

# Agnieszka Malczewska

---

## Analiza wartości etycznych na przykładzie wybranej grupy społecznej - "pracowników ochrony osób i mienia"

---

Zeszyt Naukowy 3, 111-119

---

2009

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

## **Analiza wartości etycznych na przykładzie wybranej grupy społecznej – „pracowników ochrony osób i mienia”**

Pojęcie etyka wywodzi się od łacińskich słów: *ethikos* – „zwyczajowy” i *ethos* – „obyczaj, zwyczaj”, a zostało wprowadzone przez Arystotelesa na oznaczenie tzw. filozofii praktycznej. Innymi słowy, etyka to nauka o moralności, zajmująca się opisem, analizą i wyjaśnieniem rzeczywiście istniejących moralności oraz wyodrębnieniem dyrektyw moralnego postępowania. Etyka stanowi teorię wartości w jej głównym aspekcie, umiejętność odróżniania dobra od zła, zainteresowaną ustalaniem statusu wartości, ich hierarchii oraz możliwości ich osiągnięcia przez człowieka.

Jako praktyk zagadnień ochrony i wykładowca Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa Publicznego i Indywidualnego „Apeiron” w Krakowie oraz adept Sztuk Walki Bushidō (specjalność Aiki ju jutsu Okuama Ryu) pragnę zwrócić uwagę na element nieodłączny od modelu etyki służb mundurowych. Jest ona nierozzerwalnym elementem ciągłości etyki tego typu opartej na odwiecznym zjawisku etosu rycerskiego<sup>1</sup>. „(...) Filozofia bujutsu szła dwiema drogami: skuteczności w walce i użyteczności w okresie pokoju, przez kształtowanie ducha i cech charakteru (...)”<sup>2</sup>. Jednocześnie w czasie kryzysu wartości, który w środowisku służb mundurowych jest powiązany z destrukcyjnymi skutkami tragedii katyńskiej, nabiera znaczenia w społeczeństwie polskim zjawisko określane jako efekt Modern Bushidō. Efekt ten bierze się stąd, iż idee Bushidō – honorowego kodeksu etycznego samurajów – stały się znane i modne od połowy ubiegłego wieku na całym świecie. Szczególnie w Polsce zjawisko to ma bardzo szeroki odbiór społeczny w tym jeszcze szerszy wśród osób wybierających poszukiwanie sensu życia poprzez samodoskonalenie na dalekowschodniej Drodze Sztuki Walki.

Wiele z tych osób zasila szeregi publicznych oraz komercyjnych służb mundurowych odrodzonej po Okrągłym Stole Polski.

Na tej podstawie formułuje się zespół norm i zachowań umożliwiających osiągnięcie, realizację pożądaných wartości. W praktyce bardzo często etyka utożsamiana jest z moralnością lub określonym systemem etycznym, co jest nieco mylące, ponieważ moralność to normy, zasady, oceny postępowania ludzkiego i zarazem regulujące ta-

---

<sup>1</sup> Ossowska M., *Ethos rycerski*, PWN, Kraków 2000.

<sup>2</sup> Tanaka F., *Sztuki walki Samurajów – teoria i praktyka*, Diamond Books, Bydgoszcz 2005, s. 14.

kie postępowanie. Przedmiotem zainteresowania etyki są normy moralne odnoszące się zarówno do całego społeczeństwa, jak i do grup społecznych, czy zawodowych, a ogół norm moralnych obowiązujących w danej grupie zawodowej określany jest, jako etyka zawodu<sup>3</sup>. Etyką zawodową jest również ogół przyjętych norm postępowania i ocen moralnych zachowań ludzi, wykonujących określony zawód. W dobie XXI wieku problematyka etyki zawodowej uległa znacznemu poszerzeniu, uzyskała ogromne znaczenie społeczne, wybiegając dalej poza tradycyjne grupy zawodowe lekarzy, nauczycieli, wojskowych czy księży. Może to wynikać w dużej mierze ze zmiany mentalności ludzi oraz poszerzenia się liczby zawodów.

## **Etyka zawodowa pracownika ochrony – pojęcie szeroko rozumiane**

Czynnik ludzki to jedna z podstaw efektywnej pracy. Zwłaszcza w sytuacjach nieprzewidzianych i nietypowych, jakie często mają miejsce w ochronie osób i mienia. By osiągnąć pożądane efekty, czynnik ten trzeba właściwie ukształtować lub motywować.

Zachowania człowieka podczas wykonywania pracy podlegają wielostronnym ocenom i dotyczą wielu aspektów. Są wśród nich i takie, które obejmują pojęcie „etyka zawodowa”. Zalicza się do nich m.in. takie postawy czy cechy pracownika, jak:

- staranne i zgodne z obowiązującymi w danym zawodzie zasadami wykonywania obowiązków pracowniczych,
- lojalność wobec pracodawcy oraz dbałość o interesy firmy,
- umiejętność współpracy z otoczeniem,
- gotowość niesienia pomocy innym współpracownikom z umiejętnością empatii,
- godne reprezentowanie zawodu i pracodawcy na zewnątrz firmy (pracownik wizytówką firmy).

Powyższe wytyczne są ogólnikowe i niezbędne do pracy w innych zawodach, ale i konieczne również i w pracy w sektorze ochrony.

Dokonyjmy konfrontacji powyższych oczekiwań etycznych dotyczących pracownika odzwierciedlonych z kanonem cnót Bushidō, którymi są:

1. Prawość – Gi (chin. – Yi) i Mądrość – Chi (chin. – Zhi)
2. Życzliwość – Jin (Humanitarność – chin. – Ren)
3. Szacunek, Uprzejmość – Rei (chin. – Li ) i Honor – Meiyo (chin. – Ming Yu)
4. Odwaga – Yusha (chin. – Yong)
5. Lojalność – Chugi, Chujitsu
6. Szczerłość, Uczciwość – Makoto, Shin (chin. – Cheng)
7. Pietyzm rodzinny (nabożność synowska) – Ko<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Bagińska D. Hamer K., Wołoszyn J., *Wybrane zagadnienia z Etyki, psychologii społecznej socjologii pracy*, Format AB, Warszawa 2002, s. 7.

<sup>4</sup> Piwowarski J., Czajkowski W., *Administracja z ludzką twarzą – Modern Bushidō* [w:] Zeszyt Naukowy Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa Publicznego i Indywidualnego „Apeiron” w Krakowie, nr 2, Kraków 2008. Por: J. Nitobe, *Bushidō – Dusza Japonii*, Keiko Publisher, Warszawa 1993.

Komentarz porównawczy nasuwa się samoistnie i związany jest z afirmacją tak zwanej kultury honoru będącej tradycją służb mundurowych tak na zachodzie jak i na wschodzie.

Przestrzeganie przez pracowników ochrony podstawowych zasad etyki zawodowej konieczne jest z kilku podstawowych powodów, mianowicie:

- jest jednym z warunków pozytywnej opinii o pracowniku, co w efekcie może decydować o jego późniejszym zatrudnieniu szczególnie, że środowisko ochrony jest małe i wszyscy się znają.
- pozytywna ocena postaw i zachowań pracowników buduje autorytet firmy, którą oni reprezentują. Jest ważna względem samego pracownika, który wyrabia sobie opinię wśród współpracujących z nim kolegów, co w efekcie owocuje lepszą współpracą.
- jest gwarancją osiągnięcia pozytywnych efektów pracy.

W profesji pracownika ochrony naruszenie zasad etyki ze względu na specyfikę wykonywanego zawodu może być szczególnie niebezpieczne, gdyż naraziłoby to fundamentalne dobra osobiste człowieka (życie, zdrowie, wolność, godność, oraz podstawy jego egzystencji, czyli mienie), którego pracownik ochrony ma obowiązek chronić. Na przykład nieodpowiedzialne wycofanie się z ochrony Vipa to szczególnie przypadek narażenia zdrowia i życia. Wszyscy usługodawcy i usługobiorcy oczekują konkretnych, jasnego określenia katalogu zachowań, dyrektyw postępowania, jak ma to miejsce w kodeksie Hagakure opartym na Bushidō.

Zawód pracownika ochrony to zawód szczególny – nie każdy powinien go wykonywać<sup>5</sup>. Głównie ze względu na specyficzne uprawnienia w tym dostęp do środków przymusu bezpośredniego. Stosowanie zatem tych środków winien cechować rozsądek, oraz poszanowanie drugiego człowieka, by w praktyce środki, przeznaczone do tego, by chronić nie były przyczyną utraty zdrowia lub życia. Niezwykle ważnym jest też poszanowanie godności istoty ludzkiej bądź poczucia godności wynikających z innych uprawnień, co jest szczególnie ważne w takich sytuacjach, jak ujęcie intruza czy sprawdzanie na okoliczność posiadania przez kogoś przedmiotów niebezpiecznych lub niedozwolonych w danym miejscu. Wiele wynika tu z kultury i wychowania. Niektórzy pracownicy powinni sobie przemyśleć pod tym kątem niektóre swoje zachowania, bo, jak mówią: na naukę nigdy nie jest za późno. Oczywiście szkolenia powinny przewidywać element etyczny, lecz będzie on mocniej zinternalizowany, gdy przemyślenia dostarczą analitycznej motywacji temu, który będzie szkolony. Jest to nie tylko element profesjonalizmu, ale i satysfakcji związanej z samodoskonaleniem. Proces samodoskonalenia z kolei jest autentyczny, gdy stanowi czynnik chciany nie zaś jedynie normowany. Ponadto zespół<sup>6</sup> ochrony jest również szczególnie

<sup>5</sup> Aleksandrowicz T. R., *Ustawa o ochronie osób i mienia. Komentarz*, Warszawa 2002, s. 126.

<sup>6</sup> Sillamy N., *Słownik Psychologii*, Książnica, Warszawa 1994, s. 337.

narażony na pokusę zaboru strzeżonego mienia – sprzyja temu stosunkowo niska płaca w tej branży.

Nie do rzadkości należą kontakty pracowników ochrony z różnymi grupami prześlępczymi, które mogą przedstawiać kuszące finansowo, lecz zarazem nieetyczne, a więc niegodne oferty. Ryzyko to jest wysokie z racji częstego stykania się pracowników ochrony ze środowiskiem kryminogennym. Wchodzenie w nielegalne „układy” jest procederem nader częstym.

Pracownik ochrony powinien również nieustannie poszerzać swoją wiedzę, szkolić się zarówno w obszarze umysłowym, jak i fizycznym.

Podstawowe obowiązki pracownika ochrony wynikają z przepisów prawa, które powinien on znać począwszy od ustawy o ochronie osób i mienia, ustawy o imprezach masowych, rozporządzeń, aż po podstawy systemów prawa RP.

Powtórzmy w tym miejscu za prawem rzymskim: Nieznajomość prawa nie zwalnia nas od odpowiedzialności.

Aby zacząć mówić więcej o etyce zawodowej pracowników ochrony, warto na wstępie zadać sobie następujące pytania:

- Czego oczekuje społeczeństwo od pracownika ochrony?
- Czego oczekuje pracodawca od pracownika ochrony?
- Czego oczekuje pracownik ochrony od pracodawcy?
- Czego oczekują współpracownicy, od pracownika ochrony?
- Czego oczekuje słuchacz szkoły lub kursu, od tego zawodu?
- Czego oczekuje nowo przyjęty pracownik ochrony od tego zawodu?
- Co należy czynić w poszukiwaniu satysfakcji i sensu życia?

### **Czego oczekuje społeczeństwo od pracownika ochrony?**

- **zapewnienia bezpieczeństwa, a nie zagrożenia** (opisywane przez media pobicia ze strony ochrony kształtujące w oczach społeczeństwa nieadekwatny do rzeczywistości stereotyp<sup>7</sup>. Inne tego typu przypadki zdarzają się, gdy występują sprzeczności kulturowe<sup>8</sup>),
- **wieloaspektowej pomocy w powyższym zakresie** (łącznie z udzielaniem odpowiedzi na wszystkie, nawet najbardziej trywialne pytania),
- **odporności na pokusy idące w niewłaściwym nieetycznym kierunku** (pracownik nie ulegnie pokusie zaboru mienia),
- **kultury osobistej** (nie będzie używał wulgaryzmów, będzie uprzejmy i kulturalny podczas wykonywanych czynności),
- **lojalności** (będzie dobrze chronił wipa),
- **znajomości języków** (turyści zagraniczni),

<sup>7</sup> Wren K., *Wpływ społeczny*, GWP, Gdańsk 2005, s. 154.

<sup>8</sup> Malczewska A., *Socjologia – wybrane zagadnienia*, skrypt EAS, Kraków 2006, str. 9.

- **dodatkowych czynności niezwiązanych bezpośrednio z obowiązkami agenta ochrony** (np. przesuwania koszyków w marketach, odgarnianie śniegu czy zamiatanie ulicy podczas ochrony obiektów).

### **Czego oczekuje pracodawca od pracownika ochrony?**

- **właściwego i rzetelnego wywiązywania się z powierzonych obowiązków** (jeżeli pracownik podejmuje się jakiegoś zadania powinien wykonywać je sumiennie i z zaangażowaniem, unikając narzekania i racjonalizacji w stylu, „jaka praca taka płaca”. Zaniedbanie obowiązków z chwilą zgody na ich podjęcie to niegodziwe postępowanie),
- **godnego reprezentowania firmy** (niestety zdarza się, że pracownicy mają problemy z kulturą osobistą, w miejscach publicznych zachowują się ostentacyjnie, używają wulgaryzmów, lub bywają nieuprzejmi czy agresywni. Zapominają, że noszą logo firmy na swoim mundurze i są tym samym odpowiedzialni za jej wizerunek, którego polepszenie może iść w parze z osobistym samodoskonaleniem i szacunkiem zarówno do samego siebie, jak i do innych osób),
- **lojalności, zachowania tajemnicy służbowej zarówno podczas pracy w firmie, jak i poza nią** (ponieważ bieżące zadania nieustannie przemieszczają pracowników ze zlecenia na zlecenie. Niejednokrotnie agenci ochrony pracują w kilku firmach jednocześnie i tym bardziej winni przestrzegać rygoru dochowania tajemnicy służbowej, gdyż złym obyczajem byłoby dzielić się ze swoim otoczeniem informacjami w zakresie szerszym niż jest to potrzebne. Szczególnie dotyczy to informacji mogących wyrządzić w efekcie szkodę istotom ludzkim, lub spowodować utratę zaufania zleceniodawcy i w efekcie stratę samego obiektu firmy),
- **dyspozycyjności** (jeżeli dana firma jest firmą etatową, pracodawca oczekuje, że, jeżeli zajdzie potrzeba obecności pracownika podczas imprezy masowej, pracownik będzie na niej obecny, mimo że w tym czasie może odbywać się inna, lepiej płatna – jest to także element lojalności),
- **funkcjonowania grupy w porządku społecznym**<sup>9</sup>.

### **Czego oczekuje pracownik ochrony od pracodawcy, czego się spodziewa?**

- **uczciwości i lojalności, która jest zjawiskiem autentycznym, tylko wtedy, gdy działa według zasad sprzężenia zwrotnego**<sup>10</sup>,
- **właściwego wynagrodzenia,**
- **docenienia jego pracy w postaci awansu lub gratyfikacji finansowej,**
- **oficjalnej pochwały lub podwyżki,**
- **zapewnienia bieżących szkoleń,**

<sup>9</sup> Aue W., *Człowiek w środowisku*, Warszawa 2006, s. 40.

<sup>10</sup> Zimbardo P. G., Ruch F. L., *Psychologia i życie*, PWN, Warszawa 1998, s. 682.

- zapewnienie świadczeń socjalnych,
- zapewnienie umundurowania,
- przyjęcia przez pracodawcę innych obowiązków wynikających zarówno z kodeksu pracy, jak i ustawy o ochronie osób i mienia, innych dokumentów związanych z zawodem,
- zainteresowania ze strony pracodawcy problemami i osiągnięciami podwładnych, bycia ich autentycznym mentorem.

Są firmy, które spełniają wszystkie wymienione powyżej kryteria, niemniej, w większości przypadków, w tej nowej branży sytuacja jest jeszcze daleka od ideału. Firmy wzorcowo dbające o agentów ochrony można policzyć na palcach jednej ręki.

Jedno ze zdarzeń odzwierciedlających obecnie niewłaściwy, w opinii autora, trend przebiegało następująco:

Podczas kontroli panowie dyrektorzy zapytali mnie: „pani jest za firmą czy za ludźmi?” Moja odpowiedź brzmiała: „Dla mnie firma to zespoły ludzi i osoby, które ją tworzą i reprezentują”. Na marginesie dodam, że w tym konkretnym przypadku chodziło o niewypłacone pracownikom pieniądze. Jednak udzielona przeze mnie odpowiedź nie usatysfakcjonowała członków kierownictwa. Ich niezadowolenie było jawne. W związku z tym, że nie podjęłam sugerowanej „współpracy”, spodziewałam się zwolnienia z pracy. Jednak sprawa tym razem zakończyła się szczęśliwie i dalej kontynuowałam pracę na powierzonym wcześniej stanowisku. Ponieważ jednak określone negatywne sytuacje powtarzały się i dalece odbiegały od przyjętych norm koegzystencji ludzkiej, a nawet norm prawnych, rozstałam się z tą firmą. *Notabene*, nie byłam jedyną osobą, która podjęła taką, nielatwą przecież decyzję. W tym czasie firma straciła wielu dobrych pracowników nawet ze szczebla kierowniczego.

Praktyczne aplikacje etyki ze strony pracodawców w stosunku do pracowników to istotna kwestia, której pomijanie byłoby nieporozumieniem.

Z obserwacji uczestniczącej autora wynika wiele konkretnych wniosków dotyczących faktów, które nigdy nie powinny mieć miejsca, a które inicjują osoby piastujące stanowiska kierownicze.

W toku pracy zdarzało się, że niektórzy pracodawcy nie zapewniali godnych lub właściwych warunków pracy poprzez:

- **brak sortów mundurowych** (odzieży letniej, zimowej, przeciwdeszczowej, a przecież, zgodnie z ustawą, agenci są służbą mundurową. Pracownicy dysponują mundurami, które nierzadko sami nabyli własnym sumptem lub kompletowali przez lata pracy w różnych firmach),
- **występowanie braków odpowiedniego wyposażenia konwojowego** (np. kamizelek kuloodpornych lub kamizelek w złym stanie, które same rozpinają się i spadają), brak kuloodpornych kewlarów (kasków ochronnych na głowę), a przecież służba konwojowa należy do jednych z najbardziej niebezpiecznych w zawodzie),

- „spontaniczne” polecenia przydzielające zadania „konwojówki” grupom interwencyjnym, co jest naruszeniem procedur,
- **zaniedbania, a nawet zaniechania** dotyczące dostarczenia przez pracodawcę wody w upał powyżej 40 stopni w ciągu 12-godzinnej służby pracownika (firma ma obowiązek zapewnić pracownikom wodę pitną),
- **brak zapewnienia zmiany** pracownika ochrony na stanowisku (na terenie obiektu czy imprezy masowej, z którego to nie może pracownik oddalić się, ma małe przerwy, lub po prostu nie może skończyć pracy. Jest to niezgodne z prawem pracy. Znane są przypadki pracy ciągłej trwającej ponad 20 godzin),
- **brak stabilności zatrudnienia** (zamiast umowy o pracę umowa zlecenie – odnawialna co 3 miesiące),
- **nieprawidłowy dobór stanowiska pracy w przypadku grupy inwalidzkiej** (która to grupa jest tak pożądana w ochronie, gdyż pracodawcy uzyskują zwrot z tzw. PFRONu związany z zatrudnieniem takiego pracownika. Często jednak zdarza się, że inwalida wysyłany jest w miejsce pracy o charakterystyce zawierającej przeciwwskazania w kontekście określonego „schorzenia”). Osoba z uszkodzoną nogą nie powinna być skierowana do marketu, gdzie pełni służbę, stojąc po 12 godzin, tylko zajmować stanowisko siedzące przy monitoringu, lub na portierni. Nikt jednak tego nie sprawdza, osoby chore zgadzają się na zajmowanie danego stanowiska, bo chcą pracować, mimo narażania zdrowia,
- **narażanie pracowników** poprzez wysyłanie do trudnych zadań mało liczebnych, bądź niedoświadczonych zespołów. Są oni wysyłani w miejsca niebezpieczne często bez wcześniejszego uprzedzenia o jakości zlecenia,
- **obcinanie stawek** pracowniczych lub utrzymywanie niskich płac,
- **niewypłacanie nadgodzin**, lub po prostu dodatkowa umowa na tę okoliczność, co jest często praktykowane, (w umowie dodatkowej zawarte są wszystkie godziny poza normą).

Zmienne nieprawidłowości powtarzają się wielokrotnie zarówno w Krakowie, skąd podano powyższe przykłady (z toku badań w latach 2001–2009 obserwacji uczestniczącej, rozmowy) jak i też zdarzają się w innych częściach Polski.

Można zastanawiać się w kontekście indywidualnych, oraz kolektywnych<sup>11</sup> aspektów administrowania ochroną osób i mienia, czego oczekują współpracownicy od pracownika ochrony? Z pewnością będą to:

- lojalność,
- szeroko pojęta współpraca<sup>12</sup>,
- życzliwość.

<sup>11</sup> Dwyer D., *Bliskie relacje interpersonalne*, GWP, Gdańsk 2005, s. 172.

<sup>12</sup> Sarna P., *Kultura zawodu*, Zysk i S-ka, Poznań 2005, s. 28.



## Czego oczekuje słuchacz szkoły lub kursu od tego zawodu?

- praktycznych umiejętności popartej rzetelną wiedzą,
- interesująco prowadzonych szkoleń i ich aktualizacji,
- życzliwej pomocy ze strony wykładowców.

## Czego oczekuje nowo przyjęty pracownik ochrony od tego zawodu?

- **stabilności zatrudnienia** w nietypowej profesji będącej, jak się wydaje, zawodem zaufania społecznego,
- **przygód, adrenaliny** (w praktyce może się to skończyć przesadą z użyciem środków przymusu, utratą licencji, utratą życia i zdrowia własnego lub kolegów czy vipa),
- **wysokich zarobków** (tu agent ochrony może się rozczarować, chyba że dostanie pracę w ochronie vipów, lub stanie się szczęśliwym właścicielem firmy ochrony<sup>13</sup>, mającej dużo zleceń, co rzadko się zdarza, oraz ostatnia opcja sprzyjająca zarobkom – praca poza granicami kraju, gdzie nasi agenci ochrony należą do cenionych pracowników ochrony za sumienność i profesjonalizm),
- **perspektywy rozwoju kariery zawodowej,**
- **nierzadko możliwości dostania się do policji traktowanej, jako dalszy awans w sensie zawodowym.**

Jak widać z powyższych wyszczególnień opartych na obserwacji uczestniczącej<sup>14</sup>, oczekiwania i zastana rzeczywistość mogą się różnić i znacznie odbiegać od standardów. Jednakże w branży jest również wielu ludzi uczciwych.

Jak będzie wyglądał stan i poziom etyczny w ramach wykonywanego zawodu zależy od samych pracowników. Od tego, jakimi wartościami będą kierować się zarówno poszczególni pracownicy, a także tworzone przez nich zespoły. Jak będą reprezentować firmę jej agencji oraz jakimi wartościami będą kierować się w życiu, w kontaktach z ludźmi i w pracy zawodowej. W tym kontekście nie można nie zgodzić się z twierdzeniem, że to dana grupa tworzy i kształtuje rzeczywistość.

## Bibliografia

1. Aleksandrowicz T. R., *Ustawa o ochronie osób i mienia. Komentarz*, Warszawa 2002.
2. Aronson E., Wilson T. D., Akert M. R., *Psychologia społeczna. Serce i umysł*, Zysk i S-ka, Poznań 1997.
3. Aue W., *Człowiek w środowisku*, Warszawa 2006.
4. Bagińska D., Hamer K., Wołoszyn J., *Wybrane zagadnienia z etyki, psychologii społecznej socjologii pracy*, Format AB, Warszawa 2002.

---

<sup>13</sup> Kotowski W., *Ochrona osób i mienia – poradnik pracownika ochrony*, D.W. ABC, Warszawa 2000, s. 43.

<sup>14</sup> Szacka B., *Wprowadzenie do socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2008, s. 51.

5. Czajkowski W., Piwowarski J., *Administracja z ludzką twarzą – Modern Bushidō* [w:] Zeszyt Naukowy Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa Publicznego i Indywidualnego Apeiron w Krakowie, nr 2, Kraków 2008.
6. Dwyer D., *Bliskie relacje interpersonalne*, GWP, Gdańsk 2005.
7. Halpern-Myślicki B., Spinoza de I., *Etyka*, Zielona Sowa, Kraków 2006.
8. Kotowski W., *Ochrona osób i mienia – poradnik pracownika ochrony*, D.W. ABC, Warszawa 2000.
9. Mente de B. L., *Samuraje a współczesny biznes. Podręcznik życiowego sukcesu*, Bellona Warszawa 2006.
10. Malczewska A., *Socjologia – wybrane zagadnienia*, skrypt EAS, Kraków 2006.
11. Nitobe I., *Bushidō – Dusza Japonii*, Keiko Publisher, Warszawa 1993.
12. Ossowska M., *Socjologia moralności. Zarys zagadnień*, PWN, Warszawa 2005.
13. Sarna P., *Kultura zawodu*, Zysk i S-ka, Poznań 2005.
14. Sillamy N., *Słownik Psychologii*, Książnica, Warszawa 1994.
15. Szacka B., *Wprowadzenie do socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2008.
16. Takagi T., *Rycerze i Samuraje, czyli porównanie busido z etosem rycerskim średniowiecznej Europy*, Diamond Books, Bydgoszcz 2004.
17. Tanaka F., *Sztuki walki Samurajów – teoria i praktyka*, Diamond Books, Bydgoszcz 2005.
18. Wren K., *Wpływ społeczny*, GWP, Gdańsk 2005.
19. Yuzan D., Taira-No Shigesuke, *Kodeks Młodego Samuraja – Budo Shoshinshu*, Diamond Books, Bydgoszcz 2004.
20. Zimbardo P. G., Ruch F. L., *Psychologia i życie*, PWN, Warszawa 1998.