

Dariusz Kołodziejak  
Jakub Grochowski  
Mirosław Kalinowski  
Beata Maria Nowak  
Iwona Niewiadomska

## **Postrzeganie źródeł własnej skuteczności a nasilenie wymiarów postawy wobec pracy u więźniów**

### **The perception of the sources of self-efficacy and the intensity of dimensions of attitude towards work among prisoners**

Praca zawodowa jest istotnym czynnikiem funkcjonowania człowieka. Ten obszar funkcjonowania jest również bardzo ważny w przypadku osób odbywających karę pozbawienia wolności. Praca jest często wykorzystywana w procesie resocjalizacji. Jest ona również niezwykle istotnym czynnikiem powstrzymującym przed powrotem do przestępstwa. Znaczenie pracy w procesie resocjalizacji i readaptacji społecznej jest determinowane przez postawę wobec pracy. Celem artykułu jest zbadanie możliwych zależności zachodzących między spostrzeganiem źródeł poczucia własnej skuteczności a wyodrębnionymi empirycznie wymiarami postawy wobec pracy u osób odbywających sankcje izolacyjne. Badanie przeprowadzono na grupie 117 więźniów odbywających karę w jednostkach penitencjarnych na terenie województwa lubelskiego. Przeprowadzone analizy statystyczne wykazały, że źródło poczucia własnej skuteczności w postaci spostrzegania porażek koreluje istotnie z satysfakcją z pracy. Występuje również istotna korelacja między spostrzeganiem sukcesów a motywacją do pracy.

**Słowa kluczowe:** źródła poczucia własnej skuteczności, sukcesy, porażki, nasilenie stresu, perswazje ze strony innych, satysfakcja z pracy,

motywacja do pracy, postawa wobec pracy, więźniowie, kara pozbawienia wolności

Work is important factor of human functioning. It is also especially important for inmates. It's also frequently used during resocialization process and it's significant in preventing further imprisonment. The influence of work during the resocialization as well as outside the prison is determined by attitudes toward work. This study is meant to examine how attitudes towards work are forged in the group of people sentenced to imprisonment in relation to perceived sources of self-efficacy. The research study was conducted on a group of 117 inmates serving their sentences in correctional facilities of Lubelskie voivodeship. The study shows that perceived failures are correlated with satisfaction from work and perceived success are correlated with motivation towards work.

**Key words:** sources of self-efficacy, successes, failures, intensity of stress, persuasion from others, cognitive dimension, satisfaction from work, motivation towards work, attitude towards work, prisoners, imprisonment

## Wprowadzenie

Pracę zdefiniować można jako zbiór określonych czynności prowadzących do wytworzenia nowych dóbr czy też oferowania nowych usług<sup>1</sup>. Ta definicja znacznie spłyca rozumienie pracy tylko jako zbioru określonych czynności, pomijając znaczenie tego zjawiska dla funkcjonowania i rozwoju jednostki. Człowiek ogromną część swojego życia spędza właśnie w pracy. Dzięki niej możliwe jest zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych. Staje się ona wówczas narzędziem niezbędnym do przetrwania. Jest to niezwykle istotna, ale nie jedyna funkcja pracy. Oprócz dóbr materialnych może być ona również źródłem satysfakcji. Zwłaszcza wtedy, gdy aktywność zawodowa wiąże się z odpowiednim wynagrodzeniem, możliwościami rozwoju oraz pozytywną atmosferą

---

<sup>1</sup> *Leksykon zarządzania*, Difin, Warszawa 2004.

panującą między współpracownikami<sup>2</sup>. Satysfakcja z pracy może być również konsekwencją zaangażowania i fascynacji pełnioną rolą w danej organizacji<sup>3</sup>. Nieodłącznym elementem pracy są również relacje społeczne. Mogą być to interakcje poziome (pomiędzy współpracownikami na tym samym stanowisku) oraz pionowe (między pracownikami na różnych szczeblach kariery, najczęściej w postaci relacji pracownika z pracodawcą). Atmosfera panująca w środowisku pracy jest ważnym czynnikiem determinującym zarówno nastawienie do samej pracy, jak również czynnikiem kształtującym dobrostan psychiczny<sup>4</sup>. Funkcjonowanie zawodowe jest nie tylko czynnikiem warunkującym dobrostan psychiczny człowieka, ale może również powodować zjawiska o charakterze negatywnym – np. negatywne emocje, stres, wypalenie zawodowe, czy też syndrom wyczerpania<sup>5</sup>.

Znaczenie aktywności zawodowej w życiu człowieka prowadzi do wytworzenia się konkretnej postawy wobec tego obszaru funkcjonowania. Według podziału zasugerowanego przez Czerw<sup>6</sup>, nastawienie do pracy może mieć charakter autoteliczny, instrumentalny i punitywne. Postawa autoteliczna rozumiana jest jako pewien sposób na życie i cel sam w sobie. Osoby z takim nastawieniem charakteryzują się silną identyfikacją i przywiązaniem do organizacji, w której pracują. Aktywność zawodowa staje się czymś więcej niż tylko źródłem dochodu. W konsekwencji takie nastawienie sprzyja korzystnej atmosferze panującej w miejscu pracy<sup>7</sup>. Nastawienie instrumentalne wiąże się z traktowaniem pracy jako drogi prowadzącej do osiągnięcia określonego celu osobistego. Pracownik nie przywiązuje się zbyt do organizacji i nie przejawia związku emocjonalnego z miejscem pracy. Natomiast dla postawy punitywnej charakterystyczne jest to, że praca jest traktowana jako nieprzyjemna

---

<sup>2</sup> S. Zahoor, A. Zia, M. Rizwan. *Decoding the DNA of Employee Job Satisfaction*, "International Journal of Human Resource Studies" 2014, 4(2), 122–146.

<sup>3</sup> W.B. Schaufeli, M. Salanova, A.B. Bakker, V. Gonzales-Roma. *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*, "Journal of Happiness Studies" 2002, 3, s. 71–92.

<sup>4</sup> B. Jakimiuk. *Środowisko pracy jako obszar budowania poczucia własnej wartości i relacji z innymi*, „Annales Universitatis Mariae Curie – Skłodowska” 2016, 29(4), 43–53.

<sup>5</sup> S. Kamosiński. *Praca jako obowiązek a praca jako źródło satysfakcji. Studium historyczne roli i znaczenia pracy w dziejach Polski (po 1945 roku)*, „Annales Etyka w życiu gospodarczym” 2016, 19(2), 63–77; A. Madej. *Korelaty wypalenia zawodowego – badania porównawcze między trzema grupami zawodów wysokiego ryzyka stresu*, „Rozprawy Społeczne/Social Dissertations” 2021, 15(4), 55–76.

<sup>6</sup> A. Czerw. *Co ludzie myślą o pracy zawodowej. Konstrukcja metody diagnozującej postawy wobec pracy*, „Psychologia Społeczna” 2013, 2(25), 219–233.

<sup>7</sup> W.H. Macey, B. Schneider. *The Meaning of Employee Engagement*, "Industrial and Organizational Psychology" 2008, 1(1), s. 3–30.

konieczność pozbawioną pozytywnych aspektów, co w konsekwencji wzbudza dystans/wrogość zarówno wobec organizacji, jak również w stosunku do współpracowników.

Każda z powyższych postaw może mieć wpływ na jakość wykonywanej pracy oraz ogólny dobrostan jednostki. O tym, jaką rolę w życiu człowieka będzie odgrywać dana postawa, decydują przede wszystkim trzy komponenty wchodzące w skład każdej postawy. Są to: 1) komponent poznawczy – wiedza, myśli i przekonania dotyczące pracy; 2) komponent emocjonalny – pozytywne i negatywne stany afektywne związane z pracą; 3) komponent behawioralny – działania i zachowania podejmowane w związku z pracą<sup>8</sup>.

Istotne znaczenie w kształtowaniu postaw wobec pracy posiadają źródła poczucia własnej skuteczności, które zostały opisane na gruncie teorii społecznego uczenia<sup>9</sup>. Samo pojęcie własnej skuteczności definiowane jest jako przekonanie o możliwości wykonania zadania o konkretnym poziomie trudności, możliwości osiągnięcia zamierzonego efektu realizowanej aktywności oraz wysokiej szansie powodzenia osobistego działania w nowych warunkach<sup>10</sup>. Przekonanie o własnej skuteczności jest istotnym czynnikiem motywującym do zainicjowania określonej aktywności, zwłaszcza w obszarze funkcjonowania zawodowego człowieka. Należy również podkreślić, że wyższe poczucie własnej skuteczności wiąże się z łatwiejszym znoszeniem stresu powodowanego przez pracę oraz podejmowaniem bardziej skomplikowanych zadań, które jednocześnie dają większe szanse awansu i rozwoju zawodowego. W celu lepszego zrozumienia poczucia własnej skuteczności konieczna jest znajomość źródeł prowadzących do wytworzenia się tej konkretnej postawy. Wyróżniono 4 kluczowe źródła prowadzące do rozwinięcia się poczucia własnej skuteczności<sup>11</sup>:

- osiągnięcia w działaniu – mogą być to zarówno doświadczane sukcesy, jak i porażki. Jeśli liczba sukcesów przewyższa liczbę porażek, szansa na postrzeżenie siebie jako osoby skutecznej jest większa;

---

<sup>8</sup> G. Allport. *Osobowość i religia*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 1988.

<sup>9</sup> A. Bandura. *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*, "Psychological Review" 1977, 84(2), 191–215.

<sup>10</sup> A. Bandura. *Social Cognitive Theory*, [w:] R. Vasta (red.), *Annals of Child Development. Six Theories of Child Development*, vol. 6, Greenwich, 18–33.

<sup>11</sup> A. Bandura. *Social cognitive theory of self-regulation*, "Organizational Behavior and Human Decision Processes" 1991, 50(2), 253.

- perswazje werbalne – otrzymywane przez jednostkę informacji zwrotnych dotyczących podejmowanych działań;
- stany emocjonalne i fizjologiczne – emocjonalne nastawienie w stosunku do wykonywanych zadań oraz konsekwencje fizjologiczne odczuwanych stanów afektywnych;
- doświadczenia pomocowe – obserwacje innych osób podczas procesu radzenia sobie z napotkanymi trudnościami, skutkujące wiedzą na temat rozwiązywania danego typu problemu.

Zgodnie z teorią społecznego uczenia się stosunek do pracy jest konsekwencją obserwacji otaczającego środowiska, przy jednoczesnym doświadczaniu własnej skuteczności w tym obszarze funkcjonowania<sup>12</sup>. Obserwacja nastawienia rodziców do wykonywanej pracy tworzy fundament niezbędny do tego, aby kształtować własną postawę wobec tego rodzaju działań. W takich okolicznościach możliwe jest zaobserwowanie źródła poczucia własnej skuteczności w postaci doświadczeń pomocowych. Wraz z upływem lat obserwacja otoczenia łączy się z osobistymi doświadczeniami powiązаныmi z pracą – głównie z występowaniem osiągnięć w działaniu. Pozytywne doświadczenia mogą być formą nagrody i sprzyjać ugruntowaniu się pozytywnych postaw względem pracy, zaś negatywne – mogą przyjąć formę kary i prowadzić do wytworzenia się ambiwalentnego i/lub negatywnego nastawienia względem pracy. Aktywność ukierunkowana na wykonywanie pracy jest nieodłącznie powiązana z perswazjami werbalnymi ze strony otoczenia – m.in. poprzez fakt, że inni ludzie chwalą nas lub krytykują za to, co zrobiliśmy. Wymienione źródła własnej skuteczności są również silnie powiązane z występowaniem stanów emocjonalnych i fizjologicznych, będących konsekwencją doświadczeń, obserwacji oraz informacji zwrotnych na temat wykonywanych działań.

Związki między źródłami własnej skuteczności a postawą wobec pracy spełniają ważną funkcję nie tylko w kontekście spostrzeganej jakości życia w warunkach wolnościowych, ale również w aspekcie pozytywnej readaptacji społecznej osób odbywających karę pozbawienia wolności<sup>13</sup>. Zauważono m.in., że wzrost wiary we własne możliwości w kontekście

---

<sup>12</sup> A. Bandura, *Teoria społecznego uczenia się*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.

<sup>13</sup> B.M. Nowak, *Praca szansą skazanych na pomyślną reintegrację społeczną. Postawy pracodawców wobec eks-więźniów poszukujących zatrudnienia – komunikat z badań*, „Probacja” 2019a, nr 1, s. 13–32.

wykonywania pracy zawodowej zmniejsza ryzyko powrotności do przestępstwa<sup>14</sup>.

## Metodologia badań własnych

**Problem i hipotezy badawcze.** Zaprojektowane badania mają na celu znalezienie odpowiedzi na następujące pytanie badawcze: Jakie zależności występują między spostrzeganiem źródeł własnej skuteczności a wymiarami postawy wobec pracy u mężczyzn odbywających sankcje izolacyjne?

Na podstawie analizy literatury przedmiotu wyodrębniono trzy hipotezy w celu znalezienia odpowiedzi na postawione pytanie badawcze:

**H1:** W grupie więźniów występują istotne korelacje pomiędzy dostrzeganiem źródeł poczucia własnej skuteczności a nasileniem satysfakcji z pracy.

**H2:** Występują istotne korelacje pomiędzy dostrzeganiem źródeł poczucia własnej skuteczności a nasileniem motywacji do pracy u mężczyzn odbywających sankcje izolacyjne.

**H3:** Wymiary konstytuujące postawę wobec pracy są predyktorami dla spostrzegania źródeł własnej skuteczności.

**Procedura badawcza.** Badania prowadzone były w 2023 roku na populacji więźniów w zakładach karnych na terenie Lubelskiego Okręgu Służby Więziennej. Część osób badanych stanowili uczestnicy seminarium magisterskiego kierunku nauki o rodzinie prowadzonego w Centrum dla Osadzonych KUL przy Areszcie Śledczym w Lublinie. Ankiety były przeprowadzane zarówno przez więźniów, jak również przez funkcjonariuszy Służby Więziennej. Udział w badaniu był dobrowolny, a uczestnikom zagwarantowano anonimowość.

**Charakterystyka badanej grupy.** W analizie uwzględniono wyniki 117 mężczyzn odbywających karę pozbawienia wolności.

---

<sup>14</sup> B.M. Nowak (2019). *Praca jako czynnik chroniący ekswięźniów przed powrotnością do przestępstwa i wykluczeniem społecznym* – „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J – Pedagogia-Psychologia”, Vol 32, No 3, s. 289-306; I. Niewiadomska. *Osobowościowe uwarunkowania skuteczności kary pozbawienia wolności*, Wyd. KUL, Lublin 2007; I. Niewiadomska. *Znaczenie zasobów psychospołecznych w procesie resocjalizacji*, [w:] L. Pytka, B.M. Nowak (red.), *Problemy współczesnej resocjalizacji*, Wyd. Pedagogium, Warszawa 2010, s. 57-65; I. Niewiadomska, J. Chwaszcz. *Jak skutecznie zapobiegać karierze przestępczej?* Drukarnia TEKST, Lublin 2010; S. Allred, L. Harrison, D. O’Connell. *Self-Efficacy An Important Aspect of Prison-Based Learning*, “The Prison Journal” 2013, 93, 211-233; I. Niewiadomska, S. Fel. *Realizacja zasady sprawiedliwości w karaniu przestępców*. „Zeszyty Naukowe KUL” 2016, 59 (3), 59-75.



Do scharakteryzowania respondentów wykorzystano następujące zmienne socjo-demograficzne: wiek, stan cywilny, miejsce zameldowania, wykształcenie oraz rodzaj orzeczonej kary.

W badaniu wzięli udział mężczyźni w przedziale wiekowym od 20 do 64 lat. W przedziale wiekowym 20–29 lat znajdowało się 26 badanych (22%); w przedziale 30–49 lat było 73 osoby (62%); a w grupie powyżej 50 lat – 18 osób (15%).

Większość respondentów wskazało, że są kawalerami – 58 osób (50%); 30 ankietowanych to osoby rozwiedzione (26%); 24 osoby pozostaje w związku małżeńskim (21%); a 5 badanych to wdowcy (4%).

Najczęstszym miejscem zameldowania ankietowanych było duże miasto – 38 osób (32%); na wsi przed skazaniem zamieszkiwało 34 badanych (29%); mieszkańcy średnich miast to 29 osób (25%); w małych miastach zamieszkiwała najmniejsza podgrupa badanej populacji – 17 badanych (15%).

Pod względem wykształcenia najliczniejsza okazała się grupa posiadająca średnie wykształcenie. Tę odpowiedź zadeklarowało 46 osób (39%). Drugą zbiorowość pod względem liczebności stanowili więźniowie z wykształceniem zawodowym – jej liczebność wyniosła 29 (25%). Wykształcenie wyższe zadeklarowało 21 respondentów (18%); 18 (15%) mężczyzn spośród badanej grupy zadeklarowało posiadanie wykształcenia podstawowego. Najmniej liczną podgrupę stanowiły osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne – tylko 2 ankietowanych (niecałe 2%).

Ze względu na rodzaj orzeczonej kary największą populację stanowili osadzeni za popełnienie przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu – 57 osób (ok. 50%). Mniej liczną zbiorowość stanowiły osoby odbywające karę za przestępstwa przeciwko mieniu – 19 respondentów (16%). Wśród ankietowanych byli również więźniowie, którzy popełnili następujące kategorie przestępstw: 5 osób (4%) – kradzież; 4 osoby (3%) – jazda pod wpływem alkoholu; 3 osoby (ok. 3%) – wyłudzenia, 2 osoby (ok. 2%) – przemyt i posiadanie narkotyków; po 1 osobie (ok. 1%) - oszustwo, niepłacenie alimentów, przestępstwo skarbowe, zabójstwo.

**Narzędzia użyte do pomiaru zmiennych psychospołecznych.** W celu zweryfikowania postawionych hipotez wykorzystano dwa narzędzia:

1. *Kwestionariusz Oceny Własnego Życia* autorstwa Iwony Niewiadomskiej
2. *Kwestionariusz Postaw Skazanych* autorstwa Mirosława Kalinowskiego, Iwony Niewiadomskiej, Artura Woźniaka, Adriana Gęcy, Roberta

Rachuby, Dariusza Kołodziejaka, Piotra Prusia, Tomasza Paszkowskiego, Dominika Osucha, Marka Piszczka oraz Tomasza Wawryniuka.

Ad. 1) *Kwestionariusz Oceny Własnego Życia* to metoda służąca do badań spostrzegania źródeł poczucia własnej skuteczności. Narzędzie składa się z 4 części. Pierwsza część ma za zadanie oszacować nasilenie doświadczanego stresu w trzech perspektywach czasowych: przeszłości, teraźniejszości i przyszłości. Ankietowani mają za zadanie ocenić częstość występowania 7 sytuacji będących źródłem stresu, w skład których wchodzi: 1) deprivacje potrzeb fizycznych i psychicznych; 2) nadmierne obciążenie fizyczne i/lub psychiczne; 3) cierpienie fizyczne i/lub psychiczne; 4) konflikty intrapsychiczne i/lub interpersonalne; 5) poczucie zagrożenia; 6) frustracje w realizacji celów; 7) nowość napływających bodźców. Ocena dokonywana jest na 5 stopniowej skali odpowiedzi: 1 – nigdy; 2 – bardzo rzadko; 3 – czasami; 4 – często; 5 – bardzo często. Współczynnik spójności wewnętrznej  $\alpha$ Cronbacha tej części kwestionariusza obliczona na grupie 296 byłych i obecnych skazanych wyniósł 0,85 dla oceny spostrzegania sytuacji trudnych w przeszłości, 0,83 w teraźniejszości i 0,71 w przyszłości<sup>15</sup>.

Druga część narzędzia przeznaczona jest do badania nasilenia doświadczanych sukcesów w trzech perspektywach czasowych: przeszłości, teraźniejszości i przyszłości. Wyróżniono 4 rodzaje sukcesów: 1) osobiste; 2) rodzinne; 3) zawodowe i 4) towarzyskie. Badani mają za zadanie ocenić częstość występowania każdego rodzaju sukcesu we wszystkich 3 perspektywach przy wykorzystaniu 5-stopniowej skali odpowiedzi: 1 – nigdy; 2 – bardzo rzadko, 3 – czasami; 4 – często i 5 – bardzo często. Współczynnik zgodności wewnętrznej  $\alpha$ Cronbacha obliczony na grupie 296 byłych i obecnych osadzonych w zakładach karnych wyniosły 0,72 dla doświadczeń z przeszłości, 0,81 dla teraźniejszych doświadczeń i 0,84 dla przewidywania sukcesów w przyszłości<sup>16</sup>.

Trzecia część metody służy odnosi się do nasilenia doświadczanych porażek w trzech perspektywach czasowych: przeszłości, teraźniejszości i przyszłości. W tej części wyodrębniono 4 rodzaje porażek: 1) osobiste; 2) rodzinne; 3) zawodowe i 4) towarzyskie. Zadaniem badanego jest ocena częstotliwości występowania porażek w danych obszarach w przeszłości, teraźniejszości oraz ich przewidywania w przyszłości za pomocą 5 stopniowej skali: 1 – nigdy; 2 – bardzo rzadko, 3 – czasami; 4 – często

---

<sup>15</sup> I. Niewiadomska, *Osobowościowe uwarunkowania skuteczności kary pozbawienia wolności*.

<sup>16</sup> Ibidem.



i 5 – bardzo często. Współczynnik zgodności wewnętrznej  $\alpha$ Cronbacha obliczony na grupie 721 osób odbywających karę pozbawienia wolności dla tej części wyniósł 0,78 dla nasilenia porażek w przeszłości, 0,86 dla aktualnych porażek i 0,90 dla przewidywanych porażek<sup>17</sup>.

Ostatnia część metody ma za zadanie oszacowanie nasilenia źródła poczucia własnej skuteczności w postaci spostrzegania perswazji ze strony innych osób w trzech wymiarach czasowych: przeszłości, terażniejszości i przyszłości. Wyróżniono 10 typów perswazji – informacje zwrotne o: 1) korzystnym zaspokajaniu różnych potrzeb; 2) skutecznym wykonywaniu różnych zadań; 3) znoszeniu bólu fizycznego i psychicznego z godnością; 4) konstruktywnym rozwiązywaniu konfliktów wywołujących negatywne emocje; 5) dobrym radzeniu sobie z doświadczanymi lękami; 6) skutecznym pokonywaniu dużych przeszkód w realizacji planów; 7) sukcesach w życiu osobistym; 8) sukcesach w życiu rodzinnym; 9) sukcesach w życiu zawodowym; 10) sukcesach w życiu towarzyskim. Do szacowania częstości doświadczanych perswazji służy 5 stopniowa skala odpowiedzi: 1 – nigdy; 2 – bardzo rzadko, 3 – czasami; 4 – często i 5 – bardzo często. Współczynniki spójności wewnętrznej  $\alpha$ Cronbacha dla tej części wyniosły: dla wymiaru przeszłości: 0,88; dla terażniejszości 0,93 i dla przewidywanych w przyszłości perswazji 0,93<sup>18</sup>.

Ad. 2) *Kwestionariusz Postaw Skazanych* autorstwa Mirosława Kalinowskiego, Iwony Niewiadomskiej, Adriana Gęcy, Artura Woźniaka, Roberta Rachuby, Dariusza Kołodziejaka, Piotra Prusia, Tomasza Paszkowskiego, Dominika Osucha, Marka Piszczka i Tomasza Wawryniuka jest metodą służącą do pomiaru postaw osób odbywających karę pozbawienia wolności wobec różnych aspektów funkcjonowania człowieka – m.in. wobec agresji, wolontariatu, funkcjonowania w warunkach wolnościowych, edukacji oraz pracy. Kwestionariusz został podzielony na 3 części, które zawierają pytania odzwierciedlające poznawczy, emocjonalny i behawioralny wymiar postaw. Odpowiedzi respondentów są udzielane na 5-stopniowej skali: 1 – nigdy, 2 – bardzo rzadko, 3 – czasami, 4 – często, 5 – bardzo często.

Wyniki analizy czynnikowej pozwoliły na wyodrębnienie w zbiorowości więźniów dwóch wymiarów postawy wobec pracy: a) satysfakcja z pracy; b)

---

<sup>17</sup> I. Niewiadomska, J. Chwaszcz, W. Augustynowicz, R. Bartczuk. *Readaptacja społeczno-zawodowa więźniów. Narzędzia do diagnozowania potencjału readaptacyjnego i kapitału wspierającego*, IPIP Stowarzyszenie Natanaelum, Lublin 2014.

<sup>18</sup> Ibidem.

motywacja do pracy. Współczynnik spójności wewnętrznej  $\alpha$ -Cronbacha dla itemów konstytuujących postawę wobec pracy w badanej populacji wynosi 0,77.

Czynnik satysfakcja z pracy jest konstytuowany przez 5 stwierdzeń: 1) praca pozwala mi na rozwój osobisty – ładunek czynnikowy (ł.cz.): 0,521; 2) praca porządkuje mój czas – ł.cz.: 0,786; 3) praca gwarantuje mi szacunek innych ludzi – ł.cz.: 0,757; 4) praca daje mi radość – ł.cz.: 0,838; 5) pracuję za karę (jako rodzaj zadośćuczynienia za krzywdy/cierpienia słodowane przestępstwem) – ł.cz.: 0,799.

Drugi czynnik – motywacja do pracy – składa się z 4 twierdzeń: 1) dzięki pracy jestem wartościowym człowiekiem – ładunek czynnikowy (ł.cz.): 0,859; 2) pracuję dla pieniędzy – ł.cz.: 0,615; 3) wkładam duży wysiłek w wykonywaną pracę – ł.cz.: 0,605; 4) pracuję po to, aby wywiązać się z obowiązków społecznych – ł.cz.: 0,475.

**Zastosowane analizy statystyczne.** Do zbadania istotności związków między wymiarami konstytuującymi postawę wobec pracy a spostrzeganymi przez więźniów źródłami poczucia własnej skuteczności wykorzystano współczynnik korelacji  $r$  Pearsona. Natomiast do sprawdzenia, czy spostrzeganie źródła własnej skuteczności pełni funkcję predyktorów dla wymiarów postawy wobec pracy przeprowadzono analizę regresji liniowej.

## Wyniki badań własnych

Wyniki analizy korelacyjnej między spostrzeganiem czterech źródeł poczucia własnej skuteczności (nasilenie doświadczanego stresu, doświadczanymi sukcesami, przeżywanymi porażkami i perswazjami ze strony innych osób) a poziomem dwóch czynników konstytuujących postawę wobec pracy u osób odbywających sankcje izolacyjne przedstawiono w tabeli 1. Zastosowane analizy zostały wykorzystane do weryfikacji pierwszej i drugiej hipotezy.

Rezultaty analizy korelacyjnej wskazują na częściowe potwierdzenie postawionych hipotez. Pierwsza z nich zakładała istnienie istotnych związków między źródłami poczucia własnej skuteczności a satysfakcją z pracy, zaś druga – istnienie istotnych zależności między źródłami poczucia własnej skuteczności a motywacją do pracy.

**Tabela 1.** Wyniki korelacji między źródłami poczucia własnej skuteczności (pomiar za pomocą Kwestionariusza Oceny Własnego Życia Iwony Niewiadomskiej) a nasileniem czynników tworzących poznawczy wymiar postawy wobec agresji (pomiar Kwestionariuszem Postaw Skazanych wobec Agresji Mirosława Kalinowskiego i in.) u osób odbywających sankcje izolacyjne (N=117)

Źródła poczucia własnej skuteczności	Satysfakcja z pracy	Motywacja do pracy
Doświadczany stres	0,077	0,046
Doświadczane sukcesy	0,087	<b>-0,215*</b>
Przeżywane porażki	<b>0,198*</b>	0,015
Perswazje ze strony innych	0,120	-0,120

\*\*\* $p < 0,001$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \* $p < 0,05$

W przypadku pierwszej hipotezy wystąpiła istotna pozytywna korelacja między nasileniem przeżywanych porażek a satysfakcją z pracy ( $r=0,198$ ;  $p < 0,05$ ) wskazująca na to, że zwiększenie odczuwanych porażek w warunkach więziennych w istotny sposób współwystępuje ze wzrostem satysfakcji z wykonywanej pracy. W przypadku pozostałych źródeł poczucia własnej skuteczności (nasileniem: doświadczanego stresu, odczuwanych sukcesów, perswazji ze strony otoczenia) nie wystąpiły istotne zależności z poziomem satysfakcji z pracy.

O częściowym potwierdzeniu drugiej hipotezy świadczy występowanie istotnej statystycznie korelacji ujemnej między natężeniem odczuwanych sukcesów a motywacją do pracy ( $r=-0,215$ ;  $p < 0,05$ ) wskazującą na to, że zwiększenie nasilenia doświadczanych sukcesów w warunkach więziennych współwystępuje ze spadkiem motywacji do pracy. Nie stwierdzono natomiast istotnych statystycznie zależności między poziomem motywacji do pracy a spostrzeganiem przez więźniów takich źródeł własnej skuteczności, jak: odczuwany stres, nasilenie porażek i występowanie perswazji ze strony otoczenia.

Do zweryfikowania hipotezy 3., zakładającej, że wymiary konstytuujące postawę wobec pracy są predyktorami dla spostrzegania źródeł własnej skuteczności, wykorzystano analizę regresji liniowej. Przeprowadzone analizy wskazały, że istnieją dwa modele predykcyjne. Pierwszy z nich polega na tym, że satysfakcja z pracy jest predyktorem dla odczuwanych porażek ( $F=4,703$ ;  $p < 0,05$ ). Natomiast drugi model predykcyjny odnosi

się do tego, że motywacja do pracy pełni funkcje predykcyjne w stosunku do spostrzeganych sukcesów ( $F=5,559$ ;  $p<0,05$ ). Wyniki przeprowadzonych analiz przedstawiono w 2. i 3. tabeli.

**Tabela 2.** Wyniki regresji liniowej wskazujące na funkcje predykcyjne satysfakcji z pracy dla przeżywanych porażek (źródła poczucia własnej skuteczności) u osób odbywających karę pozbawienia wolności ( $N=117$ )

Model predykcyjny dla przeżywanych porażek (Źródła poczucia własnej skuteczności)	B	SE	Beta	t	p
Stała	25,699	3,382		7,600	<,001
Satysfakcja z pracy	,362	,167	,198	2,169	,032
F=4,703; p<0,05; R <sup>2</sup> =0,031					

Rezultaty zamieszone w tabeli 2. pozwalają na stwierdzenie, że na podstawie nasilenia satysfakcji z wykonywanej pracy można wnioskować o jednym źródle poczucia własnej skuteczności u osób odbywających sankcje izolacyjne – o nasileniu przeżywanych porażek (Beta = 0,198;  $p<0,05$ ). Mianowicie, wzrost zadowolenia z aktywności zawodowej zwiększa prawdopodobieństwo sytuacji, w której skazany doświadcza porażek w różnych sferach swojego funkcjonowania – m.in. w wymiarze osobistym, rodzinnym i/lub towarzyskim.

**Tabela 3.** Wyniki regresji liniowej wskazujące na funkcje predykcyjne motywacji do pracy dla doświadczanych sukcesów (źródła poczucia własnej skuteczności) u osób odbywających karę pozbawienia wolności ( $N=117$ )

Model predykcyjny dla doświadczanych sukcesów (Źródła poczucia własnej skuteczności)	B	SE	Beta	t	p
Stała	44,888	2,995		14,986	<,001
Motywacja do pracy	-,485	,206	-,215	-2,358	,020
F=5,559; p<0,05; R <sup>2</sup> =0,046					

Dane w tabeli 3. uzasadniają wniosek, że natężenie motywacji do pracy w zbiorowości więźniów pełni funkcje predykcyjne w stosunku do spostrzeganych sukcesów, które stanowią jedno ze źródeł poczucia własnej skuteczności (Beta = -0,215;  $p<0,05$ ). Na podstawie uzyskanych

zależności można stwierdzić, że spadek motywacji do pracy w warunkach więziennych zwiększa prawdopodobieństwo sytuacji, w której osadzany spostrzega zwiększenie sukcesów w różnych wymiarach swojego funkcjonowania – m.in. w życiu osobistym, rodzinnym i/lub towarzyskim.

## Wnioski końcowe

Wyniki badań własnych prowadzą do dwóch istotnych konkluzji. Pierwsza z nich polega na tym, że wzrost satysfakcji z pracy u więźniów (wymiaru postawy wobec pracy) zwiększa prawdopodobieństwo występowania porażek w różnych aspektach ich życia (funkcja predykcyjna satysfakcji z pracy). Konkluzja druga jest związana z tym, że na podstawie zmniejszenia się motywacji do pracy (wymiaru postawy wobec pracy) można wnioskować o wzroście doświadczanych sukcesów w zbiorowości mężczyzn odbywających sankcje izolacyjne (funkcja predykcyjna motywacji do pracy).

Interpretacja uzyskanych zależności zostanie przedstawiona w kontekście zjawiska prizonizacji, które stanowi skutek długotrwałego przebywania w zakładzie karnym. Osoby odbywające sankcje izolacyjne ze względu na występowanie niekorzystnych czynników – m.in. deprivacji potrzeb, frustracji celów, zagrożeń, konfliktów, uniformizacji, stałej kontroli, podporządkowaniu regulaminowi – w różnym stopniu przystosowują się do warunków panujących wewnątrz zakładu karnego<sup>19</sup>.

Osadzeni cechujący się słabym zadomowieniem w warunkach więziennych często doświadczają porażek o charakterze osobistym, rodzinnym i/lub społecznym. Dla takich osób konieczność przebywania w warunkach izolacyjnych często sprowadza się również do tego, że zaczynają spostrzegać swoje życie jako porażkę. W takim kontekście praca wykonywana poza murami zakładu karnego może być spostrzegana jako czynnik umożliwiający „oderwanie się” od przykrej codzienności

---

<sup>19</sup> E. Goffman, *Stigma; notes on the management of spoiled identity*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall 1963; I. Niewiadomska, *Zasoby psychospołeczne czynnikiem warunkującym pozytywną adaptację człowieka*, [w:] M. Kalinowski, I. Niewiadomska (red.), *Skazani na Wykluczenie!? Zasoby Adaptacyjne Osób Zagrożonych Marginalizacją Społeczną*, Wyd. KUL: Lublin, 2010a, 15–38; I. Niewiadomska, *Zasoby adaptacyjne przestępców odbywających kary izolacyjne*, [w:] M. Kalinowski, I. Niewiadomska (red.), *Skazani na wykluczenie!? Zasoby adaptacyjne osób zagrożonych marginalizacją społeczną*, Wyd. KUL, Lublin 2010b, s. 329–355; I. Niewiadomska, *Zasoby adaptacyjne osób opuszczających zakłady karne*, [w:] M. Kalinowski, I. Niewiadomska (red.), *Skazani na wykluczenie!? Zasoby adaptacyjne osób zagrożonych marginalizacją społeczną*, Wyd. KUL, Lublin 2010c, s. 357–386.

i/lub niekorzystnych warunków życia. Predykcyjne funkcje satysfakcji z pracy dla doświadczanych porażek w zbiorowości więźniów tłumaczy również teoria zachowania zasobów COR. Na gruncie tej koncepcji predyktor w postaci satysfakcji z pracy stanowi czynnik odpornościowy, dzięki któremu człowiek jest w stanie zahamować stres towarzyszący doświadczaniu porażek<sup>20</sup> (S.E. Hobfoll i in., 2018).

Predykcyjne funkcje spadku motywacji do pracy dla przewidywania wzrostu spostrzeganych sukcesów w populacji więźniów można również wyjaśnić poprzez połączenie procesu pionizacji z mechanizmami COR. Mianowicie, osoby „dobrze zadomowione w więzieniu” często przeżywają różnego rodzaju sukcesy w życiu osobistym i/lub społecznym. Z tego powodu nie mają dużej motywacji do wykonywania pracy, która kompensuje funkcjonowanie w warunkach penitencjarnych. Odnosząc się do teorii COR, można jednocześnie stwierdzić, że pozyskiwanie zysków zasobowych w postaci odnoszonych sukcesów (m.in. w sferze osobistej i/lub społecznej) prawdopodobnie stanowi dla osadzonych sposób budowania odporności na stres. W związku z tym osoby „dobrze zadomowione w więzieniu” nie mają wysokiej motywacji do tego, aby w wymiarze aktywności zawodowej kształtować odporność przyczyniającą się do redukcji aktualnego i/lub przewidywanego stresu<sup>21</sup> (Hobfoll, 2018; Niewiadomska 2010, 2010a, Niewiadomska 2010b, 2020c).

---

<sup>20</sup> S.E. Hobfoll, J. Halbesleben, J.P. Neveu, M. Westman. *Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences*, “Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior” 2018, 5, 103–131.

<sup>21</sup> Goffman, *Stigma; notes on the management of spoiled identity*; Hobfoll i in., *Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences*; I. Niewiadomska. *Zasoby psychospołeczne czynnikiem warunkującym pozytywną adaptację człowieka*, [w:] M. Kalinowski, I. Niewiadomska (red.), *Skazani na Wykluczenie!? Zasoby Adaptacyjne Osób Zagrożonych Marginalizacją Społeczną*, Wyd. KUL: Lublin, 2010a, 15–38; I. Niewiadomska. *Zasoby adaptacyjne przestępców odbywających kary izolacyjne*, [w:] M. Kalinowski, I. Niewiadomska (red.), *Skazani na wykluczenie!? Zasoby adaptacyjne osób zagrożonych marginalizacją społeczną*, Wyd. KUL, Lublin 2010b, s. 329–355; I. Niewiadomska, *Zasoby adaptacyjne osób opuszczających zakłady karne*, [w:] M. Kalinowski, I. Niewiadomska (red.), *Skazani na wykluczenie...*



## Bibliografia

- Allport G., *Osobowość i religia*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 1988.
- Allred S., Harrison L., O'Connell D., *Self-Efficacy An Important Aspect of Prison-Based Learning*, "The Prison Journal" 2013, 93, 211-233.
- Bandura A., *Social Cognitive Theory*, [w:] R. Vasta (red.), *Annals of Child Development. Six Theories of Child Development*, vol. 6, Greenwich, 1989, 18-33.
- Bandura A., *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*, "Psychological Review" 1977, 84(2), 191-215.
- Bandura A., *Social cognitive theory of self-regulation*, "Organizational Behavior and Human Decision Processes" 1991, 50(2), 253.
- Bandura A., *Teoria społecznego uczenia się*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
- Czerw A., *Co ludzie myślą o pracy zawodowej. Konstrukcja metody diagnozującej postawy wobec pracy*, „Psychologia Społeczna” 2013, 2(25), 219–233.
- Goffman E., *Stigma; notes on the management of spoiled identity*, Englewood Cliffs, N.J, Prentice-Hall 1963.
- Hobfoll S. E., Halbesleben J., Neveu J.P., Westman M., *Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences*, "Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior" 2018, 5, 103–131. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>.
- Jakimiuk, B. *Środowisko pracy jako obszar budowania poczucia własnej wartości i relacji z innymi*, „Annales Universitatis Mariae Curie – Skłodowska” 2016, 29(4), 43-53.
- Kamosiński S., *Praca jako obowiązek a praca jako źródło satysfakcji. Studium historyczne roli i znaczenia pracy w dziejach Polski (po 1945 roku)*, „Annales Etyka w życiu gospodarczym” 2016, 19(2), 63–77.
- Leksykon zarządzania*, Difin, Warszawa 2004.
- Macey W.H., Schneider B., *The Meaning of Employee Engagement*, "Industrial and Organizational Psychology" 2008, 1(1).
- Madej A., *Korelaty wypalenia zawodowego – badania porównawcze między trzema grupami zawodów wysokiego ryzyka stresu*, „Rozprawy Społeczne/Social Dissertations” 2021, 15(4), 55-76.
- Mądrzycki T., *Psychologiczne prawidłowości kształtowania się postaw*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1997.
- Niewiadomska I., Chwaszcz J., *Jak skutecznie zapobiegać karierze przestępczej?* Drukarnia TEKST, Lublin 2010.

- Niewiadomska I., *Zasoby adaptacyjne osób opuszczających zakłady karne*, [w:] M. Kalinowski, I. Niewiadomska (red.), *Skazani na wykluczenie!? Zasoby adaptacyjne osób zagrożonych marginalizacją społeczną*, Wyd. KUL, Lublin 2010c.
- Niewiadomska I., *Zasoby adaptacyjne przestępców odbywających kary izolacyjne*, [w:] M. Kalinowski, I. Niewiadomska (red.), *Skazani na wykluczenie!? Zasoby adaptacyjne osób zagrożonych marginalizacją społeczną*, Wyd. KUL, Lublin 2010b.
- Niewiadomska I., *Znaczenie zasobów psychospołecznych w procesie resocjalizacji*, [w:] L. Pytka, B.M. Nowak (red.), *Problemy współczesnej resocjalizacji*, Wyd. Pedagogium, Warszawa 2010.
- Niewiadomska I., Fel S., *Realizacja zasady sprawiedliwości w karaniu przestępców*. „Zeszyty Naukowe KUL” 2016, 59 (3), 59–75.
- Niewiadomska I., *Osobowościowe uwarunkowania skuteczności kary pozbawienia wolności*, Wyd. KUL, Lublin 2007.
- Niewiadomska I., *Zasoby psychospołeczne czynnikiem warunkującym pozytywną adaptację człowieka*, [w:] M. Kalinowski, I. Niewiadomska (red.), *Skazani na Wykluczenie!? Zasoby Adaptacyjne Osób Zagrożonych Marginalizacją Społeczną*, Wyd. KUL: Lublin, 2010a, 15–38.
- Niewiadomska I., Chwaszcz J., Augustynowicz W., Bartczuk R., *Readaptacja społeczno-zawodowa więźniów. Narzędzia do diagnozowania potencjału readaptacyjnego i kapitału wspierającego*. IPiP Stowarzyszenie Natanaelum, Lublin 2014.
- Nowak B.M., *Praca jako czynnik chroniący ekswięźniów przed powrotnością do przestępstwa i wykluczeniem społecznym – „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J – Pedagogia-Psychologia” 2019, Vol 32, No 3.*
- Nowak B.M., *Praca szansą skazanych na pomyślną reintegrację społeczną. Postawy pracodawców wobec eks-więźniów poszukujących zatrudnienia – komunikat z badań*. „Probacja” 2019a, nr 1.
- Schaufeli W.B., Salanova M., Bakker A.B., Gonzales-Roma V., *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*, “Journal of Happiness Studies” 2002, 3.
- Zahoor S., Zia A., Rizwan M., *Decoding the DNA of Employee Job Satisfaction*, “International Journal of Human Resource Studies” 2014, 4(2), 122–146.