

Socialna klima v Zavodu za prestajanje mladoletniškega zapora in kazni zapora Celje¹

Katrin Podgorski², Kaja Prislan³

Merjenje socialne klime omogoča vpogled v socialno stanje in skupinsko dinamiko v organizaciji. Prikaže trenutno stanje, zadovoljstvo ljudi z organizacijo in pripomore k identifikaciji morebitnih problemov in odnosov. Proučevanje klime v zaporih je še posebej pomembno, saj gre za tvegano okolje, kjer se dinamika odnosov hitro spreminja. Z usmerjenim upravljanjem socialnih vidikov pa se lahko med drugim prispeva k večji varnosti in zmanjšanju potencialnih tveganj. Namen prispevka je analizirati in predstaviti socialno klimo Zavoda za prestajanje mladoletniškega zapora in kazni zapora Celje. V prispevku je najprej skozi pregledno analizo obstoječih študij predstavljeno dosedanje raziskovalno delo na področju socialne klime v zaporih, nato pa rezultati raziskave o socialni klimi v Zavodu za prestajanje mladoletniškega zapora in kazni zapora Celje, ki je bila izvedena leta 2018 med zaposlenimi in obsojenimi osebami (v raziskavi je sodelovalo 46 % vseh zaposlenih in 55 % vseh obsojenih oseb v zavodu). Z raziskavo ugotavljamo, da je na splošno klima relativno pozitivna in da se tako zaposleni kot obsojene osebe počutijo varno, kljub določenim izgredom. Zaposleni so najbolj zadovoljni s stalnostjo zaposlitve, najmanj pa s plačo, medtem ko so obsojene osebe najbolj zadovoljne z oskrbo in z delom, najmanj pa z nastanitvijo in obravnavo pravosodnih policistov. Rezultati kažejo, da bi lahko socialno klimo izboljšali predvsem na ravni medosebnih odnosov in ureditvi delovnih okoliščin zaposlenih, priporočljivo pa bi bilo okrepiti tudi zaznano pravičnost med obsojenimi osebami v izvajanju postopkov pravosodnih policistov. Študija predstavlja prispevek k dosedanjim proučevanjem socialne klime v slovenskem zaporskem okolju, ugotovitve pa so uporabne za vodstvo zavoda, zaposlene v penološki stroki in raziskovalce s področja penologije in kriminologije.

Ključne besede: socialna klima, zaposleni, obsojene osebe, Zavod za prestajanje mladoletniškega zapora in kazni zapora Celje

UDK: 343.8

1 Uvod

Zavodi za prestajanje kazni zapora (zapor)⁴ so po nara-
vi, kot jih je poimenoval Goffman (1961), totalne institucije,
v katerih se izoblikuje specifična struktura družbe (Hacin,
Fields in Meško, 2018). Tvorijo posebno organizacijsko oko-
lje – družbo znotraj družbe (Meško, Frangež, Rep in Sečnik,
2006), v katerem se nahajajo tako osebe, ki so tam po lastni

volji in jim to predstavlja delovno okolje (zaposleni), kot tisti,
ki tam ne želijo biti, a so zaradi svojih dejanj primorani bi-
vati v tovrstnem okolju (obsojene osebe, priporniki ipd.). Ta
raznolikost pripomore k težjemu vzpostavljanju kakovostnih
povezav in odnosov med deležniki ter posledično tudi k vzpo-
stavljanju dobre socialne klime⁵ in varnosti.

Možina in Merkač Skok (1990) socialno klimo definirata
kot preplet vedenja posameznikov, vedenja skupin, medčlo-
veških vplivov in tipa organizacije, v kateri se ljudje nahajajo.
Drugi avtorji na primer socialno klimo zaznavajo kot splet raz-
ličnih značilnosti organizacije, ki vpliva na razumevanje sta-
lišč in vedenje ljudi (Brinc, 2011; Lugo, 2016; Ross, Diamond,
Liebling in Saylor, 2008). Dobra socialna klima ima pozitivne
učinke na delovanje organizacije; ugodno vpliva na delovno
vnemo zaposlenih, njihovo motivacijo, medsebojno poveza-
nost, hkrati pa omogoča razvoj socialnega kapitala organiza-
cije, s čimer le-ta dosega boljše delovne rezultate (Carlucci in

¹ Za omogočanje in pomoč pri izvedbi raziskave ter zbiranju podat-
kov se avtorji zahvaljujejo Zavodu za prestajanje mladoletniškega
zapora in kazni zapora Celje in Upravi Republike Slovenije za iz-
vrševanje kazenskih sankcij.

² Katrin Podgorski, dipl. var (UN), magistrska študentka, Fa-
kulteta za varnostne vede, Univerza v Mariboru, Slovenija.
E-pošta: katrin.podgorski@student.um.si

³ Dr. Kaja Prislan, docentka, Fakulteta za varnostne vede, Univerza
v Mariboru, Slovenija. E-pošta: kaja.prislan@fvv.uni-mb.si

⁴ V Sloveniji se za besedo zapor uporablja uraden termin »zavod za
prestajanje kazni zapora«. Zaradi poenotenja izrazoslovja v pri-
spevku nasploh uporabljamo izraz zapor, izjemoma pa uradno
poimenovanje, kadar gre za navezavo na konkreten zavod.

⁵ Drug uveljavljen izraz za socialno klimo je tudi »družbeno vzduš-
je« (Brglez, Pagon, Rus, Kranjc, Čepič in Đurin, 2006; Brinc, 2011;
Brinc in Petrovec, 2011).

Schiuma, 2014; Permarupan, Saufi, Kasim in Balakrishnan, 2013). V primeru slabe socialne klime se lahko organizacija sooča z raznoterimi težavami – od slabe komunikacije znotraj organizacije, nezadovoljnih in nepripadnih ter nemotiviranih zaposlenih do nizke produktivnosti, ki zavira uspeh in razvoj organizacije. V zaporih lahko slaba komunikacija vpliva na medosebne odnose, kakovost opravljanja dela zaposlenih (na primer izvajanja tretmana), posledično pa se to lahko odraža tudi v nižji stopnji varnosti, neenakosti obravnavanja zaprtih oseb ter pogostejših konfliktih med deležniki.

Prav zaradi razlik med vključenimi deležniki pri posedovanju moči in pristojnosti odločanja – pravosodnimi policisti, strokovnimi delavci, zaposlenimi delavci v javnih gospodarskih zavodih, zaprtimi osebami itd. – se v zaporih nemalokrat pojavljajo izgrede, problemi, težave, ki vplivajo na socialno klimo in na katere morajo biti zaposleni v teh institucijah posebej pozorni. Zaznavanje socialne klime v zaporih – torej, ali je dobra ali slaba – je odvisno od vsakega posameznika posebej in od njegovih stališč (Brinc in Petrovec, 2011). Pomembno vlogo pri razvoju teh stališč predstavljajo tudi vizija, vodenje, režim posameznega zapora, ki mora biti sicer urejen skladno z zakonodajo, ki ureja izvrševanje kazenskih sankcij, in tudi strategijo Uprave Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij (URSIKS), delitev delovnih obveznosti, značilnosti zaporske populacije itd. (Lugo, 2016). Vse to vpliva na vedenje zapornikov in zaposlenih v zaporu (Pavlič in Meško, 2014).

Proučevanje socialne klime v zaporih je pomembno z vidika varnosti tako zaposlenih kot obsojenih oseb, saj se lahko z upoštevanjem ugotovitev 1) lažje načrtujejo izboljšave v organizaciji dela, ureditvi prostorov in okolja, 2) izboljša zadovoljstvo zaposlenih in obsojenih oseb ter 3) preventivno preprečijo potencialni izgrede in konflikti med deležniki. Ker je socialna klima nepredvidljiva in hitro spremenljiva, je njeno usmerjeno in ciljno upravljanje izjemno pomembno. Če organizacije ne ocenjujejo in ne spremljajo stanja socialne klime, nimajo globljega vpogleda v socialno dinamiko, zaradi česar posledično težje razumejo probleme v organizacijskem okolju in med deležniki.

Pri ocenjevanju socialne klime v zaporih je treba upoštevati vse pomembne dejavnike, ki vplivajo na celotno sliko zaporov; od varnosti, odnosov, konfliktov, komunikacije deležnikov, zadovoljstva z ljudmi in okoljem do počutja ljudi v zaporu. V prispevku so najprej na kratko povzeti omenjeni dejavniki socialne klime, zatem pa še odmevnejše študije socialne klime v zaporih v tujini in pri nas. V drugem poglavju predstavljamo rezultate raziskave o stanju socialne klime v Zavodu za prestajanje mladoletniškega zapora in kazni zapora Celje (ZPMZKZ Celje), medtem ko v tretjem poglavju sledi razprava s primerjavo ugotovitev in sklepnimi priporočili.

1.1 Dejavniki socialne klime

Vsaka organizacija mora za razvijanje svojega potenciala skrbeti za več dejavnikov, ki se med seboj prepletajo in so soodvisni. Socialna klima je konstrukt različnih dejavnikov in se odraža skozi več indikatorjev, v nadaljevanju pa predstavljamo nekatere izmed najpomembnejših, ki so bili izpostavljeni tudi v predhodnih raziskavah proučevanja socialne klime (npr. Brinc, 2011; Crewe, Liebling in Hulley, 2015; Schalast in Laan, 2017).

Posameznikovo dobro počutje na delovnem mestu spodbuja rast produktivnosti, večjo pripadnost organizaciji in zavzetost pri delu. Če se zaposleni ne počutijo dobro, bodo manj zagnani in zavzeti, posledično manj produktivni, hkrati pa lahko razvijejo slabše proorganizacijsko vedenje, kar vpliva na uspešnost celotne institucije. Proorganizacijsko vedenje⁶ je namreč med drugim odvisno tudi od pripadnosti⁷ organizaciji (Meško, Tičar, Hacin in Hojs, 2016), ki je močno povezana s počutjem na delovnem mestu (Viitala, Tanskanen in Sääntti, 2015). Viitala in sodelavci (2015) so v raziskavi ugotovili, da je poleg odnosov na delovnem mestu eden izmed dejavnikov, ki vplivajo na dobro počutje, tudi velikost proučevane organizacijske enote. Manjše organizacije so dosegale boljše rezultate pri počutju na delovnem mestu, medtem ko so v večjih enotah počutje ocenili slabše. Slednje potrjujejo tudi raziskave socialne klime v slovenskih zaporih in prevzgojnem domu, izvedene pri Inštitutu za kriminologijo, ki ugotavljajo, da na boljšo socialno klimo med drugim vpliva prav majhna zaporska populacija (Brglez et al., 2006; Brinc in Petrovec, 2011). V manjših skupinah so namreč boljši pogoji za vzpostavljanje kakovostnih in pristnih medosebnih odnosov, kar lahko nadalje vpliva na kakovostnejšo obravnavo obsojenih oseb v času prestajanja kazni zapora in večjo pripadnost organizaciji.

Da bi se v nekem organizacijskem okolju ljudje lahko počutili dobro, je treba pozornost nameniti vzpostavljanju in vzdrževanju dobrih (medsebojnih) odnosov. V zaporskem okolju dobri odnosi predstavljajo temelj zaporskega sistema (Hacin et al., 2018), zato je proučevanje kakovosti odnosov eden izmed pomembnejših vidikov razumevanja socialne klime med zaposlenimi in obsojenimi osebami (Hacin,

⁶ Proorganizacijsko vedenje predstavlja diskrecijsko vedenje posameznika, ki ni pogojeno s formalnim sistemom in se ga ne sankcionira (Bateman in Organ, 1983). Odvisno je od posameznikove lastne volje in izbire, izraža pa se v prispevku posameznika k ustvarjanju učinkovitega, uspešnega delovanja organizacije (Organ v Kohan in Mazmanian, 2003).

⁷ V zaporskem okolju, gledano s strani zaposlenih v zaporu, je proorganizacijsko vedenje, poleg pripadnosti organizaciji, tudi posledica razvoja dobrih medsebojnih odnosov v organizaciji in samoznane legitimnosti zaporskega osebja (Hacin, 2018a).

2015). Vzpostavitev pristnih odnosov med zaposlenimi in obsojenimi osebami je odvisna od načina vedenja in komunikacije zaposlenih do obsojenih oseb, zaznane učinkovitosti zaposlenih in pravičnosti izvajanja postopkov zoper obsojene osebe (Hacin in Meško, 2018). Pri opisovanju komunikacije med zaposlenimi in obsojenimi je sicer izjemno pomembno upoštevati specifično subkulturo, ki je značilna za zaporsko okolje in zahteva spoštovanje določenih neformalnih pravil, ki vplivajo na odnose.⁸ Dobri odnosi med zaposlenimi in obsojenimi osebami med drugim omogočajo tudi vzpostavitev zaupanja z obsojenimi osebami, s čimer lahko zaposleni pridobijo več (neformalnih) informacij od obsojenih oseb, ki jih potrebujejo za ugotavljanje in upravljanje stanja v zaporu. Nasprotno pa slabi odnosi pripomorejo k slabši komunikaciji znotraj organizacije, kar posledično povečuje možnosti za nastanek konfliktov in trenj med zaposlenimi, s čimer se znižuje stopnja varnosti v zaporu (Meško, Tičar, Hacin in Hojs, 2016). Kakovost komunikacije med osebami v sistemu je osrednjega pomena, saj je za dobro vzdušje pomembna odprta komunikacija, v kateri se izmenjujejo stališča, predstave, mnenja.

Med pomembne dejavnike, ki vplivajo na zadovoljstvo in klimo na delovnem mestu ali v organizaciji nasploh, sodi tudi način spodbujanja in motiviranja ljudi (Rahman et al., 2012). Pri motivaciji je pomembna zadovoljitev potreb, saj ta vodi k večji zavzetosti. Dobra motivacija je lahko, poleg materialnih koristi, pohvala, napredovanje na delovnem mestu, (osebna) rast, priznanje za rezultate (Černetič, 2007). Dobro motivirano osebe v zaporih bo svoje delo upravljalo lažje, hkrati pa bodo pri opravljanju svojih delovnih nalog bolj predani (Meško et al., 2016). Pri tem je treba upoštevati omejitve, ki izhajajo iz narave tovrstnega organizacijskega okolja; nagrajevanje se namreč lahko izvaja zgolj v določenih normativnih okvirih – na podlagi zakonov, predpisov, kar velja tako za obsojene osebe (ugodnosti v zaporu in izven njega) kot zaposlene (URSIKS, 2018).

⁸ Za subkulturo pravosodnih policistov so značilne norme: 1) pomagaj pravosodnemu policistu, kadar je ta v stiski, 2) ne tihotapi drog, 3) ne izdajaj/ovajaj drugih, 4) nikoli ne dovoli, da bi bil pravosodni policist videti slabo pred obsojenci, 5) vedno podpri pravosodnega policista, kadar je ta v sporu z obsojencem, 6) vedno podpri sankcije, ki jih je pravosodni policist izrekel obsojencu, 7) ne bodi solidaren z obsojenci, 8) ohranaj solidarnost med pravosodnimi policisti napram zunanjim skupinam in 9) pokaži pozitivno zaskrbljenost napram drugim pravosodnim policistom (Kauffman v Meško et al., 2016). Medtem pa Sykes in Messinger (v Hacin, 2018a) poudarjata sledeče norme zaporskega okolja: 1) ne vmešavaj se v interese ostalih obsojencev; ne obveščaj o dejanjih obsojencev, ne bodi zvedav o obsojencih in ne razkrivaj obsojencev, 2) ne zapletaj se v prepire z obsojenci, ostani miren, 3) ne izkoriščaj ostalih obsojencev, spoštuj dogovore in izpolni obljube, 4) ne pokaži slabosti in se spopadi z jezo ter grožnjami brez pritoževanja – »bodi moški« in 5) ne zaupaj zaporskemu osebju in ne bodi naiven – zaporsko osebe nima prav, obsojenec ima prav.

Poleg navedenih dejavnikov na (ne)zadovoljstvo na delovnem mestu vpliva tudi na primer neustrezna politika in upravljanje organizacije, neustrezna plača, negotova zaposlitev, slabi odnosi s sodelavci in vodstvom (Svetlik, 2009). Pri vzpostavljanju dobrega počutja med obsojenimi osebami pa imajo pomembno vlogo tudi ugodnosti in dejavnosti – slednje so omogočene obsojenim osebami v času prestajanja kazni. Te dejavnosti prispevajo k večji kakovosti preživljanja časa in spodbujajo razvoj obsojenih oseb; le-te lahko pomagajo pri hišnih opravilih, delajo v gospodarskih enotah zavoda (URSIKS, 2017b), so deležne izobraževanj, s katerimi lahko pridobijo različne Nacionalne poklicne kvalifikacije (URSIKS, 2016, 2017a, 2018), se udeležujejo tečajev tujih jezikov ipd. (URSIKS, 2016). Obsojena oseba lahko ugodnosti pridobi tudi s primernim vedenjem (na primer premestitev v svobodnejši režim), za dosežke pri izobraževanjih, za uspehe pri izpolnjevanju osebnega načrta, spoštovanje hišnega reda (»Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij [ZIKS-1-UPB1]«, 2006), neformalno pa s primernim odnosom do zaposlenih, ki lahko vpliva na boljše počutje in socialno situacijo.

Skozi ocenjevanje predstavljenih dejavnikov socialne klime lahko večdimenzionalno in poglobljeno ugotavljamo vzdušje v zaporih. Možni merski instrumenti za proučevanje socialne klime zaporov so predstavljeni v nadaljevanju.

1.2 Merjenje socialne klime

Socialno klimo lahko merimo na več načinov. Gilmer (1969) navaja tri načine, in sicer so to 1) neformalni opisi, 2) sistematično zbrana opažanja ljudi znotraj organizacije in 3) ugotavljanje klime z vprašalniki. Neformalne opise sestavljajo posameznikova mnenja, stališča o organizaciji in njenemu delovanju ter o medsebojnih odnosih. Sistematično zbrana opažanja ljudi znotraj organizacije se razlikujejo med posamezniki in se vežejo na njihove predhodne izkušnje, zaznavanje organizacije itd. Pri proučevanju klime na nivoju celotne organizacije pa se pogosto uporablja pristop z anketiranjem (Lipičnik, 1998).

Poznanih in uveljavljenih je več instrumentov proučevanja socialne klime. Eden izmed uveljavljenih pri proučevanju socialne klime v zaporih je Correctional Institutions Environment Scale (CIES), ki je prilagojena verzija merskega instrumenta Ward Atmosphere Scale, uporabljenega za merjenje klime v psihiatričnih ustanovah (Moos in Houts, 1968; Ross et al., 2008). CIES se uporablja za merjenje socialne klime v zaporih za mladoletne in polnoletne obsojene osebe (Brinc, 2011). Prison Social Climate Survey (PSCS) se osredotoča (zgolj) na zaznavanje zaposlenih o dogajanju v zaporu. Essen Climate Evaluation Schema (EssenCES), ki ga je začel v devetdesetih letih razvijati Schalast, pa omogoča analizo stanja

na treh področjih, in sicer 1) na področju terapije, 2) na področju pacientove povezanosti in obojestranske podpore ter 3) na področju zaznane varnosti (Day, Casey, Vess in Huisy, 2011). Prvotno je bil omenjen instrument razvit za proučevanje socialne klime v psihiatričnih ustanovah, a so ga kasneje uspešno implementirali tudi pri merjenju socialne klime v zaporih (Schalast in Laan, 2017). Measuring the Quality of Prison Life (MQPL) in Staff Measuring the Quality of Prison Life (SQL) sta bila ustvarjena za proučevanje socialne klime v zaporskih okoljih, vendar je slednji namenjen le zaposlenim v zaporu, MQPL pa proučuje vidik obsojenih oseb v zaporih (Tonkin, 2016). Raziskave socialne klime v zaporih zavzemajo glavna področja merjenja, kot so 1) pomoč in podpora (CIES, EssenCES, SQL), 2) varnost (CIES, EssenCES, PSCS, MQPL, SQL), 3) povezanost deležnikov (EssenCES, SQL), 4) odnosi (CIES, PSCS, SQL), 5) osebna rast (CIES, PSCS, MQPL), 6) vzdrževanje reda in discipline (CIES, PSCS, MQPL), 7) dobro počutje (PSCS, MQPL), 8) kakovost življenja v zaporu (PSCS) in 9) zadovoljstvo pri delu (SQL) (Brinc, 2011; Crewe et al., 2015; Day et al., 2011; Ross et al., 2008; Schalast in Laan, 2017).

Četudi so merski instrumenti in pristopi pri merjenju socialne klime v zaporskem okolju splošno uveljavljeni, je pri ocenjevanju katerih koli socialnih pojavov, ki jih analiziramo skozi zaznave ljudi, potrebna posebna previdnost pri posploševanju in interpretiranju ugotovitev. Ocene se namreč izoblikujejo na podlagi subjektivnih zaznav, zato so rezultati odraz prepričanj, ki lahko odstopajo od dejanskega stanja. Če se veljavnost zanaša izključno na zaznave, je možnost takšnega odstopanja večja, zato je priporočljivo uporabljati kontrolne meritve in kombinacijo različnih raziskovalnih metod. Merjenje socialne klime v zaporih je prav tako potrjeno subjektivnosti in lahko privede do možnosti napak pri ali po raziskavi, bodisi zaradi 1) neiskrenega odgovaranja anketiranih oseb (kjer se pojavijo socialno zaželeni odgovori), 2) nekompetentnosti anketiranih oseb pri izpolnjevanju vprašalnikov bodisi zaradi 3) same sestave/strukture vprašalnika (vprašalniki socialne klime zajemajo različne dimenzije, posledično se njihova dolžina in količina vprašanj prilagaja le-temu) (Tonkin, 2016).

1.3 Pregled študij o socialni klimi v zavodih za pre-stajanje kazni zopora

Analize socialne klime v zaporskih okoljih se izvajajo predvsem zaradi zavedanja specifičnosti okolja in vpliva socialne klime na uspešnost njegovega delovanja. V nadaljevanju predstavljamo nekatere odmevnejše raziskave o socialni klimi v zaporih v Evropi in Sloveniji.

V raziskavi, ki so jo v Londonu izvedli britanski raziskovalci (Langdon, Cosgrave in Tranah, 2004), so predstavljene razlike med zaznavanjem socialne klime v zaprtem in od-

prtem tipu režima zopora – osredotočili so se na proučevanje treh dimenzij, na podlagi vprašalnika CIES: 1) odnosi (povezanost obsojenih oseb, podpora, pomoč zaposlenih in obsojenih oseb, zaznavanje varnosti), 2) osebna rast (avtonomija, praktično reševanje problemov, reševanje osebnih problemov) in 3) vzdrževanje sistema (red, organizacija, jasnost programa, kontrola zaposlenih). Podobno so to naredili tudi raziskovalci v Nemčiji med enotami, usmerjenimi v tretma, in tradicionalnimi enotami – uporabili so EssenCES in se osredotočili na 1) povezanost obsojenih oseb, 2) pomoč in podporo ter 3) zaznano varnost. Kljub razlikam v poteku študije, so rezultati raziskav nakazali na določene podobnosti v zaznavanju socialne klime (Langdon et al., 2004; Schalast in Laan, 2017). Zaposleni so socialno klimo v obeh študijah zaznavali boljše od obsojenih oseb (v Nemčiji) in mladotnikov (v Angliji). Zaposleni so v nemški raziskavi dimenziji avtonomije in podpore ocenili višje v enotah, usmerjenih v tretma, kot tradicionalnih enotah. Obsojene osebe so zaznavale boljše povezanost v tradicionalnih enotah, zaposleni pa v enotah, kjer je prevladoval tretma. V britanski študiji so obsojene osebe več podpore, pomoči in razumevanja s strani zaposlenih zaznale v odprtem režimu kot zaprtem. V Nemčiji so se tako zaposleni kot obsojene osebe počutili bolj varno v enotah, usmerjenih v tretma, kot v tradicionalnih enotah, a so zaposleni v obeh omenjenih režimih slabše ocenili zaznavanje varnosti od obsojenih oseb (Langdon et al., 2004; Schalast in Laan, 2017).

Van der Helm, Klapwijk, Stams in Van der Laan (2009) so v raziskavi, izvedeni v nizozemskih zaporih, potrdili, da velik del odgovornosti za dobro socialno klimo nosijo zaposleni. Analiza odprtih režimov je pokazala, da se obsojene osebe počutijo bolj slišane in razumljene s strani zaposlenih, kar pripomore k večji motiviranosti. V tej raziskavi so bili, ob upoštevanju že omenjenih dilem glede subjektivnosti poročanja, poleg anketiranja izvedeni tudi intervjuji z obsojenimi osebami z namenom preveriti veljavnost rezultatov. Pri intervjujih so se osredotočili na zaznavanje varnosti, delovno motivacijo, organizacijsko kulturo in način vodenja. Ugotovili so, da so obsojene osebe v intervjujih situacije v zaporu (odnosi, počutje itd.) ocenjevale slabše, kot so to poročale v vprašalnikih; zaposleni so bili opisani kot strogi, obsojene osebe pa so izrazile pomanjkanje zaupanja v zaposlene in poudarile njihovo neupoštevanje pravil. Schneider, Ehrhart in Macey (2013) so na podlagi pregleda raziskav drugih avtorjev (Beus, Bergman in Payne, 2010; Colquitt, Noe in Jackson, 2002; González-Romá, Peiró in Tordera, 2002; Zohar in Tenne-Gazit, 2008) podali zaključke, da je klima boljša, močnejša, ko 1) so v organizaciji ljudje med seboj v tesnejših stikih, 2) so soodvisni in več komunicirajo in 3) vodstvo sodeluje z ostalimi v organizaciji ter jim predstavi način izvajanja delovnih nalog.

V osemdesetih letih prejšnjega stoletja so raziskave socialne klime v zaporih raziskovalci začeli izvajati tudi v Sloveniji – prva raziskava je bila Prestajanje kazni zapora v odprtih in polodprtih kazenskih zavodih v RS (1980) – nadaljnje raziskave, z drugačnimi naslovi, pa so bile izvedene v letih 1985, 1995, 2000, 2005, 2010 in 2017 (Brinc in Petrovec, 2011; Meško in Hacin, 2018b). V raziskavah so ugotavljali socialno klimo vseh zavodov za prestajanje kazni zapora v Sloveniji in prevzgojnega doma z vnaprej postavljenimi dimenzijami. Proučevane dimenzije so (bile): 1) angažiranost (zaposlenih in obsojenih oseb pri izvajanju programa; koliko sodelujejo med seboj itd.), 2) pomoč (zaposlenih obsojenim osebami in spodbujanje pomoči med obsojenimi osebami), 3) odprtost izražanja, 4) avtonomija, 5) praktična usmerjenost zavoda, 6) reševanje osebnih problemov, 7) red in organizacija, 8) jasnost programa (v kolikšni meri zaposleni in obsojene osebe vedo, kaj se od njih pričakuje) in 9) nadzorstvo delavcev nad obsojenimi osebami (Brinc in Petrovec, 2011). Anketirani so bili zaposleni in obsojene osebe v zaporih in v prevzgojnem domu, v raziskave pa je bil vključen tudi ZPMZKZ Celje (Brinc in Petrovec, 2011). Merski instrument se med izvajanjem teh raziskav ni spreminjal, kar sicer omogoča primerjavo rezultatov vse od leta 1985 dalje, vendar pa se zaradi neposodabljanja metodologije oziroma vsebine vprašalnika pojavlja problem nerazumljivosti vprašanj in zastarelosti posameznih indikatorjev.

Od prve raziskave leta 1980 do leta 2010, ko je bila izvedena zadnja (objavljena) raziskava Inštituta za kriminologijo, se je socialna klima v ZPMZKZ Celje na splošno poslabšala. Ko so raziskovalci primerjali socialno klimo od prve raziskave do zadnje, so ugotovili, da se je konstantno povečevala stopnja zaznanega nadzora⁹ nad obsojenimi osebami. Poleg tega se je v zavodu vse bolj poudarjalo red, jasnost pravil in organizacijo. Raziskovalci so ugotovili, da so zaposleni socialno klimo doživljali kot ugodnejšo od obsojenih oseb (Brinc in Petrovec, 2011). Tudi nedavna raziskava Hacin in Meška (2018) poudarja pomanjkanje zaupanja obsojenih oseb do pravosodnih policistov (več kot 50 % obsojenih oseb je izrazilo nezaupanje do pravosodnih policistov – zaznavali so jih kot »predstavnik zaporskega sistema, ki jim želijo škoditi«).

⁹ Že Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij prednost namenja nadzoru in varnosti, namesto rehabilitaciji obsojenih oseb (Aebi, Burkhardt, Hacin in Tiago, 2016; Hacin, 2015). Spreminjanje socialne klime v slovenskem zaporskem sistemu lahko pripišemo tudi součinkovanju različnih političnih in državnih trendov v obdobju raziskovanja, kot so demokratizacija političnega sistema, osamosvojitve Slovenije, zakonodajne spremembe, večanje števila zaporske populacije od leta 1995 dalje, kar posledično ustvarja probleme prostorskih zmogljivosti zaporov itd. (Aebi et al., 2016; Hacin, 2015; Meško et al., 2016).

Leta 2010 je bila izvedena zadnja, objavljena, raziskava o socialni klimi v ZPMZKZ Celje (Brinc, 2011). Anketirali so tako obsojene osebe (n = 33) kot tudi zaposlene (n = 67). Ugotovili so različno zaznavanje socialne klime med obsojenimi osebami in zaposlenimi. Obsojene osebe so se v zavodu počutile ogrožene in so stopnjo nadzora ocenile višje kot zaposleni, kar pomeni, da zaposleni nadzorstvene funkcije ZPMZKZ Celje niso zaznavali tako izrazito, kot so le-to zaznale obsojene osebe. Zaposleni so bolje ocenili jasnost pravil, reševanje problemov, odprtost izražanja in reševanje osebnih težav, avtonomijo in pomoč kot obsojene osebe. Prav tako so zaposleni bolje kot obsojene osebe ocenili medosebne odnose v zaporu. Nezadovoljstvo zaposlenih v raziskavi leta 2010 (Brinc in Petrovec, 2011) se je najbolj odražalo v plači, medtem ko so bile obsojene osebe najbolj nezadovoljne s hrano. V raziskavi so raziskovalci ugotovili tudi, da je pri zaposlenih prevladovala pretežno kaznovalna ideologija, se pravi prepričanje, da je namen prestajanja zaporne kazni kaznovati posameznika za storjena dejanja, namesto resocializacije in reintegracije – vključitev posameznika v okolje. Pri angažiranosti so tako obsojene osebe kot zaposleni dosegli dokaj nizek rezultat, kar z drugimi besedami pomeni, da so zaposleni dokaj slabo zavzeti za izvajanje programov v zaporih, kar so po ugotovitvah raziskave zaznale tudi obsojene osebe (Brinc in Petrovec, 2011). Slabša zavzetost pa predstavlja, posledično, tudi oviro za doseganje boljšega izvajanja rehabilitacijske vloge v zaporu.

2 Raziskava socialne klime v Zavodu za prestajanje mladoletniškega zapora in kazni zapora Celje

Z namenom pridobiti vpogled v aktualno stanje socialne klime in ugotoviti morebitne spremembe glede na pretekle študije smo s pomočjo dveh vprašalnikov, ki temeljita na posodobljenem vprašalniku o družbenem vzdušju v zaporih, predhodno uporabljenem v raziskavi Brinca (2011; Brinc in Petrovec, 2011), anketirali zaposlene in obsojene osebe v ZPMZKZ Celje (v nadaljevanju zavod). Vprašalnika sta bila sestavljena posebej za obsojene osebe in zaposlene, pri čemer sta bila vprašalnika v posameznih sklopih vsebinsko enaka, v nekaterih delih pa sta se razlikovala glede na specifične okoliščine, v katerih delajo/bivajo anketiranci iz zavoda. S tem je bila pri posameznih sklopih omogočena primerjava podatkov med skupinama anketiranih oseb. Za izvedbo anketiranja smo pridobili dovoljenje URSIKS in zavoda. V raziskavo smo vključili zaposlene in polnoletne ter mladoletne obsojene osebe, ki so bile v času izvajanja anketiranja v zavodu (zaposleni/na prestajanju kazni zapora) vsaj mesec dni.

Anketni vprašalnik je bil za obe skupini sestavljen iz osemih vsebinskih sklopov: 1) varnost, 2) medsebojna pomoč,

3) dejavnosti, druženja, 4) počutje, 5) odnosi, 6) konflikti, nesoglasja, 7) mnenja, pohvale, pritožbe in 8) zadovoljstvo. Vprašalnik za zaposlene se je od vprašalnika za obsojene osebe razlikoval po tem, da je namesto vsebinskega sklopa 3) dejavnosti, druženja vseboval sklop 8) razvoj na delovnem mestu. Vprašalnik smo sestavili na podlagi modelov in orodij, ki so bili predhodno že uporabljeni za namene proučevanja socialne klime v zaporih – CIES, ki ga med drugim uporabljajo v raziskavah socialne klime v slovenskih zaporih in prevzgojnem domu v Radečah (Brglez et al., 2006; Brinc, 2011; Brinc in Petrovec, 2011), MQPL s SQL (Crewe et al., 2015) in EssenCES (Day et al., 2011; Schalast in Laan, 2017). Pri izpolnjevanju vprašalnikov so anketiranci odgovore podajali na petstopenjskih Likertovih lestvicah, s katerimi smo ocenjevali njihovo strinjanje s postavljenimi trditvami, zadovoljstvo ali pa zaznavo urejenosti področij.

2.1 Vzorec

ZPMZKZ Celje je eden izmed šestih zavodov za prestajanje kazni zopora v Sloveniji in je glede na kapaciteto (98 oseb) najmanjši izmed zavodov. Zavod sestavljajo zaprti, polodprti in odprti oddelek ter prostori za pripornike. Organizacijska struktura pa vključuje 1) zaprte osebe – pripornike, obsojene osebe in mladoletnike, obsojene na mladoletniški zapor, 2) zaposlene – pravosodne policiste, vodstvo, strokovne delavce (pedagogi, psihologi, socialni delavci itd.) in 3) zaposlene v Javnem gospodarskem zavodu Rinka (JGZ Rinka). V koledarskem letu 2016 je zavod obravnaval skupaj 94 pripornikov in 128 obsojenih oseb (od tega 5 mladoletnih oseb), medtem ko je bilo v letu 2017 število vseh priprihtih oseb 110 in 121 obsojenih oseb (od tega 4 obsojene na mladoletniški zapor) (URSIKS, 2017a, 2018).

Na datum izvedbe anketiranja (19. 3. 2018) je bilo v zavodu zaposlenih 84 ljudi, obsojenih oseb pa 47. Pri anketiranju je sodelovalo skupaj 65 oseb, ki so se za to odločile prostovoljno, in sicer 39 zaposlenih in 26 obsojenih oseb, kar pomeni, da je v raziskavi sodelovalo 46,43 % vseh zaposlenih in 55,32 % vseh obsojenih oseb (pripornikov nismo anketirali). Anketiranje smo izvedli v okviru obiska zavoda. Večina zaposlenih (pravosodnih policistov, zaposlenih v administraciji, strokovnih delavcev) je vprašalnice izpolnila v sejni sobi, medtem ko smo ostale zaposlene (zaposlene v JGZ Rinka) obiskali na delovnem mestu. Pri obsojenih osebah je anketiranje potekalo znotraj oddelkov – obiskali smo zaprti, polodprti in odprti oddelek zavoda. Čeprav je nekaj obsojenih oseb zavrnilo reševanje anketnega vprašalnika, je bila količina izpolnjenih vprašalnikov vseeno zadostna za statistično obdelavo podatkov in ugotavljanje stališč med obsojenimi osebami.

Povprečna starost anketiranih zaposlenih ($n = 39$) je bila 42 let, pri čemer je bila večina moškega spola (79 %). Večino

anketiranih zaposlenih oseb so predstavljali pravosodni policisti, ki jih je 46 %, nato jim po številčnosti sledijo zaposleni v JGZ Rinka,¹⁰ strokovni delavci, zaposleni v administraciji in vodilni delavci. Povprečna starost obsojenih oseb je bila 25 let – najmlajši anketirani je bil star 18 let, medtem ko je bil najstarejši star 54 let. V povprečju so anketirani obsojenci v zavodu preživeli 1 leto in 10 mesecev. Najkrajši čas že prestane kazni je bil 2 meseca, najdaljši pa 11 let.

2.2 Predstavitev rezultatov na podlagi vsebinskih sklopov vprašalnikov

Zanesljivost vprašalnikov smo preverili s Cronbachovim koeficientom alfa (α), ki za podatke, zbrane z vprašalnikom, za zaposlene znaša 0,94, medtem ko za obsojene osebe 0,89.

V nadaljevanju so predstavljeni rezultati ocenjevanja trditve po posameznih vsebinskih sklopih iz vprašalnikov. Poleg opisne statistike predstavljamo tudi rezultate t-testov dveh neodvisnih vzorcev, in sicer za tiste spremenljivke, ki so bile vključene v oba vprašalnika. Enaki kazalniki so bili vključeni v okviru treh vsebinskih sklopov: 1) varnost, 5) odnosi in 6) konflikti, nesoglasja. Na ta način smo preverili, ali lahko sklepamo o statistično značilnih razlikah med stališči zaposlenih in obsojenih oseb.

2.2.1 Varnost

Sklop varnost se nanaša na zaznavo varnosti pri zaposlenih in obsojenih osebah v zavodu. Na podlagi sedmih trditve smo ocenjevali njihova stališča o varnosti, hkrati pa primerjali odgovore obeh skupin anketiranih oseb. V tabeli 1 so predstavljene združljive trditve sklopa varnost, kjer smo ugotavljali, ali med skupinama anketiranih oseb obstajajo statistično značilne razlike.

¹⁰ Ti anketirani zaposleni spadajo pod zaposlene v zaporskem sistemu – kar je opredeljeno v Statutu Javnega gospodarskega zavoda Rinka v 23. členu (2015) – a delo opravljajo v okviru JGZ Rinka, znotraj zavoda. V prispevku jih označujemo kot zaposlene v JGZ Rinka. Opravljanje del zaposlenih se razlikuje glede na zahtevano stopnjo izobrazbe; inštruktorji s V. stopnjo izobrazbe poleg zadolžitve znotraj delovnega mesta uvajajo in usposablajo zaprte osebe, izvajajo individualne in skupinske programe dela za zaprte osebe, organizirajo delovne naloge za zaprte osebe, vodijo skupine zaprtih oseb. Inštruktorji s VI. stopnjo izobrazbe pa, razen slednjih dveh zadolžitve inštruktorjev V. stopnje, izvajajo še koordinacijo dela – usklajujejo dela inštruktorjev V. stopnje, izdelujejo terminske načrte, skrbijo za delovne naloge. Zaposlen koordinatorski VII/2 pa za razliko od inštruktorjev ne dela z zaprtimi osebami, temveč se ukvarja s koordiniranjem izvajanja nalog in administrativno-komercialnimi nalogami (izdelava poročil, prodaja storitev, proizvodov, vodenje komercialne).

Tabela 1: Primerjava stališč med zaposlenimi in obsojenimi osebami o varnosti v zavodu

| Trditve* | Anketirana oseba | n | M | S. O. | t-test | |
|--|------------------|----|------|-------|------------|-------|
| | | | | | t-vrednost | p |
| Kadar sem v bližini obsojencev sam, me ni strah. | Zaposleni | 39 | 4,38 | 0,88 | 0,88 | 0,387 |
| | Obsojene osebe | 26 | 4,12 | 1,40 | | |
| Čez dan se ne oziram za seboj, saj me nihče ne bo napadel. | Zaposleni | 39 | 4,15 | 1,31 | 1,84 | 0,073 |
| | Obsojene osebe | 26 | 3,42 | 1,72 | | |
| V zavodu že dolgo ni prišlo do izgrediv. | Zaposleni | 39 | 2,46 | 1,43 | 0,33 | 0,744 |
| | Obsojene osebe | 26 | 2,35 | 1,32 | | |

* Legenda: 1 – sploh se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti/niti, 4 – se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.

Stališča zaposlenih in obsojenih oseb pri združljivih trditvah sklopa »varnost« se statistično značilno ne razlikujejo¹¹ ($p > 0,05$). Rezultati sicer kažejo, da tako zaposlenih ($M = 4,38$) kot obsojenih oseb ($M = 4,12$) ni strah, kadar so v bližini drugih obsojenih oseb. Prav tako se ne bojijo, da bi jih kdo napadel, čeprav v povprečju med skupinama obstaja določena razlika in obsojene osebe poročajo nekoliko večje tveganje (zaposleni, $M = 4,15$; obsojene osebe, $M = 3,42$). Nekoliko slabši rezultati pri trditvi »V zavodu že dolgo ni prišlo do izgrediv« kažejo, da se kljub občutku varnosti v zavodu tako obsojene osebe kot zaposleni pogosto soočajo z izgredivi. Podvprašanje, ki smo jim ga postavili v okviru sklopa »varnost«, se je nanašalo na vrste izgrediv, ki so jih zaznali, (opisni) odgovori pa so pokazali, da so se anketirani v preteklosti soočili z naslednjimi vrstami varnostnih dogodkov: požar, fizično in psihično nasilje, konflikti med obsojenimi osebami, upori obsojenih oseb ter napad obsojenca na delavca zavoda.

Z namenom ugotavljanja varnosti v zavodu so nas zanimala tudi stališča zaznavanja varnosti zaposlenih in obsojenih oseb ob stiku z drugimi osebami. Iz tabele 2 in 3 je razvidno, da se obsojene osebe počutijo nekoliko bolj ogrožene, kadar srečajo pravosodnega policista ($M = 3,65$), kot pa zaposleni, kadar srečajo skupino obsojenih oseb ($M = 4,21$).

Zaposleni se počutijo bolj varno, kadar je z njimi vsaj še en pravosodni policist in/ali drugo osebje, kot pa se na primer v bližini obsojenih oseb z vsaj še eno obsojeno osebo počutijo obsojene osebe. Obsojene osebe se počutijo varneje, ko so v bližini drugih obsojencev sami (tabela 1; $M = 4,12$), a je zaznavanje varnosti nižje pri obsojenih osebah, ko so le-te v bližini obsojenih oseb z vsaj že eno obsojeno osebo (tabela 3; $M = 3,38$). Povezava slednjih dveh trditve bi lahko nakazovala na bodisi neiskrenost odgovarjanja anketiranih obsojenih oseb bodisi na to, da v večji skupinski interakciji zaznavajo

Tabela 2: Varnost – zaposleni

| Trditvi* | n | M | S. O. | Me | Mo |
|---|----|------|-------|------|----|
| Kadar sem v bližini obsojencev z vsaj še enim pravosodnim policistom in/ali drugim osebjem, se počutim varno. | 39 | 4,51 | 1,12 | 5,00 | 5 |
| Ko srečam skupino obsojencev, se ne počutim ogroženo. | 39 | 4,21 | 1,24 | 5,00 | 5 |

* Legenda: 1 – sploh se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti/niti, 4 – se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.

¹¹ Statistično značilne razlike pri trditvah zgornjega sklopa prav tako ne obstajajo med zaposlenimi, ki so zaposleni že vsaj 4 leta, in obsojenimi osebami, ki so v zavodu prestale že vsaj 2 leta.

več tveganj. Verjetnost pojava konfliktov je namreč skladno z značilnostmi zaporske subkulture večja, kadar sta večja število obsojenih oseb in skupina med posameznimi obsojenimi osebami.

pomagati obsojenim osebam. Tabela 4 prikazuje odgovore anketiranih zaposlenih, medtem ko tabela 5 odgovore obsojenih oseb v zavodu.

Tabela 3: Varnost – obsojene osebe

| Trditvi* | n | M | S. O. | Me | Mo |
|---|----|------|-------|------|----|
| Kadar sem v bližini obsojencev z vsaj še enim obsojencem, se počutim varno. | 26 | 3,38 | 1,58 | 3,00 | 5 |
| Ob stiku s pravosodnim policistom, se ne počutim ogroženo. | 26 | 3,65 | 1,72 | 5,00 | 5 |

* Legenda: 1 – sploh se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti/niti, 4 – se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.

Splošno gledano – kljub temu, da je analiza podatkov pokazala, da se zaposleni počutijo varneje od obsojenih oseb – ne moremo trditi bodisi o ogroženosti zaposlenih bodisi o ogroženosti obsojenih oseb v zavodu, saj sta obe skupini anketiranih oseb varnost v zavodu in v medsebojnih odnosih v skupnem povprečju ocenile kot dobro, z izjemo pogoste zaizvedev.

Zaposleni so trditev »Obsojencem prisluhnem, če imajo težave z drugimi obsojenci« povprečno ocenili s 3,89, medtem ko so obsojene osebe to pripravljenost ocenile nižje (3,50). Podobne razlike so se pokazale pri oceni pripravljenosti zaposlenih pomagati v primeru, ko imajo obsojene osebe osebne težave (tabela 5).

2.2.2 Medsebojna pomoč

V sklopu »medsebojna pomoč« smo z analizo odgovorov na šest trditev ugotavljali, kakšna je pripravljenost zaposlenih

V širšem kontekstu lahko opazimo, da so tako zaposleni kot obsojene osebe relativno dobro ocenili pomoč, še posebej, če upoštevamo moduse pri posameznih trditvah, ki kažejo, da je pomoč najpogosteje ocenjena z najvišjo oceno. Obsojene osebe kot tudi zaposleni menijo, da obsojenim osebam pogo-

Tabela 4: Medsebojna pomoč – zaposleni

| Trditve* | n | M | S. O. | Me | Mo |
|---|----|------|-------|------|----|
| Obsojencem prisluhnem, če imajo težave z drugimi obsojenci. | 37 | 3,89 | 1,2 | 4,00 | 5 |
| Obsojencem prisluhnem, če imajo osebne težave. | 37 | 3,76 | 1,28 | 4,00 | 5 |
| Obsojencem pomagam pri reševanju težav. | 37 | 3,51 | 1,33 | 4,00 | 5 |

* Legenda: 1 – nikoli, 2 – redko, 3 – niti/niti, 4 – pogosto, 5 – vedno.

Tabela 5: Medsebojna pomoč – obsojene osebe

| Trditve* | n | M | S. O. | Me | Mo |
|---|----|------|-------|------|----|
| Zaposleni mi prisluhnejo, če imam težave z drugimi obsojenci. | 26 | 3,50 | 1,45 | 4,00 | 5 |
| Zaposleni mi prisluhnejo, če imam osebne težave. | 26 | 3,42 | 1,55 | 3,50 | 5 |
| Zaposleni mi pomagajo pri reševanju težav. | 26 | 3,58 | 1,27 | 3,50 | 5 |

* Legenda: 1 – nikoli, 2 – redko, 3 – niti/niti, 4 – pogosto, 5 – vedno.

steje prisluhnejo, če imajo težave z drugimi obsojenimi osebami, kot pa, kadar imajo osebne težave.

2.2.3 Dejavnosti

Sklop »dejavnosti« je proučeval izvajanje dejavnosti, družbenj, izobraževanj v zavodu oziroma možnosti kakovostnega preživljanja časa v zaporu. Obsojene osebe so poročale, da imajo v zavodu največ dejavnosti, povezanih s športom (92 % poroča o tovrstnih dejavnostih), izobraževanju (88 %), likovnimi delavnicami (85 %), manj pogoste pa so tehnične delavnice (54 %) in gledališke predstave (50 %). Ugotovili smo tudi, da obsojene osebe menijo, da imajo v zavodu, v času prestajanja zaporne kazni, dovolj izobraževanj (s tem se strinja 85 % obsojenih oseb) in prostočasnih dejavnosti, ki jim omogočajo razvijanje njihovega potenciala (s tem se strinja 65 % obsojenih oseb).

2.2.4 Počutje na delovnem mestu

Zaposleni so v tem sklopu odgovarjali na deset trditev, s čimer smo ugotavljali njihovo počutje na delovnem mestu.

Iz tabele 6 je razvidno, da je najboljše povprečno ocenjena trditev »Jasno mi je, kaj se od mene pričakuje pri delu«, kar pomeni, da so zaposleni dobro seznanjeni s svojimi nalogami in zadolžitvami, a obremenitve pri delu nimajo za ustrezno, saj so to trditev ocenili le s povprečno oceno 2,38. V večini so anketirani zaposleni zadovoljni z delovnim mestom in so pri opravljanju svojega dela samostojni. Zaposleni so dokaj dobro motivirani za opravljanje dela in se v svojem delovnem okolju v povprečju počutijo dobro. Nasprotno pa razmerij med plačami nimajo za ustrezna, slabše ocenjujejo tudi trditev »Če bi v naslednjih dneh imel/a na razpolago možnost zamenjati službo, službe ne bi zamenjal/a« (M = 2,64). Prav tako pa zaposleni v povprečju niso prepričani, ali bi delovno mesto ob primeru znižanja plač zapustili ali ne (M = 3,23).

2.2.5 Odnosi

Zanimala so nas tudi stališča obeh skupin glede zaznavanja odnosov v zavodu, zato smo obema skupinama anketiranih oseb postavili 4 združljive trditve. Skupno (za zaposlene in obsojene osebe) je sklop vseboval 18 trditev.

Tabela 6: Počutje na delovnem mestu – zaposleni

| Trditve* | n | M | S. O. | Me | Mo |
|--|----|------|-------|------|----|
| S trenutnim delovnim mestom sem zadovoljen. | 39 | 3,92 | 0,87 | 4,00 | 3 |
| V svojem delovnem okolju se počutim zelo dobro. | 39 | 3,77 | 0,96 | 4,00 | 3 |
| Pri opravljanju svojega dela sem motiviran. | 39 | 3,77 | 1,06 | 4,00 | 4 |
| Jasno mi je, kaj se od mene pričakuje pri delu. | 39 | 4,36 | 0,84 | 5,00 | 5 |
| Obremenitev zaposlenih v zavodu pri delu je ustrezna. | 39 | 2,38 | 1,18 | 2,00 | 1 |
| V naši organizaciji vodje cenijo dobro opravljeno delo. | 39 | 3,18 | 1,10 | 3,00 | 4 |
| Zaposleni smo samostojni pri opravljanju svojega dela. | 39 | 3,90 | 1,07 | 4,00 | 5 |
| Razmerja med plačami zaposlenih v organizaciji so ustrezna. | 39 | 2,26 | 0,91 | 2,00 | 3 |
| V primeru znižanja plač (na primer za 50 evrov) delovnega mesta ne bi zapustil. | 39 | 3,23 | 1,27 | 3,00 | 3 |
| Če bi v naslednjih dneh imel/-a na razpolago možnost zamenjati službo, službe ne bi zamenjal/-a. | 39 | 2,64 | 1,11 | 3,00 | 3 |

* Legenda: 1 – sploh se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti/niti, 4 – se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.

Tabela 7: Primerjava stališč med zaposlenimi in obsojenimi osebami o medsebojnih odnosih

| Trditve* | Anketirana oseba | n | M | S. O. | t-test | |
|--|------------------|----|------|-------|------------|-------|
| | | | | | t-vrednost | p |
| Med obsojenci in zaposlenimi prevladuje prijateljstvo. | Zaposleni | 37 | 1,92 | 0,95 | -1,38 | 0,174 |
| | Obsojene osebe | 26 | 2,31 | 1,29 | | |
| Pravosodni policisti z obsojenci ravnajo primerno. | Zaposleni | 38 | 4,47 | 0,76 | 4,20 | 0,000 |
| | Obsojene osebe | 26 | 3,08 | 1,57 | | |
| Z večino obsojencev se razumem. | Zaposleni | 37 | 3,78 | 0,79 | 0,18 | 0,855 |
| | Obsojene osebe | 26 | 3,73 | 1,31 | | |
| Z večino zaposlenih se razumem. | Zaposleni | 39 | 4,49 | 0,68 | 2,92 | 0,006 |
| | Obsojene osebe | 26 | 3,62 | 1,42 | | |

* Legenda: 1 – sploh se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti/niti, 4 – se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.

Iz tabele 7 je razvidno, da so med zaposlenimi in obsojenimi osebami statistično značilne razlike opazne pri trditvi »Z večino zaposlenih se razumem« (p = 0,000) in zaznavanju primernosti ravnanja pravosodnih policistov zoper obsojene osebe (p = 0,006). Zaposleni namreč menijo, da pravosodni policisti z obsojenimi osebami ravnajo primerno (M = 4,47), medtem ko so obsojene osebe primernost postopkov ocenile slabše (M = 3,08). Najnižje povprečno ocenjena trditev (tabela 7) predstavlja »Med obsojenci in zaposlenimi prevladuje prijateljstvo.« Obsojene osebe in zaposleni (M = 1,92) menijo, da med njimi ne prevladuje prijateljstvo (M = 2,31).

Iz tabel 8 in 9 je razvidno, da se večina zaposlenih bolje razume s svojimi sodelavci in obsojenimi osebami kot obsojene osebe z drugimi obsojenimi osebami. Pri tem se pričakovano zaposleni bolje razumejo s svojimi sodelavci (M = 4,49) kot z obsojenimi osebami (M = 3,78), medtem ko se obsojene osebe v povprečju enako dobro razumejo tako z obsojenimi osebami kot zaposlenimi. Zaposleni v povprečju vedo, kaj vodstvo od njih pričakuje (M = 3,85) in se v komunikaciji z nadrejenimi počutijo sproščeno (M = 4,1).

Tabela 8: Odnosi – zaposleni

| Trditve* | n | M | S. O. | Me | Mo |
|---|----|------|-------|------|----|
| S sodelavci imam prijateljske odnose. | 39 | 3,74 | 0,85 | 4,00 | 4 |
| Ne počutim se izoliranega od drugih zaposlenih. | 39 | 4,36 | 0,96 | 5,00 | 5 |
| V komunikaciji z nadrejenimi se počutim sproščeno. | 39 | 4,1 | 0,97 | 4,00 | 5 |
| Svojim sodelavcem zaupam. | 39 | 4,05 | 0,94 | 4,00 | 4 |
| V zavodu vodstvo ceni dobro opravljeno delo. | 39 | 3,31 | 1,06 | 3,00 | 3 |
| Imamo jasne predstave o tem, kaj vse se od nas pričakuje. | 39 | 3,85 | 0,96 | 4,00 | 3 |
| Z obsojenci imamo spoštljiv odnos. | 37 | 4,59 | 0,60 | 5,00 | 5 |

* Legenda: 1 – sploh se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti/niti, 4 – se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.

Tabela 9: Odnosi – obsojene osebe

| Trditve* | n | M | S. O. | Me | Mo |
|--|----|------|-------|------|----|
| Z obsojenci imam prijateljske odnose. | 26 | 3,58 | 1,42 | 4,00 | 5 |
| Ne počutim se izoliranega od drugih obsojencev. | 26 | 4,00 | 1,23 | 4,50 | 5 |
| Zaposleni v zavodu nas obravnavajo spoštljivo. | 26 | 3,58 | 1,45 | 4,00 | 5 |
| Menim, da je vodstvu mar, kako se obsojenci počutijo v zavodu. | 26 | 3,19 | 1,44 | 3,00 | 5 |
| Ostalim obsojencem zaupam. | 26 | 2,19 | 1,41 | 1,50 | 1 |

* Legenda: 1 – sploh se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti/niti, 4 – se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.

Analiza odgovorov obsojenih oseb na trditve »Ostalim obsojencem zaupam« (M = 2,19) kaže, da obsojene osebe ostalim obsojenim osebam v povprečju ne zaupajo, medtem ko so na drugi strani zaposleni veliko bolj zaupljivi do svojih sodelavcev (M = 4,05). Čeprav imata skupini na zaupanje drugačen pogled, pa tega ne moremo ugotoviti pri trditvah »Z obsojenimi osebami imam prijateljske odnose« (M = 3,58) in »S sodelavci imam prijateljske odnose« (M = 3,74), kjer rezultati kažejo, da znotraj teh skupin prevladujejo dobri odnosi, prav tako se obsojene osebe kakor tudi zaposleni ne počutijo izolirano od drugih. Boljše so zaposleni ocenili tudi odnos do obsojenih oseb, saj so pri trditvi »Z obsojenci imamo spoštljiv odnos« povprečno ocenili s 4,59, medtem ko so obsojene ose-

be spoštljivost pravosodnih policistov ocenile s povprečjem 3,58. Tudi v tem primeru so se torej pokazale podobne razlike v zaznavah skupin, kot v primeru ocenjevanja primernosti obravnave obsojenih oseb v postopkih, ki jih izvajajo pravosodni policisti (tabela 7).

V okviru sklopa »odnosi« nas je zanimalo tudi mnenje zaposlenih in obsojenih oseb o kakovosti odnosov med različnimi skupinami deležnikov. Rezultati so predstavljeni v tabeli 10.

Tabela 10: Primerjava stališč med zaposlenimi in obsojenimi osebami o kakovosti odnosov

| Mnenje o odnosih med ...* | Anketirana oseba | n | M | S. O. | t-test | |
|---|------------------|----|------|-------|------------|-------|
| | | | | | t-vrednost | p |
| obsojenci | Zaposleni | 39 | 3 | 0,51 | -0,38 | 0,709 |
| | Obsojene osebe | 26 | 3,12 | 1,51 | | |
| pravosodnimi policisti in obsojenci | Zaposleni | 39 | 3,33 | 0,62 | 0,66 | 0,513 |
| | Obsojene osebe | 26 | 3,15 | 1,29 | | |
| zaposlenimi in vodstvom | Zaposleni | 39 | 3,36 | 0,99 | -0,98 | 0,330 |
| | Obsojene osebe | 26 | 3,62 | 1,1 | | |
| zaposlenimi | Zaposleni | 39 | 3,54 | 0,79 | -0,58 | 0,566 |
| | Obsojene osebe | 26 | 3,69 | 1,19 | | |
| obsojenci in strokovnimi delavci (socialnimi delavci, pedagogi ...) | Zaposleni | 39 | 3,51 | 0,72 | -1,62 | 0,113 |
| | Obsojene osebe | 26 | 3,96 | 1,28 | | |

* Legenda: 1 – odnosi so zelo slabi, 2 – odnosi so slabi, 3 – niti/niti, 4 – odnosi so dobri, 5 – odnosi so zelo dobri.

Iz tabele 10 je razvidno, da med ocenami zaposlenih in obsojenih oseb, ni zaznati statistično značilnih razlik ($p > 0,05$) glede kakovosti odnosov v zavodu, a so obsojene osebe v povprečju v večini kategorij bolje ocenile odnose, medtem ko so zaposleni ($M = 3,33$) bolje od obsojenih oseb ($M = 3,15$) ocenili le kategorijo »Odnosi med pravosodnimi policisti in obsojenci«. Po mnenju obeh skupin so odnosi med obsojenimi osebami najslabši v primerjavi z odnosi med drugimi skupinami. Najboljše med vsemi so obsojene osebe ocenile odnose med obsojenimi osebami in strokovnimi delavci ($M = 3,96$). Na podlagi rezultatov lahko izpeljemo ugotovitev, da so odnosi med različnimi skupinami deležnikov relativno urejeni, saj so jih v večini primerov ocenili kot dobre, izboljšave pa so morda bolj potrebne znotraj posameznih skupin.

2.2.6 Konflikti, nesoglasja

Tabela 11 v nadaljevanju prikazuje rezultate glede pogostosti zaznave konfliktov med deležniki v zavodu.

Tabela 11: Primerjava stališč med zaposlenimi in obsojenimi osebami o konfliktih

| Trditve* | Anketirana oseba | n | M | S. O. | t-test | |
|---|------------------|----|------|-------|------------|-------|
| | | | | | t-vrednost | p |
| Opažam nesoglasja, konflikte med obsojenimi osebami. | Zaposleni | 38 | 2,66 | 0,81 | -1,18 | 0,243 |
| | Obsojene osebe | 26 | 2,96 | 1,25 | | |
| Opažam nesoglasja, konflikte med zaposlenimi. | Zaposleni | 39 | 3,41 | 0,79 | -1,61 | 0,116 |
| | Obsojene osebe | 26 | 3,85 | 1,22 | | |
| Opažam nesoglasja, konflikte med zaposlenimi in obsojenimi osebami. | Zaposleni | 38 | 3,21 | 0,81 | 0,34 | 0,733 |
| | Obsojene osebe | 26 | 3,12 | 1,24 | | |
| Opažam nesoglasja, konflikte med pravosodnimi policisti. | Zaposleni | 39 | 3,36 | 0,84 | -1,59 | 0,120 |
| | Obsojene osebe | 26 | 3,81 | 1,27 | | |

* Legenda: 1 – vsakodnevno, 2 – pogosto, 3 – niti/niti, 4 – redko, 5 – nikoli.

Vse (štiri) trditve, vključene v ta sklop, so bolje ovrednotile obsojene osebe, kar pomeni, da manjkrat opažajo nesoglasja med deležniki v zavodu kot zaposleni. Konfliktov med pravosodnimi policisti ali med zaposlenimi obsojene osebe ne opažajo pogosto, enako je s stališči zaposlenih. Obe skupini največ konfliktov zaznavata med obsojenimi osebami, najmanj pa med zaposlenimi. Kljub manjšim odstopanjem v zaznavah pa o statistično pomembnih razlikah med proučevanimi skupinama anketiranih oseb v okviru tega sklopa ne moremo govoriti ($p > 0,05$).

2.2.7 Mnenja, pohvale, pritožbe

V tem vsebinskem sklopu smo ugotavljali, v kolikšni meri vodilni prisluhnejo in upoštevajo predloge, mnenja zaposlenih in obsojenih oseb. Zaposleni so ocenjevali strinjanje z osmimi trditvami (na lestvici od 1 – sploh se ne strinjam do 5 – se popolnoma strinjam), obsojene osebe pa s štirimi.

Zaposleni poročajo, da imajo med sestanki možnost izraziti svoje mnenje ($M = 4,21$), da jim vodstvo prisluhne, ko imajo težave, in jim je tudi pripravljeno pomagati ($M = 3,67$) ter da so deležni konstruktivne kritike, če česa ne naredijo pravilno ($M = 3,82$). Nasprotno pa po mnenju anketiranih zaposlenih vodstvo nekoliko slabše rešuje kritike, ki jih podajajo zaposleni ($M = 2,92$). Ustreznost priznavanja dobro opravljenega dela in motivacijo v obliki pohval ocenjujejo s povprečno oceno 3,31, kar nakazuje, da obstaja na tem področju veliko prostora za izboljšave.

Nadalje so ustreznost komunikacije ocenjevale tudi obsojene osebe, ki menijo, da lahko relativno hitro in preprosto svoje težave sporočijo vodstvu ($M = 3,31$), a po drugi strani upoštevanje njihovih predlogov, podobno kot zaposleni, ocenjujejo slabše ($M = 2,96$). Tovrstni rezultati pri obeh skupinah so sicer, glede na že omenjeno omejenost vzvodov pri nagradenju, diskreciji in spodbujanju, pričakovani. Tiste obsojene osebe, ki so bile v stiku z vodilnimi že vsaj enkrat (takšnih je 73 %), smo vprašali, v kolikšni meri se strinjajo s trditvama, da jih vodstvo ob problemih posluša in jim poskuša pomagati. Ugotovili smo, da vodstvo obsojene osebe posluša ($M = 3,37$), ko jim obsojene osebe poročajo o zaznanih problemih, ter jim tudi poskuša, v določeni meri, pomagati ($M = 3,63$).

Tabela 12: Razvoj na delovnem mestu

| Trditve* | n | M | S. O. | Me | Mo |
|--|----|------|-------|------|----|
| Kriteriji za napredovanje so jasni vsem zaposlenim v zavodu. | 38 | 3,47 | 1,41 | 4,00 | 4 |
| Dosežki zaposlenih so v našem zavodu opaženi in izpostavljeni. | 38 | 3,05 | 1,09 | 3,00 | 4 |
| Zaposleni v zavodu se stalno izobražujejo. | 38 | 3,24 | 1,2 | 3,00 | 3 |
| Napredovanje se izvaja na podlagi dosežkov in znanj. | 38 | 2,92 | 1,3 | 3,00 | 3 |

* Legenda: 1 – sploh se ne strinjam, 2 – se ne strinjam, 3 – niti/niti, 4 – se strinjam, 5 – se popolnoma strinjam.

2.2.8 Razvoj na delovnem mestu

Stališča zaposlenih glede možnosti razvoja na delovnem mestu smo proučili s pomočjo štirih trditev, razvidnih iz tabele 12.

Glede na rezultate analize tega sklopa lahko trdimo, da so kriteriji za napredovanje v zavodu relativno jasni ($M = 3,47$), hkrati pa zaposleni v zavodu z izobraževanjem niso niti zadovoljni, niti nezadovoljni. Prav tako niso zadovoljni s sistemom napredovanja, saj je bila trditev »Napredovanje se izvaja na podlagi dosežkov in znanj« najnižje povprečno ocenjena trditev ($M = 2,92$) tega sklopa. Poleg slabšega mnenja zaposlenih o sistemu nagrajevanja v zavodu prav tako ne izkazuje večjega zadovoljstva s poudarjanjem in priznavanjem njihovih dosežkov ($M = 3,05$). Slednje je skladno z ugotovitvijo prejšnjega sklopa, kjer smo ugotovili nižjo stopnjo zadovoljstva s pohvalami dobro opravljenega dela.

Tabela 13: Zadovoljstvo zaposlenih

| Zadovoljstvo zaposlenih ...* | n | M | S. O. | Me | Mo |
|---------------------------------------|----|------|-------|------|----|
| z delom | 38 | 3,68 | 0,81 | 4,00 | 4 |
| z vodstvom organizacije | 38 | 3,39 | 0,97 | 4,00 | 4 |
| z neposredno nadrejenim | 38 | 4,29 | 0,93 | 5,00 | 5 |
| s sodelavci | 38 | 4,05 | 0,8 | 4,00 | 4 |
| s plačo | 38 | 2,68 | 1,04 | 3,00 | 3 |
| z delovnimi pogoji (oprema, prostori) | 38 | 2,84 | 0,95 | 3,00 | 3 |
| s stalnostjo zaposlitve | 38 | 4,39 | 0,75 | 5,00 | 5 |
| z delovnim časom | 38 | 4,26 | 0,89 | 4,00 | 5 |

* Legenda: 1 – zelo nezadovoljen, 2 – nezadovoljen, 3 – niti/niti, 4 – zadovoljen, 5 – zelo zadovoljen.

2.2.9 Zadovoljstvo

V zadnjem vsebinskem sklopu smo analizirali zadovoljstvo zaposlenih in obsojenih oseb z različnimi okoliščinami, povezanimi z življenjem in delom v zavodu, ki vplivajo na zaznavo kakovosti dela ali bivanja. Rezultati so predstavljeni v tabelah 13 in 14.

Iz tabele 13 je razvidno, da so izmed osmih možnosti zaposleni povprečno najbolj zadovoljni s stalnostjo zaposlitve ($M = 4,39$), z neposredno nadrejenim ($M = 4,29$) in z delovnim časom ($M = 4,26$), medtem ko so najmanj zadovoljni z delovnimi pogoji ($M = 2,84$) in pa s plačo ($M = 2,68$).

Tabela 14 prikazuje, da so glede na povprečne vrednosti obsojene osebe najbolj zadovoljne s hrano ($M = 3,85$) in z delom ($M = 3,81$), malo manj z drugimi obsojenci, dejavnostmi in izobraževanju. Najmanj zadovoljne so s številom obsojencev v sobi ter s pravosodnimi policisti ($M = 3,38$).

Tabela 14: Zadovoljstvo obsojenih oseb

| Zadovoljstvo obsojenih oseb ...* | n | M | S. O. | Me | Mo |
|----------------------------------|----|------|-------|------|----|
| s hrano | 26 | 3,85 | 1,16 | 4,00 | 5 |
| z velikostjo sobe | 26 | 3,42 | 1,42 | 3,50 | 5 |
| s številom obsojencev v sobi | 26 | 3,38 | 1,44 | 3,50 | 5 |
| s pravosodnimi policisti | 26 | 3,38 | 1,3 | 3,50 | 4 |
| z drugimi obsojenci | 26 | 3,5 | 1,45 | 4,00 | 5 |
| z delom | 26 | 3,81 | 1,17 | 3,50 | 5 |
| z dejavnostmi | 26 | 3,73 | 1,22 | 4,00 | 5 |
| z izobraževanji | 26 | 3,69 | 1,23 | 4,00 | 4 |
| z možnostjo obiskov | 26 | 3,5 | 1,39 | 4,00 | 5 |
| s prostori za osebno higieno | 26 | 3,46 | 1,36 | 3,50 | 5 |

* Legenda: 1 – zelo nezadovoljen, 2 – nezadovoljen, 3 – niti/niti, 4 – zadovoljen, 5 – zelo zadovoljen.

Na podlagi ugotovljenih modusov pri posameznih trditvah lahko sklepamo, da so na splošno obsojene osebe zadovoljne z okoliščinami bivanja v zavodu, saj so v vseh primerih trditve prevladovala ocenena »zadovoljen« ali »zelo zadovoljen«. Medtem pa so za malenkost večja odstopanja vidna pri ocenah zaposlenih, ki so z nekaterimi dejavniki zelo zadovoljni, z drugimi pa občutno manj.

2.2.10 Razlike v zaznavah socialne klime med zaposlenimi

Za pridobitev globljega vpogleda v zaznave zaposlenih socialne klime v zavodu in ugotavljanje dejavnikov, ki imajo morebitni vpliv, smo nazadnje analizirali še razlike¹² znotraj skupine. Zanimalo nas je, ali delovne izkušnje (oziroma čas zaposlitve) v zavodu vplivajo na drugačno zaznavanje zaporskega okolja s strani zaposlenih, ki so v zavodu zaposleni manj kot osem let ($n = 13$) in zaposlenih, ki so v zavodu zaposleni že več kot osem let ($n = 26$). V tabeli 15 predstavljajo

mo rezultate, pri katerih so razlike¹³ v zaznavah statistično značilne.

Zaposleni, ki so v zavodu zaposleni manj kot osem let občutijo manj strahu, kadar so v bližini obsojencev sami in se tudi počutijo varneje, ko so v njihovi bližini z vsaj še enim pravosodnim policistom in/ali drugim osebjem – v primerjavi s tistimi, ki so zaposleni v zavodu že več kot osem let. Statistično značilne razlike so tudi pri pripravljenosti prisluhniti obsojencem. Tisti, ki so v zavodu zaposleni manj časa pogosteje prisluhnejo obsojenim osebami, ki imajo težave z drugimi obsojenimi. To lahko, posredno, povežemo z ugotovitvijo Brinca (2011), ki je dolgoletne izkušnje socialnih delavcev povezoval z zavedanjem le-teh o negativnem vplivu povezovanja z obsojenimi osebami (profesionalnost, objektivnost itd.). Tudi trditev »V naši organizaciji vodje cenijo dobro opravljeno delo« se statistično značilno razlikuje med skupinama zaposlenih – ugotovimo lahko, da se z večanjem delovnih izkušenj v zavodu znižuje prepričanje, da vodje v zavodu cenijo dobro opravljeno delo.

Splošno gledano, če v obzir vzamemo vse trditve, prikazane v tabeli 15, lahko ugotovimo, da so zaposleni, ki so v zavodu zaposleni manj kot osem let, večino okoliščin ocenili bolje kot zaposleni z več izkušnjami v tem zavodu. Le pri trditvi »Opažam nesoglasja, konflikte med zaposlenimi« so tisti, ki so v zavodu zaposleni dlje časa, poročali o nižji stopnji težav v odnosih kot manj časa zaposleni. To pravzaprav potrjuje večjo

¹² Poleg razlik med skupinama zaposlenih glede na izkušnje smo analizirali tudi razlike med starostnimi skupinami zaposlenih. Ugotovili smo, da obstajajo statistično značilne razlike v zaznavanju prijateljstva med obsojenimi osebami in zaposlenimi ($t = -2,89$, $p = 0,007$) in starostjo zaposlenih. Pri tem pa je treba poudariti, da nobena izmed skupin ne meni, da prevladuje prijateljstvo med obsojenimi osebami in zaposlenimi. Zaposleni, stari nad 40 let, prijateljske odnose zaznavajo slabše ($n = 20$, $M = 2,30$, $S.O. = 0,98$), kot zaposleni, mlajši od 40 let ($n = 19$, $M = 1,47$, $S.O. = 0,72$). Zadovoljstvo zaposlenih s stalnostjo zaposlitve se prav tako statistično razlikuje glede na starost ($t = 2,33$, $p = 0,027$). Zaposleni, ki so mlajši od 40 let, so s stalnostjo zaposlitve bolj zadovoljni kot zaposleni, starejši od 40 let.

¹³ Pri primerjanju različnih skupin zaposlenih glede na delovne izkušnje, pri večini vključenih spremenljivk nismo ugotovili statistično značilnih razlik.

Tabela 15: Vpliv delovnih izkušenj v zavodu na stališča zaposlenih v ZPMZKZ Celje

| Trditve* | Izkušnje ^a | M | SD | t-test | |
|---|-----------------------|------|------|------------|-------|
| | | | | t-vrednost | p |
| Kadar sem v bližini obsojencev sam, me ni strah. | 1 | 4,77 | 0,44 | 2,54 | 0,016 |
| | 2 | 4,19 | 0,98 | | |
| Kadar sem v bližini obsojencev vsaj še z enim pravosodnim policistom in/ali drugim osebjem, se počutim varno. | 1 | 4,92 | 0,28 | 2,28 | 0,030 |
| | 2 | 4,31 | 1,32 | | |
| Obsojencem prisluhnem, če imajo težave z drugimi obsojenci.* | 1 | 4,50 | 0,80 | 2,26 | 0,030 |
| | 2 | 3,60 | 1,26 | | |
| V naši organizaciji vodje cenijo dobro opravljeno delo. | 1 | 3,77 | 0,93 | 2,54 | 0,015 |
| | 2 | 2,88 | 1,07 | | |
| Opažam nesoglasja, konflikte med zaposlenimi.* | 1 | 3,77 | 0,60 | 2,11 | 0,042 |
| | 2 | 3,23 | 0,82 | | |

* Legenda: 1 (sploh se ne strinjam/nikoli/vsakodnevno) – 5 (se popolnoma strinjam/vedno/nikoli)

^a Izkušnje: 1 – zaposlen v zavodu manj kot osem let, 2 – zaposlen v zavodu več kot osem let

tolerantnost in drugačno zaznavo konfliktov med bolj in manj izkušenimi zaposlenimi.

3 Razprava

Predstavljena raziskava podaja vpogled v stališča obsojenih oseb in zaposlenih glede socialne klime v ZPMZKZ Celje. Pri zbiranju podatkov smo uporabili dva različna vprašalnika za skupini zaposlenih in obsojenih oseb, pri čemer so bili določeni sklopi enaki in zato primerljivi z vidika rezultatov. Ugotovili smo, da se pojavljajo določena razhajanja v zaznavanju nekaterih dejavnikov in stanj, vendar v večini primerov ne moremo govoriti o statistično značilnih razlikah med zaznavami zaposlenih in obsojenih oseb. Kljub temu so ugotovitve pomembne za ugotavljanje stanja v zavodu, saj je bila v raziskavo vključena večina populacije tega zavoda.

Rezultati so pokazali, da se v zavodu tako obsojene osebe kot zaposleni počutijo varno, glede na ugotovljene razlike pa se nekoliko bolj varno počutijo zaposleni (predvsem tisti, ki so v zavodu zaposleni manj časa), kar je specifična ugotovitev, saj je na primer študija iz Nemčije (Schalast in Laan, 2017) pokazala ravno nasprotno, in sicer slabše zaznavanje varnosti v zaporu s strani zaposlenih. To lahko povežemo z v uvodu omenjenim vplivom velikosti proučevane enote, ki lahko bistveno vpliva na počutje ljudi. Določene razlike lahko ugotovimo tudi v primerjavi rezultatov z raziskavo iz leta 2010 (Brinc, 2011; Brinc in Petrovec, 2011), ki je ugotovila, da so se

v ZPMZKZ Celje obsojene osebe počutile ogroženo, medtem ko v okviru svoje raziskave ugotavljamo, da obsojenih oseb v medsebojnih interakcijah ni strah in da se počutijo relativno varno. Tovrstne razlike, ki kažejo na izboljšanje stanja, so lahko posledica več dejavnikov, na primer redki napadi (v letu 2010 ni bil zabeležen noben napad, v letu 2017 pa 1), nižje število groženj (v letu 2010 so bile zabeležene 4, v letu 2017 pa 2) (URSIKS, 2011, 2018), dejanskega izboljšanja varnostnih pogojev (leta 2010 je bilo v zavodu zaposlenih 75 oseb (Brinc in Petrovec, 2011), v marcu 2018 pa 84), dodatnega opozarjanja na primerno ravnanje zaposlenih (Murdoch in Jiříčka, 2017), lahko pa tudi različnih okoliščin v času izvajanja raziskav (drugačen vzorec in raziskovalna skupina). Drugačno stanje ugotavljamo tudi pri ocenjevanju odnosov med deležniki v zavodu. V raziskavi leta 2010 so zaposleni kot težavo poudarili neurejene odnose med delavci zavoda (Brinc, 2011), kot kaže pa se je stanje v vmesnem obdobju izboljšalo, saj so odnosi med različnimi skupinami v zavodu ocenjeni kot dobri oziroma kakovostni, še posebej med zaposlenimi. Podobno je sicer v raziskavi o legitimnosti pravosodnih policistov ugotovil tudi Hacin (2018a), ki je v ZPMZKZ Celje konec leta 2015 izvedel raziskavo prav tako med zaposlenimi in obsojenimi osebami. V tem primeru zaposleni pri presojanju odnosov s sodelavci niso poročali o težavah, ovrednotili so jih kot zadovoljive in primerne, so pa poudarili, da obstaja prostor za izboljšave. Na podlagi primerjave rezultatov raziskav, izvedenih v različnih obdobjih, lahko sklepamo, da se je čez čas povezanost in interakcija med zaposlenimi osebami v zavodu

postopno izboljšala. S tem bi lahko bila povezana tudi sprememba na vodstvenem položaju (nastop novega direktorja) in s tem povezane spremembe v slogu vodenja ter dinamični odnosov znotraj organizacije.

Zaposleni in obsojene osebe so nasploh dokaj podobno ocenili odnose med različnimi skupinami oseb v zavodu. Če lahko trdimo, da imajo obsojene osebe z drugimi obsojenimi osebami v povprečju prijateljske odnose, prav tako zaposleni z drugimi zaposlenimi, pa ne moremo trditi, da med obsojenimi osebami in zaposlenimi prevladuje prijateljstvo. Vsekakor je to dobro, saj bi lahko morebitno prijateljstvo prispevalo k nepravilnemu ali neprimernemu izvajanju pravil v zavodu. V kontekstu pojasnjevanja takšnih okoliščin in primernosti prijateljskih odnosov med obsojenimi osebami in zaposlenimi je pomembno upoštevati razmerje moči med deležniki (angl. *soft power*) (Crewe, 2011). Do določene mere se ti odnosi pogotovo jejo z vsakodnevnimi interakcijami, a se zaradi politik in razlik v moči ne smejo razvijati. To, da so odnosi med obsojenimi osebami v ZPMZKZ Celje dokaj dobri, podpira ugotovitve Hacina in Meška (2018), ki sta v intervjujih z obsojenimi osebami v slovenskih zaporih prav tako ugotovila, da so odnosi med obsojenimi osebami povprečno dobri. Obsojene osebe so v naši raziskavi najbolje ocenile svoje odnose s strokovnimi delavci, kar je skladno z ugotovitvijo raziskave iz leta 2010 (Brinc in Petrovec, 2011). Boljše ocenjevanje odnosov s strokovnimi delavci kot z drugimi skupinami zaposlenih bi lahko pripisali temu, da so obsojene osebe, zaradi želje po osebnem izboljšanju in pomoči, bolj zavzete za urejene odnose s tovrstno skupino, ki ima bistveni vpliv na njihov položaj in ugodnosti. Obsojene osebe, sicer v namen pridobivanja ugodnosti in pozornosti, velikokrat izvajajo tudi t. i. tretmantsko igro, kjer prikazujejo upoštevanje pravil oziroma lažno izboljšanje vedenja zaradi pridobitve ugodnosti (na primer predčasnega odpusta), medtem ko (lahko) zaposleni tovrstne namere opazijo, a jih navadno ne poudarjajo (Frangč in Šifrer, 2010; Meško et al., 2006; Zebec Koren, 1992). Skladno s tem ugotavljamo, da so nasploh zaposleni, ki imajo manj izkušenj v zavodu, tudi bolj pripravljeni prisluhniti obsojenim osebam ob težavah z odnosi kot zaposleni, ki so v zavodu zaposleni dlje časa.

Rezultati nasploh kažejo, da so zaposleni pripravljene prisluhniti in pomagati obsojenim osebam ob težavah, kar opažajo in potrjujejo tudi obsojene osebe. To sicer ni skladno z ugotovitvami raziskave iz leta 2010 (Brinc in Petrovec, 2011); zaposleni so takrat po mnenju obsojenih oseb premalo pozornosti namenjali reševanju njihovih osebnih težav, medtem ko so zaposleni lastno pomoč pri reševanju osebnih težav obsojenih oseb ocenjevali bolje. Pri pojasnjevanju in razumevanju nekaterih rezultatov, povezanih z zaznavami zaposlenih s strani obsojenih oseb, je treba upoštevati tudi, da je od uspešnosti reševanja težav odvisno zadovoljstvo ljudi. V primeru

neuspešnega reševanja težav se namreč krivda lahko premosti na zaposlene (Meško in Hacin, 2019), ki pa imajo omejene zmožnosti pomoči obsojenim osebami. Nadalje smo z raziskavo ugotovili tudi, da je pripravljenost zaposlenih pomagati navadno nižja, kadar gre za reševanje osebnih in ne s stanjem v zavodu povezanih težav obsojenih oseb, kar pa so potrdile že druge raziskave (na primer Brinc in Petrovec, 2011; Langdon et al., 2004).

Med drugim je za zadovoljstvo in dobre odnose pomembno tudi enakovredno obravnavanje obsojenih oseb, s čimer ni razviden le profesionalni odnos med deležniki, temveč le-to omogoča tudi zmanjšanje nezaupanja med njimi in vzpostavitev pristnejših medsebojnih odnosov (Hacin, 2018b). Pri ocenjevanju zaupanja med obsojenimi osebami smo ugotovili, da je le-to relativno nizko ($M = 2,19$), kar kaže na šibke povezave znotraj skupine. To je potrdil tudi Hacin (2018a), ki je ugotovil, da večina obsojenih oseb izkazuje nezaupanje do ostalih deležnikov v zavodu. Ker pomanjkanje zaupanja med obsojenimi osebami v zaporskem okolju ugotavljajo tudi druge raziskave (Van der Helm et al., 2009), gre za pojav, specifično značilen za zaporsko okolje in je povezan s t. i. zaporsko subkulturo. Vpliv zaporske subkulture pa je, če izhajamo iz ostalih rezultatov, viden tudi v 1) večjem občutenju varnosti obsojenih oseb, kadar so v bližini obsojencev sami, kot pa, kadar so v bližini le-teh z vsaj še eno obsojeno osebo (skupine v zaporu zmanjšujejo občutek varnosti) in 2) posredno tudi v številu konfliktov, ki se med obsojenimi osebami (tako po mnenju obsojenih oseb kot zaposlenih) v zavodu pojavljajo najpogosteje (kot posledica prostorskih omejitev in raznolikosti obsojenih oseb) (Meško in Hacin, 2018a).

Na podlagi svojih rezultatov lahko sicer sklepamo, da se zaposleni in obsojene osebe razumejo dobro in imajo spoštljive odnose, vendar je treba okrepiti zaznano legitimnost pravosodnih policistov med obsojenimi osebami. Obsojene osebe so pravičnost obravnave v postopkih pravosodnih policistov ocenile slabše od zaposlenih, kar ni nujno kazalnik nepravilnega ravnanja z njimi, temveč je lahko posledica drugačne zaznave in samega razumevanja primernega ravnanja. Hkrati je treba poudariti, da so odstopanja v zaznavah in stališčih lahko posledica specifične zaporskega okolja oziroma razlik v razmerju v moči – mlajši posamezniki ali tisti, ki so na prestajanju kazni prvič, se lahko težje prilagajajo spremembam okolja in težje podrejajo avtoriteti, ki jo odražajo pravosodni policisti.

Poleg navedenih je pomembna tudi ugotovitev, da so zaposleni glede določenih okoliščin delovnega mesta izrazito nezadovoljni in zato poročajo, da bi, če bi imeli možnost zamenjati službo, to tudi storili. Podobna stališča zaposlenih v zavodu je ugotovil tudi Hacin (2018a). Kot vzrok za to bi

lahko, na podlagi ugotovitev naše raziskave, navedli predvsem nezadovoljstvo s plačo (kar lahko vodi v slabšo kakovost odnosov med višje in nižje zaposlenimi¹⁴), nejasnost napredovanj, nesorazmernost plač in preveliko obremenitev pri delu.¹⁵ Hacin in sodelavci (2018) pri tem opozarjajo, da lahko prevelike obremenitve pravosodnih policistov pri delu vplivajo na slabše odnose z obsojenimi osebami oziroma nezmožnost zaposlenih razvijati pristnejše stike. Pozornost je treba nameniti tudi temu, da zaposleni poročajo o nerednem oziroma preredkem izobraževanju, kar je ugotovila tudi predhodna raziskava Hacin (2018a), v kateri so zaposleni poudarili željo po dodatnih izobraževanjih v zavodu; predvsem so izpostavili izobraževanja na področju komunikacije, sproščanja, izobraževanja iz dela (in odnosov) z obsojenimi osebami. Ugotavljamo, da so zaposleni najbolj zadovoljni s stalnostjo zaposlitve – kar sovпада z ugotovitvijo iz raziskave leta 2010 (Brinc in Petrovec, 2011) – slabše z vodstvom organizacije in delom, najslabše pa s plačo in delovnimi pogoji (oprema, prostori itd.). Tako v raziskavi Inštituta za kriminologijo (Brinc in Petrovec, 2011) kot v naši raziskavi rezultati kažejo, da zaposlene najbolj bremeni oziroma skrbi slaba plača. Zaposleni imajo tudi relativno negativna stališča glede distributivne pravičnosti (način napredovanja) in izražajo skrb glede nenakovredne obravnave med zaposlenimi. Zaposleni z manj izkušnjami so sicer bolj prepričani o tem, da vodstvo ceni dobro opravljeno delo.

Splošno gledano so obsojene osebe tiste, ki so pri sklopu »zadovoljstvo« izrazile bolj enotna stališča glede ureditve in okolja v zavodu kot zaposleni. Obsojene osebe so najbolj zadovoljne s hrano in delom, najmanj pa s pravosodnimi policisti in številom obsojencev v sobi, kar kaže na potrebo po boljši prostorski urejenosti. V raziskavi leta 2010 (Brinc in Petrovec, 2011) je bilo na primer le 6 anketiranih nastanjenih v samskih sobah, 16 pa v sobah od 4 do 5 oseb, medtem ko so bile želje obsojenih oseb drugačne – le 6 jih je želelo bivati v sobah z več kot tremi osebami, največ pa v sobah z eno obsojeno osebo.

¹⁴ Zadovoljstvo s plačo lahko po drugi strani pozitivno vpliva na samozaznano legitimnost zaporskega osebja in večjo kakovost dela (Hacin, 2018a).

¹⁵ V preteklih letih je namreč zabeležen večji porast spremestv obsojenih oseb 1) pri namenskih izhodih gledano na splošno v vseh zaporih (v spremstvu pravosodnega policista leta 2016 je bilo namenskih izhodov 993, medtem ko 1.575 leta 2017, v spremstvu strokovnega delavca pa 149 za leto 2016 in 184 za leto 2017) in 2) pri spremestvih zunaj zavoda – leta 2016 je bilo spremestev zaprtih oseb celjskega zavoda 1030, leta 2017 pa 1.094. Skladno s tem se je število spremestev na 1 pravosodnega policista povečalo - v letu 2016 je bilo 20,6 spremestev na pravosodnega policista, medtem ko se je v letu 2017 število spremestev zvišalo na 21,9 (URSIKS, 2017a, 2018).

4 Zaključek

Ugotovili smo, da je socialna klima v ZPMZKZ Celje relativno dobra. Tako zaposleni kot obsojene osebe so poročali o dobrih medosebnih odnosih. Trdimo lahko tudi, da so anketirani v večini zadovoljni z okoljem in ljudmi v zavodu, v katerem se počutijo varno. Zaposleni sicer niso zadovoljni s sistemom napredovanja in plačo, vendar cenijo stalnost zaposlitve, dobre medosebne odnose in vodstveno podporo, na splošno pa poročajo o dobrem počutju na delovnem mestu. Obsojene osebe so prav tako zadovoljne z obravnavo, pomočjo oziroma podporo in dejavnostmi, ki so jim na voljo v zavodu, nekoliko slabše, še vedno pa nadpovprečno, ocenjujejo pravičnost pri izvajanju postopkov in stike s pravosodnimi policisti, vendar je to zaradi narave zaporskega okolja pričakovano.

Kljub spodbudnim ugotovitvam predstavljene raziskave lahko sklenemo, da obstajajo možnosti za napredek in izboljšanje socialne klime. Če se osredotočimo na zavod in izhajamo iz rezultatov, bi bilo treba zaposlenim zagotoviti izobraževanja in seminarje, ki bi v prvi vrsti koristili tako zaposlenim samim kot tudi celotni organizaciji, saj se z dobro izobraženim kadrom dosegajo boljši rezultati; v večji meri bi bilo treba zbirati mnenja obsojenih oseb ter mnenja in kritike zaposlenih; predvsem pa, kot je jasno razvidno iz rezultatov – omogočiti boljše delovne pogoje in okoliščine zaposlenim, saj to vpliva na proorganizacijsko vedenje in učinkovitost pri opravljanju delovnih zadolžitve. V raziskavi smo ugotovili nekoliko slabše odnose med obsojenimi osebami, v primerjavi z drugimi subjekti, zato za izboljšanje predlagamo dejavnosti v tej smeri, morda vpljavo pogovornih delavnic.

Pobude za izboljšanje socialne klime, vezane na odnose, morajo upoštevati tudi vpliv usmerjenosti dela v rehabilitacijo obsojenih oseb. Hacin (2018b) na primer ugotavlja, da obsojene osebe bolje zaznavajo legitimnost zaposlenih v odprtih režimih zapora, in sicer bolje zaznavajo distributivno in postopkovno pravičnost, odnose z zaposlenimi, učinkovitost zaposlenih in imajo večje zaupanje v avtoriteto ter bolj pozitivno razumejo lastno obvezo – podrejanje zaposlenim.¹⁶ Po drugi strani pa prav tako zaposleni, v primeru zaznave visoke stopnje lastne legitimnosti, tudi v večji meri stremijo k vzpostavitvi dobrih odnosov z obsojenimi osebami. Skladno s tem, in glede na ugotovitve naše raziskave, bi bilo priporo-

¹⁶ Pri pojasnjevanju tovrstnih ugotovitev je sicer treba razumeti lastnosti zaprtih oseb v odprtih režimih, v primerjavi s tistimi v zaprtih in polodprtih režimih. V zaporskem okolju se namreč ustvarjajo »razredi« znotraj sistema, pri čemer si delovni, urejeni in neproblematični posamezniki lahko z ugodnostmi pridobijo prehode med režimi. Zaradi razlik v lastnostih teh skupin so pričakovane tudi razlike v zaznavah legitimnosti, tako pri zaposlenih kot sistema nasploh.

čljivo nasloviti razlike v zaznavah glede pravičnosti postopkov pravosodnih policistov in pri tem ugotoviti dejanske vzroke odstopanj v zaznavi med obsojenimi osebami in zaposlenimi.

V interpretaciji predstavljenih rezultatov je sicer treba upoštevati, da je, kot že omenjeno, zanesljivost rezultatov odvisna od subjektivne zaznave proučevanih subjektov in njihove iskrenosti pri poročanju. Kljub ujemanju določenih ugotovitev s predhodnimi študijami, izvedenimi v ZPMZKZ Celje, je obenem pomembno zavedanje, da so ugotovitve raziskave odvisne tudi od merskega instrumenta (indikatorji merjenja, obseg raziskave) in pristopa k izvedbi raziskave (kvalitativen, kvantitativen, velikost vzorca). Kakovost podatkov je odvisna od metodologije, zato se nasploh priporoča uporaba kombinacije različnih metod, s katerimi se pridobi globlji vpogled v stališča različnih skupin. To bi lahko pri proučevanju socialne klime izvedli z vključevanjem intervjujev po zgledu drugih raziskovalcev. Takšen pristop je v raziskovanju legitimnosti v slovenskem zaporskem okolju uporabil na primer Hacin (2018a), ki je proučeval dejavnike, ki vplivajo na samozaznano legitimnost zaposlenih in zapornikovo zaznavo legitimnosti zaposlenih v zaporih v Sloveniji. Študija iz Nizozemske (Van der Helm et al., 2009) je prav tako pokazala, da se intervju obnese pri analiziranju socialne klime v zaporskem okolju, saj so na podlagi intervjujev ugotovili določena odstopanja, in sicer bolj negativne rezultate/odgovore v primerjavi s podatki, zbranimi z vprašalniki. Razlikovanje med stališči različnih skupin, kadar gre za vrednotenje dela nadzorstvenih subjektov, je bilo zaznati tudi drugod in gre pravzaprav za pogost pojav. (Samo)ocenjevanje policistov je v primerjalni slovenski študiji iz let 2011 in 2017 pokazalo, da policisti svoje delo ocenjujejo bolje, kot jih ocenjujejo prebivalci. Največja razhajanja so bila zaznana v ocenah zakonitosti dela, varovanja človekovih pravic in svoboščin ter obravnavanja pritožb občanov zoper policiste, kar pomeni, da se je tudi v tem primeru zaznavanje razlikovalo ravno pri ocenjevanju procesov in postopkov (Lobnikar in Prisljan, 2018).

Primerjalno gledano so izražena stališča anketiranih zaposlenih in obsojenih oseb v letih 2018 in 2010 (Brinc in Petrovec, 2011) nekoliko drugačna. Kot že omenjeno smo ugotovili odstopanja v zaznavi odnosov med skupinami, splošno gledano pa je mogoče govoriti tudi o drugačni sliki zavoda. Če smo ugotovili, da se je socialna klima v celjskem zavodu skozi leta zniževala in je bila leta 2010 slaba, tega ne moremo posplošiti tudi na našo raziskavo – ugotovljeno stanje je namreč dobro. Je pa pri tem nujno upoštevati tudi morebiten vpliv omejitev raziskave. Razlike je mogoče pojasnjevati ne le na podlagi izboljšanja dejanskih razmer v zavodu, temveč tudi v drugačnem pristopu pri anketiranju deležnikov, drugačnem odnosu deležnikov do nove raziskovalne skupine in posodobljenem vprašalniku o merjenju socialne klime

v zavodu. Čeprav je posodabljanje metodologije pomembno, predvsem zaradi zagotovitve večje razumljivosti in aktualnosti vprašanj, to v določeni meri ovira primerjalne analize. Potencialni vpliv na rezultate raziskave bi lahko izhajal tudi iz dogodkov, ki so se zgodili pred izvedbo anketiranja (požar v zavodu in pobeg obsojene osebe). Ker je raziskovanje socialne klime ne le zaželeno, temveč nujno za razumevanje interakcij med deležniki in ugotavljanje odstopanj od želenega stanja, je v prihodnje treba nadaljevati s tovrstnimi študijami, vendar pri tem zagotoviti čim večjo aktualnost in enotnost metodoloških pristopov, ki bodo omogočali primerjave med ugotovitvami različnih raziskovalnih skupin, različnimi zaporskimi okolji ter časovnimi obdobji.

Težko si je predstavljati organizacijo, bodisi na kratki bodisi na dolgi rok, ki bi bila uspešna, njeni zaposleni pa nemotivirani za opravljanje dela. Še težje bi ta delovala s slabimi medsebojnimi odnosi ter slabim razvojem in vizijo v prihodnosti. Ker zapori predstavljajo avtoritativno institucijo, je v takšnih specifičnih okoljih težje skrbeti za upravljanje pomembnih dejavnikov, ki vplivajo na zadovoljstvo, počutje, motivacijo in splošno organizacijsko klimo. V zaporskem okolju se namreč razmere lahko hitro spremenijo, s čimer se ne spremeni le klima, ampak so spremembe lahko vidne tudi v nezadovoljstvu deležnikov, kar lahko privede do konfliktov ali fluktuacije zaposlenih, kar pa predstavlja (varnostno) tveganje za takšno okolje. Iz omenjenih razlogov in ob upoštevanju ugotovitev naše raziskave je treba prioritarno urediti status zaposlenih v zaporih, hkrati pa pozornost nameniti graditvi dobrih odnosov med deležniki v zaporih, še posebej med obsojenimi osebami, in krepitvi podpore obsojenim osebam s pomočjo strokovnih sodelavcev.

Literatura

1. Aebi, M. F., Burkhardt, C., Hacin, R. in Tiago, M. M. (2016). A comparative perspective of imprisonment trends in Slovenia and Europe from 2005 to 2014. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 67(4), 430–442.
2. Bateman, T. S. in Organ, D. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee »citizenship«. *Academy of Management Journal*, 26(4), 587–595.
3. Beus, J. M., Bergman, M. E. in Payne, S. C. (2010). The influence of organizational tenure on safety climate strength: A first look. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1431–1437.
4. Brglez, A., Pagon, P., Rus, P., Kranjc, J., Čepič, M. in Đurin, S. (2006). *Socialno vzdušje v zavodih za prestajanje kazni zapora in prevzgojnem domu leta 2005*. Ljubljana: Inštitut za civilizacijo in kulturo.
5. Brinc, F. (2011). Družbeno vzdušje v zavodih za prestajanje kazni zapora in v prevzgojnem domu Radeče leta 2010. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 62(4), 295–311.
6. Brinc, F. in Petrovec, D. (2011). *Družbeno vzdušje v zavodih za prestajanje kazni zapora in v prevzgojnem domu Radeče leta 2010*. Ljubljana: Inštitut za kriminologijo pri Pravni fakulteti.

7. Carlucci, D. in Schiuma, G. (2014). Organizational climate as performance driver: Health care workers' perception in a large hospital. *Journal of Health Management*, 16(4), 583–594.
8. Colquitt, J. A., Noe, R. A. in Jackson, C. L. (2002). Justice in teams: Antecedents and consequences of procedural justice climate. *Personnel Psychology*, 55(1), 83–109.
9. Crewe, B. (2011). Soft power in prison: Implications for staff–prisoner relationships, liberty and legitimacy. *European Journal of Criminology*, 8(6), 455–468.
10. Crewe, B., Liebling A. in Hulley, S. (2015). Staff-prisoner relationships, staff professionalism, and the use of authority in public- and private-sector prisons. *Law and Social Inquiry*, 40(2), 309–344.
11. Černetič, M. (2007). *Management in sociologija organizacij*. Kranj: Moderna organizacija.
12. Day, A., Casey, S., Vess, J. in Huisy, G. (2011). *Assessing the social climate of prisons*. Canberra: Criminology research council. Pridobljeno na <http://dro.deakin.edu.au/view/DU:30036920>
13. Frangež, D. in Šifrer, J. (2010). Overview of inmates' treatment in Slovenia. *Varstvoslovje*, 12(2), 217–234.
14. Gilmer, B. V. H. (1969). *Industrijska psihologija*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
15. Goffman, E. (1961). *Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates*. New York: Doubleday & Company, Inc.
16. González-Romá, V., Peiró, J. M. in Tordera, N. (2002). An examination of the antecedents and moderator influences of climate strength. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 465–473.
17. Hacin, R. (2015). Pregled slovenskega penološkega raziskovanja od sredine petdesetih let dvajsetega stoletja. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 66(3), 235–252.
18. Hacin, R. (2018a). *Comparison of self-legitimacy of the prison staff and prisoner's perceptions of prison staff legitimacy* (Doktorska disertacija). Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede. Pridobljeno na <https://dk.um.si/Dokument.php?id=122383>
19. Hacin, R. (2018b). Prisoners' perceptions of legitimacy of prison staff in slovenia. *European Journal of Crime, Criminal Law and Criminal Justice*, 26(2), 160–180.
20. Hacin, R. in Meško, G. (2018). Prisoners' perception of legitimacy of the prison staff: A Qualitative study in Slovene Prisons. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 62(13), 4332–4350.
21. Hacin, R., Fields, C. in Meško, G. (2018). The self-legitimacy of prison staff in Slovenia. *European Journal of Criminology*, 16(1), 1–19.
22. Kohan, A. in Mazmanian, D. (2003). Police work, burnout, and pro-organizational behavior: A consideration of daily work experiences. *Criminal Justice and Behavior*, 30(5), 559–583.
23. Langdon, P. E., Cosgrave, N. in Tranah, T. (2004). Social climate within an adolescent medium-secure facility. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 48(4), 504–515.
24. Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
25. Lobnikar, B. in Prislan, K. (2018). Ocena uspešnosti policijskega dela v Sloveniji – primerjava percepcije prebivalcev v letih 2011 in 2017. V G. Meško, A. Sotlar in B. Lobnikar (ur.), *Zbornik prispevkov: 4. nacionalna konferenca varnosti v lokalnih skupnostih* (str. 105–140). Maribor: Univerza v Mariboru. Pridobljeno na <http://press.um.si/index.php/ump/catalog/book/374>
26. Lugo, M. (2016). Measuring organizational climate in prisons. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 32(4), 357–382.
27. Meško, G. in Hacin, R. (2018a). Prisoners' and prison workers' views on the prison subculture in Slovenia. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 69(4), 333–345.
28. Meško, G. in Hacin, R. (2018b). Profesionalizacija penološke stroke v Sloveniji. *Varstvoslovje*, 20(3), 309–330.
29. Meško, G. in Hacin, R. (2019). Zaznave legitimnosti zaporskega osebja pri obsojencih v slovenskih zaporih. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 70(1), 34–47.
30. Meško, G., Frangež, D., Rep, M. in Sečnik, K. (2006). Zapor: družba znotraj družbe – pogled obsojencev na odnose in življenje v zaporu. *Socialna pedagogika*, 10(3), 261–286.
31. Meško, G., Tičar, B., Hacin, R. in Hojs, V. (2016). Samozaznava legitimnosti pravosodnih policistov – povezave z osebnimi in organizacijskimi dejavniki v zaporskem okolju v Sloveniji. *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 67(1), 61–76.
32. Moos, R. H. in Houts, P. S. (1968). The assessment of the social climates of correctional institutions. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 5(2), 174–188.
33. Možina, S. in Merkač Skok, M. (1990). *Vodenje podjetja*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
34. Murdoch, J. in Jiříčka, V. (2017). *Boj proti slabemu ravnanju v zaporu*. Ljubljana: Ministrstvo za pravosodje. Pridobljeno na http://www.mp.gov.si/fileadmin/mp.gov.si/pageuploads/UIKS/Vsebinska_strani/2017_Boj_proti_slabemu_ravnanju_v_zaporu.pdf
35. Pavlič, P. in Meško, G. (2014). Odnosi med pravosodnimi policisti in zaporniki. V B. Flander, I. Areh in M. Modic (ur.), *Zbornik prispevkov: 15. Slovenski dnevi varstvoslovja*. Ljubljana: Fakulteta za varnostne vede. Pridobljeno na <https://www.fvv.um.si/dv2014/zbornik/Pavlic.pdf>
36. Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R. in Balakrishnan, B. K. P. D. (2013). The impact of organizational climate on Employee's work passion and Organizational commitment. *Social and Behavioral Sciences*, 107, 88–95.
37. Rahman, A. H., Rajab, A., Shaari, R., Panatik, A. S., Shad, M. I. in Hamid, K. (2012). Employees contentment in an organization. *Social and Behavioral Sciences*, 40, 604–608.
38. Ross, W. M., Diamond, M. P., Liebling, A. in Saylor, G. W. (2008). Measurement of prison social climate: A comparison of an inmate measure in England and the USA. *Punishment & Society*, 10(4), 447–474.
39. Schalast, N. in Laan, M. J. (2017). Measuring social climate in German prisons using the Essen Climate Evaluation Schema. *The Prison Journal*, 97(2), 166–180.
40. Schneider, B., Ehrhart, G. M. in Macey, H. W. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361–388.
41. *Statut Javnega gospodarskega zavoda Rinka*. (2015). Pridobljeno na [http://vrs-3.vlada.si/MANDAT14/VLADNAGRADIVA.NSF/71d4985ffda5de89c12572c3003716c4/1595dfa386bd0332c1257ed20044db1e/\\$FILE/statutJGZRinka.pdf](http://vrs-3.vlada.si/MANDAT14/VLADNAGRADIVA.NSF/71d4985ffda5de89c12572c3003716c4/1595dfa386bd0332c1257ed20044db1e/$FILE/statutJGZRinka.pdf)
42. Svetlik, I. (2009). Oblikovanje dela in kakovost delovnega življenja. V I. Svetlik in N. Zupan (ur.), *Menedžment človeških virov* (str. 337–381). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
43. Tonkin, M. (2016). A review of questionnaire measures for assessing the social climate in prisons and forensic psychiatric hospitals. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 60(12), 1376–1405.
44. Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij (URSIKS). (2011). *Letno poročilo 2010*. Ljubljana: Uprava za izvrševanje kazenskih sankcij. Pridobljeno na http://www.mp.gov.si/fileadmin/mp.gov.si/pageuploads/UIKS/Letna_porocila/porocilo_uiks_2010.pdf

45. Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij (URSIKS). (2016). *Letno poročilo 2015*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij. Pridobljeno na http://www.mp.gov.si/fileadmin/mp.gov.si/pageuploads/UIKS/2015/160421_LP_URSIKS_2015.pdf
46. Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij (URSIKS). (2017a). *Letno poročilo 2016*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij. Pridobljeno na http://www.mp.gov.si/fileadmin/mp.gov.si/pageuploads/UIKS/Letna_porocila/170503_Letno_porocilo_2016.pdf
47. Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij (URSIKS). (2017b). *Priročnik za obsojene osebe ob nastopu kazni zapora*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij.
48. Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij (URSIKS). (2018). *Letno poročilo 2017*. Ljubljana: Uprava Republike Slovenije za izvrševanje kazenskih sankcij. Pridobljeno na http://www.mp.gov.si/fileadmin/mp.gov.si/pageuploads/UIKS/Letna_porocila/180417_LETNO_POROCILO_2017.pdf
49. Van der Helm, P., Klapwijk, M., Stams, G. in Van der Laan, P. (2009). 'What works' for juvenile prisoners: The role of group climate in a youth prison. *Journal of Children's Services*, 4(2), 36–48.
50. Viitala, R., Tanskanen J. in Sääntti, R. (2015). The connection between organizational climate and well-being at work. *International Journal of Organizational Analysis*, 23(4), 606–620.
51. Zakon o izvrševanju kazenskih sankcij (ZIKS-1-UPB1). (2006, 2008, 2009, 2012, 2015, 2018). *Uradni list RS*, (110/06, 76/08, 40/09, 109/12, 54/15, 11/18).
52. Zebec Koren, M. (1992). Kako misliti resocializijo? *Revija za kriminalistiko in kriminologijo*, 43(3), 227–239.
53. Zohar, D. in Tenne-Gazit, O. (2008). Transformational leadership and group interaction as climate antecedents: A social network analysis. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 744–757.

Social Climate in Celje Juvenile and Adult Prison

Katrin Podgorski, B.A., Master's Student, Faculty of Criminal Justice and Security, University of Maribor, Slovenia.
E-mail: katrin.podgorski@student.um.si

Kaja Prisljan, Ph.D., Assistant Professor, Faculty of Criminal Justice and Security, University of Maribor, Slovenia.
E-mail: kaja.prisljan@fvv.uni-mb.si

Measuring social climate provides an insight into the social situation and group dynamics in an organisation. It displays the current state, the satisfaction of people with the organization, and contributes to the identification of potential problems and relationships. Furthermore, studying the climate in prisons is especially important, as it is a risky environment where the dynamics of relationships change rapidly. By managing social aspects in prison, it is possible, among other things, to contribute to greater security and reduce potential risks. The purpose of the paper is to analyse and present the social climate of the Celje Juvenile and Adult Prison. In the article, the previous research work in the field of social climate in prisons is presented, followed by the results of the research on the social climate at the Celje Juvenile and Adult Prisons. The research was carried out in 2018, where 46% of all prison staff and 55% of all prisoners completed the questionnaire. The results indicate that the overall prison climate is relatively positive and that both prisoners and prison staff, feel safe, despite certain incidents. The prison staff is most satisfied with the permanence of their employment, and least satisfied with the salary, while the prisoners are most satisfied with the care provided and work possibilities, while they are least satisfied with the accommodations and treatment by prison officers. Based on the results, we conclude that the social climate could improve primarily by addressing the interpersonal relations and the regulation of the working conditions of prison staff. It would be advisable to also strengthen the prisoners' perceived procedural justice of prison officers. The article presents a contribution to the current studies of the social climate in the Slovene prison system, and while the findings are useful not only to the leadership of the institution and those employed in the penological profession, but also to researchers in the field of penology and criminology.

Keywords: social climate, prison staff, prisoners, Celje Juvenile and Adult Prison

UDC: 343.8