

Służba Bezpieczeństwa jako praktyk wpływu społecznego. Oddziaływanie na tajnych współpracowników

Utrzymanie władzy mającej zakusy totalitarne wiąże się z rozpowszechnianiem umacniającej ją ideologii oraz kontrolowaniem niemal wszystkich sfer życia obywateli. Chociaż jej zdobycie i ugruntowywanie wymaga siły i przymusu, często o charakterze terroru, to dalsze trwanie i względna stabilność reżimu zależy musi od działań kształtujących społeczeństwo według potrzeb rządzących. Kluczowe staje się więc zagadnienie skutecznego wpływu społecznego.

PRL późnych lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych, którymi przede wszystkim się zajmuję, nie spełniała wprawdzie wszystkich kryteriów państwa totalitarnego¹, ale zalewała obywateli propagandą i próbowała kontrolować wiele aspektów ich życia. Punktem, w którym w szczególności sposób łączyła się indoktrynacja (wywieranie wpływu) i kontrola, jest działanie SB wobec tajnych współpracowników (TW). Służyć mieli oni jako „narzędzie” uzyskiwania informacji i kontroli środowisk niechętnych władzy, ich zwerbowanie i utrzymanie efektywności współpracy wymagało jednak umiejętnego posługiwania się wiedzą z zakresu perswazji i mechanizmów wpływu społecznego.

W artykule podejmuję próbę opisanego niektórych sposobów wywierania wpływu na tajnych współpracowników przy pozyskiwaniu ich do współpracy i podczas jej kontynuacji. Ze względu na moją profesję zwracam uwagę przede wszystkim na psychologiczny wymiar tego procesu. Jego różne aspekty przybliżałam już w kilku publikacjach, do których w dalszych miejscach tekstu odsyłam czytelników, przygotowuję też książkę, gdzie szerzej przedstawię problem tajnych współpracowników w państwach totalitarnych.

Okres, który wybrałam, jest pod tym względem szczególnie interesujący z kilku powodów. Następuje wtedy wyraźny wzrost liczby TW², bezpieczeństwa unika stosowania

¹ Przynajmniej wg kryteriów sformułowanych przez Zbigniewa Brzezińskiego i Carla J. Friedricha (C.J. Friedrich, Z. Brzezinski, *Totalitarian Dictatorship and Autocracy*, Cambridge 1965).

² T. Ruzikowski, *Agenci*, „Biuletyn IPN” 2005, nr 3 (50), s. 36–48.

przymusu i szantażu³, a więc najprymitywniejszych technik wpływu⁴, spada też skala jawnych represji⁵, rośnie zaś poziom wykształcenia funkcjonariuszy⁶. Z drugiej strony aktywizuje się opozycja, a w jej kręgach rozprowadzana jest broszura instruująca, jak reagować w kontaktach z SB⁷, społeczeństwo częściej ma okazję porównywać warunki w PRL z Zachodem, działanie „Solidarności”, a potem stan wojenny budzą skrajne emocje, władza przeżywa kolejne kryzysy, co – razem wzięwszy – sprawia, że SB musi działać w warunkach dużego zapotrzebowania na informacje w coraz bardziej delikatnym kontekście. Społeczeństwo zaś, świadome tego, co traci, będąc w obozie sowieckim, z czasem zaczyna się obawiać o trwałość względnych swobód (groźba wkroczenia wojsk Układu Warszawskiego). Ponadto po latach trwania PRL wypracowało już sposoby radzenia sobie z rzeczywistością i w dużej części woli zło znane od nieznanego, dlatego w efekcie może być podatne na propozycje SB. Tym bardziej że stan wojenny czy zabójstwo księdza Jerzego Popiełuszki na powrót przypominają o sile służb bezpieczeństwa.

Informacje na temat działań SB wobec tajnych współpracowników czerpałam z analizy podręczników szkoleniowych przeznaczonych dla funkcjonariuszy, będących uszczegółowieniem zapisów z Instrukcji o pracy operacyjnej Służby Bezpieczeństwa resortu spraw wewnętrznych. Załącznik do zarządzenia nr 006/70 ministra spraw wewnętrznych z 1 lutego 1970 r. w sprawie pracy operacyjnej Służby Bezpieczeństwa resortu spraw wewnętrznych⁸ – oraz z zapisów zawartych w teczkach personalnych i teczkach pracy TW⁹. Dane zamieszczone w artykule dotyczą 51 osób, czyli blisko połowy docelowej próby. W grupie tej znalazło się 43 mężczyzn (84,3 proc.) oraz 8 kobiet (15,7 proc.) działających w różnych środowiskach Rzeszowszczyzny. Średni

³ *Idem, Instrukcje pracy operacyjnej aparatu bezpieczeństwa 1945–1989*, Warszawa 2004; E. Matkowska, *System. Obywatel NRD pod nadzorem tajnych służb*, Kraków 2003.

⁴ M. Tokarz, *Argumentacja. Perswazja. Manipulacja*, Gdańsk 2006, s. 247–259.

⁵ Oczywiście stan wojenny i nękanie opozycji w tym okresie przeczą temu, jednak osoby niezaangażowane, a takich była większość, mogły być przekonane o „ucywilizowaniu się” SB albo o tym, że zajmuje się ona jedynie wąską „ekstremą”.

⁶ P. Osęka, *Funkcjonariusze SB w latach 1970–1989. Drogi awansu i modele karier [w:] Wykluczeni i napiętnowani. O wykluczeniu społecznym*, red. M. Jarosz, Warszawa 2008, s. 108–131.

⁷ J. Olszewski, *Obywatel i Służba Bezpieczeństwa*, Warszawa 1978.

⁸ T. Ruzikowski, *Instrukcje...*; por. F. Musiał, *Podręczniki bezpieki. Teoria pracy operacyjnej Służby Bezpieczeństwa w świetle wydawnictw resortowych Ministerstwa Spraw Wewnętrznych PRL (1970–1989)*, Kraków 2007. W publikacji wykazano użyteczność takiego podejścia.

⁹ W próbie znaleźli się TW, którzy rozpoczęli współpracę z SB pod koniec lat siedemdziesiątych i w latach osiemdziesiątych XX w. oraz kilka osób, które w tym okresie – na życzenie SB – powróciło do zaniechanej wcześniej (z różnych przyczyn) aktywności. Badania prowadziłam, począwszy od 2005 r., w rzeszowskim Oddziale IPN, uzyskując materiały na zasadzie niemal losowej, tzn. po przejrzeniu akt dotyczących spraw operacyjnego rozpoznania bądź rozpracowania prowadzonych przez SB w latach osiemdziesiątych wypisywałam pseudonimy występujących w nich TW, których tecki – jeśli było to możliwe – dla mnie wyszukiwano. Ukierunkowywałam się początkowo na zawody zaufania publicznego, ale ze względu na trudności w wyselekcjonowaniu tej grupy TW wynikające z ówczesnego systemu archiwizowania i udostępniania dokumentów zdecydowałam się na bardziej otwarty charakter próby badawczej.

wiek rozpoczęcia współpracy z SB wynosił 34 lata i 6 miesięcy, choć byli w tej grupie także studenci oraz osoby zbliżające się do emerytury. Ich współpraca trwała przeciętnie ponad pięć lat, choć u połowy osób nie miała ciągłego charakteru, gdyż przeplatały ją okresowe zawieszenia kontaktów.

Ponieważ nie uzyskałam relacji od tajnych współpracowników, prezentowany materiał pokazuje tylko jedną stronę zagadnienia. Wobec niewielkiej ilości badań podejmujących kwestię tajnej współpracy, warto, moim zdaniem, przyjrzeć się temu problemowi i z tej perspektywy. Chociaż może być ona zdominowana przez optykę i język bezpieczeństwa (wszak – poza donosami – to ona była autorem materiałów), pokazuje ten aspekt rzeczywistości i sytuacji TW, do którego SB dostosowywała swoje działania. Sposób postrzegania tajnych współpracowników i świata przez funkcjonariuszy kierunkować musiał ich plany względem TW, dobór metod i ocenę efektów współpracy.

Starłam się, na ile było to możliwe, obiektywizować własne podejście. Zawartość teczek analizowałam, posługując się dużą liczbą kategorii (57). Większość z nich miała tak rozbudowane kryteria, by możliwe było ujęcie różnorodności zachowań, z którą się zetknęłam. Kategorie zostały wyróżnione ze względu na interesujące mnie pytania badawcze i w tym sensie były wyrazem wstępnych hipotez, m.in. co do przyczyn efektywności SB w uzyskiwaniu zgody na tajną współpracę i w takim jej podtrzymywaniu, by zapewnić realizację swoich celów. Zakładałam, że uda się uchwycić ogólniejsze prawidłowości czy wzory pozwalające odpowiedzieć m.in. na pytanie, czy względne powodzenie SB w tym zakresie wynikało np. z jej wyjątkowej wiedzy o wpływie społecznym i perswazji czy raczej z proponowania współpracy ludziom o określonej strukturze osobowości, ze specyficzną motywacją, a może w szczególnym dla nich okresie życiowym. W prezentowanym tekście główną rolę grają więc częstotliwości, a nie konkretne przykłady relacji SB – TW, na które więcej miejsca znajdzie się dopiero w przygotowywanej przeze mnie książce.

Celowość wyróżnienia niektórych kategorii do analizy podejmowanego zagadnienia wynika z wiedzy o mechanizmach wpływu społecznego, dlatego przybliżam najważniejsze ustalenia z tego zakresu.

Wpływ społeczny

Psychologów zawsze interesował wpływ, jaki wywierają na jednostkę inne osoby, jak zmieniają się – pod wpływem obecności, a także działań, poleceń czy oczekiwań innych osób – nasze emocje, myśli i zachowania. To zagadnienie definiuje obszar badań psychologicznych nad szeroko pojętym wpływem społecznym¹⁰ – posłuszeństwem,

¹⁰ Definicje wpływu społecznego zob. np. B. Wojciszke, *Psychologia społeczna*, Warszawa 2011, s. 276.

uległością, ale i zmianą na poziomie przekonań dokonywaną najczęściej poprzez perswazję. Dorobek badawczy z tego zakresu jest ogromny i stale się rozwija, tym bardziej że ustalenia przydają się w praktyce psychologicznej – terapii, promocji zachowań sprzyjających zdrowiu psychicznemu, w wychowaniu i nauczaniu itd. Korzystają z niego także dziedziny niewiele z pozoru mające z psychologią wspólnego – handel, wojsko, policja, więziennictwo i zdrowie publiczne.

Czerpała z tego zasobu również Służba Bezpieczeństwa, zwłaszcza że w programie kształcenia oficerów znajdowała się psychologia, a wydawane specjalnie na użytek edukacji podręczniki zawierają czasem wiedzę (np. dotyczącą zgromadzeń), której nie przekazywano na studiach psychologicznych¹¹. Materiały szkoleniowe prezentują też szczegółowe sposoby oddziaływania na TW, w tym na ich opór, który zawsze zakładano i przygotowywano się do jego przewycięzania¹².

Współczesna wiedza o tym, jak skłonić jednostkę do zmiany ustosunkowania względem jakichś spraw czy zaakceptowania jakiejś propozycji opiera się na badaniach nad zmianą postaw, a także na ustaleniach dotyczących technik wpływu społecznego. O ile pierwszy obszar odnosi się przede wszystkim do zmian w obrębie emocji i przekonań jednostki (składowe postawy) wywoływanych głównie perswazją¹³, to drugi wiąże się raczej z uzyskiwaniem jednorazowej uległości względem konkretnej propozycji. Analizuje się, w jakich warunkach, po jakich działaniach, słowach lub ich sekwencji wzrośnie szansa, że osoba o coś poproszona spełni prośbę (najczęściej są to kwestie typu ofiarowanie datku na jakiś cel, kupno produktu, popilnowanie przedmiotu, zgoda na podpisanie petycji itp.). Obie grupy badań inspirowane są zwykle obserwacjami konkretnych praktyk z różnych dziedzin życia związanych z oddziaływaniem na innych. Jest to punkt wyjścia do poszukiwania ich – najczęściej złożonych – uwarunkowań, odkrywania zaangażowanych w nie mechanizmów psychologicznych i określania zakresu oraz ograniczeń ich skuteczności.

Ponieważ tajna współpraca stanowiła aktywność z założenia długotrwałą, doprowadzenie do jej podjęcia przez daną osobę i utrzymanie później zadowolających relacji wymagało od funkcjonariuszy stosowania środków zaliczanych do kategorii zmian postaw i wpływu społecznego. „Efektywność” pracy TW, czyli realizowanie przez niego celów SB, zależeć mogła także od umiejętnego motywowania go w trakcie współpracy. Potrzebny był więc cały arsenał działań o charakterze psychologicz-

¹¹ *Psychologia III. Wybrane zagadnienia z psychologii społecznej*, red. S. Mika, Warszawa 1966 (wyd. Departament Kadr i Szkoleń MSW).

¹² A. Gałkowska, *Nakłanianie do zachowań niemoralnych. Praktyki Służby Bezpieczeństwa pozyskiwania tajnych współpracowników* [w:] *Przestrzenie manipulacji społecznej w badaniach i w praktyce*, red. M. Gamian-Wilk, B. Zimoń-Dubowik, D. Doliński, Wrocław 2012 (w druku; podając strony, powołuję się na maszynopis).

¹³ Perswazję rozumie się jako celowe oddziaływanie głównie przez przekaz na ustosunkowanie (postawy) odbiorcy względem danych obiektów – idei, produktu, osoby itp. (por. B. Wojciszke, *op. cit.*, s. 213–224).

nym, z czego SB w pełni zdawała sobie sprawę, rozumiejąc, że „proces pozyskania ze względu na swoją treść jest niczym innym jak oddziaływaniem psychologicznym na pozyskiwanego”¹⁴.

Mimo istnienia kilku odrębnych teorii badania i wyjaśniania procesu zmian postaw i wpływu społecznego¹⁵, badacze są zgodni co do znaczenia dla skuteczności wpływu warunków, w jakich jest wywierany, oraz dostosowania środków do osoby, na którą się oddziałuje. Istotne jest też, kto będzie go wywierał i jaki będzie charakter przekazu. Najogólniej rzecz ujmując, prawdopodobieństwo zmiany w adresacie wpływu rośnie, gdy nadawca (osoba zmierzająca do wywarcia wpływu) jest postrzegany jako kompetentny i bezinteresowny (tj. nieodnoszący osobiście żadnych korzyści w przypadku zmiany opinii czy zachowań rozmówcy), ważne jest też jego podobieństwo do adresata wpływu, m.in. ze względu na wzbudzanie sympatii.

Przekaz powinien być sformułowany tak, by możliwe było objęcie go uwagą, zrozumienie (przepracowanie) i zaakceptowanie. W zależności od tego, do jakiego typu osoby jest kierowany (znaczenie ma tu zwłaszcza jej motywacja do szczegółowej analizy zawartości i możliwość zaangażowania poznawczego, zależna od poziomu funkcjonowania poznawczego, wprawy w ocenie argumentów oraz doborze kontrargumentacji, ale i od możliwości wykorzystania w danym momencie zasobów poznawczych i emocjonalnych organizmu), powinien zawierać argumentację racjonalną – prostą lub złożoną (dwustronną), lub odwoływać się do sfery emocjonalnej. Dla skuteczności przekazu może mieć znaczenie liczba użytych argumentów, ich siła, kolejność, rozkład w czasie, a także to, z ilu źródeł i jak często docierają one do adresata wpływu.

Jeśli chodzi o odbiorcę, ustalono, że o ile przekaz jest słaby – w tym sensie, iż odbiorca mógłby łatwo podważyć zawartą w nim argumentację – bardziej podatne na wpływ będą osoby nieskoncentrowane na treści przekazu, tzn. rozproszone, i takie, dla których jego treść nie ma większego znaczenia¹⁶. Przekaz mocny wywrze zaś wpływ wtedy, gdy odbiorca chce i jest w stanie przeanalizować jego treść, czyli musi być na nim skoncentrowany. Wiąże się to z odkryciem przez Richarda E. Petty’ego i Johna T. Cacioppo¹⁷ dwóch zasadniczych torów perswazji – peryferyjnego i centralnego. Tor centralny wymaga dobrze przemyślanego przekazu i logicznych argumentów. Jeśli

¹⁴ T. Mańkowski, *Pozyskanie tajnego pracownika jako proces oddziaływania psychologicznego*, „Problemy Teorii i Praktyki Operacyjnej SB. Kwartalnik WSO im. F. Dzierżyńskiego” 1982, nr 3 (24), s. 15–24.

¹⁵ B. Wojciszke, *op. cit.*, s. 213–224.

¹⁶ Oznacza to, że sprawa, do której przekonuje się odbiorcę, nie jest dla niego osobiście ważna – np. ani on, ani nikt z jego bliskich nie jest zagrożony chorobami krążenia, nie ma więc potrzeby, by dokładnie analizował argumenty dotyczące zasadności stosowania suplementacji wzmacniającej serce i naczynia krwionośne.

¹⁷ R.E. Petty, J.T. Cacioppo, *The elaboration likelihood model of persuasion*, „Advances in Experimental Social Psychology” 1986, nr 19, s. 123–205.

doprowadza do zmian, są to na ogół zmiany głębsze i trwalsze niż przy wpływie toru peryferyjnego, który odwołuje się do czynników pozamerytorycznych – związanych m.in. z wyglądem, sympatycznością i innymi cechami nadawcy, a niekiedy też otoczenia, zaś skutki, jakie powoduje, są zwykle płytsze i prędyj znikają, zwłaszcza gdy pojawiają się wpływy konkurencyjne.

Podobnie wyjaśnia się efektywność niektórych technik wpływu społecznego – wykorzystanie stanu bezrefleksyjności (w którym znajdują się od czasu do czasu także osoby bardzo inteligentne i do którego można zresztą celowo doprowadzić) może spowodować u wielu ludzi niemal automatyczną zgodę na proponowane działania (np. technika huśtawki emocjonalnej¹⁸). Niemniej istnieją również takie techniki, które zadziałają, o ile odbiorca wpływu zostanie „wyrwany” ze stanu bezmyślności czy inercji i przestawi się na tzw. funkcjonowanie refleksyjne, związane z analizą sytuacji i konieczną przy tym koncentracją (np. DTR – *disrupt then reframe*, w języku polskim nazywana „dobrze to rozegraj”¹⁹).

Czynnikiem związanym z osobą odbiorcy wpływu i modyfikującym skuteczność oddziaływań jest samoocena jednostki i związany z nią poziom asertywności. Najłatwiej zmieniają stanowisko nie – jak powszechnie się sądzi – osoby o niskiej samoocenie, lecz te, u których jest ona umiarkowanie wysoka. Niska, choć generalnie zwiększa uległość, wiąże się z koncentracją na tym, jak się wypada, i na zagrożeniach z tym związanych, przy czym wynikające stąd napięcie utrudnia lub uniemożliwia adekwatny odbiór i ocenę komunikatu perswazyjnego, przez co prowadzić może do odrzucenia go, nawet jeśli potencjalnie propozycja byłaby dla jednostki korzystna. Osoby o wyraźnie wysokiej samoocenie, choć bardziej zwracają uwagę na zawartość przekazu i potrafią go trafnie ocenić, są zaś zwykle silnie motywowane do utrzymania swojego dotychczasowego stanowiska i wprawne w jego obronie.

Dla skuteczności wpływu ważny jest też dobór środka przekazu. Zależy on od celu, jaki chcemy osiągnąć, i złożoności komunikatu. Ze względu na temat opracowania najbardziej istotne jest to, że badania dowodzą wyższości pod tym względem kontaktów bezpośrednich. Ponadto skuteczność przekazu rośnie, jeśli podobna treść dociera do odbiorcy z kilku źródeł, w tym przypadku jeśli przekaz znany z kontaktu indywidualnego jest spójny z treściami prezentowanymi za pomocą różnych mediów.

¹⁸ Technika wykorzystująca zjawisko znacznego zwiększania się uległości pod wpływem doświadczenia ulgi w efekcie przekonania się, że np. nasz strach okazał się bezpodstawny (D. Doliński, R. Nawrat, *Huśtawka emocjonalna jako nowa technika manipulacji społecznej*, „Przegląd Psychologiczny” 1994, nr 37, s. 7–20).

¹⁹ Ta technika polega na wyrwaniu ze stanu bezmyślności, pobudzeniu zainteresowania jakąś niecodzienną prośbą, np. proszę kupić – ta pocztówka kosztuje 300 gr, tzn. 3 zł, i następnym jej „obramowaniem”, np. to naprawdę okazja! (B.M. Fennis, E.H. Das, A.T. Pruy, „*If you cannot dazzle them with brilliance, baffle them with nonsense*”. *Extending the impact of the Disrupt-Then-Reframe Technique of social influence*, „Journal of Consumer Psychology” 2004, nr 3 (14), s. 280–329.

Wykorzystanie reguł wpływu społecznego w działaniach SB wobec tajnych współpracowników

Nadawca wpływu

Dobór sposobów wpływu do konkretnej osoby nakłanianej do podjęcia i kontynuowania współpracy wymagał wiedzy, rozeznania oraz wyczucia, z kim ma się do czynienia. Nakładał też na funkcjonariusza obowiązek starannego przemyślenia autoprezentacji. Wydaje się, że skłonienie do zachowań uznawanych za tak wątpliwe moralnie jak donosicielstwo wiązać się musiało ze szczególną mobilizacją i uwagą funkcjonariuszy w podejmowaniu decyzji o wyborze technik i strategii uzyskiwania zgody i angażowania tajnych współpracowników²⁰. Potwierdzać to może liczba podręczników szkoleniowych²¹ adresowanych do funkcjonariuszy SB i szczegółowość zawartych w nich treści bezpośrednio dotyczących kontaktów z tajnymi współpracownikami bądź kandydatami. Opisuje je m.in. Filip Musiał, szczególnie w odniesieniu do duchownych²² (powoływałam się na nie także w innych moich pracach²³).

Na uwagę zasługuje kwestia przygotowywania się nadawcy – podkreślano, że funkcjonariusz może oddziaływać na TW poprzez prezentowanie się jako kompetentny autorytet – do czego przyczynia się doświadczenie, wiek, wyższy stopień służbowy, dorobek naukowy czy „pisarski” oraz inne atrybuty władzy lub atrakcyjności pracownika operacyjnego. Dawano też wskazówki dotyczące znaczenia atrakcyjności interpersonalnej, istotnej przy poszukiwaniu sympatii drugiej osoby – wymieniając m.in. takie kwestie jak dobry wygląd i właściwy sposób bycia, zalecając elegancki i modny ubiór, zwłaszcza podobny do tego, jakim preferuje TW (wykorzystanie zasady, w myśl której podobieństwo zwiększa sympatię i wpływa na gotowość udzielenia pomocy), dbałość o higienę ciała, dobrą aparycję, kulturę zachowania, przestrzeganie zwyczajów i norm grzecznościowych, co – jak stwierdzają autorzy podręcznika – może mieć znaczenie w pracy z osobami z kręgów inteligenckich²⁴. Dbano jednak o to, by z tym „idealnym” wizerunkiem nie przesadzić – wszak z psychologii społecznej wiadomo, że najbardziej lubimy osoby kompetentne, ale ujawniające ludzkie słabości (tzw. efekt potknięcia). Sugerowano więc ostrożność w kreowaniu swego autorytetu, dopuszczając czasem nawet możliwość przyznania się funkcjonariusza do błędnych²⁵ decyzji

²⁰ Por. A. Gałkowska, *Nakłanianie...*, s. 1–8.

²¹ Były to przeważnie pozycje wydawane przez Departament Kadr i Szkoleń MSW, opatrzone klauzulą tajne – do wewnętrznego użytku. Tytuły odzwierciedlały różne aspekty pracy z TW, np. *Pozyskiwanie tajnego współpracownika, Wychowanie tajnego współpracownika, Motywowanie itp.*

²² F. Musiał, *Metoda stopniowego werbunku duchownych (z podręczników SB)* [w:] *Agentura w akcji*, red. F. Musiał, J. Szarek, Kraków 2007, s. 51–53.

²³ A. Gałkowska, *Nakłanianie...*; *eadem*, *Psychologiczna glosa do mechanizmów władzy totalitarnej w Polsce* [w:] *Polityka i politycy. Diagnozy – oceny – doświadczenia*, red. J. Miluska, Poznań 2009, s. 213–230; A. Gałkowska, *Idealny TW. Niektóre psychologiczne aspekty werbunku tajnych współpracowników SB w świetle materiałów szkoleniowych MSW*, „Politeja” 2007, nr 1 (7), s. 311–329.

²⁴ T. Barański, K. Kalita, *Szkolenie tajnego współpracownika*, Warszawa 1984, s. 41–42.

²⁵ *Idem*, *Wychowanie tajnego współpracownika Służby Bezpieczeństwa*, Warszawa 1984, s. 40.

operacyjnych, gdyż „jeżeli źródło informacji widzi przed sobą nie człowieka, lecz górę przytłaczającej go władzy”, można uzyskać efekt odwrotny do zamierzonego, czyli spowodować niechęć TW do współpracy²⁶.

Chociaż wrażenie bezinteresowności, podnoszące ocenę wiarygodności źródła przekazu, w relacji SB – TW zdawało się niemożliwe do osiągnięcia, wzmacniano – pośrednio wprawdzie – ten aspekt wpływu, zalecając w podręcznikach, by funkcjonariusz zachęcał TW do osiągnięcia osobistych celów, np. zdobycia wyższego wykształcenia czy określonego zawodu²⁷.

Przekaz

Czynniki związane z efektywnością przekazu są nie do odtworzenia bez bardzo szczegółowego zapisu treści rozmów, czego w moich materiałach nie znalazłam (obecnie wiadomo, że w archiwach IPN znajduje się pewna liczba transkrypcji nagranych na taśmie magnetofonowej rozmów, lecz opublikowany został jedynie zapis przebiegu werbunku księdza zatrzymanego za wykroczenie drogowe²⁸). Niemniej, bazując na treściach podręcznikowych, można z dużym prawdopodobieństwem założyć znaczną wiedzę funkcjonariuszy dotyczącą argumentacji i sposobów omijania lub redukcji oporu. Informacje i przykłady stosowania dowodów różnej natury, dostosowywania ich do odbiorcy, odpowiedniego rozłożenia w czasie, stopniowania mocy, kolejności itp. stanowią 10–20 proc. treści materiałów szkoleniowych adresowanych do funkcjonariuszy zajmujących się TW²⁹. Wprawdzie bywają podobne w kolejnych podręcznikach, nie sposób im jednak odmówić merytorycznej wartości.

Odbiorca/adresat wpływu

Ponieważ skuteczność wpływu zależy od czynników związanych z jego odbiorcą, SB poświęcała temu wymiarowi wiele uwagi, wprowadzając m.in. procedury „opracowania” kandydata przed pozyskaniem, by dostosować sposób oddziaływania do cech osobowościowych, potrzeb i sytuacji. Daje to możliwość analizy tej grupy czynników nie tylko na podstawie treści podręcznikowych, ale również według zapisów w teczkach, gdzie znajdują się informacje z „opracowania” TW, jak i spostrzeżenia na jego temat odnotowane w trakcie współpracy.

Wiele danych z badań psychologicznych wskazuje na to, że chociaż nie można wskazać wyraźnej podstawy osobowościowej uległości³⁰, ludzie są mniej skłonni do

²⁶ Z. Olszewski, *Pomoc społeczeństwa oraz kontakty operacyjne i służbowe w pracy SB*, Warszawa 1974, s. 35.

²⁷ T. Barański, K. Kalita, *Wychowanie...*, s. 42.

²⁸ D. Iwaneczko, W. Tarnawska, „Ksiądz z nami współpracuje, a my księdzu pomożemy”. *Stenogram werbunku księdza przez SB, 4 XII 1978*, „Aparat Represji w Polsce Ludowej 1944–1989” 2006, nr 1 (3), s. 298–314.

²⁹ T. Barański, K. Kalita, *Wychowanie...*, 27–33; P. Dutkiewicz, K. Kalita, *Pozyskiwanie tajnego współpracownika SB*, Warszawa 1984, s. 70–82, 87–93; Z. Olszewski, *op. cit.*, s. 17–20, 26–29.

³⁰ B. Wojciszke, *op. cit.*, s. 222.

odrzuć propozycję, gdy osłabione są ich mechanizmy kontroli zachowania (m.in. przy silnym pobudzeniu)³¹ oraz jeśli nie mają możliwości lub motywacji, by przemyśleć swoją odpowiedź, czy znajdują się (w sposób naturalny lub celowo wprowadzeni) w stanie tzw. bezrefleksyjności. Wykorzystują to często sekty, werbując nowych członków, gdy ci przechodzą kryzysy życiowe, a także obce wywiady, pozyskujące szpiegów działających na ich rzecz w swoim kraju. Amerykańscy badacze tego zjawiska stwierdzili m.in., że w 27 proc. analizowanych przypadków rozpoczęcie działalności szpiegowskiej nastąpiło w czasie lub bezpośrednio po pojawieniu się u owych „szpiegów wewnętrznych” różnego rodzaju trudności i zmian życiowych typu: śmierć lub terminalna choroba bliskiej osoby, rozwód lub separacja, długi okres fizycznej separacji od współmałżonka, konflikt małżeński, rozwiązanie małżeństwa, przeprowadzka, zaangażowanie w związek pozamałżeński, zakochanie się. Potwierdzają to wnioski z wywiadów klinicznych przywoływanych przez badaczy³². Charakterystyczne dla kryzysów życiowych problemy z zachowaniem równowagi psychicznej, zwiększony poziom wewnętrznego pobudzenia (gotowość organizmu do nieproporcjonalnego reagowania na bodźce), przeżywany stres lub niepewność co do sposobu dalszego życia – mogą bowiem powodować, że propozycja sekty, obcego wywiadu czy SB zostanie odebrana jako wyjście z kłopotliwych sytuacji. Podjęcie się niecodziennych zadań może też stanowić dla niektórych sposób odzyskania poczucia kontroli nad biegiem wydarzeń, drogę do odbudowania poranionego *ego*, udowodnienia sobie i otoczeniu (choćby funkcjonariuszowi), że do czegoś, mimo wszystko, się nadają. Z drugiej strony wszystkie te stany oddziaływać mogą nie tylko na poziom motywacji, ale i na pojawienie się trudności w racjonalnej ocenie sytuacji czy konsekwencji decyzji, co w niektórych przypadkach zwiększa efektywność wpływu społecznego, a czasem wzmacnia też niezależną od niego skłonność do podejmowania ryzykownych decyzji.

Martin F. Herbig i Katherine L. Wiskoff sugerują jednak, że choć doświadczanie kryzysu życiowego może samo w sobie stanowić główny wyzwalacz decyzji o szpiegostwie, to bardziej prawdopodobne wydaje się, że wskaźnik ten nabiera znaczenia dopiero w interakcji z innymi czynnikami. Co ciekawe, podobne czynniki ryzyka dotyczą tzw. przestępców w białych kołnierzykach, zatrudnionych np. w firmach komputerowych. Jordan Shropshire, poddając analizie statystycznej dane dotyczące 62 przypadków naruszenia bezpieczeństwa systemów informatycznych, stwierdził, że istnieje istotny statystycznie silny związek między tarapatami finansowymi i zmianami w relacjach międzyludzkich pracownika wewnętrznego firmy a kradzieżą i sprzedawaniem przez niego na zewnątrz informacji. Statystycznie istotny – choć na nieco

³¹ R.S. Baron, *Arousal, capacity, and intense indoctrination*, „Review of Personality and Social Psychology” 2000, nr 4, s. 238–254.

³² K.L. Herbig, M.F. Wiskoff, *Espionage against the United States by American citizens 1947–2001*, Monterey 2002; K.L. Herbig, *Changes in espionage by Americans 1947–2007*, Monterey 2008, <http://www.dhra.mil/perserec/reports.html#TR1105> [5 VII 2012].

niższym poziomie – okazał się też związek między aktualnie przeżywanymi konfliktami w pracy, alkoholizmem, załamaniem bliskich związków a aktami sabotażu³³. Dane te potwierdzają realnie wykorzystywaną przez różne służby i wywiady (i militarne, i gospodarcze), a także przez osoby werbujące do sekt tezę, że ludzie w trudnych sytuacjach życiowych łatwiej padają ofiarą pokus i wpływów oferujących rzekome wyjście z pułapki lub rozwiązanie problemów.

Warto więc zapytać, w jakiej sytuacji przed pozyskaniem byli TW. Informacje dotyczące tego wymiaru, zapisywane przez SB w trakcie opracowywania kandydata i w czasie współpracy, uporządkowałam, klasyfikując dane do następujących kategorii: sytuacja finansowa, życiowo-rodzinna, zawodowa – także pod względem jej stabilności, gdyż np. charakter pracy czy stosunki i reguły panujące w miejscu zatrudnienia mogły prowadzić w przyszłości do zagrożenia dotychczasowej pozycji danej osoby (np. brak habilitacji w przypadku nauczycieli akademickich, konieczność ubiegania się o pozwolenie władz w przypadku prywatnej inicjatywy itp.). Ponieważ w próbie znaleźli się studenci (szesnaście osób) przeanalizowałam też ich sytuację uczelnianą. Dane³⁴ prezentuje zbiorczo tabela 1.

Tabela 1. Czynniki potencjalnie potęgujące stres u badanych TW

Sytuacja	Brak problemów		Problemy		Najczęstsze powody
	N	proc.	N	proc.	
finansowa	39	76,5	12	23,5	niskie dochody, nowe obciążenie finansowe, długi, problemy z realizacją zobowiązań
życiowo-rodzinna	13	25,5	38	74,5	rozdźwięki w relacjach, problemy dotyczące wyjazdów zagranicznych (paszport), członek rodziny wymagający szczególnej troski, mieszkaniowe, nowe związki
zawodowa	22	43,1	12	23,5	kłopoty ze współpracownikami, konflikty z przełożonym, wątpliwości co do awansu
stabilność sytuacji zawodowej	21	41,2	13	25,5	naruszenie (rzekome lub rzeczywiste) przepisów obowiązujących w zakładzie, nieprzychylność „decydentów” (przełożeni merytoryczni lub polityczni)
przebieg studiów (16 os.)	9	17,6	7	13,7	naruszenie (prawdziwe lub rzekome) przepisów (dyscyplinarne), kłopoty ze zdawaniem egzaminów/zaliczeniem sesji, urlopem dziekańskim, reaktywacją nauki

³³ J. Shropshire, *A canonical analysis of intentional information security breaches by insiders*, „Information Management & Computer Security” 2009, nr 4 (17), s. 296–310.

³⁴ Braki danych powodują, że nie w każdym wierszu tabeli liczebności i procenty będą się sumować do ogólnej liczby przypadków.

Powyższe dane nie wskazują na zdecydowany kryzys życiowy TW – u przeważającej liczby badanych stwierdzić można raczej brak problemów. Pewnym wyjątkiem są wyniki w kategorii dotyczącej problemów określonych jako rodzinno-życiowe, których doświadczało blisko 3/4 badanych TW. Jakkolwiek ich charakter był typowy dla warunków życia w PRL, nie można wykluczyć, że dla niektórych osób ich ciężar stawał się na tyle przytłaczający, że kierunkował motywację na poszukiwanie w relacjach z SB panaceum na kłopoty, albo – w połączeniu ze stresem wynikającym z kontaktu z SB – utrudniał przemyślenie propozycji współpracy i jej konsekwencji lub uniemożliwiał zmobilizowanie sił do przeciwstawienia się oddziaływaniom zmierzającym do werbunku. Niemożność dokładnej oceny sytuacji leży też u podstaw niektórych sposobów wywierania wpływu, gdyż – jak dowiodły badania³⁵ – w powiązaniu z tym stanie bezrefleksyjności łatwiej ulegamy.

Wiedzę o tym, że rozproszonego, zaskoczonego czy rozemocjonowanego człowieka łatwiej skłonić do uległości lub przekonać do działań, których być może w innym stanie by nie podjął, zalecano wykorzystywać także w czasie rozmów pozyskaniowych. Choć mechanizm technik bazujących na ograniczeniu możliwości analizy propozycji przedstawionej jednostce został szczegółowo zbadany dopiero w ostatnich latach, niewątpliwie był wykorzystywany przez SB i innych praktyków wpływu znacznie wcześniej, np. w przesłuchaniach metodą „dobry – zły glina”.

Podczas werbunku czynnikami rozpraszającymi uwagę i możliwość zaktywizowania zasobów poznawczych (w psychologii nazywa się je dystraktorami) mogły być nieoczekiwane, sprzeczne czy zaskakujące zachowanie funkcjonariusza, zmieniającego nagle tempo, styl rozmowy lub argumentacji i wyrażającego w krótkim czasie skrajnie różne ustosunkowania do kandydata³⁶. Próby zrozumienia, o co właściwie chodzi, jak rozwijać się będzie sytuacja, mogły na tyle wiązać zasoby poznawcze i emocjonalne (tzw. drenaż poznawczy) osoby poddawanej takim zabiegom, że brakowało im już na przemyślenie konsekwencji ewentualnej zgody. Wyczerpywać się w ten sposób mogła też zdolność i chęć przeciwstawiania się wpływom, utrzymywania oporu.

Jako dystraktor mogło działać otoczenie, czas i miejsce, gdzie zdecydowano się przeprowadzić rozmowę pozyskaniową. Tym bardziej że wezwanie kogoś do budynku WUSW mogło nasilać lęk i stres do poziomu utrudniającego koncentrację na argumentach SB i przygotowanie sensownej odpowiedzi. Gdy uznawano to za celowe wobec danej osoby, doprowadzano do rozmowy werbunkowej w sytuacji, gdy kandydat na TW był w trakcie załatwiania jakiś ważnych dla siebie spraw urzędowych lub gdy w inny sposób ograniczał go czas³⁷. Z drugiej strony o fachowości bezpieki świadczy

³⁵ Badania dotyczące bezrefleksyjności w kontekście wpływu – zob. S. Śpiewak, *Rozgrzewanie uwagi – wyczerpywanie woli – uległość. Mechanizmy adaptacji umysłu do wysiłku poznawczego*, Warszawa 2013.

³⁶ T. Barański, K. Kalita, *Wychowanie...*, s. 30–32; P. Dutkiewicz, K. Kalita, *op. cit.*, s. 73.

³⁷ P. Dutkiewicz, K. Kalita, *op. cit.*, s. 26.

fakt, że wykorzystywano to rzadko, gdyż na rozmowy pozyskaniowe funkcjonariusze przeznaczali na ogół sporo czasu, poświęcając go na przekonywanie kandydata, rozwiewanie jego obaw i oporów. Było to sensowne z punktu widzenia skuteczności, ponieważ najbardziej efektywną współpracę można było uzyskać od osoby przekonanej co do konieczności lub wartości jej podjęcia. Zmiana postaw wskutek rozważenia argumentacji i zrozumienia jej sensu, choć dokonuje się dłużej, jest na ogół głębsza i bardziej odporna na wpływy. Skoro zaś TW miał funkcjonować w środowisku mogącym oddziaływać na niego w kierunku przeciwnym niż SB, należało dążyć do tego, by decyzja o współpracy była podjęta z przekonaniem, po rozważeniu różnych jej konsekwencji i korzyści. Gdy argumenty nie są dość mocne albo jeśli osoba, na którą wywiera się wpływ, ma dobrą umiejętność kontrargumentowania i silną motywację do przeciwstawiania się, skuteczniejsze jest zakłócanie jej uwagi lub przeniesienie jej na inny obszar niż merytoryczna treść propozycji (np. na miejsce, czas, zachowanie funkcjonariusza). Uzyskanie w ten sposób zgody na współpracę, nawet rozumianej jako chwilowa, nie było dużym problemem, gdyż SB, w przeciwieństwie do psychologów badających eksperymentalnie zwykle jednorazowe sytuacje lub ich rozłożone w niewielkich odstępach czasowych sekwencje, mogła zakładać kontynuację oddziaływań na nie do końca jeszcze przekonanego TW. Nastawiała się wtedy na bardziej intensywne „wychowanie” i motywowanie TW już w trakcie współpracy, mogła też liczyć na działanie reguły konsekwencji i zaangażowania, która uruchamia mechanizmy autoperswazji, skłaniając jednostkę do samodzielnego poszukiwania argumentów za podjętą decyzją i odrzucania tych, które mogłyby ją podważać.

Obecność czynników nasilających stres w okresie poprzedzającym propozycję tajnej współpracy może nie tylko otwierać pole dla łatwiejszego oddziaływania metod opartych na dystrakcji, ale powodować też uaktywnienie słabo dotąd manifestowanych tendencji do łamania reguł, co jest charakterystyczne dla osobowości antisocjalnej. Osoby o narcystycznym rysie osobowości mogą zaś w takich sytuacjach dążyć do ukarania nieprzychylnego lub obojętnego otoczenia. Oba typy osobowości uważane są za takie³⁸, którym łatwiej przełamać bariery strzegące przed zdradą czy dopuszczeniem się innych niemoralnych czynów. Antysocjalność przejawiać się może w tym, że przestrzeganie norm w pracy, organizacji, np. w obszarze kontaktów interpersonalnych, akceptowane jest tylko dopóty, dopóki jest w interesie osób o takim typie osobowości. Jeśli natomiast pojawiają się sytuacje, które uświadamiają wielkość strat ponoszonych przez trzymanie się zasad, osobowościowa skłonność do naginania prawa i odrzucania reguł sprawić może, że pomysł np. sprzedawania lub przekazywania tajnych informacji wyda się takiego typu osobom kuszący jako dobry sposób wydobycia się z kłopotów. Rys narcystyczny osobowości może zaś powodować skrajne zmiany na-

³⁸ Cyt. za: J.M. Schwarz, *Exploring the mind of a spy. Employee's Guide to Security Responsibilities*, 2006, <http://rf-web.tamu.edu/security/secguide/Treason/Mind.htm> [5 VII 2012].

stawień wobec osób lub instytucji, które doprowadziły do naruszenia poczucia własnej ważności jednostki i skonfrontowały z realiami zaprzeczającymi jej wyjątkowości. Problemy związane z *ego* ujawniają się bowiem szczególnie wtedy, gdy narcyz „zostaje ustawiony w szeregu”. Stany rozczarowania, poczucie odrzucenia, niedocenyenia, np. w pracy czy w grupie, szczególnie dotkliwie przeżywane przez osobowości narcystyczne, generować mogą bierną agresję albo reakcje buntownicze, prowadzące nawet do dyktowanego zemstą lub potrzebą udowodnienia własnego znaczenia (także rolą szpiega lub tajnego informatora władz) szkodenia organizacji, własnej społeczności, grupie lub rządowi³⁹.

Wskazane typy osobowości stwierdzono wśród amerykańskich szpiegów „wewnętrznych”. Aby jednak realna stała się groźba rozpoczęcia aktywności szpiegowskiej, współlistnieć muszą według Michaela Gellesa trzy czynniki: po pierwsze – pewna słabość osobowościowa lub charakterologiczna związana z antysocjalnymi lub narcystycznymi tendencjami do zachowań nieprzystosowawczych, po drugie – finansowy, życiowy lub zawodowy kryzys osłabiający zdolność jednostki do radzenia sobie z silnymi stresami potęgującymi dotąd raczej drobne zachowania nieprzystosowawcze, zawsze obserwowalne dla otoczenia, po trzecie – błędne bagatelizowanie przez otoczenie problemów i zachowań jednostki, tj. niepodjęcie prób wykazania gotowości pomocy, uświadomienia jej ich rangi i konsekwencji ani nieinformowanie o nich zwierzchników. W efekcie niebezpieczne zachowania pogłębiają się i wymykają spod kontroli. Inaczej mówiąc, wydaje się, że decyzje o zdradzie są w odniesieniu do niektórych osób do przewidzenia i można byłoby im zapobiec lub odsunąć daną osobę od tajemnic, gdyby wcześniej stosownie reagować na sygnały, że dzieje się z nią coś niedobrego.

Można postawić pytanie, czy podobnych tendencji osobowościowych i motywacji jak u przebadanych przez Amerykanów przedstawicieli środowisk podatnych na infiltrację wywiadów można spodziewać się u osób, które zdecydowały się na tajną współpracę z SB, zwłaszcza gdy wcześniej aktywnie działały w opozycji. Choć konfidenci ci także dopuszczali się swego rodzaju zdrady, różnica między amerykańskimi szpiegami a tajnymi współpracownikami służb bezpieczeństwa w krajach komunistycznych jest jednak zasadnicza – w oczywisty sposób szpiegowanie jest przestępstwem i osoby trudniące się tym procederem zdają sobie z tego sprawę. W PRL donoszenie SB było współpracą z władzami własnego państwa – wprawdzie narzuconymi i zbrodniczymi, ale mocno podtrzymującymi pozory działania dla dobra obywateli i przez wielu zaakceptowanymi. Ujawnienie współpracy i dekonspiracja TW nie była równoznaczna z aresztowaniem szpiega i oddaniem go w surowe w takich przypadkach ręce wymiaru sprawiedliwości. Groziło to głównie ostracyzmem ze strony środowiska TW, narażało na poważny dyskomfort psychiczny, ale nie miało żadnych reperkusji prawnych,

³⁹ *Ibidem*, s. 2.

przeciwnie – ze strony władz TW miał prawo oczekiwać wsparcia, a nawet nagród za zaangażowanie patriotyczne. Jego działanie miało charakter tajny, ale legalny i pożądanym. SB mogła nawet pomóc zmienić miejsce zamieszkania czy podjąć pracę w innym rejonie. Z powyższych względów część TW zapewne nie odbierała tajnej współpracy z SB jako wątpliwej moralnie, tym bardziej że funkcjonariusze starali się tak definiować relację i działanie TW, żeby nie wzniecić oporu. Posługiwali się więc dwiema podobnymi technikami, które dziś określa się mianem redefinicji relacji i zmianą perspektywy, inaczej obramowania.

Pierwszy wachlarz metod i środków polega na takim doborze działań i nazw określających związek między nadawcą a odbiorcą wpływu, który odsuwa skojarzenia z manipulacją czy zależnością. Określenie „sprzedawca” jako ewidentnie wydobywające aspekt wpływu zostaje zastąpione mianem „asystenta” lub „konsultanta” klienta, przedstawiciel firmy ubezpieczeniowej zostaje „doradcą”, a funkcjonariusz SB – powiernikiem i zatroskanym współobywatel. Celem takich zabiegów jest wygaszanie oporu przed byciem przedmiotem wpływu, a w konsekwencji zwiększenie uległości względem propozycji.

Druga technika, choć podobna w swoich przejawach, zredukować ma opór innego rodzaju. Odpowiednio przedstawiona (obramowana) propozycja zwiększa szansę, że nie obudzi w obiekcie wpływu sceptycyzmu, czyli tendencji do podważania jej sensu i kontrargumentowania. Przykładem różnic w reagowaniu na odmiennie przedstawioną, choć merytorycznie identyczną propozycję jest fakt, że bardziej skłonni jesteśmy zdecydować się na zakup np. soku, na którego etykiecie wyeksponowana jest zawartość 85 proc. naturalnych składników, niż opatrzonego wyraźną informacją o zawartości 15 proc. sztucznych komponentów. Dlatego SB dokładała starań, by wybierając informatora, akcentować w rozmowach z nim te aspekty, które „wyeliminują z jego świadomości terminy donosicielstwo, konfident etc.”⁴⁰. Tajna współpraca nie była więc przedstawiana jako donoszenie władzy czy zdrada swego środowiska, ale wspólne działanie na rzecz bezpieczeństwa państwa lub pomoc w utrzymaniu ładu społecznego, zapobieganie nieprawidłowościom itp. Ponadto klimat spotkań, zaprzyjaźnianie się funkcjonariusza z TW, wyrażanie troski o niego i udzielanie pomocy mogły umacniać TW w przekonaniu, że dostarczane informacje i prowadzone rozmowy nie różnią się zbyt od wymiany przysług i wiadomości charakterystycznych dla typowych spotkań towarzyskich bliskich znajomych⁴¹.

Choć różnice między TW a osobami świadomie działającymi na szkodę własnego państwa i korzyść obcych wywiadów wydają się zasadnicze, warto dodać, że w tym drugim przypadku bardzo rzadko zachodziła konieczność donoszenia na temat osób ze swego najbliższego środowiska, gdyż działalność szpiegów „wewnętrznych” polegała

⁴⁰ A. Gałkowska, *Nakłanianie...*, s. 26.

⁴¹ *Ibidem*, s. 12–13; Z. Olszewski, *op. cit.*, s. 29 i n.

najczęściej na zdobywaniu i/lub dostarczaniu informacji związanych z obronnością, technologiami itp. Przy tym zdarzało się, że szpiegostwem trudniły się wspólnie pary małżeńskie albo krąg bliskich przyjaciół⁴², szpieg zatem mógł czuć się mniej samotny niż TW.

Mimo zasygnalizowanych różnic charakter „pracy” oraz sytuacja psychologiczna TW i szpiega są pod wieloma względami podobne. Składa się na to przede wszystkim tajność działań i podwójna rola w swoim środowisku oraz konieczność kłamstw (w języku służb określana jako legendowanie). Być może więc istnieją też podobieństwa osobowości i motywów. Starałam się zatem zidentyfikować te czynniki, które potencjalnie mogą kształtować „linię motywacji” danej osoby, wyjaśniać – w jakimś stopniu – jej decyzje i wybory. Najczęściej bazowa motywacja ma źródło w rodzinie, osobowości i doświadczeniach, a także w ocenie swoich szans na sukces w podejmowanym działaniu. Mimo że ten ostatni aspekt nie jest możliwy do uchwycenia w materiale, jakim dysponowałam, wiele akt zawiera rozproszone informacje o rodzinie TW, jego historii i opisuje jego reakcje i działania w pewnym odcinku czasu, co można potraktować jako rodzaj wskaźników motywacji i osobowości badanych.

Wśród czynników rodzinnych mogących mieć wpływ na decyzję o współpracy analizowałam takie, których wystąpienie mogłoby tłumaczyć, przynajmniej po części, zgodę na współpracę z SB, np. z obawy o losy rodziny w sytuacji domniemanych represji za odmowę lub dla spodziewanych korzyści, kiedy jednoosobowo i z trudem odpowiada się za jej utrzymanie. Potencjalną przyczyną związaną z tą sferą byłoby też dostrzeżenie w związaniu się z SB możliwości doznania opieki, uznania i zainteresowania, których we własnym środowisku rodzinnym z różnych powodów brakowało, albo potraktowanie współpracy jako szansy swoistego odegrania się na członkach rodziny, którzy w jakiś sposób odrzucili kiedyś TW. Wyniki w poszczególnych kategoriach były następujące⁴³: konieczność opieki nad rodzicami lub opiekunami (siedem przypadków), sieroctwo (trzy przypadki), brak wsparcia i zainteresowania ze strony rodziny (cztery przypadki), wywodzenie się z rodziny silnie skonfliktowanej (cztery przypadki), pełnienie w niej roli czarnej owcy lub najmniej udanego z rodzeństwa (dziesięć przypadków), posiadanie nieformalnego partnera lub partnerki nieakceptowanych przez rodzinę (trzy przypadki), konflikty w założonej przez siebie rodzinie lub w związku (piętnaście przypadków). Sytuacje nienależące do żadnej z powyższych kategorii klasyfikowałam jako „inne”. Liczebności w obrębie wyróżnionych kategorii okazały się niezbyt – poza dwoma wyjątkami – zróżnicowane.

W badanej próbie najczęstszym ewentualnym „rodzinnym podłożem” tajnej współpracy mogły być różnego rodzaju konfliktowe relacje z rodziną oraz zajmowana w niej przez TW pozycja tzw. czarnej owcy, przy czym szczególnie ten ostatni aspekt

⁴² K.L. Herbig, M.F. Wiskoff, *op. cit.*, s. 7; K.L. Herbig, *Changes in...*, s. 3.

⁴³ U jednej osoby mogły pojawiać się wskaźniki z kilku kategorii (wybór wielokrotny).

może, choć nie musi, wiązać się z potrzebą odbudowywania i zaznaczania swojej pozycji i ważności, na co zwracają uwagę amerykańscy badacze problemu szpiegostwa w opisie narcystycznych rysów osobowości części szpiegów. Jakie podstawy osobowościowe można więc wyróżnić u tajnych współpracowników SB? Czy zgadzały się na nią szczególnie osoby o antyspołecznych lub narcystycznych rysach osobowości, podobnie jak u badanych Amerykanów?

W wyniku analizy stwierdziłam, że spośród czynników „osobowościowych”⁴⁴ najliczniej w badanej próbie reprezentowane były wskaźniki związane z *ego* – zaznaczenie własnej osoby (zidentyfikowane osiemnaście razy), mogące świadczyć o pewnych rysach narcystycznych, oraz te wskazujące na osobowość szukającą stymulacji, różnorodnych bodźców i zmian (piętnaście przypadków). Osoby tego rodzaju mogły postrzegać współpracę z SB jako potencjalne źródło zaspokojenia potrzeby wrażeń, czyli doznania „dreszczyku”, jak określają to amerykańscy autorzy badający motywację do szpiegostwa. Te cechy nie muszą jednak wiązać się z zachowaniami antyspołecznymi, choć impulsywność i skłonność do ryzyka, które korelują zwykle wysoko z potrzebą wrażeń, mogą w pewnych warunkach do nich prowadzić. Z drugiej strony, przynajmniej w początkowych okresach współpracy, cechy te demonstrowały się zapewne dyskretnie, bo ich większe nasilenie dyskredytowałoby kandydata na TW⁴⁵, trudno się więc spodziewać, że spostrzeżone i odnotowane zostaną przez funkcjonariuszy niemających przecież stałego kontaktu z TW. Niemniej choć historia współpracy, a właściwie i życia kilku osób, układa się we wzór charakterystyczny dla antyspołecznych osobowości, nie ma podstaw do stwierdzenia jej częstego występowania wśród badanych TW.

Motywacja może też wynikać z pragnienia uniknięcia pewnych sytuacji, których niedogodność poznało się albo w bezpośrednim doświadczeniu, albo przez przykład bliskich osób. Sprawdziłam więc m.in., ilu spośród TW lub ich bliskich miało do czynienia z represjami ze strony władz. Takie doświadczenie dotyczyło jedenastu badanych, zajmując drugie pod względem częstotliwości miejsce wśród innych doświadczeń mogących, jak się wydaje, mieć znaczenie dla decyzji odnośnie do współpracy. Na pierwszym miejscu uplasowała się natomiast tradycja współpracy z władzami PRL (piętnaście osób), która mogła oddziaływać przynajmniej na dwa sposoby – np. stanowiąc swego rodzaju wzór lub standard zachowań, który znalazł się w repertuarze jednostki, podnosząc prawdopodobieństwo jego powielania w sprzyjającej sytuacji (a chętnie powielamy, naśladujemy zachowania osób znaczących – z rodziny) albo uświadamiając korzyści płynące z podporządkowania się oczekiwaniom władz.

⁴⁴ A. Gałkowska, *Perspektywa psychologiczna w podejściu do totalitaryzmów. Bezpieka wobec tajnych współpracowników*, mps złożony do pracy *Antropologia bezpieczeństwa*.

⁴⁵ *Eadem, Idealny...*, s. 318.

Przed zaproponowaniem współpracy SB przeprowadzała zwykle tzw. rozpracowanie kandydata m.in. po to, by zaplanować, do jakich motywów można się odwołać w rozmowie pozyskaniowej. Choć formularze pozostawiały do wyboru trzy takie podstawy (odpowiedzialność obywatelska, korzyści osobiste, materiały obciążające lub kompromitujące), w trakcie rozmowy sięgano czasem do kilku, niekiedy zaś rezygnowano ze wstępnie zaplanowanego sposobu. Porównawszy formalny zapis w kwestionariuszu z relacją z rozmowy⁴⁶, okazuje się, że choć wprawdzie na pierwszym miejscu w obu przypadkach (60,8 proc. – formularz, 44,9 proc. – rozmowa) znajduje się współodpowiedzialność obywatelska, to odwoływanie się do różnego rodzaju korzyści osobistych stosowano w odniesieniu do większej liczby osób niż wskazywałby na to zapis formularzowy (15,7 proc. przypadków w formularzu, w rozmowie – 35,9 proc.), natomiast do swego rodzaju szantażu (groźba zrealizowania materiałów obciążających, kompromitujących lub możliwość innych represji) sięgano w rozmowie nieco rzadziej niż wykazywano to w kwestionariuszu (23,5 proc. – formularz, 19 proc. – rozmowa). Ten układ wyników jest bliski danym pochodzącym z analizy motywacji szpiegów z przytaczanych już badań, choć w przeciwieństwie do TW, gdzie nie odnotowano żadnego takiego przypadku, duża część parających się szpiegostwem Amerykanów sama poszukiwała kontaktów z obcym wywiadem (dwa razy częściej sami nawiązywali kontakt np. z obcą ambasadą, niż byli czynnie rekrutowani). Niemniej wciąż otwarte pozostaje pytanie, dlaczego byli tym zainteresowani. Badacze obliczyli, uwzględniając zarówno osoby, u których dominował pojedynczy motyw, jak o bardziej złożone „wieloczynnikowe” motywacje, że decydujące znaczenie (motyw jedyny lub na pierwszym miejscu) miały pieniądze (56 proc. badanych)⁴⁷, a w następnej kolejności podwójna lojalność (17 proc.), czyli czynnik określany wcześniej jako ideologiczny⁴⁸, niezadowolenie (13 proc.) – związane głównie z relacjami w pracy lub grupie, sprawienie przyjemności osobie werbującej (10 proc.), przymus (3 proc.), poszukiwanie ekscytacji (1 proc.). Na drugim miejscu w przypadku złożonej motywacji pojawiały się takie motywy, jak: niezadowolenie (25 proc.), pieniądze (23 proc.), doznanie „dreszczyku” i podbudowanie *ego* (19 proc.), sprawienie przyjemności (14 proc.), podwójna lojalność (9 proc.), wykazanie się, zdobycie uznania (7 proc.) oraz przymus (3 proc.)⁴⁹.

W przypadku tajnych współpracowników SB, gdzie współpraca oznaczała podporządkowanie się oczekiwaniom legalnej władzy, przeważała odpowiedzialność obywatelska (choć to szeroko, zwłaszcza przez SB, rozumiana kategoria), reszta

⁴⁶ *Eadem, Perspektywa...*, s. 31–32.

⁴⁷ Całość próby wynosiła 150 osób, choć podobnie jak w moich badaniach brak danych powodował czasem, że procent liczony był dla mniejszej liczby osób.

⁴⁸ Autorzy uznali, że obecny termin jest szerszy i bardziej trafny, tym bardziej że definiują ją jako np. fascynację ideologią komunistyczną czy innego rodzaju, ale też jako intelektualne/poznawcze lub emocjonalne związki z innym krajem, z jego religią, obyczajami bądź kulturą.

⁴⁹ K.L. Herbig, M.F. Whiskoff, *op. cit.*, s. 38–51.

motywów pozostawała w podobnej proporcji. Poszczególne potrzeby (motywy) oraz ich przejawy były w podręcznikach szeroko opisywane, uświadamiano funkcjonariuszom w ten sposób, jaką wagę ma dostosowanie oddziaływań do konkretnego, zindywidualizowanego odbiorcy⁵⁰.

Spisanie deklaracji współpracy, choć nie kończyło procesu pozyskania (zakładano, że TW może nadal się wahać i dążyć do wycofania), miało znaczenie dla podtrzymania decyzji TW. Wykorzystywano tu regułę *littera scripta manet*, opierającą się, jak stwierdza Marek Tokarz⁵¹, na zwiększeniu poczucia zobowiązania wtedy, gdy własnoręcznie coś pisemnie deklarujemy. SB nie podsuwała gotowych druków, lecz żądała od kandydata samodzielnego (choć z pewnością sugerowano zawartość) sformułowania zobowiązania do współpracy i wybrania pseudonimu. Omawiając jej warunki, uwzględniano często opory kandydata przed niektórymi praktykami, mając świadomość, że pozostawienie pewnej swobody związanej z zachowaniem poczucia wpływu na zdarzenia zwiększa szansę na podjęcie osobistej odpowiedzialności za decyzje i prowadzi do większego zaangażowania TW w działanie.

Technika pozostawienia wyboru opisywana jest współcześnie jako jeden ze sposobów redukcji oporu względem wpływu i w najczystszej formie wprowadza wybór alternatyw (obiekt wpływu ma zdecydować np., czy odpowiada mu lokata długo czy raczej krótkoterminowa lub którą z metod odchudzania wybierze: dietę eliminacyjną, polegającą na rezygnacji z węglowodanów, czy taką, która wiąże się z redukowaniem ogólnej liczby kalorii w pożywieniu), po to by opór skoncentrował się na jednej z opcji, czyniąc bardziej prawdopodobną zgodę na drugą⁵². Alternatywą zgody na współpracę z SB w zasadzie była odmowa⁵³, choć dopuszczano m.in. możliwość ograniczenia zakresu relacji konfidenckich.

Ponieważ poczucie swobody wyboru jest ważne także jako warunek skuteczności różnych technik wpływu, próbowałam bliżej określić, czy i w jakim zakresie, prócz spisania zobowiązania i obrania pseudonimu, SB gotowa była pozostawiać tajnym współpracownikom wpływ na różne aspekty współpracy. Według zebranych przeze mnie danych aż 33 osoby (64,5 proc.) z badanej próby uzyskiwały taką możliwość. Tabela 2 prezentuje obszary, w których pozostawiano tajnym współpracownikom względną swobodę.

⁵⁰ Por. A. Gałkowska, *Idealny...*, s. 316–319.

⁵¹ M. Tokarz, *op. cit.*, s. 304.

⁵² E.S. Knowles, D.D. Riner, *Omega approaches to persuasion: overcoming resistance [w:] The science of social influence. Advances and future*, red. A.R. Pratkanis, New York 2007, s. 83–114.

⁵³ W odniesieniu do kandydatów pozyskiwanych dzięki wykorzystaniu materiałów obciążających lub kompromitujących stwierdzano, że kandydat albo „zgodzi się i tak uniknie przykrych następstw lub odmówi i znajdzie się w trudnym położeniu, ma więc prawo wyboru i może również wybrać alternatywę drugą” (P. Dutkiewicz, K. Kalita, *op. cit.*, s. 87).

Tabela 2. Obszary wpływu pozostawiane TW

Kategorie	N	proc.
wpływ na wybór zadań	16	18
wpływ na sposób wykonania zadania	20	22,5
wpływ na miejsce spotkań	12	13,5
wpływ na częstotliwość spotkań	22	24,7
wpływ na dobór kolejnego funkcjonariusza	6	6,7
wpływ na sposób dostarczania informacji (pismenne v. ustne ew. zdjęcia, kopie, nagrania)	13	14,6

Analiza wyników każe zwrócić uwagę na to, że oprócz kwestii, których, racjonalnie rzecz biorąc, SB i tak nie była w stanie dokładnie kontrolować, tj. wpływ na sposób wykonywania zadań (choć spotkania TW i funkcjonariusza poświęcone bywały opracowaniu planu postępowania) czy częstotliwość spotkań, pozostawiano pewną swobodę i w innych dziedzinach. Najczęściej (18 proc.) dotyczyło to wyboru zadań (już w czasie rozmowy pozyskaniowej TW zastrzegał niekiedy ich ograniczenie, np. decydując, że będzie informował o tym, co dzieje się w zakładzie pracy, ale nie chce mówić o poczynaniach swoich kuzynów – księży), co SB respektowała do czasu, gdy uznała, że TW już da się przekonać. Następny pod względem częstotliwości aspekt wpływu TW na współpracę to możliwość decydowania o sposobie dostarczania informacji, czyli wyborze formy relacji ustnych bądź sprawozdań pisemnych.

W wielu przypadkach współpraca nie od razu mogła być owocna – nie można było rzucać nowo pozyskanego TW na głęboką wodę, szczególnie że należało się jeszcze spodziewać różnego rodzaju wahań i wątpliwości. Sposobem na oswojenie TW z podjętym procederem było stosowanie przez funkcjonariuszy techniki zwanej „stopa w drzwiach”. Jej istota polega na poprzedzeniu właściwego zadania mniejszą prośbą, nieistotną dla proszącego, której funkcją jest przygotowanie gruntu pod przyszłą uległość. Ważna jest tu sekwencja zachowań. Efektywność tej techniki określa się przez porównanie liczby osób, które zgodziły się na spełnienie prośby właściwej bezpośrednio przedstawionej, do tych, co zgodziły się na nią uprzednio proszone o mniejszą przysługę. Zastosowanie „stopy w drzwiach” powoduje na ogół dwukrotny wzrost skuteczności, choć są też warunki (np. wprowadzenie dwóch próśb poprzedzających właściwą, proszenie o rzeczy podobne i wymagające podobnego rodzaju aktywności), których spełnienie prowadzi do ponadtrzykrotnego zwiększenia skuteczności⁵⁴. Posługując się odpowiednią sekwencją rosnących próśb, SB mogła uzyskać zgodę TW

⁵⁴ B. Wojciszke, *op. cit.*, s. 290.

na wykonywanie zadań, których, gdyby zostały mu zlecone jako pierwsze, prawdopodobnie by się nie podjął. Ponieważ z bezpośrednim opisem tej techniki nie zetknęłam się podczas analizowania treści podręczników, spróbowałam określić wagę i kolejność zadań stawianych nowo pozyskanym TW⁵⁵. O stosowaniu „stopy w drzwiach” świadczyłyby zatem sytuacje, w których pierwsze zadanie – zwykle podane w rozmowie pozyskaniowej lub na pierwszym po niej spotkaniu – miałoby charakter lżejszy, bardziej też moralnie akceptowalny niż realizowane w następnej kolejności. Istnienie takiej gradacji stwierdziłam u 24 osób (47,1 proc. badanej próby), natomiast u 23 osób (45,1 proc.) trudność czy charakter kolejnych zadań nie były w wyraźny sposób stopniowalne, odnośnie do pozostałych osób brak odpowiednich danych.

O ile zrozumiałe jest, że stosowano tę technikę ze względu na jej skuteczność, to zastanawia, dlaczego nie wobec wszystkich. Pewnym wytłumaczeniem może być to, że – jak stwierdziłam na podstawie analizy charakteru zadań (ofensywne, nieofensywne, mieszane) – większość badanych TW przeznaczona była do stosunkowo mało skomplikowanych działań (65,7 proc. TW wykonywało przeważnie zadania polegające głównie na biernej obserwacji, w wielu przypadkach nie było po prostu potrzeby stopniowego zwiększania ich kalibru). Inną przyczyną może być występowanie wśród TW osób bez oporów, chętnie i z przekonaniem podejmujących współpracę, które prawdopodobnie nie potrzebowały „rozbiegu”, by przejść do realizacji zadań o poważniejszym charakterze. W takiej sytuacji warto określić, jak często TW wyrażali opór przed podjęciem współpracy. Dane na ten temat prezentuje tabela 3.

Tabela 3. Występowanie oporu w badanej próbie

Oznaki oporu	N	proc.
brak – bez zadowolenia z propozycji	29	56,9
brak – zadowolenie	5	9,8
wystąpienie oznak oporu	17	33,3

Dane z tabeli pokazują, że oznaki oporu wobec propozycji współpracy zanotowane zostały w odniesieniu do nieco ponad 1/3 badanych TW, jednak osób, wobec których stosowano „stopę w drzwiach”, było więcej. Prawdopodobnie więc i te, których zachowanie nie zostało opisane przez funkcjonariusza w sposób pozwalający wnioskować o przeżywanym oporze⁵⁶, mogły być uważane za wymagające ostrożności przy wprowadzaniu we współpracę.

⁵⁵ W bardziej szczegółowy sposób analizuję tę technikę w odniesieniu do TW w innym tekście. Zob. A. Gałkowska, *Psychologiczna głosa...*, s. 216, 220–226.

⁵⁶ Oznaki oporu, jakie brałam pod uwagę, i ich rozkład liczebnościowy opisuję w obszerniej w innym tekście. Zob. A. Gałkowska, *Perspektywa...*, s. 32–33.

Podobny (być może tożsamy) do „stopy w drzwiach” sposób postępowania – tzw. minimalizowanie prośby (czyli zyskiwanie przychylności lub zgody metodą małych kroków) – polecany jest też jako strategia omijania oporu czy wręcz jako metoda zapobiegająca jego pojawieniu się⁵⁷. SB w tym celu starała się nie ujawniać przed TW na początku współpracy całego jej zakresu i charakteru ani dokładnie nie określać, kim i po co się interesuje⁵⁸.

Dla umocnienia trwającej już współpracy stosowano różnego rodzaju gratyfikacje – nagradzając TW za wykonanie zadań lub pomagając w ważnych sytuacjach życiowych i zawodowych. Był to bardzo częsty sposób postępowania, gdyż – jak obliczyłam⁵⁹ – stosowano go wobec 72,5 proc. badanych TW. Najczęściej z inicjatywą występował funkcjonariusz i rzadko (11,8 proc.) spotykał się z odmową. Tajni współpracownicy korzystali więc m.in. z oferowanych przez SB pieniędzy, otrzymywali prezenty, pomoc w załatwieniu spraw związanych z mieszkaniem, w tym z przyspieszeniem jego uzyskania. Dzięki współpracy z SB mieli też możliwość uzyskania produktów niedostępnych na oficjalnym rynku, łatwiejszego uzyskania paszportu, przyspieszenia awansu, znalezienia lepszej pracy. Zdarzała się też pomoc polegająca na zmianie miejsca służby wojskowej narzeczonego czy uzyskania informacji o przebiegu śledztwa w sprawie okradzionego znajomego. Wraz z rozwojem współpracy niektórzy TW (41,2 proc.) jako pierwsi występowali z prośbami, a czasem wręcz z żądaniami gratyfikacji, i w większości przypadków mogli liczyć na ich zrealizowanie, gdyż SB uważała nagradzanie i pomoc TW za istotny rodzaj wiązania go ze sobą⁶⁰. Choć w podręcznikach dla funkcjonariuszy nie jest to sformułowane wprost, szereg badań dowiodło, że wyświadczenie komuś przysług rodzi poczucie zobowiązania do rewanżu⁶¹. Ze strony TW rewanżem mogła być przede wszystkim efektywna współpraca, do czego zmierzały wszystkie wykorzystywane przez SB sposoby wpływu.

Sprzyjała temu również uwaga poświęcana budowaniu bliskiej relacji między pracownikiem operacyjnym a TW. W podręcznikach wymienia się szereg sposobów jej kształtowania, zalecając dbałość o stan emocjonalny TW, unikanie wprawiania go w zakłopotanie, okazywanie troski i pomocy, stwarzanie wrażenia, że wynika to z rzeczywistego zainteresowania jego losami, nie zaś z przyczyn służbowych. Ponadto zgodnie z instrukcjami w kontakcie z TW funkcjonariusz powinien być przyjacielski, traktować go jak równego sobie, szanować oraz wzmacniać jego szacunek do siebie⁶². Czy takie zalecenia udawało się wcielać w życie, pozostaje sprawą odrębną. Z przeprowadzonych przeze mnie analiz wynika, że najczęściej (w stosunku do 86 proc. badanych) SB

⁵⁷ E.S. Knowles, D.D. Riner, *op. cit.*, s. 86; A. Gałkowska, *Nakłanianie...*, s. 10–12.

⁵⁸ T. Barański, K. Kalita, *Szkolenie...*, s. 49.

⁵⁹ A. Gałkowska, *Perspektywa...*, s. 42–44.

⁶⁰ T. Barański, K. Kalita, *Wychowanie...*, s. 62; *idem*, *Szkolenie...*, s. 24.

⁶¹ B. Wojciszke, *op. cit.*, s. 286.

⁶² T. Barański, K. Kalita, *Wychowanie...*, s. 41–42.

udawało się nawiązać rodzaj bliższej więzi, choć rzadko miała charakter partnerski, gdyż TW tylko sporadycznie (cztery osoby) byli tak samo aktywni w jej podtrzymaniu jak funkcjonariusze. Mam tu na myśli okazywanie przez TW zainteresowania ich sprawami, wręczanie prezentów, pamięć o uroczystościach itp. Wydaje się, że w tej pozornej nierównowadze ujawnia się specyfika relacji funkcjonariusz SB – TW, gdyż równowaga, do której dążą ludzie w stosunkach interpersonalnych, osiągana była przez wkład pracy, czyli głównie dostarczanie informacji przez TW z jednej strony, z drugiej zaś przez przyjacielskie zachowania funkcjonariusza. W tej sytuacji TW mogli się już nie czuć zobowiązani do takich samych „przyjacielskich” zachowań, jakie okazywali wobec nich prowadzący. Niemniej wielu z nich czuło się swobodnie w kontakcie z pracownikiem operacyjnym (25,9 proc.), chętnie wspólnie biesiadowało (14,2 proc.) i rozmawiało na różne tematy (11 proc.) oraz szukało u funkcjonariusza pomocy lub porad w sprawach osobistych (razem 18,1 proc.) czy zwierzało się z problemów niezwiązanych ze współpracą (9,4 proc.).⁶³ Historie TW odtwarzane na podstawie teczek pokazują czasem szczególnie charakter tych więzi i obrazują, jaką wagę przywiązywali do nich przedstawiciele SB, skoro gotowi byli np. pomóc TW o pseudonimie „Widok”⁶⁴ w napisaniu artykułu do podziemnej gazetki lub podjąć próby ustrzeżenia TW „Studenta”⁶⁵ przed grożącym mu alkoholizmem, a nawet posłać mu do obozu uchodźców politycznych część materiałów, które były mu potrzebne do starania się o azyl.

Budowanie więzi z tajnymi współpracownikami nie tylko angażowało ich bardziej we współpracę, ale ułatwiało pozostałe oddziaływania, ponieważ łatwiej ulegamy osobom lubianym, na których uznaniu i sympatii nam zależy⁶⁶.

Funkcjonariusze SB oddziaływali na TW poprzez kontakt bezpośredni, jak i przez różne „zabiegi”, jakim poddawali środowiska ważne dla TW, np. poprawiały się relacje TW z żoną i rodziną, której podczas (uzgodnionego zawczasu) zatrzymania TW funkcjonariusz, udając działacza opozycji, dostarczał pieniądze na utrzymanie, by nie atakowała męża za zaangażowanie w pracę konspiracyjną⁶⁷.

Jak wynika z przedstawionych analiz, SB poddawała tajnych współpracowników licznym oddziaływaniom o charakterze wpływu społecznego zarówno podczas wer-

⁶³ Analizując, czy zaistniała więź nie tylko formalna, brałam pod uwagę wystąpienie takich kategorii zachowań (przynajmniej w stosunku do jednego funkcjonariusza w toku współpracy), jak: brak skrępowania w kontaktach, inicjowanie przez TW rozmów na tematy niezwiązane ze współpracą, chętnie uczestnictwo w długich spotkaniach „z poczęstunkiem”, zwracanie się o pomoc do funkcjonariusza (niezwiązana z nagrodą za wykonanie zadań), okazywanie zainteresowania funkcjonariuszowi, zwierzanie się z problemów osobistych lub rodzinnych, poszukiwanie u niego rady, wyświadczenie mu przysług, pamięć o życzeniach, wycofywanie się ze współpracy po zmianie prowadzącego, reagowanie emocjonalne na uwagi i zachowania funkcjonariusza oraz podejmowanie prób korekty swoich zachowań pod jego wpływem sugestii (A. Gałkowska, *Perspektywa...*, s. 33–35).

⁶⁴ TW „Widok” (AIPN Rz, 00138/3446).

⁶⁵ TW „Student”/„Artur” (AIPN Rz, 00102/1369).

⁶⁶ D. Doliński, *Techniki wpływu społecznego*, Warszawa 2005, s. 38.

⁶⁷ Np. TW „Maciej” (AIPN Rz, 000138/4035).

bunku, jak i kontynuując współpracę. Stosowała techniki, o których wiedzę uporządkowano i rozszerzono dopiero w ostatnich latach, choć oczywiście były od dawna w jakiejś formie wykorzystywane.

Mimo że pojedyncze sposoby nie są stuprocentowo skuteczne – zwłaszcza nakłaniając do działań nieetycznych, można się wręcz spodziewać pewnego spadku ich efektywności – to ich łączne, systematyczne i na ogół przemyślane stosowanie w odniesieniu do osób, które starano się dobrze poznać, mogło składać się na względny sukces SB w inicjowaniu i rozwijaniu tajnej współpracy. Czy jednak TW był wobec tych oddziaływań tak bezbronny, jak np. osoby poddawane procedurze nazwanej „praniem mózgu”?

„Pranie mózgow” a oddziaływanie SB na tajnych współpracownikach

„Pranie mózgow” jest potocznym pojęciem opisującym zespół praktyk prowadzących do radykalnych zmian w przekonaniach poddanych im osób (np. jeńcy amerykańscy w chińskich i koreańskich obozach, członkowie niektórych sekt). Chociaż psychologowie ze sceptycyzmem podchodzą do opisów tych procedur i do opinii o ich przemożnym i trwałym wpływie⁶⁸, termin ten funkcjonuje w obiegu społecznym i jest przywoływany wówczas, gdy podkreśla się bezradność jednostki, np. wobec intensywnych zabiegów indoktrynacyjnych o charakterze politycznym lub związanych z przynależnością do sekty. Istnieją dowody na rzeczywiste wykorzystywanie tego typu praktyk, choćby *Report on Torture* Amnesty International z 1975 r.⁶⁹, który opisuje tortury „psychologiczne” stosowane w więzieniach, sektach i obozach jenieckich w Korei i Chinach. Wymieniane są w nim następujące grupy procedur prowadzących do zmiany w sposobie myślenia i funkcjonowania osób im poddawanych: izolacja, monopolizacja postrzegania oraz wzbudzone ogłupienie i wyczerpanie, okolicznościowe pobłażanie, dewaluowanie osoby.

Czy w sytuacji TW poddanego oddziaływaniom SB elementy tych procedur są w jakimś nasileniu obecne? Izolowanie tajnego współpracownika nie miało charakteru fizycznego, ale też pod innymi względami nie wydaje się podobne do tego, jakie stosują sekty czy strażnicy wobec więźniów. Zawiera jednak kilka istotnych dla tej procedury elementów, szczególnie pod względem skutków. Niewątpliwie jednostka podejmująca współpracę jest osamotniona – paradoksalnie, bo jest stymulowana do nawiązywania, pogłębiania, utrwalania kontaktów ze względu na informacje, których ma dostarczać SB, jednak w istocie pozostaje samotna. Współpraca jest objęta tajemnicą, nierzadko

⁶⁸ *Misunderstanding cults. Searching for objectivity in a controversial field*, red. B. Zabłocki, T. Robbins, Toronto–Buffalo–London 2001, s. 27; D. Doliński, *Hiperuległość [w:] Jednostka i społeczeństwo*, red. M. Lewicka, J. Grzelak, Gdańsk 2002, s.103–116.

⁶⁹ Amnesty International, *Report on Torture*, London 1975, s. 49–53.

taką, że za jej ujawnienie może grozić kara jak za zdradę państwa⁷⁰. O tym, co dzieje się między TW a oficerem SB, konfident nie może nikomu opowiedzieć, pozostaje sam ze swoimi wątpliwościami, dylematami i być może cierpieniem, trudno bowiem o uzyskanie dla tej działalności społecznego oparcia. Uzależnia go to od pracownika operacyjnego, a dodatkowy lęk przed dekonspiracją we własnym środowisku wzmacnia niepokój o dalsze losy.

W opisach „prania mózgów” podkreśla się, że członkowie sekt – izolowani od swoich rodzin, przyjaciół i dotychczasowego środowiska – zaczynają się interesować głównie sobą, a raczej tym, czy ich osoba i zachowanie nie spowoduje dezaprobaty grupy, która teraz stanowi dla nich jedyne oparcie, na jakie mogą liczyć. Tylko nieliczni TW uzależniali się w pełni od funkcjonariusza, powierzając mu większość swych spraw, także osobistych.

Izolowanie w sektach czy obozach ma na celu także odcięcie jednostki od konfrontacji z alternatywnymi (niż wyznawane w grupie) sposobami postrzegania i wyjaśniania świata oraz zdarzeń. Istota tajnej współpracy była niejako odwrotnością tego założenia – polegała na docieraniu do poglądów niezgodnych z światopoglądem SB, czyli do takich konfrontacji dochodziło i dochodzić powinno. Tajny współpracownik wyczulić się musiał na wychwytywanie owych odmienności, porównując stale opinie środowiska, do którego poprzez niego chciała dotrzeć SB, z jej „zapotrzebowaniem”. Informacje były tym bardziej wartościowe, im mocniej uwypuklały te rozbieżności. Aby jednak było możliwe dostrzeżenie odmienności, musiał wykształcić się schemat oceny zdarzeń, poglądów i zamiarów odpowiadający interesom i postrzeganiu świata przez SB. W tym sensie można powiedzieć, że TW przejmował (przynajmniej na potrzeby realizacji zadań) wizję świata skonstruowaną przez SB. Do całkowitej monopolizacji postrzegania nie mogło jednak dochodzić ze względu na utrzymywanie kontaktów z dotychczasowym środowiskiem.

Izolowanie w sekcie powodowało zdanie na łaskę grupy i jej lidera, co wykorzystywano, aby narzucić szereg absurdalnych często procedur, sposobów zachowań, które właściwie nie były możliwe do zrealizowania. Stale istniał więc powód do krytyki i piętnowania jednostki, co pogłębiało uzależnianie się od aprobaty lub dezakceptacji grupy. Ciągła niepewność doprowadzała do stanu, w którym osoba poddawana toksycznym wpływom musiała zaakceptować poniżanie i całkowicie się podporządkowywała. SB jednak, nie mogąc oddziaływać na jednostkę jako zwarta grupa, tego aspektu wpływu nie wykorzystywała. Efektywność współpracy wynikała także z samodzielności oraz inicjatywy jednostki i nie było w interesie SB doprowadzać do takiego stanu swojego współpracownika, tym bardziej że mogłoby to zaniepokoić jego otoczenie. Zachęcano wręcz TW do budowania poczucia własnej wartości (nawiasem mówiąc,

⁷⁰ Tak brzmiały niektóre zobowiązania, np. TW „Lesia” (AIPN Rz, 00102-1382).

wykorzystywano kolejny sposób redukcji oporu)⁷¹, niemniej nie bez znaczenia musiał być fakt, że konkretny funkcjonariusz był przedstawicielem potężnego i groźnego organu władzy.

Istotnym elementem skomasowanego wpływu, jakim podlegali jeńcy, więźniowie lub nowi członkowie niektórych sekt, był proceder nazywany wzbudzonego ogłupieniem i wyczerpaniem. Termin ten oznacza stan psychiczny i fizyczny jednostki, który pojawia się w efekcie wypełniania obowiązków narzuconych przez liderów, których liczba, czas, jakiego wymagają, oraz poświęcony im wysiłek radykalnie pozbawiają sił oddającą się im osobę. Dochodzące do tego napięcie związane z próbami realizacji nadmiernie wysokich, niejasnych lub zmiennych standardów grupy i ciągle powstrzymywanie się przed ekspresją negatywnych uczuć doprowadzają jednostkę do takiego wyczerpania i dekoncentracji, które nie pozwalają na jasne myślenie i trafne oceny sytuacji.

Ten aspekt „prania mózgow” tylko w małym stopniu można porównywać z tajną współpracą. Oczywiście były przypadki, gdy konieczność np. pracy w podziemiu, pracy zawodowej, komplikowanie się sytuacji rodzinnych oraz częste spotkania z pracownikiem operacyjnym wywoływały napięcie, zmęczenie i pogorszenie samopoczucia. SB starała się jednak do tego nie dopuszczać – sugerowała np. (i pomagała w tym) zmianę pracy na lżejszą, podnosiła wynagrodzenie, by TW nie musiał angażować się nadmiernie w zdobywanie środków do życia, czasem nawet zawieszala współpracę, dając TW czas na powrót do lepszej kondycji fizycznej i psychicznej, gwarantującej wszak większą efektywność w realizowaniu zadań.

Kolejna z grup oddziaływań wykorzystywana w tzw. praniu mózgow to okolicznościowe pobłażanie. Osoby realizujące destrukcję osobowości poddanych ich wpływowi jednostek, wyczuwając, że adept ruchu jest bliski odejścia, mogły nieoczekiwanie okazać mu nagłą wyrozumiałość, uczucie, uwagę, dobre słowo lub ciepłe gesty (tzw. rozbrojenie). W ten sposób u przeżywającego kryzys pojawiać się mogła nadzieja, że sytuacja zmieni się na lepsze, lub wątpliwość, czy właściwie oceniał dotychczasowe wydarzenia, co mogło skutkować odsunięciem decyzji o odejściu.

Opisana metoda należała do klasycznego repertuaru wiązania TW ze Służbą Bezpieczeństwa. Należało okazywać mu zrozumienie, zainteresowanie, pamiętać o jego uroczyściach i dbać o samopoczucie. Jeśli rejestrowano (w uwagach po spotkaniu) kryzys TW, podejmowano starania przypominające owo „okolicznościowe pobłażanie”. W psychologii określa się je ostatnio jako zachowania wiążące⁷² i wskazuje na ich znaczącą rolę dla trwałości związków interpersonalnych. W sektach lub więzieniach takie epizody przeplatane są okresami krytyki, wymagań czy poniżania. SB takiej huśtawki starała się unikać, jednak od czasu do czasu pracownik operacyjny w sposób bardziej

⁷¹ A. Gałkowska, *Nakłanianie...*, s. 28–30.

⁷² A. Kuczyńska, *Sposób na bliski związek. Zachowania wiążące w procesie kształtowania się więzi w bliskich związkach*, Warszawa 1998, s. 87–92.

autorytarny przywoływał do porządku TW i rozliczał go z wykonania zadań⁷³. Niemniej gdy zaobserwowana została u TW chęć rozluźnienia współpracy czy narastające wątpliwości, pracownicy operacyjni próbowali „rozbrajać” ich poprzez dowartościowanie, prezenty lub inne nagrody oraz przez większą uwagę w postępowaniu z nimi.

Kolejnym zabiegiem stosowanym wobec jeńców lub członków niektórych sekt jest dewaluowanie osoby. Proceder ten zmierza do zakwestionowania wartości jednostki poprzez np. zanegowanie jej talentów lub kompetencji, a nawet zakaz ich wykorzystywania. Może się też zdarzać skłanianie jej do spełniania upokarzających i bezsensownych działań, które są warunkiem wstępnym do uzyskania zgody na możliwość (hipotetyczną) zaprezentowania swych umiejętności (np. muzykowi, któremu zależy na powrocie na scenę, nakazuje się śpiewanie podczas czynności porządkowych, mycia toalet, a dobry kucharz ma zajmować się ogrodem – za co jest oceniany – zamiast kuchnią).

SB rzadko deprecjonowała swoich pracowników, choć niewątpliwie skłonienie ich do współpracy było związane z zanegowaniem wartości wcześniejszego zaangażowania, np. w konspirację. Jednak raczej unikano upokarzania TW, lecz dyskutowano, argumentowano czy kierunkowano emocje, pokazując punkty styczne – np. troskę o kraj dotąd, według SB, po prostu źle przez tajnego współpracownika rozumianą.

Na pięć czynników składających się na „pranie mózgu” jedynie dwa (izolowanie, oczywiście nie fizyczne, oraz okazjonalne pobłażanie), i to tylko w części, pokrywają się z metodami stosowanymi przez SB wobec tajnych współpracowników. Trzeba też pamiętać, że skuteczność „prania mózgu” warunkowana jest wykorzystaniem całości procedury, choć jej składowe nie muszą być skrajnie drastyczne. Nie można więc twierdzić, jakoby pod wpływem oddziaływań SB tajni współpracownicy tracili adekwatny osąd sytuacji i pozbawieni byli – na poziomie psychologicznym – możliwości sprzeciwu.

Podsumowanie

Przytoczone dane i analizy potwierdzają fachowość Służby Bezpieczeństwa w oddziaływaniu na tajnych współpracowników. Świadczą o niej rozległa wiedza (przynajmniej ta zapisana w podręcznikach) o wywieraniu wpływu, wyczerpanie na stan psychiczny TW, warunkujące adekwatne jej używanie, oraz korzystanie z bogatego arsenału technik, w tym niektórych szczegółowo opisanych dopiero w ostatnich latach.

Oczywiście nie każdy pracownik operacyjny chciał lub potrafił wykorzystywać dostępną SB wiedzę. Zróżnicowanie poziomu umiejętności konkretnych funkcjonariuszy nie ważyło w znaczący sposób na generalnej skuteczności działań wobec tajnych

⁷³ T. Barański, K. Kalita, *Wychowanie...*, s. 45–48.

współpracowników, na co wskazuje zarówno liczba pozyskań, jak i stosunkowo długi średni czas współpracy. Skuteczność SB wspierana była dodatkowo kompleksowością i systematycznością jej działań oraz spójnością przekazów funkcjonariuszy z oficjalną propagandą, a także zakorzenionym u części społeczeństwa przekonaniem, że SB się nie odmawia. Funkcjonariusze celowo ten sąd podtrzymywali⁷⁴, choć niezgoda na współpracę w omawianym przez mnie okresie nie skutkowałą już działaniami odwetowymi ze strony SB⁷⁵. Innymi słowy – technika „opór jest daremny”⁷⁶ przynosiła efekty i wobec jednostkowego TW, i wobec społeczeństwa.

Żadna z prezentowanych w artykule metod oddziaływania wykorzystywanych przez SB nie ma stuprocentowej skuteczności, nie działa na każdego i w każdych warunkach, niewiele z nich wymaga też od stosujących je szczególnego wyrafinowania. W PRL-owskiej rzeczywistości było sporo osób z powodzeniem przeciwstawiających się propozycji współpracy, zrywających ją lub w ogóle nie podejmujących rozmów na ten temat, dlatego dostrzegając w SB skutecznego praktyka wpływu społecznego, nie należy zarazem demonizować jej umiejętności w tym zakresie.

⁷⁴ Od funkcjonariusza oczekiwano umiejętności prezentowania takiej postawy, „by wzbudzić przekonanie, że lojalnemu obywatelowi nie wypada odmówić współpracy z SB” (P. Dutkiewicz, K. Kalita, *op. cit.*, s. 37).

⁷⁵ W artykule *Perspektywa...* zamieściłam dane na temat działań podejmowanych wobec badanych TW odmawiających współpracy (s. 46).

⁷⁶ Technika ta polega na wzbudzeniu w odbiorcy wpływu poczucia, że jego sprzeciw na nic się nie zda lub nie ma większego sensu, co demonstrowane jest najczęściej poprzez niewerbalne zachowania osoby wywierającej wpływ (A. Gałkowska, *Nakłanianie...*, s. 17–18).