

**XVII konferencja
Przeciw Przemocy w Rodzinie**

Kraków, 5-7 czerwca 2013 r.

**Grupa robocza jako narzędzie pracy
w obszarze przeciwdziałania
przemocy – postawy, kompetencje
i oczekiwania.**

Prezentacja najważniejszych wniosków z ogólnopolskich badań pn. „Lokalny system przeciwdziałania przemocy w percepcji osób pracujących w grupach roboczych. Kompetencje, postawy, opinie badanych dotyczące funkcjonowania systemu oraz skuteczności działań służących ofiarom przemocy”

Opracowanie: Katarzyna Łukowska*

**opracowanie własne przy współpracy statystycznej z dr Sylwią Bedyńską oraz na podstawie raportu z badania przygotowanego na zlecenie PARPA przez firmę MiraBO.*

Spis treści

Obszary badawcze:	2
Procedura badawcza	2
CHARAKTERYSTYKA BADANYCH	3
POSTAWY WOBEC ZJAWISKA PRZEMOCY	6
SUBIEKTYWNA OCENA WŁASNYCH KOMPETENCJI (poczucie kompetencji).....	7
OBIEKTYWNA OCENA KOMPETENCJI	10
UDZIAŁ W SZKOLENIACH.....	16
WYPALENIE ZAWODOWE	19
OPINIE NA TEMAT PROCEDURY NIEBIESKIE KARTY.....	21
BARIERY UTRUDNIAJĄCE PRACĘ W GRUPIE ROBOCZEJ	23
OCENA FUNKCJONOWANIA GRUPY ROBOCZEJ.....	25
OCENA WSPÓŁPRACY Z POSZCZEGÓLNYMI INSTYTUCJAMI	27

Obszary badawcze:

- ✓ poznanie **postaw** członków grup roboczych wobec zjawiska przemocy w rodzinie,
- ✓ subiektywna ocena własnych **kompetencji zawodowych**,
- ✓ obiektywna ocena **kompetencji zawodowych** w obszarze wiedzy psychologicznej, wiedzy prawnej oraz umiejętności kontaktu z osobami doświadczającymi przemocy i stosującymi przemoc,
- ✓ określenie kondycji zawodowej badanych, w tym ocena **wypalenia zawodowego**,
- ✓ poznanie **opinii** na temat:
 - obowiązującego prawa i postulowanych zmian,
 - lokalnego systemu przeciwdziałania przemocy i jego skuteczności,
 - barier utrudniających pracę,
 - pracy w grupie roboczej,
- ✓ zebranie informacji na temat udziału w **szkoleniach** oraz ustalenie potrzeb w zakresie rozwoju zawodowego.

Procedura badawcza

Badanie przeprowadzono na ogólnopolskiej reprezentatywnej próbie osób pracujących w grupach roboczych w 90 losowo wybranych miastach i gminach na terenie całej Polski. Jednostką badania była grupa robocza utworzona w ciągu co najmniej ostatnich 6 miesięcy poprzedzających badanie w każdej z wylosowanych gmin. W małych gminach, w których funkcje grupy pełnił Zespół Interdyscyplinarny, jednostką badania był zespół.

W badaniu zastosowano kwestionariusz składający się z 32 pytań.

Realizację badania prowadzili przeszkoleni ankierzy, którzy za zgodą wójtów, burmistrzów lub prezydentów miast, po ich uprzednim zawiadomieniu pismem przesłanym przez PARPA, spotykali się z członkami wylosowanych grup roboczych oraz przewodniczącymi zespołów interdyscyplinarnych. Osoby przeprowadzające badanie wręczały respondentom ankietę i prosiły o jej zwrot bezpośrednio po wypełnieniu, w zaklejonej kopercie. Badania przeprowadzone zostały metodą audytoryjną. Ankieter był w sali, w której prowadzono badanie przez cały czas jego trwania tj. do momentu oddania wypełnionego kwestionariusza przez wszystkich uczestników. Badani nie kontaktowali się między sobą podczas wypełniania ankiety i nie mieli możliwości zapoznania się z kwestionariuszem wypełnionym przez inną osobę. Średni czas wypełniania ankiety wynosił około 35 minut.

W analizach statystycznych posługiwano się programem IBM SPSS Statistics 19.0 i 20.0.

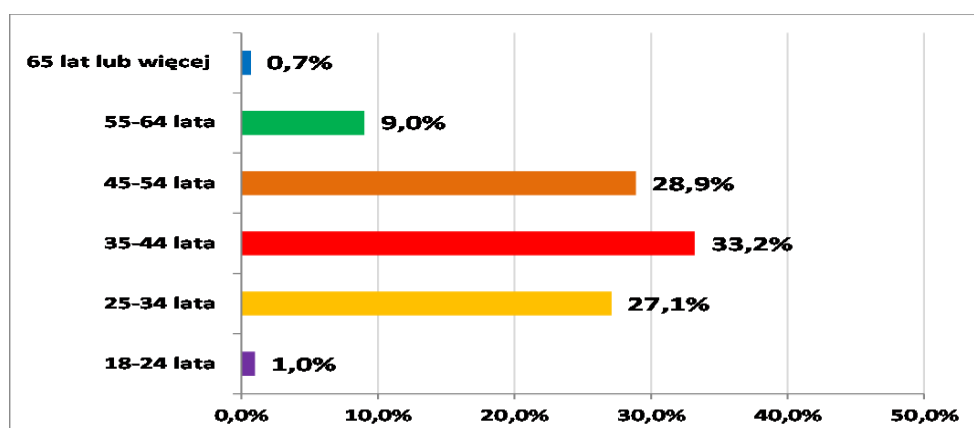
W omawianym badaniu przyjęto założenie, iż ze zbioru zostaną wyłączone ankiety, w których braki danych stanowią więcej niż 50% odpowiedzi. Podczas analizy zbioru takich przypadków jednak nie stwierdzono. W sytuacji, gdy respondent mimo instrukcji, iż w przypadku części pytań dopuszczalny jest wybór tylko jednej odpowiedzi, zaznaczył dwie lub więcej, w zbiorze taką sytuację kodowano jako brak odpowiedzi.

CHARAKTERYSTYKA BADANYCH

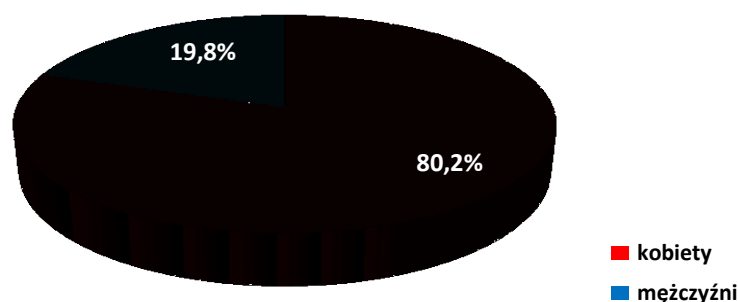
W badaniu uczestniczyło 691 osób. Ze względu na braki odpowiedzi liczba osób badanych w poszczególnych analizach może się wahać.

Struktura płci i wieku

W badanej próbie kobiety stanowiły 80,2%, zaś mężczyźni 19,8% (Wykres 2). Wśród badanych największą grupę stanowiły osoby w wieku od 35 do 44 lat (33,2%), nieco mniejszą respondenci w wieku od 45 do 54 lat (28,9%) oraz w wieku od 25 do 34 lat (27,1%). Co jedenasty badany był w wieku od 55 do 64 lat. Odnotowano pojedyncze przypadki osób mających od 18 do 24 lat (1%) oraz osób w wieku 65 lat lub więcej (0,7%) (Wykres 1).



Wykres 1. Struktura wieku osób badanych (N=691)



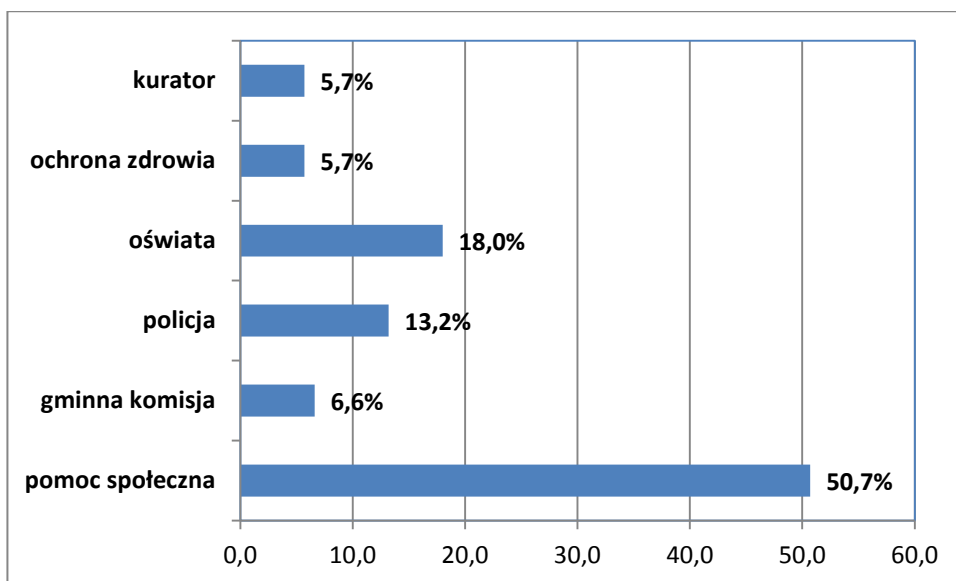
Wykres 2. Procentowy udział poszczególnych grup płciowych w całej próbie (N=691).

Miejsce pracy/aktywności zawodowej

W badaniu zapytano respondentów o to, jaką instytucję/służbę reprezentują w grupie roboczej. Badani udzielając odpowiedzi mogli wskazać więcej niż jedną instytucję. Biorąc pod uwagę fakt, że doświadczenia osób reprezentujących więcej niż jedną instytucję mogą być bardzo specyficzne dla celu dalszych analiz wykluczono osoby, które pracowały w więcej niż jednej instytucji (n=62, 10% całkowitej próby). Wobec tego we wszystkich analizach uwzględniających przynależność do poszczególnych służb zajmujących się

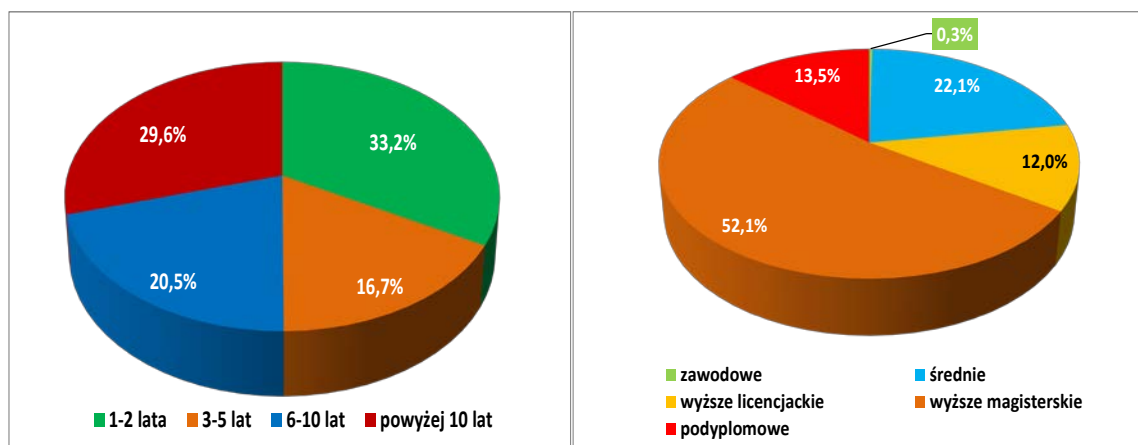
przemocą, próba obejmuje jedynie te osoby, które nie wskazały podwójnej przynależności w liczbie 629 osób. Ich charakterystyka procentowa znajduje się na wykresie. Z zebranych danych wynika, że najczęściej (połowa przypadków) badani reprezentują w grupie roboczej sektor pomocy społecznej. Co szósty respondent (18%) jest związany z oświatą i jako reprezentant tego sektora uczestniczy w pracach grupy roboczej. Niemal co ósmy badany wskazał w analizowanym kontekście policję (13,2%), a co piętnasty (6,6%) gminną komisję rozwiązywania problemów alkoholowych. Rzadziej pojawiały się wskazania na: sąd/kurator sądowy (6,4%) i ochronę zdrowia (5,7%). 3,6% respondentów wymieniło inne instytucje, które reprezentują w grupie roboczej. Były to najczęściej organizacje pozarządowe i ośrodki interwencji kryzysowej.

Odnotowano pojedyncze wskazania na punkty konsultacyjne, specjalistyczne ośrodki wsparcia dla ofiar przemocy w rodzinie, straż miejską oraz urzędy gminy.



Wykres 3. Procent osób ze względu na miejsce pracy/aktywności zawodowej (N=629)

Staż pracy i rodzaj wykształcenia



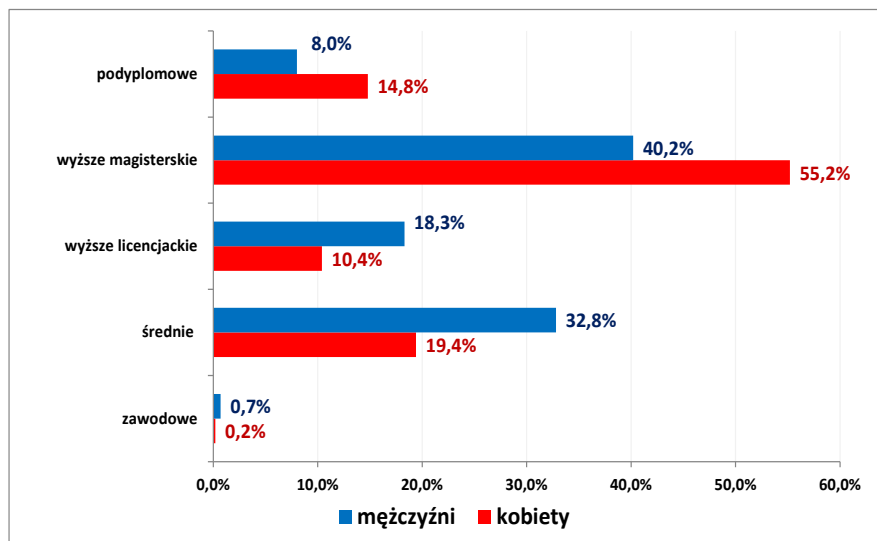
Wykres 4. Staż pracy (N=659)

Wykres 5. Rodzaj wykształcenia (N=684)

Średni staż pracy badanych w systemie przeciwdziałania przemocy w rodzinie wynosił 8,34 lat (SD=7,85). Najkrótszy to jeden rok, najdłuższy - 35 lat. Połowa badanych (49,9%) pracuje w obszarze przeciwdziałania przemocy w rodzinie krócej niż 5 lat. Procent osób o określonym stażu prezentuje wykres 4.

Zaledwie 0,3% respondentów deklaroowało, iż posiada wykształcenie zawodowe. Ponad 1/5 (22,1%) wskazała wykształcenie średnie, a co ósmy wyższe wykształcenie licencjackie (12%). Zdecydowanie największa była grupa deklaruująca wykształcenie wyższe magisterskie- 52,1% (tj. ponad połowa respondentów). Co ósmy badany stwierdził, iż jest absolwentem studiów podyplomowych- 13,5%. Wartości te prezentuje wykres 5.

Jeśli analizować wykształcenie badanych z uwzględnieniem podziału na płeć okazuje się, że odsetek osób z wykształceniem wyższym magisterskim był wyższy w populacji kobiet (ponad połowa), niższy w grupie mężczyzn (ponad 2/5). Podobną sytuację odnotowano w przypadku wykształcenia podyplomowego. Deklarowało je niemal 15% respondentek i 8% badanych mężczyzn. Pojawiały się wskazania na wykształcenie wyższe licencjackie (10,4% vs.18,3%) oraz wykształcenie średnie (19,4% vs. 32,8%). Nie odnotowano różnic pomiędzy odsetkami kobiet i mężczyzn deklaruujących wykształcenie zawodowe. Wartości procentowe prezentuje wykres 6.



Wykres 6. Procent kobiet i mężczyzn w zależności od wykształcenia.

Struktura badanej populacji ze względu na wielkość miejscowości

Jak wskazują dane zamieszczone w tabeli 1, największą grupę wśród badanych stanowiły osoby z gmin miejskich powyżej 50 tys. mieszkańców (41,7%). Respondenci z grup roboczych działających w gminach wiejskich stanowili 31,5% badanej populacji, zaś w gminach miejskich do 50 tys. mieszkańców- 26,8%.

Tabela 1. Liczba i odsetek badanych w zależności od wielkości miejscowości zamieszkania.

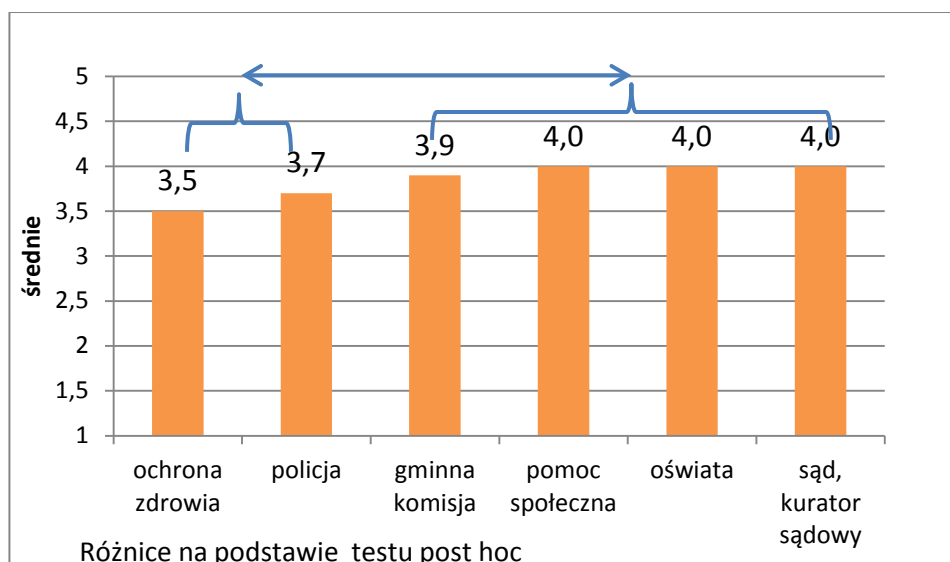
Badane grupy	Liczba badanych	Odsetek badanych
Członkowie grup roboczych w gminach wiejskich	218	31,5%
Członkowie grup roboczych w gminach miejskich do 50 tysięcy mieszkańców	185	26,8%
Członkowie grup roboczych w gminach miejskich powyżej 50 tysięcy mieszkańców	288	41,7%
Razem	691	100%

POSTAWY WOBEC ZJAWISKA PRZEMOCY

W badaniu postaw przedstawiono respondentom listę stereotypowych opinii na temat przemocy w rodzinie oraz zachowań ofiar i sprawców a także pracy w tym obszarze, prosząc o ustosunkowanie się do nich poprzez wybór odpowiedzi na 5 stopniowej skali od: „zdecydowanie się zgadzam” do „zdecydowanie się nie zgadzam”. Zmienna „postawy” powstała poprzez uśrednienie odpowiedzi na poszczególne pytania. Postawy analizowano w odniesieniu do poszczególnych służb wchodzących w skład grup roboczych (pomoc społeczna, oświata, gminna komisja, ochrona zdrowia, Policja, kuratorzy sądowi).

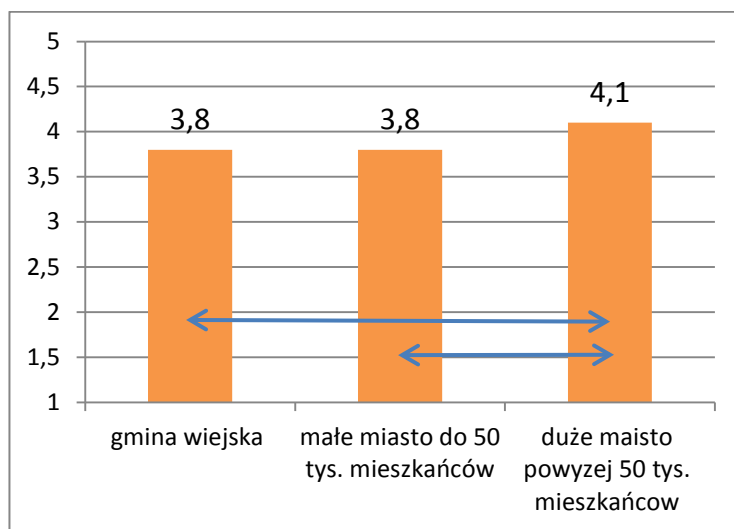
Ogólnie postawy można uznać za raczej pozytywne ($M=3,9$; $SD=0,6$) a więc sprzyjające zajmowaniu się zjawiskiem przemocy w rodzinie. Nie odnotowano różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami w tym zakresie $p>0,05$. By przyjrzeć się różnicom w postawach w zależności od grupy zawodowej przeprowadzono jednoczynnikową analizę wariancji w schemacie międzygrupowym a następnie wykonano test post hoc Duncana. Obliczenia wykazały, że mniej pozytywne postawy względem przemocy przejawiają przedstawiciele ochrony zdrowia ($M=3,5$) i nie różnią się pod tym względem od policji ($M=3,7$) natomiast różnią się od pozostałych służb. Przedstawiciele pozostałych służb nie różnią się istotnie w zakresie przejawianych postaw $p> 0,05$.

Jeżeli dokonamy analizy postaw pod względem wielkości miejscowości to okazuje się, że w dużych miastach postawy są bardziej pozytywne niż na wsiach i w małych miastach, natomiast między gminami wiejskim oraz małymi miastami nie występują różnice w postawach wobec zjawiska przemocy.



Wykres 7. Postawy wobec zjawiska przemocy w poszczególnych służbach (N=629).

Strzałkami zaznaczono istotne różnice.



Wykres 8. Postawy w podziale na wielkość miejscowości.

» Przykłady

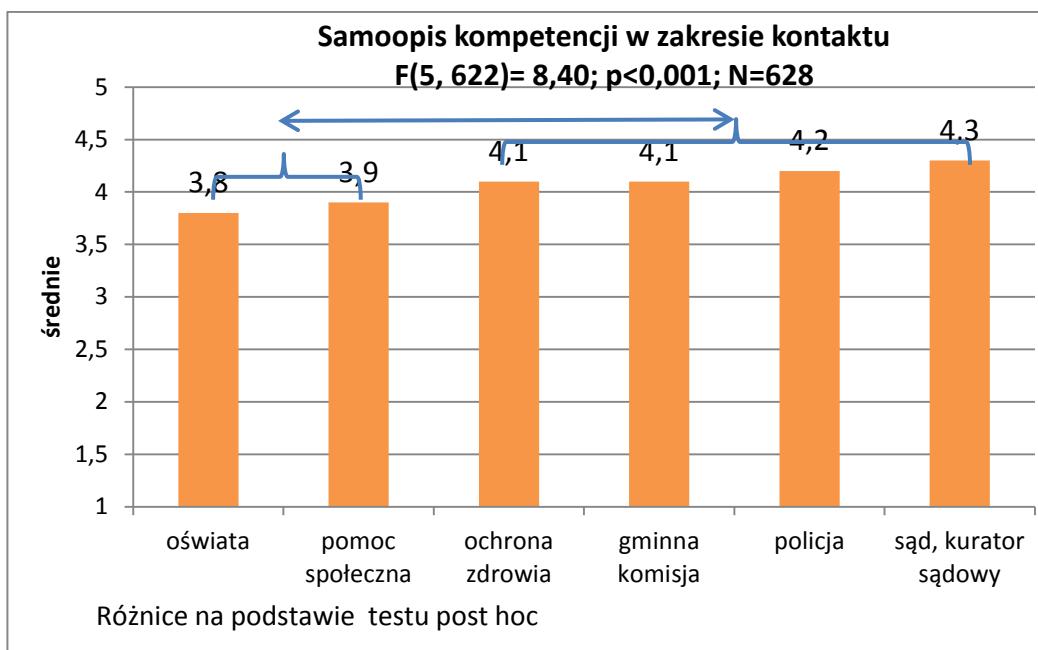
- 6% uznało, że istnieją okoliczności, które usprawiedliwiają przemoc w rodzinie np. nadużywanie alkoholu czy zdrada?
- Ponad 11% uważa, że zdarza się, że ofiary przemocy są same sobie winne
- Ponad 14% uważa, że nie da się skutecznie pomóc ofiarom przemocy, bo wcześniej czy później i tak wrócą do sprawcy albo wejdą w kolejny związek oparty na przemocy

SUBIEKTYWNA OCENA WŁASNYCH KOMPETENCJI (poczucie kompetencji)

Analiza subiektywnych kompetencji obejmowała szereg pytań dotyczących samoopisu kompetencji w trzech obszarach: kontaktu z ofiarami i sprawcami przemocy, aspektów prawnych przeciwdziałania przemocy z rodzinie oraz wiedzy psychologicznej dotyczącej tej problematyki. Poniżej zamieszczone zostały wyniki dotyczące różnic w samoopisie kompetencji wśród pracowników poszczególnych służb. Samoopis był wykonywany na skali pięciostopniowej od 1 – „zdecydowanie nie posiadam kompetencji” do 5 – „zdecydowanie posiadam kompetencje”.

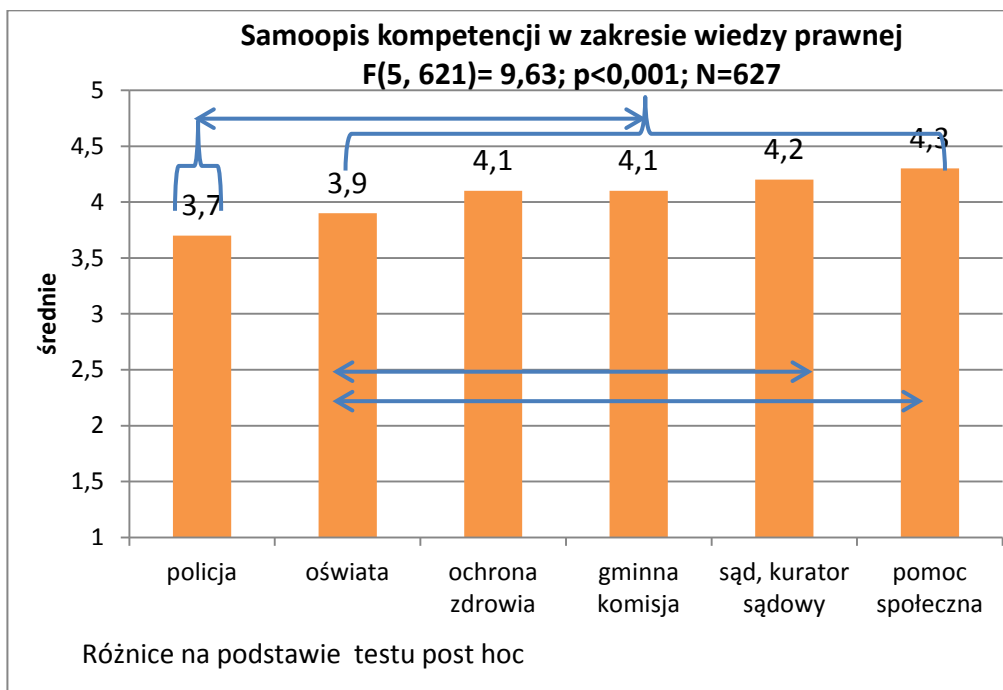
W zakresie samoopisu kompetencji dotyczących **kontaktu** ze sprawcą i ofiarą przemocy uzyskano istotne zróżnicowanie ocen w zależności od grupy zawodowej do której zalicza się osoba badana $F(5, 622) = 8,40$; $p < 0,001$; $N = 628$. Analiza testem *post hoc* Duncana pokazała, że istotnie różnią się jedynie pracownicy oświaty i pomocy społecznej, którzy oceniają swoje kompetencje jako niższe niż pozostałe

grupy. Warto zauważyć, że generalnie pracownicy poszczególnych grup dość wysoko oceniają swoje kompetencje w tym zakresie. Średnie prezentuje wykres 9.



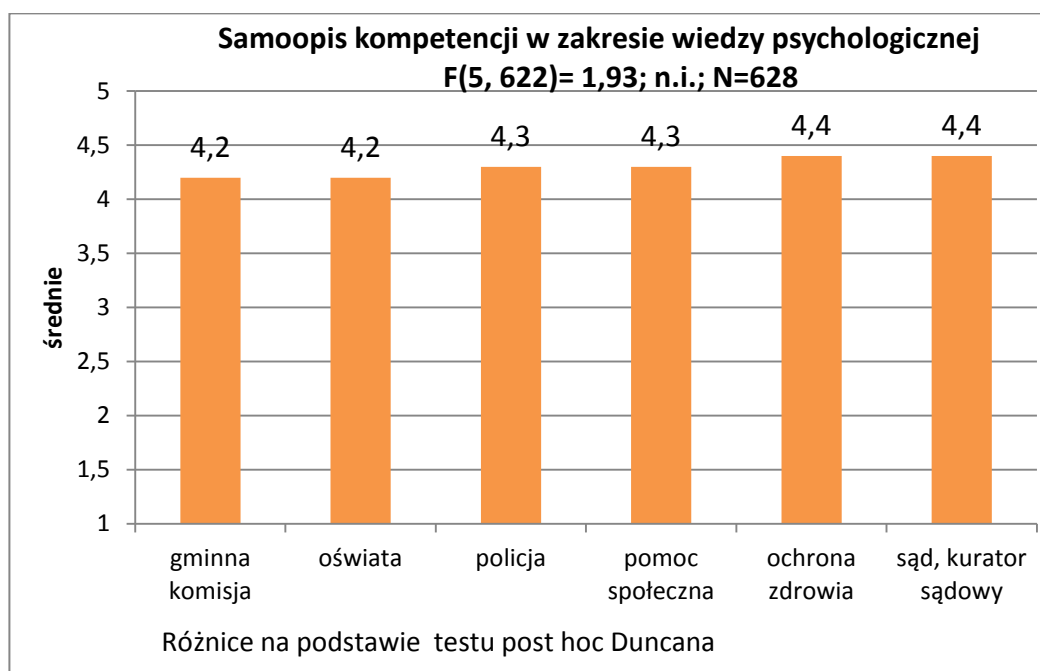
Wykres 9. Średnie oceny własnych kompetencji w zakresie kontaktu z ofiarami i sprawcami przemocy przez pracowników poszczególnych służb (N=628). Niebieską strzałką zaznaczono istotne różnice.

W zakresie samoopisu kompetencji dotyczących **wiedzy prawnej** uzyskano istotne zróżnicowanie ocen w zależności od grupy zawodowej do której zalicza się osoba badana $F(5, 621) = 9,63; p < 0,001; N = 627$. Analiza testem *post hoc* Duncana pokazała, że istotnie różnią się pracownicy policji od pozostałych oraz oświaty od kuratorów i pomocy społecznej. Warto zauważyć, że generalnie pracownicy poszczególnych grup dość wysoko oceniają swoje kompetencje w zakresie aspektów prawnych. Średnie prezentuje wykres 10.



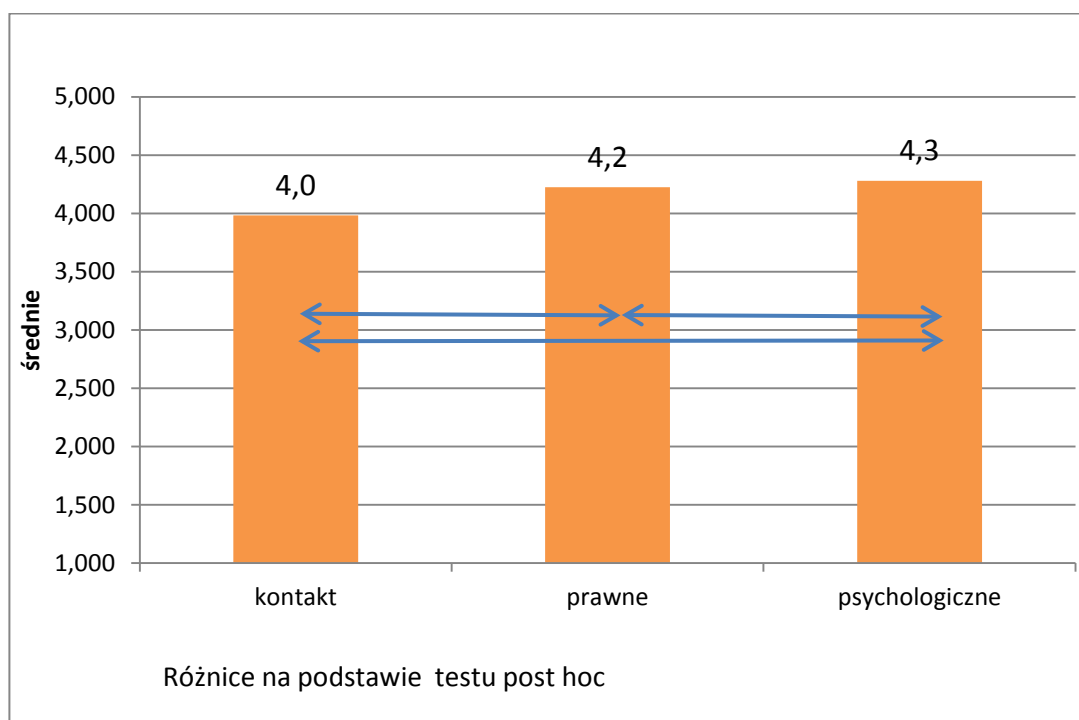
Wykres 10. Średnie oceny własnych kompetencji w zakresie wiedzy prawnej przez pracowników poszczególnych służb (N=627)

Jeśli chodzi o kompetencje dotyczące **wiedzy psychologicznej** to nie uzyskano istotnych różnic między poszczególnymi służbami $F(5, 622) = 1,93$; n.i.; $N=628$. Wszystkie służby oceniają własne kompetencje w tym zakresie jako wysokie.



Wykres 10. Średnie oceny własnych kompetencji w zakresie wiedzy psychologicznej przez pracowników poszczególnych służb ($N=628$)

Testowano także różnice dla całej grupy w samoocenie poszczególnych kompetencji. Uzyskano istotne statystycznie różnice $F(2, 687) = 98,17$; $p < 0,001$; $N=629$ wskazujące na to, że respondenci najniżej ocenili posiadanie przez siebie kompetencji w zakresie kontaktu, a najwyżej kompetencje psychologiczne. Średnie prezentuje wykres 11.



Wykres 11. Średnie dotyczące samooceny własnych kompetencji dla trzech aspektów: kontaktu, wiedzy prawnej i psychologicznej ($N=629$)

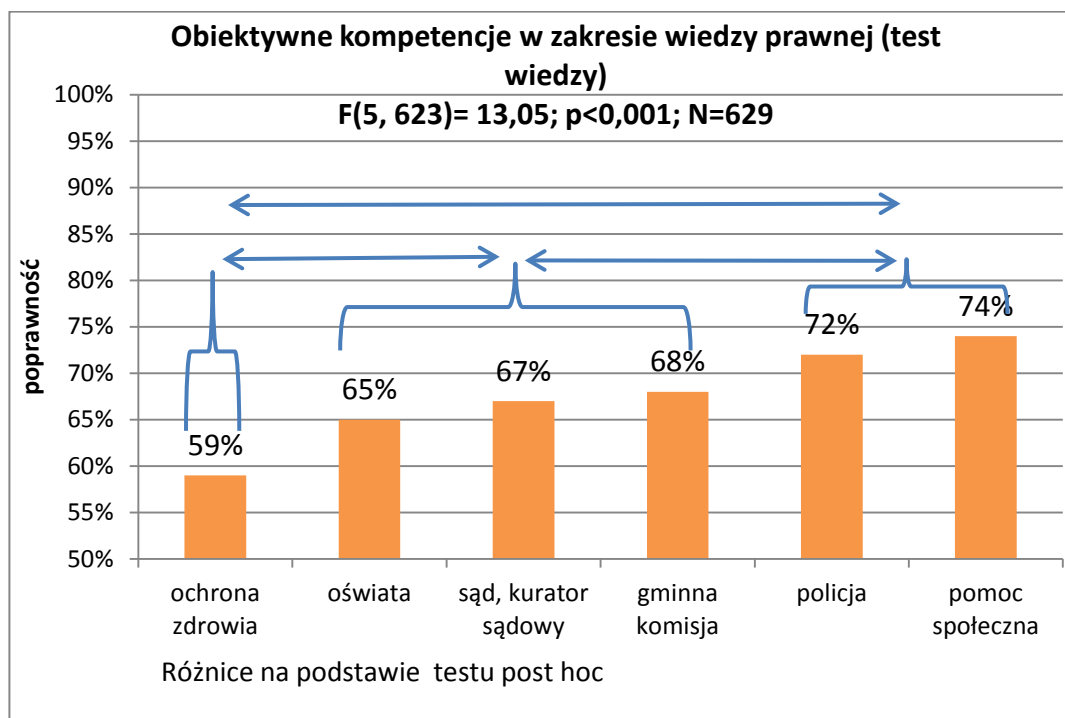
Istnieje istotna, dodatnia, ale słaba zależność między stażem pracy w obszarze przeciwdziałania przemocy a poczuciem kompetencji w poszczególnych obszarach. W przypadku poczucia kompetencji w zakresie kontaktu korelacja ze stażem pracy wynosi $r = 0,164$, w obszarze kompetencji prawnych $r = 0,121$ a w zakresie wiedzy psychologicznej $r = 0,108$. Oznacza to, że **osoby z dłuższym stażem wyżej opisują własne kompetencje w poszczególnych aspektach**. Słabe korelacje mogą być wynikiem małej liczby osób o dłuższym stażu.

OBIEKTYWNA OCENA KOMPETENCJI

Aby dokonać oceny kompetencji osób badanych przygotowano zestaw pytań dotyczących zagadnień prawnych i psychologicznych. Umiejętności kontaktu mierzono pokazując respondentom zestaw różnych wypowiedzi i pytając, które z nich nie powinny zostać skierowane do ofiary przemocy/sprawcy podczas rozmowy z grupą roboczą. Następnie utworzono trzy zmienne „wiedza psychologiczna”, „wiedza prawna” i „kontakt”, w taki sposób, że za każdą prawidłową odpowiedź respondent uzyskiwał jeden punkt. Następnie sprawdzano, ile osoba uzyskała punktów na tle maksymalnej liczby punktów w danej części testu i tak wyliczoną poprawność przeliczano na procenty. Maksymalny wynik, jaki można było uzyskać to 100% (granica 50% wskazana na wykresach jest granicą losowego udzielania odpowiedzi – jeśli osoba zgadywałaby odpowiedzi to przy dwóch możliwościach – poprawna odpowiedź lub błędna odpowiedź - mogłaby uzyskać 50% poprawności). We wszystkich przypadkach dalsza analiza tak obliczonej procentowej poprawności w teście wiedzy wykonywana była za pomocą analizy wariancji z odpowiednimi testami post hoc. $F(5,623) = 7,68; p < 0,001$

WIEDZA PRAWNA

W przypadku wiedzy prawnej najniższe kompetencje ma ochrona zdrowia (59%) i różni się od pozostałych służb. Oznacza to, że każda inna służba ma w tym obszarze kompetencje wyższe. Przedstawiciele oświaty, gminnej komisji i kuratorzy nie różnią się istotnie między sobą w obszarze wiedzy prawnej, ale ich kompetencje są niższe od kompetencji policji i pomocy społecznej. Kompetencje przedstawicieli policji i pomocy społecznej nie różnią się między sobą i są najwyższe w badanej grupie.

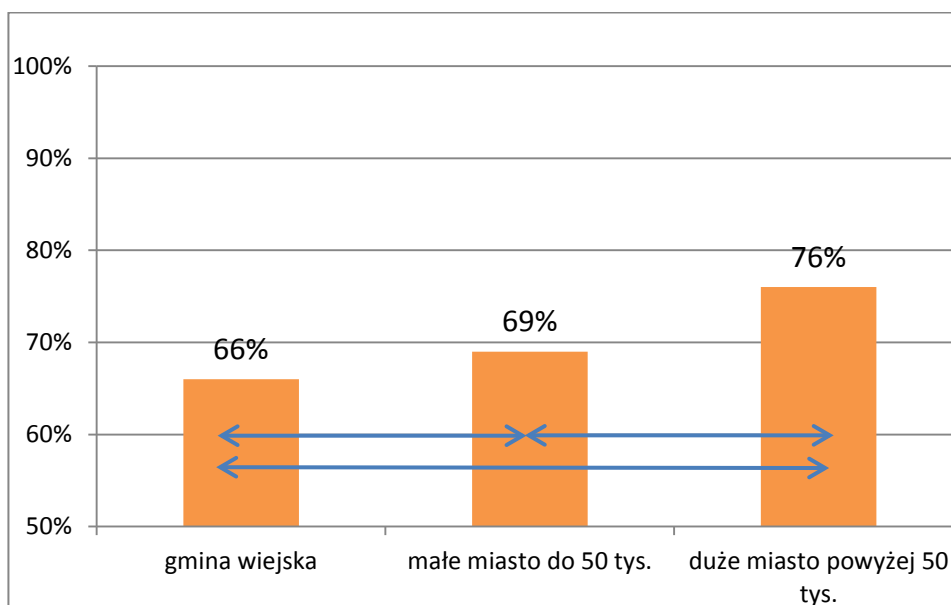


Wykres 12. Obiektywne kompetencje w zakresie wiedzy prawnej w zależności od służby (N=629).

» Przykłady

- 44,5% zaprosiłoby na posiedzenie grupy roboczej 15 – letnie dziecko będące ofiarą przemocy
- 23% uważa, że jeżeli rodzina ma już założoną NK to przy kolejnej interwencji Policja nie ma obowiązku wypełnienia ponownie
- 29% uważa, że wypełnienie druku NK przez policjantów jest jednoznaczne z powiadomieniem o fakcie popełnienia przestępstwa z art. 207 kk
- „Wskaż przedstawicieli instytucji, którzy mają prawny obowiązek uruchomienia procedury NK poprzez wypełnienie formularza „A”
 - 36% - nie wskazało gminnej komisji
 - 24% - nie wskazało lekarzy
 - 16% - nie wskazało nauczycieli i pedagogów

Dokonując oceny wiedzy prawnej w odniesieniu do poszczególnych wielkości miejscowości widać, że największe kompetencje w tym zakresie mają członkowie grup roboczych w dużych miastach, niższe w miastach do 50 tys mieszkańców i najniższe w gminach wiejskich.

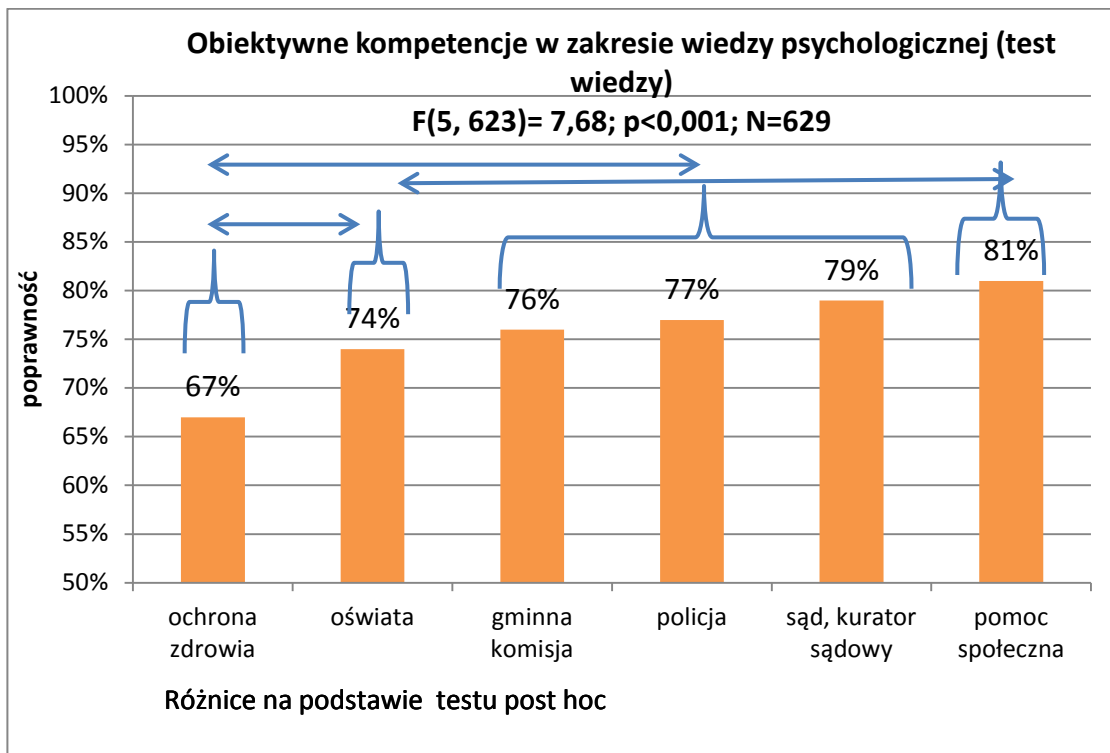


Wykres 13. Kompetencje w zakresie wiedzy prawnej w podziale na wielkość miejscowości N=629

WIEDZA PSYCHOLOGICZNA

W przypadku wiedzy psychologicznej najniższe kompetencje ma ochrona zdrowia (67%) i różni się pod tym względem od pozostałych służb. Wśród pozostałych służb szczególnie różnią się od siebie przedstawiciele oświaty i pomocy społecznej; oświata ma niższe kompetencje niż pomoc społeczna.

Nie odnotowano różnic w poziomie wiedzy psychologicznej między gminną komisją, policją i kuratorami. ($p > 0,05$).



Wykres 14. Obiektywne kompetencje w zakresie wiedzy psychologicznej w zależności od służby (N=629).

» Przykłady

Ponad 20 % nie wskazało fazy miodowego miesiąca w cyklach przemocy

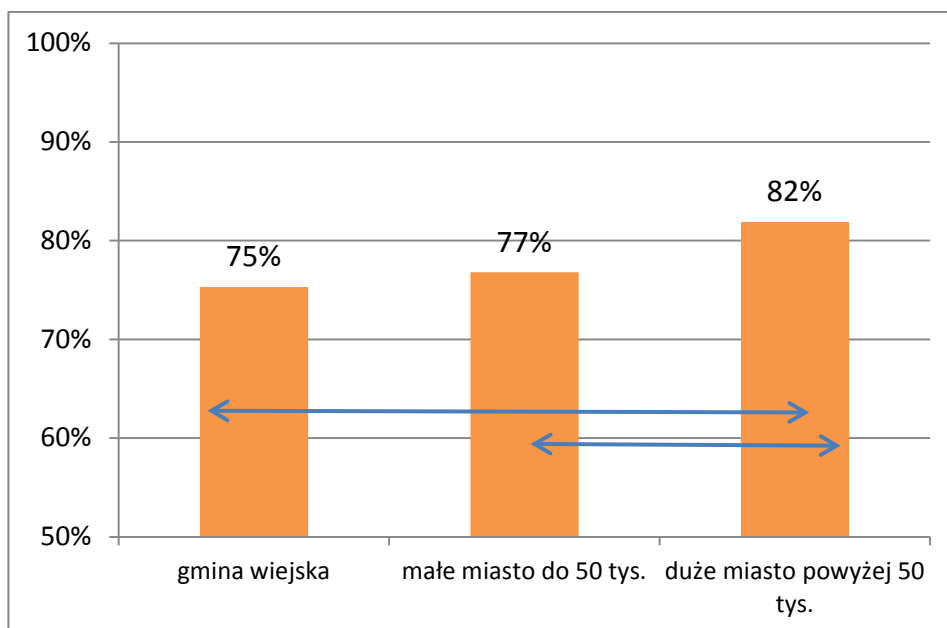
37% nie rozpoznaje syndromu wyuczonej bezradności „Stan często diagnozowany u ofiar przemocy charakteryzujący się przekonaniem, że cokolwiek się zrobi i tak nie będzie miało to znaczenia i nie przyniesie skutku”

» Przykłady

45% wybrało najbardziej trafną definicję przemocy „Przemoc jest zamierzonym działaniem lub zaniechaniem działania i ma na celu wywarcie wpływu na drugą osobę. Sprawca ma często przekonanie, że robi coś dla dobrej osoby”
ALE ...

31% uznało za najlepszą definicję przemocy: „Przemoc jest działaniem, podjętym z premedytacją, pod czas którego sprawca chce skrzywdzić drugą osobę”

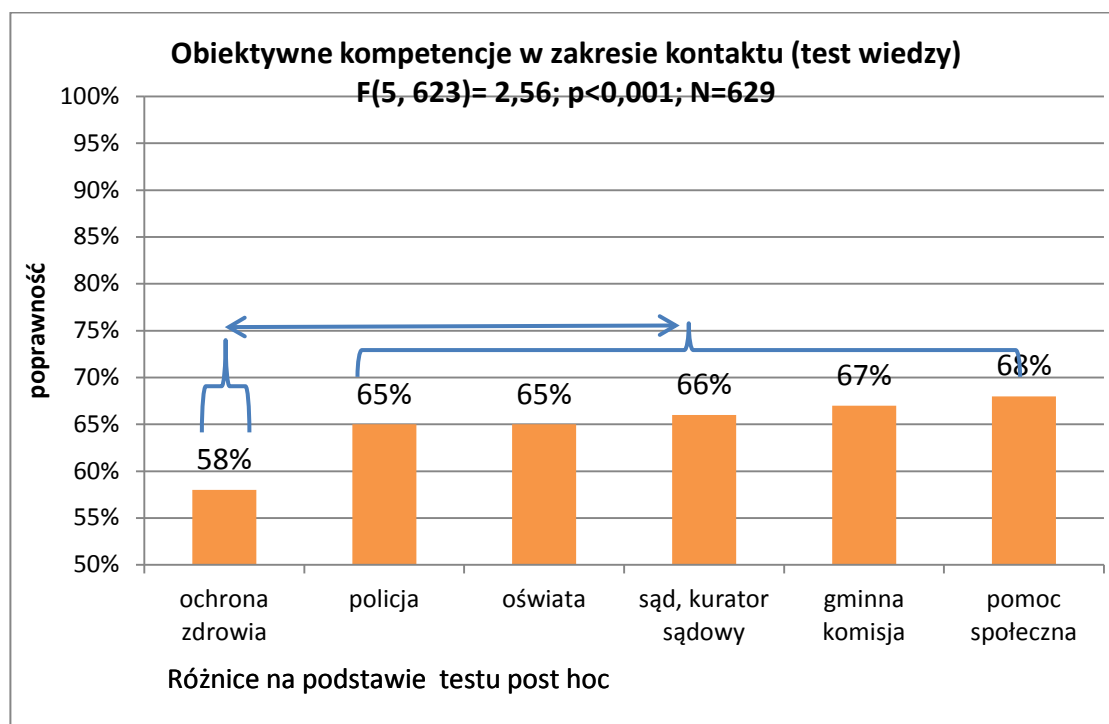
Analizując poziom wiedzy psychologicznej w podziale na respondentów z różnych wielkości miejscowości stwierdzono, że członkowie grup roboczych z dużych miast mają wyższy poziom wiedzy niż w pozostałych miejscowościach. Nie ma istotnej różnicy statystycznej między gminami wiejskimi i małymi miastami ($p>0,05$).



Wykres 15. Kompetencje w zakresie wiedzy psychologicznej w podziale na wielkość miejscowości. N=629

UMIĘTNOŚCI W ZAKRESIE KONTAKTU

W przypadku umiejętności w zakresie kontaktu z klientami grupy roboczej najniższe kompetencje ma ochrona zdrowia (58%) i różni się pod tym względem od pozostałych służb. Z kolei między oświatą, policją, gminną komisją, kuratorami i pomocą społeczną w tym zakresie nie odnotowano różnic na poziomie statystycznym ($p>0,05$).



Wykres 16. Obiektywne kompetencje w zakresie kontaktu w zależności od służby (N=629)

» Przykłady

Ponad 88% uważa za właściwe postawienie osobie doznającej przemocy pytania „Jak Pani sądzi, dlaczego mąż zachowuje się w tak agresywny sposób?”

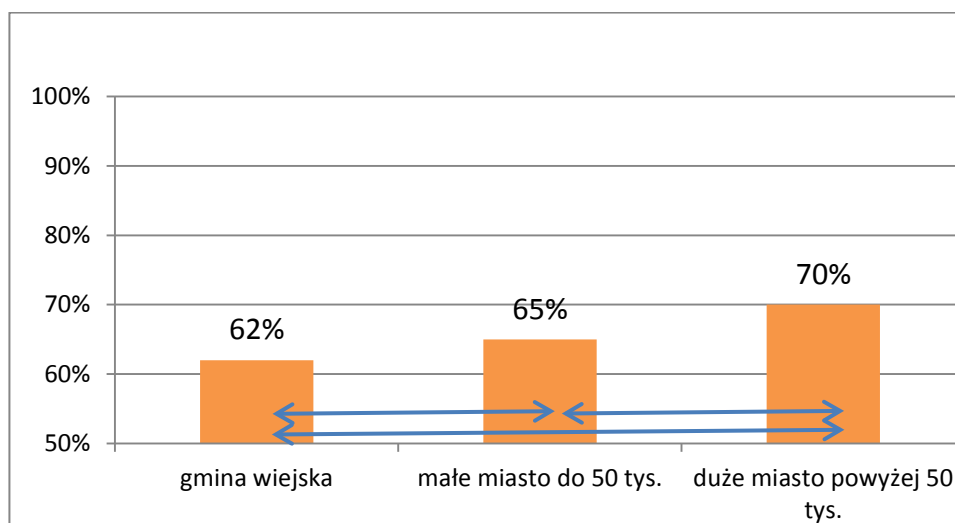
Co dziesiąty uważa za niestosowną wypowiedź „Zanim zaczniemy rozmowę chcę Panią poinformować jaki jest cel naszego spotkania”

Ponad połowa nie widzi nic nieprawidłowego w wypowiedzi „Jeżeli zacznie Pan chodzić na zajęcia korekcyjno - edukacyjne to one na pewno Panu pomogą i przestanie Pan być sprawcą przemocy”

Co czwarty uznał za stosowną wypowiedź „Nie sądzę, żeby Pani mąż posunął się tak daleko, w tym co pani mówi jest po prostu dużo lęku i stąd te obawy”

34% nie dostrzega nic niestosownego w komunikacie „Jeżeli nie zechce pani zeznawać w sądzie opowiadając o tym co pani mąż zrobił to już całe życie będzie panią pomiatał i nawet my jako grupa robocza nie będziemy w stanie temu zaradzić”

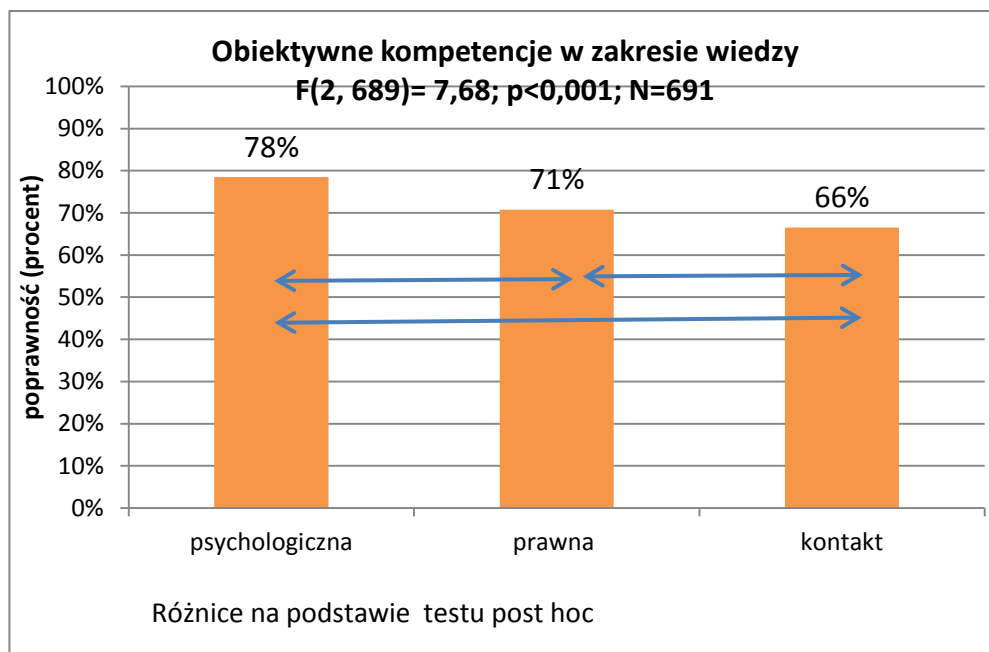
Oceniając kompetencje w zakresie kontaktu według poszczególnych typów miejscowości widać, że najlepszy wynik osiągają w tym względzie grupy robocze w dużych miastach, w drugiej kolejności w miastach małych, a najgorzej wypadają gminy wiejskie.



Wykres 17. Kompetencje w zakresie kontaktu w podziale na wielkość miejscowości.

W przypadku wiedzy psychologicznej 9,1% badanych uzyskało wynik 100%, z wiedzy prawnej taki wynik osiąga 4,2% zaś w obszarze umiejętności kontaktu zaledwie 0,7%.

Analiza porównująca poziom wiedzy w poszczególnych aspektach pokazała, że badani respondenci różnią się pod tym względem (wykres 18). Analiza różnic parami z korektą Bonferroniego wykazała, że najniższy poziom obiektywnych kompetencji dotyczy kontaktu z ofiarą i sprawcą przemocy (66% poprawności), najwyższy poziom wiedzy respondenci mają jeśli chodzi o aspekty psychologiczne pomocy (78% poprawności w teście).



Wykres 18. Obiektywne kompetencje w zakresie poszczególnych aspektów wiedzy psychologicznej, prawnej i kontaktu dla całej próby.

ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY POZUCIEM KOMPETENCJI A OCENĄ OBIEKTYWNĄ KOMPETENCJI

Przy pomocy korelacji r – Pearsona ustalono zależność między subiektywną oceną swoich kompetencji przez badanych a obiektywną oceną ich kompetencji. Analiza wykazała, że w zakresie umiejętności kontaktu nie występują żadne korelacje pomiędzy poczuciem kompetencji a faktycznymi umiejętnościami ($p > 0,05$). Z kolei pomiędzy poczuciem kompetencji a faktycznymi kompetencjami w obszarze wiedzy psychologicznej występuje istotna, ale słaba korelacja $r = 0,217$ (5% zróżnicowania subiektywnych kompetencji w zakresie wiedzy psychologicznej wyjaśniają obiektywne kompetencje).

Podobnie słaby związek występuje pomiędzy subiektywną oceną swoich kompetencji w obszarze prawnym a oceną obiektywną $r = 0,293$ (9% zróżnicowania subiektywnych kompetencji w zakresie wiedzy prawnej wyjaśniają obiektywne kompetencje w tym zakresie).

Na ile osoby wchodzące w skład grup roboczych potrafią prawidłowo ocenić swoje kompetencje?

Wiedza oceniania subiektywnie vs ocena obiektywna

- » Nie ma żadnych korelacji między subiektywną oceną swoich kompetencji a obiektywnym pomiarem kompetencji w zakresie kontakty ($p > 0,05$)
- » Zaledwie 5% osób prawidłowo ocenia swoje kompetencje w zakresie wiedzy psychologicznej
- » Tylko 9% osób potrafi przewidzieć swoje kompetencje w zakresie prawnych zagadnień

Korelacja r – Pearsona



UDZIAŁ W SZKOLENIACH

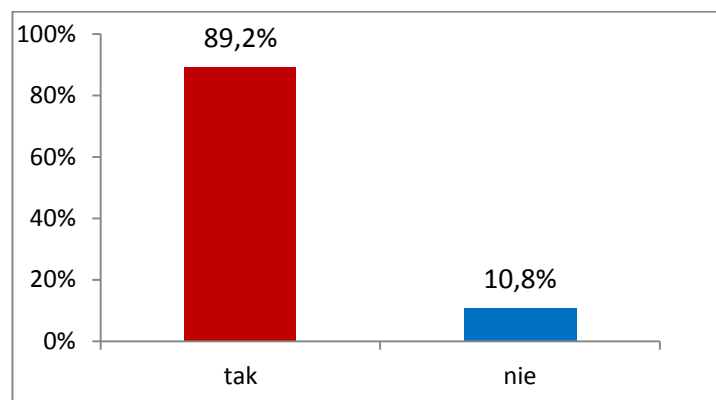
Przynajmniej raz w szkoleniu z zakresu przeciwdziałania przemocy w rodzinie uczestniczyło 89,2% respondentów, natomiast co dziesiąty (10,8%) nigdy nie brał udziału w żadnym takim szkoleniu.

Na pytanie: **Kiedy uczestniczyła Pani/Pan w ostatnim takim szkoleniu?:**

- **86,3% odpowiedziało, że w ciągu ostatnich 2 lat;**
- **12,4% wskazało, że w ciągu ostatnich 2-5 lat;**
- **1,3% deklarowało, że ponad 5 lat temu** (podstawą procentowania byli tylko ci respondenci, którzy deklarowali, że kiedykolwiek uczestniczyli w takim szkoleniu/szkoleniach N= 611).

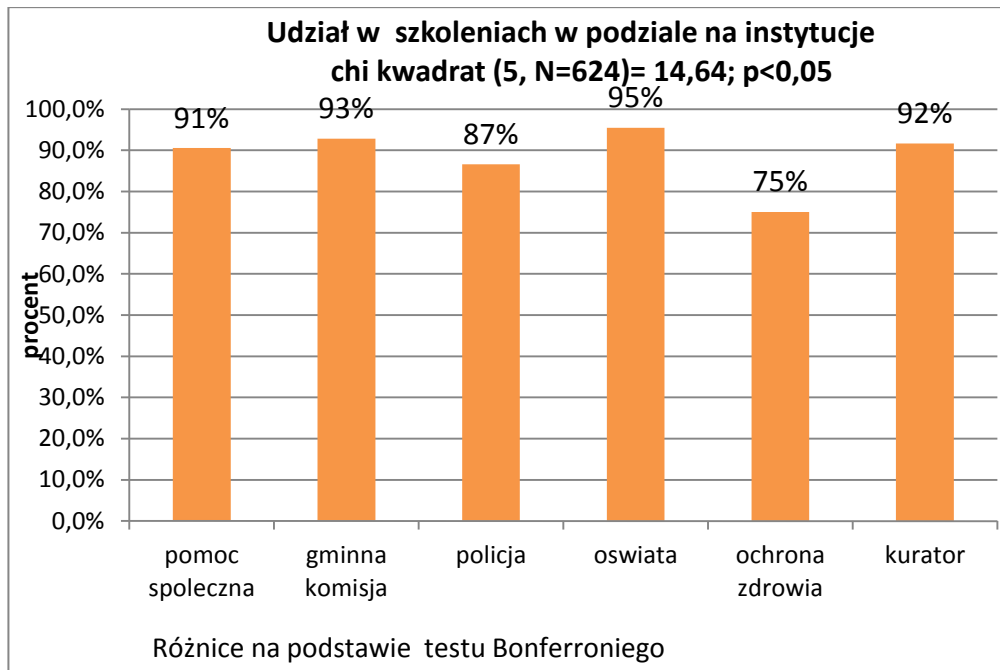
Zebrane dane wskazują więc, że **zdecydowana większość badanych (ponad 4/5) brało udział w takich szkoleniach**, a także że zdecydowana większość spośród nich uczestniczyła w nich stosunkowo niedawno tzn. w ciągu ostatnich dwóch lat.

W badaniu nie odnotowano istotnych różnic pomiędzy odsetkami badanych z różnych typów miejscowości uczestniczących w takich szkoleniach.



Wykres 19. Udział w szkoleniach z zakresu przeciwdziałania przemocy (N=685)

Największy odsetek osób, które przynajmniej raz uczestniczyły w takich szkoleniach odnotowano wśród respondentów reprezentujących pracowników oświaty (95%), sądów (92%) i gminnych komisji (93%). Udział w szkoleniach deklarowało 91% pracowników pomocy społecznej i 87% pracowników policji. Najniższy odsetek osób uczestniczących w szkoleniach odnotowano wśród pracowników ochrony zdrowia- 75%. Procenty prezentuje wykres 20.

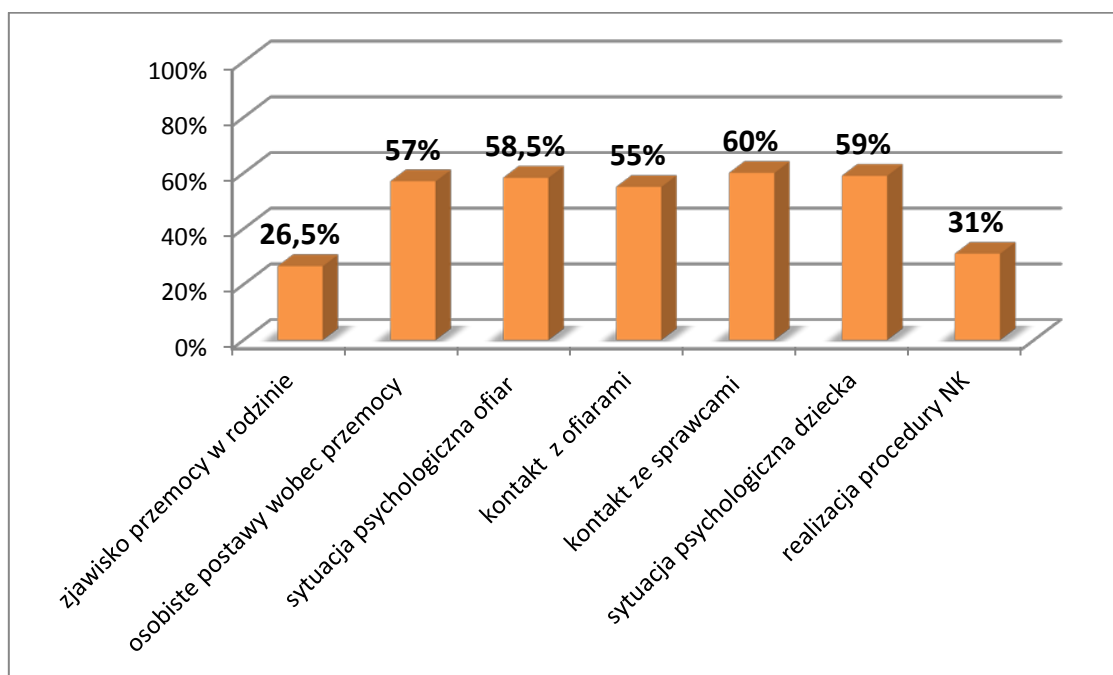


Wykres 20. Procentowe wartości osób z poszczególnych instytucji, które kiedykolwiek brały udział w szkoleniach.

Kiedy przyjrzymy się poszczególnym tematом szkoleń (wykres 21) to okazuje się, że **ponad połowa** osób badanych **nigdy nie uczestniczyła** w szkoleniach dotyczących:

- osobistych postaw wobec przemocy,
- sytuacji psychologicznej osób doświadczających przemocy,
- kontaktu z osobami doświadczającymi przemocy,
- kontaktu z osobami stosującymi przemoc,
- sytuacji psychologicznej dziecka,

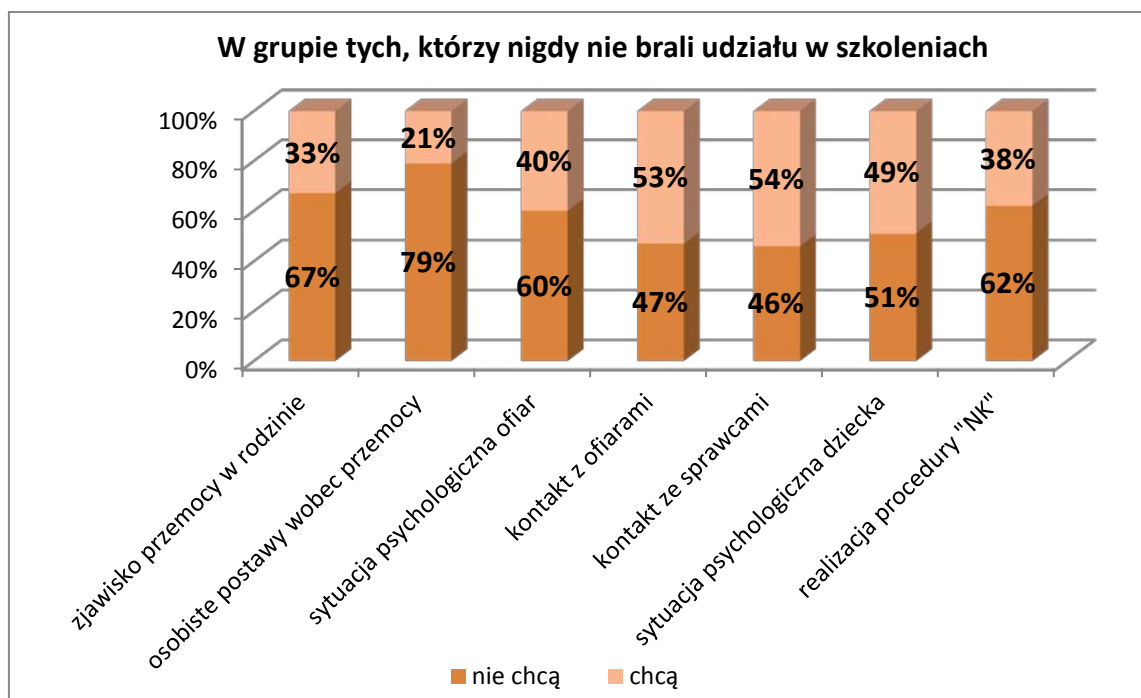
31% nigdy nie uczestniczyło w szkoleniach na temat realizacji procedury Niebieskie Karty zaś 26,5% nie brało udziału w szkoleniach na temat zjawiska przemocy w rodzinie.



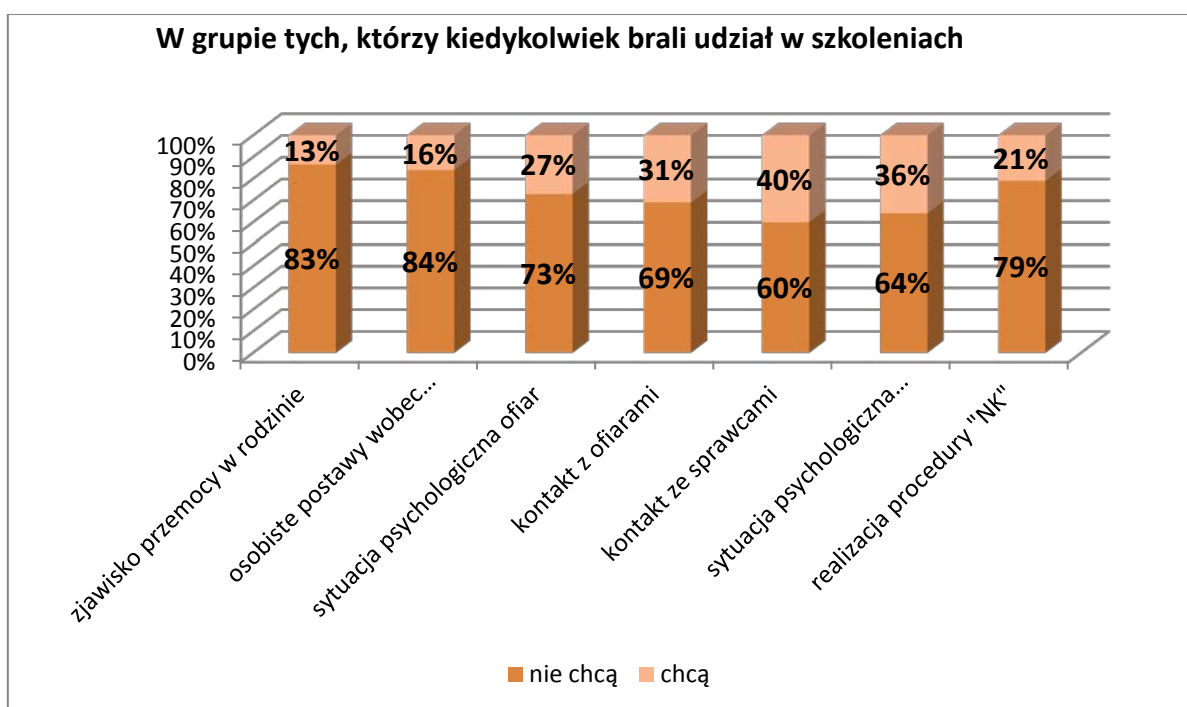
Wykres 21. Odsetek osób nie uczestniczących w poszczególnych tematach szkoleń

Z kolei w grupie tych, którzy nigdy nie brali udziału w poszczególnych szkoleniach najwięcej osób zadeklarowało gotowość udziału w szkoleniach dotyczących kontaktu z ofiarami i sprawcami przemocy (53% - 54%). W pozostałych przypadkach ponad połowa badanych (od 51% w przypadku tematu – sytuacja psychologiczna dziecka do 79% w przypadku tematu osobiste postawy wobec zjawiska przemocy) nie wyraża chęci podnoszenia swoich kwalifikacji.

Wśród osób, które brały udział w poszczególnych szkoleniach zdecydowana większość nie chce uczestniczyć ponownie, a Ci co chcą najchętniej wzięliby udział szkoleniu przygotowującym do kontaktu z osobami stosującymi przemoc (40%) oraz w szkoleniu na temat sytuacji psychologicznej dziecka (36%).



Wykres 22. Gotowość do udziału w szkoleniach w grupie osób, które nigdy nie brały udziału w poszczególnych tematach szkoleń

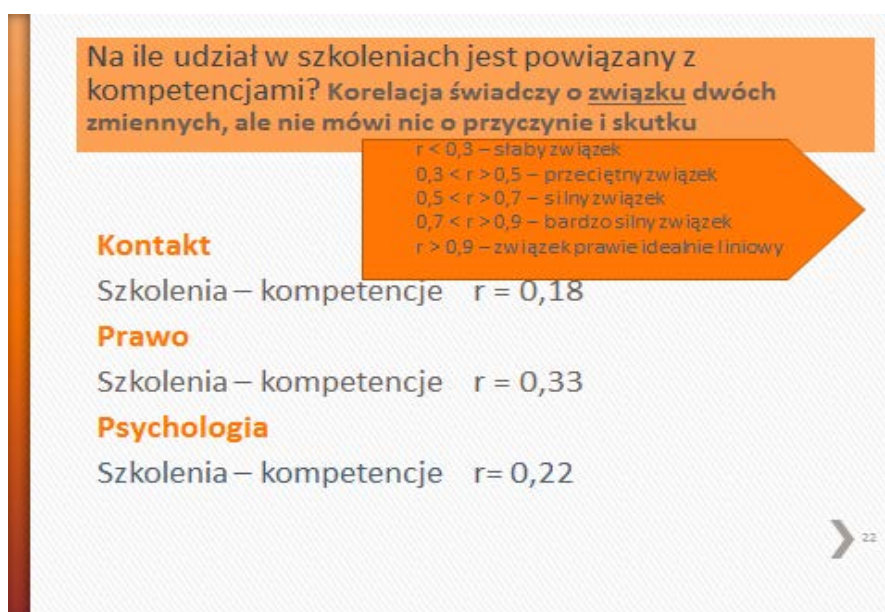


Wykres 23. Gotowość do udziału w szkoleniach w grupie osób, które uczestniczyły w poszczególnych tematach szkoleń

ZALEŻNOŚĆ MIĘDZY UDZIAŁEM W SZKOLENIACH A KOMPETENCJAMI OBIEKTYWNIIE OCENIANYMI

Przy pomocy korelacji r – Pearsona sprawdzono czy istnieje korelacja między udziałem w szkoleniach a kompetencjami w poszczególnych obszarach. Uzyskane wyniki wskazują, że:

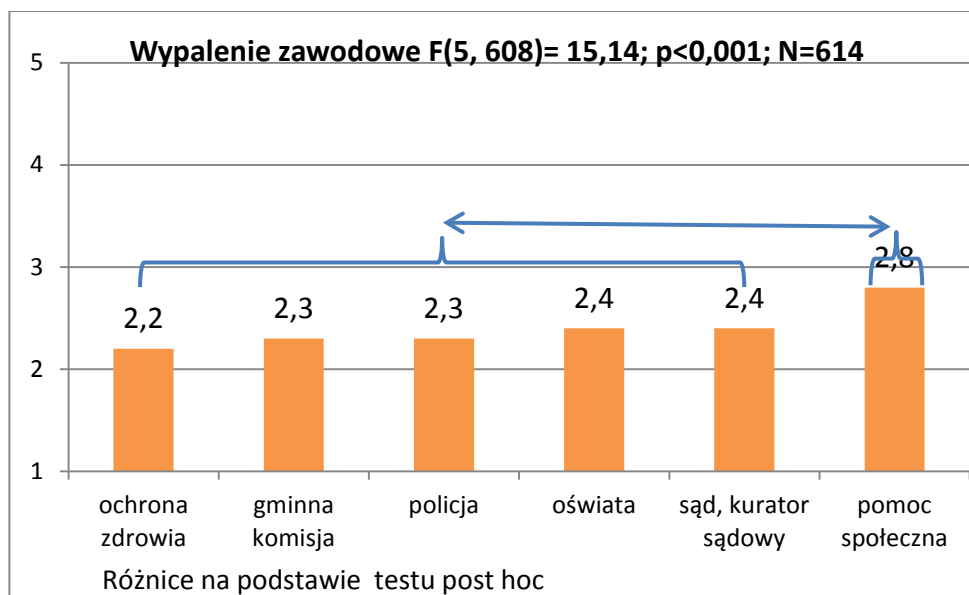
- ✓ istnieje słaby związek między udziałem w szkoleniach przygotowujących do kontaktu z osobami doświadczającymi przemocy i stosującymi przemoc a kompetencjami w tym obszarze $r=0,18$; $p<0,05$. Jest to najsłabsza korelacja wśród badanych związków między tematyką szkoleń a kompetencjami. Dodatnia korelacja oznacza, że duża liczba szkoleń przekłada się na kompetencje w tym obszarze, przy czym jedna zmienna wyjaśnia ok. 3% zmienności drugiej zmiennej.
- ✓ istnieje słaba korelacja między udziałem w szkoleniach z obszaru psychologii a wiedzą z tego zakresu $r=0,22$ $p<0,05$. Dodatnia korelacja oznacza, że duża liczba szkoleń przekłada się na kompetencje w tym obszarze, przy czym jedna zmienna wyjaśnia ok. 5% zmienności drugiej zmiennej.
- ✓ istnieje przeciętna zależność między udziałem w szkoleniach z zakresu zagadnień prawnych a kompetencjami w tym obszarze $r=0,33$, $p<0,05$. Dodatnia korelacja oznacza, że duża liczba szkoleń przekłada się na poczucie kompetencji w tym obszarze, przy czym jedna zmienna wyjaśnia ok. 11% zmienności drugiej zmiennej.



WYPALENIE ZAWODOWE

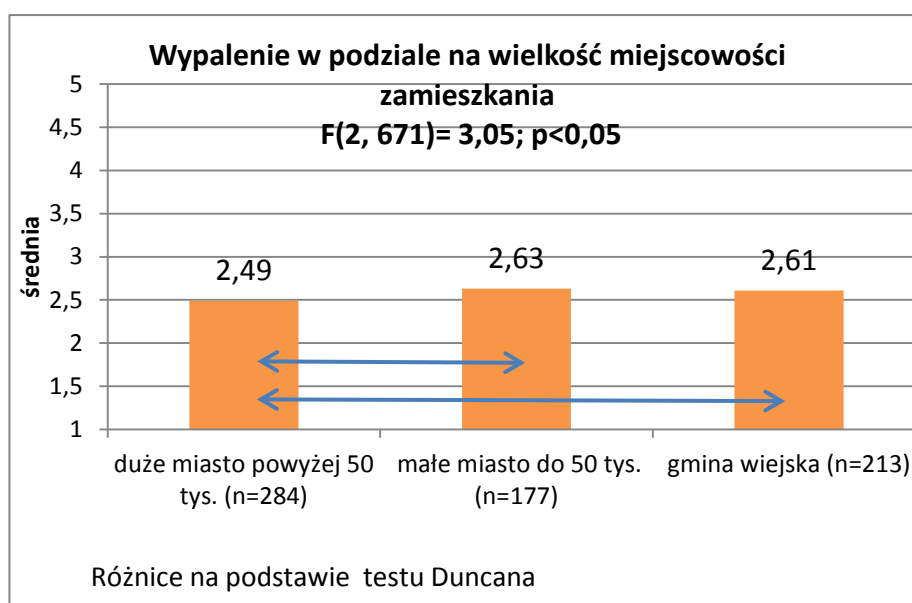
Analiza wypalenia zawodowego w poszczególnych grupach zawodowych została wykonana za pomocą analizy wariancji w schemacie międzygrupowym z testami post hoc Duncana. Pytania mierzące wypalenie zawodowe zostały stworzone na podstawie koncepcji wypalenia zawodowego Maslach i obejmują takie aspekty jak poczucie wyczerpania emocjonalnego i bezradność w sytuacji pomagania. Ze względu na pięciostopniową skalę odpowiedzi od 1 – bardzo rzadko do 5 – bardzo często wyniki w tej skali mogą przyjmować wartości od 1 do 5.

Porównanie różnic w poziomie wypalenia między poszczególnymi grupami pokazało, że to pomoc społeczna raportuje najwyższy poziom wypalenia zawodowego w porównaniu z pozostałymi grupami. Na uwagę zasługuje także fakt, że generalnie osoby nie wskazują na wysoki poziom wypalenia zawodowego, gdyż średnie mieszczą się poniżej środka skali. Średnie dla poszczególnych służb prezentuje wykres 24.



Wykres 24. Przeciętny poziom wypalenia zawodowego w podziale na grupy zawodowe.

Analiza poziomu wypalenia zawodowego z uwzględnieniem wielkości miejscowości zamieszkania osób zajmujących się pomaganiem ofiarom przemocy pokazała, że najwyższy poziom wypalenia charakteryzuje osoby ze wsi i małych miast a zdecydowanie niższy jest poziom wypalenia osób z dużych miast. Różnica ta jest istotna statystycznie na poziomie $p < 0,05$. Średnie zamieszczone na wykresie 25. Wskazują także, że generalnie poziom wypalenia jest niski.



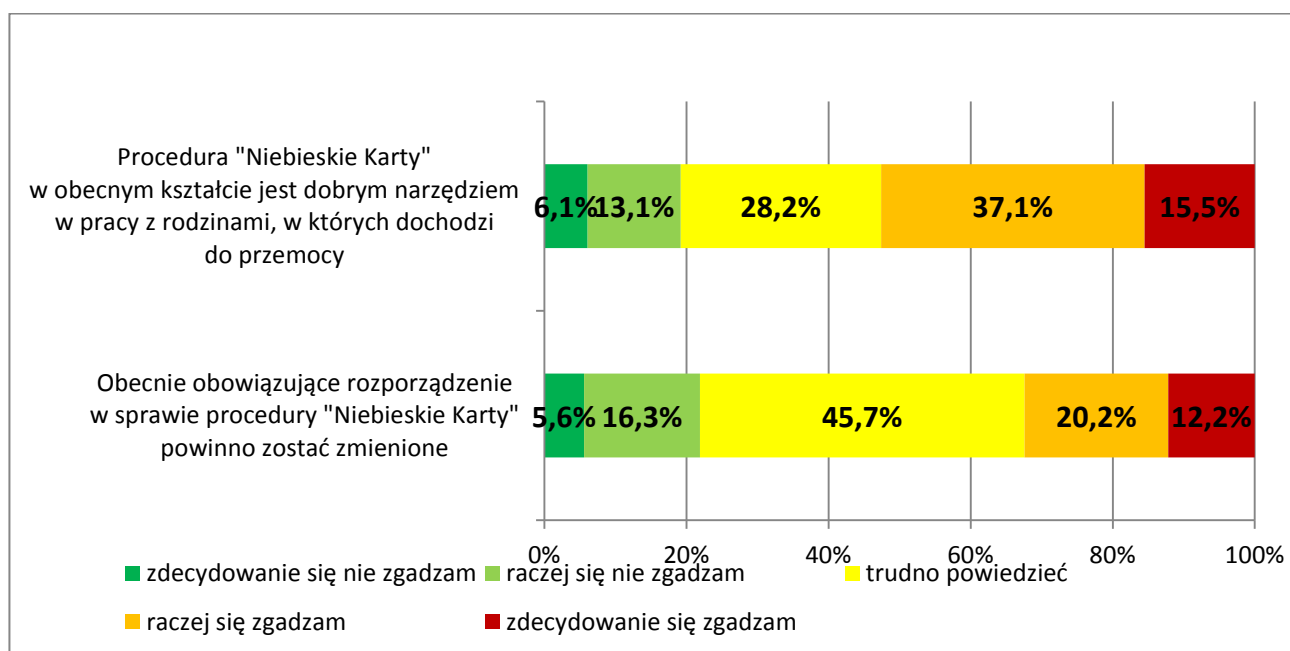
Wykres 25. Przeciętny poziom wypalenia zawodowego w podziale na wielkość miejscowości zamieszkania respondentów.

OPINIE NA TEMAT PROCEDURY NIEBIESKIE KARTY

Interesujące z punktu widzenia użyteczności procedury NK są odpowiedzi badanych na pytanie o to, czy jest ona dobrym narzędziem w pracy z rodzinami, w których dochodzi do przemocy (Wykres 26). Przekonanie, że procedura NK spełnia kryteria takiego narzędzia wyraziło 52,6% respondentów. 19,2% badanych, a więc co piąty, uznał, że nie zgadza się z taką oceną, co oznacza de facto brak przekonania/pewności, iż NK to dobre narzędzie w pracy z rodzinami z problemem przemocy w rodzinie. Ponad ¼ (28,2%) nie miało w tej kwestii jednoznacznej opinii.

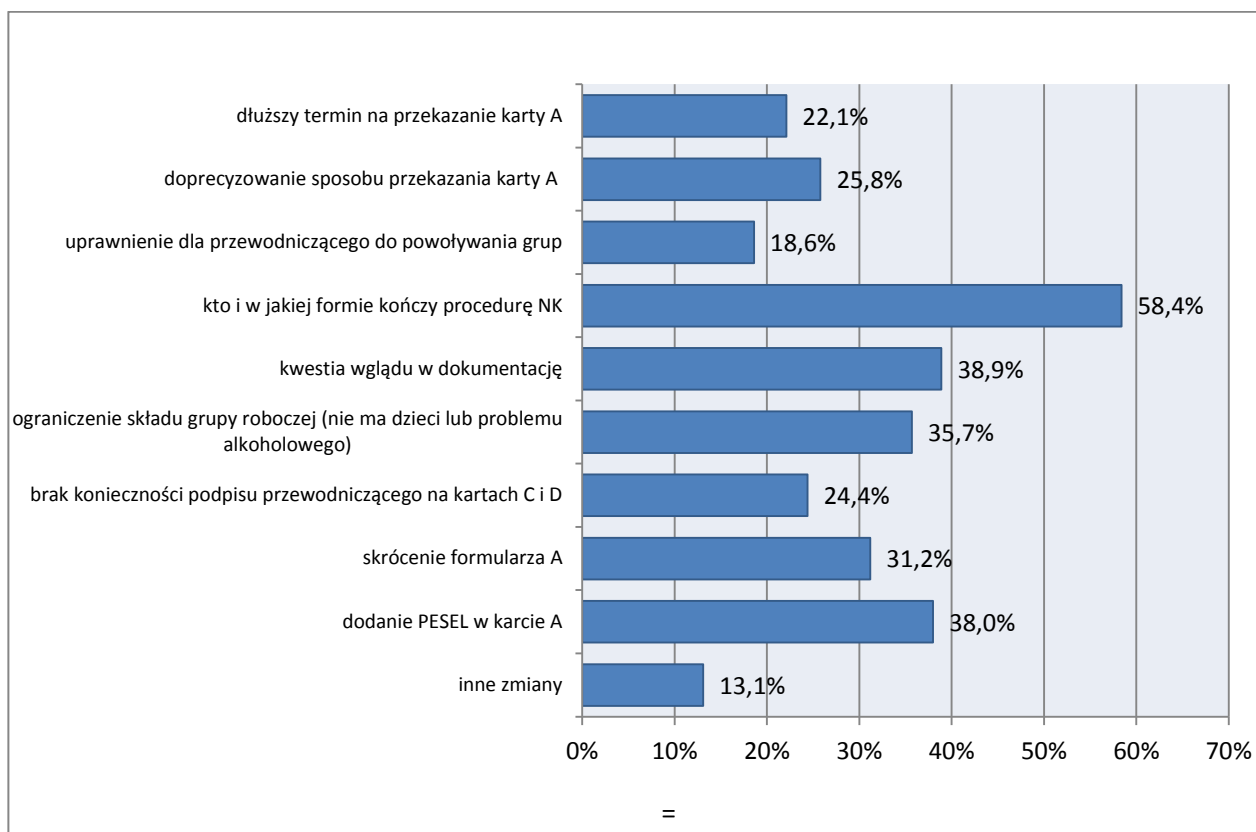
Opinię, że obecni obowiązujące rozporządzenie w sprawie procedury NK powinno zostać zmienione wyraziło 32,4%, czyli niemal 1/3 badanych. Według 21,9%, to jest ponad 1/5 respondentów, taka zmiana nie jest konieczna. Najczęściej zmiany w rozporządzeniu sugerują pracownicy pomocy społecznej (40%) oraz policjanci (36,2%), najrzadziej pracownicy gminnych komisji (14,3%).

Znacząca część badanej populacji (45,7%) wskazała, że nie ma jednoznacznej opinii w tej sprawie (zob. Wykres 26).



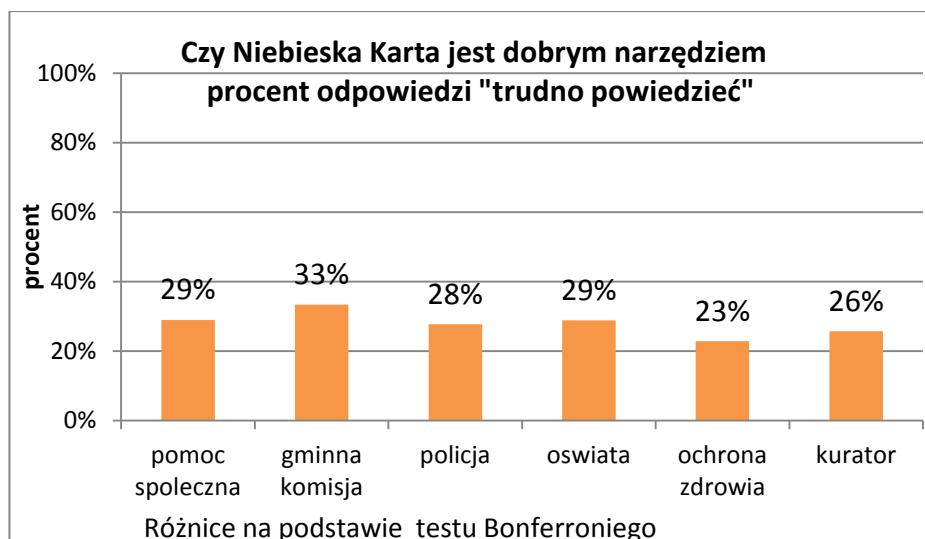
Wykres 26. Opinie na temat procedury Niebieskie Karty i rozporządzenia dotyczącego tej procedury (N=691).

Jak pokazuje wykres 27, **najczęściej badani wskazywali, że konieczną zmianą w procedurze NK jest precyzyjne określenie kto i w jakiej formie kończy tę procedurę** - 58,4%. Niemal 39% uznało, że postulowałoby wprowadzenie zapisu regulującego kwestię wglądu w dokumentację dotyczącą procedury „Niebieskie Karty” przez sprawcę i ofiarę przemocy. 38%, a więc niemal 2/5 wskazało, że potrzebną zmianą jest dodanie w Karcie – A *Peselu lub daty urodzenia sprawcy przemocy w rodzinie*. 35,7% wyraziło przekonanie, że postulowaną przez nich zmianą byłoby wprowadzenie zapisu pozwalającego na ograniczenie składu grupy roboczej w przypadku, gdy w rodzinie nie ma dzieci lub nie występuje problem alkoholowy. *Skrócenie formularza Karty – A, rozpoczynającego procedurę* postulowało 31,2%.



Wykres 27. Procent osób wskazujących na konieczność poszczególnych zmian w zakresie posługiwania się procedurą Niebieskie Karty.

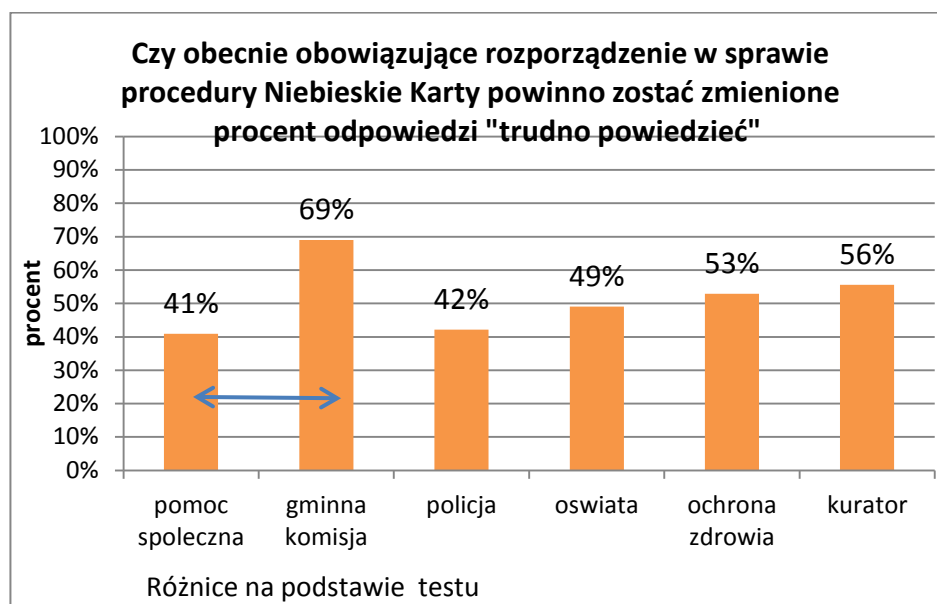
Poddano także analizie procent osób, które nie miały zdania na temat efektywności Niebieskiej Karty jako narzędzia pracy z rodzinami, w których pojawia się problem przemocy oraz w kwestii konieczności zmiany rozporządzenia dotyczącego procedury Niebieskie Karty. Wyodrębniono osoby, które w dwóch pytaniach dotyczących wyżej wymienionych kwestii wybrały odpowiedź „trudno powiedzieć” a następnie sprawdzano z jakiej instytucji pochodzą te osoby. Wartości podano w procentach.



Wykres 28. Procent osób z poszczególnych służb, które nie umiały stwierdzić, czy Niebieska Karta jest dobrą procedurą pracy z rodzinami, w których dochodzi do przemocy.

Jak widać na wykresie 28, mniej więcej podobna liczba osób w poszczególnych grupach zawodowych nie umiała stwierdzić, czy Niebieska Karta jest dobrym narzędziem pracy z rodzinami, w których dochodzi do przemocy. Nie zanotowane różnic między służbami.

Zadano respondentom także pytanie dotyczące rozporządzenia w sprawie procedury Niebieskiej Karty. Dość duży odsetek osób nie miał zdania na temat konieczności zmiany tego rozporządzenia, wobec czego sprawdzono, jaki procent pracowników poszczególnych służb nie potrafił sformułować zdania na ten temat. Poniżej na wykresie 29 zamieszczono procent pracowników danej służby, którzy wybrali odpowiedź „trudno powiedzieć” w odpowiedzi na pytanie o konieczność zmiany rozporządzenia.

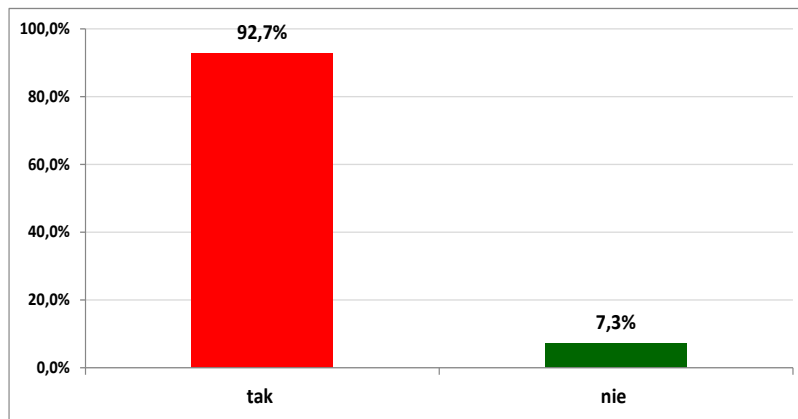


Wykres 29. Procent osób z poszczególnych służb, które wybrały odpowiedź „trudno powiedzieć” w pytaniu dotyczącym konieczności zmiany obecnego rozporządzenia w sprawie procedury Niebieskie Karty.

Jak widać na wykresie 29 brak zdania na temat konieczności zmiany rozporządzenia częściej zgłaszają pracownicy gminnych komisji niż pracownicy pomocy społecznej. Pozostałe grupy nie różnią się z tymi dwiema. Tak więc, najmniejszy procent osób nie potrafi jednoznacznie ocenić rozporządzenia w sprawie procedury Niebieskie Karty wśród pracowników pomocy społecznej a największy wśród pracowników gminnej komisji.

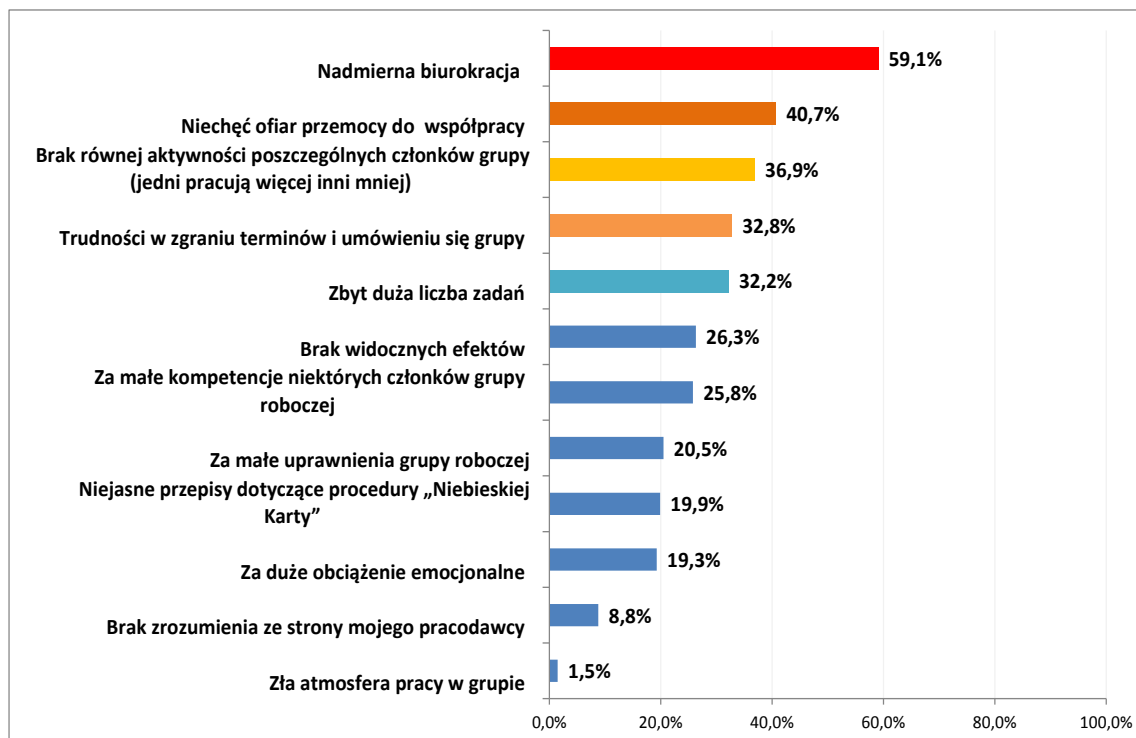
BARIERY UTRUDNIAJĄCE PRACĘ W GRUPIE ROBOCZEJ

Jak pokazuje wykres 30, 92,7% respondentów wskazało przynajmniej jedną barierę utrudniającą ich pracę w grupie roboczej. W opinii 7,3% badanych takie bariery nie istnieją. W badaniu nie odnotowano istotnej różnicy pomiędzy odsetkiem kobiet i mężczyzn, którzy deklaruowali, że takie bariery istnieją (92,8% vs. 92,4%, $p > 0,05$). Takiej różnicy nie odnotowano także porównując odsetki respondentów wskazujących istnienie czynników utrudniających pracę w grupie roboczej w różnych typach miejscowości. W gminach wiejskich przynajmniej jeden czynnik wskazało 89,9%, w mniejszych miastach - 94,8%, zaś w większych miastach - 93,5% ($p > 0,05$).



Wykres 30. Procent osób, które wskazały bariery utrudniające pracę w grupie roboczej

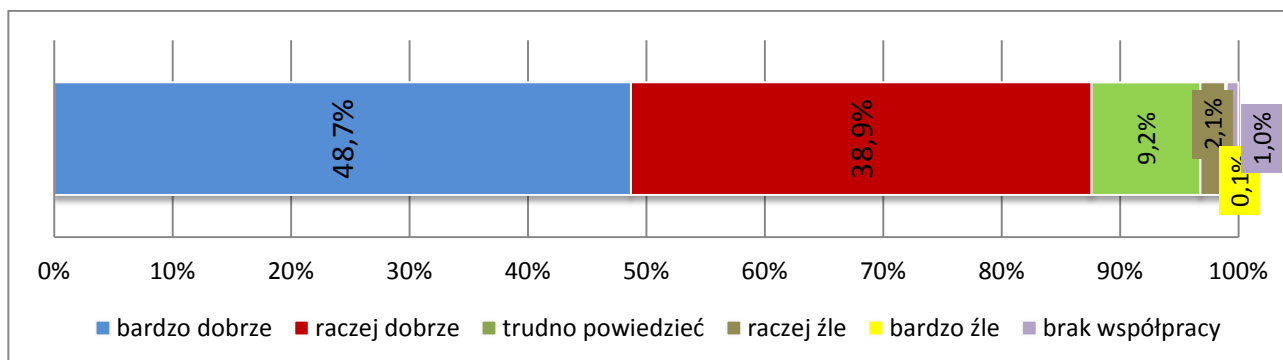
Najczęściej wskazywanym czynnikiem utrudniającym badanym pracę w grupie roboczej była **nadmierna biurokracja** (niemal 3/5 badanych), a następnie **niechęć ofiar przemocy do współpracy** (ponad 2/5) oraz **brak równej aktywności wszystkich członków grupy** (ponad 1/3). Niemal 1/3 respondentów wskazała, że barierą utrudniającą pracę w grupie roboczej są **trudności w zgraniu terminów i umówieniu się grupy**. Dla ponad 1/4 jest nią **brak widocznych efektów pracy grupy** oraz **zbyt małe kompetencje niektórych jej członków**. Nieco ponad 1/5 uznała, że takim czynnikiem są **zbyt małe uprawnienia grupy roboczej**, a niemal 1/5 w tym kontekście wymieniła **niejasne przepisy dotyczące procedury NK** oraz **zbyt duże obciążenie emocjonalne**. Co jedenasty respondent w omawianym kontekście wymienił brak zrozumienia ze strony Pracodawcy. Tylko 1,5% badanych wskazał **złą atmosferę w grupie roboczej** (Wykres 31).



Wykres 31. Czynniki utrudniające pracę w grupie roboczej N=658

OCENA FUNKCJONOWANIA GRUPY ROBOCZEJ

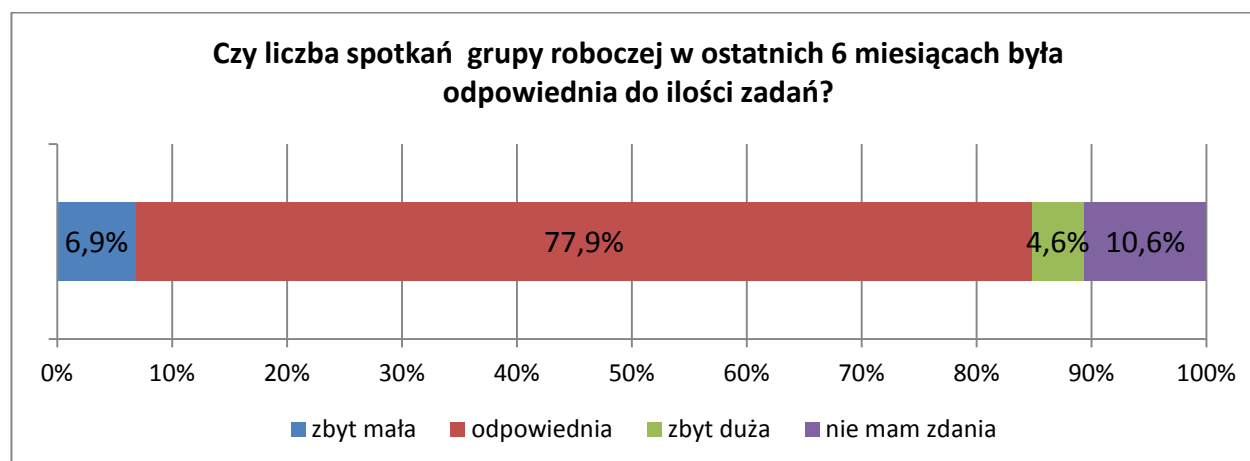
Prawie 90% badanych (87,6%) *dobrze* oceniło swoją współpracę z innymi członkami grupy roboczej (suma odpowiedzi: *bardzo dobrze* oraz *raczej dobrze*) (Wykres 32). Co jedenasty badany respondent (9,2%) nie miał w tym zakresie jednoznacznej opinii i wskazywał odpowiedź *trudno powiedzieć*. Ponad 3% respondentów wyraziło negatywną opinię nt. swojego współdziałania z innymi członkami grupy roboczej (2,2%), 1% badanych stwierdził, iż z ich perspektywy trudno jest mówić o jakiegokolwiek współpracy z członkami grupy roboczej. Różnice te były istotne statystycznie chi kwadrat (5, N=678) = 938, p<0,05.



Wykres 32. Procent osób w zależności od opinii na temat współpracy w obrębie grupy roboczej

W badaniu zapytano respondentów o ich opinię nt. liczby spotkań grupy roboczej (w której pracowali) w okresie ostatnich 6 miesięcy. Istotne w tym pytaniu nie było jednak ustalenie rzeczywistej liczby tego typu spotkań, ale uzyskanie informacji, czy była ona *odpowiednia* (wystarczająca), aby zrealizować cele i zadania, jakie zostały postawione grupie roboczej (Wykres 33). Ponad ¾ badanych (77,9%) uznało, iż liczba spotkań, jakie odbyły się w „ich” grupie roboczej - w stosunku do ilości zadań, które powinny być wykonane - była *odpowiednia*. Niemal 7% respondentów stwierdziło, że liczba takich spotkań była *zbyt mała* a 4,6% uważała, że takich spotkań było *zbyt dużo*. Co dziesiąty badany (10,6%) nie miał w tej sprawie jednoznacznej opinii i wskazywał odpowiedź „trudno powiedzieć”. Różnice te były istotne statystycznie chi kwadrat (3, N=670) = 1005, p<0,001.

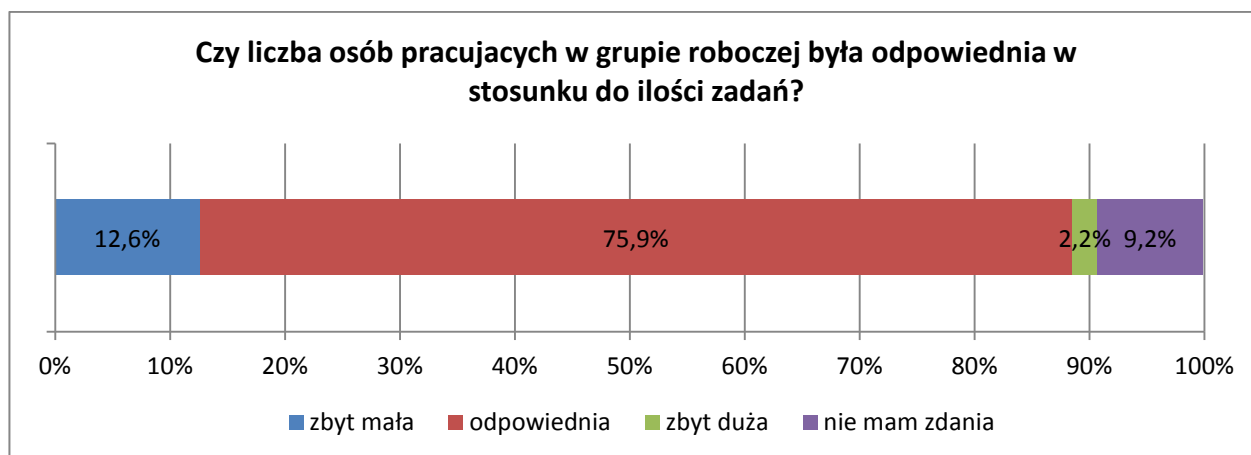
Dodatkowe analizy pokazały, że większa liczba osób z dużych miast uznawała, że liczba spotkań jest zbyt duża w porównaniu do osób z mniejszych miejscowości i wsi.



Wykres 33. Procent osób w zależności od opinii na temat liczby spotkań grupy roboczej.

Respondentów uczestniczących w badaniu poproszono również o opinię nt. tego, czy liczba osób pracujących w ich grupie roboczej jest adekwatna wobec zadań, jakie przed nią postawiono (Wykres 34).

Nieco ponad ¾ badanych stwierdziło, że grupa, w której pracuje, posiada *odpowiednią* liczbę osób (75,9%). Co ósmy badany (12,6%) wyraził przekonanie, że liczba ta jest *zbyt mała* w stosunku do realizowanego przez grupę zakresu zadań, a jedynie 2% respondentów było w tej sprawie przeciwnego zdania twierdząc, że w „ich” grupie roboczej pracuje *zbyt duża* grupa osób. Średnio co jedenasty ankietowany (9,2%) przyznał, iż nie ma w tej sprawie osób wyrobionego zdania – wskazując odpowiedź *nie mam zdania*.

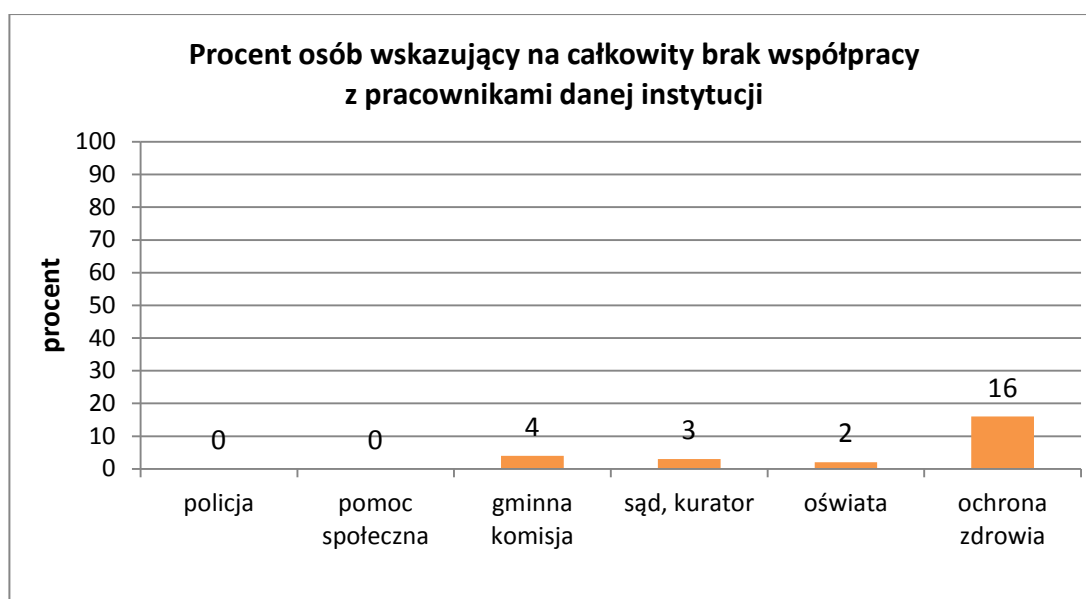


Wykres 34. Procent osób w zależności od opinii na temat liczby osób pracujących w grupie roboczej.

OCENA WSPÓŁPRACY Z POSZCZEGÓLNYMI INSTYTUCJAMI

Ocena współpracy między poszczególnymi instytucjami została dokonana za pomocą serii pytań, które analizowały istnienie współpracy lub jej brak oraz jakość współpracy z poszczególnymi instytucjami zaangażowanymi w przeciwdziałanie przemocy

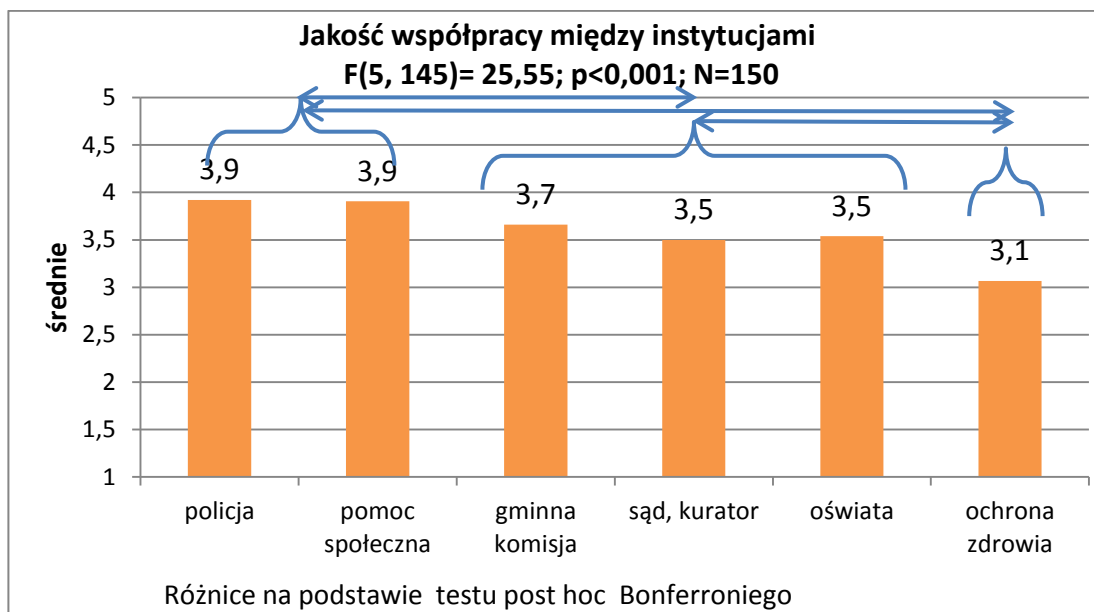
Jeśli chodzi o istnienie lub brak współpracy to ocena tego aspektu prezentowana jest w postaci procentowej liczby respondentów, którzy uznali, że współpraca z daną instytucją w ogóle nie występuje. Procenty osób, które wskazały na całkowity brak współpracy zaprezentowane zostały na wykresie 34.



Wykres 34. Procent osób wskazujący na całkowity brak współpracy z daną instytucją.

Na podstawie wykresu 34 można stwierdzić, że grupa, która jest najczęściej wskazywana jako niewspółpracująca to pracownicy ochrony zdrowia – aż 16% respondentów uznało, że z tą grupą nie ma żadnej współpracy. W przypadku pozostałych grup procentowe wartości osób, które wskazały na całkowity brak współpracy są bardzo niskie i są zbliżone do zera.

Oprócz oceny dotyczącej całkowitego braku współpracy respondenci zostali także poproszeni o ocenę jakości współpracy na pięciostopniowej skali gdzie 1 oznaczała bardzo złą współpracę a 5 bardzo dobrą współpracę. Średnie dla poszczególnych instytucji prezentuje wykres 35.



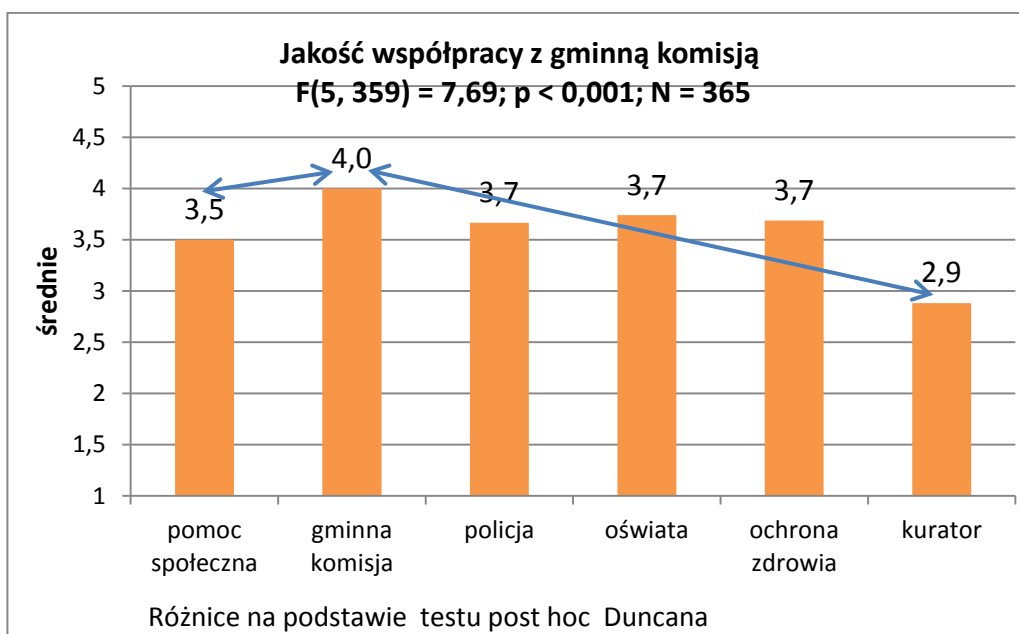
Wykres 35. Średnie oceny jakości współpracy z poszczególnymi instytucjami.

Na podstawie testu post hoc z korektą Bonferroniego można stwierdzić, że policja i pomoc społeczna uzyskały najwyższe oceny jakości współpracy (średnia w tej grupie jest bliska ocenie dobrej), natomiast najniższe oceny uzyskała ochrona zdrowia (w tym przypadku ocena jest przeciętna – zbliżona do środka skali więc współpraca jest oceniana jako przeciętna). Nie ma różnic w ocenach gminnej komisji, sądu oraz pracowników oświaty i dla tych grup oceny jakości współpracy są wyższe niż dla ochrony zdrowia ale niższe niż dla pomocy społecznej.

Analiza oceny jakości współpracy z poszczególnymi instytucjami została także wykonana w podziale na pracowników tych instytucji, by sprawdzić, między którymi instytucjami pojawiają się szczególnie wyraźne wskazania dotyczące trudności we współpracy. Wszystkie poniższe analizy zostały przeprowadzone za pomocą analizy wariancji jednoczynnikowej w schemacie międzygrupowym z testami post hoc Duncana.

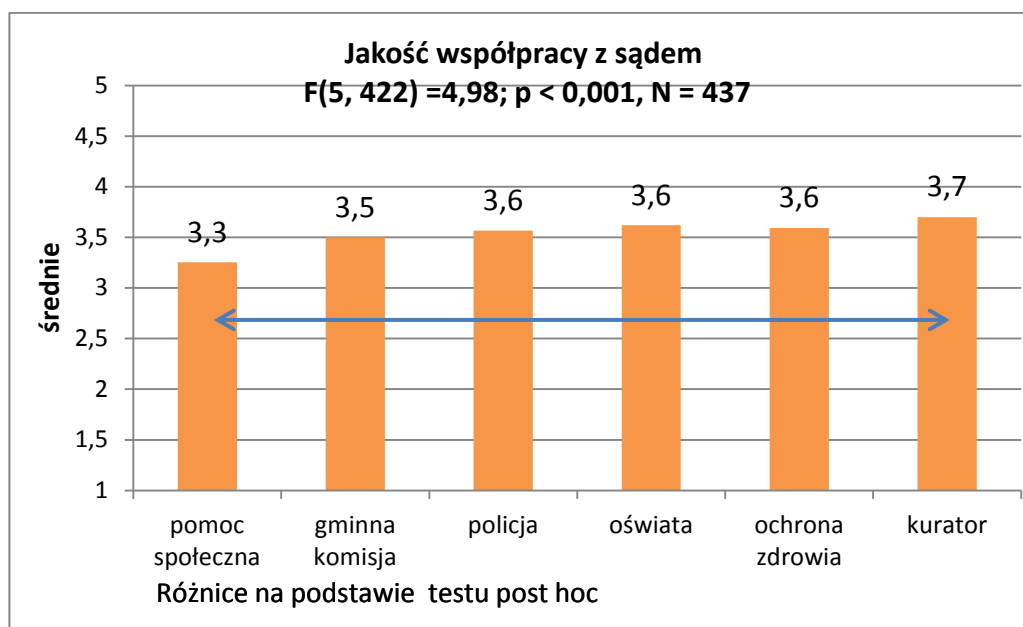
W przypadku oceny współpracy z **pomocą społeczną** to nie ma różnic między poszczególnymi służbami w ocenie jakości tej współpracy $F(5, 212) = 0,10$ n.i., $N = 218$. Generalnie oceny wystawione pomocy społecznej są wysokie i ogniskują się wokół wartości 4 (odpowiedź „dobra współpraca”).

Ocena współpracy z **gminnymi komisjami** jest zróżnicowana w zależności do rodzaju służby w jakiej pracuje respondent $F(5, 359) = 7,69; p < 0,001, N = 365$. Średnie zaprezentowane na wykresie 36 wraz z wynikami testu post hoc Duncana pozwalają stwierdzić, że pracownicy sądu oraz pomocy społecznej uznają, że współpraca z gminnymi komisjami jest gorsza niż sądzą pracownicy gminnych komisji.



Wykres 36. Średnie oceny jakości współpracy z gminną komisją.

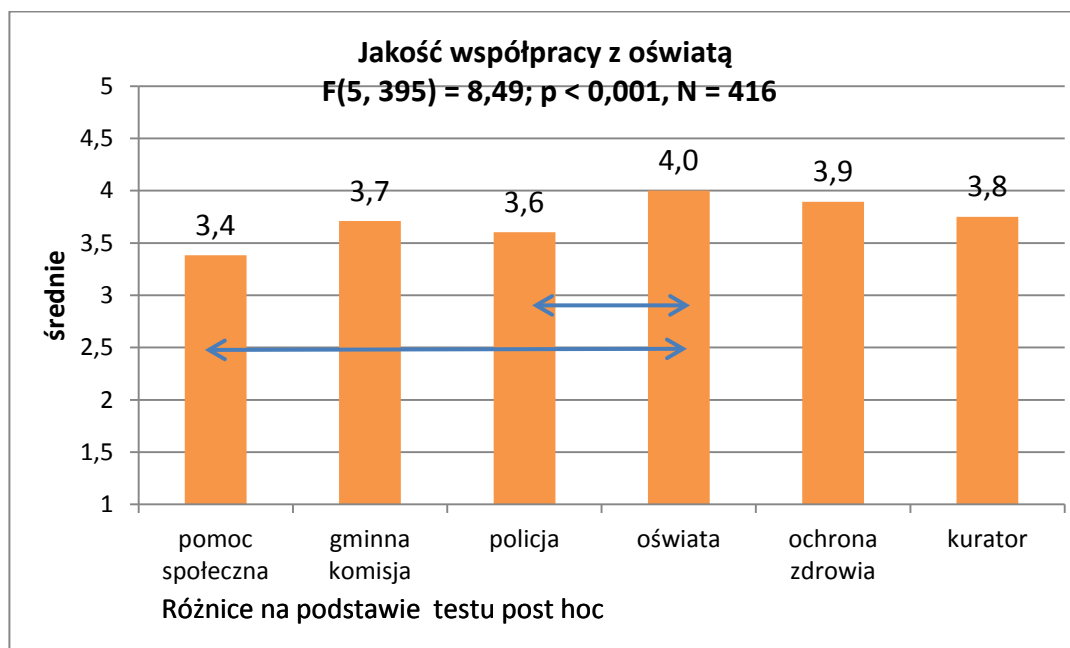
Ocena współpracy z **sądem** także wykazała istotne zróżnicowanie oceny jakości współpracy w zależności od tego jaką instytucję reprezentuje respondent $F(5, 422) = 4,98; p < 0,001, N = 437$. Najniższą ocenę współpracy z sądami formułują pracownicy pomocy społecznej i różnią się istotnie od pracowników sądów. Ta ostatnia grupa zdecydowanie wyżej ocenia jakość współpracy z sądami. Średnie prezentuje wykres 37.



Wykres 37. Średnie oceny jakości współpracy z sądem.

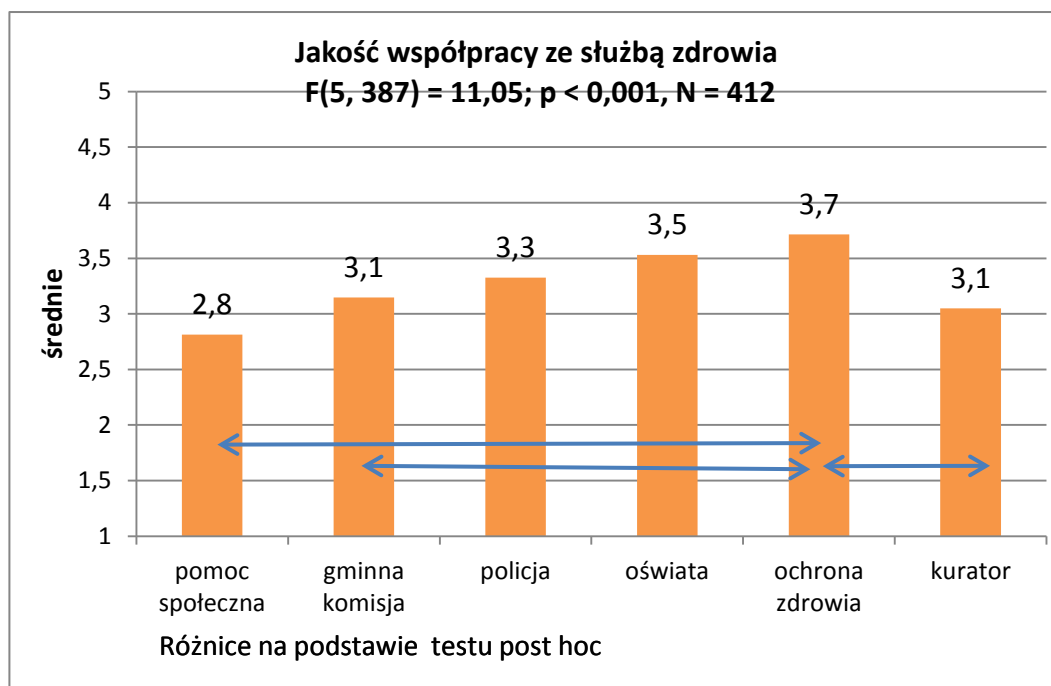
Jeśli chodzi o ocenę współpracy z **pracownikami oświaty** to uzyskano istotne różnice między ocenami jakości współpracy z oświatą w poszczególnych grupach zawodowych respondent $F(5, 395) = 8,49; p < 0,001, N = 416$. Najlepiej oceniają współpracę z pracownikami oświaty pracownicy tej instytucji,

którzy wystawiają sobie ocenę dobrą. Najniżej współpracę tę oceniają pracownicy pomocy społecznej i policji. Średnie dla poszczególnych grup prezentuje wykres 38.



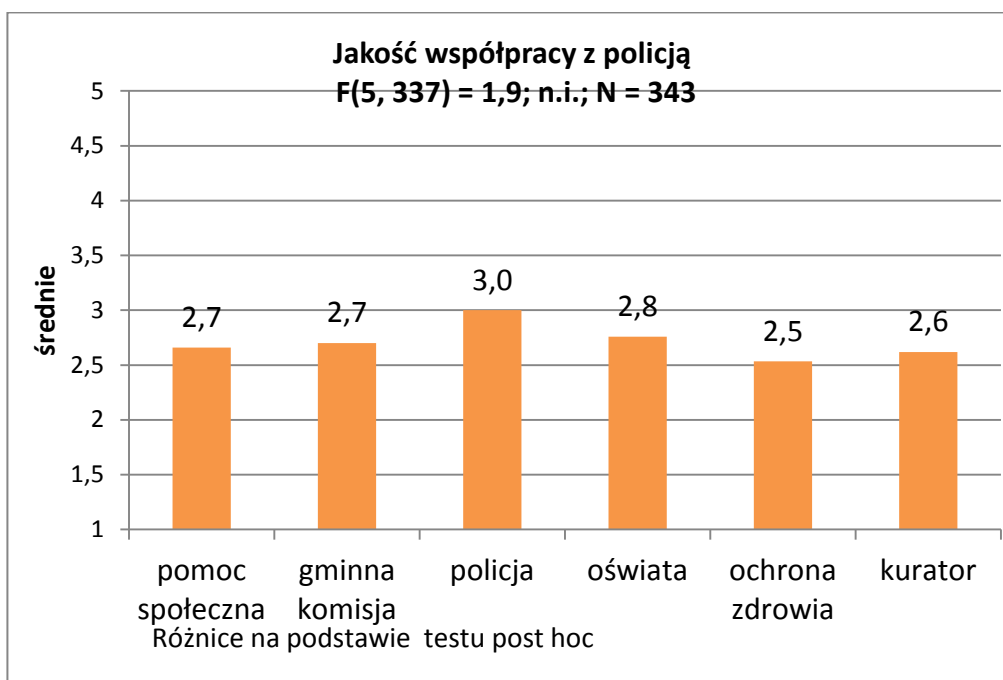
Wykres 38. Średnie oceny jakości współpracy z oświatą.

Istotne różnice w ocenach uzyskano także dla oceny jakości współpracy z **pracownikami służby zdrowia** $F(5, 387) = 11,05; p < 0,001, N = 412$. Najniżej współpracę z tą grupą oceniają pracownicy pomocy społecznej, sądu i gminnych komisji; ich ocena różni się istotnie od ocen pracowników służby zdrowia, którzy uznają, że współpraca tej grupy jest dobra. Średnie dla poszczególnych grup zawodowych prezentuje wykres 39.



Wykres 39. Średnie oceny jakości współpracy ze służbą zdrowia.

Nie uzyskano istotnych różnic w zakresie oceny jakości współpracy z policją. Ocena tej współpracy jest nieco wyższa niż przeciętna. Średnie dla poszczególnych służb zaprezentowano na wykresie 40.



Wykres 40. Średnie oceny jakości współpracy z policją.

DODATKOWE ANALIZY

Ze względu na to, że postawy zostały oszacowane za pomocą kilku pytań, które pozwoliły uzyskać wskaźnik złożony, analiza relacji między postawami a stażem pracy została wykonana za pomocą miar korelacji (współczynnika r-Pearsona). Na jego podstawie można stwierdzić, że nie ma istotnego związku między przejawianymi postawami a stażem pracy $p < 0,05$. Należy jednak zwrócić uwagę, że większość osób badanych ma bardzo krótki staż pracy w instytucjach zajmujących się przeciwdziałaniem przemocy, więc wynik ten może wynikać z takiego doboru próby.

Poddając analizie związek między postawami a wypaleniem zawodowym ustalono ujemną korelację w przypadku pomocy społecznej $r = -0,239$; $p < 0,05$, policji $r = -0,306$; $p < 0,05$ oraz oświaty $r = -0,206$; $p < 0,05$. W przypadku gminnej komisji uzyskano wynik na poziomie tendencji statystycznej $r = -0,306$; $p = 0,051$. W pozostałych grupach nie było takiej relacji. **Oznacza to, że natężenie pożądanых postaw współwystępuje z niskim poziomem wypalenia zawodowego a wysoki poziom wypalenia zawodowego współwystępuje z niskim natężeniem pożądanых postaw.** Uzyskane korelacje są umiarkowanie silne.

Testowano także relację między postawami a wiedzą faktyczną i subiektywnie ocenianymi kompetencjami. Analiza obejmowała współczynniki korelacji r-Pearsona dla relacji postaw i subiektywnych oraz obiektywnych kompetencji. W analizie tej uwzględniono całą grupę bez podziału na służby. Jeśli chodzi o relacje postaw z samoopisem własnych kompetencji to relacje te są dodatnie, ale dość słabe $r = 0,12$ dla kompetencji w zakresie rozmowy, $r = 0,21$ dla kompetencji prawnych oraz $r = 0,31$ w zakresie wiedzy psychologicznej. Obiektywne kompetencje mierzone testem wiedzy pozwoliły pokazać, że wszystkie obszary wiedzy pozytywnie korelują z postawami $r = 0,35$ dla kompetencji psychologicznych, $r = 0,38$ dla kompetencji prawnych oraz $r = 0,32$ dla kompetencji dotyczącej kontaktu. Korelacje dla obiektywnych wskaźników wiedzy są silniejsze niż dla wskaźników samoopisowych, co sugeruje, że

postawy są w większym stopniu powiązane z wiedzą obiektywną niż subiektywnymi ocenami kompetencji badanych osób.

Aby dalej eksplorować powiązania postaw pożądaných sprawdzano, czy można przewidzieć poziom pożądaných postaw na podstawie częstości udziału w szkolenia z zakresu problematyki przemocy. Wobec tego częstość udziału w szkoleniach różnego typu wprowadzono jako predyktory do wielozmiennowej analizy regresji. Analizy wykonano osobno dla każdej ze służb realizujących procedurę Niebieskiej Karty. Przeprowadzając analizę regresji ustalono, że niektóre tematy szkoleń są istotnym predyktorem postaw dla niektórych służb realizujących procedurę NK. W przypadku **pomocy społecznej** istotnym predyktorem okazały się szkolenia z zakresu pracy w grupie i rozwiązywania konfliktów grupowych (beta=0,16, **pozytywne postawy powiązane są z większą liczbą szkoleń dotyczących pracy w grupie roboczej**). W pozostałych grupach zawodowych – policja, gminna komisja, oświata i ochrona zdrowia udział w szkoleniach nie przekładał się na poziom pożądaných postaw wobec ofiar przemocy. W tych ostatnich grupach brak istotnych relacji może jednak wynikać z niewielkiej liczebności osób należących do tych grup zawodowych. Niezbędne są kolejne analizy uwzględniające większą liczbę pracowników tych służb.

Podobną analizę regresji wykonano dla spostrzeganych czynników utrudniających pracę jako predyktorów postaw wobec ofiar przemocy. Jednak w tym przypadku nie odnotowano w żadnej z grup zawodowych relacji między spostrzeganymi czynnikami utrudniającymi pracę a postawami wobec przemocy.

Jako predyktor postaw uwzględniono także niechęć do zajmowania się problematyką przeciwdziałania przemocy (pyt. „wolałbym nie zajmować się przeciwdziałaniem przemocy, robię to bo należy to do moich obowiązków służbowych/zawodowych”), która istotnie i ujemnie korelowała z postawami wobec przemocy tylko wśród przedstawicieli pomocy społecznej $r = - 0,352$ $p < 0,05$. Oznacza to, że **większa niechęć do zajmowania się problematyką przeciwdziałania przemocy jest powiązana z niskim poziomem pozytywnych postaw.**

Wsparcie przy realizacji projektu badawczego:

Konsultacja naukowa – prof. n. dr hab. Jerzy Mellibruda

Konsultacja statystyczna – dr Sylwia Bedyńska

Konsultacja narzędzia badawczego – Liliana Krzywicka, Katarzyna Michalska,

Renata Durda, Dorota Jaszczak-Kuźmińska, Grzegorz Wrona

Koordinacja badań w terenie – Bogusław Prajsner

Konsultacja graficzna – Marta Zin-Sędek