

Ewa Grudziewska

Akademia Pedagogiki Specjalnej w Warszawie

Satysfakcja z pracy kuratorów sądowych – komunikat z badań

Praca stanowi ważny element życia człowieka. Badania dotyczące satysfakcji z pracy są prowadzone od wielu lat przez przedstawicieli różnych dyscyplin naukowych. Brakuje jednak w literaturze przedmiotu doniesień badawczych prowadzonych wśród kuratorów sądowych. Poruszana problematyka badawcza okazuje się być o tyle ważna, iż satysfakcja z pracy determinuje między innymi zaangażowanie pracownika, jego skuteczność i efektywność, a także niska satysfakcja z pracy może być predyktorem wypalenia zawodowego. W badaniach własnych wzięło udział 49 kuratorów sądowych, natomiast grupę porównawczą stanowiło 48 pracowników socjalnych. Przeprowadzone analizy ujawniły, że badani kuratorzy sądowi odczuwają większą satysfakcję z wykonywanej pracy aniżeli pracownicy socjalni. Ponadto sprawdzono czy wiek i płeć badanych kuratorów sądowych determinuje poziom satysfakcji z pracy.

Słowa kluczowe: satysfakcja z pracy, kurator sądowy, badania

Job satisfaction probation officers – announcement from research

The work constitutes the important component of the life of the man. The examinations concerning satisfaction from the work are being conducted for many years by different representatives of fields of study. However are lacking in the literature on the subject of research notifications led amongst probation officers. Research issues brought up are showing themselves to be as important satisfaction from the work is determining employing the employee, his effectiveness and the effectiveness among others, and low satisfaction from the work can also cause the professional burnout. 49 probation officers took part in own examinations, however 48 social workers constituted the comparative group. They detected conducted analyses, that examined probation officers were feeling greater satisfaction from the performed work than social workers. Moreover they checked, whether the age and the sex of examined probation officers were determining the level of satisfaction from the work.

Keywords: job satisfaction, probation officers, research

Wprowadzenie

Praca zajmuje przeciętnie jedną trzecią życia i jedną trzecią doby, a to oznacza, iż ma ona istotne znaczenie. Obecnie świat stawia przed nami ogromne wyzwania, jeżeli chodzi o pracę, ponieważ oczekuje się, że jednostka będzie podnosiła swoje kwalifikacje, a także będzie dyspozycyjna, a nawet konkurencyjna. Sytuacja braku pracy, jak i pewne nieprawidłowości występujące w miejscu pracy, mogą prowadzić do frustracji. Jedną z najczęstszych „dolegliwości” pracujących jest stres zawodowy, który można nawet utożsamiać z chorobą zawodową.

Znaczenia pracy nie można sprowadzić tylko i wyłącznie do wymiaru ekonomicznego, związanego z zarabianiem pieniędzy, istotne są również inne jej wymiary, jak chociażby społeczny (interakcje) oraz psychologiczny, mający swoje odzwierciedlenie w samorealizacji czy satysfakcji z wykonywanej pracy.

Jakość funkcjonowania w miejscu pracy jest uwarunkowana przez wiele czynników, jednym z nich jest z całą pewnością kapitał ludzki. Do zagrożeń psychospołecznych można zaliczyć między innymi stres, którego kuratorzy sądowi doświadczają, potwierdzają to m.in. badania prowadzone przez Łukasza Wirkusa [2015]. To z kolei może się przekładać na wyższą absencję, rotację na stanowiskach, zmianę miejsca pracy, niższy poziom zdolności do pracy, niższy poziom motywacji i zaangażowania w pracę, a także niższy poziom satysfakcji z wykonywanej pracy [por. Mościcka-Teske, Potocka 2016].

Satysfakcja z pracy bądź jej brak niewątpliwie ma wpływ na życie każdego człowieka, ponieważ przekłada się na zaangażowanie jednostki w wykonywanie powierzonych zadań, wydajność, ale też może być predyktorem zadowolenia z życia.

Satysfakcja z pracy – wprowadzenie w problematykę badawczą

Badania nad zadowoleniem z pracy są przedmiotem badań od ponad 80 lat wśród psychologów, specjalistów od zarządzania czy też pedagogów. Jednak brakuje w polskiej literaturze naukowej doniesień badawczych podejmujących tę kwestię w odniesieniu do grupy kuratorów sądowych. Dlatego też postanowiono zainteresować się tym obszarem funkcjonowania kuratorów sądowych. Ponadto przyczynkiem do ich podjęcia jest moje osobiste doświadczenie z pełnienia funkcji społecznego kuratora sądowego w sprawach rodzinnych i nieletnich.

Na początku należałoby dokonać przeglądu definicji pojęć „satysfakcja z pracy” i „zadowolenie z pracy”, ponieważ niektórzy badacze używają tych terminów zamiennie. W literaturze przedmiotu zadowolenie z pracy jest definiowane jako

„przyjemny, pozytywny stan emocjonalny, wynikający z oceny pracy lub doświadczeń związanych z pracą” [Locke 1976, s. 1300]. Zdaniem P.E. Spectora [1996, 1997] zadowolenie z pracy odnosi się do tego, co ludzie czują wobec pracy i jej składników, jednakże podkreśla, że zadowolenie z pracy jest postawą i wielu badaczy podejmujących tę problematykę swoją uwagę kieruje na procesy poznawcze a nie na emocje [Spector 1997, s. 2]. Można z tego wywnioskować, że na zadowolenie z pracy składają się dwa komponenty: poznawczy i emocjonalny. Obok tych dwóch aspektów należy jeszcze wskazać na komponent behawioralny, czyli określoną postawę wobec pracy wyrażającą się w zachowaniu jednostki oraz podejmowanych przez nią działaniach [Vroom 1964, s. 99].

Według A.P. Briefa satysfakcja z pracy to wewnętrzny stan, który wyraża się przez emocjonalną i/lub poznawczą ocenę doświadczanej pracy. Komponent poznawczy to satysfakcja z pracy, natomiast komponent emocjonalny to samopoczucie lub odczucia w miejscu pracy [Brief 1998, s. 10]. Z kolei M.E. Sempane i wsp. [2002, s. 23–30] uważają, że satysfakcja z pracy odnosi się do indywidualnej percepcji i oceny pracy. Indywidualna percepcja dokonywana jest na podstawie takich czynników, jak: potrzeby, wartości czy oczekiwania, a co za tym idzie, ludzie oceniają pracę przez pryzmat tych czynników, które są dla nich ważne.

Zdaniem A. Zalewskiej [2003a, s. 50] satysfakcja z pracy to poznawczy aspekt zadowolenia z pracy, natomiast aspekt afektywny to ocena emocjonalna pracy, samopoczucie lub nastroj w miejscu pracy. Takie rozumienie zadowolenia i satysfakcji z pracy wymaga stosowania odmiennych narzędzi badawczych do ich pomiaru.

W niniejszym opracowaniu przyjmuje się, że satysfakcja z pracy do poznawczy aspekt zadowolenia z pracy. Satysfakcja z pracy ma istotne znaczenie dla funkcjonowania jednostki. Badania prowadzone przez F. Herzberga i wsp. [za: Zalewska 2003b, s. 39] wykazały, iż przeżywanie pozytywnych emocji w pracy zwiększa poczucie szczęścia i możliwości samorealizacji, natomiast emocje negatywne, których jednostka może doświadczać w pracy, będą wpływać na pogorszenie stanu zdrowia zarówno fizycznego, jak i psychicznego. Wyniki badań podłużnych (na przestrzeni 15 lat) prowadzonych przez Lehmana wykazały, że zadowolenie z pracy jest najlepszym predyktorem długości życia [Zalewska 2003b, s. 39].

Liczne badania pokazują, że niski poziom zadowolenia z pracy może wpływać na przejawianie zachowań dysfunkcyjnych, takich jak nadużywanie alkoholu czy narkotyków [Fisher i in. 1992]. Zdaniem W. Stewarta i J. Barlinga [1996] odczuwanie zadowolenia z pracy może przekładać się na jakość życia rodzinnego i funkcjonowanie poszczególnych osób w rodzinie, np. oddziaływania wychowawcze wobec dzieci, a te z kolei mają wpływ na ich zachowanie w szkole.

Niewątpliwie ważne jest też wskazanie na czynniki, które warunkują poziom satysfakcji z pracy. W literaturze przedmiotu można wyróżnić cztery modele

czynników: model czynników środowiskowych, model dopasowania osoby do środowiska, model cech osoby oraz model trójczynnikowy.

Do czynników społecznych i organizacyjnych determinujących satysfakcję z pracy zalicza się m.in. relacje interpersonalne, warunki pracy, organizację pracy i kierownictwo, wynagrodzenie, osiągnięcia, treść pracy, uznanie, odpowiedzialność, czy możliwość rozwoju. Natomiast wśród czynników osobistych (indywidualnych) wpływ na satysfakcję z pracy mają: optymizm, inteligencja emocjonalna, wyznawane wartości, zainteresowania zawodowe, posiadane uzdolnienia, cechy temperamentu i osobowości, ale także wiek, płeć, staż pracy, poziom wykształcenia czy zajmowane stanowisko [por. Juchnowicz 2014; Kunecka 2016].

Badania nad satysfakcją z pracy wśród przedstawicieli, tzw. zawodów społecznych są prowadzone od wielu lat. W polskiej literaturze przedmiotu najczęściej przedmiotem badań są pracownicy socjalni, pielęgniarki, funkcjonariusze policji oraz nauczyciele. Satysfakcja z pracy pracowników socjalnych była przedmiotem badań Zofii Kawczyńskiej-Butrym [2001], a otrzymane wyniki pokazują, że praca jest dla przedstawicieli tej grupy zawodowej jest źródłem sukcesów, daje poczucie bycia potrzebnym, ale także jest źródłem frustracji i lęków. Z kolei Marta Łuczyńska [2012, s. 73] jest zdania, że wysoki poziom zadowolenia z pracy pracowników socjalnych może wskazywać na fakt, że pomimo trudności w pracy (np. stres, niskie wynagrodzenia, mała autonomia), oczekiwania tej grupy zawodowej są zaspokajane. Badania prowadzone przez Beatę Bajcar i współpracowników [2011, s. 117] wśród przedstawicieli zawodów z misją społeczną wykazały, że pozytywne determinanty zadowolenia z pracy są dość zróżnicowane, a satysfakcję z pracy w największym stopniu determinuje poczucie misji, zdolność kierowania własnymi stanami emocjonalnymi czy zdolność osiągnięcia optymalnego samopoczucia w konkretnej sytuacji.

Satysfakcja z pracy ma istotne znaczenie dla właściwego wykonywania codziennych obowiązków przez wszystkich pracowników w danej instytucji, a co za tym idzie, przekłada się na sprawne i efektywne jej funkcjonowanie. Z kolei brak satysfakcji z wykonywanej pracy może przyczynić się do wzrostu rotacji pracowników, zwiększonej absencji w pracy, obniżenia jakości życia pracowników, spadku motywacji i zaangażowania w realizację powierzonych zadań oraz wzrostu symptomów stresu zawodowego i wypalenia zawodowego.

Kuratela sądowa – ogólne założenia

Wszelkie kwestie związane z funkcjonowaniem kurateli sądowej w Polsce regulują przepisy Ustawy z dnia 27 lipca 2001 roku o kuratorach sądowych (Dz. U. Nr 98, poz. 1071 ze zm.). Kuratorzy sądowi realizują szereg zadań o charakterze

wychowawczo-resocjalizacyjnym, profilaktycznym, diagnostycznym i kontrolnym w związku z wykonywaniem orzeczeń sądowych. Kuratorska służba sądowa wpisuje się w system wymiaru sprawiedliwości, a jej usytuowanie w sądzie jest optymalne i racjonalne.

Tożsamość zawodowa kuratorów sądowych (a także przedstawicieli innych zawodów odpowiedzialnych za stosowanie kar i innych środków) została zdefiniowana w Załączniku 1 do Rekomendacji Nr R (97) 1245 Komitetu Ministrów Rady Europy w następujący sposób: „(...) opiera się na rozumieniu i etycznym stosowaniu specjalistycznej wiedzy i specjalistycznych umiejętności zawodowych oraz na rozwijaniu tej wiedzy i umiejętności. Co za tym idzie, pracownicy wszystkich szczebli i stopni powinni rutynowo otrzymywać zróżnicowaną ofertę edukacyjną umożliwiającą im zapoznawanie się na bieżąco z nowościami dotyczącymi wykonywanej przez nich pracy. W szczególności, personel kuratorski powinien mieć możliwość pozyskania wiedzy na temat problemów związanych z pracą w jednostkach penitencjarnych oraz prób ich rozwiązania” [„Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2011, nr 72–73, s. 381].

Zawód kuratora sądowego można rozpatrywać w kategoriach służby, a jeśli mówimy o służebności zawodu, to osoby go wykonujące powinny cechować się powołaniem ze względu na specyficzne cechy pracy odnoszące się do służby na rzecz drugiego człowieka. Według Teresy Zbyrad [2010, s. 240] wśród tych cech wyróżnić można znaczenie i sens pracy, wyznawane wartości oraz poczucie bycia zawodowym pomagaczem.

Praca kuratora sądowego związana jest z pozostawaniem w relacji interpersonalnej z osobą, która znajduje się pod jego nadzorem/dozorem. Wymaga od jego przedstawicieli dużego zaangażowania, posiadania kompetencji społecznych oraz umiejętności radzenia sobie z trudnościami, które praktycznie codziennie napotyka w trakcie wykonywania powierzonych zadań. Obok posiadanych kompetencji i zasobów osobistych istotnym czynnikiem mogącym mieć wpływ na odczuwanie satysfakcji z pracy jest obciążenie kuratorów sądowych pracą administracyjno-biurową. Należy jednak zaznaczyć, iż powoli zaczyna się to zmieniać, ponieważ zgodnie z przeprowadzonymi reformami kuratorskiej służby sądowej, każdy zespół kuratorski powinien mieć obsługę sekretarską, nad którą kontrolę sprawuje kierownik zespołu [por. Zarządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 12.12.2003 r. w sprawie organizacji i zakresu działania sekretariatów sądowych oraz innych działów administracji sądowej; art. 42 Ustawy z dnia 27 lipca 2001 roku o kuratorach sądowych].

Mając na uwadze fakt, że w Polsce jest ok. 35 tys. zawodowych i społecznych kuratorów sądowych, to podjęcie badań w tym zakresie jest bardzo ważne. W literaturze przedmiotu pojawiają się opracowania naukowe, analizy i rekomendacje podejmujące kwestie związane z organizacją pracy Kuratorskiej Służby Sądowej

[por. Brudnoch, Grabowska-Moroz 2016], podejmowana jest problematyka skuteczności i efektywności nadzorów/dozorów kuratorskich [por. Nowak 2009/2010; Opora 2011; Janus-Dębska 2016], jednak brakuje badań empirycznych, które by *sensu stricte* poruszały problematykę satysfakcji z pracy przedstawicieli tej grupy zawodowej.

Niewątpliwie nie jest to praca łatwa, ale czy daje satysfakcję osobom ją wykonującym? Tak postawione pytanie stało się punktem wyjścia do podjęcia badań w tym obszarze.

Badania własne

Niniejsze badania przeprowadzono wśród 49 zawodowych kuratorów sądowych wykonujących orzeczenia zarówno w sprawach karnych, jak i rodzinnych. Grupę porównawczą stanowiło 48 pracowników socjalnych pracujących w ośrodkach pomocy społecznej. Wiek badanych osób zawiera się w przedziale 28–65 lat. Uwzględniając płeć badanych osób to przebadano 74 kobiety oraz 23 mężczyzn, przy czym w grupie kuratorów sądowych było 40 kobiet i 9 mężczyzn, natomiast w grupie pracowników socjalnych były 43 kobiety oraz 5 mężczyzn. Jeżeli chodzi o wykształcenie to wśród zawodowych kuratorów sądowych wszystkie osoby legitymują się wykształcenie wyższym magisterskim, natomiast w grupie pracowników socjalnych 19 osób ma wykształcenie wyższe zawodowe, a pozostałe 29 osób wykształcenie wyższe magisterskie. Kolejną zmienną jest staż pracy w zawodzie. Zarówno w grupie zawodowych kuratorów sądowych, jak i pracowników socjalnych najczęściej badane osoby mają staż pracy zawierający się w przedziale od 6 do 20 lat.

Materiał empiryczny zebrano przy zastosowaniu metody sondażu diagnostycznego, stosując technikę ankiety, jako narzędzie badawcze posłużyła Skala Satysfakcji z Pracy autorstwa A. Zalewskiej, dzięki której można określić poznawczy aspekt ogólnej satysfakcji z pracy. W skali znajduje się pięć stwierdzeń, a zadaniem badanej osoby jest dokonanie oceny na 7-stopniowej skali, na ile zgadza się z każdym z nich. Zaletą narzędzia jest fakt, że ocena dokonywana jest na podstawie osobistych kryteriów. Prezentowane narzędzie cechuje wysoka spójność wewnętrzna wszystkich stwierdzeń – alfa Cronbacha powyżej 0,80 – w grupie pracowników wykonujących zawody społeczne wynosi 0,814 [Zalewska 2003a]. Dodatkowo dla określenia poziomu badanej zmiennej przeprowadzono normalizację skali i ustalono tymczasowe normy stenowe z. Dobruszkiem [Grudziwska 2017, s. 81–82].

Na wstępie ustalono, jaki jest poziom satysfakcji z pracy w grupie zawodowych kuratorów sądo-wych na tle grupy porównawczej. Szczegółowe dane za-prezentowano w tabeli 1.

Tabela 1. Poziom satysfakcji z pracy kuratorów sądowych

		Kuratorzy sądowi		Pracownicy socjalni	
		n	%	n	%
Poziom	niski	7	14,3	18	37,5
	przeciętny	20	40,8	16	33,3
	wysoki	22	44,9	14	29,2
Ogółem		49	100,0	48	100,0

Źródło: Opracowanie własne.

Z danych zawartych w tabeli 1 wynika, że wśród kuratorów sądowych prawie 45% badanych osiągnęło wysoki poziom satysfakcji z pracy, poziom przeciętny – 40,8%, natomiast niski poziom satysfakcji z pracy ma 14,3% badanych. Zaś w grupie pracowników socjalnych 37,5% badanych wskazało na niski poziom satysfakcji z pracy, jedna trzecia badanych określiła satysfakcję z pracy na poziomie przeciętnym, a 29,2% badanych pracowników socjalnych osiągnęło wysoki poziom satysfakcji z pracy.

W celu porównania uzyskanych wyników między badanymi grupami przedstawicieli służb społecznych zastosowano test chi-kwadrat, z którego wynika, iż poziom satysfakcji z pracy różnicuje w sposób istotny statystycznie zawodowych kuratorów sądowych i pracowników socjalnych ($\lambda^2 = 7,053$; $df = 2$; $p < 0,029$). Wyższy poziom satysfakcji z pracy cechuje badanych kuratorów sądowych aniżeli pracowników socjalnych.

Niestety nie ma możliwości porównania uzyskanych wyników w zakresie poziomu satysfakcji z pracy kuratorów sądowych, ponieważ dotąd nie były prowadzone w Polsce badania na ten temat. Jeśli zaś chodzi o pracowników socjalnych to ich satysfakcję z pracy badały Z. Kwissa-Gajewska i M. Lipińska-Wąsak [2016], jednakże nie określały poziomu badanej zmiennej a jedynie średnią wartość uzyskaną w Skali Satysfakcji z Pracy A. Zalewskiej, tj. $M = 20,86$. Przeliczając ten wyniki na normy stenowe badani pracownicy socjalni uzyskali przeciętny poziom satysfakcji z pracy.

W dalszej kolejności sprawdzono, jaki jest poziom satysfakcji z pracy badanych osób, uwzględniając zmienną wieku. W tym celu ustalono przedziały wiekowe w obrębie, których dokonano porównania. Szczegółowe dane zestawiono w tabeli 2.

Tabela 2. Poziom satysfakcji z pracy a wiek badanych kuratorów sądowych

		do 35 lat		36–45 lat		46 lat i więcej	
		n	%	n	%	n	%
Poziom	niski	2	14,3	6	31,6	3	23,1
	przeciętny	4	28,6	7	36,8	7	53,8
	wysoki	8	57,1	6	31,6	3	23,1
Ogółem		14	100,0	19	100,0	13	100,0

Źródło: Opracowanie własne.

Z danych przedstawionych w tabeli 2 wynika, że to osoby do 35 roku życia cechuje wysoki poziom satysfakcji z pracy (57,1%) i wraz z wiekiem ten odsetek osób zmniejsza się i dla grupy wiekowej 46 lat i więcej wynosi 23,1%. Można również zaobserwować tendencję, iż zwiększa się wraz z wiekiem liczba osób osiągających przeciętne i niskie wyniki w zakresie poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy. Otrzymane wyniki częściowo korespondują z tymi, jakie uzyskała A. Zalewska [2009], ponieważ osoby z najmłodszej grupy wiekowej (do 30 lat) uzyskały wyższy poziom satysfakcji z pracy niż osoby w wieku 30–40 lat, jednak ich satysfakcja z pracy okazała się być niż w porównaniu z osobami 40 lat i więcej.

Przeprowadzona analiza wyników przy zastosowaniu testu chi-kwadrat wykazała, iż wiek badanych nie różnicuje w istotny sposób postrzeganej satysfakcji z pracy ($\lambda^2 = 6,666$; $df = 4$; $p < 0,155$). Oznacza to, że wiek nie jest istotnym czynnikiem wpływającym na satysfakcję z pracy wśród badanych osób.

Podsumowanie

Otrzymane wyniki badań pokazują, że zarówno badani kuratorzy sądowi, jak i pracownicy socjalni, którzy stanowili grupę porównawczą osiągnęli zadowalający poziom satysfakcji z pracy. Otrzymane wyniki ujawniły, że kuratorzy odczuwają wyższą satysfakcję z pracy w porównaniu do pracowników socjalnych ($p < 0,029$). Oczywiście danych nie można uogólniać na całą populację kuratorów sądowych w Polsce, jednakże mogą być przyczynkiem do prowadzenia badań na większej próbie badawczej. Istotne jest także wskazanie czynników, które determinują satysfakcję z pracy, takich jak zmienne socjodemograficzne czy zmienne związane z posiadanymi zasobami osobistymi oraz organizacją pracy. Zasadnym jest też w dalszych badaniach sprawdzenie, czy występują zależności pomiędzy satysfakcją z pracy a relacjami z podopiecznymi, współpracownikami, przełożonymi czy wyzwaniem stawianymi przez nadmierną biurokratyzację,

ponieważ relacje jednostka–jednostka oraz jednostka–instytucja mogą mieć istotny wpływ na odczuwaną satysfakcję z pracy wśród kuratorów sądowych.

Analizując poziom nasilenia satysfakcji z pracy z uwzględnieniem wieku i płci badanych osób można dojść do wniosku, iż żadna ze zmiennych nie determinuje poziomu satysfakcji z pracy na poziomie istotnym statystycznie. Z pewnością może być to spowodowane tym, iż badana grupa liczyła mało osób. Jednakże należy zauważyć, iż zarówno profesja kuratora sądowego, jak i pracownika socjalnego są bardzo sfeminizowane. Uzyskane wyniki potwierdzają wnioski płynące z badań m.in. R. Jarosa i A. Zalewskiej [2008] przeprowadzone na reprezentatywnej ogólnopolskiej próbie, że mężczyźni cechują się wyższą ogólną satysfakcją z pracy niż badane kobiety. Natomiast badania prowadzone przez A. Zalewską [2009, s. 9] wykazały, że płeć nie ma wpływu na ogólną satysfakcję z pracy.

Niewątpliwie podjęta problematyka badawcza jest interesująca zarówno z poznawczego punktu widzenia, ale też wyniki takich badań mogą zostać wykorzystane przy planowaniu zmian w obrębie kuratorskiej służbie sądowej. Ponadto satysfakcja z pracy determinuje zaangażowanie i motywację do pracy, a to z kolei przekłada się na skuteczność i efektywność prowadzonych oddziaływań w przypadku kuratorów sądowych wykonujących orzeczenia sądu.

W ostatnich latach można zauważyć zwiększenie nakładów finansowych na pomoc osobom skazanym i podopiecznym objętych nadzorem/dozorem kuratorów, jednak w dalszym ciągu kuratorzy sądowi nie dysponują wystarczającymi możliwościami zabezpieczenia swoich podopiecznych (np. praca, mieszkanie), a to może wpływać na obniżenie poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy.

Z całą pewnością praca kuratora sądowego nie należy do najłatwiejszych, jednak można być źródłem satysfakcji i zadowolenia, ponieważ nawet każda najmniejsza zmiana in plus u podopiecznego pozwala dostrzec sens podejmowanych działań.

Bibliografia

- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A. (2011), *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*, GWP, Gdańsk.
- Brief A.P. (1998), *Attitudes in and around organizations*, SAGE, Thousand Oaks.
- Brudnoch A., Grabowska-Moroz B. (2016), *Status zawodowych kuratorów sądowych w polskim wymiarze sprawiedliwości*, „Analizy i Rekomendacje”, Helsińska Fundacja Praw Człowieka, nr 3.
- Fisher C.D., Locke E.A. (1992), *The new look in job satisfaction research and theory* [w:] *Job satisfaction: how people feel about their jobs and how it affects their performance*, C.J. Granny, P.C. Smith, E.F. Stone (red.), Lexington, New York, t. 1, s. 165–194.
- Grudziewska E. (2017), *Satysfakcja z pracy kuratorów sądowych. Studium teoretyczno-empiryczne*, Wydawnictwo APS, Warszawa.

- Janus-Dębska A. (2016), *Uwarunkowania skutecznego wykonywania kary ograniczenia wolności w formie prac na cele społeczne na podstawie badań własnych* [w:] *Polska kuratela sądowa na przełomie wieków – nadzieje, oczekiwania, dylematy*, M. Konopczyński, Ł. Kwadrans, K. Stasiak (red.), Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Jaros R., Zalewska A.M. (2008), *Jakość życia w zależności od sytuacji na rynku pracy*, Piątek Trzynastego, Łódź.
- Juchnowicz M. (2014), *Satysfakcja zawodowa pracowników – kreator kapitału ludzkiego*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Kawczyńska-Butrym Z. (red.) (2001), *Koncepcje opieki i zawody opiekuńcze. Pracownicy socjalni i pielęgniarzy*, Wydawnictwo UWM, Olsztyn.
- Kunecka D. (2016), *Satysfakcja zawodowa pielęgniarek pielęgniarzy w Polsce*, Difin, Warszawa.
- Kwissa-Gajewska Z., Lipińska-Wąsik M. (2016), *Empatia, strategie radzenia sobie ze stresem a satysfakcja z pracy u pracowników pomocy społecznej*, „Praca Socjalna”, nr 4, s. 105–116.
- Locke E.A. (1976), *The nature and causes of job satisfaction* [w:] *Handbook of industrial and organizational psychology*, M.D. Dunnette (red.), Rand McNally, Chicago, s. 1297–1349.
- Łuczyńska M. (2012), *Pracownicy socjalni w procesie przemian - za podstawie badań z 1988, 1995 i 2010 roku* [w:] *Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce. Między służbą społeczną a urzędem*, M. Rymśa (red.), Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Mościcka-Teske A., Potocka A. (2016), *Zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie”, 70, s. 139–153.
- Nowak B.M. (2009/2010), *Uwarunkowania skuteczności pracy kuratorskiej*, „Szkice Podlaskie”, nr 17–18, s. 291–299.
- Opora R. (2011), *Efektywność i możliwość jej oceny w instytucji kurateli sądowej*, „Probacja”, nr 3, s. 65–73.
- Rekomendacja Nr R (97) 1245 Komitetu Ministrów Rady Europy, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2011, nr 72–73, s. 381.
- Sempene M.E., Rieger H.S., Roodt G. (2002), *Job Satisfaction in Relation to Organizational Culture*, „Journal of Industrial Psychology”, nr 2(28), s. 23–30.
- Spector P.E. (1997), *Job satisfaction*, SAGE Publications, Thousand Oaks.
- Spector P.E. (1996), *Industrial and organizational psychology: Research and practice*, John Wiley, New York.
- Springer A. (2011), *Wybrane czynniki kształtujące satysfakcję pracownika*, „Problemy Zarządzania”, nr 4(34), vol. 9, s. 162–180.
- Stewart W., Barling J. (1996), *Fathers' work experiences effect children's behaviors via job-related affect and parenting behaviors*, „Journal of Organizational Behavior”, nr 17, s. 221–232.
- Ustawa z dnia 27 lipca 2001 roku o kuratorach sądowych, Dz. U. z 2001 r. Nr 98, poz. 1071 ze zm.
- Wirkus Ł. (2015), *Stres w pracy kuratora sądowego. Studium teoretyczno-empiryczne*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- Vroom V.H. (1964), *Work and motivation*, Wiley, New York.
- Zalewska A. (2009), *Wiek, płeć i stanowisko pracy a zadowolenie z pracy*, „Psychologia Jakości Życia”, nr 1(8), s. 1–20.
- Zalewska A. (2003a), *Skala Satysfakcji z Pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Psychologica”, nr 7, s. 49–61.

- Zalewska A. (2003b), *Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*, Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa.
- Zarządzenie Nr 81/03/DO Ministra Sprawiedliwości z dnia 12.12.2003 r. w sprawie organizacji i zakresu działania sekretariatów sądowych oraz innych działów administracji sądowej.
- Zbyrad T. (2010), *Służebność zawodu – korelatem wypalenia zawodowego pracowników [w:] Wypalenie zawodowe pracowników placówek resocjalizacyjnych – zjawisko, zagrożenie, wsparcie*, E. Bilka (red.), Wydawnictwo APS, Warszawa.