

Katarzyna Lenart-Kłoś, Justyna Nowicka

Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II [katarzyna.lenart-klos@kul.pl;
justynanowicka@kul.lublin.pl]

Satysfakcja z pracy i poczucie sensu pracy u więźniów

Abstrakt: Praca to jeden z najważniejszych czynników resocjalizacji. Rozwija i kształtuje właściwe prospołeczne postawy więźniów. Stanowi narzędzie reedukacji i działań na rzecz zapobiegania powrotności do przestępstwa. Wysoki poziom poczucia sensu pracy prowadzi do zwiększenia satysfakcji i zaangażowania więźniów. Pomaga również w odnalezieniu się na rynku pracy po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności. W badaniach uczestniczyło 198 pracujących osadzonych przebywających w Areszcie Śledczym w Lublinie. Zastosowano kwestionariusz WAMI M. Steger'a, Skalę Satysfakcji z Pracy A. Zalewskiej oraz kwestionariusz autorski. Zbadano, czy istnieje związek między satysfakcją z pracy a poczuciem sensu pracy, a także jakie są deklaracje dotyczące zamiaru podjęcia pracy po odbyciu kary pozbawienia wolności.

Więźniowie z wyższym osobistym poczuciem sensu pracy odczuwają większą satysfakcję z pracy, a także częściej chcą działać dla dobra społecznego, budują bardziej realistyczne plany wolnościowe, odczuwają mniejsze obawy przed odnalezieniem się na rynku pracy po zakończeniu odbywania kary. Odpłatność za pracę więźniów wpływa na poziom odczuwanej z niej satysfakcji. Wysokie poczucie sensu pracy i zadowolenia z możliwości jej wykonywania wśród pracujących więźniów są istotnym elementem warunkującym zaangażowanie osadzonych w proces resocjalizacji.

Słowa kluczowe: praca więźniów, sens pracy, satysfakcja z pracy.

Wprowadzenie

Pobyt w warunkach izolacji więziennej i przerwanie systematycznych kontaktów społecznych negatywnie wpływa na jakość więzi i relacji osadzonego z otoczeniem. Dotychczasowy sposób zaspokajania potrzeb ludzkich, takich jak poczucie bezpieczeństwa, przynależności, samorealizacji, zostaje zachwiany. Oczywiście konsekwencją izolacji penitencjarnej jest u osadzonych osłabienie więzi z członkami społeczeństwa, czasowe wykluczenie z systemu społecznego oraz poszczególnych sfer życia, w których funkcjonowali. Utrata zakotwiczenia społecznego więźniów generuje deficyty w aktywności społecznej oraz wpływa na utrwalenie bierności jednostki, także w kontekście uczestnictwa w rynku pracy. Dlatego ważna jest aktywizacja więźniów i dostarczanie im nowej wiedzy, pomocy i wzmacnianie ich zasobów, by po odbyciu kary pozbawienia wolności mieli motywację do postępowania zgodnie z literą prawa oraz potrafili zapewnić sobie i bliskim godny byt. Wskazane jest, aby w sposób zaplanowany pobudzać ich do współdziałania oraz kształtować społecznie pożądane postawy. Jednym ze środków resocjalizacji jest wyrabianie nawyku pracy i kreowanie właściwych postaw wobec niej, dzięki czemu osoby opuszczające zakłady karne są lepiej przygotowane do życia w warunkach wolnościowych.

Znaczenie pracy na przykładzie programu „Praca dla więźniów”

Praca pełni istotną rolę w życiu człowieka, a definiowana jako narzędzie umożliwiające zaspokojenie wielu potrzeb społecznych, zazwyczaj staje się środkiem osiągnięcia celów życiowych. Badania pokazują, że wraz ze wzrostem znaczenia pracy dla człowieka następuje wzrost zadowolenia z życia (Wołowska 2013, s. 119–132). Jej brak powoduje konsekwencje ekonomiczne, społeczne, psychologiczne oraz sprzyja separacji społecznej, samotności i ograniczeniu kontaktów do osób najbliższych.

Praca jest także immanentnym elementem wykonywania kary pozbawienia wolności, pełni funkcję praktyczną i wychowawczą, a współcześnie nie jest już traktowana jako narzędzie odwetu na przestępcy (Pstrąg 2014, s. 148–151). Więźniowie nie są karani poprzez zatrudnianie ich, lecz w ten sposób uczą się nowych ról, bądź doskonalić posiadane umiejętności. Wykonywanie pracy przez skazanych pozwala na symulację życia na wolności. Podjęcie pracy daje utrzymanie, motywację do budowania zaangażowania, możliwość rozwoju i uzyskania satysfakcji życiowej (Uggen 2000, s. 542–543). Proces reintegracji społecznej, stawiając sobie za cel przygotowanie więźniów do powrotu do społeczeństwa, winien uwzględnić ich zatrudnianie, w którym kluczową rolę odgrywa systemowe planowanie

i wdrażanie różnorodnych działań przystosowawczych (Nowak 2019a, s. 13–32). Dlatego praca świadczona przez osoby pozbawione wolności jest uwzględniana w dokumentach na poziomie ponadnarodowym i krajowym.

Wśród najważniejszych znajdują się Europejskie Reguły Więzienne z 1987 r. w sposób istotny zmienione w 2006 r. na podstawie Rekomendacji Rec (2006) 2 Komitetu Ministrów państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich Reguł Więziennych przyjętej przez Komitet Ministrów w dniu 11 stycznia 2006 r. i Wzorcowe Reguły Minimalne Organizacji Narodów Zjednoczonych, dotyczące postępowania z więźniami (Reguły Mandeli). Znowelizowane Europejskie Reguły Więzienne traktują pracę więźniów jako pozytywny element rygoru więziennego, nie ujmując jej w kategoriach kary. Praca więźniów powinna być pożyteczna i uczyć zarabiania na życie po zwolnieniu (pkt 26.1–26.17). Podobnie praca jest ujęta w myśl Reguł Mandeli. Nie może mieć charakteru dolegliwości czy być świadczona pod przymusem, a jej charakter i użyteczność ma zwiększać zdolność skazanych do uczciwego zarabiania po okresie izolacji penitencjarnej. W miarę możliwości należy uwzględniać predyspozycje więźniów i umożliwić im wybór zawodu (reguły 96–98). Przytoczone dokumenty ujmują pracę w warunkach więziennych jako rodzaj symulacji życia na wolności. Wskazują na rolę ubezpieczenia, uczciwego wynagradzania, odpoczynku, dostosowania zadań do możliwości psychofizycznych, zatem na kwestie uwzględniane na otwartym rynku pracy. Powyższe zalecenia znajdują swoje odzwierciedlenie w Kodeksie karnym wykonawczym, ustawie regulującej postępowanie wobec więźniów w Polsce. Praca jest wymieniona tu jako jeden ze środków oddziaływania na skazanych przy poszanowaniu ich praw i egzekwowaniu obowiązków nałożonych na więźniów (art. 67 § 3). Jeśli jest taka możliwość, skazani powinni podejmować pracę, zwłaszcza z uwzględnieniem ich wykształcenia, zawodu, zainteresowań oraz potrzeb osobistych. Polskie przepisy w sposób szczególny odnoszą się do zapewnienia pracy osobom posiadającym zobowiązania alimentacyjne oraz trudną sytuację materialną, osobistą czy rodzinną (art. 121–122).

W warunkach więziennictwa polskiego, praca, zwłaszcza odpłatna, przez długie lata była dla więźniów trudno dostępna. Dzięki wdrożeniu w 2016 r. w zakładach karnych i aresztach śledczych programu „Praca dla więźniów” wspierającemu aktywizację zawodową osób pozbawionych wolności, coraz więcej skazanych systematycznie podejmuje zatrudnienie. Program zakłada budowę hal produkcyjnych w zakładach karnych, zwiększenie możliwości nieodpłatnej pracy na rzecz samorządów terytorialnych, a także przyznanie ulg dla przedsiębiorców, którzy zatrudnią osoby pozbawione wolności. Hale produkcyjne zostaną wybudowane ze środków z Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieziennych Zakładów Pracy, które pochodzą z potrąceń z wynagrodzeń skazanych (Jaki 2017, s.79–98). Założeniem programu Służby Więziennej „Praca dla więźniów” jest świadome uczestnictwo więźniów w zatrudnieniu, będącym kluczowym elementem procesu reintegracji. Więźniowie mający świadomość realnego wpływu

na własne funkcjonowanie, relacje interpersonalne, generowane potrzeby i projektowanie zmian, mają szanse powstrzymać się od popełniania przestępstw w przyszłości. Praca wymaga od skazanego działania według określonych przepisów i regulaminów, a z drugiej strony można dzięki niej osiągnąć zamierzone cele, o ile więźniowie będą mieli poczucie sensu wykonywanych zadań i czerpali z niej satysfakcję.

Poczucie sensu pracy

W oddziaływaniach resocjalizacyjnych kładzie się nacisk na motywowanie osób pozbawionych wolności do generowania potrzeby większego udziału w redefinicji zadań, relacji, percepcji pracy oraz kształtowania pozytywnych postaw wobec wykonywanej pracy. Przyczynia się to do odczuwania satysfakcji z pracy, dobrostanu oraz zwiększenia produktywności oraz prowadzi do przekonania o sensowności własnych działań jako pracownika. W myśl teorii F. Herzberga koncentracja na wewnętrznych właściwościach pracy stanowi dodatkowy czynnik motywujący. Dlatego postuluje się wzbogacanie pracy, czyli poszerzanie jej w taki sposób, aby pracownik mógł odegrać większą rolę w planowaniu, realizacji i ocenie własnego zatrudnienia, tym samym zapewniając wzrost poziomu zadowolenia z pracy i motywacji do niej (Mazur 2013, s. 156–182). Sens pracy jawi się jako element odpowiedzi na pytanie o sens życia. Świadomy wybór zatrudnienia, na ile jest możliwy, nadaje nową jakość egzystencji więziennej. Istotny jest dobór pracownika do stanowiska, najlepiej spełniający oczekiwania kontrahenta i skazanego oraz prowadzący do prawidłowego osadzenia się więźnia w roli pracownika. Ważne jest również budowanie świadomości misji więziennictwa oraz przekonania o celu zatrudniania więźniów. Skazany rozumiejący cały proces z większą łatwością angażuje się w pracę. To wiąże się z odczuwanym dobrostanem pracowniczym, silnie połączonym z poczuciem sensu pracy.

W ujęciu psychologicznym każdy człowiek ma immanentną potrzebę sensu własnych działań bez względu na rodzaj otoczenia, w którym funkcjonuje. Poczucie sensu pracy jest stanem subiektywnym, opartym na wewnętrznych standardach i niesterownym z zewnątrz, ponieważ człowiek ma swój sposób na jego odkrywanie. Pracownik jest odpowiedzialny za poszukiwanie, odczuwanie i kontrolowanie poczucia sensu pracy (Czerw 2017, s. 75). Sens pracy nie musi dotyczyć celów osobistych pracownika, ale wykonywanie jej musi być logicznie i rozsądnie uzasadnione oraz ukierunkowane na cel pozaosobisty. Pracownik wykonujący zleczone zadanie nie musi postrzegać go jako ważnego dla siebie, ale dla podniesienia poziomu dobrostanu zawodowego musi umieć uzasadnić swoje działanie. Praca wtedy nie jest już tylko egotyczną potrzebą i celem pracownika. Oznacza to, że pracownik przyjmuje perspektywę pozaosobistą, a nawet prospołeczną, i może wykonać pracę ważną dla innych osób czy organizacji (Czerw 2017, s. 52).

Według modelu cech pracy (Hackman, Oldham 1980) sens pracy odczuwanej przez pracownika to kombinacja umiejętności wykorzystywanych przez niego, spójność wykonywanych zadań odnoszących się do celu oraz stopień wpływu danej pracy na życie osobiste i zawodowe pracownika i jego otoczenia społecznego. Przekonanie o subiektywnej efektywności własnej pracy ma źródło w informacjach na temat skuteczności pracy wykonanej przez pracownika.

Dla prawidłowego budowania poczucia sensu pracy ważne jest postrzeganie siebie w adekwatny sposób w kontekście własnej roli w realizacji misji organizacji. Misja organizacji penitencjarnej umiejętnie przekazana więźniom przez przełożonych przyczynia się do budowania sensu zadań przez nich wykonywanych (Steger i in. 2012, s. 322–337). Podobnie dzieje się w przypadku, kiedy autonomiczna inicjatywa pracowników jest nakierowana na cel o wymiarze globalnym (np. praca służąca dobru innych). Wtedy wprowadzanie trudniejszych zadań powoduje u pracownika zarówno wzrost chęci rozwoju (przy zadaniach nowych) oraz wzrost poczucia własnej kompetencji w społeczności przy zadaniach rutynowych (Cieciuch 2013, s. 22–41).

Pracownicy traktujący własną pracę jako powołanie znacznie częściej odnajdują w niej sens. Podobną funkcję spełniają działania altruistyczne, które w znacznym stopniu przyczyniają się do podtrzymywania dobrostanu zawodowego. Istotne są tu stałość postrzegania sensu pracy oraz spójne odniesienie do osobistych wartości oraz korzyści, jak np. nadawanie większego sensu własnemu życiu poprzez adekwatną percepcję sensu pracy prowadzącej do rozwoju i realizacji celów osobistych. Ten sposób rozumienia sensu pracy jest zbliżony do eudajmonistycznego wymiaru dobrostanu, determinującego w oczywisty sposób harmonię życiową człowieka poprzez spójność z *self* (Puchalska-Kamińska i in. 2019, s. 2–29). Skazany realizujący zadania zgodne z postawami i wartościami ma wpływ na wzrost poziomu sensu pracy. Ta koncepcja (Steger i in. 2012, s. 322–337) zakłada, że do wzrostu poczucia sensu pracy prowadzi do przekonania, że jest ona wykonywana na rzecz dobra społecznego i jest korzystna dla samego podmiotu. Percepcja własnej pracy jako misji także może prowadzić do wzrostu poczucia sensu pracy poprzez pogłębienie motywacji (Kasprzak i in. 2017, s. 459–475). Zachęcanie pracowników do aktywnej partycypacji w zatrudnieniu zazwyczaj wnosi do realizacji ich obowiązków komponent indywidualizacji, motywuje ich do zdefiniowania na nowo zadań, relacji i percepcji pracy. Inicjatywa więźnia prowadzi do uświadomionej realizacji celów w zgodzie z własnymi preferencjami, motywacją, a więc elementami pracy pożądanymi przez pracodawcę.

Satysfakcja z pracy

Praca stanowi jeden z ważniejszych aspektów życia dla większości ludzi, a satysfakcja z niej ma wpływ na poczucie zadowolenia z życia (Wołowska 2013,

s. 119–132). Praca wiąże się z możliwością realizowania przez człowieka własnych potrzeb, celów, wartości, przekonań. Tak kształtują się postawy wobec zadań związanych z aktywnością zawodową człowieka, czyli odczucia i myśli na temat własnej pracy (Zalewska 2003, s. 49–61).

Zadowolenie z pracy rozumiane jest jako postawa wobec pracy i obejmuje dwa aspekty. Pierwszy to aspekt emocjonalny, gdzie naczelną rolę odgrywają uczucia wobec pracy i w pracy i oznacza uczuciową reakcję przyjemności lub przykrości, która jest doznawana w związku z wykonywaniem pewnych zadań, funkcji oraz ról. Aspekt ten wiąże się z zaspokojeniem zarówno wewnętrznych potrzeb człowieka, takich jak poczucie odpowiedzialności czy potrzeba osiągnięć, jak i wewnętrznych potrzeb (dobre relacje interpersonalne, uczciwe wynagrodzenie i dobre warunki pracy). Drugi to aspekt poznawczy, zależny od dokonywanego przez pracownika osądu pracy. W literaturze psychologicznej akcentowany jest aspekt emocjonalny, a zatem ważne jest jak bardzo człowiek lubi pracę (Bańka 2000, s. 329). Satysfakcja wyrażana jest w reakcjach afektywnych. Aspekt emocjonalny nazywany jest oceną emocjonalną, samopoczuciem lub nastrojem w miejscu pracy, a aspekt poznawczy nazywany jest satysfakcją z pracy (Miąsek i in. 2015, s. 305–310). Aspekt poznawczy pracy jest stabilniejszy i nadaje afektywny ton doświadczeniu człowieka. Aspekt emocjonalny jest determinowany zmianami sytuacyjnymi (Borowska-Pietrzak 2014, s. 9–22).

Według Derbisa i Bańki satysfakcja z pracy może być rozpatrywana jako ogólne i partykularne zadowolenie z pracy. Na poziomie ogólnym jest ono związane z ogólną uczuciową postawą wobec pracy, bez konieczności zaistnienia związku między poszczególnymi czynnikami pracy. Natomiast na poziomie cząstkowym, zadowolenie z pracy to specyficzny rodzaj przyjemności odnoszący się jedynie do jakiegoś konkretnego czynnika pracy, bez wymogu istnienia zależności tych czynników od siebie (Wołowska 2013, s. 119–132).

W ujęciu socjologicznym satysfakcja z pracy to wypadkowa zadowolenia z tego, co się posiada i niezadowolenia z tego, czego ktoś jeszcze nie ma (Januszek, Sikora 1998, s. 178). W ujęciu pracy jako narzędzia osiągania satysfakcji i zadowolenia, warto podkreślić rolę pozytywnego stosunku pracownika do powierzonych zadań, warunków pracy, przełożonych i współpracowników, który jest wynikiem oddziaływania czynników zewnętrznych: wynagrodzenia, warunków materialnego środowiska pracy, stosunków międzyludzkich, stylu kierowania. Czynniki osobowościowe też mają tu duże znaczenie. Satysfakcja stanowi wyższy poziom zadowolenia z pracy i wiąże się z oddziaływaniem czynników, takich jak możliwości uczenia się, powierzona odpowiedzialność czy uznanie zwierzchników (Kaczkowska-Serafińska 2011, s. 323–344).

Zadowolenie z pracy można określić jako uczuciową reakcję przyjemności lub przykrości, która jest doznawana w związku z wykonywaniem określonych czynności (Bańka 2000, s. 329). Determinanty satysfakcji z pracy obejmują trzy grupy – są to czynniki organizacyjne, społeczne i indywidualne. Do grupy organizacyjnych zalicza się warunki pracy, wynagrodzenie czy możliwość awansu.

Determinanty społeczne obejmują atmosferę w przedsiębiorstwie, wyznawanie określonych wartości, relacje ze współpracownikami i bezpośrednimi przełożonymi. Czynniki indywidualne to cechy opisujące pracownika: płeć, wiek, jego potrzeby i doświadczenie zawodowe (Gros 2003, s. 115–116). Warunkiem niezbędnym do osiągnięcia satysfakcji z pracy jest zadowolenie, rozumiane jako reakcja na sytuację pracy. Efekty zadowolenia z pracy obejmują „najczęściej zadania względnie trwałe i powtarzalne, o większym stopniu złożoności i trudności” składające się na satysfakcję z pracy. Zmienną różnicującą zadowolenie i satysfakcję stanowi tu czas (Wudarzewski 2013, s. 337).

Zadowolenie z życia i z pracy może dawać energię do działania i rozwoju (Fredrickson 2001, s. 218–226) i sprzyjać motywacji do pracy i jej efektywnemu wykonywaniu (Judge i in. 2001, s. 376–407), wzmacniać motywację do angażowania się w aktywność szkoleniową i poszerzania własnych kompetencji, ponieważ ma związek z oceną szans realizacji celu, jakim jest podjęcie szkolenia (Łaguna 2012, s. 163–172). Pracownicy zadowoleni ze swojej pracy bardziej pozytywnie oceniają cel, jakim jest podejmowanie działań rozwojowych.

Badania pokazują, że dostęp do możliwości uczestnictwa w szkoleniach i programach rozwoju zawodowego stanowi źródło zadowolenia z pracy i z własnej kariery (Burke i in. 2012, s. 95–111), a rozwój zawodowy i dobrze zorganizowane szkolenia mają wpływ na zadowolenie z pracy (Panari i in. 2010, s. 166–179). Okazuje się, że wysoka satysfakcja z pracy ma związek z pozytywnym nastawieniem do szkoleń (Currall i in. 2005, s. 613–640). W warunkach izolacji więziennej dostęp do szkoleń i podwyższania kwalifikacji zawodowych jest nieco bardziej ograniczony i sprofilowany niż na wolności, ale istnieje.

Bańka (2000) zwraca uwagę na to, iż ogólna satysfakcja z pracy nie może być traktowana jak suma zadowolenia z poszczególnych składników, gdyż różne komponenty mogą być w różnym stopniu ważne dla pracownika.

Zadowolenie z pracy to także poczucie osiągnięć i sukcesów pracownika w pracy, bezpośrednio związane z produktywnością, jak również z samopoczuciem osobistym, entuzjazmem, szczęściem z pracy, potrzebą uznania, uzyskiwaniem dochodu, awansu oraz osiągnięciem innych celów. Satysfakcja z zatrudnienia wiąże się także z zadowoleniem pracownika z otrzymywanych nagród, szczególnie w aspekcie wewnętrznej motywacji (Aziri 2011, s. 77–86). Taka satysfakcja możliwa jest do osiągnięcia również w pracy w warunkach izolacji penitencjarnej.

Badania własne

Przeprowadzone badania miały na celu ustalenie czy w pracy więźniów istnieje związek pomiędzy poczuciem sensu pracy a poziomem odczuwanej satysfakcji z niej. Zebrano także opinie więźniów dotyczące kontynuacji pracy po odbyciu kary pozbawienia wolności oraz wpływu faktu pobytu w więzieniu na możliwość

otrzymania pracy na wolności. Ponadto ważne było wykazanie różnic w grupie więźniów ze względu na płeć, wiek, uprzednią karalność i rodzaj zatrudnienia (odpłatne vs nieodpłatne).

Skonstruowano autorską ankietę, metryczkę oraz zastosowano Skalę Satysfakcji z Pracy autorstwa A.M. Zalewskiej (2003) i kwestionariusz WAMI (Steger i in. 2012, w polskiej adaptacji Czerw i in. 2018). Skala Satysfakcji z Pracy mierzy poznawczy aspekt ogólnego zadowolenia z pracy jako całościowego, złożonego zjawiska, wymagającego świadomej oceny pracy opartej na osobistych kryteriach¹. Kwestionariusz WAMI mierzy poczucie sensu pracy na podstawie trzech wymiarów: pozytywne-go znaczenia, budowania sensu poprzez pracę i motywacji do większego dobra².

Tabela 1. Charakterystyka badanej grupy

		Częstość	Procent
Płeć	kobieta	64	32,3
	mężczyzna	134	67,7
Wiek	do 21 lat	8	4,0
	22–30 lat	49	24,7
	31–45 lat	103	52,0
	46–55 lat	30	15,2
	56 i więcej lat	8	4,0
Który raz odbywa Pan/i karę pozbawienia wolności?	po raz pierwszy	129	65,2
	po raz kolejny	65	32,8
Czy pracuje Pan/i odpłatnie czy nieodpłatnie?	odpłatnie	99	50,0
	nieodpłatnie	92	46,5
	brak odpowiedzi	7	3,5

Źródło: badania własne.

¹ W kwestionariuszu uwzględniono 5 stwierdzeń: 1. Pod bardzo wieloma względami moja praca bliska jest ideału; 2. Mam świetne warunki pracy; 3. Jestem zadowolony z pracy; 4. Jak dotąd w pracy udawało mi się osiągać to, czego chciałem; 5. Gdybym miał decydować raz jeszcze, wybrałbym tę samą pracę. Przed stwierdzeniami umieszczona jest krótka standardowa instrukcja z prośbą o przypisanie do każdego stwierdzenia numeru opinii z 7-punktowej skali, który najbardziej odpowiada opinii osoby badanej. Instrukcja zawiera również prośbę o szczere wypowiedzi. Przed stwierdzeniami umieszczona jest ponumerowana skala opinii: 1 – zdecydowanie się nie zgadzam; 2 – nie zgadzam się; 3 – raczej się nie zgadzam; 4 – trudno powiedzieć, czy się zgadzam, czy się nie zgadzam; 5 – raczej się zgadzam; 6 – zgadzam się; 7 – zdecydowanie się zgadzam.

² Kwestionariusz WAMI (The Work and Meaning Inventory) składa się z 10 itemów: 6 itemów odnoszących się do sensu pracy w perspektywie osobistej (np. Obrałem drogę zawodową, która ma znaczenie), 4 itemów sensu pracy w perspektywie globalnej (np. Wiem, że moja praca zmienia świat na lepsze). Badani ustosunkowywali się do stwierdzeń na pięciostopniowej skali określającej częstość występowania danego odczucia, zachowania: od 0 – zdecydowanie nieprawda do 5 – zdecydowanie prawda.

Badana próba została dobrana w sposób losowy. Udział w badaniu był dobrowolny, uczestnicy nieodpłatnie wypełniali zestaw testów kwestionariuszy. Badania zostały przeprowadzone w okresie od grudnia 2019 do stycznia 2020. Według danych Centralnego Zarządu Służby Więziennej za rok 2019 średnia liczba osadzonych w Polsce wynosiła 74 564 osoby, zatrudnionych odpłatnie było 17 055 a nieodpłatnie 19 835 więźniów. Powszechność zatrudnienia wynosiła w roku 2019 średnio 55,7%³. W świetle powyższych danych można przyjąć, że próba badawcza odzwierciedla prawidłowości populacji osób pozbawionych wolności.

W badaniu udział wzięło 198 pracujących więźniów przebywających w Areszcie Śledczym w Lublinie, bez podziału na zatrudnionych tymczasowo aresztowanych i zatrudnionych odbywających karę pozbawienia wolności, w tym 64 kobiety (32,3%) i 134 mężczyzn (67,7%). Struktura wieku respondentów przedstawia się następująco: osiem osób w wieku do 21 lat (4%), 49 osób w przedziale 22–30 lat (24,7%), 103 osoby w wieku 31–45 lat (52%), 30 osób w wieku 46–55 lat (15,2%), osiem osób w wieku 56 lat i więcej (4%). Osób odbywających karę raz pierwszy było 129 (65,2%), recydywistów 66 (33,3%), trzy osoby (1,5%) nie udzieliły odpowiedzi. Odpłatnie pracuje 99 osób (50%), nieodpłatnie 92 (46,5%), a siedem osób nie udzieliło odpowiedzi (3,5%).

Wyniki badań

Dane dotyczące charakterystyki badanych zmiennych prezentuje tabela 2. Średnia wyników w skali satysfakcji z pracy wynosi $M = 22,14$; $SD = 7,00$; w skali WAMI osobista $M = 20,73$; $SD = 5,82$, a w skali WAMI globalna $M = 13,22$; $SD = 3,85$.

Tabela 2. Statystyki opisowe wyników uzyskanych w poszczególnych kwestionariuszach

	N	Minimum	Maksimum	Średnia	Odchylenie standardowe
Satysfakcja	198	5,00	35,00	22,1465	7,00716
WAMI osobista	198	6,00	30,00	20,7374	5,82500
WAMI globalna	198	4,00	20,00	13,2222	3,85803
N Ważnych	198				

Źródło: badania własne.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że istnieje pozytywny związek pomiędzy satysfakcją z pracy a poczuciem sensu pracy zarówno w perspektywie osobistej

.....

³ Statystyka roczna za 2019 r., <https://sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna> (dostęp: 16.04.2020).

($r = 0,592$; $p < 0,01$) oraz globalnej ($r = 0,545$; $p < 0,01$). Oznacza to, że im wyższy jest poziom satysfakcji z pracy w badanej grupie, tym wyższe jest poczucie sensu pracy osobiste i globalne. Dane na ten temat przedstawia tabela 3.

Tabela 3. Związki pomiędzy satysfakcją z pracy a osobistym i globalnym poczuciem sensu pracy (N = 198)

		Satysfakcja	WAMI osobista	WAMI globalna
Satysfakcja	Korelacja Pearsona	1		
	Istotność (dwustronna)			
WAMI osobista	Korelacja Pearsona	,592*	1	
	Istotność (dwustronna)	,000		
WAMI globalna	Korelacja Pearsona	,545*	,787**	1
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	

* Korelacja istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie)

Źródło: badania własne.

Badaną grupę stanowią osoby, które za swoją pracę pobierają wynagrodzenie (N = 99) oraz osoby, które pracują nieodpłatnie (N = 92). Siedem osób z badanej próby nie udzieliło odpowiedzi na pytanie o odpłatność za pracę. Silniejszą zależność widać w grupie, która pracuje nieodpłatnie. Dotyczy to zarówno związku pomiędzy satysfakcją z pracy a osobistym ($r = 0,639$; $p < 0,01$), jak też globalnym poczuciem sensu pracy ($r = 0,611$; $p < 0,01$). W grupie osób pobierających wynagrodzenie związki pomiędzy satysfakcją a osobistym i globalnym poczuciem sensu pracy są istotne, ale współczynnik korelacji jest niższy niż w grupie drugiej (odpowiednio: $r = 0,526$; $p < 0,01$ oraz $r = 0,452$; $p < 0,01$). Szczegółowe dane na ten temat zamieszczone są w tabelach 4–5.

Tabela 4. Związki pomiędzy satysfakcją z pracy a poczuciem sensu pracy u osób, które swoją pracę wykonują odpłatnie (N = 99)

		Satysfakcja	WAMI osobista	WAMI globalna
Satysfakcja	Korelacja Pearsona	1		
	Istotność (dwustronna)			
WAMI osobista	Korelacja Pearsona	,526*	1	
	Istotność (dwustronna)	,000		
WAMI globalna	Korelacja Pearsona	,452*	,788*	1
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	

* Korelacja istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie).

Źródło: badania własne.

Tabela 5. Związki pomiędzy satysfakcją z pracy a poczuciem sensu pracy u osób, które swoją pracę wykonują nieodpłatnie (N = 92)

		Satysfakcja	WAMI osobista	WAMI globalna
Satysfakcja	Korelacja Pearsona	1		
	Istotność (dwustronna)			
WAMI osobista	Korelacja Pearsona	,639*	1	
	Istotność (dwustronna)	,000		
WAMI globalna	Korelacja Pearsona	,611*	,772*	1
	Istotność (dwustronna)	,000	,000	

* Korelacja istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie).

Źródło: badania własne.

Dodatkowo postanowiono sprawdzić czy otrzymywanie wynagrodzenia za pracę różnicuje grupy pod kątem satysfakcji i sensu pracy. Poziom satysfakcji z pracy jest wyższy w grupie, która za swoją pracę otrzymuje wynagrodzenie ($M = 23,62$; $SD = 6,42$) niż wśród badanych, którzy pracują nieodpłatnie ($M = 20,53$; $SD = 7,40$). Analiza testem U Manna-Whitneya wykazała, że różnice między grupami są istotne statystycznie ($U = 3500,00$; $p < 0,01$). Natomiast grupy nie różnią się między sobą w aspekcie osobistego i globalnego poczucia sensu pracy (dane zawarte zostały w tab. 6–7).

Tabela 6. Różnice grupowe przy zmiennej grupującej: odpłatność za pracę

	Satysfakcja	WAMI osobista	WAMI globalna
U Manna-Whitneya	3500,000	3926,000	4012,000
Istotność asymptotyczna (dwustronna)	,006	,099	,154

Źródło: badania własne.

Tabela 7. Wyniki średnie satysfakcji z pracy pod kątem wynagrodzenia

Satysfakcja	Osoby pracujące odpłatnie (N = 99)	Osoby pracujące nieodpłatnie (N = 92)
Średnia	23,6162	20,5326
Odchylenie standardowe	6,42175	7,39832

Źródło: badania własne.

Badani odnieśli się również do zamiaru podjęcia lub kontynuowania pracy zawodowej oraz ocenili własne szanse znalezienia pracy po odbyciu kary pozbawienia wolności (tab. 8–9).

Tabela 8. Zamiar podjęcia pracy po odbyciu kary pozbawienia wolności

Czy po odbyciu kary pozbawienia wolności zamierza Pan/i pracować?	Częstość (N)	Procent
Zdecydowanie tak	164	82,8
Raczej tak	24	12,1
Raczej nie	6	3,0
Trudno powiedzieć	4	2,0
Ogółem	198	100

Źródło: badania własne.

Wśród zatrudnionych osób pozbawionych wolności 94,9% ma zamiar pracować po odbyciu kary pozbawienia wolności. Żaden z respondentów nie zajął stanowiska „zdecydowanie nie”, a pięć osób badanych (6,1%) udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć” i „raczej nie”.

Osoby zatrudnione w trakcie odbywania kary pozbawienia odniosły się także do tego, jak w ich opinii fakt odbywania kary pozbawienia wolności wpływa na szanse zwolnionych z więzienia na rynku pracy.

Tabela 9. Opinie na temat wpływu kary pozbawienia wolności na możliwość znalezienia pracy

Jak w Pana/i opinii pobyt w więzieniu wpływa na możliwość otrzymania pracy na wolności?	Częstość (N)	Procent
Pracodawcy nie chcą zatrudniać osób z wyrokami	32	16,2
Jest trochę trudniej, ale można znaleźć pracę	100	50,5
Pobyt w więzieniu nie ma wpływu na nastawienie pracodawców	37	18,7
Trudno powiedzieć	29	14,6
Ogółem	198	100

Źródło: badania własne.

Półowa badanych uważa, że pobyt w zakładzie karnym może utrudnić znalezienie pracy po odbyciu kary (50,5%). Pozostali są podzieleni w swych opiniach: 18,7% jest zdania, że karalność nie wpływa na stosunek pracodawców, 16,2% badanych uważa, że karalność kandydata sprawia, że pracodawca nie chce zatrudnić takiej osoby. Obie grupy są porównywalne pod względem liczebności (99 osób pracujących odpłatnie, 92 nieodpłatnie, siedem nie odpowiedziało na pytanie).

Dyskusja wyników

Badanie różnych aspektów związanych z pracą osób pozbawionych wolności pozwala lepiej ją zorganizować, a także osiągać lepsze efekty. Dynamicznie

zmieniający się rynek pracy w Polsce determinuje konieczność elastycznego dostosowania się pracodawców do jego wyzwań, a dotyczy to także więziennictwa.

Badania Agnieszki Wróbel-Chmiel dowodzą, że nie ma znaczącej różnicy w postrzeganiu możliwości osiągnięcia satysfakcji z wykonywanych zadań zawodowych jako waloru zatrudnienia więziennego przez więźniów pracujących odpłatnie i nieodpłatnie (40,5% wobec 37,5%) (Wróbel-Chmiel 2017, s. 80). Jednocześnie z tych samych badań wynika, że odpłatne zatrudnienie osób pozbawionych wolności pełni dużą rolę w kształtowaniu ich poczucia sensu życia. Praca odpłatna wiąże się naturalnie z gratyfikacją finansową, jak również kształtuje optymizm życiowy, poczucie sensowności własnego istnienia, chęć życia i przekonanie o tym, że jest się kimś odpowiedzialnym i wartościowym (Wróbel-Chmiel 2017, s. 82). Badania własne zrealizowane przez autorki tego artykułu prezentują odmienne wyniki. Odpłatność za pracę nie wpływa na poczucie sensu pracy, ale skazani otrzymujący wynagrodzenie osiągają większą satysfakcję z pracy.

Badania Elizy Mazur pokazują, że skazani prezentują pozytywne postawy wobec pracy (Mazur 2019, s. 120). Zwłaszcza praca odpłatna pozwala na zdobywanie środków finansowych i zaspokajanie potrzeb w sposób społecznie akceptowany, co może mieć przełożenie na postawy wobec pracy po zwolnieniu z zakładu karnego. Otrzymywanie wynagrodzenia za wykonywane zadania ma znaczenie dla więźniów. Wśród czynników wspomagających powrót do warunków wolnościowych praca odpłatna była wskazywana przez 63,2% ankietowanych więźniów, a praca nieodpłatna przez 35,5% (Kozłowska 2009, s. 145).

Prezentowane wyniki badań pokazują, że 94,9% więźniów zatrudnionych w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności deklaruje chęć podjęcia pracy po odbyciu kary. Ponad połowa osób badanych uważała, że fakt zatrudnienia ich w trakcie odbywania wyroku ma wpływ na możliwość otrzymania przez nich pracy na wolności. Potwierdza to pewną tendencję, bowiem wyniki innych badań pokazały, że prawie 91% ankietowanych recydywistów ma zamiar pracować po opuszczeniu zakładu karnego (Nowak 2019b, s. 294). Jednocześnie badania te pokazują, że przeszłość kryminalna przysparzała trudności w znalezieniu zatrudnienia osobom opuszczającym zakłady karne (Nowak 2019b, s. 298). Ważne jest jednak, że osoby podejmujące pracę w zakładach karnych uczą się, że jest to właściwy sposób zdobycia środków utrzymania.

Badania Anny Kozłowskiej przeprowadzone wśród pracujących więźniów pokazują, że ich zdaniem (65%) mają oni duże szanse na znalezienie zatrudnienia po odbyciu kary (Kozłowska 2009, s. 146). Prezentowane w artykule badania własne również pokazują, że więźniowie mają zamiar podjąć pracę w warunkach wolnościowych i dość optymistycznie patrzą w przyszłość w tym zakresie.

Praca traktowana jako środek wpływu na więźnia powinna być odpowiednio opłacana, społecznie użyteczna, twórcza, dobrowolna, zgodna z zainteresowaniami, możliwościami i wykształceniem skazanego, powinna zapewnić mu możliwość odniesienia sukcesu, wygranej, rozszerzać kwalifikacje, nauczyć dyscypliny,

odpowiedzialności i poszanowania pieniędzy oraz respektować podstawowe prawa pracowników (Pstrąg 2014, s. 148–151).

Nadmienić należy, że więźniowie i ich rodziny znajdują się w krzyżowym układzie zagrożeń odnoszących się do problemów przystosowawczych, w tym poważnych braków w zakresie kompetencji życiowych, deprywacji wielu potrzeb oraz nękających ich problemów związanych między innymi z uzależnieniami, niepełnosprawnością, niskimi kwalifikacjami zawodowymi, ubóstwem, bezrobociem (Nowak 2019a, s. 13–32). Dopiero zakład karny jest niejednokrotnie miejscem, w którym możliwe jest niwelowanie deficytów. Praca jest istotnym elementem kształtowania właściwych postaw więźniów. Sami skazani akceptują działania resocjalizacyjne oparte na pracy, nawet gdy poddają dyskusji, czy resocjalizacja w ogóle istnieje (Lenart-Kłoś 2013, s. 246). Realizowany program więziennictwa „Praca dla więźniów” stanowi konkretne rozwiązanie, dające możliwość obserwowania jak praca staje się skutecznym środkiem do osiągnięcia pożądanych efektów resocjalizacji.

Zakończenie

Praca odgrywa ważną rolę w funkcjonowaniu osób pozbawionych wolności oraz kształtowaniu ich postaw, przekonań, celów życiowych, uznawanych wartości, charakteru relacji interpersonalnych i światopoglądu. W przypadku osób pozbawionych wolności, którzy stanowią grupę wykluczonych społecznie lub zagrożonych wykluczeniem, praca wykonywana w trakcie odbywania kary powinna stać się zasadniczą formą oddziaływania korekcyjnego, wychowawczego czy terapeutycznego. Badanie pokazało jak ważna jest dla więźniów praca w trakcie pobytu w izolacji penitencjarnej, nawet w przypadku, kiedy jest nieodpłatna (wykazano silniejszą zależność w grupie więźniów pracujących nieodpłatnie pomiędzy satysfakcją z pracy a osobistym oraz globalnym poczuciem sensu pracy). Wynik ten być może jest w stanie przełożyć się na ugruntowanie potrzeby czynnego uczestnictwa w rynku pracy po opuszczeniu więzienia, co może wpłynąć nie tylko na zapobieganie powrotu do przestępczości, ale i zapewnienie bezpieczeństwa ekswieźniom i ich rodzinom.

Więziennictwo polskie nie ingeruje w fakt zatrudniania ekswieźniów. Mają oni szansę kontynuacji pracy u pracodawcy, który zatrudniał ich jeszcze w trakcie odbywania kary. Podtrzymanie zatrudnienia w znanym miejscu pracy jest sposobem zapewniania sobie przez pracowników poczucia bezpieczeństwa (Wołowska 2013, s. 130). Kształtowanie zatem nawyku pracy u więźniów, stworzenie im szansy na indywidualne sprawdzenie się w bezpiecznych warunkach, zanim samodzielnie podejmie pracę po opuszczeniu więzienia, wydaje się generować ich osobistą potrzebę stałości i pewności zatrudnienia.

W przyszłych badaniach warto rozszerzyć próbę także na inne okręgi, bowiem szersza reprezentacja poszczególnych kategorii osadzonych i rodzaju zatrudnienia pozwoli na dokładniejszą eksplorację w badanej próbie tendencji z całej populacji. Uwzględniono tylko dwie ważne zmienne wyjaśniające. Choć procent wyjaśnionej wariancji jest duży, to jednak ujęcie większej liczby zmiennych pozwoliłoby na opracowanie bogatszego obrazu uwarunkowań satysfakcji z pracy u osób pozbawionych wolności.

Autorki zauważają również deficyty w zakresie badań koncentrujących się na czynnikach determinujących osiąganie satysfakcji w pracy przez więźniów. Badania satysfakcji z pracy w kontekście więzienia dotyczą raczej personelu więziennego (Abderhalden i in. 2019; Rożnowski, Nowicka 2019; Paoline i in. 2015, s. 1–17). Niniejszy artykuł rzuca zatem nowe światło na zagadnienie uczestnictwa więźniów w rynku pracy oraz wskazuje kierunek dalszych poszukiwań uwarunkowań pracy wśród osób pozbawionych wolności.

Abstract: Job satisfaction and a sense of purpose at work among prisoners

Work is one of the most important factors of rehabilitation. It instills in prisoners the spirit of prosocial behavior, and is conducive to developing attitudes generally viewed as socially desirable. It is the instrument for achieving re-education as well as preventing recidivism. The high level of sense of work leads to greater satisfaction and involvement of prisoners. It helps one to find him/herself in the labor market after being released from prison.

The present research involves 198 hired convicts from Lublin Remand Centre and it has been carried out by applying M. Steger's WAMI questionnaire, A. Zalewska's Satisfaction With Job Scale and the authors' survey. This research gives an answer to the question: is there a correlation between job satisfaction and the sense of purpose of work, and are the respondents planning to find a job after their sentence?

Prisoners with a higher degree of personal sense of work are more likely to: feel greater satisfaction from their work, act for the benefit of the general public, make more realistic plans involving their release, and better prepared for finding themselves on the labor market after expiration of a sentence. Job satisfaction among working prisoners depends on payment. The high degree of prisoners sense of purpose of work and satisfaction with it are significant factors of the involvement in the reintegration process.

Key words: prisoner's work, sense of work, job satisfaction.

Bibliografia

- [1] Abderhalden F.P., Baker T., Gordon J.A., 2019, *The Impact of Individual and Organizational Factors on Correctional Officers' Job Satisfaction*, „Corrections”.
- [2] Aziri B., 2011, *Job satisfaction – a literature review*, „Management Research and Practice”, Vol. 3, nr 4.
- [3] Bańka A., 2000, *Psychologia organizacji*, [w:] *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 3, (red.) J. Strelau, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.

- [4] Borowska-Pietrzak A., 2014, *Dezagregacja czynników w modelu poczucia satysfakcji zawodowej*, „Nauki o Zarządzaniu”, nr 1.
- [5] Burke R.J., Koyuncu M., Wolpin J., 2012, *Work Experiences, Satisfactions and Psychological Well-being among Women Managers and Professionals in Turkey*, „Europe's Journal of Psychology”, Vol. 8, nr 1.
- [6] Ciecuch J., 2013, *Pomiar wartości w zmodyfikowanym modelu Shaloma Schwartz*, „Psychologia Społeczna”, nr 1.
- [7] Currall S.C., Towler A., Judge T.A., Kohn L., 2005, *Pay Satisfaction and Organizational Outcomes*, „Personnel Psychology”, Vol. 58, nr 3.
- [8] Czerw A., 2017, *Psychologiczny model dobrostanu w pracy. Wartość i sens pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- [9] Fredrickson B.L., 2001, *The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and- build theory of positive emotions*, „American Psychologist”, Vol. 56, nr 3.
- [10] Gros U., 2003, *Zachowania organizacyjne w teorii i praktyce zarządzania*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- [11] Hackman J.R., Oldham G.R., 1980, *Work redesign*, Reading, MA, Addison-Wesley.
- [12] Jaki P., 2017, *Zatrudnienie skazanych w Polsce na tle porównawczym. Zagadnienia wybrane*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego”, nr 95.
- [13] Januszek H., Sikora J., 1998, *Socjologia pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
- [14] Judge T.A., Thoresen C.J., Bono J.E., Patton G.K., 2001, *The Job Satisfaction – Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review*, „Psychological Bulletin”, Vol. 127, nr 3.
- [15] Kaczkowska-Serafińska M., 2011, *Dlaczego przedsiębiorcy powinni dbać o satysfakcję z pracy swoich pracowników? Satysfakcja z pracy*, cz. 1, „Postera”, nr 10.
- [16] Kasprzak E., Michalak M., Minda M., 2017, *Kwestionariusz kształtowania pracy -KKPracy. Polska adaptacja narzędzia*, „Psychologia Społeczna”, nr 43.
- [17] Kozłowska A., 2009, *Czynniki utrudniające społeczną readaptację skazanych w aspekcie ich aktywizacji zawodowej*, [w:] *Zagadnienia readaptacji społecznej skazanych*, (red.) F. Kozaczuk, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów.
- [18] Lenart-Kłoś K., 2013, *Praca skazanych szansą na ich resocjalizację?*, [w:] *Gospodarka społecznie zakorzeniona. Wybrane problemy z socjologii gospodarki*, (red.) S. Fel, Wydawnictwo KUL, Lublin.
- [19] Łaguna M., 2012, *Satysfakcja z życia i satysfakcja z pracy a motywacja do podejmowania szkoleń: Doniesienie z badań*, „Psychologia Jakości Życia”, t. 11, nr 2.
- [20] Mazur E., 2019, *Resocjalizacja przez pracę w percepcji osób odbywających karę pozbawienia wolności*, [w:] *Współczesne problemy i perspektywy więziennictwa*, (red.) A. Nawój-Śleszyński, A. Leszczyńska, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- [21] Mazur M., 2013, *Motywowanie pracowników jako istotny element zarządzania organizacją*, „Nauki Społeczne”, nr 2.
- [22] Miąsek P., Żak-Łykus A., Skałacka K., Nawrat-Moorman M., 2015, *Różnice międzyplciowe w satysfakcji z pracy i jakości życia wśród przedstawicieli kadry zarządzającej*, „Czasopismo Psychologiczne”, nr 2.
- [23] Nowak B.M., 2019a, *Praca szansą skazanych na pomyślną reintegrację społeczną. Postawy pracodawców wobec ekswieźniów poszukujących zatrudnienia – komunikat z badań*, „Probacja”, nr 1.

- [24] Nowak B.M., 2019b, *Praca jako czynnik chroniący ekswieźniów przed powrotnością do przestępstwa i wykluczeniem społecznym*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska”, nr 3.
- [25] Panari Ch., Guglielmi D., Simbula S., Depolo M., 2010, *Can an Opportunity to Learn at Work Reduce Stress?: A Revisitation of the Job Demand-Control Model*, „Journal of Workplace Learning”, Vol. 22, nr 3.
- [26] Paoline E.A., Lambert E.G., Hogan N.L., 2015, *Job Stress and Job Satisfaction Among Jail Staff: Exploring Gendered Effects*, „Women & Criminal Justice”, Vol. 25, nr 5.
- [27] Pstrąg D., 2014, *Praca w procesie readaptacji społecznej skazanych*, „Lubelski Rocznik Pedagogiczny”, t. 33.
- [28] Puchalska-Kamińska M., Czerw A., Roczniowska M., 2019, *Work Meaning in Self and World Perspective: A New Outlook on the WAMI Scale*, „Social Psychological Bulletin”, Vol. 14, nr 1.
- [29] Rożnowski B., Nowicka J., 2019, *Job Crafting and Work Meaning in Penal Institutions as the Conditions of the Vocational Well-Being among Prison Officers*, „The Prison Systems Review”, nr 103.
- [30] Steger M.F., Dik B.J., Duffy R.D., 2012, *Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)*, „Journal of Career Assessment”, Vol. 20, nr 3.
- [31] Uggen C., 2000, *Work as a Turning Point in the Life Course of Criminals: A Duration Model of Age, Employment, and Recidivism*, „American Sociological Review”, Vol. 65, nr 4.
- [32] Wołowska A., 2013, *Satysfakcja z pracy i jej wyznaczniki a poczucie jakości życia urzędników*, „Rocznik Andragogiczny”, nr 20.
- [33] Wróbel-Chmiel A., 2017, *Praca w warunkach izolacji więziennej a poczucie sensu życia skazanych odbywających kary długoterminowe*, „Probacja”, nr 1.
- [34] Wudarszewski G., 2013, *Satysfakcja z pracy – konceptualizacja pojęcia w świetle badań literaturowych*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu”, nr 5.
- [35] Zalewska A.M., 2003, *Skala satysfakcji z pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy*, „Acta Universitatis Lodzensis – Folia Psychologica”, nr 7.

Źródła internetowe

- [36] *Statystyka roczna za 2019 r.*, <https://sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna> (dostęp: 16.04.2020).

Akty prawne

- [37] Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny wykonawczy (Dz.U. 1997 Nr 90 poz. 557).
- [38] Wzorcowe reguły minimalne Organizacji Narodów Zjednoczonych dotyczące postępowania z więźniami (Reguły Mandeli).
- [39] Zalecenia Rec (2006)2 Komitetu Ministrów do państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich Reguł Więziennych przyjęte przez Komitet Ministrów w dniu 11 stycznia 2006 r. na 952 posiedzeniu delegatów.