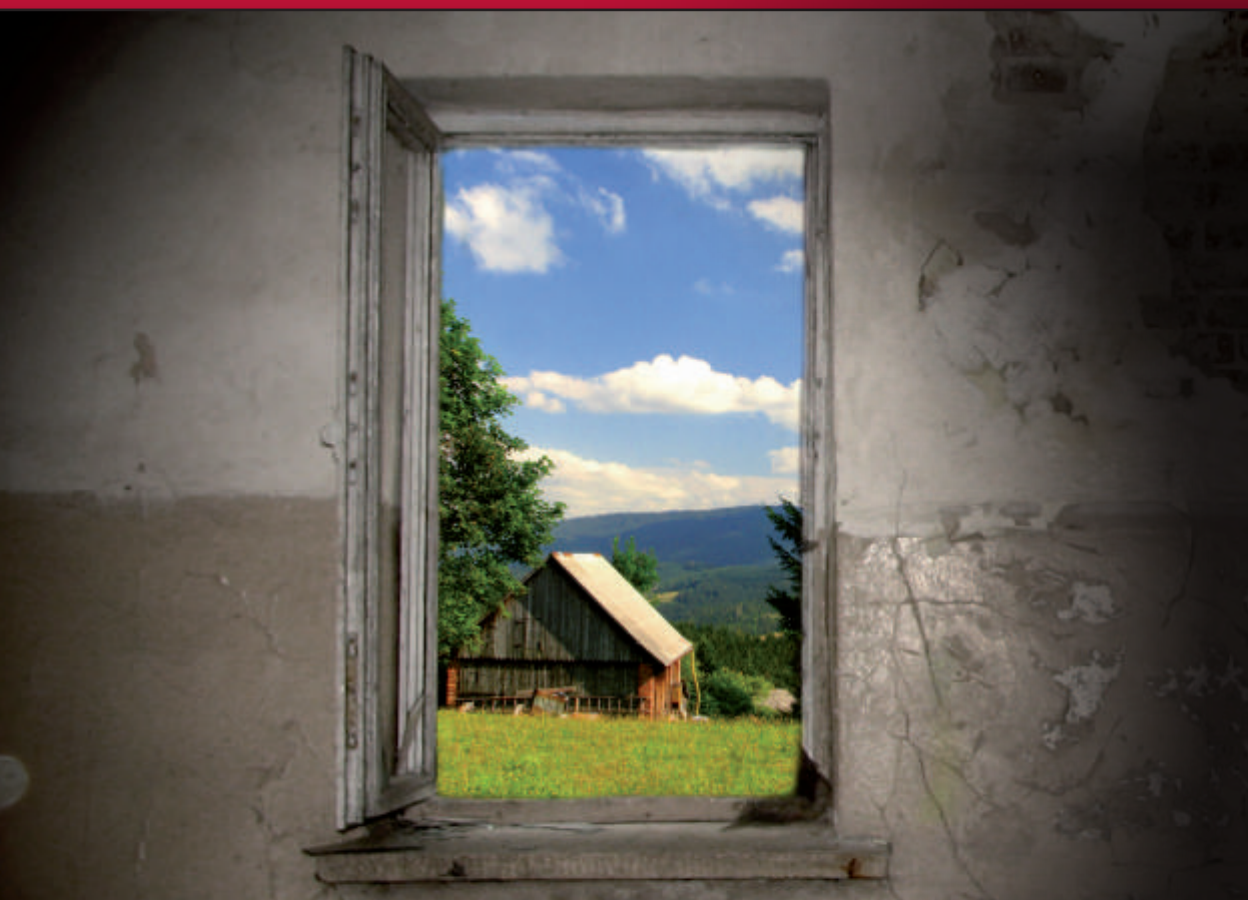


**Iwona Niewiadomska, Joanna Chwaszcz
Weronika Augustynowicz, Rafał Bartczuk**

**R E A D A P T A C J A
SPOŁECZNO-ZAWODOWA
W I Ę Ź N I Ó W**

**narzędzia do diagnozowania potencjału
readaptacyjnego i kapitału wspierającego**



**IWONA NIEWIADOMSKA, JOANNA CHWASZCZ
WERONIKA AUGUSTYNOWICZ, RAFAŁ BARTCZUK**

READAPTACJA SPOŁECZNO-ZAWODOWA WIĘŹNIÓW

**NARZĘDZIA DO DIAGNOZOWANIA
POTENCJAŁU READAPTACYJNEGO
I KAPITAŁU WSPIERAJĄCEGO**

LUBLIN 2014

Recenzenci:

Prof. nzw. dr hab. Beata Maria Nowak

Prof. nzw. Dr hab. Jan Szymczyk

Projekt okładki i stron tytułowych:

Paweł Augustynowicz

Skład:

Mikołaj Malarczyk

Copyright © by Instytut Psychoprofilaktyki i Psychoterapii, Stowarzyszenie NATANAELUM; Drukarnia TEKST s.j. Emilia Zonik i wspólnicy
Lublin 2014

Niniejsza publikacja została zrealizowana w ramach projektu „PI Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim”, w ramach umowy nr POKL.07.01.01-06-359/11-00 z póź. zm. zawartej dnia 30 marca 2012 r. z Samorządem Województwa Lubelskiego. Projekt realizowany przez Fundację Rozwoju Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, al. Raławickie 14, 20-950 Lublin, Tel. (81) 445 32 34, Tel./fax (81) 533 22 65

Instytut Psychoprofilaktyki i Psychoterapii,
Stowarzyszenie NATANAELUM
Al. Gen. Wł. Sikorskiego 1/101
20-814 LUBLIN
ISBN: 978-83-940389-3-9

Drukarnia TEKST s.j. Emilia Zonik i wspólnicy
ul. Wspólna 19
20-344 Lublin
ISBN: 978-83-63693-24-4

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	9
--------------------	---

Część I

Narzędzia do diagnozowania potencjału readaptacyjnego więźniów

Rozdział I

Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia	15
1. Teoretyczne podstawy kwestionariusza	15
2. Twierdzenia konstytuujące metodę: Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia	18
3. Etapy konstrukcji narzędzia	22
4. Sposób obliczania wyników surowych	35
5. Normy dla mężczyzn odbywających sankcje izolacyjne	36
6. Interpretacja jakościowa wyników uzyskanych w kwestionariuszu	42
7. Możliwości wykorzystania metody	47
Bibliografia	48

Rozdział II

Kwestionariusz Potencjału Psychospołecznego Więźnia	51
1. Teoretyczne podstawy Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więźnia	51
2. Stwierdzenia konstytuujące Kwestionariusz Potencjału Psychospołecznego Więźnia ..	55
3. Etapy konstrukcji Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więźnia	57
4. Rzetelność Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więźnia	59
5. Trafność Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więźnia	59
6. Sposób obliczania wyników surowych	64
7. Normy dla osób odbywających sankcje izolacyjne	67
8. Interpretacja wyników uzyskanych w Kwestionariuszu Potencjału Psychospołecznego Więźnia	68
9. Możliwości wykorzystania Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego Więźnia ..	69
Bibliografia	72

Rozdział III

Kwestionariusz Zasobów Probanta	75
1. Teoretyczne podstawy kwestionariusza	75
2. Twierdzenia konstytuujące metodę: <i>Kwestionariusz Zasobów Probanta</i>	77
3. Etapy konstrukcji <i>Kwestionariusza Zasobów Probanta</i>	78
4. Sposób obliczania wyników surowych w <i>Kwestionariuszu Zasobów Probanta</i>	85
5. Normy dla osób przebywających w warunkach dozorowanej wolności (probantów)	86
6. Interpretacja wyników uzyskanych w <i>Kwestionariuszu Zasobów Probanta</i>	88
7. Możliwości wykorzystania <i>Kwestionariusza Zasobów Probanta</i>	91
Bibliografia	91

Rozdział IV

Kwestionariusz Monitorowania Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanta	95
1. Teoretyczne podstawy kwestionariusza	95
2. Twierdzenia konstytuujące <i>Kwestionariusz Monitorowania Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanta</i>	102
3. Etapy konstrukcji narzędzia	103
4. Sposób obliczania wyników surowych	111
5. Wskaźnik Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanta	112
6. Interpretacja wyników uzyskanych w kwestionariuszu	114
7. Możliwości wykorzystania kwestionariusza	116
Bibliografia	117

Część II

Narzędzia do diagnozowania kapitału wspierającego readaptację więźniów

Rozdział V

Kwestionariusz Potrzeb Zawodowych Managera Readaptacji	121
1. Teoretyczne podstawy <i>Kwestionariusza Potrzeb Zawodowych Managera Readaptacji</i>	121
2. Stwierdzenia konstytuujące metodę <i>Kwestionariusza Potrzeb Zawodowych Managera Readaptacji</i>	123
3. Etapy konstrukcji testu	125
4. Rzetelność <i>Kwestionariusza Potrzeb Zawodowych Managera Readaptacji</i>	126
5. Sposób obliczania wyników surowych	127
6. Normy dla managerów readaptacji	129
7. Interpretacja wyników uzyskanych w kwestionariuszu	130

8. Możliwości wykorzystania metody	132
Bibliografia	133

Rozdział VI

Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji Więźniów	135
1. Teoretyczne podstawy kwestionariusza	135
2. Twierdzenia konstytuujące metodę: <i>Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji</i>	137
3. Etapy konstrukcji narzędzia	141
4. Sposób obliczania wyników surowych	151
5. Normy dla osób pracujących z więźniami/wspierających proces resocjalizacji	153
6. Interpretacja jakościowa wyników uzyskanych w kwestionariuszu	159
7. Możliwości wykorzystania metody	164
Bibliografia	165

Rozdział VII

Narzędzie informacyjno-komunikacyjne umożliwiające screening umiejętności korzystania z nowych technologii w procesie wspierania readaptacji więźniów	167
1. Teoretyczne podstawy	167
2. Etapy konstrukcji Interaktywnej Platformy Współpracy	176
3. Części konstytuujące narzędzie: <i>Interaktywna Platforma Współpracy</i>	177
4. Ankieta do screeningu umiejętności wykorzystania technologii informacyjno- -komunikacyjnych.	180
5. Sposób obliczania i jakościowa interpretacja wyników	182
6. Możliwości wykorzystania z Interaktywnej Platformy Współpracy	184
Bibliografia	186

Rozdział VIII

Metoda przesiewowa do oceny poziomu wiedzy na temat instytucjonalnego kapitału wspierającego readaptację więźniów	189
1. Podstawy teoretyczne podstawy metody	189
2. Twierdzenia konstytuujące metodę	204
3. Interpretacja wyników uzyskanych w metodzie	205
4. Możliwości wykorzystania metody przesiewowej	207
Bibliografia	207

Aneks

Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Własnej Skuteczności Więźnia	211
Kwestionariusz Potencjału Psychospołecznego Więźnia	215
Kwestionariusz Zasobów Probanta. Wersja Zysk	217
Kwestionariusz Zasobów Probanta. Wersja Strata	218
Kwestionariusz Monitorowania Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanta. Wersja dla osoby monitorowanej	219
Kwestionariusz Monitorowania Sukcesów Społeczno-Zawodowych Probanta. Wersja dla osób prowadzących probanta	220
Kwestionariusz Potrzeb Zawodowych Menagera Readaptacji	221
Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji	223
Screening umiejętności korzystania z nowych technologii w procesie wspierania readaptacji więźniów	227
Metoda przesiewowa do oceny poziomu wiedzy na temat instytucjonalnego kapitału wspierającego readaptację więźnia	230

ROZDZIAŁ III

KWESTIONARIUSZ ZASOBÓW PROBANTA

1. Teoretyczne podstawy kwestionariusza

Przez zasoby podmiotowe rozumie się umiejętności oraz cechy osoby, które albo same w sobie są cenione, albo potrzebne do zdobycia innych dóbr potrzebnych do przetrwania i podniesienia jakości życia człowieka. Umiejętności obejmują kompetencje społeczne, zawodowe oraz zdolności przywódcze. Cechy osoby to m.in. samoocena, optymizm, poczucie własnej skuteczności, nadzieja. W kontekście działań readaptacyjnych szczególnego znaczenia nabierają te zasoby (kompetencje, umiejętności, cechy) człowieka, które są znaczące dla pozytywnego przystosowania.

Można powiedzieć, że zasoby podmiotowe stanowią centrum dowodzenia człowieka

To właśnie dzięki systemowi podmiotowego zarządzania następuje zarówno efektywne dopasowanie jednostki do wymogów środowiska, jak również spójne kierowanie własnym życiem. Biorą one znaczący udział w zarządzaniu pozostałymi grupami zasobów niezbędnych człowiekowi dla efektywnego funkcjonowania. Do nich zalicza się kapitał: materialny, energetyczny i stanu (Hobfoll, 2006).

ZASOBY PODMIOTOWE ZNACZĄCE DLA POZYTYWNEJ READAPTACJI OSÓB NARUSZAJĄCYCH NORMY PRAWA KARNEGO (Niewiadomska, Chwaszcz 2010)

- Poczucie sensowności i zrozumiałości otaczającego świata oraz własnych działań
- Poczucie własnej skuteczności
- Posiadanie stabilnych i zhierarchizowanych wartości
- Zakorzenie w środowisku
- Posiadanie pozytywnej postawy do życia
- Poczucie sensu życia
- Posiadanie pozytywnej orientacji interpersonalnej
- Posługiwanie się konstruktywnymi strategiami zaradczymi

Reguły kierujące zarządzaniem zasobami w kontekście przystosowania więźniów obejmują (Niewiadomska, Chwaszcz, 2010):

Z pozytywnym przystosowaniem więźniów współwystępuje wysoki poziom zasobów podmiotowych.

Z pozytywnym przystosowaniem więźniów współwystępuje niski poziom utraty zasobów podmiotowych

W koncepcji COR (*conservation of resources theory*) S. Hobfolla przyjmuje się, że adaptacja człowieka – zarówno sposób przystosowania, jak również jego jakość – zależy od posiadanych przez niego zasobów (Hobfoll, 2006, s. 70–71).

Strukturalnie zasoby można podzielić na cztery grupy (Hobfoll, 2006, s. 74–75):

- 1) zasoby materialne – obiekty fizyczne, których wartość może mieć bezpośredni lub pośredni związek z przetrwaniem (np. dom, środki komunikacji, brylanty kojarzone z wysokim statusem społecznym itp.),
- 2) zasoby osobiste/podmiotowe – cechy osobowości (np. zdolności przywódcze, optymizm, nadzieja, poczucie własnej skuteczności), kompetencje (np. w sferze zawodowej) i umiejętności (np. w wymiarze społecznym),
- 3) zasoby stanu – kapitał pożądaný i ceniony (np. zdrowie, związek małżeński, stałe zatrudnienie, staż pracy), ponieważ od jego posiadania zależy dostęp do innych kategorii zasobów przystosowawczych,
- 4) zasoby energii – można je wymienić na elementy należące do pozostałych kategorii cenionych dóbr (np. wiedza, pieniądze, wiarygodność kredytowa).

Różne kategorie zasobów tworzą system, za pomocą którego są realizowane dążenia człowieka mające zapewnić przetrwanie jemu samemu, jak i jego najbliższemu otoczeniu (Hobfoll, 2006, s. 44). W kontekście koncepcji S. Hobfolla zasobami adaptacyjnymi są więc zarówno czynniki o charakterze społecznym, jak również takie wymiary podmiotowego funkcjonowania, które w istotny sposób wpływają na proces przystosowania jednostki do otaczających ją warunków.

Powodzenie procesu readaptacji w szczególności jest związane z zasobami osobistymi, ponieważ od ich poziomu i mobilizacji zależy sposób dystrybucji dóbr, jakimi dysponuje człowiek (Hobfoll, 2006, s. 74). To właśnie dzięki systemowi podmiotowego zarządzania następuje zarówno efektywne dopasowanie jednostki do wymogów środowiska, jak również spójne kierowanie własnym życiem (Hobfoll, 2006, s. 112).

Z. Ratajczak uważa, że to, co pozwala człowiekowi przetrwać i dążyć do celu pomimo wszechobecnych w społeczeństwie stresorów, tkwi w samym człowieku. Właściwości te nazywa „możliwościami zaradczymi”, „potencjałem adaptacyjnym” czy „zasobami energii” (Ratajczak, 2000, s. 66). Podstawowym składnikiem zdolności zaradczych są będące w dyspozycji jednostki: zasoby energetyczne (zdrowie, siła, sprawność), informacyjne (wiedza i doświadczenie) oraz instrumentalne (dostępność pomocy). Najbardziej ogólne predyspozycje człowieka determinujące skuteczność

procesu zaradczego stanowią odporność i wytrzymałość będące cechami wrodzonymi (temperamentalnymi) oraz nabytymi w toku doświadczeń (Ratajczak, 2000, s. 72).

2. Twierdzenia konstytuujące metodę: Kwestionariusz Zasobów Probanta

Kwestionariusz zasobów readaptacyjnych składa się z 25 pytań ujętych w dwóch wymiarach zysku i straty. Badany ocenia na skali pięciostopniowej (od nic 0 do bardzo dużo 4) jak dużo zyskał, i analogicznie, jak dużo stracił danego zasobu w ostatnim roku.

Do wymiaru zysków wchodzi następujące pytania:

- 1) poczucie własnej wartości,
- 2) poczucie, że moje życie ma sens/cel,
- 3) umiejętności organizacyjne,
- 4) siła do zrealizowania podjętych zadań,
- 5) poczucie, że jestem wartościowy dla innych,
- 6) poczucie, że mam kontrolę nad swoim życiem,
- 7) poczucie dumy z siebie,
- 8) poczucie zaangażowania,
- 9) moje zdrowie,
- 10) samodyscyplina,
- 11) czas na pracę,
- 12) uznanie dla moich osiągnięć,
- 13) zdrowie rodziny/bliskich przyjaciół,
- 14) stabilna praca,
- 15) ubezpieczenie zdrowotne,
- 16) wyposażenie potrzebne w domu,
- 17) zrozumienie ze strony pracodawcy/szefa,
- 18) oszczędności lub pieniądze na nieprzewidziane wydarzenia,
- 19) rozwijanie się poprzez edukację lub doskonalenie zawodowe,
- 20) odpowiedni status w pracy,
- 21) poczucie, że wiedzie mi się,
- 22) poczucie, że realizuję moje cele,
- 23) poczucie, że moje życie jest spokojne,
- 24) udane małżeństwo,
- 25) poczucie bliskości z małżonkiem lub partnerem.

Do wymiaru straty wchodzi następujące pytania:

- 1) poczucie własnej wartości,
- 2) poczucie, że moje życie ma sens/cel,
- 3) umiejętności organizacyjne,

- 4) siła do zrealizowania podjętych zadań,
- 5) poczucie, że jestem wartościowy dla innych,
- 6) poczucie, że mam kontrolę nad swoim życiem,
- 7) poczucie dumy z siebie,
- 8) poczucie zaangażowania,
- 9) moje zdrowie,
- 10) samodyscyplina,
- 11) czas na pracę,
- 12) uznanie dla moich osiągnięć,
- 13) zdrowie rodziny/bliskich przyjaciół,
- 14) stabilna praca,
- 15) ubezpieczenie zdrowotne,
- 16) wyposażenie potrzebne w domu,
- 17) zrozumienie ze strony pracodawcy/szefa,
- 18) oszczędności lub pieniądze na nieprzewidziane wydarzenia,
- 19) rozwijanie się poprzez edukację lub doskonalenie zawodowe,
- 20) odpowiedni status w pracy,
- 21) poczucie, że wiedzie mi się,
- 22) poczucie, że realizuję moje cele,
- 23) poczucie, że moje życie jest spokojne,
- 24) udane małżeństwo,
- 25) poczucie bliskości z małżonkiem lub partnerem.

3. Etapy konstrukcji Kwestionariusza Zasobów Probanda

3.1. Opis próby normalizacyjnej

Badania przeprowadzono na 609 więźniach w okresie przygotowania do, przebywających w zakładach karnych, na terenie województwa lubelskiego. Średni wiek osób badanych wyniósł 22 lata. Rozpiętość wieku od 18 do 29 lat.

Tabela 1

Wykształcenie osadzonych

Wykształcenie	N	%
Brak	9	1,5
Podstawowe i gimnazjalne	389	64,2
Zawodowe	122	20,1
Średnie	80	13,2
Wyższe	6	1,0
Ogółem	606	100,0
Systemowe braki danych	3	

Tabela 2
Stan cywilny badanych

Stan cywilny	N	%
W małżeństwie	30	5,0
W separacji	8	1,3
Rozwiedziony	13	2,2
Owdowiały	1	0,2
Kawaler	554	91,4
Ogółem	606	100,0
Systemowe braki danych	3	

Tabela 3
Posiadanie dzieci przez badanych

Posiadanie dzieci	N	%
Tak	121	19,9
Nie	488	80,1
Ogółem	609	100,0

Tabela 4
Aktywność związana z nauką/pracą badanych przed pójściem do zakładu karnego

Aktywność zawodowa przed osadzeniem	N	%
Pracował	308	50,9
Pracował i uczyła się	108	17,9
Uczył się i nie pracował	41	6,8
Niezatrudniony i aktywnie poszukujący pracy	61	10,1
Niezatrudniony, chciał podjąć pracę ale nie szukał aktywnie	57	9,4
Niezatrudniony i nie chciał podjąć pracy	21	3,5
Chory, niepełnosprawny	2	0,3
Zajmował się gospodarstwem	7	1,2
Ogółem	605	100,0
Braki danych	4	

Tabela 5
Posiadanie pracy przez badanych przed osadzeniem w zakładzie karnym

Brak pracy przed osadzeniem	N	%
Posiadał	286	47,6
Nie posiadał	315	52,4
Ogółem	601	100,0
Braki danych	8	

Tabela 6**Sytuacja materialna badanych przed osadzeniem w zakładzie karnym**

Sytuacja materialna	N	%
Bardzo zła	41	6,8
Zła	62	10,2
Raczej zła	112	18,5
Raczej dobra	199	32,8
Dobra	164	27,0
Bardzo dobra	29	4,8
Ogółem	607	100,0
Braki danych	2	

Tabela 7**Liczba odbytych przez badanych kar pozbawienia wolności**

Liczba osadzeń	N	%
1	364	60,0
2	189	31,1
3	39	6,4
4	12	2,0
5 i więcej	3	0,5
Ogółem	607	100,0
Braki danych	2	

Średni pobyt osadzonych w zakładzie karnym wyniósł 22,7 miesiąca.

Tabela 8**Podjęmowanie pracy przez badanych w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności**

Pracuje	N	%
Tak	244	40,7
Nie	356	59,3
Ogółem	600	100,0
Braki danych	9	

Tabela 9**Odwiedzanie badanych w trakcie pobytu w zakładzie karnym**

Osadzony jest odwiedzany	N	%
Tak	527	90,2
Nie	57	9,8
Ogółem	584	100,0
Braki danych	25	

3.2. Wyniki analizy czynnikowej

Tabela 10

Metoda wyodrębniania czynników – głównych składowych

	Składowa			
	1	2	3	4
Poczucie własnej wartości	0,810			
Poczucie, że moje życie ma sens/cel	0,747			
Umiejętności organizacyjne	0,737			
Siła do zrealizowania podjętych zadań	0,715			
Poczucie, że jestem wartościowy dla innych	0,711			
Poczucie, że mam kontrolę nad swoim życiem	0,688			
Poczucie dumy z siebie	0,594			
Poczucie zaangażowania	0,591			
Moje zdrowie	0,581			
Samodyscyplina	0,573			
Czas na pracę	0,532			
Uznanie dla moich osiągnięć	0,513			
Zdrowie rodziny/bliskich przyjaciół	0,479			
Stabilna praca		0,768		
Ubezpieczenie zdrowotne		0,768		
Wyposażenie potrzebne w domu		0,748		
Zrozumienie ze strony pracodawcy/szefa		0,718		
Oszczędności lub pieniądze na nieprzewidziane wydarzenia		0,688		
Rozwijanie się poprzez edukację lub doskonalenie zawodowe		0,658		
Odpowiedni status w pracy		0,473		
Poczucie, że wiedzie mi się			0,831	
Poczucie, że realizuję moje cele			0,695	
Poczucie, że moje życie jest spokojne			0,643	
Udane małżeństwo				0,790
Poczucie bliskości z małżonkiem lub partnerem				0,669

Metoda wyodrębniania czynników – Głównych składowych. Metoda rotacji – Oblimin z normalizacją Kaisera.

Czynnik 1 obejmuje 13 twierdzeń odnoszących się do zasobów zarządzających takich jak poczucie własnej wartości, sensu życia, wartościowości, kontroli nad własnym życiem, uznania, zdrowia. Zasoby te nazwać możemy a czy sterującymi, są one niezbędne dla organizacji życia, rozwoju i czerpania z niego satysfakcji. Grupę zasobów wchodzących w czynnik pierwszy nazwano **Zasobami Zarządzającymi**.

Czynnik 2 obejmuje 7 twierdzeń w zakresie zasobów takich jak: stabilna praca, ubezpieczenie, oszczędności, edukację, status w pracy. Zasoby te wiążą się z optymalizacją życia, z pozycją społeczną, prestiżem w środowisku. Grupę zasobów wchodzących do skupienia drugiego nazwano **Zasobami Optymalizującymi**.

Czynnik 3 zawiera 3 twierdzenia odnoszące się do zasobów subiektywnego zadowolenia z realizacji celów, poczucie sukcesu oraz spokoju w życiu. Grupę tę nazwano **Zasobami Satysfakcji**.

Czynnik 4 obejmuje 2 twierdzenia odnoszące się do zasobów rodzinnych, zaspokajających więzi emocjonalne. Grupa ta obejmuje takie zasoby jak udane małżeństwo i poczucie bliskości z małżonkiem/partnerem. Grupę tę nazwano **Zasobami Rodzinnymi**.

3.3. Analiza rzetelności dla poszczególnych czynników

Tabela 11

Statystyki rzetelności dla Kwestionariusza Zasobów Probanda

Czynnik	Alfa Cronbacha	Liczba pozycji
1 zysk	0,891	13
2 zysk	0,869	7
3 zysk	0,800	3
4 zysk	0,651	2
1 strata	0,932	13
2 strata	0,885	7
3 strata	0,821	3
4 strata	0,707	2

Wszystkie wyodrębnione czynniki na wymiarach zysk i strata posiadają zadowalającą rzetelność.

3.4. Analiza trafności

W celu sprawdzenia trafności przeprowadzono porównanie pomiędzy wartościami czynników w wymiarze zysku i straty a zmiennymi zewnętrznymi takimi jak: stan cywilny, posiadanie dzieci, posiadanie płatnej pracy przed osadzeniem, posiadanie pracy w zakładzie karnym.

Więźniowie pozostający w związkach małżeńskich pozyskują znacznie więcej zasobów rodzinnych niż kawalerzy ($p = 0,000$), osoby w separacji ($p = 0,002$) i rozwodnicy ($p = 0,12$). Podobne zależności występują pomiędzy więźniami posiadającymi dzieci i nie posiadającymi dzieci. Osoby mające dzieci pozyskują znacznie więcej zasobów rodzinnych niż bezdzietni ($p = 0,000$).

Tabela 12
Interkorelacje czynników w Kwestionariuszu Zasobów Probanda

	ZYSK Zasoby Zarządzające	ZYSK Zasoby Optymalizujące	ZYSK Zasoby Rodzinne	ZYSK Zasoby Zarządzające	STRATA Zasoby Zarządzające	STRATA Zasoby Optymalizujące	STRATA Zasoby Satisfakcji	STRATA Zasoby Rodzinne	ZYSK zasobów	STRATA zasobów
ZYSK Zasoby Zarządzające	KP 1	0,670**	0,675**	0,163**	0,171**	0,073	0,111**	0,791**	0,148**	
	I	0,000	0,000	0,000	0,000	0,074	0,006	0,000	0,000	
	N	609	609	609	609	609	609	609	609	
ZYSK Zasoby Optymalizujące	KP	0,670**	1	0,546**	0,190**	0,263**	0,066	0,137**	0,547**	
	I	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,102	0,001	0,000	
	N	609	609	609	609	609	609	609	609	
ZYSK Zasoby Satisfakcji	KP	0,675**	0,546**	1	0,089*	0,092*	0,082*	0,088*	0,505**	
	I	0,000	0,000	0,000	0,028	0,023	0,044	0,029	0,000	
	N	609	609	609	609	609	609	609	609	
ZYSK Zasoby Rodzinne	KP	0,395**	0,482**	0,386**	0,084*	0,221**	0,105**	0,340**	0,309**	
	I	0,000	0,000	0,000	0,038	0,000	0,009	0,000	0,000	
	N	609	609	609	609	609	609	609	609	
STRATA Zasoby Zarządzające	KP	0,163**	0,190**	0,089*	1	0,730**	0,642**	0,475**	0,172**	
	I	0,000	0,000	0,028	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	609	609	609	609	609	609	609	609	
STRATA Zasoby Optymalizujące	KP	0,171**	0,263**	0,092*	0,730**	1	0,539**	0,520**	0,166**	
	I	0,000	0,000	0,023	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	609	609	609	609	609	609	609	609	
STRATA Zasoby Satisfakcji	KP	0,073	0,066	0,082*	0,642**	0,539**	1	0,409**	0,063	
	I	0,074	0,102	0,044	0,000	0,000	0,000	0,000	0,122	
	N	609	609	609	609	609	609	609	609	

Tabela 12 ciąg dalszy

	ZYSK Zasoby Zarządzające	ZYSK Zasoby Optymalizujące	ZYSK Zasoby Satisfakcji	ZYSK Zasoby Rodzinne	STRATA Zasoby Zarządzające	STRATA Zasoby Optymalizujące	STRATA Zasoby Satisfakcji	STRATA Zasoby Rodzinne	ZYSK zasobów	STRATA zasobów
STRATA Zasoby Rodzinne	KP	0,111**	0,137**	0,088*	0,340**	0,475**	0,409**	1	0,080*	0,375**
	I	0,006	0,001	0,029	0,000	0,000	0,000		0,049	0,000
	N	609	609	609	609	609	609	609	609	609
ZYSK zasobów	KP	0,791**	0,547**	0,505**	0,309**	0,172**	0,166**	0,080*	1	0,161**
	I	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,049		0,000
	N	609	609	609	609	609	609	609	609	609
STRATA zasobów	KP	0,148**	0,149**	0,053	0,019	0,859**	0,518**	0,375**	0,161**	1
	I	0,000	0,000	0,194	0,637	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	609	609	609	609	609	609	609	609	609

KP – Korelacja Pearsona, I – Istotność (dwustronna).

* Korelacja istotna na poziomie 0.05 (dwustronnie).

** Korelacja istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie).

Osoby posiadające przed pójściem do zakładu karnego płatną pracę pozyskują znacznie więcej zasobów zarządzających, optymalizujących, satysfakcji oraz rodzinnych niż osoby nie posiadające legalnej pracy ($p = 0,000$).

Posiadanie pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności wiąże się z wyższym pozyskaniem zasobów zarządzających, optymalizujących oraz rodzinnych ($p = 0,000$). Odwrotne zależności zachodzą pomiędzy posiadaniem pracy w zakładzie karnym i stratą zasobów zarządzających oraz stratą zasobów satysfakcji. Posiadanie pracy zmniejsza straty w zakresie zasobów satysfakcji i zarządzających.

4. Sposób obliczania wyników surowych w Kwestionariuszu Zasobów Probanta

Wyniki surowe obliczamy poprzez zliczenie ocen nadanych przez badanego każdemu ze stwierdzeń w poszczególnych czynnikach oddzielnie dla zysku i straty zasobów.

Czynnik **Zasoby Zarządzające** obejmuje 13 twierdzeń:

- Poczucie własnej wartości
- Poczucie, że moje życie ma sens/cel
- Umiejętności organizacyjne
- Siła do zrealizowania podjętych zadań
- Poczucie, że jestem wartościowy dla innych
- Poczucie, że mam kontrolę nad swoim życiem
- Poczucie dumy z siebie
- Poczucie zaangażowania
- Moje zdrowie
- Samodyscyplina
- Czas na pracę
- Uznanie dla moich osiągnięć
- Zdrowie rodziny/bliskich przyjaciół.

Każde ze stwierdzeń może otrzymać od 0 do 4 punktów. Maksymalny wynik jaki można uzyskać dla czynnika Zasoby Zarządzające wynosi 52, wynik minimalny 0.

Czynnik **Zasoby Optymalizujące** obejmuje 7 itemów:

- Stabilna praca
- Ubezpieczenie zdrowotne
- Wyposażenie potrzebne w domu
- Zrozumienie ze strony pracodawcy/szefa
- Oszczędności lub pieniądze na nieprzewidziane wydarzenia
- Rozwijanie się poprzez edukację lub doskonalenie zawodowe
- Odpowiedni status w pracy.

Każde ze stwierdzeń może otrzymać od 0 do 4 punktów. Maksymalny wynik jaki można uzyskać dla czynnika Zasoby Optymalizujące wynosi 28, wynik minimalny 0.

Czynnik **Zasoby Satysfakcji** obejmuje 3 twierdzenia:

Poczucie, że wiedzie mi się

Poczucie, że realizuję moje cele

Poczucie, że moje życie jest spokojne.

Każde ze stwierdzeń może otrzymać od 0 do 4 punktów. Maksymalny wynik jaki można uzyskać dla czynnika Zasoby Satysfakcji wynosi 12, wynik minimalny 0.

Czynnik **Zasoby Rodzinne** obejmuje 2 itemy:

Udane małżeństwo

Poczucie bliskości z małżonkiem lub partnerem.

Każde ze stwierdzeń może otrzymać od 0 do 4 punktów. Maksymalny wynik jaki można uzyskać dla czynnika Zasoby Satysfakcji wynosi 8, wynik minimalny 0.

Wynik globalny dla zysku zasobów uzyskujemy poprzez dodanie wyników w poszczególnych czynnikach w kategorii zysk. Wynik ten może wahać się od 0 do 100.

Wynik globalny dla utraty zasobów uzyskujemy poprzez dodanie wyników w poszczególnych czynnikach w kategorii strata. Wynik ten może wahać się od 0 do 100.

5. Normy dla osób przebywających w warunkach dozorowanej wolności (probantów)

Zasoby Zarządzające Zysk

Wynik surowy	Steny
0-9	1
10-15	2
16-23	3
24-29	4
30-33	5
34-37	6
38-41	7
42-44	8
45-47	9
48-52	10

Zasoby Optymalizujące Zysk

Wynik surowy	Steny
0-0	1
1-2	2
3-5	3
6-10	4
11-14	5
15-17	6
18-20	7
21-23	8
24-25	9
26-28	10

Zasoby Satysfakcji Zysk

Wynik surowy	Steny
0-0	2
1-2	3
3-3	4
4-5	5
6-6	6
7-8	7
9-9	8
10-11	9
12-12	10

Zasoby Rodzinne Zysk

Wynik surowy	Steny
0-1	5
2-3	6
4-5	7
6-6	8
7-7	9
8-8	10

Zasoby Zysk Ogółem

Wynik surowy	Steny
0-13	1
14-24	2
25-36	3
37-48	4
49-57	5
59-65	6
66-73	7
74-80	8
81-86	9
87-100	10

Zasoby Zarządzające Strata

Wynik surowy	Steny
0-4	2
5-10	3
11-18	4
19-25	5
26-30	6
31-36	7
37-40	8
41-45	9
46-52	10

Zasoby Optymalizujące Strata

Wynik surowy	Steny
0-3	3
4-8	4
9-12	5
13-16	6
17-19	7
20-22	8
23-25	9
26-28	10

Zasoby Satysfakcji Strata

Wynik surowy	Steny
0-0	2
1-2	3
3-3	4
4-5	5
6-6	6
7-8	7
9-10	8
11-11	9
12-12	10

Zasoby Rodzinne Strata

Wynik surowy	Steny
0-1	5
2-3	6
4-4	7
5-6	8
7-7	9
8-8	10

Zasoby Strata Ogółem

Wynik surowy	Steny
0-0	1
1-9	2
10-20	3
21-35	4
36-46	5
47-56	6
57-65	7
66-75	8
76-85	9
86-100	10

6. Interpretacja wyników uzyskanych w *Kwestionariuszu Zasobów Probanta*

Uzyskane wyniki interpretujemy na:

- 1) Wymiarach
 - √ Zysk
 - √ strata
- 2) w poszczególnych czynnikach
 - √ *Zasoby Zarządzające*
 - √ *Zasoby Optymalizujące*
 - √ *Zasoby Satysfakcji*
 - √ *Zasoby Rodzinne*
- 3) W odniesieniu do norm stenowych

Wymiar Zysku (charakterystyczny dla pozytywnej readaptacji)

	Wyniki niskie 0–3 steny	Wyniki przeciętne 4–6 stenów	Wyniki wysokie 7–10 stenów
<i>Zasoby Zarządzające</i>	Osoba nie pozyskała w ostatnim roku zasobów podmiotowych o charakterze zarządzającym. Osoba najprawdopodobniej nie potrafi zarządzać samodzielnie swoim rozwojem. Potrzebuje do realizacji procesu readaptacji wsparcia zewnętrznego w dużym stopniu. Osoba taka ma niskie poczucie własnej wartości, nie ma jasno sprecyzowanych planów życiowych. Nie wyznacza jasnych celów. Nie posiada przeświadczenia, że kontroluje swoje życie, przyczynę porażek przypisuje innym a sukcesów przypadkowi. Nie czuje się zaangażowana we własny rozwój. Posiada niską samodyscyplinę. Niskie zasoby zdrowotne i zawodowe. Negatywne i ambiwalentne postawy do siebie.	Osoba w ostatnim roku pozyskała zasoby podmiotowe zarządzające w średnim stopniu. Osoba ta potrzebuje wsparcia w realizacji zadań readaptacyjnych przynajmniej w niektórych obszarach. Wyznacza cele, ale nie zawsze potrafi zaplanować ich realizację. Niekiedy osiągnięcie celu uniemożliwiają jej takie cechy jak niewystarczająca samodyscyplina. Osoba przejawia ambiwalentne postawy do siebie.	Osoba w ostatnim roku pozyskała zasoby podmiotowe zarządzające w dużym stopniu. Osoba z wysokim potencjałem readaptacyjnym, przygotowana do podjęcia wysiłku w zmiany w swoim życiu. Jest zaangażowana, wyznacza cele i planuje ich osiągnięcie. Ma poczucie własnej wartości i kontroli nad życiem. Posiada pozytywne przekonania na własny temat oraz pozytywne emocje do siebie. Ma wystarczające zasoby zdrowotne i zawodowe do podjęcia zmian readaptacyjnych.

Zasoby Optymalizujące*	Niski poziom zasobów optymalizujących wskazuje na nierealizowanie lub nieefektywność procesu readaptacyjnego. Osoba w ciągu ostatniego roku w niskim stopniu pozyskała takie zasoby jak praca, ubezpieczenie, edukacja, oszczędności.	Średni poziom zasobów optymalizujących uzyskują osoby, u których proces readaptacji przebiega nieharmonijnie. Posiadają one pracę przez jakiś czas, posiadają pracę ale nie czują z niej satysfakcji, pracę niskopłatną, która nie pozwala im na optymalne zaspokojenie potrzeb fizycznych i prestiżowych.	Wysoki poziom pozyskania zasobów optymalizujących wiąże się z sukcesem w readaptacji. Osoba taka posiada satysfakcjonującą ją finansowo i rozwojowo pracę, dobre relacje ze współpracownikami, możliwość rozwoju. Posiada poczucie bezpieczeństwa bytowego na najbliższą przyszłość.
Zasoby Satysfakcji	Niskie pozyskanie Zasobów Satysfakcji wyraża niską jakość życia. Osoba ocenia swoje życie jako nieudane, nie ma poczucia realizowania siebie i spełnienia. Odczuwa frustrację z niezaspokojenia licznych potrzeb, wchodzi w relacje konfliktowe lub przejawia syndrom depresyjny.	Średnie pozyskanie Zasobów Satysfakcji wskazuje na średnie natężenie zadowolenia z życia. Osoba ma przekonanie o tym, że realizuje określone cele, ale także o tym, że niektóre cele/wartości nie są dla niej jasne. Satysfakcja z życia jest umiarkowana.	Osoba pozyskała Zasoby Satysfakcji w dużym stopniu. Odczuwa radość z życia. Ma poczucie, że wiezie się jej, realizuje stawiane sobie cele. Ma poczucie prowadzenia spokojnego życia.
Zasoby Rodzinne	Niski poziom pozyskania zasobów rodzinnych wskazuje na niewystarczające wsparcie systemu rodzinnego. Osoba może nie posiadać rodziny, nie podtrzymywać relacji bliskości z małżonkiem/partnerem	Średnie pozyskanie zasobów rodzinnych może wskazywać na utrzymywanie relacji z niektórymi członkami rodziny jak również na konfliktowość innych relacji z osobami bliskimi. Obszar rodzinnego funkcjonowania osadzonego wymaga pracowania.	Osoba pozyskała zasoby rodzinne w dużym stopniu. Posiada poprawne, bliskie relacje z małżonkiem/partnerem. Dysponuje zasobami o charakterze rodzinnym, które wspomagają proces readaptacji.

* Niski poziom pozyskania zasobów optymalizujących może wiązać się z zewnętrznymi przeszkodami w realizacji tej grupy zasobów. Analiza tej grupy zasobów wymaga przebywania osoby osadzonej w warunkach wolnościowych: w zakładzie półotwartym, w okresie probationi.

Uwaga: Badanie zasobów readaptacyjnych jednorazowo daje obraz statyczny zasobów badanego, nie odzwierciedla dynamiki ani zmian w potencjale readaptacyjnym. Uchwycenie dynamiki potencjału readaptacyjnego jest możliwe poprzez zestawienie wyników w zakresie zysków i strat zasobów dla danej osoby tzw. bilansu zasobów. Zaobserwowanie zmian w potencjale, z kolei umożliwi kilkakrotne badanie osoby KPR w procesie readaptacji i zestawienie wyników tych pomiarów.

Wymiar Straty (charakterystyczny dla trudności w procesie readaptacji)

	Wyniki niskie 0–3 stenów	Wyniki przeciętne 4–6 stenów	Wyniki wysokie 7–10 stenów
Zasoby Zarządzające	Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby podmiotowe o charakterze zarządzającym w niewielkim stopniu.	Osoba w ostatnim roku utraciła zasoby podmiotowe zarządzające w średnim natężeniu.	Osoba w ostatnim roku utraciła zasoby podmiotowe zarządzające w dużym stopniu. Sytuacja ta świadczy o doświadczeniu zmiany w życiu o charakterze negatywnym.
Zasoby Optymalizujące*	Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby optymalizujące w niewielkim stopniu.	Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby optymalizujące w średnim stopniu.	Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby optymalizujące w dużym stopniu. Sytuacja ta świadczy o doświadczeniu zmiany w życiu o charakterze negatywnym.
Zasoby Satysfakcji	Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby satysfakcji w niewielkim stopniu.	Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby satysfakcji w średnim stopniu.	Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby satysfakcji w dużym stopniu. Sytuacja ta świadczy o doświadczeniu zmiany w życiu o charakterze negatywnym i wystąpieniu negatywnych emocji u osoby badanej.
Zasoby Rodzinne	Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby rodzinne w niewielkim stopniu.	Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby rodzinne w średnim stopniu.	Osoba w ciągu ostatniego roku utraciła zasoby rodzinne w dużym stopniu.

* Niski poziom pozyskania zasobów optymalizujących może wiązać się z zewnętrznymi przeszkodami w realizacji tej grupy zasobów. Analiza tej grupy zasobów wymaga przebywania osoby osadzonej w warunkach wolnościowych: w zakładzie półotwartym, w okresie probacji.

Interpretacja bilansu zasobów

Zasoby	Bilans	Interpretacja
Zasoby wynik ogólny w kategorii zysk i strata*	Zysk > Strata	Osoba pozyskała w ostatnim roku więcej zasobów zarządzających niż utraciła. Wskaźnik pozytywnej readaptacji
	Zysk < Strata	Osoba utraciła w ciągu ostatniego roku więcej zasobów niż pozyskała. Wskaźnik problemów w readaptacji.
	Zysk = Strata	Osoba pozyskuje i traci zasoby w podobnym stopniu. Proces readaptacji wymaga ukierunkowania i wsparcia.

*Podobne zestawienie można zrobić dla każdej grupy zasobów: Zarządzających, Optymalizujących, Satysfakcji, Rodzinnych

7. Możliwości wykorzystania Kwestionariusza Zasobów Probanta

Kwestionariusz Zasobów Probanta można wykorzystać w badaniach indywidualnych jak i grupowych. Badanie jest dość proste, trwa przy zastosowaniu dwóch wersji metody (zysk i strata) od 15 do 30 minut. Istnieje możliwość zastosowania tylko jednej wersji KZR Zysku lub Straty.

Kwestionariusz Zasobów Probanta Zysk jest narzędziem do trafnego pomiaru przyrostu zasobów zarządzających, optymalizujących, satysfakcji oraz rodzinnych w procesie readaptacji.

Kwestionariusz Zasobów Probanta Strata jest narzędziem do trafnego pomiaru strat zasobów zarządzających, optymalizujących, satysfakcji oraz rodzinnych w procesie readaptacji.

Zastosowanie obu wersji KZP pozwala na dynamiczne ujęcie readaptacji w kategoriach bilansu zysków i strat w poszczególnych grupach zasobów jak i w całości zasobów.

Kilkakrotny pomiar zysku i utraty zasobów tej samej osoby w procesie readaptacji pozwala na uchwycenie procesu zmian i określenie jego kierunku i charakteru np. readaptacja prostoliniowa pozytywna (stały przyrost zasobów, zmniejszające się utrata zasobów) czy readaptacja pozytywna skokowa (przyrost zasobów nierównomierny, z okresami utraty zasobów, ale w ogólnym bilansie przeważa przyrost) itp.

Kwestionariusz stanowi psychometryczne narzędzie, posiadające normy stenowe, do zastosowania przez osoby monitorujące i wspierające proces readaptacji więźniów przygotowujących się do wolności oraz w okresie.

Kwestionariusz Zasobów Probanta zastosować można także dla innych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym i zawodowym, niż więźniowie. Może on zostać wykorzystany do badania zasobów readaptacyjnych nieletnich, bezdomnych itp. Zastosowanie kwestionariusza do innych grup wymaga indywidualnej, jakościowej interpretacji zebranego materiału ze względu na brak opracowanych norm dla grup innych niż młodzi więźniowie.

Bibliografia

- Hobfoll, S. (2006). *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu*. Gdańsk: GWP.
- Niewiadomska, I., Chwaszcz, J., Augustynowicz, W. (2010). *Więzi społeczne zamiast więźniów – wsparcie pozytywnej readaptacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu konfliktu z prawem*. Raport z badań z rekomendacjami. Lublin:?.....
- Niewiadomska, I., Chwaszcz, J. (2010). *Jak skutecznie zapobiegać karierze przestępczej?* Lublin: Drukarnia „Tekst”.
- Ratajczak, Z. (2000). Stres – radzenie sobie – koszty psychologiczne. W: I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak. *Człowiek w sytuacji stresu* (s. 65–87). Katowice: Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.

Literatura uzupełniająca

Arboleda-Florez, J. (1998). Mental illness and violence: An epidemiological appraisal of the evidence. *Canadian Journal of Psychiatry*, 43, 989–996.

Badźmirowska-Masłowska, K. (2000). *Młodociani sprawcy zabójstw w Polsce*. Kraków: „Zakamycze”.

Baładynowicz, A. (1993). *Nieudane powroty*. Warszawa: Wyd. „Studio WM”.

Baładynowicz, A. (1996). *Probacja. Wychowanie do wolności*. Grodzisk Mazowiecki: „Primus”.

Barbalet, J. (2002). Moral indignation, class inequality and justice: An exploration and revision of Ranulf. *Theoretical Criminology*, 3, 279–297.

Benda, B. (2005). Gender Differences in Life-Course Theory of Recidivism: A Survival Analysis. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 3, 325–342.

Berkman, L., Glass, T. (...?.....). Social integration, social networks, social support and health. W: L. Berkman, I. Kawachi (red.), *Social Epidemiology* (s. 137–173). New York: Oxford University Press.

Blumstein, A., Wallman, J. (2000). *The crime drop in America*. Cambridge: University Press.

Błachut, J., Gaberle, A., Krajewski, K. (2001). *Kryminologia*. Gdańsk: „Arche”.

Bonta, J. (2002). Offender Risk Assessment. Guidelines for Selection and Use. *Criminal Justice and Behavior*, 4, 355–379.

Bursik, R., Grasmick, H. (1993). *Neighborhoods and crime: The dimensions of effective community control*. New York: Lexington.

Coleman, J. (1990). *Foundations of Social Theory*. Harvard: Cambridge University Press.

Farrington, D. (2002). Developmental Criminology and Risk-Focussed Crime Prevention. W: M. Maguire, R. Morgan, R. Reiner (red.), *The Oxford Handbook of Criminology* (s. 657–701). Oxford: University Press.

Freund, A., Baltes, P. (2000). Selection, optimization, and compensation: an action-theoretical conceptualization of processes of developmental regulation. W: W. Perrig, A. Grob (red.), *Control of Human Behavior: Mental Processes and Consciousness* (s. 35–58). Mahwah: Erlbaum.

Gordon, M. (2005). Regulacyjna funkcja mechanizmów obronnych u sprawców czynów zabronionych. W: J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska (red.), *Osobowość przestępcy a proces resocjalizacji* (s. 103–116). Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.

Gurycka, A. (1979). *Struktura i dynamika procesu wychowawczego. Analiza psychologiczna*. Warszawa: PWN.

Haan, W., Vos, J. (2003). A crying shame: The over-rationalized conception of man in the rational choice perspective. *Theoretical Criminology*, 1, 29–54.

Hacker, W. (1993). Occupational psychology between basic and applied orientation – some methodological issues. *Le Travail Humain*, 56, 157–169.

Hepburn, J. (2005). Recidivism Among Drug Offenders Following Exposure to Treatment. *Criminal Justice Policy Review*, 2, 237–259.

Kerley, K., Copes, H. (2004). The Effects of Criminal Justice Contact on Employment Stability for White-Collar and Street-Level Offenders. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 1, 65–84.

Kjelsberg, E. (2004). Gender and Disorder Specific Criminal Career Profiles in Former Adolescent Psychiatric In-Patients. *Journal of Youth and Adolescence*, 3, 261–269.

Lazarus, R. (1986). Paradygmat stresu i radzenia sobie. *Nowiny Psychologiczne*, 3–4, 2–39.

Machel, H. (2003). *Więzenie jako instytucja karna i resocjalizacyjna*. Gdańsk: „Arche”.

Merlo, A. (2001). The research agenda: Dynamic models of crime and punishment. *Economic Dynamics Newsletter*, 2, 1–3.

Muskała, M. (2004). Więź społeczna recydywistów penitencjarnych odbywających karę pozbawienia wolności. W: W. Ambrozik, P. Stępnik (red.), *Służba więzienna wobec problemów resocjalizacji penitencjarnej* (s. 357–369). Poznań–Warszawa–Kalisz: UAM, CZSW, COSSW 2004.

Moffitt, T. (1993). Adolescence-Limited and Life-Course-Persistent Antisocial Behavior: A Developmental Perspective. *Psychological Review*, 100, 674–701.

Mazerolle, P., Burton, V., Cullen, F., Payne, G. (2000). Strain, Anger and Delinquent Adaptations: Specifying General Strain Theory. *Journal of Criminal Justice*, 2, 89–101.

Najda, M. (1988). Wiedza moralna jako wiedza o świecie społecznym. *Przegląd Psychologiczny*, 2, 441–466.

Niewiadomska, I. (2007). *Osobowościowe uwarunkowania skuteczności kary pozbawienia wolności*. Lublin: Wyd. KUL.

Ostrowska, K. (1986). Diagnozowanie psychologiczne nieprzystosowania społecznego dzieci i młodzieży. W: K. Ostrowska, E. Milewska (red.), *Diagnozowanie psychologiczne w kryminologii* (s. 6–143). Warszawa: ATK.

Ouimet, M. (2002). Explaining the American and Canadian crime „drop” in the 1990s. *Canadian Journal of Criminology*, 44, 33–50.

Paternoster, R., Mazerolle, P. (1994). General strain theory and delinquency: a replication and extension. *Crime & Delinquency*, 31, 235–263.

Petersilia, J. (2001). Prisoner Reentry: Public Safety and Reintegration Challenges. *The Prison Journal*, 3, 360–375.

Poprawa, R. (1998). Zarys psychologicznej koncepcji używania alkoholu jako sposobu radzenia sobie ze stresem. *Przegląd Psychologiczny*, 3–4, 61–69.

Pytko, L. (2002). *Pedagogika resocjalizacyjna. Wybrane zagadnienia teoretyczne i metodyczne*. Warszawa: Wyd. ASP.

Quinsey, V., Harris, G., Rice, M., Cormier, C. (1998). *Violent offenders: Appraising and managing risk*. Washington: APA.

Radochoński, M. (1998). Wybrane determinanty ciągłości zaburzeń antyspołecznych. W: B. Urban (red.), *Problemy współczesnej patologii społecznej* (s. 25–55). Kraków: Wyd. UJ.

Radochoński, M. (2000). *Osobowość antyspołeczna. Geneza, rozwój i obraz kliniczny*. Rzeszów: Wyd. WSP.

- Rosenhan, D., Seligman, M. (1994). *Psychopatologia*, t. 1. Warszawa: PTP.
- Scheff, T. (1992). Rationality and Emotion. Hommage to Norbert Elias. W: J. Coleman, T. Fararo (red.), *Rational Choice Theory. Advocacy and Critique. Key Issues in Sociological Theory*, t. 7 (s. 101–117). Newbury: Park Sage.
- Stewart, L., Millson, W. (1995). Offender Motivation for Treatment as a Responsivity Factor. *Forum on Corrections Research*, 3, 5–7.
- Szczepaniak, P. (2003). *Kara pozbawienia wolności a wychowanie*. Kalisz–Warszawa: KTPN, UW.
- Szymanowska, A. (2003). *Więzienie i co dalej*. Warszawa: Wyd. Akadem. „Żak”.
- Szymanowski, T. (1989). *Powrót skazanych do społeczeństwa*. Warszawa: Wyd. Prawnicze.
- Tanner, J., Davies, S., O’Grady, B. (1999). Whatever happened to yesterday’s rebels? Longitudinal effects of youth delinquency on education and employment. *Social Problems*, 46, 250–274.
- Urban, B. (2000). *Zaburzenia w zachowaniu i przestępczość młodzieży*. Kraków: Wyd. UJ.
- Walters, G. (1990). *Criminal Lifestyle*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Wilkinson, R. (2005). Engaging Communities: An Essential Ingredient to Offender Reentry. *Corrections Today*, 2, 86–89.
- Wright, J., Cullen, F., Miller, J. (2001). Family social capital and delinquent involvement. *Journal of Criminal Justice*, 1, 1–9.