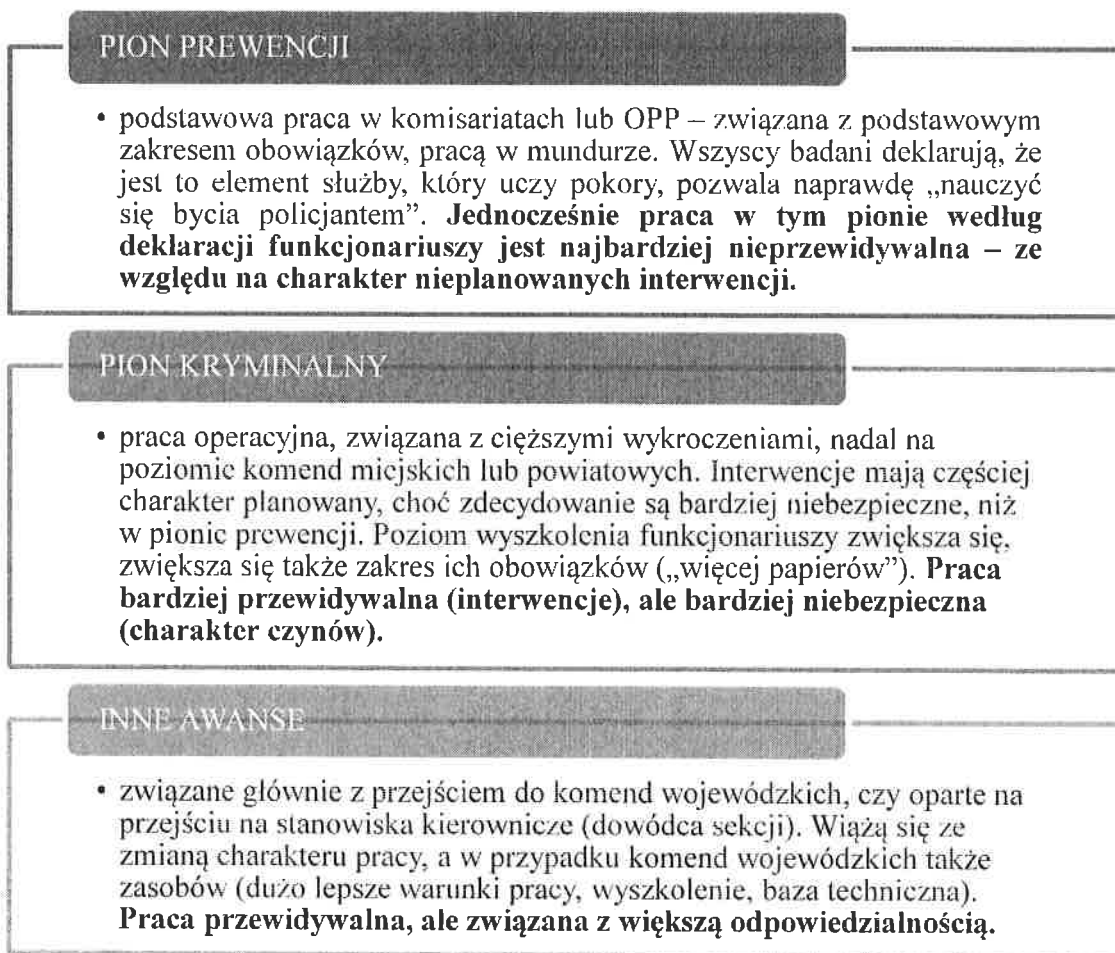


łatwo rozwija się stres, czyli stałe napięcie bez specyficznego bodźca, powodujące wyostrenie reakcji.

2.1.2.4. Staż i specyfika służby jako czynniki wpływające na postawę wobec służby w Policji

Wyróżniane przez badanych główne etapy pracy w Policji dotyczą sytuacji awansów przedstawia poniższy schemat.

Schemat 9 Główne etapy pracy w policji



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania IDI

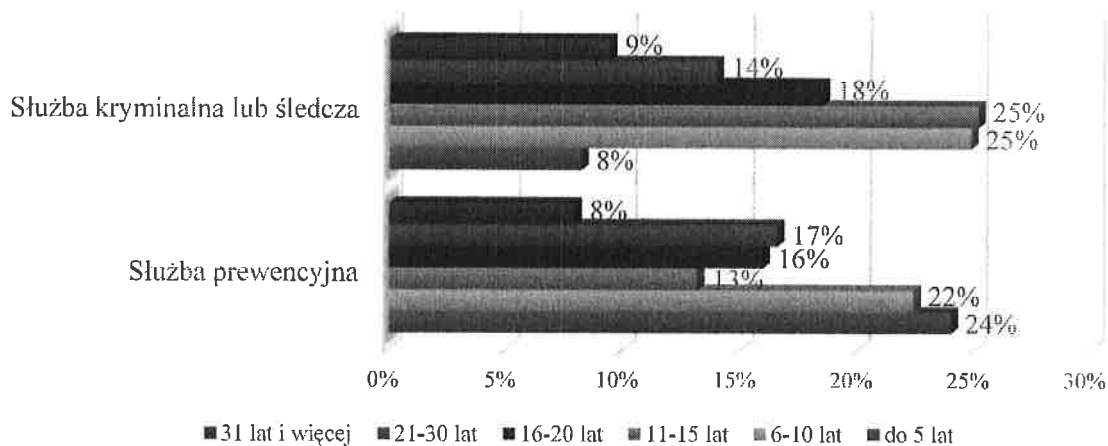
Zmiany w formacji, obserwowane przez respondentów, postępują równolegle ze zmianami ich pozycji i specyfiki służby oraz narastającym stażem służby. Wektory tych zmian są kolizyjne – sytuacja wewnątrz Policji i uwarunkowania służby zmieniają się w sposób niezgodny z zewnętrznymi warunkami pracy w Policji.

Jednocześnie formacja jest wciąż zbyt skostniała i zachowawcza w oczach najmłodszych funkcjonariuszy. Techniczne standardy pracy nie odpowiadają ich prywatnym

doświadczeniom (brak dostępu do Internetu, problemy ze sprzętem biurowym, itp.). Młodszy stażem funkcjonariusze czasem mają także doświadczenia zawodowe z innych obszarów, niż służba w Policji. Porównując te dwa wymiary, dostrzegają braki polegające na nieistnieniu systemów motywacyjnych, hierarchicznym przepływie informacji, ograniczonej decyzyjności.

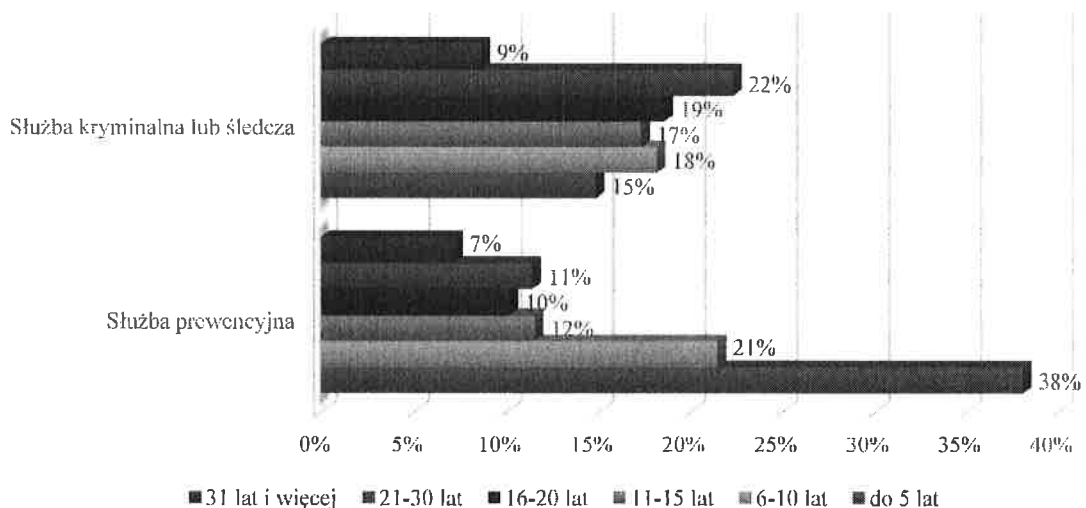
Najmłodszy stażem i najmniej doświadczeni zawodowo funkcjonariusze trafiają do służby prewencyjnej – gdzie dochodzi do największej liczby kontaktów z osobami spoza Policji. Sytuację tę przedstawiają trzy poniższe wykresy:

Wykres 13 Charakterystyka pionów służby ze względu na staż zawodowy w Policji (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

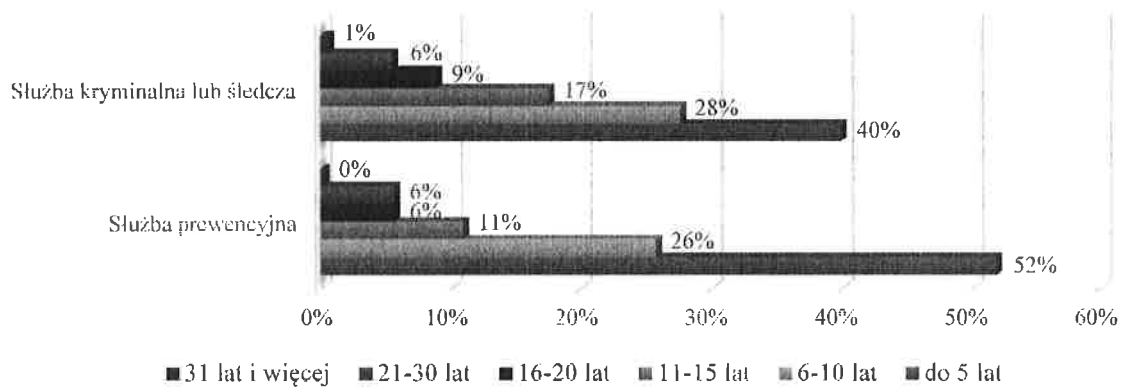
Wykres 14 Charakterystyka pionów służby ze względu na staż zawodowy w Policji (N=1615 – braki danych)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

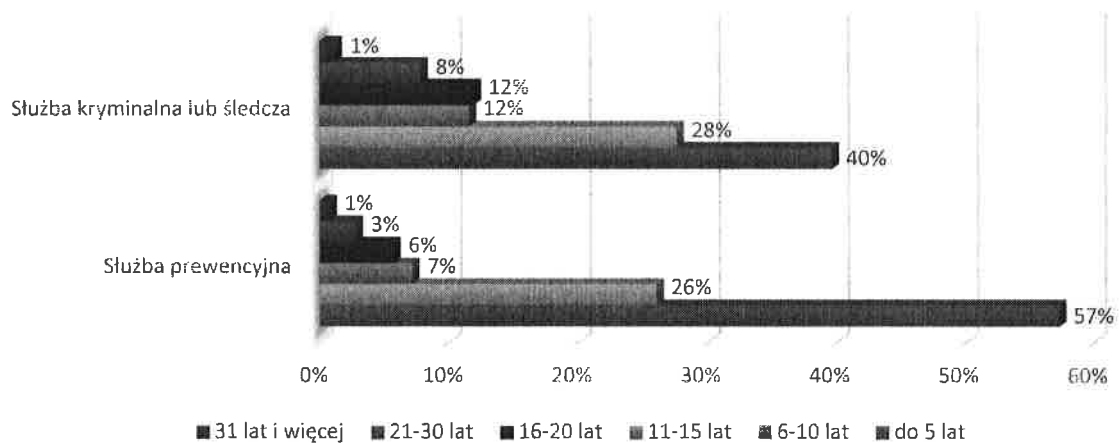


Wykres 15 Charakterystyka pionów służby ze względu na staż zawodowy w obecnej komórce (N=1151)



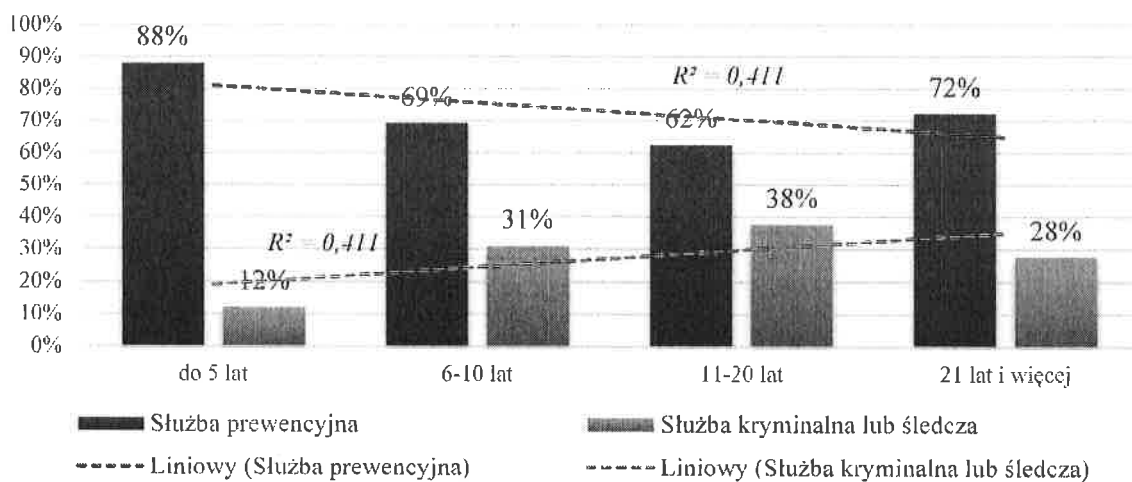
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Wykres 16 Charakterystyka pionów służby ze względu na staż zawodowy w obecnej komórce (N=1617 – braki danych)



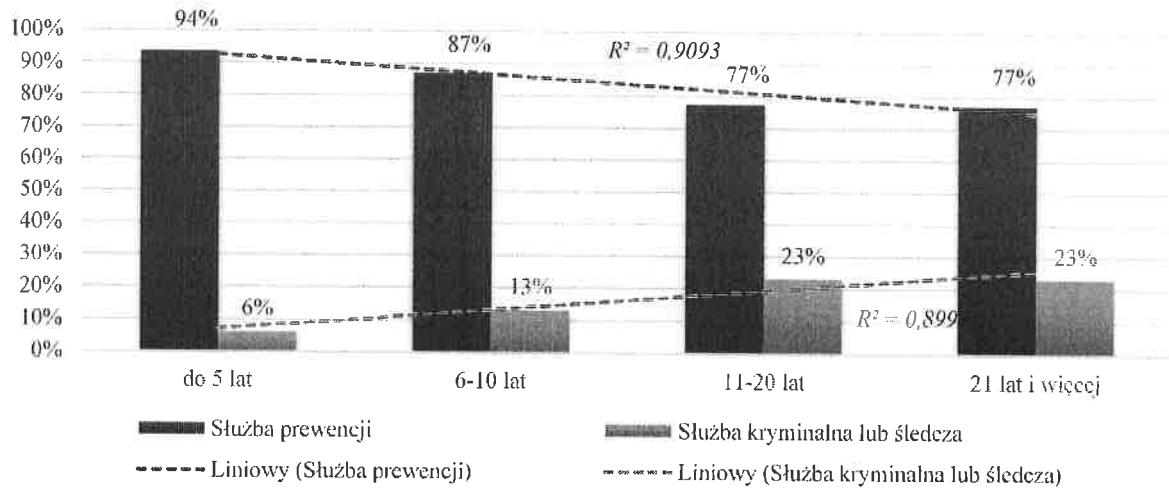
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Wykres 17 Staż zawodowy funkcjonariuszy w podziale na służbę (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Wykres 18 Staż zawodowy funkcjonariuszy w podziale na służbę (N=1621)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Powyższy wykres liniowy pokazuje zależność stażu w dwóch rodzajach służby. W pionie prewencyjnym największy udział najmłodszych stażem funkcjonariuszy spada na rzecz wzrostu udziału starszych stażem funkcjonariuszy w pionie kryminalnym. Biorąc pod uwagę wartość współczynnika korelacji Pearsona, w szczególności w przypadku drugiej fali badania, gdzie $R^2 > 0,7$, można stwierdzić, że pomiędzy stażem służby a rodzajem służby istnieje korelacja. Zależność ta jest oczywista – nie do końca jednak odpowiada rzeczywistemu przygotowaniu funkcjonariuszy do sytuacji kontaktów z osobami spoza Policji. Najmniej doświadczeni funkcjonariusze w pionie prewencji pracują bezpośrednio z osobami spoza Policji zdecydowanie częściej, niż bardziej doświadczeni i jednocześnie pewni swoich umiejętności funkcjonariusze z pionu kryminalnego.

Badani podczas wywiadów indywidualnych podkreślali, że taka hierarchiczność może wpływać na sytuację, kiedy dochodzi do przekraczania uprawnień. Brak doświadczenia, przewagi psychicznej sprawia, że trudniej kontrolować sytuację i wdać się w niebezpieczne relacje z osobą względem, której podejmuje się interwencje.

Główne zmiany w Policji, jako formacji różnią się pod względem stażu pracy funkcjonariuszy. Starsi stażem funkcjonariusze wkuwiają się głównie na zmianach zachodzących w mentalności funkcjonariuszy i ich podejściu do pracy. Dla młodszych ważniejsze są techniczne aspekty pracy:

Schemat 10 Postrzeganie zmian zachodzących w Policji z perspektywy stażu pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania IDI

2.2. Zachowania agresywne policjantów i ich skala

Kiedy zweryfikowano już charakter pracy policjanta, jego kontakt z osobami spoza formacji i przybliżono czynniki mogące wpływać na skale stresu pracy w Policji warto w tym miejscu omówić zachowania agresywne i ich skalę.

2.2.1. Agresja w zachowaniach policjantów na podstawie treści składanych skarg i statystyki Komendy Głównej.

Na podstawie *Sprawozdania z zakresu przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków w Policji w 2014 r.* nieludzkie lub poniżające traktowanie, będące jednym przedmiotem skarg do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, to znikomy procent skarg potwierdzonych przy pomocy wewnętrznych procedur. Ze sprawozdania wynika również iż, potwierdzalność zarzutów jest niska (2100 skarg (115 potwierdzonych), 2373 zarzutów (122 potwierdzonych)). Można sądzić, że osoby wobec których prowadzone są czynności mają inne standardy, niż Policja – uważają za zasadne skargi w sprawach, w których Policja nie widzi żadnych nieprawidłowości.



Tabela 13 Skargi i wnioski ze "Sprawozdania z zakresu przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków w Policji w 2014 r."

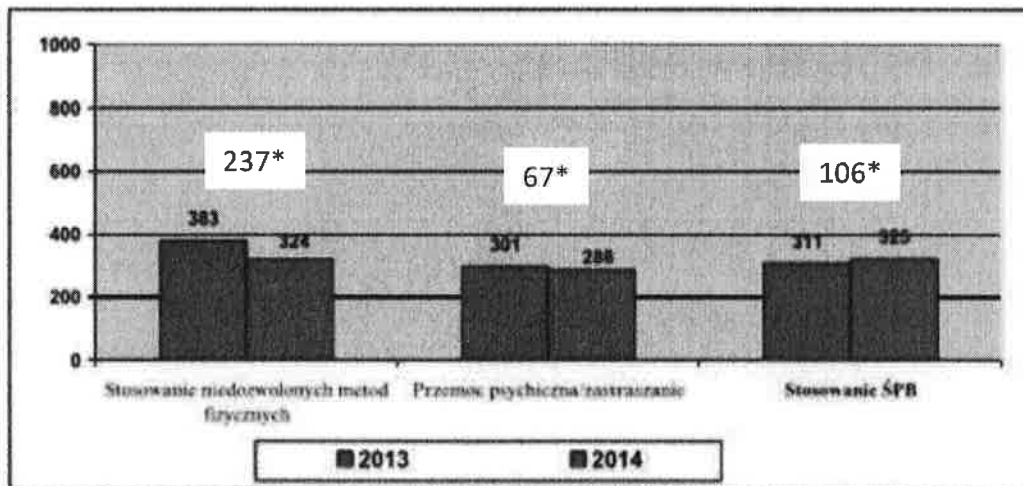
Lp	Kategorie skarg i wniosków	Rozpatrzone w okresie			Sposób załatwienia (z rubr. 8)			przetłumaczono (ogółem z rubryk 4 i 8)
		ogółem (4+5)	w tym		potwierdzono	niepotwierdzono	inne	
1	2	3	przekazano wg właściwości	załatwione wg własnym zakresem	6	7	8	9
I	Nieludzkie lub poniżające traktowanie	813	363	550	18	464	70	8
II	Naruszenie prawa do wolności	379	148	231	9	203	19	1
III	Czynności procesowe, administracyjne z ustawy o Policji i inne	18 646	4 973	11 676	1 044	9 819	1 016	82
IV	Załatwianie skarg	2 860	780	2 100	115	1 781	204	4
V	Zachowania korupcyjne	21	16	5		9		
VI	Skargi policjantów/pracowników Policji i kandydatów	148	41	107	19	76	12	
VII	Niekulturalny stosunek do obywatela	1 170	231	959	85	643	231	3
VIII	Inne	1 357	860	667	51	443	173	
IX	Postępowanie policjantów/pracowników poza służbą/pracą	318	98	220	13	150	48	1
	RAZEM	23 815	7 380	16 815	1 382	13 390	1 773	77
X	skargi nie dotyczące Policji	134	127	7			7	
XI	Wnioski dotyczące ładu, porządku i bezpieczeństwa publicznego	630	87	563	415	116	32	1
	OGÓŁEM	24 679	7 494	17 085	1 767	13 896	1 812	78

Źródło: „Sprawozdania z zakresu przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków w Policji w 2014 r.”

Dokładniejsza analiza statystyki wskazuje, że w roku 2014 miało miejsce ponad 2000 skarg, których podłożem mogła być ukryta agresja funkcjonariuszy Policji. 2462 wnioski w roku 2014 dotyczyły działań lub zachowań, które można uznać za formy jawnej lub ukrytej agresji. Spośród spraw załatwionych przez jednostki Policji we własnym zakresie zdecydowaną większość stanowią sprawy niepotwierdzone, ale statystyka pomija ponad 2000 spraw przekazanych poza policję.

Poniżej przedstawiono charakterystykę poszczególnych kategorii skarg i wniosków

Wykres 19 Nieludzkie lub poniżające traktowanie – liczba i rodzaj zarzutów

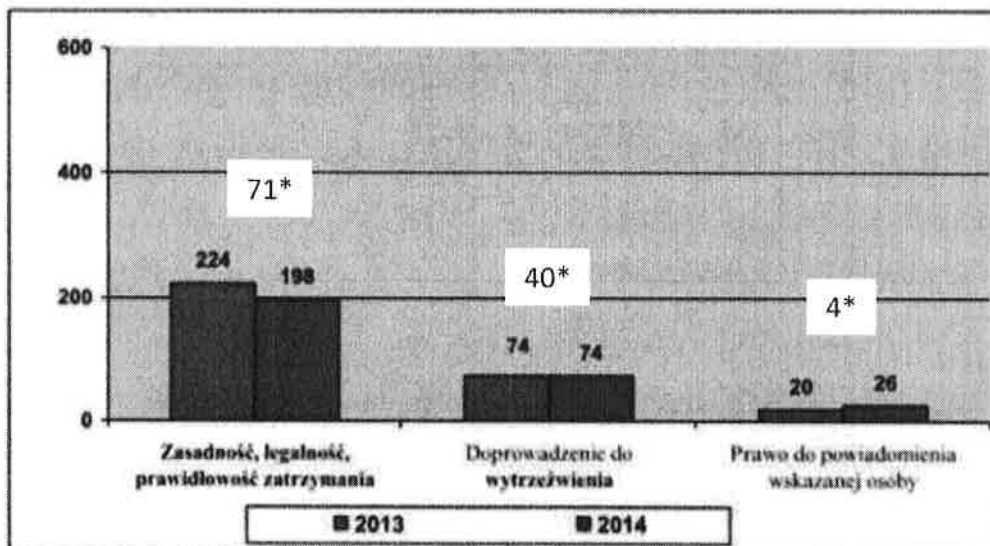


*liczba zarzutów przekazanych do prokuratury bądź sądu

Źródło: „Sprawozdania z zakresu przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków w Policji w 2014 r.”

410 zarzutów przekazanych do innych organów to liczba wskazująca na faktyczne występowanie zjawiska.

Wykres 20 Naruszenie prawa do wolności – liczba i rodzaj zarzutów



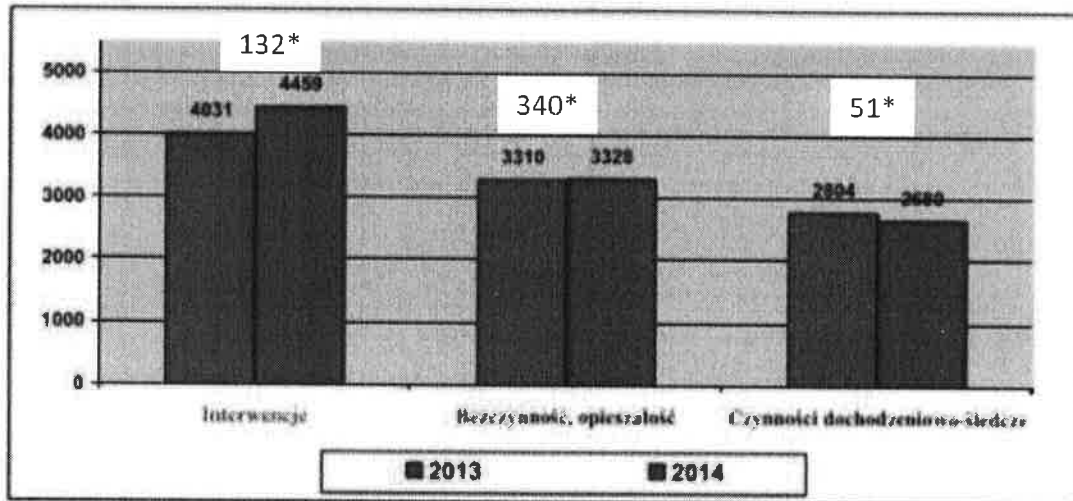
*liczba zarzutów przekazanych do prokuratury bądź sądu

Źródło: „Sprawozdania z zakresu przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków w Policji w 2014 r.”

Z powyższego wykresu wynika, iż głównym obszarem ryzyka są zatrzymania.



Wykres 21 Czynności procesowe, administracyjne, z ustawy o Policji i inne – liczba skarg i zarzutów



*liczba zarzutów potwierdzonych

Źródło: „Sprawozdanie z zakresu przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków w Policji w 2014 r.”

Najczęściej pojawiającą się formą działania dotkliwego jest bezczyność i opieszałość – pytanie, czy nie jest ukrytą formą agresji.

Analizując *Sprawozdanie z zakresu przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków w Policji w 2014 r.* pod kątem **niekulturalnego stosunek do obywatela – liczba skarg i zarzutów**, wynikało, iż pojawiło się:

- 959 skarg (85 potwierdzonych),
- 2615 zarzutów (102 potwierdzonych)

Zachowania „niekulturalne” to bardzo elastyczna kategoria. Mogą się w niej znajdować różne przejawy agresji werbalnej, zachowania pogardliwe, prowokujące. Część takich zachowań może wywoływać eskalacje po stronie osób spoza Policji, a to z kolei może już stanowić czynnik zachowań jednoznacznie agresywnych ze strony policjantów.

Zachowania policjantów powodujące skargi w wyżej opisanych kategoriach to:

- bezpodstawne podjęcie interwencji przez policjantów,
- niewłaściwy sposób przeprowadzenia interwencji,
- nieprzedstawienie się, nieokazanie legitymacji służbowej przez policjanta,
- nieinformowanie o przyczynach interwencji,
- niewłaściwe zachowanie w stosunku do obywateli,

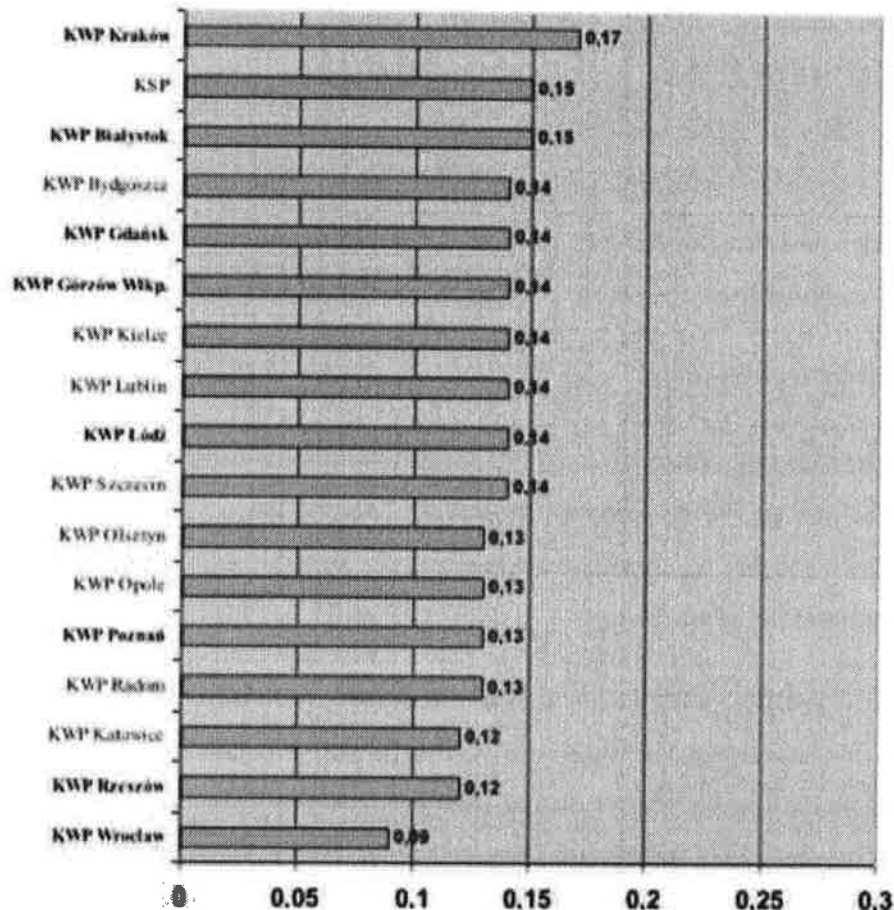
- brak reakcji na zgłoszoną interwencję,
- odmowa podania podstawy prawnej interwencji,
- opieszła reakcja służby dyżurnej na zgłoszenie telefoniczne,
- nieterminowa realizacja zadań służbowych,
- niewłaściwy/nieskuteczny nadzór przełożonych,
- nieprzestrzeganie obowiązujących procedur,
- nierzetelne wykonywanie obowiązków służbowych.

Zdiagnozowane przyczyny skarg

- brak doświadczenia zawodowego, skutkującego nieumiejętnością opanowania emocji oraz właściwego rozstrzygnięcia sytuacji konfliktowych,
- niewłaściwe zachowanie w stosunku do obywateli, wynikające niejednokrotnie z niskiego poziomu kultury osobistej.

W badaniu Desk Research, przy analizie „*Sprawozdania z zakresu przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków w Policji w 2014 r.*” zaobserwowano, iż wskaźnik skargowości, wyrażający stosunek liczby załatwionych skarg do liczby faktycznie zatrudnionych w danym garnizonie policjantów/pracowników, jest zróżnicowany. Może to wskazywać, że w garnizonach o wyższej skargowości mają miejsce zjawiska zwiększające ryzyko pojawiania się zachowań agresywnych. Poniżej zamieszczono wykres pochodzący bezpośrednio z analizowanego sprawozdania obrazującą wartość współczynnika skargowości.

Wykres 22 Wartość współczynnika skargowości w poszczególnych garnizonach w roku 2014



Źródło: „Sprawozdania z zakresu przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków w Policji w 2014 r.”

2.3. Definicja, sytuacje, adresaci nieuzasadnionej agresji policjantów

Rodzaje agresji różnią się na poziomie przepisów regulujących pracę Policji, a odbiorem społecznym.

Czyny zabronione, jako przestępstwo określone w Kodeksie Karnym to:

- Nieumyślne spowodowanie śmierci
- Ciężki uszczerbek na zdrowiu
- Tzw. inne uszkodzenie ciała
- Pobicie, w tym z użyciem niebezpiecznego przedmiotu
- Naruszenie nietykalności cielesnej
- Bezprawne pozbawienie człowieka wolności
- Zmuszenie do określonego

W potocznym odbiorze społecznym agresja dotyczy:

- obszaru fizycznego (twarda agresja)
 - pobicia,
 - nieprawidłowe zatrzymanie
 - niehumanitarne transportowanie i przetrzymywanie
- oraz psychicznego (miękką agresją)
 - znęcanie się psychiczne,
 - zastraszanie,
 - groźby,
 - agresja słowna,



- zachowania
- Groźby bezprawne
- Zmuszanie do określonego zachowania świadka i innych uczestników postępowania
- Wymuszenie zeznań, wyjaśnień, oświadczeń lub informacji
- Znęcanie się nad pozbawionym wolności
- poniżanie,
- dyskryminacja.

W potocznym rozumieniu typy nieuzasadnionej agresji i jej interpretacje różnią się od charakteru czynów zabronionych w Kodeksie karnym. Może to wiązać się z sytuacjami, w których działania funkcjonariuszy nie są rozumiane – ich rutynowe działania są odbierane jako przejawy nadmiernej agresji, czy presji.

Z dostępnych materiałów wiadomo, iż Policja ma nie tylko prawo, ale także obowiązek przejawiania zachowań, które w percepcji społecznej mogą być postrzegane, jako agresywne. Mogą to być jednak tylko określone w prawie zachowania, pojawiające się adekwatnie do sytuacji. W innym wypadku można mówić o agresji niepożądaney, polegającej na użyciu środków przymusu w jednej z następujących form:

Tabela 14 Hipotetyczne formy przymusu świadczące o agresji niepożądaney

	Użyte impulsywnie	Użyte celowo
Środki oddziaływania dozwolone użyte nieadekwatnie	<ul style="list-style-type: none"> • Przekroczenie uprawnień • Nadmierne zastosowanie środka przymusu w związku ze złą oceną sytuacji lub utratą kontroli nad emocjami 	<ul style="list-style-type: none"> • Celowe nadużywanie uprawnień dla powiększenia dyskomfortu, zwiększenia dotkliwości kontaktu z Policją dla osób spoza formacji
Środki oddziaływania niedozwolone	<p>Zachowania o charakterze błędów z powodu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • braków w wykszoleniu • braków w wyposażeniu/narzędziach • stanu emocjonalnego 	<ul style="list-style-type: none"> • Zachowania naganne o charakterze przestępstwa – celowe i zbędne zadawanie cierpienia fizycznego lub psychicznego

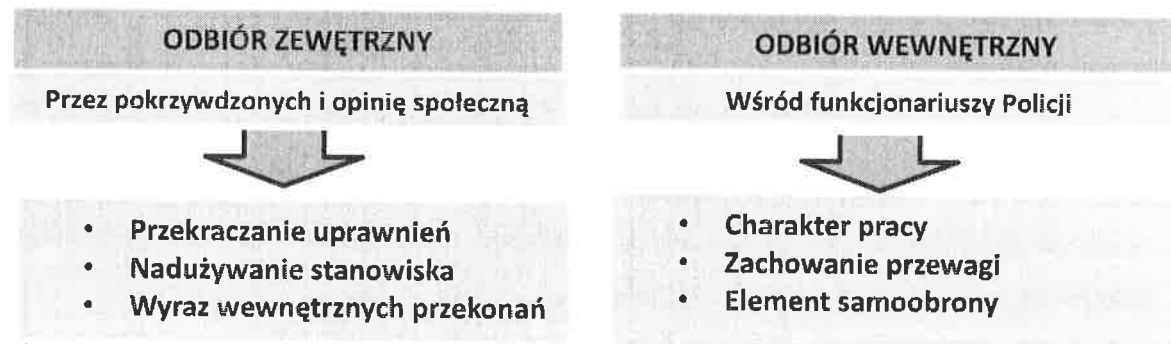
Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy Desk Research

Występowanie, specyfika oraz przede wszystkim akceptacja dla każdej z tych form niepożądaney agresji mogą być różne, ich ocena zapewne także nie jest jednakowa w różnych sytuacjach. Wymaga to opisanie na podstawie wyników badania.



Zachowania agresywne są narzędziem pracy funkcjonariuszy Policji, niezbędnym przy wykonywaniu obowiązków, szczególnie w ramach stosowania przymusu bezpośredniego, który przez przeciętnych obywateli interpretowany jest już często jako przekraczanie uprawnień.

Schemat 11 Odbiór zewnętrzny i wewnętrzny zachowań agresywnych w Policji



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy Desk Research

Wykonywanie obowiązków służbowych zakłada dozwolony poziom agresji – środki przymusu bezpośredniego, procedury formalne (przesłuchania), konieczność wykonywania obowiązków położonych radykalnych w działaniu (jak w przypadku pododdziałów antyterrorystycznych).

Funkcjonariusze podczas wywiadów deklarowali, iż rozumieją agresję w działaniach Policji przede wszystkim jako zachowania agresywne kierowane wobec nich samych. Zdaniem funkcjonariuszy, agresywne mogą być więc także, i bardzo często są, osoby spoza Policji – zdecydowanie rzadziej sami funkcjonariusze.

W odniesieniu do siebie i innych funkcjonariuszy mówią o „nadmiernym użyciu siły”, „przekraczaniu uprawnień”.

Elementy agresji są więc dla nich wpisane w codzienne obowiązki – wiąże się to z koniecznością budowania przewagi w sytuacji interwencji. Deklarują, że zależnie od zachowania osoby, wobec której podejmują interwencje – dobierają własne działania tak, by jak najszybciej i najsprawniej przeprowadzić interwencje.

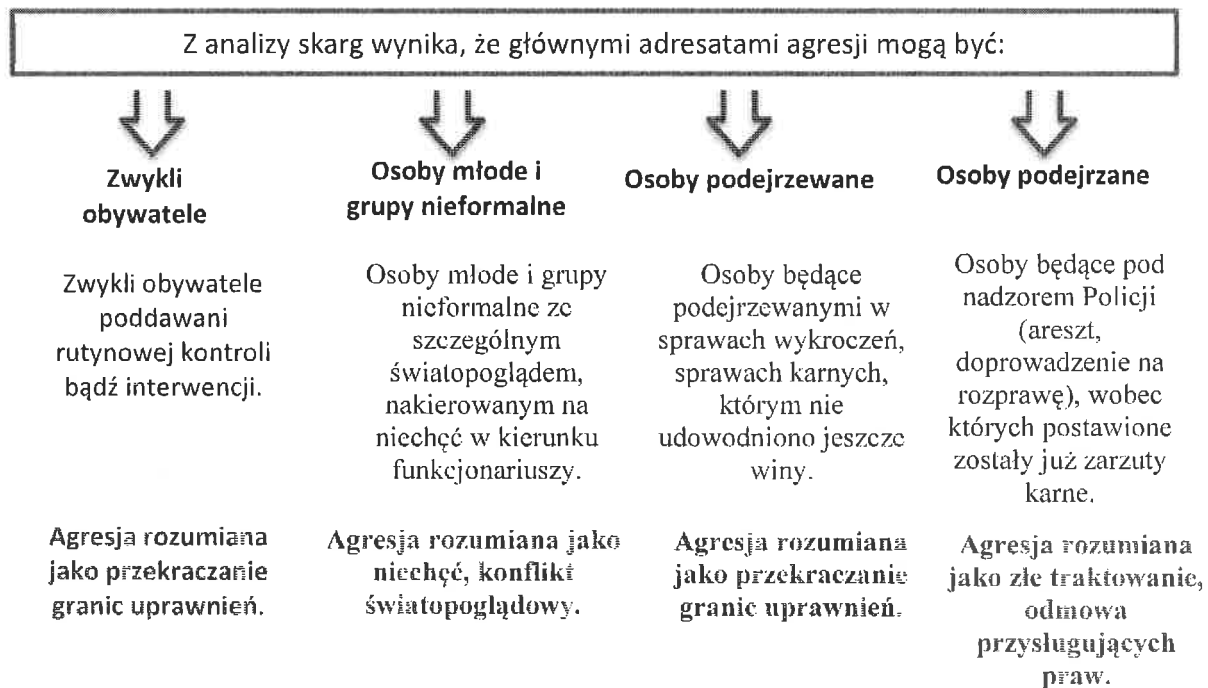
Kluczowa jest dla nich szybkość działania – im krótsza, zdecydowana i sprawniejsza interwencja, tym mniejsze prawdopodobieństwo, że rozwinie się w niekontrolowanym kierunku.

Adresaci zachowań agresywnych policjantów



Podczas analizy Desk Research, w kontekście zgłaszanych skarg wyodrębniono czterech potencjalnych adresatów agresji, co zaprezentowano na poniższym schemacie.

Schemat 12 Adresaci agresji

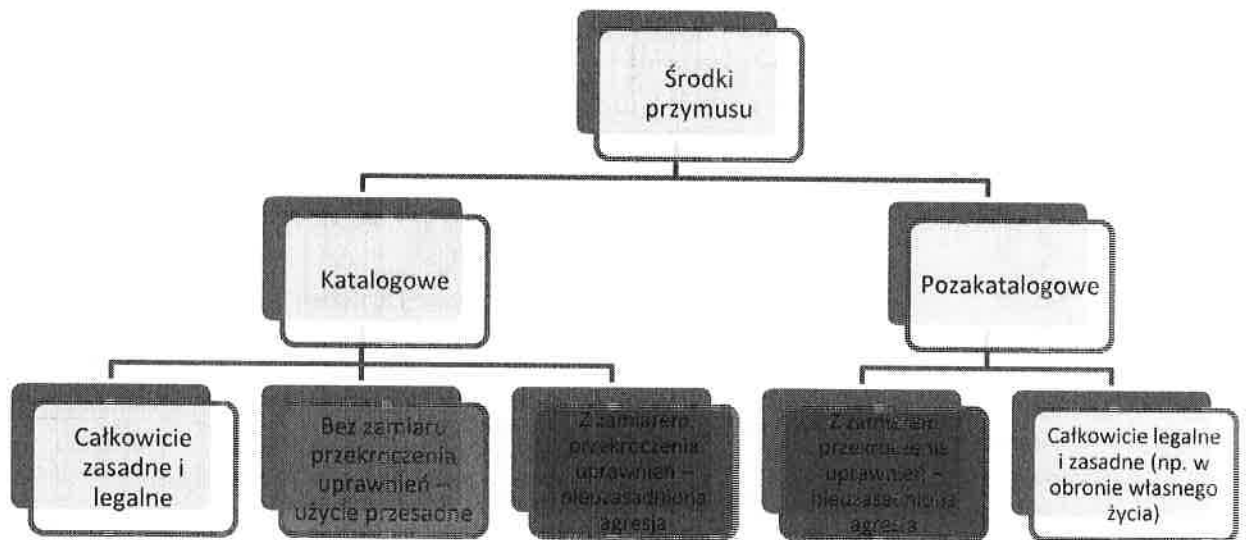


Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy Desk Research

Najcięższe skargi dotyczyły pobic (w różnych celach i z różnym skutkiem), a więc przekraczania granic przyjętych norm wykonywania obowiązków. Główny problem dotyczy tego, że normy te są płynne i mają różną skalę w odniesieniu do różnych sytuacji. To, co w jednej sytuacji zostaje przyjęte, jako norma, w innej jest już przekroczeniem granic obowiązków.

W ramach analizy Desk Research wyodrębniono **4 typy agresji**. Użycie środków z katalogu (z ustawy o środkach przymusu bezpośredniego) i środków pozakatalogowych dzieli się na następujące rodzaje:

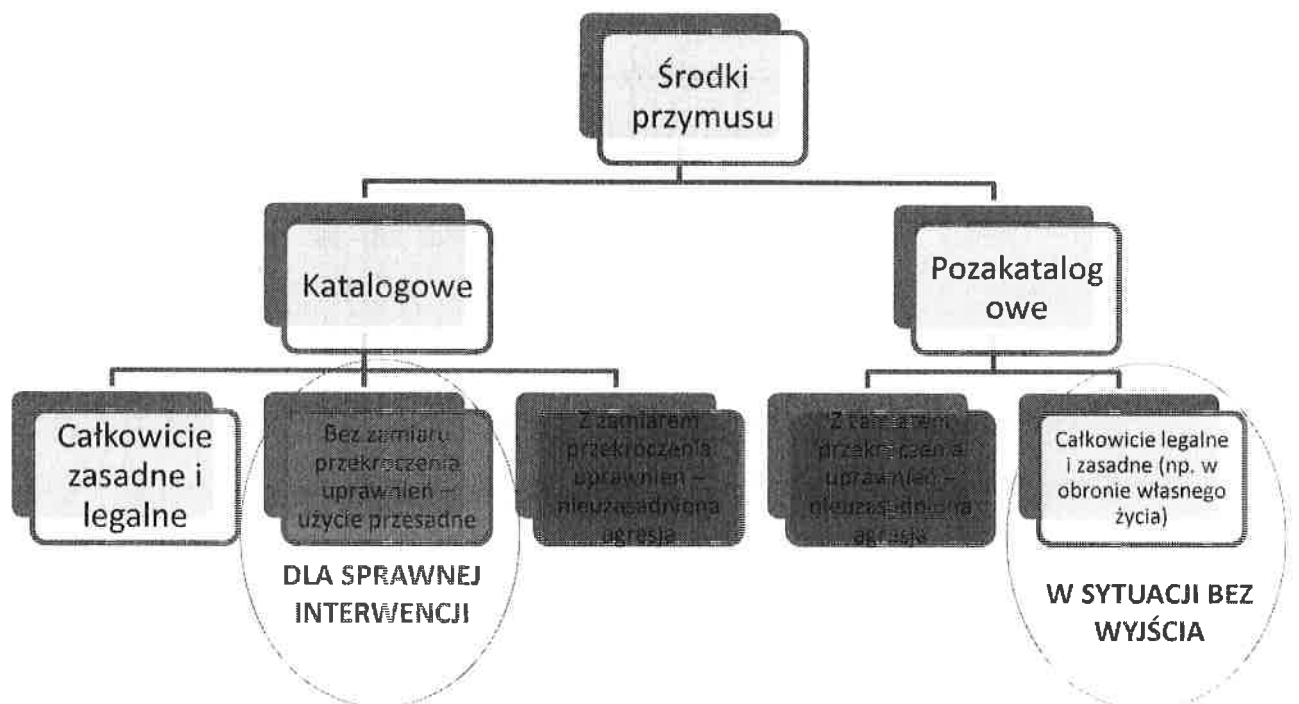
Schemat 13 4 typy agresji



Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy Desk Research

Z wyróżnionych na podstawie analizy Desk Research typów agresji, funkcjonariusze podczas wywiadów mówią już tylko o 2 z nich:

Schemat 14 2 typy agresji



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania IDI

W sytuacji bycia pod presją wykonywanych obowiązków i konieczności przeprowadzenia sprawnej interwencji, funkcjonariusze deklarują, że istnieje możliwość użycia środków dozwolonych w bardziej radykalny sposób. Interpretują też sytuację na swoją korzyść – pozytywny finał realizowanej interwencji jest ważniejszy, niż metody, z użyciem jakich się do niego doprowadza. W drugiej sytuacji – kiedy istnieje realne zagrożenie życia funkcjonariusza lub innych osób – funkcjonariusze mają mało czasu na realną ocenę sytuacji, deklarują, że ważniejsze jest niwelowanie ryzyka, niż zastanawianie się nad przepisami.

Kiedy zdiagnozowano już adresatów i typy agresji obecne w formacji, stosowne byłoby również przybliżyć **obszary, na jakich pojawiać się mogą nieuzasadnione przypadki agresji względem osób spoza Policji**. Na podstawie analizy Desk Research wyznaczono takie obszary, do których należą:

- interwencje wymagające zastosowania środków przymusu bezpośredniego,
- czynności procesowe w sprawach o przestępstwa i wykroczenia oraz o czyny karalne nieletnich,
- czynności służbowe wykonywane z osobami pozbawionymi wolności i wobec takich osób.

Z technicznego punktu widzenia wyznaczone wcześniej obszary występowania agresji dotyczą następujących momentów procesu zatrzymania podejrzanych:

Schemat 15 Obszary występowania agresji

INTWERCENCJA	WERYFIKACJA ZGŁOSZENIA	ZATRZYMANIE
<ul style="list-style-type: none"> • Rutynowe kontrole (legitymowanie, itp.) • Inne Interwencje 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizacja rozkazów przełożonych (zatrzymania) 	<ul style="list-style-type: none"> • Przyjmowanie zeznań, transport, przetrzymywanie

Źródło: opracowanie własne analizy Desk Research

Obszary występowania zachowań agresywnych dotyczą głównie funkcjonariuszy pełniących służbę prewencyjną i kryminalną, których punkty styku z osobami spoza Policji pokrywają się z technicznymi obszarami występowania agresji.

Z analizy zgromadzonych danych statystycznych wynika, że najliczniejsza grupa skarg dotyczy przypadków bezpośredniego kontaktu funkcjonariuszy z obywatelami, mającymi miejsce w czasie podejmowania interwencji oraz beczynności/opieszałości przy realizacji zadań służbowych.



Warto w tym momencie również przytoczyć odpowiedzi do punktu 14 kwestionariusza badania ilościowego, w którym pytano funkcjonariuszy o zdanie na temat sytuacji w których policjant zmuszany jest do użycia środków przymusu bezpośredniego. Pytanie to stanowi bazę do diagnozy przyczyn zachowań agresywnych wśród policjantów, których analiza zamieszczona jest w następnym podrozdziale. W/w pytanie zostało zadane w dwóch falach badania ilościowego, jednak w drugiej fali zostały pominięte, bo nie różnicowały segmentów. Główny wniosek płynący z analizy odpowiedzi jest taki, iż w pracy policjanta bardzo istotny jest fakt utrzymania kontroli nad prowadzoną interwencją oraz wyegzekwowania współpracy, z osobą wobec której prowadzone są czynności. Rozkład odpowiedzi w poszczególnych falach zostały zaprezentowane w poniższych tabelach.

Tabela 15 Rozkład odpowiedzi na pytanie 14 kwestionariusza: „Podczas wykonywania czynności służbowych policjanci są czasem zmuszeni do działania z użyciem środków przymusu bezpośredniego, które w oczach osób spoza Policji mogą być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji. Proszę określić, postępując się poniższymi stwierdzeniami, jaka jest Pani/Pana opinia na temat takich sytuacji?” (N=1151)

	1 - zdecydowanie się nie zgadzam	2	3	4	5 - zdecydowanie się zgadzam
Tylko policjant prowadzący interwencję może ocenić, jakie środki przymusu bezpośredniego były niezbędne	10%	5%	11%	11%	63%
Policjant podczas interwencji powinien wyegzekwować współpracę osób, wobec których prowadzi czynności wszystkimi dostępnymi metodami	11%	9%	24%	16%	40%
Policjant podczas interwencji podlega silnej presji i nadmierne użycie ŚPB może się przydarzyć.	25%	16%	26%	14%	18%
Jeśli policjant ma mało czasu na działanie, musi stosować bardziej radykalne środki oddziaływania	23%	13%	25%	15%	24%
Jest wiele sytuacji, kiedy interwencja Policji to jedyna sankcja, jaka spotyka osobę naruszającą prawo.	15%	11%	25%	16%	33%
Lepiej użyć nieco zbyt zdecydowanie ŚPB, niż utracić kontrolę nad sytuacją	18%	11%	27%	17%	26%
Stanowcze użycie ŚPB pozwala zmniejszyć zagrożenie dla zdrowia i życia policjanta	11%	7%	17%	18%	47%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali



Tabela 16 Rozkład odpowiedzi na pytanie 3 kwestionariusza: „Podczas wykonywania czynności służbowych policjanci są czasem zmuszeni do działania z użyciem środków przymusu bezpośredniego, które w oczach osób spoza Policji mogą być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji. Proszę określić, postępując się poniższymi stwierdzeniami, jaka jest Pani/Pana opinia na temat takich sytuacji?” (N=1621)

	1 - zdecydowanie się nie zgadzam	2	3	4	5 - zdecydowanie się zgadzam
Policjant podczas interwencji powinien wyegzekwować współpracę osób, wobec których prowadzi czynności wszystkimi dostępnymi metodami	11%	11%	15%	27%	36%
Policjant podczas interwencji podlega silnej presji i nadmierne użycie ŚPB może się przydarzyć.	19%	25%	17%	25%	14%
Jest wiele sytuacji, kiedy interwencja Policji to jedyna sankcja, jaka spotyka osobę naruszającą prawo.	13%	14%	20%	34%	19%
Lepiej użyć nieco zbyt zdecydowanie ŚPB, niż utracić kontrolę nad sytuacją	14%	15%	17%	29%	25%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

2.3.1. Przyczyny zachowań agresywnych w różnych rodzajach służby

Przy zdiagnozowaniu przyczyn zachowań agresywnych w głównej mierze oparto się na interpretacji pytań z badania ilościowego dotyczących czynników wpływających na zachowania funkcjonariuszy podczas interwencji. Przy określeniu przyczyn zachowań agresywnych wśród funkcjonariuszy Policji dokonano analizy w podziale na rodzaj służby, stanowisko służbowe oraz staż zawodowy, żeby dokładniej wyodrębnić grupy wewnątrz formacji najbardziej narażone na wysoki poziom agresji.

2.3.1.1. Czynniki agresji a rodzaj służby

Specyfika służby, szczególnie w podziale na służbę kryminalną i prewencyjną, ma duży wpływ na przyczyny i charakter agresji. Wyróżnienia wymagają dwa wymiary: charakter interwencji oraz rodzaj presji ze strony osób, wobec których interwencja jest prowadzona i właśnie te wymiary posłużyły do interpretacji poszczególnych pytań i zagadnień.

Analizę przyczyn zachowań agresywnych rozpoczniemy od sklasyfikowania czynników które mogą zakłócać spokój i opanowanie funkcjonariuszy podczas ich pracy.

W badaniu ilościowym zapytano respondentów o czynniki wpływające na ich spokój i opanowanie podczas prowadzonych interwencji, w podziale na ich charakter. Rozkład odpowiedzi na to pytanie prezentuje tabela poniżej.



Tabela 17 Rozkład odpowiedzi na pytanie 27, 28 i 29 kwestionariusza: "Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas [określonego rodzaju interwencji]?" (N=1151)

	Doraźna interwencja w reakcji na zaobserwowaną sytuację		Interwencja na podstawie zgłoszenia		Planowana interwencja	
	Slużba prewencyjna	Slużba kryminalna lub śledcza	Slużba prewencyjna	Slużba kryminalna lub śledcza	Slużba prewencyjna	Slużba kryminalna lub śledcza
Trudne i wyczerpujące wcześniejsze interwencje						
Zdecydowanie negatywnie, czuję się bardziej zdenerwowany/a i nabuzowany/a	13%	14%	14%	14%	14%	11%
Raczej negatywnie, czuję się nieco poddenerwowany/a	25%	25%	21%	23%	20%	22%
Negatywnie, ale w minimalnym stopniu, czuję tylko lekki dyskomfort	27%	26%	26%	28%	25%	26%
Nie ma to wpływu na moje samopoczucie	34%	35%	38%	36%	41%	41%
Duża liczba wcześniejszych interwencji						
Zdecydowanie negatywnie, czuję się bardziej zdenerwowany/a i nabuzowany/a	12%	11%	13%	11%	13%	11%
Raczej negatywnie, czuję się nieco poddenerwowany/a	22%	26%	23%	27%	19%	19%
Negatywnie, ale w minimalnym stopniu, czuję tylko lekki dyskomfort	30%	30%	26%	23%	26%	29%
Nie ma to wpływu na moje samopoczucie	36%	33%	38%	34%	43%	41%
Niepewność uzyskania wsparcia, brak możliwości szybkiego wezwania posiłków						
Zdecydowanie negatywnie, czuję się bardziej zdenerwowany/a i nabuzowany/a	14%	21%	14%	16%	13%	15%
Raczej negatywnie, czuję się nieco poddenerwowany/a	28%	34%	26%	29%	21%	28%
Negatywnie, ale w minimalnym stopniu, czuję tylko lekki dyskomfort	33%	23%	30%	29%	31%	31%
Nie ma to wpływu na moje samopoczucie	25%	21%	30%	27%	35%	27%
Brak przewagi fizycznej (wzrost, masa ciała, siła) nad osobami, wobec których prowadzone są czynności						
Zdecydowanie negatywnie, czuję się bardziej zdenerwowany/a i nabuzowany/a	9%	10%	10%	11%	9%	10%
Raczej negatywnie, czuję się nieco poddenerwowany/a	21%	25%	17%	23%	19%	23%
Negatywnie, ale w minimalnym stopniu, czuję tylko lekki dyskomfort	33%	29%	32%	33%	31%	31%
Nie ma to wpływu na moje samopoczucie	38%	36%	41%	34%	41%	36%
Niski poziom wykształcenia z technik interwencyjnych						
Zdecydowanie negatywnie, czuję się bardziej zdenerwowany/a i nabuzowany/a	11%	8%	9%	12%	11%	8%
Raczej negatywnie, czuję się nieco poddenerwowany/a	16%	21%	16%	18%	17%	24%
Negatywnie, ale w minimalnym stopniu, czuję tylko lekki dyskomfort	28%	32%	28%	29%	27%	28%



	Doraźna interwencja w reakcji na zaobserwowaną sytuację		Interwencja na podstawie zgłoszenia		Planowana interwencja	
	Służba prewencyjna	Służba kryminalna lub śledcza	Służba prewencyjna	Służba kryminalna lub śledcza	Służba prewencyjna	Służba kryminalna lub śledcza
Nie ma to wpływu na moje samopoczucie	45%	39%	47%	41%	45%	40%
Niski poziom wsparcia sprzętowego, brak pewności, co do niezawodności sprzętu						
Zdecydowanie negatywnie, czuję się bardziej zdenerwowany/a i nabuzowany/a	19%	16%	17%	16%	15%	12%
Raczej negatywnie, czuję się nieco poddenerwowany/a	21%	23%	18%	24%	17%	22%
Negatywnie, ale w minimalnym stopniu, czuję tylko lekki dyskomfort	28%	26%	30%	28%	28%	32%
Nie ma to wpływu na moje samopoczucie	32%	35%	36%	32%	39%	33%
Słaba znajomość terenu działania						
Zdecydowanie negatywnie, czuję się bardziej zdenerwowany/a i nabuzowany/a	8%	10%	8%	10%	8%	9%
Raczej negatywnie, czuję się nieco poddenerwowany/a	18%	20%	13%	16%	16%	21%
Negatywnie, ale w minimalnym stopniu, czuję tylko lekki dyskomfort	30%	30%	32%	35%	27%	31%
Nie ma to wpływu na moje samopoczucie	45%	40%	47%	38%	49%	40%
Świadomość, że na terenie działania może znajdować się wiele osób nieprzychylnie nastawionych do Policji						
Zdecydowanie negatywnie, czuję się bardziej zdenerwowany/a i nabuzowany/a	11%	16%	9%	12%	11%	11%
Raczej negatywnie, czuję się nieco poddenerwowany/a	24%	32%	20%	26%	18%	25%
Negatywnie, ale w minimalnym stopniu, czuję tylko lekki dyskomfort	35%	24%	34%	29%	31%	31%
Nie ma to wpływu na moje samopoczucie	30%	28%	36%	33%	40%	33%
Poczucie konieczności podjęcia interwencji ze względu na statystykę, ocenę przełożonych						
Zdecydowanie negatywnie, czuję się bardziej zdenerwowany/a i nabuzowany/a	25%	33%	25%	28%	22%	28%
Raczej negatywnie, czuję się nieco poddenerwowany/a	17%	14%	15%	18%	15%	19%
Negatywnie, ale w minimalnym stopniu, czuję tylko lekki dyskomfort	20%	19%	19%	18%	19%	19%
Nie ma to wpływu na moje samopoczucie	38%	34%	41%	36%	44%	35%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Jak wynika z danych z powyższej tabeli, do głównych czynników które mogły negatywnie wpływać na spokojny i opanowany przebieg prowadzonej interwencji należą: **niepewność uzyskania wsparcia, brak możliwości szybkiego wezwania posiłków i świadomość, że na terenie działania może znajdować się wiele osób nieprzychylnie**

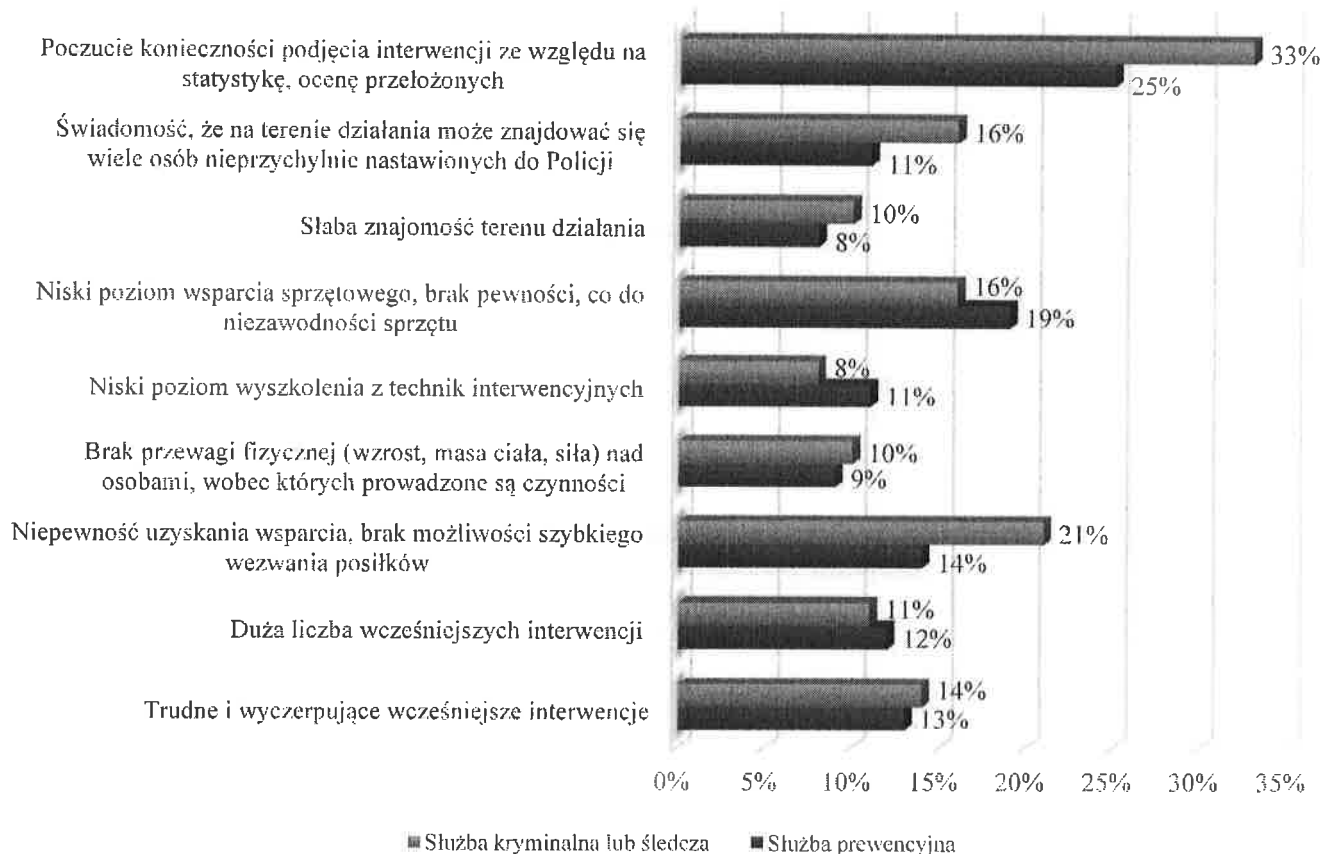


nastawionych do Policji oraz, choć nie jest to jednoznaczne, poczucie konieczności podjęcia interwencji ze względu na statystykę, ocenę przełożonych

Warto bliżej przyjrzeć się postrzeganiu tych czynników z perspektywy poszczególnych rodzajów służby, analizując jedynie odpowiedzi w których respondenci określali już dany czynnik jako zdecydowanie negatywny, pod wpływem którego czują bardziej zdenerwowani i nabuzowani. Rozkład odpowiedzi określający negatywny wpływ danego czynnika na spokój i opanowanie policjanta podczas prowadzonej interwencji, w podziale na pion prewencji i kryminalny prezentują poniższe wykresy.

Wykres 23 Rozkład odpowiedzi na pytanie 27 kwestionariusza: *"Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas doraźnej interwencji w reakcji na zaobserwowaną sytuację?"* w podziale na rodzaj służby (N=1151)

% odp. Zdecydowanie negatywnie, czuję się bardziej zdenerwowany/a i nabuzowany/a

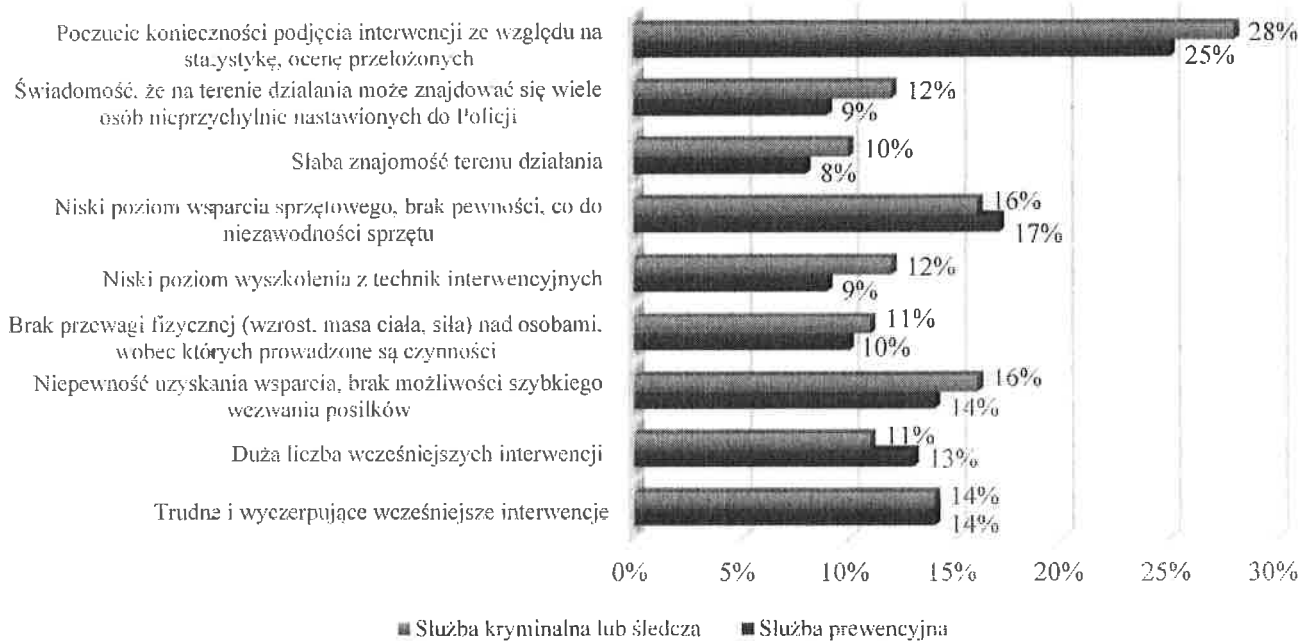


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali



Wykres 24 Rozkład odpowiedzi na pytanie 28 kwestionariusza: "Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas doraźnej interwencji na podstawie zgłoszenia?" w podziale na rodzaj służby (N=1151)

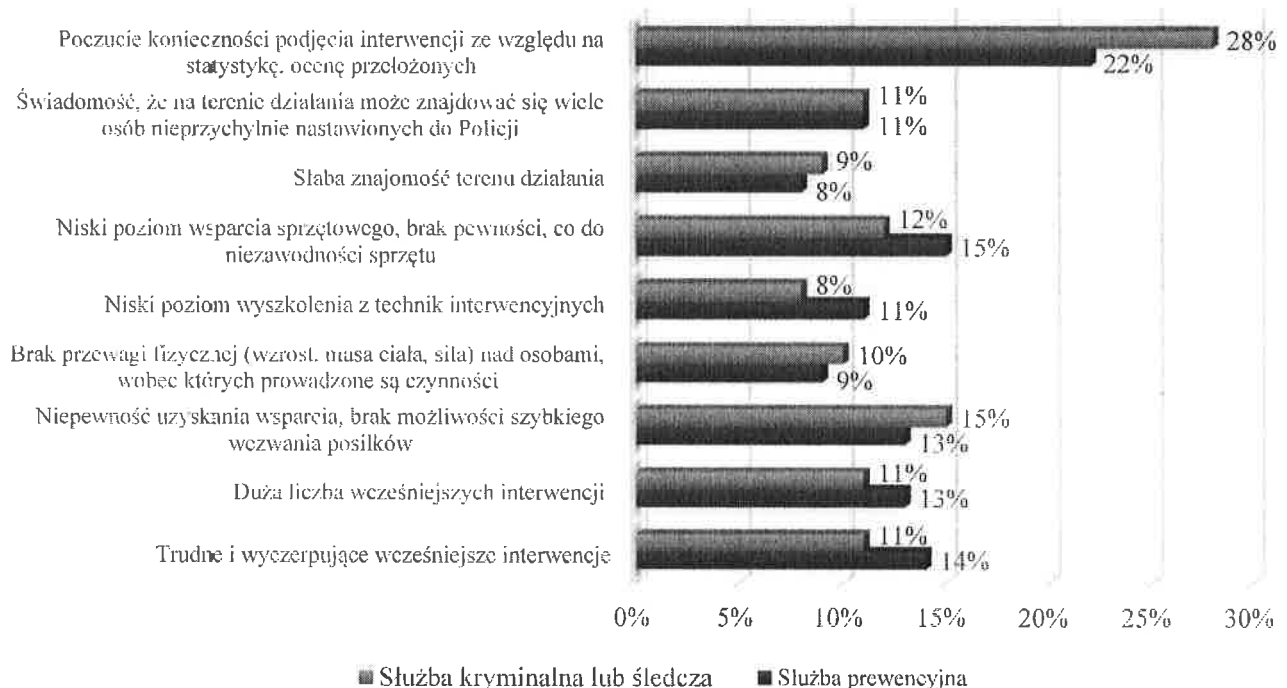
% odp. Zdecydowanie negatywnie, czują się bardziej zdenerwowany/a i nabuzowany/a



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w Ifali

Wykres 25 Rozkład odpowiedzi na pytanie 29 kwestionariusza: "Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas planowanej interwencji?" w podziale na rodzaj służby (N=1151)

% odp. Zdecydowanie negatywnie, czują się bardziej zdenerwowany/a i nabuzowany/a



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w Ifali



Względem wszystkich przytoczonych czynników mogących wpływać negatywnie na przebieg prowadzonej doraźnej interwencji w reakcji na zaobserwowaną sytuację, najczęściej uznawany za zdecydowanie negatywny to **poczucie konieczności podjęcia interwencji ze względu na statystykę, ocenę przełożonych**. Tak zaznaczali zarówno policjanci z pionu prewencji jak i służby kryminalnej niezależnie od charakteru prowadzonej interwencji.

Z uwagi na fakt nieistotności czynnika charakteru prowadzonej interwencji w fali drugiej wyżej analizowane pytanie zostało zadane już bez podziału na rodzaj interwencji. Rozkład odpowiedzi z drugiej fali prezentują tabela i wykresy poniżej.

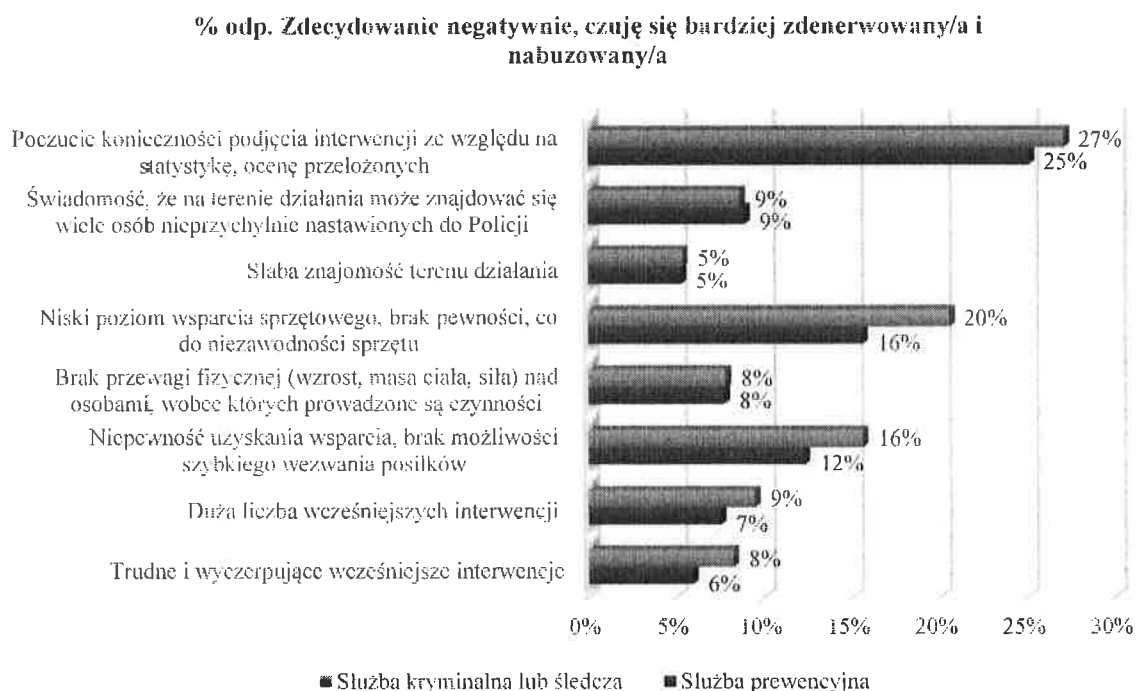
Tabela 18 Rozkład odpowiedzi na pytanie 12 kwestionariusza: "W jakim stopniu poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas interwencji?" (N=1621)

	Nie ma to wpływu na moje samopoczucie	Negatywnie, ale w minimalnym stopniu, czuję tylko lekki dyskomfort	Raczej negatywnie, czuję się podenerwowany/a	Zdecydowanie negatywnie, czuję się zdenerwowany/a
Trudne i wyczerpujące wcześniejsze interwencje	44%	32%	18%	6%
Duża liczba wcześniejszych interwencji	42%	33%	17%	8%
Niepewność uzyskania wsparcia, brak możliwości szybkiego wezwania posiłków	29%	33%	26%	13%
Brak przewagi fizycznej (wzrost, masa ciała, siła) nad osobami, wobec których prowadzone są czynności	42%	32%	19%	8%
Niski poziom wsparcia sprzętowego, brak pewności, co do niezawodności sprzętu	33%	29%	22%	16%
Słaba znajomość terenu działania	50%	30%	14%	5%
Świadomość, że na terenie działania może znajdować się wiele osób nieprzychylnie nastawionych do Policji	33%	36%	23%	9%
Poczucie konieczności podjęcia interwencji ze względu na statystykę, ocenę przełożonych	39%	19%	16%	25%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali



Wykres 26 Rozkład odpowiedzi na pytanie 12 kwestionariusza: "W jakim stopniu poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas?" w podziale na rodzaj służby (N=1621)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Druga fala badania ilościowego potwierdziła, iż główne czynniki wpływające na spokój i opanowanie funkcjonariusza podczas interwencji to w szczególności: **poczucie konieczności podjęcia interwencji ze względu na statystykę, ocenę przełożonych** oraz **niepewność uzyskania wsparcia, brak możliwości szybkiego wezwania posiłków**. Dodatkowo czynnik mogący negatywnie wpłynąć na spokój i opanowanie policjanta to **niski poziom wsparcia sprzętowego, brak pewności, co do niezawodności sprzętu**.

Kolejnym pytaniem, które zadano w badaniu ilościowym, odnoszącym się do przyczyn pojawiania się sytuacji agresywnych w pracy policjanta jest pytanie dotyczące czynników wpływających na użycie środków działania, które mogą być uznane za przejaw nadmiernej agresji. Zdaniem badanych wpływ na użycie nadmiernej agresji mają w głównej mierze **groźby pod adresem policjanta lub jego rodziny ze strony osoby podejrzewanej** oraz **presja ze strony przełożonych aby poprawić statystykę wykrywalności**. Rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawiają poniższa tabela.



Tabela 19 Rozkład odpowiedzi na pytanie 14 kwestionariusza: „Proszę wskazać, na ile poniższe czynniki mogą mieć wpływ na to, że policjant użyje podczas postępowania z osobą podejrzaną środków działania, które mogłyby być uznane za przejaw nadmiernej agresji?” (N=1621)

	% Odp. 4 i 5 - wpływa	% Odp. 3 - trudno powiedzieć	% Odp. 1 i 2 - nie wpływa
Brak użytecznego procesowo materiału dowodowego przy jednoczesnej wiedzy policjanta o sprawstwie osoby podejrzananej	10%	36%	54%
Duża wartość przyznania się do winy w procesie sądowym	10%	37%	53%
Obrażliwe zachowanie wobec policjanta osoby podejrzananej	22%	34%	44%
Groźby pod adresem policjanta lub jego rodziny ze strony osoby podejrzananej	33%	35%	32%
Presja ze strony przełożonych aby poprawić statystykę wykrywalności	27%	33%	41%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Tabela 20 Rozkład odpowiedzi na pytanie 14 kwestionariusza w podziale na rodzaj służby (N=1621)

		% odp. 4 i 5 - wpływa
Brak użytecznego procesowo materiału dowodowego przy jednoczesnej wiedzy policjanta o sprawstwie osoby podejrzananej		
Służba	Służba prewencyjna	10%
	Służba kryminalna lub śledcza	14%
Duża wartość przyznania się do winy w procesie sądowym		
Służba	Służba prewencyjna	10%
	Służba kryminalna lub śledcza	9%
Obrażliwe zachowanie wobec policjanta osoby podejrzananej		
Służba	Służba prewencyjna	23%
	Służba kryminalna lub śledcza	17%
Groźby pod adresem policjanta lub jego rodziny ze strony osoby podejrzananej		
Służba	Służba prewencyjna	34%
	Służba kryminalna lub śledcza	25%
Presja ze strony przełożonych aby poprawić statystykę wykrywalności		
Służba	Służba prewencyjna	27%
	Służba kryminalna lub śledcza	25%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Jak wynika z danych z powyższej tabeli, większość przytoczonych czynników wpływa na użycie agresywnych środków działania w głównej mierze przez funkcjonariuszy z pionu prewencji. Na policjantów ze służby kryminalnej, w porównaniu z pionem prewencji, bardziej oddziałuje czynnik **braku użytecznego procesowo materiału dowodowego przy jednoczesnej wiedzy policjanta o sprawstwie osoby podejrzananej**, co wynika z szerszego zakresu wykonywanych czynności operacyjno-rozpoznawczych.



Kolejne analizowane pytanie, które ma na celu przybliżenie możliwych przyczyn powstającej agresji wśród policjantów, dotyczy czynników utrudniających zapanowanie nad prowadzoną interwencją. Rozkład odpowiedzi na to pytanie zaprezentowano w poniżej tabeli.

Tabela 21 Rozkład odpowiedzi na pytanie 15 kwestionariusza: „Proszę wskazać, na ile poniższe czynniki mogą mieć wpływ na to, że policjant nie zapanuje nad sytuacją podczas przeprowadzania interwencji” (N=1621)

	% Odp. 4 i 5 - wpływa	% Odp. 3 - trudno powiedzieć	% Odp. 1 i 2 - nie wpływa
Brak przewagi fizycznej funkcjonariusza nad osobą, względem której podejmuje interwencje	42%	27%	31%
Brak przewagi psychicznej funkcjonariusza nad osobą, względem której podejmuje interwencje	39%	26%	35%
Brak pewności swoich umiejętności w zakresie wykształcenia	45%	28%	27%
Niedynamicznie przeprowadzenie interwencji	33%	37%	31%
Pozwolenie osobie względem której podejmuje się interwencje na przejęcie kontroli nad sytuacją	58%	23%	19%
Obawa funkcjonariusza, że użyje środków, które mogą być uznane za nadmierne	37%	34%	29%
Włączenie się w przebieg interwencji osób trzecich	55%	28%	17%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Tabela 22 Rozkład odpowiedzi na pytanie 15 kwestionariusza: „Proszę wskazać, na ile poniższe czynniki mogą mieć wpływ na to, że policjant nie zapanuje nad sytuacją podczas przeprowadzania interwencji” w podziale na rodzaj służby (N=1621)

Pytanie 15		% odp. 4 i 5 - wpływa
Brak przewagi fizycznej funkcjonariusza nad osobą, względem której podejmuje interwencje		
Służba	Służba prewencyjna	42%
	Służba kryminalna lub śledcza	43%
Brak przewagi psychicznej funkcjonariusza nad osobą, względem której podejmuje interwencje		
Służba	Służba prewencyjna	39%
	Służba kryminalna lub śledcza	41%
Brak pewności swoich umiejętności w zakresie wykształcenia		
Służba	Służba prewencyjna	45%
	Służba kryminalna lub śledcza	49%
Niedynamicznie przeprowadzenie interwencji		
Służba	Służba prewencyjna	32%
	Służba kryminalna lub śledcza	36%
Pozwolenie osobie względem której podejmuje się interwencje na przejęcie kontroli nad sytuacją		
Służba	Służba prewencyjna	58%
	Służba kryminalna lub śledcza	60%
Obawa funkcjonariusza, że użyje środków, które mogą być uznane za nadmierne		
Służba	Służba prewencyjna	36%



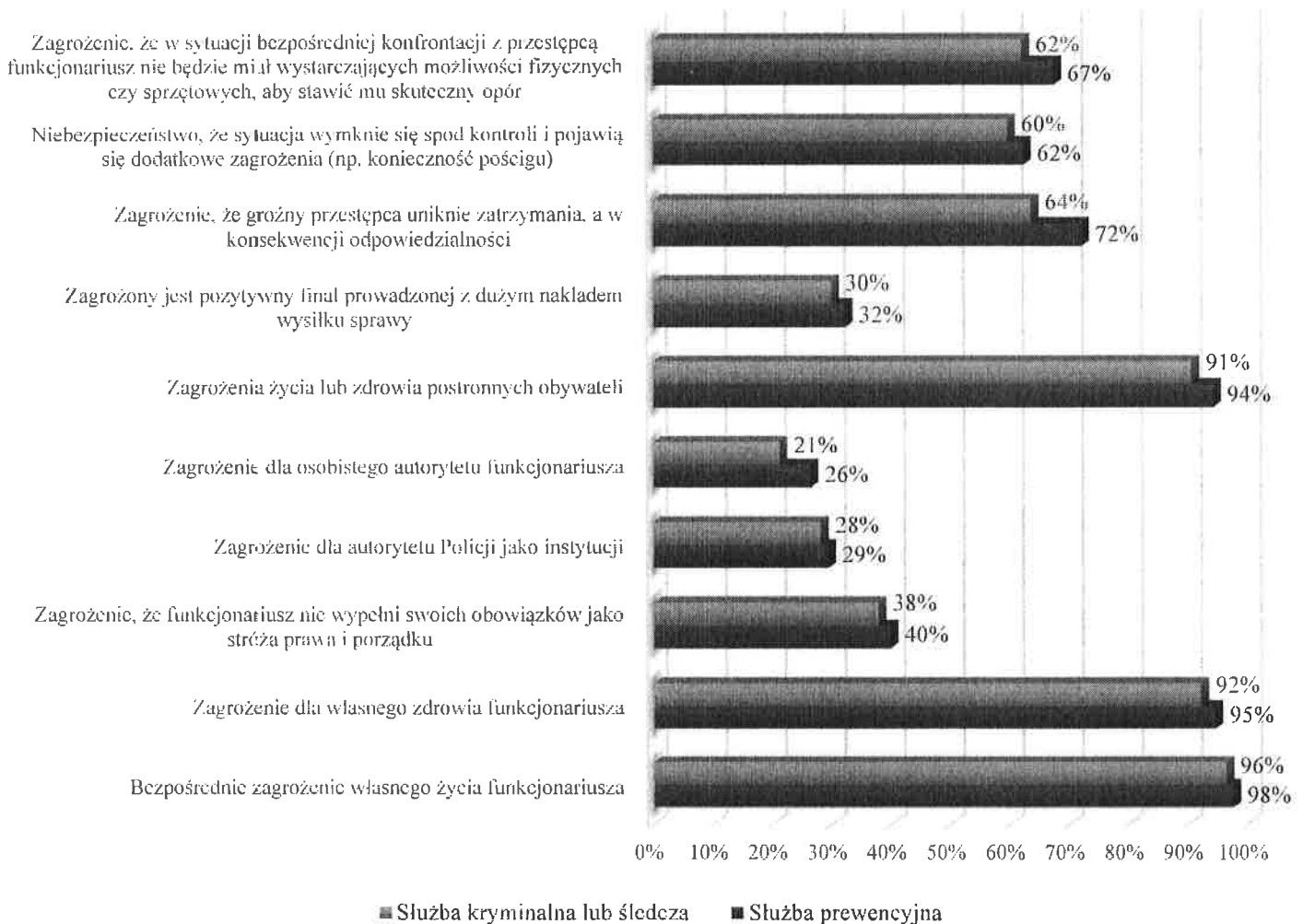
Pytanie 15		% odp. 4 i 5 - wpływa
	Służba kryminalna lub śledcza	41%
Włączenie się w przebieg interwencji osób trzecich		
Służba	Służba prewencyjna	54%
	Służba kryminalna lub śledcza	57%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Zdaniem większości badanych funkcjonariuszy **pozwolenie osobie, względem której podejmuje się interwencję, na przejęcie kontroli nad sytuacją oraz włączenie się w przebieg interwencji osób trzecich** może wpłynąć na to, że policjant może nie zapanować nad prowadzoną interwencją. W każdym przypadku przytoczonych sytuacji większy procent policjantów potwierdzających wpływ tych czynników na zapanowanie nad prowadzoną interwencją pochodziło z pionu kryminalnego.



Wykres 27 Przyczyny agresji w podziale na rodzaj służby - Pytanie 16 kwestionariusza: "Czy Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania?" - % odp. Tak (N=1151)

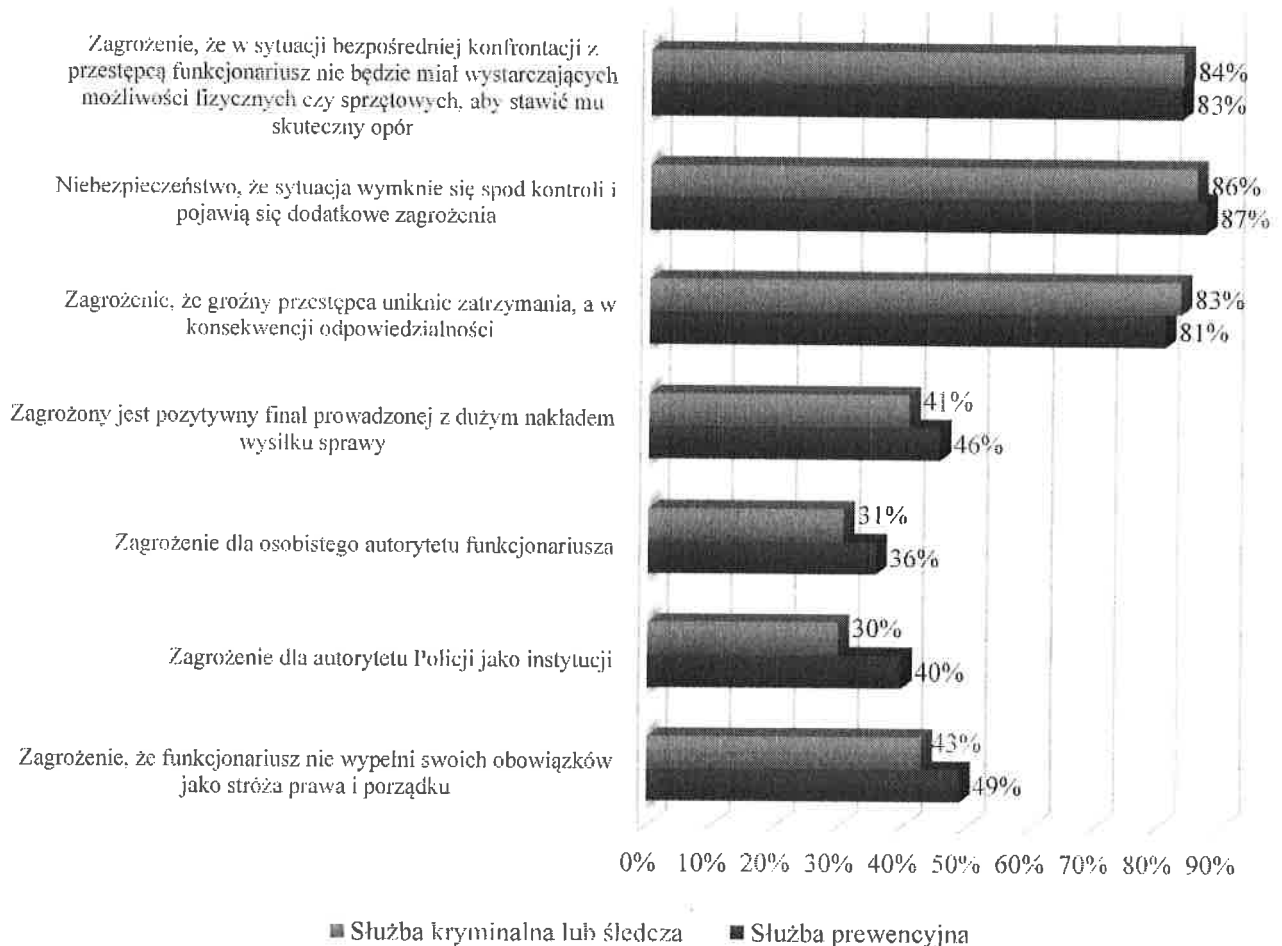


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Przyzwolenie na sięganie po wszystkie dostępne metody dotyczy w szczególności sytuacji bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia funkcjonariusza podejmującego interwencję oraz postronnych obywateli. Funkcjonariusze obu rodzajów służby nie mają w tym wypadku wątpliwości – należy zrobić wszystko, by nie dopuścić do takiej sytuacji.



Wykres 28 Przyczyny agresji w podziale na rodzaj służby - Pytanie 5 kwestionariusza: "Czy Pani/Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania?" - % odp. Tak (N=1621)



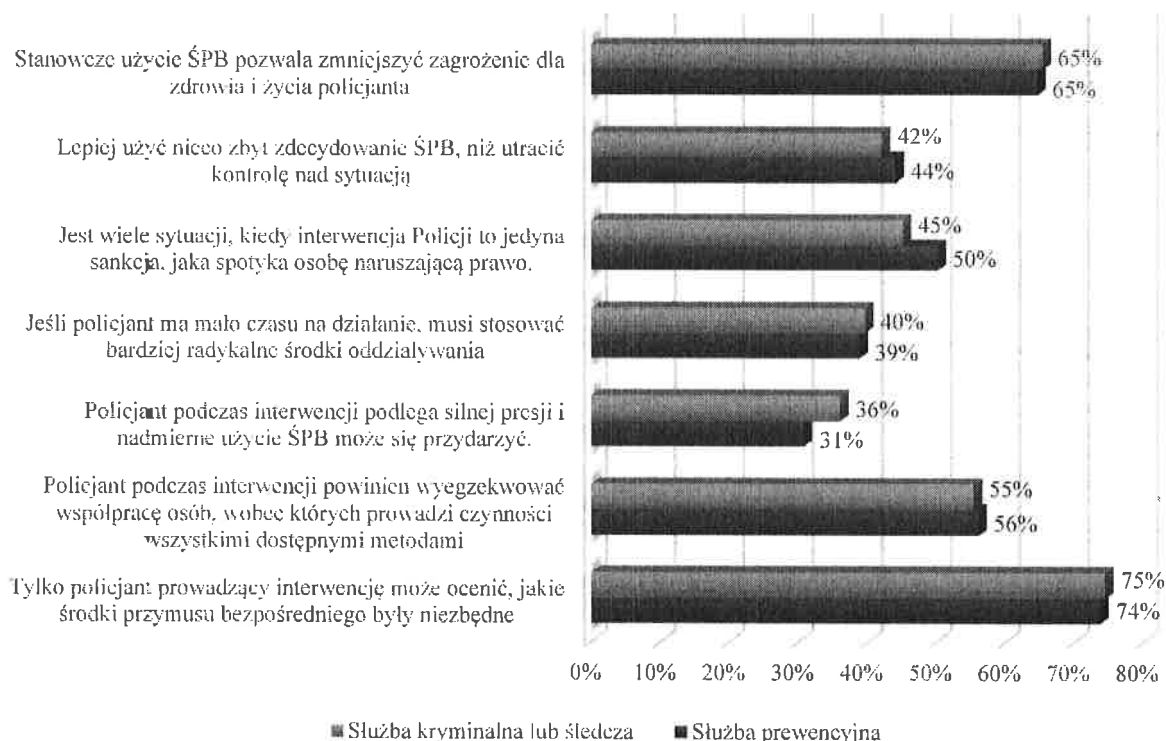
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

To samo pytanie związane z sięgnięciem po wszystkie dostępne środki działania zadano również w fali II badania ilościowego. Zrezygnowano jednak z odpowiedzi dotyczących zdrowia i życia, które uznano za zbyt oczywiste i odciągające uwagę od czynników które mogłyby w sposób bardziej precyzyjny określić przyczyny zachowań agresywnych. Po weryfikacji badani najczęściej wskazywali, iż **zagrożenie, że w sytuacji bezpośredniej konfrontacji z przestępcą funkcjonariusz nie będzie miał wystarczających możliwości fizycznych czy sprzętowych, aby stawić mu skuteczny opór, niebezpieczeństwo, że sytuacja wymknie się spod kontroli i pojawią się dodatkowe zagrożenia oraz niebezpieczeństwo, że groźny przestępca uniknie zatrzymania, a w konsekwencji odpowiedzialności**, to sytuacje, w których policjant powinien sięgnąć po wszystkie środki działania. Tym samym zidentyfikowane zostały sytuacje, które mogą być przyczyną użycia nadmiernej agresji w trakcie wykonywania zadań przez policjantów.

Jako dopełnienie analizy przyczyn zachowań agresywnych wśród funkcjonariuszy poprosiliśmy badanych policjantów o ocenę przykładowych sytuacji, w których podczas wykonywania czynności służbowych policjanci zostali zmuszeni do działania z użyciem środków przymusu bezpośredniego, co pomogło z trochę innej perspektywy zbadać czynniki powodujące agresję. Odpowiedzi na to pytanie różniły się w pierwszej i drugiej fali badania, gdyż pomięto pytania w których odpowiedzi były oczywiste i nie różnicowały segmentów, a jednocześnie zniekształcały odbiór i skalę odpowiedzi.

Analizując odpowiedzi na zadane pytanie po raz kolejny policjanci potwierdzili, jak ważna w działaniach podczas interwencji jest współpraca z osobą, wobec której prowadzone są działania. Zakłócenie tej współpracy powodować może nadużycie środków ŚPB.

Wykres 29 Przyczyny agresji w podziale na pozycję służbową - Pytanie 14 kwestionariusza: "Podczas wykonywania czynności służbowych policjanci są czasem zmuszeni do działania z użyciem środków bezpośredniego przymusu, które w oczach osób spoza Policji mogą być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji. Proszę określić, posługując się poniższymi stwierdzeniami, jaka jest Pani/Pana opinia na temat takich sytuacji?" - % odp. 4 i 5 (N=1151)

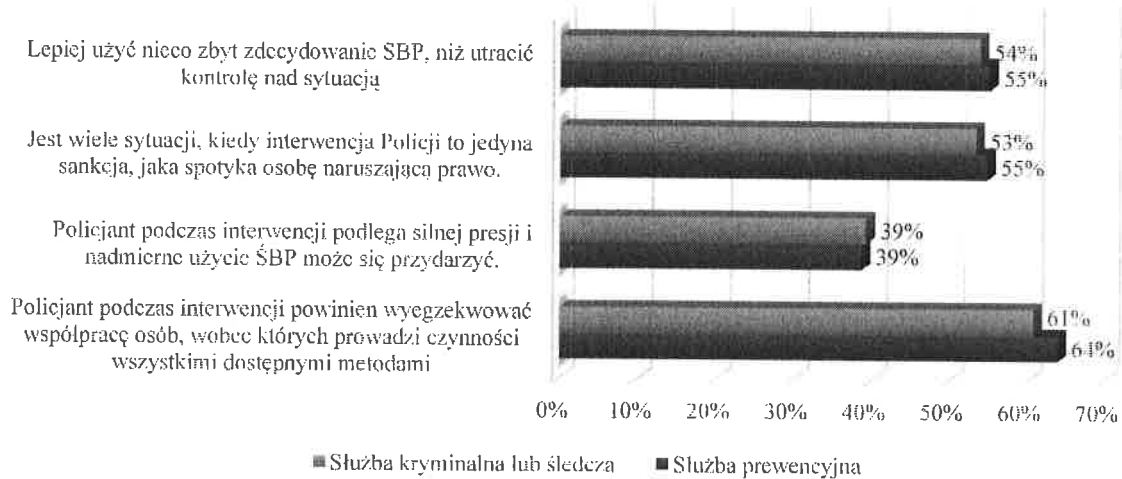


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Wykres 30 Przyczyny agresji w podziale na pozycję służbową - Pytanie 3 kwestionariusza: "Podczas wykonywania czynności służbowych policjanci są czasem zmuszeni do działania z użyciem środków bezpośredniego przymusu, które w oczach osób spoza Policji mogą być uznane



za przejaw nieuzasadnionej agresji. Proszę określić, posługując się poniższymi stwierdzeniami, jaka jest Pani/Pana opinia na temat takich sytuacji?" - % odp. 4 i 5 (N=1621)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

PODSUMOWANIE:

Przyczyny agresji w służbie prewencji

Typowe interwencje w służbie prewencji to doraźne interwencje w reakcji na zaobserwowaną sytuację oraz interwencje na podstawie zgłoszenia. W obu wypadkach funkcjonariusze mają mało czasu na przemyślenie i poukładanie interwencji tak, by jej przebieg był w pełni pod ich kontrolą. Każda z tych interwencji może przerodzić się w sytuację trudną do przewidzenia. Funkcjonariusze starają się działać tak, by jak najszybciej uzyskać przewagę nad osobą, względem której podejmują interwencję oraz przewagę nad całą sytuacją.

Charakter presji ze strony osób, wobec których prowadzone są interwencje w służbie prewencji jest związany z doraźnością ich działania. Na służbę prewencji spada pierwsza negatywna reakcja na kontakt z Policją w ogóle – jeśli reakcje osoby, względem której podejmowana jest interwencja są agresywne – funkcjonariusz w trosce o pomyślne zakończenie interwencji musi zacząć ją tak, by już na wstępie mieć przewagę. Wymaga to czasem użycia innych metod i technik, niż w przypadku spokojnie przebiegającej interwencji. Sytuacja także zdecydowanie łatwiej może wymknąć się spod kontroli – a rutynowa interwencja może przerodzić się w otwarty konflikt na linii funkcjonariusz – osoba spoza Policji.



Przyczyny agresji w służbie kryminalnej

Typowe interwencje w służbie kryminalnej to interwencje planowe, którym na ogół towarzyszy postępowanie przygotowawcze. Planowe interwencje mają zazwyczaj charakter zatrzymania, podczas którego osoby zatrzymywane zdają sobie sprawę z powodów działania Policji oraz charakteru i skali zagrożenia karą, jakiemu podlegają. Reakcje i zachowania tych osób mogą być zatem gwałtowne, a emocje silne. Oznacza to, że mimo większej przewidywalności interwencji, niż w przypadku służby prewencji, osoby względem, których podejmowane są działania mogą być bardziej agresywne ze względu na fakt, że mają więcej do stracenia (zdają sobie sprawę ze swoich przewinień, bardziej stanowczo bronią swojej wolności, znają więcej swoich praw – ze względu na częstszy kontakt z Policją w ogóle).

Presja ze strony osób spoza Policji pojawiająca się w służbie kryminalnej dotyczy zarówno sytuacji zatrzymania, jak i prowadzenia czynności zmierzających do sformułowania zarzutów. Na tym etapie relacje między funkcjonariuszami a osobami spoza Policji stają się bardziej skomplikowane, a wzajemna presja psychiczna może rosnąć. Pojawia się także element „wymierzania sprawiedliwości” przez funkcjonariuszy – bezsilność wobec osoby, o której wiadomo, że jest winna, w połączeniu z silnymi emocjami może przerodzić się w niekontrolowaną sytuację.

Funkcjonariusze pionu kryminalnego są jednak lepiej wyszkoleni, bardziej pewni swoich umiejętności, o czym świadczy m.in. rzadsze wskazywanie na brak pewności swoich umiejętności w zakresie szkolenia. Widać także na nim większą niepewność funkcjonariuszy pionu prewencji („zagrożenie, że w sytuacji bezpośredniej konfrontacji z przestępcą funkcjonariusz nie będzie miał wystarczających możliwości fizycznych czy sprzętowych, aby stawić mu skuteczny opór” oraz „zagrożenie, że groźny przestępca uniknie zatrzymania, a w konsekwencji odpowiedzialności”).

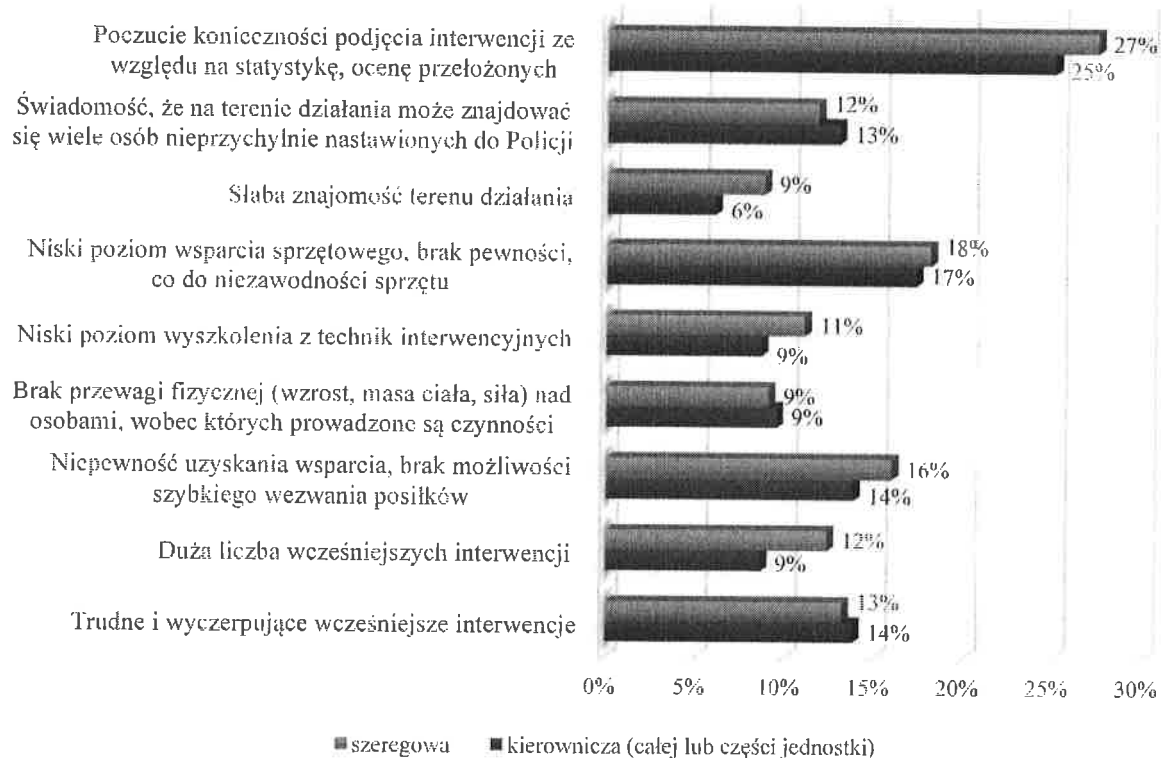
2.3.2. Czynniki agresji a pozycja służbowa

Badając czynniki agresji w stosunku do pozycji służbowej użyto tych samych pytań, jak w przypadku badań ze względu na rodzaj prowadzonej służby. Rozkład odpowiedzi na poszczególne pytania zaprezentowano na poniższych wykresach i tabelach.



Wykres 31 Rozkład odpowiedzi na pytanie 27 kwestionariusza: "Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas doraźnej interwencji w reakcji na zaobserwowaną sytuację?" w podziale na pozycję służbową (N=1151)

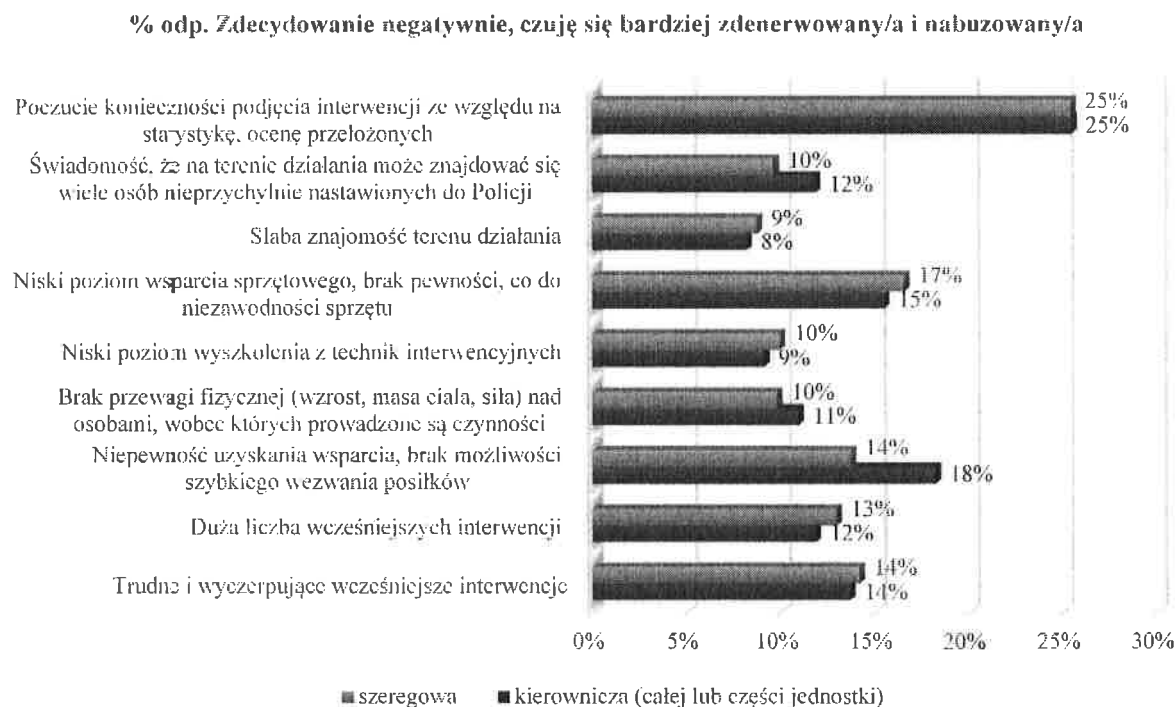
% odp. Zdecydowanie negatywnie, czuję się bardziej zdenerwowany/a i nabuzowany/a



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w Ifali

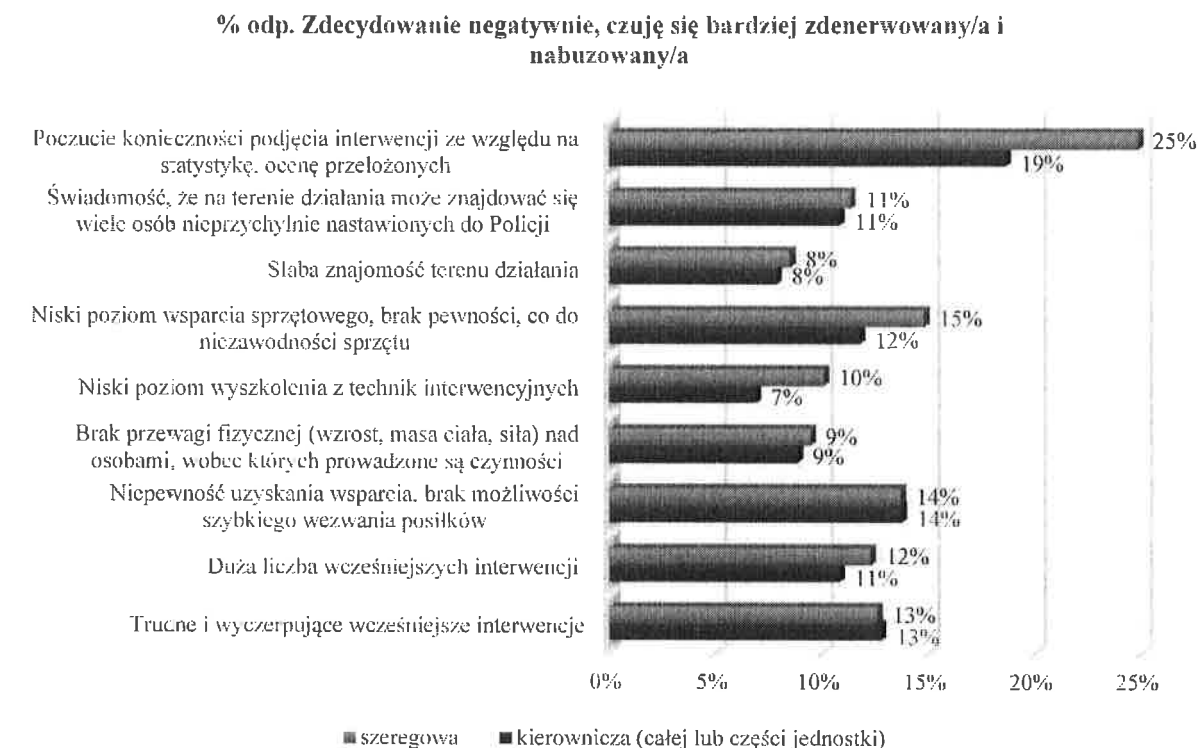


Wykres 32 Rozkład odpowiedzi na pytanie 28 kwestionariusza: "Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas doraźnej interwencji na podstawie zgłoszenia?" w podziale na pozycję służbową (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Wykres 33 Rozkład odpowiedzi na pytanie 29 kwestionariusza: "Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas planowanej interwencji?" w podziale na pozycję służbową (N=1151)

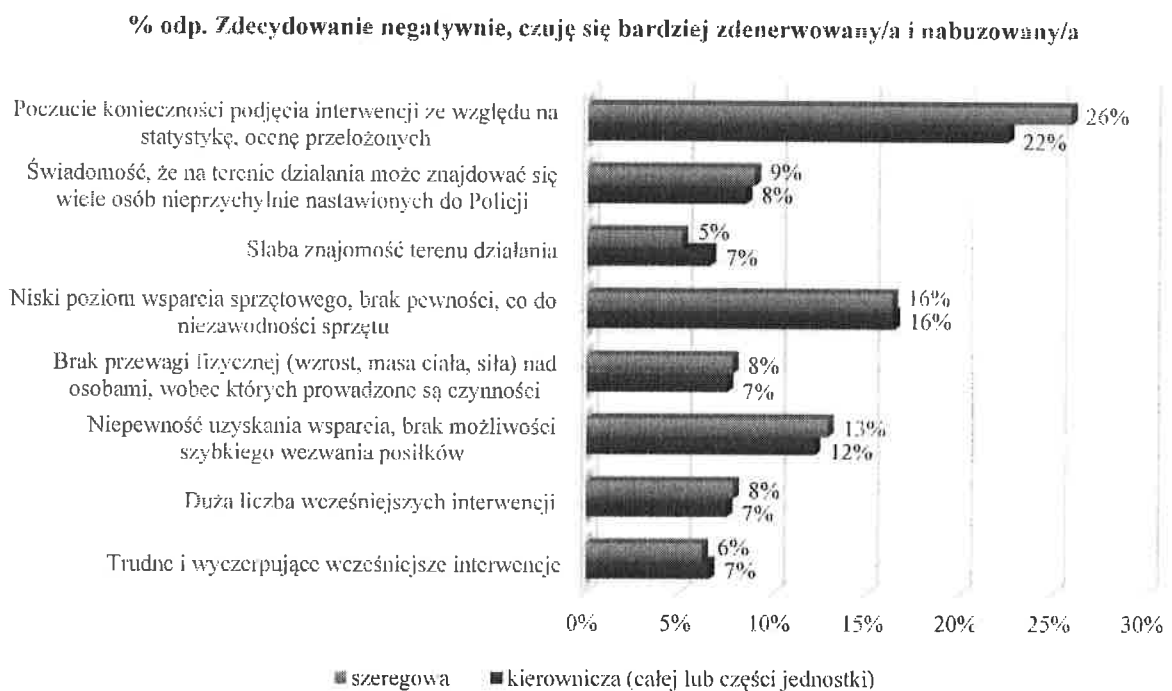


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali



Na podstawie danych z powyższych wykresów widać, iż funkcjonariusze pełniący służbę na stanowiskach wykonawczych przeważnie częściej podlegają wpływowi sytuacji i są skłonni negatywnie reagować na powstałe okoliczności podczas wykonywanej pracy. Wyjątek stanowią sytuacje związane z nieprzychylnym nastawieniem do Policji bądź braku możliwości szybkiego wezwania posiłków. Przytoczone sytuacje częściej wpływają negatywnie na pion kierowniczy niż szeregowy, jedynie w przypadku interwencji na podstawie zgłoszenia oraz w przypadku doraźnej interwencji w reakcji na zaobserwowaną sytuację.

Wykres 34 Rozkład odpowiedzi na pytanie 12 kwestionariusza: "W jakim stopniu poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas?" w podziale na pozycję służbową (N=1621)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Również w przypadku drugiej fali badania ilościowego, odpowiedzi na pytanie o podobnym charakterze wskazują, iż przytoczone czynniki mają większy wpływ na służby szeregowy i powodują u nich spadek opanowania i spokoju podczas interwencji.

Tabela 23 Rozkład odpowiedzi na pytanie 14 kwestionariusza: „Proszę wskazać, na ile poniższe czynniki mogą mieć wpływ na to, że policjant użyje podczas postępowania z osobą podejrzaną środków działania, które mogłyby być uznane za przejaw nadmiernej agresji?” w podziale na pozycję służbową (N=1621)

Pytanie 14	% odp. 4 i 5 - wpływa
Brak użytecznego procesowo materiału dowodowego przy jednoczesnej wiedzy policjanta o sprawstwie	



Pytanie 14		% odp. 4 i 5 - wpływa
osoby podejrzanej		
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	11%
	Stanowiska wykonawcze	10%
Duża wartość przyznania się do winy w procesie sądowym		
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	10%
	Stanowiska wykonawcze	10%
Obrażliwe zachowanie wobec policjanta osoby podejrzewanej		
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	22%
	Stanowiska wykonawcze	22%
Groźby pod adresem policjanta lub jego rodziny ze strony osoby podejrzewanej		
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	31%
	Stanowiska wykonawcze	33%
Presja ze strony przełożonych aby poprawić statystykę wykrywalności		
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	22%
	Stanowiska wykonawcze	27%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Tabela 24 Rozkład odpowiedzi na pytanie 15 kwestionariusza: „Proszę wskazać, na ile poniższe czynniki mogą mieć wpływ na to, że policjant nie zapanuje nad sytuacją podczas przeprowadzania interwencji” w podziale na pozycję służbową (N=1621)

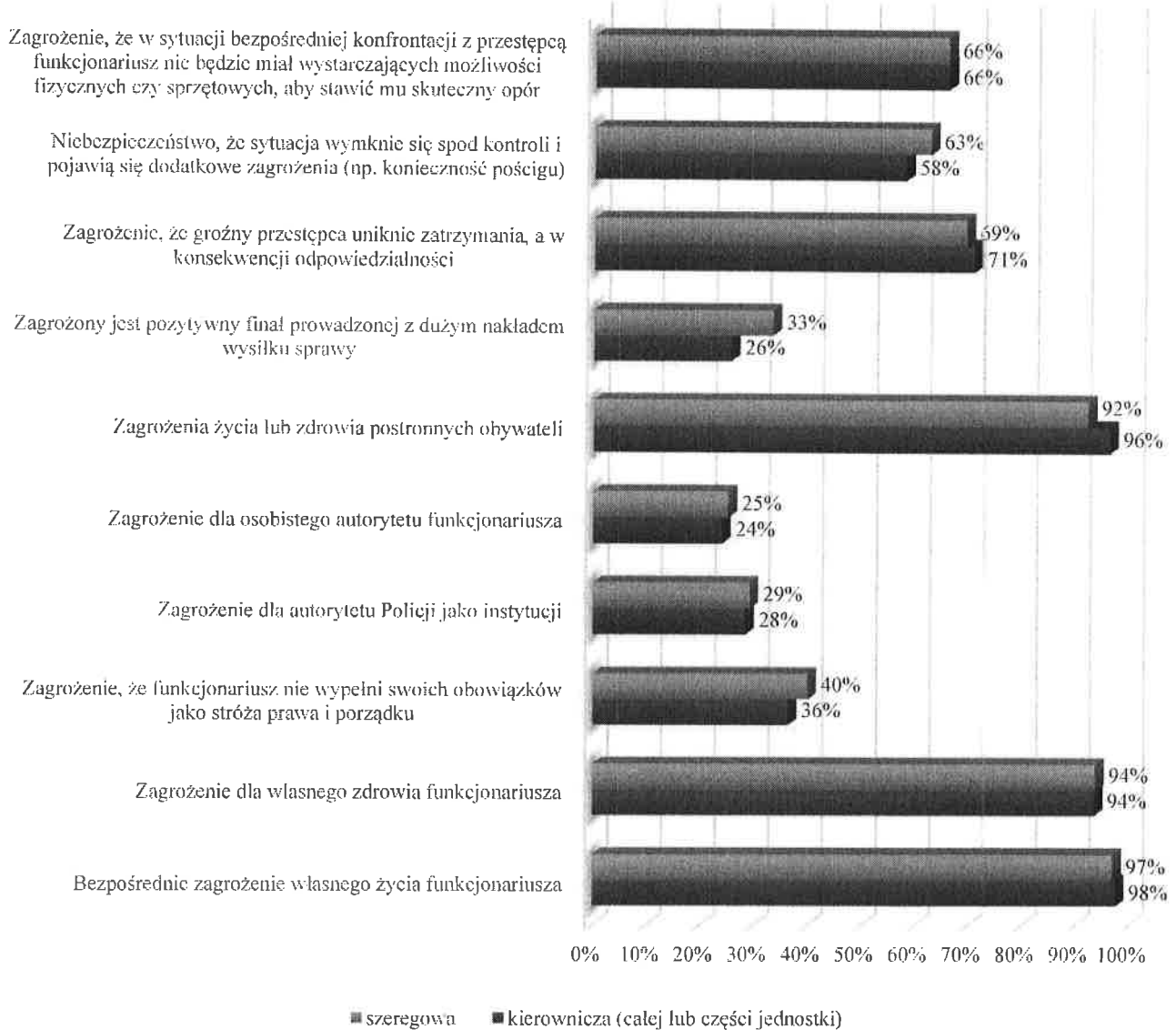
Pytanie 15		% odp. 4 i 5 - wpływa
Brak przewagi fizycznej funkcjonariusza nad osobą, względem której podejmuje interwencje		
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	38%
	Stanowiska wykonawcze	43%
Brak przewagi psychicznej funkcjonariusza nad osobą, względem której podejmuje interwencje		
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	32%
	Stanowiska wykonawcze	40%
Brak pewności swoich umiejętności w zakresie wykszolenia		
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	42%
	Stanowiska wykonawcze	46%
Niedynamiczne przeprowadzenie interwencji		
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	32%
	Stanowiska wykonawcze	33%
Pozwolenie osobie względem której podejmuje się interwencje na przejęcie kontroli nad sytuacją		
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	56%
	Stanowiska wykonawcze	58%
Obawa funkcjonariusza, że użyje środków, które mogą być uznane za nadmierne		
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	30%
	Stanowiska wykonawcze	38%
Włączenie się w przebieg interwencji osób trzecich		
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	51%



Pytanie 15	% odp. 4 i 5 - wpływa
Stanowiska wykonawcze	55%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

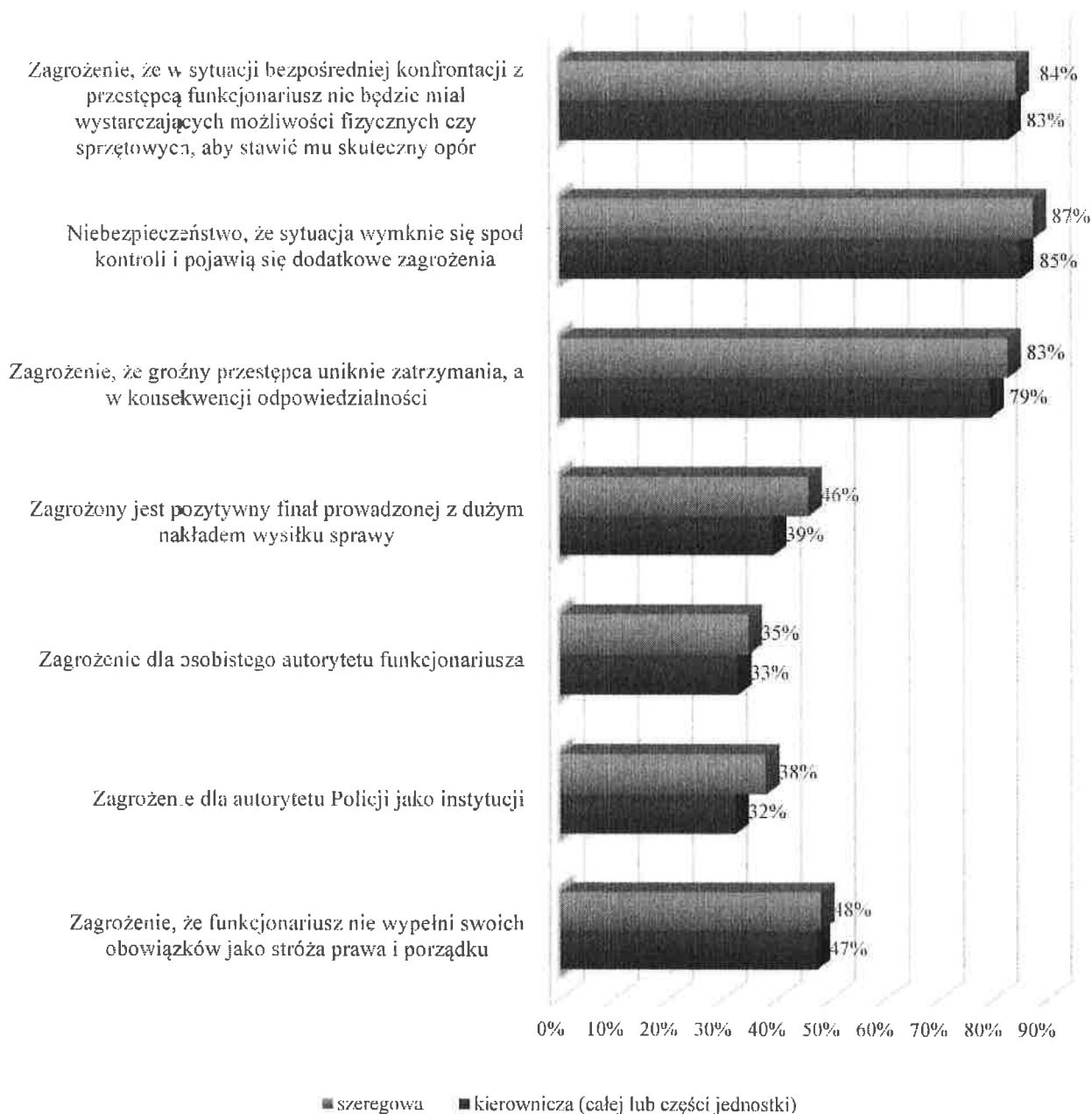
Wykres 35 Przyczyny agresji w podziale na pozycję służbową - Pytanie 16 kwestionariusza: "Czy Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania?" - % odp. Tak (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali



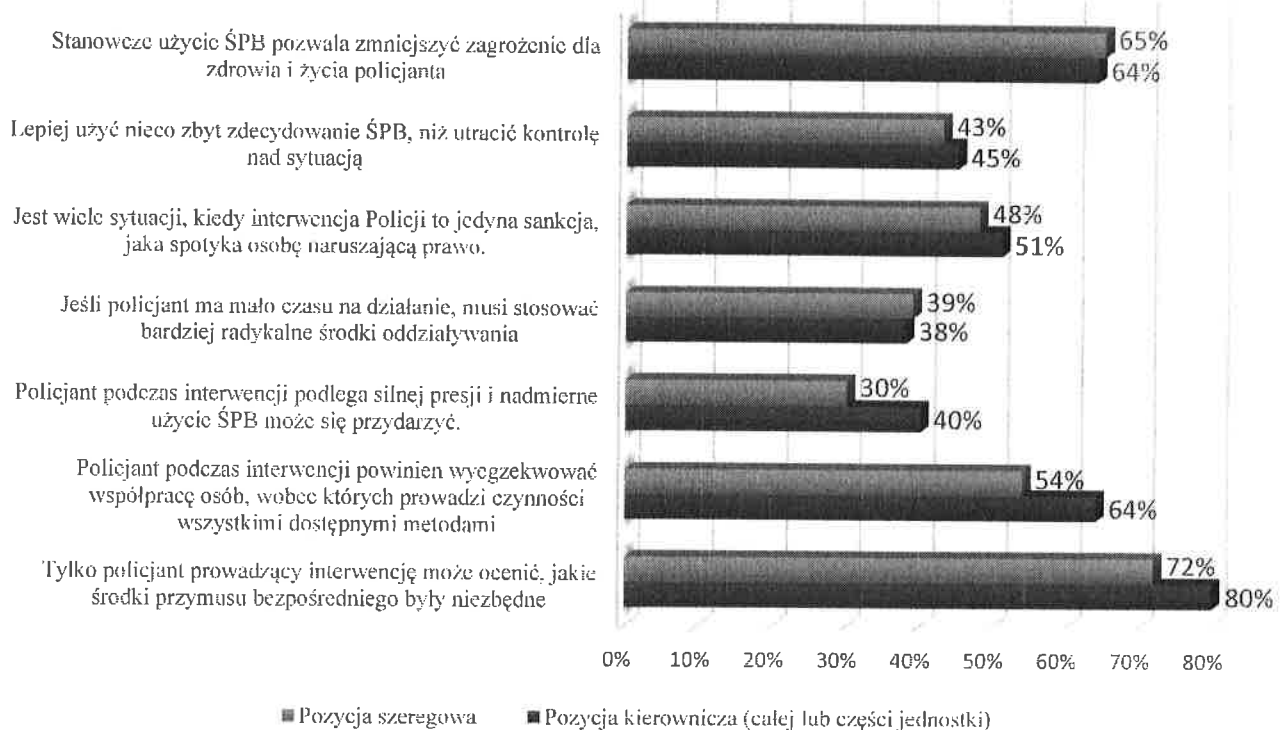
Wykres 36 Przyczyny agresji w podziale na pozycję służbową - Pytanie 5 kwestionariusza: "Czy Pani/Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania?" - % odp. Tak (N=1621)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

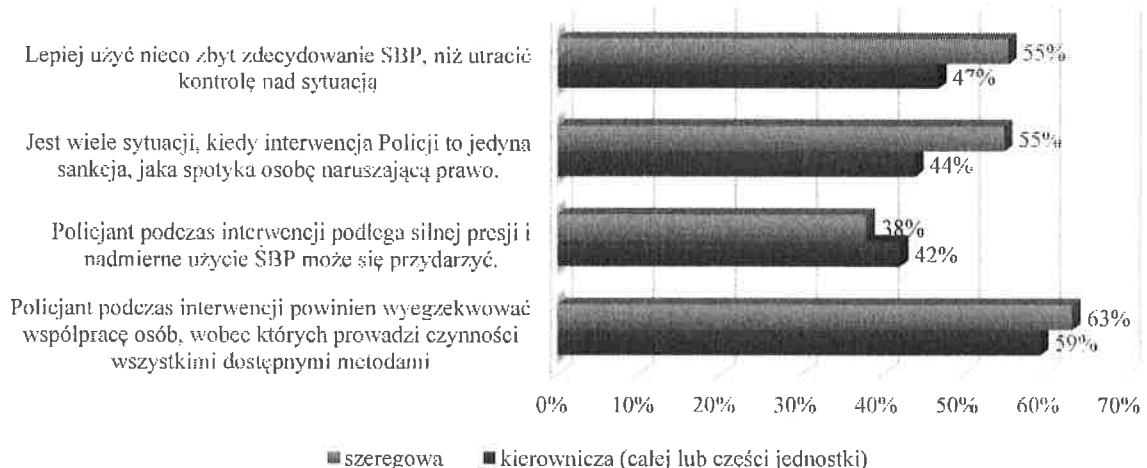


Wykres 37 Przyczyny agresji w podziale na pozycję służbową - Pytanie 14 kwestionariusza: "Podczas wykonywania czynności służbowych policjanci są czasem zmuszeni do działania z użyciem środków bezpośredniego przymusu, które w oczach osób spoza Policji mogą być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji. Proszę określić, posługując się poniższymi stwierdzeniami, jaka jest Pani/Pana opinia na temat takich sytuacji?" - % odp. 4 i 5 (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Wykres 38 Przyczyny agresji w podziale na pozycję służbową - Pytanie 3 kwestionariusza: "Podczas wykonywania czynności służbowych policjanci są czasem zmuszeni do działania z użyciem środków bezpośredniego przymusu, które w oczach osób spoza Policji mogą być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji. Proszę określić, posługując się poniższymi stwierdzeniami, jaka jest Pani/Pana opinia na temat takich sytuacji?" - % odp. 4 i 5 (N=1621)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali



Badanie czynników agresji pod względem pozycji służbowe wskazuje, że funkcjonariusze na wyższych stanowiskach mają większą odporność na czynniki powodujące spadek opanowania podczas prowadzonych działań. Funkcjonariusze na stanowiskach wykonawczych częściej odczuwają brak opanowania prowadzonych interwencji.

2.3.2.1. *Czynniki agresji a staż służby*

W analogiczny sposób jak poprzednie podziały, przeanalizowano związek stażu służby z czynnikami wywołującymi zachowania agresywne. Podczas badania wyodrębniły się różnice w postawach i zachowaniach związane ze stażem pracy do których należą:

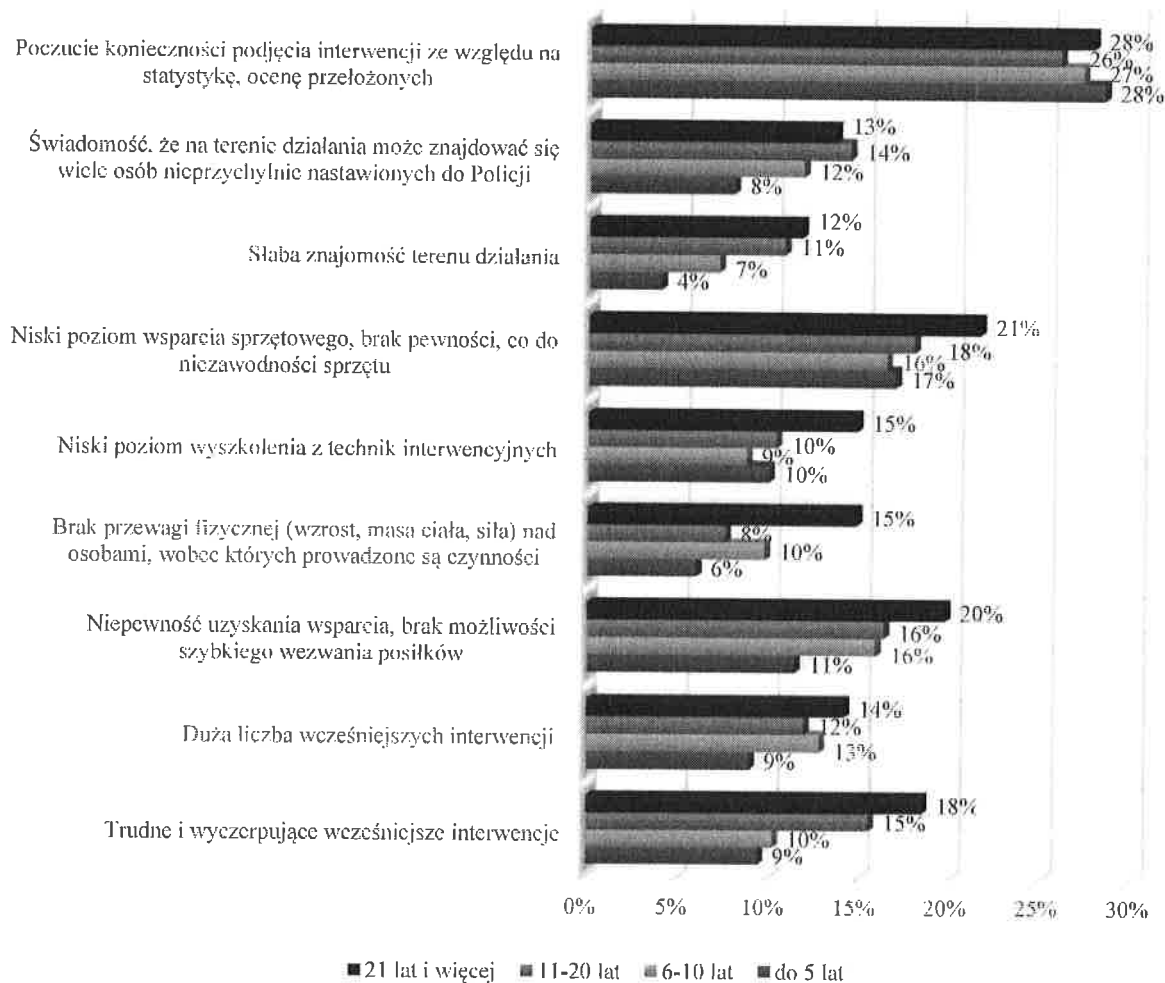
- a. Większa presja i brak opanowania podczas interwencji u policjantów z mniejszym stażem służby
- b. Funkcjonariusze z większym stażem pracy są bardziej podatni na stres jednak posiadają większe doświadczenie i nie są tak skłonni do działania pod wpływem impulsu co policjanci z mniejszym stażem.
- c. Policjanci o dużym stażu służby posiadają większą dotkliwość psychiczną, są „starci” pracą, jednak zdają sobie sprawę z konsekwencji użycia nadmiernej agresji i wiedzą, że jest nieodpowiednim sposobem wykonywania swoich obowiązków.
- d. Młodszym stażem policjantom brak doświadczenia i obycia z sytuacjami agresywnymi wpisanymi w charakter pracy policjanta.

Rozkład odpowiedzi na poszczególne pytania obrazujące postawione powyżej wnioski zaprezentowano w poniższych tabelach i wykresach.



Wykres 39 Rozkład odpowiedzi na pytanie 27 kwestionariusza: "Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas doraźnej interwencji w reakcji na zaobserwowaną sytuację?" w podziale na staż służby (N=1151)

% odp. Zdecydowanie negatywnie, czuję się bardziej zdenerwowany/a i nabuzowany/a



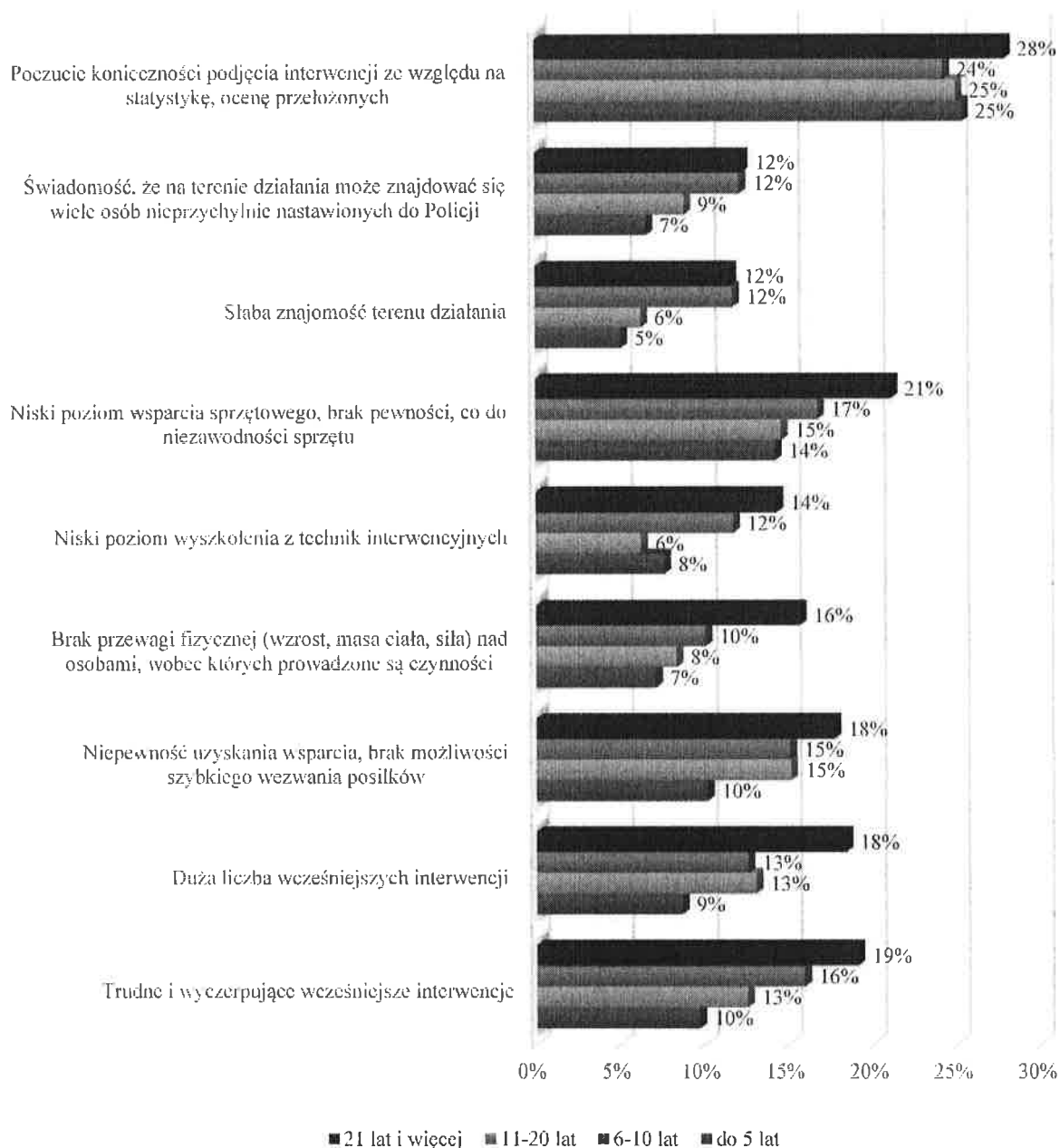
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Staż służby to czynnik szczególnie zwiększający wrażliwość policjantów przede wszystkim na kilka czynników negatywnych: niski poziom wsparcia sprzętowego, brak możliwości szybkiego wezwania posiłków, brak przewagi fizycznej, trudne i wyczerpujące wcześniejsze interwencje oraz słaba znajomość terenu. Wskazuje to, że funkcjonariusze starsi stażem zwracają większą uwagę na zapewnienie względnie bezpiecznych warunków przeprowadzenia interwencji – wskazuje to na niższy u nich poziom pewności podczas działania w terenie.



Wykres 40 Rozkład odpowiedzi na pytanie 28 kwestionariusza: "Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas doraźnej interwencji na podstawie zgłoszenia?" w podziale na staż służby (N=1151)

% odp. Zdecydowanie negatywnie, czuję się bardziej zdenerwowany/a i nabuzowany/a



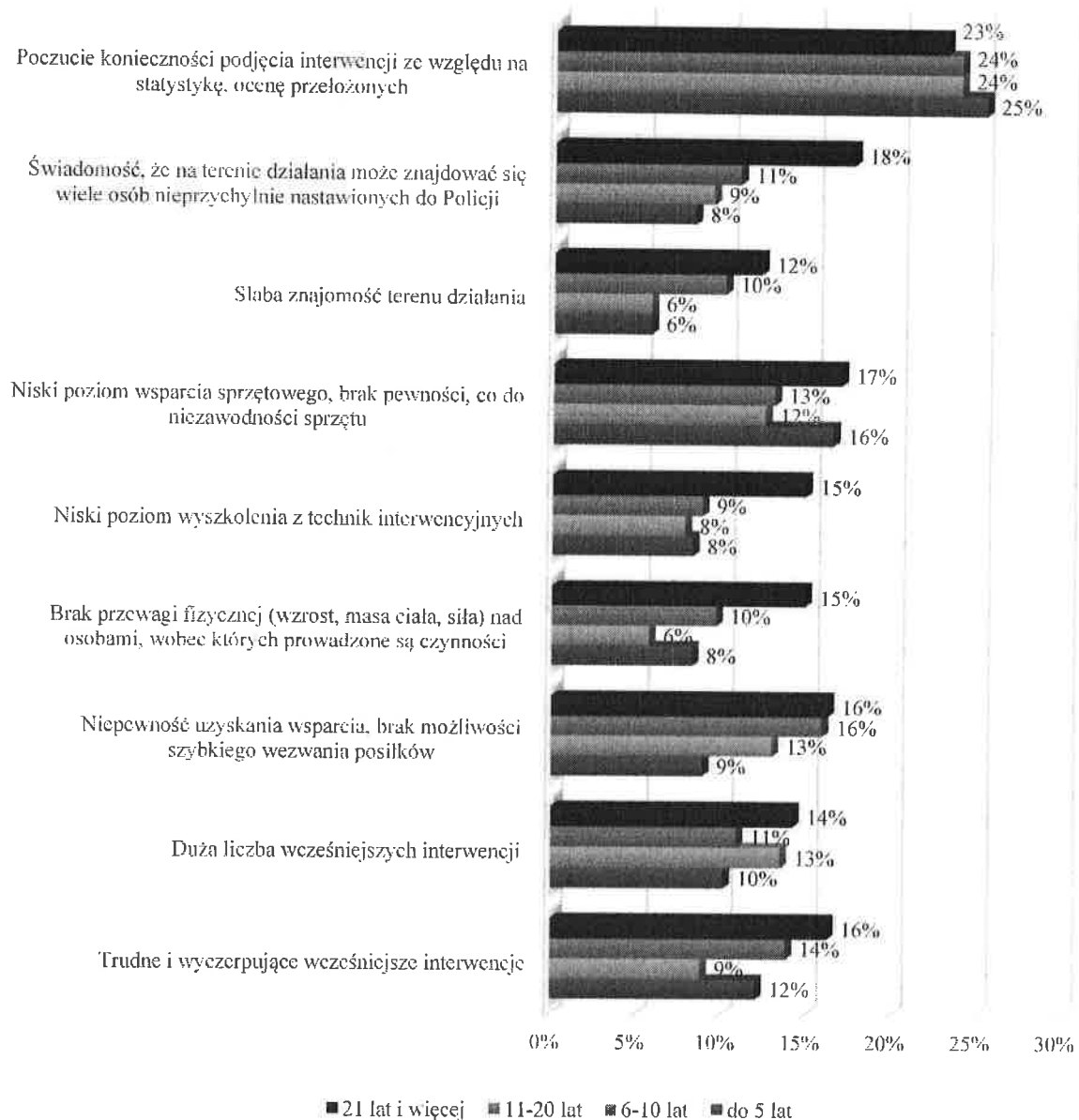
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

W przypadku oceny siły oddziaływania czynników dyskomfortu podczas doraźnej interwencji na podstawie zgłoszenia wyraźnie wyróżniają się najstarsi funkcjonariusze – niemal wszystkie te czynniki są dla nich bardziej dotkliwe, niż dla pozostałych.



Wykres 41 Rozkład odpowiedzi na pytanie 29 kwestionariusza: "Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas planowanej interwencji?" w podziale na staż służby (N=1151)

% odp. Zdecydowanie negatywnie, czuję się bardziej zdenerwowany/a i nabuzowany/a



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

W przypadku interwencji planowanych wpływ wieku na dotkliwość negatywnych czynników jest także wyraźny. Dotyczy przede wszystkim świadomości obecności osób nieprzychylnie nastawionych do Policji, niskiego poziomu wykształcenia oraz braku przewagi fizycznej.



Tabela 25 Rozkład odpowiedzi na pytanie 14 kwestionariusza: „Proszę wskazać, na ile poniższe czynniki mogą mieć wpływ na to, że policjant użyje podczas postępowania z osobą podejrzaną środków działania, które mogłyby być uznane za przejaw nadmiernej agresji?” w podziale na staż służby i pozycję służbową (N=1621)

Pytanie 14		% odp. 4 i 5 - wpływa
Brak użytecznego procesowo materiału dowodowego przy jednoczesnej wiedzy policjanta o sprawstwie osoby podejrzananej		
Staż służby	do 5 lat	8%
	6-10 lat	12%
	11-20 lat	12%
	21 lat i więcej	11%
Duża wartość przyznania się do winy w procesie sądowym		
Staż służby	do 5 lat	11%
	6-10 lat	11%
	11-20 lat	9%
	21 lat i więcej	10%
Obrażliwe zachowanie wobec policjanta osoby podejrzananej		
Staż służby	do 5 lat	26%
	6-10 lat	23%
	11-20 lat	20%
	21 lat i więcej	19%
Groźby pod adresem policjanta lub jego rodziny ze strony osoby podejrzananej		
Staż służby	do 5 lat	37%
	6-10 lat	34%
	11-20 lat	31%
	21 lat i więcej	24%
Presja ze strony przełożonych aby poprawić statystykę wykrywalności		
Staż służby	do 5 lat	27%
	6-10 lat	31%
	11-20 lat	27%
	21 lat i więcej	20%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Wyższa u starszych funkcjonariuszy wrażliwość na czynniki oddziałujące negatywnie podczas interwencji nie jest jednak tożsama z ich przekonaniem o wpływie takich negatywnych czynników na gotowość do agresywnego zachowania. W tej kwestii wyróżniają się funkcjonariusze o najmniejszym stażu, którzy, szczególnie jeśli chodzi o zachowanie obraźliwe czy groźby pod adresem policjanta czy jego rodziny, są skłonni uznać takie okoliczności za sprzyjające zachowaniom agresywnym.



Tabela 26 Rozkład odpowiedzi na pytanie 15 kwestionariusza: „Proszę wskazać, na ile poniższe czynniki mogą mieć wpływ na to, że policjant nie zapanuje nad sytuacją podczas przeprowadzania interwencji” w podziale na staż służby (N=1621)

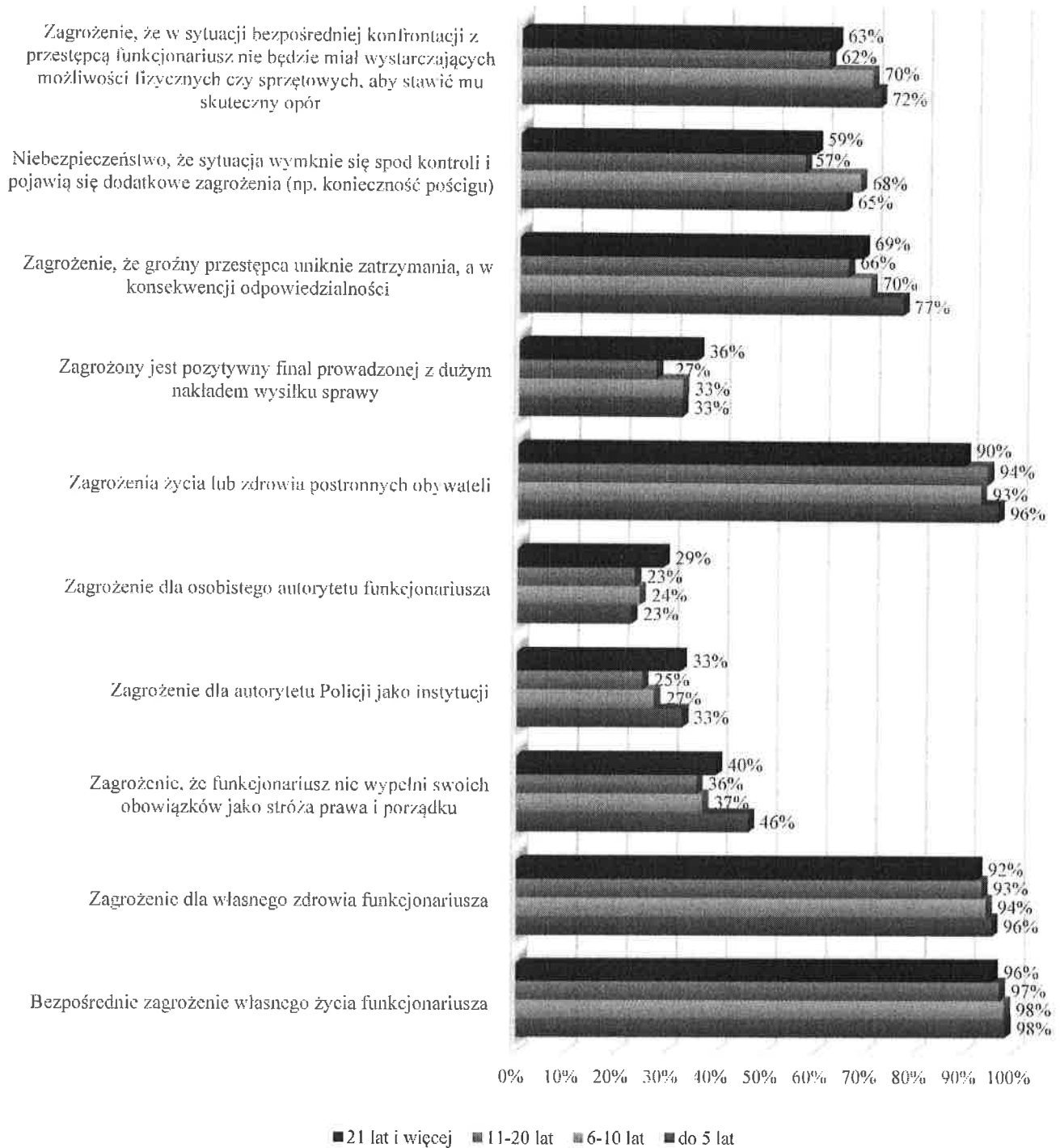
Pytanie 15		% odp. 4 i 5 - wpływa
Brak przewagi fizycznej funkcjonariusza nad osobą, względem której podejmuje interwencje		
Staż służby	do 5 lat	45%
	6-10 lat	43%
	11-20 lat	44%
	21 lat i więcej	54%
Brak przewagi psychicznej funkcjonariusza nad osobą, względem której podejmuje interwencje		
Staż służby	do 5 lat	45%
	6-10 lat	37%
	11-20 lat	38%
	21 lat i więcej	31%
Brak pewności swoich umiejętności w zakresie wykszolenia		
Staż służby	do 5 lat	50%
	6-10 lat	43%
	11-20 lat	44%
	21 lat i więcej	42%
Niedynamiczne przeprowadzenie interwencji		
Staż służby	do 5 lat	32%
	6-10 lat	33%
	11-20 lat	34%
	21 lat i więcej	31%
Pozwolenie osobie względem której podejmuje się interwencje na przejęcie kontroli nad sytuacją		
Staż służby	do 5 lat	63%
	6-10 lat	58%
	11-20 lat	59%
	21 lat i więcej	49%
Obawa funkcjonariusza, że użyje środków, które mogą być uznane za nadmierne		
Staż służby	do 5 lat	39%
	6-10 lat	38%
	11-20 lat	39%
	21 lat i więcej	29%
Włączenie się w przebieg interwencji osób trzecich		
Staż służby	do 5 lat	56%
	6-10 lat	54%
	11-20 lat	61%
	21 lat i więcej	47%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Jeśli chodzi o utrzymanie kontroli nad interwencją, to najmłodszy stażem funkcjonariusze przykładają znacznie większą wagę do wszystkich czynników przewagi – zarówno do przewagi fizycznej, jak i psychicznej oraz wyszkolenia, a także zdolności nie dopuszczenia do przejścia kontroli nad sytuacją przez osobę, wobec której prowadzą interwencję. Tymczasem starsi funkcjonariusze podchodzą do kwestii utrzymania kontroli nad interwencją bardziej powściągliwie – niemal wszystkie ich wskazania są wyraźnie niższe.



Wykres 42 Przyczyny agresji w podziale na rodzaj służby - Pytanie 16 kwestionariusza: "Czy Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania?" - % odp. Tak w podziale na staż służby (N=1151)

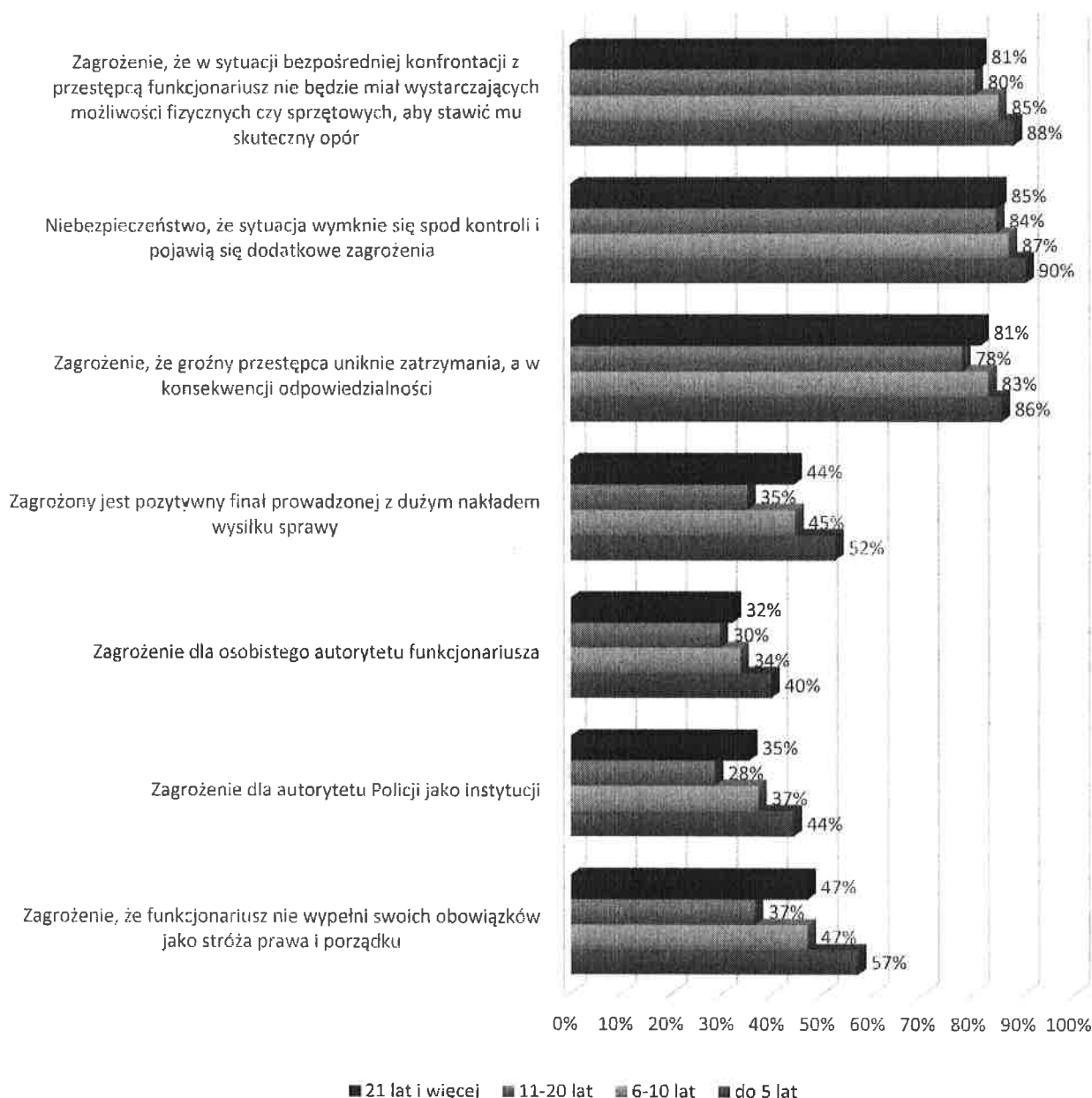


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali



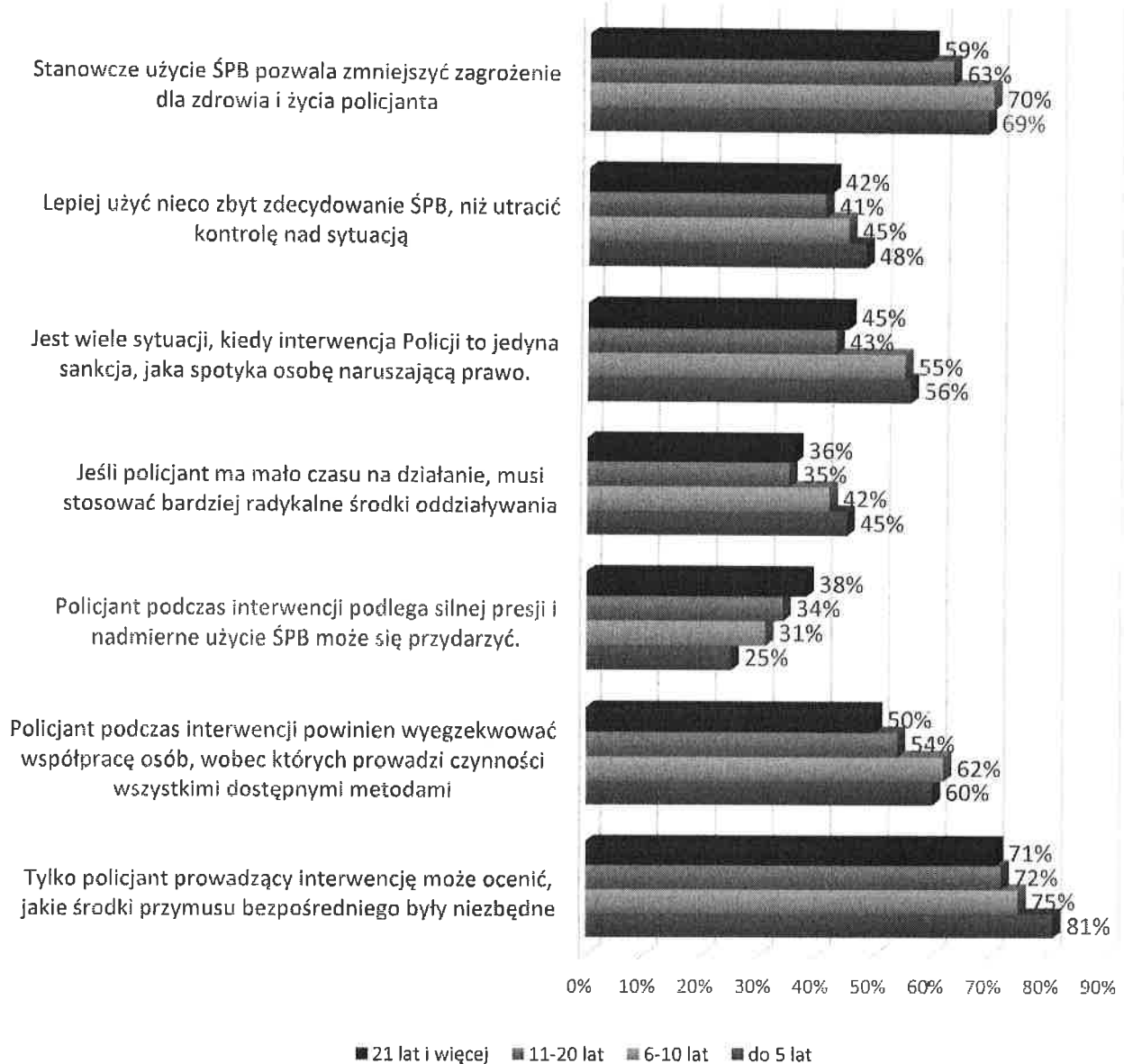
Staż jest także czynnikiem różnicującym postawę wobec dopuszczalności sięgania po wszelkie dostępne środki działania, wśród których są także zachowania agresywne. Otwartość na takie działania wykazują w większym stopniu najmłodszy funkcjonariusze. Zjawisko to jest tym bardziej widoczne w odpowiedziach respondentów drugiej fali, umieszczonych poniżej.

Wykres 43 Przyczyny agresji w podziale na staż służby - Pytanie 5 kwestionariusza: "Czy Pani/Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania?" - % odp. Tak w podziale na staż służby (N=1621)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Wykres 44 Przyczyny agresji w podziale na staż służby - Pytanie 14 kwestionariusza: "Podczas wykonywania czynności służbowych policjanci są czasem zmuszeni do działania z użyciem środków bezpośredniego przymusu, które w oczach osób spoza Policji mogą być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji. Proszę określić, posługując się poniższymi stwierdzeniami, jaka jest Pani/Pana opinia na temat takich sytuacji?" - % odp. 4 i 5 (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w Ifali



Postawy wobec nadmiernego lub nieuzasadnionego użycia środków bezpośredniego przymusu także są wyraźnie powiązane ze stażem. Młodszy funkcjonariusze są bardziej przychylni agresywnemu zachowaniu ze względu na dynamiczne aspekty interwencji, takie jak uniknięcie zagrożenia, zachowanie kontroli, brak czasu czy konieczność samodzielnej oceny sytuacji przez policjanta. Starsi stażem ponownie wykazują wyższą wrażliwość na presję psychiczną, która jest w ich oczach częściej usprawiedliwiająca dla zachowań agresywnych niż w wypadku młodszych funkcjonariuszy.

2.3.2.2. Grupy wewnątrz formacji najbardziej narażone na wysoki poziom agresji.

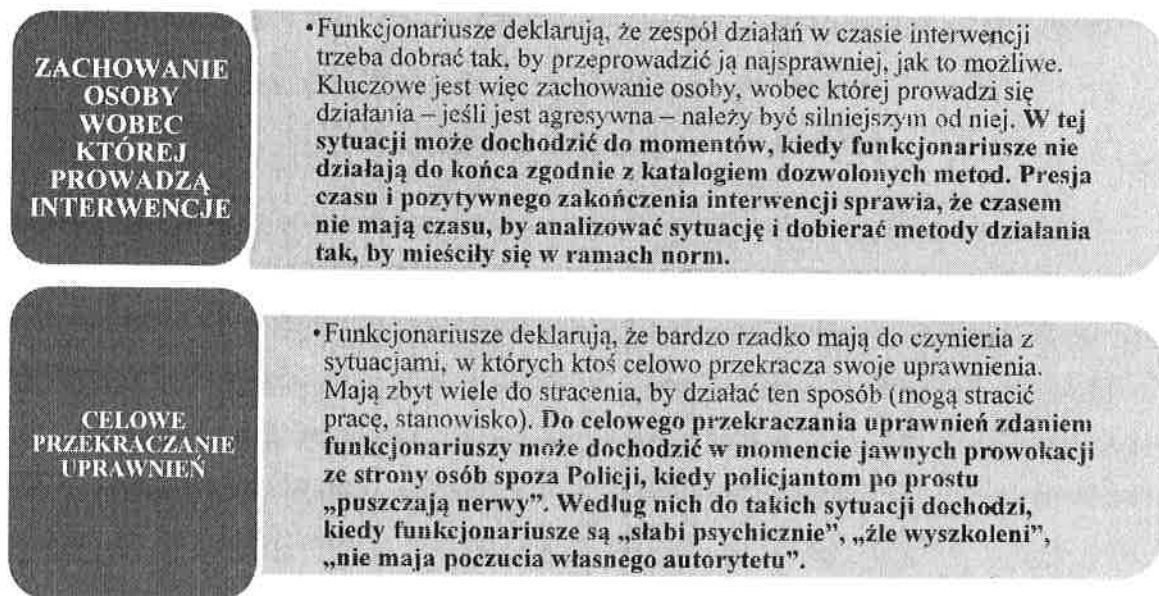
Podsumowując powyższe analizy związane z przyczynami agresji w podziale na rodzaj służby, stanowisko służbowe i staż pracy można stwierdzić, iż najbardziej narażoną grupą na wysoki poziom agresji są funkcjonariusze pionu prewencji o krótszym stażu pracy. Ze względu na swoje małe doświadczenie posiadają najmniejsze umiejętności budowania przewagi fizycznej i psychicznej, dodatkowo najczęściej uczestniczą w interwencjach nieplanowanych, nad którymi najtrudniej utrzymać kontrolę. Hipoteza badawcza mówiąca o tym, że w formacji takiej jak Policja pojawiają się systematycznie różne techniki stosowania presji psychicznej lub fizycznej, w pełni akceptowane jako narzędzie pracy funkcjonariuszy, jednak przez to wrażliwość na sam fakt ich użycia zmniejsza się, a ocena adekwatności może być zaburzona. W efekcie niektórzy policjanci mogą popełniać błędy pozostając w przekonaniu o słuszności tych działań, potwierdziła się. Udało się także zlokalizować grupę wewnątrz formacji najbardziej narażoną na wysoki poziom nieuzasadnionej agresji.



2.3.3. Akceptowane zachowania agresywne.

Jak już wcześniej niejednokrotnie wspomniano, specyfika pracy funkcjonariuszy Policji związana jest z pewnego rodzaju agresją wpisaną w charakter prowadzonych zadań, stąd też obecność takiego obszaru, w którym akceptowane są pewnego rodzaju zachowania agresywne (np. w sytuacjach bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia funkcjonariuszy lub osób postronnych). Podczas wywiadów funkcjonariusze mówili o przekraczaniu uprawnień w celu sprawnej realizacji interwencji:

Schemat 16 Przekraczanie uprawnień Policji



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania IDI

Własne doświadczenia

Podczas badania pojawiały się także wskazania z **własnego doświadczenia** gdzie spotykano się z agresywnymi zachowaniami policjantów, których wymagała prowadzona interwencja. Większość badanych podczas wywiadów twierdziła, że była świadkiem sytuacji, w której inni funkcjonariusze używali metod, które nie są dozwolone:

- ✓ **Wulgaryzmy** – używanie wulgaryzmów nie jest dozwolone, mimo to funkcjonariusze deklarują, że zdarzają się sytuacje, w których posługują się wulgaryzmami. Mówią o innych, ale w tym przypadku także o sobie. Kluczowe jest zachowanie osoby względem której podejmuje się interwencję. Funkcjonariusze mówią: „jeśli ktoś mówi do mnie po łacinie, to przecież nie będę mówił do niego językiem urzędowym”.



- ✓ **Agresja fizyczna** – badani nie przyznają się do niej wprost – mówią raczej o tym, że byli jej świadkami (inni funkcjonariusze przekraczali uprawnienia). Zawsze jednak pojawiają się próby obrony zachowania innych funkcjonariuszy – badani tłumaczą zaobserwowane sytuacje kontekstem interwencji, czy zachowaniem osoby, względem której podejmowane były takie działania.

Po dotkliwe środki przymusu bezpośredniego oraz po broń palną funkcjonariusze sięgają w ostateczności. Deklarują, że ocena zasadności ich użycia może wpłynąć negatywnie na ich ścieżkę kariery. Dodatkowo – zgłaszają brak lżejszych narzędzi, które mogłyby być pomocne w zatrzymaniach (np. paralizatory). W chwili obecnej „łatwiej” jest im kogoś pobić, niż ostrzegać bronią palną.

Poziom akceptacji dla zachowań agresywnych wskazują oceny 8 hipotetycznych sytuacji o różnym stopniu zasadności użycia ŚPB.

Podczas interwencji, w czasie której podejrzewany celował w funkcjonariusza z broni palnej, funkcjonariusz oddał strzał ostrzegawczy, a następnie strzelił dwukrotnie podejrzanemu w nogi.

Policjant, w odpowiedzi na atak mężczyzny pod wpływem dopalaczy, którego próbował wcześniej obezwładnić z pomocą trzech innych funkcjonariuszy, użył paralizatora.

Zachowania nie noszące cech nadmiernej agresji, prawidłowe w opisanej sytuacji

Podczas zatrzymania samochodu z trzema pseudokibicami policjant, prosząc o dokumenty, położył rękę na broni służbowej.

Policjant podczas zatrzymania osoby, na temat której wiedza operacyjna wskazywała, że jest sprawcą przestępstwa, użył kopniaków i ciosów pięścią, aby zapobiec ucieczce zatrzymywanego

Policjant, podczas transportu nietrzeźwej osoby bezdomnej do izby wytrzeźwień, odmówił wezwania karetki pogotowia w sytuacji, kiedy skarżyła się na silny ból.

Zachowania obiektywnie agresywne, które jednak mogą być usprawiedliwione okolicznościami działania

Funkcjonariusz, w reakcji na obelgi i wyzwiska ze strony grupy młodych ludzi, których kolegę legitymował, użył wobec nich miotacza gazu.

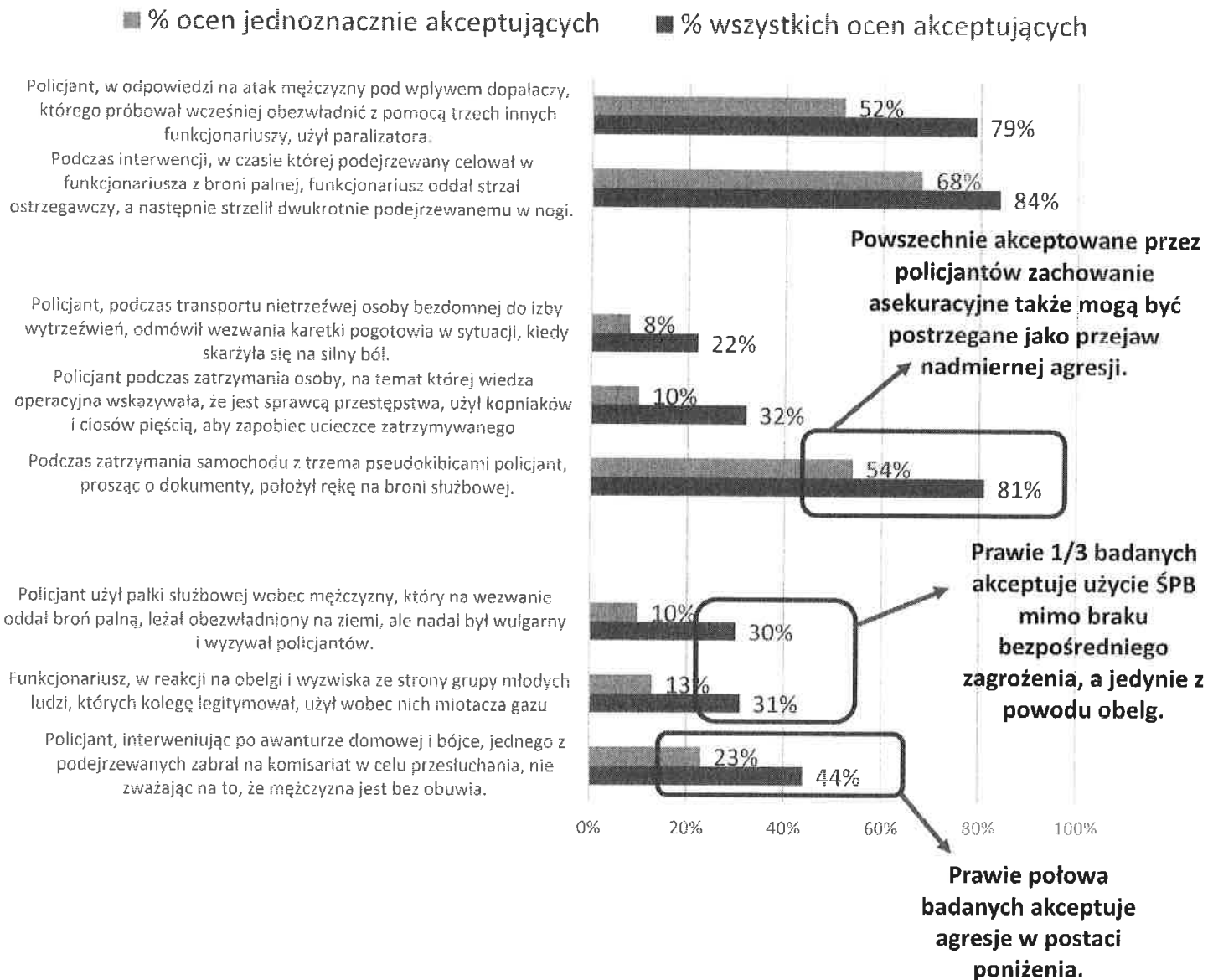
Policjant użył pałki służbowej wobec mężczyzny, który na wezwanie oddał broń palną, leżał obezwładniony na ziemi, ale nadal był wulgarny i wyzywał policjantów.

Zachowania agresywne nieuzasadnione, pojawiające się w sytuacji opanowanego zagrożenia lub braku bezpośredniego zagrożenia.



Policjant, interweniując po awanturze domowej i bójce, jednego z podejrzanych zabrał na komisariat w celu przesłuchania, nie zważając na to, że mężczyzna jest bez obuwia

Wykres 45 Przejaw nadmiernej agresji - Pytanie 15 kwestionariusza: „Poniżej znajdują się przykłady skarg osób spoza Policji. Jak Pani/Pan ocenia opisane poniżej zachowania policjantów, które zostały przez osoby składające skargi uznane za przejawy nadmiernej agresji.” (N-1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w Ifali



Tabela 27 Rozkład odpowiedzi na pytanie 4 kwestionariusza: „Poniżej znajdują się przykłady skarg osób spoza Policji. Jak Pani/Pan ocenia opisane poniżej zachowania policjantów, które zostały przez osoby składające skargi uznane za przejawy nadmiernej agresji.” (N=1621)

	1 - Moim zdaniem zdecydowanie jest to przejaw nadmiernej i zbędnej agresji	2 - Moim zdaniem zachowanie zbyt agresywne, policjant źle zinterpretował sytuację	3 – Moim zdaniem zachowanie może być odebrane jako agresywne, ale jest zrozumiałe w tych okolicznościach	4 – Moim zdaniem zdecydowanie nie jest to przejaw nadmiernej agresji, zachowanie adekwatne do sytuacji
Podczas interwencji, w czasie której podejrzewany celował w funkcjonariusza z broni palnej, funkcjonariusz oddał strzał ostrzegawczy, a następnie strzelił dwukrotnie podejrzanemu w nogi.	7%	6%	21%	67%
Policjant użył pałki służbowej wobec mężczyzny, który na wezwanie oddał broń palną, leżał obezwładniony na ziemi, ale nadal był wulgarny i wyzywał policjantów.	39%	29%	23%	10%
Policjant podczas zatrzymania osoby, na temat której wiedza operacyjna wskazywała, że jest sprawcą przestępstwa, użył kopniaków i ciosów pięścią, aby zapobiec ucieczce zatrzymwanego.	35%	29%	26%	10%
Policjant, w odpowiedzi na atak mężczyzny pod wpływem dopalaczy, którego próbował wcześniej obezwładnić z pomocą trzech innych funkcjonariuszy, użył paralizatora.	8%	9%	27%	56%
Policjant, interweniując po awanturze domowej i bójce, jednego z podejrzanych zabrał na komisariat w celu przesłuchania, nie zważając na to, że mężczyzna jest bez obuwia.	12%	20%	43%	25%
Policjant, podczas transportu nietrzeźwej osoby bezdomnej do izby wytrzeźwień, odmówił wezwania karetki pogotowia w sytuacji, kiedy skarżyła się na silny ból.	33%	47%	13%	7%
Funkcjonariusz, w reakcji na obelgi i wyzwiska ze strony grupy młodych ludzi, których kolegę legitymował, użył wobec nich miotacza gazu.	34%	34%	19%	13%

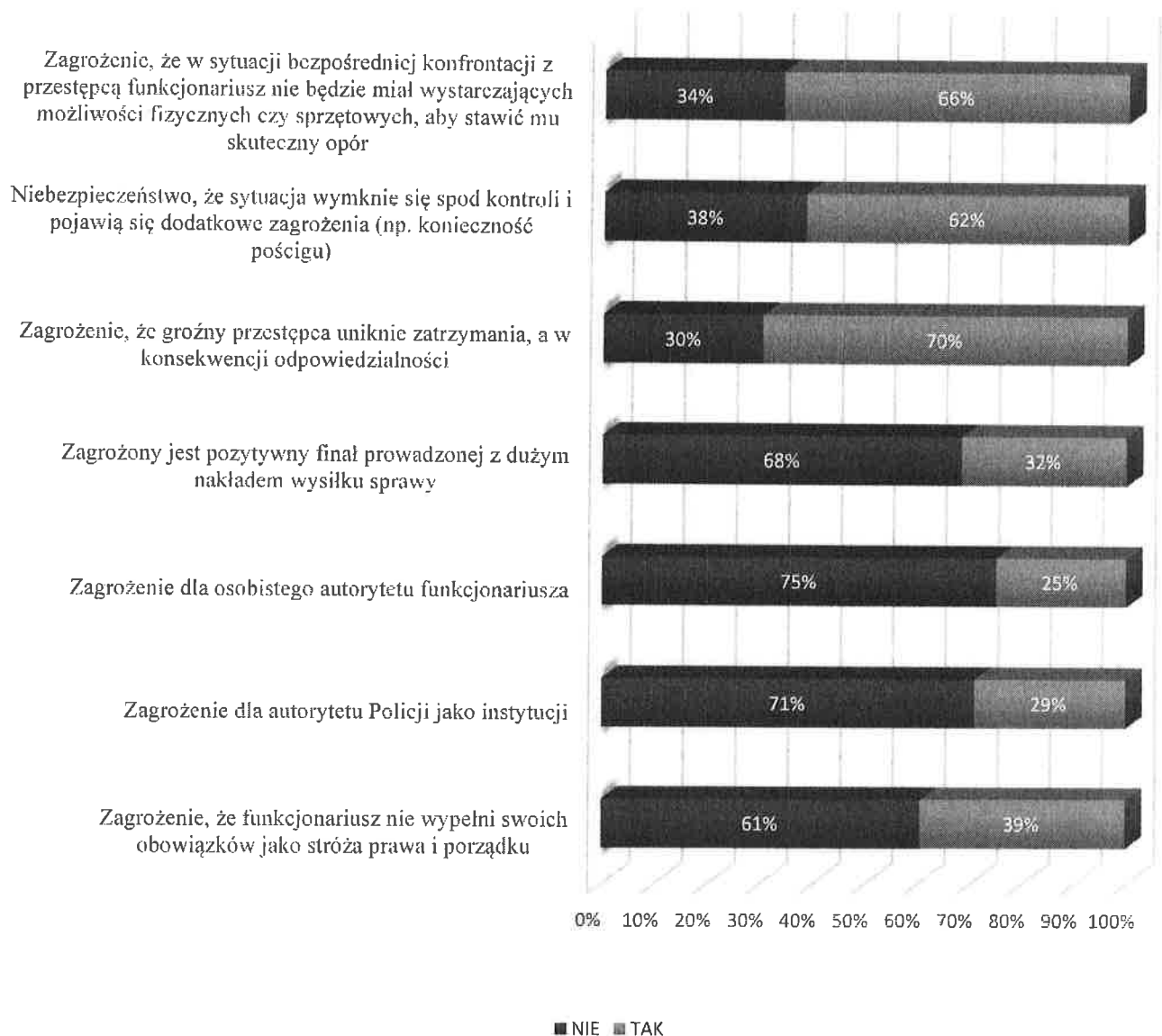
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali



2.3.4. Przyjmowane uzasadnienia dla potencjalnie nadmiernego stosowania ŚPB

Podczas badania pytano również o sytuacje, które uzasadniają użycie wszystkich dostępnych ŚPB, co zaprezentowano na poniższym wykresie.

Wykres 46 Przyjmowane uzasadnienie dla stosowania ŚPB – Pytanie 16 kwestionariusza: „Czy Pani/Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania” (N=1151)



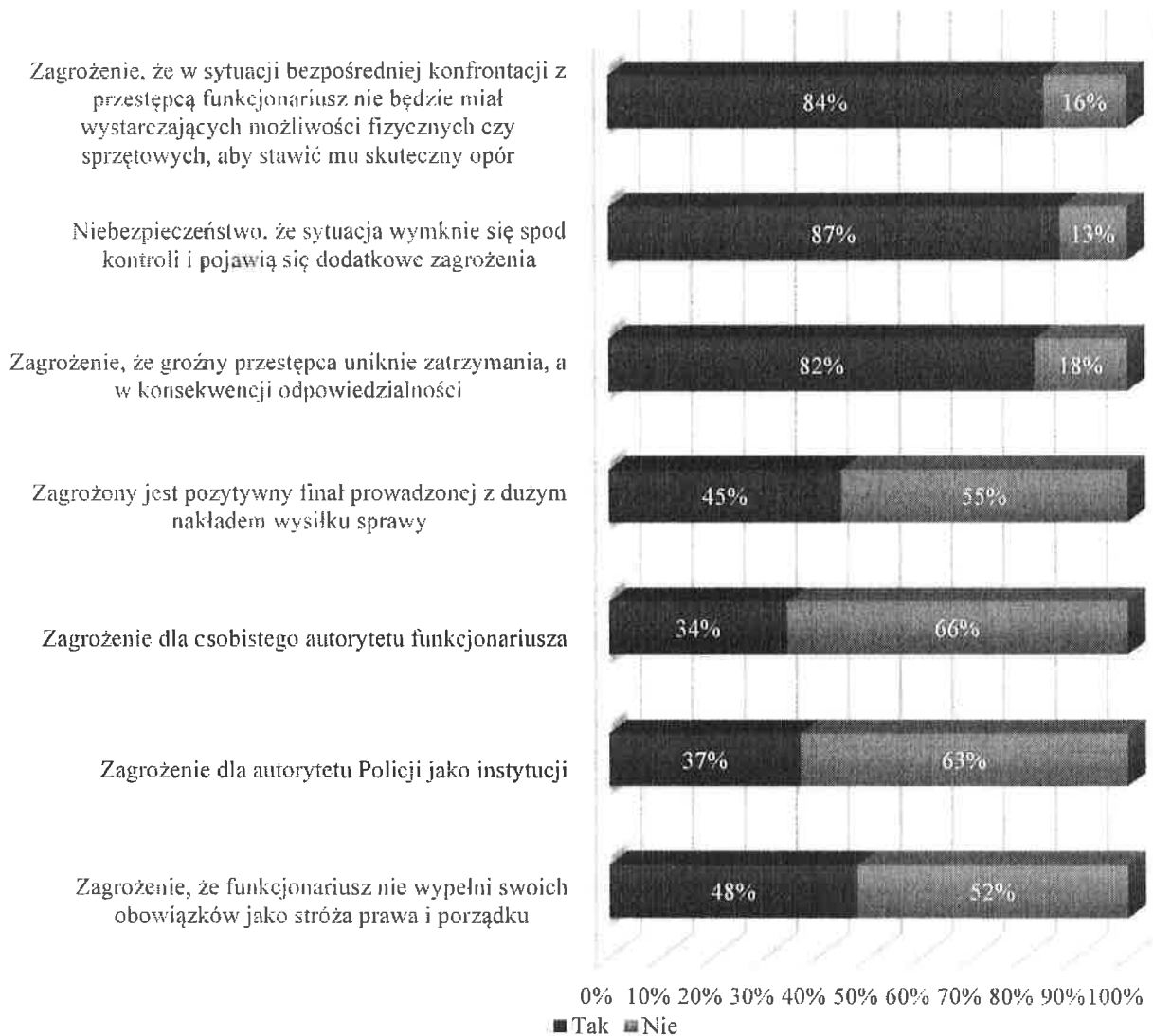
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWT w I fali

Do sięgania po wszystkie dostępne środki skłania zagrożenie bezpieczeństwa publicznego lub osobistego. Drugim co do istotności uzasadnieniem jest dobro



prowadzonych spraw i ich społeczne znaczenie. Nieco ponad ¼ funkcjonariuszy jest gotowa bronić wszelkimi środkami autorytetu swojego i formacji.

Wykres 47 Przyjmowane uzasadnienie dla stosowania ŚPB – Pytanie 5 kwestionariusza: „Czy Pani/Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania” (N=1621)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

W drugiej fali badania respondenci deklarowali, że do sięgania po wszystkie dostępne środki skłania niebezpieczeństwo, że sytuacja wymknie się spod kontroli i pojawią się dodatkowe zagrożenia. Drugim co do istotności uzasadnieniem jest zagrożenie, że w sytuacji bezpośredniej konfrontacji z przestępcą funkcjonariusz nie będzie miał wystarczających możliwości fizycznych czy sprzętowych, aby stawić mu skuteczny opór. Nieco ponad 80% funkcjonariuszy jest gotowa bronić wszelkimi środkami pozytywnego

finału sytuacji, w której groźny przestępca mógłby uniknąć zatrzymania, a w konsekwencji odpowiedzialności.

2.3.5. Specyficzne dla funkcjonariuszy Policji wskaźniki agresji

W trakcie badania przeprowadzono wywiady i obserwacje, które pozwalają określić specyficzne dla funkcjonariuszy Policji wskaźniki zachowań agresywnych. Jednocześnie, testowane na próbę narzędzie do określenia poziomu agresji („KWESTIONARIUSZ AGRESJI BUSS-PERRY”) okazało się stosunkowo mało przydatne – średnie wyniki dla funkcjonariuszy Policji były poniżej norm przyjętych powszechnie. Tym niemniej pojedyncze pytania z tego kwestionariusza pozwalają zauważyć podwyższony poziom agresji u niektórych grup funkcjonariuszy.

2.3.5.1. *Wskaźniki agresji specyficzne dla funkcjonariuszy Policji*

Zidentyfikowane podczas badania wskaźniki agresji specyficzne dla pracy w Policji i sytuacji kontaktów z osobami spoza Policji to:

- a. Frustracja na tle niedostatecznej skuteczności i zbyt małego szacunku dla formacji
 - a. Niedostateczna zdolność tworzenia przewagi psychicznej podczas interwencji
 - b. Skłonność do traktowania interwencji w kategoriach kary
- b. Obniżone poczucie bezpieczeństwa podczas interwencji
 - a. Niskie poczucie pewności podczas interwencji
 - b. Wysoki poziom stresu konieczny do sięgania po ŚPB
 - c. Niska odporność na presję psychiczną ze strony osób spoza Policji

Wyodrębnione wskaźniki różnią się od wskaźników stosowanych powszechnie szczególnie tym, iż:

- dotyczą kwestii specyficznych dla pracy policjantów;
- można zadawać o nie pytania opisowe, a nie wartościujące, czyli można pytać o pojawianie się zjawisk lub o przekonania, a nie wprost o cechę własną osoby badanej, którą może chcieć ukryć.



2.3.5.2. Przydatność wskaźników agresji stosowanych powszechnie do oceny poziomu agresji funkcjonariuszy Policji

Zastosowany w badaniu „KWESTIONARIUSZ AGRESJI BUSS-PERRY” nie dał wyników pozwalających na ocenę sytuacji. Można sądzić, że umieszczone w nim pytania są zbyt proste i bezpośrednie, aby zastosować je skutecznie do badania grupy o wysokim poziomie samokontroli i niewielkim zaufaniu do narzędzi zewnętrznej oceny.

Średni wynik wszystkich badanych policjantów wynosi 47,31, co jest zdecydowanie poniżej normy dla populacji. Niska była jednak także dyscyplina wypełniania kwestionariusza. Aż 38 funkcjonariuszy zaznaczyło wszystkie odpowiedzi na poziomie minimalnym, co wobec faktu odwrócenia dwóch skal oznacza, że nawet jeśli chcieli wypaść jako minimalnie agresywni, to jednak nie czytali pytań. Dalszych 11 funkcjonariuszy wskazywało wyłącznie odpowiedzi maksymalne, także zaznaczając pytania z odwróconymi skalami w sposób nielogiczny.

2.4. Mechanizmy powstawania i eskalacji zjawisk mających cechy nieuzasadnionej agresji.

2.4.1. Zjawiska nieuzasadnionej agresji

Główne czynniki zagrożeń

Główne czynniki zagrożeń mogące skłaniać funkcjonariuszy do używania nieuzasadnionej agresji wynikają z niskiego poczucia pewności swoich umiejętności utrzymania przewagi nad osobą, wobec której podejmowane są czynności. Słabe wykształcenie, brak doświadczenia w podobnych sytuacjach, agresywne zachowanie obywateli – bezpośrednio podnoszą możliwość pojawienia się u funkcjonariusza zachowań nadmiernie agresywnych.

Główne czynniki pojawienia się zachowań mających znamiona nieuzasadnionej agresji są ściśle związane z podstawowymi uwarunkowaniami działania funkcjonariusza w czasie realizacji swoich obowiązków:



- **NIEPEWNOŚĆ UMIEJĘTNOŚCI:** funkcjonariusz nie jest pewny swoich umiejętności ze względu na słabą dostępność szkoleń, rzadki udział w interwencjach trudnego typu (szczególnie w mniejszych ośrodkach).
- **IMPERATYW UTRZYMANIA PRZEWAGI:** funkcjonariusz musi utrzymywać poziom przewagi nad osobą, względem której podejmuje działania.
- **SFORMALIZOWANIE UŻYCIA DOZWOLONÝCH ŚPB:** trudność stosowania zasady gradacji ŚPB przy trudnych interwencjach.

Można wyróżnić kilka mechanizmów akceptacji zachowań bardziej agresywnych niż niezbędne w danej sytuacji:

- dopuszczenie zachowań agresywnych ze względu na wyższe cele,
- maskowanie/kompensacja słabego przygotowania,
- nieumiejętność budowania przewagi psychicznej,
- obawa przed nadmiernym użyciem ŚPB skutkująca eskalacją sytuacji.

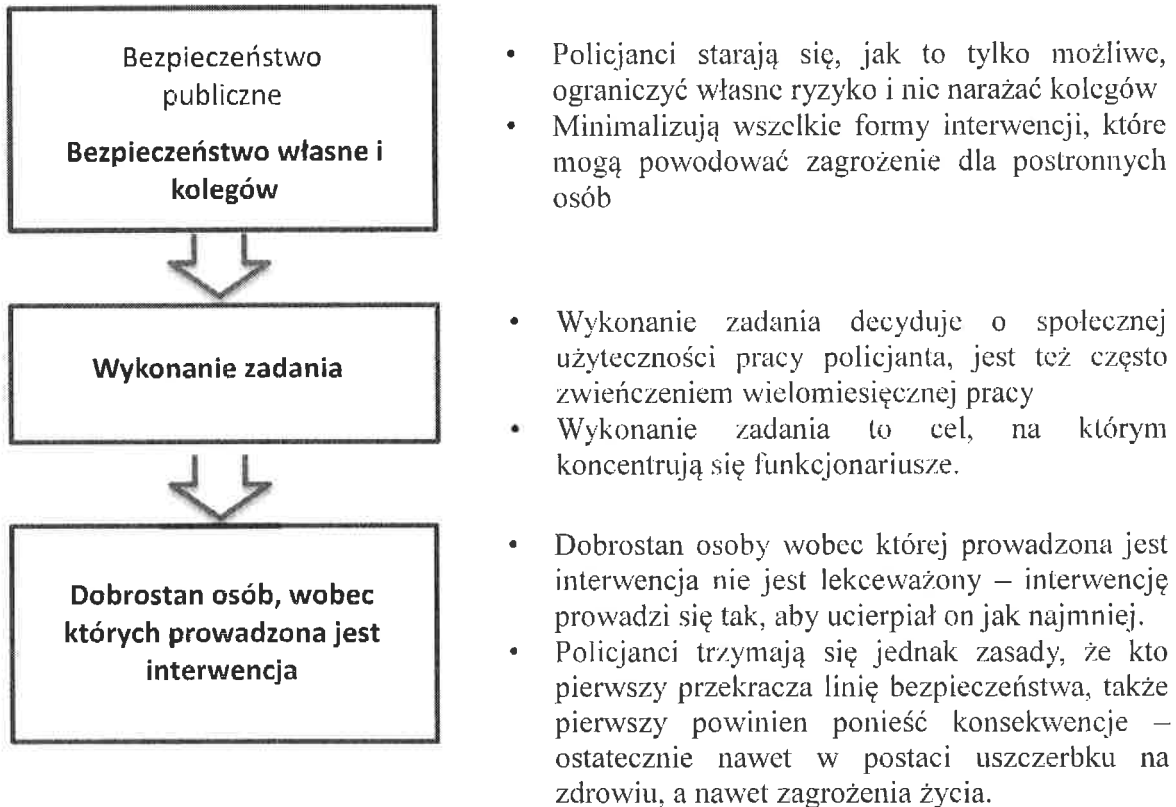
W sytuacji nałożenia się kilku z tych mechanizmów ryzyko zachowań agresywnych zdecydowanie wzrasta.

Hierarchia celów podczas działania

Bezpieczne i skuteczne podejmowanie interwencji wymaga od funkcjonariuszy stałego utrzymywania jasnej i kategorycznej hierarchii celów, którą można też uznać za hierarchię wartości:



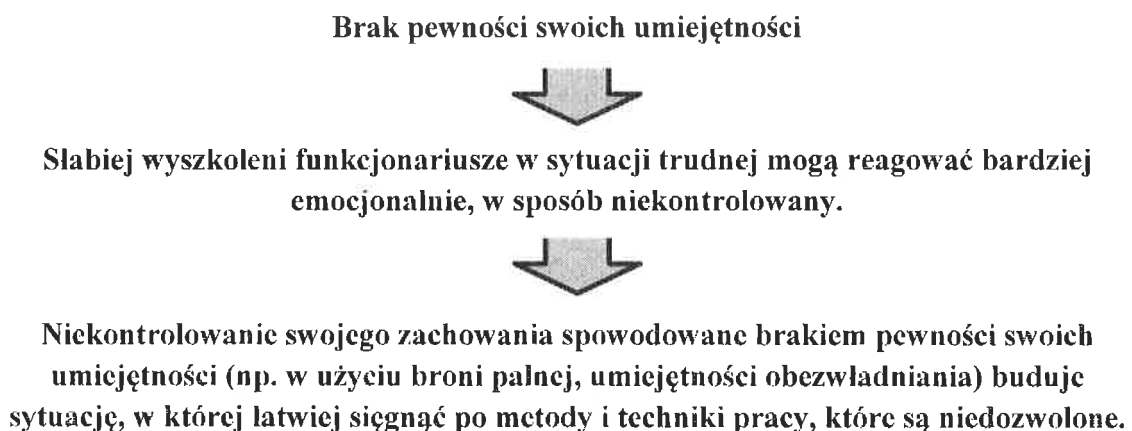
Schemat 17 Mechanizm działania podczas interwencji



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych obserwacji

Ochrona własnego życia i zdrowia to kwestia, do której funkcjonariusze prowadzący ryzykowne interwencje podchodzą kategorięcznie.

Schemat 18 Pierwszy mechanizm powstawania zjawisk nieuzasadnionej agresji



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych obserwacji

Schemat 19 Drugi mechanizm powstawania zjawisk nieuzasadnionej agresji

Konieczność utrzymania przewagi



Z racji pełnionych obowiązków funkcjonariusz musi utrzymywać przewagę nad osobą względem której podejmuje interwencje.



Funkcjonariusze spotykają się z różnym nastawieniem obywateli. Często mówią o braku symetrii relacji. W sytuacjach, kiedy osoba, względem której podejmowane są interwencje, jest już agresywna, funkcjonariusz próbując utrzymać poziom przewagi rozpoczyna interwencje z silniejszą, niż przy spokojnych interwencjach przewagą i siłą. W tym przypadku działa prosta zasada – agresja rodzi agresję.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych obserwacji

Schemat 20 Trzeci mechanizm powstawania zjawisk nieuzasadnionej agresji

Zasada gradacji ŚPB



Teoretycznie w każdej sytuacji funkcjonariusz powinien zaczynać działania od najmniej dotkliwych ŚPB.



Praktycznie, w sytuacjach bardzo trudnych funkcjonariusz ma bardzo mało czasu na trzeźwy osąd sytuacji. Działa raczej instynktownie starając się chronić własne życie i zdrowie. Mniej doświadczeni funkcjonariusze nie stosują ŚPB na tyle często, by ściśle stosować się do zasady gradacji ŚPB. Wybierają te metody, które w ich opinii okażą się najbardziej skuteczne w najkrótszym czasie.

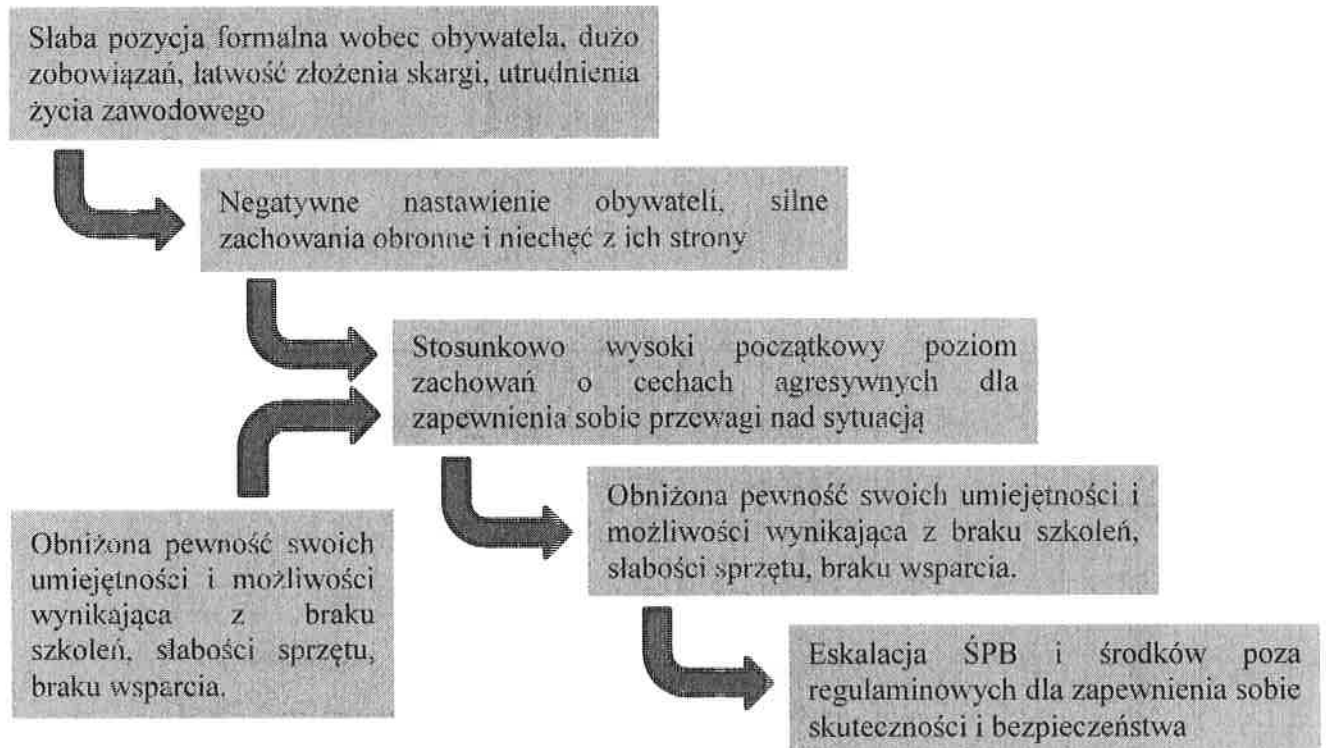
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych obserwacji

Mechanizm powstawania zachowań agresywnych

Główne mechanizmy, w związku z którymi pojawia się możliwość zaistnienia zachowań mających znamiona nieuzasadnionej agresji, są ściśle związane ze splotem formalnych ograniczeń i faktycznych zagrożeń, wobec których staje funkcjonariusz w czasie realizacji swoich obowiązków:



Schemat 21 Mechanizm powstawania zjawisk nieuzasadnionej agresji



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych obserwacji

Mechanizm pojawiania się nadmiernej agresji w działaniach policjantów przypomina mechanizm samo spełniającej się przepowiedni.

- W sytuacji, gdy interwencja Policji jest sama w sobie odczytywana jak opresja, a policjanci wchodzą w sytuację interwencji z poczuciem braku dostatecznej formalnej i faktycznej przewagi, dążą do jej wypracowania doraźnymi środkami.
- Takie działanie może łatwo stać się podstawą do eskalacji niechęci i oporu ze strony osób, wobec których prowadzona jest interwencja, oraz wywołać zwrócić eskalację środków budowania przewagi po stronie funkcjonariuszy.

2.4.2. Uwarunkowania osobowości odpowiedzialne za skłonność do nadmiernego przejawiania zachowań agresywnych

Czynniki osobiste warunkujące nastawienie do pracy

Tabela 28 Rozkład odpowiedzi na pytanie (33 – I fala i 16 – II fala) kwestionariusza: „Proszę wskazać, na ile w sytuacjach zawodowych pasują do Pani/Pana następujące stwierdzenia:(1 – zdecydowanie nie pasuje, 5 – zdecydowanie pasuje)” (N=1151 – I fala i N=1621 – II fala)

Pytanie 33 i 16	% Odp. 4 i 5	% Odp. 3	% Odp. 1 i 2
Jestem osobą bardzo zrównoważoną.			
Fala I	68%	17%	15%



Pytanie 33 i 16		% Odp. 4 i 5	% Odp. 3	% Odp. 1 i 2
Fala II		71%	20%	9%
Mówię otwarcie moim przyjaciołom, jeżeli nie zgadzam się z nimi.				
Fala I		65%	18%	18%
Fala II		70%	18%	11%
Nie jestem w stanie wyobrazić sobie, żeby kogokolwiek uderzyć.				
Fala I		28%	29%	42%
Fala II		20%	35%	44%
Gdybym musiał użyć przemocy, żeby chronić moje prawa – zrobiłbym, to.				
Fala I		27%	26%	46%
Fala II		37%	32%	31%
Jeżeli ktoś mnie uderzy, oddaję mu.				
Fala I		25%	27%	48%
Fala II		27%	34%	39%
Kiedy ludzie mnie złoścą, mówię im, co o nich myślę.				
Fala I		23%	29%	48%
Fala II		27%	30%	43%
Jestem podejrzliwy wobec obcych, którzy zachowują się bardzo przyjaźnie.				
Fala I		19%	28%	54%
Fala II		23%	30%	47%
Kiedy ludzie są dla mnie szczególnie mili – zastanawiam się, czego ode mnie chcą.				
Fala I		18%	24%	57%
Fala II		21%	31%	48%
Łatwo się wściekam, ale równie szybko się uspokajam.				
Fala I		14%	23%	63%
Fala II		12%	25%	63%
Często nie zgadzam się z innymi ludźmi.				
Fala I		14%	32%	54%
Fala II		12%	36%	52%
Nie wiem, dlaczego czasem jestem tak bardzo zawzięty.				
Fala I		12%	22%	67%
Fala II		11%	26%	63%
Wydaje mi się, że inni ludzie mają na ogół więcej szczęścia ode mnie.				
Fala I		12%	23%	65%
Fala II		11%	29%	60%
Czasami czuję, że wszystko jest przeciwko mnie.				
Fala I		11%	24%	65%
Fala II		12%	25%	63%
Kiedy jestem zawiedziony, denerwuję się.				
Fala I		11%	23%	66%
Fala II		13%	27%	60%
Czasem czuję się jak beczka prochu – gotowa żeby wybuchnąć.				
Fala I		10%	17%	73%
Fala II		8%	20%	72%



Pytanie 33 i 16	% Odp. 4 i 5	% Odp. 3	% Odp. 1 i 2
Kiedy inni nie zgadzają się ze mną, nie mogę się powstrzymać, aby się nie posprzeczać.			
Fala I	9%	19%	72%
Fala II	8%	23%	70%
Czasem czuję, że ludzie śmieją się ze mnie za moimi plecami.			
Fala I	9%	22%	69%
Fala II	9%	27%	64%
Wiem, że „przyjaciele” obmawiają mnie za moimi plecami.			
Fala I	9%	19%	72%
Fala II	7%	26%	67%
Moi znajomi mówią, że jestem trochę kłótlivy.			
Fala I	9%	16%	75%
Fala II	6%	23%	71%
Czasami unoszę się gniewem bez wyraźnego powodu.			
Fala I	8%	16%	76%
Fala II	6%	19%	75%
Wzbudzam lęk u ludzi, których znam.			
Fala I	7%	12%	81%
Fala II	5%	19%	76%
Kiedy ktoś mnie prowokuje, mogę go uderzyć.			
Fala I	7%	12%	81%
Fala II	4%	18%	79%
Czasami pękam z zazdrości.			
Fala I	7%	15%	78%
Fala II	5%	20%	75%
Niektórzy z moich kolegów uważają, że jestem "w gorącej wodzie kąpany"			
Fala I	6%	12%	81%
Fala II	6%	19%	75%
Czasem bywam tak rozdrażniony, że niszczę jakieś rzeczy.			
Fala I	6%	11%	83%
Fala II	4%	14%	82%
Bywają chwile, że nie potrafię zapanować nad chęcią, żeby kogoś nie uderzyć.			
Fala I	6%	12%	82%
Fala II	4%	15%	81%
Mam trudności, żeby zapanować nad swoją zazdrością.			
Fala I	6%	13%	81%
Fala II	4%	17%	80%
Są ludzie, którzy drażnią mnie do tego stopnia, że dochodzi do rękoczynów.			
Fala I	5%	11%	84%
Fala II	3%	16%	81%
Wdaję się w bójkę trochę częściej, niż przeciętna osoba.			
Fala I	5%	10%	85%
Fala II	2%	15%	82%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I i II fali



Tabela 29 Rozkład odpowiedzi na pytanie (33 – I fala i 16 – II fala) kwestionariusza w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1151 – I fala i N=1621 – II fala)

			% odp. 4 i 5
Jestem osobą bardzo zrównoważoną			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	67%
		Służba kryminalna lub śledcza	70%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	71%
		Służba kryminalna lub śledcza	70%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	72%
		6-10 lat	69%
		11-20 lat	66%
		21 lat i więcej	67%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	78%
		6-10 lat	74%
		11-20 lat	69%
		21 lat i więcej	59%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	72%
		Stanowisko wykonawcze	67%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	65%
		Stanowisko wykonawcze	72%
Mówię otwarcie moim przyjaciołom, jeżeli nie zgadzam się z nimi.			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	66%
		Służba kryminalna lub śledcza	62%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	70%
		Służba kryminalna lub śledcza	73%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	70%
		6-10 lat	68%
		11-20 lat	62%
		21 lat i więcej	62%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	75%
		6-10 lat	71%
		11-20 lat	72%
		21 lat i więcej	59%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	68%
		Stanowisko wykonawcze	64%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	67%
		Stanowisko wykonawcze	71%
Nie jestem w stanie wyobrazić sobie, żeby kogokolwiek uderzyć.			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	27%
		Służba kryminalna lub śledcza	32%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	19%
		Służba kryminalna lub śledcza	25%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	24%
		6-10 lat	28%
		11-20 lat	30%
		21 lat i więcej	30%



			% odp. 4 i 5
Fala II	Staż służby	do 5 lat	18%
		6-10 lat	20%
		11-20 lat	22%
		21 lat i więcej	22%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	33%
		Stanowisko wykonawcze	27%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	26%
		Stanowisko wykonawcze	19%
Gdybym musiał użyć przemocy, żeby chronić moje prawa – zrobiłbym, to.			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	27%
		Służba kryminalna lub śledcza	28%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	38%
		Służba kryminalna lub śledcza	34%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	29%
		6-10 lat	25%
		11-20 lat	27%
		21 lat i więcej	29%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	41%
		6-10 lat	40%
		11-20 lat	36%
		21 lat i więcej	31%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	27%
		Stanowisko wykonawcze	27%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	33%
		Stanowisko wykonawcze	38%
Jeżeli ktoś mnie uderzy, oddaję mu.			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	26%
		Służba kryminalna lub śledcza	25%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	27%
		Służba kryminalna lub śledcza	25%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	26%
		6-10 lat	23%
		11-20 lat	26%
		21 lat i więcej	27%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	26%
		6-10 lat	30%
		11-20 lat	28%
		21 lat i więcej	23%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	28%
		Stanowisko wykonawcze	25%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	24%
		Stanowisko wykonawcze	27%
Kiedy ludzie mnie złością, mówię im, co o nich myślę.			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	23%
		Służba kryminalna lub śledcza	24%



			% odp. 4 i 5
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	26%
		Służba kryminalna lub śledcza	29%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	21%
		6-10 lat	25%
		11-20 lat	21%
		21 lat i więcej	26%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	27%
		6-10 lat	27%
		11-20 lat	28%
		21 lat i więcej	23%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	26%
		Stanowisko wykonawcze	22%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	27%
		Stanowisko wykonawcze	27%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I i II fali

Tabela 30 Rozkład odpowiedzi na pytanie 19 kwestionariusza: „Na ile pasują do Pani/Pana następujące stwierdzenia” (N=1599* - braki odpowiedzi)

Pytanie 33 i 16	% Odp. 4 i 5 – tak i zdecydowanie tak	% Odp. 3 – nie mam zdania	% Odp. 1 i 2 – nie i zdecydowanie nie
Nie należę do osób stale martwiących się	48%	17%	35%
Lubię mieć wielu ludzi wokół siebie	56%	29%	16%
Nie lubię tracić czasu na marzenia	30%	34%	36%
Staram się być uprzejmy dla każdego, kogo spotkam	75%	16%	9%
Utrzymuję swoje rzeczy w porządku i czystości	78%	14%	7%
Często czuję się gorszy od innych	7%	17%	76%
Łatwo mnie rozśmieszyć	62%	25%	13%
Gdy raz znajdę właściwy sposób na robienie czegoś, trzymam się go	64%	23%	13%
Często popadam w konflikty z rodziną i współpracownikami	4%	14%	82%
Potrafię skutecznie mobilizować się, aby załatwić sprawy w czasie	77%	15%	7%
Kiedy znajduje się pod wpływem silnego stresu, to czasami czuję się tak, jakbym miał się rozpaść na kawałki	10%	23%	68%
Nie zaliczam się do osób szczególnie bez troskich	45%	27%	28%
Intrygują mnie formy, które odkrywam w sztuce i naturze	23%	40%	37%
Niektórzy ludzie uważają, że jestem samolubny i egoistyczny	6%	25%	70%
Jestem niezbyt sympatyczny	5%	21%	74%
Rzadko czuję się osamotniony	50%	20%	31%
Uwielbiam rozmawiać z ludźmi	67%	24%	9%
Uważam, że pozwalanie uczniom na słuchanie kontrowersyjnych poglądów, może im zamieszać w głowach i wprowadzić w błąd	21%	38%	41%
Wolałbym raczej współpracować z innymi, niż z nimi rywalizować	73%	19%	8%



Pytanie 33 i 16	% Odp. 4 i 5 – tak i zdecydowanie tak	% Odp. 3 – nie mam zdania	% Odp. 1 i 2 – nie i zdecydowanie nie
Staram się sumiennie wykonywać powierzone mi zadania	83%	12%	6%
Często czuję się napięty i zdenerwowany	12%	22%	66%
Lubię być tam, gdzie się coś dzieje	55%	32%	13%
Poezja działa na mnie słabo lub wcale	36%	40%	24%
Mam skłonności do bycia sceptycznym i cynicznym w stosunku do zamierzeń innych ludzi	12%	33%	55%
Mam jasno sprecyzowane cele i systematycznie pracuję, by je osiągnąć	69%	22%	9%
Czasami czuję się całkowicie bezwartościowy	9%	18%	73%
Zwykle wolę działać samotnie	11%	22%	66%
Często próbuję nowych i egzotycznych potraw	36%	23%	40%
Sądzę, że większość ludzi wykorzystuje innych, jeśli się im na to pozwoli	51%	30%	19%
Tracę mnóstwo czasu, zanim zaborę się do pracy	6%	19%	76%
Rzadko czuję się przerażony lub zalekniony	59%	20%	21%
Często czuję, że rozpiera mnie energia	36%	35%	29%
Rzadko dostrzegam nastroje lub uczucia płynące z otoczenia	10%	33%	57%
Większość ludzi, których znam, lubi mnie	68%	26%	6%
Ciężko pracuję, aby zrealizować swoje cele	73%	20%	7%
Często wpadam w złość w złość z powodu w jaki inni mnie traktują	8%	22%	70%
Jestem wesoły i pełen werwy	67%	26%	7%
Sądzę, że powinniśmy odwoływać się do autorytetów religijnych przy podejmowaniu decyzji w sprawach moralności	17%	44%	39%
Niektórzy sądzą, że jestem zimny i wyrachowany	8%	30%	62%
Kiedy się do czegoś zobowiązę, to zawsze można na mnie polegać	77%	17%	6%
Zbyt często, gdy sprawy idą źle, zniechęcam się i czuję się zrezygnowany	10%	25%	65%
Nie jestem pogodnym optymistą	13%	31%	57%
Czasami, gdy czytam poezje lub oglądam dzieło sztuki, czuję "dreszczyk emocji" i falę podniecenia	13%	40%	47%
Jestem twardy i nieustępliwy w swoich postawach wobec innych	34%	36%	31%
Czasami nie jestem tak godny zaufania i solidny, jak powinienem być	11%	26%	63%
Rzadko bywam smutny i przygnębiony	59%	24%	17%
Moje życie przebiega w dużym tempie	53%	28%	19%
Mało interesuje mnie dociekanie natury wszechświata i natury ludzkiej	23%	39%	38%
Z reguły staram się być wrażliwy na potrzeby i uczucia innych ludzi	66%	25%	9%
Jestem osobą skuteczną, która zawsze kończy co rozpoczęła	72%	20%	7%
Często czuję się bezradny i potrzebuję kogoś, kto rozwiązałby moje problemy	7%	22%	71%



Pytanie 33 i 16	% Odp. 4 i 5 – tak i zdecydowanie tak	% Odp. 3 – nie mam zdania	% Odp. 1 i 2 – nie i zdecydowanie nie
Jestem bardzo aktywny	62%	27%	11%
Mam duże potrzeby intelektualne	50%	36%	14%
Jeśli kogoś nie lubię, to daję mu to odczuć	28%	31%	41%
Wygląda na to, że nigdy nie potrafię się zorganizować	4%	18%	79%
Czasami bywam tak zawstydzony, że chciałbym się gdzieś schować	6%	20%	73%
Wolałbym raczej iść własną drogą, niż przewodzić innym	20%	35%	4%
Często sprawi mi dużą satysfakcję zajmowanie się teoretycznymi rozważaniami lub abstrakcyjnymi	18%	42%	41%
W razie potrzeby jestem skłonny manipulować innymi, aby dostać to co chcę	13%	27%	60%
Dążę do doskonałości we wszystkim co robię	59%	27%	14%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Tabela 31 Rozkład odpowiedzi na pytanie 19 kwestionariusza w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1599* - braki odpowiedzi)

		% odp. tak i zdecydowanie tak
Nie należę do osób stale martwiących się		
Służba	Służba prewencyjna	49%
	Służba kryminalna lub śledcza	45%
Staż służby	do 5 lat	53%
	6-10 lat	46%
	11-20 lat	47%
	21 lat i więcej	43%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	47%
	Stanowisko wykonawcze	48%
Lubię mieć wielu ludzi wokół siebie		
Służba	Służba prewencyjna	56%
	Służba kryminalna lub śledcza	52%
Staż służby	do 5 lat	62%
	6-10 lat	56%
	11-20 lat	53%
	21 lat i więcej	47%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	45%
	Stanowisko wykonawcze	57%
Nie lubię tracić czasu na marzenia		
Służba	Służba prewencyjna	29%
	Służba kryminalna lub śledcza	31%
Staż służby	do 5 lat	30%
	6-10 lat	29%
	11-20 lat	30%
	21 lat i więcej	29%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	32%
	Stanowisko wykonawcze	29%



		% odp. tak i zdecydowanie tak
Staram się być uprzejmy dla każdego, kogo spotkam		
Służba	Służba prewencyjna	75%
	Służba kryminalna lub śledcza	77%
Staż służby	do 5 lat	78%
	6-10 lat	73%
	11-20 lat	77%
	21 lat i więcej	70%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	74%
	Stanowisko wykonawcze	75%
Utrzymuję swoje rzeczy w porządku i czystości		
Służba	Służba prewencyjna	79%
	Służba kryminalna lub śledcza	78%
Staż służby	do 5 lat	81%
	6-10 lat	78%
	11-20 lat	80%
	21 lat i więcej	72%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	76%
	Stanowisko wykonawcze	79%
Często czuję się gorszy od innych		
Służba	Służba prewencyjna	7%
	Służba kryminalna lub śledcza	6%
Staż służby	do 5 lat	5%
	6-10 lat	8%
	11-20 lat	8%
	21 lat i więcej	8%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	7%
	Stanowisko wykonawcze	7%
Łatwo mnie rozśmieszyć		
Służba	Służba prewencyjna	62%
	Służba kryminalna lub śledcza	63%
Staż służby	do 5 lat	65%
	6-10 lat	64%
	11-20 lat	67%
	21 lat i więcej	51%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	57%
	Stanowisko wykonawcze	63%
Gdy raz znajdę właściwy sposób na robienie czegoś, trzymam się go		
Służba	Służba prewencyjna	64%
	Służba kryminalna lub śledcza	63%
Staż służby	do 5 lat	70%
	6-10 lat	61%
	11-20 lat	63%
	21 lat i więcej	58%



		% odp. tak i zdecydowanie tak
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	56%
	Stanowisko wykonawcze	65%
Często popadam w konflikty z rodziną i współpracownikami		
Służba	Służba prewencyjna	4%
	Służba kryminalna lub śledcza	5%
Staż służby	do 5 lat	4%
	6-10 lat	4%
	11-20 lat	3%
	21 lat i więcej	6%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	7%
	Stanowisko wykonawcze	4%
Potrafę skutecznie mobilizować się, aby załatwić sprawy w czasie		
Służba	Służba prewencyjna	77%
	Służba kryminalna lub śledcza	79%
Staż służby	do 5 lat	82%
	6-10 lat	74%
	11-20 lat	79%
	21 lat i więcej	70%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	75%
	Stanowisko wykonawcze	78%
Kiedy znajduje się pod wpływem silnego stresu, to czasami czuję się tak, jakbym miał się rozpaść na kawałki		
Służba	Służba prewencyjna	9%
	Służba kryminalna lub śledcza	11%
Staż służby	do 5 lat	6%
	6-10 lat	9%
	11-20 lat	11%
	21 lat i więcej	13%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	15%
	Stanowisko wykonawcze	9%
Nie zaliczam się do osób szczególnie bez troskich		
Służba	Służba prewencyjna	44%
	Służba kryminalna lub śledcza	52%
Staż służby	do 5 lat	46%
	6-10 lat	45%
	11-20 lat	45%
	21 lat i więcej	43%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	52%
	Stanowisko wykonawcze	44%
Intrygują mnie formy, które odkrywam w sztuce i naturze		
Służba	Służba prewencyjna	22%
	Służba kryminalna lub śledcza	26%
Staż służby	do 5 lat	20%
	6-10 lat	20%



		% odp. tak i zdecydowanie tak
	11-20 lat	27%
	21 lat i więcej	25%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	30%
	Stanowisko wykonawcze	22%
Niektórzy ludzie uważają, że jestem samolubny i egoistyczny		
Służba	Służba prewencyjna	5%
	Służba kryminalna lub śledcza	8%
Staż służby	do 5 lat	5%
	6-10 lat	6%
	11-20 lat	6%
	21 lat i więcej	6%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	8%
	Stanowisko wykonawcze	5%
Jestem niezbyt sympatyczny		
Służba	Służba prewencyjna	5%
	Służba kryminalna lub śledcza	4%
Staż służby	do 5 lat	5%
	6-10 lat	4%
	11-20 lat	3%
	21 lat i więcej	7%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	8%
	Stanowisko wykonawcze	4%
Rzadko czuję się osamotniony		
Służba	Służba prewencyjna	49%
	Służba kryminalna lub śledcza	55%
Staż służby	do 5 lat	57%
	6-10 lat	46%
	11-20 lat	47%
	21 lat i więcej	44%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	44%
	Stanowisko wykonawcze	50%
Uwielbiam rozmawiać z ludźmi		
Służba	Służba prewencyjna	67%
	Służba kryminalna lub śledcza	69%
Staż służby	do 5 lat	74%
	6-10 lat	65%
	11-20 lat	67%
	21 lat i więcej	57%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	57%
	Stanowisko wykonawcze	68%
Uważam, że pozwalanie uczniom na słuchanie kontrowersyjnych poglądów, może im zamieszać w głowach i wprowadzić w błąd		
Służba	Służba prewencyjna	21%
	Służba kryminalna lub śledcza	16%



		% odp. tak i zdecydowanie tak
Staż służby	do 5 lat	21%
	6-10 lat	21%
	11-20 lat	23%
	21 lat i więcej	17%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	18%
	Stanowisko wykonawcze	21%
Wolałbym raczej współpracować z innymi, niż z nimi rywalizować		
Służba	Służba prewencyjna	73%
	Służba kryminalna lub śledcza	72%
Staż służby	do 5 lat	78%
	6-10 lat	72%
	11-20 lat	74%
	21 lat i więcej	64%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	69%
	Stanowisko wykonawcze	73%
Staram się sumiennie wykonywać powierzone mi zadania		
Służba	Służba prewencyjna	82%
	Służba kryminalna lub śledcza	85%
Staż służby	do 5 lat	86%
	6-10 lat	80%
	11-20 lat	87%
	21 lat i więcej	75%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	84%
	Stanowisko wykonawcze	83%
Często czuję się napięty i zdenerwowany		
Służba	Służba prewencyjna	12%
	Służba kryminalna lub śledcza	15%
Staż służby	do 5 lat	8%
	6-10 lat	13%
	11-20 lat	16%
	21 lat i więcej	15%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	18%
	Stanowisko wykonawcze	12%
Lubię być tam, gdzie się coś dzieje		
Służba	Służba prewencyjna	55%
	Służba kryminalna lub śledcza	58%
Staż służby	do 5 lat	64%
	6-10 lat	51%
	11-20 lat	53%
	21 lat i więcej	47%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	48%
	Stanowisko wykonawcze	56%
Poezja działa na mnie słabo lub wcale		



		% odp. tak i zdecydowanie tak
Służba	Służba prewencyjna	35%
	Służba kryminalna lub śledcza	40%
Staż służby	do 5 lat	44%
	6-10 lat	34%
	11-20 lat	34%
	21 lat i więcej	28%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	32%
	Stanowisko wykonawcze	37%
Mam skłonności do bycia sceptycznym i cynicznym w stosunku do zamierzeń innych ludzi		
Służba	Służba prewencyjna	12%
	Służba kryminalna lub śledcza	13%
Staż służby	do 5 lat	13%
	6-10 lat	13%
	11-20 lat	12%
	21 lat i więcej	9%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	11%
	Stanowisko wykonawcze	12%
Mam jasno sprecyzowane cele i systematycznie pracuję, by je osiągnąć		
Służba	Służba prewencyjna	68%
	Służba kryminalna lub śledcza	70%
Staż służby	do 5 lat	74%
	6-10 lat	67%
	11-20 lat	69%
	21 lat i więcej	60%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	73%
	Stanowisko wykonawcze	68%
Czasami czuję się całkowicie bezwartościowy		
Służba	Służba prewencyjna	9%
	Służba kryminalna lub śledcza	9%
Staż służby	do 5 lat	7%
	6-10 lat	10%
	11-20 lat	10%
	21 lat i więcej	10%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	11%
	Stanowisko wykonawcze	9%
Zwykle wolę działać samotnie		
Służba	Służba prewencyjna	11%
	Służba kryminalna lub śledcza	13%
Staż służby	do 5 lat	8%
	6-10 lat	10%
	11-20 lat	11%
	21 lat i więcej	17%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	19%
	Stanowisko wykonawcze	10%



		% odp. tak i zdecydowanie tak
Często próbuję nowych i egzotycznych potraw		
Służba	Służba prewencyjna	36%
	Służba kryminalna lub śledcza	37%
Staż służby	do 5 lat	39%
	6-10 lat	34%
	11-20 lat	38%
	21 lat i więcej	33%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	38%
	Stanowisko wykonawcze	36%
Sądzę, że większość ludzi wykorzystuje innych, jeśli się im na to pozwoli		
Służba	Służba prewencyjna	50%
	Służba kryminalna lub śledcza	52%
Staż służby	do 5 lat	46%
	6-10 lat	53%
	11-20 lat	60%
	21 lat i więcej	45%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	52%
	Stanowisko wykonawcze	50%
Tracę mnóstwo czasu, zanim zabiorę się do pracy		
Służba	Służba prewencyjna	6%
	Służba kryminalna lub śledcza	5%
Staż służby	do 5 lat	5%
	6-10 lat	7%
	11-20 lat	6%
	21 lat i więcej	6%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	4%
	Stanowisko wykonawcze	6%
Rzadko czuję się przerażony lub zalekniony		
Służba	Służba prewencyjna	57%
	Służba kryminalna lub śledcza	68%
Staż służby	do 5 lat	64%
	6-10 lat	57%
	11-20 lat	58%
	21 lat i więcej	53%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	57%
	Stanowisko wykonawcze	59%
Często czuję, że rozpira mnie energia		
Służba	Służba prewencyjna	37%
	Służba kryminalna lub śledcza	34%
Staż służby	do 5 lat	45%
	6-10 lat	34%
	11-20 lat	32%
	21 lat i więcej	28%



		% odp. tak i zdecydowanie tak
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	28%
	Stanowisko wykonawcze	37%
Rzadko dostrzegam nastroje lub uczucia płynące z otoczenia		
Służba	Służba prewencyjna	11%
	Służba kryminalna lub śledcza	7%
Staż służby	do 5 lat	10%
	6-10 lat	9%
	11-20 lat	11%
	21 lat i więcej	11%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	14%
	Stanowisko wykonawcze	10%
Większość ludzi, których znam, lubi mnie		
Służba	Służba prewencyjna	69%
	Służba kryminalna lub śledcza	63%
Staż służby	do 5 lat	77%
	6-10 lat	67%
	11-20 lat	68%
	21 lat i więcej	55%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	60%
	Stanowisko wykonawcze	70%
Ciężko pracuję, aby zrealizować swoje cele		
Służba	Służba prewencyjna	73%
	Służba kryminalna lub śledcza	73%
Staż służby	do 5 lat	77%
	6-10 lat	71%
	11-20 lat	75%
	21 lat i więcej	66%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	74%
	Stanowisko wykonawcze	73%
Często wpadam w złość w złość z powodu w jaki inni mnie traktują		
Służba	Służba prewencyjna	8%
	Służba kryminalna lub śledcza	8%
Staż służby	do 5 lat	6%
	6-10 lat	7%
	11-20 lat	8%
	21 lat i więcej	11%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	10%
	Stanowisko wykonawcze	8%
Jestem wesół i pełen werwy		
Służba	Służba prewencyjna	67%
	Służba kryminalna lub śledcza	67%
Staż służby	do 5 lat	75%
	6-10 lat	67%



		% odp. tak i zdecydowanie tak
	11-20 lat	64%
	21 lat i więcej	57%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	58%
	Stanowisko wykonawcze	69%
Sądzę, że powinniśmy odwoływać się do autorytetów religijnych przy podejmowaniu decyzji w sprawach moralności		
Służba	Służba prewencyjna	18%
	Służba kryminalna lub śledcza	13%
Staż służby	do 5 lat	17%
	6-10 lat	16%
	11-20 lat	20%
	21 lat i więcej	15%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	18%
	Stanowisko wykonawcze	17%
Niektórzy sądzą, że jestem zimny i wyrachowany		
Służba	Służba prewencyjna	8%
	Służba kryminalna lub śledcza	8%
Staż służby	do 5 lat	9%
	6-10 lat	8%
	11-20 lat	7%
	21 lat i więcej	8%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	8%
	Stanowisko wykonawcze	8%
Kiedy się do czegoś zobowiązę, to zawsze można na mnie polegać		
Służba	Służba prewencyjna	76%
	Służba kryminalna lub śledcza	83%
Staż służby	do 5 lat	82%
	6-10 lat	76%
	11-20 lat	79%
	21 lat i więcej	69%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	77%
	Stanowisko wykonawcze	77%
Zbyt często, gdy sprawy idą źle, zmierzęcam się i czuję się zrezygnowany		
Służba	Służba prewencyjna	10%
	Służba kryminalna lub śledcza	8%
Staż służby	do 5 lat	9%
	6-10 lat	12%
	11-20 lat	9%
	21 lat i więcej	11%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	10%
	Stanowisko wykonawcze	10%
Nie jestem pogodnym optymistą		
Służba	Służba prewencyjna	12%
	Służba kryminalna lub śledcza	17%



		% odp. tak i zdecydowanie tak
Staż służby	do 5 lat	10%
	6-10 lat	12%
	11-20 lat	16%
	21 lat i więcej	13%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	15%
	Stanowisko wykonawcze	12%
Czasami, gdy czytam poezję lub oglądam dzieło sztuki, czuję "dreszczyk emocji" i falę podniecenia		
Służba	Służba prewencyjna	13%
	Służba kryminalna lub śledcza	17%
Staż służby	do 5 lat	10%
	6-10 lat	12%
	11-20 lat	16%
	21 lat i więcej	18%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	15%
	Stanowisko wykonawcze	13%
Jestem twardy i nieustępliwy w swoich postawach wobec innych		
Służba	Służba prewencyjna	35%
	Służba kryminalna lub śledcza	25%
Staż służby	do 5 lat	38%
	6-10 lat	35%
	11-20 lat	31%
	21 lat i więcej	30%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	40%
	Stanowisko wykonawcze	33%
Czasami nie jestem tak godny zaufania i solidny, jak powinienem być		
Służba	Służba prewencyjna	11%
	Służba kryminalna lub śledcza	10%
Staż służby	do 5 lat	9%
	6-10 lat	12%
	11-20 lat	12%
	21 lat i więcej	13%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	10%
	Stanowisko wykonawcze	11%
Rzadko bywam smutny i przygnębiony		
Służba	Służba prewencyjna	59%
	Służba kryminalna lub śledcza	58%
Staż służby	do 5 lat	69%
	6-10 lat	55%
	11-20 lat	55%
	21 lat i więcej	51%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	52%
	Stanowisko wykonawcze	60%
Moje życie przebiega w dużym tempie		



		% odp. tak i zdecydowanie tak
Służba	Służba prewencyjna	53%
	Służba kryminalna lub śledcza	56%
Staż służby	do 5 lat	54%
	6-10 lat	52%
	11-20 lat	56%
	21 lat i więcej	51%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	61%
	Stanowisko wykonawcze	52%
Mało interesuje mnie dociekanie natury wszechświata i natury ludzkiej		
Służba	Służba prewencyjna	24%
	Służba kryminalna lub śledcza	20%
Staż służby	do 5 lat	28%
	6-10 lat	22%
	11-20 lat	16%
	21 lat i więcej	24%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	21%
	Stanowisko wykonawcze	23%
Z reguły staram się być wrażliwy na potrzeby i uczucia innych ludzi		
Służba	Służba prewencyjna	65%
	Służba kryminalna lub śledcza	71%
Staż służby	do 5 lat	65%
	6-10 lat	65%
	11-20 lat	71%
	21 lat i więcej	61%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	71%
	Stanowisko wykonawcze	65%
Jestem osobą skuteczną, która zawsze kończy co rozpoczęła		
Służba	Służba prewencyjna	72%
	Służba kryminalna lub śledcza	73%
Staż służby	do 5 lat	75%
	6-10 lat	72%
	11-20 lat	74%
	21 lat i więcej	66%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	76%
	Stanowisko wykonawcze	72%
Często czuję się bezradny i potrzebuję kogoś, kto rozwiązałby moje problemy		
Służba	Służba prewencyjna	7%
	Służba kryminalna lub śledcza	5%
Staż służby	do 5 lat	5%
	6-10 lat	9%
	11-20 lat	5%
	21 lat i więcej	8%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	8%
	Stanowisko wykonawcze	7%



		% odp. tak i zdecydowanie tak
Jestem bardzo aktywny		
Służba	Służba prewencyjna	62%
	Służba kryminalna lub śledcza	60%
Staż służby	do 5 lat	68%
	6-10 lat	60%
	11-20 lat	59%
	21 lat i więcej	55%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	64%
	Stanowisko wykonawcze	61%
Mam duże potrzeby intelektualne		
Służba	Służba prewencyjna	50%
	Służba kryminalna lub śledcza	50%
Staż służby	do 5 lat	59%
	6-10 lat	49%
	11-20 lat	44%
	21 lat i więcej	42%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	50%
	Stanowisko wykonawcze	50%
Jeśli kogoś nie lubię, to daję mu to odczuć		
Służba	Służba prewencyjna	27%
	Służba kryminalna lub śledcza	30%
Staż służby	do 5 lat	26%
	6-10 lat	26%
	11-20 lat	31%
	21 lat i więcej	28%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	26%
	Stanowisko wykonawcze	28%
Wygląda na to, że nigdy nie potrafię się zorganizować		
Służba	Służba prewencyjna	4%
	Służba kryminalna lub śledcza	1%
Staż służby	do 5 lat	3%
	6-10 lat	3%
	11-20 lat	4%
	21 lat i więcej	5%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	6%
	Stanowisko wykonawcze	3%
Czasami bywam tak zawstydzony, że chciałbym się gdzieś schować		
Służba	Służba prewencyjna	6%
	Służba kryminalna lub śledcza	5%
Staż służby	do 5 lat	5%
	6-10 lat	6%
	11-20 lat	7%
	21 lat i więcej	7%

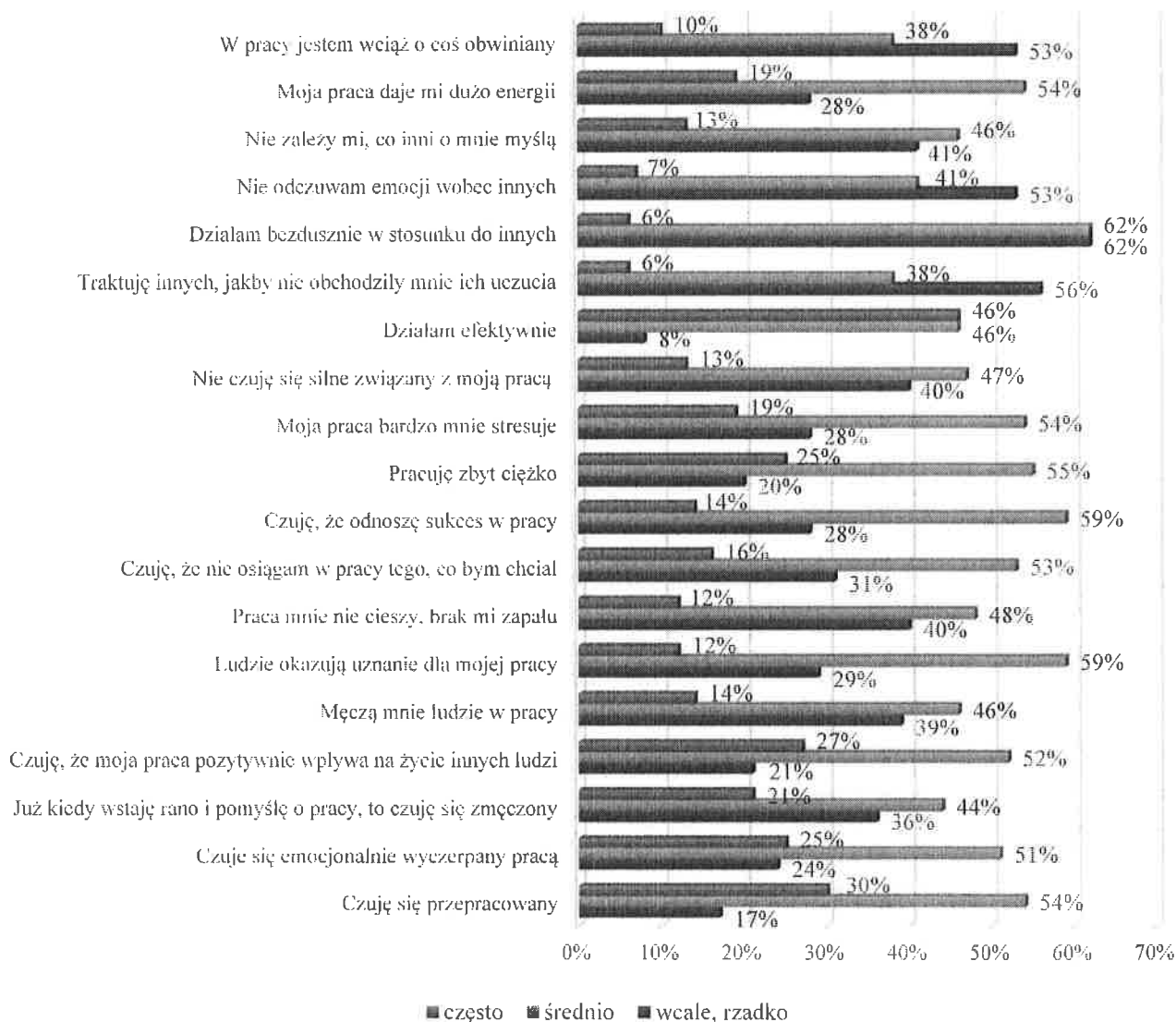


		% odp. tak i zdecydowanie tak
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	6%
	Stanowisko wykonawcze	6%
Wolałbym raczej iść własną drogą, niż przewodzić innym		
Służba	Służba prewencyjna	20%
	Służba kryminalna lub śledcza	20%
Staż służby	do 5 lat	17%
	6-10 lat	20%
	11-20 lat	22%
	21 lat i więcej	22%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	15%
	Stanowisko wykonawcze	21%
Często sprawi mi dużą satysfakcję zajmowanie się teoretycznymi rozważaniami lub abstrakcyjnymi		
Służba	Służba prewencyjna	17%
	Służba kryminalna lub śledcza	23%
Staż służby	do 5 lat	15%
	6-10 lat	18%
	11-20 lat	19%
	21 lat i więcej	18%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	24%
	Stanowisko wykonawcze	16%
W razie potrzeby jestem skłonny manipulować innymi, aby dostać to co chcę		
Służba	Służba prewencyjna	13%
	Służba kryminalna lub śledcza	15%
Staż służby	do 5 lat	14%
	6-10 lat	14%
	11-20 lat	14%
	21 lat i więcej	16%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	11%
	Stanowisko wykonawcze	14%
Dążę do doskonałości we wszystkim co robię		
Służba	Służba prewencyjna	59%
	Służba kryminalna lub śledcza	60%
Staż służby	do 5 lat	66%
	6-10 lat	62%
	11-20 lat	56%
	21 lat i więcej	51%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	55%
	Stanowisko wykonawcze	60%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

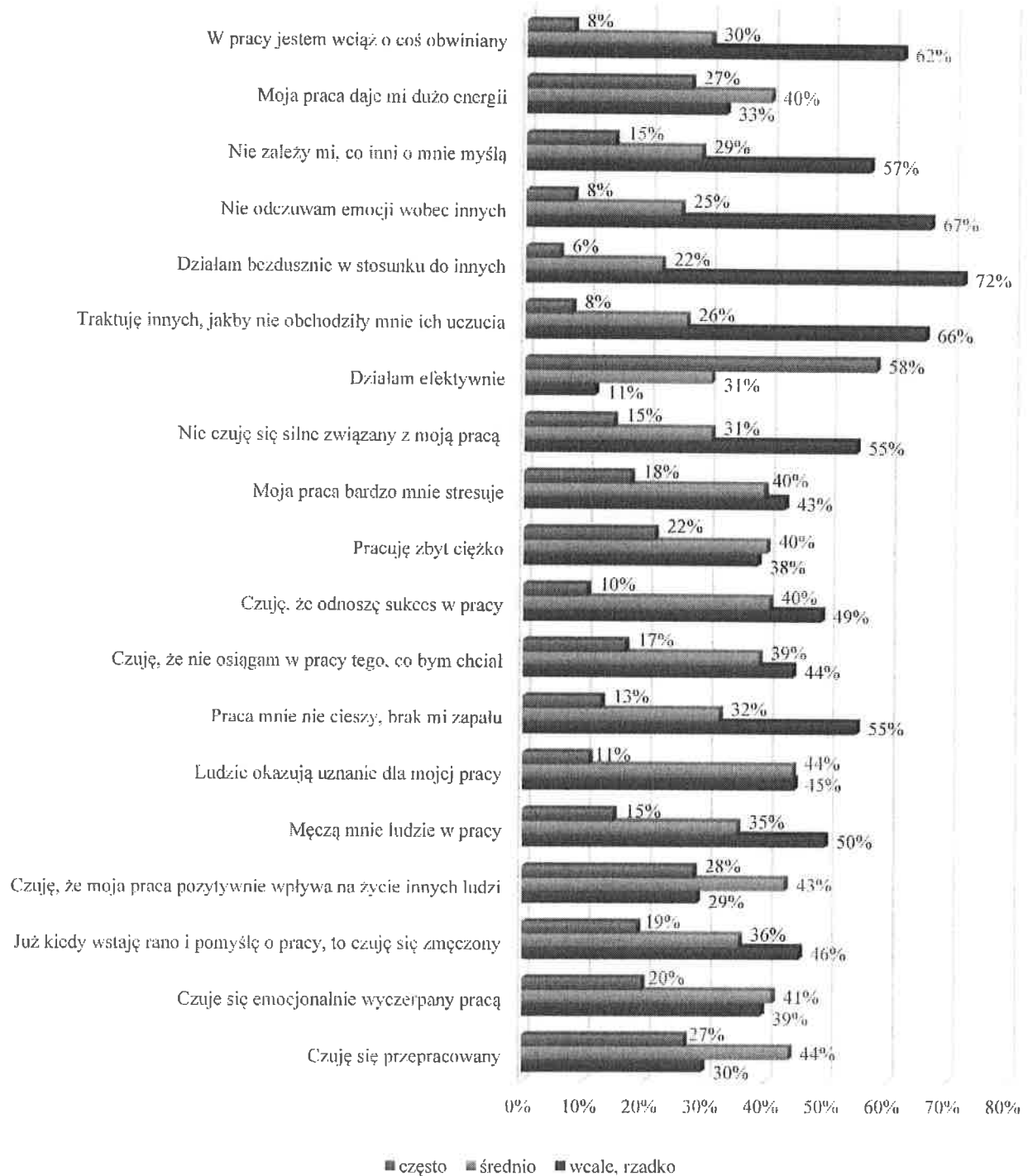


Wykres 48 Rozkład odpowiedzi na pytanie 35 kwestionariusza: „Jak często może Pani/Pan powiedzieć o sobie, że: (0 - nigdy 1- kilka razy w roku 2- raz w roku 3- raz w miesiącu 4- kilka razy w miesiącu 5- raz na tydzień 6- codziennie)” (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Wykres 49 Rozkład odpowiedzi na pytanie 18 kwestionariusza: „Jak często może Pani/Pan powiedzieć o sobie, że:” (N=1621)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali



Tabela 32 Rozkład odpowiedzi na pytanie (35 – I fala i 18 – II fala) kwestionariusza: „Jak często może Pani/Pan powiedzieć o sobie, że:” (N=1151 – I fala i N=1621 – II fala)

	% odp. często – I fala	% odp. często – II fala
Działam efektywnie	46%	58%
Czuję się przepracowany	30%	27%
Czuję, że moja praca pozytywnie wpływa na życie innych ludzi	27%	28%
Pracuję zbyt ciężko	25%	22%
Czuję się emocjonalnie wyczerpany pracą	25%	20%
Już kiedy wstaję rano i pomyślę o pracy, to czuję się zmęczony	21%	19%
Moja praca bardzo mnie stresuje	19%	18%
Moja praca daje mi dużo energii	19%	27%
Czuję, że nie osiągam w pracy tego, co bym chciał	16%	17%
Czuję, że odnoszę sukces w pracy	14%	10%
Męczą mnie ludzie w pracy	14%	15%
Nie zależy mi, co inni o mnie myślą	13%	15%
Ludzie okazują uznanie dla mojej pracy	12%	11%
Praca mnie nie cieszy, brak mi zapału	12%	13%
Nie czuję się silnie związany z moją pracą	12%	15%
W pracy jestem wciąż o coś obwiniany	10%	8%
Nie odczuwam emocji wobec innych	7%	8%
Traktuję innych, jakby nie obchodzili mnie ich uczucia	6%	8%
Działam bezdusznie w stosunku do innych	6%	6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I i II fali

Tabela 33 Rozkład odpowiedzi na pytanie (35 – I fala i 18 – II fala) kwestionariusza w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1151)

			% odp. często
Czuję się przepracowany			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	28%
		Służba kryminalna lub śledcza	35%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	26%
		Służba kryminalna lub śledcza	32%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	20%
		6-10 lat	32%
		11-20 lat	33%
		21 lat i więcej	31%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	20%
		6-10 lat	29%
		11-20 lat	32%
		21 lat i więcej	30%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	29%
		Stanowisko wykonawcze	30%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	29%
		Stanowiska wykonawcze	26%
Czuję się emocjonalnie wyczerpany pracą			



			% odp. często
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	23%
		Służba kryminalna lub śledcza	29%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	19%
		Służba kryminalna lub śledcza	25%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	14%
		6-10 lat	25%
		11-20 lat	28%
		21 lat i więcej	28%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	11%
		6-10 lat	23%
		11-20 lat	25%
		21 lat i więcej	24%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	26%
		Stanowisko wykonawcze	24%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	21%
		Stanowisko wykonawcze	19%
Już kiedy wstaję rano i pomyślę o pracy, to czuję się zmęczony			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	19%
		Służba kryminalna lub śledcza	24%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	18%
		Służba kryminalna lub śledcza	24%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	8%
		6-10 lat	20%
		11-20 lat	24%
		21 lat i więcej	27%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	11%
		6-10 lat	21%
		11-20 lat	21%
		21 lat i więcej	26%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	23%
		Stanowisko wykonawcze	20%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	21%
		Stanowisko wykonawcze	19%
Czuję, że moja praca pozytywnie wpływa na życie innych ludzi			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	28%
		Służba kryminalna lub śledcza	23%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	29%
		Służba kryminalna lub śledcza	22%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	29%
		6-10 lat	27%
		11-20 lat	23%
		21 lat i więcej	30%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	30%
		6-10 lat	29%
		11-20 lat	28%



			% odp. często
		21 lat i więcej	25%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	34%
		Stanowisko wykonawcze	25%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	29%
		Stanowisko wykonawcze	28%
Męczą mnie ludzie w pracy			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	14%
		Służba kryminalna lub śledcza	15%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	14%
		Służba kryminalna lub śledcza	18%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	10%
		6-10 lat	16%
		11-20 lat	14%
		21 lat i więcej	15%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	10%
		6-10 lat	14%
		11-20 lat	18%
		21 lat i więcej	20%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	15%
		Stanowisko wykonawcze	14%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	16%
		Stanowisko wykonawcze	15%
Ludzie okazują uznanie dla mojej pracy			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	13%
		Służba kryminalna lub śledcza	10%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	11%
		Służba kryminalna lub śledcza	9%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	14%
		6-10 lat	13%
		11-20 lat	11%
		21 lat i więcej	11%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	11%
		6-10 lat	10%
		11-20 lat	11%
		21 lat i więcej	11%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	12%
		Stanowisko wykonawcze	12%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	10%
		Stanowisko wykonawcze	11%
Praca mniej nie cieszy, brak mi zapału			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	11%
		Służba kryminalna lub śledcza	16%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	13%
		Służba kryminalna lub śledcza	14%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	6%



			% odp. często
		6-10 lat	16%
		11-20 lat	14%
		21 lat i więcej	12%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	7%
		6-10 lat	13%
		11-20 lat	17%
		21 lat i więcej	19%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	10%
		Stanowisko wykonawcze	13%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	16%
		Stanowisko wykonawcze	12%
Czuje, że nie osiągam w pracy tego, co bym chciał			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	15%
		Służba kryminalna lub śledcza	17%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	17%
		Służba kryminalna lub śledcza	16%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	12%
		6-10 lat	19%
		11-20 lat	17%
		21 lat i więcej	14%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	11%
		6-10 lat	19%
		11-20 lat	23%
		21 lat i więcej	18%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	12%
		Stanowisko wykonawcze	17%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	16%
		Stanowisko wykonawcze	17%
Czuje, że odnoszę sukcesy w pracy			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	14%
		Służba kryminalna lub śledcza	13%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	11%
		Służba kryminalna lub śledcza	10%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	11%
		6-10 lat	13%
		11-20 lat	13%
		21 lat i więcej	17%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	11%
		6-10 lat	11%
		11-20 lat	11%
		21 lat i więcej	9%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	19%
		Stanowisko wykonawcze	12%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	12%
		Stanowisko wykonawcze	10%



			% odp. często
Pracuję zbyt ciężko			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	22%
		Służba kryminalna lub śledcza	30%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	20%
		Służba kryminalna lub śledcza	29%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	14%
		6-10 lat	30%
		11-20 lat	28%
		21 lat i więcej	24%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	14%
		6-10 lat	22%
		11-20 lat	28%
		21 lat i więcej	26%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	27%
		Stanowisko wykonawcze	24%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	28%
		Stanowisko wykonawcze	21%
Moja praca bardzo mnie stresuje			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	17%
		Służba kryminalna lub śledcza	23%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	17%
		Służba kryminalna lub śledcza	21%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	12%
		6-10 lat	17%
		11-20 lat	21%
		21 lat i więcej	23%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	10%
		6-10 lat	19%
		11-20 lat	22%
		21 lat i więcej	24%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	22%
		Stanowisko wykonawcze	18%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	28%
		Stanowisko wykonawcze	16%
Nie czuję się silnie związany z moją pracą			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	13%
		Służba kryminalna lub śledcza	14%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	15%
		Służba kryminalna lub śledcza	14%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	11%
		6-10 lat	15%
		11-20 lat	12%
		21 lat i więcej	15%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	11%
		6-10 lat	12%



			% odp. często
		11-20 lat	19%
		21 lat i więcej	18%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	11%
		Stanowisko wykonawcze	14%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	16%
		Stanowisko wykonawcze	14%
Działają efektywnie			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	48%
		Służba kryminalna lub śledcza	41%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	58%
		Służba kryminalna lub śledcza	59%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	46%
		6-10 lat	49%
		11-20 lat	44%
		21 lat i więcej	44%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	60%
		6-10 lat	61%
		11-20 lat	57%
		21 lat i więcej	52%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	50%
		Stanowisko wykonawcze	44%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	60%
		Stanowisko wykonawcze	58%
Traktują innych, jakby nie obchodziły im ich uczucia			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	5%
		Służba kryminalna lub śledcza	7%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	8%
		Służba kryminalna lub śledcza	7%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	3%
		6-10 lat	5%
		11-20 lat	6%
		21 lat i więcej	9%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	5%
		6-10 lat	6%
		11-20 lat	12%
		21 lat i więcej	9%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	5%
		Stanowisko wykonawcze	6%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	10%
		Stanowisko wykonawcze	7%
Działają bezdusznie w stosunku do innych			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	6%
		Służba kryminalna lub śledcza	6%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	6%
		Służba kryminalna lub śledcza	5%



			% odp. często
Fala I	Staż służby	do 5 lat	4%
		6-10 lat	4%
		11-20 lat	6%
		21 lat i więcej	9%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	3%
		6-10 lat	5%
		11-20 lat	7%
		21 lat i więcej	7%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	6%
		Stanowisko wykonawcze	6%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	7%
		Stanowisko wykonawcze	5%
Nie odczuwam emocji wobec innych			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	7%
		Służba kryminalna lub śledcza	5%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	8%
		Służba kryminalna lub śledcza	8%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	7%
		6-10 lat	6%
		11-20 lat	5%
		21 lat i więcej	8%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	4%
		6-10 lat	8%
		11-20 lat	10%
		21 lat i więcej	11%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	6%
		Stanowisko wykonawcze	7%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	8%
		Stanowisko wykonawcze	8%
Nie zależy mi, co inni o mnie myślą			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	13%
		Służba kryminalna lub śledcza	12%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	15%
		Służba kryminalna lub śledcza	14%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	13%
		6-10 lat	14%
		11-20 lat	13%
		21 lat i więcej	13%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	15%
		6-10 lat	14%
		11-20 lat	15%
		21 lat i więcej	14%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	14%
		Stanowisko wykonawcze	13%
Fala II	Pozycja	Kierownicza (całej lub części jednostki)	14%



			% odp. często
	slużbowa	Stanowisko wykonawcze	15%
Moja praca daje mi dużo energii			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	20%
		Służba kryminalna lub śledcza	16%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	27%
		Służba kryminalna lub śledcza	25%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	24%
		6-10 lat	15%
		11-20 lat	17%
		21 lat i więcej	21%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	33%
		6-10 lat	26%
		11-20 lat	24%
		21 lat i więcej	22%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	23%
		Stanowisko wykonawcze	18%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	28%
		Stanowisko wykonawcze	27%
W pracy jestem wciąż o coś obwiniany			
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	10%
		Służba kryminalna lub śledcza	10%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	8%
		Służba kryminalna lub śledcza	8%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	7%
		6-10 lat	10%
		11-20 lat	9%
		21 lat i więcej	14%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	6%
		6-10 lat	6%
		11-20 lat	10%
		21 lat i więcej	9%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	10%
		Stanowisko wykonawcze	10%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	10%
		Stanowisko wykonawcze	7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I II fali

Tabela 34 Rozkład odpowiedzi na pytanie 13 kwestionariusza: „Na ile poniższe stwierdzenia pasują do Pani/Pana zachowania podczas prowadzenia interwencji?” (N=1621)

	% Odp. 4 i 5 - pasuje	% Odp. 3 - trudno powiedzieć	% Odp. 1 i 2 - nie pasuje
Odczuwam obawę, że zrobię komuś krzywdę.	17%	26%	57%
Zazwyczaj czekam z użyciem ŚPB do momentu, kiedy jest to absolutnie konieczne.	75%	15%	10%
Odczuwam obawę o konsekwencje formalne.	30%	27%	43%



	% Odp. 4 i 5 - pasuje	% Odp. 3 - trudno powiedzieć	% Odp. 1 i 2 - nie pasuje
Czasem rezygnuję z użycia ŚPB z powodu obawy, że nie użyję ich skutecznie.	10%	23%	67%
Zdarza się, że nie sięgam po ŚPB, aby nie eskalować sytuacji.	34%	30%	36%
Nawet jeśli ma to uzasadnienie w sytuacji, staram się nie użyć ŚPB.	25%	27%	48%
Odczuwam silne emocje, kiedy decyduję się na użycie ŚPB.	21%	26%	53%
Odczuwam gniew, kiedy decyduję się na użycie ŚPB.	6%	22%	72%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Tabela 35 Rozkład odpowiedzi na pytanie 13 kwestionariusza w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1621)

		% odp. 4 i 5 pasuje
Odczuwam obawę, że zrobię komuś krzywdę.		
Służba	Służba prewencyjna	17%
	Służba kryminalna lub śledcza	13%
Staż służby	do 5 lat	15%
	6-10 lat	19%
	11-20 lat	17%
	21 lat i więcej	17%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	20%
	Stanowisko wykonawcze	16%
Zazwyczaj czekam z użyciem ŚPB do momentu, kiedy jest to absolutnie konieczne.		
Służba	Służba prewencyjna	75%
	Służba kryminalna lub śledcza	78%
Staż służby	do 5 lat	77%
	6-10 lat	75%
	11-20 lat	78%
	21 lat i więcej	69%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	71%
	Stanowisko wykonawcze	76%
Odczuwam obawę o konsekwencje formalne.		
Służba	Służba prewencyjna	30%
	Służba kryminalna lub śledcza	31%
Staż służby	do 5 lat	30%
	6-10 lat	36%
	11-20 lat	28%
	21 lat i więcej	28%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	26%
	Stanowisko wykonawcze	31%
Czasem rezygnuję z użycia ŚPB z powodu obawy, że nie użyję ich skutecznie.		
Służba	Służba prewencyjna	9%
	Służba kryminalna lub śledcza	13%
Staż służby	do 5 lat	7%
	6-10 lat	9%



		% odp. 4 i 5 pasuje
	11-20 lat	12%
	21 lat i więcej	12%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	16%
	Stanowisko wykonawcze	9%
Zdarza się, że nie sięgam po ŚPB, aby nie eskalować sytuacji.		
Służba	Służba prewencyjna	34%
	Służba kryminalna lub śledcza	38%
Staż służby	do 5 lat	32%
	6-10 lat	36%
	11-20 lat	38%
	21 lat i więcej	32%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	40%
	Stanowisko wykonawcze	34%
Nawet jeśli ma to uzasadnienie w sytuacji, staram się nie użyć ŚPB.		
Służba	Służba prewencyjna	25%
	Służba kryminalna lub śledcza	26%
Staż służby	do 5 lat	24%
	6-10 lat	26%
	11-20 lat	28%
	21 lat i więcej	22%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	22%
	Stanowisko wykonawcze	25%
Odczuwam silne emocje, kiedy decyduję się na użycie ŚPB.		
Służba	Służba prewencyjna	21%
	Służba kryminalna lub śledcza	20%
Staż służby	do 5 lat	21%
	6-10 lat	23%
	11-20 lat	22%
	21 lat i więcej	17%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	20%
	Stanowisko wykonawcze	21%
Odczuwam gniew, kiedy decyduję się na użycie ŚPB.		
Służba	Służba prewencyjna	6%
	Służba kryminalna lub śledcza	5%
Staż służby	do 5 lat	5%
	6-10 lat	7%
	11-20 lat	7%
	21 lat i więcej	6%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	7%
	Stanowisko wykonawcze	6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

HIPOTEZA BADAWCZA: funkcjonariusze Policji nie wykazują ponadprzeciętnego poziomu skłonności do zachowań agresywnych w sytuacjach prywatnych, natomiast skłonność ta może się pojawiać w sytuacjach zawodowych ze względu na ich specyfikę.

2.4.3. Działania wobec policjantów ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności sprzyjające powstawaniu agresji i reakcje funkcjonariuszy na takie działania

Elementy agresji jako czynnik przewagi – rywalizacja o przewagę w relacji policjant – osoba spoza Policji.

Funkcjonariusze, aby móc wykonać swoje obowiązki, starają się od samego początku kontaktu zdobyć przewagę - jest to warunek ich skuteczności. Dla doboru narzędzi, których do tego użyją, kluczowy jest wyjściowy poziom zachowań agresywnych ze strony obywateli oraz ich skłonność do eskalowania własnych zachowań agresywnych w celu utrudnienia policjantowi zapanowania nad sytuacją:

Siła – jako element sprawnego działania (badanie IDI)

Funkcjonariusze podczas wywiadów deklarowali, że najważniejsze w sytuacji interwencji jest jej sprawne przeprowadzenie. W sytuacji, kiedy działają pod presją czasu, gdzie nie ma miejsca na analizę, działają w zasadzie instynktownie.

Siła i przewaga w sytuacji interwencji jest kluczowa dla jej sprawnego przeprowadzenia. Ważne, by zakończyć interwencję sukcesem – działania, jakie w tym pomagają są mniej istotne. Kluczowy jest cel, a nie metody, jakie do tego prowadzą.



Schemat 22 Reakcje funkcjonariuszy Policji na zachowania obywateli



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych obserwacji

Pewien poziom agresji jest nieodzowny w pracy funkcjonariuszy Policji, ale wyjściowo powinien być zawsze tylko minimalnie wyższy od poziomu agresji ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności.

Analiza sytuacji skargowych podczas badania IDI

Analizowane materiały dotyczyły sytuacji niejednoznacznych – takich, w których oskarżenia funkcjonariusza o przekraczanie obowiązków mogły być interpretowane jako słuszne bądź nie. Wszystkie skargi pochodziły z materiałów przekazanych przez MSW i były autentycznymi opisami sytuacji skargowych (brak informacji o tym, czy uznane zostały za zasadne, czy nie).

Celem ćwiczenia było poznanie opinii funkcjonariuszy na opisaną sytuację. Próba interpretacji zachowań funkcjonariusza, jak i osoby spoza Policji miała otworzyć szersze perspektywy i zarysować sposób, w jaki osoba badana mogłaby postąpić w razie

podobnego zdarzenia. Moderator otwierał przed badanymi możliwie szeroką perspektywę sytuacji, by przeanalizować wszystkie jej aspekty i możliwe scenariusze zdarzenia.

Pierwsze reakcje badanych policjantów

Pierwsze reakcje prawie zawsze opierały się na kwestionowaniu zasadności skargi:

- Analizowanie skarg rozpoczynało się od kwestionowania jej zasadności – większość badanych twierdziła, że nie widzi w opisie winy, czy zaniedbań funkcjonariuszy.
- Taka postawa świadczy to o dużym poczuciu wewnętrznej solidarności – wszyscy badani sytuowali się po stronie oskarżanego, nie skarżącego.
- Większość była w stanie rozciągnąć kontekst analizowanej sytuacji na swoje doświadczenia – twierdzili, że byli w podobnej sytuacji (wielu badanych także deklarowało, że w czasie ich stażu pracy wpływały skargi na ich działania, które potem uznane zostawały za bezzasadne).

Badani dobrze wczuwali się w analizowane sytuacje – zawsze jednak stawali po stronie policjantów. Doszukiwali się niechęci osób składających skargę względem funkcjonariuszy, czy nie ich niezrozumienia przepisów i zasad funkcjonowania Policji.

Możliwe błędy funkcjonariuszy

W czasie głębszej analizy, badani doszukiwali się następujących błędów funkcjonariuszy:

- ✓ **WULGARYZMY** – badani wskazywali, że w analizowanych sytuacjach funkcjonariusze używali wulgaryzmów, co jest niedopuszczalne. Deklarowali jednak, że czasem takie słownictwo jest niezbędne, by uzyskać przewagę nad osobą, która posługuje się takim językiem. Nie było to dla nich ciężkie naruszenie obowiązków.
- ✓ **BRAK ZDECYDOWANEGO DZIAŁANIA** – brak zdecydowanego działania w sytuacji interwencji. Przez brak zdecydowania funkcjonariusza sytuacja wymyka się spod kontroli i osoba, względem której podejmuje się interwencje, może prowokować funkcjonariusza. Zdaniem badanych brak zdecydowania w sytuacji interwencji sprzyja możliwości zaostrzenia konfliktu na linii obywatel – funkcjonariusz. Funkcjonariusz powinien działać tak (dynamicznie, zdecydowanie, skutecznie), by nie dopuścić do takiej możliwości.
- ✓ **BRAK RAPORTU** – zdaniem badanych (szczególnie z pionu kryminalnego) raport napisany od razu po zdarzeniu pomaga w wyjaśnianiu problemowych sytuacji.

W raporcie można wytłumaczyć zasadność sięgnięcia po ŚPB, zarysować kontekst zdarzenia – co potem działa na rzecz funkcjonariuszy.

Zdiagnozowane przez badanych możliwe błędy funkcjonariuszy pokrywają się z analizami dotyczącymi nieuzasadnionej agresji. Pozwala to stwierdzić, że szczególnie brak zdecydowanego działania jest elementem sprzyjającym powstawianiu sytuacji sprzyjającej nieuzasadnionej agresji.



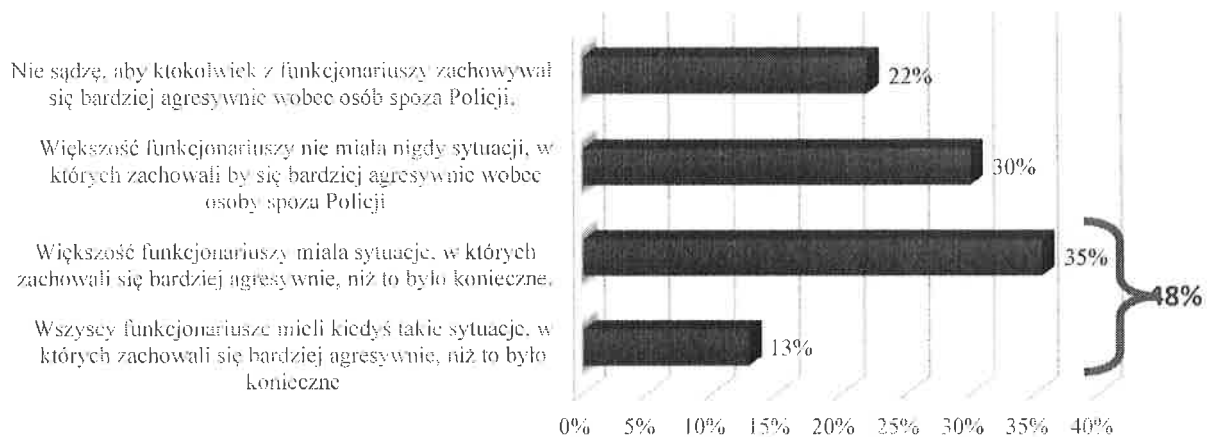
3. Oszacowanie skali zjawiska w Policji wraz z analizą statystyczną

3.1. Postrzegany poziom agresji w Policji

Występowanie agresji, rozumianej jako nieuzasadnione lub nadmierne użycie ŚPB, było rozpoznawane w kilku ujęciach: kontaktu z zachowaniami agresywnymi, roli w jakiej występowała badana funkcjonariusze w takich sytuacjach, oraz liczby takich zdarzeń w ciągu ostatniego roku. Dla zwiększenia pewności, że żadne sytuacje mające cechy nadmiernej agresji nie zostaną pominięte, zdecydowano się na zastosowanie w badaniu definicji zachowań agresywnych zarazem rozszerzającej ich pole i osłabiającej reakcje obronne respondentów. Używano zatem określenia „zachowania mogące w oczach osób spoza Policji uchodzić za przejaw nadmiernej lub nieuzasadnionej agresji” lub „zachowania bardziej agresywne, niż było to konieczne”.

Przekonanie o zachowaniach agresywnych ogółu funkcjonariuszy

Wykres 50 Rozkład odpowiedzi na pytanie 18 kwestionariusza: „*Jak Pani/Pana zdaniem wygląda w rzeczywistości poziom nieuzasadnionej agresji w Policji?*” (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

48% badanych uważa, że wszyscy bądź większość funkcjonariuszy miała sytuacje, w których zachowali się bardziej agresywnie, niż to było konieczne.

Tabela 36 Rozkład odpowiedzi na pytanie 18 w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową

	Pytanie 18	% odp.
Wszyscy funkcjonariusze mieli kiedyś takie sytuacje, w których zachowali się bardziej agresywnie, niż to było konieczne		
Służba	Służba prewencyjna	12%
	Służba kryminalna lub śledcza	14%
Staż służby	do 5 lat	6%
	6-10 lat	11%



Pytanie 18		% odp.
	11-20 lat	15%
	21 lat i więcej	17%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	14%
	Stanowisko wykonawcze	13%
Większość funkcjonariuszy miała sytuacje, w których zachowali się bardziej agresywnie, niż to było konieczne		
Służba	Służba prewencyjna	34%
	Służba kryminalna lub śledcza	39%
Staż służby	do 5 lat	32%
	6-10 lat	39%
	11-20 lat	35%
	21 lat i więcej	36%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	37%
	Stanowisko wykonawcze	35%
Większość funkcjonariuszy nie miała nigdy sytuacji, w których zachowali by się bardziej agresywnie wobec osoby spoza Policji		
Służba	Służba prewencyjna	30%
	Służba kryminalna lub śledcza	29%
Staż służby	do 5 lat	39%
	6-10 lat	29%
	11-20 lat	29%
	21 lat i więcej	25%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	30%
	Stanowisko wykonawcze	30%
Nie sądzę, aby ktokolwiek z funkcjonariuszy zachowywał się bardziej agresywnie wobec osób spoza Policji.		
Służba	Służba prewencyjna	24%
	Służba kryminalna lub śledcza	18%
Staż służby	do 5 lat	23%
	6-10 lat	22%
	11-20 lat	21%
	21 lat i więcej	23%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	20%
	Stanowisko wykonawcze	23%

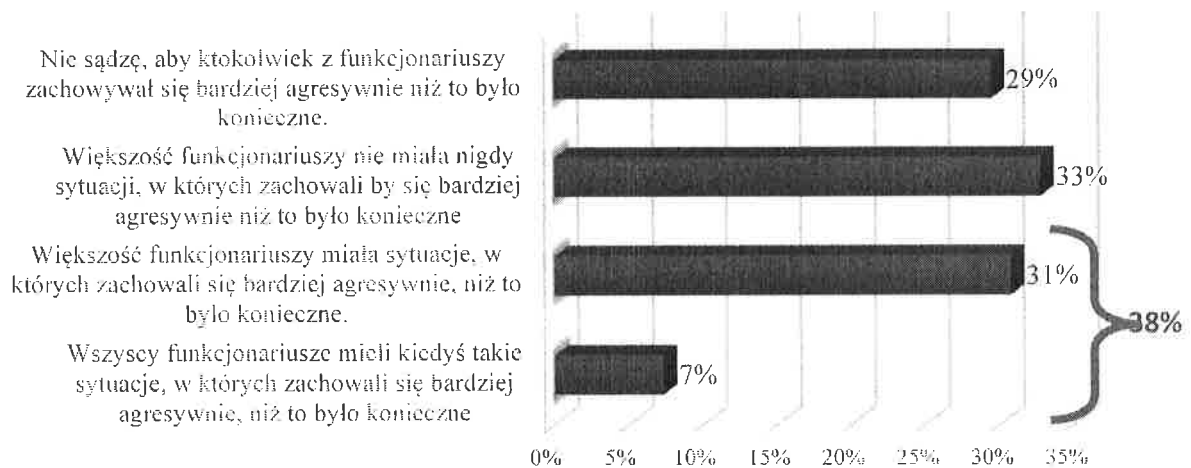
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w Ifali

Biorąc pod uwagę przekonanie o zachowaniach agresywnych wśród ogółu funkcjonariuszy w podziale na rodzaj pełnionej służby, to częściej funkcjonariusze **służby kryminalnej (53%)**, niż służby prewencji (46%) przekonani są o występowaniu sytuacji, gdzie wszyscy bądź większość funkcjonariuszy miała sytuacje, w których zachowali się bardziej agresywnie, niż to było konieczne. Wyższy wskaźnik obecności wspomnianych sytuacji mają również funkcjonariusze z **wyższym stażem służby (65%)** oraz na **stanowiskach kierowniczych (54%)**.



Przekonanie o zachowaniach agresywnych wśród funkcjonariuszy podobnych do respondenta

Wykres 51 Rozkład odpowiedzi na pytanie 19 kwestionariusz: "Jak Pani/Pana zdaniem wygląda w rzeczywistości poziom agresji wśród policjantów wykonujących takie zadania jak Pani/Pan?" N=(1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w 1 fali

W przypadku analizy badanego zjawiska postrzegania agresji, już w kontekście sytuacji bliżej związanych z zadaniami realizowanymi przez respondenta, już tylko 38% badanych (o 10% mniej niż w kontekście ogółu) uważa, iż wszyscy bądź większość funkcjonariuszy miała sytuacje, w których zachowali się bardziej agresywnie, niż to było konieczne.

Tabela 37 Rozkład odpowiedzi na pytanie 19 w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową

Pytanie 19		% odp.
Wszyscy funkcjonariusze mieli kiedyś takie sytuacje, w których zachowali się bardziej agresywnie, niż to było konieczne		
Służba	Służba prewencyjna	8%
	Służba kryminalna lub śledcza	5%
Staż służby	do 5 lat	2%
	6-10 lat	8%
	11-20 lat	9%
	21 lat i więcej	9%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	10%
	Stanowisko wykonawcze	7%
Większość funkcjonariuszy miała sytuacje, w których zachowali się bardziej agresywnie, niż to było konieczne		
Służba	Służba prewencyjna	28%
	Służba kryminalna lub śledcza	37%
Staż służby	do 5 lat	26%
	6-10 lat	32%
	11-20 lat	32%

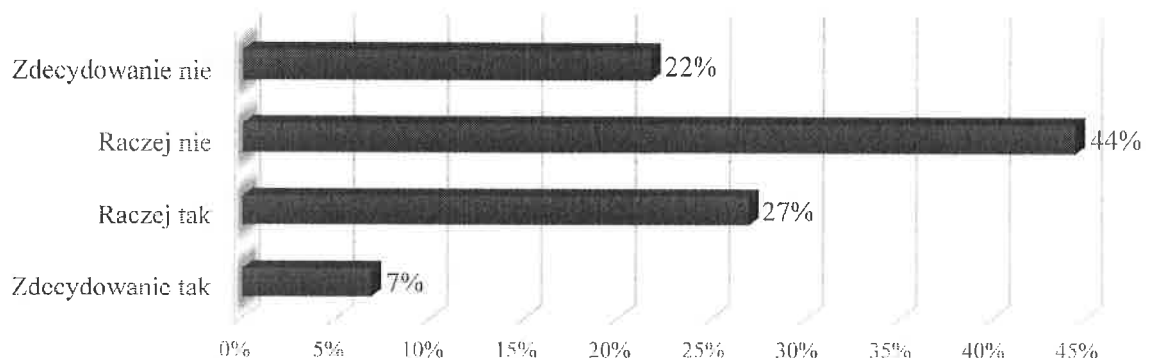


Pytanie 19		% odp.
	21 lat i więcej	31%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	32%
	Stanowisko wykonawcze	30%
Większość funkcjonariuszy nie miała nigdy sytuacji, w których zachowali by się bardziej agresywnie wobec osoby spoza Policji		
Służba	Służba prewencyjna	33%
	Służba kryminalna lub śledcza	31%
Staż służby	do 5 lat	44%
	6-10 lat	32%
	11-20 lat	30%
	21 lat i więcej	28%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	30%
	Stanowisko wykonawcze	33%
Nie sądzę, aby ktokolwiek z funkcjonariuszy zachowywał się bardziej agresywnie wobec osób spoza Policji.		
Służba	Służba prewencyjna	30%
	Służba kryminalna lub śledcza	27%
Staż służby	do 5 lat	27%
	6-10 lat	28%
	11-20 lat	29%
	21 lat i więcej	33%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	28%
	Stanowisko wykonawcze	30%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Podobna sytuacja zaistniała w perspektywie oceny poziomu agresji w podziale na rodzaj służby, staż służby oraz pozycję służbową. Rozkład odpowiedzi jest taki sam jak w przypadku oceny ogółu funkcjonariuszy, jednak kiedy poproszono o ocenę występowania agresji u funkcjonariuszy podobnych do respondenta, wskaźnik ten zmalał.

Wykres 52 Rozkład odpowiedzi na pytanie 20 kwestionariusz: "Czy Pani/Pana zdaniem, policjantom takim jak Pani/Pan, przydarzyły się kiedyś takie sytuacje, w których zachowali się bardziej agresywnie, niż to było konieczne?" (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali



Wcześniejszą tezę o obniżaniu poziomu agresji funkcjonariuszy podobnych do respondenta potwierdza również rozkład odpowiedzi z powyższego wykresu. 66% respondentów uważa, że zdecydowanie nie, bądź raczej nie przydarzyły się takie sytuacje, w których funkcjonariusz taki jak respondent zachował się bardziej agresywnie, niż było to konieczne.

Tabela 38 Rozkład odpowiedzi na pytanie 20 w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową

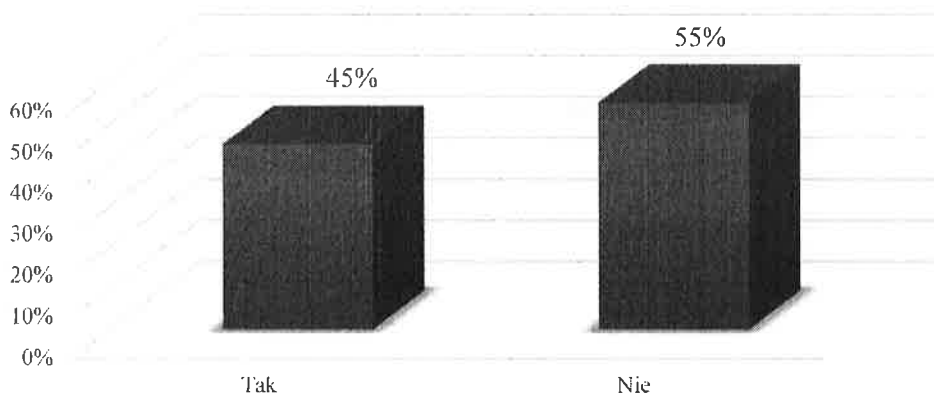
Pytanie 20		Zdecydowanie tak.	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Służba	Służba prewencyjna	6%	26%	45%	23%
	Służba kryminalna lub śledcza	8%	30%	44%	18%
Staż służby	do 5 lat	2%	25%	49%	23%
	6-10 lat	8%	25%	45%	21%
	11-20 lat	6%	30%	46%	19%
	21 lat i więcej	10%	26%	38%	25%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	9%	30%	37%	24%
	Stanowisko wykonawcze	6%	26%	47%	21%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Analizując powyższą tabelę można stwierdzić, że funkcjonariusze służby kryminalnej oraz policjanci z wyższym stażem i na wyższym stanowisku są bardziej skłonni do zgodzenia się na obecność sytuacji agresywnych ze strony funkcjonariuszy.

Osobisty kontakt z sytuacjami agresywnego zachowania funkcjonariuszy

Wykres 53 Rozkład odpowiedzi na pytanie 21 kwestionariusza: "Czy była Pani/był Pan kiedykolwiek uczestnikiem sytuacji, w której pojawiły się działania policjanta, mogące w oczach osób spoza Policji być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji?" (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Tabela 39 Rozkład odpowiedzi na pytanie 21 w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową

Pytanie 18	Tak	Nie
------------	-----	-----

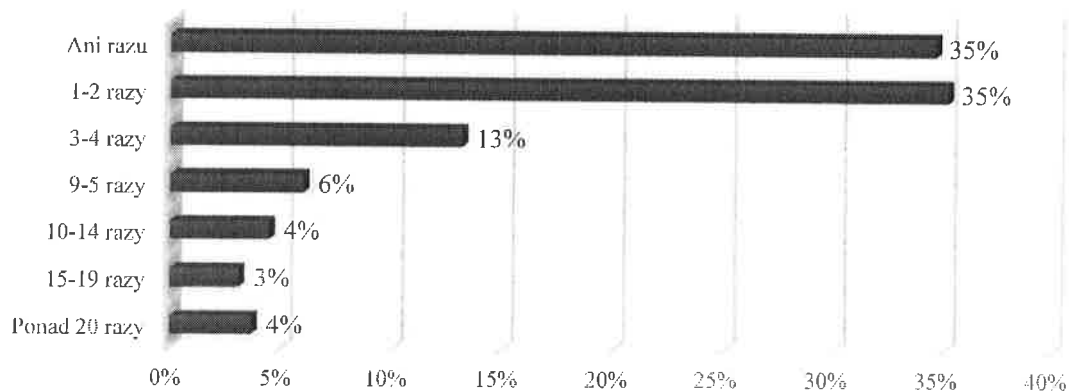


Pytanie 18		Tak	Nie
Służba	Służba prewencyjna	44%	56%
	Służba kryminalna lub śledcza	47%	53%
Staż służby	do 5 lat	42%	58%
	6-10 lat	42%	58%
	11-20 lat	46%	54%
	21 lat i więcej	49%	51%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	51%	49%
	Stanowisko wykonawcze	43%	57%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

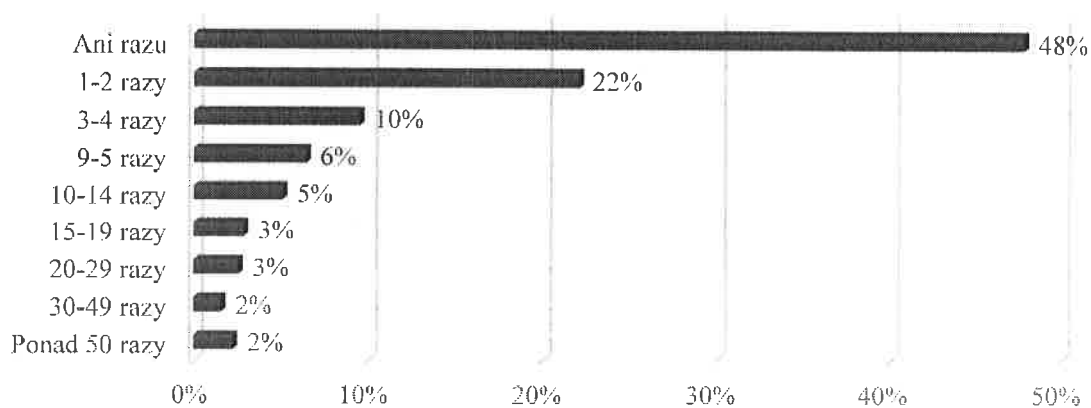
Powyższy wykres i tabela pokazują, iż prawie połowa respondentów deklaruje, że była uczestnikiem sytuacji, w której pojawiły się działania policjanta, mogące w oczach osób spoza Policji być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji.

Wykres 54 Rozkład odpowiedzi na pytanie 23 kwestionariusza: "Jak wiele razy w ciągu ostatniego roku był Pan uczestnikiem takiej sytuacji?" (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Wykres 55 Rozkład odpowiedzi na pytanie 9 kwestionariusza: "Jak wiele razy w ciągu ostatniego roku była Pani/był Pan uczestnikiem sytuacji w której działania policjanta mogą być uznane za przejaw nadmiernej agresji?" (N=1621)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali



Tabela 40 Rozkład odpowiedzi na pytanie 23 i 9 w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową

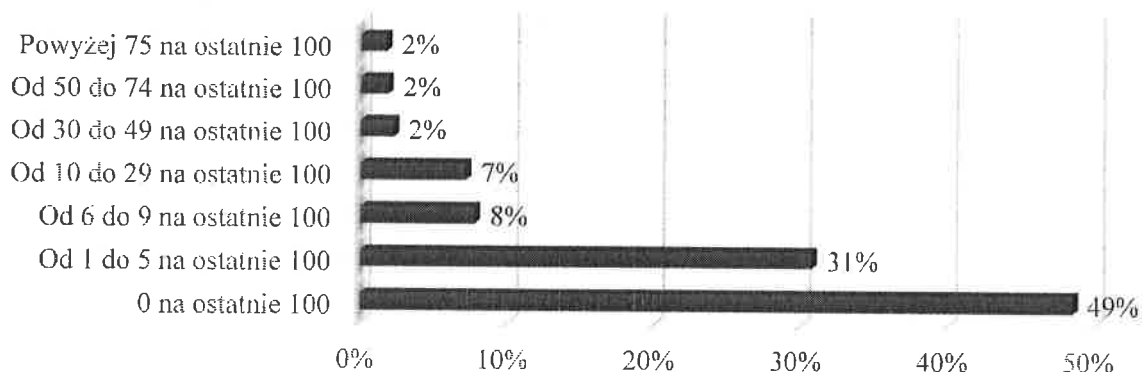
Pytanie 23 i 9			Ponad 50 razy	30-49	Ponad 20 razy/20-29	15-19 razy	10-14 razy	9-5 razy	3-4 razy	1-2 razy	Ani razu
Fala I	Służba	Służba prewencyjna	-	-	4%	4%	4%	7%	14%	35%	33%
		Służba kryminalna lub śledcza	-	-	3%	2%	5%	3%	12%	36%	39%
Fala II	Służba	Służba prewencyjna	2%	2%	2%	3%	5%	7%	10%	22%	48%
		Służba kryminalna lub śledcza	2%	0%	3%	1%	4%	4%	6%	18%	63%
Fala I	Staż służby	do 5 lat	-	-	7%	3%	6%	10%	18%	38%	17%
		6-10 lat	-	-	1%	4%	5%	4%	19%	33%	34%
		11-20 lat	-	-	1%	3%	4%	7%	11%	35%	38%
		21 lat i więcej	-	-	7%	2%	3%	4%	7%	35%	43%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	2%	1%	3%	3%	6%	7%	12%	23%	43%
		6-10 lat	1%	3%	4%	4%	7%	6%	10%	22%	43%
		11-20 lat	2%	2%	1%	2%	3%	5%	9%	22%	54%
		21 lat i więcej	4%	1%	3%	2%	4%	7%	6%	22%	53%
Fala I	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	-	-	4%	2%	2%	2%	9%	34%	46%
		Stanowisko wykonawcze	-	-	4%	3%	5%	7%	14%	36%	31%
Fala II	Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	2%	1%	2%	3%	6%	7%	9%	21%	49%
		Stanowisko wykonawcze	2%	2%	3%	3%	5%	6%	10%	22%	48%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I i II fali

65% policjantów, deklaruje, że przynajmniej raz w ciągu ostatniego roku mieli do czynienia z przypadkami przejawiania przez funkcjonariuszy zachowań agresywnych wobec osób spoza Policji, które to zachowania w ocenie osób spoza formacji mogły być uznane za zachowania nadmiernie agresywne.



Wykres 56 Rozkład odpowiedzi na pytanie 8 kwestionariusza: "Jak często, biorąc pod uwagę ostatnich Pana interwencji, zdarzają się takie, w których działania policjanta mogą być uznane za przejaw nadmiernej agresji?" (N=1621)



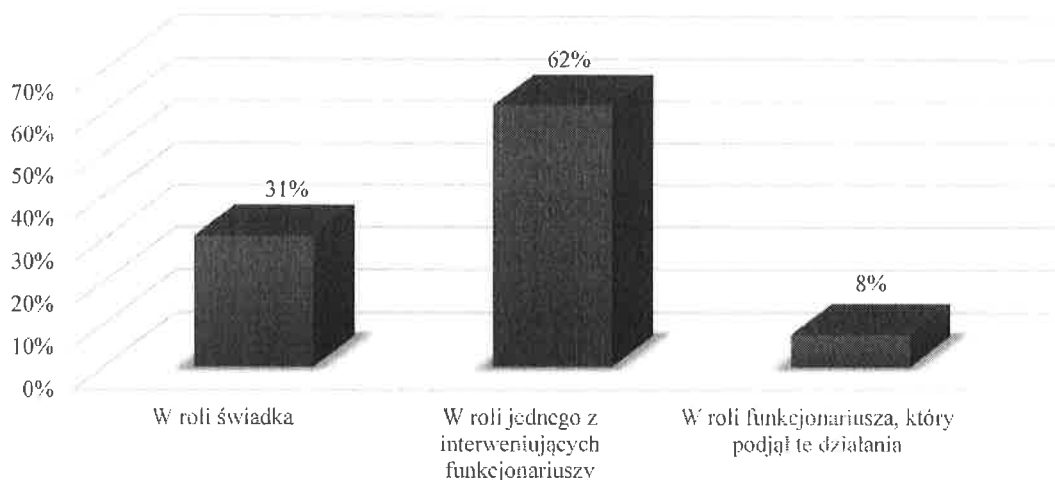
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Tabela 41 Rozkład odpowiedzi na pytanie 8 w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową

Pytanie 18		Wcale	Rzadko (1-9)	Często (10 i więcej)
Służba	Służba prewencyjna	47%	40%	14%
	Służba kryminalna lub śledcza	59%	32%	9%
Staż służby	do 5 lat	47%	43%	11%
	6-10 lat	45%	36%	19%
	11-20 lat	49%	39%	12%
	21 lat i więcej	55%	34%	12%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	48%	37%	15%
	Stanowisko wykonawcze	49%	39%	13%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Wykres 57 Rozkład odpowiedzi na pytanie 24 kwestionariusza: "W jakiej roli znalazła się Pani/znalazł się Pan w sytuacji, w której pojawiły się działania policjanta, mogące w oczach osób spoza Policji być uznane za przejaw niezasadnionej agresji?" (N=1151)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali



Tabela 42 Rozkład odpowiedzi na pytanie 24 w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową

Pytanie 24		W roli świadka	W roli jednego z interweniujących funkcjonariuszy	W roli funkcjonariusza, który podjął te działania
Służba	Służba prewencyjna	28%	64%	8%
	Służba kryminalna lub śledcza	37%	57%	6%
Staż służby	do 5 lat	21%	68%	11%
	6-10 lat	24%	65%	11%
	11-20 lat	31%	64%	5%
	21 lat i więcej	42%	51%	7%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	42%	54%	5%
	Stanowisko wykonawcze	27%	64%	8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w 1 fali

W większości przypadków (**62%**), w sytuacji, w której pojawiły się działania policjanta, mogące w oczach osób spoza Policji być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji, badani policjanci znajdowali się **w roli jednego z interweniujących funkcjonariuszy**. W roli funkcjonariusza, który podjął takie działania zadeklarowało 8% respondentów, zaś 31% funkcjonariuszy było w roli świadka takich działań.

Odwołując się do powyższych wykresów i tabel wynika, iż 45% policjantów przyznaje że byli w trakcie całej swojej służby uczestnikami sytuacji, w której pojawiły się działania policjanta, mogące w oczach osób spoza Policji być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji. Wysoka częstotliwość takich sytuacji pojawia się u niewielkiej części policjantów. 12,95% stwierdza, że interwencje podczas których doszło do takich sytuacji stanowiły przynajmniej 1/5 z ich ostatnich 100 interwencji, a dla 3,58% była to ponad połowa z ich ostatnich 100 interwencji. Uczestnictwo w ciągu roku w zdarzeniach, podczas których zachowanie policjanta może uchodzić za przejaw nadmiernej agresji, także nie jest częste w skali całej formacji (47,81% deklaruje, że nie zdarzyły się ani razu), jednak również w tym wypadku jest grupa, której kontakt z tymi sytuacjami jest częsty – 3,76% stwierdza, że zdarzyły się one przynajmniej 30 razy. Wszyscy badani, którzy uczestniczyli w takich sytuacjach wskazali, że znaleźli się w nich w roli świadków (35%) lub odmówili odpowiedzi na pytanie o swoją rolę (65%).

Biorąc pod uwagę, że znaczna większość badanych (75%) ma, w ramach obowiązków służbowych, kontakt z osobami spoza Policji przynajmniej 5 dni w tygodniu, za bardziej wiarygodną miarę estymacji należy uznać deklaracje dotyczące ostatnich 100 interwencji. Na ich podstawie można oszacować, że w ciągu roku funkcjonariusze Policji są

uczestnikami około 7 600 sytuacji, w których zachowania policjanta mogą być odebrane przez osoby spoza Policji jako przejaw nadmiernej lub nieuzasadnionej agresji (estymacja na populację). Szacunek ten jest obciążony błędem wynikającym z oparcia wyliczenia o deklaracje badanych bazujące jedynie na ich pamięci, jednak biorąc pod uwagę fakt, że w wypadku wielu respondentów ostatnie sto interwencji przypada na 7-10 ostatnich dni pracy, można uznać go za raczej wiarygodny. Jeśli tak, to sytuacje o przebiegu niepokojącym z punktu widzenia postrzegania działań policjantów jako przesadnie agresywnych stanowią 0,06% wszystkich interwencji. Skala problemu jest zatem – także po uwzględnieniu wszystkich szeroko zdefiniowanych zdarzeń - nadal marginalna. Można jednak przypuszczać, że sprawy zakończone wszczęciem postępowania stanowią 7,63% wszystkich zdarzeń, które mogą wzbudzać wątpliwości.

3.2. Dominujące formy zachowań agresywnych

Badani jako najczęstsze formy zachowań agresywnych, których byli osobiście świadkami, wskazali chwytty obezwładniające (73%), ogólne użycie siły fizycznej (69%), wymuszenie niewygodnej pozycji ciała (43%) oraz wypowiedzi obraźliwe (42%). Znacznie niższe, ale nie znikome odsetki wskazań przypadają także na formy zachowań, które trudno uznać za przypadkowe uchybienia: wypowiedzi poniżające (29%), zadanie uderzeń ręką lub kopnięć (25%), zadanie uderzeń przedmiotem innym niż pałka służbowa (17%), nieprzepisowe użycie kajdanek (16%), nadmierne użycie pałki służbowej (16%). Przytoczone wyniki zaprezentowane zostały na poniższym wykresie i tabeli.



Wykres 58 Rozkład odpowiedzi na pytanie 11 kwestionariusza: "Jaki był charakter działań policjantów, z którymi miał Pan do czynienia jako uczestnik lub świadek, a które mogłyby być uznane za przejaw nadmiernej agresji?" (N=846)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Tabela 43 Rozkład odpowiedzi na pytanie 11 w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową

Pytanie 11		% odp. TAK
Wypowiedzi obraźliwe		
Służba	Służba prewencyjna	41%
	Służba kryminalna lub śledcza	55%
Staż służby	do 5 lat	40%
	6-10 lat	40%
	11-20 lat	44%
	21 lat i więcej	47%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	52%
	Stanowisko wykonawcze	41%
Wypowiedzi poniżające		
Służba	Służba prewencyjna	28%
	Służba kryminalna lub śledcza	38%
Staż służby	do 5 lat	26%
	6-10 lat	27%
	11-20 lat	33%
	21 lat i więcej	35%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	40%
	Stanowisko wykonawcze	28%



Pytanie 11		% odp. TAK
Użycie siły fizycznej		
Służba	Służba prewencyjna	68%
	Służba kryminalna lub śledcza	75%
Staż służby	do 5 lat	69%
	6-10 lat	72%
	11-20 lat	69%
	21 lat i więcej	65%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	75%
	Stanowisko wykonawcze	68%
Zadanie uderzeń ręką, kopnięć		
Służba	Służba prewencyjna	24%
	Służba kryminalna lub śledcza	32%
Staż służby	do 5 lat	22%
	6-10 lat	23%
	11-20 lat	31%
	21 lat i więcej	26%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	32%
	Stanowisko wykonawcze	24%
Zadanie uderzeń przedmiotem		
Służba	Służba prewencyjna	16%
	Służba kryminalna lub śledcza	23%
Staż służby	do 5 lat	14%
	6-10 lat	13%
	11-20 lat	22%
	21 lat i więcej	21%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	30%
	Stanowisko wykonawcze	15%
Chwyty obezwładniające		
Służba	Służba prewencyjna	74%
	Służba kryminalna lub śledcza	71%
Staż służby	do 5 lat	75%
	6-10 lat	74%
	11-20 lat	73%
	21 lat i więcej	69%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	70%
	Stanowisko wykonawcze	74%
Wymuszenie niewygodnej pozycji ciała		
Służba	Służba prewencyjna	44%
	Służba kryminalna lub śledcza	35%
Staż służby	do 5 lat	46%
	6-10 lat	40%
	11-20 lat	35%
	21 lat i więcej	48%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	55%



Pytanie 11		% odp. TAK
	Stanowisko wykonawcze	41%
Nieprzepisowe użycie kajdanek		
Służba	Służba prewencyjna	15%
	Służba kryminalna lub śledcza	18%
Staż służby	do 5 lat	11%
	6-10 lat	12%
	11-20 lat	21%
	21 lat i więcej	23%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	28%
	Stanowisko wykonawcze	14%
Nadmierne użycie pałki służbowej		
Służba	Służba prewencyjna	15%
	Służba kryminalna lub śledcza	21%
Staż służby	do 5 lat	12%
	6-10 lat	13%
	11-20 lat	19%
	21 lat i więcej	23%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	30%
	Stanowisko wykonawcze	14%
Użycie Ręcznego Miotacza Gazowego		
Służba	Służba prewencyjna	35%
	Służba kryminalna lub śledcza	36%
Staż służby	do 5 lat	32%
	6-10 lat	34%
	11-20 lat	41%
	21 lat i więcej	33%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	38%
	Stanowisko wykonawcze	34%
Użycie paralizatora		
Służba	Służba prewencyjna	13%
	Służba kryminalna lub śledcza	11%
Staż służby	do 5 lat	10%
	6-10 lat	11%
	11-20 lat	15%
	21 lat i więcej	16%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	22%
	Stanowisko wykonawcze	11%
Użycie broni palnej		
Służba	Służba prewencyjna	10%
	Służba kryminalna lub śledcza	10%
Staż służby	do 5 lat	8%
	6-10 lat	9%
	11-20 lat	12%
	21 lat i więcej	14%



Pytanie 11		% odp. TAK
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	19%
	Stanowisko wykonawcze	9%
Wykorzystanie broni palnej		
Służba	Służba prewencyjna	10%
	Służba kryminalna lub śledcza	15%
Staż służby	do 5 lat	6%
	6-10 lat	10%
	11-20 lat	16%
	21 lat i więcej	17%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	23%
	Stanowisko wykonawcze	9%
Użycie innych środków przymusu bezpośredniego		
Służba	Służba prewencyjna	25%
	Służba kryminalna lub śledcza	31%
Staż służby	do 5 lat	19%
	6-10 lat	29%
	11-20 lat	29%
	21 lat i więcej	30%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	33%
	Stanowisko wykonawcze	24%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

3.3. Poziom skłonności do nadmiernej agresji

3.3.1. Poziom skłonności do nadmiernej agresji mierzony przez wskaźnik syntetyczny.

Wskaźnik skonstruowany podczas analizy wyników badania składa się z odpowiedzi na 51 pytań składowych, uzyskał jednak wysokie miary stabilności.

W trakcie prac zostały przeprowadzone analizy FA/PCA, które nie dały satysfakcjonujących rezultatów. Liczba czynników, które pozostały była dużo większa od oczekiwań i praktyki statystycznej (np. 36 wobec spodziewanych max 10). Stąd widać, że niemal wszystkie pytania w kwestionariuszu dodają dodatkowej, niezduplowanej informacji badawczej.

W toku prac została stworzona konstrukcja zmiennej POZIOM AGRESJI, w postaci kombinacji liniowej wybranych zmiennych (stożek wypukły ze współczynnikami równymi 1 dla podkreślenia komplementarności zawartych w zmiennych informacji).

Dla tak zbudowanej zmiennej walidowanie jej za pomocą FA/PCA uznajemy za bezcelowe, gdyż redukcja merytoryczna sprowadziła de facto do zmiennej jednowymiarowej.

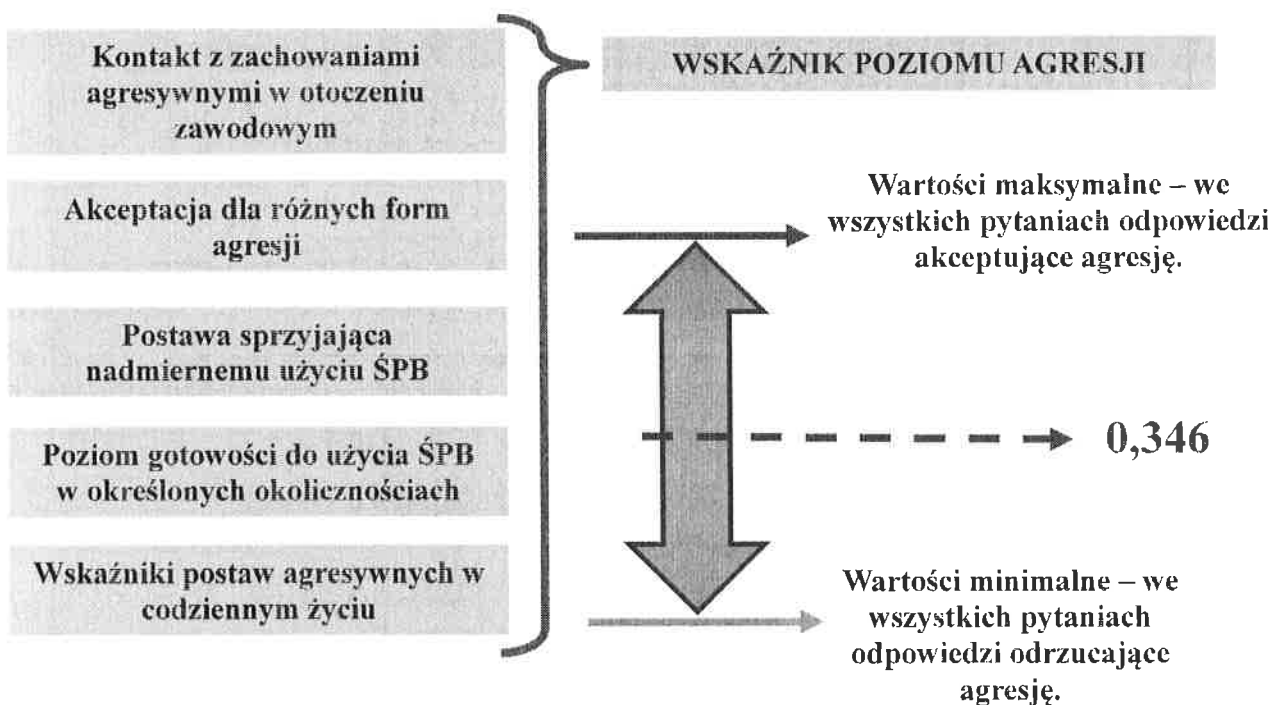
Informacja o analizowanych danych

	<i>N</i>	%
<i>Obserwacje Uwzględnione</i>	1620	99,94
<i>Wykluczone</i>	1	,06
<i>Suma</i>	1621	100,00

Statystyka rzetelności

<i>Alfa Cronbacha</i>	<i>N itemów</i>
,79	51

Źródło: SPSS



3.3.2. Poziom skłonności do zachowań agresywnych mierzony przez normę określoną podczas analizy wyników pierwszej fali.

Skłonność policjantów do zachowań agresywnych była analizowana na podstawie pytań o postawy wobec nadmiernego lub nieuzasadnionego użycia ŚPB, akceptacji dla



nadmiernego użycia ŚPB w określonych sytuacjach oraz deklaracji co do gotowości nadmiernego użycia ŚPB w określonych sytuacjach. Odpowiedzi na te pytania były oceniane w odniesieniu do normy, która została opracowana podczas konsultacji z funkcjonariuszami Komendy Stołecznej Policji. Jednocześnie powstał wskaźnik skłonności do zachowań agresywnych skonstruowany na bazie wszystkich tych pytań o postawy wobec zachowań nadmiernie agresywnych oraz pytań z kwestionariusza agresji Bussa-Perry'ego. Wskaźnik ten prezentuje poniższa tabela:

Pyt 3. Skłonność do stosowania ŚPB	Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
Policjant podczas interwencji powinien wyegzekwować współpracę osób, wobec których prowadzi czynności, wszystkimi dostępnymi metodami	1, 2, 3	4, 5
Policjant podczas interwencji podlega silnej presji i nadmierne użycie ŚPB może się przydarzyć	1, 2	3,4,5
Jest wiele sytuacji, kiedy interwencja Policji to w praktyce jedyna forma represji, jaka może spotkać osobę popełniającą przestępstwo	1, 2, 3	4,5
Lepiej użyć nieco zbyt zdecydowanie ŚPB, niż utracić kontrolę nad sytuacją	1, 2, 3	4, 5
Pyt. 4 Tolerancja dla stosowania ŚPB na granicy dopuszczalności	Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
Podczas interwencji, w czasie której podejrzewany celował w funkcjonariusza z broni palnej, funkcjonariusz oddał strzał ostrzegawczy, a następnie strzelił dwukrotnie podejrzanemu w nogi.	3, 4	1, 2
Policjant użył pałki służbowej wobec mężczyzny, który na wezwanie oddał broń palną, leżał obezwładniony na ziemi, ale nadal był wulgarny i wyzywał policjantów.	1, 2	3, 4
Policjant podczas zatrzymania osoby, na temat której wiedza operacyjna wskazywała, że jest sprawcą przestępstwa, użył kopniaków i ciosów pięścią, aby powstrzymać zatrzymywanego przed podjęciem próby ucieczki.	1, 2	3, 4
Policjant, w odpowiedzi na atak mężczyzny pod wpływem dopalaczy, którego próbował wcześniej obezwładnić z pomocą trzech innych funkcjonariuszy, użył paralizatora.	3, 4	1, 2
Policjant, interweniując po awanturze domowej i bójce, jednego z podejrzewanych zabrał na komisariat w celu przesłuchania, nie zważając na to, że mężczyzna jest bez obuwia.	1, 2, 3	4
Policjant, podczas transportu nietrzeźwej osoby bezdomnej do izby wytrzeźwień, odmówił wezwania karetki pogotowia w sytuacji, kiedy skarżyła się na silny ból.	1, 2	3, 4
Funkcjonariusz, w reakcji na obelgi i wyzwiska ze strony grupy młodych ludzi, których kolegę legitymował, użył wobec nich miotacza gazu.	1, 2	3, 4
Pyt. 5 Gotowość do stosowania ŚPB	Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
Czy Pani/Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania, w tym środki przymusu bezpośredniego:		
Zagrożenie, że funkcjonariusz nie wypełni swoich obowiązków jako stróż prawa i porządku	2	1
Zagrożenie dla autorytetu Policji jako instytucji	2	1
Zagrożenie dla osobistego autorytetu funkcjonariusza	2	1
Zagrożony jest pozytywny finał prowadzonej z dużym nakładem wysiłku sprawy	2	1



Zagrożenie, że groźny przestępca uniknie zatrzymania, a w konsekwencji odpowiedzialności	2	1
Niebezpieczeństwo, że sytuacja wymknie się spod kontroli i pojawią się dodatkowe zagrożenia (np. atak na osobę postronną)	1	2
Zagrożenie, że w sytuacji bezpośredniej konfrontacji z przestępcą funkcjonariusz nie będzie miał wystarczających możliwości fizycznych czy sprzętowych, aby stawić mu skuteczny opór	1	2
Gotowość do stosowania ŚPB PYTANIE 6: Proszę wskazać, na ile prawdopodobne jest, że Pani sama/Pan sam użyłaby/użyłby ŚPB w sposób mogący w oczach osób spoza Policji być uznany za nadmierny, w następujących warunkach:	Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
Zagrożenie Pani/Pana osobistego autorytetu jako policjanta	1, 2, 3	4, 5
Zagrożenie dla autorytetu Policji jako instytucji	1, 2, 3	4, 5
Niebezpieczeństwo, że sytuacja wymknie się spod kontroli i pojawią się dodatkowe zagrożenia (np. atak na osobę postronną)	3, 4, 5	1, 2
Fakt, że osobą, wobec której prowadzę działania jest przedstawiciel grupy szczególnie niechętny wobec Policji, np. pseudokibic	1, 2, 3	4, 5
Sklonność do usprawiedliwienia stosowania ŚPB PYTANIE 7: Na ile Pani/Pana zdaniem wymienione poniżej uwarunkowania mogą usprawiedliwić działania policjanta, który stosuje w sposób nadmierny lub niezgodny z przepisami ŚPB wobec osoby spoza Policji?	Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
Świadomość, że nie może w krótkim czasie liczyć na wsparcie	1, 2, 3	4, 5
Ochrona godności munduru wobec obraźliwego zachowania osób, wobec których policjant prowadzi czynności	1, 2	3, 4, 5
Drastyczność czynu, który popełniła osoba, wobec której policjant prowadzi czynności	1, 2	3, 4, 5
Poczucie bezsilności wobec osób, które wiedzą, że za swoje czyny i tak unikną kar	1, 2	3, 4, 5
Przekonanie, że osoba wobec której prowadzone są czynności i tak złoży skargę, tylko po to, aby dokuczyć policjantowi	1, 2	3, 4, 5
Chęć powstrzymania osoby, wobec której prowadzone są czynności przed próbą bezpośredniej konfrontacji z policjantem	1, 2	3, 4, 5
Poczucie policjanta, że jeśli nie zademonstruje szybko swojej przewagi nad osobą, wobec której prowadzi interwencję, to jej zachowanie może stać się niebezpieczne	1, 2	3, 4, 5

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Odpowiedzi badanych, wraz z rozkładem na odpowiedzi zgodne z normą i wykraczające poza normę, prezentuje tabela:

Tabela 44 Skłonność do stosowania agresji - Pytanie 3 kwestionariusza (N=1621)

Sklonność do stosowania ŚPB	Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
Pyt 3. Podczas wykonywania czynności służbowych policjanci są czasem zmuszeni do działania z użyciem środków przymusu bezpośredniego. Proszę określić, posługując się poniższymi stwierdzeniami, jaka jest Pani/Pana opinia na temat takich sytuacji:		
Policjant podczas interwencji powinien wyegzekwować współpracę osób, wobec których prowadzi czynności, wszystkimi dostępnymi metodami	37%	63%
Policjant podczas interwencji podlega silnej presji i nadmierne użycie ŚPB może się przydarzyć	44%	56%
Jest wiele sytuacji, kiedy interwencja Policji to w praktyce jedyna forma represji, jaka może spotkać osobę popełniającą przestępstwo	47%	53%



Sklonność do stosowania ŚPB		
Pyt 3. Podczas wykonywania czynności służbowych policjanci są czasem zmuszeni do działania z użyciem środków przymusu bezpośredniego. Proszę określić, posługując się poniższymi stwierdzeniami, jaka jest Pani/Pana opinia na temat takich sytuacji:	Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
Lepiej użyć nieco zbyt zdecydowanie ŚPB, niż utracić kontrolę nad sytuacją	46%	54%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Wszystkie pytania dotyczące sytuacji w których policjanci są zmuszeni do działania z użyciem środków przymusu bezpośredniego zostały ocenione przez respondentów w sposób odbiegający od akceptowanego poziomu. Rozkład odpowiedzi i poziom wskaźnika oceniający nadmierne użycie agresji w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową zaprezentowano w poniższej tabeli.

Tabela 45 Skłonność do stosowania agresji - Pytanie 3 kwestionariusza w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1621)

Sklonność do stosowania ŚPB			
Pyt 3. Podczas wykonywania czynności służbowych policjanci są czasem zmuszeni do działania z użyciem środków przymusu bezpośredniego. Proszę określić, posługując się poniższymi stwierdzeniami, jaka jest Pani/Pana opinia na temat takich sytuacji:	Poziom akceptowany	Poziom nadmierny	
Policjant podczas interwencji powinien wyegzekwować współpracę osób, wobec których prowadzi czynności, wszystkimi dostępnymi metodami			
Służba	Służba prewencyjna	36%	64%
	Służba kryminalna lub śledcza	41%	59%
Staż służby	do 5 lat	35%	65%
	6-10 lat	32%	68%
	11-20 lat	38%	62%
	21 lat i więcej	45%	55%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	41%	59%
	Stanowisko wykonawcze	37%	63%
Policjant podczas interwencji podlega silnej presji i nadmierne użycie ŚPB może się przydarzyć			
Służba	Służba prewencyjna	44%	56%
	Służba kryminalna lub śledcza	45%	55%
Staż służby	do 5 lat	45%	55%
	6-10 lat	42%	58%
	11-20 lat	42%	52%
	21 lat i więcej	49%	51%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	47%	53%
	Stanowisko wykonawcze	44%	56%
Jest wiele sytuacji, kiedy interwencja Policji to w praktyce jedyna forma represji, jaka może spotkać osobę popełniającą przestępstwo			
Służba	Służba prewencyjna	47%	53%
	Służba kryminalna lub śledcza	47%	53%
Staż służby	do 5 lat	47%	53%



Sklonność do stosowania ŚPB			
Pyt 3. Podczas wykonywania czynności służbowych policjanci są czasem zmuszeni do działania z użyciem środków przymusu bezpośredniego. Proszę określić, posługując się poniższymi stwierdzeniami, jaka jest Pani/Pana opinia na temat takich sytuacji:		Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
	6-10 lat	42%	58%
	11-20 lat	47%	53%
	21 lat i więcej	50%	50%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	56%	44%
	Stanowisko wykonawcze	45%	55%
Lepiej użyć nieco zbyt zdecydowanie ŚPB, niż utracić kontrolę nad sytuacją			
Służba	Służba prewencyjna	46%	54%
	Służba kryminalna lub śledcza	46%	54%
Staż służby	do 5 lat	45%	55%
	6-10 lat	45%	55%
	11-20 lat	42%	58%
	21 lat i więcej	52%	48%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	53%	47%
	Stanowisko wykonawcze	45%	55%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Kolejne pytanie badające poziom skłonności do agresji dotyczyło oceny przytoczonych skarg. W tym przypadku respondenci przy każdej odpowiedzi w znacznej większości wpisywali się w akceptowany poziom. Rozkład odpowiedzi i poziom wskaźnika oceniający nadmierne użycie agresji również w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową zaprezentowano w poniższych tabelach.

Tabela 46 Tolerancja dla stosowania ŚPB na granicy dopuszczalności - Pytanie 4 kwestionariusza (N=1621)

Tolerancja dla stosowania ŚPB na granicy dopuszczalności			
Pyt. 4 Poniżej znajdują się przykłady skarg osób spoza Policji. Jak Pani/Pan ocenia opisane poniżej zachowania policjantów, które zostały przez osoby składające skargi uznane za przejawy nadmiernej agresji? Proszę wybrać jedną z odpowiedzi		Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
Podczas interwencji, w czasie której podejrzewany celował w funkcjonariusza z broni palnej, funkcjonariusz oddał strzał ostrzegawczy, a następnie strzelił dwukrotnie podejrzanemu w nogi.		87%	13%
Policjant użył pałki służbowej wobec mężczyzny, który na wezwanie oddał broń palną, leżał obezwładniony na ziemi, ale nadal był wulgarny i wyzywał policjantów.		68%	32%
Policjant podczas zatrzymania osoby, na temat której wiedza operacyjna wskazywała, że jest sprawcą przestępstwa, użył kopniaków i ciosów pięścią, aby powstrzymać zatrzymywanego przed podjęciem próby ucieczki.		64%	36%
Policjant, w odpowiedzi na atak mężczyzny pod wpływem dopalaczy, którego próbował wcześniej obezwładnić z pomocą trzech innych funkcjonariuszy, użył paralizatora.		84%	16%



Tolerancja dla stosowania ŚPB na granicy dopuszczalności Pyt. 4 Poniżej znajdują się przykłady skarg osób spoza Policji. Jak Pani/Pan ocenia opisane poniżej zachowania policjantów, które zostały przez osoby składające skargi uznane za przejawy nadmiernej agresji? Proszę wybrać jedną z odpowiedzi	Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
Policjant, interweniując po awanturze domowej i bójce, jednego z podejrzanych zabrał na komisariat w celu przesłuchania, nie zważając na to, że mężczyzna jest bez obuwia.	75%	25%
Policjant, podczas transportu nietrzeźwej osoby bezdomnej do izby wytrzeźwień, odmówił wezwania karetki pogotowia w sytuacji, kiedy skarżyła się na silny ból.	80%	20%
Funkcjonariusz, w reakcji na obelgi i wyzwiska ze strony grupy młodych ludzi, których kolegę legitymował, użył wobec nich miotacza gazu.	68%	32%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Tabela 47 Tolerancja dla stosowania ŚPB na granicy dopuszczalności - Pytanie 4 kwestionariusza w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1621)

Tolerancja dla stosowania ŚPB na granicy dopuszczalności Pyt. 4 Poniżej znajdują się przykłady skarg osób spoza Policji. Jak Pani/Pan ocenia opisane poniżej zachowania policjantów, które zostały przez osoby składające skargi uznane za przejawy nadmiernej agresji? Proszę wybrać jedną z odpowiedzi		Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
Podczas interwencji, w czasie której podejrzany celował w funkcjonariusza z broni palnej, funkcjonariusz oddał strzał ostrzegawczy, a następnie strzelił dwukrotnie podejrzanemu w nogi.			
Służba	Służba prewencyjna	86%	14%
	Służba kryminalna lub śledcza	93%	7%
Staż służby	do 5 lat	90%	10%
	6-10 lat	90%	10%
	11-20 lat	87%	13%
	21 lat i więcej	80%	20%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	83%	17%
	Stanowisko wykonawcze	88%	12%
Policjant użył pałki służbowej wobec mężczyzny, który na wezwanie oddał broń palną, leżał obezwładniony na ziemi, ale nadal był wulgarny i wyzywał policjantów.			
Służba	Służba prewencyjna	67%	33%
	Służba kryminalna lub śledcza	74%	26%
Staż służby	do 5 lat	66%	34%
	6-10 lat	63%	37%
	11-20 lat	72%	28%
	21 lat i więcej	71%	29%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	75%	25%
	Stanowisko wykonawcze	67%	33%
Policjant podczas zatrzymania osoby, na temat której wiedza operacyjna wskazywała, że jest sprawcą przestępstwa, użył kopniaków i ciosów pięścią, aby powstrzymać zatrzymywanego przed podjęciem próby ucieczki.			
Służba	Służba prewencyjna	63%	37%
	Służba kryminalna lub śledcza	68%	32%
Staż służby	do 5 lat	61%	39%



Tolerancja dla stosowania ŚPB na granicy dopuszczalności			
Pyt. 4			
Poniżej znajdują się przykłady skarg osób spoza Policji. Jak Pani/Pan ocenia opisane poniżej zachowania policjantów, które zostały przez osoby składające skargi uznane za przejawy nadmiernej agresji? Proszę wybrać jedną z odpowiedzi		Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
	6-10 lat	62%	38%
	11-20 lat	67%	33%
	21 lat i więcej	66%	34%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	72%	28%
	Stanowisko wykonawcze	62%	38%
Policjant, w odpowiedzi na atak mężczyzny pod wpływem dopalaczy, którego próbował wcześniej obezwładnić z pomocą trzech innych funkcjonariuszy, użył paralizatora.			
Służba	Służba prewencyjna	84%	16%
	Służba kryminalna lub śledcza	84%	16%
Staż służby	do 5 lat	89%	11%
	6-10 lat	84%	16%
	11-20 lat	83%	17%
	21 lat i więcej	75%	25%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	77%	23%
	Stanowisko wykonawcze	85%	15%
Policjant, interweniując po awanturze domowej i bójce, jednego z podejrzewanych zabral na komisariat w celu przesłuchania, nie zważając na to, że mężczyzna jest bez obuwia.			
Służba	Służba prewencyjna	75%	25%
	Służba kryminalna lub śledcza	75%	25%
Staż służby	do 5 lat	72%	28%
	6-10 lat	74%	26%
	11-20 lat	78%	22%
	21 lat i więcej	70%	21%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	83%	17%
	Stanowisko wykonawcze	74%	26%
Policjant, podczas transportu nietrzeźwej osoby bezdomnej do izby wytrzeźwień, odmówił wezwania karetki pogotowia w sytuacji, kiedy skarżyła się na silny ból.			
Służba	Służba prewencyjna	80%	20%
	Służba kryminalna lub śledcza	81%	19%
Staż służby	do 5 lat	80%	20%
	6-10 lat	79%	21%
	11-20 lat	81%	19%
	21 lat i więcej	79%	21%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	84%	16%
	Stanowisko wykonawcze	79%	21%
Funkcjonariusz, w reakcji na obelgi i wyzwiska ze strony grupy młodych ludzi, których kolegę legitymował, użył wobec nich miotacza gazu.			
Służba	Służba prewencyjna	68%	32%
	Służba kryminalna lub śledcza	70%	30%
Staż służby	do 5 lat	69%	31%
	6-10 lat	65%	35%
	11-20 lat	70%	30%



Tolerancja dla stosowania ŚPB na granicy dopuszczalności			
Pyt. 4 Poniżej znajdują się przykłady skarg osób spoza Policji. Jak Pani/Pan ocenia opisane poniżej zachowania policjantów, które zostały przez osoby składające skargi uznane za przejawy nadmiernej agresji? Proszę wybrać jedną z odpowiedzi		Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
	21 lat i więcej	66%	34%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	73%	27%
	Stanowisko wykonawcze	67%	33%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Badające poziom skłonności do agresji zapytano również o sytuacje w których zdaniem respondentów funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania, w tym środki przymusu bezpośredniego. Większość odpowiedzi wpisała się w poziom akceptowany, jedynym wyjątkiem, gdzie większość respondentów dała odpowiedź wyrażającą nadmierny poziom agresji była sytuacja zagrożenia, że groźny przestępca uniknie zatrzymania, a w konsekwencji odpowiedzialności. Rozkład odpowiedzi i poziom wskaźnika oceniający nadmierne użycie agresji również w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową zaprezentowano w poniższych tabelach.

Tabela 48 Gotowość do stosowania ŚPB - Pytanie 5 kwestionariusza (N=1621)

Gotowość do stosowania ŚPB		
Pyt. 5 Czy Pani/Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania, w tym środki przymusu bezpośredniego:	Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
Zagrożenie, że funkcjonariusz nie wypełni swoich obowiązków jako stróż prawa i porządku	52%	48%
Zagrożenie dla autorytetu Policji jako instytucji	63%	37%
Zagrożenie dla osobistego autorytetu funkcjonariusza	66%	34%
Zagrożony jest pozytywny finał prowadzonej z dużym nakładem wysiłku sprawy	55%	45%
Zagrożenie, że groźny przestępca uniknie zatrzymania, a w konsekwencji odpowiedzialności	18%	82%
Niebezpieczeństwo, że sytuacja wymknie się spod kontroli i pojawią się dodatkowe zagrożenia (np. atak na osobę postronną)	87%	13%
Zagrożenie, że w sytuacji bezpośredniej konfrontacji z przestępcą funkcjonariusz nie będzie miał wystarczających możliwości fizycznych czy sprzętowych, aby stawić mu skuteczny opór	84%	16%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali



Tabela 49 Gotowość do stosowania ŚPB - Pytanie 5 kwestionariusza w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1621)

Gotowość do stosowania ŚPB		Poziom akceptawany	Poziom nadmierny
Pyt. 5 Czy Pani/Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania, w tym środki przymusu bezpośredniego:			
Zagrożenie, że funkcjonariusz nie wypełni swoich obowiązków jako stróż prawa i porządku			
Służba	Służba prewencyjna	50%	50%
	Służba kryminalna lub śledcza	62%	38%
Staż służby	do 5 lat	43%	57%
	6-10 lat	53%	47%
	11-20 lat	63%	37%
	21 lat i więcej	53%	47%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	53%	47%
	Stanowisko wykonawcze	52%	48%
Zagrożenie dla autorytetu Policji jako instytucji			
Służba	Służba prewencyjna	61%	39%
	Służba kryminalna lub śledcza	75%	25%
Staż służby	do 5 lat	56%	44%
	6-10 lat	63%	37%
	11-20 lat	72%	28%
	21 lat i więcej	65%	35%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	68%	32%
	Stanowisko wykonawcze	62%	38%
Zagrożenie dla osobistego autorytetu funkcjonariusza			
Służba	Służba prewencyjna	64%	36%
	Służba kryminalna lub śledcza	75%	25%
Staż służby	do 5 lat	60%	40%
	6-10 lat	66%	34%
	11-20 lat	70%	30%
	21 lat i więcej	68%	32%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	67%	33%
	Stanowisko wykonawcze	65%	35%
Zagrożony jest pozytywny finał prowadzonej z dużym nakładem wysiłku sprawy			
Służba	Służba prewencyjna	53%	47%
	Służba kryminalna lub śledcza	66%	34%
Staż służby	do 5 lat	48%	52%
	6-10 lat	55%	45%
	11-20 lat	65%	35%
	21 lat i więcej	56%	44%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	61%	39%
	Stanowisko wykonawcze	54%	46%
Zagrożenie, że groźny przestępca uniknie zatrzymania, a w konsekwencji odpowiedzialności			
Służba	Służba prewencyjna	17%	83%
	Służba kryminalna lub śledcza	20%	80%



Gotowość do stosowania ŚPB		Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
Pyt. 5			
Czy Pani/Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania, w tym środki przymusu bezpośredniego:			
Staż służby	do 5 lat	14%	86%
	6-10 lat	17%	83%
	11-20 lat	22%	78%
	21 lat i więcej	19%	81%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	21%	79%
	Stanowisko wykonawcze	17%	83%
Niebezpieczeństwo, że sytuacja wymknie się spod kontroli i pojawią się dodatkowe zagrożenia (np. atak na osobę postronną)			
Służba	Służba prewencyjna	88%	12%
	Służba kryminalna lub śledcza	82%	18%
Staż służby	do 5 lat	90%	10%
	6-10 lat	87%	13%
	11-20 lat	84%	16%
	21 lat i więcej	85%	15%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	85%	15%
	Stanowisko wykonawcze	87%	13%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Następnym pytaniem badającym poziom skłonności do agresji było pytanie o prawdopodobieństwo użycia ŚPB. Wszystkie wskazane odpowiedzi wpisały się w poziom akceptowany. Rozkład odpowiedzi i poziom wskaźnika oceniający nadmierne użycie agresji również w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową zaprezentowano w poniższych tabelach.

Tabela 50 Gotowość do stosowania ŚPB - Pytanie 6 kwestionariusza (N=1621)

Gotowość do stosowania ŚPB		Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
PYTANIE 6:			
Proszę wskazać, na ile prawdopodobne jest, że Pani sama/Pan sam użyłaby/użyłby ŚPB w sposób mogący w oczach osób spoza Policji być uznany za nadmierny, w następujących warunkach:			
Zagrożenie Pani/Pana osobistego autorytetu jako policjanta		87%	13%
Zagrożenie dla autorytetu Policji jako instytucji		86%	14%
Niebezpieczeństwo, że sytuacja wymknie się spod kontroli i pojawią się dodatkowe zagrożenia (np. atak na osobę postronną)		81%	19%
Fakt, że osobą, wobec której prowadzę działania jest przedstawiciel grupy szczególnie niechętny wobec Policji, np. pseudokibic		66%	34%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali



Tabela 51 Gotowość do stosowania ŚPB - Pytanie 6 kwestionariusza w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1621)

Gotowość do stosowania ŚPB		Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
PYTANIE 6:			
Proszę wskazać, na ile prawdopodobne jest, że Pani sama/Pan sam użyłaby/użyłby ŚPB w sposób mogący w oczach osób spoza Policji być uznany za nadmierny, w następujących warunkach:			
Zagrożenie Pani/Pana osobistego autorytetu jako policjanta			
Służba	Służba prewencyjna	87%	13%
	Służba kryminalna lub śledcza	91%	9%
Staż służby	do 5 lat	87%	13%
	6-10 lat	87%	13%
	11-20 lat	88%	12%
	21 lat i więcej	88%	12%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	88%	12%
	Stanowisko wykonawcze	87%	13%
Zagrożenie dla autorytetu Policji jako instytucji			
Służba	Służba prewencyjna	85%	15%
	Służba kryminalna lub śledcza	91%	9%
Staż służby	do 5 lat	85%	15%
	6-10 lat	85%	15%
	11-20 lat	89%	11%
	21 lat i więcej	82%	18%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	83%	17%
	Stanowisko wykonawcze	86%	14%
Niebezpieczeństwo, że sytuacja wymknie się spod kontroli i pojawią się dodatkowe zagrożenia (np. atak na osobę postronną)			
Służba	Służba prewencyjna	81%	19%
	Służba kryminalna lub śledcza	80%	20%
Staż służby	do 5 lat	85%	15%
	6-10 lat	82%	18%
	11-20 lat	77%	23%
	21 lat i więcej	76%	24%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	78%	22%
	Stanowisko wykonawcze	81%	19%
Fakt, że osobą, wobec której prowadzę działania jest przedstawiciel grupy szczególnie niechętniej wobec Policji, np. pseudokibic			
Służba	Służba prewencyjna	65%	35%
	Służba kryminalna lub śledcza	72%	28%
Staż służby	do 5 lat	66%	34%
	6-10 lat	68%	32%
	11-20 lat	64%	36%
	21 lat i więcej	65%	35%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	64%	36%
	Stanowisko wykonawcze	66%	34%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali



Ostatnie pytanie badające poziom skłonności do agresji dotyczyło uwarunkowań mogących usprawiedliwić działania policjanta, który stosuje w sposób nadmierny lub niezgodny z przepisami ŚPB wobec osób spoza Policji. Znaczna część odpowiedzi wpisała się w poziom nadmiernej agresji do których należą takie sytuacje jak: **ochrona godności munduru wobec obraźliwego zachowania osób, wobec których policjant prowadzi czynności, drastyczność czynu, który popełniła osoba, wobec której policjant prowadzi czynności, chęć powstrzymania osoby, wobec której prowadzone są czynności przed próbą bezpośredniej konfrontacji z policjantem oraz poczucie policjanta, że jeśli nie zademonstruje szybko swojej przewagi nad osobą, wobec której prowadzi interwencję, to jej zachowanie może stać się niebezpieczne.** Jedynymi wyjątkami, gdzie większość respondentów dała odpowiedź wyrażając akceptowany poziom agresji były sytuacje: świadomości, że nie może w krótkim czasie liczyć na wsparcie, poczucie bezsilności wobec osób, które wiedzą, że za swoje czyny i tak unikną kar oraz przekonanie, że osoba wobec której prowadzone są czynności i tak złoży skargę, tylko po to, aby dokuczyć policjantowi. Rozkład odpowiedzi i poziom wskaźnika oceniający nadmierne użycie agresji również w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową zaprezentowano w poniższych tabelach.

Tabela 52 Skłonność do usprawiedliwienia stosowania ŚPB - Pytanie 7 kwestionariusza (N=1621)

Skłonność do usprawiedliwienia stosowania ŚPB PYTANIE 7: Na ile Pani/Pana zdaniem wymienione poniżej uwarunkowania mogą usprawiedliwić działania policjanta, który stosuje w sposób nadmierny lub niezgodny z przepisami ŚPB wobec osoby spoza Policji?	Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
Świadomość, że nie może w krótkim czasie liczyć na wsparcie	60 %	40%
Ochrona godności munduru wobec obraźliwego zachowania osób, wobec których policjant prowadzi czynności	44%	56%
Drastyczność czynu, który popełniła osoba, wobec której policjant prowadzi czynności	34%	66%
Poczucie bezsilności wobec osób, które wiedzą, że za swoje czyny i tak unikną kar	54%	46%
Przekonanie, że osoba wobec której prowadzone są czynności i tak złoży skargę, tylko po to, aby dokuczyć policjantowi	63%	37%
Chęć powstrzymania osoby, wobec której prowadzone są czynności przed próbą bezpośredniej konfrontacji z policjantem	36%	64%
Poczucie policjanta, że jeśli nie zademonstruje szybko swojej przewagi nad osobą, wobec której prowadzi interwencję, to jej zachowanie może stać się niebezpieczne	33%	67%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali



Tabela 53 Skłonność do usprawiedliwienia stosowania ŚPB - Pytanie 7 kwestionariusza w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1621)

Skłonność do usprawiedliwienia stosowania ŚPB			
PYTANIE 7: Na ile Pani/Pana zdaniem wymienione poniżej uwarunkowania mogą usprawiedliwić działania policjanta, który stosuje w sposób nadmierny lub niezgodny z przepisami ŚPB wobec osoby spoza Policji?		Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
Świadomość, że nie może w krótkim czasie liczyć na wsparcie			
Służba	Służba prewencyjna	60%	40%
	Służba kryminalna lub śledcza	61%	39%
Staż służby	do 5 lat	54%	46%
	6-10 lat	60%	40%
	11-20 lat	61%	39%
	21 lat i więcej	69%	31%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	70%	30%
	Stanowisko wykonawcze	59%	41%
Ochrona godności munduru wobec obraźliwego zachowania osób, wobec których policjant prowadzi czynności			
Służba	Służba prewencyjna	43%	57%
	Służba kryminalna lub śledcza	54%	46%
Staż służby	do 5 lat	39%	61%
	6-10 lat	42%	58%
	11-20 lat	51%	49%
	21 lat i więcej	48%	52%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	56%	44%
	Stanowisko wykonawcze	43%	57%
Drastyczność czynu, który popełniła osoba, wobec której policjant prowadzi czynności			
Służba	Służba prewencyjna	34%	66%
	Służba kryminalna lub śledcza	36%	64%
Staż służby	do 5 lat	30%	70%
	6-10 lat	31%	69%
	11-20 lat	38%	62%
	21 lat i więcej	40%	60%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	47%	53%
	Stanowisko wykonawcze	33%	67%
Poczucie bezsilności wobec osób, które wiedzą, że za swoje czyny i tak unikną kar			
Służba	Służba prewencyjna	52%	48%
	Służba kryminalna lub śledcza	63%	37%
Staż służby	do 5 lat	51%	49%
	6-10 lat	53%	47%
	11-20 lat	61%	39%
	21 lat i więcej	52%	48%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	62%	38%
	Stanowisko wykonawcze	52%	48%
Przekonanie, że osoba wobec której prowadzone są czynności i tak złoży skargę, tylko po to, aby dokuczyć policjantowi			
Służba	Służba prewencyjna	61%	39%



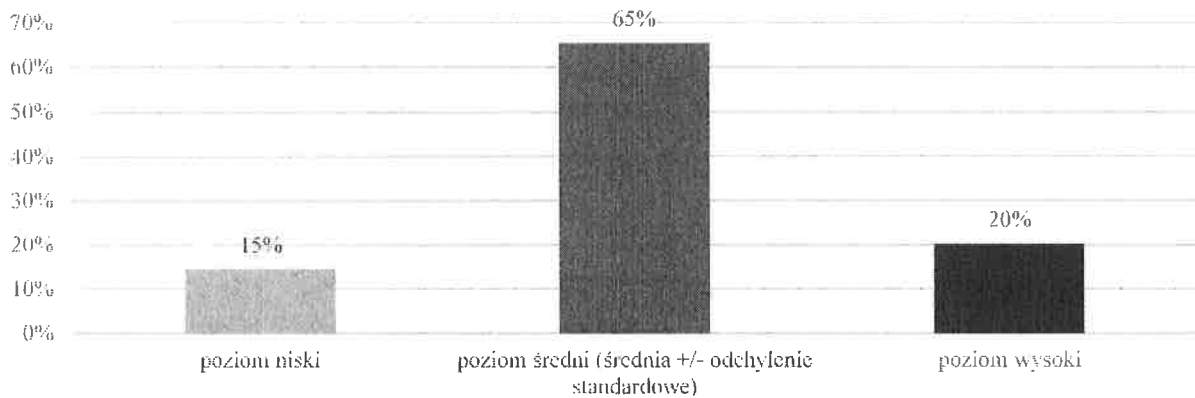
Sklonność do usprawiedliwienia stosowania ŚPB			
PYTANIE 7: Na ile Pani/Pana zdaniem wymienione poniżej uwarunkowania mogą usprawiedliwić działania policjanta, który stosuje w sposób nadmierny lub niezgodny z przepisami ŚPB wobec osoby spoza Policji?		Poziom akceptowany	Poziom nadmierny
	Służba kryminalna lub śledcza	69%	31%
Staż służby	do 5 lat	62%	38%
	6-10 lat	63%	37%
	11-20 lat	65%	35%
	21 lat i więcej	59%	41%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	67%	33%
	Stanowisko wykonawcze	62%	38%
Chęć powstrzymania osoby, wobec której prowadzone są czynności przed próbą bezpośredniej konfrontacji z policjantem			
Służba	Służba prewencyjna	35%	65%
	Służba kryminalna lub śledcza	43%	57%
Staż służby	do 5 lat	30%	70%
	6-10 lat	36%	64%
	11-20 lat	44%	56%
	21 lat i więcej	36%	64%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	40%	60%
	Stanowisko wykonawcze	36%	64%
Poczucie policjanta, że jeśli nie zademonstruje szybko swojej przewagi nad osobą, wobec której prowadzi interwencję, to jej zachowanie może stać się niebezpieczne			
Służba	Służba prewencyjna	32%	68%
	Służba kryminalna lub śledcza	38%	62%
Staż służby	do 5 lat	29%	71%
	6-10 lat	29%	71%
	11-20 lat	37%	63%
	21 lat i więcej	38%	62%
Pozycja służbowa	Kierownicza (całej lub części jednostki)	46%	54%
	Stanowisko wykonawcze	31%	69%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w II fali

Dodatkowo określając poziom skłonności funkcjonariuszy do zachowań agresywnych wygenerowano normę agresji dla całej badanej grupy. Normę agresji analizowanej pod względem podziału na rodzaj służby, pozycji służby, stażu zawodowego oraz kontakt z nadmierną agresją zaprezentowano na poniższych wykresach.

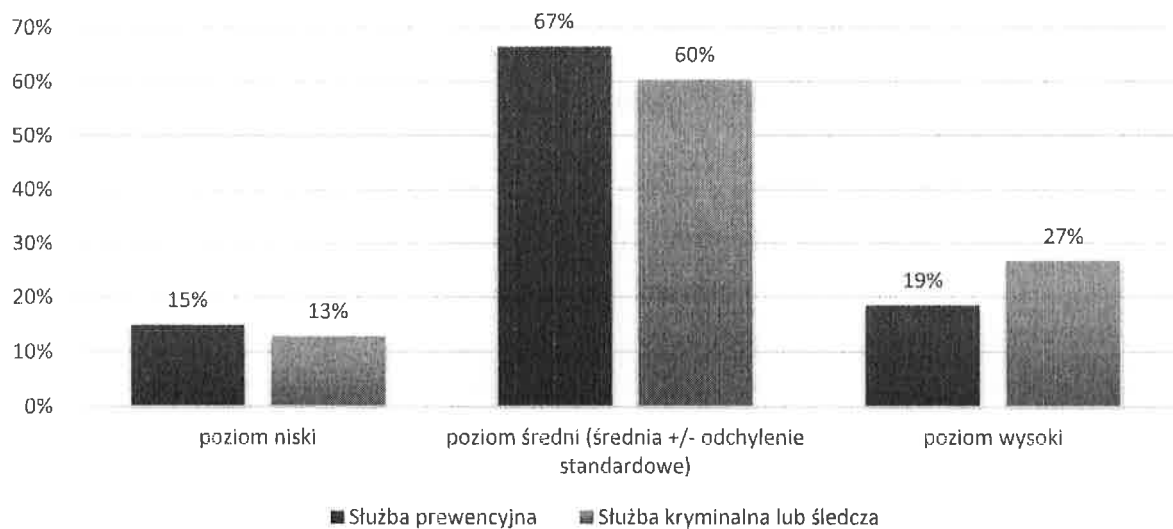


Wykres 59 Normy agresji całej grupy badanej



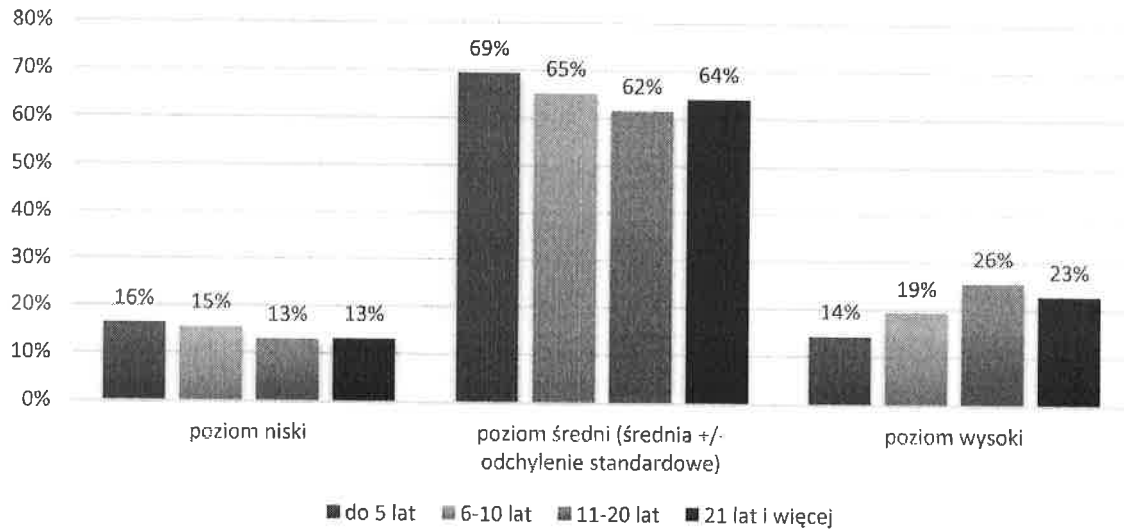
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI

Wykres 60 Normy agresji względem rodzaju służby



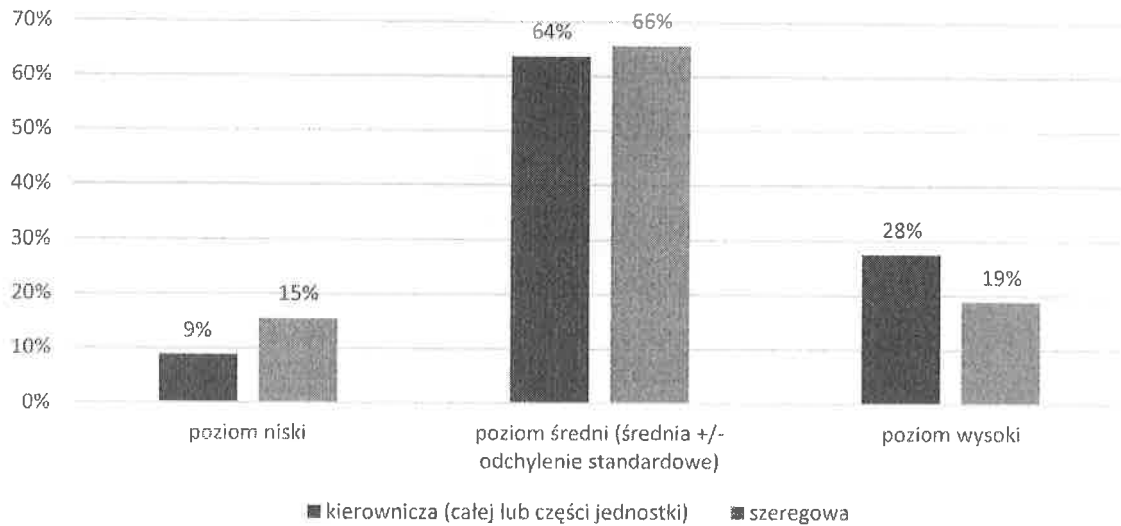
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI

Wykres 61 Norma agresji względem stażu zawodowego



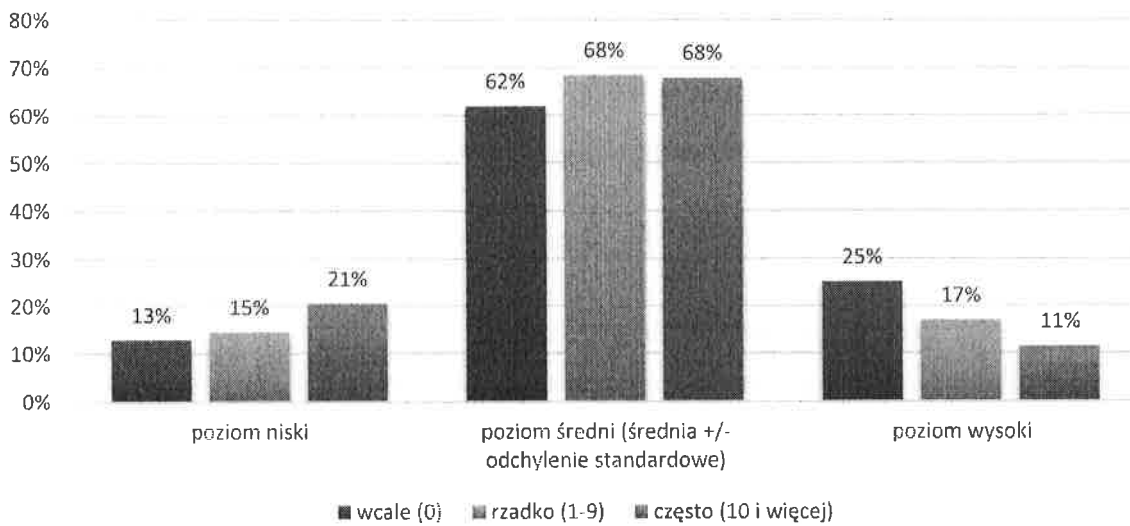
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI

Wykres 62 Norma agresji względem pozycji służbowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI

Wykres 63 Normy agresji względem kontaktu z nadmierną agresją



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z II fali

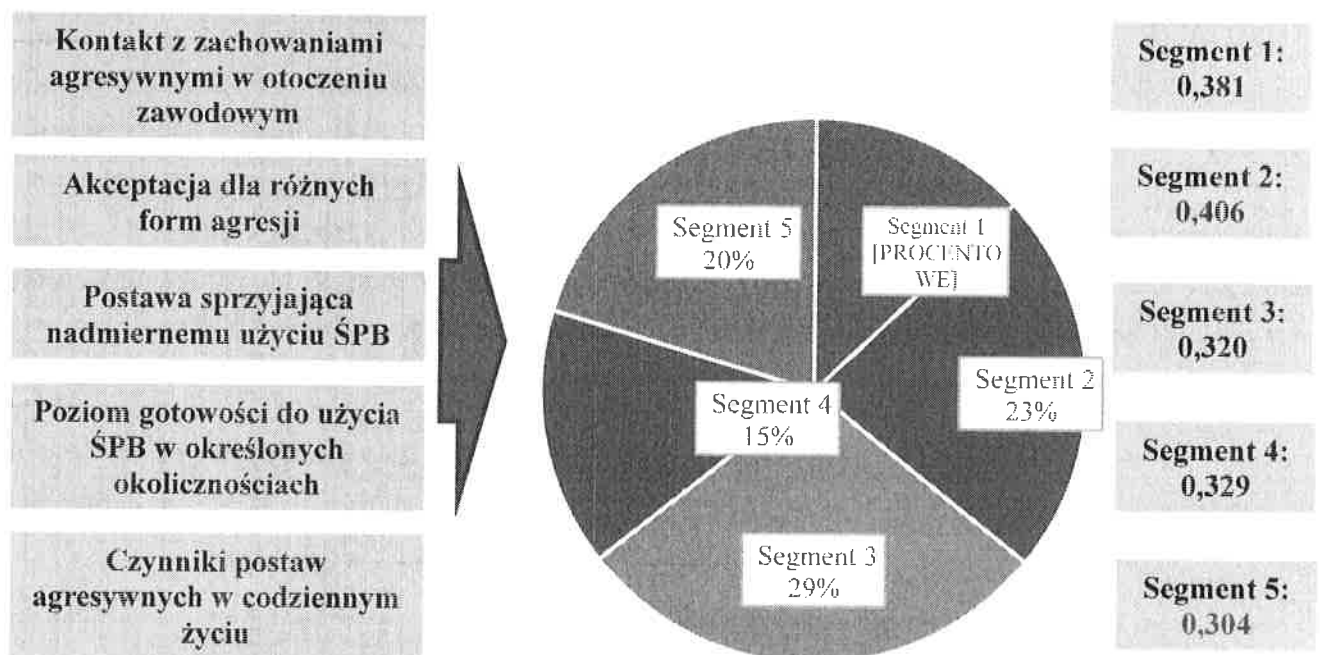
4. Opis grup ryzyka, tj. grup funkcjonariuszy, u których poziom agresji jest największy

4.1. Segmentacja funkcjonariuszy ze względu na czynniki skłonności do agresji

4.1.1. Charakterystyka segmentów

Na podstawie danych zgromadzonych w pierwszej fali badania została przeprowadzona segmentacja funkcjonariuszy. Wynik segmentacji ilustruje poniższy schemat:

Tabela 54 Segmentacja ze względu na skłonność do agresji



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Tabela 55 Specyfikacja segmentów

Segment 1: 0,381	W OGNIU WALKI Segment funkcjonariuszy stale narażonych na konfrontację z trudnymi zjawiskami i grupami, silnie obciążony niechęcią do policji
Segment 2: 0,406	ZMĘCZENI Segment silnie wrażliwy na własny autorytet i zarazem silnie sfrustrowany, przez co najbardziej narażony na okazanie agresji



<i>Segment 3:</i> 0,320	ZA BIURKIEM <i>Segment najstarszy i najwyższy stopniem, zarazem nieco oderwany od realiów praktycznej służby, nie odczuwa jej obciążen</i>
<i>Segment 4:</i> 0,329	PATROLOWA RUTYNA <i>Segment składający się niemal wyłącznie z funkcjonariuszy prewencji, których obciążenia psychiczne w służbie są umiarkowane</i>
<i>Segment 5:</i> 0,304	CIERPILIWI <i>Segment na który składają się głównie policjanci mało obciążeni służbą patrolową czy interwencjami, ale za to awansującej.</i>

Segmenty można scharakteryzować następująco:

Segment 1

Charakterystyczne cechy segmentu	Czynniki najsilniej odpowiedzialne za wzrost wskaźnika agresji
<ul style="list-style-type: none">• 78% to służba prewencyjna• 99% z nich bierze udział w doraźnych interwencjach w reakcji na zaobserwowaną sytuację, z czego 40% kilka razy dziennie• 97% z nich w interwencjach na podstawie zgłoszenia• 97% z nich bierze udział w interwencjach planowanych• 99% doświadczyło ataku słownego,• 94% z doświadczyło presji i krytyki ze strony świadków działania, a 65% fizycznego ataku• 94,6 % doświadcza efektów poczucia bezkarności osoby, wobec której prowadzone są czynności• Najczęstsze interwencje to awantury domowe, bójki, agresywne zachowanie po substancjach psychoaktywnych, wybryki chuligańskie	<p>Bierny opór osoby, wobec której prowadzone są czynności w przypadku planowanej interwencji. 0,52</p> <p>Świadomość, że nie może w krótkim czasie liczyć na wsparcie. 0,21</p> <p>Praca pod statystykę. 0,15</p> <p>Poczucie bezsilności wobec procedur i formalności. 0,13</p> <p>Poczucie policjanta, że jeśli nie zademonstruje szybko swojej przewagi nad osobą, wobec której prowadzi interwencję, to jej zachowanie może stać się niebezpieczne. 0,13</p>

Segment 2

Charakterystyczne cechy segmentu	Czynniki najsilniej odpowiedzialne za wzrost wskaźnika agresji
<ul style="list-style-type: none">• 73% funkcjonariuszy tego segmentu ma mniej niż 40 lat• Najmniej ze wszystkich segmentów, tylko 84% jest w stałych związkach• 70% z nich stwierdza, że wszyscy lub prawie wszyscy funkcjonariusze mieli sytuacje, w których zachowali się bardziej agresywnie, niż to było	<p>Udział w doraźnych interwencji w reakcji na zaobserwowaną sytuację. 0,55</p> <p>Pojawianie się w planowanych interwencjach krytyki, presji społecznej (np. nagrywanie interwencji przez postronne osoby). 0,27</p>



<p>konieczne</p> <ul style="list-style-type: none">• Ponad dwukrotnie częściej niż pozostali (40%) stwierdzają, że funkcjonariusz może użyć wszelkich dostępnych środków, aby bronić swojego autorytetu• Ponad połowa z nich (55%) stwierdza, że „Czasem bywam tak rozdrażniony, że niszczę jakieś rzeczy”• Prawie połowa (49%) stwierdza „ Bywają chwile, że nie potrafię zapanować nad chęcią, żeby kogoś nie uderzyć”• Dwukrotnie częściej niż pozostali (42%) przyznają „Wzbudzam lęk u ludzi, których znam”• 46% z nich przyznaje, że „ Czasem czuję się jak beczka prochu – gotowa żeby wybuchnąć”	<p>Bycie pod wpływem środków odurzających (narkotyki, dopalacze) przez osobę, wobec której prowadzone są czynności przy interwencjach na podstawie zgłoszenia. 0,25</p> <p>Ochrona godności munduru wobec obraźliwego zachowania osób, wobec których policjant prowadzi czynności. 0,14</p> <p>Brak wsparcia ze strony przełożonych. 0,13</p> <p>Poczucie bezsilności wobec osób, które wiedzą, że za swoje czyny i tak unikną kary. 0,13</p> <p>Trudne i wyczerpujące wcześniejsze interwencje w przypadku Interwencji w reakcji na zaobserwowaną sytuację. 0,13</p>
--	---

Segment 3

Charakterystyczne cechy segmentu	Czynniki najsilniej odpowiedzialne za wzrost wskaźnika agresji
<ul style="list-style-type: none">• W segmencie znajduje się najmniejszy odsetek funkcjonariuszy z przewencji (61%) w porównaniu z resztą wyodrębnionych segmentów• 90% funkcjonariuszy w tym segmencie to osoby między 30 a 50 rokiem życia• 40% z funkcjonariuszy w tym segmencie kieruje pracą innych• W tym segmencie znalazła się ponad połowa (54%) badanych funkcjonariuszy deklarujących się jako służba śledcza• Segment o najwyższych stopniach – znajduje się w nim 64,29% badanych nadkomisarzy, 66,67% badanych podinspektorów 55,81% badanych komisarzy 42,86% badanych podkomisarzy• Najrzadziej ze wszystkich segmentów mają codzienny kontakt z osobami spoza Policji (tylko 46%)• 89% nie uczestniczy w interwencjach na podstawie zgłoszenia, 86% nie podejmuje interwencji nie planowanych• 96% z nich nigdy nie spotkało się z działaniem środków odurzających na osobę, wobec której prowadzili interwencje	<p>Bycie pod wpływem środków odurzających (narkotyki, dopalacze) przez osobę, wobec której prowadzone są czynności przy Interwencji na podstawie zgłoszenia. 0,79</p> <p>Świadomość, że na terenie działania może znajdować się wiele osób nieprzychylnie nastawionych do Policji przy Interwencji w reakcji na zaobserwowaną sytuację. 0,22</p> <p>Duża liczba wcześniejszych interwencji przy Interwencji w reakcji na zaobserwowaną sytuację. 0,2</p> <p>Ochrona godności munduru wobec obraźliwego zachowania osób, wobec których policjant prowadzi czynności. 0,16</p> <p>Poczucie policjanta, że jeśli nie zademonstruje szybko swojej przewagi nad osobą, wobec której prowadzi interwencję, to jej zachowanie może stać się niebezpieczne. 0,14</p>

Segment 4

Charakterystyczne cechy segmentu	Czynniki najsilniej odpowiedzialne za wzrost wskaźnika agresji
<ul style="list-style-type: none">• 88% funkcjonariuszy tego segmentu to służba przewencyjna• 100% z nich bierze udział w interwencjach na podstawie zgłoszenia, 75% robi to przynajmniej raz dziennie• 93% to mężczyźni• 81% ma mniej niż 40 lat	<p>Bierny opór osoby, wobec której prowadzone są czynności przy doraźnej interwencji. 0,36</p> <p>Bycie pod wpływem środków odurzających (narkotyki, dopalacze) przez osobę, wobec której prowadzone są czynności przy Interwencji na podstawie zgłoszenia. 0,35</p>



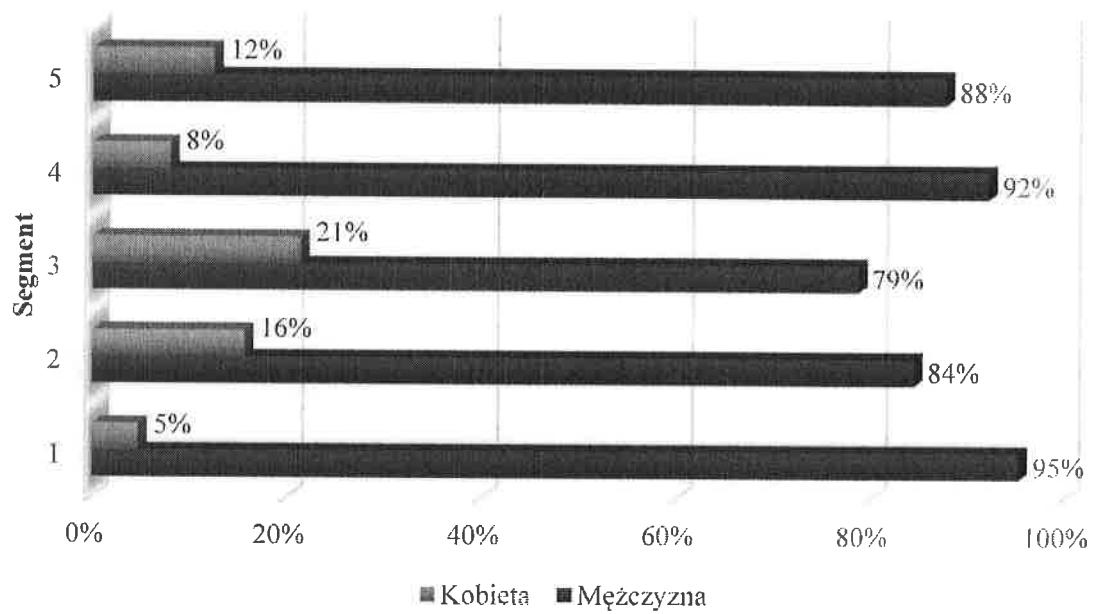
<ul style="list-style-type: none">• 87,6% nie kieruje pracą innych• 73% z nich zajmuje się głównie służbą patrolową.• Główne typy ich interwencji to awantury domowe, kradzieże, legitymowanie, przeszukanie osoby lub obiektu, interwencje na wybryki chuligańskie.	<p>Czy Pani/Pana zdaniem, policjantom takim jak Pani/Pan, przydarzyły się kiedyś takie sytuacje, w których policjanci tacy jak Pan/Pani zachowali się bardziej agresywnie, niż to było konieczne? 0,29</p> <p>Posiadanie dzieci. 0,26</p> <p>Ochrona godności munduru wobec obraźliwego zachowania osób, wobec których policjant prowadzi czynności. 0,26</p> <p>Cheć powstrzymania osoby, wobec której prowadzone są czynności przed próbą bezpośredniej konfrontacji z policjantem. 0,11</p>
--	--

Segment 5

Charakterystyczne cechy segmentu	Czynniki najsilniej odpowiedzialne za wzrost wskaźnika agresji
<ul style="list-style-type: none">• 93% dostało awans w ciągu ostatnich 3 lat• Najrzadziej ze wszystkich segmentów biorą udział w interwencjach wszystkich rodzajów	<p>Przekonanie osób postronnych o bezzasadności interwencji przy planowanej interwencji. 0,43</p> <p>Atak słowny, wulgarne zachowanie przy planowanej interwencji. 0,4</p> <p>Udział w planowana interwencja (np. planowane zatrzymanie osoby podejrzanej). 0,33</p> <p>Posiadanie dzieci 0,27</p> <p>Bycie pod wpływem środków odurzających (narkotyki, dopalacze) przez osobę, wobec której prowadzone są czynności przy Interwencji na podstawie zgłoszenia. 0,21</p> <p>Ochrona godności munduru wobec obraźliwego zachowania osób, wobec których policjant prowadzi czynności. 0,17</p> <p>Poczucie bezsilności wobec procedur i formalności. 0,15</p>

4.1.2. Zróznicowanie cech i postaw w segmentach

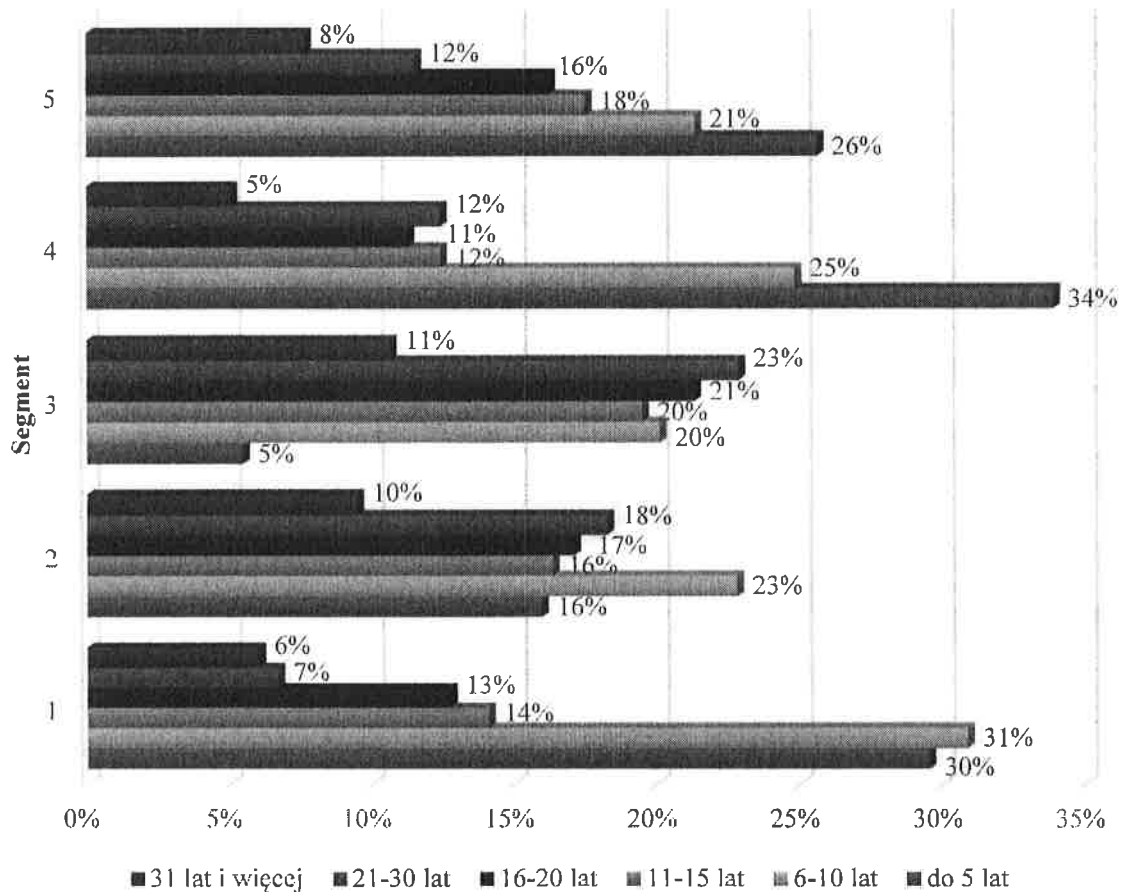
Wykres 64 Segmenty w podziale na płeć



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

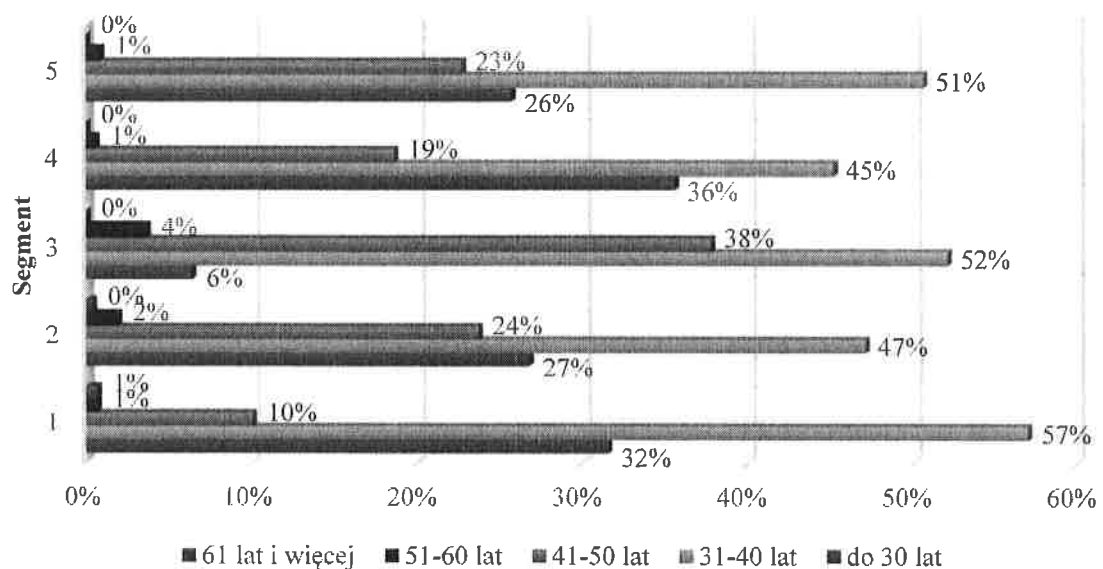


Wykres 65 Segmenty w podziale na staż służby



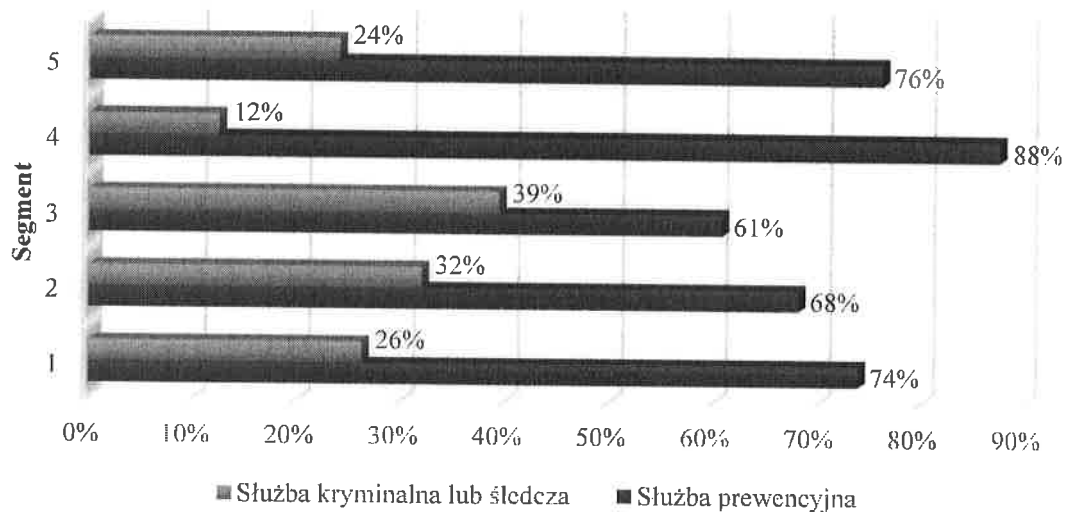
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Wykres 66 Segmenty w podziale na wiek funkcjonariuszy



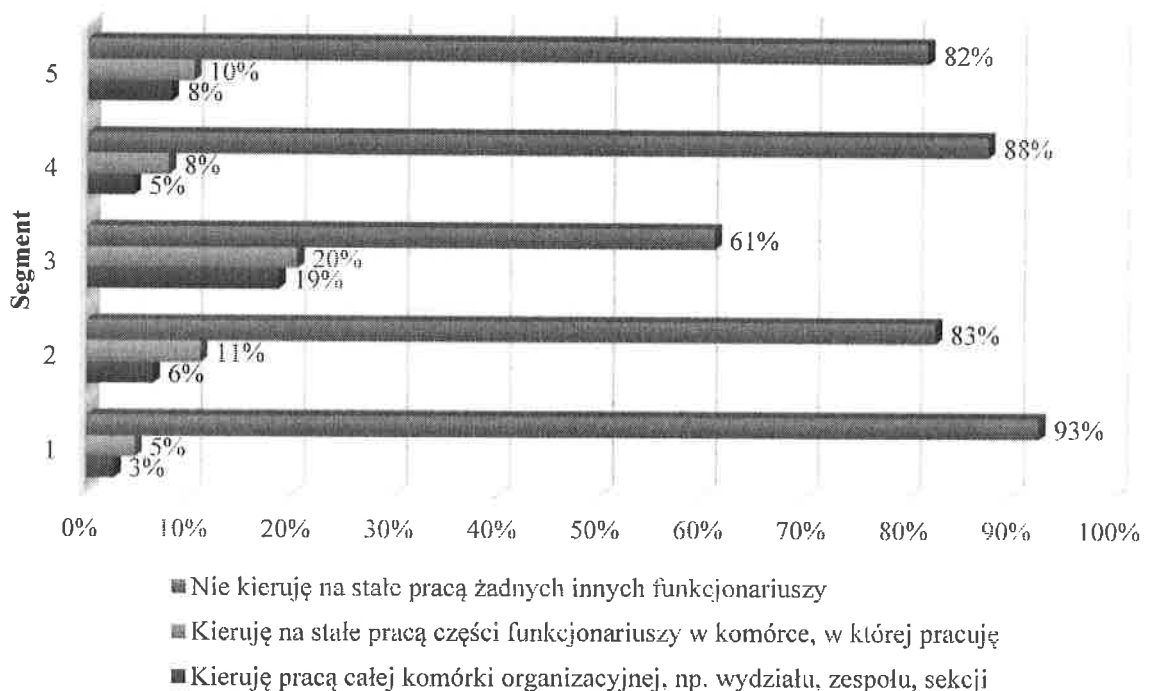
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Wykres 67 Segmenty w podziale na rodzaj służby



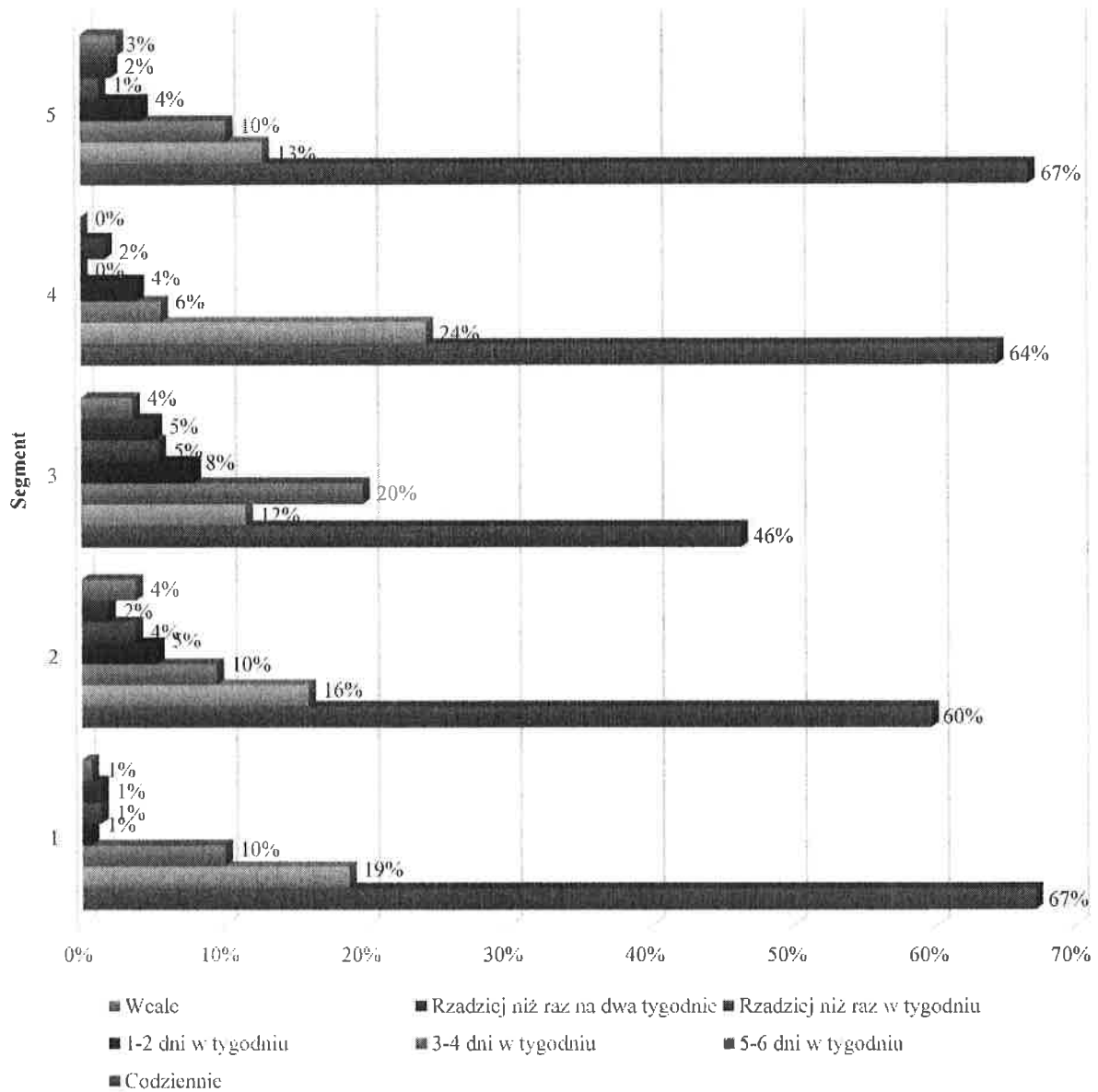
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Wykres 68 Segmenty w podziale na pozycję służbową funkcjonariuszy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

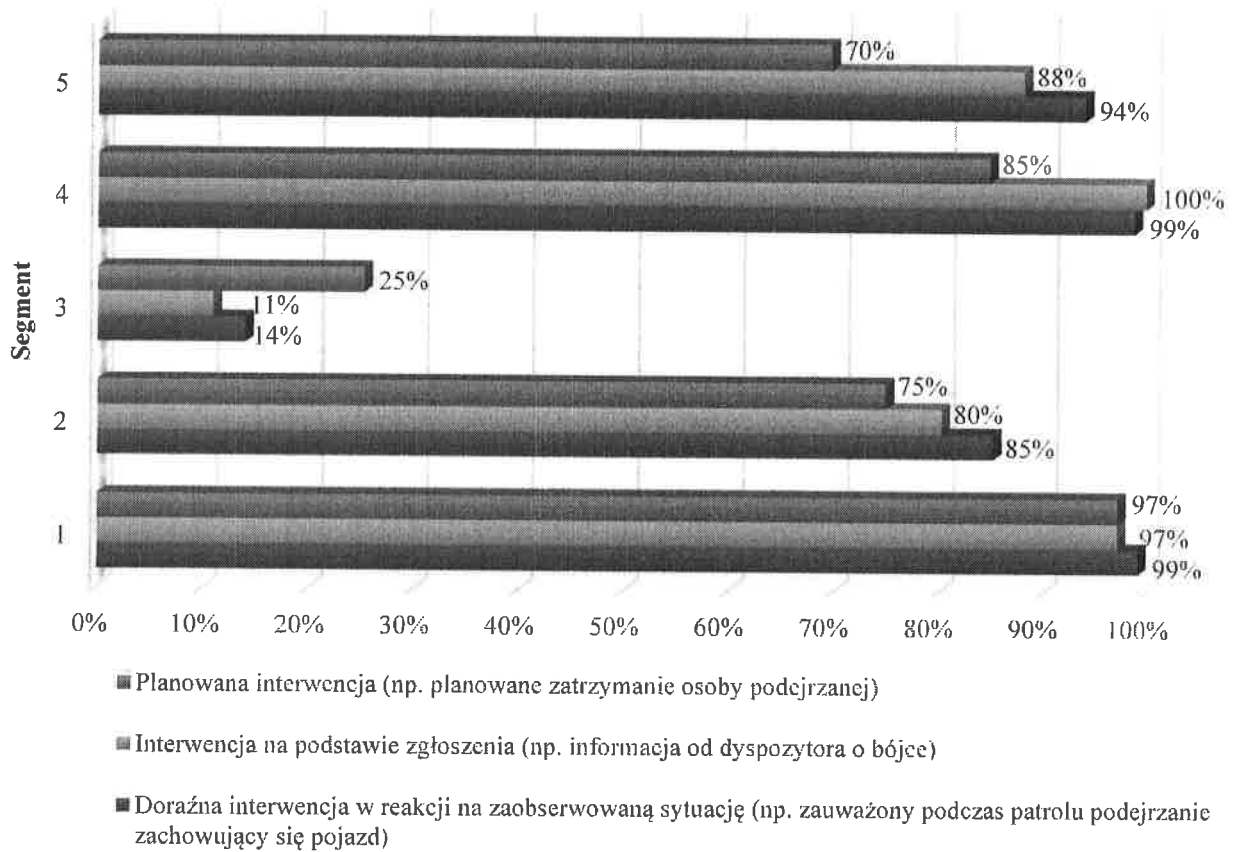
Wykres 69 Częstość kontaktu z osobami spoza Policji w segmentach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w Ifali

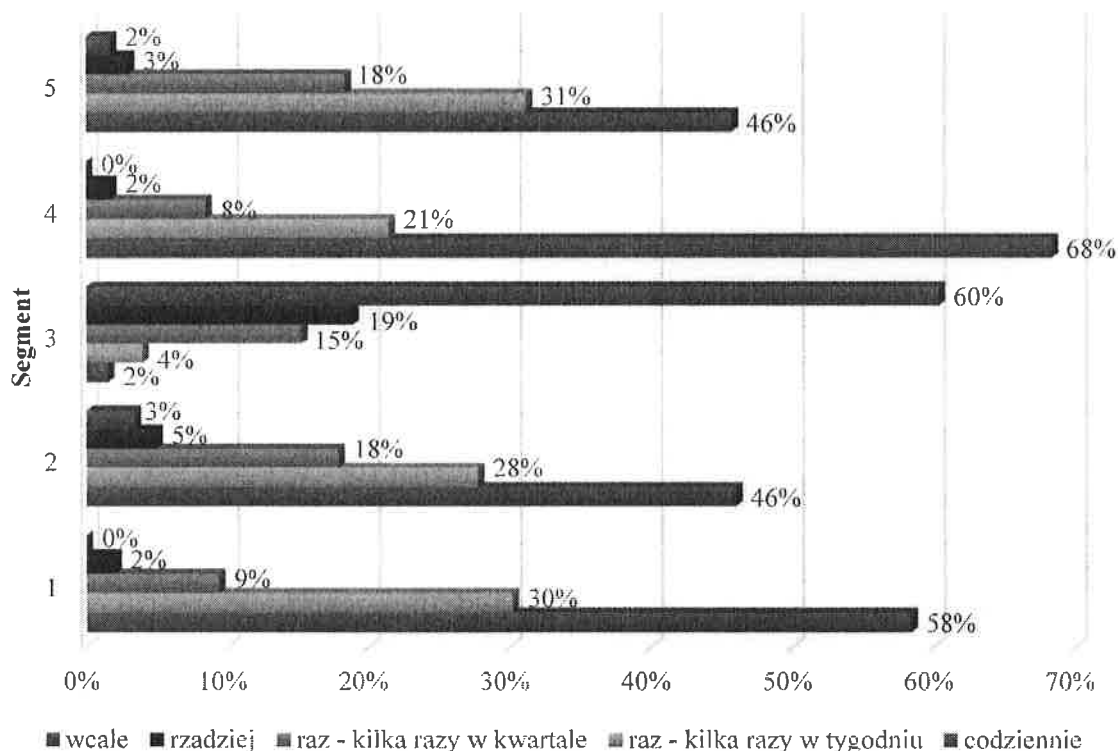


Wykres 70 Udział w poszczególnych rodzajach interwencji w segmentach



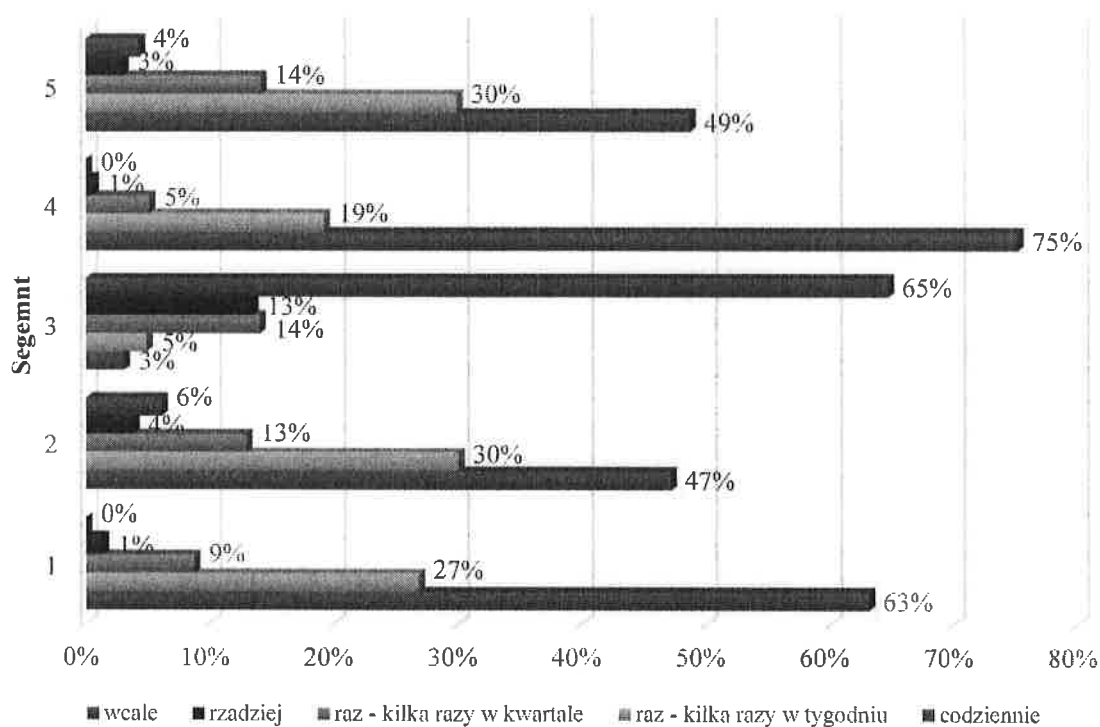
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w Ifali

Wykres 71 Częstość prowadzenia interwencji doraźnych w segmentach



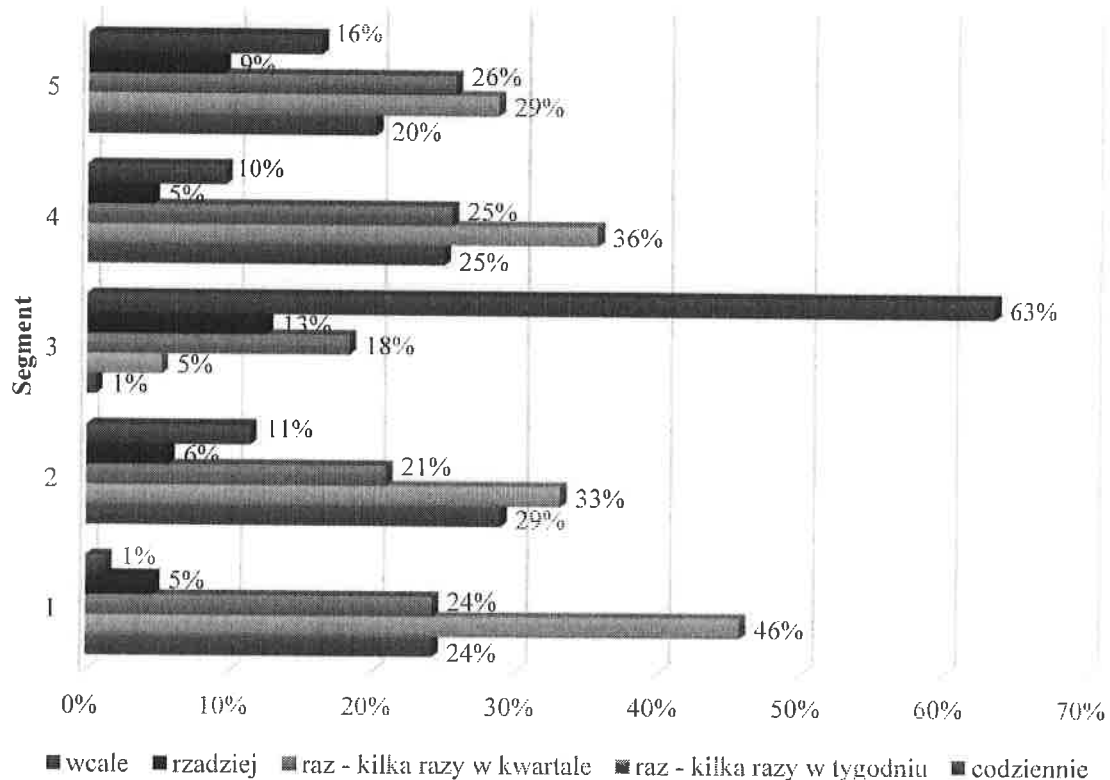
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Wykres 72 Częstość prowadzenia interwencji na podstawie zgłoszenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Wykres 73 Częstość prowadzenia interwencji planowanych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Wykres 74 Częstość pojawiania się sytuacji podczas obowiązków w segmentach

	Segment 1		Segment 2		Segment 3		Segment 4		Segment 5	
	Codziennie	Wcale	Codziennie	Wcale	Codziennie	Wcale	Codziennie	Wcale	Codziennie	Wcale
Awantury domowe	30%	3%	28%	13%	4%	60%	31%	3%	13%	15%
Bójki	5%	1%	8%	8%	0%	55%	3%	2%	1%	10%
Rozboje	3%	3%	5%	13%	0%	55%	1%	5%	1%	15%
Agresywne zachowania po substancjach psychoaktywnych	9%	2%	5%	13%	1%	55%	5%	1%	3%	12%
Próby samobójcze	2%	3%	3%	12%	0%	55%	1%	7%	0%	19%
Zabójstwa, próby zabójstwa	2%	28%	5%	30%	1%	63%	1%	34%	1%	48%
Kradzieże	15%	1%	9%	7%	6%	49%	13%	2%	6%	4%
Pościgi	3%	3%	5%	12%	0%	66%	1%	7%	1%	17%
Zatrzymanie osób podejrzanych o dokonanie przestępstwa	5%	1%	6%	6%	1%	50%	3%	1%	3%	8%
Legitymowanie/rutynowa kontrola	64%	1%	42%	4%	3%	57%	76%	0%	56%	3%
Przeszukanie osób	15%	0%	9%	6%	1%	52%	19%	2%	12%	7%
Przeszukanie obiektu	5%	4%	7%	12%	1%	52%	6%	12%	3%	17%
Obserwacja	18%	9%	14%	14%	1%	67%	23%	8%	12%	21%
Wybryki chuligańskie	17%	1%	8%	8%	2%	55%	14%	1%	6%	9%
Konfrontacje z pseudokibicami	3%	9%	5%	15%	0%	64%	2%	12%	2%	25%
Zabezpieczanie imprez masowych	1%	5%	7%	7%	0%	51%	2%	5%	1%	13%



	Segment 1		Segment 2		Segment 3		Segment 4		Segment 5	
	Codziennie	Wcale	Codziennie	Wcale	Codziennie	Wcale	Codziennie	Wcale	Codziennie	Wcale
Slużba patrolowa	47%	5%	38%	10%	2%	62%	62%	3%	40%	11%
Interwencja wobec osoby posiadającej broń palną	1%	39%	5%	33%	0%	81%	0%	41%	0%	52%
Interwencja wobec osoby posiadającej inny niż broń przedmiot niebezpieczny	2%	3%	6%	17%	0%	75%	3%	5%	0%	24%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Tabela 56 Sytuacje i zachowania ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności pojawiające się podczas służby w interwencjach doraźnych w podziale na segmenty

	Segment 1	Segment 2	Segment 3	Segment 4	Segment 5
Bycie pod wpływem środków odurzających (narkotyki, dopalacze) przez osobę, wobec której prowadzone są czynności	85%	28%	4%	73%	39%
Czynny opór	81%	24%	2%	67%	18%
Próba ataku fizycznego	65%	17%	2%	46%	14%
Atak słowny, wulgarnie zachowanie	99%	43%	7%	95%	73%
Krytyka, presja społeczna (np. nagrywanie interwencji przez postronne osoby)	94%	28%	4%	86%	45%
Konieczność działania bez wsparcia innych funkcjonariuszy	72%	18%	1%	46%	12%
Bierny opór osoby, wobec której prowadzone są czynności	86%	17%	1%	72%	16%
Przekonanie osoby, wobec której prowadzone są czynności o bezzasadności interwencji	84%	17%	3%	64%	25%
Przekonanie osób postronnych o bezzasadności interwencji	73%	10%	0%	46%	15%
Poczucie bezkarności osoby, wobec której prowadzone są czynności	94%	23%	3%	75%	31%
Prowokacje słowne ze strony osoby, wobec której prowadzone są czynności	95%	30%	4%	88%	44%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Tabela 57 Sytuacje i zachowania ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności pojawiające się podczas służby w interwencjach na podstawie zgłoszenia w podziale na segmenty

	Segment 1	Segment 2	Segment 3	Segment 4	Segment 5
Bycie pod wpływem środków odurzających (narkotyki, dopalacze) przez osobę, wobec której prowadzone są czynności	85%	23%	2%	79%	37%
Czynny opór	80%	20%	2%	70%	12%
Próba ataku fizycznego	71%	17%	1%	56%	13%
Atak słowny, wulgarnie zachowanie	93%	44%	4%	96%	60%
Krytyka, presja społeczna (np. nagrywanie interwencji przez postronne osoby)	89%	26%	4%	84%	27%
Konieczność działania bez wsparcia innych funkcjonariuszy	68%	16%	2%	45%	12%



	Segment 1	Segment 2	Segment 3	Segment 4	Segment 5
Bierny opór osoby, wobec której prowadzone są czynności	89%	16%	1%	77%	16%
Przekonanie osoby, wobec której prowadzone są czynności o bezzasadności interwencji	82%	18%	2%	64%	24%
Przekonanie osób postronnych o bezzasadności interwencji	72%	13%	1%	53%	12%
Poczucie bezkarności osoby, wobec której prowadzone są czynności	85%	22%	2%	78%	22%
Prowokacje słowne ze strony osoby, wobec której prowadzone są czynności	87%	19%	4%	85%	34%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w Ifali

Tabela 58 Sytuacje i zachowania ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności pojawiające się podczas służby w interwencjach planowanych w podziale na segmenty

	Segment 1	Segment 2	Segment 3	Segment 4	Segment 5
Bycie pod wpływem środków odurzających (narkotyki, dopalacze) przez osobę, wobec której prowadzone są czynności	70%	18%	6%	51%	21%
Czynny opór	70%	21%	4%	56%	15%
Próba ataku fizycznego	70%	17%	4%	41%	11%
Atak słowny, wulgarnie zachowanie	87%	29%	15%	66%	40%
Krytyka, presja społeczna (np. nagrywanie interwencji przez postronne osoby)	74%	17%	9%	51%	18%
Konieczność działania bez wsparcia innych funkcjonariuszy	58%	14%	3%	24%	7%
Bierny opór osoby, wobec której prowadzone są czynności	77%	14%	5%	53%	11%
Przekonanie osoby, wobec której prowadzone są czynności o bezzasadności interwencji	70%	11%	8%	42%	15%
Przekonanie osób postronnych o bezzasadności interwencji	63%	10%	5%	29%	10%
Poczucie bezkarności osoby, wobec której prowadzone są czynności	79%	15%	10%	48%	15%
Prowokacje słowne ze strony osoby, wobec której prowadzone są czynności	80%	14%	11%	55%	25%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w Ifali

Tabela 59 Sytuacje które zdarzyły się w trakcie całej służby, których funkcjonariusz był uczestnikiem bądź świadkiem w podziale na segmenty

	Segment 1	Segment 2	Segment 3	Segment 4	Segment 5
Bezpośrednie zagrożenie życia ze strony osoby, wobec której prowadzone były czynności służbowe	79%	49%	46%	69%	50%
Fizyczny atak ze strony osoby, wobec której prowadzone były czynności służbowe	75%	57%	71%	90%	77%
Atak grupy osób, np. pseudokibiców, chuliganów, przestępców	52%	27%	35%	52%	32%
Śmierć osoby, wobec której prowadzone były czynności służbowe (zatrzymanie, przeszukanie itp.)	8%	9%	3%	7%	4%



	Segment 1	Segment 2	Segment 3	Segment 4	Segment 5
Poważne uszkodzenie ciała / uszczerbek na zdrowiu osoby, wobec której prowadzone były czynności służbowe (zatrzymanie, przeszukanie itp.)	21%	11%	6%	14%	10%
Śmierć innej osoby dorosłej w wyniku działań osoby, wobec której prowadzone były czynności służbowe (zatrzymanie, przeszukanie itp.)	9%	9%	6%	8%	2%
Poważne uszkodzenie ciała / uszczerbek na zdrowiu innej osoby dorosłej w wyniku działań osoby, wobec której prowadzone były czynności	21%	8%	13%	23%	11%
Śmierć dziecka w wyniku działań osoby, wobec której prowadzone były czynności służbowe	9%	6%	3%	5%	3%
Poważne uszkodzenie ciała / uszczerbek na zdrowiu dziecka w wyniku działań osoby, wobec której były prowadzone czynności	8%	7%	5%	12%	6%
Zniszczenie/utrata mienia znacznej wartości	54%	26%	30%	50%	29%
Zniszczenie/utrata mienia, które było dla kogoś podstawą egzystencji (dom, mieszkania, podstawowe narzędzia pracy)	35%	16%	22%	28%	10%
Śmierć innego funkcjonariusza	5%	4%	7%	7%	4%
Poważne uszkodzenie ciała / uszczerbek na zdrowiu innego funkcjonariusza	12%	12%	13%	25%	11%
Poważne uszkodzenia własnego ciała lub uszczerbek na własnym zdrowiu	34%	18%	12%	29%	18%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Tabela 60 Czynniki wpływające na spokój i opanowanie podczas interwencji w reakcji na zaobserwowaną sytuację w podziale na segmenty (%odp. zdecydowanie negatywnie)

	Segment 1	Segment 2	Segment 3	Segment 4	Segment 5
Trudne i wyczerpujące wcześniejsze interwencje	20%	28%	13%	3%	2%
Duża liczba wcześniejszych interwencji	22%	24%	9%	2%	1%
Niepewność uzyskania wsparcia, brak możliwości szybkiego wezwania posiłków	35%	24%	13%	4%	4%
Brak przewagi fizycznej (wzrost, masa ciała, siła) nad osobami, wobec których prowadzone są czynności	16%	17%	7%	3%	1%
Niski poziom wykształcenia z technik interwencyjnych	24%	21%	11%	1%	1%
Niski poziom wsparcia sprzętowego, brak pewności, co do niezawodności sprzętu	40%	28%	15%	5%	4%
Słaba znajomość terenu działania	17%	16%	4%	1%	2%
Świadomość, że na terenie działania może znajdować się wiele osób nieprzychylnie nastawionych do Policji	17%	24%	7%	2%	2%
Poczucie konieczności podjęcia interwencji ze względu na statystykę, ocenę przełożonych	55%	38%	17%	18%	7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali



Tabela 61 Czynniki wpływające na spokój i opanowanie podczas interwencji na podstawie zgłoszenia w podziale na segmenty (%odp. zdecydowanie negatywnie)

	Segment 1	Segment 2	Segment 3	Segment 4	Segment 5
Trudne i wyczerpujące wcześniejsze interwencje	32%	30%	8%	3%	2%
Duża liczba wcześniejszych interwencji	32%	28%	3%	2%	2%
Niepewność uzyskania wsparcia, brak możliwości szybkiego wezwania posiłków	30%	27%	14%	1%	1%
Brak przewagi fizycznej (wzrost, masa ciała, siła) nad osobami, wobec których prowadzone są czynności	15%	22%	11%	1%	1%
Niski poziom wykształcenia z technik interwencyjnych	19%	19%	6%	2%	1%
Niski poziom wsparcia sprzętowego, brak pewności, co do niezawodności sprzętu	38%	27%	8%	3%	4%
Słaba znajomość terenu działania	15%	18%	8%	1%	1%
Świadomość, że na terenie działania może znajdować się wiele osób nieprzychylnie nastawionych do Policji	19%	21%	6%	1%	1%
Poczucie konieczności podjęcia interwencji ze względu na statystykę, ocenę przełożonych	53%	34%	17%	17%	6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Tabela 62 Czynniki wpływające na spokój i opanowanie podczas interwencji planowanej w podziale na segmenty (%odp. zdecydowanie negatywnie)

	Segment 1	Segment 2	Segment 3	Segment 4	Segment 5
Trudne i wyczerpujące wcześniejsze interwencje	19%	29%	4%	2%	2%
Duża liczba wcześniejszych interwencji	23%	25%	4%	1%	2%
Niepewność uzyskania wsparcia, brak możliwości szybkiego wezwania posiłków	29%	22%	11%	3%	1%
Brak przewagi fizycznej (wzrost, masa ciała, siła) nad osobami, wobec których prowadzone są czynności	14%	20%	5%	2%	2%
Niski poziom wykształcenia z technik interwencyjnych	21%	18%	4%	0%	1%
Niski poziom wsparcia sprzętowego, brak pewności, co do niezawodności sprzętu	31%	24%	6%	1%	3%
Słaba znajomość terenu działania	12%	19%	6%	0%	1%
Świadomość, że na terenie działania może znajdować się wiele osób nieprzychylnie nastawionych do Policji	18%	23%	6%	0%	4%
Poczucie konieczności podjęcia interwencji ze względu na statystykę, ocenę przełożonych	44%	34%	20%	13%	6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali



Tabela 63 Usprawiedliwienie stosowania w sposób nadmierny lub niezgodny z przepisami ŚPB wobec osoby spoza Policji

Segment		1	2	3	4	5
Stres podczas interwencji						
1 – zdecydowanie nie może tłumaczyć	1	17%	29%	34%	34%	48%
2	2	15%	17%	15%	19%	11%
3	3	23%	25%	25%	25%	23%
4	4	13%	9%	7%	8%	6%
5 – zdecydowanie może tłumaczyć	5	31%	20%	19%	14%	12%
Świadomość, że nie może w krótkim czasie liczyć na wsparcie						
1 – zdecydowanie nie może tłumaczyć	1	13%	23%	28%	29%	38%
2	2	9%	17%	14%	20%	13%
3	3	21%	24%	27%	22%	24%
4	4	21%	17%	13%	11%	9%
5 – zdecydowanie może tłumaczyć	5	35%	19%	20%	18%	16%
Ochrona godności munduru wobec obraźliwego zachowania osób, wobec których policjant prowadzi czynności						
1 – zdecydowanie nie może tłumaczyć	1	31%	28%	41%	39%	51%
2	2	15%	21%	19%	18%	16%
3	3	28%	27%	24%	24%	21%
4	4	8%	13%	7%	8%	4%
5 – zdecydowanie może tłumaczyć	5	18%	10%	9%	11%	8%
Drastyczność czynu, który popełniła osoba, wobec której policjant prowadzi czynności						
1 – zdecydowanie nie może tłumaczyć	1	21%	21%	33%	29%	42%
2	2	12%	20%	13%	20%	15%
3	3	22%	25%	24%	24%	21%
4	4	19%	16%	14%	10%	8%
5 – zdecydowanie może tłumaczyć	5	26%	18%	17%	16%	13%
Poczucie bezsilności wobec osób, które wiedzą, że za swoje czyny i tak unikną kary						
1 – zdecydowanie nie może tłumaczyć	1	36%	28%	52%	50%	54%
2	2	14%	22%	13%	16%	12%
3	3	21%	29%	22%	22%	21%
4	4	13%	11%	7%	4%	6%
5 – zdecydowanie może tłumaczyć	5	16%	11%	5%	7%	3%
Przekonanie, że osoba wobec której prowadzone są czynności i tak złoży skargę, tylko po to, aby dokuzyć policjantowi						



Segment		1	2	3	4	5
1 – zdecydowanie nie może tłumaczyć	1	48%	37%	61%	56%	62%
2	2	17%	16%	11%	16%	12%
3	3	18%	29%	19%	20%	16%
4	4	6%	9%	5%	2%	4%
5 – zdecydowanie może tłumaczyć	5	11%	10%	5%	6%	6%
Chęć powstrzymania osoby, wobec której prowadzone są czynności przed próbą bezpośredniej konfrontacji z policjantem						
1 – zdecydowanie nie może tłumaczyć	1	30%	25%	38%	39%	47%
2	2	12%	18%	21%	18%	16%
3	3	26%	36%	24%	24%	24%
4	4	12%	8%	8%	9%	4%
5 – zdecydowanie może tłumaczyć	5	19%	15%	9%	10%	9%
Poczucie policjanta, że jeśli nie zademonstruje szybko swojej przewagi nad osobą, wobec której prowadzi interwencję, to jej zachowanie może stać się niebezpieczne						
1 – zdecydowanie nie może tłumaczyć	1	23%	25%	38%	35%	42%
2	2	17%	14%	14%	18%	14%
3	3	21%	30%	23%	21%	23%
4	4	13%	15%	12%	15%	9%
5 – zdecydowanie może tłumaczyć	5	26%	16%	13%	11%	12%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Tabela 64 Prawdopodobieństwo użycia ŚPB w sposób mogący w oczach osób spoza Policji być uznany za przejaw nieuzasadnionej agresji (Pytanie 31)

Segment		1	2	3	4	5
Zagrożenie Pani/Pana osobistego autorytetu jako policjanta						
1 – zdecydowanie nieprawdopodobne	1	36%	36%	52%	58%	65%
2	2	21%	19%	17%	14%	12%
3	3	20%	27%	21%	16%	15%
4	4	10%	6%	3%	3%	3%
5 – zdecydowanie prawdopodobne	5	12%	12%	6%	8%	6%
Zagrożenie dla autorytetu Policji jako instytucji						
1 – zdecydowanie nieprawdopodobne	1	41%	35%	54%	54%	62%
2	2	21%	22%	20%	18%	14%
3	3	17%	27%	18%	17%	16%
4	4	11%	6%	3%	5%	3%
5 – zdecydowanie prawdopodobne	5	11%	10%	5%	6%	5%



Segment		1	2	3	4	5
Zagrożenie dla pozytywnego finału prowadzonej z dużym wysiłkiem sprawy						
1 – zdecydowanie nieprawdopodobne	1	36%	28%	49%	50%	56%
2	2	13%	22%	17%	20%	19%
3	3	25%	31%	21%	18%	18%
4	4	10%	9%	7%	7%	3%
5 – zdecydowanie prawdopodobne	5	15%	10%	6%	5%	5%
Zagrożenie, że groźny przestępca uniknie zatrzymania, a w konsekwencji odpowiedzialności						
1 – zdecydowanie nieprawdopodobne	1	23%	20%	31%	32%	32%
2	2	11%	15%	17%	23%	20%
3	3	19%	30%	22%	15%	21%
4	4	18%	19%	10%	12%	10%
5 – zdecydowanie prawdopodobne	5	29%	16%	20%	19%	18%
Niebezpieczeństwo, że sytuacja wymknie się spod kontroli i pojawią się dodatkowe zagrożenia (np. konieczność pościgu)						
1 – zdecydowanie nieprawdopodobne	1	14%	18%	27%	29%	31%
2	2	18%	16%	19%	19%	22%
3	3	25%	32%	27%	22%	26%
4	4	15%	16%	11%	12%	7%
5 – zdecydowanie prawdopodobne	5	28%	18%	16%	18%	14%
Obawa, że brak takiego działania spowoduje zagrożenie mojego życia lub zdrowia						
1 – zdecydowanie nieprawdopodobne	1	9%	14%	14%	18%	20%
2	2	11%	14%	11%	12%	15%
3	3	13%	27%	17%	15%	20%
4	4	14%	11%	16%	12%	9%
5 – zdecydowanie prawdopodobne	5	53%	33%	41%	42%	36%
Obawa, że brak takiego działania spowoduje zagrożenie życia lub zdrowia postronnych osób						
1 – zdecydowanie nieprawdopodobne	1	7%	13%	14%	18%	18%
2	2	9%	16%	9%	14%	11%
3	3	17%	25%	19%	13%	22%
4	4	10%	13%	16%	12%	9%
5 – zdecydowanie prawdopodobne	5	56%	32%	43%	43%	39%
Fakt, że osobą, wobec której prowadzę działania jest przedstawiciel grupy szczególnie niechętny wobec Policji, np. pseudokibic						
1 – zdecydowanie nieprawdopodobne	1	25%	24%	42%	42%	43%



Segment	1	2	3	4	5
2	21%	17%	19%	25%	17%
3	30%	34%	27%	18%	28%
4	7%	12%	6%	3%	4%
5 (zdezobrowanie prawdziwość)	17%	13%	7%	12%	9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Tabela 65 Sytuacje i zachowania ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności pojawiające się podczas służby w interwencjach planowanych w podziale na segmenty

	Segment 1	Segment 2	Segment 3	Segment 4	Segment 5
Bycie pod wpływem środków odurzających (narkotyki, dopalacze) przez osobę, wobec której prowadzone są czynności	70%	18%	6%	51%	21%
Czynny opór	70%	21%	4%	56%	15%
Próba ataku fizycznego	70%	17%	4%	41%	11%
Atak słowny, wulgarnie zachowanie	87%	29%	15%	66%	40%
Krytyka, presja społeczna (np. nagrywanie interwencji przez postronne osoby)	74%	17%	9%	51%	18%
Konieczność działania bez wsparcia innych funkcjonariuszy	55%	14%	3%	24%	7%
Bierny opór osoby, wobec której prowadzone są czynności	77%	14%	5%	53%	11%
Przekonanie osoby, wobec której prowadzone są czynności o bezzasadności interwencji	70%	11%	8%	42%	15%
Przekonanie osób postronnych o bezzasadności interwencji	63%	10%	5%	29%	10%
Poczucie bezkarności osoby, wobec której prowadzone są czynności	79%	15%	10%	48%	15%
Prowokacje słowne ze strony osoby, wobec której prowadzone są czynności	80%	14%	11%	55%	25%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Tabela 66 Trudności w pracy w podziale na segmenty (Pytanie 34 - % odp. w dużym i bardzo dużym stopniu)

	Segment 1	Segment 2	Segment 3	Segment 4	Segment 5
Poczucie niskiego poziomu wykształcenia fizycznego	29%	30%	11%	8%	6%
Brak wsparcia ze strony przełożonych	70%	52%	35%	36%	24%
Nadmiar pracy papierkowej	71%	63%	61%	45%	38%
Nadmiar formalności	80%	59%	64%	50%	41%
Braki w sprzęcie i wyposażeniu operacyjnym	77%	55%	52%	48%	41%
Słaba dostępność specjalistycznych szkoleń	68%	52%	36%	39%	24%
Trudna potwierdzalność zarzutów na poziomie prokuratorskim	46%	42%	17%	17%	14%
Małe możliwości awansu	74%	50%	36%	45%	29%
Nieprzewidywalność czasu pracy	53%	47%	32%	38%	25%
Praca pod statystykę	87%	60%	63%	62%	48%
Brak docenienia ze strony przełożonych	67%	50%	36%	43%	28%
Brak docenienia ze strony społeczeństwa	52%	43%	29%	36%	19%



	Segment 1	Segment 2	Segment 3	Segment 4	Segment 5
Konflikty z przełożonymi i współpracownikami	41%	36%	13%	12%	7%
Niskie zarobki	39%	59%	52%	67%	49%
Niski autorytet społeczny roli policjanta	56%	44%	30%	34%	23%
Niski poziom wykształcenia prawnego	46%	40%	22%	17%	11%
Skrepowanie działania policjanta przepisami	78%	49%	44%	42%	28%
Społeczne nie zrozumienie specjalizacji i różnic zadań w ramach Policji	54%	41%	34%	31%	15%
Braki w podstawowym wyposażeniu biurowym	61%	51%	42%	33%	26%
Strach przed zabiciem kogoś	34%	33%	12%	10%	11%
Strach o własne życie i zdrowie	45%	39%	15%	20%	17%
Konieczność tłumienia własnych emocji	44%	32%	11%	10%	6%
Świadomość, że nie mogą w krótkim czasie liczyć na wsparcie	58%	43%	18%	19%	8%
Chęć ochrony godności munduru wobec obraźliwego zachowania osób, wobec których policjant prowadzi czynności	38%	35%	11%	13%	8%
Konflikt życia zawodowego z rodzinnym, brak czasu dla rodziny	58%	48%	30%	33%	21%
Drastyczność czynu, który popełniła osoba wobec której policjant prowadzi czynności	37%	39%	13%	14%	10%
Poczucie bezsilności wobec procedur i formalności	70%	50%	39%	37%	19%
Niemożliwość wykorzystania wiedzy operacyjnej do doprowadzenia do zatrzymania i skazania przestępców	50%	40%	16%	21%	9%
Niejasność i częste zmiany przepisów i procedur	76%	59%	51%	44%	29%
Obawa przed postępowaniem dyscyplinarnym	62%	50%	30%	31%	21%
Narażenie na drastyczne widoki	23%	32%	10%	7%	6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Tabela 67 Co mówią o sobie funkcjonariusze w podziale na segmenty (Pytanie 35 - % odp. często)

	Segment 1	Segment 2	Segment 3	Segment 4	Segment 5
Czuję się przepracowany	46%	37%	31%	21%	17%
Czuję się emocjonalnie wyczerpany pracą	42%	36%	23%	15%	9%
Już kiedy wstaję rano i pomyślę o pracy, to czuję się zmęczony	29%	29%	22%	15%	9%
Czuję, że moja praca pozytywnie wpływa na życie innych ludzi	23%	26%	25%	37%	25%
Męczą mnie ludzie w pracy	23%	22%	12%	9%	7%
Ludzie okazują uznanie dla mojej pracy	12%	12%	10%	15%	12%
Praca mnie nie cieszy, brak mi zapału	24%	21%	9%	7%	4%
Czuję, że nie osiągam w pracy tego, co bym chciał	23%	27%	12%	12%	7%
Czuję, że odnoszę sukces w pracy	8%	13%	13%	17%	16%
Pracuję zbyt ciężko	30%	32%	25%	23%	12%
Moja praca bardzo mnie stresuje	29%	30%	19%	13%	4%
Nie czuję się silnie związany z moją pracą	18%	19%	11%	16%	6%
Działam efektywnie	50%	33%	51%	55%	43%
Traktuję innych, jakby nie obchodzili mnie ich uczucia	5%	15%	3%	5%	1%



	Segment 1	Segment 2	Segment 3	Segment 4	Segment 5
Działam bezdusznie w stosunku do innych	7%	15%	3%	3%	1%
Nie odczuwam emocji wobec innych	9%	13%	3%	5%	3%
Nie zależy mi, co inni o mnie myślą	17%	19%	11%	14%	6%
Moja praca daje mi dużo energii	11%	15%	17%	25%	25%
W pracy jestem wciąż o coś obwiniany	13%	21%	5%	6%	2%

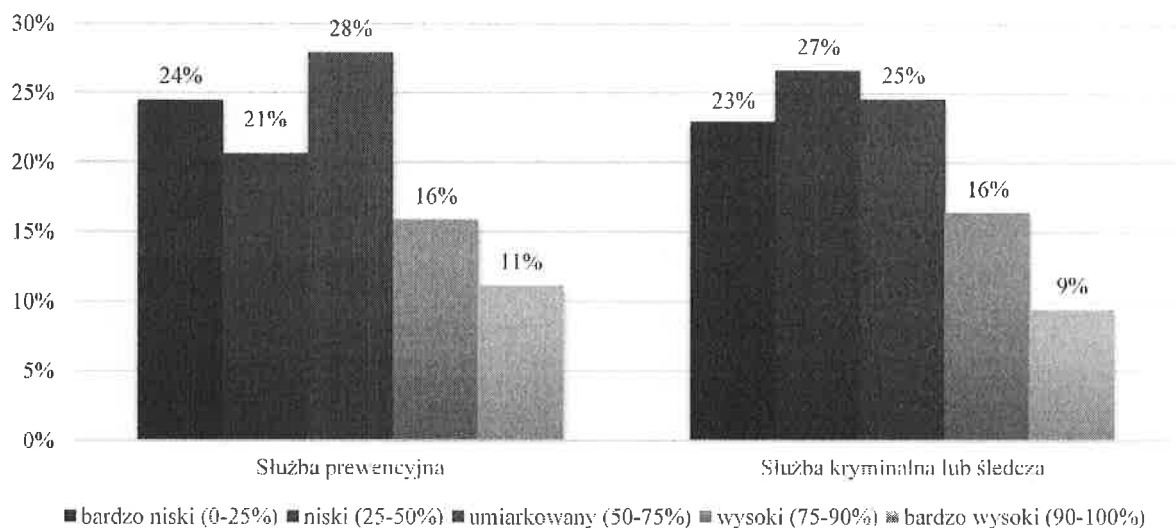
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

4.2. Zróżnicowanie wskaźnika agresji ze względu na cechy demograficzne, staż i charakter służby

Wskaźnik poziomu skłonności do zachowań agresywnych został skonstruowany jako miara przyjmująca wartość od 0 do 1000. Poziom skłonności do zachowań agresywnych dla badanej grupy wynosi **346** i wykazuje niewielkie zróżnicowania ze względu na cechy demograficzne. Nieznacznie wyższy jest w wypadku policjantów młodszych stażem i wiekiem, nie pełniących funkcji kierowniczych.

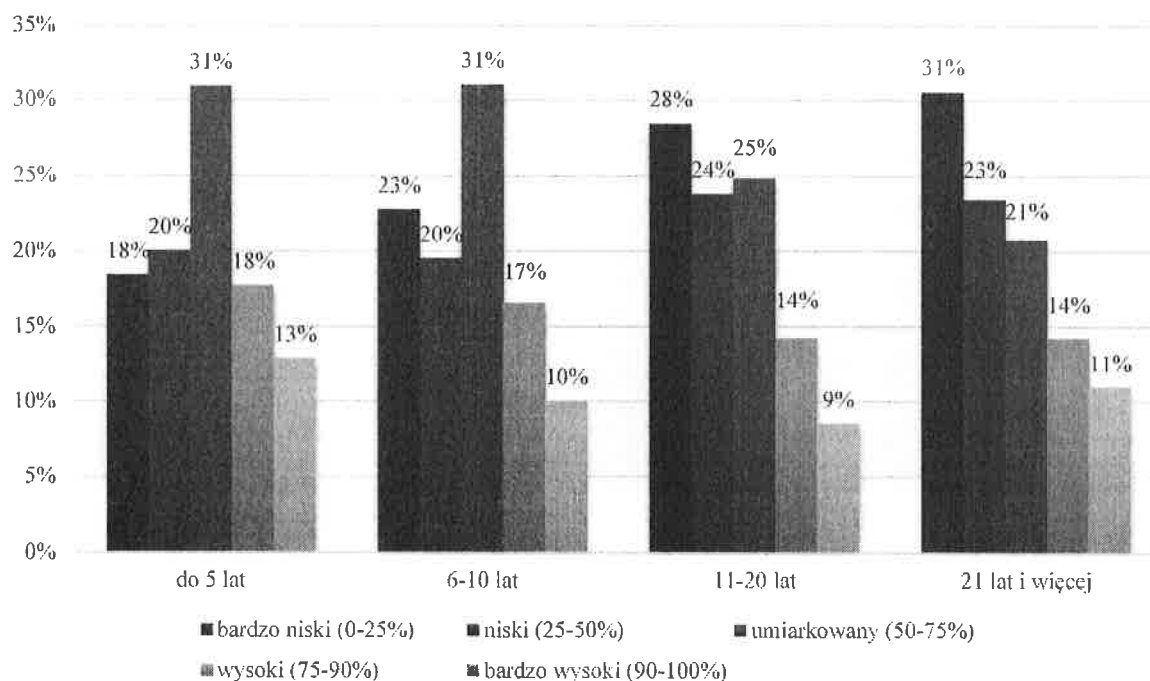
Według opracowanej normy skłonności do zachowań agresywnych tylko 11% policjantów wykazuje wysoki poziom skłonności do takich zachowań. 74% policjantów wykazuje poziom średni, a 15% niski. Policjanci o wysokim poziomie akceptacji dla zachowań agresywnych to częściej funkcjonariusze dochodzeniowo – śledczy służby kryminalnej, w stałych związkach, posiadający dzieci, kierujący na stałe pracą komórki organizacyjnej lub jej części, w wieku od 41 do 50 lat, ze stażem zawodowym powyżej 15 lat, mężczyźni.

Wykres 75 Poziom agresji względem rodzaju służby



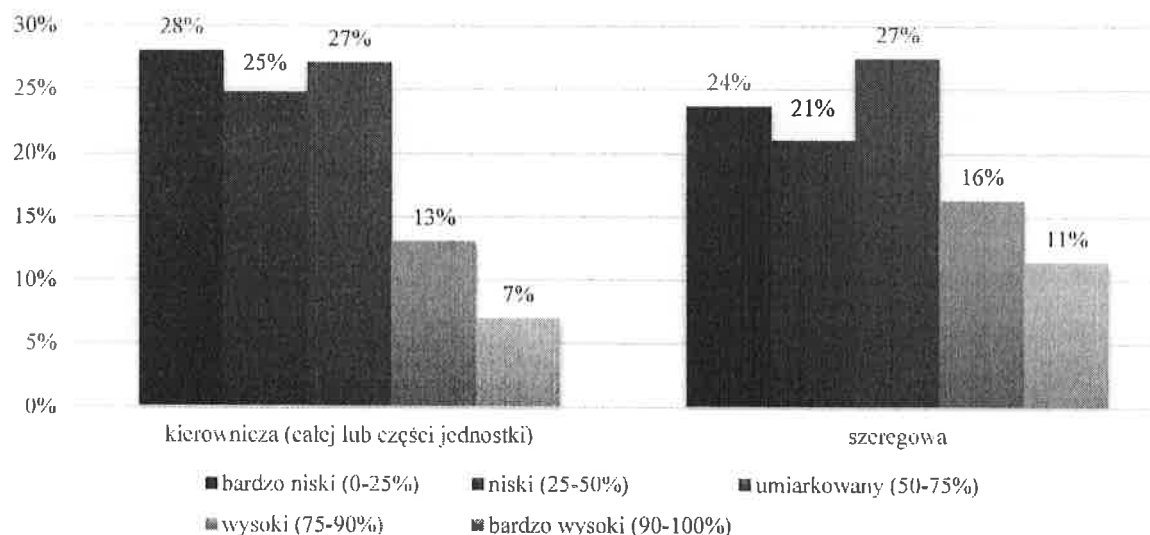
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z II fali

Wykres 76 Poziom agresji względem stażu zawodowego



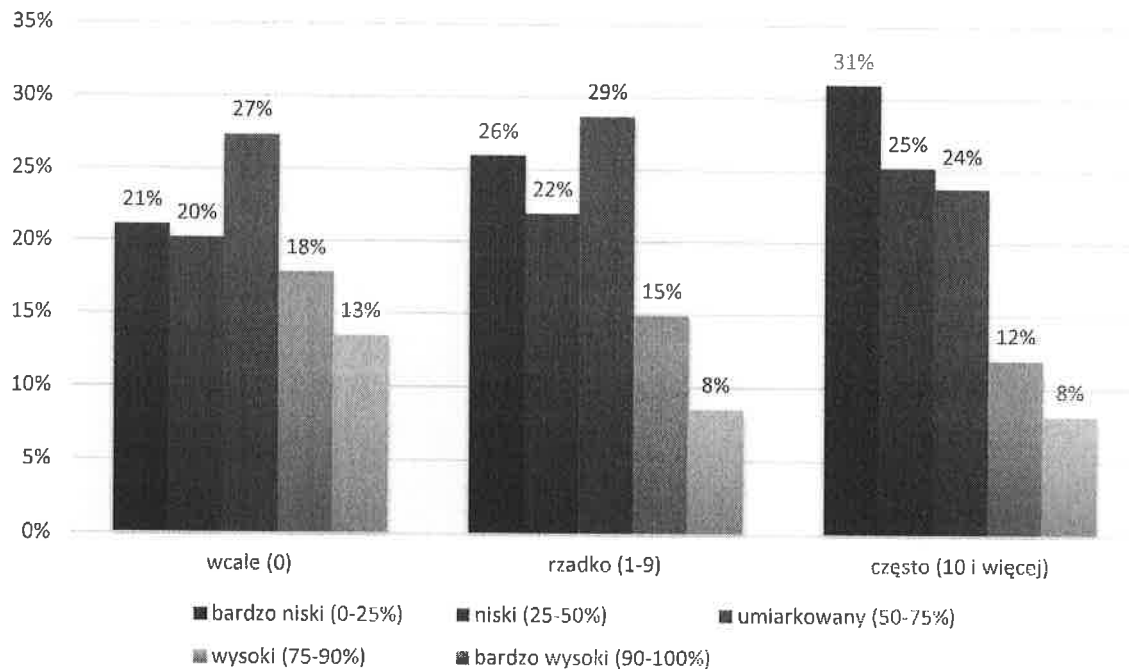
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z II fali

Wykres 77 Poziom agresji względem pozycji służbowej



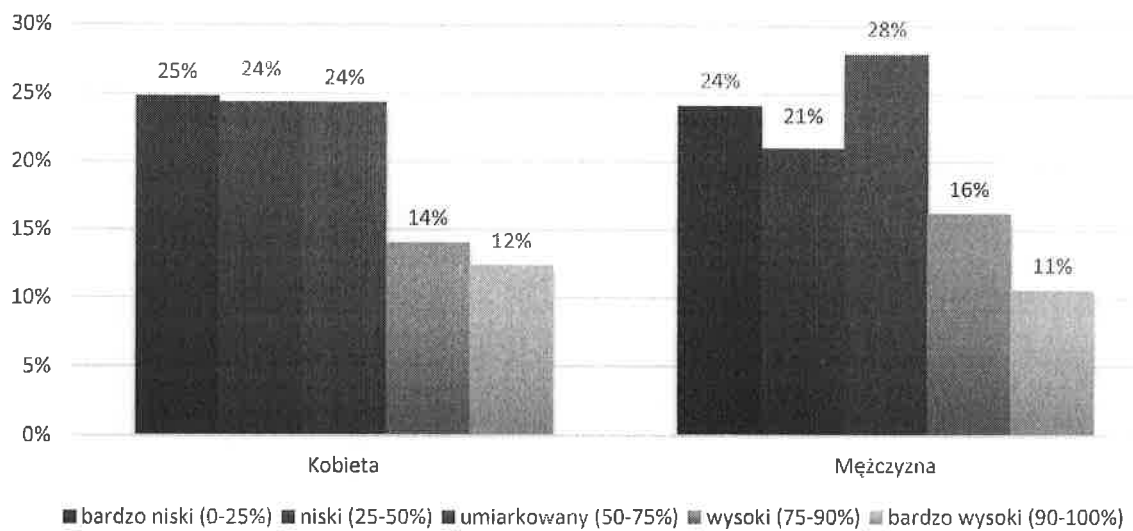
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z II fali

Wykres 78 Poziom agresji względem kontaktu z sytuacjami o przejawie nadmiernej agresji



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z II fali

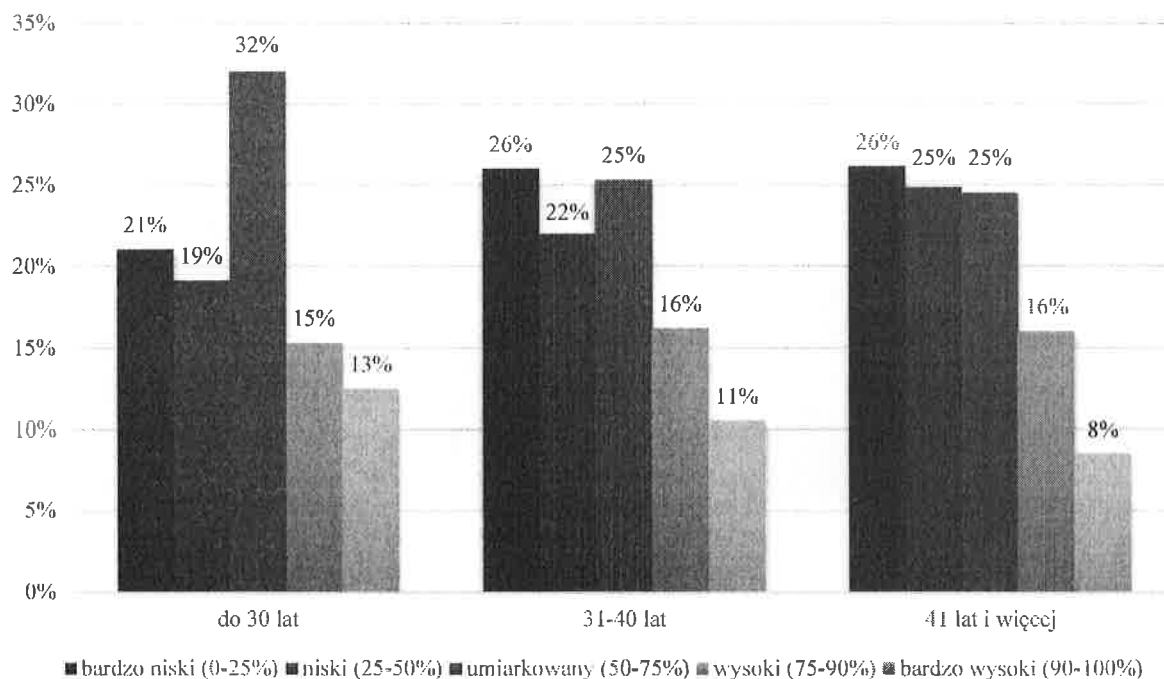
Wykres 79 Poziom agresji względem płci



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z II fali

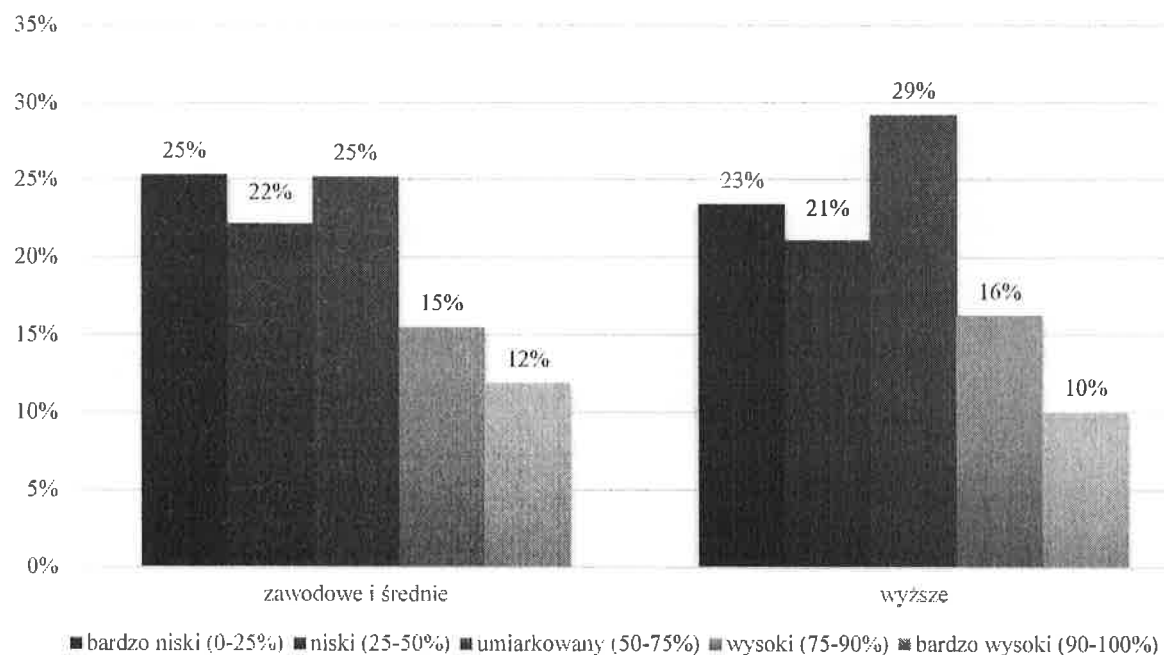


Wykres 80 Poziom agresji względem wieku



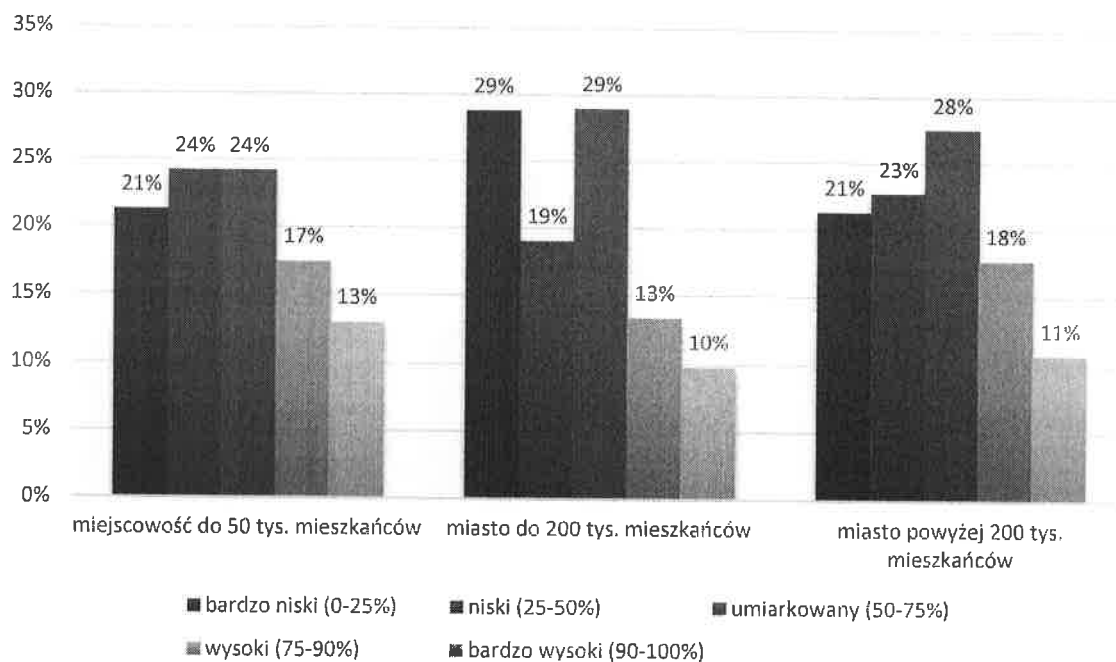
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z II fali

Wykres 81 Poziom agresji względem wykształcenia



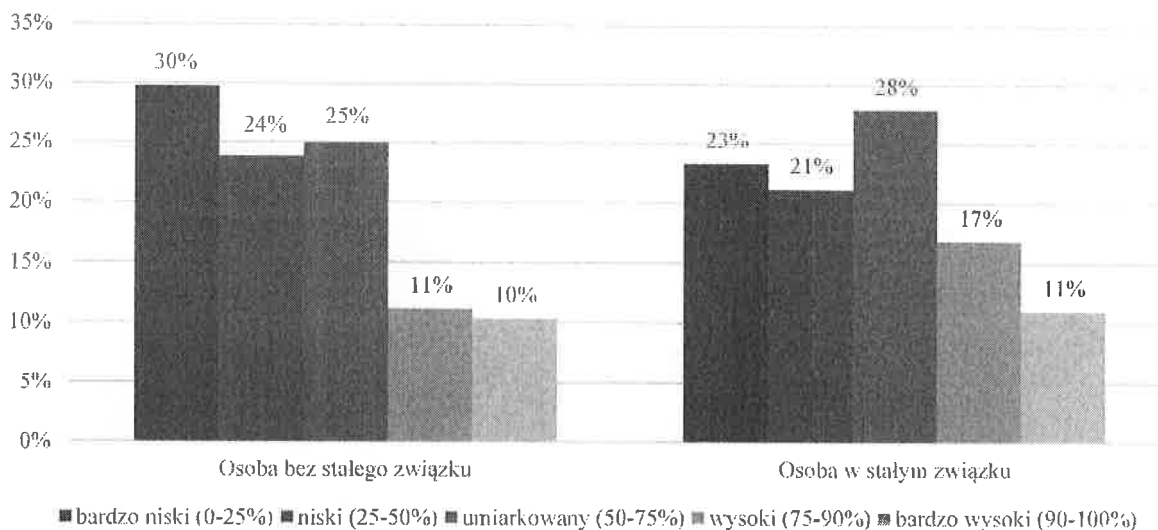
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z II fali

Wykres 82 Poziom agresji względem wielkości miejscowości odbywania służby



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z II fali

Wykres 83 Poziom agresji względem statusu osobistego (N=1620)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z II fali



*% funkcjonariusz z wysokim i bardzo wysokim poziomem agresji

HIPOTEZA BADAWCZA: Funkcjonariusze bardziej wyeksponowani na czynniki ryzyka mają jednocześnie większą skłonność do zachowań nadmiernie agresywnych – błędna hipoteza

4.3. Podsumowanie- grupy zagrożone agresją i ich liczebność

Liczba policjantów, których dotyczy problem nadmiernej lub nie uzasadnionej agresji może być określona w różnych ujęciach:

Tabela 68 Liczba policjantów z problemem nadmiernej lub nie uzasadnionej agresji

KRYTERIUM	ODSETEK	LICZBA FUNKCJONARIUSZY
Ze względu na bycie świadkiem lub uczestnikiem sytuacji, w których pojawiło się działania policjanta mogące uchodzić za przejaw nadmiernej lub nie uzasadnionej agresji	45%	42 197
Ze względu na wypracowaną normę	27%	25 318
Ze względu na przynależność do segmentu drugiego	23%	21 567
Ze względu na bycie jednym z funkcjonariuszy, który podjął interwencję mogącą uchodzić w oczach osób spoza Policji za przejaw nadmiernej lub nieuzasadnionej agresji	8%	7 501
Ze względu na pojawianie się podczas interwencji sytuacji mogących uchodzić w oczach osób spoza Policji za przejaw nadmiernej lub nieuzasadnionej agresji częściej niż podczas 50 interwencji na 100	3,58%	3 357

Źródło: opracowanie własne

5. Zmiany, jakim podlega poziom agresji funkcjonariuszy podczas służby w Policji

Analiza poziomu skłonności do zachowań nadmiernie agresywnych policjantów o różnym stażu służby.

Poddanie analizie zależności między stażem służby badanych policjantów, a ich postawami i opiniami na temat nadmiernej agresji pozwala zidentyfikować obszary w których staż służby okazuje się znaczącym czynnikiem.

Skupiono się na interpretacji odpowiedzi pięciu pytań z kwestionariusza, które zostały wybrane jako pytania obrazujące postawę wobec agresji i skłonność do jej stosowania. Poniżej zaprezentowano w formie tabelarycznej i na wykresach rozkłady odpowiedzi na wspomniane pytania wraz z ich interpretacją, co posłuży do zdefiniowania zmian, jakim podlega poziom agresji funkcjonariuszy podczas służby względem ich stażu pracy.

Pytanie 14 kwestionariusza: „Podczas wykonywania czynności służbowych policjanci są czasem zmuszeni do działania z użyciem środków przymusu bezpośredniego, które w oczach osób spoza Policji mogą być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji. Proszę określić, posługując się poniższymi stwierdzeniami, jaka jest Pani/Pana opinia na temat takich sytuacji: (1 – zdecydowanie się nie zgadzam ... 5 – zdecydowanie się zgadzam)”

Tabela 69 Rozkład odpowiedzi na pytanie 14 – fala I i 3 – fala II kwestionariusza (N=1151 – fala I, N=1621 – fala II)

			1	2	3	4	5
Tylko policjant prowadzący interwencję może ocenić, jakie środki przymusu bezpośredniego były niezbędne							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	8%	4%	7%	15%	66%
		6-10 lat	10%	5%	10%	9%	67%
		11-20 lat	11%	5%	13%	11%	61%
		21 lat i więcej	11%	5%	13%	9%	62%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	-	-	-	-	-
		6-10 lat	-	-	-	-	-
		11-20 lat	-	-	-	-	-
		21 lat i więcej	-	-	-	-	-
Policjant podczas interwencji powinien wyegzekwować współpracę osób, wobec których prowadzi czynności wszystkimi dostępnymi metodami.							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	10%	6%	24%	24%	36%
		6-10 lat	6%	11%	21%	16%	46%
		11-20 lat	12%	10%	25%	16%	38%
		21 lat i więcej	14%	9%	27%	10%	41%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	10%	8%	16%	31%	35%
		6-10 lat	9%	11%	12%	27%	40%



		11-20 lat	14%	11%	14%	24%	37%
		21 lat i więcej	14%	13%	18%	23%	33%
Policjant podczas interwencji podlega silnej presji i nadmierne użycie ŚPB może się przydarzyć.							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	26%	19%	31%	13%	11%
		6-10 lat	22%	16%	31%	16%	15%
		11-20 lat	25%	18%	24%	13%	21%
		21 lat i więcej	28%	12%	23%	15%	23%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	16%	28%	24%	22%	9%
		6-10 lat	20%	22%	15%	26%	17%
		11-20 lat	19%	22%	13%	28%	18%
		21 lat i więcej	21%	27%	13%	26%	12%
Jeśli policjant ma mało czasu na działanie, musi stosować bardziej radykalne środki oddziaływania.							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	17%	11%	27%	21%	24%
		6-10 lat	20%	12%	26%	20%	22%
		11-20 lat	25%	16%	23%	12%	23%
		21 lat i więcej	27%	14%	23%	12%	25%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	-	-	-	-	-
		6-10 lat	-	-	-	-	-
		11-20 lat	-	-	-	-	-
		21 lat i więcej	-	-	-	-	-
Jest wiele sytuacji, kiedy interwencja Policji to jedyna sankcja, jaką spotyka osobę naruszającą prawo							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	13%	10%	21%	19%	37%
		6-10 lat	12%	11%	23%	20%	35%
		11-20 lat	18%	12%	28%	15%	27%
		21 lat i więcej	17%	11%	27%	10%	35%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	9%	13%	25%	35%	18%
		6-10 lat	11%	15%	17%	31%	27%
		11-20 lat	17%	13%	17%	36%	17%
		21 lat i więcej	15%	16%	18%	34%	17%
Lepiej użyć nieco zbyt zdecydowanie ŚPB, niż utracić kontrolę nad sytuacją							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	15%	12%	25%	23%	25%
		6-10 lat	16%	11%	28%	21%	23%
		11-20 lat	19%	10%	30%	14%	27%
		21 lat i więcej	23%	11%	24%	14%	28%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	12%	15%	18%	31%	24%
		6-10 lat	12%	16%	17%	26%	29%
		11-20 lat	15%	13%	14%	32%	25%
		21 lat i więcej	16%	17%	18%	26%	23%
Stanowcze użycie ŚPB pozwala zmniejszyć zagrożenie dla zdrowia i życia policjanta							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	11%	6%	14%	20%	49%
		6-10 lat	8%	6%	16%	22%	48%
		11-20 lat	11%	8%	18%	19%	45%
		21 lat i więcej	13%	8%	20%	10%	49%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	-	-	-	-	-
		6-10 lat	-	-	-	-	-



		11-20 lat					
		21 lat i więcej					

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I i II fali

Wnioskując z danych zamieszczonych w powyższej tabeli można stwierdzić, iż funkcjonariusze z wyższym stażem, są mniej skłonni do stosowania agresji. Jednak biorąc pod uwagę większe doświadczenie policjantów z większym stażem służby, to właśnie oni częściej zgadzają się z faktem, iż policjant podczas interwencji podlega silnej presji i nadmierne użycie ŚPB może się przydarzyć. Co potwierdza postawioną wcześniej hipotezę która brzmi: „*W miarę wzrostu stażu służby narasta doświadczenie zawodowe i umiejętność osiągania celów w drodze bezkonfliktowej, które powodują spadek skłonności do zachowań agresywnych.*”.

Badani zostali także poproszeni o analizę przykładów skarg osób spoza Policji. Sytuacje skargowe dotyczyły sytuacji, w których kluczowa była ocena i interpretacja sytuacji przez funkcjonariusza. Pytanie wraz z rozkładem odpowiedzi wyglądało następująco:

Pytanie 15 kwestionariusza: „Poniżej znajdują się przykłady skarg osób spoza Policji. Jak Pani/Pan ocenia opisane poniżej zachowania policjantów, które zostały przez osoby składające skargi uznane za przejawy nadmiernej agresji:

pozycje skali

1. *Moim zdaniem zdecydowanie jest to przejaw nadmiernej i zbędnej agresji*
2. *Moim zdaniem zachowanie zbyt agresywne, policjant źle zinterpretował sytuację*
3. *Moim zdaniem zachowanie może być odebrane jako agresywne, ale jest zrozumiałe w tych okolicznościach*
4. *Moim zdaniem zdecydowanie nie jest to przejaw nadmiernej agresji, zachowanie adekwatne do sytuacji*

Tabela 70 Rozkład odpowiedzi na pytanie (15 – I fala i 4 – II fala) kwestionariusza (N=1151 – fala I, N=1621 – fala II)

	1 - Moim zdaniem zdecydowanie jest to przejaw nadmiernej i zbędnej agresji	2 - Moim zdaniem zachowanie zbyt agresywne, policjant źle zinterpretował sytuację	3 - Moim zdaniem zachowanie może być odebrane jako agresywne, ale jest zrozumiałe w tych okolicznościach	4 - Moim zdaniem zdecydowanie nie jest to przejaw nadmiernej agresji, zachowanie adekwatne do sytuacji



			1 - Moim zdaniem zdecydowanie jest to przejaw nadmiernej i zbędnej agresji	2 - Moim zdaniem zachowanie zbyt agresywne, policjant źle zinterpretował sytuację	3 - Moim zdaniem zachowanie może być odebrane jako agresywne, ale jest zrozumiałe w tych okolicznościach	4 - Moim zdaniem zdecydowanie nie jest to przejaw nadmiernej agresji, zachowanie adekwatne do sytuacji
--	--	--	--	---	--	--

Podczas zatrzymania samochodu z trzema pseudokibicami policjant, prosząc o dokumenty, położył rękę na broni służbowej.

Fala I	Staż służby	do 5 lat	5%	6%	39%	50%
		6-10 lat	11%	7%	22%	61%
Fala II	Staż służby	11-20 lat	13%	9%	24%	55%
		21 lat i więcej	14%	11%	25%	50%

Podczas interwencji, w czasie której podejrzewany celował w funkcjonariusza z broni palnej, funkcjonariusz oddał strzał ostrzegawczy, a następnie strzelił dwukrotnie podejrzanemu w nogi.

Fala I	Staż służby	do 5 lat	5%	4%	10%	82%
		6-10 lat	9%	6%	15%	70%
Fala II	Staż służby	11-20 lat	7%	10%	18%	65%
		21 lat i więcej	7%	14%	19%	59%

Policjant użył pałki służbowej wobec mężczyzny, który na wezwanie oddał broń palną, leżał obezwładniony na ziemi, ale nadal był wulgarny i wyzywał policjantów.

Fala I	Staż służby	do 5 lat	33%	38%	22%	7%
		6-10 lat	42%	28%	20%	11%
Fala II	Staż służby	11-20 lat	41%	30%	19%	10%
		21 lat i więcej	42%	26%	21%	11%

Policjant podczas zatrzymania osoby, na temat której wiedza operacyjna wskazywała, że jest sprawcą przestępstwa, użył kopniaków i ciosów pięścią, aby zapobiec ucieczce zatrzymywanego.

Fala I	Staż służby	do 5 lat	36%	25%	27%	13%
		6-10 lat	39%	27%	24%	9%
Fala II	Staż służby	11-20 lat	48%	23%	21%	9%
		21 lat i więcej	48%	24%	17%	10%



			1 - Moim zdaniem zdecydowanie jest to przejaw nadmiernej i zbędnej agresji	2 - Moim zdaniem zachowanie zbyt agresywne, policjant źle zinterpretował sytuację	3 - Moim zdaniem zachowanie może być odebrane jako agresywne, ale jest zrozumiałe w tych okolicznościach	4 - Moim zdaniem zdecydowanie nie jest to przejaw nadmiernej agresji, zachowanie adekwatne do sytuacji
--	--	--	--	---	--	--

Policjant, w odpowiedzi na atak mężczyzny pod wpływem dopalaczy, którego próbował wcześniej obezwładnić z pomocą trzech innych funkcjonariuszy, użył paralizatora.

Fala I	Staż służby	do 5 lat	6%	5%	25%	64%
		6-10 lat	10%	8%	28%	54%
	11-20 lat	10%	13%	30%	46%	
	21 lat i więcej	13%	14%	24%	49%	
Fala II	Staż służby	do 5 lat	5%	6%	24%	65%
		6-10 lat	8%	9%	27%	57%
		11-20 lat	8%	9%	34%	49%
		21 lat i więcej	11%	13%	25%	51%

Policjant, interweniując po awanturze domowej i bójce, jednego z podejrzewanych zabral na komisariat w celu przesłuchania, nie zważając na to, że mężczyzna jest bez obuwia.

Fala I	Staż służby	do 5 lat	10%	18%	42%	30%
		6-10 lat	12%	20%	44%	24%
		11-20 lat	14%	25%	37%	24%
		21 lat i więcej	18%	23%	39%	18%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	9%	20%	43%	28%
		6-10 lat	11%	19%	44%	26%
		11-20 lat	14%	21%	42%	22%
		21 lat i więcej	15%	19%	45%	21%

Policjant, podczas transportu nietrzeźwej osoby bezdomnej do izby wytrzeźwień, odmówił wezwania karetki pogotowia w sytuacji, kiedy skarżyła się na silny ból.

Fala I	Staż służby	do 5 lat	31%	47%	12%	10%
		6-10 lat	30%	45%	18%	7%
		11-20 lat	37%	40%	15%	8%
		21 lat i więcej	36%	45%	12%	7%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	31%	49%	14%	6%
		6-10 lat	26%	53%	12%	9%
		11-20 lat	39%	42%	12%	7%
		21 lat i więcej	36%	43%	14%	6%

Funkcjonariusz, w reakcji na obelgi i wyzwiska ze strony grupy młodych ludzi, których kolegę legitymował, użył wobec nich miotacza gazu.

Fala I	Staż służby	do 5 lat	32%	39%	17%	12%
		6-10 lat	35%	31%	20%	15%
		11-20 lat	37%	33%	18%	12%
		21 lat i więcej	39%	29%	18%	14%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	34%	35%	18%	13%
		6-10 lat	31%	33%	22%	14%
		11-20 lat	34%	36%	19%	11%
		21 lat i więcej	34%	33%	20%	14%



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I i II fali

Analizując powyższą tabelę można wnioskować, iż funkcjonariusze z wyższym stażem są bardziej opanowani i z większym dystansem podchodzą do sytuacji agresywnych ze strony osób spoza Policji. Świadczy o tym fakt, iż to właśnie funkcjonariusze z większym stażem określali większość przytoczonych sytuacji za przejaw nadmiernej agresji ze strony policjantów. Oceniali je więc bardziej krytycznie – częściej, jako przekraczanie uprawnień.

Kolejna analiza dotyczyła przyzwolenia na użycie wszystkich dostępnych środków działania w różnego typu sytuacjach. Pytanie celowo nie definiowało konkretnych środków. Z części jakościowej wiadomo jednak, że dla funkcjonariusze „wszystkie fizycznie dostępne środki działania” – to także środki pozakatalogowe, inne niż dozwolone ŚPB:

Pytanie 16 kwestionariusza: „Czy Pani/Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania?”

Tabela 71 Rozkład odpowiedzi na pytanie (16 w I fali i 5 w II fali) kwestionariusza (N=1151 – fala I, N=1621 – fala II)

Pytanie 16		TAK	NIE	
Bezpośrednie zagrożenie własnego życia funkcjonariusza				
Fala I	Staż służby	do 5 lat	98%	2%
		6-10 lat	98%	2%
		11-20 lat	97%	3%
		21 lat i więcej	96%	4%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	-	-
		6-10 lat	-	-
		11-20 lat	-	-
		21 lat i więcej	-	-
Zagrożenie dla własnego zdrowia funkcjonariusza				
Fala I	Staż służby	do 5 lat	96%	4%
		6-10 lat	94%	6%
		11-20 lat	93%	7%
		21 lat i więcej	92%	8%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	-	-
		6-10 lat	-	-
		11-20 lat	-	-
		21 lat i więcej	-	-
Zagrożenie, że funkcjonariusz nie wypełni swoich obowiązków jako stróża prawa i porządku				
Fala I	Staż służby	do 5 lat	46%	54%
		6-10 lat	37%	63%
		11-20 lat	36%	64%



Pytanie 16			TAK	NIE
Fala II	Staż służby	21 lat i więcej	40%	60%
		do 5 lat	57%	43%
		6-10 lat	47%	53%
		11-20 lat	37%	63%
		21 lat i więcej	46%	54%
Zagrożenie dla autorytetu Policji jako instytucji				
Fala I	Staż służby	do 5 lat	33%	67%
		6-10 lat	27%	73%
		11-20 lat	25%	75%
		21 lat i więcej	33%	67%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	44%	56%
		6-10 lat	36%	64%
		11-20 lat	29%	71%
		21 lat i więcej	35%	65%
Zagrożenie dla osobistego autorytetu funkcjonariusza				
Fala I	Staż służby	do 5 lat	23%	77%
		6-10 lat	24%	76%
		11-20 lat	23%	77%
		21 lat i więcej	29%	71%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	40%	60%
		6-10 lat	34%	66%
		11-20 lat	29%	71%
		21 lat i więcej	32%	68%
Zagrożenia życia lub zdrowia postronnych obywateli				
Fala I	Staż służby	do 5 lat	96%	4%
		6-10 lat	93%	7%
		11-20 lat	94%	6%
		21 lat i więcej	90%	10%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	-	-
		6-10 lat	-	-
		11-20 lat	-	-
		21 lat i więcej	-	-
Zagrożony jest pozytywny finał prowadzonej z dużym nakładem wysiłku sprawy				
Fala I	Staż służby	do 5 lat	33%	67%
		6-10 lat	33%	67%
		11-20 lat	27%	73%
		21 lat i więcej	36%	64%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	52%	48%
		6-10 lat	44%	56%
		11-20 lat	35%	65%
		21 lat i więcej	44%	56%
Zagrożenie, że groźny przestępca uniknie zatrzymania, a w konsekwencji odpowiedzialności				
Fala I	Staż służby	do 5 lat	77%	23%
		6-10 lat	70%	30%



Pytanie 16		TAK	NIE	
		11-20 lat	66%	34%
		21 lat i więcej	69%	31%
		do 5 lat	86%	14%
		6-10 lat	83%	17%
Fala II	Staż służby	11-20 lat	78%	22%
		21 lat i więcej	81%	19%
		do 5 lat	65%	35%
		6-10 lat	68%	32%
Fala I	Staż służby	11-20 lat	57%	43%
		21 lat i więcej	59%	41%
		do 5 lat	91%	9%
		6-10 lat	87%	13%
Fala II	Staż służby	11-20 lat	84%	16%
		21 lat i więcej	85%	15%
		do 5 lat	72%	28%
		6-10 lat	70%	30%
Fala I	Staż służby	11-20 lat	62%	38%
		21 lat i więcej	63%	37%
		do 5 lat	88%	12%
		6-10 lat	85%	15%
Fala II	Staż służby	11-20 lat	80%	20%
		21 lat i więcej	81%	19%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I i II fali

Analizując powyższą tabelę, widać, iż policjanci z wyższym stażem mniej zgadzają się na użycie wszystkich dostępnych środków. Warto jednak zauważyć, iż jako sytuację w której policjant z wysokim stażem służby mógłby zgodzić się na sięgnięcie po wszystkie dostępne środki to **ochrona autorytetu**. Można więc przyjąć hipotezę, iż: *W miarę wzrostu stażu służby narasta osobisty autorytet funkcjonariusza, który pozwala mu na osiągnięcie celów w drodze bezkonfliktowej, co powoduje spadek skłonności do zachowań agresywnych.*

Zaobserwować można również sporą różnicę procentową w sytuacji związanej z kontrolą nad prowadzoną interwencją. Funkcjonariusze o wyższym stażu w przeciwieństwie do niedoświadczonych policjantów nie uważają, iż jest to sytuacja zmuszająca policjantów do użycia wszystkich dostępnych metod. Potwierdzać to może postawioną wcześniej hipotezę, że: *W miarę wzrostu stażu służby narasta poczucie przewagi nad osobami spoza formacji, które powoduje spadek skłonności do zachowań agresywnych.*



Kolejne pytanie zawężało już metody działania tylko do środków przymusu bezpośredniego w sytuacjach nadmiernego lub niezgodnego z przepisami użycia:

„Co Pani/Pana zdaniem może tłumaczyć działania policjanta, który stosuje w sposób nadmierny lub niezgodny z przepisami ŚPB wobec osoby spoza Policji? (1-zdecydowanie nie może tłumaczyć, 5 - zdecydowanie może tłumaczyć)”

Tabela 72 Rozkład odpowiedzi na pytanie (30 – I fala, 7 – II fala) kwestionariusza (N=1151 – I fala, N=1621 – II fala)

Pytanie 30 i 7			1	2	3	4	5
Stres podczas interwencji							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	25%	21%	25%	11%	18%
		6-10 lat	35%	15%	23%	11%	17%
		11-20 lat	34%	16%	26%	7%	16%
		21 lat i więcej	37%	10%	23%	6%	24%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	-	-	-	-	-
		6-10 lat	-	-	-	-	-
		11-20 lat	-	-	-	-	-
		21 lat i więcej	-	-	-	-	-
Świadomość, że nie może w krótkim czasie liczyć na wsparcie							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	22%	11%	28%	17%	22%
		6-10 lat	25%	16%	23%	18%	18%
		11-20 lat	27%	18%	24%	11%	21%
		21 lat i więcej	34%	13%	22%	10%	21%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	13%	12%	30%	27%	19%
		6-10 lat	18%	13%	28%	22%	18%
		11-20 lat	22%	13%	26%	21%	18%
		21 lat i więcej	32%	19%	28%	17%	15%
Ochrona godności munduru wobec obraźliwego zachowania osób, wobec których policjant prowadzi czynności							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	28%	21%	28%	10%	13%
		6-10 lat	39%	15%	28%	8%	9%
		11-20 lat	42%	20%	22%	7%	9%
		21 lat i więcej	41%	16%	23%	8%	12%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	18%	21%	32%	21%	7%
		6-10 lat	23%	19%	31%	18%	9%
		11-20 lat	29%	21%	25%	16%	8%
		21 lat i więcej	25%	23%	30%	14%	7%
Drastyczność czynu, który popełniła osoba, wobec której policjant prowadzi czynności							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	21%	19%	22%	19%	19%
		6-10 lat	29%	12%	26%	18%	15%
		11-20 lat	30%	17%	24%	11%	18%
		21 lat i więcej	38%	15%	22%	7%	17%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	14%	16%	26%	26%	17%
		6-10 lat	18%	13%	29%	22%	18%



Pytanie 30 i 7			1	2	3	4	5
		11-20 lat	24%	15%	25%	20%	16%
		21 lat i więcej	20%	20%	29%	18%	13%
Poczucie bezsilności wobec osób, które wiedzą, że za swoje czyny i tak unikną kary							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	38%	17%	25%	11%	9%
		6-10 lat	44%	14%	24%	9%	9%
		11-20 lat	47%	18%	23%	5%	7%
		21 lat i więcej	48%	12%	21%	19%	10%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	28%	23%	34%	11%	5%
		6-10 lat	32%	20%	32%	9%	6%
		11-20 lat	39%	22%	25%	10%	5%
		21 lat i więcej	31%	21%	31%	10%	7%
Przekonanie, że osoba wobec której prowadzone są czynności i tak złoży skargę, tylko po to, aby dokuczyć policjantowi							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	49%	19%	19%	6%	7%
		6-10 lat	50%	17%	22%	5%	6%
		11-20 lat	55%	14%	21%	4%	7%
		21 lat i więcej	56%	8%	21%	6%	9%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	42%	21%	27%	6%	4%
		6-10 lat	43%	20%	27%	7%	3%
		11-20 lat	46%	19%	25%	5%	5%
		21 lat i więcej	42%	18%	27%	6%	7%
Chęć powstrzymania osoby, wobec której prowadzone są czynności przed próbą bezpośredniej konfrontacji z policjantem							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	27%	19%	28%	12%	14%
		6-10 lat	38%	17%	30%	7%	8%
		11-20 lat	37%	18%	26%	8%	11%
		21 lat i więcej	41%	15%	23%	7%	13%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	15%	15%	37%	21%	12%
		6-10 lat	18%	18%	35%	19%	10%
		11-20 lat	29%	15%	30%	16%	10%
		21 lat i więcej	18%	18%	32%	18%	14%
Poczucie policjanta, że jeśli nie zademonstruje szybko swojej przewagi nad osobą, wobec której prowadzi interwencję, to jej zachowanie może stać się niebezpieczne							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	26%	17%	27%	17%	13%
		6-10 lat	31%	12%	29%	13%	15%
		11-20 lat	34%	17%	22%	13%	14%
		21 lat i więcej	40%	14%	20%	9%	17%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	16%	13%	34%	23%	14%
		6-10 lat	14%	15%	32%	24%	14%
		11-20 lat	22%	15%	27%	20%	17%
		21 lat i więcej	19%	18%	31%	17%	15%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Z powyższych zestawień wynika, iż w większości przypadków funkcjonariusze z większym stażem służby są mniej skłonni do tłumaczenia sytuacji ocenianych przez osoby



spoza Policji za zachowania nadmiernie agresywne. Ma to znów związek z ich doświadczeniem – rzadziej dochodzi do sytuacji, kiedy w czasie interwencji sytuacja wymyka im się spod kontroli.

Ostatnie analizowane pytanie zawężyło środki tylko do ŚPB oraz odnosiło się do osobistej perspektywy funkcjonariusza. Badani zostali poproszeni o wskazanie na ile oni sami mogliby zdecydować się w danej sytuacji na użycie ŚPB w taki sposób, że osoby spoza Policji mogłyby uznać to za zbyt gwałtowne, nadmierne:

Pytanie 31 kwestionariusza: „Proszę wskazać, na ile prawdopodobne jest, że Pani sama/Pan sam użyłaby/użyłby ŚPB w sposób mogący w oczach osób spoza Policji być uznany za przejaw nieuzasadnionej agresji, w następujących warunkach:” (1- zdecydowanie nieprawdopodobne, 5 - zdecydowanie prawdopodobne)

Tabela 73 Rozkład odpowiedzi na pytanie (31 – I fala i 6 – II fala) kwestionariusza (N=1151 – I fala, N=1621 – II fala)

Pytanie 31			1	2	3	4	5
Zagrożenie Pani/Pana osobistego autorytetu jako policjanta							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	42%	19%	21%	9%	8%
		6-10 lat	50%	16%	22%	6%	6%
		11-20 lat	51%	18%	19%	3%	10%
		21 lat i więcej	55%	14%	20%	3%	8%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	46%	15%	26%	8%	5%
		6-10 lat	58%	15%	14%	3%	10%
		11-20 lat	66%	9%	13%	3%	9%
		21 lat i więcej	63%	11%	14%	2%	10%
Zagrożenie dla autorytetu Policji jako instytucji							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	42%	17%	26%	11%	3%
		6-10 lat	48%	20%	21%	5%	6%
		11-20 lat	50%	22%	16%	3%	9%
		21 lat i więcej	55%	15%	18%	3%	9%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	43%	19%	23%	10%	5%
		6-10 lat	55%	16%	14%	6%	8%
		11-20 lat	64%	12%	13%	3%	8%
		21 lat i więcej	59%	11%	13%	6%	12%
Zagrożenie dla pozytywnego finału prowadzonej z dużym wysiłkiem sprawy							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	33%	23%	28%	11%	5%
		6-10 lat	42%	18%	24%	8%	8%
		11-20 lat	47%	19%	20%	6%	9%
		21 lat i więcej	51%	15%	21%	5%	9%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	-	-	-	-	-
		6-10 lat	-	-	-	-	-



Pytanie 31			1	2	3	4	5
		11-20 lat	-	-	-	-	-
		21 lat i więcej	-	-	-	-	-
Zagrożenie, że groźny przestępca uniknie zatrzymania, a w konsekwencji odpowiedzialności							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	19%	15%	23%	24%	20%
		6-10 lat	25%	17%	25%	12%	20%
		11-20 lat	31%	20%	22%	12%	16%
		21 lat i więcej	33%	16%	20%	9%	23%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	-	-	-	-	-
		6-10 lat	-	-	-	-	-
		11-20 lat	-	-	-	-	-
		21 lat i więcej	-	-	-	-	-
Niebezpieczeństwo, że sytuacja wymknie się spod kontroli i pojawią się dodatkowe zagrożenia (np. konieczność pościgu)							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	15%	17%	32%	21%	15%
		6-10 lat	24%	17%	30%	9%	20%
		11-20 lat	27%	22%	26%	10%	16%
		21 lat i więcej	30%	17%	22%	10%	22%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	10%	5%	17%	22%	45%
		6-10 lat	14%	4%	17%	18%	48%
		11-20 lat	18%	5%	19%	15%	44%
		21 lat i więcej	19%	5%	16%	12%	47%
Obawa, że brak takiego działania spowoduje zagrożenie mojego życia lub zdrowia							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	10%	11%	22%	16%	41%
		6-10 lat	15%	14%	20%	14%	37%
		11-20 lat	15%	13%	20%	13%	39%
		21 lat i więcej	19%	13%	14%	10%	44%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	-	-	-	-	-
		6-10 lat	-	-	-	-	-
		11-20 lat	-	-	-	-	-
		21 lat i więcej	-	-	-	-	-
Obawa, że brak takiego działania spowoduje zagrożenie życia lub zdrowia postronnych osób							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	10%	9%	23%	12%	46%
		6-10 lat	14%	14%	21%	15%	37%
		11-20 lat	15%	11%	19%	14%	40%
		21 lat i więcej	18%	13%	18%	8%	43%
Fala II	Staż służby	do 5 lat	-	-	-	-	-
		6-10 lat	-	-	-	-	-
		11-20 lat	-	-	-	-	-
		21 lat i więcej	-	-	-	-	-
Fakt, że osobą, wobec której prowadzę działania jest przedstawiciel grupy szczególnie niechętnej wobec Policji, np. pseudokibic							
Fala I	Staż służby	do 5 lat	25%	21%	32%	10%	12%
		6-10 lat	38%	21%	26%	7%	9%
		11-20 lat	39%	20%	24%	5%	10%
		21 lat i więcej	37%	16%	31%	4%	12%



Pytanie 31			1	2	3	4	5
Fala II	Staż służby	do 5 lat	25%	15%	26%	16%	18%
		6-10 lat	37%	11%	21%	10%	21%
		11-20 lat	39%	11%	14%	11%	25%
		21 lat i więcej	38%	12%	15%	8%	27%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI w I fali

Jak można zaobserwować z powyższej tabeli we wszystkich przytoczonych sytuacjach to funkcjonariusze z wyższym stażem w mniejszym stopniu stosowaliby ŚPB, co obala postawioną wcześniej hipotezę, iż wraz ze wzrostem stażu pracy narasta stres i tym samym agresja podczas służby. Młodszy stażem funkcjonariusze częściej deklarują, że mogliby zachować się bardziej radykalnie – użyć ŚPB w taki sposób, że osoby spoza Policji uznałyby to użycie za nadmierne. Można znów wnioskować, że stoi za tym ich słabsze przygotowanie – zarówno techniczne, jak i fizyczne. Brak pewności siebie i pewności swoich umiejętności sprawia, że nie czują się pewni w określonych sytuacjach, szybciej sięgają po dostępne środki, a w razie konieczności mogą ich używać bardziej stanowczo.



6. Rekomendacje działań nakierowanych na przeciwdziałanie agresji z ich opisem i uzasadnieniem wyboru

Rekomendacje działań nakierowanych na przeciwdziałanie zjawisku nieuzasadnionej agresji wynikają z głównych wniosków badania. Za powstawanie zjawisk nieuzasadnionej agresji odpowiada przede wszystkim poczucie zagrożenia oraz frustracja. W sytuacjach interwencji funkcjonariusze czują, że muszą utrzymywać przewagę wszystkimi dostępnymi metodami. W tym obszarze szczególnie wyróżnia się brak umiejętności budowania przewagi psychicznej. Funkcjonariusze nie są uczeni technik budowania psychologicznej przewagi nad osobami, względem których prowadzą czynności. Nie są szkoleni z technik manipulacji, czy wywierania wpływu psychicznego. Umiejętności te nabywają samodzielnie w czasie służby. Stąd także niższa skłonność do zachowań agresywnych wśród funkcjonariuszy starszych stażem, a więc bardziej doświadczonych zawodowo. Młodszy stażem funkcjonariusze, którzy pełnią służbę w pionie prewencji, a więc mają największą liczbę kontaktów z osobami spoza Policji nie są uczeni tej umiejętności. Kiedy sytuacja wymyka im się spod kontroli, automatycznie dochodzi do eskalacji zachowań agresywnych. Osoby spoza Policji zachowują się prowokacyjnie względem funkcjonariuszy, którzy mając nad sobą imperatyw sprawnie przeprowadzonej interwencji, sięgają czasem po środki nadmierne, które mogą już być interpretowane, jako nadmierna agresja. Budowanie inicjatyw szkoleniowych w obszarze technik osiągnięcia psychologicznej przewagi jest kluczową rekomendacją niniejszego badania.

Inicjatywy szkoleniowe powinny być także rozwijane w obszarze ćwiczeń fizycznych. Badani deklarują, że oprócz corocznych testów sprawnościowych, dostęp do szkoleń związanych z technikami sprawnej interwencji jest znikomy. I w tym obszarze pojawiają się samodzielne inicjatywy – funkcjonariusze samodzielnie rozwijają swoje umiejętności i sprawność fizyczną. W sytuacjach, kiedy dochodzi do bezpośredniej konfrontacji z osobami spoza Policji na płaszczyźnie fizycznej, kluczowa jest sprawność i szybkość działania. Funkcjonariusze, którzy przeprowadzają takie interwencje stosunkowo rzadko, posiadają ograniczone umiejętności szybkiego reagowania na bezpośrednie zagrożenie ze strony osób spoza Policji. W takiej sytuacji także łatwo dochodzi do eskalacji agresji. Ćwiczenia w obszarze przeprowadzania sprawnych interwencji z użyciem technik przewagi fizycznej są kluczowym elementem w wyszkoleniu funkcjonariuszy Policji.



Obycie z środkami przymusu bezpośredniego także nie jest równomierne wśród funkcjonariuszy Policji. Policjanci, którzy rzadko sięgają po ŚPB nie czują się pewnie w sytuacji ich używania. Obawiają się także sięgania po radykalne ŚPB (szczególnie broń palna) – może to nieść ze sobą konsekwencje w postaci restrykcji zawodowych. Badania deklarują, że brakuje im środków mniej radykalnych w działaniu, których użycie nie wiązałoby się z bezpośrednim zagrożeniem życia osoby względem, której prowadzone są działania. Narzędziem, które mogłoby usprawnić działania funkcjonariuszy jest paralizator – środek, którym skutecznie można obezwładnić osobę, wobec której prowadzone są czynności – bez narażania jej na stałą utratę zdrowia. Wyposażenie funkcjonariuszy w takie środki może przyczynić się do zwiększenia ich komfortu pracy i pewności siebie w czasie działań wymagających użycia ŚPB.

Badani deklarują także brak systemów motywacyjnych. Dla funkcjonariuszy bardzo ważny jest pozytywny finał zakończenia spraw, nad którymi pracują. Widzą społeczność wartość swojej pracy – pozytywny finał zakończonej sprawy jest dla nich istotniejszy, niż możliwe gratyfikacje pieniężne. Niemniej jednak, w chwili obecnej mają poczucie, że tylko oni i ewentualnie ich współpracownicy doceniają ich zaangażowanie. Nagrody są rzadkie i nie do końca odpowiadają ich potrzebom. Szczególnie młodszy funkcjonariusze, którzy częściej mieli doświadczenia w innych zawodach, czy branżach dostrzegają brak systemów motywacyjnych, które wpływałyby realnie na ich zaangażowanie w pracę. Dodatkowo, badani odczuwają dyskomfort związany z płacami – podwyżki są rzadkie. Wprowadzanie systemów motywacyjnych związanych z pieniędzmi może realnie wpłynąć na zaangażowanie i motywację funkcjonariuszy Policji. Dodatkowo systemy motywacyjne związane ze sportem (np. karta MultiSport) dające możliwość rozwijania umiejętności fizycznych są potrzebne funkcjonariuszom. Takie systemy mogą także pomagać w odreagowywaniu stresu zawodowego, wynikającego z charakteru pełnionych działań, czy prowadzonych spraw. Badania deklarują, że to właśnie sport i ćwiczenia fizyczne pomagają im odreagowywać stres.

Ostatnią, jednak niemniej ważną rekomendacją jest potrzeba budowania społecznego autorytetu Policji i funkcjonariuszy. Wyniki badania jasno wskazują, że funkcjonariusze narażeni są obelgi słowne, czy prowokacje słowne. Dodatkowo deklarują, że zrozumienie charakteru ich pracy jest niskie – osoby spoza Policji nie rozumieją zasadności ich działań, kwestionują ich umiejętności. Zaplanowanie oraz przeprowadzenie kampanii społecznej informującej społeczeństwo o charakterze pracy funkcjonariuszy (z jasnym



wyszczególnieniem, że poszczególne pionierzy i funkcjonariusze mają różny charakter działań) oraz o społecznych korzyściach wynikających z ich pracy wydaje się zasadne. Kampania społeczna powinna być oparta na budowaniu autorytetu funkcjonariusza Policji – pokazywać policjantów, jako specjalistów znających się na swojej pracy, która służy dobru społecznemu.

Wprowadzenie wymienionych rekomendacji powinno podnieść komfort pracy funkcjonariuszy Policji i jednocześnie poprawić ich umiejętności w omówionych obszarach. Działania muszą mieć wymiar wewnętrzny (szkolenia oraz systemy motywacyjne) oraz zewnętrzny (budowanie autorytetu Policji w oczach społeczeństwa). Podnoszenie kwalifikacji i umiejętności policjantów wraz z kampanią pomagającą podnieść społeczne zaufanie do Policji i policjantów, jako ekspertów – bezpośrednio powinno przyczynić się do niwelowania zjawisk nieuzasadnionej agresji. Podnoszenie kwalifikacji w budowaniu przewagi psychicznej i fizycznej ma szansę ograniczyć sytuacje, w których może dochodzić do eskalacji agresji. Systemy motywacyjne i większe wsparcie zawodowe mają szansę wpłynąć na zaangażowanie i motywację funkcjonariuszy. Z kolei, kampania społeczna budująca autorytet Policji i funkcjonariuszy powinna przyczynić się do zmiany nastawienia osób spoza Policji do funkcjonariuszy.

Środki zapobiegania sytuacjom nadmiernej agresji

Funkcjonariusze podczas badania IDI twierdzili, że tak naprawdę przekraczanie cienkiej granicy użycia siły jest wpisane w ich zawód i niewiele w tym temacie może się zmienić. Respondenci podczas wywiadów wymieniali następujące działania mogące przyczynić się do poprawy sytuacji:

- **PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE** – zdaniem funkcjonariuszy kurs podstawowy słabo uczy praktycznych elementów służby, których można się nauczyć już bezpośrednio na ulicy. Wcześniej – każdy młodszy funkcjonariusz partnerował starszemu – dzisiaj ze względu na wysoką wymianę kadr, nie zawsze jest to możliwe. Tym czasem służba w prewencji (od której się zaczyna) jest pracą, w której najczęściej styka się z osobami spoza Policji i mogą pojawić się elementy agresji. Funkcjonariusze postulują poszerzenie kursu podstawowego o bardziej praktyczne elementy pracy (już na ulicy).
- **KURSY/SZKOLENIA** – specjalistyczne kursy i szkolenia poszerzające wiedzę funkcjonariuszy o praktyczne elementy pracy – wydają się im niezbędne. W chwili obecnej dostęp do nich jest utrudniony (przełożeni niechętnie pozwalają swoim funkcjonariuszom na uczestnictwo w nich). Zdaniem funkcjonariuszy właściwe

wyszkolenie połączone z pewnością swoich umiejętności jest kluczowe dla sprawnej interwencji, która zapobiega elementom agresji.

- **LŹEJSZE NARZĘDZIA** – funkcjonariusze postulują także lżejsze narzędzia – np. paralizatory, których nie bali by się używać podczas interwencji, a ich skutki nie byłyby tak drastyczne, jak np. broni palnej.
- **ĆWICZENIA FIZYCZNE** – brak systemu zorganizowanych ćwiczeń fizycznych jest zdaniem funkcjonariuszy niedopuszczalny. Upatrują w tym powodów słabego wyszkolenia funkcjonariuszy, które przekłada się na niepewność w czasie interwencji. Niepewność z kolei przekłada się na ograniczony repertuar technik sprawnego przeprowadzania interwencji. System ćwiczeń sportowych powinien być zorganizowany tak, by podnosić kwalifikacje funkcjonariuszy w obszarze sprawności prowadzenia interwencji.
- **SYSTEMY MOTYWACYJNE** – szczególnie młodszy funkcjonariusze deklarują brak systemów motywacyjnych (np. karty multisport). Obecny kształt systemów motywacyjnych nie jest dostosowany do ich potrzeb i tego, co rzeczywiście mogłoby ich motywować i nagradzać.



8. Spis tabel, wykresów i schematów

Tabele

Tabela 1 Elementy projektu badawczego	30
Tabela 2 Trudności w pracy Policjanta – Pytanie (34 – I fala i 17 II fala) kwestionariusza: „W jakim stopniu są dla Pani/Pana uciążliwe następujące trudności w pracy?” (N=1151 – I fala i N=1621 – II fala).....	43
Tabela 3 Trudności w pracy policjanta w podziale na rodzaj służby, staż służby oraz pozycję służbową (N=1151 – I fala i N=1621 – II fala)	45
Tabela 4 Pytanie 2 kwestionariusza: Jak często ma Pani/Pan, w związku z wykonywanymi obowiązkami, kontakt z osobami spoza Policji? (N=1151).....	51
Tabela 5 Pytanie 4 kwestionariusza: Jak często bierze Pani/Pan udział w interwencjach następującego rodzaju? (N=1151)	52
Tabela 6 Relacja funkcjonariusz - obywatel.....	53
Tabela 7 Rozkład odpowiedzi na pytanie (10 – I fala i 1 – II fala) w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową	58
Tabela 8 Rozkład odpowiedzi na pytanie 6,7 i 8 kwestionariusza: „Jakie sytuacje i zachowania ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności, pojawiają się w Pana służbie podczas poszczególnych typów interwencji?” (N=1151).....	62
Tabela 9 Rozkład odpowiedzi na pytanie 2 kwestionariusza: „Jak często sytuacje i zachowanie ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności pojawiają się w Pani/Pana służbie?” (N=1621)	66
Tabela 10 Rozkład odpowiedzi na pytanie 9 kwestionariusza: „Które ze zdań najbardziej pasuje do Pana w sytuacjach” (N=1151)	67
Tabela 11 Specyfika prowadzonych interwencji – rozkład odpowiedzi na pytanie 5 kwestionariusza (N=1151).....	69
Tabela 12 Podsumowanie charakteru interwencji	71
Tabela 13 Skargi i wnioski ze "Sprawozdania z zakresu przyjmowania, rozpatrywania i załatwiania skarg i wniosków w Policji w 2014 r."	78
Tabela 14 Formy przymusu świadczące o agresji niepożądaną	83
Tabela 15 Rozkład odpowiedzi na pytanie 14 kwestionariusza: „Podczas wykonywania czynności służbowych policjanci są czasem zmuszeni do działania z użyciem środków przymusu bezpośredniego, które w oczach osób spoza Policji mogą być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji. Proszę określić, posługując się poniższymi stwierdzeniami, jaka jest Pani/Pana opinia na temat takich sytuacji?” (N=1151)	88
Tabela 16 Rozkład odpowiedzi na pytanie 3 kwestionariusza: „Podczas wykonywania czynności służbowych policjanci są czasem zmuszeni do działania z użyciem środków przymusu bezpośredniego, które w oczach osób spoza Policji mogą być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji. Proszę określić, posługując się poniższymi stwierdzeniami, jaka jest Pani/Pana opinia na temat takich sytuacji?” (N=1621)	89
Tabela 17 Rozkład odpowiedzi na pytanie 27, 28 i 29 kwestionariusza: "Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas [określonego rodzaju interwencji]?" (N=1151)	90
Tabela 18 Rozkład odpowiedzi na pytanie 12 kwestionariusza: "W jakim stopniu poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas?" (N=1621)	94
Tabela 19 Rozkład odpowiedzi na pytanie 14 kwestionariusza: „Proszę wskazać, na ile poniższe czynniki mogą mieć wpływ na to, że policjant użyje podczas postępowania z osobą podejrzaną środków działania, które mogłyby być uznane za przejaw nadmiernej agresji?” (N=1621).....	96



Tabela 20 Rozkład odpowiedzi na pytanie 14 kwestionariusza w podziale na rodzaj służby (N=1621)	96
Tabela 21 Rozkład odpowiedzi na pytanie 15 kwestionariusza: „Proszę wskazać, na ile poniższe czynniki mogą mieć wpływ na to, że policjant nie zapanuje nad sytuacją podczas przeprowadzania interwencji” (N=1621).....	97
Tabela 22 Rozkład odpowiedzi na pytanie 15 kwestionariusza: „Proszę wskazać, na ile poniższe czynniki mogą mieć wpływ na to, że policjant nie zapanuje nad sytuacją podczas przeprowadzania interwencji” w podziale na rodzaj służby (N=1621)	97
Tabela 23 Rozkład odpowiedzi na pytanie 14 kwestionariusza: „Proszę wskazać, na ile poniższe czynniki mogą mieć wpływ na to, że policjant użyje podczas postępowania z osobą podejrzaną środków działania, które mogłyby być uznane za przejaw nadmiernej agresji?” w podziale na pozycję służbową (N=1621).....	106
Tabela 24 Rozkład odpowiedzi na pytanie 15 kwestionariusza: „Proszę wskazać, na ile poniższe czynniki mogą mieć wpływ na to, że policjant nie zapanuje nad sytuacją podczas przeprowadzania interwencji” w podziale na pozycję służbową (N=1621)	107
Tabela 25 Rozkład odpowiedzi na pytanie 14 kwestionariusza: „Proszę wskazać, na ile poniższe czynniki mogą mieć wpływ na to, że policjant użyje podczas postępowania z osobą podejrzaną środków działania, które mogłyby być uznane za przejaw nadmiernej agresji?” w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1621).....	115
Tabela 26 Rozkład odpowiedzi na pytanie 15 kwestionariusza: „Proszę wskazać, na ile poniższe czynniki mogą mieć wpływ na to, że policjant nie zapanuje nad sytuacją podczas przeprowadzania interwencji” w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1621).....	116
Tabela 27 Rozkład odpowiedzi na pytanie 4 kwestionariusza: „Poniżej znajdują się przykłady skarg osób spoza Policji. Jak Pani/Pan ocenia opisane poniżej zachowania Policjantów, które zostały przez osoby składające skargi uznane za przejawy nadmiernej agresji.” (N=1621).....	125
Tabela 28 Rozkład odpowiedzi na pytanie (33 – I fala i 16 – II fala) kwestionariusza: „Proszę wskazać, na ile w sytuacjach zawodowych pasują do Pani/Pana następujące stwierdzenia:(1 – zdecydowanie nie pasuje, 5 – zdecydowanie pasuje)” (N=1151 – I fala i N=1621 – II fala).....	133
Tabela 29 Rozkład odpowiedzi na pytanie (33 – I fala i 16 – II fala) kwestionariusza w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1151 – I fala i N=1621 – II fala).....	136
Tabela 30 Rozkład odpowiedzi na pytanie 19 kwestionariusza: „Na ile pasują do Pani/Pana następujące stwierdzenia” (N=1599* - braki odpowiedzi).....	138
Tabela 31 Rozkład odpowiedzi na pytanie 19 kwestionariusza w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1599* - braki odpowiedzi)	140
Tabela 32 Rozkład odpowiedzi na pytanie (35 – I fala i 18 – II fala) kwestionariusza: „Jak często może Pani/Pan powiedzieć o sobie, że:” (N=1151 – I fala i N=1621 – II fala).....	155
Tabela 33 Rozkład odpowiedzi na pytanie (35 – I fala i 18 – II fala) kwestionariusza w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1151).....	155
Tabela 34 Rozkład odpowiedzi na pytanie 13 kwestionariusza: „Na ile poniższe stwierdzenia pasują do Pani/Pana zachowania podczas prowadzenia interwencji?” (N=1621).....	162
Tabela 35 Rozkład odpowiedzi na pytanie 13 kwestionariusza w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1621).....	163
Tabela 36 Rozkład odpowiedzi na pytanie 18 w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową	169
Tabela 37 Rozkład odpowiedzi na pytanie 19 w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową	171
Tabela 38 Rozkład odpowiedzi na pytanie 20 w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową	173



Tabela 39 Rozkład odpowiedzi na pytanie 21 w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową	173
Tabela 40 Rozkład odpowiedzi na pytanie 23 i 9 w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową	175
Tabela 41 Rozkład odpowiedzi na pytanie 8 w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową	176
Tabela 42 Rozkład odpowiedzi na pytanie 24 w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową	177
Tabela 44 Rozkład odpowiedzi na pytanie 11 w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową	179
Tabela 45 Skłonność do stosowania agresji - Pytanie 3 kwestionariusza (N=1621).....	185
Tabela 46 Skłonność do stosowania agresji - Pytanie 3 kwestionariusza w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1621)	186
Tabela 47 Tolerancja dla stosowania ŚPB na granicy dopuszczalności - Pytanie 4 kwestionariusza (N=1621).....	187
Tabela 48 Tolerancja dla stosowania ŚPB na granicy dopuszczalności - Pytanie 4 kwestionariusza w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1621).....	188
Tabela 49 Gotowość do stosowania ŚPB - Pytanie 5 kwestionariusza (N=1621).....	190
Tabela 50 Gotowość do stosowania ŚPB - Pytanie 5 kwestionariusza w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1621)	191
Tabela 51 Gotowość do stosowania ŚPB - Pytanie 6 kwestionariusza (N=1621).....	192
Tabela 52 Gotowość do stosowania ŚPB - Pytanie 6 kwestionariusza w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1621)	193
Tabela 53 Skłonność do usprawiedliwienia stosowania ŚPB - Pytanie 7 kwestionariusza (N=1621)	194
Tabela 54 Skłonność do usprawiedliwienia stosowania ŚPB - Pytanie 7 kwestionariusza w podziale na rodzaj służby, staż służby i pozycję służbową (N=1621)	195
Tabela 55 Segmentacja ze względu na skłonność do agresji.....	200
Tabela 56 Specyfikacja segmentów.....	200
Tabela 57 Sytuacje i zachowania ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności pojawiające się podczas służby w interwencjach doraźnych w podziale na segmenty	211
Tabela 58 Sytuacje i zachowania ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności pojawiające się podczas służby w interwencjach na podstawie zgłoszenia w podziale na segmenty	211
Tabela 59 Sytuacje i zachowania ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności pojawiające się podczas służby w interwencjach planowanych w podziale na segmenty.....	212
Tabela 60 Sytuacje które zdarzyły się w trakcie całej służby, których funkcjonariusz był uczestnikiem bądź świadkiem w podziale na segmenty	212
Tabela 61 Czynniki wpływające na spokój i opanowanie podczas interwencji w reakcji na zaobserwowaną sytuację w podziale na segmenty (%odp. zdecydowanie negatywnie)	213
Tabela 62 Czynniki wpływające na spokój i opanowanie podczas interwencji na podstawie zgłoszenia w podziale na segmenty (%odp. zdecydowanie negatywnie).....	214
Tabela 63 Czynniki wpływające na spokój i opanowanie podczas interwencji planowanej w podziale na segmenty (%odp. zdecydowanie negatywnie).....	214
Tabela 64 Usprawiedliwienie stosowania w sposób nadmierny lub niezgodny z przepisami ŚPB wobec osoby spoza Policji.....	215
Tabela 65 Prawdopodobieństwo użycia ŚPB w sposób mogący w oczach osób spoza Policji być uznany za przejaw nieuzasadnionej agresji (Pytanie 31).....	216



Tabela 66 Sytuacje i zachowania ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności pojawiające się podczas służby w interwencjach planowanych w podziale na segmenty.....	218
Tabela 67 Trudności w pracy w podziale na segmenty (Pytanie 34 - % odp. w dużym i bardzo dużym stopniu).....	218
Tabela 68 Co mówią o sobie funkcjonariusze w podziale na segmenty (Pytanie 35 - % odp. często).....	219
Tabela 68 Liczba policjantów z problemem nadmiernej lub nie uzasadnionej agresji.....	225
Tabela 69 Rozkład odpowiedzi na pytanie 14 – fala I i 3 – fala II kwestionariusza (N=1151 – fala I, N=1621 – fala II).....	226
Tabela 70 Rozkład odpowiedzi na pytanie (15 – I fala i 4 – II fala) kwestionariusza (N=1151 – fala I, N=1621 – fala II).....	228
Tabela 71 Rozkład odpowiedzi na pytanie (16 w I fali i 5 w II fali) kwestionariusza (N=1151 – fala I, N=1621 – fala II).....	231
Tabela 72 Rozkład odpowiedzi na pytanie (30 – I fala, 7 – II fala) kwestionariusza (N=1151 – I fala, N=1621 – II fala).....	234
Tabela 73 Rozkład odpowiedzi na pytanie (31 – I fala i 6 – II fala) kwestionariusza (N=1151 – I fala, N=1621 – II fala).....	236

Wykresy

Wykres 1 Pytanie 11 kwestionariusza: Proszę oszacować jak często, w trakcie wykonywania obowiązków służbowych, ma Pani/Pan do czynienia z sytuacjami, w których osoby spoza Policji manifestują niechęć/brak szacunku do Policji?(N=1151).	55
Wykres 2 Rozkład odpowiedzi na pytanie 10 kwestionariusza: „Czy w trakcie przebiegu całej Pani/Pana służby w Policji zdarzyły się następujące sytuacje, których była Pani/był Pan uczestnikiem lub bezpośrednim świadkiem?” % odp. TAK (N=1151)	56
Wykres 3 Rozkład odpowiedzi na pytanie 1 kwestionariusza: „Czy w trakcie przebiegu całej Pani/Pana służby w Policji zdarzyły się następujące sytuacje, których była Pani/był Pan uczestnikiem lub bezpośrednim świadkiem?” % odp. TAK (N=1621)....	57
Wykres 4 Rozkład odpowiedzi na pytanie 3 kwestionariusza: „Czy bierze Pan udział w interwencjach następującego rodzaju?” (N=1151).....	62
Wykres 5 Rozkład odpowiedzi na pytanie 6 kwestionariusza: „Jakie sytuacje i zachowania ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności, pojawiają się w Pana służbie podczas poszczególnych typów interwencji? - Doraźna interwencja w reakcji na zaobserwowaną (N=1151).....	63
Wykres 6 Rozkład odpowiedzi na pytanie 7 kwestionariusza: „Jakie sytuacje i zachowania ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności, pojawiają się w Pana służbie podczas poszczególnych typów interwencji? - Interwencja na podstawie zgłoszenia” (N=1151).....	64
Wykres 7 Rozkład odpowiedzi na pytanie 7 kwestionariusza: „Jakie sytuacje i zachowania ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności, pojawiają się w Pana służbie podczas poszczególnych typów interwencji? - Planowana interwencja” (N=1151).....	65



Wykres 8 Rozkład odpowiedzi na pytanie 2 kwestionariusza: „Jak często sytuacje i zachowanie ze strony osób, wobec których prowadzone są czynności pojawiają się w Pani/Pana służbie?” w podziale na rodzaj służby (N=1621)	67
Wykres 9 Rozkład odpowiedzi na pytanie 9 kwestionariusza: "Które ze zdań najbardziej pasuje do Pana w sytuacjach - Doraźna interwencja w reakcji na zaobserwowaną sytuację (np. zauważony podczas patrolu podejrzanie zachowujący się pojazd)" (N=1151).....	68
Wykres 10 Rozkład odpowiedzi na pytanie 9 kwestionariusza: "Które ze zdań najbardziej pasuje do Pana w sytuacjach - Interwencja na podstawie zgłoszenia (np. informacja od dyspozytora o bójce)" (N=1151).....	68
Wykres 11 Rozkład odpowiedzi na pytanie 9 kwestionariusza: "Które ze zdań najbardziej pasuje do Pana w sytuacjach - Planowana interwencja (np. planowane zatrzymanie osoby podejrzanej)" (N=1151).....	69
Wykres 12 Rodzaje przestępstw/ wykroczeń (N=1151).....	71
Wykres 13 Charakterystyka pionów służby ze względu na staż służby w Policji (N=1151).....	74
Wykres 14 Charakterystyka pionów służby ze względu na staż służby w Policji (N=1615 – braki danych).....	74
Wykres 15 Charakterystyka pionów służby ze względu na staż służby w obecnej komórce (N=1151).....	75
Wykres 16 Charakterystyka pionów służby ze względu na staż służby w obecnej komórce (N=1617 – braki danych).....	75
Wykres 17 Staż służby funkcjonariuszy w podziale na służbę (N=1151)	75
Wykres 18 Staż służby funkcjonariuszy w podziale na służbę (N=1621)	76
Wykres 19 Nieludzkie lub poniżające traktowanie – liczba i rodzaj zarzutów	79
Wykres 20 Naruszenie prawa do wolności – liczba i rodzaj zarzutów	79
Wykres 21 Czynności procesowe, administracyjne, z ustawy o Policji i inne – liczba skarg i zarzutów	80
Wykres 22 Wartość współczynnika skargowości w poszczególnych garnizonach w roku 2014.....	82
Wykres 23 Rozkład odpowiedzi na pytanie 27 kwestionariusza: "Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas doraźnej interwencji w reakcji na zaobserwowaną sytuację?" w podziale na rodzaj służby (N=1151)	92
Wykres 24 Rozkład odpowiedzi na pytanie 28 kwestionariusza: "Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas doraźnej interwencji na podstawie zgłoszenia?" w podziale na rodzaj służby (N=1151).....	93
Wykres 25 Rozkład odpowiedzi na pytanie 29 kwestionariusza: "Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas planowanej interwencji?" w podziale na rodzaj służby (N=1151)	93
Wykres 26 Rozkład odpowiedzi na pytanie 12 kwestionariusza: "W jakim stopniu poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas?" w podziale na rodzaj służby (N=1621).....	95
Wykres 27 Przyczyny agresji w podziale na rodzaj służby - Pytanie 16 kwestionariusza: "Czy Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz	



powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania?" - % odp. Tak (N=1151).....	99
Wykres 28 Przyczyny agresji w podziale na rodzaj służby - Pytanie 5 kwestionariusza: "Czy Pani/Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania?" - % odp. Tak (N=1621).....	100
Wykres 29 Przyczyny agresji w podziale na pozycję służbową - Pytanie 14 kwestionariusza: "Podczas wykonywania czynności służbowych policjanci są czasem zmuszeni do działania z użyciem środków bezpośredniego przymusu, które w oczach osób spoza Policji mogą być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji. Proszę określić, posługując się poniższymi stwierdzeniami, jaka jest Pani/Pana opinia na temat takich sytuacji?" - % odp. 4 i 5 (N=1151).....	101
Wykres 30 Przyczyny agresji w podziale na pozycję służbową - Pytanie 3 kwestionariusza: "Podczas wykonywania czynności służbowych policjanci są czasem zmuszeni do działania z użyciem środków bezpośredniego przymusu, które w oczach osób spoza Policji mogą być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji. Proszę określić, posługując się poniższymi stwierdzeniami, jaka jest Pani/Pana opinia na temat takich sytuacji?" - % odp. 4 i 5 (N=1621).....	101
Wykres 31 Rozkład odpowiedzi na pytanie 27 kwestionariusza: "Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas doraźnej interwencji w reakcji na zaobserwowaną sytuację?" w podziale na pozycję służbową (N=1151)	104
Wykres 32 Rozkład odpowiedzi na pytanie 28 kwestionariusza: "Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas doraźnej interwencji na podstawie zgłoszenia?" w podziale na pozycję służbową (N=1151)	105
Wykres 33 Rozkład odpowiedzi na pytanie 29 kwestionariusza: "Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas planowanej interwencji?" w podziale na pozycję służbową (N=1151).....	105
Wykres 34 Rozkład odpowiedzi na pytanie 12 kwestionariusza: "W jakim stopniu poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas?" w podziale na pozycję służbową (N=1621)	106
Wykres 35 Przyczyny agresji w podziale na pozycję służbową - Pytanie 16 kwestionariusza: "Czy Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania?" - % odp. Tak (N=1151).....	108
Wykres 36 Przyczyny agresji w podziale na pozycję służbową - Pytanie 5 kwestionariusza: "Czy Pani/Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania?" - % odp. Tak (N=1621).....	109
Wykres 37 Przyczyny agresji w podziale na pozycję służbową - Pytanie 14 kwestionariusza: "Podczas wykonywania czynności służbowych policjanci są czasem zmuszeni do działania z użyciem środków bezpośredniego przymusu, które w oczach osób spoza Policji mogą być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji. Proszę określić, posługując się poniższymi stwierdzeniami, jaka jest Pani/Pana opinia na temat takich sytuacji?" - % odp. 4 i 5 (N=1151).....	110



Wykres 38 Przyczyny agresji w podziale na pozycję służbową - Pytanie 3 kwestionariusza: "Podczas wykonywania czynności służbowych policjanci są czasem zmuszeni do działania z użyciem środków bezpośredniego przymusu, które w oczach osób spoza Policji mogą być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji. Proszę określić, posługując się poniższymi stwierdzeniami, jaka jest Pani/Pana opinia na temat takich sytuacji?" - % odp. 4 i 5 (N=1621).....	110
Wykres 39 Rozkład odpowiedzi na pytanie 27 kwestionariusza: "Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas doraźnej interwencji w reakcji na zaobserwowaną sytuację?" w podziale na staż służby (N=1151)	112
Wykres 40 Rozkład odpowiedzi na pytanie 28 kwestionariusza: "Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas doraźnej interwencji na podstawie zgłoszenia?" w podziale na staż służby (N=1151)	113
Wykres 41 Rozkład odpowiedzi na pytanie 29 kwestionariusza: "Jak poniższe czynniki wpływają na Pana spokój i opanowanie podczas planowanej interwencji?" w podziale na staż służby (N=1151)	114
Wykres 43 Przyczyny agresji w podziale na rodzaj służby - Pytanie 16 kwestionariusza: "Czy Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania?" - % odp. Tak w podziale na staż służby (N=1151).....	118
Wykres 44 Przyczyny agresji w podziale na rodzaj służby - Pytanie 5 kwestionariusza: "Czy Pani/Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania?" - % odp. Tak w podziale na staż służby (N=1621).....	119
Wykres 45 Przyczyny agresji w podziale na staż pracy - Pytanie 14 kwestionariusza: "Podczas wykonywania czynności służbowych policjanci są czasem zmuszeni do działania z użyciem środków bezpośredniego przymusu, które w oczach osób spoza Policji mogą być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji. Proszę określić, posługując się poniższymi stwierdzeniami, jaka jest Pani/Pana opinia na temat takich sytuacji?" - % odp. 4 i 5 (N=1151)	120
Wykres 47 Przejaw nadmiernej agresji - Pytanie 15 kwestionariusza: „Poniżej znajdują się przykłady skarg osób spoza Policji. Jak Pani/Pan ocenia opisane poniżej zachowania Policjantów, które zostały przez osoby składające skargi uznane za przejawy nadmiernej agresji.” (N=1151).....	124
Wykres 48 Przyjmowane uzasadnienie dla stosowania ŚPB – Pytanie 16 kwestionariusza: „Czy Pani/Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania” (N=1151).....	126
Wykres 49 Przyjmowane uzasadnienie dla stosowania ŚPB – Pytanie 5 kwestionariusza: „Czy Pani/Pana zdaniem w wymienionych sytuacjach funkcjonariusz powinien sięgnąć po wszystkie fizycznie dostępne środki działania” (N=1621).....	127
Wykres 50 Rozkład odpowiedzi na pytanie 35 kwestionariusza: „Jak często może Pani/Pan powiedzieć o sobie, że: (0 -nigdy1- kilka razy w roku 2- raz w roku 3- raz w miesiącu 4- kilka razy w miesiącu 5- raz na tydzień 6- codziennie)” (N=1151)	153
Wykres 51 Rozkład odpowiedzi na pytanie 18 kwestionariusza: „Jak często może Pani/Pan powiedzieć o sobie, że:” (N=1621).....	154



Wykres 52 Rozkład odpowiedzi na pytanie 18 kwestionariusza: "Jak Pani/Pana zdaniem wygląda w rzeczywistości poziom nieuzasadnionej agresji w Policji?" (N=1151).....	169
Wykres 53 Rozkład odpowiedzi na pytanie 19 kwestionariusz: "Jak Pani/Pana zdaniem wygląda w rzeczywistości poziom agresji wśród Policjantów wykonujących takie zadania jak Pani/Pan?" N=(1151).....	171
Wykres 54 Rozkład odpowiedzi na pytanie 20 kwestionariusz: "Czy Pani/Pana zdaniem, policjantom takim jak Pani/Pan, przydarzyły się kiedyś takie sytuacje, w których zachowali się bardziej agresywnie, niż to było konieczne?" (N=1151).....	172
Wykres 55 Rozkład odpowiedzi na pytanie 21 kwestionariusza: "Czy była Pani/był Pan kiedykolwiek uczestnikiem sytuacji, w której pojawiły się działania policjanta, mogące w oczach osób spoza Policji być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji?" (N=1151).....	173
Wykres 56 Rozkład odpowiedzi na pytanie 23 kwestionariusza: "Jak wiele razy w ciągu ostatniego roku był Pan uczestnikiem takiej sytuacji?" (N=1151)	174
Wykres 57 Rozkład odpowiedzi na pytanie 9 kwestionariusza: "Jak wiele razy w ciągu ostatniego roku była Pani/był Pan uczestnikiem sytuacji w której działania policjanta mogą być uznane za przejaw nadmiernej agresji?" (N=1621)	174
Wykres 58 Rozkład odpowiedzi na pytanie 8 kwestionariusza: " Jak często, biorąc pod uwagę ostatnich Pana interwencji, zdarzają się takie, w których działania policjanta mogą być uznane za przejaw nadmiernej agresji?" (N=1621).....	176
Wykres 59 Rozkład odpowiedzi na pytanie 24 kwestionariusza: "W jakiej roli znalazła się Pani/znalazł się Pan w sytuacji, w której pojawiły się działania policjanta, mogące w oczach osób spoza Policji być uznane za przejaw nieuzasadnionej agresji?" (N=1151).....	176
Wykres 60 Rozkład odpowiedzi na pytanie 11 kwestionariusza: "Jaki był charakter działań policjantów, z którymi miał Pan do czynienia jako uczestnik lub świadek, a które mogłyby być uznane za przejaw nadmiernej agresji?" (N=846).....	179
Wykres 61 Normy agresji całej grupy badanej.....	197
Wykres 62 Normy agresji względem rodzaju służby.....	197
Wykres 63 Norma agresji względem stażu zawodowego	198
Wykres 64 Norma agresji względem pozycji służbowej.....	198
Wykres 65 Normy agresji względem kontaktu z nadmierną agresją	199
Wykres 75 Segmenty w podziale na płeć	204
Wykres 76 Segmenty w podziale na staż służby.....	205
Wykres 77 Segmenty w podziale na wiek funkcjonariuszy	205
Wykres 78 Segmenty w podziale na rodzaj służby	206
Wykres 79 Segmenty w podziale na pozycję służbową funkcjonariuszy.....	206
Wykres 80 Częstość kontaktu z osobami spoza Policji w segmentach	207
Wykres 81 Udział w poszczególnych rodzajach interwencji w segmentach.....	208
Wykres 82 Częstość prowadzenia interwencji doraźnych w segmentach	209
Wykres 83 Częstość prowadzenia interwencji na podstawie zgłoszenia.....	209
Wykres 84 Częstość prowadzenia interwencji planowanych.....	210
Wykres 85 Częstość pojawiania się sytuacji podczas obowiązków w segmentach	210



Wykres 66 Poziom agresji względem rodzaju służby	220
Wykres 67 Poziom agresji względem stażu zawodowego	221
Wykres 68 Poziom agresji względem pozycji służbowej	221
Wykres 69 Poziom agresji względem kontaktu z sytuacjami o przejawie nadmiernej agresji	222
Wykres 70 Poziom agresji względem płci	222
Wykres 71 Poziom agresji względem wieku	223
Wykres 72 Poziom agresji względem wykształcenia	223
Wykres 73 Poziom agresji względem wielkości miejscowości odbywania służby	224
Wykres 74 Poziom agresji względem statusu osobistego (N=1620)	224

Schematy

Schemat 1 Rozumienie sensu bycia policjantem	40
Schemat 2 Elementy lubiane w pracy Policjanta	42
Schemat 3 Elementy nielubiane w Policji	42
Schemat 4 Charakter kontaktu z osobami spoza Policji w podziale na rodzaj służby	52
Schemat 5 Odbiór charakteru pracy Policji	54
Schemat 6 Rodzaje reakcji osób spoza Policji	54
Schemat 7 Niechęć względem funkcjonariuszy w podziale na rodzaj służby	55
Schemat 8 Różnice pełnionych zadań w podziale na rodzaj pełnionej służby	61
Schemat 9 Główne etapy pracy w policji	73
Schemat 10 Postrzeganie zmian zachodzących w Policji z perspektywy stażu pracy	77
Schemat 11 Odbiór zewnętrzny i wewnętrzny zachowań agresywnych w Policji	84
Schemat 12 Adresaci agresji	85
Schemat 13 4 typy agresji	86
Schemat 14 2 typy agresji	86
Schemat 15 Obszary występowania agresji	87
Schemat 16 Przekraczanie uprawnień Policji	122
Schemat 17 Mechanizm działania podczas interwencji	131
Schemat 18 Pierwszy mechanizm powstawania zjawisk nieuzasadnionej agresji	131
Schemat 19 Drugi mechanizm powstawania zjawisk nieuzasadnionej agresji	132
Schemat 20 Trzeci mechanizm powstawania zjawisk nieuzasadnionej agresji	132
Schemat 21 Mechanizm powstawania zjawisk nieuzasadnionej agresji	133
Schemat 22 Reakcje funkcjonariuszy Policji na zachowania obywateli	166

