



Wyniki badania ilościowego z przedsiębiorcami prowadzącymi swoją działalność na terenie województwa mazowieckiego

Deklarowane zachowania i postawy przedsiębiorców wobec osób, które odbyły lub odbywają karę pozbawienia wolności

Projekt "Proces aktywizacji zawodowej i społecznej byłych więźniów"

Warszawa, maj 2010



Cele i metodologia badania



Cele badania

Głównym celem badania jest identyfikacja czynników sprzyjających zwiększaniu przez przedsiębiorców poziomu akceptacji osób karanych jako pracowników

Cele szczegółowe

- Określenie potencjału rynku pracy dla byłych skazanych
- Określenie skali problemu akceptacji osób karanych przez przedsiębiorców
- Identyfikacja wyobrażeń na temat przestępstw popełnionych przez osoby przebywające w jednostkach penitencjarnych
- Określenie skali doświadczeń przedsiębiorców w zatrudnianiu byłych skazanych
- Ocena pracy osób, które odbyły karę pozbawienia wolności dokonana przez przedsiębiorców mających doświadczenia w zatrudnianiu byłych skazanych
- Identyfikacja grup przedsiębiorców najbardziej akceptujących byłych skazanych
- Określenie poziomu postaw przedsiębiorców wobec osób karanych
- Określenie dystansu społecznego i poziomu akceptacji osób, które odbyły karę pozbawienia wolności
- Identyfikacja potencjalnych uczuć w sytuacji kontaktu z osobą skazaną
- Wyznaczenie kluczowych umiejętności prospołecznych i cech psychologicznych sprzyjających prowadzeniu własnej działalności gospodarczej przez byłych skazanych



Metodologia

KIEDY?

Marzec/kwiecień 2010

JAK?

Badanie realizowane techniką CATI – badanie przeprowadzone przy wykorzystaniu telefonu

ILE?

Próba n=1002 wywiady

GDZIE?

Badanie na terenie województwa mazowieckiego

KTO?

Badanie przeprowadzono w przedsiębiorstwach, prowadzących działalność na terenie województwa mazowieckiego. Respondentami w badaniu były::

- osoby odpowiedzialne za zatrudnianie pracowników (dotyczy to szczególnie średnich i dużych firm)
- właściciele, współwłaściciele oraz prezesi firm.



Wnioski i rekomendacje



Wnioski i rekomendacje

Głównym celem przeprowadzonego badania była identyfikacja czynników sprzyjających zwiększaniu poziomu akceptacji osób karanych przez przedsiębiorców. Zakres przedmiotowy badania również obejmował identyfikację nastrojów ekonomicznych osób prowadzących własną działalność gospodarczą oraz osób odpowiedzialnych za zatrudnianie nowych pracowników w firmie. Ponadto, podjęto próbę ustalenia cech osobowości oraz umiejętności prospołecznych sprzyjających przedsiębiorczości.

Otoczenie społeczne

Wyniki pokazują, że jedna trzecia przedsiębiorców oczekuje poprawy sytuacji swojej firmy w ciągu najbliższego roku, a co czwarty przewiduje zatrudnienie nowych pracowników. Taki poziom optymizmu przedsiębiorców powinien przełożyć się na zwiększenie liczby miejsc pracy.

Największy potencjał absorpcji bezrobocia mają firmy relatywnie młode (do 5 lat), osiągające obroty powyżej 5 mln zł, charakteryzujące się ponad 10-procentowym wzrostem obrotów, prowadzące działalność o charakterze ogólnopolskim lub międzynarodowym, prowadzone przez osoby w wieku do 39 lat. Obecnie najwięcej miejsc pracy oferowanych jest dla pracowników fizycznych, co w świetle kwalifikacji osób skazanych należy uznać za pozytywny czynnik. Przemysł ciężki i przetwórstwo (produkcja) oraz budownictwo to branże działalności gospodarczej, które będą potrzebowały największej liczby pracowników fizycznych. Należy jednak pamiętać, że zmiana stanu zatrudnienia w sektorze produkcyjnym może przebiegać w obu kierunkach. Niektóre firmy z tego sektora planują w szczególności zatrudnianie pracowników fizycznych, ale inne przewidują zwalnianie pracowników - częściej niż przeciętnie będzie miało to miejsce w gospodarce (16% vs 11% - ogół przedsiębiorstw). Dlatego absorpcja bezrobocia przez sektor produkcyjny może być ograniczona.



Wnioski i rekomendacje

Percepcja skazanych

Styczność z osobami, które zostały pozbawione wolności miało 44% przedsiębiorców. Przedsiębiorcy mający kontakt z osobami karanymi wskazują na występujące wśród nich wysokie bezrobocie (17% vs. 6% w populacji mieszkańców Mazowsza w 2008 r.) oraz częste nadużywanie alkoholu i innych używek (47%). Jeśli chodzi o sytuację rodzinną to „zewnątrznie” została ona oceniona przeciętnie. Znane przedsiębiorcom osoby karane w większości posiadały rodzinę (74%), w której panujące relacje między jej członkami były ocenione co najmniej poprawnie (59%). Ponad jedna trzecia badanych w kontaktach z byłymi karanymi odczuwała fakt ich przeszłości kryminalnej. Zdarzały się również nieprzyjemne incydenty (9%), najczęściej przybierające postać agresji słownej (6%) oraz fizycznej (3%).

Wyniki pokazują, że co najmniej 1/5 byłych skazanych napotyka trudności związane z życiem na wolności. Największym problemem może być nadużywanie alkoholu (i innych używek), brak pracy i w mniejszym stopniu sposób zachowywania się samych badanych.

Względnie w „normie” wydaje się być rodzina, w której w większości panują poprawne stosunki.



Doświadczenia w zatrudnianiu karanych i ich ocena jako pracowników

Wśród przedsiębiorców prowadzących swoją działalność gospodarczą na terenie województwa mazowieckiego, 22% z nich miało doświadczenie w zatrudnianiu byłych skazanych.

Zdecydowana większość byłych karanych (3/4) była zatrudniona na stanowiskach pracowników fizycznych. 80% przedsiębiorców zatrudniając takie osoby wiedziało o ich przeszłości kryminalnej. W podobnym stopniu taka informacja była przekazana współpracownikom osoby karanej (72%). Przedsiębiorcy najczęściej zatrudniali karanych, którzy dokonali drobnej kradzieży (25%) lub brali udział w bójce (15%). Sporadycznie zdarzało się zatrudnianie osoby, która została skazana za morderstwo (3%) lub gwałt (1%).

Jeśli chodzi o ocenę osoby karanej jako pracownika to w 88% nie odbiega ona od oceny „zwykłego pracownika”, a w 22% nawet ją przewyższa. Poziom wykonywanych zadań przez byłych skazanych akceptowało 90% przedsiębiorców, a 22% z nich było w szczególności zadowolonych. W 95% relacje byłych skazanych z innymi pracownikami były ocenione jako poprawne.



Wnioski i rekomendacje

Czynniki decydujące o poziomie akceptacji skazanych

Po pierwsze, o poziomie akceptacji osób karanych decyduje sposób, w jaki przedsiębiorcy wyobrażają sobie „typowego” skazanego przebywającego w jednostce penitencjarnej. Kluczowym kryterium oceny jest to, jakie przestępstwo skazany popełnił. Akceptacja osoby skazanej wśród przedsiębiorców będzie tym wyższa, im popełnienie lżejszego przestępstwa będą takiemu typowemu skazanemu spontanicznie przypisywać. Wyobrażenie przedsiębiorców na temat popełnionego przestępstwa przez przeciętnego skazanego wpływa na ich postawę wobec niego.

Szereg przeprowadzonych badań, poczynwszy od lat 60 XX w. pokazuje, że postawa człowieka ma ścisły związek z jego rzeczywistym zachowaniem. Im postawa danej osoby bardziej przychylna wobec jakiegoś obiektu, tym jej zachowanie wobec tego obiektu będzie bardziej pozytywne. Zatem, przewiduje się, że im bardziej przychylna postawa przedsiębiorców wobec karanych, tym bardziej pozytywnych zachowań można oczekiwać z ich strony wobec karanych (np. zaoferowanie pracy). Okazało się, że postawa przedsiębiorców kształtuje się w oparciu o cztery kryteria:

- „brak obaw – ryzyka, w kontaktach z karanymi”,
- „poziom respektowania uczuć karanych”,
- „ocena możliwości zmiany karanych na lepsze”,
- „nieprzypisywanie karanym stałych negatywnych cech osobowości”.

Wzrost oceny karanych na wyszególnionych kryteriach będzie powodował większą przychylność postawy przedsiębiorców wobec karanych. To ostatecznie będzie przekładało się na bardziej pozytywne zachowania przedsiębiorców.

Po trzecie, okazało się, że znajomość osoby karanej wpływa pozytywnie na ocenę karanych jako grupy. To z kolei przekłada się na ogólnie wyższy poziom akceptacji karanych, np. w miejscu pracy.



Wnioski i rekomendacje

Wyobrażenie o popełnionym przestępstwie przez „typowego skazanego”

Wyniki pokazują, że przedsiębiorcy mają względnie rzadko drastyczne wyobrażenia na temat przestępstwa czy przestępstw, jakie popełnia „typowa” osoba obecnie przebywająca w zakładzie penitencjarnym. Bardziej łagodny obraz typowego skazanego, który daje się zaobserwować w grupie przedsiębiorców może działać na korzyść skazanych.

Wyniki pokazują, że najczęściej przedsiębiorcy przypisują osobom przebywającym w zakładach penitencjarnych popełnienie lekkiego przestępstwa, jakim jest drobna kradzież (42%). Kolejne miejsce na liście wyobrażonych przestępstw zajmuje kradzież na dużą kwotę (25%), a dopiero w dalszej kolejności morderstwo (15%) i rozbój oraz napad (14%).

Z próby badanych wydzielono grupę osób, które miały wcześniejszy kontakt z byłymi skazanymi oraz grupę osób, która nie miała takiego kontaktu. Okazuje się, że osoby, które nie miały wcześniejszego kontaktu ze skazanymi znacznie częściej niż przeciętnie przypisywały osobom przebywającym w jednostkach penitencjarnych popełnienie ciężkich przestępstw (morderstwo: 21% vs. 15% - ogół badanych, kradzież na znaczną kwotę: 31% vs. 25% - ogół badanych). Zatem, znajomość osoby karanej powoduje zmianę percepcji „typowego” skazanego na jego korzyść.



Wnioski i rekomendacje

Postawa wobec skazanych a wcześniejsze doświadczenie ze skazanymi

Wyniki pokazują, że postawa ponad połowy przedsiębiorców w aspektach:

- „respektowanie uczuć karanych”,
- „możliwość zmiany karanych na lepsze”,
- „nieprzypisywanie stałych negatywnych cech osobowości karanym”

jest pozytywna.

Najniższy procent pozytywnych ocen (43%) odnosi się do wymiaru „brak obaw - ryzyka w kontaktach z karanymi”. Generalnie, badani są więc w stanie być empatyczni („respektowanie uczuć karanych”), wierzyć w ich poprawę oraz twierdzić, że nie są „złymi ludźmi” („nieprzypisywanie stałych negatywnych cech osobowości karanym”), natomiast obawiają się niekiedy kontaktu z nimi.

Analizy wykazały, że ani fakt zatrudniania większej bądź mniejszej liczby pracowników, ani pozycja w firmie (właściciel vs. osoba odpowiedzialna za zatrudnianie) nie determinuje w istotnym stopniu postawy badanych. Czynnikiem istotnym, który różnicuje poziom akceptacji wobec skazanych jest wcześniejsze doświadczenie przedsiębiorców ze skazanymi bądź jego brak. Osoby, które miały wcześniejszy kontakt, ze skazanymi mają wobec nich bardziej przychylną postawę. Za istotny fakt można uznać to, że osoby planujące nabór nowych pracowników w ciągu najbliższego roku charakteryzują się w większości pozytywnym nastawieniem wobec byłych karanych. Podobnie jak inne grupy przedsiębiorców osoby te często miewają obawy, co do kontaktów z byłymi skazanymi (55%).



Wnioski i rekomendacje

Poziom akceptacji skazanych

Wyniki pokazują, że jeśli chodzi o osobę karaną, która popełniła lżejsze przestępstwo to akceptacja takiej osoby jest na tyle wysoka, że przekracza „próg zatrudniania”. Wynika z tego, że przedsiębiorcy zaakceptowaliby fakt zatrudniania takiej osoby w swoim miejscu pracy. W przypadku osób mających wcześniejszy kontakt ze skazanymi (w tym mających doświadczenia w zatrudnianiu karanych), przeciętna akceptacja osób, które popełniły lżejsze przestępstwa jest na poziomie tolerancji takich osób w swoim dziale/zespole. Z kolei osoby, które popełniły cięższe przestępstwo są praktycznie skazane na odrzucane społecznie. Badani „dali” jedynie prawo takim osobom do „zamieszkania w miejscowości respondenta z dala od jego domu”.



Wnioski i rekomendacje

Deklarowana chęć zatrudniania byłych skazanych

Potencjalnie, największą szansę zatrudnienia mają osoby, które zostały skazane za „niepłacenie alimentów”(89%). Fakt poręczenia przez osobę znaną przedsiębiorcy za byłego skazanego nie ma w tym przypadku żadnego znaczenia. W przypadku innych przestępstw, szanse na zatrudnienie wyraźnie spadają. W drugiej kolejności szanse na zatrudnienie bez rekomendacji miałyby osoby, które zostały skazane za: „jazdę samochodem pod wpływem alkoholu” (60%), „udział w bójce”(58%), „drobną kradzież” (56%) oraz „przestępstwo gospodarcze” (48%). Poręcznie za byłego skazanego powoduje istotny wzrost szans na zatrudnienie osoby karanej w przypadku „drobnej kradzieży” (61% vs. 56% - bez poręczenia) oraz „przestępstwa gospodarczego”(53% vs. 48% - bez poręczenia).

Generalnie, niezależnie od rodzaju popełnionego przestępstwa, przedsiębiorcy najczęściej zaoferowaliby pracę osobie karanej na stanowisku pracownika fizycznego (70-82%). Nie oznacza to jednak, że inny rodzaj stanowisk jest niedostępny dla byłych skazanych. W sytuacji, gdy przedsiębiorcy zaakceptują fakt popełnienia określonego przestępstwa przez osobę karaną (nawet jeśli jest to jedno z najcięższych przestępstw), praktycznie co drugi z nich byłby w stanie zatrudnić taką osobę na stanowisku „kierowcy”, „obsługi magazynu/sklepu”, a także „pracownika biurowego”.

Najczęściej wymienianym powodem, dla którego przedsiębiorcy zatrudniliby osobę karaną jest „chęć pomocy” (57%). Z drugiej strony przedsiębiorcy najczęściej obawialiby się, że taka osoba może: powrócić na drogę przestępstwa (26%) lub coś ukraść (21%). Mniejsze znaczenie miałyby konieczność zwracania na nią szczególnej uwagi w wyniku braku zaufania (11%) oraz niesumiennego wykonywania obowiązków (11%).



Wnioski i rekomendacje

Cechy sprzyjające przedsiębiorczości

Nie można wykluczyć, że osoby karane również mogą być zdolne do prowadzenia własnej firmy a nie tylko do pracy najemnej. Prawdopodobnie można wyodrębnić w dalej prowadzonych badaniach grupę skazanych, której poziom cech i umiejętności społecznych będzie podobny do poziomu cech przedsiębiorców. Wobec tego, na szkoleniach, osoby o takim profilu można ukierunkowywać na prowadzenie własnej działalności gospodarczej.

W badaniach nad przedsiębiorczością często dokonuje się podziału na „przedsiębiorców” i „nie-przedsiębiorców” w celu wyznaczenia cech, które różnią te dwie grupy. W ten sposób dąży się do zdefiniowania zestawu cech, które sprzyjają podejmowaniu działalności gospodarczej. Próbuje się więc stworzyć profil osoby, która po pierwsze będzie bardziej skłonna wkroczyć na drogę przedsiębiorczości, a po drugie będzie miała największe szanse powodzenia w prowadzeniu własnej firmy. W przeprowadzonym badaniu dokonano porównania wyników dla przedsiębiorców, których nazwano „Zwycięzcami” a resztą społeczeństwa (tu: mieszkańcy Mazowsza). „Zwycięzcy” to przedsiębiorcy (właściciele/prezesi), którzy określili siebie jako osoby, których firma odniosła sukces finansowy na rynku. Planowane zestawienie wyników dla wyodrębnionych grup ma na celu: po pierwsze wyznaczenie różnic w nasileniu cech psychologicznych i osobowościowych w grupie przedsiębiorców „Zwycięzców” i nie-przedsiębiorców, po drugie identyfikację różnic w częstotliwości wykorzystywania umiejętności społecznych pomiędzy tymi grupami.



Wnioski i rekomendacje

Cechy sprzyjające przedsiębiorczości

Wyniki pokazują, że przedsiębiorcy „Zwycięzcy” w porównaniu do grupy nie-przedsiębiorców to osoby, które:

- zdecydowanie częściej wykorzystują całą paletę umiejętności społecznych. W szczególności umiejętnie potrafią opanować stres oraz zaplanować w szczegółach czynności, które służą osiągnięciu wyznaczonych celów,
- są mniej skłonne do uprzedzeń wobec innych osób,
- potrafią lepiej opanować swój gniew,
- częściej interpretują znaczące wydarzenia jako rezultat swojej własnej działalności a nie fatum lub przypadku. Taka interpretacja zdarzeń pozwala na prawidłową ocenę własnych przedsięwzięć, zarówno w sytuacji sukcesu, jak i porażki, co rodzi określone konsekwencje. W przypadku porażek przedsiębiorcy są w stanie lepiej wyciągać wnioski, a przez to zmieniać w odpowiednim kierunku swoje postępowanie. Z kolei, kiedy odniosą sukces potrafią siebie wynagradzać.

Po względem stałych cech osobowości przedsiębiorcy są bardziej otwarci na doświadczenia.

W świetle przeprowadzonych badań można stwierdzić, że osoby, które sprawnie poruszają się w otoczeniu społecznym mają z tego wymierne korzyści. Na pewno za takie osoby można uznać przedsiębiorców, którzy odnieśli sukces finansowy na rynku. Pod względem częstotliwości wykorzystywania umiejętności społecznych może być to grupa do naśladowania.

Wyniki pokazują również, że pracowników najemnych odróżniają od skutecznych przedsiębiorców nie tyle cechy osobowości, co poziom wykorzystania dostępnych dla człowieka umiejętności społecznych. Można zatem stwierdzić, że przedsiębiorczości można się w pewnym stopniu nauczyć.



Wnioski i rekomendacje

Rekomendacje

Wyobrażenia przedsiębiorców o popełnionym przestępstwie przekładają się na ich postawę wobec badanych. Im lżejszy charakter spontanicznie wyobrażonego przestępstwa popełnionego przez „typowego” skazanego, tym bardziej pozytywna postawa. Pokazanie, że osoby przebywające w jednostkach penitencjarnych dokonały na przykład kradzieży, prowadziły pojazd w stanie nietrzeźwości, czy nie płaciły alimentów, a nie popełniły morderstwo czy gwałt, mogłoby zmienić postawy przedsiębiorców na jeszcze bardziej przychylne skazanym.

Wyniki pokazują, że istnieją w praktyce dwa kluczowe aspekty postawy, które mają znaczenie dla zwiększania przychylności odczuć przedsiębiorców wobec badanych. Są to:

-respektowanie uczuć karanych

oraz

- brak obaw – ryzyka w kontaktach, ze skazanymi

Umacnianie przedsiębiorców w przekonaniu, że skazani są mają takie same potrzeby (emocjonalne) jak „my” oraz zmniejszanie ich obaw odnośnie kontaktów ze skazanymi będzie wpływać w pierwszej kolejności na wzrost przychylności przedsiębiorców wobec skazanych.

Wyniki badania pokazują, że realnie doświadczenie z osobą skazaną sprzyja bardziej pozytywnej postawie wobec skazanych we wszystkich jej wyszczególnionych aspektach. Trudno spowodować, aby przedsiębiorcy nagle zapoznali się z taką osobą. Natomiast substytutem takiego doświadczenia może być pokazanie im (np. przy pomocy komunikacji masowej) sytuacji, w których „zwykli ludzie” utrzymują pozytywne relacje ze skazanymi lub jak skazani (lub byli skazani) z powodzeniem wykonują swoje obowiązki w danej im pracy.

Pozytywna zmiana w wymienionych obszarach będzie wpływać na ogólny wzrost akceptacji społecznej byłych skazanych.



Otoczenie społeczne



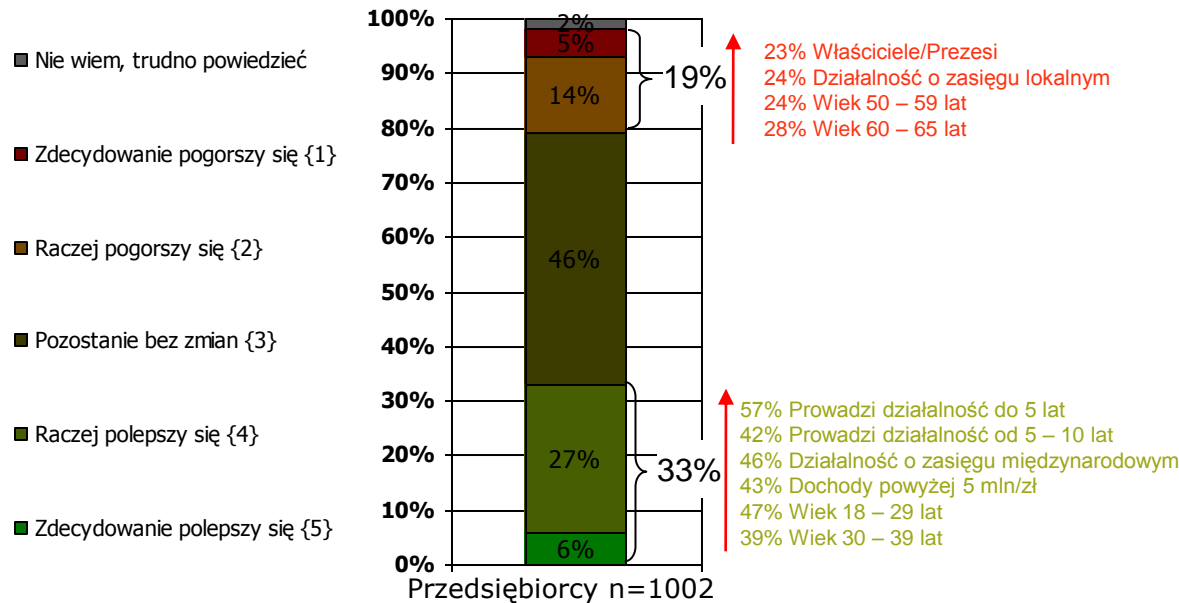
Potencjał rynku pracy

Na pierwszym etapie badania, diagnozie poddano poziom „nastrojów ekonomicznych” przedsiębiorców. Poproszono badanych o dokonanie przewidywań dotyczących zmian na rynku pracy oraz o oszacowanie kierunku zmian stanu zatrudnienia we własnej firmie w ciągu najbliższego roku. Respondenci, którzy wzięli udział w badaniu niewątpliwie są kompetentni aby dokonywać takich ocen. Wynika to z faktu, że są to osoby odpowiedzialne za zatrudnianie pracowników (dotyczy to szczególnie średnich i dużych firm) oraz właściciele, współwłaściciele i prezesi.

Taka diagnoza, chociaż nie oparta na twardych wskaźnikach ekonomicznych, a jedynie na deklaracjach dostarcza informacji na temat potencjału rynku pracy, jakiego będą mogły oczekiwać osoby pozostające bez pracy w najbliższym czasie.

Potencjał rynku pracy

P1. Jak się Panu(i) wydaje, jak w najbliższym roku będzie wyglądała sytuacja Pana(i) firmy?



**Grupy przewidujące
POGORSZENIE się sytuacji firmy**

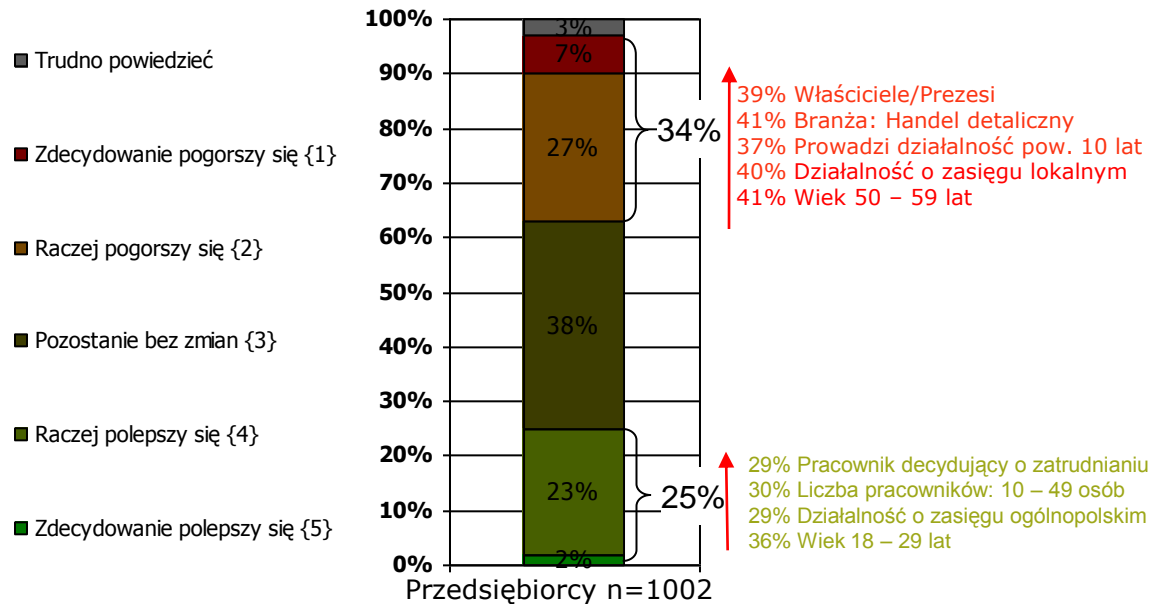
**Grupy przewidujące
POLEPSZENIE się sytuacji firmy**

33% przedsiębiorców optymistycznie ocenia przyszłość własnej firmy wobec 19%, którzy jej przyszłość widzą pesymistycznie. Największy optymizm wykazują osoby w wieku 18- 39 lat, prowadzące relatywnie młode firmy 57% (do 5 lat), firmy działające na arenie międzynarodowej (48%), osiągające obrót powyżej 5 mln/żł (43%). Największy pesymizm wykazują osoby będące właścicielami/prezesami (23%), prowadzące działalność o zasięgu lokalnym(24%), w wieku 50-65 lat.

↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Ogółem” (alpha=0,05)

Potencjał rynku pracy

P2. Jak się Panu(i) wydaje, czy w najbliższym roku sytuacja na rynku pracy ...?



Grupy przewidujące POGORSZENIE się sytuacji na rynku pracy

Grupy przewidujące POLEPSZENIE się sytuacji na rynku pracy

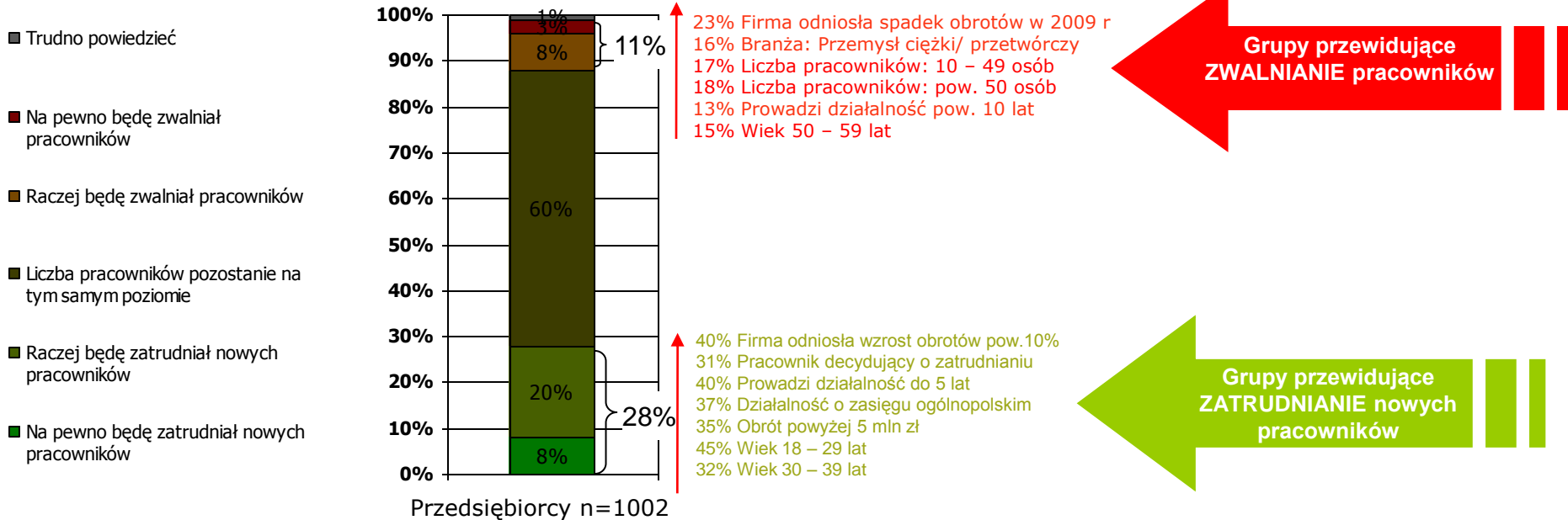
38% przedsiębiorców stwierdziła, że sytuacja na rynku pracy w ciągu najbliższego roku pozostanie bez zmian. Na poprawę tej sytuacji wskazuje ogólnie 25% przedsiębiorców, przy czym najczęściej są to osoby w wieku 18-29 lat (36%), osoby odpowiedzialne w firmie za zatrudnianie pracowników (29%), w firmach zatrudniających 10-49 osób (30%), prowadzących działalność na terenie całej Polski (29%). Na pogorszenie sytuacji na rynku pracy wskazuje ogólnie 34% badanych. Do przedsiębiorców, którzy najczęściej deklarują pogorszenie sytuacji należą osoby w wieku 50-59 lat (41%), osoby będące właścicielami/prezesami (39%), osoby działające w branży „handel detaliczny” (41%), prowadzący działalność o zasięgu lokalnym (40%).

↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Ogółem” (alpha=0,05)



Potencjał rynku pracy

P3. Jak Pan(i) przewiduje, czy w najbliższym roku będzie Pan(i) ...?

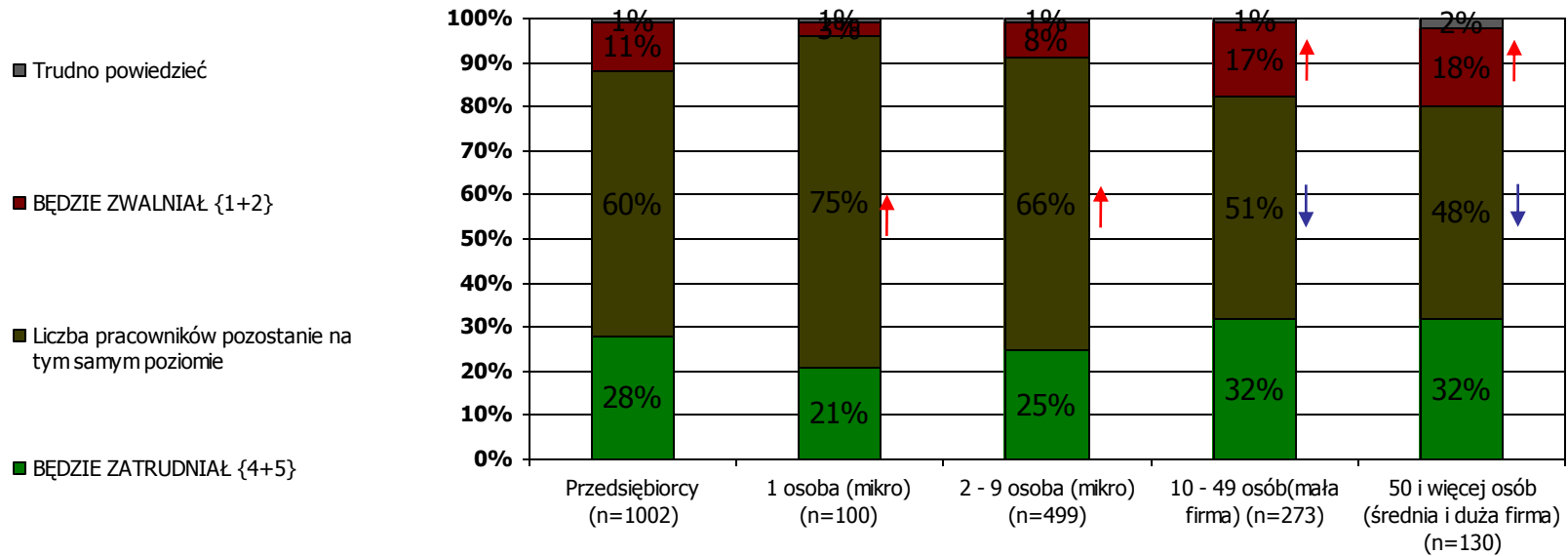


60% przedsiębiorców stwierdziła, że poziom zatrudnienia w ich firmie pozostanie bez zmian. Chęć przyjmowania nowych pracowników w ciągu najbliższego roku przejawia 28% przedsiębiorców przy czym najczęściej są to osoby w wieku 18-39 lat, osoby odpowiedzialne w firmie za zatrudnianie pracowników (31%), w firmach o wzroście obrotów pow. 10% (40%), prowadzących działalność na terenie całej Polski (37%). Do zwolnienia pracowników będzie dochodziło prawdopodobnie w przypadku 11% firm na terenie Mazowsza. Do przedsiębiorców, którzy najczęściej planują zwalnianie pracowników należą osoby w wieku 50-59 lat (15%), osoby działające w branży „przemysł ciężki/przetwórczy”(16%), prowadzący działalność pow. 10 lat (13%), prowadzący firmy, które zanotowały spadek obrotów w 2009 r. (23%), zatrudniający 10 – 49 osób (17%), oraz pow. 50 pracowników (18%).

↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Ogółem” (alpha=0,05)



Potencjał rynku pracy



Można przewidywać, że sytuacja na rynku pracy powinna się poprawić, gdyż firmy - niezależnie od swojej wielkości - częściej planują zatrudnianie nowych pracowników niż ich zwalnianie. Niepokojący może być tylko fakt, że w firmach zatrudniających od 10 do 49 pracowników oraz 50 i więcej pracowników częściej niż przeciętnie będzie dochodziło do zwolnień.

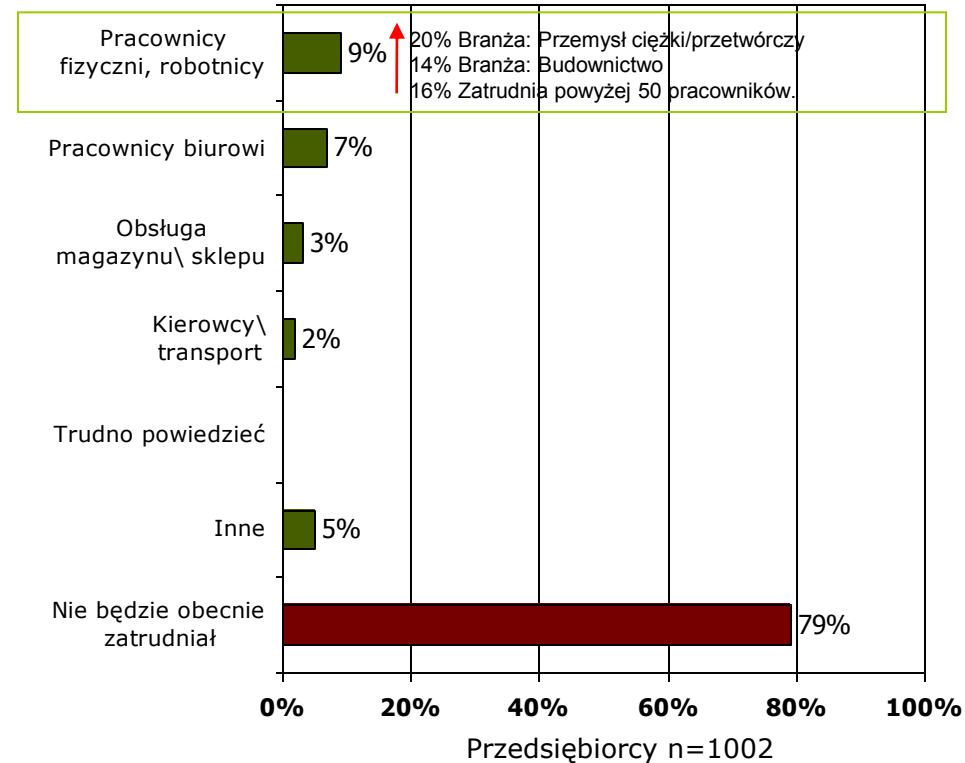
↑ ↓ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Ogółem” (alpha=0,05)

Potencjał rynku pracy

P4. Czy w tej chwili w Pana(i) firmie są wolne miejsca, czy ma Pan(i) potrzebę zatrudniania nowych pracowników?



P5. Na jakie stanowiska potrzebuje Pan(i) nowych pracowników?

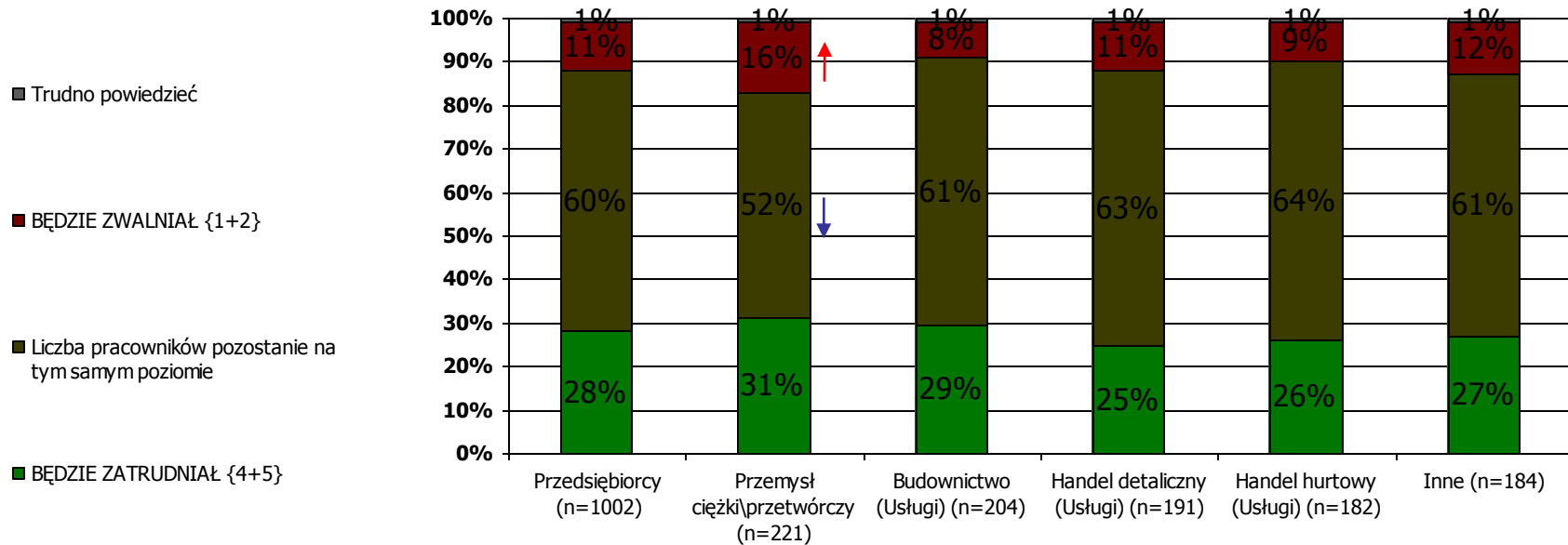


Wyniki pokazują, że wolne miejsca pracy posiada obecnie 21% firm prowadzących działalność na terenie województwa mazowieckiego. Najwięcej wolnych miejsc pracy jest dla pracowników fizycznych (9%) oraz pracowników biurowych (7%). Najczęściej informacje o wakujących stanowiskach zgłaszają osoby prowadzące firmy notujące wzrost obrotów pow. 10% (40%), prowadzące firmy osiągające obrót pow. 5 mln zł (30%), zatrudniające pow. 50 osób (40%), prowadzące działalność o zasięgu międzynarodowym (30%). Dla pracowników fizycznych najwięcej wolnych miejsc pracy znajdzie się w przemyśle ciężkim i przetwórczym oraz w branży budowlanej.

↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Ogółem” (alpha=0,05)



Potencjał rynku pracy



Wyniki pokazują, że jedna trzecia przedsiębiorców oczekuje poprawy sytuacji swojej firmy w ciągu najbliższego roku, a co czwarty przewiduje zatrudnienie nowych pracowników. Taki poziom optymizmu przedsiębiorców powinien przełożyć się na zwiększenie liczby miejsc pracy.

Największy potencjał absorpcji bezrobocia mają firmy relatywnie młode (do 5 lat), osiągające obroty pow. 5 mln zł, charakteryzujące się ponad 10-procentowym wzrostem obrotów, działające w skali ogólnopolskiej lub międzynarodowej, prowadzone przez osoby w wieku do 39 lat. Obecnie, najwięcej stanowisk pracy oferowanych jest dla pracowników fizycznych, co w świetle kwalifikacji osób skazanych należy uznać za pozytywny fakt. Przemysł ciężki i przetwórstwo (produkcja) oraz budownictwo to branże działalności gospodarczej, które będą potrzebowały największej liczby pracowników fizycznych. Jednak zmiana stanu zatrudnienia w sektorze produkcyjnym może przebiegać w dwóch kierunkach - niektóre firmy działające na tym polu planują w szczególności zatrudnianie pracowników fizycznych, niektóre - przewidują zwalnianie pracowników (częściej niż przeciętnie będzie miało to miejsce w gospodarce (16% vs 11% - ogół przedsiębiorstw)). Dlatego absorpcja bezrobocia przez sektor produkcyjny może być ograniczona.

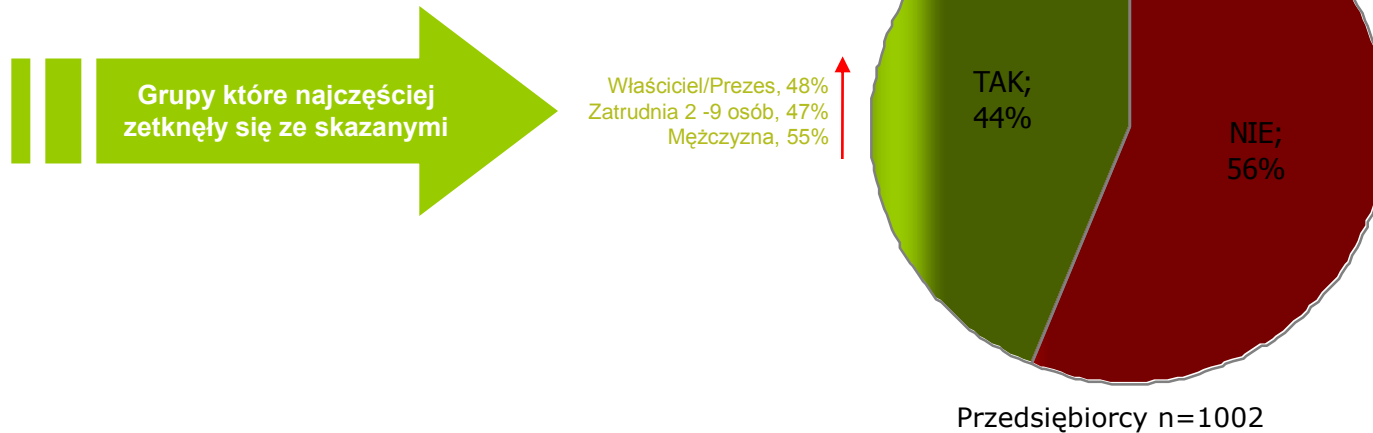


Doświadczenia z byłymi skazanymi i ich zewnętrzna ocena sytuacji społeczno-ekonomicznej



Doświadczenia z osobami, które odbyły karę pozbawiania wolności

X1. Czy zetknął(a) się Pan(i) kiedykolwiek w życiu prywatnym z osobami, które odbywały karę w więzieniu, z byłymi więźniami?

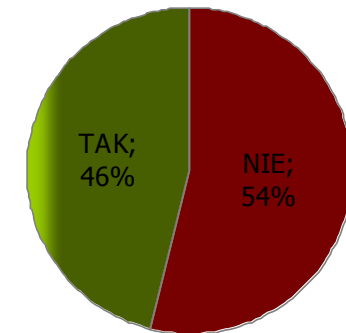
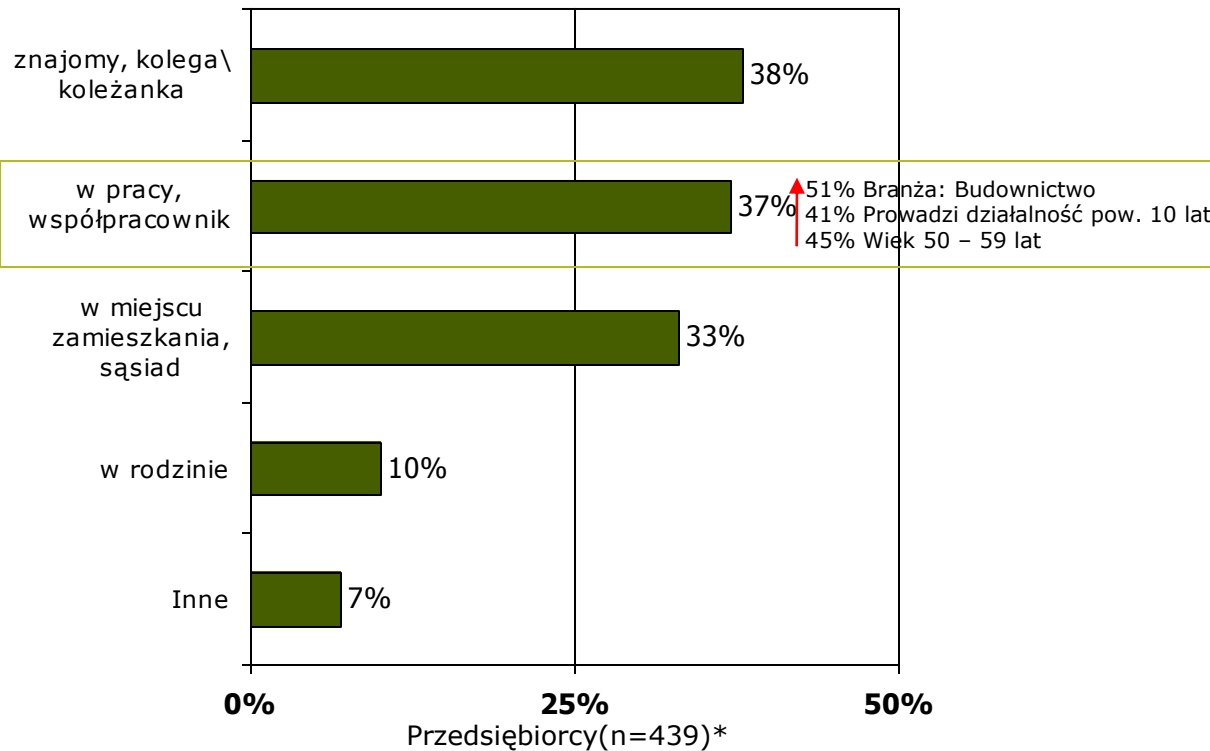


↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Ogółem” (alpha=0,05)

Doświadczenia z osobami, które odbyły karę pozbawiania wolności

X2. W jakiej sytuacji się Pan(i) z zetknął (zetknęła) z taką osobą?

X3. Czy utrzymywała(a) Pan(i) jakieś kontakty na stopie prywatnej?



Przedsiębiorcy (n=439)*

*Osoby, które miały doświadczenia ze skazanymi

↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Ogółem” (alpha=0,05)



Doświadczenia z osobami, które odbyły karę pozbawiania wolności

Kontakt z osobami, które zostały pozbawione wolności miało 44% przedsiębiorców. Najczęściej taką znajomość deklarują osoby będące właścicielami/prezesami firm (48%), zatrudniające 2- 9 pracowników (47%), mężczyźni (55%).

Przedsiębiorcy, którzy mieli doświadczenie z osobami skazanymi

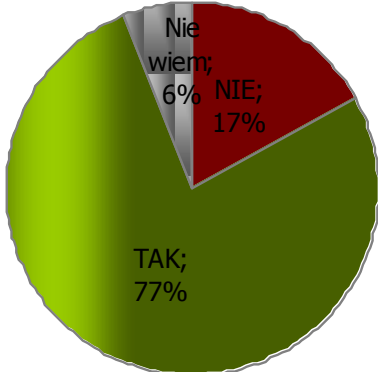
Przedsiębiorcy, którzy mieli doświadczenie z osobami skazanymi wskazują najczęściej na znajomość na gruncie prywatnym (38%) oraz zawodowym (37%) .

Przekładając ten wynik na ogół przedsiębiorców można wskazać, że z byłymi skazanymi w miejscu pracy zetknęło się 16% z nich.

Z byłymi skazanymi 46% przedsiębiorców utrzymywało kontakty na stopie prywatnej.

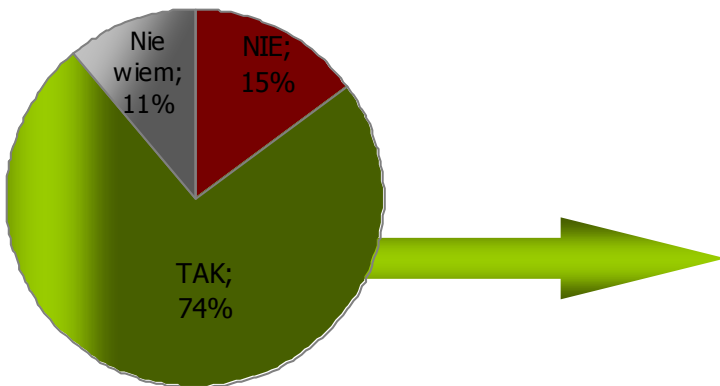
Doświadczenia z osobami, które odbyły karę pozbawiania wolności

X4. Czy ta osoba, z którą Pan(i) się zetknął (zetknęła) pracowała zawodowo?



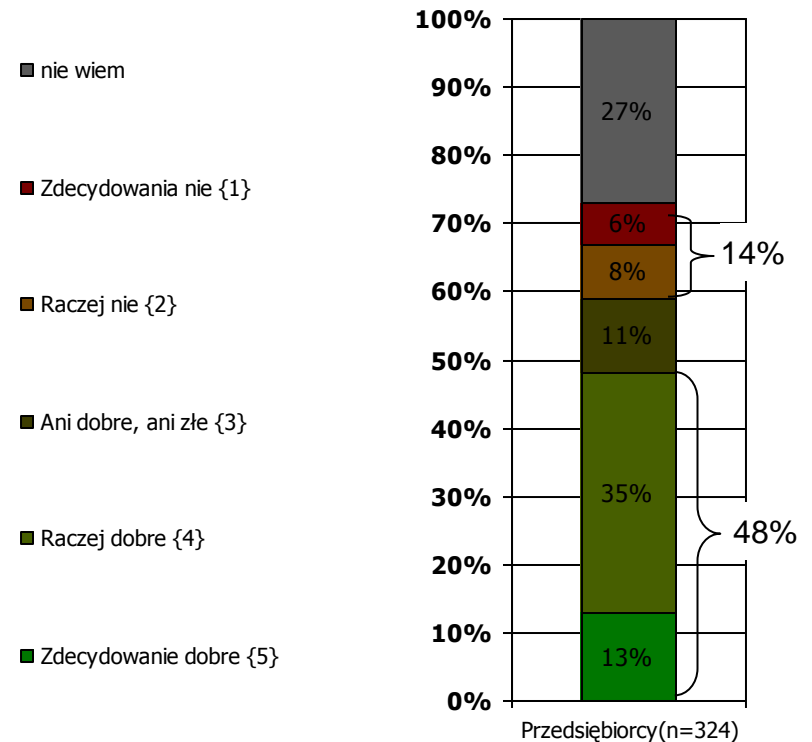
Przedsiębiorcy (n=439)*

X5. A czy miała rodzinę, z którą mieszkała?



Przedsiębiorcy (n=439)*

X5b. Czy w rodzinie tej osoby panowały dobre relacje między jej członkami?

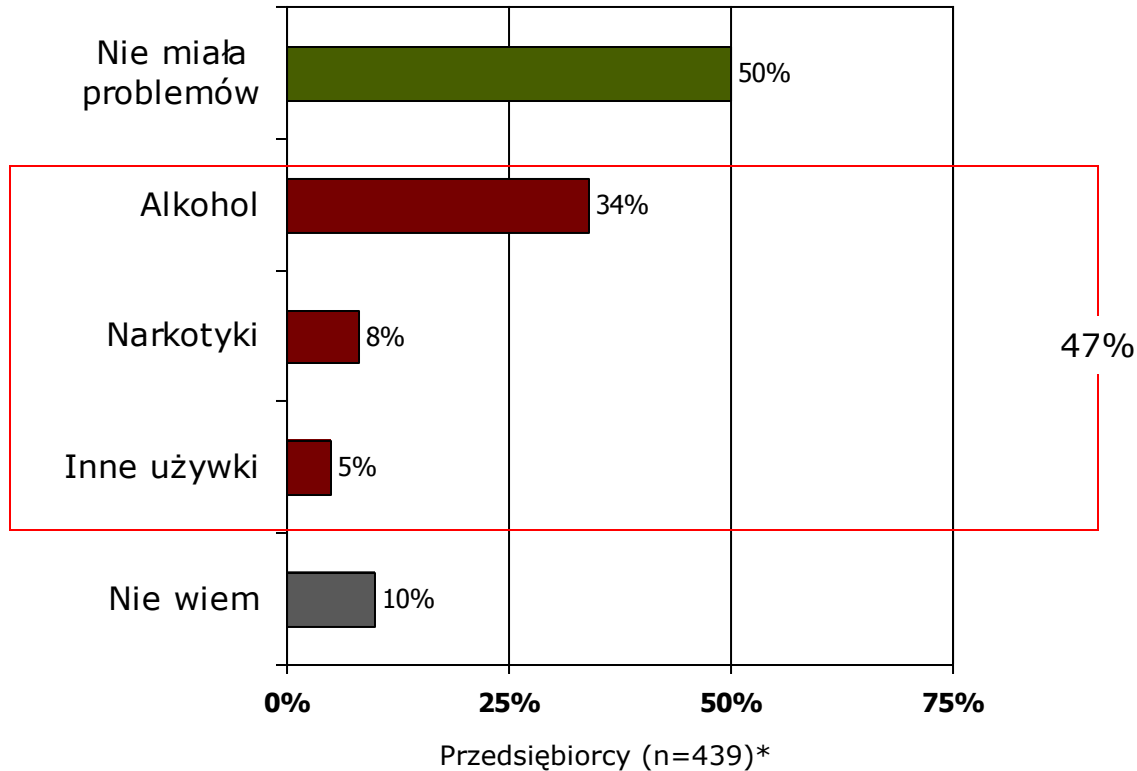


**Przedsiębiorcy, którzy orientowali się w sytuacji rodzinnej skazanych, z którymi utrzymywali relacja na stopie prywatnej



Doświadczenia z osobami, które odbyły karę pozbawiania wolności

X5c. Czy Pana(i) zdaniem ta osoba miała problemy z:



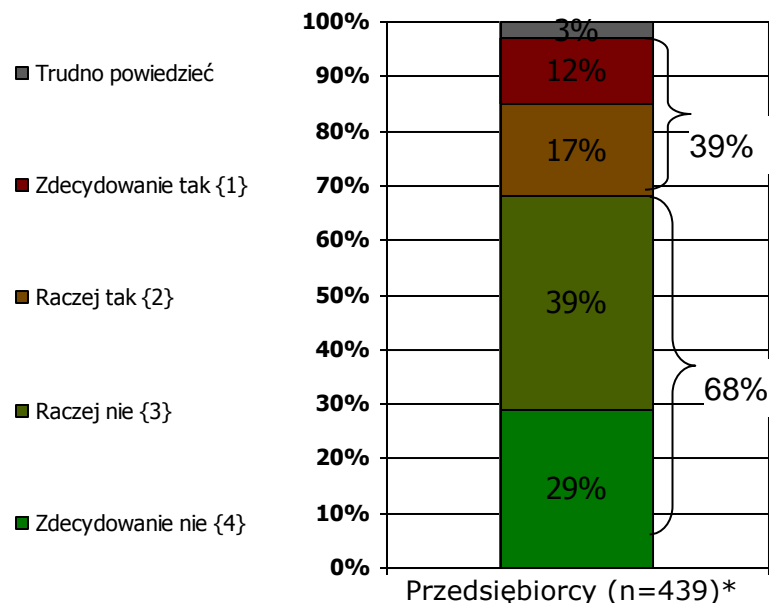
*Osoby, które miały doświadczenia ze skazanymi

↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Ogółem” (alpha=0,05)

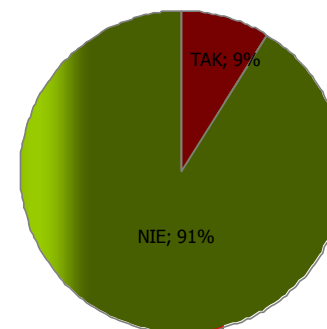


Doświadczenia z osobami, które odbyły karę pozbawiania wolności

X6. A czy w czasie kontaktów z taką osobą odczuwało się, że miała ona w przeszłości konflikt z prawem, odsiadywała wyrok więzienia?

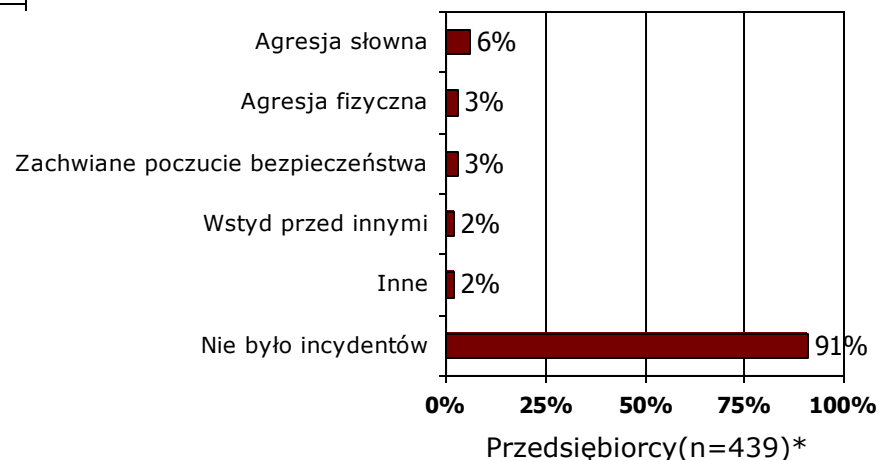


X7. Czy podczas kontaktów z tą osobą dochodziło do jakichś niemiłych, przykrych sytuacji?



Przedsiębiorcy (n=439)*

X8. Proszę opisać takie sytuacje.



*Osoby, które miały doświadczenia ze skazanymi

↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Ogółem” (alpha=0,05)



Doświadczenia z osobami, które odbyły karę pozbawiania wolności

Ocena sytuacji ekonomiczno-społecznej byłych skazanych dokonana przez przedsiębiorców.

Badani mający kontakt z osobami karanymi wskazują na występujące wśród nich wysokie bezrobocie (17% vs. 6% w populacji mieszkańców Mazowsza*), częste nadużywanie alkoholu oraz innych używek (47%). Jeśli chodzi o sytuację rodzinną to „zewnątrznie” została ona oceniona przeciętnie. Znane przedsiębiorcom osoby karane w większości posiadały rodzinę (74%), w której panujące relacje między jej członkami były ocenione co najmniej poprawnie (59%). Ponad jedna trzecia badanych w kontaktach z byłymi karanymi odczuwała fakt ich przeszłości kryminalnej. Zdarzały się również nieprzyjemne incydenty (9%), najczęściej przybierające postać agresji słownej (6%) oraz fizycznej (3%) .

Wyniki pokazują, że co najmniej 1/5 byłych skazanych napotyka trudności związane z życiem na wolności. Największym problemem, może być nadużywanie alkoholu (i innych używek), brak pracy i w mniejszym stopniu sposób zachowywania się samych badanych. Względnie w „normie” wydaje się być rodzina, w której w większości panują poprawne stosunki.

*Raport GUS, (2009). Stopa bezrobocia w 2008. www.stat.gov.pl

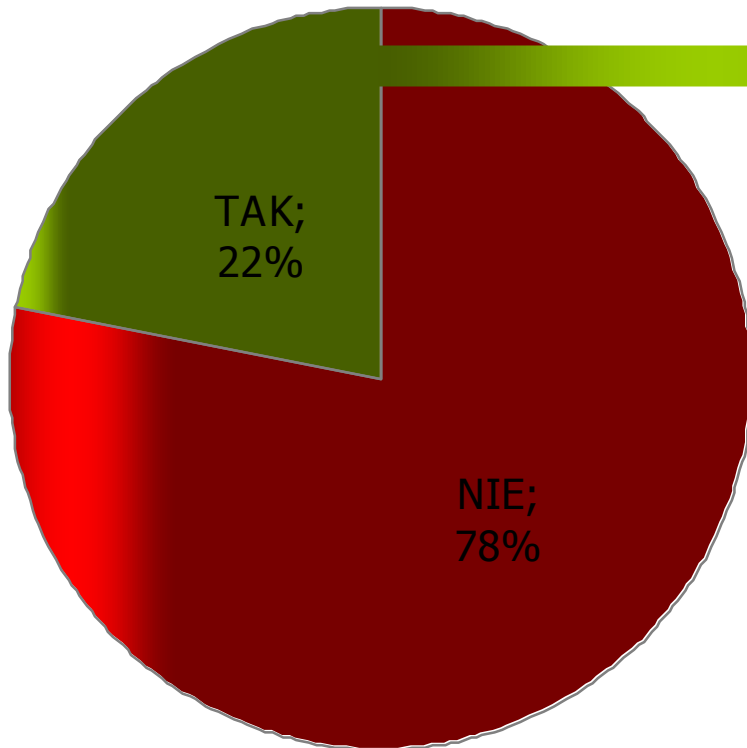


Doświadczenia w zatrudnianiu byłych karanych



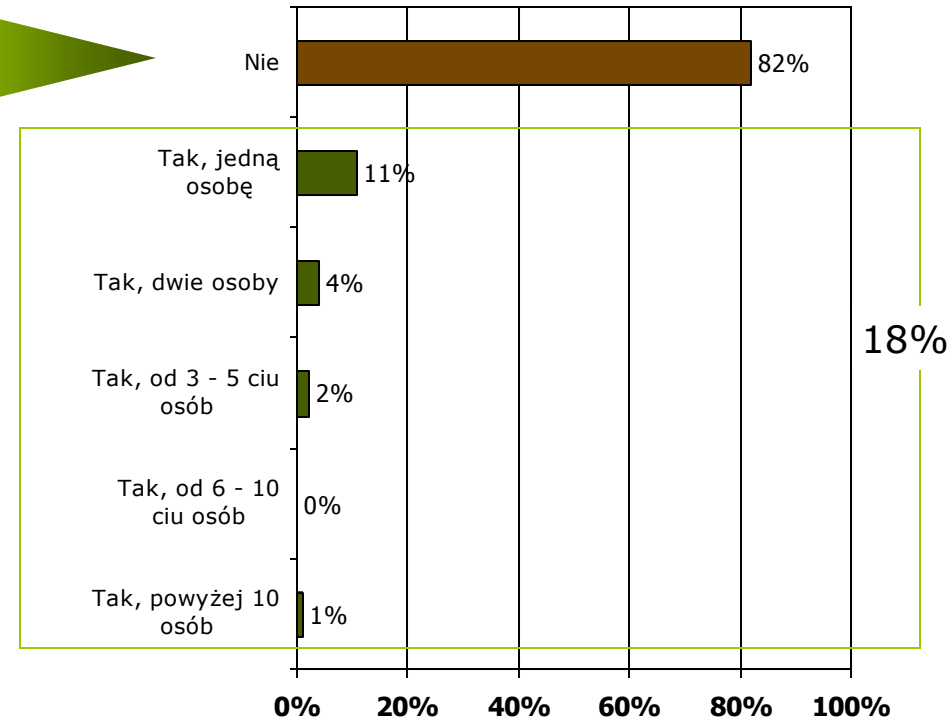
Doświadczenia w zatrudnianiu byłych karanych

D1. Czy kiedykolwiek zatrudniał(a) Pan(i) byłego więźnia, osobę, która odbyła karę w więzieniu?



Przedsiębiorcy
(n=1002)

D1b. Czy zatrudnia Pan(i) obecnie takie osoby?



Przedsiębiorcy
(n=220)

*Przedsiębiorcy, którzy kiedykolwiek zatrudniali osobę karaną



Doświadczenia w zatrudnianiu byłych karanych

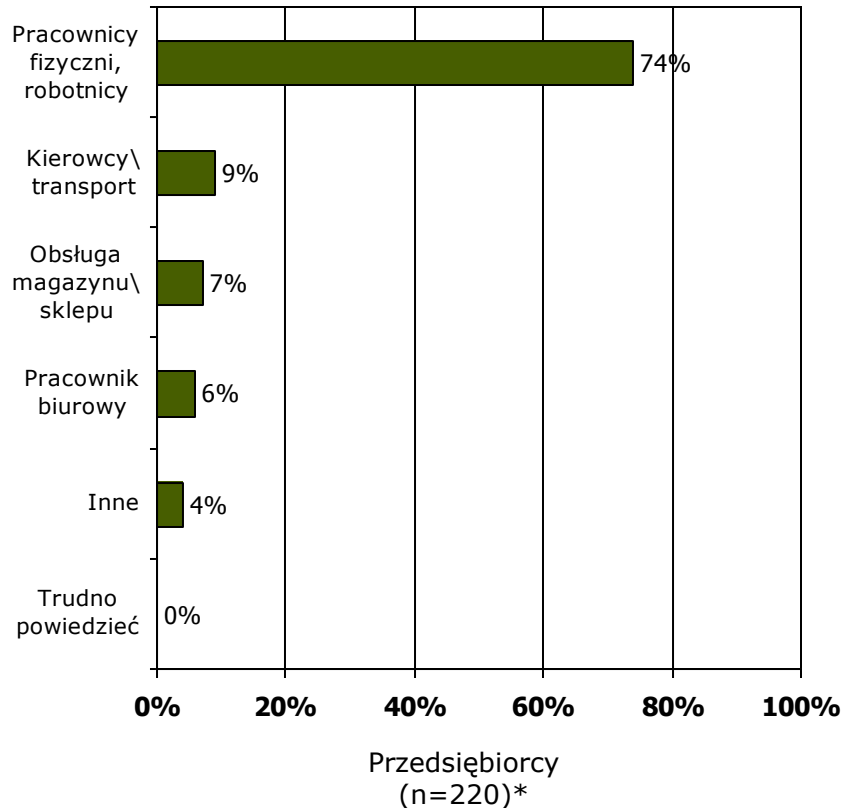
Spośród przedsiębiorców prowadzących swoją działalność gospodarczą na terenie województwa mazowieckiego, doświadczenie w zatrudnianiu byłych skazanych miało 22% z nich. W przypadku 82% przedsiębiorców, którzy zatrudniali byłych skazanych, obecnie żadna taka osoba już dla nich nie pracuje. Przekładając wyniki na ogół badanych okazuje się, że obecnie 4% przedsiębiorców świadomie zatrudnia byłych skazanych.



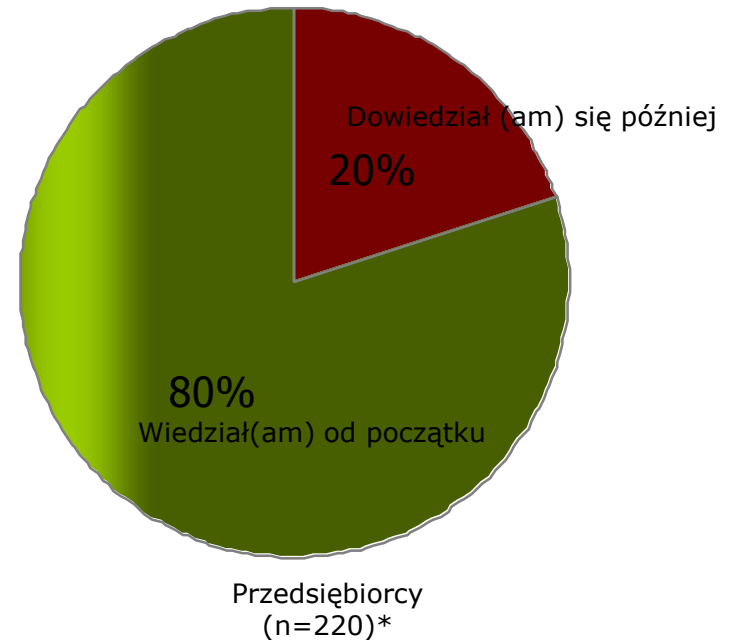
Doświadczenia w zatrudnianiu byłych karanych

Jeśli Pan(i) zatrudnia lub zatrudniał byłych więźniów to proszę teraz pomyśleć o pierwszej takiej osobie, którą Pan(i) zatrudnił(a)?

D2. Na jakim stanowisku pracował(a)/pracuje ta osoba?



D3. A czy Pan(i) od samego początku wiedział(a), że ta osoba odsiadywała karę w więzieniu, czy też dowiedział(a) się Pan(i) o tym później?

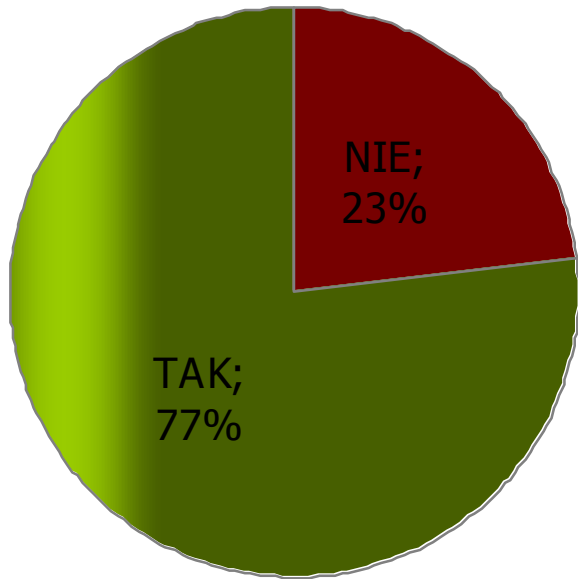


*Przedsiębiorcy, którzy kiedykolwiek zatrudniali osobę karaną



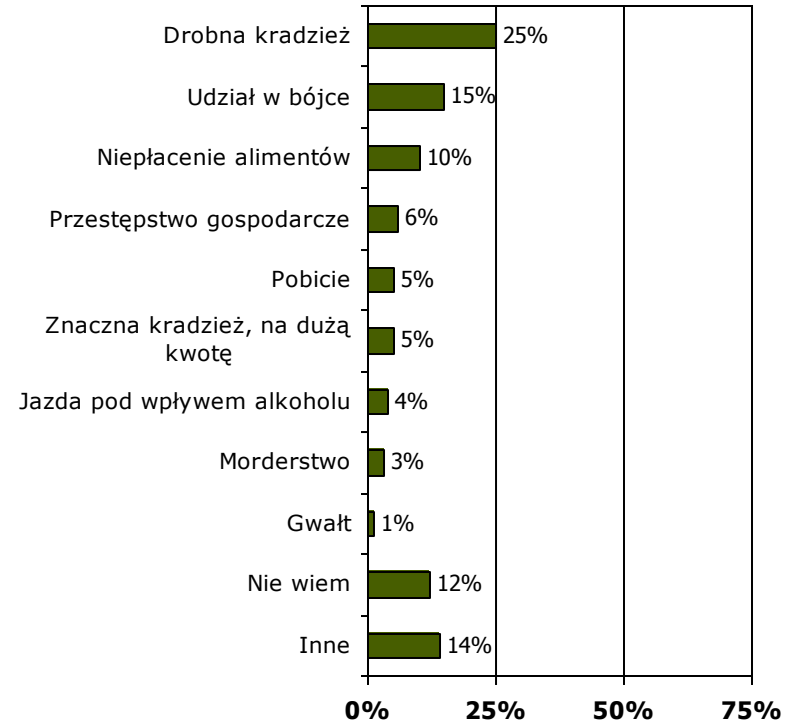
Doświadczenia w zatrudnianiu byłych karanych

D4. Czy interesował(a) się Pan(i) z aktami sprawy tej osoby?



Przedsiębiorcy
(n=220)*

D5. A za jakiego typu przestępstwo była skazana ta osoba??

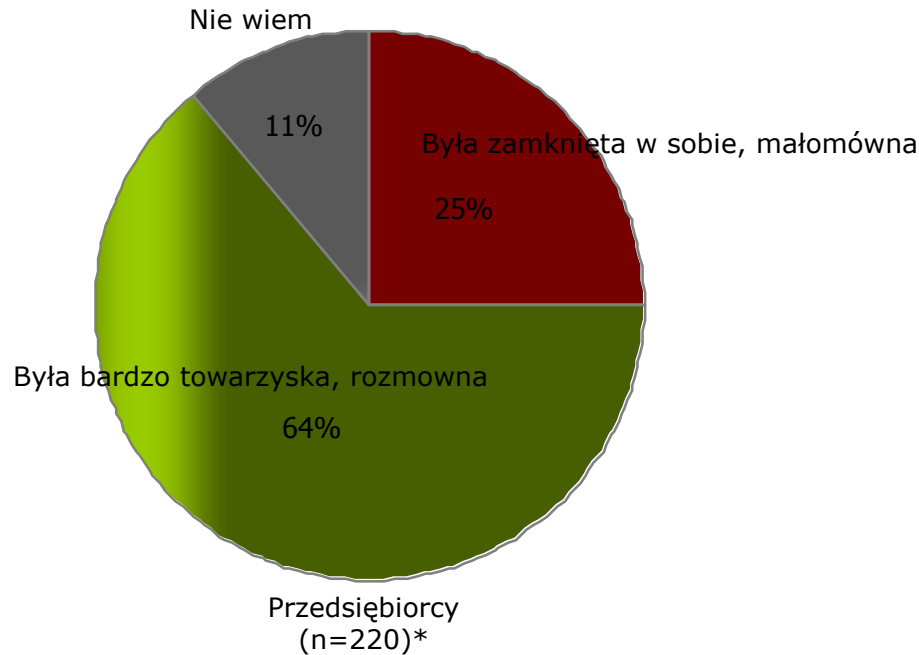


Przedsiębiorcy
(n=220)*

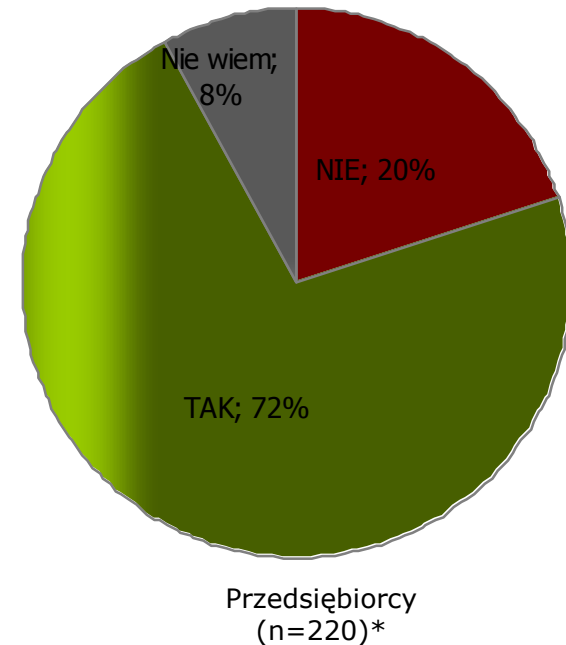
*Przedsiębiorcy, którzy kiedykolwiek zatrudniali osobę karaną

Doświadczenia w zatrudnianiu byłych karanych – zachowanie w pracy

D6. Jak zachowywała się ta osoba w pracy?



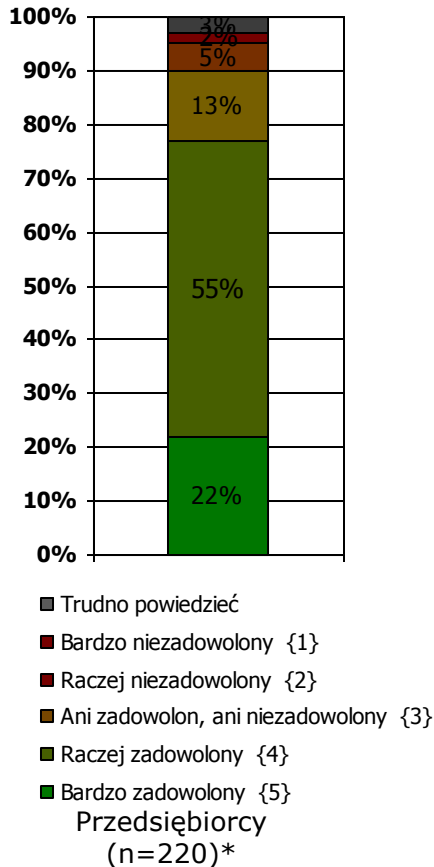
D7. A czy inni pracownicy wiedzieli o przeszłości tej osoby, o tym, że odsiadywał(a) wyrok w więzieniu?



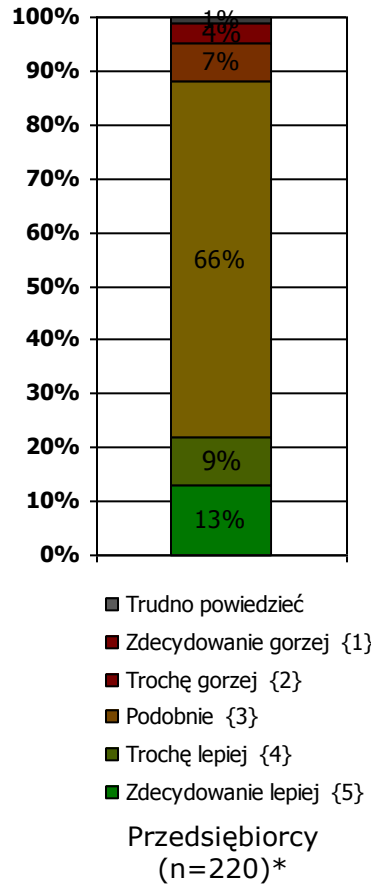
*Przedsiębiorcy, którzy kiedykolwiek zatrudniali osobę karaną

Doświadczenia w zatrudnianiu byłych karanych

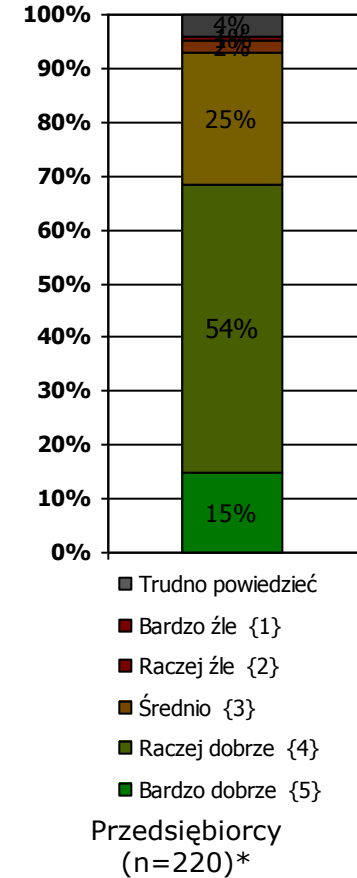
D9. Ogólnie, na ile był(a) Pan(i) zadowolony(a) z pracy tej osoby? Czy był(a) Pan(i) ...?



D9b. Czy w porównaniu z innymi pracownikami ta osoba wg Pana/i pracowała:



D10. Jak kształtowały się kontakty tej osoby z innym pracownikami?



*Przedsiębiorcy, którzy kiedykolwiek zatrudniali osobę karaną



Doświadczenia w zatrudnianiu byłych karanych

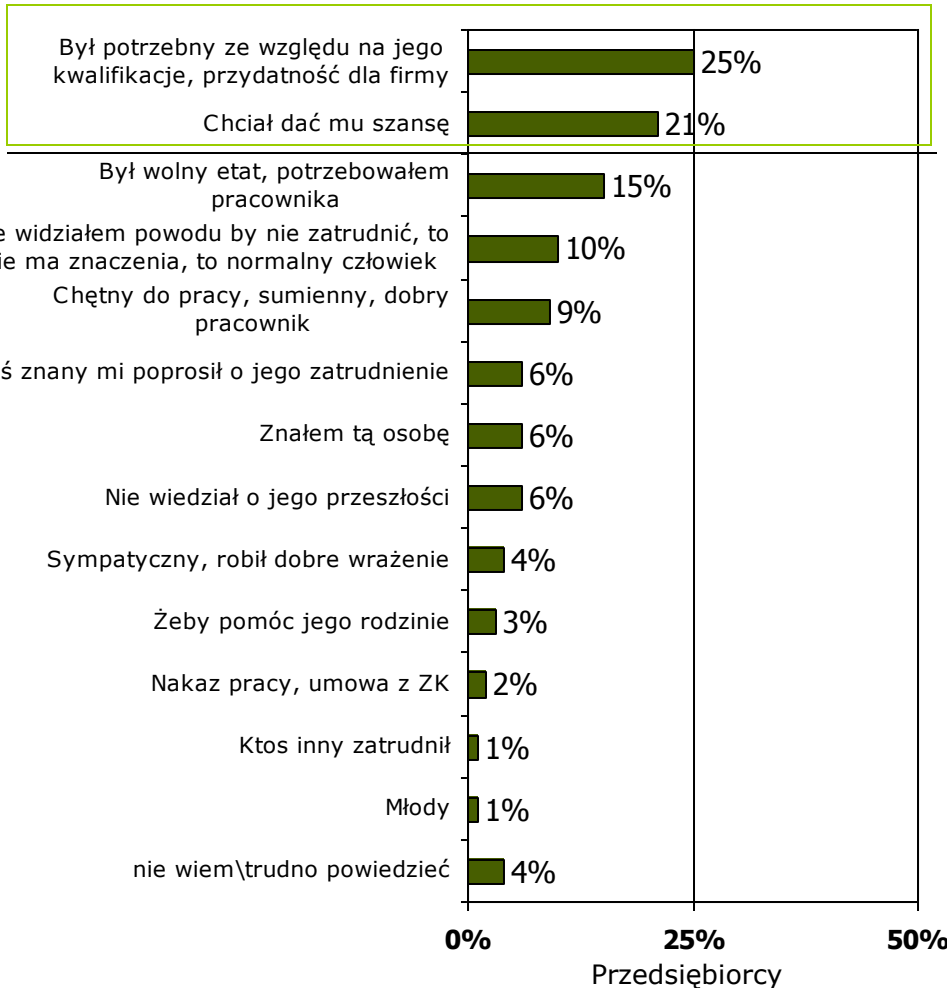
Zdecydowana większość byłych karanych (3/4) była zatrudniona na stanowiskach pracowników fizycznych. 80% przedsiębiorców, zatrudniając takie osoby, wiedziało o ich przeszłości kryminalnej. W podobnym stopniu taka informacja była przekazana współpracownikom osoby karanej (72%). Przedsiębiorcy najczęściej zatrudniali karanych, którzy dokonali drobnej kradzieży (25%) lub brali udział w bójce (15%). Sporadycznie zdarzało się zatrudnianie osoby, która została skazana za morderstwo (3%) lub gwałt (1%).

Jeśli chodzi o ocenę osoby karanej jako pracownika to w 88% nie odbiega ona od oceny „zwykłego pracownika”, a w 22% nawet ją przewyższa. Poziom wykonywanych zadań przez byłych skazanych akceptowało 90% przedsiębiorców a 22% z nich było w szczególności zadowolonych. W 95% relacje byłych skazanych z innymi pracownikami były ocenione jako poprawne.

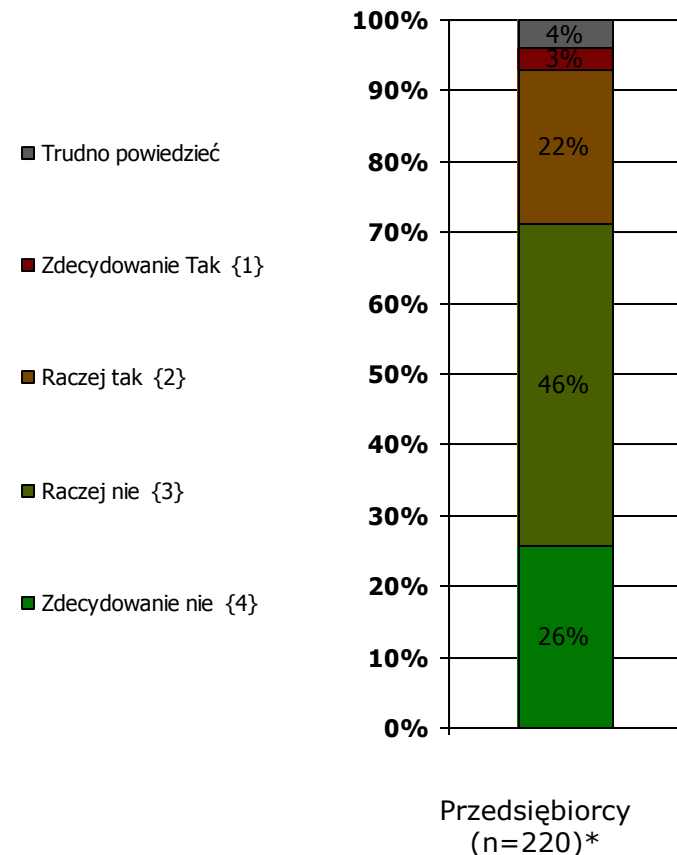


Doświadczenia w zatrudnianiu byłych karanych – powody zatrudnienia

D8. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) zatrudnić tą osobę?



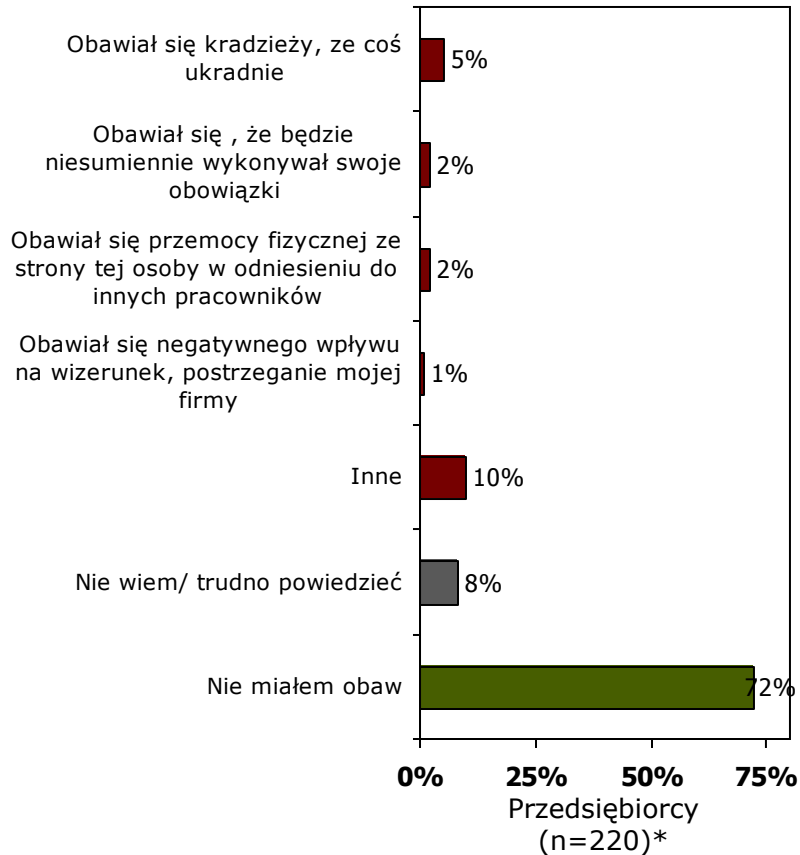
D11. Czy zatrudniając taką osobę miał(a)by Pan(i) jakiegokolwiek obawy?



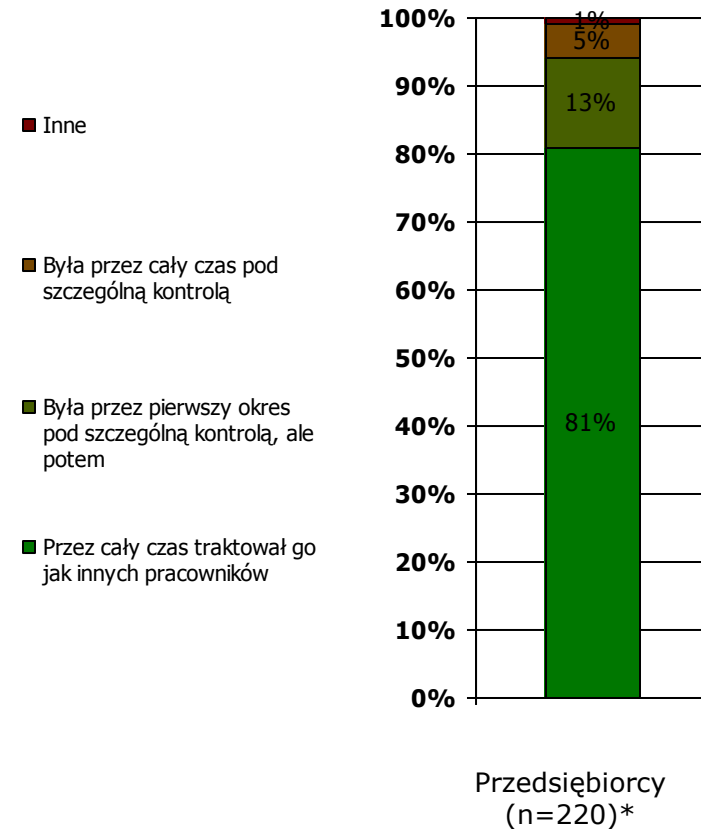
*Przedsiębiorcy, którzy kiedykolwiek zatrudniali osobę karaną

Doświadczenia w zatrudnianiu byłych karanych

D12. Jakie miał(a) Pan(i) ewentualnie obawy zatrudniając taką osobę?



D13. Czy ta osoba, była pod specjalnym nadzorem, kontrolą, czy też traktował(a) ją Pan(i) jak innych pracowników?



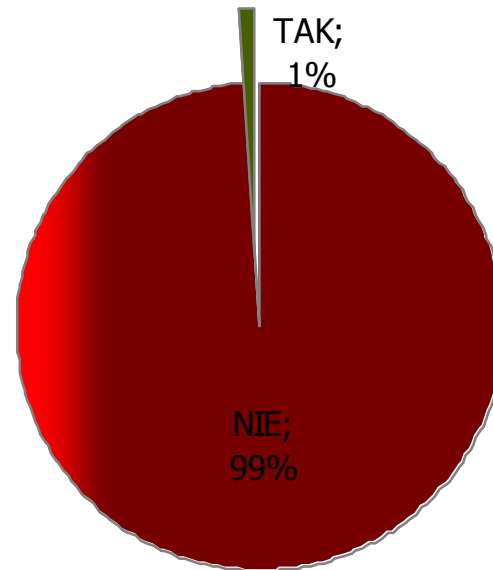
*Przedsiębiorcy, którzy kiedykolwiek zatrudniali osobę karaną



Doświadczenia w zatrudnianiu byłych karanych - ulgi

Przedsiębiorcy

D14. Czy w związku z zatrudnieniem osoby karanej miał(a) Pan(i) jakieś ulgi lub ułatwienia?



Przedsiębiorcy
(n=220)*

*Przedsiębiorcy, którzy kiedykolwiek zatrudniali osobę karaną



Doświadczenia w zatrudnianiu byłych karanych

Głównymi powodami, dla których zatrudniono byłych skazanych są ich kwalifikacje (25%) oraz chęć pomocy takim osobom (21%). Co czwarty przedsiębiorca miał obawy zatrudniając byłego skazanego. Jednak wyniki pokazują, że konkretnie sprecyzowane obawy wobec byłych skazanych są raczej sporadyczne. Okazuje się, że 5% przedsiębiorców obawiało się kradzieży, 2% braku sumienności w wykonywaniu swoich obowiązków oraz agresji fizycznej w odniesieniu do innych pracowników (2%).



Poziom akceptacji osób karanych



Akceptacja osób karanych – wyobrażenie odnośnie winy karanego

Poziom akceptacji osób, które odbyły karę pozbawienia wolności przez przedsiębiorców można mierzyć za pomocą postaw. Postawa jest to względnie stała ocena rzeczy, zdarzeń czy osób. Im postawa jest bardziej przychylna – pozytywna, tym większa będzie akceptacja byłych skazanych. Do pomiaru postaw wobec byłych skazanych zastosowano sprawdzone narzędzie badawcze *Attitudes Towards Prisoners Scale (ATP)**. Zanim przystąpiono do pomiaru postaw, poproszono badanych, aby pomyśleli o byłym więźniu - osobie, która odbywała karę więzienia – tak, jak najczęściej go sobie wyobrażają i określili, za jakie przestępstwo taka osoba mogła odbywać wyrok. We wcześniej przeprowadzonych badaniach jakościowych (MB SMG/KRC, 2010)** kluczowym kryterium oceny byłego skazanego okazało się przestępstwo, jakie popełnił. Dlatego też, w przypadku badania ilościowego, na początku proszono badanych o wyobrażenie sobie „typowego” więźnia przebywającego w zakładzie penitencjarnym, który popełnił określone przestępstwo, a następnie o ustosunkowanie się do jego osoby.

*Melvin K.B., Gramling L.K., Gardner W.M., (1985). A scale to measure attitudes towards prisoners. *Crim Justice Behav* 12:241–252.

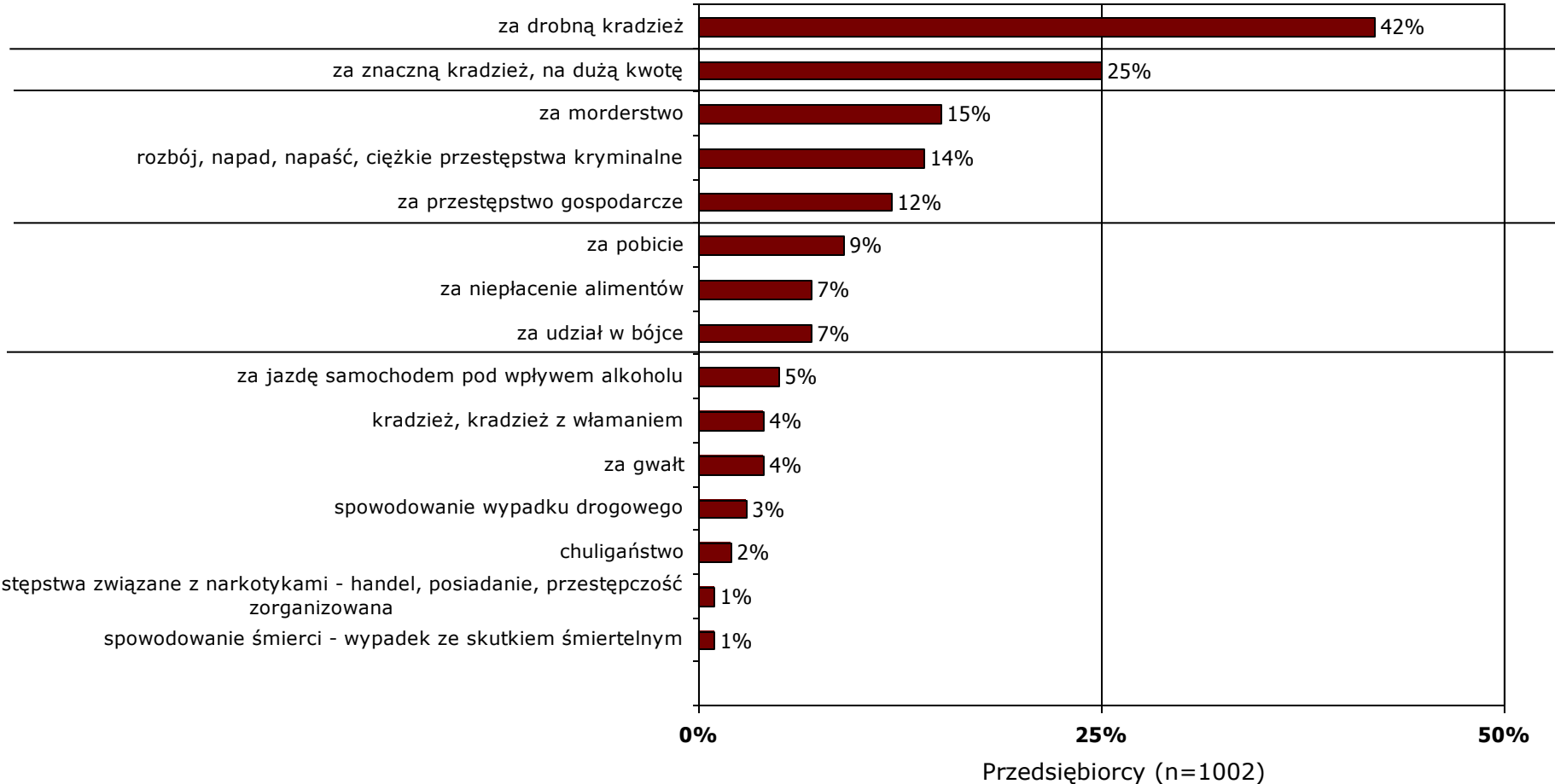
** MB SMG/KRC (2010). Raport z badań jakościowych na temat programu badawczo- szkoleniowego dotyczącego aktywizacji zawodowej i społecznej więźniów. www.zmiananalepsze.com.pl.



Akceptacja osób karanych – wyobrażenie odnośnie winy karanego

Proszę teraz pomyśleć o byłym więźniu, osobie, która odsiadywała wyrok więzienia, tak jak **najczęściej Pan(i) go sobie wyobraża.**

Y1. Za jakie przestępstwo taka osoba mogła odsiadywać wyrok więzienia?

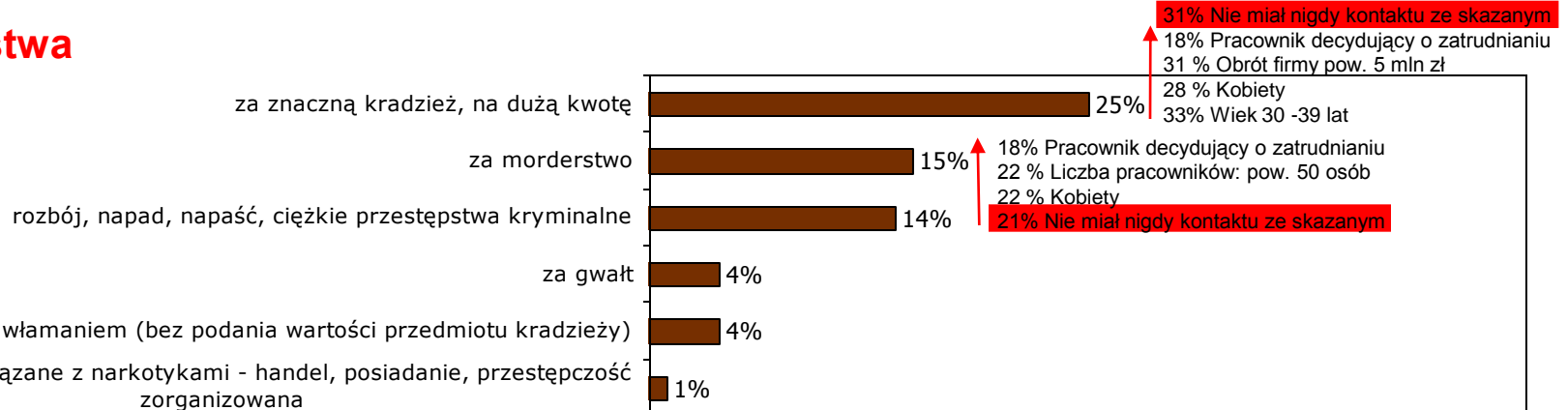




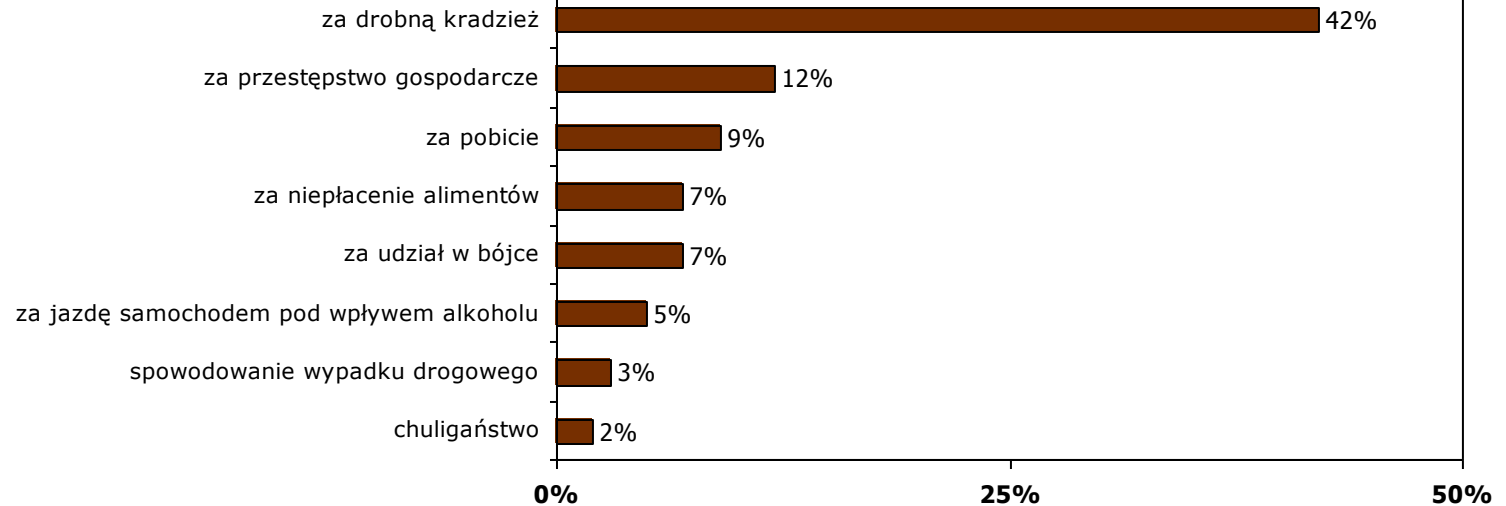
Akceptacja osób karanych – wyobrażenie odnośnie winy karanego

Proszę teraz pomyśleć o byłym więźniu, osobie, która odsiadywała wyrok więzienia, tak jak **najczęściej Pan(i) go sobie wyobraża**. Y1. Za jakiego przestępstwa taka osoba mogła odsiadywać wyrok więzienia?

Przestępstwa cięższe



Przestępstwa lżejsze



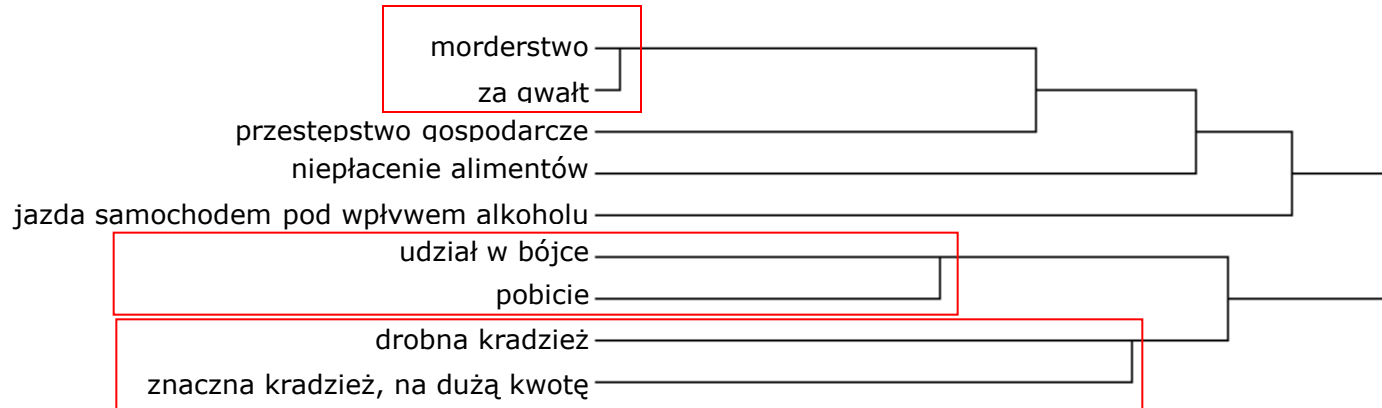
Mieszkańcy Mazowsza (n=1009)

↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Ogółem” (alpha=0,05)



Akceptacja osób karanych

Współwystępowanie przestępstw w percepcji badanych





Postawy wobec osób karanych – wyobrażenie odnośnie winy karanego

Wyniki pokazują, że najczęściej przedsiębiorcy przypisują osobom przebywającym w zakładach penitencjarnych popełnienie lekkiego przestępstwa, jakim jest drobna kradzież (42%). Kolejne miejsce na liście wyobrażonych przestępstw zajmuje kradzież na dużą kwotę (25%), a w dalszej kolejności morderstwo (15%) i rozbój oraz napad (14%). Z próby badanych wydzielono **grupę osób, które miały wcześniejszy kontakt z byłymi skazanymi** oraz **grupę osób, które nie miały takiego kontaktu**. Okazuje się, że osoby, które nie miały wcześniejszego kontaktu ze skazanymi znacznie częściej niż przeciętnie przypisywały osobom przebywającym w jednostkach penitencjarnych popełnienie ciężkich przestępstw (morderstwo: 21% vs. 15% - ogół badanych, kradzież na znaczną kwotę: 31% vs. 25% - ogół badanych).

Jeśli chodzi o współwystępowanie przestępstw w percepcji badanych, można stwierdzić, że grupują się one ze względu na formę popełnionego przestępstwa. Jeśli badani wskazywali na więcej niż jedno przestępstwo, jakie mogła popełnić dla nich „typowa” osoba przebywająca w jednostce penitencjarnej to - jeśli wymienili jako pierwsze przestępstwo „drobną kradzież” - najczęściej drugim wymienionym przestępstwem była również „kradzież”, ale na większą kwotę. Podobnie jest w przypadku użycia przemocy. Jeśli badani jako pierwsze przestępstwo wymienili „udział w bójce”, najczęściej drugim wymienionym przestępstwem było podobne przestępstwo - „pobicie”. Wyniki pokazują, że w kategorii ciężkich przestępstw „blisko” siebie znajdują się morderstwo i gwałt.



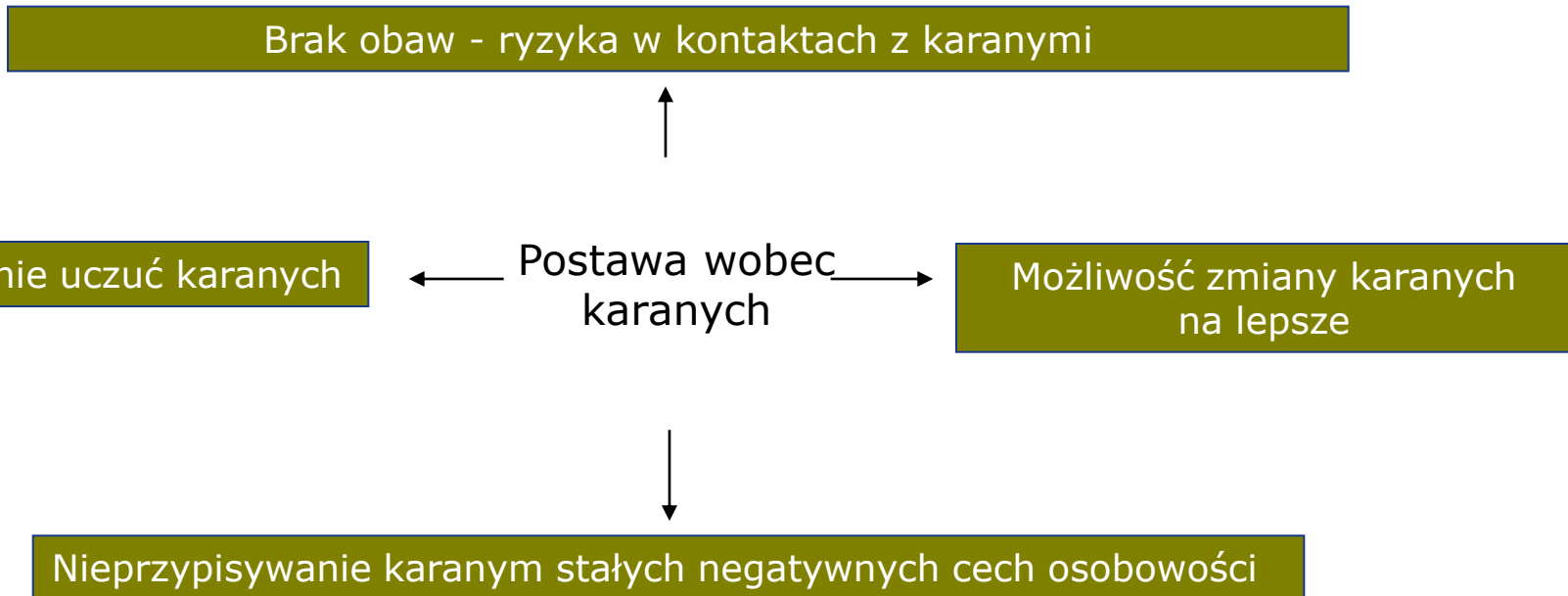
Postawy wobec osób karanych – wyobrażenie odnośnie winy karanego

Wyniki pokazują, że przedsiębiorcy mają względnie rzadko drastyczne wyobrażenia na temat przestępstwa czy przestępstw, jakie popełnia „typowa” osoba obecnie przebywająca w zakładzie penitencjarnym. Bardziej łagodny obraz typowego skazanego, który daje się zaobserwować w grupie przedsiębiorców może działać na korzyść skazanych.



Postawy wobec osób karanych

Analizy wykazały, że postawa wobec karanych jest złożonym pojęciem. Badani w ocenie skazanych nie kierują się tylko jednym kryterium. Okazało się, że postawa przedsiębiorców wobec skazanego zależy od ich oceny w każdym z czterech aspektów (wymiarów):





Postawy wobec osób karanych

Na kolejnych 3 slajdach, w przypadku **stwierdzeń negatywnych** pokazano odsetek (%) osób, które z tymi stwierdzeniami się **nie zgadzają** (raczej się nie zgadzam/zdecydowanie się nie zgadzam). W związku z tym, istnieje możliwość bezpośredniego porównania stwierdzeń negatywnych ze stwierdzeniami pozytywnymi. Przy stwierdzeniach pozytywnych pokazano odsetek (%) osób, które się z nimi zgadzają (raczej się zgadzam/zdecydowanie się zgadzam). Zatem, im większy procent widnieje przy danym słupku wykresu, tym bardziej pozytywne nastawienie mieszkańców Mazowsza w danym obszarze wobec osób karanych.



Postawy wobec osób karanych

	Firmy jednoosobowe (n=100)	Zatrudnia 2-9 osób (n=499)	Zatrudnia 10-49 osób (n=273)	Zatrudnia 50 i więcej osób (n=130)
<i>Stwierdzenia negatywne</i> Brak obaw- ryzyka w kontaktach ze karanymi	38%	44%	43%	41%
Y201X Więźniowie różnią się od większości zwykłych ludzi	50%	55%	53%	52%
Y235X Więźniowie respektują tylko prawo siły.	47%	57%	55%	55%
Y206X Niemądrze jest za bardzo ufać więźniowi	28%	28%	27%	31%
Y209X Dać więźniowi mały palec a weźmie całą rękę.	41%	53%	52%	54%
Y212X Nie powinno się spodziewać zbyt wiele po więźniu	43%	50%	48%	46%
Y214X Nigdy niewiadomo, kiedy więzień mówi prawdę.	25%	33%	34%	32%
Y216X W obecności więźnia trzeba mieć się stale na baczności	33%	40%	36%	44%
Y222X Większość więźniów jest zbyt leniwa, aby utrzymać uczciwą pracę	44%	41%	40%	43%
Y225X Więźniowie zawsze próbują wykorzystać innych	39%	54%	53%	43%
Y227X Nigdy bym nie pozwolił(a) mojemu dziecku aby umawiało się z byłym więźniem	36%	36%	37%	30%
Y229X Więźniowie są po prostu niemoralni	54%	55%	52%	47%
Y230X Więźniowie powinni być ściśle i surowo nadzorowani	18%	22%	25%	18%
Respektowanie uczuć karanych	60%	63%	62%	57%
Y202 Niewielu więźniów jest tak naprawdę niebezpiecznych	54%	50%	53%	46%
Y207 Naprawdę mógłbym polubić kogoś, kto był/ jest w więzieniu	64%	69%	68%	55%
Y233 Niektórzy więźniowie są całkiem miłymi ludźmi	78%	80%	74%	72%
Y234 Mógł(a) bym spędzać czas w obecności więźniów (np. w pracy).	64%	61%	62%	52%
Y220 Niektórym więźniom udzielił(a) bym kredytu zaufania	75%	72%	72%	69%
Y221 Więźniowie dają się przekonać do poprawy na lepsze	58%	53%	56%	52%
Y223 Niemiał(a) bym nic przeciwko temu, aby moim sąsiadem został były więzień	39%	48%	48%	42%
Y215 Więźniowie nie są ani lepsi ani gorsi od innych ludzi.	44%	58%	60%	49%
Y226 Większość więźniów wyznaje podobne wartości jak reszta ludzi	50%	57%	56%	56%
Y228 Większość więźniów jest zdolnych do miłości	78%	77%	74%	73%
NIE przypisywanie stałych negatywnych cech osobowości karanym	67%	72%	72%	74%
Y211 Więźniowie potrzebują miłości i wsparcia tak jak każdy inny człowiek.	91%	87%	85%	85%
<i>Stwierdzenia negatywne</i> Y205 Więźniowie mają uczucia tak jak wszyscy inni ludzie	89%	91%	89%	92%
Y213X Próba resocjalizacji więźniów jest marnowaniem czasu i pieniędzy	57%	67%	66%	72%
Y219X Więźniowie myślą tylko o sobie	47%	57%	58%	55%
Y217X Więźniowie generalnie myślą i działają jednakowo	58%	68%	68%	68%
Y224X Więźniowie są po prostu źli .	67%	70%	73%	72%
Y231X Więźniowie są po prostu złymi ludźmi	63%	70%	70%	72%
Y203X Więźniowie nigdy się nie zmieniają	63%	66%	69%	73%
Możliwość zmiany karanych na dobre	54%	50%	55%	49%
Y204 Większość więźniów sama jest ofiarami i wymaga pomocy	48%	44%	50%	41%
Y208 Kiepskie warunki w więzieniu powodują tylko, że więźniowie stają się nawet	64%	60%	61%	62%
Y232 Większość więźniów da się zresocjalizować	49%	48%	55%	46%
Y236 Za dobre sprawowanie w więzieniu, więzień powinien dostać zwolnienie	55%	49%	52%	47%



Postawy wobec osób karanych

Przedsiębiorcy
(n=1002)

Osoby odpowiedzialne
za zatrudnianie (n=411)

Właściciele/Prezysi
(n=591)

Stwierdzenia negatywne

	Przedsiębiorcy (n=1002)	Osoby odpowiedzialne za zatrudnianie (n=411)	Właściciele/Prezysi (n=591)
Brak obaw- ryzyka w kontaktach ze karanymi	43%	42%	43%
Y201X Więźniowie różnią się od większości zwykłych ludzi	54%	52%	54%
Y235X Więźniowie respektują tylko prawo siły.	55%	55%	55%
Y206X Niemądrze jest za bardzo ufać więźniowi	28%	29%	28%
Y209X Dać więźniowi mały palec a weźmie całą rękę.	52%	54%	50%
Y212X Nie powinno się spodziewać zbyt wiele po więźniu	48%	49%	48%
Y214X Nigdy niewiadomo, kiedy więzień mówi prawdę.	32%	33%	32%
Y216X W obecności więźnia trzeba mieć się stale na baczności	38%	37%	40%
Y222X Większość więźniów jest zbyt leniwa, aby utrzymać uczciwą pracę	42%	40%	43%
Y225X Więźniowie zawsze próbują wykorzystać innych	51%	50%	51%
Y227X Nigdy bym nie pozwolił(a) mojemu dziecku aby umawiało się z byłym więźniem	35%	33%	37%
Y229X Więźniowie są po prostu niemoralni	53%	50%	55%
Y230X Więźniowie powinni być ściśle i surowo nadzorowani	22%	20%	24%
Respektowanie uczuć karanych	61%	59%	63%
Y202 Niewielu więźniów jest tak naprawdę niebezpiecznych	51%	44%	56%
Y207 Naprawdę mógłbym polubić kogoś, kto był(jest w więzieniu	66%	62%	69%
Y233 Niektórzy więźniowie są całkiem miłymi ludźmi	77%	75%	78%
Y234 Mógł(a)bym spędzać czas w obecności więźniów (np. w pracy).	60%	57%	62%
Y220 Niektórym więźniom udzielił(a)bym kredytu zaufania	72%	70%	73%
Y221 Więźniowie dają się przekonać do poprawy na lepsze	54%	54%	54%
Y223 Niemiał(a)bym nic przeciwko temu, aby moim sąsiadem został były więzień	46%	46%	46%
Y215 Więźniowie nie są ani lepsi ani gorsi od innych ludzi.	56%	56%	55%
Y226 Większość więźniów wyznaje podobne wartości jak reszta ludzi	56%	54%	57%
Y228 Większość więźniów jest zdolnych do miłości	76%	76%	76%
NIE przypisywanie stałych negatywnych cech osobowości karanym	72%	74%	70%
Y211 Więźniowie potrzebują miłości i wsparcia tak jak każdy inny człowiek.	87%	86%	87%
Stwierdzenia negatywne Y205 Więźniowie mają uczucia tak jak wszyscy inni ludzie	90%	92%	89%
Y213X Próba resocjalizacji więźniów jest marnowaniem czasu i pieniędzy	66%	70%	63%
Y219X Więźniowie myślą tylko o sobie	56%	60%	53%
Y217X Więźniowie generalnie myślą i działają jednakowo	67%	69%	66%
Y224X Więźniowie są po prostu źli .	71%	73%	69%
Y231X Więźniowie są po prostu złymi ludźmi	69%	71%	68%
Y203X Więźniowie nigdy się nie zmieniają	67%	70%	66%
Możliwość zmiany karanych na dobre	52%	49%	54%
Y204 Większość więźniów sama jest ofiarami i wymaga pomocy	46%	44%	47%
Y208 Kiepskie warunki w więzieniu powodują tylko, że więźniowie stają się nawet	61%	60%	61%
Y232 Większość więźniów da się zresocjalizować	50%	47%	52%
Y236 Za dobre sprawowanie w więzieniu, więzień powinien dostać zwolnienie	50%	44%	55%



Postawy wobec osób karanych

Przedsiębiorcy
(n=1002)

Zamierzają zatrudnić nowych pracowników
(n=277)

Stwierdzenia negatywne	Przedsiębiorcy (n=1002)	Zamierzają zatrudnić nowych pracowników (n=277)
Brak obaw- ryzyka w kontaktach ze karanymi	43%	45%
Y201X Więźniowie różnią się od większości zwykłych ludzi	54%	52%
Y235X Więźniowie respektują tylko prawo siły.	55%	56%
Y206X Niemądrze jest za bardzo ufać więźniowi	28%	31%
Y209X Dać więźniowi mały palec a weźmie całą rękę.	52%	53%
Y212X Nie powinno się spodziewać zbyt wiele po więźniu	48%	53%
Y214X Nigdy niewiadomo, kiedy więzień mówi prawdę.	32%	34%
Y216X W obecności więźnia trzeba mieć się stale na baczności	38%	40%
Y222X Większość więźniów jest zbyt leniwa, aby utrzymać uczciwą pracę	42%	46%
Y225X Więźniowie zawsze próbują wykorzystać innych	51%	51%
Y227X Nigdy bym nie pozwolił(a) mojemu dziecku aby umawiało się z byłym więźniem	35%	35%
Y229X Więźniowie są po prostu niemoralni	53%	58%
Y230X Więźniowie powinni być ściśle i surowo nadzorowani	22%	26%
Respektowanie uczuć karanych	61%	63%
Y202 Niewielu więźniów jest tak naprawdę niebezpiecznych	51%	52%
Y207 Naprawdę mógłbym polubić kogoś, kto był/ jest w więzieniu	66%	68%
Y233 Niektórzy więźniowie są całkiem miłymi ludźmi	77%	77%
Y234 Mógł(a) bym spędzać czas w obecności więźniów (np. w pracy).	60%	65%
Y220 Niektórym więźniom udzielił(a) bym kredytu zaufania	72%	73%
Y221 Więźniowie dają się przekonać do poprawy na lepsze	54%	55%
Y223 Niemiał(a) bym nic przeciwko temu, aby moim sąsiadem został były więzień	46%	51%
Y215 Więźniowie nie są ani lepsi ani gorsi od innych ludzi.	56%	56%
Y226 Większość więźniów wyznaje podobne wartości jak reszta ludzi	56%	58%
Y228 Większość więźniów jest zdolnych do miłości	76%	79%
NIE przypisywanie stałych negatywnych cech osobowości karanym	72%	75%
Y211 Więźniowie potrzebują miłości i wsparcia tak jak każdy inny człowiek.	87%	88%
Stwierdzenia negatywne Y205 Więźniowie mają uczucia tak jak wszyscy inni ludzie	90%	94%
Y213X Próba resocjalizacji więźniów jest marnowaniem czasu i pieniędzy	66%	74%
Y219X Więźniowie myślą tylko o sobie	56%	58%
Y217X Więźniowie generalnie myślą i działają jednakowo	67%	71%
Y224X Więźniowie są po prostu źli .	71%	72%
Y231X Więźniowie są po prostu złymi ludźmi	69%	69%
Y203X Więźniowie nigdy się nie zmieniają	67%	71%
Możliwość zmiany karanych na dobre	52%	54%
Y204 Większość więźniów sama jest ofiarami i wymaga pomocy	46%	47%
Y208 Kiepskie warunki w więzieniu powodują tylko, że więźniowie stają się nawet	61%	62%
Y232 Większość więźniów da się zresocjalizować	50%	53%
Y236 Za dobre sprawowanie w więzieniu, więzień powinien dostać zwolnienie	50%	55%



Postawy wobec osób karanych

**Nie mieli kontaktu
z osadzonym (n=563)**

**Mieli kontakt
z osadzonym (n=439)**

Stwierdzenia negatywne

Brak obaw- ryzyka w kontaktach ze karanymi

38%

48%

Y201X Więźniowie różnią się od większości zwykłych ludzi

50%

59%

Y235X Więźniowie respektują tylko prawo siły.

52%

58%

Y206X Niemądrze jest za bardzo ufać więźniowi

23%

35%

Y209X Dać więźniowi mały palec a weźmie całą rękę.

48%

56%

Y212X Nie powinno się spodziewać zbyt wiele po więźniu

44%

54%

Y214X Nigdy niewiadomo, kiedy więzień mówi prawdę.

26%

41%

Y216X W obecności więźnia trzeba mieć się stale na baczności

31%

48%

Y222X Większość więźniów jest zbyt leniwa, aby utrzymać uczciwą pracę

37%

47%

Y225X Więźniowie zawsze próbują wykorzystać innych

45%

58%

Y227X Nigdy bym nie pozwolił(a) mojemu dziecku aby umawiało się z byłym więźniem

32%

39%

Y229X Więźniowie są po prostu niemoralni

49%

59%

Y230X Więźniowie powinni być ściśle i surowo nadzorowani

20%

26%

Respektowanie uczuć karanych

55%

70%

Y202 Niewielu więźniów jest tak naprawdę niebezpiecznych

48%

55%

Y207 Naprawdę mógłbym polubić kogoś, kto był w więzieniu

56%

80%

Y233 Niektórzy więźniowie są całkiem miłymi ludźmi

69%

87%

Y234 Mógł(a)bym spędzać czas w obecności więźniów (np. w pracy).

50%

73%

Y220 Niektórym więźniom udzielił(a)bym kredytu zaufania

65%

81%

Y221 Więźniowie dają się przekonać do poprawy na lepsze

49%

60%

Y223 Niemiał(a)bym nic przeciwko temu, aby moim sąsiadem został były więzień

39%

56%

Y215 Więźniowie nie są ani lepsi ani gorsi od innych ludzi.

50%

63%

Y226 Większość więźniów wyznaje podobne wartości jak reszta ludzi

50%

63%

Y228 Większość więźniów jest zdolnych do miłości

73%

80%

NIE przypisywanie stałych negatywnych cech osobowości karanym

68%

76%

Y211 Więźniowie potrzebują miłości i wsparcia tak jak każdy inny człowiek.

85%

90%

Stwierdzenia negatywne

Y205 Więźniowie mają uczucia tak jak wszyscy inni ludzie

88%

93%

Y213X Próba resocjalizacji więźniów jest marnowaniem czasu i pieniędzy

66%

67%

Y219X Więźniowie myślą tylko o sobie

51%

62%

Y217X Więźniowie generalnie myślą i działają jednakowo

62%

74%

Y224X Więźniowie są po prostu źli .

65%

78%

Y231X Więźniowie są po prostu złymi ludźmi

64%

76%

Y203X Więźniowie nigdy się nie zmieniają

65%

71%

Możliwość zmiany karanych na dobre

49%

55%

Y204 Większość więźniów sama jest ofiarami i wymaga pomocy

43%

48%

Y208 Kiepskie warunki w więzieniu powodują tylko, że więźniowie stają się nawet

60%

62%

Y232 Większość więźniów da się zresocjalizować

46%

56%

Y236 Za dobre sprawowanie w więzieniu, więzień powinien dostać zwolnienie

46%

55%



Postawy wobec osób karanych

Wyniki pokazują, że postawa ponad połowy przedsiębiorców w aspektach:

- „respektowanie uczuć karanych”,
- „możliwość zmiany karanych na lepsze”,
- „nieprzypisywanie karanym stałych negatywnych cech osobowości”

jest pozytywna.

Najniższy procent pozytywnych ocen (43%) odnosi się do wymiaru „brak obaw - ryzyka w kontaktach z karanymi”. Generalnie, badani są więc w stanie być empatyczni („respektowanie uczuć karanych”), wierzyć w ich poprawę oraz twierdzić, że nie są „złymi ludźmi” („nieprzypisywanie stałych negatywnych cech osobowości karanym”), natomiast obawiają się w pewnym stopniu kontaktu z nimi.

Analizy wykazały, że ani fakt zatrudniania większej bądź mniejszej liczby pracowników, ani pozycja w firmie (właściciel vs. osoba odpowiedzialna za zatrudnianie) nie determinuje w istotnym stopniu postawy badanych. Czynnikiem istotnym, który różnicuje poziom akceptacji skazanych jest wcześniejsze doświadczenie przedsiębiorców ze skazanymi lub jego brak. Osoby, które miały wcześniejszy kontakt ze skazanymi mają wobec nich bardziej przychylną postawę. Za istotne można uznać to, że osoby planujące nabór nowych pracowników w ciągu najbliższego roku charakteryzują się w większości pozytywnym nastawieniem wobec byłych karanych. Podobnie jak inne grupy przedsiębiorców, osoby te często miewają obawy, co do kontaktów z byłymi skazanymi (55%).



Postawy wobec osób karanych

Szereg przeprowadzonych badań, począwszy od lat 60 XX w. pokazuje, że postawa człowieka ma ścisły związek z jego rzeczywistym zachowaniem. Dlatego przewiduje się, że im bardziej przychylna postawa przedsiębiorców wobec karanych, tym bardziej pozytywnych zachowań wobec karanych można oczekiwać z ich strony (np. zaproponowanie pracy). Obecnie, przedsiębiorcy względnie często obawiają się bezpośredniego kontaktu ze skazanymi, natomiast w innych aspektach oceny karanych nie są tak rygorystyczni. Dostyc łatwo można zwiększyć ogólny poziom przychylności przedsiębiorców wobec grupy skazanych przekonując ich, że skazani nie są tak niebezpieczni w bezpośrednim kontakcie, jak obecnie to oceniają.



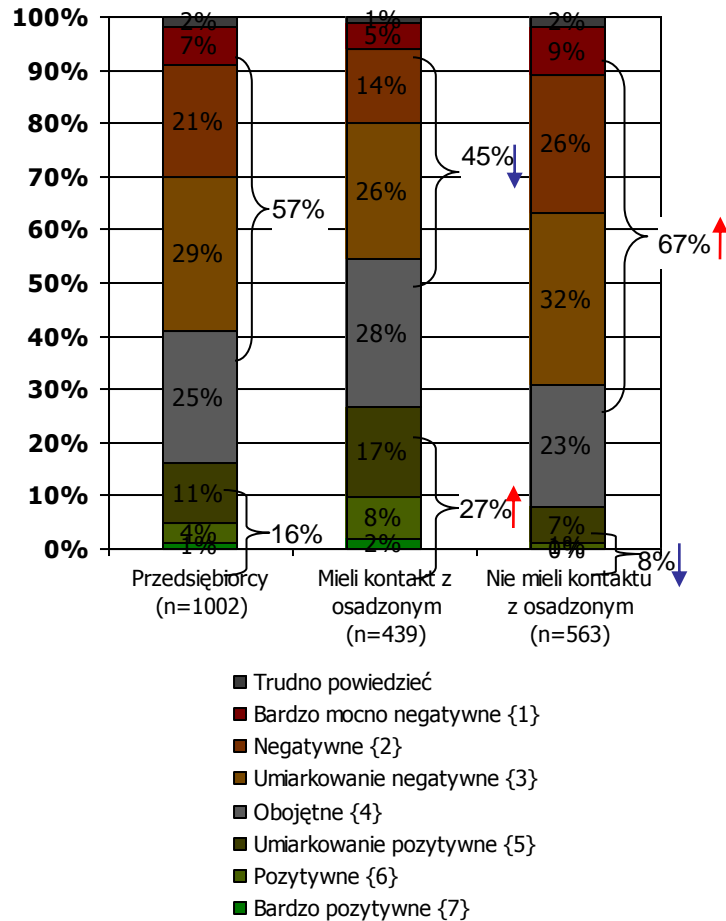
Uczucia wobec osób karanych

Oprócz szczegółowego pomiaru postawy dokonano ogólnego pomiaru uczuć wobec badanych. Następnie sprawdzono, w jakim stopniu każdy z aspektów postawy wobec skazanych wpływa na ocenę tych uczuć. Aby zwiększyć przychylność przedsiębiorców wobec skazanych należałoby w pierwszej kolejności zwrócić szczególną uwagę na wymiar postawy, który determinuje w największym stopniu ich deklarowane uczucia.

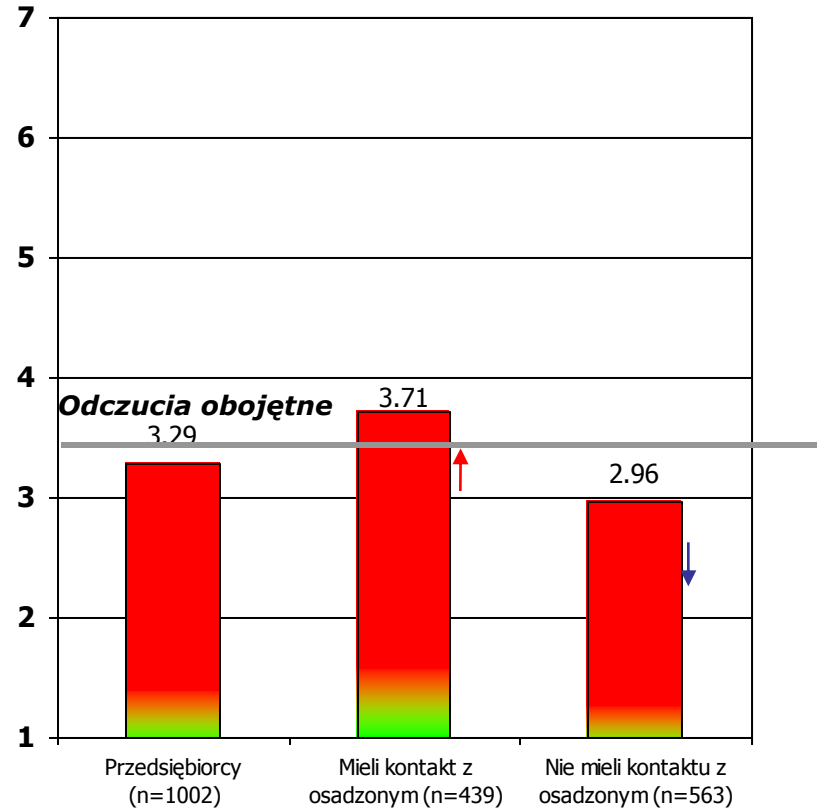


Uczucia wobec osób karanych

Y3. Jakie ogólnie ma Pan(i) uczucia, emocje, kiedy myśli Pan(i) o takiej osobie?



■ średnia (1 bardzo negatywne - 7 bardzo pozytywne)

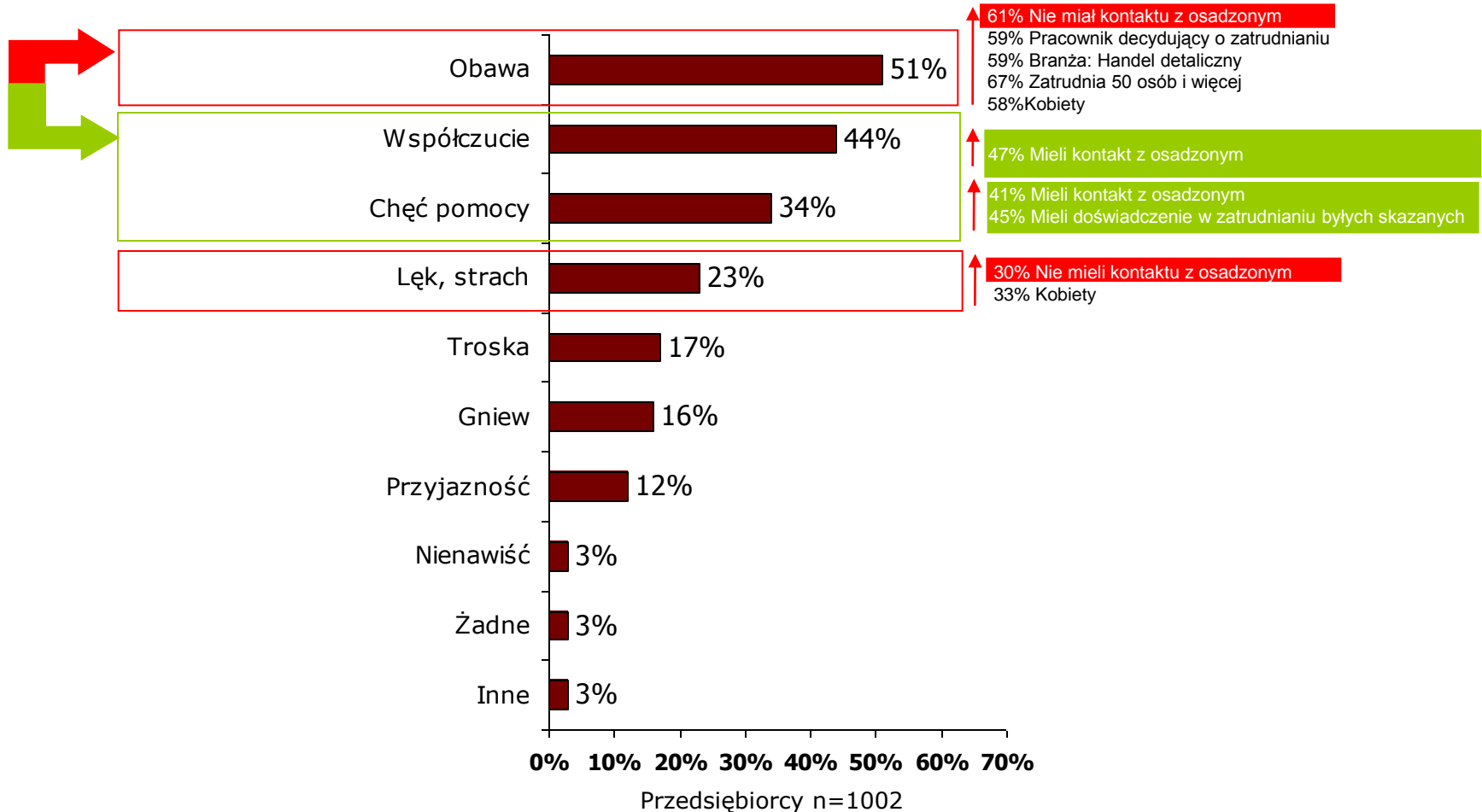


↓ ↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Ogółem” (alpha=0,05)



Uczucia wobec osób karanych

Y4. Które z następujących określeń najlepiej opisują Pana(i) odczucia w stosunku do takiej osoby. Może Pan(i) wskazać więcej niż jedno.



↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Ogółem” (alpha=0,05)



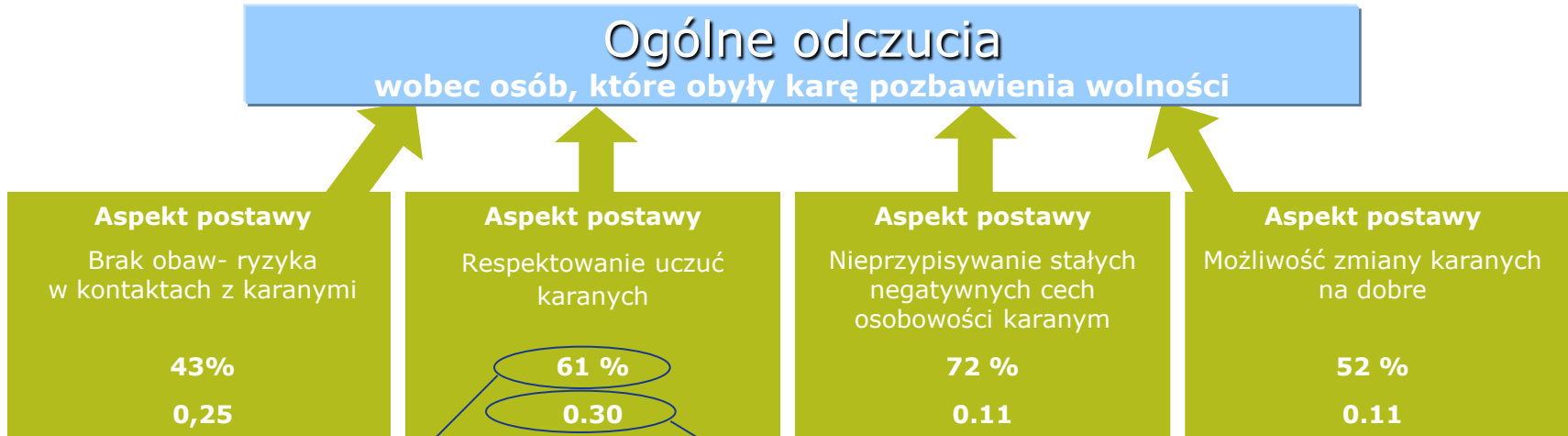
Uczucia wobec osób karanych

Wyniki pokazują, że przedsiębiorcy mają przeciętnie negatywne uczucia wobec skazanych (średnia 3.29 na 7-stopniowej skali). Analizując rodzaj przejawianych uczuć przedsiębiorców wobec skazanych można stwierdzić, że uczucia te nie są jednoznacznie negatywne. Chociaż najczęściej doświadczanym uczuciem badanych w przypadku rozpatrywania bezpośredniego kontaktu ze skazanymi jest obawa (51%) to współczucie i chęć pomocy są wymieniane jako kolejne - odpowiednio 44% i 34%.

Istnieje istotna różnica pomiędzy osobami, które miały wcześniejsze doświadczenie ze skazanymi a tymi, które takiego doświadczenia nie miały. Przeciętnie uczucia tych pierwszych są bliskie uczuciom obojętnym (średnia w 3.71 vs 4.0 średnia oznaczająca uczucia obojętne). Ponadto, osoby mające wcześniejsze doświadczenia ze skazanymi częściej niż przeciętnie wskazywały na takie uczucia, jak współczucie (47% vs. 44% - ogół badanych) oraz chęć pomocy (41% vs. 34% - ogół badanych).



Wpływ postawy badanych na deklarowane odczucia wobec karanych



Aspekt postawy 61% przedsiębiorców związany z respektowaniem uczuć karanych jest pozytywny.

Na slajdzie pokazano, w jakim stopniu można wpływać na odczucia badanych wobec karanych, za pośrednictwem ich odpowiednich aspektów postawy.

WAGA = siła wpływu różnych aspektów postawy badanych na ich ogólną ocenę uczuć wobec karanych.

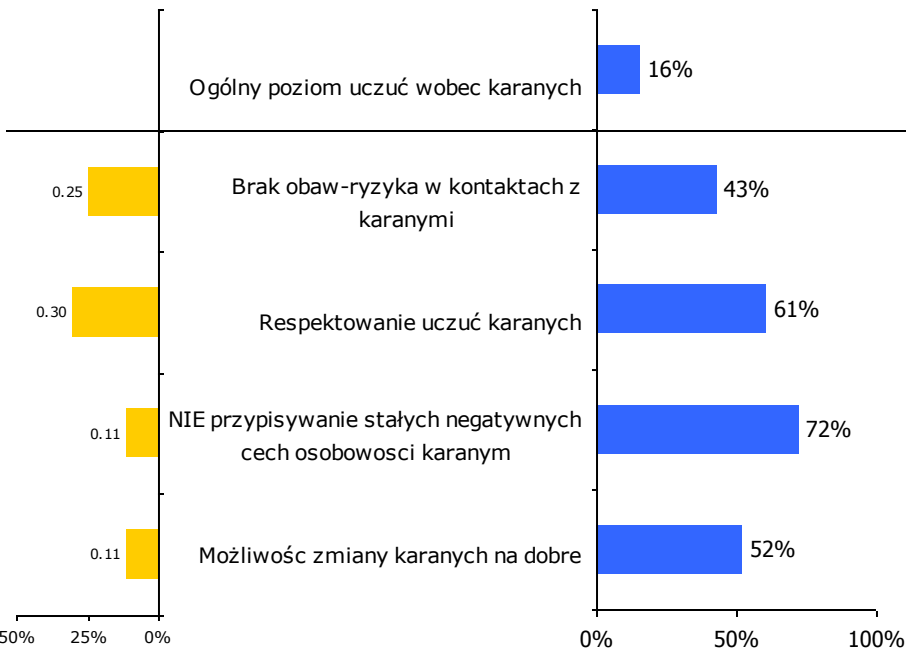
Waga mieści się w przedziale od 0 do 1. Im wyższa waga, tym bardziej dany aspekt postawy oddziałuje na uczucia badanych wobec osób, które odbyły karę pozbawienia wolności. Wyniki pokazują, że jeśli zwiększy się o 1% liczba osób, które respektują uczucia karanych, możemy spodziewać się, że % osób mających pozytywne odczucia wobec karanych wzrośnie o 0,30.



Wpływ postawy badanych na deklarowane odczucia wobec karanych

Siła wpływu danego wymiaru postawy na odczucia (Waga)

**Mieszkańcy Mazowsza
(n=1009)**
% pozytywnych odpowiedzi



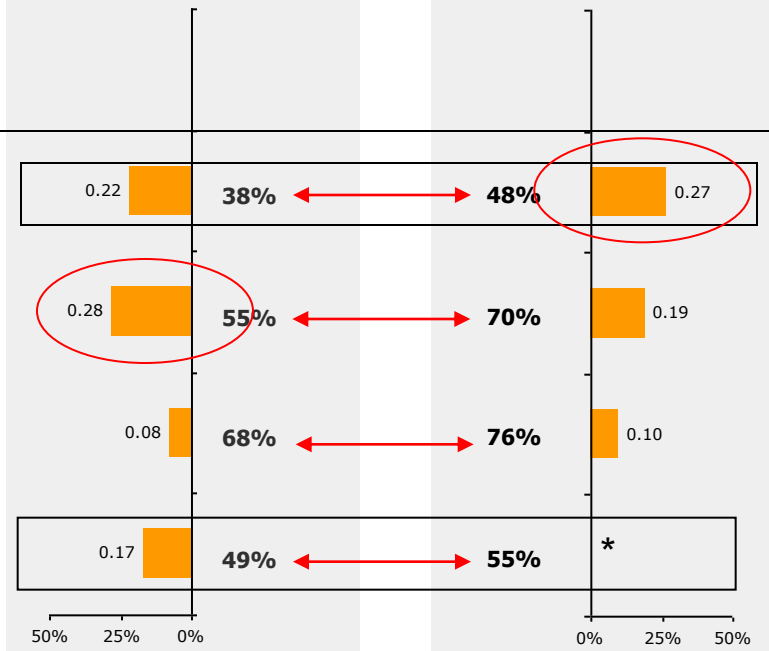
■ - zdecydowanie/raczej zgadzam się

Nie mieli kontaktu z osadzonym (n=563)

Mieli kontakt z osadzonym (n=439)

Waga

Waga



* brak istotnego wpływu danego aspektu postawy na ogólne odczucia badanych



Wpływ postawy badanych na deklarowane odczucia wobec karanych

Wyniki pokazują, że istnieją w praktyce **dwa kluczowe aspekty postawy**, które mają znaczenie dla zwiększania przychylności uczuć przedsiębiorców wobec badanych. Są to:

- **respektowanie uczuć karanych.**

oraz

- **brak obaw – ryzyka w kontaktach, ze skazanymi**

Umacnianie przedsiębiorców w przekonaniu, że skazani mają takie same potrzeby (emocjonalne) jak „my” oraz zmniejszanie ich obaw dotyczących kontaktów ze skazanymi, będzie wpływało w pierwszej kolejności na wzrost przychylności uczuć przedsiębiorców wobec skazanych.

Bardziej pogłębione analizy wykazały, że sposób w jaki można oddziaływać na uczucia badanych za pośrednictwem ich postaw jest różny w grupie osób mających wcześniejszy kontakt ze skazanymi i niemających takich doświadczeń. W przypadku przedsiębiorców, którzy nie mieli wcześniejszych doświadczeń ze skazanymi, kluczowymi aspektami postawy decydującymi o poziomie ich uczuć wobec karanych jest przede wszystkim „respektowanie uczuć karanych”, a następnie „brak obaw- ryzyka w kontaktach z karanymi”. W przypadku osób, które miały doświadczenia z karanymi kolejność jest odwrotna. Ponadto, dla uczuć osób, które wcześniej nie znały żadnej osoby karanej istotne jest ogólne przekonanie o „możliwości zmiany karanych na dobre”, co w przypadku znających osoby karane nie wpływa na uczucia wobec nich.



Akceptacja osób karanych

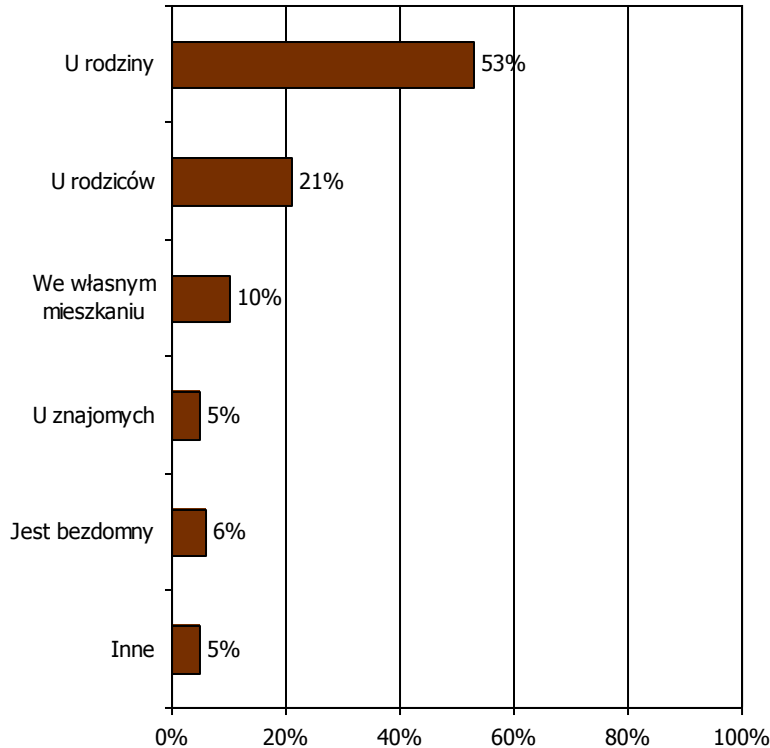
Aby zmienić uczucia badanych wobec karanych na początku trzeba zmienić ich postawę. Postawa jest wynikiem szeregu pojedynczych przekonań dotyczących danego obiektu, grupy obiektów (np. osoby karane), które człowiek przechowuje w swoim umyśle. Dlatego też, zmiana postawy może odbywać się poprzez zmianę pojedynczych przekonań badanych. Suma tych przekonań składa się na ogólną postawę wobec danego obiektu. Zmiana pojedynczych przekonań będzie wpływała na zmianą ogólnej postawy wobec tego obiektu. Skoro o uczuciach wobec karanych decyduje to, czy ktoś się obawia bezpośredniego kontaktu ze skazanymi czy nie oraz to, czy dostrzega ich potrzeby emocjonalne, należy oddziaływać na pojedyncze przekonania badanych, które o tym decydują.

Wyniki badania pokazują, że realnie doświadczenie z osobą skazaną sprzyja bardziej pozytywnej postawie wobec skazanych we wszystkich wyszczególnionych aspektach. Bardziej pozytywna postawa oraz wzrost przychylności uczuć wobec skazanych za pośrednictwem zmiany wyszczególnionych aspektów postawy i odpowiadających im przekonań będzie sprzyjać akceptacji społecznej byłych skazanych.

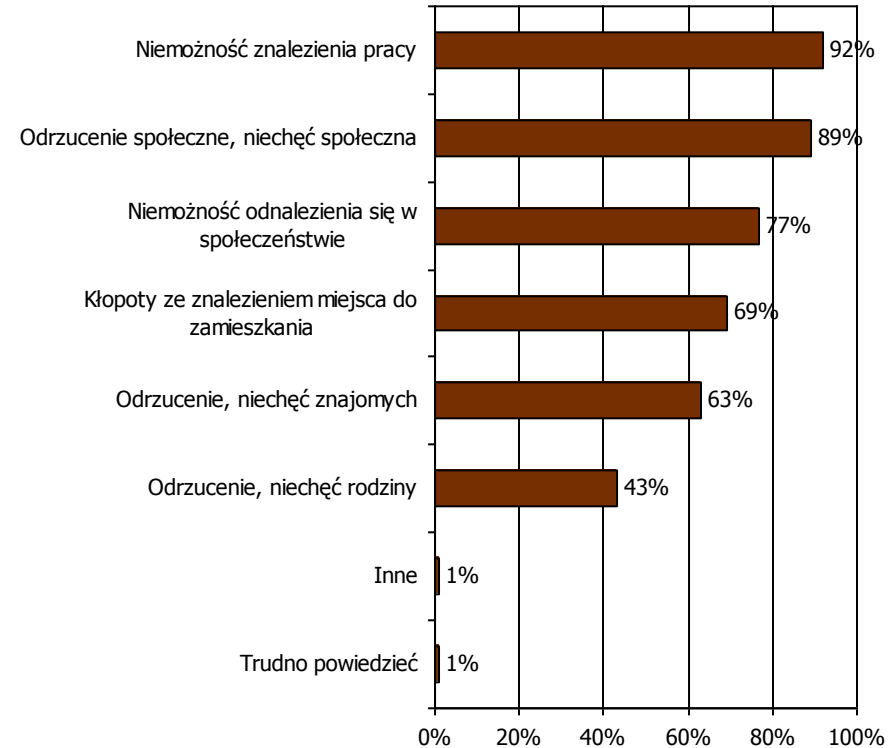


Postawy wobec osób karanych – percepcja sytuacji rodzinnej i społecznej

Y5. Jak się Panu(i) wydaje gdzie mieszka osoba wychodząca z więzienia?



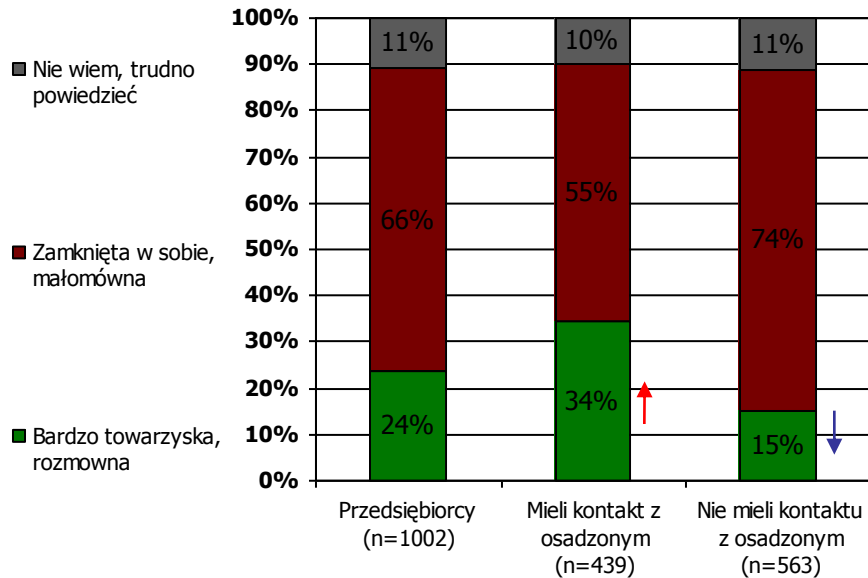
Y8. Z jakimi problemami może stykać się taka osoba po wyjściu z więzienia?



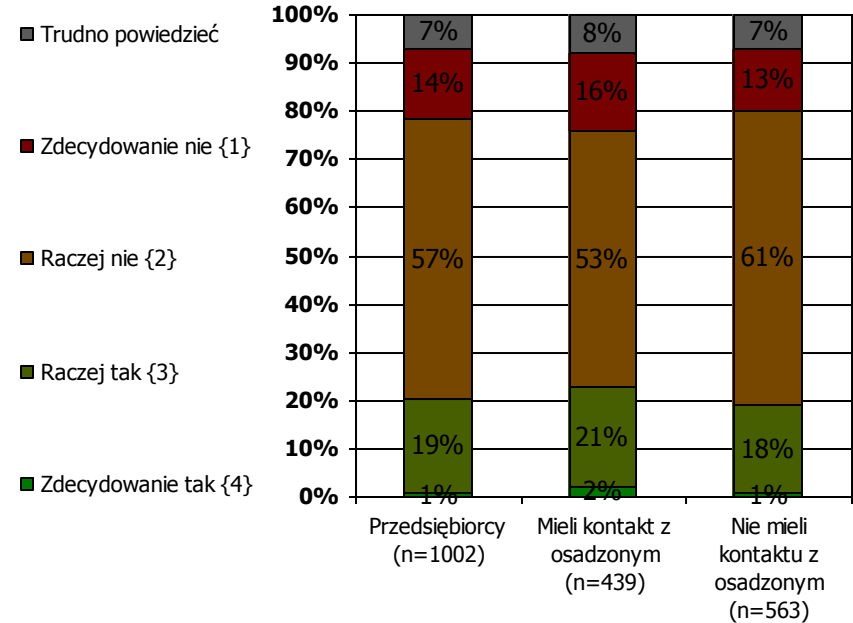
Przedsiębiorcy n=1002

Postawy wobec osób karanych

Y7. A jak określił(a)by Pan(i) taką osobę pod względem jej kontaktów z innymi osobami?



Y6. Czy Pana(i) zdaniem taka osoba wychodzi z więzienia zresocjalizowana i nie myśli już o popełnianiu przestępstw?



↑ ↓ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Ogółem” (alpha=0,05)



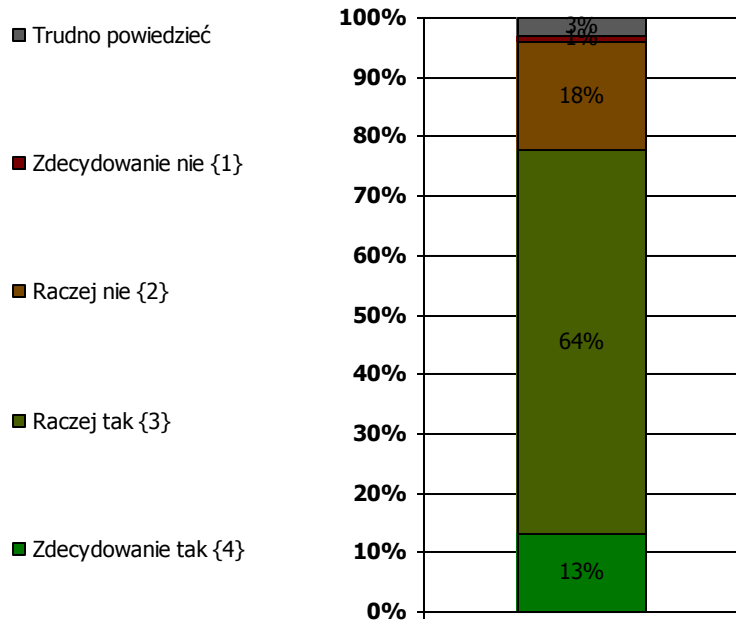
Postawy wobec osób karanych

Opinie przedsiębiorców dotyczące sposobu zachowywania się osób skazanych w towarzystwie są podzielone. Dwie trzecie badanych uważa, że w towarzystwie takie osoby będą małomówne (wycofane); natomiast co czwarty przypisuje skazanym towarzyskość, rozmowność. W grupie osób, które miały wcześniejszy kontakt, ze skazanymi wzrasta liczba głosów na rzecz oceny skazanego jako osoby rozmownej, towarzyskiej do 34% vs. 55% jako małomównej, zamkniętej w sobie.

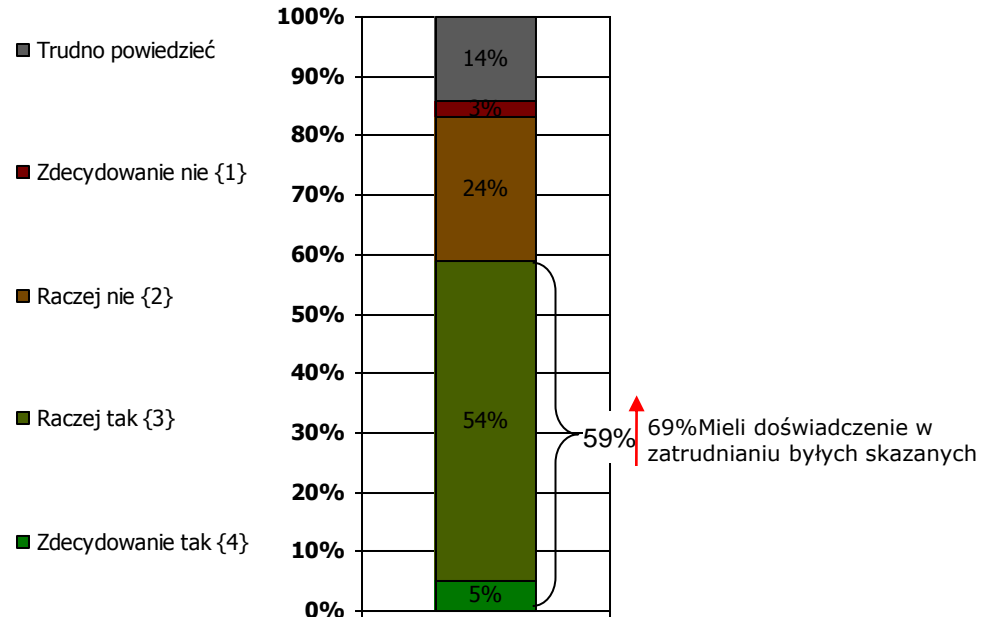
Wiara przedsiębiorców w resocjalizację skazanych jest na dosyć niskim poziomie. Jedynie co piąty przedsiębiorca sądzi, że kiedy skazany wychodzi z więzienia jest zresocjalizowany i nie myśli już o popełnianiu przestępstw. Pomiędzy grupą osób mających doświadczenie ze skazanymi a grupą, która nie zna żadnego byłego skazanego nie ma istotnych różnic w poziomie optymizmu związanego z poprawą zachowania skazanych po odbyciu kary.

Postawy wobec osób karanych

Y9. Czy Pana(i) zdaniem taka osoba będzie poszukiwała pracy?



Y10. Czy Pana(i) zdaniem taka osoba będzie sumiennym pracownikiem?



Przedsiębiorcy n=1009

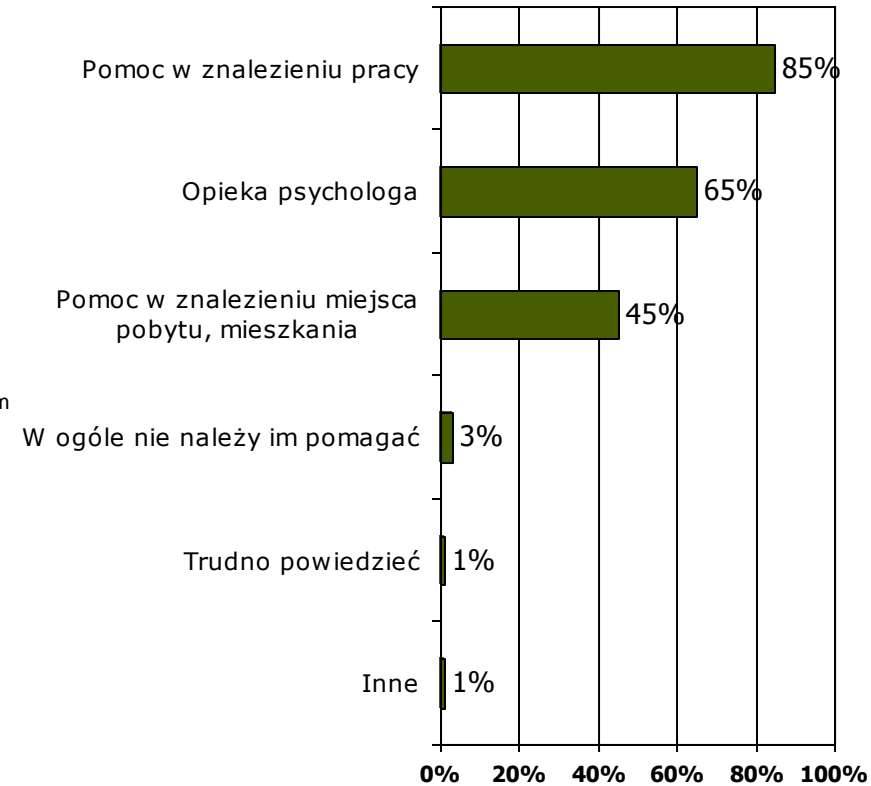
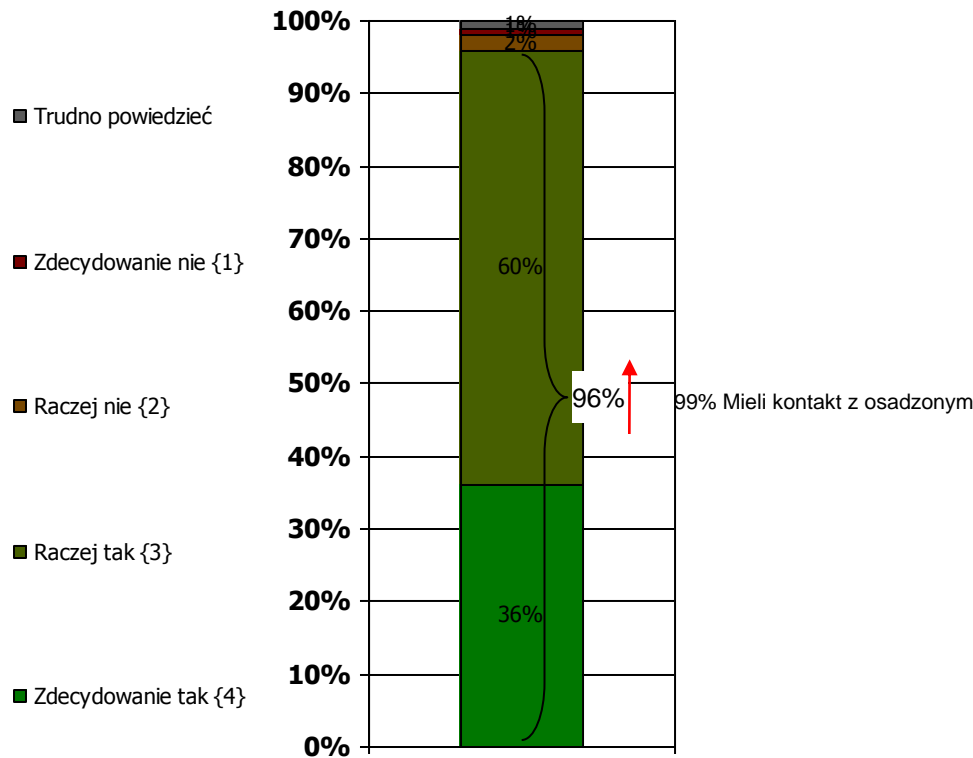
↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Ogółem” (alpha=0,05)



Postawy wobec osób karanych – pomoc

Y11. Czy Pana(i) zdaniem taka osoba zasługuje, aby dać jej „drugą szansę”?

Y12. W jaki sposób Państwo i jego instytucje mogłyby pomóc takim osobom?



Przedsiębiorcy n=1009

↑ ↓ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Ogółem” (alpha=0,05)

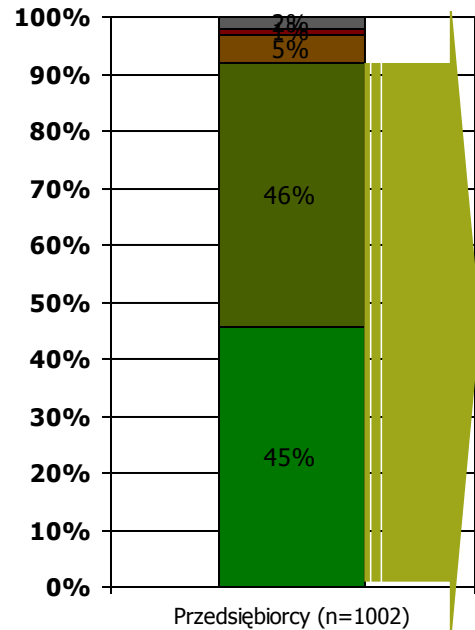


Postawy wobec osób karanych – pomoc

Y13. Co Pan(i) myśli o programie aktywizacji zawodowej byłych więźniów? Czy taki program powinien być wprowadzony w życie?

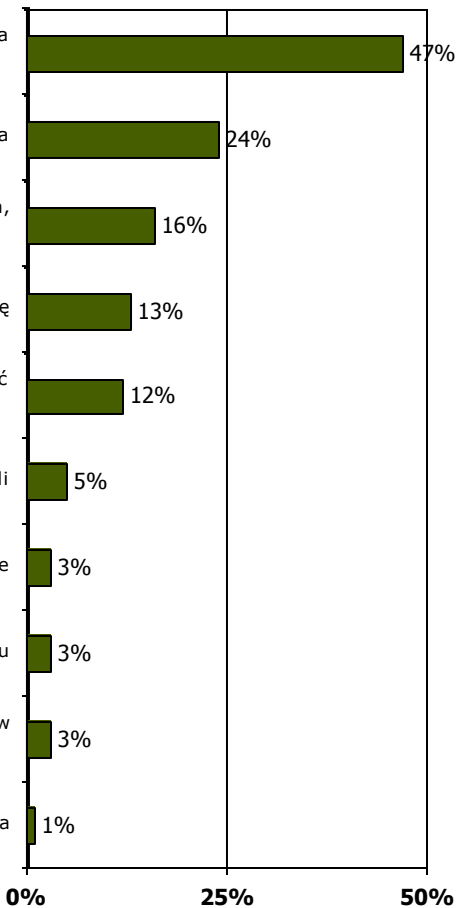
Uzasadnienie pozytywnego zdania

■ Przedsiębiorcy (n=1002)



- Trudno powiedzieć
- Zdecydowanie nie {1}
- Raczej nie {2}
- Raczej tak {3}
- Zdecydowanie tak {4}

- trzeba pomóc, ci ludzie i tak mają ciężko, nikt im nie pomaga, trzeba dać szansę, nie można nikogo przekreślać, każdy może popełnić błąd
- powrót do społeczeństwa, normalnego funkcjonowania, pomoc w rozpoczęciu nowego życia
- by zmniejszyć prawdopodobieństwo powrotu na drogę przestępczą, by nie myśleli o głupotach, zajęli się czymś
- powinni pracować, resocjalizacja poprzez pracę
- pomoc w znalezieniu pracy, łatwiej będzie im znaleźć pracę, sami nie znajdują, powinni mieć dostęp do rynku pracy, muszą mieć środki do życia
- to są różni ludzie, nie wszyscy są jednakowi, popełniają różne przestępstwa, nie wszyscy są źli
- potrzeba zdobycia nowego zawodu, wykształcenia, szansa na zdobycie
- by nie byli obciążeniem dla społeczeństwa, by byli przydatni społeczeństwu
- potrzeba im wiary w siebie, podniesienia na duchu, opieki psychologicznej, muszą mieć cel w życiu

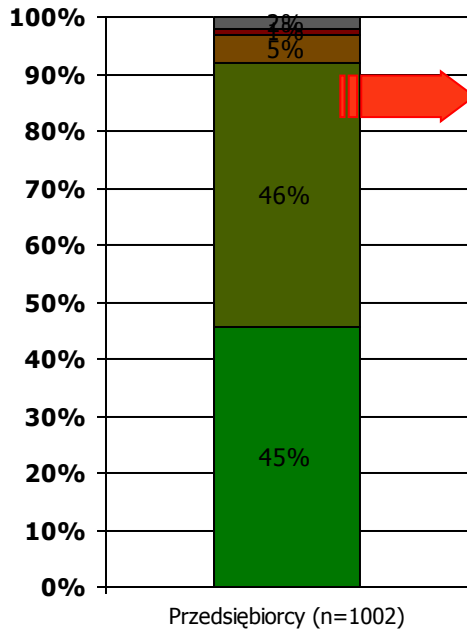




Postawy wobec osób karanych – pomoc

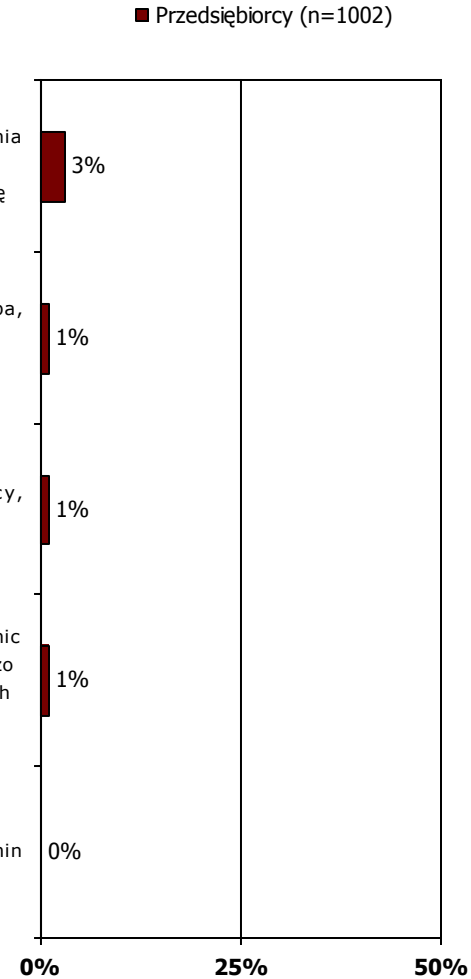
Y13. Co Pan(i) myśli o programie aktywizacji zawodowej byłych więźniów? Czy taki program powinien być wprowadzony w życie?

Uzasadnienie negatywnego zdania



- Trudno powiedzieć
- Zdecydowanie nie {1}
- Raczej nie {2}
- Raczej tak {3}
- Zdecydowanie tak {4}

- brak wiary w celowość takiego programu, wydawania pieniędzy na ludzi, którzy nie będą chcieli z niego skorzystać, którzy nie mają szans na resocjalizację
- inni też mają kłopoty, nie mają pracy, to nie jedyna grupa, której potrzebna pomoc, nie należy wyróżniać akurat tej grupy
- każdy powinien martwić się o siebie, sam szukać pracy, powinna pomagać im rodzina, dadzą sobie sami radę
- ci ludzie nie powinni dostawać nic od społeczeństwa, nic im się nie należy bo sami są sobie winni, już i tak za dużo kosztowali społeczeństwo, nie obchodzi respondenta ich dalszy los
- to zależy od osoby, nie w każdym wypadku zda to egzamin





Postawy wobec osób karanych

Jeśli chodzi o sprawy zawodowe i ocenę byłych skazanych jako pracowników to 59% przedsiębiorców uważa, że byli skazani będą dobrymi pracownikami. Częściej niż przeciętnie takie pozytywne zdanie mają osoby należące do grupy pracodawców mających już doświadczenie w zatrudnianiu byłych karanych (69%). Fakt ten należy uznać za pozytywny, gdyż ci, którzy zatrudniali już byłych skazanych częściej niż przeciętnie są przekonani o ich przydatności.

Trzy czwarte badanych uważa, że po odbyciu kary, skazani będą poszukiwać pracy, a co ważniejsze, że należy im dać drugą szansę (96%). Idea programu pomocowego dla byłych skazanych jest również powszechnie akceptowana – 91% badanych uważa, że taki program powinien być wprowadzony w życie. Spośród różnych uzasadnień przytaczanych przez badanych posiadających pozytywne zdanie na temat programu aktywizacji zawodowej byłych skazanych, najczęściej używanym jest to, że *„trzeba pomóc; ci ludzie i tak mają ciężko, nikt im nie pomaga, trzeba dać szansę, nie można nikogo przekreślać, każdy może popełnić błąd”* (47%). Przeciwnicy programu aktywizacji zawodowej byłych więźniów (6%) najczęściej uzasadniają swoje zdanie tym, że *„nie wierzą w celowość takiego programu, wydawania pieniędzy na ludzi, którzy nie będą chcieli z niego skorzystać, którzy nie mają szans na resocjalizację”*. Jednak takiego uzasadnienia używa jedynie 3% ogółu przedsiębiorców, co można uznać za margines.

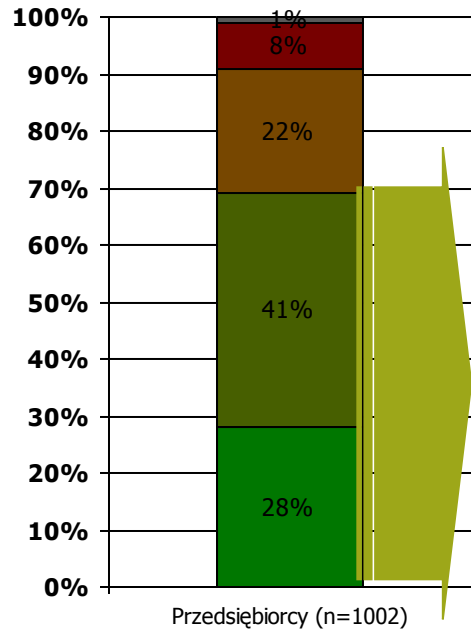


Postawy wobec osób karanych – pomoc

Y15. Czy Pana(i) zdaniem firmy zatrudniające byłych więźniów powinny mieć jakieś ulgi, udogodnienia?

Uzasadnienie pozytywnego zdania

■ Przedsiębiorcy (n=1002)



- Trudno powiedzieć
- Zdecydowanie nie {1}
- Raczej nie {2}
- Raczej tak {3}
- Zdecydowanie tak {4}

-- zwiększenie szans na zatrudnienie tych ludzi, nie wszyscy chcą zatrudniać, zachęta do zatrudnienia

-- zabezpieczenie dla firm przed ewentualnymi stratami, przed ryzykiem, bo to jest ryzykowne

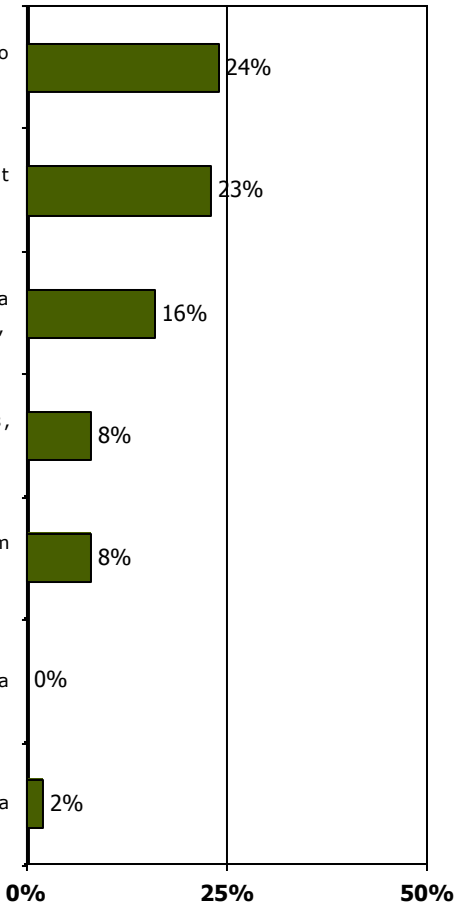
-- nakłady ze strony prac., dodatkowe koszty, konieczność poczynienia nakładów na stworzenie warunków do zatrudnienia takiego człowieka, zorg. specjalnego nadzoru,

-- by stwarzać warunki powrotu do społeczeństwa, aktywizowanie, stwarzanie szans, dalsza resocjalizacja

-- trudny pracownik, pracodawca może się bać trudności związanych z takim pracownikiem

-- bo to jest właściwe postępowanie, tak powinno być, taka jest potrzeba

-- wynika z tego konkretny pożytek dla państwa, społeczeństwa



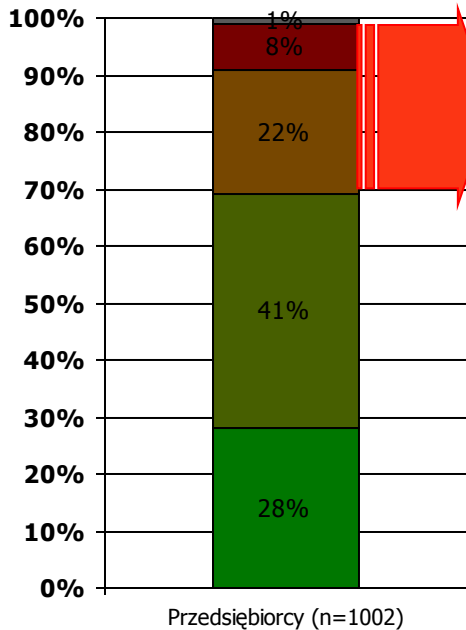


Postawy wobec osób karanych – pomoc

Y15. Czy Pana(i) zdaniem firmy zatrudniające byłych więźniów powinny mieć jakieś ulgi, udogodnienia?

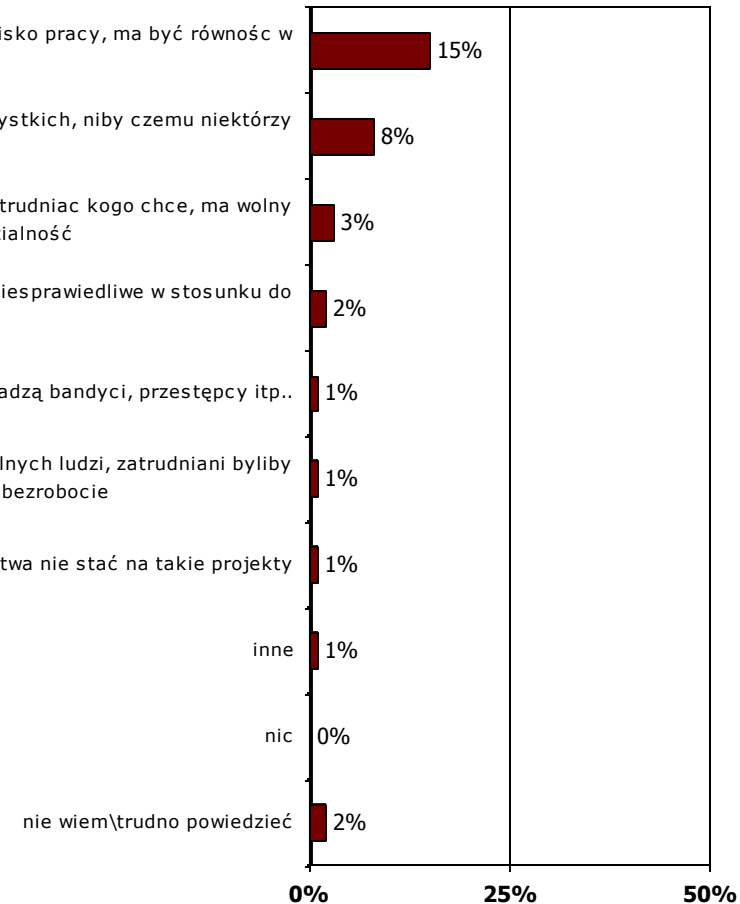
Uzasadnienie negatywnego zdania

■ Przedsiębiorcy (n=1002)



- Trudno powiedzieć
- Zdecydowanie nie {1}
- Raczej nie {2}
- Raczej tak {3}
- Zdecydowanie tak {4}

- byli więźniowie to tacy sami pracownicy, takie samo stanowisko pracy, ma być równość w traktowaniu pracowników
- powinien być system wolnorynkowy, jednakowy system dla wszystkich, niby czemu niektórzy pracodawcy mają mieć ulgi
- pracodawca nie ponosi żadnego ryzyka, pracodawca może zatrudniać kogo chce, ma wolny wybór, zatrudnia ich na własną odpowiedzialność
- są inne grupy społeczne, którym państwo powinno pomóc, to niesprawiedliwe w stosunku do innych grup
- powinni ponosić karę, są winni, niech sobie sami radzą bandyci, przestępcy itp..
- firmy zatrudniałyby tylko dla ulg, nie byłoby pracy dla normalnych ludzi, zatrudniani byłiby tylko przestępcy, brak pracy na rynku, duże bezrobocie
- wyrzucanie pieniędzy, państwa nie stać na takie projekty

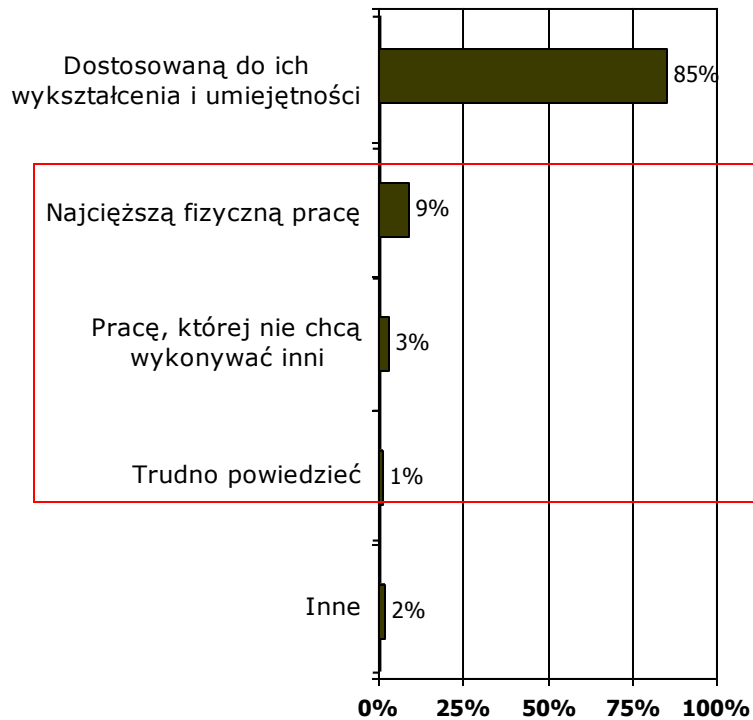




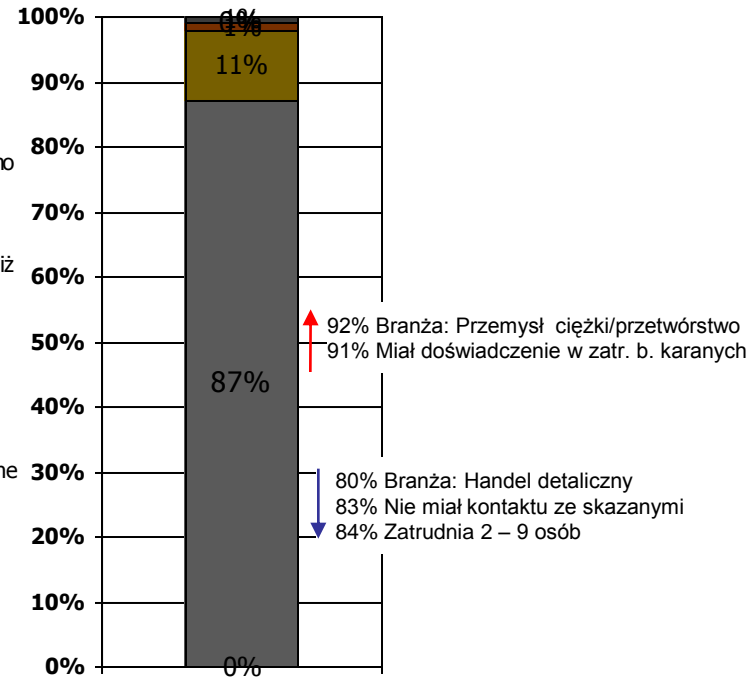
Postawy wobec osób karanych – pomoc

Y17. Jeżeli powstałby program aktywizacji zawodowej byłych więźniów, to jaki rodzaj pracy powinien oferować byłym więźniom?

Y18. A co Pan(i) sady o wynagradzaniu byłych więźniów za ich pracę?



- Trudno powiedzieć
- Powinni pracować prawie za darmo
- Powinni zarabiać znacznie mniej niż inne osoby na takim samym
- Powinni zarabiać trochę mniej niż inne osoby na takim samym
- Powinni zarabiać tyle samo, co inne osoby na takim samym sta
- Powinni zarabiać więcej niż inne osoby na takim samym stanow



↑ ↓ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Ogółem” (alpha=0,05)



Postawy wobec osób karanych

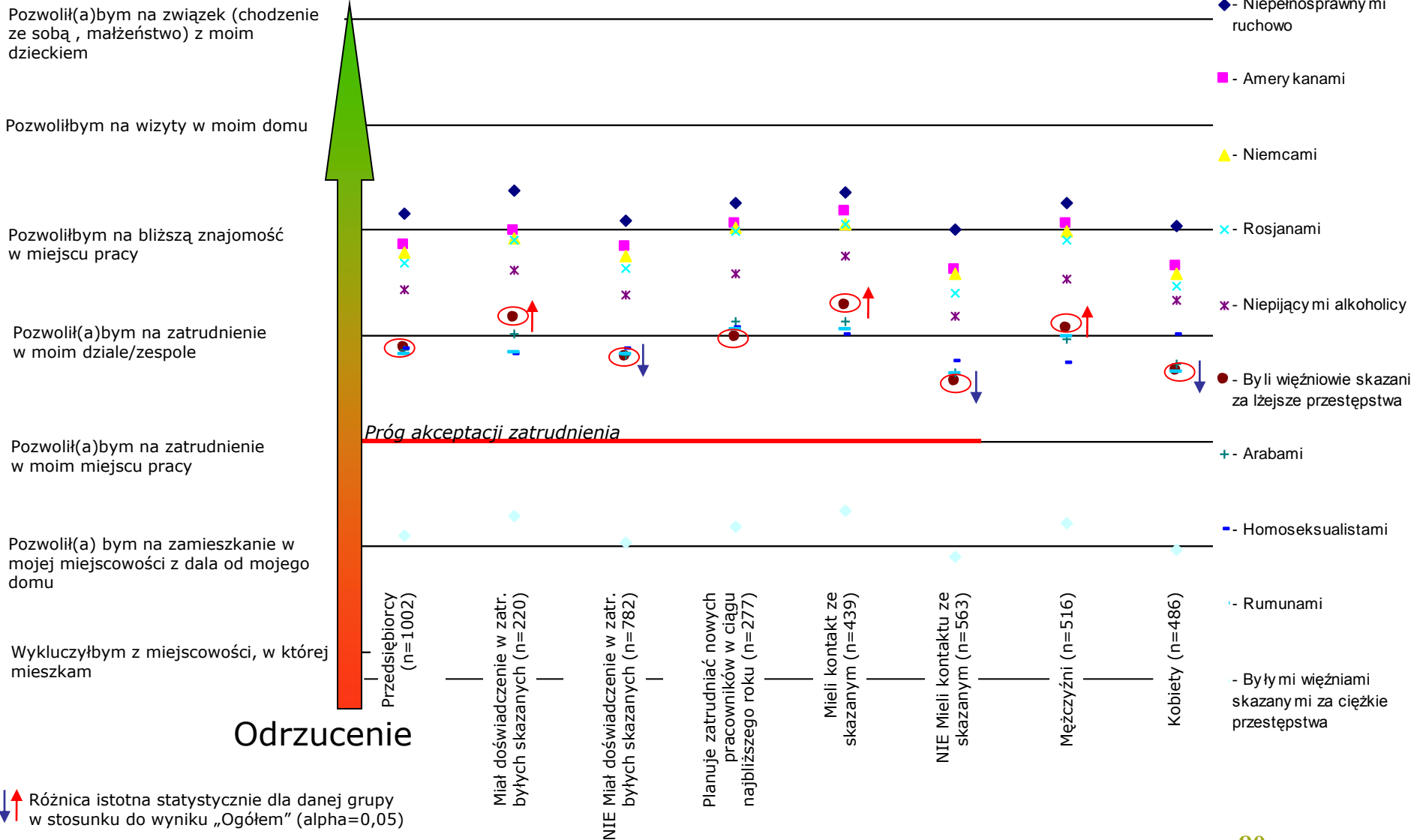
W porównaniu do wprowadzenia w życie programu aktywizacji zawodowej byłych skazanych, pomysł ulg dla firm zatrudniających takie osoby, ma mniej zwolenników. Poparcie dla takiego pomysłu wśród przedsiębiorców wynosi 69% wobec 30% przeciwników. Spośród różnych uzasadnień używanych przez badanych posiadających pozytywne zdanie na temat ulg dla firm zatrudniających byłych skazanych, najczęściej używanym uzasadnieniem jest przekonanie, że takie rozwiązanie *„zwiększy szanse na zatrudnienie byłych skazanych, gdyż nie wszyscy chcą ich zatrudnić; jest to zachęta do zatrudnienia”* (24%) oraz *„jest to zabezpieczenie dla firm przed ewentualnymi stratami, przed ryzykiem, bo to jest ryzykowne”* (23%). Przeciwnicy takiego pomysłu najczęściej uzasadniają swoje zdanie tym, że *„byli więźniowie to tacy sami pracownicy, takie samo stanowisko pracy; ma być równość w traktowaniu pracowników”* (15%).

Zdecydowana większość badanych jest za równym traktowaniem byłych skazanych w obszarze ich wynagradzania. Za wynagradzaniem byłych skazanych w tej samej wysokości co „zwykłych” pracowników opowiada się 87% badanych. Natomiast, za zatrudnianiem byłych skazanych na stanowiskach dostosowanych do ich umiejętności i wykształcenia opowiada się 85% przedsiębiorców.



Dystans społeczny i akceptacja osób skazanych

Pełna akceptacja





Dystans społeczny i akceptacja osób skazanych

W badaniu podjęto także próbę określenia dystansu społecznego pomiędzy różnymi grupami. Uwidocznili on ogólny poziom akceptacji skazanych. Przedsiębiorcy mieli za zadanie określić, jak bliskie kontakty mogliby utrzymywać z „typowym” przedstawicielem danej grupy społecznej na płaszczyźnie prywatnej i zawodowej. Badani mieli m.in. odnieść się do „typowego” przedstawiciela grupy skazanych za lżejsze przestępstwa oraz do przedstawiciela grupy skazanych za przestępstwa cięższe. Wyniki pokazują, że - jeśli chodzi o osobę karaną, która popełniła lżejsze przestępstwo - akceptacja takiej osoby jest na tyle wysoka, że przekracza „próg zatrudniania”. Przedsiębiorcy zaakceptowaliby fakt zatrudniania takiej osoby w swoim miejscu pracy. W przypadku osób mających wcześniejszy kontakt ze skazanymi (w tym mających doświadczenia w zatrudnianiu karanych), przeciętna akceptacja osób, które popełniły lżejsze przestępstwa jest na poziomie tolerancji takich osób w swoim dziale/zespole. Natomiast osoby, które popełniły cięższe przestępstwo są praktycznie skazane na odrzucenie społecznie. Badani „dali” jedynie prawo takim osobom do „zamieszkania w miejscowości respondenta z dala od jego domu”.



Chęć zatrudniania byłych skazanych



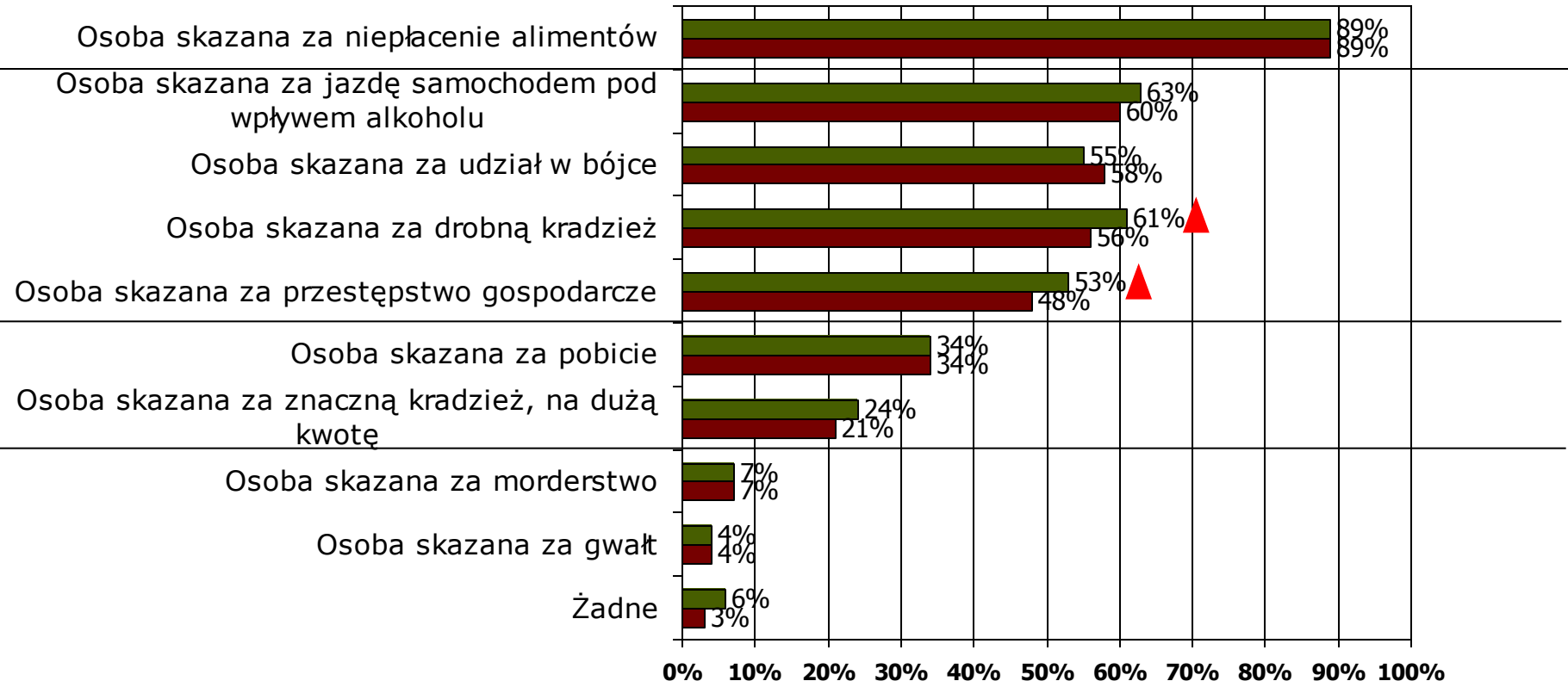
Chęć zatrudnienia byłych skazanych

(wszyscy) przedsiębiorcy

DD. Proszę wskazać tych byłych więźniów, których zatrudnił(a)by Pan(i) mając wolny etat, wolne miejsce do zatrudnienia?

■ Bez polecenia przez inną osobę

■ Z poleceniem innej osoby znajomej pracodawcy



0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

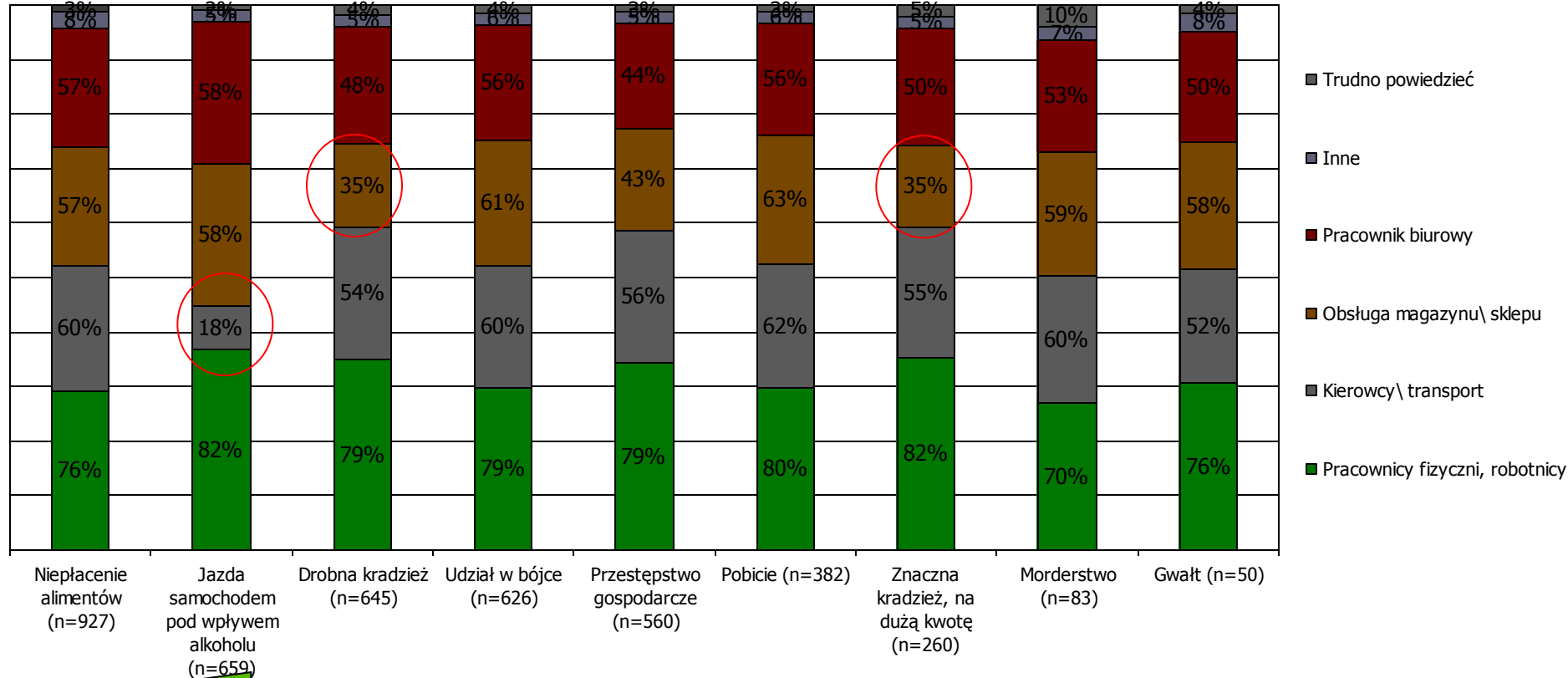
Przedsiębiorcy

(n=1002)

▲ Różnica istotna statystycznie pomiędzy wskazaniami (alpha=0,05)
„Bez polecenia przez inną osobę” vs. „z poleceniem innej osoby znajomej pracodawcy”

Chęć zatrudnienia byłych skazanych – rodzaj stanowiska

DD3. Na jakim stanowisku zatrudnił(a)by Pan(i) osobę, która została skazana za..?*



Wyniki pokazano wg kolejności chęci zatrudnienia byłych skazanych, którzy popełnili określone przestępstwo

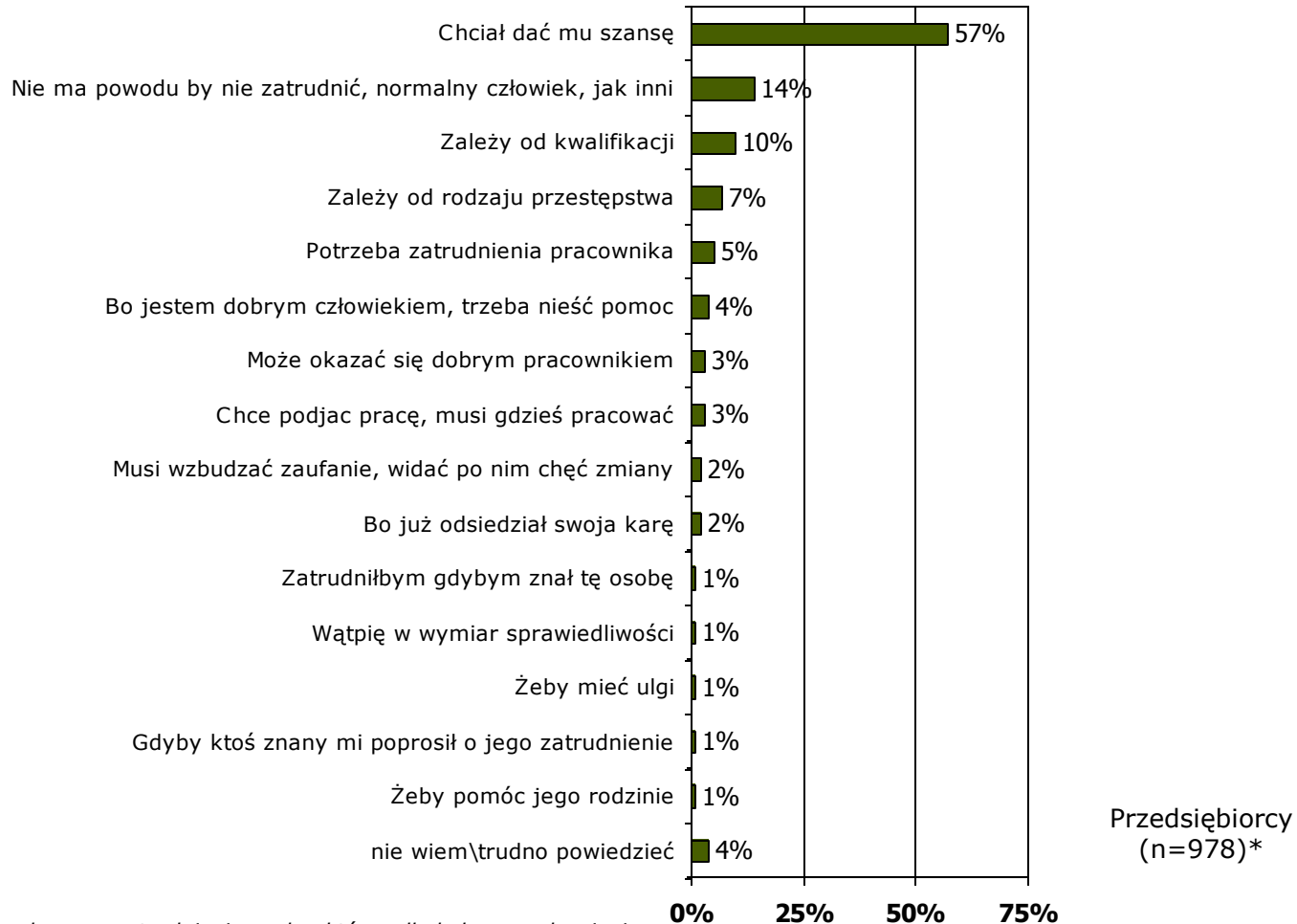
*wyniki pokazano w grupach badanych, którzy uprzednio zgodzili się na zatrudnienie byłego skazanego, który popełnił określone przestępstwo

** pytanie wielowyborowe – odpowiedzi nie sumują się do 100%



Chęć zatrudnienia byłych skazanych – powody zatrudnienia

DD4. Dlaczego zatrudnił(a)by Pan(i) osobę, która odsiadywał(a) wyrok w więzieniu?



*Przedsiębiorcy biorący pod uwagę zatrudnienie osoby, która odbyła karę pozbawienia wolności.



Chęć zatrudnienia byłych skazanych – powody zatrudnienia

DD5. Jakie, jeżeli jakiegokolwiek, miał(a)by Pan(i) ewentualnie obawy zatrudniając taką osobę?

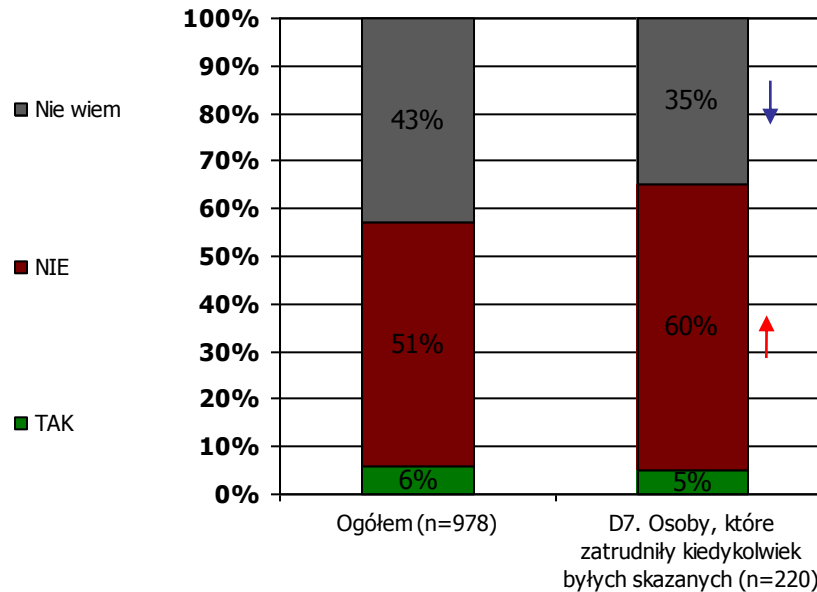


*Przedsiębiorcy biorący pod uwagę zatrudnienie osoby, które odbyła karę pozbawienia wolności.



Chęć zatrudnienia byłych skazanych – ulgi

DD9. Czy w związku z zatrudnianiem osoby karanej przedsiębiorcom przysługują jakieś ulgi lub ułatwienia?



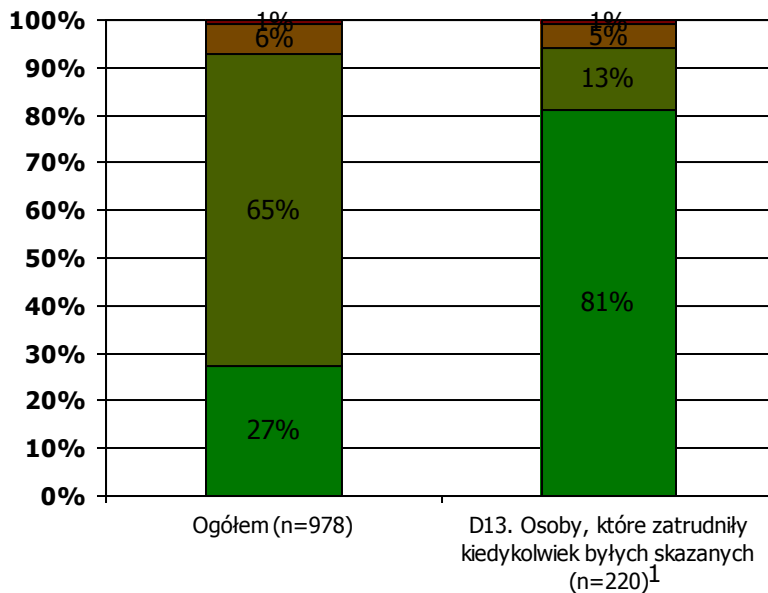
↓↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Ogółem” (alpha=0,05)



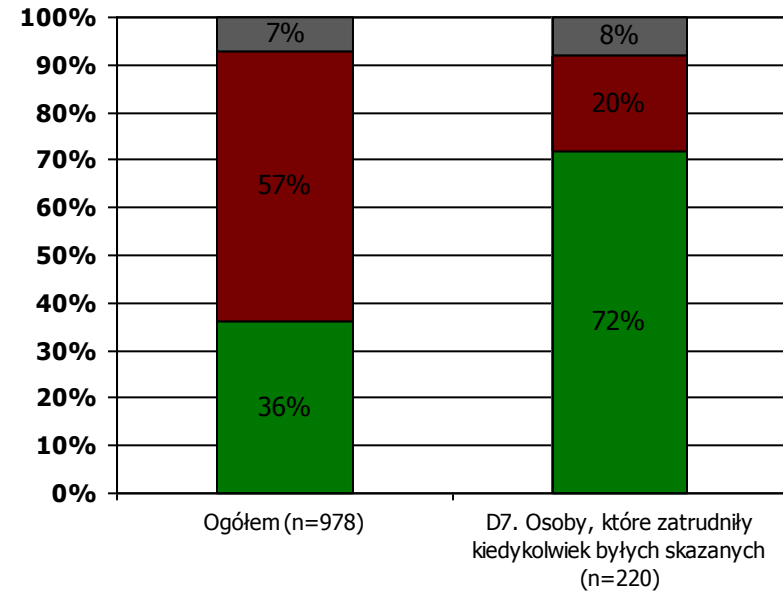
Chęć zatrudnienia byłych skazanych – sposób traktowania

DD6. Czy taka osoba, byłaby pod specjalnym nadzorem, kontrolą, czy też traktował(a)by ją Pan(i) jak innych pracowników?

DD7. A chciał(a)by Pan(i), aby inni pracownicy wiedzieli o przeszłości tej osoby, o tym, że odsiadywał(a) wyrok w więzieniu?*



- Inne
- Była przez cały czas pod szczególną kontrolą
- Była przez pierwszy okres pod szczególną kontrolą, ale potem traktował (a)bym go jak innych pracowników
- Przez cały czas traktował go jak innych pracowników



- Nie wiem
- NIE
- TAK

*Przedsiębiorcy biorący pod uwagę zatrudnienie osoby, które odbyła karę pozbawienia wolności.

*Osoby, które kiedykolwiek zatrudniały byłego skazanego odpowiadały na pytanie „Czy inni pracownicy wiedzieli o przeszłości tej osoby, o tym, że odsiadywał(a) wyrok w więzieniu?”



Chęć zatrudnienia byłych skazanych – sposób traktowania

DD8. Czy sam powiedział(a)by Pan(i) o tym innym pracownikom, czy wolał(a)by Pan(i), aby ta osoba o tym powiedziała?





Chęć zatrudnienia byłych skazanych

Potencjalnie, największą szansę zatrudnienia mają osoby, które zostały skazane za „niepłacenie alimentów”(89%). Fakt poręczenia przez osobę znaną przedsiębiorcy za byłego skazanego nie ma w tym przypadku żadnego znaczenia. W przypadku innych przestępstw szanse na zatrudnienie wyraźnie spadają. W drugiej kolejności szanse na zatrudnienie bez rekomendacji miałyby osoby, które zostały skazane za: „jazdę samochodem pod wpływem alkoholu” (60%), „udział w bójce”(58%), „drobną kradzież” (56%) oraz „przestępstwo gospodarcze”(48%). Poręcznie za byłego skazanego powoduje istotny wzrost szans na zatrudnienie osoby karanej w przypadku „drobnej kradzieży” (61% vs. 56% - bez poręczenia) oraz „przestępstwa gospodarczego”(53% vs. 48% - bez poręczenia).

Generalnie, niezależnie od rodzaju popełnionego przestępstwa przedsiębiorcy najczęściej zaoferowaliby pracę osobie karanej na stanowisku pracownika fizycznego (70% - 82%). Nie oznacza to jednak, że inny rodzaj stanowisk jest niedostępny dla byłych skazanych. W sytuacji gdy przedsiębiorcy zaakceptują fakt, popełnienia określonego przestępstwa przez osobę karaną (nawet jeśli jest to jedno z najcięższych przestępstw), praktycznie co drugi z nich byłby w stanie zatrudnić taką osobę na stanowisku „kierowcy”, „obsługi magazynu/sklepu”, a także „pracownika biurowego”. Wyjątek stanowi „jazda samochodem pod wpływem alkoholu” oraz „drobna” i „znaczna kradzież”. W przypadku osoby, która prowadziła samochód pod wpływem alkoholu, spada znacznie chęć zatrudnienia takiej osoby na stanowisku kierowcy. Natomiast w przypadku osoby, która dopuściła się drobnej lub znacznie kradzieży wyraźnie spada chęć zatrudnienia takiej osoby przy obsłudze magazynu lub sklepu.



Chęć zatrudnienia byłych skazanych

Najczęściej wymienianym powodem, dla którego przedsiębiorcy zatrudniliby osobę karaną jest „chęć pomocy” (57%). Z drugiej strony przedsiębiorcy najczęściej obawialiby się, że taka osoba może powrócić na drogę przestępstwa (26%) oraz, że może coś ukraść (21%). W mniejszym stopniu obawialiby się konieczności zwracania na nią szczególnej uwagi w wyniku braku zaufania (11%) oraz niesumiennego wykonywania obowiązków (11%). Jedynie 6% przedsiębiorców twierdzi, że istnieją jakieś ulgi lub ułatwienia dla firm zatrudniających osoby karane. Natomiast 51% przedsiębiorców z takim twierdzeniem się nie zgadza, a 43% zwyczajnie „nie wie”. Szczególnie często na odpowiedź „nie ma żadnych ułatwień/ulg” (60%) wskazują osoby, które miały doświadczenia w zatrudnianiu karanych. Na podstawie takiego wyniku, można stwierdzić, że ulgi czy ułatwienia nie ograżają w praktyce żadnej roli w zwiększaniu szans na zatrudnianie karanych. Potwierdza to dodatkowo fakt, że tylko 1% przedsiębiorców wskazuje na „ulgi” jako główny powód, dla którego zatrudniliby osobę karaną.

Wyniki pokazują, że 65% przedsiębiorców - gdyby zdecydowali się na zatrudnienie osoby karanej - początkowo ustanowiliby nad nią specjalny nadzór. Jedna trzecia przedsiębiorców chciałaby, aby inni pracownicy wiedzieli o przeszłości kryminalnej nowozatrudnionej osoby. Diametralnie inne postępowanie przedsiębiorców miało miejsce w rzeczywistości. Jedynie 13% przedsiębiorców, którzy mieli doświadczenia w zatrudnianiu osoby karnej ustanowiło nad nią specjalny nadzór. Z drugiej strony, w przypadku 72% przedsiębiorstw, w których pracowała osoba karana, inni pracownicy wiedzieli o jej przeszłości.

Generalnie, gdyby przedsiębiorcy chcieli, aby pracownicy wiedzieli o przeszłości kryminalnej nowozatrudnionej osoby, jedynie 20% z nich chciałoby poinformować o tym osobiście.



Cechy i umiejętności sprzyjające przedsiębiorczości



Cechy i umiejętności sprzyjające przedsiębiorczości

Nie można wykluczyć, że osoby karane również mogą być zdolne do prowadzenia własnej firmy a nie tylko do pracy najemnej. W badaniach nad przedsiębiorczością często dokonuje się podziału na przedsiębiorców i nie-przedsiębiorców w celu wyznaczenia cech, które różnią te dwie grupy. W ten sposób dąży się do zdefiniowania zestawu cech, które sprzyjają podejmowaniu działalności gospodarczej. Próbuje się stworzyć profil osoby, która po pierwsze będzie bardziej skłonna wkroczyć na drogę przedsiębiorczości, a po drugie - będzie miała największe szanse powodzenia w prowadzeniu własnej firmy.



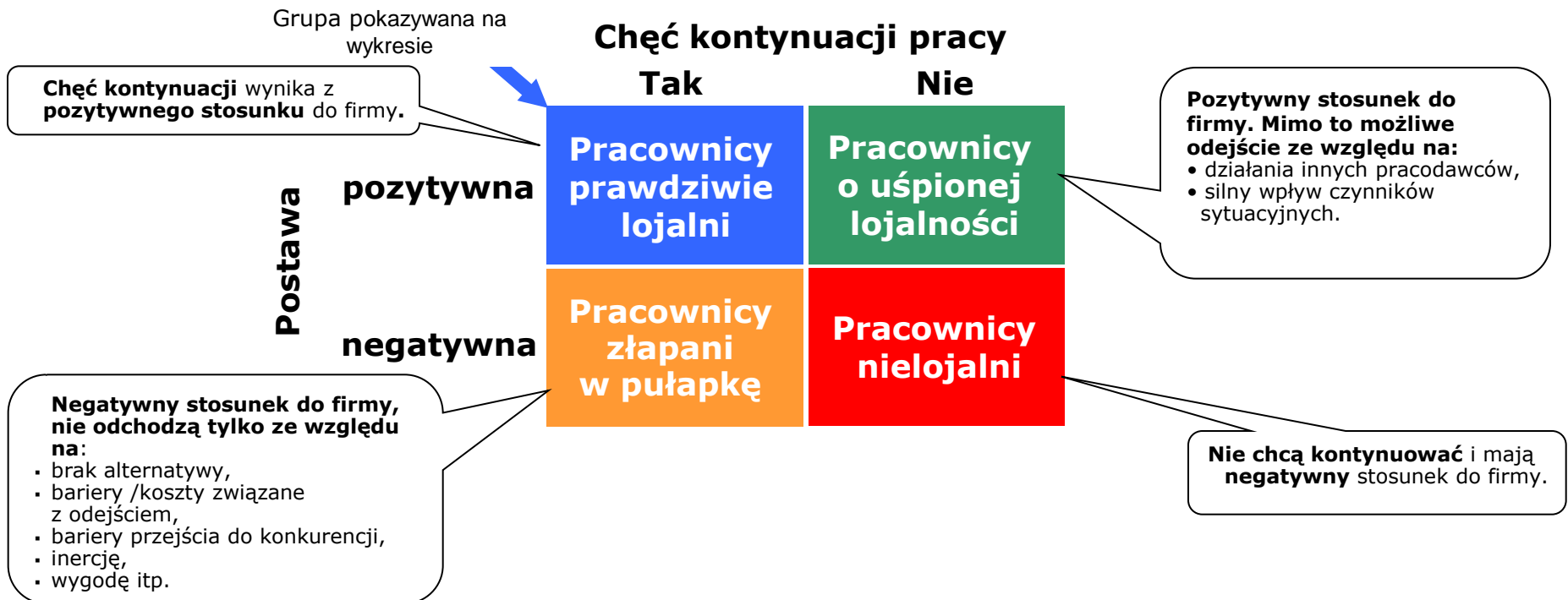
W dalszej części raportu zaprezentowano zestawienie wyników dla przedsiębiorców, których nazwano „Zwycięzcami” oraz dla „ogółu mieszkańców Mazowsza” i „pracownikó o najwyższym poziomie lojalności wobec pracodawcy”*. „Zwycięzcy” to przedsiębiorcy (Właściciele/Prezesi), którzy określili siebie jako osoby, których firma odniosła sukces finansowy na rynku. Natomiast „pracownicy lojalni” to osoby, które charakteryzują się silną chęcią kontynuacji pracy w danej firmie i jednocześnie silnym przywiązaniem do pracodawcy. Badania dowodzą (Raport Walker Information, 2005)*, że istnieje silny związek między poziomem lojalności pracowników a tym, jakie wyniki finansowe uzyskuje dana firma. Im więcej pracowników lojalnych posiada dana firma, tym lepiej sobie radzi na rynku. Dlatego, jednym z kryteriów określania danej osoby jako „cennego pracownika” może być jego lojalność wobec organizacji. Lojalność nie jest kategorią abstrakcyjną; przejawia się konkretnymi zachowaniami pracowników, np. gotowością do pracy wykraczającej poza obowiązki, motywacją do bardziej solidnej pracy, chęcią związania się z firmą na dłużej, chęcią rekomendacji firmy jako dobrego pracodawcy czy odrzucaniem konkurencyjnych ofert pracy. **Można stwierdzić, że lojalni pracownicy to osoby, które dobrze sobie radzą w strukturach zatrudniającej ich firmy .**

Planowane zestawienie wyników dla wyodrębnionych grup ma na celu: po pierwsze - wyznaczenie różnic w nasileniu cech psychologicznych i osobowościowych w grupie przedsiębiorców „Zwycięzców” i nie-przedsiębiorców, po drugie - identyfikację różnic w częstotliwości wykorzystywania umiejętności społecznych pomiędzy tymi grupami. Dodatkowe porównanie pracowników „lojalnych” z przedsiębiorcami „Zwycięzcami” ma na celu stwierdzenie, czy pracownicy, którzy dobrze funkcjonują wewnątrz organizacji mają odpowiednie cechy i wystarczające umiejętności, aby móc odnosić sukcesy na gruncie własnej działalności gospodarczej.

* Walker Information (2005). *The Walker Loyalty Report: Loyalty & Ethics In the Workplace*. <http://www.walkerinfo.com/walker-loyalty-reports.asp>

Definicja „Lojalności”

W niniejszym badaniu lojalność ma dwa aspekty: behawioralny oraz ewaluacyjny*. Aspekt behawioralny związany jest z przewidywanym zachowaniem pracowników - tym, na ile dana osoba jest chętna do kontynuowania współpracy w określonej firmie. Aspekt ewaluacyjny jest związany z poziomem przywiązania (emocjonalnego) do pracodawcy. Zatem, pracownicy określani mianem lojalnych charakteryzują się silną chęcią kontynuacji pracy w danej firmie i jednocześnie silnym przywiązaniem do pracodawcy. Wyniki dla takiej grupy osób będą dalej prezentowane na wykresach.



* Teoretyczny model struktury lojalności został opracowany przez Dick and Basu, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 1994. Sposób obliczania poziomu lojalności bazuje na statystycznym algorytmie opracowanym przez Walker Information.



Cechy i umiejętności sprzyjające przedsiębiorczości

Jeśli chodzi o cechy osobowości, zmierzono poziom pięciu cech: *ekstrawertyzm*, *otwartość na doświadczenia*, *ugodowość*, *sumienność* oraz *neurotyzm*. Do tego celu wykorzystano narzędzie TIPI - ten items personality scale.

Cechy osobowości to trwałe i względnie stabilne właściwości psychiczne charakteryzujące daną osobę, różniące ją od innych pod względem zachowania oraz przebiegu procesów psychicznych. Założenie, że ludzie przejawiają te cechy w sposób konsekwentny stanowi podstawę do przewidywania ich przyszłego zachowania. Niniejsze badanie stara się odpowiedzieć na pytanie, czy istnieją wrodzone cechy osobowe, które występują ze szczególnym nasileniem u osób angażujących się w inicjatywy przedsiębiorcze osiągających sukces na tym polu, tzn. czy osoby o odpowiednim nasileniu specyficznych cech osobowości mają większe szanse osiągnięcia sukcesu w przypadku prowadzenia własnej działalności gospodarczej?



Cechy i umiejętności sprzyjające długotrwałemu utrzymaniu pracy

Dokonano także pomiaru cech, których potencjalna zmiana jest łatwiejsza u człowieka niż ma to miejsce w przypadku cech osobowościowych. Jest to umiejscowienie kontroli mierzone przy pomocy kwestionariusza DALTA (Drwal, 1979)*, skłonność do uprzedzeń (Świątnicki, Przybyszewski, 2009) oraz poziom złości (gniewu).

Umiejscowienie kontroli to psychologiczna cecha człowieka mówiąca o jego stopniu niezależności, samodzielności i aktywności w osiąganiu swoich celów oraz o rozwoju poczucia osobistej odpowiedzialności za to, co się z nim dzieje (Rotter 1966)**. Ludzie różnią się między sobą w zależności od tego, gdzie lokalizują źródło kontroli nad znaczącymi dla siebie wydarzeniami. Możliwe są dwa krańcowo różne typy takiej lokalizacji, czyli umiejscowienia źródła kontroli: zewnętrzny (zewnętrzsterowność) i wewnętrzny (wewnętrzsterowność). W pierwszym przypadku człowiek przypuszcza, że dotyczące go wydarzenia są rezultatem zewnętrznych sił – przypadku, działań innych ludzi itd. W drugim - człowiek interpretuje znaczące wydarzenia jako rezultat swojej własnej działalności. Jeśli jednostka utrwała w sobie przekonanie o braku związku przyczynowego między własnym działaniem a jego konsekwencjami, może doprowadzić to do wyuczonej bezradności (Seligman, 1972)***. W efekcie prowadzi to do braku podejmowania działań służących rozwiązaniu danego problemu, np. znalezieniu pracy. Z wcześniej przeprowadzonych badań wynika, że przedsiębiorcy zdecydowanie częściej niż nie-przedsiębiorcy charakteryzują się bardziej wewnętrznym umiejscowieniem kontroli (np. Tyszka, 1997)****. .

* Drwal, R. Ł. (1979). Opracowanie kwestionariusza Delta do pomiaru poczucia kontroli. *Studia psychologiczne XVIII/I*, 67 – 84.

**Rotter, J. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychological Monographs*, 609.

***Maier, S. F., Seligman, M. E. P. (1976). Learned helplessness: Theory and evidence. *Journal of experimental Psychology: General*, 105, 3-46.

****Tyszka, T. (1997). *Psychologia zachowań ekonomicznych*. Warszawa: PWN.



Cechy i umiejętności sprzyjające przedsiębiorczości

W badaniu wykorzystano skalę skłonności do wykluczania społecznego (uprzedzeń) (Przybyszewski, Świątnicki, 2009)*. Teoria zakłada, że poprzez przynależność do grupy, człowiek może dokonywać pozytywnej samooceny, która jest budowana w oparciu o pozytywnie ocenianą grupę. Pozytywność własnej grupy można uzyskać np. w drodze „oczyszczania” z niej jednostek (lub mniejszych grup) psujących pozytywny obraz, czyli przez wykluczenie osób do niej niepasujących. Zakłada się, że osoby charakteryzujące się wysoką skłonnością do uprzedzeń będą miały utrudnione wyjście z grupy, z którą się identyfikują. To z kolei może powodować problemy zmiany swojej sytuacji życiowej i zawodowej. Można przewidywać, że przedsiębiorcy odnoszący sukcesy na polu zawodowym częściej niż inni ludzie są niejako zmuszeni do przełamywania własnych barier w celu nawiązywania nowych kontaktów. Wobec tego zakłada się, że w grupie przedsiębiorców skłonność do uprzedzeń będzie mniejsza niż w grupie nieprzedsiębiorców.

**III Konferencja Akademickiego Stowarzyszenia Psychologów Ekonomicznych. Nowy Sącz 2009.*



Cechy i umiejętności sprzyjające przedsiębiorczości

Złość, zwana także gniewem, jest jedną z sześciu podstawowych emocji (Evans, 2002)*, stanowiących wyposażenie biologiczne człowieka. Powstawanie i przebieg złości są wyraźnie zależne od środowiska i procesów poznawczych jednostki (Hollin, 2005)**. Nadmierna złość prowadzi do trudności społecznych i trudności w środowisku pracy. Jest też częstym podłożem zachowań przestępczych i wypalenia zawodowego. Do szybkiego przesiewu poziomu pobudzenia złości, Instytut Amity opracował Indeks Złości (IZ), wzorowany na podobnych narzędziach amerykańskich, pozwalający oddzielić od pozostałych te osoby, którym umiejętność kontroli złości jest niezbędna dla powodzenia aktywności zawodowej.

Można przewidywać, że powodzenie w biznesie przynoszą dobre relacje z innymi kontrahentami, a także z zatrudnionymi pracownikami. Wydaje się, że częste przejawianie złości, gniewu w zachowaniu psuje relacje międzyludzkie. Ze względu na charakter relacji, jakie „muszą” utrzymywać przedsiębiorcy z otoczeniem w wyniku prowadzenia własnej działalności gospodarczej, zakłada się, że będą oni cechować się niższym poziomem złości (gniewu) niż nie-przedsiębiorcy.

*Evans, D. : *Emocje. Naukowo o uczuciach*. Poznań 2002

**Hollin, C.R. : *Trening Zastępowania Agresji: kontekst poznawczo behawioralny*. W: Goldstein, A.P. (red.): *Nowe perspektywy Treningu Zastępowania Agresji. Praktyka, badania naukowe i wdrożenia*. Warszawa 2005, s. 3-20.



Cechy i umiejętności sprzyjające przedsiębiorczości

W badaniu sprawdzono także, z jaką częstotliwością badani posługują się różnymi umiejętnościami społecznymi.

„Umiejętność” to zdolność do realizacji złożonych, dobrze zorganizowanych wzorców zachowania w sposób płynny i elastyczny, zapewniający osiągnięcie jakiegoś celu lub wyniku (Reber, 2000). W niniejszym badaniu podejmuje się próbę wyznaczenia zestawu i poziomu tych umiejętności społecznych, które w szczególnym stopniu będą sprzyjać prowadzeniu własnej firmy. Umiejętności można podzielić na sześć grup: podstawowe i zaawansowane społeczne, emocjonalne, alternatywne wobec agresji i manipulacji, kontroli stresu i planowania.

Jednostka, np. przedsiębiorca, osiąga pewne korzyści na skutek uczestnictwa w procesie społecznej wymiany. Mogą to być np. informacje, porady, dostęp do określonych zasobów czy usług niedostępnych dla każdego. Łatwiejszy dostęp do takich zasobów mają przedsiębiorcy, którzy utrzymują wiele, a przede wszystkim zażytych relacji z partnerami biznesowymi. Badania pokazały, że przedsiębiorcy utrzymujący takie relacje ze swoimi partnerami również osiągają lepsze wyniki ekonomiczne (Ulhøi, 2004; za: Hu, Kronelliussen, 1997)**. Niewątpliwie, skuteczne posługiwanie się zestawem umiejętności społecznych sprzyja długotrwałym i poprawnym relacjom międzyludzkim. Dlatego zakłada się, że przedsiębiorcy odnoszący sukces w biznesie częściej niż nie-przedsiębiorcy będą korzystali z umiejętności społecznych w relacjach międzyludzkich.

*Reber, A.S. (2000) *Słownik Psychologii. Scholar*, Warszawa, s. 791.

**Ulhøri, J. P. (2005). *Social dimensions of entrepreneurship. Tchnovation* 25, 939 946.



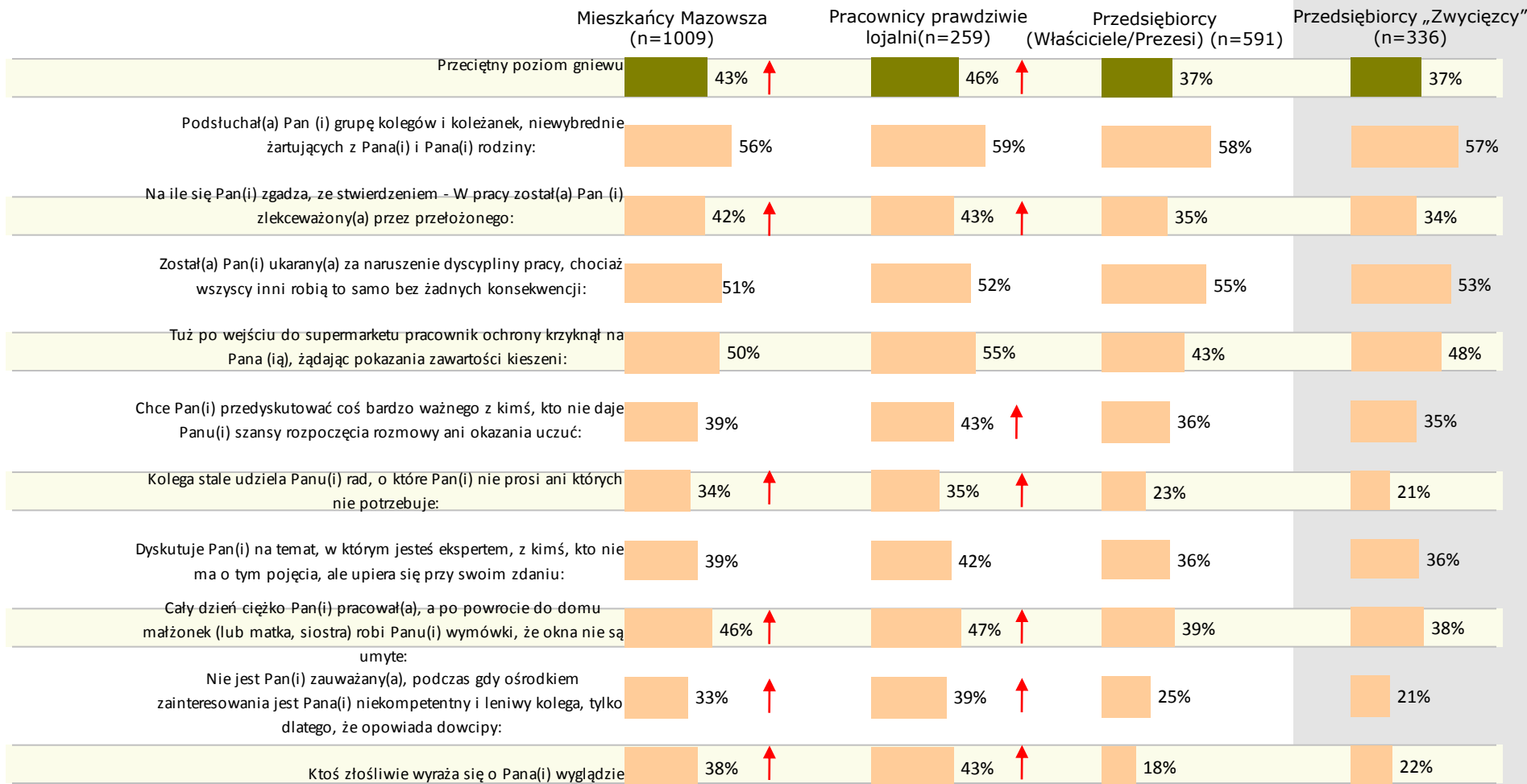
Cechy i umiejętności sprzyjające przedsiębiorczości

W dalszym cyklu prowadzonych badań można będzie porównać poziom badanych cech w grupie skazanych i w grupie lojalnych pracowników, a także przedsiębiorców. Jeśli okaże się, że lojalni pracownicy charakteryzują się znacznie wyższym poziomem określonych umiejętności prospołecznych względem skazanych to na szkoleniach z byłymi skazanymi można będzie się szczególnie skoncentrować na podnoszeniu tych umiejętności. Będzie to sprzyjać zwiększeniu szans byłych karanych na długotrwałe utrzymanie pracy. Być może, w pewnej wyodrębnionej grupie skazanych poziom ich cech i umiejętności społecznych będzie podobny do poziomu cech przedsiębiorców. Wtedy, takie osoby można będzie ukierunkowywać na prowadzenie własnej działalności gospodarczej.



Poziom gniewu (Top 2 Boxes*)

Grupa porównawcza



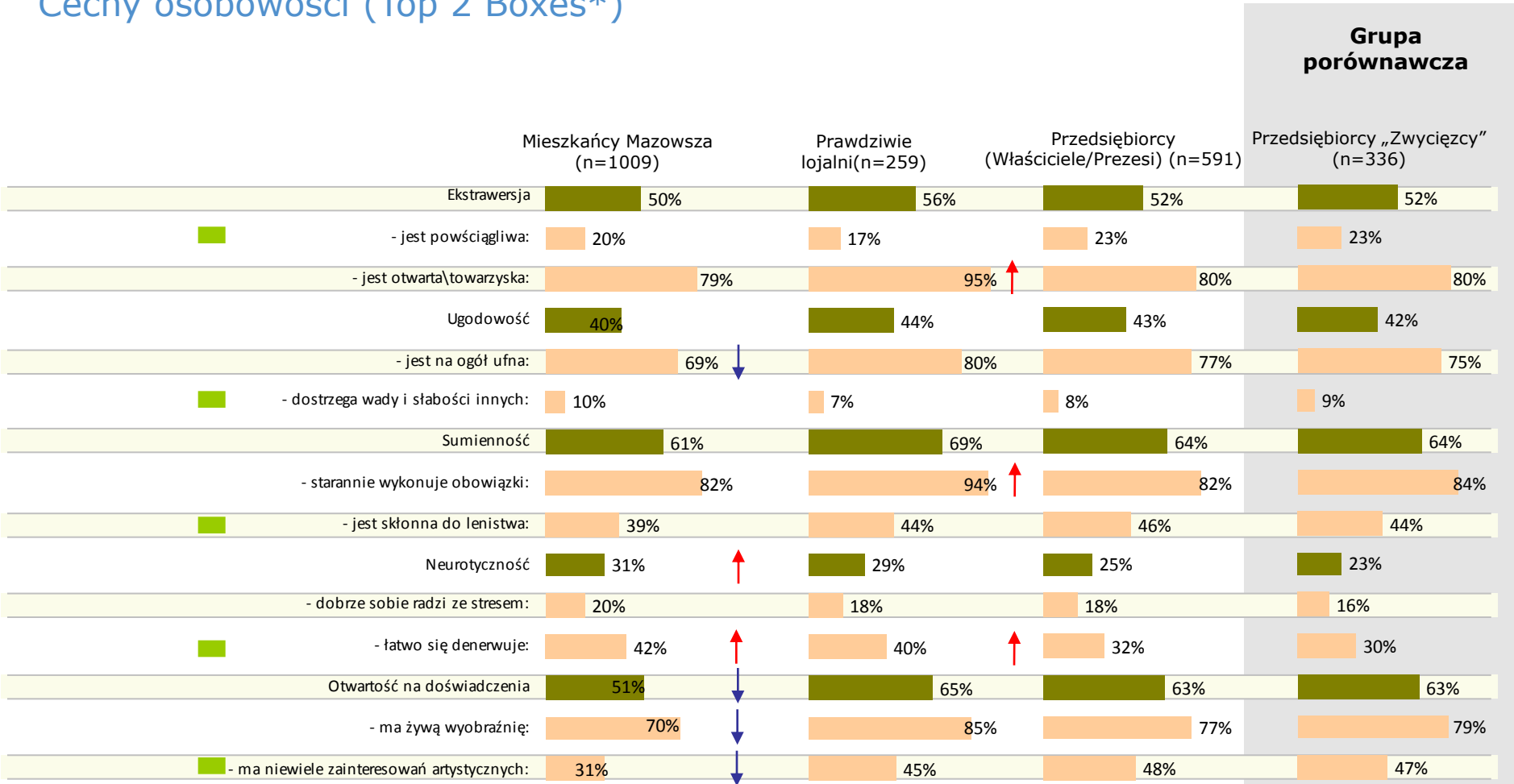
Średni wynik [%] z odpowiedzi zdecydowanie/raczej się zgadzam dla danej podgrupy ze stwierdzeń wchodzących w skład danego pojęcia

*Odpowiedzi [%] Zdecydowanie/ raczej się zgadzam

↑ ↓ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Przedsiębiorców „Zwycięzców” (alpha=0,05)



Cechy osobowości (Top 2 Boxes*)



Grupa porównawcza

Średni wynik [%] z odpowiedzi zdecydowanie/raczej się zgadzam dla danej podgrupy ze stwierdzeń wchodzących w skład danego pojęcia

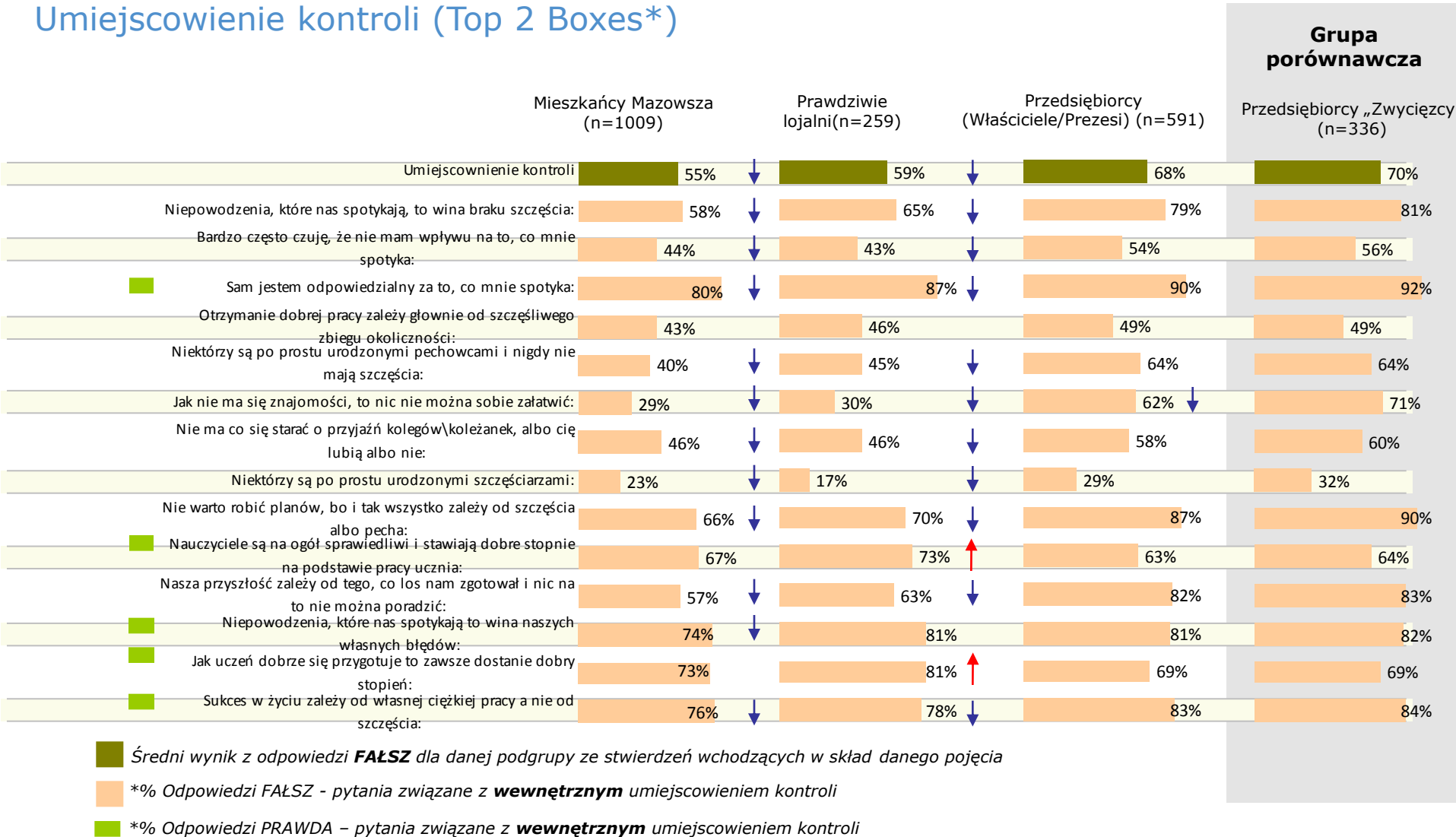
*Odpowiedzi [%] Zdecydowanie/ raczej się zgadzam

*% Odpowiedzi Zdecydowanie NIE zgadzam/ NIE zgadzam się

↑ ↓ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Przedsiębiorców „Zwycięzców” (alpha=0,05)



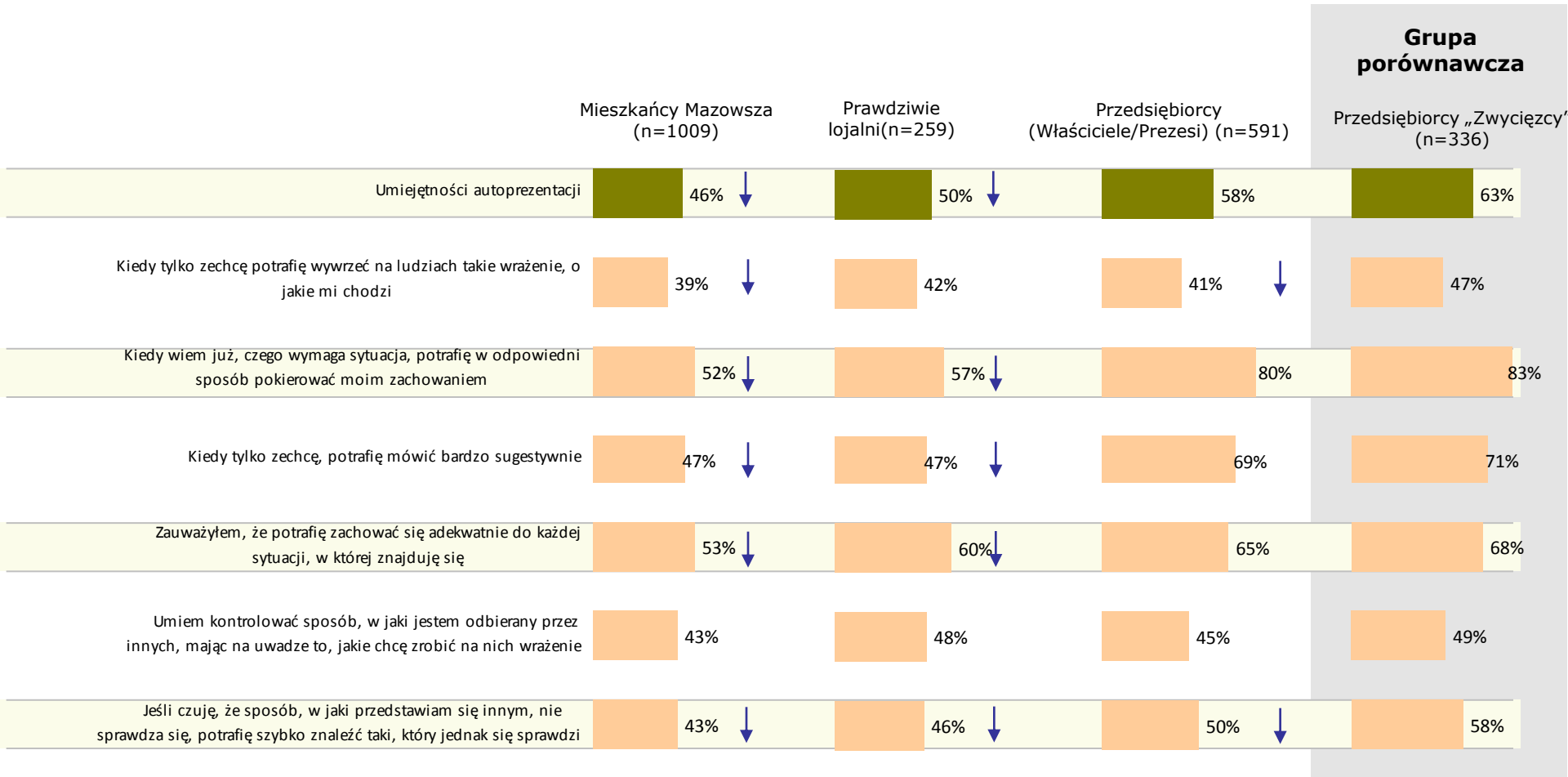
Umiejscowienie kontroli (Top 2 Boxes*)



↑ ↓ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Przedsiębiorców „Zwycięzców” (alpha=0,05)



Umiejętności prospołeczne – umiejętność autoprezentacji (Top 2 Boxes*)



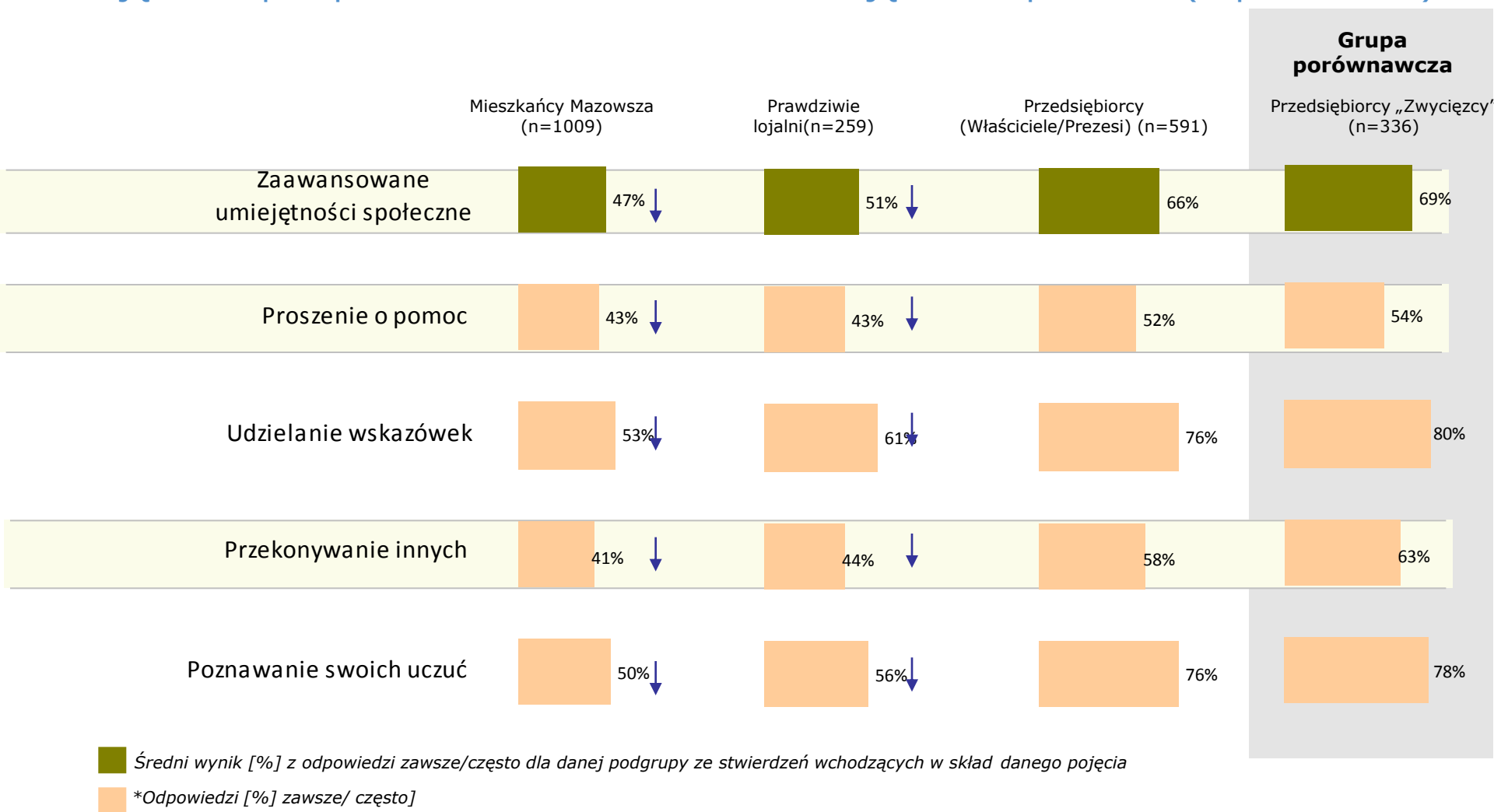
■ Średni wynik [%] z odpowiedzi zawsze/często dla danej podgrupy ze stwierdzeń wchodzących w skład danego pojęcia

■ *Odpowiedzi [%] zawsze/ często]

↓↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Przedsiębiorców „Zwycięzców” (alpha=0,05)



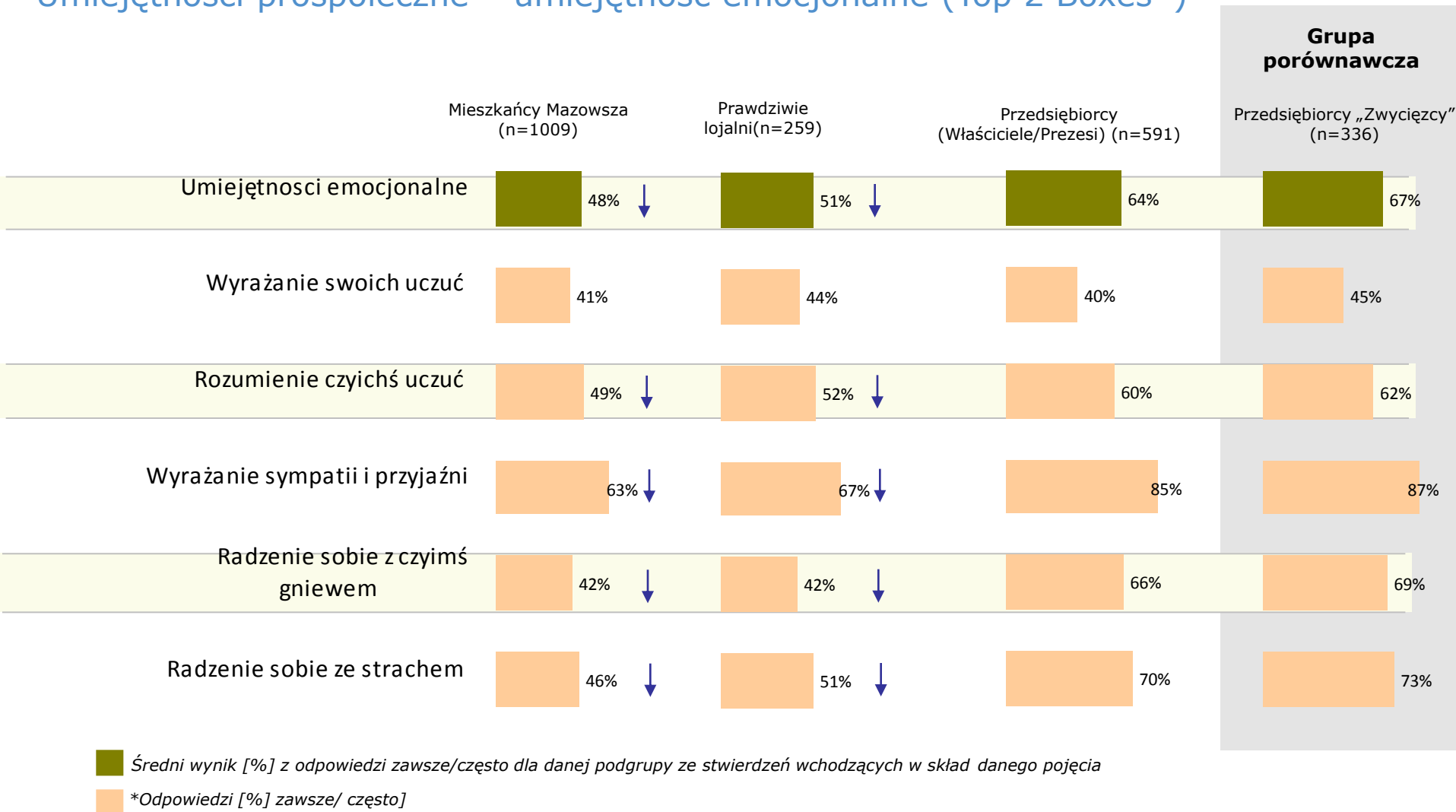
Umiejętności prospołeczne – zaawansowane umiejętności społeczne (Top 2 Boxes*)



↓ ↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Przedsiębiorców „Zwycięzców” (alpha=0,05)



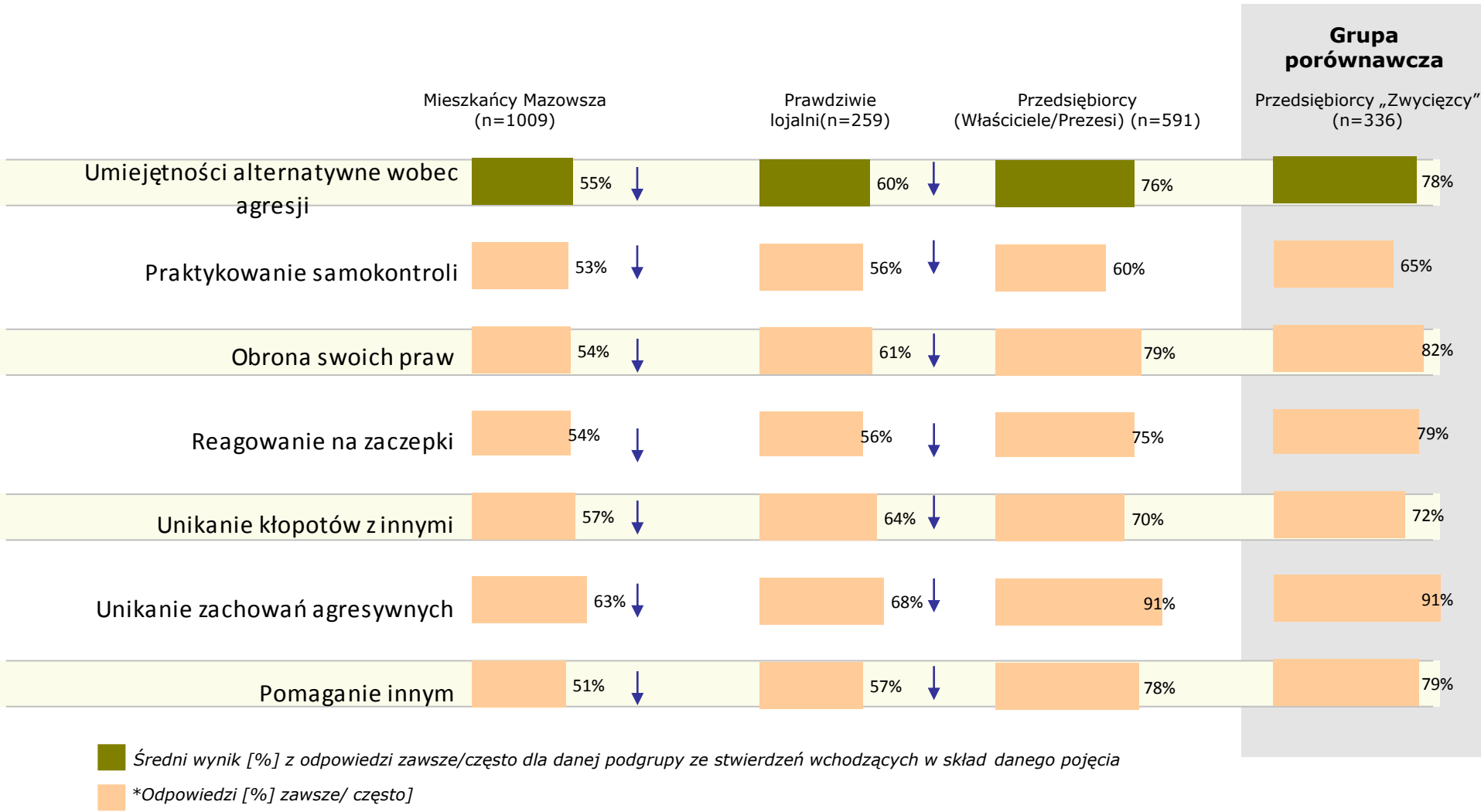
Umiejętności prospołeczne – umiejętność emocjonalne (Top 2 Boxes*)



↓ ↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Przedsiębiorców „Zwycięzców” (alpha=0,05)



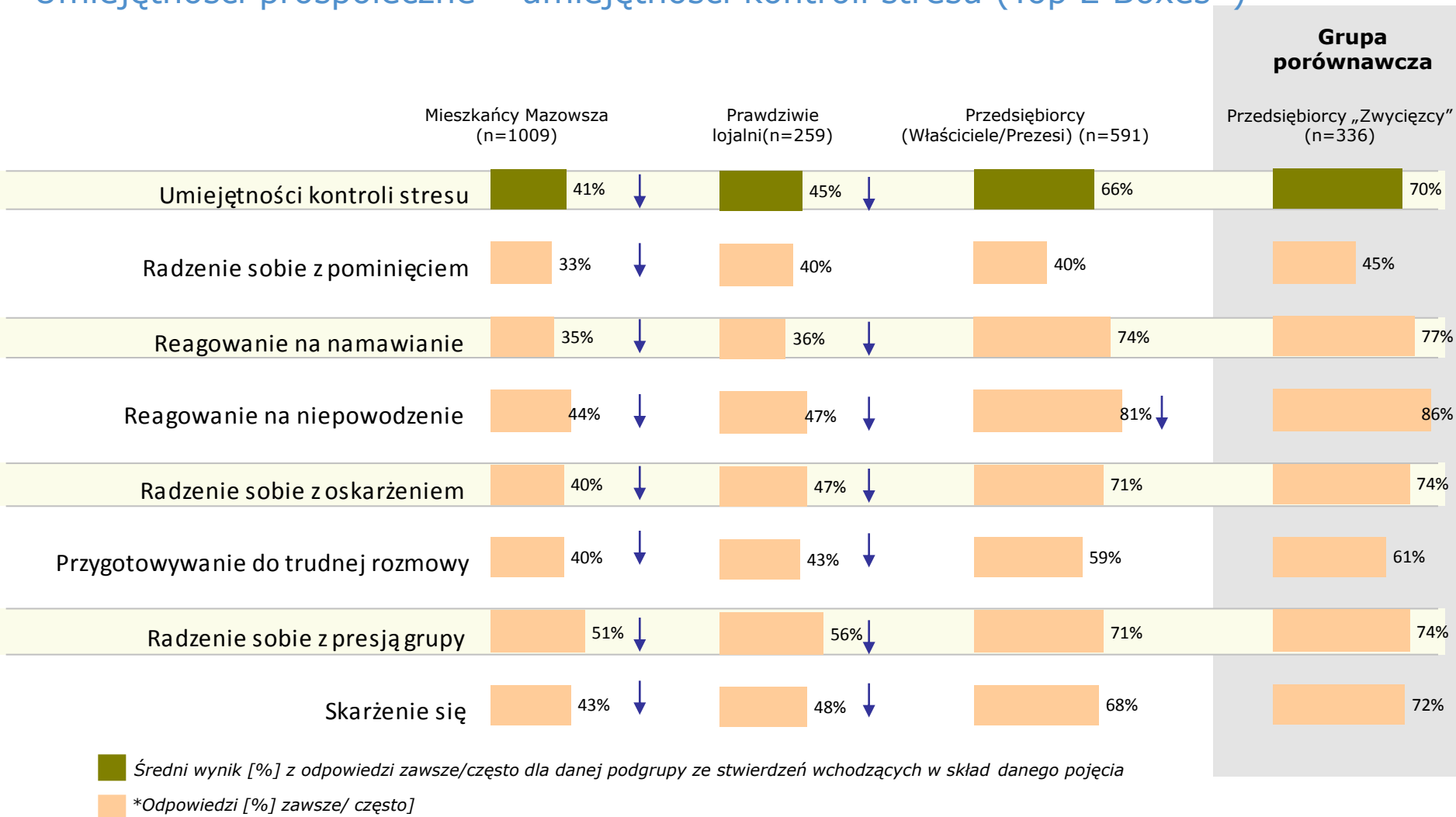
Umiejętności prospołeczne – umiejętności alternatywne wobec agresji (Top 2 Boxes*)



↓ ↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy
w stosunku do wyniku „Przedsiębiorców „Zwycięzców” (alpha=0,05)



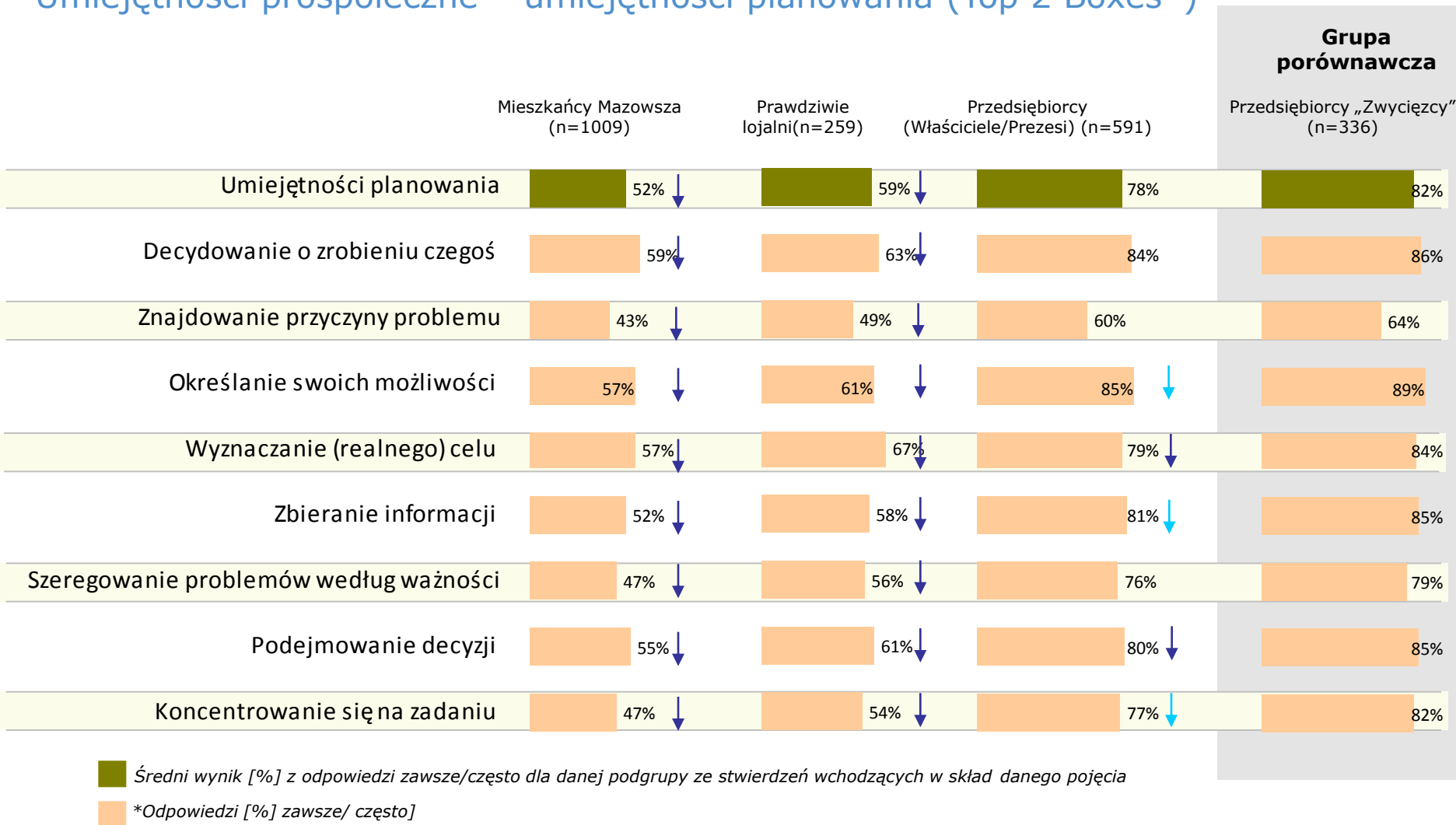
Umiejętności prospołeczne – umiejętności kontroli stresu (Top 2 Boxes*)



↓ ↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Przedsiębiorców „Zwycięzców” (alpha=0,05)



Umiejętności prospołeczne – umiejętności planowania (Top 2 Boxes*)



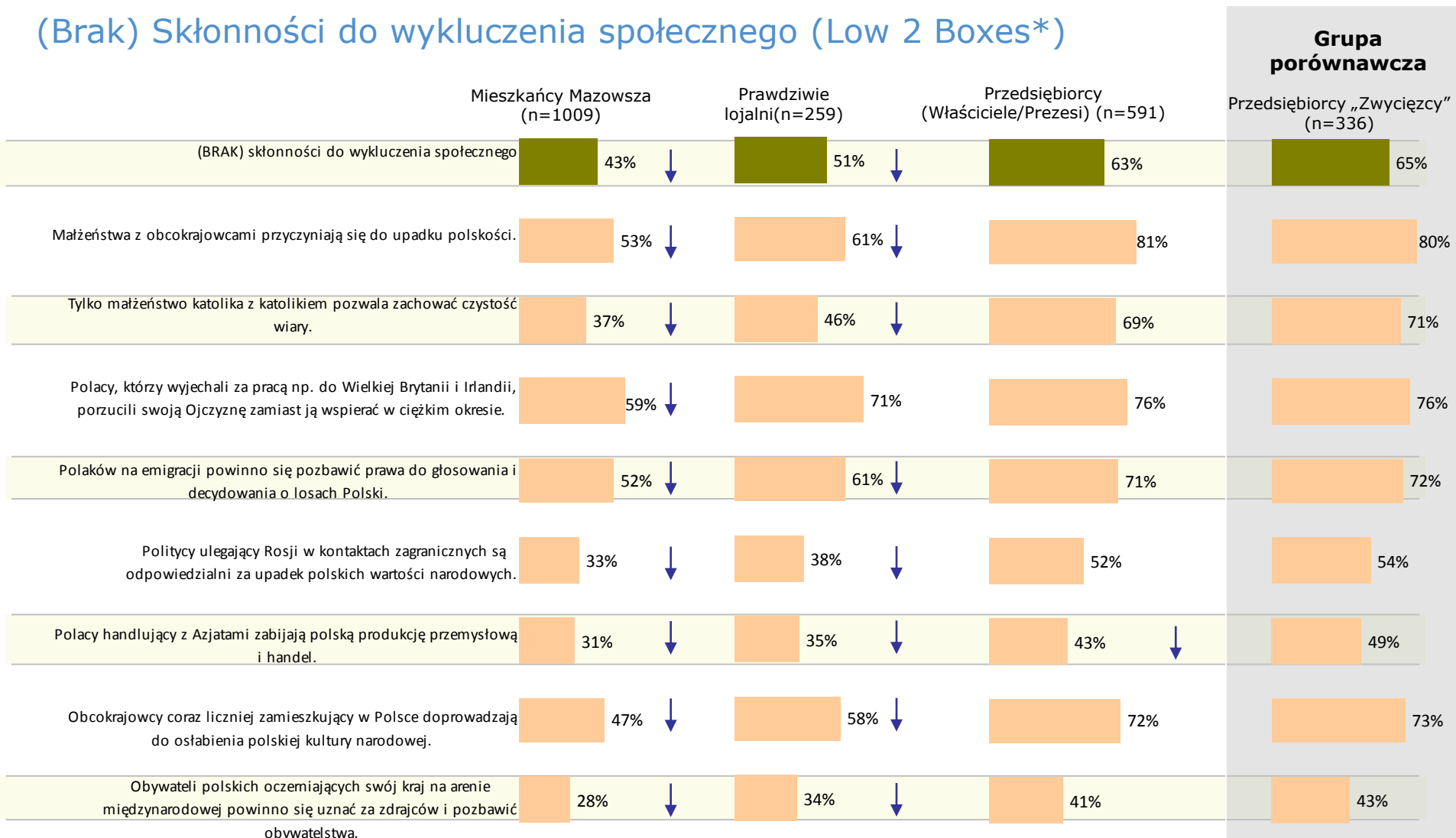
↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy

↓ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy

↓ w stosunku do wyniku „Przedsiębiorców „Zwycięzców” na poziomie trendu (alpha>0,05 i alpha <0,1)



(Brak) Skłonności do wykluczenia społecznego (Low 2 Boxes*)



■ Średni wynik [%] z odpowiedzi zdecydowanie/raczej NIE zgadzam dla danej podgrupy ze stwierdzeń wchodzących w skład danego pojęcia

■ *Odpowiedzi [%] Zdecydowanie/ raczej NIE zgadzam się

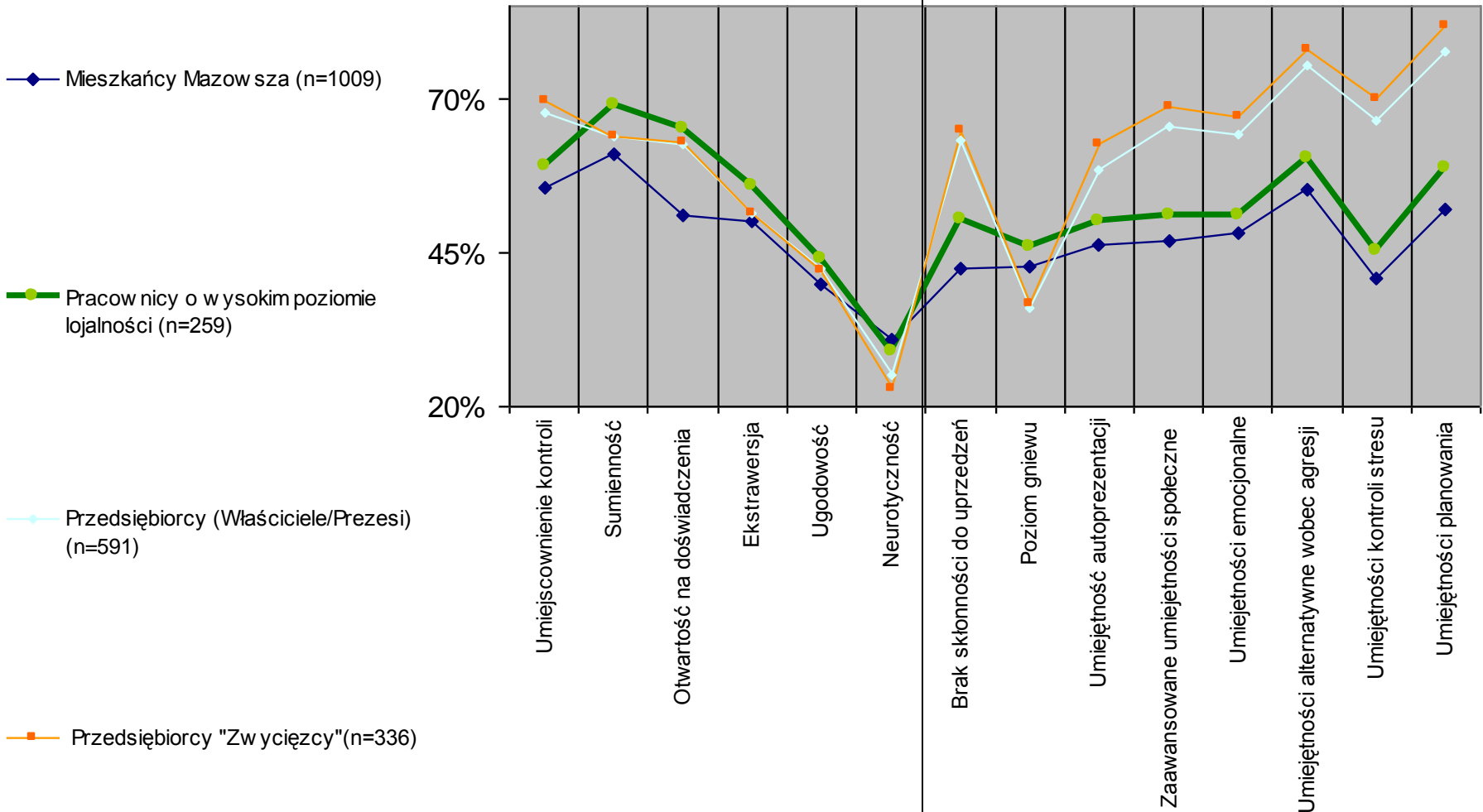
↓↑ Różnica istotna statystycznie dla danej grupy w stosunku do wyniku „Przedsiębiorców „Zwycięzców” (alpha=0,05)



Profile psychologiczne (% Top 2 Boxes)

Cechy względnie stałe trudniej podlegające zmianie

Umiejętności podlegające względnie łatwiej zmianie

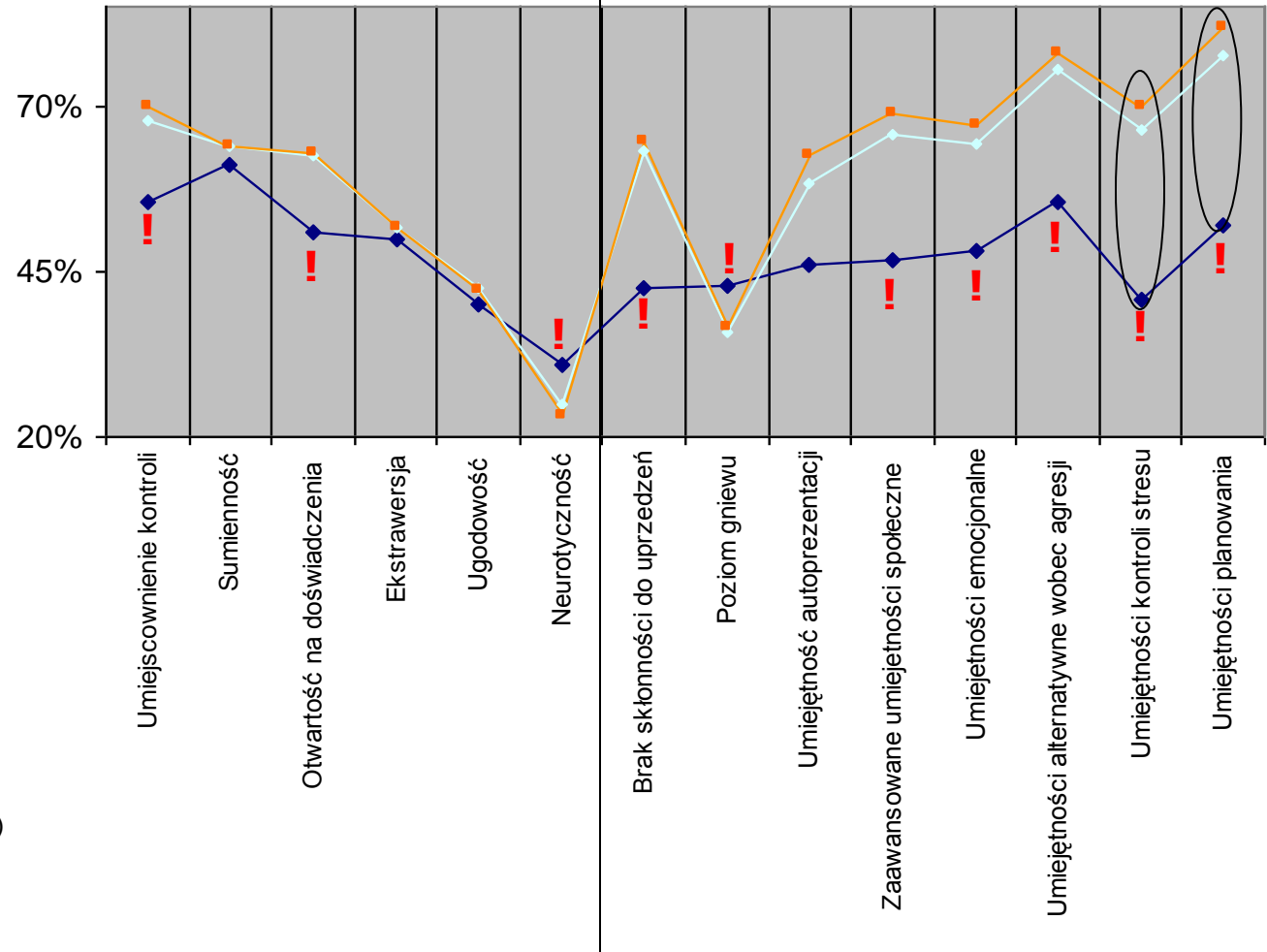




Profile psychologiczne (% Top 2 Boxes)

Cechy względnie stałe trudniej podlegające zmianie

Umiejętności podlegające względnie łatwiej zmianie



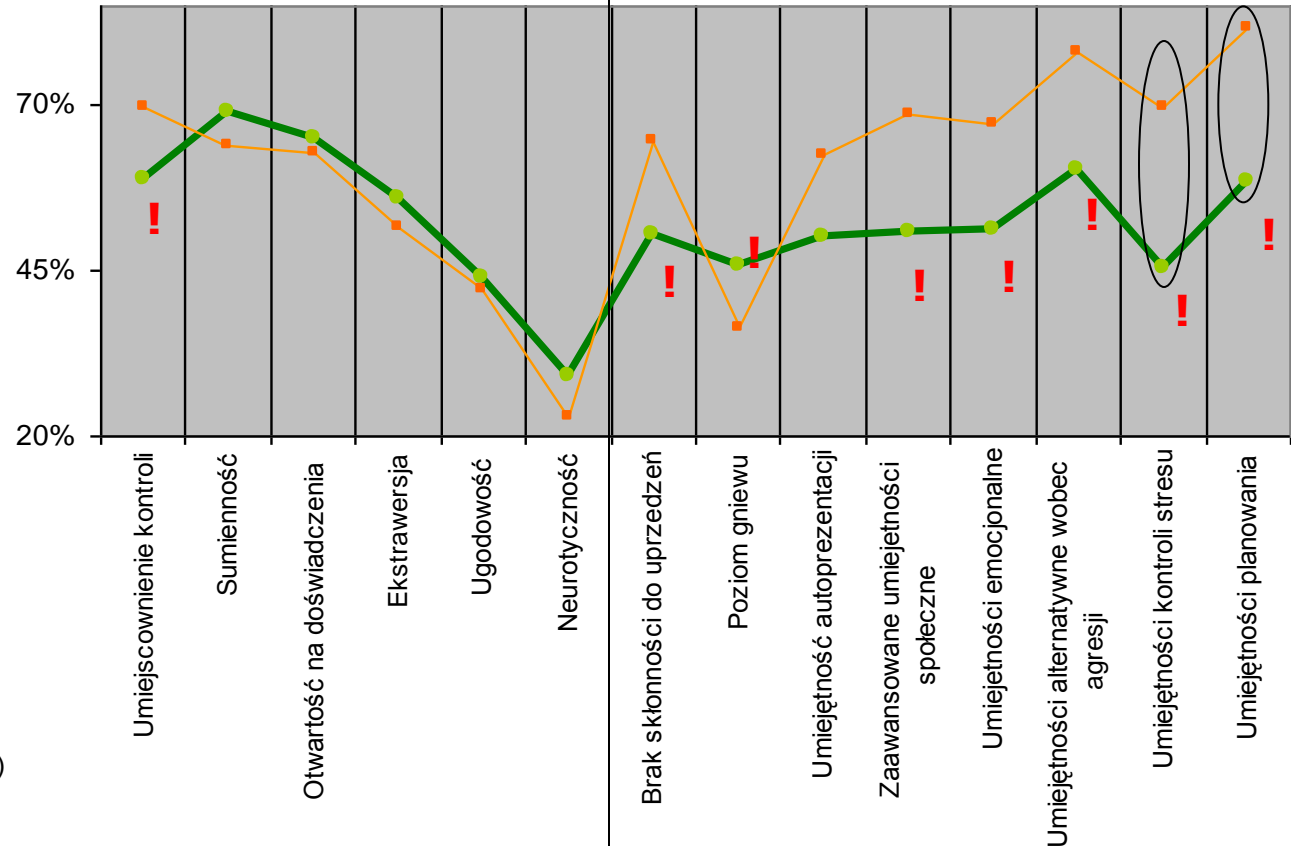
! Istotny dystans pomiędzy daną grupą Przedsiębiorców „Zwycięzców” a „Ogółem mieszkańców Mazowsza”



Profile psychologiczne (% Top 2 Boxes)

Cechy względnie stałe trudniej podlegające zmianie

Umiejętności podlegające względnie łatwiej zmianie



Pracownicy o wysokim poziomie lojalności (n=259)

Przedsiębiorcy „Zwycięzcy” (n=336)

! Istotny dystans pomiędzy daną grupą Przedsiębiorców „Zwycięzców” a „Prawdziwie lojalnymi pracownikami”



Cechy i umiejętności sprzyjające przedsiębiorczości

Na tym etapie prowadzonych badań skoncentrowano się na porównaniu przedsiębiorców, a w szczególności przedsiębiorców „Zwycięzców” z „mieszkańcami Mazowsza” oraz „pracownikami o najwyższym poziomie lojalności wobec pracodawcy”.

Wyniki pokazują, że generalnie przedsiębiorcy znacznie częściej wykorzystują wszystkie sześć rodzajów umiejętności społecznych od nie-przedsiębiorców. Szczególnie wyraźny dystans pomiędzy przedsiębiorcami a nie-przedsiębiorcami można zaobserwować w przypadku „umiejętności kontroli stresu” oraz „umiejętności planowania”. Różnice dotyczące stałych cech osobowościowych nie są tak wyraźne, jak w przypadku umiejętności społecznych. Wyjątek stanowi „otwartość na doświadczenia” jako cecha, która istotnie rzadziej charakteryzuje mieszkańców Mazowsza od przedsiębiorców. „Otwartość na doświadczenia” w podobnym jednak stopniu charakteryzuje przedsiębiorców i „pracowników lojalnych”. Ponadto, „neurotyzm” jest cechą, która charakteryzuje częściej mieszkańców Mazowsza. Przedsiębiorcy częściej wykazują zrównoważenie emocjonalnie.

W badaniu dokonano także pomiaru cech, których potencjalna zmiana jest łatwiejsza u człowieka niż ma to miejsce w przypadku cech osobowościowych. Jest to umiejscowienie kontroli, skłonność do uprzedzeń i poziom złości (gniewu). Wyniki pokazują, że przedsiębiorcy rzadziej wykazują wysoki poziom gniewu, natomiast zdecydowanie częściej wykazują brak skłonności do uprzedzeń oraz bardziej zewnętrzne umiejscowienie kontroli.

Nie stwierdzono wyraźnych różnic pod względem rozpatrywanych cech i umiejętności społecznych pomiędzy przedsiębiorcami „Zwycięzcami” a „przeciętnym” przedsiębiorcą. Rysuje się jednak dystans na korzyść przedsiębiorców „Zwycięzców” pod względem częstotliwości wykorzystywania umiejętności społecznych.



Cechy i umiejętności sprzyjające przedsiębiorczości

Opisując grupę przedsiębiorców, których firma odniosła sukces finansowy na rynku można stwierdzić, że w porównaniu do grupy nie-przedsiębiorców są to osoby, które:

- zdecydowanie częściej wykorzystują całą paletę umiejętności społecznych. W szczególności umiejętnie potrafią opanować stres oraz zaplanować w szczegółach czynności, które służą osiągnięciu wyznaczonych celów,
- są mniej skłonne do uprzedzeń wobec innych osób,
- potrafią lepiej opanować swój gniew,
- częściej interpretują znaczące wydarzenia jako rezultat swojej własnej działalności a nie fatum czy przypadku.

Taka interpretacja zdarzeń pozwala na prawidłową ocenę własnych przedsięwzięć zarówno w sytuacji sukcesu, jak i porażki, co rodzi określone konsekwencje. W przypadku porażek, przedsiębiorcy są w stanie lepiej wyciągać wnioski, a przez to zmieniać w odpowiednim kierunku swoje postępowanie. W sytuacji, kiedy odniosą sukces potrafią siebie wynagradzać.

Po względem stałych cech osobowości przedsiębiorcy są bardziej otwarci na doświadczenia.



Cechy i umiejętności sprzyjające przedsiębiorczości

W świetle przeprowadzonych badań można stwierdzić, że osoby, które sprawnie poruszają się w otoczeniu społecznym mają z tego wymierne korzyści. Na pewno za takie osoby można uznać przedsiębiorców, którzy odnieśli sukces finansowy na rynku. Pod względem częstotliwości wykorzystywania umiejętności społecznych może być to grupa do naśladowania. Badanie pokazuje także o ile bardziej należy być sprawnym w korzystaniu z umiejętności społecznych aby odnosić sukcesy działając poza strukturami (organizacją) „na zewnątrz” w stosunku do skutecznego poruszania się w jej ramach. Świadczy o tym różnica w częstotliwości wykorzystywania umiejętności społecznych pomiędzy przedsiębiorcami „Zwycięzcami” a „Lojalnymi pracownikami”, których umiejętności są na wystarczającym poziomie aby sprawnie poruszać się w otoczeniu pracowniczym.

Wyniki pokazują również, że tak naprawę lojalnych pracowników odróżniają od skutecznych przedsiębiorców nie tyle cechy osobowości, co poziom wykorzystania dostępnych dla człowieka umiejętności społecznych. Można zatem stwierdzić, że przedsiębiorczości można się w pewnym stopniu nauczyć.

W dalszych prowadzonych analizach na próbie skazanych można próbować wyodrębnić taką grupę, w której poziom cech i umiejętności społecznych będzie podobny do poziomu cech przedsiębiorców. Wobec tego, na szkoleniach, osoby o takim profilu można ukierunkowywać na prowadzenie własnej działalności gospodarczej.