



**Agnieszka Juźwiuk  
Jowita Malczewska  
Michał Hubert Chruszczewski**

# **Raport końcowy z badań psychologicznych z udziałem skazanych**

Warszawa 2008



*Projekt realizowany przy udziale środków  
Europejskiego Funduszu Społecznego  
w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*



Projekt „Czarna owca. Skazani na ochronę przyrody” realizuje partnerstwo w skład którego wchodzi:



Przedstawicielstwo Programu Narodów Zjednoczonych do Spraw Rozwoju w Rzeczypospolitej Polskiej UNDP



Polskie Towarzystwo Przyjaciół Przyrody „pro Natura”



Zakład Karny w Wołowie



Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej we Wrocławiu



Stowarzyszenie Inicjatywa Samorządowa „Razem”

## **Wstęp**

Badanie dotyczyło skazanych i realizowane było w ramach projektu „Czarna owca. Skazani na ochronę przyrody”. Przeprowadzono je metodą jakościową i ilościową. Wybór takiej właśnie drogi badawczej miał na celu zwiększenie siły wniosków wyprowadzonych z odmiennych w formie, zaś zbieżnych w celu, analiz. Obie metody od początku planowano jako komplementarne i korzystne dla miarodajnej oceny. Całe badanie psychologiczne przeprowadzono w celu ułatwienia oceny efektywności projektu.

Raport podzielony jest na trzy części: analiza jakościowa, opis metody oraz wyniki badania ilościowego oraz wnioski wynikające z obu analiz psychologicznych.

## **I. Badanie jakościowe**

### **Metodologia badania**

Badanie polegało na przeprowadzeniu pogłębionych wywiadów indywidualnych ze skazanymi. Odbywało się ono w dwóch fazach:

**Pierwsza** – po zaklasyfikowaniu skazanych do kursów zawodowych wg kryteriów opracowanych przez Zakład Karny

**Druga** – po ukończeniu (rzadziej w trakcie) przez skazanych kursów zawodowych oraz kursu integracji. Część badanych ukończyła również kurs przedsiębiorczości.

W sumie przeprowadzono 40 wywiadów indywidualnych, po 20 w każdej fazie. Badanie odbywało się na terenie Zakładu Karnego na podstawie opracowanego wcześniej scenariusza wywiadu. Podczas wywiadu obecny był wyłącznie skazany oraz psycholog.

W pierwszej i drugiej fazie uczestniczyli różni skazani.

Badaniu podlegały następujące zmienne:

- **Samoocena skazanego jako pracownika**
- **Gotowość skazanego do podjęcia pracy**
- **Kompetencje społeczne skazanego**

## **Obserwacje z fazy pierwszej – przed uczestnictwem w kursach:**

### **1. Trudności w dokonaniu realnej samooceny ze względu na bardzo ograniczone doświadczenia z pracą.**

- Samoocena jako pracownika często była utrudniona lub wręcz niemożliwa ze względu na brak doświadczeń w tym obszarze. Część beneficjentów przed osadzeniem w zakładzie karnym nigdy nie podjęła jakiejkolwiek pracy, wielu badanych pracowało tylko dorywczo, nieregularnie i/ lub na czarno, w obrębie rodziny itp. Doświadczenia wyniesione z takich krótkotrwałych zajęć, odbywających się na dość specyficznych warunkach, nie były w stanie skonfrontować skazanych z wieloma aspektami długotrwałej pracy zawodowej (lub pracy na rzecz pracodawcy, z którym nie jest się związanym rodzinnie lub poprzez znajomości, a więc nie otrzymuje się żadnej „taryfy ulgowej”).
- Z tego powodu respondenci nie byli w stanie realnie ocenić się w sytuacji stałej pracy. W określaniu swoich potencjałów i ograniczeń, opierali się na generalnie wysokiej samoocenie oraz dobrze wyuczonej i silnie przyswojonej jako podstawowy sposób działania w relacjach społecznych postawie prezentowania silnego, pewnego siebie, bezproblemowego wizerunku osoby o wysokich zdolnościach adaptacyjnych i socjalizacyjnych.
- Tylko mniejszość mogła opierać się na realnych doświadczeniach długotrwałej i stabilnej pracy zawodowej przed osadzeniem w zakładzie karnym. Samoocena tych respondentów była bardzo wysoka, ale oparta na racjonalnych, sprawdzonych przesłankach, doświadczeniach wskazujących na posiadane zdolności, predyspozycje osobowościowe oraz zdolność do zaangażowania w pracę, a także życiowe doświadczenie mówiące, że są w stanie poradzić sobie w każdych warunkach.

## 2. Nierealnie wysoka samoocena jako pracownika.

- Praktycznie wszyscy respondenci prezentowali wysoką lub bardzo wysoką samoocenę jako pracownicy. W ich odczuciu są atrakcyjnymi kandydatami do pracy, jeśli praca będzie atrakcyjna również dla nich. Skazani są przekonani, że jeśli tylko pracodawca da im szansę, będą w stanie swoją postawą i efektami pracy przekonać go do siebie jako pracownika. W odczuciu części respondentów były skazani pod żadnym względem nie jest gorszy od pracownika nie posiadającego przeszłości kryminalnej, a może nawet go przewyższać, jeśli jest odpowiednio zdeterminowany do utrzymania się na rynku pracy.
- Samoocenę opierają na przekonaniu o posiadaniu umiejętności niezbędnych do odpowiedniego wykonywania i utrzymania pracy. Są to:
  - Umiejętności podporządkowywania się wymogom pracy, takim jak punktualność, terminowość, dokładność)
  - Umiejętności współpracy z ludźmi
  - Zdolności do radzenia sobie w relacjach podległościowych i adekwatnego reagowania
  - Umiejętności podejmowania odpowiedzialności za pracę (zarówno za jej odpowiednie wykonanie jak i dbałość stanowisko pracy, narzędzia itp.)
  - Predyspozycji fizycznych (siła, wytrzymałość)
  - Predyspozycji osobowościowych (odporność na stres, sumienność, radzenie sobie z monotonią itp.)
  - Umiejętności nabytych, zarówno w ramach doświadczeń z pracą zawodową, jak i ogólnej sprawności
- Szczególnie warto podkreślić, że taka nierealna ocena pojawiała się nawet u skazanych, którzy mieli negatywne doświadczenia z pracą, obiektywnie wskazujące na trudności przystosowawcze, brak poważnego i odpowiedzialnego podejścia do pracy zawodowej (np. porzucenia i częste zmiany pracy, popadanie w konflikty, negatywne relacje z przełożonymi). Odpowiedzialność za negatywne

doświadczenia respondenci częściej przerzucali na innych ludzi lub okoliczności, rzadziej przyznawali się, że przynajmniej część problemu może leżeć po ich stronie.

- Często skazani byli gotowi dokładać starań i wykazywać się zachowaniami kooperującymi i podporządkowującymi się tylko w przypadku, jeśli pracę uznają za wartą utrzymania, co oznaczało przede wszystkim satysfakcjonującą wysokość zarobków. Respondenci byli zgodni w preferowaniu pracy cięższej, bardziej wymagającej ale za większe pieniądze. Również jeśli wyższe wynagrodzenie może przynieść rezygnacja z legalnego zatrudnienia, respondenci byli gotowi bez większego wahania zgodzić się na takie rozwiązanie.
- Niewielka część badanych była zdecydowana, aby po opuszczeniu zakładu podjąć regularną pracę i ustabilizować swoje życie, licząc się z tym, że będą musieli podjąć mniej satysfakcjonującą pracę (niższe zarobki). Najbardziej motywujący jest fakt posiadania rodziny na utrzymaniu oraz obawy o powrót do środowiska sprzyjającego konfliktom z prawem. Decyzję podjęcia pracy bardzo umacnia potrzeba przekonania do siebie rodziny, np. zdobycie zaufania i odbudowania bliskich relacji, dawania dobrego wzoru dzieciom itp.
- Często podkreślano konieczność wzajemności w relacjach z pracodawcą – respondenci „będą w porządku” wobec pracodawcy, jeśli ten „będzie w porządku” wobec nich. Oznacza to między innymi równe i sprawiedliwe traktowanie, brak uprzedzeń, terminowość i sumienność w wywiązywaniu się ze zobowiązań wobec pracownika, dostosowywanie wymagań do powziętej umowy z pracownikiem, wyrozumiałość w okresie przyuczania do zawodu itp. Pośrednio wskazywało to na maskowane obawy, że przystosowywanie się do warunków pracy może jednak nie przebiegać tak bezproblemowo, jakby to mogło wynikać z przekonań na swój temat i wyobrażeń na temat przyszłości zawodowej po opuszczeniu zakładu karnego. Drugą funkcją może być dążenie do utrzymania wysokiej samooceny w obliczu ewentualnej porażki i usprawiedliwienie problemów – za niepowodzenie w utrzymaniu pracy. Przy takim nastawieniu skazanego odpowiedzialny będzie

pracodawca, „źle traktujący” pracownika. Dotyczy to także relacji ze współpracownikami – skazani będą żyli w zgodzie z otoczeniem, jeśli otoczenie nie będzie dawało powodów do innego zachowania. Ujawnia się tu tendencja skazanych do przerzucenia odpowiedzialności na innych za swoje postępowanie (podmiotowość vs przedmiotowość).

- Zjawiska te - brak realizmu i autorefleksji, zawyżanie samooceny i unikanie myślenia i rozmawiania o potencjalnych problemach wynikały z następujących przyczyn:

Związanych z czynnikami obiektywnymi (pobytem w zakładzie karnym i ograniczonym doświadczeniem zawodowym)	Związanych z czynnikami subiektywnymi (uwarunkowaniami osobowościowymi charakterystycznymi dla osadzonych w zakładach karnych)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nieznajomość sytuacji na rynku pracy</li> <li>▪ Długotrwała utrata kontaktu z pracą</li> <li>▪ Brak możliwości konfrontacji przekonań z rzeczywistością</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nawyk dążenia do osiągnięcia korzyści poprzez zafałszowywanie swojego obrazu (np. stawiania się w lepszym świetle)</li> <li>▪ Skoncentrowanie na sobie i przyjmowania wyłącznie własnej perspektywy</li> <li>▪ Unikanie odpowiedzialności i dążenia do przerzucania odpowiedzialności na innych ludzi, okoliczności itp.</li> <li>▪ Przekonanie o swojej zdolności przetrwania i mobilizacji w razie potrzeby</li> </ul>

### 3. Negatywne elementy samooceny.

- Często jedynymi czynnikami, które mogą utrudnić odnalezienie się na rynku pracy są problemy bardziej obiektywne, mniej zależne od postawy i cech osobowościowych skazanego, takie jak:
  - Uzależnienia (przede wszystkim alkohol);
  - Niskie wykształcenie;
  - Brak kwalifikacji zawodowych i konkretnych umiejętności;
  - Brak doświadczenia zawodowego
  - Negatywne podejście pracodawców do byłych skazanych
  - Brak nawyku pracy ze względu na pobyt w zakładzie karnym, możliwe trudności adaptacyjne do innego trybu życia.
  
- Zgodnie z powyższymi problemami, jedną z największych obaw respondentów był brak pracy odpowiedniej do ich – często bardzo niskich - kwalifikacji i wykształcenia, a jednocześnie satysfakcjonującej finansowo. Skazani zdawali sobie sprawę, że znalezienie jakiegokolwiek pracy prawdopodobnie nie będzie stanowiło większego problemu, ale też „jakakolwiek praca” nie jest dla nich motywująca do poddawania się jej reżimowi. Wprost pojawiały się tu informacje o tendencjach do daleko idącego lekceważenia pracy nie spełniającej oczekiwań.
  
- Inne ewentualne problemy, które mogłyby wpłynąć na problemy w pracy wymieniane były przez respondentów rzadko. Skazani niechętnie się także do nich przyznawali lub starali się o wytworzenie wrażenia, że nie jest to problem istotny, a z całą pewnością będą w stanie nad nim zapanować, jeśli tylko praca okaże się tego warta. Wśród tych sporadycznie pojawiających się obaw skazanych były:
  - Ich szeroko rozumiana agresja, która wprawdzie, zdaniem badanych, nie będzie się przejawiać, a zwłaszcza w formie na tyle drastycznej, aby mogła zagrozić wykonywaniu i utrzymaniu pracy;
  - Trudności w podporządkowywaniu się w relacjach podległościowych, zwłaszcza, jeśli zwierzchnik nie zyska szacunku skazanego, co może



przejawiać się w niechęci do wykonywania jego poleceń, agresji werbalnej lub wykonywaniu pracy według własnych standardów

- Brak umiejętności pracy w grupie, czyli wykonywanie pracy bez konieczności koordynowania pracy ze współpracownikami i dostosowywania się do innych;
- Podatność na negatywne wpływy i obniżona samokontrola.

#### **4. Postrzeganie wpływu skazania na reintegrację zawodową.**

- Sam fakt skazania oceniany był różnie. Mniejsza część badanych, o najbardziej nierealistycznie optymistycznej samoocenie swoich szans na rynku pracy (i jednocześnie bardzo niewielkiej wiedzy o rzeczywistym jego funkcjonowaniu) nie dostrzegała większego problemu. Argumentami za taką postawą były przede wszystkim doniesienia z rynku pracy o zwiększaniu jego otwartości i programach zatrudniania skazanych oraz przekonanie o własnej sile przebicia i możliwościach wykazani. W dużej mierze była to postawa obronna i służąca wewnętrznemu wzmocnieniu pozytywnego przekonania o sobie.
- Większość respondentów twierdziła jednak, że informacja o skazaniu będzie ustawiać ich na końcu kolejki do zatrudnienia i pracodawca mając do wyboru nawet pracownika gorszego ale niekaranego, będzie rezygnować z zatrudnienia skazanego. Bez względu zatem na samoocenę skazanego i jego faktyczne zdolności i predyspozycje osobowościowe może on nie otrzymać pracy. Z tego względu respondenci byli zdecydowani nie ujawniać tego faktu przed pracodawcą ze względu na nieuchronną stygmatyzację, wytworzenie negatywnego nastawienia u pracodawcy i współpracowników, a w konsekwencji potencjalne problemy (np. atmosfera nieufności, bardziej skrupulatny nadzór, nierówne traktowanie itp.)
- Niemniej jednak niektórzy respondenci dążyli do marginalizowania znaczenia tego faktu dla ich szans na integrację społeczną i zawodową po opuszczeniu zakładu

karnego. Do pewnego stopnia jest to adaptacyjna tendencja, umożliwiająca uniknięcie poczucia bezradności, braku wpływu na swoje życie a w konsekwencji bierności, roszczeniowości lub szybkiej rezygnacji z prób utrzymania się z legalnej pracy. Jest jednak również częścią składową zafałszowanej samooceny i nadmiernie optymistycznej oceny szybkości i łatwości integracji, co w konfrontacji z rzeczywistością może przynieść niekorzystne efekty.

## **5. Postrzeganie ewentualnych problemów w znalezieniu i zdobyciu pracy.**

- O ile w odniesieniu do wykonywania pracy respondenci nie spodziewali się żadnych poważniejszych problemów, o tyle same znalezienie pracy nie było dla skazanych już tak oczywiste.
- Respondenci najczęściej nie mieli doświadczeń uczestnictwa w rozmowach kwalifikacyjnych. Wynikało to przede wszystkim z ich dotychczasowego życiorysu – jeśli w ogóle mieli doświadczenie zawodowe, to pracę zdobywali zazwyczaj bez konieczności przechodzenia rozmowy kwalifikacyjnej (np. otrzymanie pracy poprzez znajomości, rodzinę lub starania o prace, które nie wymagały autoprezentacji). Pierwsza konfrontacja skazanych z taką możliwością podczas przeprowadzania wywiadu wskazywała na ogromne braki w tym zakresie (wiedzy, umiejętności) a także niepewność oraz zamykanie się i usztywnianie postawy w rozmowie. Respondenci często nie byli w stanie wymienić niczego, co może ułatwić im rozmowę z pracodawcą, poza elementami dość oczywistymi takimi jak odpowiedni strój.
- Respondenci przed przystąpieniem do programu zdawali sobie sprawę ze swoich ograniczeń w zakresie korzystania z nowoczesnych kanałów komunikacji (zwłaszcza nieznaną obsługę komputera i Internetu) oraz braku wiedzy i sprawności w poruszaniu się po rynku ofert pracy. Wiedza o możliwościach znalezienia ofert pracy ograniczała się najczęściej do trzech kanałów: urzędu pracy, prasy oraz znajomości.

- Respondenci wykazywali się też wysokim poziomem bierności w tym zakresie. Często deklarowano, że podejmowane aktywności w celu zdobycia pracy ograniczą się do zarejestrowania w UP oraz poinformowania najbliższego otoczenia o fakcie poszukiwania pracy z prośbą o pomoc w tym zakresie. Duże nadzieje pokładane są w uzyskaniu pracy tą drogą, co przy okazji z dużym prawdopodobieństwem pozwoli ominąć wszystkie ewentualne problemy, które mogłyby pojawić się w kontakcie z pracodawcą nieznanym i nieprzygotowanym na fakt przyjęcia do pracy byłego skazanego. Dopiero jeśli te sposoby zawiodą respondenci będą czuli się zmuszeni do podjęcia dalszych kroków np. sięgnięcia po prasę.
  
- Jednak i ten aspekt (braku wiedzy o poszukiwaniu i zdobywaniu pracy) nie budził większego niepokoju wśród większości respondentów, jak również nie był silnie motywujący do podejmowania działań w celu zmiany takiego stanu. Wynikało to przede wszystkim z:
  - Braku świadomości funkcjonowania rynku pracy (przekonanie, że aby zdobyć pracę nie są konieczne żadne szczególne zabiegi, bardziej liczą się znajomości, szczęście a przede wszystkim zdecydowane dążenie podjęcia pracy – „kto chce pracować, zawsze pracę znajdzie”);
  - Część respondentów przyznawała się także do pozostawiania sobie furtki do zdobywania środków na życie innymi drogami niż legalne zatrudnienie (niekoniecznie karalnymi ale np. poprzez zatrudnienie w szarej strefie).

## **6. Motywacja do podjęcia pracy.**

Jako główny powód podjęcia pracy skazani podawali chęć zarobku. Przy tym wynagrodzenie musi być na tyle wysokie, żeby umożliwiło nie tylko utrzymanie się, ale również zaspokojenie dodatkowych potrzeb. Na pytanie „Co daje praca ?” skazani nie potrafili podać innych niż wskazujące na powody materialne odpowiedzi.

## **7. Niski poziom przedsiębiorczości.**

Skazani wykazują niski poziom przedsiębiorczości, co wynika z również niskiego poczucia sprawstwa oraz kontroli nad własnym życiem. Nie myśleli nigdy o prowadzeniu własnej działalności, nie mają pomysłów z nią związanych ani wiedzy, jak się do tego zabrać. Cechuje ich też brak jakichkolwiek planów zawodowych.

Ich spora bierność ujawniła się też w odniesieniu do sposobów poszukiwania pracy: skazani nie wykazują zaangażowania w poszukiwanie pracy na własną rękę, zdają się tu na pomoc rodziny i znajomych.

## **8. Niski poziom kompetencji społecznych.**

Skazani mają słabo rozwinięte kompetencje społeczne, zaś te posiadane podporządkowane są uzyskiwaniu korzyści dla siebie. Zaobserwowano następujące tendencje:

- Trudność w nawiązywaniu kontaktów interpersonalnych
- Brak autorefleksji, zwłaszcza pod kątem możliwego odbioru przez inne osoby
- Egocentryzm, nie uwzględnianie perspektywy drugiej strony w relacji
- Powierzchnowość w kontaktach i dokonywanych ocenach, brak potrzeby utrzymywania głębszych relacji
- Niska aktywność w grupie
- Utylitarne podejście do kontaktu
- Częste przyjmowanie postawy zamkniętej, obronnej, pasywnej
- Roszczeniowość, brak zrozumienia dla konieczności zainwestowania w kontakty społeczne
- W sytuacji konfliktu dominują skrajne postawy: bądź unikanie bądź agresywna rywalizacja

## **Obserwacje z fazy drugiej – po ukończeniu kursów zawodowych oraz szkoleń (przedsiębiorczości i integracji):**

### **1. Obserwacje ogólne**

#### Zadowolenie z uczestnictwa.

- Pomimo szeregu zastrzeżeń odnośnie samych kursów wszyscy badani byli zadowoleni, że otrzymali tak szeroką paletę możliwości i spędzili czas aktywnie, produktywnie i interesująco, zwłaszcza w zestawieniu z monotonią życia w zakładzie karnym.
- Większość respondentów brała udział w 2 kursach zawodowych i szkoleniu „miękkim” i nawet, jeśli nie poczuli się pewnie w danym zawodzie lub nie chcieli wiązać z nim swojej przyszłości, nie uważali tego za czas stracony. Często deklarowano chęć dalszego uczestnictwa w kursach.

#### Obserwowalne zmiany w zachowaniu

- W samych zachowaniach respondentów, sposobie opowiadania o kursach, można było zaobserwować wyraźną aktywizację ogólną, w porównaniu z pierwszą fazą badania przed rozpoczęciem programu, gdzie badani prezentowali się bardziej pasywnie.
- Pojawiły się również pozytywne zmiany w zakresie relacji społecznych. Respondenci z większą łatwością nawiązywali kontakt, prezentowali bardziej otwartą postawę, rozmawiali z większym ożywieniem, z większą łatwością prowadzili wypowiedź.
- Powyższe zmiany mogą być wynikiem uczestnictwa w programie, zwłaszcza szkoleniach psychologicznych, ale ze względu na metodologię (uczestnictwo w obu fazach innych osób badanych) oraz brak możliwości kwantyfikacji tych danych należy je traktować wyłącznie jako możliwą tendencję.

### Konkretne korzyści.

- Efekty psychologiczne nie zawsze były odbierane jako korzystne i wspierające, a wpływ na samoocenę często był ambiwalentny (np. obok zadowolenia ze zwiększenia aktywności i zdobycia nowej wiedzy pojawiały się bardziej uświadomione obawy o sprawdzenie się w rzeczywistej sytuacji pracy), natomiast niezaprzeczalnymi dla beneficjentów atutami kursów było zdobycie dokumentacji, certyfikatów, które może być decydującym argumentem przy ubieganiu się o pracę.
- Szczególnie cenione były praktyki, które dawały beneficjentom możliwość nabycia konkretnej umiejętności i kolejnych dokumentów do przedstawienia przyszłemu pracodawcy (np. uprawnienia spawacza, pilarza).
- Z dużym zainteresowaniem beneficjentów spotkał się kurs integracji. Wywarł on pozytywny wpływ na uczestników w postaci zwiększenia autorefleksji, otwartości w relacjach społecznych, komunikatywności, wyjścia poza własną perspektywę.
- Warto przypomnieć, że elementy te (zwłaszcza element niskiego poziomu autorefleksji oraz koncentracji na sobie) miały wpływ na nierealistyczną, zawyżoną samoocenę w pierwszej fazie badania. Poruszenie tych obszarów doświadczenia mogło mieć wpływ na zwiększenie świadomości wokół samooceny w sytuacjach zawodowych

## **2. Urealnienie samooceny jako pracownika.**

- W porównaniu z pewnymi siebie, optymistycznymi autoprezentacjami dokonywanymi przez skazanych w pierwszej fazie badania (przed rozpoczęciem programu) w drugiej fazie badani wyrażali się nieco ostrożniej, z mniejszym przekonaniem i częściej ujawniali swoje obawy lub wątpliwości, co do faktycznie posiadanych zdolności zapewniających integrację na rynku pracy.
- Wyraźnie zwiększył się obszar niepewności. Szczególnie warto podkreślić, że o ile w pierwszej fazie obszar niepewności częściej dotyczył okoliczności zewnętrznych (np. braku ofert pracy w zawodzie), w drugiej fazie badania przesunął się on

niewielko w kierunku jednostki, potencjalnych własnych ograniczeń. Innymi słowami skazani w większym stopniu uświadomili sobie, że problemy z pracą w większym zakresie, niż chcieliby to przyznać, mogą być związane z ich brakami.

- Szczególnie dotkliwie respondenci odbierali swoje braki w wykształceniu, umiejętnościach praktycznych oraz zdolnościach poznawczych. Z jednej strony brak spodziewanych efektów (opanowania danego obszaru zawodowego w stopniu umożliwiającym podjęcie takiej pracy) w odczuciu badanych był związany z niedoskonałością samych kursów (szczególnie z bardzo ograniczonymi możliwościami wytrenowania nowych umiejętności w praktyce), z drugiej jednak zauważyli, że przyswajanie wiedzy, korzystanie z materiałów, przełożenie teorii na praktykę jest dla nich trudne.

### **3. Pozytywne efekty w zakresie samooceny jako pracownika oraz gotowości do podjęcia pracy przez skazanego**

Zalety	Efekty	Wpływ na samoocenę jako pracownika
Aktywizacja zawodowa i intelektualna	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zwiększenie aktywności własnej w poszukiwaniu pracy</li> <li>○ Zainteresowanie, pobudzenie intelektualne, pobudzenie chęci do kształcenia się</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Poczucie zwiększonej samodzielności i swobody</li> <li>○ Większe zaufanie do własnych możliwości</li> </ul>

Poza zdobywaniem kwalifikacji zawodowych program zachęcił część respondentów do rozwoju osobistego i zawodowego, szczególnie, jeśli kurs był postrzegany jako ciekawy.

Zalety	Efekty	Wpływ na samoocenę jako pracownika
Konfrontacja wyobrażeń i przekonań z	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Pobudzenie autorefleksji w zakresie swoich kompetencji, atutów i ograniczeń jako</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Doping do pracy nad sobą</li> <li>○ Większe poczucie</li> </ul>

rzeczywistością	<p>pracownika, wiedzy o rynku pracy</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zwiększenie motywacji do dostosowywania się do zmieniających się warunków rynku pracy</li> <li>○ Pobudzenie potrzeby podnoszenia kwalifikacji</li> </ul>	<p>sprawczości,</p> <p>dostrzeżenie, że problemy z pracą są zależne również od siebie</p>
-----------------	---	---

Chociaż bezpośrednim efektem konfrontacji z rzeczywistością jest lęk, zagubienie i obniżenie samooceny, w rezultacie może ona przynieść korzyści, które mogą stanowić jeszcze bardziej znaczący efekt programu integracji zawodowej niż konkretne umiejętności i certyfikaty – zmianę postaw skazanego wobec własnego wpływu na dalsze życie, nie tylko zawodowe.

Zaleta	Efekty	Wpływ na samoocenę jako pracownika
Zdobycie wiedzy, umiejętności oraz certyfikatów ukończenia kursów zawodowych	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Przekonanie o zwiększonych możliwościach znalezienia pracy, zwiększone poczucie bezpieczeństwa (jeśli nie uda się w jednym zawodzie można szukać w innym)</li> <li>○ Motywujące dowartościowanie psychologiczne, „udowodnienia sobie”, że opanowanie nowych obszarów zawodowych jest możliwe</li> <li>○ Większa gotowość do samodzielnego poszukiwania pracy, mniejsza zależność od wsparcia otoczenia i okoliczności zewnętrznych</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Osłabienie obaw związanych z brakiem kwalifikacji zawodowych</li> </ul>



Ten efekt programu był najczęściej wskazywany przez respondentów jako dostrzeżony i doceniony przez nich.

Zaleta	Efekty	Wpływ na samoocenę jako pracownika
Zapoznanie i przybliżenie skazanego do rynku pracy oraz dookreślenie zawodowe	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Otwarcie się na bardziej dalekosiężne plany zawodowe i rozszerzenie granic poszukiwania pracy (wyjazd za granicę)</li> <li>○ Zmniejszenie lęku przed nieznanym</li> <li>○ Ukierunkowanie zawodowe, lepsze zrozumienie swoich oczekiwań, możliwości i ambicji związanych z pracą</li> <li>○ Zdobywanie wstępnej orientacji w możliwościach poszukiwania pracy, większa swoboda w poruszaniu się po rynku pracy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Większa odwaga i swoboda w działaniach zawodowych</li> </ul>

Wśród beneficjentów programu znajdowało się wiele osób, których dotychczasowe doświadczenia z pracą zawodową były bardzo ograniczone, nie posiadających ukierunkowania zawodowego, co zwiększało ryzyko zagubienia na rynku a także mniejszego zaangażowania w znalezienie trwałej, stabilnej pracy. Program zachęcił beneficjentów do przemyślenia swojej przyszłości zawodowej, określenie swoich oczekiwań a także zdobycie orientacji w możliwościach ich zaspokojenia. Dzięki temu, beneficjenci posiadający skonkretyzowaną wizję swojej aktywności zawodowej po opuszczeniu zakładu karnego mogą wykazać się większą determinacją w jej urzeczywistnianiu, a także mniejszą podatnością na ewentualne demobilizujące trudności.

Zaszły również zmiany w zakresie motywacji skazanych do podjęcia pracy: poza zarobkową pojawiła się chęć bycia użytecznym, doskonalenia się, uzyskania statusu społecznego.

### 3. Negatywne efekty w zakresie samooceny jako pracownika.

Problem	Efekty	Wpływ na samoocenę jako pracownika
Stwierdzenie rozbieżności pomiędzy zakresem kursu a realnymi wymogami pracy w zawodzie	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Obawa przed podejmowaniem samodzielnych zadań w wyuczonym zawodzie</li> <li>○ Obawa przed niesprawdzeniem się w realnej pracy, niezadowoleniem pracodawcy po stwierdzeniu rozbieżności między potwierdzającym umiejętności dokumentem a faktycznym stanem tych umiejętności)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Brak poczucia pewności i samodzielności w zdobytym zawodzie– <i>„zdaję sobie sprawę, że to za mało, żeby zdobyć pracę”</i>.</li> <li>○ Niska ocena swoich umiejętności i doświadczeń</li> </ul>

Ze względu na ograniczony czas trwania kursów, małą ilość praktyk, zastrzeżenia wobec jakości przekazywanych informacji i praktyk, uczestnicy kursu czuli się przytłoczeni ogromem nowych informacji oraz niewielkimi możliwościami wyuczenia praktycznych umiejętności. Generowało to niekiedy duże poczucie niepewności – beneficjenci wahali się, czy podjąć pracę w wyuczonym zawodzie i zaprezentować się pracodawcy jako osoba posiadająca potwierdzone dokumentem ukończenia kursu umiejętności, ze względu na stawianie przed nimi wymagań, których mogą nie spełnić.

Problem	Efekty	Wpływ na samoocenę jako pracownika
Podkreślenie braków w wykształceniu i zdolnościach poznawczych	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Poczucie zagubienia i trudności w przyswajaniu wiedzy, ze względu na brak wykształcenia oraz zdolności poznawczych</li> <li>○ Zniechęcenie do poszukiwania pracy poza obszarami wcześniej znanymi lub bezpiecznymi z innych powodów (np. zapewnienie pracy przez znajomości)</li> <li>○ Poczucie niesamodzielności - potrzeba nadzorowania wykonywanej pracy, stałego kontaktu z osobą doświadczoną, służącą pomocą, unikanie zadań wymagających samodzielności</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wyraźniejsze uświadomienie sobie swoich ograniczeń, które mogą wpływać na problemy w zaadoptowaniu się na rynku pracy (zarówno obiektywnych, takich jak brak wykształcenia jak i subiektywnych, takich jak szybkość uczenia się nowych rzeczy)</li> </ul>

Urealnienie samooceny niekiedy przynosiło również negatywne efekty psychologiczne. Uczestnictwo w kursach uświadamiało niektórym beneficjentom, że ich braki w wykształceniu formalnym oraz praktycznym, a także ograniczenia poznawcze utrudniają przyswajanie nowych rzeczy, co może stanowić problem w nowej pracy – jeśli nie będą mieli wsparcia ze strony osób bardziej doświadczonych i gotowych do pomocy mogą uznać nowe zadania za zbyt trudne i w konsekwencji zrezygnować.

Problem	Efekty	Wpływ na samoocenę jako pracownika
Konfrontacja z sytuacją pracy i pobudzenie autorefleksji negatywnej	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Większe uświadomienie obaw związanych z podjęciem regularnego zatrudnienia po opuszczeniu zakładu karnego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Obniżenie samooceny jako pracownika</li> <li>○ Obawy o trudności w wejściu w tryb pracy, obowiązki, zależności, sprostanie wymogom, dostosowywanie się</li> </ul>

Problem	Efekty	Wpływ na samoocenę jako pracownika
Rozbieżność między planami i marzeniami a określeniem zawodowym poprzez kursy	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Uświadomienie dodatkowych możliwych trudności w znalezieniu satysfakcjonującej pracy</li> <li>○ Stwierdzenie trudności w uczeniu się zawodu, który jest niezgodny z ambicjami, zainteresowaniami – <i>„jak czegoś nie lubię, to się tego nie nauczę”</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Obawy, że praca w wyuczonym na kursie zawodzie może przychodzić z większym trudem</li> </ul>

Część respondentów trafiła na niektóre kursy zawodowe bardziej z przypadku niż z wyboru (np. ze względu na dostępność danego kursu), wybierając kursy, w których już posiadali umiejętności lub te, które stanowiły bardziej ciekawostkę i sposób na bardziej produktywnie spędzenie czasu w zakładzie karnym niż były postrzegane jako realna szansa na przekwalifikowanie się. W takiej sytuacji respondenci uświadamiali sobie, że po opuszczeniu zakładu karnego prawdopodobnie czeka ich praca, do której nie są przekonani i nie czują się w niej dobrze.

#### **4. Brak istotnych zmian w zakresie kompetencji społecznych**

Ukończenie kursów nie spowodowało znaczącej poprawy poziomu kompetencji społecznych u skazanych (przed przystąpieniem do kursów był on niski). Pojawiły się pozytywne zmiany, które ujawniły się w:

- Zwiększonej otwartości w kontaktach społecznych, zmian z postawy zamkniętej i pasywnej na otwartą i aktywną a w rezultacie większa łatwość w nawiązywaniu kontaktów
- Poprawie komunikacji pod kątem formalnym (np. większa łatwość wypowiedzi).

## **II. Badanie ilościowe**

### **PLAN BADANIA**

Badanie zaplanowano **w schemacie z jedną grupą eksperymentalną** (uczestniczącą w projekcie) **i jedną kontrolną** (nie uczestniczącą w projekcie) **z dwukrotnymi pomiarami: przed** rozpoczęciem oddziaływań zamierzonych w projekcie **i po** roku od ich rozpoczęcia.

Taki plan badawczy umożliwi porównania „podłużne” w obrębie grupy eksperymentalnej i kontrolnej, czyli na porównania etapu *post*, celem wychwycenia ewentualnych zmian, jak również pozwala na porównania „poprzeczne”: pomiędzy grupą eksperymentalną i kontrolną.

### **HIPOTEZY**

Oczekiwano:

- a) **braku różnic pomiędzy grupą E1 i K1**, czyli na etapie przed rozpoczęciem oddziaływań – grupy te z założenia nie powinny różnić się na początku (etap *pre*) tak, aby różnice ewentualnie stwierdzone na etapie *post* można było tłumaczyć uczestnictwem lub brakiem uczestnictwa w projekcie;
- b) **braku różnic pomiędzy grupą K1 i K2** z powodu braku zaistnienia w czasie dzielącym oba pomiary istotnych czynników zmiany (grupa kontrolna nie uczestniczy w projekcie), przy czym nie wykluczano też możliwości niedużego

pogorszenia wyników grupy K2 z racji dłuższego o rok doświadczania stanu więziennej apatii;

- c) **różnic pomiędzy grupą E2 i E1 bez określenia ich kierunku:** z jednej strony można by oczekiwać podwyższenia wyników grupy E2 wskutek jej rocznego stażu w projekcie, z drugiej jednak wyniki badań pilotujących sugerowały, że skazani w sposób defensywny zawyżają odpowiedzi w kwestionariuszu przeceniając swoje możliwości i szanse (współbrzmi to wyraźnie z wynikami badań jakościowych), stąd pierwszym efektem uczestnictwa w projekcie mogłoby być urealnienie samooceny badanych poprzez jej obniżenie, a możliwy wzrost samooceny – tym razem oparty na realnych podstawach dzięki korzyściom wyniesionym z projektu – jawi się jako efekt długofalowy, możliwy do odnotowania później;
- d) **odnośnie różnic pomiędzy grupą E2 i K2** nie zdecydowano się na postawienie formalnej hipotezy, chociaż skłaniano się do przypuszczenia, że wyniki w grupie E2 mogą być niższe niż w K2 (w związku ze wspomnianym punkcie wyżej procesem urealniania zawyżonej obronnie samooceny w grupie eksperymentalnej). Gdyby jednak przyjąć (co jest dyskusyjne), że w grupie kontrolnej dochodzi do obniżania wyników wraz z rosnącym stażem więziennym, wówczas różnice między grupą K2 i E2 mogłyby nie zostać wykazane. W obu tych grupach odnotowanoby spadek, ale z innych powodów.

**Podstawowym wskaźnikiem realności oddziaływań projektu ma być zatem różnica w obrębie grupy eksperymentalnej (*post a pre*), aczkolwiek w razie znalezienia kontrastu między grupą eksperymentalną *post* a kontrolną *post*, argumenty na rzecz realności zmiany wskutek oddziaływań projektu zyskałyby na sile.**

## **METODYKA**

### **UCZESTNICZY BADANIA**

W badaniu łącznie udział wzięło **447 osób skazanych**. Na potrzeby badania podzieleni oni zostali na cztery grupy według następującego porządku:

- objęci oddziaływaniami projektu, w tym badani:
  - przed rozpoczęciem oddziaływań (grupa eksperymentalna *pre*, E1): 187 osób,
  - po upływie roku od rozpoczęcia oddziaływań (grupa eksperymentalna *post*, E2): 97 osób;
- nie objęci oddziaływaniami projektu, w tym badani:
  - przed rozpoczęciem oddziaływań (kontrolna *pre*, K1): 70 osób,
  - po upływie roku od rozpoczęcia oddziaływań (kontrolna *post*, K2): 93 osoby.

### **NARZĘDZIE BADAWCZE**

Zastosowanym narzędziem badawczym był skonstruowany przez Agnieszkę Juźwiuk, Jowitę Malczewską i Michała Chruszczewskiego **kwestionariusz do pomiaru samooceny jako pracownika, gotowości do podjęcia pracy oraz kompetencji społecznych**. Kwestionariusz ten składa się z trzech części oznaczonych cyframi rzymskimi I, II i III, przy czym część I dzieli się na trzy osobne skale (oznaczane literami A, B i C, liczące odpowiednio 21, 14 i 17 pozycji), część II na dwie (A i B, liczące odpowiednio 13 i 7 pozycji), część trzecia (oznaczana IIIA i licząca 15 pozycji) stanowi jedną skalę. W sumie kwestionariusz liczy sześć skal. Respondenci udzielali odpowiedzi, wybierając każdorazowo jedną z czterech opcji: zdecydowanie się nie zgadzam (1 punkt), raczej się nie zgadzam (2 punkty), raczej się zgadzam (3 punkty), zdecydowanie się zgadzam (4 punkty), a zatem wynik sumaryczny w skali IA musi zawierać się w przedziale od 21 do 84 punktów, w skali IB – od 14 do 56 punktów, zaś w skali IC – od 17 do 68 punktów; w skali IIA – od 13 do 52 punktów, w skali IIB – od 7 do 28 punktów; wreszcie w skali IIIA od 15 do 60 punktów. Niektóre pytania (IA4, IA8, IA9, IA10, IA11, IA12, IA14, IA18, IIA3, IIA4, IIA5, IIA6, IIA7, IIA8, IIA9, IIA10, IIA11, IIA12, IIA13, IIIA13) sformułowano odwrotnie tak, aby odpowiedzią świadczącą o pozytywnym stosunku do pracy lub samego siebie było „nie zgadzam się”, co jest powszechnie praktykowane w badaniach tego typu i skłaniać ma odpowiadających do refleksji. W przypadku tych pytań odwrócono również punktację (za zaznaczenie „1” respondent otrzymywał 4 punkty, za zaznaczenie „2” – 3 punkty i tak dalej). W przypadkach pojedynczych

braków danych zastępowano je wartością uśrednioną 2,50, tak samo postępowano, jeżeli brakowało dwóch odpowiedzi w skali, a skala była dłuższa niż piętnaście pozycji (przy trzech lub więcej brakach odpowiedzi w skali dłuższej niż piętnastopozycyjna bądź przy dwóch brakach w skali krótszej niż szesnaście pozycji nie obliczano w ogóle wyniku w skali).

## **WYNIKI**

### **ANALIZY WSTĘPNE**

#### Braki danych

Braki odpowiedzi na poszczególne pozycje kwestionariusza to przypadki marginalne, które zdarzały się z częstością od niespełna 0,5% (pozycja IA2) do niespełna 3% (pozycja IIA4), przy czym odsetki powyżej 2,5 występowały rzadko. Jedynym, za to niezwykle dużym, wyjątkiem od tej prawidłowości jest **pozycja IIA13** („Zarobki będą zbyt niskie, żebym mógł się utrzymać.”): aż **34%** respondentów nie odpowiedziało na to pytanie! W związku z tym w dalszych analizach wynik sumaryczny skali IIA będzie brany pod uwagę dwójako: jako suma wszystkich pozycji (IIA) bądź jako suma wszystkich pozycji bez tej trzynastej (IIA–13). W najbliższej przyszłości należy usunąć tę pozycję z kwestionariusza.

#### Rzetelność skal kwestionariusza

**Rzetelność narzędzia pomiarowego** jest statystyczną miarą zaufania do pomiaru przy użyciu tegoż narzędzia. Przyjmuje się, że pomiar absolutnie dokładny cechuje się rzetelnością równą jeden. Rzetelność skal stosowanego tu kwestionariusza mierzona metodą zgodności wewnętrznej okazała się – tak samo jak w przeprowadzonym w roku 2006 badaniu pilotującym – **bardzo wysoka lub niemal bardzo wysoka**: dla poszczególnych skal  $\alpha$  Cronbacha od 0,88 do 0,93 w całej zbiorowości (w grupach podobnie, współczynnik  $\alpha$  nie spada nigdy poniżej 0,82).

#### Normalność rozkładów

Rozkłady wyników wszystkich sześciu skal (IA, IB, IC, IIA, IIB, IIIA) odbiegały w całej zbiorowości badanych (n=447) w sposób statystycznie znamieny od rozkładu



normalnego, co sprawdzono testem Kołmogorowa-Smirnowa (każdorazowo  $p < 0,2$ ), w dalszych analizach statystycznych wykorzystano więc techniki nieparametryczne.

### Interkorelacje skal

Wszystkie skale kwestionariusza są dodatnio skorelowane ze sobą. Współczynniki korelacji nieparametrycznej  $\rho$ -Spearmana pomieszczono w tabeli poniżej.

Tabela nr 1. Interkorelacje skal kwestionariusza w całej zbiorowości badanych

<b>skala</b>	<b>IA</b>	<b>IIIA</b>	<b>IIB</b>	<b>IIA</b>	<b>IIA-13</b>	<b>IC</b>
<b>IB</b>	0,57	0,62	0,43	0,23	0,19	0,56
<b>IC</b>	0,63	0,71	0,61	0,40	0,36	
<b>IIA-13</b>	0,35	0,32	0,34	0,99		
<b>IIA</b>	0,38	0,30	0,39			
<b>IIB</b>	0,46	0,60				
<b>IIIA</b>	0,61					

wszystkie współczynniki korelacji są istotne statystycznie ( $p < 0,05$ ).

Wystąpienie dodatnich korelacji (najczęściej umiarkowanej wysokości) przemawia za tym, że wszystkie części kwestionariusza dotyczą pokrewnej tematyki. Nie jest to teza zaskakująca, trzeba jednak odnotować, że brak korelacji w tym wypadku mógłby przemawiać na niekorzyść skonstruowanego narzędzia. Tak nie jest. Wspomniane korelacje nie są aż tak wysokie, żeby gubić specyfikę treściową poszczególnych części kwestionariusza, przeciwnie: wykonana dodatkowo analiza czynnikowa metodą osi głównych z rotacją *varimax* (której szczegóły jako mniej istotne dla przedmiotu tego opracowania zostaną pominięte) wykazała zaskakującą i rzadko spotykaną jednorodność czynnikową większości skal, a zarazem ich wyraźną odrębność od innych skal w ramach kwestionariusza.

## **ANALIZY GŁÓWNE**

### Statystyki opisowe

W kolejno idących po sobie niżej tabelach zawarto statystyki opisowe dla poszczególnych skal kwestionariusza, przy czym M oznacza zawsze średnią arytmetyczną, SD – odchylenie standardowe, Skew - skośność rozkładu, Kurt – kurtozę rozkładu, min. oznacza stwierdzony w grupie wynik minimalny, a maks. – stwierdzony wynik maksymalny.

Tabela nr 2. Statystyki opisowe w czterech grupach porównawczych dla skali IA

<b>skala IA</b>	<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>K1</b>	<b>K2</b>
M	75,48	71,08	77,20	71,02
SD	9,34	9,70	6,38	9,96
Skew	-2,41	-0,42	-1,23	-0,50
Kurt	8,38	-0,71	0,70	-0,42
min.	22	47,5	59	43
maks.	84	84	84	84

Tabela nr 3. Statystyki opisowe w czterech grupach porównawczych dla skali IB

<b>skala IB</b>	<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>K1</b>	<b>K2</b>
M	51,79	48,95	52,83	48,76
SD	5,93	6,47	3,81	6,60
Skew	-3,44	-1,06	-1,87	-1,20
Kurt	16,36	0,48	4,31	1,45
min.	14	30	38	26
maks.	56	56	56	56

Tabela nr 4. Statystyki opisowe w czterech grupach porównawczych dla skali IC

<b>skala IC</b>	<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>K1</b>	<b>K2</b>
M	57,11	54,43	60,43	55,38
SD	8,44	8,27	5,95	9,27
Skew	-1,29	0,03	-0,83	-0,56
Kurt	3,23	-0,80	0,04	-0,31
min.	17	33	45	28
maks.	68	68	68	68

Tabela nr 5a. Statystyki opisowe w czterech grupach porównawczych dla skali IIA

<b>skala IIA</b>	<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>K1</b>	<b>K2</b>
M	39,06	38,57	39,34	37,50
SD	7,50	8,63	8,12	8,69
Skew	-0,28	-0,25	-0,45	-0,20
Kurt	-0,52	-0,29	-0,44	-1,02
min.	22	19	21	22
maks.	52	52	52	52

Tabela nr 5b. Statystyki opisowe w czterech grupach porównawczych dla skali IIA bez pozycji 13

<b>skala IIA-13</b>	<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>K1</b>	<b>K2</b>
M	35,64	34,89	35,83	34,32
SD	6,75	7,73	8,07	7,84
Skew	-0,20	0,12	-0,44	0,04
Kurt	-0,58	-0,60	-0,56	-0,97
min.	20	18	18	21
maks.	48	48	48	48

Tabela nr 6. Statystyki opisowe w czterech grupach porównawczych dla skali IIB

<b>skala IIB</b>	<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>K1</b>	<b>K2</b>
M	24,10	23,47	25,47	22,72
SD	4,01	3,40	2,98	3,97
Skew	-1,71	-0,01	-1,26	-0,58
Kurt	4,35	-1,19	1,38	0,29
min.	7	17	15	10
maks.	28	28	28	28

Tabela nr 7. Statystyki opisowe w czterech grupach porównawczych dla skali IIIA

<b>skala IIIA</b>	<b>E1</b>	<b>E2</b>	<b>K1</b>	<b>K2</b>
M	52,21	50,62	53,54	48,85
SD	6,54	6,03	4,98	7,06
Skew	-1,75	-0,39	-0,45	-0,60
Kurt	5,63	-0,31	-0,86	0,02
min.	18	32	42	29
maks.	60	60	60	60

#### Porównania parami

**Dla potrzeb porównywania grup parami użyto testu Manna-Whitneya.** W czterech następujących niżej po sobie tabelach zobrazowano wyniki tych porównań parami. Zawsze w pierwszej kolumnie tabeli mieści się skala, której wyniki porównywano, w drugiej – poprawiona wartość Z testu Manna-Whitneya, a w trzeciej i czwartej – liczebności porównywanych grup.

Tabela nr 8. Porównania między grupą eksperymentalną *pre* a kontrolną *pre*.

<b>skala</b>	<b>Z poprawione</b>	<b>n E1</b>	<b>n K1</b>
IA	-0,99	183	70
IB	-1,06	184	70
IC	*-2,82	184	70
IIA	-0,35	123	45
IIA-13	-0,55	185	68
IIB	*-2,61	186	68
IIIA	-1,25	184	68

\* oznacza różnice istotne na poziomie  $p < 0,05$

W zakresie czterech (IA, IB, IC, IIB, IIIA) z sześciu skal nie stwierdzono różnic między porównywanymi grupami, co jest zgodne z tym, czego oczekiwano. Niemniej, na marginesie odnotować trzeba istotne statystycznie różnice między porównywanymi grupami w zakresie dwóch skal kwestionariusza: IC oraz IIB: wyniki skazanych z grupy eksperymentalnej były w obu tych skalach niższe niż wyniki skazanych z grupy kontrolnej. Trudno o wyjaśnienie tego faktu, być może zależności są efektem przypadku.

Tabela nr 9. Porównania między grupą kontrolną *pre* a kontrolną *post*.

<b>skala</b>	<b>Z poprawione</b>	<b>n K1</b>	<b>n K2</b>
IA	*3,78	70	89
IB	*4,39	70	89
IC	*3,44	70	91
IIA	1,07	45	62
IIA-13	1,41	68	89
IIB	*4,50	68	89
IIIA	*4,22	68	89

\* oznacza różnice istotne na poziomie  $p < 0,05$

W zakresie pięciu (IA, IB, IC, IIB, IIIA) z sześciu skal znaleziono istotne statystycznie różnice między porównywanymi grupami: każdorazowo wyniki skazanych z grupy kontrolnej badanych przed rozpoczęciem projektu są wyższe niż w rok od rozpoczęcia. Fakt ten zostanie skomentowany w dyskusji wyników.

Tabela nr 10. Porównania między grupą eksperymentalną *pre* a eksperymentalną *post*.

<b>skala</b>	<b>Z poprawione</b>	<b>n E1</b>	<b>n E2</b>
IA	*3,96	183	94
IB	*4,20	184	93
IC	*2,90	184	94
IIA	0,45	123	63
IIA-13	1,07	185	92
IIB	*2,09	186	96
IIIA	*2,50	184	92

\* oznacza różnice istotne na poziomie  $p < 0,05$

W zakresie pięciu (IA, IB, IC, IIB, IIIA) z sześciu skal znaleziono istotne statystycznie różnice między porównywanymi grupami: każdorazowo wyniki skazanych z grupy eksperymentalnej badanych przed rozpoczęciem projektu są wyższe niż w rok od rozpoczęcia. Fakt ten zostanie skomentowany w dyskusji wyników.

Tabela nr 11. Porównania między grupą eksperymentalną *post* a kontrolną *post*.

<b>skala</b>	<b>Z poprawione</b>	<b>n E2</b>	<b>n K2</b>
IA	-0,03	94	89
IB	0,20	93	89
IC	-0,99	94	91
IIA	0,49	63	62

IIA-13	0,28	92	89
IIB	1,00	96	89
IIIA	1,52	92	89

\* oznacza różnice istotne na poziomie  $p < 0,05$

Wyniki w żadnej z sześciu skal nie różniły się w rok od rozpoczęcia projektu u skazanych z grupy eksperymentalnej i kontrolnej. Fakt ten zostanie skomentowany w dyskusji wyników.

## DYSKUSJA WYNIKÓW I WNIOSKI

1. W zasadzie nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy o braku różnic między grupą E1 i K1, a w każdym razie więcej przemawia za tym, żeby jej nie odrzucać niż przeciw temu. Oznacza to, że grupa kontrolna w momencie rozpoczęcia może być uważana za względnie dobry ekwiwalent eksperymentalnej, co uzasadnia wartość wykonanych dalej porównań.

2. Zaobserwowano liczne różnice między grupą K1 i K2 oraz tyle samo prawie takich samych różnic między grupą E1 i E2. W obu grupach: eksperymentalnej i kontrolnej nastąpił spadek wyników w rok od rozpoczęcia oddziaływań przewidywanych w projekcie. Wydaje się przy tym (na podstawie wartości bezwzględnych Z Kołmogorowa-Smirnowa, choć jest to cokolwiek ryzykowne wnioskowanie), że w grupie kontrolnej spadek jest ten większy.

3. Spadek wyników w grupie kontrolnej może wynikać z przygnębiającego efektu beczynnego przebywania w więzieniu, jednak może też wynikać z tego, że badani mieli świadomość istnienia projektu i tego, że do projektu nie weszli, co mogło dekompensować ich samoocenę.

4. Spadek wyników w grupie eksperymentalnej może wynikać z dokonującego się procesu urealniania zawyżonej obronnie samooceny, co może być punktem wyjścia do jej podwyższenia poprzez oparcie na realniejszych podstawach (nabytym wzroście kompetencji itp.).

5. Nie można wykluczyć, że wszyscy badani, tak z grupy E, jak i K, na początku (etap *pre*) chcieli pokazać się na wszelki wypadek w lepszym świetle

sądząc, że da im to jakąś korzyść. Mielibyśmy wtedy do czynienia z efektem niespecyficznym, swego rodzaju błędem próby. Gdyby była to prawda, pozostaje liczyć na to, że dalsze pomiary wykażą różnice między grupą E i K.

### **III. Wnioski z badania jakościowego i ilościowego**

1. Najwyraźniejszym efektem uczestnictwa w programie było urealnienie samooceny jako pracownika, a tym samym zwiększenie świadomości beneficjentów. Potwierdziło to badanie ilościowe: nastąpiło obniżenie wyników w grupie eksperymentalnej *post* względem grupy eksperymentalnej *pre*, co jest argumentem za skutecznością oddziaływań projektu
2. Urealnienie samooceny przyniosło ze sobą nieprzyjemne uczucia i dyskomfort psychiczny - głównie ze względu na uświadomienie beneficjentom ich ograniczeń, zarówno obiektywnych, takich jak brak doświadczenia zawodowego, fakt bycia skazanym, jak i subiektywnych, takich jak trudność podporządkowywania się wymogom pracy, współpracy z innymi pracownikami. Wygenerowało to obawy i poczucie niepewności a w rezultacie – obniżenie samooceny.
3. Paradoksalnie jednak jest to pozytywny efekt programu:
  - zmniejsza prawdopodobieństwo szoku w konfrontacji z rzeczywistością oraz konsekwencji z tego wynikających (np. wycofania, zniechęcenia);
  - uświadamia konieczność zwiększonej wytrwałości w poszukiwaniu pracy oraz zwiększonego wysiłku wkładanego w jej utrzymanie;
  - może mieć wpływ na zachodzenie korzystnych zmian psychologicznych, z postawy pasywnej i zależnościowej, skoncentrowanej na sobie i roszczeniowej na postawę bardziej aktywną, samodzielnią, zdolną do wyjścia poza własny punkt widzenia;
  - często wywołuje potrzebę doksztalcania się, zwiększania kwalifikacji, a także większą zgodę na okres przejściowy, poświęcony przyuczaniu do zawodu.



- 4.** Istotnym problemem jest jednak poczucie niepewności i braków w zakresie wyuczonego na kursie zawodu. Część respondentów nie czuła się na siłach podjęcia pracy w danym kierunku i obawiała się konfrontacji z pracodawcą. Wskazuje to na konieczność dopracowania i optymalizacji kursów zawodowych w przyszłości.
- 5.** Bardzo istotną rolę odegrały szkolenia miękkie, stanowiące w dużym stopniu pierwsze oswojenie się skazanych ze zmianami, które dokonały się na rynku pracy oraz uświadomienie konieczności zmian w zachowaniu. W świetle zaobserwowanych u skazanych niskich kompetencji społecznych wydaje się zasadne zintensyfikowanie szkoleń w tym zakresie.