

Marta Pięta-Chrystofiak

Uniwersytet Gdański [marta.pieta@ug.edu.pl]

Czynniki środowiska organizacji a praca osób odbywających karę pozbawienia wolności

Abstrakt: W artykule poruszono problematykę podejmowania pracy przez osoby skazane na karę pozbawienia wolności w kontekście czynników środowiska organizacji w modelu M. Leitera. Model ten dotyczy następujących czynników: obciążenia pracą, poczucia kontroli, nagród, wsparcia społecznego, poczucia sprawiedliwości i wartości. Zaprezentowano w nim wyniki badań przeprowadzonych na terenie jednostek penitencjarnych wśród pracujących osób odbywających karę pozbawienia wolności. Uzyskane wyniki wskazują, iż poznanie czynników organizacyjnych odpowiadających za klimat społeczny zakładu pracy może mieć znaczenie dla efektywności procesu readaptacji społecznej pracujących w nim skazanych.

Słowa kluczowe: praca więźniów, życie zawodowe, czynniki środowiska organizacji, readaptacja społeczna skazanych.

Wprowadzenie

Poznanie czynników organizacyjnych pozwala na identyfikację źródeł efektywności pracy, takich jak: liczba godzin pracy, praca zmianowa, regulamin w pracy. Niektóre stanowiska pracy cechują się wyjątkowym absorbowaniem emocjonalnym, co może stanowić przyczynę wielu sytuacji problemowych w zakładzie pracy (Fengler 2000). Prezentowane badania skupiają się na sześciu czynnikach organizacyjnych: obciążeniu pracą, poczuciu kontroli w pracy (autonomia), postrzeganym wsparciu organizacji (nagrody) i wsparciu społecznym w pracy, poczuciu sprawiedliwości oraz wzajemnym dopasowaniu wartości pracownika i organizacji.

Czynniki te są uwzględnione w modelu czynników środowiska organizacji Michaela Leitera (Leiter, Maslach 2002). W modelu autor definiuje zakład pracy z perspektywy teorii ról społecznych. Zgodnie z tą teorią zachowania są określane i sankcjonowane poprzez normy oraz wartości organizacyjne. Dzięki wzajemnemu powiązaniu ról, norm i wartości organizacyjnych z normami i wartościami jednostki system funkcjonuje poprawnie (Katz, Kahn 1979). Zakład pracy jest organizacją, której struktura złożona jest z czterech elementów: systemu technologicznego, systemu społecznego – ludzie wraz z ich postawami, motywacjami, zdolnościami i cechami osobowościowymi), systemu strukturalnego – ogół stanowisk i ról organizacyjnych oraz systemu ekologicznego – otoczenie – otoczenie zewnętrzne. Amitai Etzioni (1964, za: Sułkowski 2004) wskazuje, że w zakładzie pracy mamy do czynienia z podziałem pracy, władzy i przepływem informacji, który jest świadomie zaplanowany. Poprzez obecność ośrodków władzy zadaniem tego układu jest realizacja określonych celów. Do podstawowych zadań ośrodków władzy należy kontrola zgodności wysiłków organizacji i ukierunkowanie na cele instytucji. Zakłady pracy cechują się także substytucyjnością personelu. Oznacza to, że osoby niewypełniające zadań mogą zostać usunięte z instytucji a ich role przekazane innym.

Istotnym elementem funkcjonowania zakładu pracy jest jego klimat organizacyjny. Klimat organizacyjny może być definiowany jako: sytuacja postrzegania przez pracownika organizacji, będące odzwierciedleniem procesu interakcji zachodzącego między nim a zakładem pracy albo pracodawcą (Dobrzyński 1981). W zależności od zajmowanej pozycji, uczestnictwa w wyznaczaniu celów czy też udziału w nieformalnej strukturze pracownicy mogą wpływać na funkcjonowanie organizacji (Lipińska-Grobelny 2007). Treść interakcji w postaci zachowania się osób jest określona przyjętym w organizacji systemem wartości. Jednocześnie można dostrzec odwrotny kierunek tego związku, gdyż zachowanie się osób w pracy również kształtują normy i systemy wartości. Przedstawiony związek między typem interakcji a adekwatnym systemem wartości może posłużyć do określenia właściwości pracy sprzyjającej procesowi readaptacji społecznej skazanych. Praca o właściwościach wychowawczych charakteryzuje się tym, że uwzględnia potrzeby osób skazanych, a dopiero na kolejnym planie uwidaczniają się jako istotne parametry organizacyjne instytucji. Źle zorganizowane zatrudnienie skazanych i niestaranne wykonywanie przez nich pracy może przynosić więcej szkód społecznych i indywidualnych niż korzyści (Ambrozik 2016).

Rudolf H. Moos (2002) w odniesieniu do procesów mających miejsce w instytucji zwraca uwagę, że pozytywny klimat społeczny instytucji sprzyja rozwojowi osobowemu podopiecznych, ich samowychowaniu i samorealizacji. Chcąc zapewnić skazanym doświadczenia o takim charakterze Służba Więzienna poszukuje dla skazanych nowych miejsc pracy¹. W 2016 roku został zainicjowany przez Minister-

¹ Podstawowe akty prawne regulujące kwestie zatrudniania osób odbywających karę pozbawienia wolności stanowią Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. Nr 90,

stwo Sprawiedliwości program „Praca dla Więźniów”. Jest on realizowany przez Służbę Więzienną i ma na celu wspierać szeroko rozumianą readaptację społeczną osób przebywających w zakładach karnych i aresztach śledczych, a w szczególności ich aktywizację zawodową. Dzięki temu projektowi wzrasta zatrudnienie wśród osób umieszczonych w jednostkach penitencjarnych.

Badania własne

Celem podjętych badań było udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

1. Jaki jest poziom obciążenia pracą skazanych pracujących na terenie zakładu karnego i poza nim oraz pracujących odpłatnie i nieodpłatnie?
2. Jaki jest poziom poczucia kontroli w miejscu pracy u skazanych na karę pozbawienia wolności pracujących na terenie zakładu karnego i poza nim oraz pracujących odpłatnie i nieodpłatnie?
3. Jaki jest poziom spełnienia oczekiwanych nagród w pracy u skazanych pracujących na terenie zakładu karnego i poza nim oraz pracujących odpłatnie i nieodpłatnie?
4. Jaki jest poziom wsparcia społecznego w miejscu pracy spostrzegany przez skazanych pracujących na terenie zakładu karnego i poza nim oraz pracujących odpłatnie i nieodpłatnie?
5. Jaki jest poziom poczucia sprawiedliwości u skazanych pracujących na terenie zakładu karnego i poza nim oraz pracujących odpłatnie i nieodpłatnie?
6. Jaki jest poziom zgodności systemu wartości skazanych pracujących z systemem organizacji, w której pracują w zależności od miejsca wykonywanej pracy i jej odpłatnego lub nieodpłatnego charakteru?

W badaniu wykorzystano kwestionariusz „Obszary życia zawodowego” autorstwa Christiny Maslach i Michaela Leitera w adaptacji Jana Terelaka i Anny Izwanowskiej (2009). Kwestionariusz składa się z sześciu podskal: *Obciążenia Pracą*, *Kontroli*, *Nagród*, *Spoleczności*, *Poczucia Sprawiedliwości* oraz *Wartości*. W kwestionariuszu odpowiedzi na poszczególne pytania udzielane są na skali od 1 do 5.

Uzyskiwane przez badanych wyniki, świadczące o nasileniu danego wymiaru, interpretowano określając ich odległość od średniej wyrażanej wielkością odchylenia standardowego opierając się na normie wskazanej w polskiej adaptacji kwestionariusza. Osoby, których wynik średni z poszczególnych skal pokrywał się z normą lub pozostawał w przedziale odchylenia standardowego określono jako przeciętny poziom nasilenia danej zmiennej. Natomiast osoby badane, których wynik znalazł się poza odchyleniem standardowym określono jako wysoki lub niski, w zależności od tego czy odbiegał on w górę (wysoki), czy w dół (niski).

.....

poz. 557, ze zm.) oraz Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz. U. z 2021 r. poz. 179).

Wyniki opracowano przy wykorzystaniu pakietu do analiz statystycznych STATISTICA.

Badania zostały przeprowadzone w czterech jednostkach penitencjarnych podległych Okręgowemu Inspektoratowi Służby Więziennej w Gdańsku, tj. w Zakładach Karnych w Sztumie, Wejherowie i Gdańsku oraz w Areszcie Śledczym w Elblągu. Do badań zakwalifikowano skazanych, którzy wyrazili dobrowolną zgodę na udział w nich. Próbę badawczą stanowiły 122 pracujące osoby skazane na karę pozbawienia wolności. W badanej populacji 63 osoby pracowały na terenie zakładu karnego a 59 skazanych poza zakładem karnym, z czego 73 osoby wykonywały pracę odpłatnie a 49 nieodpłatnie.

Tabela 1. Charakterystyka badanych osób

Zmienna	Statystyka	Liczba badanych
Miejsce pracy	zakład karny	63
	poza zakładem karnym	59
Praca	odpłatna	73
	nieodpłatna	49
Staż pracy	0–6 miesięcy	50
	7–12 miesięcy	25
	1–2 lata	25
	3–5 lat	8
	6–10 lat	6
	11–20 lat	2
	dłużej	3
	brak danych	3

Źródło: opracowanie własne.

Prezentacja i dyskusja uzyskanych wyników

Analiza uzyskanego materiału badawczego polegała na obliczeniu wyników pochodzących z Kwestionariusza Obszary Życia Zawodowego w całej próbie badawczej oraz wyodrębnionych grupach badanych: pracujących na terenie zakładu karnego, pracujących poza terenem zakładu karnego oraz pracujących odpłatnie i nieodpłatnie.

Pierwsza analizowana zmienna dotyczy skali *Obciążenie pracą*, opisującej obciążenie pracownika, wynikające z pewnych oczekiwań względem niego, które mimo iż są uprawnione i logiczne, to nie jest on w stanie im sprostać w określonym czasie i na odpowiednim poziomie jakościowym. W sytuacji, kiedy mamy do

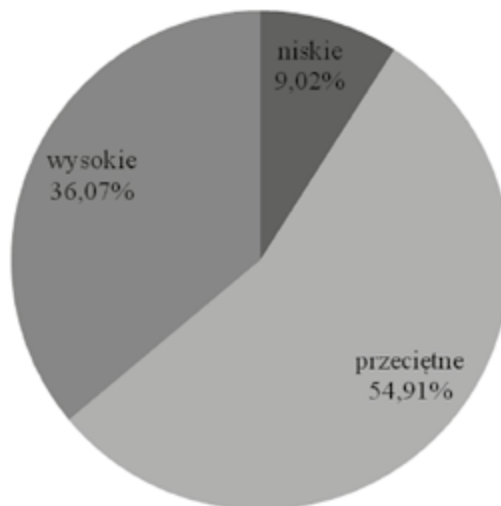
czynienia z nadmiernym obciążeniem pracą, staje się ona źródłem stresu zawodowego (Fengler 2000).

Tabela 2. Normy dla skali poczucia obciążenia pracą

Zmienna: obciążenie pracą	M	SD
Norma	2,92	0,88
Obciążenie pracą osób badanych	3,35	

Źródło: opracowanie własne na podstawie norm dla Kwestionariusza Obszary Życia Zawodowego

Z analizy zebranego materiału badawczego wynika, iż poziom obciążenia skazanych wykonywaną pracą osiąga przeciętne nasilenie ($M = 3,35$). Z rozkładu licznosci można odczytać, że ponad połowa z badanych pracujących skazanych na karę pozbawienia wolności, tj. 54,92%, uzyskała wyniki w granicach średniej określonej w normie. Mniejszy odsetek badanych, 36,07%, uzyskał wysokie nasilenie poczucia obciążenia pracą. Osoby te napotykają na trudności w sprostitaniu stawianym im wymaganiom. Niski poziom nasilenia obciążenia pracą odnotowano u ok. 9% badanych. Formułowane wobec tych osób oczekiwania nie stwarzają trudności. Na wykresie 1 zaprezentowano strukturę poziomu obciążenia pracą w badanej grupie osób odbywających karę pozbawienia wolności.



Wykres 1. Obciążenie pracą osób odbywających karę pozbawienia wolności

Źródło: opracowanie własne.

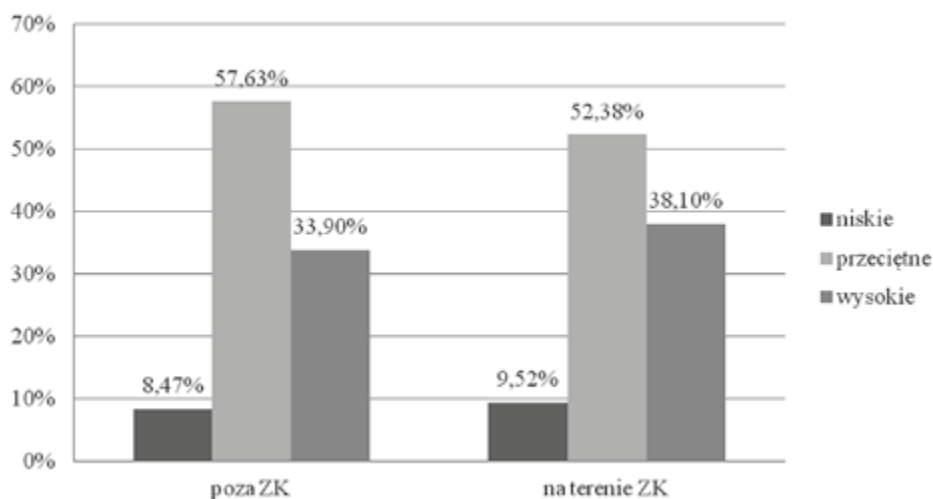
Porównując obciążenie w pracy skazanych pracujących na terenie zakładu karnego i poza nim można dostrzec, że jest ono podobne. Przeprowadzony test

t-studenta ($t = 0,21$; $p = 0,86$) wskazuje, że nie ma zależności między obciążeniem pracą a tym czy dana osoba pracuje na terenie zakładu karnego czy poza nim. W obu grupach ponad połowa skazanych pracujących na terenie zakładu karnego i poza nim w wymiarze obciążenia pracą uzyskuje wyniki na poziomie normy. Około co trzeci badany uważa, że jest przeciążony wykonywaną pracą. Jedynie 8% skazanych z obu grup nie ma trudności w sprostaniu nałożonym na nich obowiązkom.

Tabela 3. Porównanie grup badanych pracujących na terenie zakładu karnego i poza zakładem karnym w zakresie obciążenia pracą

Zmienna	Praca w ZK (N = 63)		Praca poza ZK (N = 59)		t-Studenta	
	M	SD	M	SD	t	p
Obciążenie pracą	19,98	5,79	20,19	4,98	0,21	0,83

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 2. Struktura poziomu obciążenia pracą osób skazanych na karę pozbawienia wolności w grupie pracujących poza i na terenie zakładu karnego

Źródło: opracowanie własne.

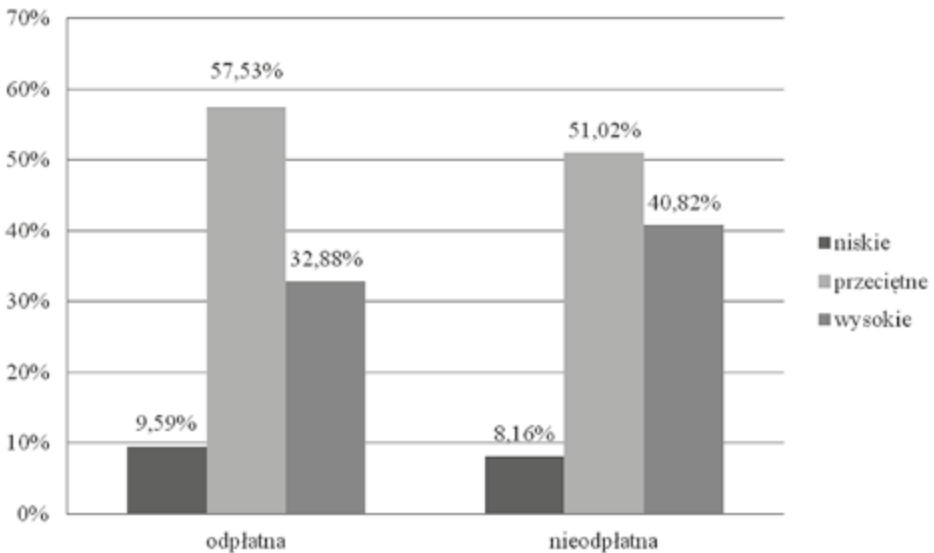
Porównanie grup badanych: pracujących odpłatnie i nieodpłatnie, wykazały, iż nie zachodzi tu związek pomiędzy odpłatnością w pracy a poziomem nasilenia obciążenia pracą ($t = -0,17$; $p = 0,86$). Obie grupy cechują się podobnym rozkładem licznosci. Ponad połowa osób w badanych podgrupach uzyskuje wyniki obciążenia pracą na poziomie normy. Jedynie w grupie skazanych pracujących

nieodpłatnie można dostrzec nieco wyższy procent osób spostrzegających swoją pracę jako obciążającą ich ponad normę.

Tabela 4. Porównanie grup badanych pracujących odpłatnie i nieodpłatnie dla skali obciążenie pracą

Zmienna	Praca odpłatna (N = 73)		Praca nieodpłatna (N = 49)		t-Studenta	
	M	SD	M	SD	t	p
Obciążenie pracą	20,01	5,22	20,18	5,70	-0,17	0,86

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 3. Struktura poziomu obciążenia pracą osób skazanych na karę pozbawienia wolności w grupie pracujących odpłatnie i nieodpłatnie

Źródło: opracowanie własne.

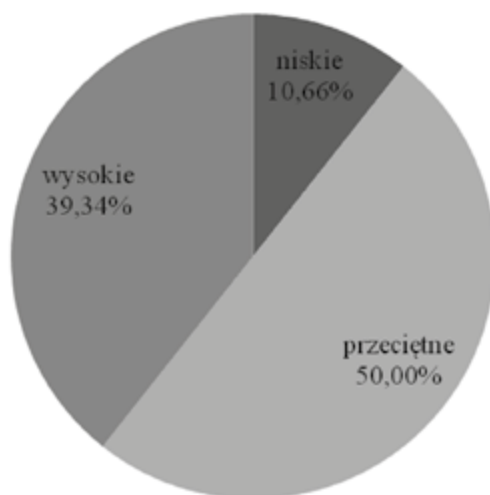
Druga badana zmienna odnosi się do poczucia kontroli w pracy, czyli stopnia autonomii, w jakim pracownik ma możliwość decydowania o czasie, miejscu i sposobie wykonywania powierzanych mu zadań. Wymiar ten nawiązuje do takich właściwości jak autorytet oraz innych różnorodnych zasobów, których obecność stwarza pozytywne skutki w postaci motywacji, energii, nowych kompetencji lub postaw, które mogą przekładać się na wzmocnione funkcjonowanie w innych obszarach życia, takich jak rodzina lub grupa rówieśnicza.

Tabela 5. Norma dla skali kontroli

Zmienna: poczucie kontroli	M	SD
Norma	3,46	0,87
Poczucie kontroli osób badanych	3,81	

Źródło: opracowanie własne na podstawie norm dla Kwestionariusza Obszary Życia Zawodowego.

Z danych wynika, że największy odsetek, tj. połowa osób badanych, uzyskało wyniki w granicach określonych normą średniej. Nieco mniej, 39,34%, stanowili badani, którzy uzyskali wskazujące na wyższe od przeciętnego nasilenie poczucia kontroli w pracy. Wyniki poczucia kontroli odbiegające od średniej i świadczące o niższym niż średnie poczuciu kontroli w pracy odnotowano u około 10% badanych. Przeciętny poziom nasilenia poczucia kontroli stwierdzono u około 50% badanych, a u 39% wysoki poziom. Wykres 4 przedstawia strukturę poczucia kontroli w badanej grupie osób odbywających karę pozbawienia wolności.



Wykres 4. Struktura poziomu poczucia kontroli pracujących osób odbywających karę pozbawienia wolności

Źródło: opracowanie własne.

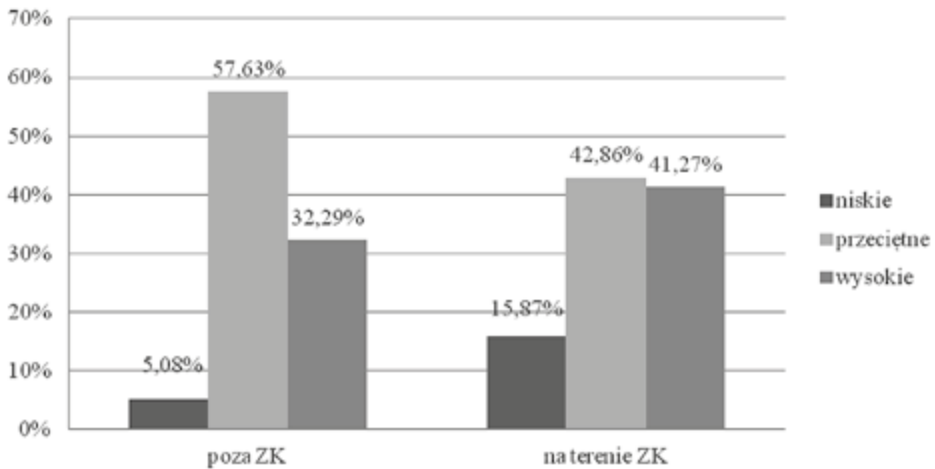
Porównanie grup badanych: osób pracujących na terenie zakładu karnego i pracujących poza terenem zakładu karnego (tab. 6) pod względem zmiennej poczucia kontroli w pracy, podobnie jak w przypadku obciążenia pracą, nie wykazały występowania pomiędzy nimi istotnych statystycznie różnic. Jedynie na rozkładzie procentowym można dostrzec, że w zakładzie karnym nieco więcej skazanych cechuje się niewielką autonomią w pracy w porównaniu ze skazanymi

pracującymi poza jednostką penitencjarną. Może to świadczyć o tym, że warunki penitencjarne ze względu na totalny charakter instytucji nie sprzyjają kształtowaniu poczucia kontroli, jednak należy również wziąć pod uwagę, że nie każda osoba może zostać zakwalifikowana do pracy poza jednostką penitencjarną ze względu na swoje właściwości osobowe, w tym też niskie poczucie kontroli nad swoim zachowaniem i życiem.

Tabela 6. Porównanie grup badanych pracujących na terenie ZK i poza terenem ZK dla skali kontrola

Zmienna	Praca w ZK (N = 63)		Praca poza ZK (N = 59)		t-Studenta	
	M	SD	M	SD	t	p
Poczucie kontroli	11,05	3,03	11,86	2,33	1,66	0,10

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 5. Struktura poziomu poczucia kontroli osób skazanych na karę pozbawienia wolności w grupie pracujących poza i na terenie zakładu karnego

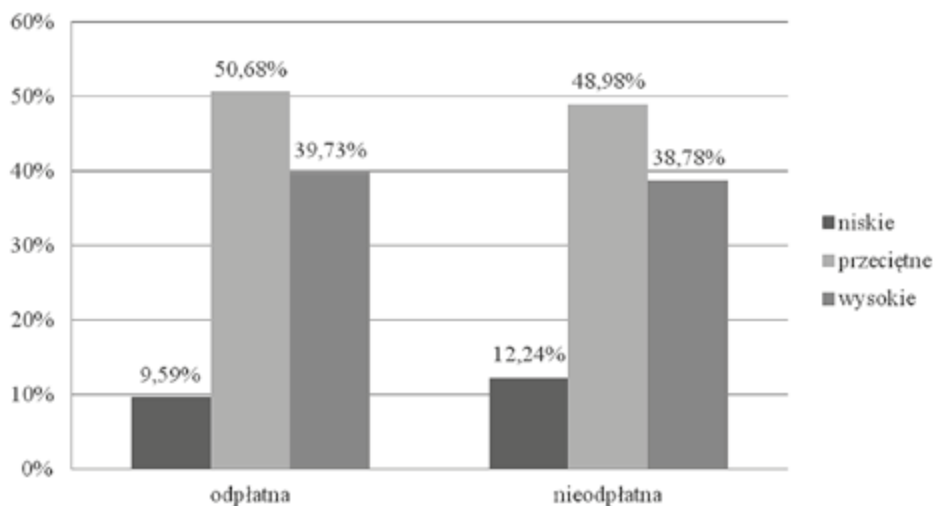
Źródło: opracowanie własne.

Zmienna odpłatność za wykonywaną pracę również nie różnicuje skazanych w zakresie poczucia kontroli. Około połowa skazanych w obu grupach uzyskuje wyniki na poziomie normy, a ponad jedna trzecia skazanych uważa, że ma wysokie poczucie kontroli w miejscu pracy.

Tabela 7. Porównanie grup badanych pracujących odpłatnie i nieodpłatnie dla skali kontrola

Zmienna	Praca odpłatna (N = 73)		Praca nieodpłatna (N = 49)		t-Studenta	
	M	SD	M	SD	t	p
Poczucie kontroli	11,41	2,75	11,49	2,75	-0,16	0,88

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 6. Struktura poziomu poczucia kontroli osób skazanych na karę pozbawienia wolności w grupie pracujących odpłatnie i nieodpłatnie

Źródło: opracowanie własne

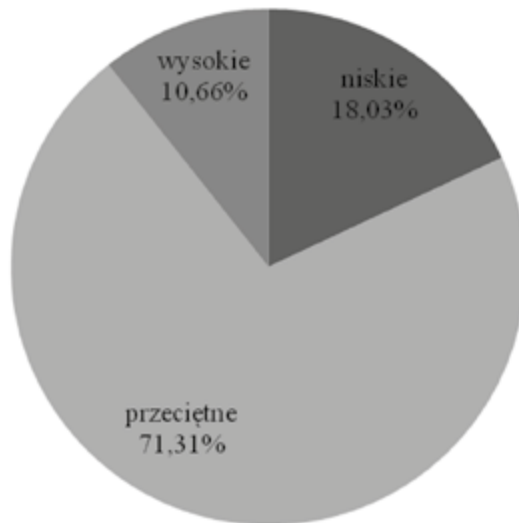
Kolejna analiza dotyczy postrzeganego wsparcia ze strony organizacji, które jest zmienną zawierającą się w ogólnym przekonaniu pracownika, iż pracodawca docenia jego wkład i dba o jego dobrostan. Odnosi się ona do wsparcia emocjonalnego, technicznego i finansowego, które może przekładać się na osiągnięte wyniki w pracy. Wymiar ten w szczególności zwraca uwagę na oczekiwane przez pracowników nagrody.

Tabela 8. Normy dla skali nagrody

Zmienna: Wsparcie ze strony organizacji	M	SD
Norma	3,13	0,60
Wsparcie ze strony organizacji osób badanych	3,37	

Źródło: opracowanie własne na podstawie norm dla Kwestionariusza Obszary Życia Zawodowego.

Analiza uzyskanego materiału badawczego wykazała, że w grupie pracujących skazanych na karę pozbawienia wolności wśród wyników badanych osób dominowały wyniki wskazujące na przeciętny poziom nasilenia postrzeganego wsparcia ze strony organizacji – osiągnęło je 71,31% badanych. Wyniki świadczące o niższym od przeciętnego nasileniu zmiennej stanowiły około 18% ogółu. Pozostałe osoby z grupy osiągnęły wyniki wyższe niż średnie, odnotowano je u 10,66% badanych. Struktura poziomu postrzeganego wsparcia ze strony organizacji została przedstawiona na wykresie 7.



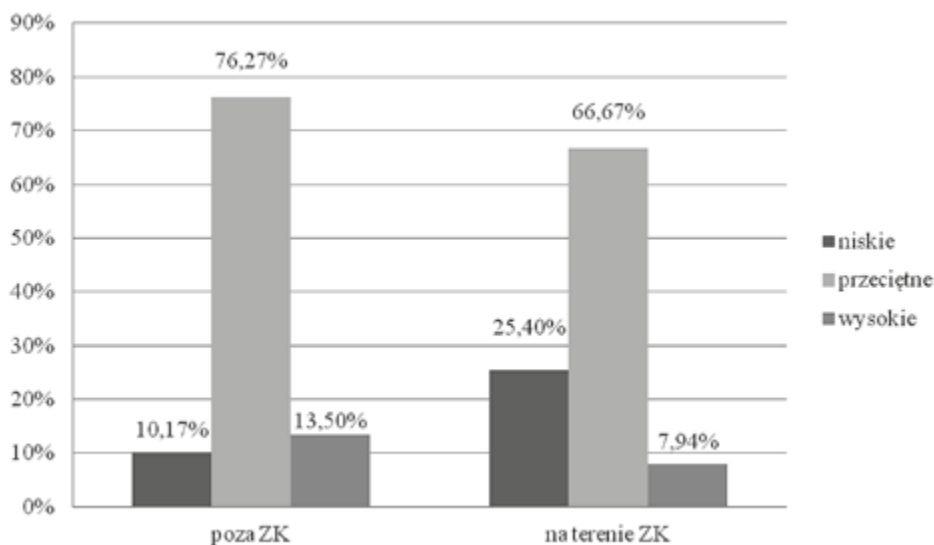
Wykres 7. Struktura poziomu wsparcia ze strony organizacji w kontekście zaspokojenia oczekiwanych nagród pracujących osób odbywających karę pozbawienia wolności
Źródło: opracowanie własne.

Z uzyskanej analizy statystycznej wynika, że skazani pracujący poza zakładem karnym cechują się statystycznie istotnie wyższymi wynikami od skazanych pracujących na terenie zakładu karnego pod względem uznawanego wysiłku w instytucji w której pracują oraz doświadczanych nagród i dobrostanu ($t = -2,51$; $p = 0,01$). Wśród skazanych pracujących poza zakładem karnym jest mniej osób doświadczających niewystarczającego uznania w pracy oraz nieusatysfakcjonowanych nagrodami.

Tabela 9. Porównanie grup badanych pracujących na terenie ZK i poza terenem ZK dla skali nagrody

Zmienna	Praca w ZK (N = 63)		Praca poza ZK (N = 59)		t-Studenta	
	M	SD	M	SD	t	p
Wsparcie ze strony organizacji	12,67	4,02	14,42	3,69	2,51	0,01

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 8. Struktura poziomu wsparcia ze strony organizacji w kontekście zaspokojenia oczekiwanych nagród osób odbywających karę pozbawienia wolności w grupie pracujących poza i na terenie zakładu karnego

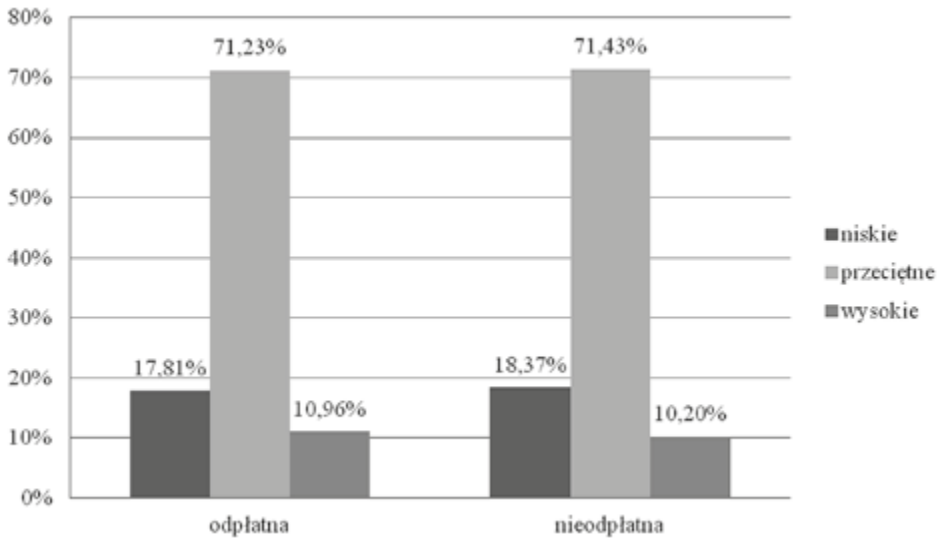
Źródło: badania własne.

Fakt wykonywania pracy odpłatnej lub nieodpłatnej nie różnicuje skazanych w zakresie otrzymywanych przez nich nagród w pracy. W tych podgrupach większość osadzonych (około 71%) uzyskuje przeciętne wyniki. Jedynie około 18% negatywnie ocenia stopień nagradzania i nie jest usatysfakcjonowana doświadczonym uznaniem ze strony organizacji, w której pracują.

Tabela 10. Porównanie grup badanych pracujących odpłatnie i nieodpłatnie dla skali nagrody

Skala	Praca odpłatna (N = 73)		Praca nieodpłatna (N = 49)		t-Studenta	
	M	SD	M	SD	t	p
Wsparcie ze strony organizacji	13,32	3,83	13,82	4,13	-0,69	0,50

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 9. Struktura poziomu wsparcia ze strony organizacji w kontekście zaspokojenia oczekiwanych nagród osób odbywających karę pozbawienia wolności w grupie pracujących odpłatnie i nieodpłatnie

Źródło: opracowanie własne.

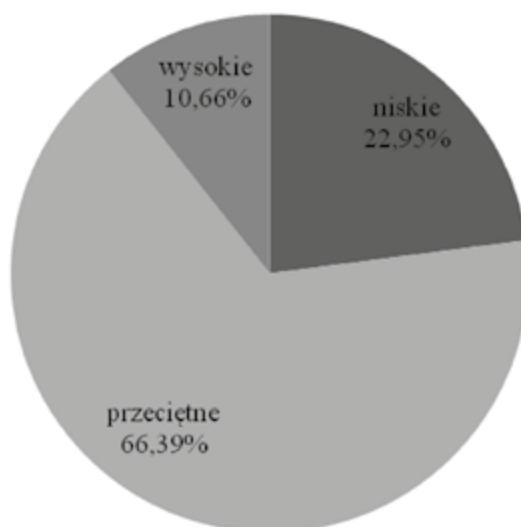
Kolejny analizowany wymiar dotyczy zmiennej wsparcie społeczne w pracy. Odnosi się on do wsparcia emocjonalnego i pomocy instrumentalnej jakiego pracownik doświadczać może ze strony przełożonych lub współpracowników. Uwzględnia on również zwrotne informacje na temat funkcjonowania osoby w pracy. Wsparcie społeczne stanowi swoisty bufor ochraniający człowieka przed stresem, poprzez łagodzenie i tłumienie negatywnych konsekwencji stresu. Integracja w pracy oraz relacje koleżeńskie lub rodzinne mogą stanowić istotniejsze źródło wsparcia od formalnych programów wdrażanych przez zakłady pracy.

Tabela 11. Normy dla skali społeczność

Zmienna: wsparcie społeczne	M	SD
Norma	3,37	0,88
Wsparcie społeczne osób badanych	3,28	

Źródło: opracowanie własne na podstawie norm dla Kwestionariusza Obszary Życia Zawodowego.

Z analizy zebranego materiału badawczego wynika, że zdecydowana większość badanych skazanych na karę pozbawienia wolności, tj. 66,39%, uzyskała wyniki świadczące o przeciętnym poziomie wsparcia społecznego w pracy. Zdecydowanie mniejszy odsetek badanych, około 23%, uzyskał wyniki niższe niż średnia. Wysokie wyniki w tej skali osiągnęło natomiast 10,66% badanych. Strukturę poczucia wsparcia społecznego obu grup ilustruje wykres 10.



Wykres 10. Struktura poziomu wsparcia społecznego w pracy pracujących osób odbywających karę pozbawienia wolności

Źródło: opracowanie własne.

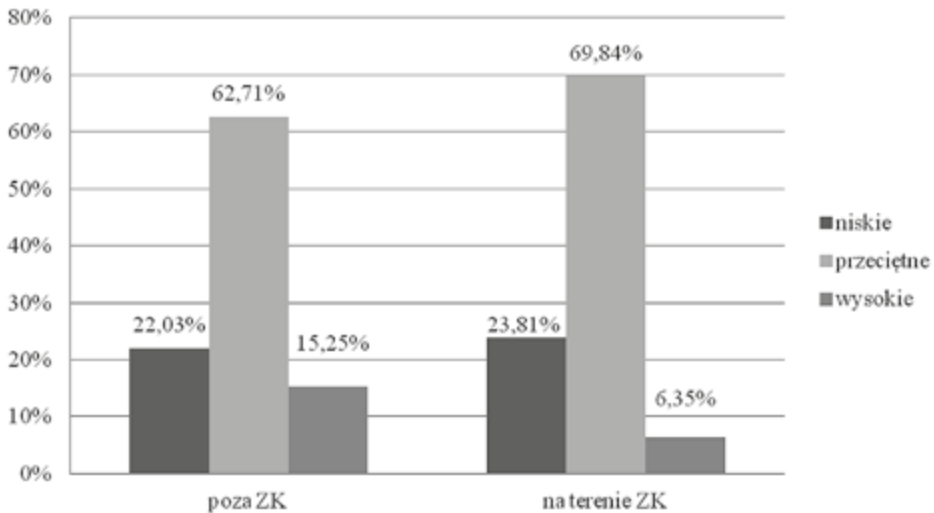
Analiza testem t-studenta wykazała, iż należy przyjąć założenie o jednorodności uzyskanych wyników na skali wsparcie społeczne w grupach skazanych pracujących na terenie zakładu karnego i poza terenem zakładu karnego. Analiza materiału badawczego pozwala stwierdzić, że obie grupy badanych, zarówno pracujących na terenie zakładu karnego ($M = 16,08$), jak i poza nim ($M = 16,70$; $t = 0,75$; $p > 0,05$), charakteryzuje zbliżony poziom doświadczanego w pracy wsparcia społecznego. Nie stwierdzono w tym zakresie istotnych statystycznie róż-

nic. Średnie wyniki wszystkich podgrup wskazują na przeciętny poziom wsparcia społecznego. Na rozkładzie liczości badanych grup można dostrzec, że skazani pracujący poza zakładem karnym częściej wskazują wysokim poziom doświadczanego wsparcia społecznego. Jednak różnica ta nie jest istotna statystycznie.

Tabela 12. Porównanie grup badanych pracujących na terenie ZK i poza terenem ZK dla skali społeczność

Zmienna	Praca w ZK (N = 63)		Praca poza ZK (N = 59)		t-Studenta	
	M	SD	M	SD	t	p
Wsparcie społeczne	16,08	4,29	16,70	4,81	0,75	0,46

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 11. Struktura poziomu postrzeganego wsparcia społecznego osób skazanych na karę pozbawienia wolności w grupie pracujących poza i na terenie zakładu karnego

Źródło: opracowanie własne.

Analiza materiału badawczego pozwala stwierdzić, że istnieją różnice statystyczne pod względem doświadczanego wsparcia społecznego między skazanymi pracującymi odpłatnie ($M = 15,74$) i nieodpłatnie ($M = 17,33$, $t = -1,91$; $p = 0,05$). Średnie wyniki grup wskazują na wyższy poziom wsparcia społecznego w grupie skazanych pracujących nieodpłatnie.

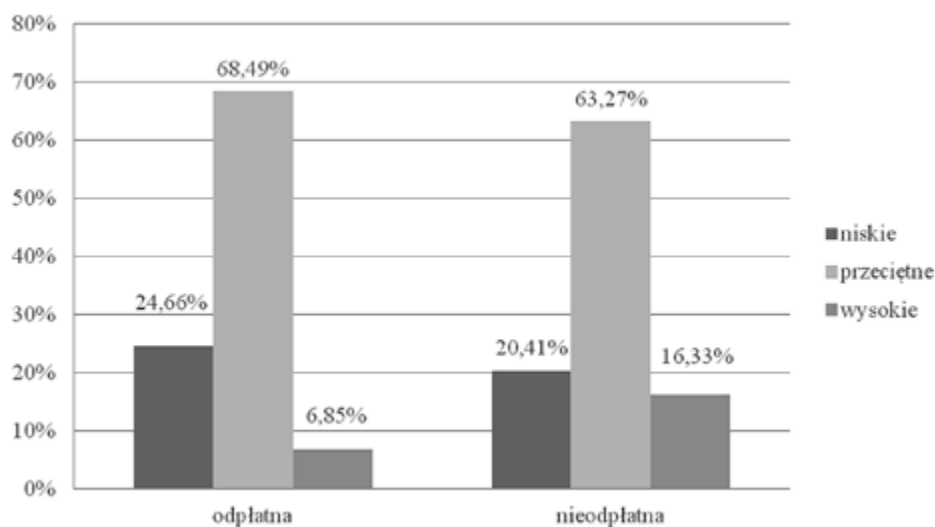
W grupie skazanych pracujących nieodpłatnie obserwujemy o prawie 10% większą ilość osób doświadczających wysokiego poziomu wsparcia społecznego. Natomiast w grupie pracującej odpłatnie w porównaniu z pracującymi nieodpłat-

nie znajduje się o 4% więcej skazanych oceniających doświadczane przez siebie wsparcie jako niskie.

Tabela 13. Porównanie grup badanych pracujących odpłatnie i nieodpłatnie dla skali społeczność

Zmienna	Praca odpłatna (N = 73)		Praca nieodpłatna (N = 49)		t-Studenta	
	M	SD	M	SD	t	p
Wsparcie społeczne	15,74	4,40	17,33	4,63	-1,91	0,05

Źródło: badania własne.



Wykres 12. Struktura poziomu wsparcia społecznego w pracy osób skazanych na karę pozbawienia wolności w grupie pracujących odpłatnie i nieodpłatnie

Źródło: opracowanie własne.

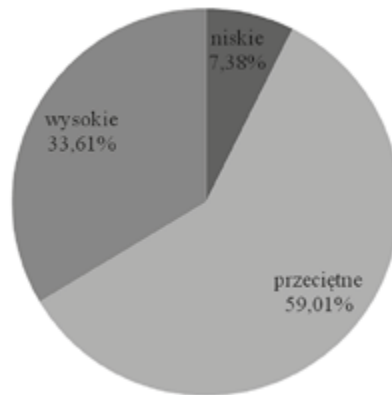
Następną analizowaną skalą jest subiektywne poczucie sprawiedliwości związane m.in. z nagrodami w pracy. Skala Poczucie Sprawiedliwości odnosi się do poczucia pracownika, że jest traktowany sprawiedliwie lub nie, i dotyczy takich aspektów pracy jak czytelne reguły, podział dóbr i możliwości promocji.

Tabela 14. Normy dla skali poczucie sprawiedliwości

Zmienna: poczucie sprawiedliwości	M	SD
Norma	2,71	0,90
Poczucie sprawiedliwości osób badanych	3,16	

Źródło: opracowanie własne na podstawie norm dla Kwestionariusza Obszary Życia Zawodowego.

Z analizy zebranego materiału badawczego wynika, że większość badanych pracujących osób odbywających karę pozbawienia wolności, tj. 59,02%, uzyskała wyniki świadczące o przeciętnym zgeneralizowanym poczuciu sprawiedliwości. Wyniki wskazujące na wyższe niż średnie nasilenie poczucia sprawiedliwości uzyskało około 33% badanych. Niskie wyniki w tej skali osiągnęło natomiast 7,38% osób z próby badawczej. Na wykresie 13 zaprezentowano strukturę zgeneralizowanego poczucia sprawiedliwości w badanej grupie.



Wykres 13. Struktura poziomu poczucia sprawiedliwości pracujących osób odbywających karę pozbawienia wolności

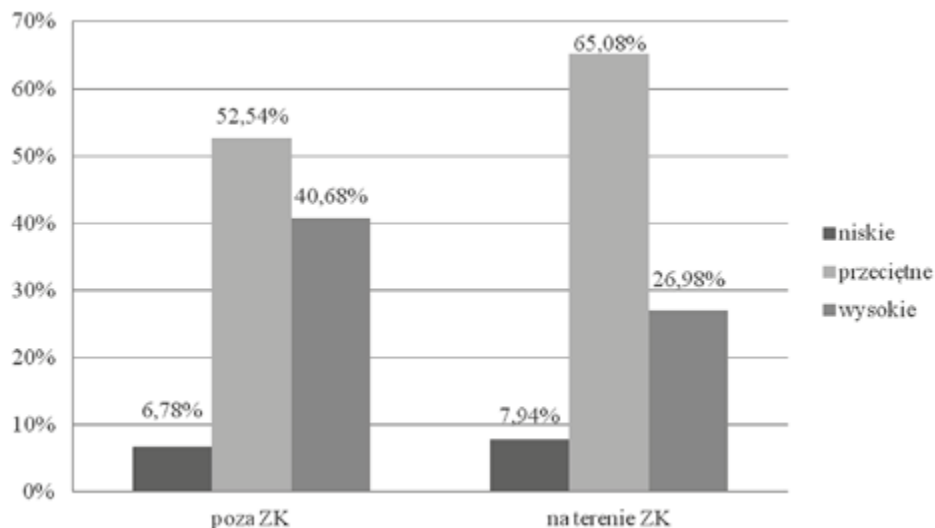
Źródło: opracowanie własne.

Porównanie grupy badanych pracujących na terenie zakładu karnego z grupą osób pracującą poza terenem zakładu karnego (tab. 15), wykazuje istotne statystycznie różnice w zakresie poczucia sprawiedliwości. Osoby pracujące poza zakładem karnym cechują się wyższym poczuciem sprawiedliwości podczas wykonywanej pracy niż osoby pracujące na terenie zakładu karnego. Wśród osób pracujących na zewnątrz w porównaniu z osobami pracującymi na terenie zakładu obserwujemy więcej osób uzyskujących wysokie wyniki na poziomie poczucia sprawiedliwości. Warto zwrócić uwagę, że w obu grupach znajduje się stosunkowo niewiele osób spostrzegających sytuację w pracy jako niesprawiedliwą.

Tabela 15. Test t-studenta dla grup skazanych pracujących na terenie ZK i poza terenem ZK dla skali poczucie sprawiedliwości

Zmienna	Praca w ZK (N = 63)		Praca poza ZK (N = 59)		t-Studenta	
	M	SD	M	SD	t	p
Poczucie sprawiedliwości	18,03	4,68	19,90	4,44	2,26	0,03

Źródło: badania własne.



Wykres 14. Struktura poziomu poczucia sprawiedliwości osób skazanych na karę pozbawienia wolności w grupie pracujących poza i na terenie zakładu karnego

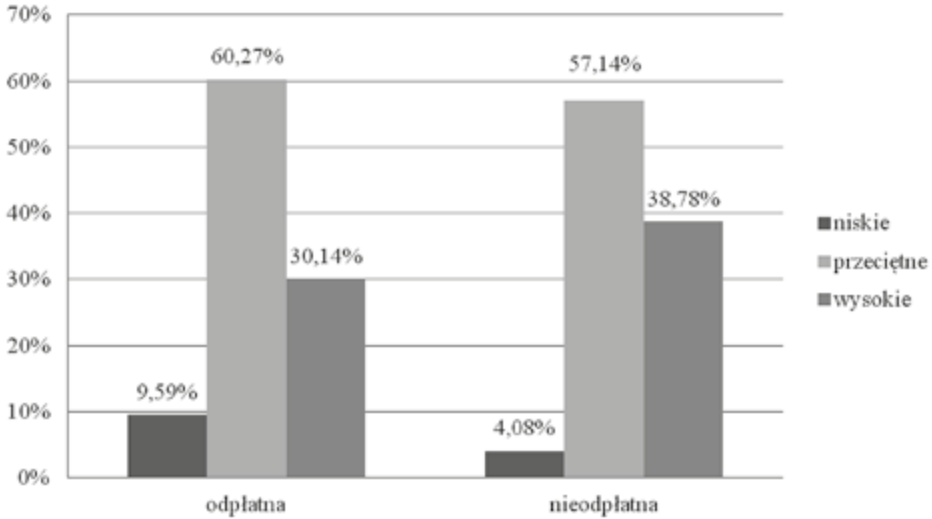
Źródło: opracowanie własne.

Porównanie grup badanych pracujących odpłatnie i nieodpłatnie wykazuje istotne statystycznie różnice w zakresie poczucia sprawiedliwości. Osoby pracujące nieodpłatnie cechują się wyższym poczuciem sprawiedliwości podczas wykonywanej pracy niż osoby pracujące odpłatnie. Oznacza to, że praca nieodpłatna może być spostrzegana przez skazanych jako zadośćuczynienie społeczeństwu za spowodowane szkody. Wskazuje to na powiązanie oddziaływań resocjalizacyjnych z ideą sprawiedliwości naprawczej (Opora 2015).

Tabela 16. Porównanie grup badanych pracujących odpłatnie i nieodpłatnie dla skali poczucia sprawiedliwości

Zmienna	Praca odpłatna (N=73)		Praca nieodpłatna (N=49)		t-Studenta	
	M	SD	M	SD	t	p
Poczucie sprawiedliwości	18,36	0,56	19,80	0,61	-1,69	0,093

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 15. Struktura poziomu poczucia sprawiedliwości osób skazanych na karę pozbawienia wolności w grupie pracujących odpłatnie i nieodpłatnie

Źródło: opracowanie własne

Pozostawienie skazanych bez możliwości podejmowania jakiegokolwiek aktywności, w tym również pracy, sprawia, że pojawia się trudny do zagospodarowania wymiar czasu wolnego. Wyzwała to u osadzonych rozmaite procesy deprywacji fizycznej i psychicznej oraz uruchamia zjawiska, które zakłócają działania korekcyjne. U części skazanych obok ekonomicznych motywów podejmowania jakiegokolwiek pracy pojawiają się także motywy wynikające z chęci zagospodarowania istniejącego czasu wolnego oraz towarzyszącej im nudy i beczynności (Ambrozik 2016).

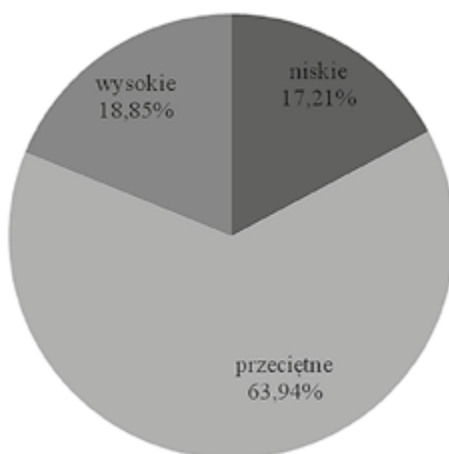
Ostatnia z prezentowanych analiz odnosi się do skali wartości. Dotyczy ona zgodności pomiędzy systemem wartości pracownika i organizacji. Oczywiście z optymalną sytuacją mamy do czynienia wówczas, kiedy zachodzi harmonia między wzorem wartości zakładu pracy a wzorem wartości osoby. Dopasowanie i równowaga w zakresie tych wzorów zwiększa prawdopodobieństwo wystąpienia pozytywnej postawy pracowników wobec wykonywanej pracy. Przejawia się to w ich większym zaangażowaniu w pracę, satysfakcji z pracy, mniejszej skłonności do zmiany pracy oraz większego optymizmu.

Tabela 17. Normy dla skali wartości

Zmienna: Zgodność pomiędzy systemem wartości organizacji i pracownika	M	SD
Norma	3,28	0,75
Zgodność pomiędzy systemem wartości organizacji i osób badanych	3,38	

Źródło: opracowanie własne na podstawie norm dla Kwestionariusza Obszary Życia Zawodowego.

Większość osób badanych, tj. około 64%, uzyskała przeciętne wyniki w zakresie zgodności pomiędzy systemem wartości pracownika i organizacji. Kolejną pod względem liczności grupę, blisko 19%, stanowili skazani, którzy uzyskali wyniki wskazujące na wyższy niż przeciętny poziom nasilenia zmiennej mierzonej w tej skali. Nieco mniejszy odsetek badanych, około 17%, uzyskał niskie wyniki, które sugerują, że osoby te mogą doświadczać trudności adaptacyjnych w swoim zakładzie pracy. Na wykresie 16 przedstawiono strukturę poziomu zgodności pomiędzy systemem wartości pracownika i organizacji u badanych osób.



Wykres 16. Struktura poziomu zgodności pomiędzy systemem wartości pracownika i organizacji pracujących osób odbywających karę pozbawienia wolności

Źródło: opracowanie własne.

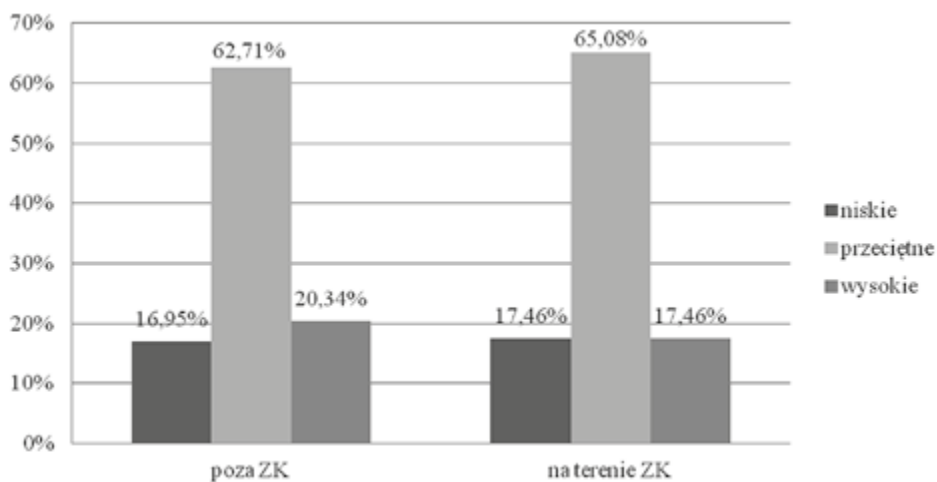
Podczas porównania grup badanych pracujących na terenie zakładu karnego i pracujących poza terenem zakładu karnego (tab. 18) nie stwierdzono związku między miejscem pracy a poziomem zgodności systemów wartości pracownika i organizacji.

Porównanie grup skazanych świadczących pracę odpłatnie i nieodpłatnie (tab. 19) również nie wykazało żadnego związku pomiędzy otrzymywaniem wynagrodzenia za wykonywaną pracę a poziomem nasilenia badanej zmiennej. Średnie wyniki obu grup wskazują na przeciętny poziom zgodności między systemem wartości pracownika i organizacji. Z uzyskanych rozkładów liczności możemy odczytać, że we wszystkich porównywanych grupach ponad 60% osób badanych znajduje się na przeciętnym poziomie, a około 20% ocenia zgodność swojego systemu z kulturą organizacji za wysoce spójne. Tak więc liczba skazanych sygnalizujących trudności w dostosowaniu własnego systemu wartości do systemu wartości organizacji nie przekracza 18%.

Tabela 18. Porównanie grup badanych pracujących na terenie ZK i poza terenem ZK dla skali wartości

Zmienna	Praca w ZK (N = 63)		Praca poza ZK (N = 59)		t-Studenta	
	M	SD	M	SD	t	p
Zgodność pomiędzy systemem wartości organizacji i pracownika	17,03	4,45	16,98	4,33	-0,06	0,95

Źródło: opracowanie własne.



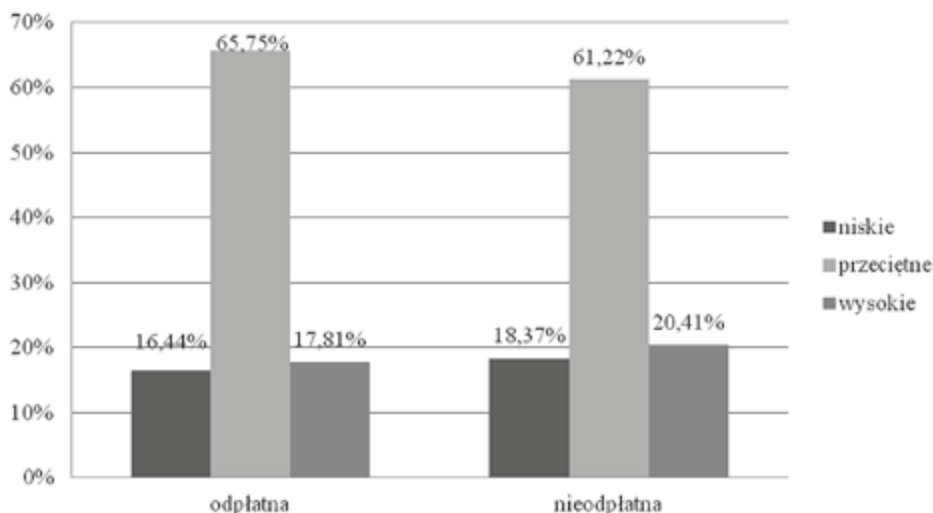
Wykres 17. Struktura poziomu zgodności pomiędzy systemem wartości pracownika i organizacji osób skazanych na karę pozbawienia wolności w grupie pracujących poza i na terenie zakładu karnego

Źródło: opracowanie własne

Tabela 19. Porównanie grup badanych pracujących odpłatnie i nieodpłatnie dla skali wartości

Zmienna	Praca odpłatna (N = 73)		Praca nieodpłatna (N = 49)		t-Studenta	
	M	SD	M	SD	t	p
Zgodność pomiędzy systemem wartości organizacji i pracownika	16,89	4,36	17,18	4,43	-0,36	0,72

Źródło: opracowanie własne.



Wykres 18. Struktura poziomu zgodności pomiędzy systemem wartości pracownika i organizacją osób skazanych na karę pozbawienia wolności w grupie pracujących odpłatnie i nieodpłatnie

Źródło: opracowanie własne.

Wnioski

Z uzyskanych rezultatów badań można wnioskować, iż podejmowanie pracy przez osoby skazane na karę pozbawienia wolności sprawia, że funkcjonują one według schematów zbliżających je do życia na wolności. Zapobiega to beczynności skazanych, zobowiązuje do poczucia odpowiedzialności, punktualności, szacunku oraz wszelkich zachowań społecznie pożądanych, które z założenia powinny zostać wyniesione z domu rodzinnego jako podstawa do prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie (Kuć 2013). W zakresie badanych zmiennych większość skazanych uzyskała wyniki w normie, co można zinterpretować, że subiektywna percepcja wykonywanej przez nich pracy nie odbiega od percepcji pracujących osób niepozostających w izolacji więziennej. Wskazuje to na readaptacyjne walory pracy skazanych. Zatrudnienie pełni szczególne znaczenie w zakresie pozytywnego oddziaływania na skazanych, gdyż umożliwia praktyczne sprawdzenie poziomu ich resocjalizacji, a także otwiera osadzonym możliwość uzyskania zajęcia już na wolności. Ma to istotne znaczenie, gdyż człowiek w momencie opuszczania zakładu karnego szczególnie intensywnie doświadcza dolegliwości związanych z utratą pracy, którą wykonywał przed izolacją więzienną (Osiatyński 2003).

Stosunkowo niewielka liczba pracujących skazanych spozstrzega otrzymywane zadania w pracy jako nadmiernie przeciążające. Większość osób ma poczucie

wpływu na podejmowane działania i to co się dzieje w miejscu pracy, co może stwarzać pozytywne skutki nie tylko dla pracodawcy ale również może zostać zgeneralizowane na inne sytuacje społeczne. Doświadczane w pracy poczucie kontroli pozwala na budowanie i wzmacnianie odpowiedzialności za własny wybór oraz zwiększanie samoświadomości (Witkowski 2016). Praca stwarza skazanym możliwość dookreślenia samego siebie poprzez dokonywane w niej wybory, percepcję świata i podejmowane zachowanie. Dzięki niej mogą poszukiwać sensu własnych działań. Na podkreślenie zasługuje fakt, że osoby pracujące poza zakładem karnym doświadczają większego wsparcia ze strony zakładu pracy niż osoby wykonujące pracę na terenie jednostki penitencjarnej. Skazani wykonujący pracę poza terenem zakładu karnego są bardziej usatysfakcjonowani doświadczanym uznaniem ze strony pracodawcy i otrzymywanymi nagrodami. Natomiast osoby pracujące nieodpłatnie doświadczają większego wsparcia ze strony społeczeństwa niż osoby pracujące odpłatnie. Oznacza to, że istnieje akceptacja w społeczeństwie na orzekanie kar uwzględniających aspekt zadośćuczynienia społeczeństwu za wyrządzone przez sprawcę szkody. Skazani pracujący nieodpłatnie mają poczucie przynależności do grupy osób realizujących wspólne zadanie. Pozostając w naturalnym środowisku społecznym doskonałą umiejętności nawiązywania kontaktu, efektywnego komunikowania się, okazywania emocji i rozwijania własnej wrażliwości. Nie tylko wypełniają swój czas sensownym zajęciem, lecz również nawiązują nowe kontakty społeczne.

Stosunkowo niewielka liczba badanych skazanych uważa, że nie jest traktowana sprawiedliwie w miejscu zatrudnienia. Natomiast wśród skazanych pracujących poza zakładem karnym znacznie mniej osób podziela to przekonanie. Również osadzeni pracujący nieodpłatnie cechują się wyższym poczuciem sprawiedliwości w porównaniu z osobami pracującymi odpłatnie. Zapewne istnieje związek między podejmowaniem altruistycznych czynności prospołecznych przez sprawców przestępstw a pozytywnymi zmianami poznawczo-behawioralnymi zmniejszającymi prawdopodobieństwo powrotu do przestępstwa (Witkowski 2016). Skazani kierowani do pracy w zdecydowanej większości nie napotykają na większe trudności adaptacyjne wynikające z dopasowania własnego systemu wartości do kultury organizacji w jakiej pracują, co zapewne świadczy między innymi o trafnym doborze wykonywanej pracy do właściwości osobowych skazanego. Dzięki temu wypełniane jest zalecenie sformułowane w Europejskich Regulach Więziennych (Rekomendacja Rec (2006) 2 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich Rady Europy) mówiące o tym, że praca skazanego powinna przyczyniać się do rozwoju jego zdolności, tak by po zakończeniu kary pozbawienia wolności chciał i mógł zdobyć zatrudnienie. W przywołanych dokumentach zwraca się także uwagę, by w miarę możliwości praca była wykonywana poza jednostką penitencjarną.

Podsumowanie

Zawarte w niniejszym artykule refleksje teoretyczne nad problematyką podejmowania pracy przez osoby skazane na karę pozbawienia wolności oraz uzyskane wyniki badań wskazują, iż poznanie czynników organizacyjnych odpowiadających za klimat społeczny zakładu pracy może mieć znaczenie dla efektywności procesu readaptacji społecznej pracujących w nim skazanych.

Należy podkreślić, że procesy społeczne zachodzące w miejscu zatrudnienia są odzwierciedleniem jego układu wartości, ocen, zwyczajów, norm postępowania. Znając czynniki organizacyjne w zakładzie pracy można sterować zachodzącymi w niej procesami, a tym samym wpływać na jej wymiar readaptacyjny wobec skazanych. Tak więc, aby praca skazanych miała charakter readaptacyjny, powinna cechować się organizacją zbliżoną do tej, jaka obowiązuje w środowisku osób niekaranych, sprawiedliwymi zasadami wynagradzania, podziału pracy, gwarantować bezpieczeństwo i odpowiednią higienę.

Oczywiście samo zatrudnienie osób skazanych nie jest wystarczające do odniesienia pozytywnych efektów resocjalizacyjnych. Dopiero stworzenie odpowiednich warunków w pracy, zapewnienie wsparcia społecznego i wkomponowanie jej w całość oddziaływań readaptacyjnych mogą wpływać na rezultat procesu resocjalizacji.

Abstract: **Organizational environment factors and the work of people sentenced to imprisonment**

This article discusses the issue of undertaking work by people sentenced to imprisonment in the context of organizational environment factors in the M. Leiter model: workload, sense of control, rewards, social support, sense of justice and values. The results of research carried out on the territory of penitentiary units among employed persons serving imprisonment have been presented here. The obtained results indicate that recognizing the organizational factors responsible for the social climate of the workplace may be important for the effectiveness of the process of social readaptation of the prisoners working in it.

Key words: prisoners' work, working life, environmental factors of the organization, social readaptation of prisoners.

Bibliografia

- [1] Ambrozik W., 2016, *Pedagogika resocjalizacyjna*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków.
- [2] Dobrzyński M., 1981, *Klimat organizacyjny jako regulator zachowania się ludzi. Organizacja i kierowanie*, „Przegląd Organizacji”, nr 1.

- [3] Europejskie Reguły Więzienne, Rekomendacja Rec (2006) 2 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich Rady Europy przyjęta przez Komitet Ministrów w dniu 11 stycznia 2006 r. na 952. posiedzeniu delegatów.
- [4] Fengler J., 2000, *Pomaganie mężczyznom: wypalenie w pracy zawodowej*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
- [5] Katz D., Kahn R.L., 1979, *Społeczna psychologia organizacji*, PWN, Warszawa.
- [6] Kuć M., 2013, *Prawne podstawy resocjalizacji*, Wydawnictwo C. H. Beck Warszawa.
- [7] Leiter P.M., Maslach C., 2002, *Areas of Worklife Survey Manual*, Centre for Organizationl Research and Development at Acadia University, Wolfville.
- [8] Lipińska-Grobelny A., 2007, *Klimat organizacyjny i jego konsekwencje dla funkcjonowania pracowników*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- [9] Moos R. H., 2002, *A Social Climate Scale; Group Environment Scale Manual*, Development, Applications, Research, Redwood City.
- [10] Opora R., 2015, *Efektywność oddziaływań resocjalizacyjnych*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa.
- [11] Osiatyński W., 2003, *O zbrodniach i karach*, Wydawnictwo Media Rodzina, Poznań.
- [12] Sułkowski Ł., 2004, *Organizacja a rodzina – więzi rodzinne w życiu gospodarczym*, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „Dom Organizatora”, Toruń.
- [13] Witkowski R., 2016, *Wolontariat hospicyjny więźniów. W kierunku inkluzji społecznej*, [w:] *Psychologia Penitencjarna*, (red.) M. Ciosek, B. Pastwa-Wojciechowska, PWN, Warszawa.

Akty prawne

- [14] Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. Nr 90, poz. 557 ze zm.).
- [15] Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności (Dz. U. z 2021 r. poz. 179).