



Radosław Szymiczek*

Badania poligraficzne w systemie bezpieczeństwa przedsiębiorstwa

Wprowadzenie

Od lat 30. XX w., kiedy to badania poligraficzne wykorzystane zostały do kontroli personelu banków w Chicago, poligraf ma zastosowanie nie tylko w szeroko rozumianych sprawach policyjnych, ale także w biznesie prywatnym. Wśród specjalnie opracowanych do tego celu technik badawczych znajdują się tzw. screeningowe (przesiewowe) badania poligraficzne, które przede wszystkim wykonuje się wobec obecnej lub przyszłej kadry pracowniczej; można je zatem wykorzystać zarówno wobec personelu już zatrudnionego, jak i wobec kandydatów do pracy. W Polsce liczba przeprowadzanych badań przesiewowych w sektorze prywatnym stale rośnie, rośnie zatem ich znaczenie w zapewnieniu bezpieczeństwa stosujących je przedsiębiorstw. Powszechność stosowania tego środka przy doborze pracowników i ich kontrolowaniu przez pracodawców, nie idzie jednak w parze z opracowaniami naukowymi dotyczącymi tego zagadnienia. Większość polskich prac naukowych, których przedmiotem są tego rodzaju badania, są zorientowane na sytuację prawną tego zjawiska. Tylko bardzo nieliczne traktują o specyfice taktycznej i socjologicznej badań przesiewowych w sektorze prywatnym. Celem artykułu jest właśnie przedstawienie tych aspektów badań, z uwzględnieniem przykładu kontroli osób zatrudnionych w jednej ze spółek ochrony osób i mienia¹.

* Mgr, absolwent Wydziału Prawa i Administracji Krakowskiej Akademii im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, aplikant aplikacji ogólnej w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury, członek Stowarzyszenia Poligraferów Polskich.

¹ Autor brał udział, jako operator poligrafu, we wspomnianych badaniach. Była to jak dotąd największa operacja tego typu w polskim biznesie.

Badania screeningowe

Badania screeningowe, zamiennie nazywane przesiewowymi, są rodzajem badań poligraficznych, w których używane są testy wielokwestyjne bądź różne tematycznie testy jednokwestyjne wykonywane bezpośrednio po sobie, w których ponadto pytania relewantne są bardziej generalne niż w przypadku badań dotyczących jednego konkretnego zdarzenia².

Zgodnie z tą definicją badaniami screeningowymi nie są badania poligraficzne, które dotyczą jednego określonego zdarzenia, gdzie pytania relewantne są skonkretyzowane. Pojawia się w tym wypadku wątpliwość co do określenia nazwy badań poligraficznych w celu ograniczenia kręgu osób podejrzanych w ramach postępowania przygotowawczego. Podobnie ma się sprawa z badaniami poligraficznymi w sektorze prywatnym w przypadku konkretnego incydentu, gdzie nie da się wytypować sprawcy za pomocą innych metod niż badanie poligraficzne. W obu tych przypadkach przeprowadza się badanie poligraficzne wobec pewnej grupy ludzi, aby wyselekcjonować osobę, która najprawdopodobniej miała związek ze zdarzeniem. Jak widzimy, w tych badaniach poligraficznych stosowane są pytania krytyczne skonkretyzowane i odnoszą się do jednego zdarzenia. W takim razie nie można ich nazwać badaniami przesiewowymi, mimo że spełniają funkcję screeningową, w postaci selekcji prawdopodobnego sprawcy.

Zasadnicze znaczenie przy ustalaniu definicji badań screeningowych ma też podział badań poligraficznych na screeningowe i diagnostyczne. O ile definicja badań screeningowych została już przedstawiona, warto teraz przybliżyć definicję badań diagnostycznych. Badania diagnostyczne są to badania poligraficzne, przy których znane jest konkretne zdarzenie będące przyczyną przeprowadzenia badań, a poligraf jest używany w celu określenia, kto mógł uczestniczyć w przedmiotowym zdarzeniu. W konsekwencji w trakcie badań diagnostycznych stosowane są testy jednozagadnieniowe, dotyczące konkretnej sprawy³. Rozróżnienie badań diagnostycznych od screeningowych pozwala sformułować twierdzenie, iż badania przesiewowe przeprowadza się bez wiedzy o konkretnym zdarzeniu, gdyż celem badań screeningowych jest dopiero zdobycie informacji o sytuacji, która jest w kręgu zainteresowania podmiotu zlecającego badanie poligraficzne. Omawiana funkcja wydobywcza badań screeningowych warunkuje ich wielokwestyjność oraz generalność pytań relewantnych.

Konsekwencją tego, że w trakcie badań przesiewowych nie stosuje się pytań relewantnych dotyczących konkretnego zdarzenia, jest podobieństwo pytań relewantnych do pytań kontrolnych, które także dotyczą generalnej aktywności badanego w przeszłości⁴. Czy podobieństwo pytań relewantnych do pytań kontrolnych co do ich zakresu może komplikować rozróżnienie osób, które mówią prawdę, od osób, które kłamią? Remedium na tę wątpliwość jest układanie pytań relewantnych i kontrolnych

² D.J. Krapohl, *The Polygraph in Personnel Screening*, [w:] M. Kleiner, *Handbook of Polygraph Testing*, Academic Press, San Diego 2002, s. 218.

³ D. Krapohl, B. Stern, *Principles of Multiple-Issue Polygraph Screening. A Model for Applicant, Post-Conviction Offender and Counterintelligence Testing*, „Polygraph” 2003, t. 32, nr 4, s. 201.

⁴ National Research Council, *The Polygraph and Lie Detection*, Committee to Review the Scientific Evidence on the Polygraph, Division of Behavioral and Social Sciences and Education, Washington, DC: The National Academies Press 2003, s. 130.

z elementem różnicującym w postaci zakresu czasowego tych pytań, jak i ich wagi tematycznej. Jeżeli pytania relewantne dotyczą przebiegu pracy badanego, jak to ma miejsce w przypadku badań screeningowych okresowej kontroli lojalności pracowników, to pytania kontrolne powinny dotyczyć aktywności badanego przed podjęciem pracy w danym zakładzie pracy. Można też ułożyć pytania kontrolne, które tematycznie i wagowo odbiegają od pytań krytycznych, co pozwala rozdzielić ich strefy bez stosowania znacznika czasowego.

Innym zagrożeniem stosowania generalnych pytań relewantnych w ramach badań screeningowych jest niepewność badanego co do własnej winy. Pytania generalne dotyczą różnych zachowań, których interpretacja również może być różna. W takiej sytuacji badany, który usłyszy generalne pytanie relewantne, może być niepewny co do prawidłowej odpowiedzi, co może skutkować błędem fałszywie pozytywnym⁵. Aby zapobiec takiej sytuacji, należy w trakcie wywiadu przedtestowego wyjaśnić wszelkie wątpliwości badanego związane z pytaniami relewantnymi. Poligrafer powinien przedstawić badanemu wskazówki, przykłady i interpretacje przy przedstawianiu pytań relewantnych, aby wykluczyć możliwość niewłaściwego zrozumienia pytań przez badanego. Ważne jest także utrzymywanie kontaktu z badanym w trakcie już właściwego badania, szczególnie w przerwach międzytestowych zasadne jest pytanie o to, o czym myślał, kiedy odpowiadał na pytania relewantne.

Cechy charakterystyczne badań screeningowych są podstawą w literaturze do zarzucania im niskiej wartości diagnostycznej. W szczególności, że przeprowadzono nikłą ilość badań naukowych, która podejmowałaby tematykę wartości diagnostycznej badań przesiewowych⁶.

Odpowiedzią na taką sytuację jest uznanie badania screeningowego za pierwszą fazę całej procedury screeningowej. Badanie przesiewowe jest wtedy zoptymalizowane na rzecz czułości (nacisk na tzw. *sensitivity*). Zadaniem testów z naciskiem na czułość jest wykrycie jakichkolwiek objawów kłamstwa. Skutkuje to nikłą możliwością przejścia badań przesiewowych przez osoby, które wprowadzają w błąd, z drugiej jednak strony metoda ta jest obciążona wysokim wskaźnikiem błędów fałszywie pozytywnych. Dlatego też drugim etapem są badania zorientowane na tzw. *specifity*, aby wyeliminować wysoki wskaźnik błędów fałszywie pozytywnych. Powtórne badania prowadzone są wobec osób, których wynik po pierwszych badaniach był pozytywny albo nierozstrzygnięty i nie zostało wyjaśnione w trakcie wywiadu potestowego, dlaczego dane osoby zareagowały na pytania relewantne. Osoby, które po pierwszym etapie badań zostały zdiagnozowane jako osoby mówiące prawdę, zostają zwolnione z dalszej procedury, a ich wynik jest rozstrzygający. Powtórne badania powinny składać się z testów jednozagadnieniowych, zorientowanych na te problemy, które zostały wskazane w badaniach screeningowych⁷. Stosowanie powyższej dwuetapowej procedury zdaje się wystarczającą odpowiedzią na zarzut niskiej wartości diagnostycznej badań screeningowych, mimo że nie podnosi ona skuteczności samych badań screeningowych,

⁵ *Ibidem*.

⁶ *Ibidem*, P. Herbowski, *Badania poligraficzne pracownika – szanse i zagrożenia*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2010, s. 336–337.

⁷ R. Nelson, *Testy przesiewowe i diagnostyczne. Directed Lie Screening Test (test przesiewowy z ukierunkowanym kłamstwem) – DLST*, tłum. M. Gołaszewski, [w:] *Normy prawne i standardy branżowe w zakresie badań poligraficznych w wybranych krajach*, Emów, Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego 2010, s. 60–61.

aczkolwiek pozwala korygować ich rezultat. Innym rozwiązaniem korygującym wyniki badań przesiewowych jest stosowanie dodatkowo po przeprowadzeniu procedury podstawowej (np. testu stymulacyjnego oraz trzech testów zasadniczych) testu weryfikującego (*Polygraph Verification Test*, PVT). Test ten został zaprojektowany do potwierdzania wyników uzyskiwanych przy stosowaniu testów z pytaniami kontrolnymi (*Comparison Question Test*, CQT)⁸. Przy badaniach przesiewowych testy z pytaniami kontrolnymi odgrywają znaczącą rolę, dlatego też skorzystanie z dodatkowego testu weryfikującego w ramach badań przesiewowych wydaje się celowym rozwiązaniem. Test PVT ze względu na nikłą ilość czasu, jaką zajmuje jego przeprowadzenie, oraz koszty finansowe tego przedsięwzięcia wydaje się nawet lepszym środkiem służącym do poprawy wartości diagnostycznej badań przesiewowych niż procedura dwuetapowa. Warto byłoby też zastanowić się nad połączeniem tych dwóch metod korygujących w ramach badań przesiewowych.

W ramach badań screeningowych używane są rozmaite testy, takie jak: *Air Force MGQT*, *Army MGQT*, *Navy MGQT*, *Utah*, TES (DLST), RIT, pogłębiające ZCT, LEPET, LEAT⁹. Z uwagi jednak na krytykę w literaturze techniki pytań relewantnych / nierелеwantnych (R/I), nawet przez samych autorów tej techniki, nie powinno się jej stosować w trakcie badań poligraficznych¹⁰. W efekcie główną rolę w badaniach przesiewowych odgrywają testy pytań kontrolnych (CQT). Wyjątkiem jest tylko test stymulacyjny stosowany w tego rodzaju badaniach, który należy do rodziny testów rozpoznawczych¹¹.

Badania przesiewowe mogą być przeprowadzane wobec czterech kategorii podmiotów:

- Kandydatów ubiegających się o pracę w sektorze zarówno prywatnym, jak i państwowym. Badania screeningowe wobec tych podmiotów prowadzi się w celu sprawdzenia prawdziwości ich oświadczeń co do doświadczenia, umiejętności i predyspozycji do przyszłej pracy. W tym wypadku badania przesiewowe są badaniami przedzatrudnieniowymi, które pozwalają dostarczyć potrzebnych informacji pracodawcy, który następnie na ich podstawie podejmuje decyzję o zatrudnieniu pracownika. Zazwyczaj przed badaniami przedzatrudnieniowymi, kandydaci na dane stanowisko wypełniają kwestionariusze o ich przeszłości. Przykładem takiego kwestionariusza jest *Law Enforcement Pre-Employment Test Questionnaire*, który stosowany jest w badaniach przedzatrudnieniowych w amerykańskich służbach państwowych¹². Należy zaznaczyć, że opinia z badań przesiewowych nie może być jedyną podstawą decyzji pracodawcy o zatrudnieniu pracownika z racji natury badań screeningowych. Badanie przesiewowe jest jednym z etapów rekrutacji pracownika. Dopiero uwzględnienie wszystkich wyników z procedury rekrutacyjnej, pozwala podjąć decyzję o zatrudnieniu danego pracownika. Aczkolwiek w wypadku stosowania dwuetapowego badania poligraficznego, w którym pierwszą fazą jest

⁸ T. Shurany, *Polygraph Verification Test*, „European Polygraph” 2011, t. 5, nr 2 (16), s. 61–66.

⁹ R. Nelson, *op. cit.*, s. 61.

¹⁰ A. Vrij, *Wykrywanie kłamstw i oszukiwania. Psychologia kłamania i konsekwencje dla praktyki zawodowej*, tłum. T. Sieczkowski, Kraków, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego 2009, s. 169–170.

¹¹ J. Konieczny, *Badania poligraficzne: podręcznik dla zawodowców*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2009, s. 66.

¹² *Ibidem*, s. 198.

badanie screeningowe, a w drugim badanie diagnostyczne, wyniki takich badań mogą być cenną i rzetelną informacją dla pracodawcy przy wyborze pracownika;

- Pracowników. Badanie screeningowe wobec tych podmiotów ma na celu okresową kontrolę lojalności pracowników. Z uwagi na ich rutynowe stosowanie w ramach stosunku pracy nazywa się je badaniami periodycznymi;
- Funkcjonariuszy służb państwowych, którzy wymagają poświadczenia bezpieczeństwa osobowego. W tym wypadku przeprowadza się specjalistyczne badanie *screeningowe* oparte na teście TES (test na szpiegostwo i sabotaż) opracowanym przez Departament Obrony USA. Celem tego badania, jak można wywnioskować z samej nazwy testu, jest zmniejszenie przypadków szpiegostwa i sabotażu w służbach;
- Osób skazanych za przestępstwa na tle seksualnym. Badanie screeningowe wobec tych podmiotów stosuje się w celu zredukowania wśród nich recydywy¹³.

Jak widać, rozróżnienie podmiotowe warunkuje cel i charakter samych badań przesiewowych. Konsekwencją tego, kto ma być poddany badaniom przesiewowym, jest właściwa procedura, testy i pytania. Z uwagi na to, że program screeningowy dotyczył okresowej kontroli lojalności pracowników, dalsza część artykułu będzie się odnosiła do tej kategorii osób.

Program screeningowy w firmie ochrony osób i mienia

W 2011 roku został zainicjowany program screeningowy w firmie zajmującej się ochroną osób i mienia, który trwał do stycznia 2012 roku. Badania prowadzone były na terytorium Polski, w kilkunastu zakładach pracy, gdzie pracowali potencjalni kandydaci do badań. Szacowany zbiór badanych obejmował ponad 700 pracowników. Z uwagi na komplikacje powstałe w trakcie realizacji zlecenia badania zdołano zaproponować jedynie 436 osobom.

Za główny cel badań poligraficznych przyjęto okresową kontrolę lojalności pracowników firmy ochrony osób i mienia, co jest oczywiste dla tego typu przedsięwzięcia. Przeprowadzenie badań w tym wypadku było podyktowane problemami firmy, z jakimi się zmagala od pewnego czasu (kradzieże, wynoszenie informacji, naruszanie procedur obowiązujących w firmie itp.). Wszystkie te działania można zbiorczo nazwać działaniem na szkodę firmy lub jej klientów.

Omawiany projekt pozwoli firmie także na dokonanie koniecznych i trafnych redukcji etatów oraz wpływa dyscyplinująco na samych pracowników, którzy mając świadomość kontroli ich pracy, sumiennie wykonują swoje obowiązki¹⁴. Prewencyjne oddziaływanie badań poligraficznych w firmie jest potwierdzone w literaturze fachowej¹⁵.

Badania prowadzone były z wykorzystaniem poligrafu analogowego (*Statesman*) oraz poligrafu komputerowego (LX 4000 firmy *Lafayette*). Używane są standardowe

¹³ R. Nelson, *op. cit.*, s. 59.

¹⁴ M. Widacki, *Kilka spostrzeżeń z badań poligraficznych pracowników firm ochroniarskich*, referat wygłoszony na IV Międzyresortowym Seminarium Poligraficznym, 20–23 września 2011 w Waplewie, s. 1–2.

¹⁵ J. Pietruszka, *O dopuszczalności i silnie prewencyjnym oddziaływaniu badań poligraficznych w stosunkach pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 4, s. 183–184.

czujniki: pneumografy do pomiaru procesu oddychania, elektrody do rejestrowania reakcji skórno-galwanicznej oraz mankiet służący do pomiaru przebiegu pracy serca.

Do przeprowadzenia badań wykorzystywana była w głównej mierze technika stref porównania – *Utah Zone Comparison Technique* (Utah ZCT, UZCT) w wariancie z pytaniami kłamstwa kierowanego (*Directed Lie Question*, DLT) oraz w formacie testu wielokwestyjnego (*multiple-issue*). Innymi słowy, trzonem badań poligraficznych jest wielokwestyjny test UZCT-DLT¹⁶.

Wybór pochodzącej z Utah techniki stref porównania w ramach badań okresowej kontroli lojalności pracowników był podyktowany wysoką oceną tej techniki w literaturze przedmiotu. W najnowszym raporcie dotyczącym sprawdzonych technik poligraficznych, przeprowadzonym dla American Polygraph Association (APA), technika z Utah została zaliczona do technik dowodowych z uwagi na jej wysoką skuteczność¹⁷. Oczywiście, tak wysoki wskaźnik trafności tej techniki dotyczył testów UZCT w konkretnym zdarzeniu. W przypadku badań screeningowych, mimo użycia tego samego testu nie jest możliwe uzyskanie takich wysokich wyników, gdyż badania te charakteryzują się niższą wartością diagnostyczną od badań w konkretnym przypadku. Nie jest to jednak przeszkodą do prowadzenia badań screeningowych, gdyż wyniki z tych badań nie są wykorzystywane w celach dowodowych. Innymi słowy, mimo że skuteczność techniki z Utah będzie niższa przy zastosowaniu jej w badaniach przesiewowych, to i tak biorąc pod uwagę jej wysoką trafność przy badaniach w konkretnej sprawie, należy spodziewać się zadowalających efektów tej techniki dla celu okresowej kontroli lojalności pracowników.

Dodatkowo do interpretacji poligramów używana była powstała w Utah metoda numeryczna ze skalą siedmiopunktową w wariancie dla testu wielokwestyjnego. Badania laboratoryjne nad trafnością systemu numerycznego z Utah głównie obejmowały testy jednokwestyjne. Ich wyniki były bardzo wysokie i wynosiły w sześciu przeprowadzonych badaniach od 73% do 100% poprawnych wskazań w grupie winnych oraz od 86% do 95% poprawnych wskazań w grupie niewinnych. Przeprowadzono także badania nad trafnością tego systemu numerycznego wobec testów wielokwestyjnych. Wyniki tych ostatnich okazały się równie wysokie jak w przypadku testów jednokwestyjnych¹⁸.

W trakcie realizowania zlecenia zostało stwierdzone, że pytania kierowanego kłamstwa są zbyt problematyczne dla badanych. Pracownicy firmy ochroniarskiej nie potrafili zrozumieć, że na dane pytania kontrolne mają celowo skłamać, zgłaszali liczne wątpliwości do tych pytań, uważając, iż w trakcie badania poligraficznego przecież powinni mówić prawdę, a nie kłamać. Oprócz tego po pierwszych interpretacjach wyników została zaobserwowana nikła efektywność pytań kierowanego kłamstwa. Badani albo zupełnie na nie nie reagowali, najprawdopodobniej z uwagi na mechaniczne wyuczenie się odpowiedzi przeczącej, albo reagowali zbyt emocjonalnie na dane pytania kontrolne, ze względu na wątpliwości i niezrozumienie celowości ich

¹⁶ J. Konieczny, *op. cit.*, s. 119 i n.

¹⁷ The Committee on Validated Techniques, *Meta-Analytic Survey of Criterion Accuracy of Validated Polygraph Techniques. Report Prepared For The American Polygraph Association Board of Directors Nate Gordon, President (2010-2011)*, „Polygraph” 2011, t. 40, nr 4, s. 202.

¹⁸ B.G. Bell, D.C. Raskin, C.H. Honts, J.C. Kircher, *The Utah Numerical Scoring System*, „Polygraph” 1999, t. 28, nr 1, s. 1–8.

zadawania. Badani bardziej koncentrowali się na formie pytania niż na treści, dlatego też, aby wyeliminować ten negatywny proces, pytania kłamstwa kierowanego zostały zastąpione pytaniami kłamstwa prawdopodobnego (PLT).

Program screeningowy składał się z następujących etapów:

- czynności przygotowawcze do badań, do których należały: akcje informacyjne w jednostkach, gdzie miały być przeprowadzane badania, ustalanie terminu i harmonogramu badań oraz organizacja miejsca, w którym miało odbyć się badanie poligraficzne;
- wywiadu przedtestowego, w ramach którego operator poligrafu przedstawia cel badań, sposób działania aparatu, podstawy prawne związane z prowadzeniem badań poligraficznych oraz pytania składające się na test. Oprócz przekazania tych informacji operator poligrafu uzyskuje zgodę na badania poligraficzne od badanego oraz przeprowadza wywiad medyczny¹⁹;
- badania właściwego, czyli realizacja serii testów UZCT, poprzedzone testem stymulującym w wariancie z imieniem²⁰;
- procesu diagnostycznego, który polegał na zastosowaniu metody numerycznej z Utah przy interpretacji poligramów z badań;
- kontroli jakości, która polegała na powtórzeniu procesu diagnostycznego przez innego operatora poligrafu i porównaniu wyników pierwszej interpretacji z drugą. Procedura kontroli jakości zaczyna się od przekazania wszystkich poligramów z badań w danej jednostce kontrolerowi jakości (czyli innemu operatorowi poligrafu, który także brał udział w tym programie screeningowym). Oczywiście, egzaminator (czyli osoba, która przeprowadziła badanie poligraficzne) nie przekazywał swoich wyników interpretacji, gdyż mogłoby mieć to wpływ na niezależność kontrolera jakości przy własnej interpretacji otrzymanych poligramów. Po powtórnej interpretacji poligramów przez kontrolera jakości, wysyłał on wyniki tego procesu egzaminatorowi. Jeżeli wyniki były zbieżne, egzaminator mógł przystąpić do wystawiania opinii. W innym przypadku należało wyjaśnić wszelkie różnice w wynikach procesu diagnostycznego przeprowadzonego przez egzaminatora i kontrolera jakości. W kwestiach spornych bądź trudnych istniała możliwość rozstrzygnięcia wyniku przez bardziej doświadczonego eksperta z zakresu badań poligraficznych;
- opiniowania, które charakteryzowało się odmiennością polegającą na wystawianiu opinii korzystnych dla badanych także w przypadku wyników nierozstrzygniętych w procesie diagnostycznym. Praktyka taka była konsekwencją zapożyczenia z procesu karnego zasady domniemania niewinności, która każe wszelkie wątpliwości rozstrzygać na korzyść oskarżonego. W ramach programu przesiewowego, oczywiście nie ma się do czynienia z oskarżonymi, czy nawet podejrzanymi, gdyż celem programu jest przede wszystkim pozyskanie dla pracodawcy informacji, których nie da się pozyskać z innych źródeł. Mimo to wykorzystanie zasady domniemania niewinności w przedmiotowych badaniach było jedynym słusznym rozwiązaniem, gdyż zleceniodawca nie przewidywał możliwości powtórnego badania osób z wynikami nierozstrzygniętymi.

¹⁹ J. Konieczny, *op. cit.*, s. 145.

²⁰ *Ibidem*, s. 78 i n.

Największą przeszkodą w realizacji programu screeningowego były częste odmowy na badania poligraficzne, gdyż z zaproponowanych 436 badań do skutku doszło jedynie 248 właśnie ze względu na odmowy badanych. Znamienne jest to, że podział odmów był nierównomierny w jednostkach zakładowych. Bywały sytuacje, w której wszyscy lub prawie wszyscy w danej placówce poddają się badaniom. Obserwowało się jednak także przypadki buntu całego zakładu, co skutkowało minimalną ilością przeprowadzonych badań.

Do najważniejszych czynników, które wpływały na liczbowe zróżnicowanie odmów, należy zaliczyć:

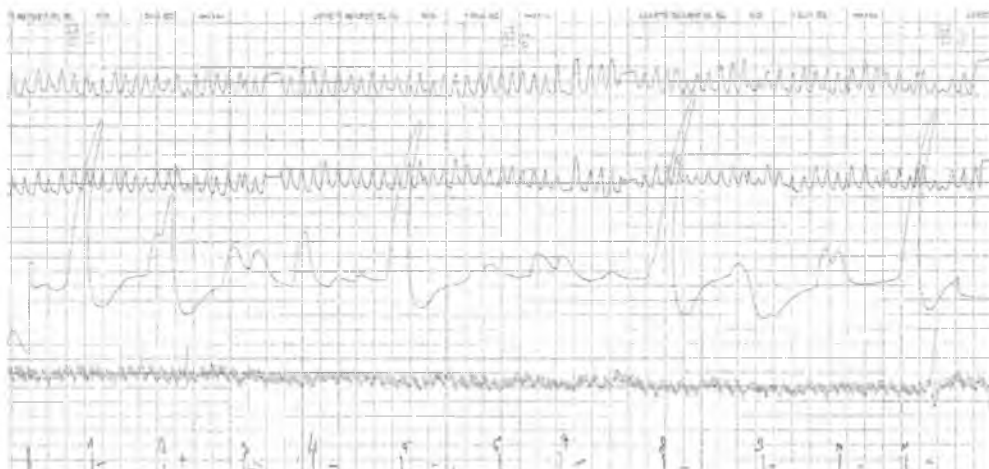
- aktywność związków zawodowych w danej jednostce. W miastach, w których związek zawodowy ma silniejsze wpływy, poprzez liczbę członków lub charyzmę przewodniczącego dochodzi do mniejszej liczby badań;
- rola kierownika, jego predyspozycje, zaangażowanie w program i jego autorytet wśród pracowników. W placówkach, w których kierownik jest nieszanowany oraz wykazuje nikłe zaangażowanie w program screeningowy, liczba badań jest zdecydowanie niższa niż w przypadku sytuacji, w której kierownik jest zdeterminowany na realizację przedsięwzięcia oraz jego autorytet jest niezachwiany;
- stopa bezrobocia w poszczególnych miejscowościach. W placówkach, w których pracownikom firmy ochroniarskiej trudniej jest znaleźć pracę, liczba badań jest większa niż w miejscowościach, które nie są obciążone tym problemem. Innymi słowy, obawa przed utratą pracy i niezalezieniem innej przekłada się na szacunek do dotychczasowej, co skutkuje zaangażowaniem przy realizacji programów wdrażanych przez firmę;
- brak podstaw prawnych w polskim prawie do prowadzenia badań poligraficznych w sektorze prywatnym. Sytuacja ta powoduje częste komplikacje przy wyjaśnianiu badanym prawnej zasadności prowadzenia badań poligraficznych.

Przedstawiony katalog czynników obejmuje sytuacje zewnętrzne i obiektywne. Nie jest on katalogiem zamkniętym, gdyż przyczyny odmowy mogą być także subiektywne i wewnętrzne, czyli związane z samym badanym. Do tej grupy czynników można zaliczyć np. osobiste przekonania, cechy charakteru, strach przed samą procedurą czy po prostu chęć ukrycia prawdy.

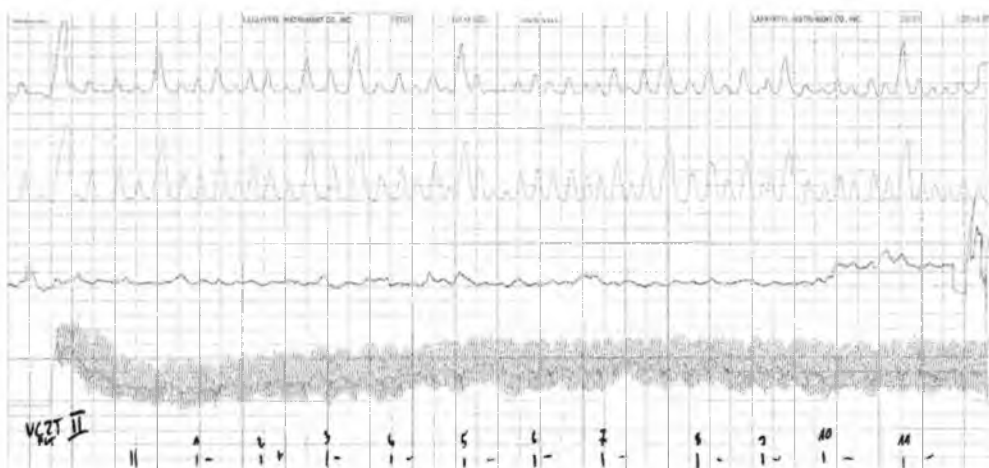
Analiza wyników otrzymanych z jakichkolwiek badań jest pomocnym i podstawowym zabiegiem służącym do wysuwania wniosków o charakterze naukowym. Dlatego też dalsza część artykułu będzie obejmowała dane dotyczące otrzymanych rezultatów z badań poligraficznych, a tym samym diagnoz, jakie stawiali operatorzy poligrafu.

Z każdego badania poligraficznego jednej osoby w omawianym programie screeningowym otrzymywane są trzy sumaryczne wyniki dla każdego z testowych pytań relewantnych. Wyniki te uzyskuje się dzięki porównaniu w procesie diagnostycznym zapisów natężeń reakcji fizjologicznych oraz ich zmian między pytaniami relewantnymi a kontrolnymi. Możliwymi diagnozami opartymi na tych wynikach są DI, NDI i IC, które kolejno oznaczają, że badana osoba na konkretne pytanie krytyczne zareagowała symptomatycznie, nie zareagowała symptomatycznie i wynik nie dał podstaw do opiniowania kategorycznego.

Badania poligraficzne w systemie bezpieczeństwa przedsiębiorstwa



Rysunek 1. Poligram testu UZCT-DLT, w którym badany zareagował symptomatycznie na wszystkie pytania relewantne (5,8,11). Pytania kontrolne: 4,7,10.



Rysunek 2. Poligram testu UZCT-PLT, w którym nie dało się wskazać, na które pytanie badany silniej zareagował.

Należy jednak zgodzić się ze stanowiskiem przedstawionym przez Raymonda Nelsona, który za nieetyczne uważa diagnozowanie wyników DI i NDI po samych tylko badaniach przesiewowych z uwagi na ich niższą dokładność. Takie wnioski można dopiero wysuwać po badaniach diagnostycznych jednozagadnieniowych, czyli po drugim etapie badań w procedurze dwuetapowej. Raymond Nelson postuluje, aby po badaniach przesiewowych wystawiać oceny SR (*significant responses*), gdy pojawiła się reakcja na pytanie krytyczne oraz NSR (*no significant responses*), gdy takiej reakcji

nie było²¹. Prezentowane przez R. Nelsona metody diagnozowania przy badaniach przesiewowych, mimo swojej słuszności nie były używane w ramach omawianego programu screeningowego z uwagi na dopiero późniejsze zaznajomienie się z nimi przez operatorów poligrafu.

Po przeanalizowaniu dostępnych 471 wyników z każdego pytania relewantnego, czyli ze 157 badań poligraficznych, dane dotyczące wystawionych diagnoz wyglądają następująco:

- na pytanie krytyczne 5, dotyczące ukrywania informacji o nieprawidłowościach w firmie postawiono 91 diagnoz IC, 44 diagnoz NDI oraz 22 diagnozy DI,
- na pytanie krytyczne 8, dotyczące przywłaszczenia mienia należącego do firmy lub jej klientów postawiono 96 diagnoz IC, 31 diagnoz NDI oraz 30 diagnoz DI,
- na pytanie krytyczne 11, dotyczące innego sposobu naruszenia interesów firmy postawiono 104 diagnozy IC, 37 diagnoz NDI oraz 16 diagnoz DI.

W sumie, po 157 badaniach poligraficznych przeprowadzonych w ramach omawianego projektu wystawiono 291 diagnoz IC, 112 diagnoz NDI i 68 diagnoz DI (tabela 1). Przedstawiając wskazane dane w procentach, sytuacja wyglądałaby następująco: 61,8% wszystkich diagnoz stanowiły diagnozy IC, 23,8% wszystkich diagnoz stanowiły diagnozy NDI, a tylko 14,4% wszystkich diagnoz stanowiły diagnozy DI.

Tabela 1. Ilościowe zestawienie diagnoz na pytania relewantne.

	Diagnozy IC	Diagnozy NDI	Diagnozy DI
Pytanie krytyczne 5	91	44	22
Pytanie krytyczne 8	96	31	30
Pytanie krytyczne 11	104	37	16
SUMA	291	112	68

Źródło: opracowanie własne.

Podstawowym wnioskiem z zaprezentowanych danych jest stwierdzenie przeważającej liczby diagnoz nierozstrzygniętych. Sytuacja taka jest niekorzystna i może świadczyć o asekurantwie operatorów poligrafu, gdyż zgodnie z poglądami w literaturze wartością graniczną dla wyników nierozstrzygniętych jest 20%²². Wynik trzykrotnie przewyższający tę granicę jest jaskrawą anomalią procedury diagnostycznej.

Już w drugiej połowie XX w. zauważono, że duża ilość wyników nierozstrzygniętych może być spowodowana niestosowaniem się do standardów danej techniki, błędnym zmienianiem pytań czy nawet stosowaniem testów, które nie są potwierdzone naukowo²³.

Generalnie, wysoki odsetek wyników nierozstrzygniętych jest podstawą do zarzucania w literaturze niekompetencji ekspertów. Twierdzi się, że tylko etyczni, wykształceni, dobrze przeszkoleni i zaznajomieni ze sprawą będącą przedmiotem badań poligraferzy są w stanie skutecznie przeprowadzić badanie, uzyskując od-

²¹ R. Nelson, *op. cit.*, s. 61.

²² J. Konieczny, *op. cit.*, s. 189.

²³ S. Dreiband, *Polygraph As a Scientific Aid to Law Enforcement*, „Polygraph” 1978, t. 7, nr 4, s. 255.

powiednie wyniki²⁴. Nie sposób nie zgodzić się z tym twierdzeniem, przyznając, że w przedmiotowym programie brali udział początkujący operatorzy poligrafu. Broniąc jednak operatorów poligrafu, należy przypomnieć, że wszystkie wyniki były poddawane procedurze kontroli jakości i w zdecydowanej większości nie stwierdzono błędnych ustaleń diagnoz, zmian pytań czy niestosowania się do standardów danej techniki. Wyjątkowo tylko dochodziło do rozbieżności zdań odnośnie do punktacji danej reakcji. Najczęściej jednak nie miało to wpływu na samą diagnozę. Z jakiego więc powodu, jeżeli nie z przyczyn podmiotowych leżących po stronie operatorów, odsetek wyników nierozstrzygniętych jest taki wysoki?

Odpowiedzi na to pytanie mogą być tylko hipotetyczne, gdyż nie da się potwierdzić ich zasadności. Do najprawdopodobniejszych powodów wysokiego odsetka diagnoz nierozstrzygniętych mogą należeć:

- brak stosowania ewaluacji wstępnej wykresów tuż po przeprowadzeniu badania, z uwagi na ilość badanych osób w ciągu dnia. Takie postępowanie uniemożliwiało zastosowanie dodatkowych testów (clearingowych), które mogły przyczynić się do kategoriycznych diagnoz,
- brak stosowania modyfikacji MQT (*mixed question test*), czyli testu pytań mieszanych w celu utrzymania poziomu aktywności badanej osoby²⁵,
- niewielki przydział czasowy na badanie poligraficzne, co skutkowało niewystarczającym czasem na wywiad przedtestowy. Takie ograniczenie mogło wywołać słabszy efekt psychologiczny wśród badanych,
- niska skuteczność zastosowanych pytań kontrolnych (odpowiedzią na to była zmiana pytań kontrolnych kłamstwa kierowanego na pytania kontrolne kłamstwa prawdopodobnego w trakcie trwania programu).

Należy przyznać, że są to fakty, które mogły wpłynąć na taki odsetek wyników nierozstrzygniętych. Zalecane więc wydaje się przeprowadzić korektę uwzględniającą przedstawione problemy przy kolejnych badaniach poligraficznych w podobnych warunkach. Po zastosowaniu tej korekty można by było w ramach analizy wyników z kolejnych badań potwierdzić albo odrzucić zasadność przedstawionych powodów wysokiego odsetka wyników nierozstrzygniętych.

Inny wniosek, jaki wypływa z przedstawionych danych, to, że najwięcej diagnoz DI (30) postawiono na pytanie krytyczne 8, dotyczące przywłaszczenia mienia należącego do firmy lub jej klientów. Natomiast najmniej diagnoz DI (16) postawiono na pytanie krytyczne 11, dotyczące innego sposobu naruszania interesów firmy. Sytuację taką można powiązać z poziomem generalności tych pytań. Pytanie relewantne 8 jest bardziej skonkretyzowane i zrozumiałe w odbiorze dla badanych od pytania 11. Pytania 8 nie trzeba było dodatkowo interpretować przy prezentacji jego treści w trakcie wywiadu przedtestowego, ze względu na jego powszechne zrozumienie. Natomiast w przypadku pytania 11 należało skonkretyzować czynności, które wchodziły w zakres innego sposobu naruszania interesów firmy (np. wynoszenie tajemnic przedsiębiorstwa do konkurencji). W przypadku nieskonkretyzowania czynności w ramach pytania 11, tym samym polegając tylko na zdolności wyobrażenia sobie przez badanych możliwych czynności, które mogłyby wchodzić w zakres tego pytania, mogło dojść do

²⁴ *Ibidem*, s. 256.

²⁵ J. Konieczny, *op. cit.*, s. 59.

niższej skuteczności tego pytania od oczekiwanej. Innym wyjaśnieniem przedstawionej różnicy ilościowej w postawionych diagnozach DI na te pytania jest fakt, że kradzież pracownicza jest najczęstszym zjawiskiem szkodzącym firmie. Warto przypomnieć, że głównym powodem wdrożenia tego programu screeningowego była powszechność kradzieży pracowniczej w firmie. Największy odsetek diagnoz DI na pytanie związane z zaborem mienia firmy lub jej klientów jest więc całkowicie uzasadniony.

68 diagnoz DI nie oznacza, że wystawiono 68 opinii negatywnych dla badanych, gdyż zdarzało się, że badany reagował symptomatycznie na dwa lub trzy pytania krytyczne w teście. W sumie ze 157 badań poligraficznych wystawiono 50 opinii, w których wskazywano, że badany zareagował symptomatycznie na pytanie krytyczne w teście, z czego w 3 przypadkach badany zareagował na wszystkie trzy pytania relewantne, w 12 przypadkach badany zareagował na dwa pytania relewantne, a w 35 przypadkach na jedno pytanie relewantne (tabela 2). Prezentując wskazane dane w procentach, sytuacja wyglądałaby następująco: 70% opinii niekorzystnych dla badanych stanowiły opinie, w których postawiono diagnozę DI na jedno z pytań krytycznych w teście, 24% opinii niekorzystnych dla badanych stanowiły opinie, w których postawiono diagnozę DI na dwa pytania krytyczne w teście, a 6% ze wszystkich opinii negatywnych dla badanych stanowiły opinie, w których postawiono diagnozę DI na wszystkie pytania krytyczne w teście.

Tabela 2. Podział opinii niekorzystnych dla badanych według kryterium liczby pytań krytycznych, na które postawiono diagnozę DI.

	Liczba opinii niekorzystnych dla badanych
Diagnoza DI w jednym pytaniu krytycznym	35
Diagnoza DI w dwóch pytaniach krytycznych	12
Diagnoza DI w trzech pytaniach krytycznych	3
SUMA	50

Źródło: opracowanie własne.

Największy odsetek opinii niekorzystnych dla badanych, w których postawiono diagnozę DI na jedno pytanie relewantne, nie powinien dziwić. Pracownicy, którzy by ukrywali informację o nieprawidłowościach w firmie przed pracodawcą, dokonywaliby zaboru mienia firmy i jej klientów oraz w inny sposób szkodziliby interesom firmy, zapewne wcześniej zostaliby wykryci, dzięki innym metodom kontroli pracowników. Znacznie łatwiej jest naruszać interesy firmy w jeden sposób, pozostając niewykrytym. Na szczęście dla pracodawcy badanie poligraficzne pozwala wykryć taki proceder, dzięki ustaleniu związku emocjonalnego badanego z właściwym sposobem szkodenia firmie.

Tak jak podano wyżej, 50 opinii z 157 badań poligraficznych stanowiły opinie niekorzystne dla badanych. Ponieważ w opiniowaniu wyniki nierozstrzygnięte nie były uwzględniane, reszta opinii była korzystna dla badanych (107). Procentowo ujmując podział opinii, sytuacja wyglądałaby następująco: 31,8% wszystkich analizowanych opinii stanowiły opinie negatywne dla badanych, a 68,2% wszystkich opinii stanowiły opinie pozytywne dla badanych.

Prawie 70% opinii pozytywnych dla badanych jest sytuacją naturalną dla tego rodzaju badań poligraficznych, gdyż należy przyjąć, że zdecydowana większość pracowników sumiennie wykonuje swoje obowiązki i nie narusza interesów firmy. W przeciwnym razie prosperowanie firmy byłoby niemożliwe.

Trochę ponad 30% opinii niekorzystnych dla badanych jest wynikiem dość wysokim. Uwidacznia to problemy firmy z pracownikami oraz uzasadnia podjęcie inicjatywy przez zarząd firmy w postaci przeprowadzenia badań okresowej kontroli lojalności pracowników. Należy mieć nadzieję, że firma wykorzysta właściwie przedstawione opinie i tym samym pomoże jej to w przywróceniu prawidłowego funkcjonowania.

Podsumowanie

Badania screeningowe są wartościową metodą, służącą do pozyskania informacji o badanym, których nie da się ustalić na podstawie innych źródeł. Jest to mocna strona badań przesiewowych. Do ich jednak słabej strony należy niższa dokładność w porównaniu z badaniami w konkretnej sprawie. Istnieją jednak metody, które pozwalają skorygować tę wadę badań screeningowych. Przede wszystkim jest to procedura dwuetapowa badań oraz stosowanie testów weryfikacyjnych.

Mając na uwadze przedstawione w niniejszym artykule utrudnienia przy realizacji programu screeningowego w postaci częstych odmów pracowników oraz wysokiego wskaźnika wyników nierozstrzygniętych (IC), w pełni uzasadnione jest stwierdzenie, że właściwe przeprowadzenie procedury badań poligraficznych można porównać do sztuki, w której artysta pełni kluczową rolę. Ciągłe zdobywanie wiedzy teoretycznej i praktycznej, samodyscyplina, wysoki poziom etyczny operatorów poligrafu oraz lata doświadczenia są jedyną drogą, aby w pełni odpowiedzialnie wykonywać ten zawód.