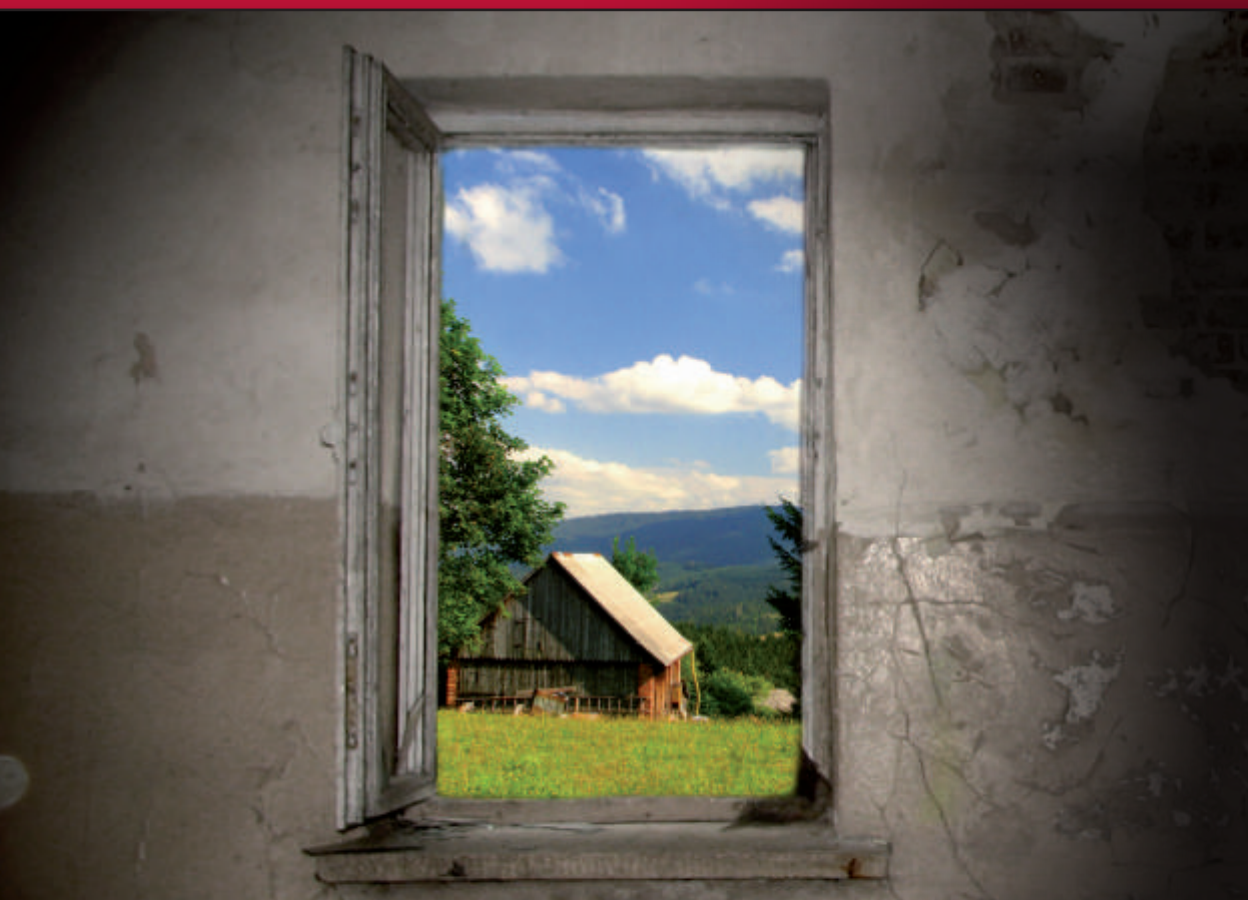


**Iwona Niewiadomska, Joanna Chwaszcz
Weronika Augustynowicz, Rafał Bartczuk**

**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 VI

KWESTIONARIUSZ CZYNNIKÓW WZMACNIAJĄCYCH POCZUCIE SKUTECZNOŚCI ZAWODOWEJ MENAGERA READAPTACJI WIĘZNIÓW

1. Teoretyczne podstawy kwestionariusza

Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji bazuje na koncepcji poczucia własnej skuteczności, które jest określane jako ważny czynnik motywacyjny (Skinner, 1996, s. 556; Schwarzer, 1997, s. 178). Kwestionariusz ma na celu oszacowanie źródeł poczucia własnej skuteczności w wymiarze zawodowym u osób wspierających profesjonalnie readaptację społeczno-zawodową więźniów po to, aby na bazie uzyskanych wyników można było zwiększyć personalny kapitał wspierający. Wzrost możliwości pomocowych w wyniku zwiększenia samoskuteczności zawodowej na bazie poznania jej źródeł u specjalistów zajmujących się różnymi aspektami readaptacji osadzonych stanowi efekt mechanizmów które zostaną zaprezentowane poniżej.

Po pierwsze, spostrzeżenie osobistej skuteczności zawodowej służy uwalnianiu się od alternatywnych celów – osoba dewaluuje rezultaty alternatywne, których realizacja może zakończyć się porażką, a jednocześnie korzystniej wartościuje dążenia, w których może odnieść sukces (Wrosch, Heckhausen, 1999, s. 415–416; Niewiadomska, 2007, s. 314). Dlatego człowiek charakteryzuje się tendencją do takiego określania dążeń życiowych (w tym również zawodowych), aby mieć możliwość osiągnięcia sukcesów (w tym również sukcesów zawodowych) za pomocą istniejących zasobów osobistych (Elliot, Faler, McGregor, Campbell, Sedikides, Harackiewicz, 2000, s. 792–793).

Po drugie, ludzka wytrwałość w działalności intencjonalnej (w tym również w aktywności zawodowej) zależy od pozytywnych lub negatywnych wzmocnień, dotyczących skuteczności kolejnych kroków realizowanej aktywności. Kiedy ludzie robią postępy w kierunku osiągnięcia celów (w tym również celów zawodowych), to czują się bardziej szczęśliwi, natomiast trudności w realizacji dążeń (w tym również dążeń zawodowych) prowadzą do niskiej satysfakcji życiowej (w tym również do niskiej satysfakcji zawodowej). Wyniki badań przekonują o większej sile pozytywnego sprzężenia zwrotnego między sukcesami (w tym również sukcesami zawodowymi) a wzrostem motywacji kolejnych działań (w tym również kolejnych zadań zawodowych) niż między ich negatywnym splotem, który polega na spadku motywacji (w tym motywacji zawodowej) w wyniku doświadczanych porażek, w tym również porażek zawodowych (Bandura, 1977, s. 195).

Po trzecie, im bardziej osoba wierzy w możliwość osiągnięcia upragnionego celu (w tym również celu zawodowego), tym wytrwałej do niego zmierza. Jej zaangażowa-

nie wzrasta, gdy jest niezadowolona z własnych osiągnięć (w tym również osiągnięć zawodowych), ale jednocześnie świadoma posiadanych kompetencji umożliwiających sukces (w tym również sukces zawodowy). Spadek wytrwałości w działaniach intencjonalnych stanowi konsekwencję sytuacji, w których następuje osłabienie spostrzegania własnej skuteczności, w tym również samoskuteczności w wymiarze zawodowym (Zaleski, 1987, s. 974–975). Do tego typu okoliczności należy zaliczyć przede wszystkim (Oleś, 2005, s. 216–217; Niewiadomska, 2004, s. 112–116):

- powtarzające się porażki (w tym porażki zawodowe), mimo włożonego wysiłku w realizację dążeń (w tym również celów zawodowych),
- brak przeświadczenia o możliwości realizacji zamiarów (w tym również celów zawodowych),
- zbyt mało informacji zwrotnych dotyczących potwierdzenia skuteczności osobistej (w tym samoskuteczności w wymiarze zawodowym),
- nierealistyczne i trudno osiągalne cele (w tym również cele zawodowe).

Po czwarte, w działaniach intencjonalnych osoba dąży do sprawowania kontroli nad osiągnianiem zamierzonych efektów. W związku z tym najbardziej uniwersalne tendencje motywacyjne wiążą się z uważną obserwacją otoczenia i przypisywaniem sobie ostatecznego wyniku podjętych działań. Podstawowym skutkiem tej kontroli jest modyfikacja środowiska (w tym również środowiska zawodowego) w taki sposób, aby istniała możliwość realizacji osobistych planów. Dopiero wtedy, gdy jest to niemożliwe, wewnętrzne procesy kontrolne prowadzą do kognitywnej transformacji dążeń, np. poprzez dewaluację niedostępnych celów lub stosowanie mechanizmów obronnych (Heckhausen, 1999, s. 79–82; Heckhausen, 2000, s. 1017; Brandstädter, Wentura, Rothermund, 1999, s. 375–376). Spostrzeganie własnej skuteczności (również w wymiarze zawodowym) prowadzi do ukształtowania poczucia wewnętrznej kontroli, które polega na dostrzeganiu związku między własnym działaniem a zaistniałymi efektami podejmowanej aktywności (Weiner, 1985, s. 553). Analizy empiryczne wskazują, że osoby z poczuciem kontroli wewnętrznej charakteryzują się większym zaangażowaniem w aktywność celowościową, niezależnością sądów, bardziej konstruktywnymi strategiami zaradczymi w sytuacjach trudnych, wyższym wskaźnikiem samoakceptacji i niższym poziomem lęku (Skinner, 1996, s. 556; Niewiadomska, 2005, s. 102–103).

W kwestionariuszu uwzględniono następujące źródła przekonania o własnej skuteczności zawodowej u osób profesjonalnie wspierających readaptację więźniów (Bandura, 1977, s. 56–57):

- 1) nasilenie osiągniętych sukcesów na gruncie aktywności zawodowej – tego rodzaju doświadczenia prowadzą do umocnienia poczucia własnej skuteczności;
- 2) poziom doświadczanych porażek w pracy z więźniami – wymieniona kategoria przeżyć skutkuje osłabieniem samoskuteczności;

- 3) natężenie perswazji werbalnych odnoszących się do sfery aktywności zawodowej – perswazje ze strony otoczenia wskazujące na to, że osoba skutecznie poradzi sobie z występującymi problemami i/lub z osiągnięciem zamierzonych celów prowadzi do wzrostu spostrzegania samoskuteczności;
- 4) nasilenie negatywnych stanów fizjologicznych towarzyszących stresowi w sytuacjach trudnych – optymalne pobudzenie emocjonalne prowadzi do wzrostu poczucia osobistej skuteczności, natomiast jego nadmiar obniża to przekonanie.

W Kwestionariuszu Czynn timerów Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera *Readaptacji* uwzględniono źródła wpływające na poziom samoskuteczności zawodowej w trzech perspektywach czasowych – przeszłości, terażniejszości i przyszłości. Badanie źródeł samoskuteczności zawodowej w perspektywie temporalnej wynika z faktu, że w zachowaniach celowych istnieje kilka faz – przeddecyzyjna, decyzyjna, działaniowa i okres po jej zakończeniu. Na wszystkich wymienionych etapach występuje wzajemne oddziaływanie procesów kognitywnych, emocjonalnych i energetycznych (Gollwitzer, 1990, s. 58). Zamknięciem zachowania intencjonalnego jest sprawdzanie jego efektów w kontekście osiągnięcia pożądanego celu. Dlatego istotną podstawę kolejnych zachowań stanowi analiza skutków minionych i aktualnych działań oraz przewidywanie własnych możliwości w zakresie osiągnięcia celów w przyszłej perspektywie czasowej (Wright, 1996, s. 425–426).

2. Twierdzenia konstytuujące metodę: Kwestionariusz Czynn timerów Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji

Metoda składa się z trzech części. W pierwszej z nich są zawarte twierdzenia dotyczące minionych źródeł poczucia własnej skuteczności w pracy z więźniami. W tym kontekście wyodrębniono: 1) nasilenie minionych sytuacji trudnych w pełnionych obowiązkach, 2) poziom minionych sukcesów zawodowych, 3) natężenie minionych porażek na gruncie zawodowym, 4) nasilenie minionych perswazji ze strony innych, że osoba poradzi sobie z odczuwanymi problemami i/lub osiągnie zamierzone cele zawodowe.

Część druga została poświęcona twierdzeniom ukazującym terażniejsze źródła samoskuteczności w pracy z osadzonymi. Źródła te zostały zgrupowane w czterech kategoriach. Mianowicie, jako: 1) odczuwanie aktualnych sytuacji trudnych w pracy zawodowej, 2) przeżywanie aktualnych sukcesów na gruncie zawodowym, 3) doświadczanie aktualnych porażek w pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym, 4) spostrzeganie aktualnych perswazji ze strony innych, że osoba badana potrafi poradzić sobie z występującymi trudnościami i/lub skutecznie realizować zamierzone dążenia na płaszczyźnie zawodowej.

W części trzeciej zawarto twierdzenia odnoszące się do źródeł samoskuteczności menagerów wspierających readaptację więźniów w przyszłej perspektywie czasowej. Czynniki warunkujące poczucie własnej skuteczności ujęto w czterech następujących grupach: 1) poziom przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych na gruncie zawodowym, 2) natężenie przewidywanych w przyszłości sukcesów zawodowych, 3) nasilenie przewidywanych w przyszłości porażek w obszarze funkcjonowania zawodowego, 4) poziom przewidywanych w przyszłości perswazji ze strony innych, że osoba skutecznie rozwiąże doświadczane problemy i/lub osiągnie zaplanowane cele w obszarze wspierania readaptacji więźniów.

Poniżej znajdują się twierdzenia składające się na Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji.

Część I

Poniżej umieszczono pytania dotyczące różnych sytuacji, których można doświadczyć na gruncie funkcjonowania zawodowego. Proszę zakreślić kółkiem cyfry od 1 do 5 przy każdym stwierdzeniu stanowiącym odpowiedź na postawione pytanie. W ten sposób określi Pan/i, **jak często w przeszłości** doświadczał/a Pan/i określonych sytuacji w swoim życiu zawodowym:

1 – nigdy 2 – bardzo rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – bardzo często

Jak często w przeszłości doświadczał/a Pan/i w pracy z więźniami sytuacji, w których:					
1. nie miał/a Pan/i zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. brak snu, brak bezpieczeństwa, brak afiliacji itp.)	1	2	3	4	5
2. wykonywał/a Pan/i zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne	1	2	3	4	5
3. znosił/a Pan/i ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstydzenie)	1	2	3	4	5
4. występowały u Pana/i konflikty wywołujące negatywne emocje	1	2	3	4	5
5. miał/a Pan/i poczucie zagrożenia	1	2	3	4	5
6. występowały u Pana/i duże przeszkody w realizacji planów	1	2	3	4	5
7. nie wiedział Pan/i, co ma zrobić	1	2	3	4	5
Jak często w minionej w pracy z więźniami doświadczał/a Pan/i:					
8. poczucia sukcesu w życiu osobistym	1	2	3	4	5
9. poczucia sukcesu w życiu rodzinnym	1	2	3	4	5
10. poczucia sukcesu w życiu zawodowym	1	2	3	4	5
11. poczucia sukcesu w życiu towarzyskim	1	2	3	4	5
Jak często w minionej w pracy z więźniami doświadczał/a Pan/i:					
12. poczucia porażki w życiu osobistym	1	2	3	4	5
13. poczucia porażki w życiu rodzinnym	1	2	3	4	5
14. poczucia porażki w życiu zawodowym	1	2	3	4	5
15. poczucia porażki w życiu towarzyskim	1	2	3	4	5

Jak często w przeszłości inni ludzie mówili Panu/i, że pracując z więźniami:					
16. potrafił/a Pan/i korzystnie zaspokajać różne potrzeby	1	2	3	4	5
17. potrafił/a Pan/i dobrze wykonywać różne zadania	1	2	3	4	5
18. potrafił/a Pan/i z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny	1	2	3	4	5
19. potrafił/a Pan/i rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje	1	2	3	4	5
20. potrafił/a Pan/i dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami	1	2	3	4	5
21. potrafił/a Pan/i pokonywać duże przeszkody w realizacji planów	1	2	3	4	5
22. potrafił/a Pan/i odnosić sukcesy w życiu osobistym	1	2	3	4	5
23. potrafił/a Pan/i odnosić sukcesy w życiu rodzinnym	1	2	3	4	5
24. potrafił/a Pan/i odnosić sukcesy w życiu zawodowym	1	2	3	4	5
25. potrafił/a Pan/i odnosić sukcesy w życiu towarzyskim	1	2	3	4	5

Część II

Poniżej umieszczono pytania dotyczące różnych sytuacji, których można doświadczyć na gruncie funkcjonowania zawodowego. Proszę zakreślić kółkiem cyfry od 1 do 5 przy każdym stwierdzeniu stanowiącym odpowiedź na postawione pytanie. W ten sposób określi Pan/i, **jak często aktualnie** doświadcza/a Pan/i określonych sytuacji w swoim życiu zawodowym:

1 – nigdy 2 – bardzo rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – bardzo często

Jak często aktualnie doświadcza/a Pan/i w pracy z więźniami sytuacji, w których:					
26. nie ma Pan/i zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. brak snu, brak poczucia bezpieczeństwa itp.)	1	2	3	4	5
27. wykonuje Pan/i zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne	1	2	3	4	5
28. znosi Pan/i ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstydzenie, krzywda)	1	2	3	4	5
29. przeżywa Pan/i konflikty wywołujące negatywne emocje	1	2	3	4	5
30. odczuwa Pan/i poczucie zagrożenia	1	2	3	4	5
31. występują u Pana/i duże przeszkody w realizacji planów	1	2	3	4	5
32. nie wie Pan/i, co ma zrobić	1	2	3	4	5
Jak często w aktualnej pracy z więźniami doświadcza/a Pan/i:					
33. poczucia sukcesu w życiu osobistym	1	2	3	4	5
34. poczucia sukcesu w życiu rodzinnym	1	2	3	4	5
35. poczucia sukcesu w życiu zawodowym	1	2	3	4	5
36. poczucia sukcesu w życiu towarzyskim	1	2	3	4	5
Jak często w aktualnej pracy z więźniami doświadcza/a Pan/i:					
37. poczucia porażki w życiu osobistym	1	2	3	4	5
38. poczucia porażki w życiu rodzinnym	1	2	3	4	5
39. poczucia porażki w życiu zawodowym	1	2	3	4	5

40. poczucia porażki w życiu towarzyskim	1	2	3	4	5
Jak często w aktualnie inni ludzie mówią Panu/i, że pracując z więźniami:					
41. potrafi Pan/i korzystnie zaspokajać różne potrzeby	1	2	3	4	5
42. potrafi Pan/i dobrze wykonywać różne zadania	1	2	3	4	5
43. potrafi Pan/i z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny	1	2	3	4	5
44. potrafi Pan/i rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje	1	2	3	4	5
45. potrafi Pan/i dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami	1	2	3	4	5
46. potrafi Pan/i pokonywać duże przeszkody w realizacji planów	1	2	3	4	5
47. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu osobistym	1	2	3	4	5
48. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu rodzinnym	1	2	3	4	5
49. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu zawodowym	1	2	3	4	5
50. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu towarzyskim	1	2	3	4	5

Część III

Poniżej umieszczono pytania dotyczące różnych sytuacji, których można doświadczyć na gruncie funkcjonowania zawodowego. Proszę zakreślić kółkiem cyfry od 1 do 5 przy każdym stwierdzeniu stanowiącym odpowiedź na postawione pytanie. W ten sposób określi Pan/i, **jak często w przyszłości przewiduje Pan/i występowanie określonych sytuacji w swoim życiu zawodowym:**

1 – nigdy 2 – bardzo rzadko 3 – czasami 4 – często 5 – bardzo często

Według Pana/i opinii, jak często w przyszłości pracując z więźniami będzie Pan/i doświadczał/a sytuacji, w których:					
51. nie będzie Pan/i miał/a zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. brak snu, brak poczucia bezpieczeństwa itp.)	1	2	3	4	5
52. będzie Pan/i wykonywał/a zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne	1	2	3	4	5
53. będzie Pan/i znosił/a ból fizyczny lub psychiczny	1	2	3	4	5
54. będziesz Pan/i przeżywał/a konflikty wywołujące negatywne emocje	1	2	3	4	5
55. będzie Pan/i miał/a poczucie zagrożenia	1	2	3	4	5
56. będą występowały u Pana/i duże przeszkody w realizacji planów	1	2	3	4	5
57. nie będzie Pan/i wiedział/a, co ma zrobić	1	2	3	4	5
Według Pana/i opinii, jak często w przyszłości pracując z więźniami będzie Pan/i doświadczał/a:					
58. poczucia sukcesu w życiu osobistym	1	2	3	4	5
59. poczucia sukcesu w życiu rodzinnym	1	2	3	4	5
60. poczucia sukcesu w życiu zawodowym	1	2	3	4	5
61. poczucia sukcesu w życiu towarzyskim	1	2	3	4	5
Według Pana/i opinii, jak często w przyszłości pracując z więźniami będzie Pan/i doświadczał/a:					
62. poczucia porażki w życiu osobistym	1	2	3	4	5
63. poczucia porażki w życiu rodzinnym	1	2	3	4	5

64. poczucia porażki w życiu zawodowym	1	2	3	4	5
65. poczucia porażki w życiu towarzyskim	1	2	3	4	5
Według Pana/i opinii, jak często w przyszłości inni ludzie będą mówili Panu/i, że pracując z więźniami:					
66. potrafi Pan/i korzystnie zaspokajać różne potrzeby	1	2	3	4	5
67. potrafi Pan/i dobrze wykonywać różne zadania	1	2	3	4	5
68. potrafi Pan/i z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny	1	2	3	4	5
69. potrafi Pan/i rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje	1	2	3	4	5
70. potrafi Pan/i dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami	1	2	3	4	5
71. potrafi Pan/i pokonywać duże przeszkody w realizacji planów	1	2	3	4	5
72. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu osobistym	1	2	3	4	5
73. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu rodzinnym	1	2	3	4	5
74. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu zawodowym	1	2	3	4	5
75. potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu towarzyskim	1	2	3	4	5

W kolejnych częściach rozdziału zostaną zaprezentowane treści dotyczące etapów konstruowania kwestionariusza, sposobu obliczania wyników surowych, norm opracowanych dla profesjonalistów wspierających readaptację więźniów oraz sposób interpretacji wyników uzyskanych w badaniach.

3. Etapy konstrukcji narzędzia

Konstrukcja Kwestionariusza Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji została przeprowadzona na bazie wyników uzyskanych od 282 specjalistów zawodowo wspierających readaptację społeczno-zawodową więźniów – m.in. pracodawców, funkcjonariuszy Służby Więziennej, osób zatrudnionych w Sądowej Służbie Kuratorskiej, pracowników instytucji pomocy społecznej, pracowników służb zatrudnienia, członków organizacji pozarządowych. Badania przeprowadzono w trakcie realizacji projektu innowacyjnego „Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim”.

Na etapie konstrukcji Kwestionariusza Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji przeprowadzono takie procedury statystyczne, jak:

- 1) analiza rzetelności dla wymiarów wyodrębnionych w narzędziu
- 2) analiza czynnikowa na pozycjach kwestionariusza wskazujących na źródła odczuwania samoskuteczności zawodowej u menagerów readaptacji w minionej, aktualnej i przyszłej perspektywie czasowej
- 3) analiza czynnikowa na wyodrębnionych w poprzedniej analizie wymiarach źródeł samoskuteczności zawodowej u menagerów wspierających readaptację więźniów
- 4) badanie trafności narzędzia za pomocą analizy korelacyjnej.

Ad 1) Wyniki analizy rzetelności dla wymiarów wyodrębnionych w narzędziu.

Przeprowadzone obliczenia statystyczne stanowią bazę do przedstawienia następujących wskaźników rzetelności mierzonych za pomocą alfy Cronbacha dla wyodrębnionych 12 czynników źródeł poczucia własnej skuteczności zawodowej u specjalistów wspierających readaptację społeczno-zawodową więźniów:

- Nasilenie minionych sytuacji trudnych w pracy z więźniami (7 pozycji testowych) – 0,85;
- Natężenie minionych sukcesów w pracy z więźniami (4 pozycje testowe) – 0,81;
- Poziom minionych porażek w pracy z więźniami (4 pozycje testowe) – 0,83;
- Nasilenie minionych perswazji ze strony innych w pracy z więźniami (10 pozycji testowych) – 0,91;
- Poziom aktualnych sytuacji trudnych w pracy z więźniami (7 pozycji testowych) – 0,89;
- Odczuwanie aktualnych sukcesów w pracy z więźniami (4 pozycje testowe) – 0,85;
- Natężenie aktualnych porażek w pracy z więźniami (4 pozycje testowe) – 0,88;
- Doświadczanie aktualnych perswazji ze strony innych w pracy z więźniami (10 pozycji testowych) – 0,93;
- Nasilenie przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych w pracy z więźniami (7 pozycji testowych) – 0,91;
- Odczuwanie przewidywanych w przyszłości sukcesów w pracy z więźniami (4 pozycje testowe) – 0,89;
- Poziom przewidywanych w przyszłości porażek w pracy z więźniami (4 pozycje testowe) – 0,91;
- Natężenie przewidywanych w przyszłości perswazji ze strony innych w pracy z więźniami (10 pozycji testowych) – 0,95.

Zaprezentowane wskaźniki stanowią podstawę do konkluzji, że *Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji* posiada wysoką rzetelność. Najniższa wartość alfy Cronbacha (0,81) jest charakterystyczna dla wymiaru nasilenie minionych sukcesów w pracy z więźniami, zaś najwyższa – dla czynnika wskazującego natężenie przewidywanych w przyszłości perswazji ze strony innych w pracy z więźniami (alfa Cronbacha = 0,95).

Ad 2) Wyniki analizy czynnikowej na pozycjach kwestionariusza wskazujących na źródła odczuwania samoskuteczności zawodowej u menagerów readaptacji w minionej, aktualnej i przyszłej perspektywie czasowej.

Ładunki czynnikowe dla czterech wymiarów konstytuujących poczucie minionej samoskuteczności zawodowej u menagerów zajmujących się readaptacją więźniów zaprezentowano w tabeli 1. Ładunki czynnikowe dla czterech kategorii źródeł aktualnej samoskuteczności zawodowej u specjalistów wspierających readaptację osadzo-

Tabela 1

Wyniki analizy czynnikowej na pozycjach kwestionariusza wskazujących na źródła poczucia minionej samoskuteczności zawodowej u specjalistów wspierających readaptację więźniów (N = 282)

Pozycje kwestionariusza	Czynnik			
	1	2	3	4
Jak często w przeszłości inni ludzie mówili Panu/i, że pracując z więźniami:				
potrafił/a Pan/i dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami	0,815			
potrafił/a Pan/i pokonywać duże przeszkody w realizacji planów	0,784			
potrafił/a Pan/i rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje	0,778			
potrafił/a Pan/i z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny	0,718			
potrafił/a Pan/i odnosić sukcesy w życiu osobistym	0,702			
potrafił/a Pan/i odnosić sukcesy w życiu towarzyskim	0,656			
potrafił/a Pan/i odnosić sukcesy w życiu zawodowym	0,639			
potrafił/a Pan/i odnosić sukcesy w życiu rodzinnym	0,599			
potrafił/a Pan/i dobrze wykonywać różne zadania	0,599			
potrafił/a Pan/i korzystnie zaspokajać różne potrzeby	0,569			
Jak często w przeszłości doświadczał/a Pan/i w pracy z więźniami sytuacji, w których:				
występowały u Pana/i duże przeszkody w realizacji planów		0,850		
występowały u Pana/i konflikty wywołujące negatywne emocje		0,743		
nie wiedział Pan/i, co ma zrobić		0,733		
miał/a Pan/i poczucie zagrożenia		0,663		
wykonywał/a Pan/i zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne		0,648		
znosił/a Pan/i ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstydzenie)		0,513		
nie miał/a Pan/i zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. brak snu, brak bezpieczeństwa, brak afiliacji itp.)		0,476		
Jak często w minionej w pracy z więźniami doświadczał/a Pan/i:				
poczucia sukcesu w życiu rodzinnym			0,942	
poczucia sukcesu w życiu osobistym			0,904	
poczucia sukcesu w życiu zawodowym			0,519	
poczucia sukcesu w życiu towarzyskim			0,491	
Jak często w minionej w pracy z więźniami doświadczał/a Pan/i:				
poczucia porażki w życiu towarzyskim				0,818
poczucia porażki w życiu rodzinnym				0,794
poczucia porażki w życiu osobistym				0,756
poczucia porażki w życiu zawodowym				0,695

Metoda wyodrębniania czynników – Największej wiarygodności. Metoda rotacji – Promax z normalizacją Kaisera.

Tabela 2

Wyniki analizy czynnikowej na pozycjach kwestionariusza wskazujących na aktualne źródła poczucia własnej skuteczności u menagerów readaptacji (N = 282)

Pozycje kwestionariusza	Czynnik			
	1	2	3	4
Jak często aktualnie inni ludzie mówią Panu/i, że pracując z więźniami:				
potrafi Pan/i dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami	0,816			
potrafi Pan/i rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje	0,804			
potrafi Pan/i korzystnie zaspokajać różne potrzeby	0,753			
potrafi Pan/i pokonywać duże przeszkody w realizacji planów	0,737			
potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu zawodowym	0,734			
potrafi Pan/i z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny	0,719			
potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu towarzyskim	0,718			
potrafi Pan/i dobrze wykonywać różne zadania	0,714			
potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu rodzinnym	0,628			
potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu osobistym	0,617			
Jak często aktualnie doświadcza/a Pan/i w pracy z więźniami sytuacji, w których:				
występują u Pana/i duże przeszkody w realizacji planów		0,884		
ma Pan/i poczucie zagrożenia		0,841		
występują u Pana/i konflikty wywołujące negatywne emocje		0,821		
nie wie Pan/i, co ma zrobić		0,756		
wykonuje Pan/i zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne		0,690		
znosi Pan/i ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstyżenie)		0,651		
nie ma Pan/i zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. brak snu, brak bezpieczeństwa, brak afiliacji itp.)		0,476		
Jak często aktualnie w pracy z więźniami doświadcza Pan/i:				
poczucia sukcesu w życiu osobistym			0,934	
poczucia sukcesu w życiu rodzinnym			0,888	
poczucia sukcesu w życiu towarzyskim			0,471	
poczucia sukcesu w życiu zawodowym			0,463	
Jak często aktualnie w pracy z więźniami doświadcza Pan/i:				
poczucia porażki w życiu towarzyskim				0,880
poczucia porażki w życiu zawodowym				0,873
poczucia porażki w życiu rodzinnym				0,618
poczucia porażki w życiu osobistym				0,559

Metoda wyodrębniania czynników – Największej wiarygodności. Metoda rotacji – Promax z normalizacją Kaisera.

Tabela 3

Wyniki analizy czynnikowej na pozycjach kwestionariusza wskazujących na przewidywane w przyszłości źródła poczucia własnej skuteczności u menagerów readaptacji (N = 282)

Pozycje kwestionariusza	Czynnik			
	1	2	3	4
Jak często w przyszłości inni ludzie będą Panu/i mówić, że pracując z więźniami:				
potrafi Pan/i dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami	0,952			
potrafi Pan/i rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje	0,897			
potrafi Pan/i pokonywać duże przeszkody w realizacji planów	0,876			
potrafi Pan/i z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny	0,807			
potrafi Pan/i dobrze wykonywać różne zadania	0,779			
potrafi Pan/i korzystnie zaspokajać różne potrzeby	0,771			
potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu zawodowym	0,724			
potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu osobistym	0,696			
potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu towarzyskim	0,665			
potrafi Pan/i odnosić sukcesy w życiu rodzinnym	0,649			
Jak często w przyszłości będzie Pan/i doświadczać w pracy z więźniami sytuacji, w których:				
będzie Pan/i miał/a poczucie zagrożenia		0,846		
będą występowały u Pana/i duże przeszkody w realizacji planów		0,842		
będą występowały u Pana/i konflikty wywołujące negatywne emocje		0,791		
będzie Pan/i znosił/a ból fizyczny lub psychiczny (np. poniżenie, zawstydzenie)		0,763		
nie będzie Pan/i wiedział/a, co ma zrobić		0,756		
będzie Pan/i wykonywał/a zadania przekraczające możliwości fizyczne lub psychiczne		0,754		
nie będzie Pan/i miał/a zaspokojonych podstawowych potrzeb (np. brak snu, brak bezpieczeństwa, brak afiliacji itp.)		0,584		
Jak często w przyszłości w pracy z więźniami będzie Pan/i doświadczać:				
poczucia sukcesu w życiu rodzinnym			0,915	
poczucia sukcesu w życiu osobistym			0,882	
poczucia sukcesu w życiu zawodowym			0,641	
poczucia sukcesu w życiu towarzyskim			0,638	
Jak często w przyszłości w pracy z więźniami będzie Pan/i doświadczać:				
poczucia porażki w życiu rodzinnym				0,802
poczucia porażki w życiu osobistym				0,765
poczucia porażki w życiu zawodowym				0,698
poczucia porażki w życiu towarzyskim				0,565

Metoda wyodrębniania czynników – Największej wiarygodności. Metoda rotacji – Promax z normalizacją Kaisera.

nych ukazano w tabeli 2. Natomiast ładunki czynnikowe dla czterech wymiarów przewidywanego w przyszłości poczucia własnej skuteczności zawodowej u menagerów readaptacji przedstawiono w tabeli 3.

Wyniki analizy czynnikowej potwierdziły istnienie w minionej perspektywie czasowej czterech czynników wskazujących na źródła poczucia samoskuteczności zawodowej u menagerów wspierających zawodowo readaptację więźniów:

- Czynnik pierwszy: nasilenie minionych perswazji ze strony innych odnoszących się do pracy z więźniami. Analizowany czynnik jest najsilniej wysycony takimi źródłami poczucia własnej skuteczności zawodowej w minionej perspektywie czasowej, jak przekonywanie ze strony innych, że menager potrafił: 1) dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami, 2) skutecznie pokonywać trudności w realizacji planów zawodowych, 3) konstruktywnie rozwiązywać konflikty doprowadzające do negatywnych emocji, 4) z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny, 5) odnosić sukcesy w życiu osobistym.

- Czynnik drugi: natężenie minionych sytuacji trudnych na gruncie zawodowym. Z opisywanym czynnikiem najsilniej korelują takie źródła minionej samoskuteczności w obszarze działań menagerów readaptacji, jak: 1) występowanie dużych przeszkód w realizacji planów, 2) doświadczanie konfliktów doprowadzających do negatywnych emocji, 3) odczuwanie bezradności w pracy z podopiecznymi.

- Czynnik trzeci: nasilenie przeszłych sukcesów zawodowych. Z wyodrębnionym czynnikiem najsilniej łączą się następujące źródła samoskuteczności u specjalistów zajmujących się wspieraniem więźniów: 1) poczucie sukcesu w życiu osobistym, 2) odczuwanie sukcesu na gruncie rodzinnym.

- Czynnik czwarty: odczuwanie minionych porażek zawodowych. Z tym wymiarem minionych źródeł samoskuteczności zawodowej u menagerów readaptacji najmocniej koreluje: 1) poczucie porażek na gruncie towarzyskim, 2) odczuwanie porażek na gruncie rodzinnym, 3) przeżywanie porażek w obszarze osobistym.

Wyniki przeprowadzonych analiz statystycznych wskazują, że czynnik pierwszy stanowi 24,9% wyjaśnionej wariancji, czynnik drugi – 17,5%, czynnik trzeci – 6,0%, a czynnik czwarty – 5,0%. Można zatem stwierdzić, że do mocnych czynników w zakresie minionych źródeł poczucia własnej skuteczności u menagerów readaptacji należy zaliczyć poziom minionych perswazji odnoszący się do pracy z więźniami (czynnik pierwszy) oraz nasilenie sytuacji trudnych w pracy z osobami pozbawionymi wolności (czynnik drugi), natomiast słabsze czynniki w wyżej wymienionym aspekcie to poziom minionych sukcesów (czynnik trzeci) oraz poziom przeszłych porażek (czynnik czwarty) w pracy z osadzonymi.

Za pomocą przeprowadzonych analiz statystycznych zostały wyodrębnione cztery czynniki, które skupiają źródła doświadczania aktualnej samoskuteczności zawodowej przez menagerów readaptacji. Poniżej zaprezentowano krótką charakterystykę wyodrębnionych wymiarów:

- Czynniki pierwszy – aktualne perswazje ze strony innych dotyczące pracy z więźniami – stanowi 26,9% wyjaśnionej wariancji. Najsilniej wysycają go pozycje odpowiedzi dotyczące perswazji ze strony innych, że menager readaptacji potrafi: 1) dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami, 2) pozytywnie rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje, 3) korzystanie zaspokajając różne potrzeby, 4) skutecznie pokonywać duże przeszkody w realizacji planów, 5) odnosić duże sukcesy w życiu zawodowym, 6) z godnością znosić ból fizyczny lub ból psychiczny, 7) odnosić sukcesy w życiu towarzyskim, 8) dobrze wykonywać różne zadania.

- Czynniki drugi – doświadczanie aktualnych sytuacji trudnych w pracy z więźniami – stanowi 22,7% wyjaśnionej wariancji. Najmocniej z tym wymiarem źródeł konstytuujących poczucie własnej skuteczności menagerów readaptacji współwystępują następujące pozycje kwestionariusza: 1) występowanie dużych przeszkód w realizacji planów, 2) odczuwanie poczucia zagrożenia, 3) występowanie konfliktów wywołujących negatywne emocje, 4) odczuwanie bezradności w pracy z podopiecznymi.

- Czynniki trzeci – doświadczanie aktualnych sukcesów w pracy z więźniami – wyjaśnia 6,6% wariancji. Analizowany wymiar jest mocno skorelowany z pozycjami kwestionariusza odnoszącymi się do sukcesów w życiu osobistym i rodzinnym.

- Czynniki czwarty – przeżywanie aktualnych porażek w pracy z więźniami – wyjaśnia 3,9% wariancji. Z opisywanym wymiarem najsilniej korelują pozycje kwestionariusza dotyczące porażek w wymiarze towarzyskim i zawodowym.

Bazując na informacjach odnoszących się do wariancji wyjaśnionej przez każdy z wyodrębnionych czynników można stwierdzić, że do silnych wymiarów w zakresie kształtowania aktualnej samoskuteczności zawodowej u menagerów readaptacji należy natężenie aktualnych perswazji ze strony innych, że osoba dobrze radzi sobie w pracy z więźniami oraz nasilenie aktualnych sytuacji trudnych w kontaktach z tą grupą. Do słabych czynników w obszarze konstytuowania samoskuteczności specjalistów wspierających readaptację osób odbywających sankcje izolacyjne należy natomiast poziom aktualnych sukcesów oraz nasilenie terażniejszych porażek w pracy ze skazanymi.

W przyszłej perspektywie czasowej zostały wyodrębnione cztery czynniki skupiające źródła odczuwania samoskuteczności przez specjalistów wspierających proces readaptacji więźniów:

- Pierwszy czynnik – przyszłe perswazje ze strony innych odnoszące się do pracy specjalisty z więźniami – wyjaśnia 34,4% wariancji. Z wymiarem tym silnie korelują przewidywane komunikaty ze strony innych, że menager readaptacji będzie potrafił w pracy z więźniami: 1) dobrze radzić sobie z doświadczanymi lękami, 2) konstruktywnie rozwiązywać konflikty wywołujące negatywne emocje, 3) pokonywać duże przeszkody w realizacji planów zawodowych, 4) z godnością znosić ból fizyczny lub psychiczny, 5) dobrze wykonywać różne zadania, 6) korzystnie zaspokajając różne potrzeby, 7) odnosić sukcesy w życiu zawodowym.

- Drugi czynnik – przewidywanie przyszłych sytuacji trudnych w pracy z więźniami – wyjaśnia 23,1% wariacji. Z analizowanym wymiarem silnie współwystępują następujące źródła przewidywanej samoskuteczności menagerów readaptacji w obszarze zawodowym: 1) nasilenie poczucia zagrożenia, 2) poziom przeszkód w realizacji planów, 3) nasilenie konfliktów wywołujących negatywne emocje, 4) nasilenie przewidywanego cierpienia o charakterze fizycznym i/lub psychicznym, 5) natężenie bezradności, 6) poziom przewidywanych przeciążeń.

- Trzeci czynnik – przewidywanie przyszłych sukcesów w pracy z więźniami – stanowi 5,5% wyjaśnionej wariacji. Z analizowaną kategorią źródeł poczucia samoskuteczności silnie łączą się pozycje testowe odnoszące się do sukcesów w wymiarze rodzinnym i osobistym.

- Czwarty czynnik – przewidywanie przyszłych porażek w pracy z więźniami – stanowi 3,2% wyjaśnionej wariacji. Czynnik ten jest silnie wysycony przez dwie kategorie porażek – rodzinne i osobiste.

Wyniki analiz statystycznych przekonują, że do mocnych czynników w obszarze kształtowania samoskuteczności zawodowej w przyszłej perspektywie czasowej u menagerów readaptacji należy poziom perswazji ze strony innych dotyczący skutecznego radzenia sobie w pracy z więźniami oraz nasilenie sytuacji trudnych w pracy z tą grupą. Słabsze czynniki w wyżej wymienionym aspekcie to poziom przewidywanych porażek i nasilenie przyszłych sukcesów w pracy z osobami pozbawionymi wolności.

Ad 3) Wyniki analizy czynnikowej na wyodrębnionych uprzednio wymiarach źródeł samoskuteczności zawodowej u menagerów wspierających readaptację więźniów.

Analizie statystycznej poddano 12 czynników wskazujących na uwarunkowania doświadczanej samoskuteczności zawodowej w minionej, aktualnej i przyszłej perspektywie czasowej. Uzyskane wyniki zostały zaprezentowane w tabeli 4.

Na podstawie przeprowadzonych obliczeń statystycznych można wysunąć wniosek, że 12 wyodrębnionych czynników zawierających źródła samoskuteczności zawodowej w minionej, aktualnej i przyszłej perspektywie czasowej u specjalistów wspierających readaptację więźniów tworzą 2 meta-czynniki. Pierwszy z nich jest konstytuowany przez wymiary o charakterze wzmacniającym doświadczanie samoskuteczności w pracy z więźniami, czyli poziom odczuwanych perswazji ze strony innych, że menager readaptacji dobrze radzi sobie w pracy z osadzonymi oraz nasilenie odczuwanych sukcesów w pracy z osobami pozbawionymi wolności. Pierwszy meta-czynnik stanowi 27,8% wyjaśnionej wariacji. Najmocniej korelują z nim trzy wymiary generujące odczuwanie własnej skuteczności w pracy readaptacyjnej – spostrzeganie terażniejszych, minionych i przyszłych perswazji ze strony innych, że osoba dobrze radzi sobie w pracy z osobami odbywającymi sankcje izolacyjne.

Tabela 4

Wyniki analizy czynnikowej na 12 wymiarach źródeł minionej, aktualnej i przewidywanej samoskuteczności zawodowej u specjalistów wspierających readaptację więźniów (N = 282)

Czynniki wskazujące na źródła poczucia własnej skuteczności zawodowej u menagerów readaptacji	Czynnik	
	1	2
Czynnik: Nasilenie terażniejszych perswazji dotyczących pracy z więźniami	0,886	
Czynnik: Nasilenie minionych perswazji dotyczących pracy z więźniami	0,843	
Czynnik: Nasilenie przyszłych perswazji dotyczących pracy z więźniami	0,712	
Czynnik: Nasilenie aktualnych sukcesów w pracy z więźniami	0,638	
Czynnik: Nasilenie minionych sukcesów w pracy z więźniami	0,582	
Czynnik: Nasilenie przewidywanych w przyszłości sukcesów w pracy z więźniami	0,564	
Czynnik: Nasilenie przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych w pracy z więźniami		0,784
Czynnik: Nasilenie aktualnych sytuacji trudnych w pracy z więźniami		0,742
Czynnik: Nasilenie przewidywanych w przyszłości porażek w pracy z więźniami		0,735
Czynnik: Nasilenie aktualnych porażek w pracy z więźniami		0,724
Czynnik: Nasilenie minionych sytuacji trudnych w pracy z więźniami		0,654
Czynnik: Nasilenie minionych porażek w pracy z więźniami		0,624

Metoda wyodrębniania czynników – Największej wiarygodności. Metoda rotacji – Varimax z normalizacją Kaisera.

Drugi meta-czynnik wyjaśnia 27,1% wariancji. Jest on tworzony przez wymiary osłabiające poczucie własnej skuteczności w grupie menagerów readaptacji. Najsilniej z tym meta-czynnikiem łączą się takie wymiary źródeł osłabiających samoskuteczność na gruncie zawodowym, jak: 1) nasilenie przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych w pracy z więźniami, 2) poziom aktualnych sytuacji trudnych w pracy readaptacyjnej, 3) natężenie przewidywanych w przyszłości porażek w pracy z osobami pozbawionymi wolności, 4) nasilenie aktualnych porażek na gruncie wspierania więźniów.

Obydwa meta-wymiary wyjaśniają 54,9% źródeł minionej, aktualnej i przewidywanej w przyszłości samoskuteczności zawodowej u menagerów wspierających readaptację więźniów.

Ad 4) Wyniki badania trafności narzędzia za pomocą analizy korelacyjnej.

W obliczeniach statystycznych uwzględniono zależności między 12 czynnikami zawierającymi źródła poczucia samoskuteczności zawodowej menagerów readaptacji a dwoma zmiennymi (por. tabela 5):

- okresem czasu ich pracy z więźniami (mierzonym w miesiącach)
- poziomem ich satysfakcji z pracy z osobami pozbawionymi wolności.

Tabela 5

Wyniki analizy korelacyjnej między 12 czynnikami wskazującymi na źródła samoskuteczności menagerów readaptacji (N = 226) a czasem ich pracy z więźniami (mierzonym w miesiącach) oraz poziomem satysfakcji z pracy z osadzonymi (w analizie korelacyjnej nie zostały uwzględnione wyniki uzyskane przez pracodawców: N = 47)

Czynniki wskazujące źródła odczuwania skuteczności zawodowej u menagerów readaptacji		Czas pracy z więźniami	Poziom satysfakcji z pracy z więźniami
Nasilenie minionych sytuacji trudnych w pracy z więźniami	KP	0,032	0,123
	I	0,609	0,069
Nasilenie minionych sukcesów w pracy z więźniami	KP	-0,043	0,068
	I	0,512	0,317
Nasilenie minionych porażek w pracy z więźniami	KP	0,081	-0,144*
	I	0,215	0,033
Nasilenie minionych perswazji w pracy z więźniami	KP	-0,034	0,119
	I	0,605	0,080
Nasilenie aktualnych sytuacji trudnych w pracy z więźniami	KP	0,034	-0,130
	I	0,606	0,055
Nasilenie aktualnych sukcesów w pracy z więźniami	KP	-0,076	0,175**
	I	0,241	0,009
Nasilenie aktualnych porażek w pracy z więźniami	KP	0,006	-0,187**
	I	0,923	0,005
Nasilenie aktualnych perswazji w pracy z więźniami	KP	-0,011	0,082
	I	0,870	0,225
Nasilenie przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych w pracy z więźniami	KP	0,025	-0,139*
	I	0,701	0,040
Nasilenie przewidywanych w przyszłości sukcesów w pracy z więźniami	KP	-0,009	0,123
	I	0,885	0,069
Nasilenie przewidywanych w przyszłości porażek w pracy z więźniami	KP	-0,004	-0,204**
	I	0,947	0,002
Nasilenie przewidywanych w przyszłości perswazji w pracy z więźniami	KP	-0,036	0,134*
	I	0,584	0,047

KP – Korelacja Pearsona, I – Istotność (dwustronna)

Na podstawie danych zaprezentowanych w tabeli można stwierdzić, że nie stwierdzono istotnych zależności między 12 czynnikami zawierającymi źródła samoskuteczności menagerów readaptacji a czasem ich pracy. Natomiast występują istotne korelacje między 6 wymiarami generującymi poziom samoskuteczności specjalistów wspierających proces readaptacji osadzonych a satysfakcją z wykonywanej przez nich pracy z osobami pozbawionymi wolności.

Pierwszy typ zależności ma charakter korelacji dodatnich. Mianowicie, tym wyższy poziom satysfakcji z pracy ze skazanymi odbywającymi karę pozbawienia wolności, im większe nasilenie:

- aktualnych sukcesów w pracy z tą grupą ($r = 0,175$; $p < 0,009$)
- przewidywanych w przyszłości perswazji ze strony innych, że specjalista poradzi sobie z wyzwaniami, jakie są charakterystyczne dla pracy z osadzonymi ($r = 0,134$; $p < 0,047$).

Na drugi typ zależności wskazują korelacje ujemne. Można zatem stwierdzić, że tym niższy poziom satysfakcji z pracy z osobami pozbawionymi wolności u menagerów readaptacji, im wyższe natężenie:

- przewidywanych w przyszłości porażek w pracy z więźniami ($r = -0,204$; $p < 0,002$)
- aktualnych porażek w pracy ze skazanymi ($r = -0,187$; $p < 0,005$)
- minionych porażek w pracy z osadzonymi ($r = -0,144$; $p < 0,033$)
- przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych w pracy z więźniami ($r = -0,139$; $p < 0,040$).

Podsumowując zależności między czynnikami zawierającymi źródła samoskuteczności menagerów readaptacji a okresem czasu pracy z więźniami i satysfakcją z wykonywanej przez nich pracy z osadzonymi można sformułować wniosek, że wyodrębnione w metodzie czynniki są dobrymi wskaźnikami potencjału wspierającego specjalistów, którzy zawodowo zajmują się readaptacją osób pozbawionych wolności. Konkluzja tego rodzaju wynika z dwóch przesłanek, że to nie okoliczności obiektywne w postaci długości czasu pracy z więźniami (przesłanka pierwsza), ale zmienna subiektywna odnosząca się do satysfakcji z pracy z osadzonymi (przesłanka druga) istotnie łączy się z nasileniem czynników warunkujących odczuwaną samoskuteczność zawodową.

4. Sposób obliczania wyników surowych

Wyniki surowe w Kwestionariuszu Czynniki Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji są liczone oddzielenie dla każdego z 12 wyodrębnionych czynników. Należy zatem obliczyć 12 wyników surowych. W każdym wyniku surowym trzeba uwzględnić punkty zaznaczone przez osobę badaną dla określonej odpowiedzi:

- 1 punkt – nigdy
- 2 punkty – rzadko
- 3 punkty – czasem
- 4 punkty – często
- 5 punktów – bardzo często.

Wynik surowy stanowi sumę uzyskanych punktów dla wszystkich odpowiedzi wchodzących w zakres każdego wyodrębnionego wymiaru (czynnika).

Sposób obliczania wyniku surowego dla każdego czynnika wyodrębnionego w Kwestionariuszu Czynniki Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 1. – Nasilenie sytuacji trudnych w minionej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 2. – Nasilenie sukcesów w minionej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 8, 9, 10, 11.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 3. – Nasilenie porażek w minionej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 12, 13, 14, 15.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 4. – Nasilenie perswazji ze strony innych w minionej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 5. – Nasilenie sytuacji trudnych w aktualnej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 6. – Nasilenie sukcesów w aktualnej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 33, 34, 35, 36.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 7. – Nasilenie porażek w aktualnej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 37, 38, 39, 40.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 8. – Nasilenie perswazji ze strony innych w aktualnej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 9. – Nasilenie przewidywanych sytuacji trudnych w przyszłej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 10. – Nasilenie przewidywanych sukcesów w przyszłej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 58, 59, 60, 61.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 11. – Nasilenie przewidywanych porażek w przyszłej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 62, 63, 64, 65.

Obliczanie wyniku surowego w czynniku 12. – Nasilenie przewidywanych perswazji ze strony innych w przyszłej pracy z więźniami: suma odpowiedzi na pytania numer 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75.

Wyniki surowe stanowią podstawę do obliczania rezultatów przeliczonych, czyli wyników typowych dla specjalistów wspierających profesjonalnie readaptację społeczno-zawodową więźniów. Sposób przeliczania surowych rezultatów na wyniki przeliczone zostanie ukazany w następnej części rozdziału.

5. Normy dla osób pracujących z więźniami/wspierających proces resocjalizacji

Próba normalizacyjna mająca służyć opracowaniu norm dla skal (czynników) wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynn timerów Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji liczyła 282 osoby. W charakterystyce grupy normalizacyjnej uwzględniono takie zmienne, jak: płeć (tabela 6), wiek (tabela 7), wykształcenie (tabela 8), rodzaj udzielanego wsparcia readaptacyjnego (tabela 9), poziom satysfakcji ze wsparcia udzielanego więźniowi (tabela 10).

Tabela 6

Płeć osób stanowiących grupę normalizacyjną dla skal wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynn timerów Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji (N = 282)

Płeć osób stanowiących grupę normalizacyjną		N	%	% ważnych	% skumulowany
Ważne	kobiety	169	59,9	59,9	59,9
	mężczyźni	113	40,1	40,1	100,0
	Ogółem	282	100,0	100,0	

Wśród 282 osób (100%) stanowiących grupę normalizacyjną dla skal Kwestionariusza Czynn timerów Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji 59,9% stanowiły kobiety (N = 169), zaś 40,1% – mężczyźni (N = 113).

Tabela 7

Wiek osób stanowiących grupę normalizacyjną dla skal wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynn timerów Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji (N = 282)

N	Ważne	280
	Braki danych	2
M dla wieku		38,12
s dla wieku		8,756
Minimum dla wieku		22
Maksimum dla wieku		62

Średnia wieku w grupie normalizacyjnej dla skal Kwestionariusza Czynn timerów Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji wynosiła 38,1 lat. Najmłodsza osoba badana miała 22 lata, zaś najstarsza – 62 lata.

Tabela 8

Wykształcenie osób stanowiących grupę normalizacyjną dla skal wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji (N = 282)

Wykształcenie osób stanowiących grupę normalizacyjną		N	%	% ważnych	% skumulowany
Ważne	podstawowe	3	1,1	1,1	1,1
	zawodowe	7	2,5	2,5	3,6
	średnie	40	14,2	14,3	17,9
	wyższe	229	81,2	82,1	100,0
	Ogółem	279	98,9	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	3	1,1		
Ogółem		282	100,0		

Największy odsetek uczestników grupy normalizacyjnej dla opracowywanego kwestionariusza posiada wykształcenie wyższe 82,1% (N = 229), wykształcenie średnie jest charakterystyczne dla 14,3% grupy (N = 7), wykształceniem zawodowym legitymuje się 2,5% zbiorowości normalizacyjnej (N = 7), a 1,1% tej grupy posiada wykształcenie podstawowe (N = 3).

Tabela 9

Rodzaj udzielanego wsparcia readaptacyjnego przez osoby stanowiące grupę normalizacyjną dla skal wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji (N = 282)

Rodzaj udzielanego wsparcia readaptacyjnego przez osoby stanowiące grupę normalizacyjną		N	%	% ważnych	% skumulowany
Ważne	pracodawca	47	16,7	16,7	16,7
	funkcjonariusz Służby Więziennej	56	19,9	19,9	36,5
	pracownik instytucji pomocy społecznej	74	26,2	26,2	62,8
	kurator sądowy	37	13,1	13,1	75,9
	doradca zawodowy	14	5,0	5,0	80,9
	pracownik instytucji pośrednictwa pracy	32	11,3	11,3	92,2
	członek organizacji pozarządowej	15	5,3	5,3	97,5
	członek grupy samopomocowej	7	2,5	2,5	100,0
	Ogółem	282	100,0	100,0	

Grupa normalizacyjna dla skal wyodrębnionych w narzędziu jest reprezentowana przez osiem kategorii menagerów readaptacji: 1) pracowników instytucji pomocy społecznej – 26,2% (N = 74), 2) funkcjonariuszy Służby Więziennej – 19,9% (N = 56), 3) pra-

codawców – 16,7% (N = 47), 4) kuratorów sądowych – 13,1% (N = 37), pracowników instytucji pośrednictwa pracy – 11,3% (N = 32), członków organizacji pozarządowych – 5,5% (N = 15), doradców zawodowych – 5% (N = 14), członków grup samopomocowych – 2,5% (N = 7).

Tabela 10

Poziom satysfakcji ze wsparcia udzielanego więźniom przez osoby stanowiące grupę normalizacyjną dla skal wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji (N = 282)

Poziom satysfakcji z udzielanego wsparcia readaptacyjnego u osób stanowiących grupę normalizacyjną		N	%	%ważnych	% skumulowany
Ważne	0 – brak	2	0,7	0,9	0,9
	1 – bardzo niski	4	1,4	1,8	2,7
	2 – niski	4	1,4	1,8	4,4
	3 – raczej niski niż średni	19	6,7	8,4	12,8
	4 – średni	54	19,1	23,9	36,7
	5 – raczej wysoki niż średni	84	29,8	37,2	73,9
	6 – wysoki	42	14,9	18,6	92,5
	7 – bardzo wysoki	17	6,0	7,5	100,0
	Ogółem	226	80,1	100,0	
Braki danych	Pracodawcy	47	16,7		
	Systemowe braki danych	9	3,2		
	Ogółem	56	19,9		
Ogółem		282	100,0		

Dane zawarte w tabeli wskazują, że na temat poziomu odczuwanej satysfakcji z pracy z więźniami wypowiedziała się tylko część osób stanowiących próbę normalizacyjną – 226 respondentów. Do tego zagadnienia nie ustosunkowała się grupa pracodawców (N = 47). Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że znaczny odsetek uczestników grupy normalizacyjnej doświadcza wysokiej satysfakcji w pracy z więźniami – 63,3% (bardzo wysoka satysfakcja – 7,5%; wysoka – 18,6%, raczej wysoka niż średnia – 37,2%). Średnie nasilenie satysfakcji z udzielanego wsparcia readaptacyjnego deklaruje 23,9% osób stanowiących próbę normalizacyjną. Natomiast brak satysfakcji lub jej niskie natężenie w kontekście wsparcia udzielanego więźniom jest charakterystyczne dla 12,9% próby normalizacyjnej (brak satysfakcji – 0,9%; jej bardzo niski poziom – 1,8%; jej niski poziom – 1,8%; raczej niski niż średni poziom satysfakcji – 8,4%).

Poniżej zostaną zaprezentowane normy dla wyników uzyskiwanych przez osoby wspierające readaptację społeczno-zawodową więźniów (funkcjonariuszy Służby Więziennej, kuratorów sądowych, pracodawców, pracowników instytucji pośrednictwa pracy, pracowników instytucji pomocy społecznej członków organizacji pozarządowych) w 12 czynnikach wyodrębnionych w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniają-

cych Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji. Normy dla specjalistów wspierających readaptację osób pozbawionych wolności zostały policzone na skali stenowej (10-punktowej).

Normy dla czynnika 1 (Cz. 1): Nasilenie minionych sytuacji trudnych w pracy z więźniami	
Wynik przeliczony Sten:	Wynik surowy
1	7–8
2	9–10
3	11–13
4	14–15
5	16–17
6	18–20
7	21–22
8	23–25
9	26–28
10	29–35

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

Normy dla czynnika 2 (Cz. 2): Nasilenie minionych sukcesów w pracy z więźniami	
Wynik przeliczony Sten:	Wynik surowy
1	4–7
2	8–9
3	10–11
4	12
5	13–14
6	15
7	16
8	17–18
9	19
10	20

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

Normy dla czynnika 3 (Cz. 3): Nasilenie minionych porażek w pracy z więźniami	
Wynik przeliczony Sten:	Wynik surowy
–	–
–	–
3	4–5
4	6–7
5	8
6	9–10
7	11
8	12
9	13–14
10	15–20

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

Normy dla czynnika 4 (Cz. 4): Nasilenie minionych perswazji odnoszących się do pracy z więźniami	
Wynik przeliczony Sten:	Wynik surowy
1	10–16
2	17–21
3	22–26
4	27–29
5	30–32
6	33–36
7	37–39
8	40–42
9	43–49
10	50

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

Normy dla czynnika 5 (Cz. 5): Nasilenie aktualnych sytuacji trudnych w pracy z więźniami	
Wynik przeliczony Sten:	Wynik surowy
–	–
2	7
3	8–10
4	11–12
5	13–14
6	15–17
7	18–20
8	21–24
9	25–27
10	28–35

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

Normy dla czynnika 6 (Cz. 6): Nasilenie aktualnych sukcesów w pracy z więźniami	
Wynik przeliczony Sten:	Wynik surowy
1	4–7
–	–
3	8–10
4	11
5	12–13
6	14–15
7	16
8	17
9	18–19
10	20

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

Normy dla czynnika 7 (Cz. 7): Nasilenie aktualnych porażek w pracy z więźniami	
Wynik przeliczony Sten:	Wynik surowy
–	–
–	–
3	4
4	5–6
5	7
6	8–9
7	10–11
8	12–13
9	14–15
10	16–20

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

Normy dla czynnika 8 (Cz. 8): Nasilenie aktualnych perswazji odnoszących się do pracy z więźniami	
Wynik przeliczony Sten:	Wynik surowy
1	10–14
2	15–19
3	20–25
4	26–29
5	30–32
6	33–36
7	37–39
8	40–43
9	44–49
10	50

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

Normy dla czynnika 9 (Cz. 9): Nasilenie przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych w pracy z więźniami	
Wynik przeliczony Sten:	Wynik surowy
–	–
2	7
3	8–11
4	12–13
5	14–16
6	17–19
7	20–21
8	22–23
9	24–28
10	29–35

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

Normy dla czynnika 10 (Cz. 10): Nasilenie przewidywanych w przyszłości sukcesów w pracy z więźniami	
Wynik przeliczony Sten:	Wynik surowy
1	4–7
2	8
3	9–10
4	11
5	12–13
6	14–15
–	–
8	16–18
9	19
10	20

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

Normy dla czynnika 11 (Cz. 11): Nasilenie przewidywanych w przyszłości porażek w pracy z więźniami	
Wynik przeliczony Sten:	Wynik surowy
–	–
–	–
3	4
4	5–7
–	–
6	8–9
7	10–11
8	12
9	13–14
10	15–20

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

Normy dla czynnika 12 (Cz. 12): Nasilenie przewidywanych w przyszłości perswazji odnoszących się do pracy z więźniami	
Wynik przeliczony Sten:	Wynik surowy
1	10–17
2	18–19
3	20–24
4	25–29
–	–
6	30–35
7	36–39
8	40–43
9	44–49
10	50

Interpretacja wyniku przeliczonego:

- 1–3 sten – wyniki niskie
- 4–6 sten – wyniki przeciętne
- 7–10 sten – wyniki wysokie

Poniżej umieszczono arkusz zbiorczy dla wyników uzyskanych przez osobę badaną w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodo-

wej Menagera Readaptacji. Arkusz ten należy uzupełnić według następującej procedury:

1) W rubryce oznaczonej sygnaturą WS należy wypisać wynik surowy osiągnięty przez osobę badaną w każdym z 12 czynników (sposób obliczania wyników surowych znajduje się w paragrafie 4).

2) W rubryce oznaczonej sygnaturą WP należy wpisać wynik przeliczony dla osiągniętego przez osobę badaną wyniku surowego. Wynik przeliczony znajduje się w normach obliczonych dla specjalistów wspierających proces readaptacji więźniów w każdym z 12 czynników (opracowane normy znajdują się w paragrafie 5).

3) Wartość każdego wyniku przeliczonego (od 1 do 10) należy zaznaczyć na polu wskazującym w jakim obszarze rezultatów (niskich, przeciętnych, czy wysokich) kształtuje się wynik osoby badanej w danym czynniku.

4) Wartości wyników przeliczonych w 12 czynnikach należy połączyć w profil.

5) Uzyskany profil – wskazujący na układ wyników niskich, średnich i wysokich dla osoby badanej – należy zinterpretować na podstawie interpretacji jakościowej, która wskaże jakie czynniki przyczyniają się do wzmocnienia, a jakie do osłabienia poziomu samoskuteczności zawodowej u osoby wspierającej proces readaptacji więźniów (interpretacja jakościowa wyników przeliczonych została przedstawiona w paragrafie 6).

10	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	10
9	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	9
8	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	8
7	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	7
6	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	6
5	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	5
4	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	4
3	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	3
2	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	2
1	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	1
Czynniki	Cz. 1	Cz. 2	Cz. 3	Cz. 4	Cz. 5	Cz. 6	Cz. 7	Cz. 8	Cz. 9	Cz. 10	Cz. 11	Cz. 12	
WS													
WP													

6. Interpretacja jakościowa wyników uzyskanych w kwestionariuszu

Poniżej zostanie zaprezentowana interpretacja wyników przeliczonych (normy stenowe dla osób pracujących z więźniami) w 12 czynnikach zawartych w Kwestionariuszu Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 1 – Nasilenie minionych sytuacji trudnych w pracy z więźniami (Cz. 1).

Wynik wysoki jest charakterystyczny dla osoby, u której poczucie własnej skuteczności zawodowej jest osłabiane poprzez fakt, że spostrzega ona duże nasilenie minionych problemów w pracy z osobami pozbawionymi wolności. Trudności te często powodowały w przeszłości takie doświadczenia na gruncie funkcjonowania zawodowego, jak: deprywacja potrzeb, przeciążenia, konflikty, cierpienia, zagrożenia, frustracje w osiągnięciu celów i/lub bezradność.

Wynik niski świadczy o tym, że u osoby badanej poczucie samoskuteczności w obszarze zawodowym nie jest hamowane przez minione doświadczenia w kontaktach zawodowych z osobami przebywającymi w zakładzie karnym. W szczególności osobista skuteczność menagera readaptacji nie jest osłabiana przez minione przeżycia towarzyszące kontaktom z osadzonymi o charakterze: deprywacji potrzeb, przeciążeń, konfliktów, cierpienia, zagrożeń, frustracji w obszarze osiągnięcia celów i/lub bezradności.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 2 – Nasilenie minionych sukcesów w pracy z więźniami (Cz. 2).

Rezultat wysoki wskazuje na to, że poczucie skuteczności u menagera readaptacji jest wzmacniane poprzez występowanie minionych doświadczeń w postaci sukcesów o charakterze osobistym, rodzinnym, zawodowym i/lub towarzyskim.

Niski wynik świadczy o tym, że poczucie własnej skuteczności zawodowej u osób pracujących ze skazanymi na karę pozbawienia wolności nie jest wzmacniane świadomością występowania w przeszłej perspektywie czasowej sukcesów w obszarze życia osobistego, rodzinnego, zawodowego i/lub towarzyskiego.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 3 – Nasilenie minionych porażek w pracy z więźniami (Cz. 3).

Wynik wysoki świadczy o tym, że przeżywanie własnej skuteczności przez menagera readaptacji jest osłabiane poprzez świadomość dużego natężenia minionych porażek w różnych aspektach funkcjonowania – m.in. w wymiarze osobistym, rodzinnym, zawodowym i/lub towarzyskim.

Niski rezultat wskazuje na to, że poczucie własnej sprawczości w pracy z więźniami nie jest osłabiane poprzez fakt, że osoba badana nie uświadamia sobie znaczących porażek w minionej perspektywie czasowej o charakterze osobistym, rodzinnym, zawodowym i/lub towarzyskim.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 4 – Nasilenie minionych perswazji odnoszących się do pracy z więźniami (Cz. 4).

Wynik wysoki oznacza, że wzrost poczucia samoskuteczności zawodowej stanowi efekt dużego nasilenia minionych perswazji ze strony innych, że osoba badana potrafiła skutecznie wykonywać obowiązki zawodowe na płaszczyźnie pracy z osadzonymi – m.in. w wymiarze korzystnego zaspokajania własnych potrzeb, wykonywania różnych zadań, godnego znoszenia cierpienia, rozwiązywania zaistniałych konfliktów, konstruktywnego radzenia sobie z przeżywanymi lękami, pozytywnego pokonywania przeszkód w zakresie realizacji planów, odnoszenia sukcesów osobistych, rodzinnych, zawodowych i/lub towarzyskich.

Niski rezultat wskazuje na to, że poziom poczucia samoskuteczności menagera wspierającego readaptację więźniów nie wzrasta w wyniku tego, że badana jednostka była w przeszłości odbiorcą opinii ze strony otoczenia społecznego, że potrafiła skutecznie i/lub konstruktywnie radzić sobie w pracy z osadzonymi. Niski poziom perswazji społecznych w minionej perspektywie czasowej odnosił się głównie do takich aspektów pracy z osobami pozbawionymi wolności, jak: korzystne zaspokajanie potrzeb, zdolność do wykonywania różnorodnych zadań, godne znoszenie cierpienia, umiejętność rozwiązywania zaistniałych konfliktów, zdolność do konstruktywnego radzenia sobie z przeżywanymi lękami, kompetencje w obszarze pokonywania przeszkód w realizacji planów, odnoszenie sukcesów na płaszczyźnie osobistej, rodzinnej, zawodowej i/lub towarzyskiej.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 5 – Nasilenie aktualnych sytuacji trudnych w pracy z więźniami (Cz. 5).

Wysoki rezultat odzwierciedla fakt, że poczucie samoskuteczności zawodowej maleje w wyniku tego, że jednostka odczuwa duże natężenie aktualnych trudności w kontaktach zawodowych ze skazanymi na odbywanie sankcji izolacyjnych. Osłabianie samoskuteczności na gruncie zawodowym stanowi efekt częstego występowania: aktualnych deprivacji potrzeb, terażniejszych przeciążeń, bieżących konfliktów, aktualnego cierpienia, bezpośrednich czasowo zagrożeń, terażniejszych frustracji w osiągnięciu celów i/lub odczuwania bezradności w bieżącej perspektywie czasowej.

Niski wynik jest związany z tym, że samoskuteczność osoby pracującej z osadzonymi nie jest osłabiana przez spostrzeganie dużego nasilenia aktualnych sytuacji trudnych w pracy z tą grupą beneficjentów. Na poczucie sprawstwa na gruncie zawodowym nie wpływa negatywnie odczuwanie w terażniejszej perspektywie czasowej w relacjach z więźniami takich przeżyć, jak: deprivacje potrzeb, przeciążenia, konflikty, cierpienia, zagrożenia, frustracje w obszarze osiągnięcia celów i/lub bezradność.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 6 – Nasilenie aktualnych sukcesów w pracy z więźniami (Cz. 6).

Wynik wysoki jest charakterystyczny dla osoby, u której odczuwanie samoskuteczności na gruncie zawodowym jest zwiększane poprzez fakt, że w bieżącym okresie czasu przeżywa ona sukcesy w różnych obszarach funkcjonowania – m.in. w wymiarze osobistym, rodzinnym, zawodowym i/lub towarzyskim.

Niski rezultat oznacza, że doświadczanie własnej skuteczności zawodowej przez menagerów readaptacji nie jest umacniane poprzez spostrzeganie aktualnych sukcesów osobistych, bieżących sukcesów rodzinnych, terażniejszych sukcesów zawodowych i/lub obecnych sukcesów towarzyskich.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 7 – Nasilenie aktualnych porażek w pracy z więźniami (Cz. 7).

Wysoki wynik w czynniku odzwierciedla fakt, że doświadczanie samoskuteczności w obszarze profesjonalnego wspierania osadzonych jest hamowane występowaniem aktualnych porażek osobistych, bieżących porażek rodzinnych, obecnych porażek zawodowych i/lub terażniejszych porażek towarzyskich.

Niski rezultat wskazuje na to, że poczucie własnej sprawczości w pracy z osobami pozbawionymi wolności nie jest osłabiane poprzez fakt terażniejszych porażek. Oznacza to, że badany menager readaptacji na niskim poziomie odczuwa aktualne porażki w życiu osobistym, rodzinnym, zawodowym i/lub towarzyskim.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 8 – Nasilenie aktualnych perswazji dotyczących pracy z więźniami (Cz. 8).

Wynik wysoki jest charakterystyczny dla menagera wspierającego readaptację skazanych, u którego poziom odczuwanej samoskuteczności zawodowej jest ściśle związany z dużym nasileniem aktualnych opinii ze strony innych ludzi, że badana jednostka jest dobrym fachowcem w obszarze udzielania fachowego wsparcia, ponieważ pracując aktualnie ze skazanymi posiada duże możliwości w obszarze korzystnego zaspokajania własnych potrzeb, wykonywania różnorodnych zadań, rozwiązywania zaistniałych konfliktów, konstruktywnego radzenia sobie z przeżywanymi lękami, pozytywnego pokonywania przeszkód w zakresie realizacji planów, odnoszenia sukcesów osobistych, rodzinnych, zawodowych i/lub towarzyskich.

Niski wynik świadczy o tym, że poziom samoskuteczności w obszarze podejmowanych działań zawodowych nie wynika z aktualnie odbieranych opinii od innych ludzi, że menager wspierający readaptację osadzonych ma duży potencjał wspiera-

jący, ponieważ potrafi na płaszczyźnie terażniejszych relacji z więźniami korzystnie zaspokajać potrzeby, wykonywać różnorodne zadania, umiejętnie rozwiązywać zaistniałe konflikty, radzić sobie z przeżywanymi lękami, pokonywać przeszkody w realizacji planów, odnosić sukcesy na płaszczyźnie osobistej, rodzinnej, zawodowej i/lub towarzyskiej.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 9 – Nasilenie przewidywanych w przyszłości sytuacji trudnych w pracy z więźniami (Cz. 9).

Wysoki rezultat wskazuje na to, że nasilenie samoskuteczności zawodowej u menagerów readaptacji zmniejsza się poprzez fakt, że osoba badana przewiduje, iż w przyszłości dojdzie do występowania wysokiego nasilenia trudności w kontaktach wspierających konstruktywne przystosowanie więźniów. Zmniejszanie samoskuteczności zawodowej jest związane m.in. z częstym przewidywaniem w przyszłości takich sytuacji trudnych, jak: deprywacja potrzeb, przeciążenia, konflikty, cierpienia, zagrożenia, frustracje w osiągnięciu celów i/lub odczuwanie przyszłej bezradności.

Niski rezultat oznacza, że poczucie własnej skuteczności u osoby zawodowo wspierającej więźniów nie jest zredukowane przez przewidywanie dużego natężenia problemów w relacjach ze skazanymi w przyszłej perspektywie czasowej. Nasilenie doświadczania własnej skuteczności w obszarze działań zawodowych nie jest zależne od przewidywania m.in. takich problemów, jak: deprywacja potrzeb, przeciążenia, konflikty, cierpienia, zagrożenia, frustracje w obszarze osiągania celów i/lub bezradność.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 10 – Nasilenie przewidywanych w przyszłości sukcesów w pracy z więźniami (Cz. 10).

Wysoki wynik odzwierciedla prawidłowość wskazującą na to, że poziom własnej skuteczności w wymiarze zawodowym wzrasta u badanej osoby dzięki temu, że przewiduje ona w przyszłej perspektywie czasowej wysokie nasilenie sukcesów osobistych, rodzinnych, zawodowych i/lub towarzyskich.

Niski wynik świadczy o tym, że odczuwanie samoskuteczności w obszarze pracy z więźniami nie wzrasta w wyniku przewidywanych w przyszłości sukcesów. Wynika to z faktu, że badana jednostka nie przewiduje występowania przyszłych sukcesów osobistych, przyszłych sukcesów rodzinnych, przyszłych sukcesów zawodowych i/lub przyszłych sukcesów towarzyskich.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 11 – Nasilenie przewidywanych w przyszłości porażek w pracy z więźniami (Cz. 11).

Wysoki rezultat oznacza, że poczucie samoskuteczności zawodowej u osób profesjonalnie wspierających readaptację skazanych jest redukowane poprzez przewidywanie przyszłych porażek o charakterze osobistym, rodzinnym, zawodowym i/lub towarzyskim.

Niski wynik pozwala stwierdzić, że na poziom odczuwania własnej samoskuteczności zawodowej u osoby profesjonalnie wspierającej readaptację więźniów nie wpływają przewidywane przez nią przyszłe porażki osobiste, rodzinne, zawodowe i/lub towarzyskie.

Interpretacja jakościowa wyniku przeliczonego w normach stenowych dla osób wspierających readaptację więźniów w czynniku 12 – Nasilenie przewidywanych w przyszłości perswazji dotyczących w pracy z więźniami (Cz. 12).

Wynik wysoki jest związany z tym, że nasilenie poczucia własnej skuteczności na płaszczyźnie pracy z więźniami jest generowane przez duże natężenie przewidywanych w przyszłości perswazji ze strony otoczenia społecznego, że menager readaptacji prawidłowo udziela wsparcia osobom pozbawionym wolności. Szczególne znaczenie w przewidywanych opiniach powinny mieć takie aspekty konstruktywnej pracy na gruncie readaptacyjnym, jak: zaspokajanie własnych potrzeb, wykonywanie różnorodnych zadań, rozwiązywanie zaistniałych konfliktów, radzenie sobie z przeżywanymi lękami, pokonywanie przeszkód w zakresie realizacji planów, odnoszenie sukcesów osobistych, rodzinnych, zawodowych i/lub towarzyskich.

Niski wynik wskazuje na to, że poziom samoskuteczności zawodowej nie stanowi efektu przewidywanych w przyszłości perswazji społecznych, że osoba badana będzie potrafiła dobrze pracować ze skazanymi. Niskie nasilenie przewidywanych perswazji odnosi się m.in. do takich wymiarów funkcjonowania na gruncie zawodowym, jak: zaspokajanie własnych potrzeb, wykonywanie różnorodnych zadań, rozwiązywanie zaistniałych konfliktów, radzenie sobie z przeżywanymi lękami, pokonywanie przeszkód w realizacji planów, odnoszenie sukcesów na płaszczyźnie osobistej, rodzinnej, zawodowej i/lub towarzyskiej.

7. Możliwości wykorzystania metody

Kwestionariusz Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji został opracowany na użytek zakładów pracy/institucji/organizacji społecznych – m.in. pracodawców, Służby Więziennej, Sądowej Służby Kuratorskiej, instytucji pośrednictwa pracy, instytucji pomocy społecznej, organizacji pozarządowych – zajmujących się statutowo różnymi formami wspierania osób odbywających sankcje izolacyjne.

Dzięki zastosowaniu Kwestionariusza Czynników Wzmacniających Poczucie Skuteczności Zawodowej Menagera Readaptacji osoby kierujące instytucjami/organizacjami pomocowymi mogą trafnie oszacować zarówno elementy zwiększające pod-

miotowy kapitał wspierający u zatrudnionych w placówce specjalistów, jak również wymiary, które ten potencjał zmniejszają.

Do pierwszej z wymienionych kategorii należy zaliczyć pomiar czynników wzmacniających poczucie własnej skuteczności zawodowej u menagerów readaptacji, czyli:

- odczuwanie minionych, aktualnych i przyszłych sukcesów w pracy z więźniami (pomiar 3 za pomocą czynników),
- spostrzeganie minionych, aktualnych i przyszłych perswazji ze strony innych, że menager readaptacji potrafi poradzić sobie z występującymi problemami i/lub osiągnąć zamierzone cele w pracy z więźniami (pomiar 3 za pomocą czynników).

Do mierzonych w metodzie elementów zmniejszających podmiotowy kapitał wspierający u menagerów readaptacji należy zaliczyć czynniki hamujące odczuwanie samoskuteczności w pracy z więźniami, czyli:

- odczuwanie minionych, aktualnych i przyszłych porażek w pracy z tą grupą osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (pomiar 3 za pomocą czynników),
- spostrzeganie przeszłych terażniejszych i przyszłych sytuacji trudnych w pracy z osobami pozbawionymi wolności (pomiar 3 za pomocą czynników).

Określenie źródeł decydujących o samoskuteczności w pracy z więźniami powinno doprowadzić do sytuacji, w której realizowanie roli zawodowej będzie stanowić większe źródło satysfakcji niż obciążenia dla osób zatrudnionych w instytucjach/organizacjach pomocowych. Wyniki badań empirycznych pokazują wyraźnie, że częstym i dużym problemem w środowisku pracy jest niejednoznaczność pełnionej roli zawodowej. Problem tego rodzaju pojawia się wówczas, gdy pracownik dysponuje nieadekwatnymi informacjami na temat swojego zachowania w instytucji/organizacji, brakuje mu jasno określonych celów zawodowych, oczekiwań i/lub zakresu odpowiedzialności w stosunku do pełnionej roli pracownika. Analizowane zjawisko nasila się wtedy, gdy osoba pełniącą w pracy określoną rolę przeżywa wewnętrzne rozterki z powodu sprzecznych oczekiwań wobec wykonywanej pracy albo z powodu konieczności wykonywania takich obowiązków, których nie chce wykonywać albo z powodu wykonywania takich czynności, które nie należą do jej obowiązków (Niewiadomska 2004, s. 109–110).

Bibliografia

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy. Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215.
- Brandstädter, J., Wentura, D., Rothermund, K. (1999). Intentional self-development through adulthood and later life: Tenacious pursuit and flexible adjustment of goals. W: J. Brandstädter, R. Lerner (red.). *Action and Self-development* (s. 373–400). Thousand: Oaks Sage.

Elliot, A., Faler J., McGregor, H., Campbell, K., Sedikides, C., Harackiewicz, J. (2000). Competence Valuation as a Strategic Intrinsic Motivation Process. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 7, 780–794.

Gollwitzer, P. (1990). Action phases and mind-sets. W: E. Higgins, R. Sorrentino (red.), *Handbook of Motivation and Cognition: Foundations of Social Behavior*, t. 2. (s. 53–92). New York: Guilford Press.

Heckhausen, J. (2000). Evolutionary perspectives on human motivation. *American Behavioral Scientist*, 43, 1015–1029.

Heckhausen, J. (1999). *Developmental Regulation in Adulthood: Age Normative and Socio-structural Constraints as Adaptive Challenges*. New York Cambridge: University Press.

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

Niewiadomska, I. (2005). Dylematy moralne w wykonywaniu zadań psychologa penitencjarnego. W: J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska (red.), *Rola wartości moralnych w procesie socjalizacji i resocjalizacji* (s. 93–105). Lublin: Wyd. KUL.

Niewiadomska, I. (2004). Zapobieganie czynnikom wywołującym stres jako strategia wzmacniająca poczucie godności u pracowników służb penitencjarnych. W: J. Świtka, M. Kuć, I. Niewiadomska (red.), *Autorytet i godność służb penitencjarnych a skuteczność metod resocjalizacji* (s. 107–122). Lublin: Wyd. KUL.

Oleś, P. (2005). *Wprowadzenie do psychologii osobowości*. Warszawa: Wyd. Nauk. „Scholar”.

Schwarzer, R. (1997). Poczucie własnej skuteczności w podejmowaniu i kontynuacji zachowań zdrowotnych. Dotychczasowe podejścia teoretyczne i nowy model. W: I. Heszen-Niejodek, H. Sęk (red.), *Psychologia zdrowia* (s. 175–205). Warszawa: PWN.

Skinner, E. (1996). A guide to constructs of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 549–570.

Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548–573.

Wright, R. (1996). Brehm’s theory of motivation as a model of effort and cardiovascular response. W: P. Gollwitzer, J. Bargh (red.), *The Psychology of Action: Linking Cognition and Motivation to Behavior* (s. 424–453). New York: Guilford Press.

Wrosch, C., Heckhausen, J. (1999). Control processes before and after passing a developmental deadline: Activation and deactivation of intimate relationship goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 415–427.

Zaleski, Z. (1987). Atrybucyjna analiza kontynuacji i rezygnacji z celów zawodowych. *Przełęcz Psychologiczny*, 4, 969–977.