

**BS/51/2011**

---

---

**POLAK W PRACY, CZYLI O UCZCIWOŚCI,  
SUMIENNOŚCI I ASERTYWNOŚCI  
W ŻYCIU ZAWODOWYM**

---

---



Znak jakości przyznany CBOS przez Organizację Firm Badania Opinii i Rynku  
13 stycznia 2011 roku

Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej  
ul. Żurawia 4a, 00-503 Warszawa  
e-mail: sekretariat@cbos.pl; info@cbos.pl  
<http://www.cbos.pl>  
(48 22) 629 35 69

Analiza opinii dotyczących różnych sytuacji w pracy oraz faktycznych zachowań pracowników stanowi niejako kontynuację raportu na temat społecznych postaw wobec zatrudnienia<sup>1</sup>. Jak się okazuje, mimo iż w systemie wartości Polaków maleje znaczenie pracy zawodowej, podejście do niej nie zmienia się znacząco. Czy zachowania pracowników również pozostają stabilne?

Pytając o różne sytuacje w życiu zawodowym oraz badając stosunek respondentów do różnego rodzaju zachowań w pracy<sup>2</sup> – mniej lub bardziej kontrowersyjnych – uwzględniliśmy kwestie, które mogą być interpretowane jako nieuczciwe lub co najmniej niesumienne, jak i takie, które wykraczają poza zwyczajowe normy i niekiedy są postrzegane jako swoista nadgorliwość.

#### **OPINIE NA TEMAT RÓŻNYCH ZACHOWAŃ W PRACY**

Okazuje się, że bez względu na rodzaj kontrowersji niemal wszystkie zachowania, które przedstawiliśmy ocenie respondentów, spotykają się raczej z dezaprobatą niż akceptacją. Wyjątek stanowi kwestia dobrowolnego, bezpłatnego wykonywania zadań nienależących do obowiązków danego pracownika oraz odmowa wykonania poleceń wykraczających poza zakres obowiązków, chociaż pozostających w granicach jego możliwości. Jedyne w tych dwóch przypadkach przyzwolenie jest nieznacznie częstsze niż potępienie.

Polacy powszechnie potępiają przychodzenie do pracy po spożyciu alkoholu. Zachowanie takie akceptuje jedynie co setny badany. Zdecydowanie negatywnie oceniają również „załatwianie” zwolnienia lekarskiego pomimo dobrego stanu zdrowia – tylko 6% ankietowanych nie ma nic przeciwko temu. Co dziesiąty respondent (10%) wyraża zgodę na załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy, a co ósmy (12%) akceptuje tzw. dorabianie do pensji w czasie przeznaczonym na realizację swoich obowiązków zawodowych. Co siódmy ankietowany uznaje za dopuszczalne spóźnianie się do pracy oraz

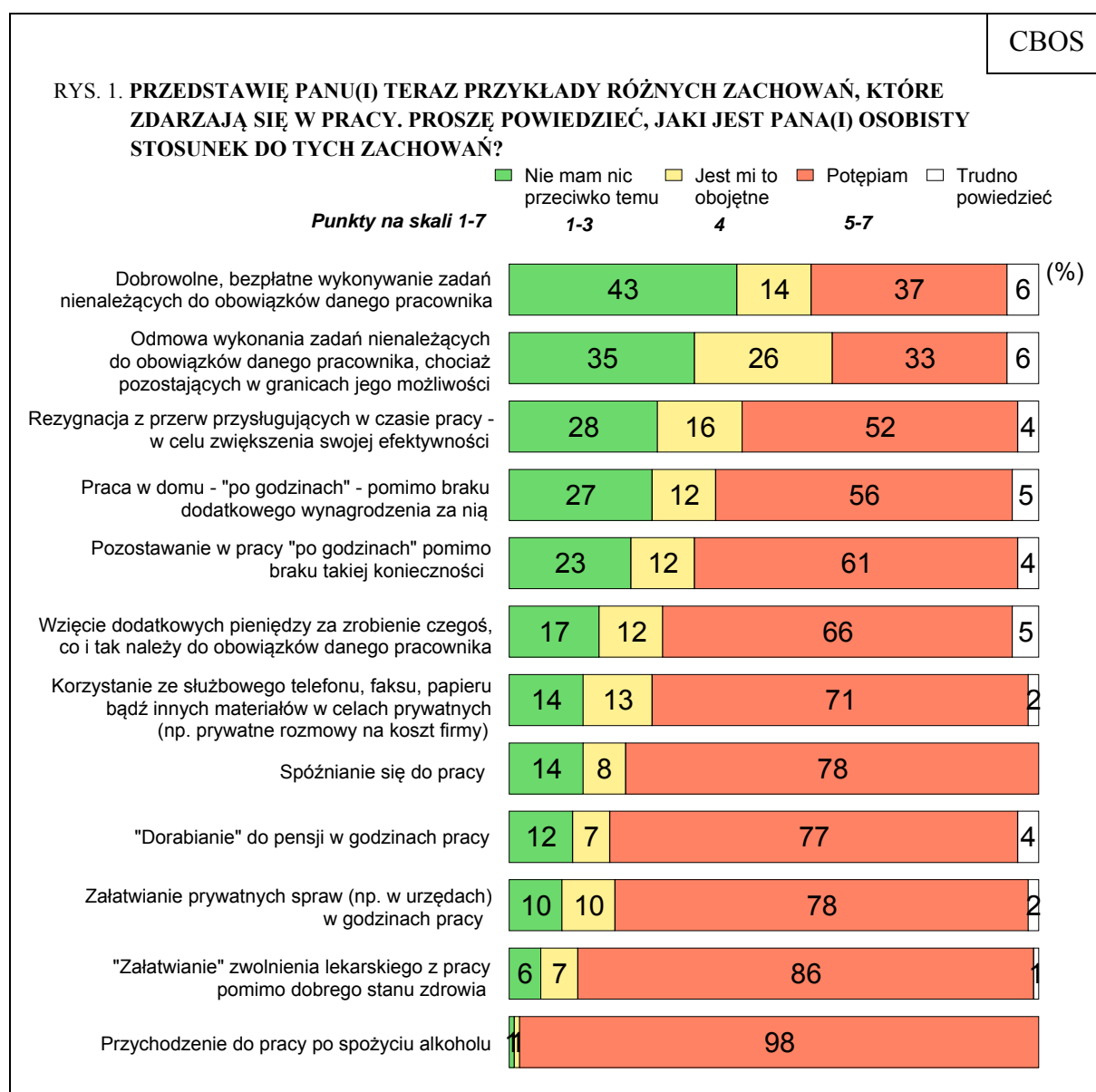
---

<sup>1</sup> Zob. komunikat CBOS „Stosunek Polaków do pracy i pracowitości”, kwiecień 2011 (oprac. R. Boguszewski).

<sup>2</sup> Badania „Aktualne problemy i wydarzenia” (249), 3–9 lutego 2011 roku, reprezentatywna próba losowa dorosłych mieszkańców Polski (N = 1002) oraz „Aktualne problemy i wydarzenia” (250), 3 – 9 marca 2011 roku, reprezentatywna próba losowa dorosłych mieszkańców Polski (N = 950).

korzystanie ze służbowego telefonu, faksu, papieru bądź innych materiałów w celach prywatnych (po 14%). Minimalnie większą grupę (17%) stanowią ci, którzy z pobłażaniem odnoszą się do brania dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do obowiązków danego pracownika.

Takie zachowania, jak „branie pracy do domu” bez dodatkowego wynagrodzenia za nią oraz rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy, w celu zwiększenia swojej efektywności, spotykają się wprawdzie z nieco bardziej powszechnym przyzwoleniem społecznym niż większość pozostałych zachowań, jednak – co ciekawe – również w ich przypadku potępienie jest mniej więcej dwukrotnie częstsze niż akceptacja.



W porównaniu z rokiem 2006 zmieniło się społeczne podejście do niektórych zachowań pracowniczych. Istotnie zmalało przyzwolenie na takie sytuacje, jak „dorabianie” do pensji oraz załatwianie prywatnych spraw w godzinach pracy. Zwiększył się również krytycyzm wobec korzystania ze służbowych materiałów w celach prywatnych, brania dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do obowiązków danego pracownika, oraz „załatwiania” zwolnienia lekarskiego pomimo dobrego stanu zdrowia. Nieco mniej przychylnie Polacy zapatrują się również na pozostawanie w pracy po godzinach oraz na dodatkową pracę w domu pomimo braku odpowiedniego wynagrodzenia za nią. Wzrost przyzwolenia dotyczy natomiast takich zachowań, jak: rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy w celu zwiększenia swojej efektywności, spóźnianie się do pracy oraz – przede wszystkim – odmowa wykonania zadań nienależących do obowiązków danego pracownika, mimo że pozostają one w granicach jego możliwości.

Tabela 1

Oceniane zachowania	2006	2011	Różnica średnich
	Średnie na skali 1-7, na której 1 oznacza „nie mam nic przeciwko temu”, a 7 – „całkowicie potępiam”*		
„Dorabianie” do pensji w godzinach pracy	5,26	5,75	0,49 **
Załatwianie prywatnych spraw (np. w urzędach) w godzinach pracy	5,27	5,66	0,39 **
Korzystanie ze służbowego telefonu, faksu, papieru bądź innych materiałów w celach prywatnych (np. prywatne rozmowy na koszt firmy)	5,16	5,35	0,19 **
Wzięcie dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do obowiązków danego pracownika	5,03	5,22	0,19 **
Pozostawanie w pracy „po godzinach” pomimo braku takiej konieczności	4,76	4,91	0,15
„Załatwianie” zwolnienia lekarskiego z pracy pomimo dobrego stanu zdrowia	6,08	6,22	0,14 **
Praca w domu – „po godzinach” – pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia za nią	4,59	4,73	0,14
Przychodzenie do pracy po spożyciu alkoholu	6,80	6,87	0,07 **
Dobrowolne, bezpłatne wykonywanie zadań nienależących do obowiązków danego pracownika	3,82	3,79	-0,03
Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy – w celu zwiększenia swojej efektywności	4,80	4,66	-0,14
Spóźnianie się do pracy	5,79	5,64	-0,15 **
Odmowa wykonania zadań nienależących do obowiązków danego pracownika, chociaż pozostających w granicach jego możliwości	4,19	3,89	-0,30 **

\* Pominięto odpowiedzi „trudno powiedzieć”

\*\* Istotność na poziomie 0,05

Poziom przyzwolenia na różne zachowania w pracy związany jest w pewnym stopniu z sytuacją zawodową respondentów. Niepracujący częściej niż ci, którzy wykonują obecnie jakąś pracę – przynajmniej dorywczo, potępiają takie zachowania, jak: korzystanie ze służbowego telefonu, faksu, papieru lub innych materiałów w celach prywatnych, załatwianie osobistych spraw w czasie przeznaczonym na pracę, spóźnianie się do pracy oraz bezpodstawne posługiwanie się zwolnieniem lekarskim. Bardziej przychylnie zapatrują się natomiast na rezygnację z przerw przysługujących w czasie pracy w celu zwiększenia swojej efektywności, dobrowolne pozostawanie w pracy „po godzinach” oraz – przede wszystkim – zabieranie pracy do domu pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia za nią.

Tabela 2

Oceniane zachowania	Aktywni zawodowo	Bierni zawodowo	Różnica średnich
	Średnie na skali 1-7, na której 1 oznacza „nie mam nic przeciwko temu”, a 7 – „całkowicie potępiam”*		
Korzystanie ze służbowego telefonu, faksu, papieru bądź innych materiałów w celach prywatnych (np. prywatne rozmowy na koszt firmy)	5,19	5,51	0,32 **
Załatwianie prywatnych spraw (np. w urzędach) w godzinach pracy	5,53	5,79	0,26 **
Spóźnianie się do pracy	5,51	5,76	0,25 **
„Załatwianie” zwolnienia lekarskiego z pracy pomimo dobrego stanu zdrowia	6,12	6,31	0,19 **
Wzięcie dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do obowiązków danego pracownika	5,15	5,29	0,14
„Dorabianie” do pensji w godzinach pracy	5,70	5,81	0,11
Dobrowolne, bezpłatne wykonywanie zadań nienależących do obowiązków danego pracownika	3,79	3,79	0
Przychodzenie do pracy po spożyciu alkoholu	6,90	6,84	-0,06
Odmowa wykonania zadań nienależących do obowiązków danego pracownika, chociaż pozostających w granicach jego możliwości	3,95	3,83	-0,12
Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy – w celu zwiększenia swojej efektywności	4,78	4,54	-0,24
Pozostawanie w pracy „po godzinach” pomimo braku takiej konieczności	5,03	4,79	-0,24
Praca w domu – „po godzinach” – pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia za nią	4,89	4,56	-0,33 **

\* Pominięto odpowiedzi „trudno powiedzieć”

\*\* Istotność na poziomie 0,05

Ogólnie rzecz biorąc, wśród postaw wobec analizowanych zachowań pracowniczych można wyróżnić dwa podejścia<sup>3</sup>. Pierwsze z nich charakteryzuje się przyzwoleniem na zachowania społecznie uznawane za nieetyczne, takie jak: dorabianie do pensji w godzinach pracy, unikanie pracy poprzez „załatwianie” zwolnienia lekarskiego, wykorzystywanie czasu pracy dla celów prywatnych (m.in. na załatwianie spraw urzędowych), korzystanie ze służbowych materiałów na własny użytek, branie dodatkowych pieniędzy za realizację zadań należących do obowiązków pracownika, spóźnianie się do pracy oraz przychodzenie do niej pod wpływem alkoholu. Drugie natomiast wiąże się z dość wysokim stopniem akceptacji takich postaw, jak: dodatkowa praca w domu lub pozostawanie w firmie po godzinach, dobrowolne i bezpłatne wykonywanie zadań nienależących do obowiązków pracownika oraz rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy w celu zwiększenia swojej efektywności.

Tabela 3. Wyniki analizy czynnikowej

Zachowania pracowników	Czynnik I	Czynnik II
	Nieuczciwość i niesumienność	Praca ponad normę
„Dorabianie” do pensji w godzinach pracy	0,712	
„Załatwianie” zwolnienia lekarskiego z pracy pomimo dobrego stanu zdrowia	0,711	
Załatwianie prywatnych spraw (np. w urzędach) w godzinach pracy	0,697	
Korzystanie ze służbowego telefonu, faksu, papieru bądź innych materiałów w celach prywatnych (np. prywatne rozmowy na koszt firmy)	0,679	
Wzięcie dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do obowiązków danego pracownika	0,529	
Spóźnianie się do pracy	0,528	
Przychodzenie do pracy po spożyciu alkoholu	0,237	
Praca w domu – „po godzinach” – pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia za nią		0,739
Pozostawanie w pracy „po godzinach” pomimo braku takiej konieczności		0,671
Dobrowolne, bezpłatne wykonywanie zadań nienależących do obowiązków danego pracownika		0,639
Rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy – w celu zwiększenia swojej efektywności		0,626
Procent wariancji wyjaśnionej = 39%	22%	17%

<sup>3</sup> Zastosowano analizę czynnikową z rotacją typu Varimax, KMO = 0,773.

Deklarowany stosunek do przedstawionych respondentom kontrowersyjnych zachowań w pracy tylko w pewnym stopniu zależy od ich sposobu podejścia do pracy w ogóle. Osoby traktujące pracę zawodową jako wartość samą w sobie – co przejawia się w akceptacji poglądów, zgodnie z którymi: warto być pracowitym, praca nadaje sens życiu, a dobre wykonywanie obowiązków wcześniej czy później przynosi nagrodę lub sukces, warto wykonywać swoją pracę z sercem, nawet jeśli nie jest specjalnie znacząca, pracowitość jest koniecznym warunkiem sukcesów w życiu, praca to moralny obowiązek człowieka wobec siebie i innych<sup>4</sup> – znacznie częściej niż pozostali badani potępiają zachowania pracowników powszechnie uznawane za nieetyczne. Natomiast skłonność do akceptacji tego typu zachowań nieco częściej wiąże się z instrumentalnym podejściem do pracy, a więc z aprobatą twierdzeń, według których: praca nie musi sprawiać satysfakcji, najważniejsze, żeby przynosiła odpowiednie korzyści materialne, a jeśli ich nie przynosi, to nie warto się w nią angażować, praca to przede wszystkim sposób na zdobycie pieniędzy oraz uczciwą pracą człowiek nie jest w stanie dorobić się w życiu. Zależność ta nie jest jednak istotna statystycznie. Akceptacja pracy ponad normę nieco częściej wiąże się z autotelicznym niż instrumentalnym podejściem do niej, jednak również w tym przypadku zależności nie są istotne statystycznie.

Tabela 4. Analiza korelacji wskaźników

Podejście do pracy:	Akceptacja zachowań pracowniczych	
	nieuczciwość i niesumienność	praca ponad normę
	wartość współczynnika korelacji r-Pearsona	
– autoteliczne (praca wartością samą w sobie)	-0,214*	0,046
– instrumentalne (praca sposobem zdobywania wartości materialnych itp.)	0,056	-0,024

\* Istotność na poziomie 0,01

Ogólne, sumaryczne wskaźniki dopuszczalności różnych zachowań w pracy wskazują, że przyzwolenie na nieuczciwość i niesumienność (średnia na 7-punktowej skali wynosi 2,17) jest istotnie mniejsze niż akceptacja pracy ponad normę (3,48). Warto zaznaczyć, że oba wskaźniki są ze sobą istotnie skorelowane pozytywnie ( $r$  Pearsona = 0,167;  $p=0,01$ ), co oznacza, że jeden nie wyklucza drugiego. Można jednak znaleźć pewne socjodemograficzne wyznaczniki obu podejść.

<sup>4</sup> Zob. komunikat CBOS „Stosunek Polaków do pracy i pracowitości”, wyd. cyt.



Ocenę zachowań pracowniczych różnicuje chociażby ogólna sytuacja zawodowa respondentów. Osoby aktywne zawodowo częściej niż niepracujące wyrażają przyzwolenie na różne formy nieuczciwości i niesumienności zawodowej, natomiast bierni zawodowo częściej niż pracujący przyzwalają na zachowania związane z pracą ponad normę.

Tabela 5

Przyzwolenie na:	Aktywni zawodowo	Bierni zawodowo	Ogół badanych
	średnie wskaźników mierzonych na skali 1-7, na której 1 oznacza całkowite potępienie, a 7 – całkowite przyzwolenie		
– nieuczciwość i niesumienność	2,25	2,08	2,17
– pracę ponad normę	3,39	3,58	3,48

Przyzwolenie na nieuczciwość i niesumienność częściej niż pozostali wyrażają najmłodszy badani, głównie uczniowie i studenci, a spośród grup zawodowych – pracownicy administracyjno-biurowi, pracownicy usług oraz bezrobotni. Potępienie w tym zakresie rośnie wraz z wiekiem badanych oraz częstotliwością uczestnictwa w praktykach religijnych. Stosunkowo najczęściej wyrażają je również osoby najgorzej sytuowane, a w grupach społeczno-zawodowych: emeryci, technicy, rolnicy i prywatni przedsiębiorcy (zob. tabele aneksowe).

Akceptacja zachowań wchodzących w zakres wskaźnika pracy ponad normę jest stosunkowo największa wśród osób najstarszych, a także respondentów najlepiej sytuowanych. Zrozumienie w tych kwestiach częściej niż inni wyrażają również rolnicy, renciści, uczniowie i studenci, a także kadra kierownicza i specjaliści wyższego szczebla. Brak przyzwolenia na zachowania kojarzone z brakiem asertywności lub też swoistą nadgorliwością stosunkowo częściej niż pozostali deklarują robotnicy, pracownicy administracyjno-biurowi, pracownicy usług, gospodynie domowe, a także osoby niezadowolone ze swojej sytuacji materialnej (zob. tabele aneksowe).

Jeśli chodzi o zmiany ogólnego poziomu akceptacji obu form zachowań pracowniczych, to w ostatnich pięciu latach można zauważyć spadek przyzwolenia na nieuczciwość i niesumienność pracowników (dotyczy zarówno aktywnych, jak i biernych zawodowo). Poziom aprobaty zachowań wchodzących w zakres wskaźnika pracy ponad normę w odniesieniu do ogółu badanych utrzymał się na niezmiennym poziomie, przy czym wśród pracujących nieznacznie się obniżył, a wśród biernych zawodowo minimalnie wzrósł.

Tabela 6

Przyzwolenie na:	Aktywni zawodowo		Bierni zawodowo		Ogół badanych	
	2006	2011	2006	2011	2006	2011
	średnie wskaźników mierzonych na skali 1-7					
– nieuczciwość i niesumienność	2,47	2,25	2,26	2,08	2,36	2,17
– pracę ponad normę	3,46	3,39	3,55	3,58	3,50	3,48

### DEKLARACJE DOTYCZĄCE RÓŻNYCH ZACHOWAŃ W PRACY

Wyznawane zasady moralne nie zawsze znajdują odzwierciedlenie w praktyce. Tak też jest z moralnością zawodową. Mimo że niemal wszystkie z analizowanych zachowań pracowniczych są przez Polaków w znacznym stopniu potępiane, wiele osób aktywnych zawodowo (obecnie lub w przeszłości) przyznaje się zarówno do pracy ponad normę, jak i do nieuczciwości wobec pracodawcy. Trzy piąte spośród tych, które kiedykolwiek pracowały zawodowo (59%), deklaruje, że zdarzyło im się dobrowolnie i bezpłatnie wykonywać zadania nienależące do ich obowiązków, a blisko połowa (45%) przyznaje, że w celu zwiększenia efektywności rezygnowała z przerw przysługujących im w czasie pracy. Jednej trzeciej pracujących (34%) nie jest obca praca w domu – „po godzinach” – bez dodatkowego wynagrodzenia, a jednej czwartej (26%) zdarzało się zostawać w pracy „po godzinach”, mimo że nie było takiej konieczności.

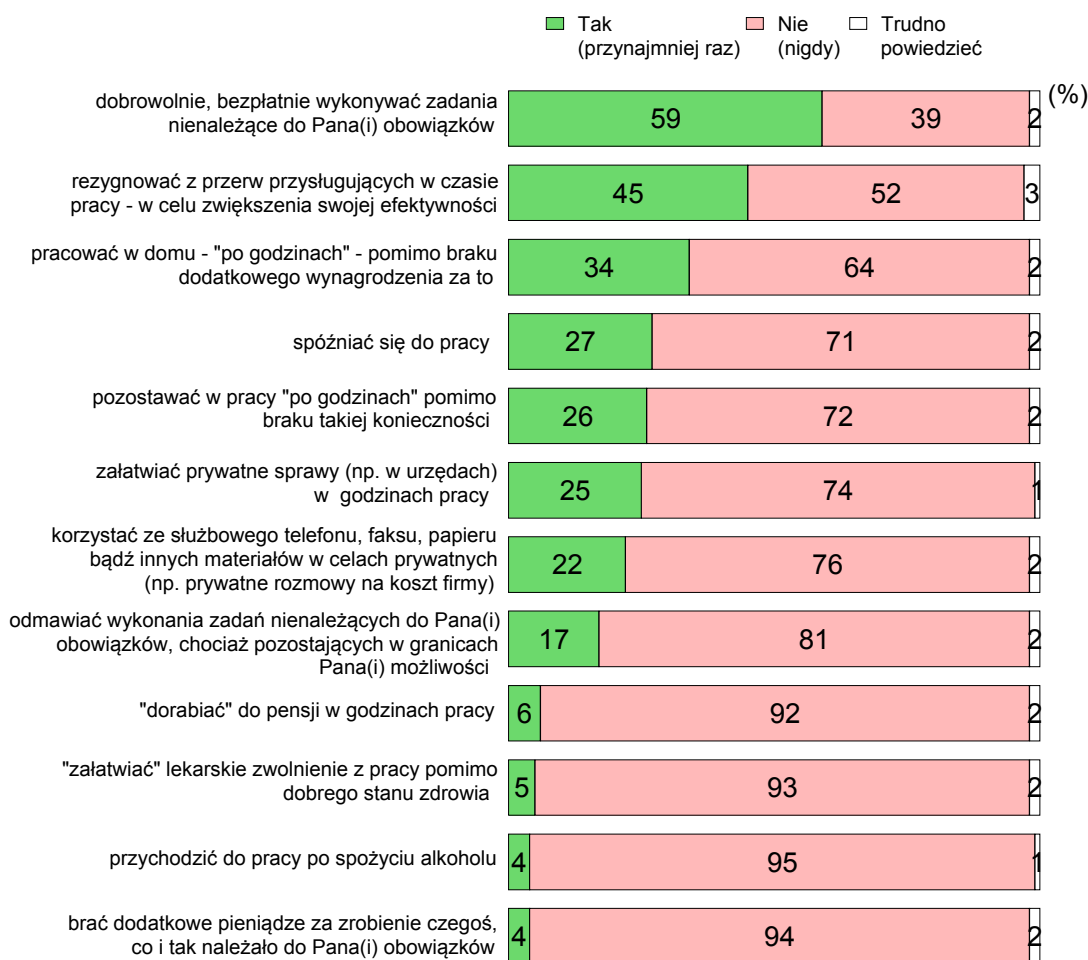
Mniej więcej co czwarty pracujący przyznaje, że zdarzało mu się spóźnić do pracy (27%), załatwiać prywatne sprawy (np. w urzędach) w godzinach pracy (25%) bądź też korzystać ze służbowych materiałów w celach prywatnych (22%). Co szósty pracownik (17%) przynajmniej raz, według własnych deklaracji, odmówił wykonania zadań nienależących do jego obowiązków, co szesnasty (6%) „dorabiał” do pensji w godzinach pracy, a co dwudziesty (5%) pomimo dobrego stanu zdrowia przebywał na zwolnieniu lekarskim. Nieliczni przyznają, że zdarzało się im pracować po spożyciu alkoholu czy też brać dodatkowe pieniądze za zrobienie czegoś, co i tak należało do ich obowiązków (po 4%).

Należy pamiętać, że ze względu na drażliwość tematu odpowiedzi ankietowanych obarczone są trudnym do oszacowania, ale zapewne znacznym stopniem deklaratywności. W tego typu badaniach respondenci, chcąc korzystniej wypaść przed ankieterem, nierzadko zatają prawdę. Dlatego też można przypuszczać, że analizowane zachowania – zwłaszcza te powszechnie uznawane za co najmniej nieprzyzwoite – są w rzeczywistości częstsze.

ODPOWIEDZI OSÓB, KTÓRE OBECNIE PRACUJĄ LUB W PRZESZŁOŚCI PRACOWAŁY ZAWODOWO (N = 850)

CBOS

RYS. 2. CZY, W ZWIĄZKU Z PANA(I) PRACĄ ZAWODOWĄ, ZDARZYŁO SIĘ PANU(I) KIEDYKOLWIEK:



Pominięto odmowy odpowiedzi

Z porównania tegorocznych i wcześniejszych deklaracji dotyczących zachowań pracowniczych wynika, że Polacy rzadziej niż pięć lat temu przyznają się zarówno do sytuacji wskazujących na nieuczciwość lub niesumienność zawodową, takich jak spóźnianie się do pracy (spadek o 10 punktów), prywatne wykorzystywanie materiałów służbowych (spadek o 5 punktów), bezpodstawne przebywanie na zwolnieniu lekarskim (spadek o 4 punkty) oraz przychodzenie do pracy pod wpływem alkoholu (spadek o 3 punkty). Rzadziej też jednak deklarują różnego rodzaju pracę ponad normę, jak dobrowolne i bezpłatne wykonywanie zadań spoza zakresu swoich obowiązków (spadek o 6 punktów) czy rezygnacja z przerw w pracy w celu zwiększenia efektywności (spadek o 5 punktów). Ponadto nieco częściej przypisują sobie postawy asertywne, a więc odmowę wykonania zadań wykraczających poza zakres obowiązków, chociaż leżących w ich kompetencjach (wzrost o 3 punkty).

Tabela 7

Czy, w związku z Pana(i) pracą zawodową, zdarzyło się Panu(i) kiedykolwiek:	Odpowiedzi twierdzące według terminów badań		Różnica
	2006	2011	
	w procentach		
- spóźniać się do pracy	37	27	-10
- dobrowolnie, bezpłatnie wykonywać zadania nienależące do Pana(i) obowiązków	65	59	-6
- rezygnować z przerw przysługujących w czasie pracy – w celu zwiększenia swojej efektywności	50	45	-5
- korzystać ze służbowego telefonu, faksu, papieru bądź innych materiałów w celach prywatnych (np. prywatne rozmowy na koszt firmy)	27	22	-5
- „załatwiać” lekarskie zwolnienie z pracy pomimo dobrego stanu zdrowia	9	5	-4
- przychodzić do pracy po spożyciu alkoholu	7	4	-3
- „dorabiać” do pensji w godzinach pracy	8	6	-2
- brać dodatkowe pieniądze za zrobienie czegoś, co i tak należało do Pana(i) obowiązków	6	4	-2
- pracować w domu – „po godzinach” – pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia za to	34	34	0
- pozostawać w pracy „po godzinach” pomimo braku takiej konieczności	26	26	0
- załatwiać prywatne sprawy (np. w urzędach) w godzinach pracy	24	25	1
- odmawiać wykonania zadań nienależących do Pana(i) obowiązków, chociaż pozostających w granicach Pana(i) możliwości	14	17	3

Część spośród analizowanych kontrowersyjnych zachowań pracowniczych zależy, jak się okazuje, od cech demograficznych respondentów oraz ich sytuacji społeczno-zawodowej. Różnicują je m.in. takie czynniki, jak: płeć, wiek, wykształcenie badanych, wielkość zamieszkiwanej przez nich miejscowości oraz poziom życia, religijność mierzona częstością uczestnictwa w praktykach religijnych, a także staż pracy (w przypadku tych, którzy kiedykolwiek pracowali zawodowo).

Tabela 8

Czy, w związku z Pana(i) pracą zawodową, zdarzyło się Panu(i) kiedykolwiek:	Wiek	Wykształcenie	Wielkość miejscowości zamieszkania	Ocena jakości życia	Częstość uczestnictwa w praktykach religijnych	Staż pracy***
	wartość współczynnika korelacji r-Pearsona					
- dobrowolnie, bezpłatnie wykonywać zadania nienależące do Pana(i) obowiązków	0,006	0,210**	0,109**	0,072*	-0,055	-0,087*
- rezygnować z przerw przysługujących w czasie pracy – w celu zwiększenia swojej efektywności	-0,086*	0,113**	0,047	0,071*	0,001	0,002
- spóźniać się do pracy	-0,144**	0,095**	0,115**	0,101**	-0,092**	0,101**
- przychodzić do pracy po spożyciu alkoholu	0,028	-0,022	0,011	-0,049	-0,103**	-0,036
- brać dodatkowe pieniądze za zrobienie czegoś, co i tak należało do Pana(i) obowiązków	-0,092**	0,029	0,003	0,089*	0,000	0,063
- załatwiać prywatne sprawy (np. w urzędach) w godzinach pracy	-0,038	0,106**	-0,019	0,159**	-0,017	-0,028
- pracować w domu – „po godzinach” – pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia za to	0,033	0,291**	0,089*	0,093**	0,042	-0,091**
- korzystać ze służbowego telefonu, faksu, papieru bądź innych materiałów w celach prywatnych (np. prywatne rozmowy na koszt firmy)	-0,070*	0,313**	0,171**	0,169**	-0,099**	0,005
- „dorabiać” do pensji w godzinach pracy	0,029	-0,001	-0,044	0,025	0,065	-0,041
- odmawiać wykonania zadań nienależących do Pana(i) obowiązków, chociaż pozostających w granicach Pana(i) możliwości	-0,141**	0,049	0,040	0,013	-0,133**	0,087*
- „załatwiać” lekarskie zwolnienie z pracy pomimo dobrego stanu zdrowia	0,025	-0,014	-0,009	-0,023	-0,055	-0,014
- pozostawać w pracy „po godzinach” pomimo braku takiej konieczności	0,021	0,038	0,025	0,055	-0,077*	-0,048

\* Istotność na poziomie 0,01

\*\* Istotność na poziomie 0,001

\*\*\* Dotyczy pracujących (obecnie lub w przeszłości)

Mężczyźni istotnie częściej niż kobiety przyznają się do przychodzenia do pracy pod wpływem alkoholu, odmowy wykonywania zadań nienależących do ich obowiązków, spóźniania się do pracy, pozostawania w pracy po godzinach, brania dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do ich obowiązków, a także „dorabiania” do pensji bądź też załatwiania prywatnych spraw w godzinach pracy.

Jeśli zaś chodzi o wiek, to należy zauważyć, że młodszy pracownicy są bardziej asertywni niż starsi, częściej też spóźniają się do pracy, a także nieco częściej przyznają się do brania dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do ich obowiązków. Stosunkowo częściej korzystają z firmowych urządzeń i materiałów w prywatnych celach, ale również nieco częściej przyznają, że dla zwiększenia efektywności zdarza im się rezygnować z przerw przysługujących w czasie pracy.

Prywatne wykorzystywanie służbowych materiałów i urządzeń istotnie wzrasta wraz z wykształceniem respondentów. Poziom edukacji wpływa również na częstość deklarowania pracy ponad normę. Osoby lepiej wykształcone częściej przyznają się do pracy w domu po godzinach bez dodatkowego wynagrodzenia, do bezpłatnego wykonywania zadań pozostających poza zakresem ich obowiązków oraz do rezygnacji z przysługujących im przerw w celu zwiększenia swojej efektywności. Nieco częściej jednak twierdzą, że zdarza im się załatwiać prywatne sprawy w godzinach pracy oraz spóźniać się do pracy.

Częstość wskazywania większości tych zachowań wzrasta również wraz z wielkością miejsca zamieszkania. Im większa miejscowość, tym częstsze deklaracje wykorzystywania służbowych materiałów na własny użytek oraz spóźniania się do pracy, ale również dobrowolnego i bezpłatnego wykonywania zadań spoza zakresu swoich obowiązków oraz dodatkowej, bezpłatnej pracy w domu.

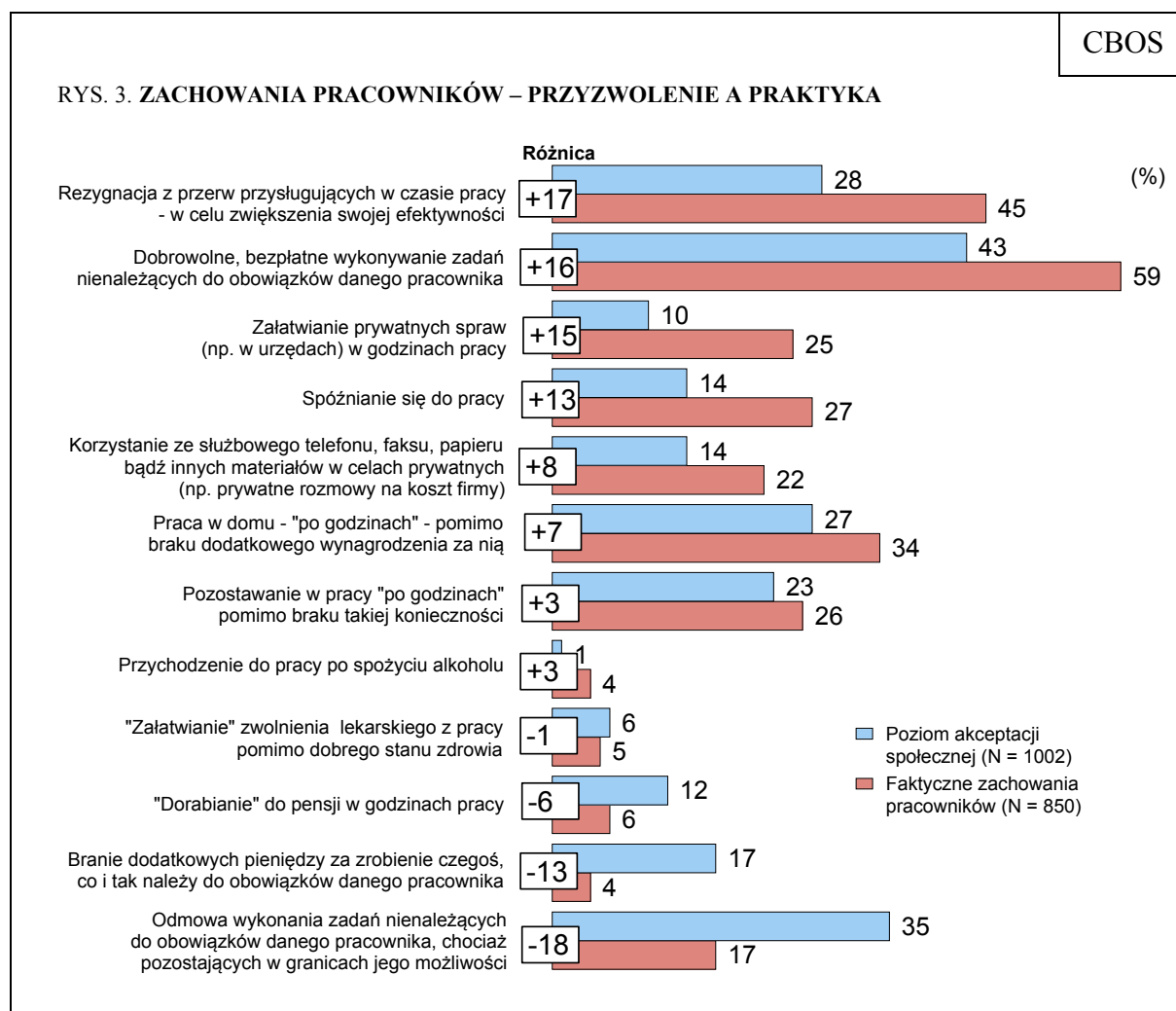
Poziom życia wpływa na deklaracje dotyczące prywatnego wykorzystywania materiałów służbowych, załatwiania osobistych spraw w godzinach pracy, spóźniania się do pracy oraz brania dodatkowych pieniędzy za coś, co należy do obowiązków pracownika, jak również dodatkowej, bezpłatnej pracy w domu, dobrowolnego i bezpłatnego wykonywania zadań nienależących do obowiązków danego pracownika oraz rezygnacji z przerw przysługujących w pracy. We wszystkich tych przypadkach zależność jest wprost proporcjonalna – im wyżej oceniana jakość życia, tym częstsze odpowiedzi twierdzące na pytania o poszczególne zachowania.

Nieco mniejszy wpływ na postępowanie pracowników ma ich religijność. Można jednak zauważyć, że wraz ze wzrostem uczestnictwa w praktykach religijnych maleje deklarowana częstość odmowy wykonania zadań nienależących do obowiązków danego pracownika, przychodzenia do pracy pod wpływem alkoholu, korzystania ze służbowego telefonu, faksu, papieru lub innych materiałów w celach prywatnych oraz spóźniania się do pracy.

Stosunkowo niewielki wpływ na deklarowaną częstość różnego rodzaju zachowań pracowniczych ma, jak się okazuje, staż pracy. Jednak i w tym przypadku można doszukać się pewnych prawidłowości. Okazuje się, że im dłużej respondenci pracują, tym rzadziej deklarują dobrowolne i bezpłatne wykonywanie zadań nienależących do ich obowiązków oraz tzw. zabieranie pracy do domu pomimo braku dodatkowego wynagrodzenia za nią, częściej natomiast zdarza im się spóźniać do pracy oraz odmawiać wykonania zadań spoza zakresu ich obowiązków.

### PRYZWOLENIE A PRAKTYKA

Największe różnice między teorią a praktyką w kontekście zachowań pracowniczych dotyczą tzw. pracy ponad normę, a więc takich zachowań, jak: rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy, dobrowolne i bezpłatne wykonywanie zadań nienależących do obowiązków danego pracownika, a także praca w domu „po godzinach” bez dodatkowego wynagrodzenia.



W zachowaniach ze sfery określonej jako nieuczciwość lub niesumienność zawodowa deklarowany poziom realizacji przewyższa stopień społecznej tolerancji w przypadkach takich, jak: załatwianie prywatnych spraw w czasie przeznaczonym na pracę zawodową, spóźnianie się do pracy oraz wykorzystywanie materiałów służbowych w celach prywatnych.

Odwrotnie jest natomiast w przypadku dorabiania do pensji w godzinach pracy, brania dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co należy do obowiązków pracownika, oraz – zwłaszcza – odmowy wykonania zadań spoza zakresu obowiązków danego pracownika, chociaż pozostających w granicach jego możliwości. Uzyskane deklaracje wskazują, że realizacja tego typu zachowań jest niższa niż społeczne przyzwolenie na nie.



Wszystkie kontrowersyjne zachowania przedstawione ocenie badanych – bez względu na to, czy wykraczają poza sferę uczciwości i rzetelności zawodowej czy też wiążą się z pracą ponad normę – spotykają się raczej ze społecznym potępieniem niż akceptacją. Co więcej, w ciągu ostatnich pięciu lat poziom akceptacji znacznej części analizowanych zachowań znacząco się zmniejszył. Wzrost przyzwolenia dotyczy w zasadzie tylko asertywności, a więc odmowy wykonania zadań nienależących do obowiązków danego pracownika, chociaż pozostających w granicach jego możliwości.

Rzadziej niż pięć lat temu deklarowana jest również znaczna część zachowań pracowniczych. I to zarówno tych, które wiążą się z pracą ponad normę, jak i z zakresu nieuczciwości zawodowej. Największa zmiana dotyczy spóźniania się. Od 2006 roku odsetek osób, które miewają problem z punktualnym przychodzeniem do pracy, zmalał o 10 punktów.

Trudno stwierdzić, jak dalece zmiany dotyczące większego rygoryzmu w ocenie zachowań pracowniczych, a zwłaszcza rzadsze przyznawanie się do nieuczciwości i niesumienności w życiu zawodowym, wiążą się ze wzrostem samodyscypliny pracowników, a w jakim stopniu z tym, że zachowania w pracy podlegają coraz większej kontroli, przez co niektóre z nich – dotychczas dość powszechne, choć uchodzące za nieprzyzwoite – są za pomocą różnych metod stosowanych przez pracodawcę (np. rejestracji czasu pracy za pomocą odpowiednich kart elektronicznych) sukcesywnie eliminowane lub przynajmniej ograniczane.

Wprawdzie coraz przychylniej Polacy zapatrują się na asertywność w życiu zawodowym, jednak sami wciąż stosunkowo rzadko przyznają, że zdarza im się odmawiać wykonania zadań spoza zakresu swoich obowiązków, a pozostających w granicach ich możliwości. O problemie z asertywnością świadczą również nadal znaczne (choć mniejsze



niż w 2006 roku) różnice między wyrażanym przyzwoleniem a praktykowaniem takich zachowań, jak rezygnacja z przerw przysługujących w czasie pracy czy też dobrowolne i bezpłatne wykonywanie zadań nienależących do obowiązków danego pracownika. Deklarowana realizacja tego typu zachowań znacznie przewyższa ich społeczną akceptację.

Opracował  
Rafał BOGUSZEWSKI