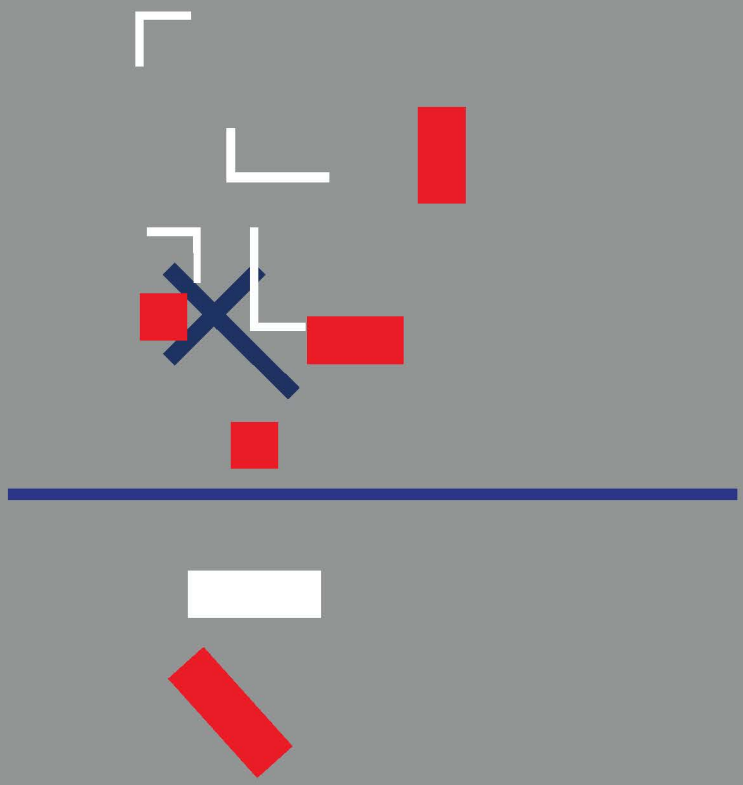


Barbara Ober-Domagalska

Młodzież szkolna wobec etyki pracy i jej kontekstu instytucjonalnego

Polsko-norweskie badania porównawcze

WYDAWNICTWO UNIWERSYTETU ŁÓDZKIEGO

Młodzież szkolna wobec etyki pracy i jej kontekstu instytucjonalnego

Polsko-norweskie badania porównawcze

WYDAWNICTWA
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

Barbara Ober-Domagalska

Młodzież szkolna wobec etyki pracy i jej kontekstu instytucjonalnego

Polsko-norweskie badania porównawcze

WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

ŁÓDŹ 2013

Barbara Ober-Domagalska – Katedra Socjologii Polityki i Moralności
Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki
90-214 Łódź, ul. Rewolucji 1905 r. nr 41/43

RECENZENT
Janusz Mariański

PROJEKT OKŁADKI
Wojciech Domagalski

Wydrukowano z gotowych materiałów dostarczonych do Wydawnictwa UŁ

© Copyright by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2013

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
Wydanie I. W.06116.13.0.D

ISBN 978-83-7525-815-8

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
90-131 Łódź, ul. Lindleya 8
www.wydawnictwo.uni.lodz.pl
e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl
tel. (42) 665 58 63, faks (42) 665 58 62

Druk i oprawa: Quick Druk

SPIS TREŚCI

Wstęp ……... 7

Rozdział 1. Podstawy kształtowania moralności i jej miejsce w procesie socjalizacji i wychowania młodzieży ……..... 11

1.1. Etyka a moralność – podejście socjologiczne ……. 11

1.1.1. Moralność i jej modele …….. 12

1.1.2. Moralność a orientacje etyczne ……. 14

1.2. Między nowoczesnością a ponowoczesnością – od etyki do moralności ……... 15

1.3. Typologia przemian wartości moralnych ……... 17

1.3.1. Sekularyzacja moralności ……. 17

1.3.2. Indywidualizacja moralności …… 20

1.3.3. Przemiana moralności ……... 22

1.3.4. Reorientacja moralności …… 25

1.4. Miejsce norm moralnych w procesie socjalizacji i wychowania młodzieży …….. 27

1.4.1. Socjalizacja a wychowanie ……... 27

1.4.2. Młodzież a proces socjalizacji …….. 29

1.5. Rola edukacji w procesie przyswajania norm moralnych …….. 32

1.6. Modele kształcenia i wychowania moralnego …… 33

1.7. Podstawa programowa kształcenia ogólnego a edukacja moralna ……. 36

Podsumowanie ……. 42

Rozdział 2. Rozwój etycznego kontekstu pracy i jej otoczenia instytucjonalnego w myśli chrześcijańskiej …….. 45

2.1. Myśl etyczna Starego i Nowego Testamentu ……. 45

2.2. Poglądy Ojców Kościoła na problem pracy człowieka …….. 50

2.3. Współczesne stanowisko Kościoła rzymsko-katolickiego ……. 55

2.3.1. Encyklika *Rerum novarum* ……... 55

2.3.2. Encyklika *Quadragesimo anno* ……. 57

2.3.3. Encykliki *Laborem exercens* i *Centesimus annus* …… 58
2.3.4. Encyklika *Caritas in veritate* …… 62
2.4. Współczesne stanowisko Kościołów protestanckich …….. 64
Podsumowanie …….. 68

Rozdział 3. Wpływ etyki chrześcijańskiej na rozwój kapitalizmu …….. 70
3.1. Max Weber i protestancka etyka pracy ……... 70
3.2. Katolicyzm a duch kapitalizmu – poglądy Michaela Novaka ……... 74
3.3. Teoria modernizacji Ronalda Ingleharta i Pippy Norris a przemiana wartości pracy … 80
3.4. Od etyki pracy do etyki konsumpcji – refleksje Zygmunta Baumana ……... 83
Podsumowanie …….. 85

Rozdział 4. Instytucjonalizacja zachowań etycznych we współczesnych przedsiębiorstwach …….. 87
4.1. Ramy teoretyczne etyki biznesu ……. 87
4.2. Etyczność działań gospodarczych z perspektywy koncepcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa (CSR) ……... 91
4.2.1. Zakres pojęciowy CSR ……. 91
4.2.2. Koncepcja *stakeholders* oraz jej znaczenie dla realizacji założeń CSR ……... 95
4.2.3. Podejście profitowe i prospołeczne w realizacji założeń polityki CSR ……... 96
4.3. Poziomy analiz etycznych w działalności gospodarczej …… 99
4.4. Narzędzia wdrażania zasad etyki i CSR w przedsiębiorstwie …… 100
4.5. Nauczanie etyki w biznesie jako forma przygotowania do zawodu ……... 104
Podsumowanie …….. 110

Rozdział 5. Założenia metodologiczne – opis procedury i metod badań własnych …… 112
5.1. Pytania problemowe i tezy pracy …… 112
5.2. Hipotezy badawcze ……. 115
5.3. Przyjęta metoda i technika badawcza ……. 117
5.3.1. Badanie sondażowe ……... 117
5.3.2. Zastosowane statystyczne metody analizy danych empirycznych ……... 118
5.4. Narzędzie badawcze ……... 119
5.5. Procedura badawcza ……... 123
5.6. Grupa badawcza …….. 126

Rozdział 6. Postawy młodzieży szkół ponadgimnazjalnych wobec przyszłej pracy – wyobrażenie o sobie, jako przyszłym pracowniku …… 135
6.1. Operacjonalizacja pojęć postawa i opinia ……... 135
6.2. Badanie postaw ……... 136
6.3. Płeć młodzieży a prezentowane przez nią postawy wobec przyszłej pracy ……... 139
6.4. Narodowość młodzieży a prezentowane przez nią postawy wobec przyszłej pracy ….. 143
6.5. Wyznanie młodzieży a prezentowane przez nią postawy wobec przyszłej pracy …….. 148
6.6. Zaangażowanie religijne młodzieży a prezentowane przez nią postawy wobec przyszłej pracy …… 155
6.7. Doświadczenie młodzieży związane z wykonywaniem pracy zarobkowej a prezentowane przez nią postawy wobec przyszłej pracy ……. 160
Podsumowanie …….. 163

Rozdział 7. Oczekiwania młodzieży szkół ponadgimnazjalnych wobec przyszłych firm, dotyczące ich relacji z kluczowymi udziałowcami …….. 168
7.1. Płeć młodzieży a oczekiwania wobec przyszłych firm, dotyczące ich relacji z kluczowymi udziałowcami ……... 169
7.2. Narodowość młodzieży a oczekiwania wobec przyszłych firm, dotyczące ich relacji z kluczowymi udziałowcami ……... 176
7.3. Wyznanie młodzieży a oczekiwania wobec przyszłych firm, dotyczące ich relacji z kluczowymi udziałowcami ……... 183
7.4. Zaangażowanie religijne młodzieży a oczekiwania wobec przyszłych firm, dotyczące ich relacji z kluczowymi udziałowcami …….. 192
7.5. Doświadczenie młodzieży związane z wykonywaniem pracy zarobkowej a oczekiwania wobec przyszłych firm, dotyczące ich relacji z kluczowymi udziałowcami …….. 199
Podsumowanie …….. 204

Rozdział 8. Oczekiwania młodzieży szkół ponadgimnazjalnych wobec przyszłych firm i podejmowania przez nie działań zgodnych z zasadami społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa (CSR) …….. 207
8.1. Płeć młodzieży a oczekiwanie od przyszłych firm działań zgodnych z zasadami CSR.. 208
8.2. Narodowość młodzieży a oczekiwanie od przyszłych firm działań zgodnych z zasadami CSR …….. 212
8.3. Wyznanie młodzieży a oczekiwanie od przyszłych firm działań zgodnych z zasadami CSR …….. 216
8.4. Zaangażowanie religijne młodzieży a oczekiwanie od przyszłych firm działań zgodnych z zasadami CSR …….. 223

8.5. Doświadczenie młodzieży związane z wykonywaniem pracy zarobkowej a oczekiwanie od przyszłych firm działań zgodnych z zasadami CSR …….. 225
Podsumowanie …….. 228

Rozdział 9. Obszary etycznego kontekstu firm, mające w opinii młodzieży szkół ponadgimnazjalnych znaczenie dla ich funkcjonowania ……. 230
9.1. Pozycjonowanie w badaniu obszarów budujących sukces firmy ……... 230
9.2. Mapy poznawcze i skalowanie wielowymiarowe w badaniu opinii młodzieży ……. 234
Podsumowanie …….. 254

Zakończenie – wnioski z badań i prognozy na przyszłość ……... 258
Bibliografia ……..……. 276
Załącznik ……... 293

WSTĘP

Dynamika zmian społeczno-gospodarczych współczesnego świata, również Polski wpływa na zainteresowanie środowisk naukowych i biznesowych problematyką etyki działalności gospodarczej. Zainteresowanie to wiązać można ze skutkami zaniedbań w świecie biznesu (kreatywna księgowość Enronu, źródła kryzysu 2007, Juan Pablo Dávila Chile[1]) oraz wielości „złych praktyk", nieetycznie prowadzonej działalności gospodarczej, prezentowanej w środkach masowego przekazu: odświeżanie wędlin, niepłatne nadgodziny w „starej, niedobrej" *Biedronce* itp.., itd. Jednocześnie młodzież przyjmuje często za pewnik szereg wysoce szkodliwych mitów, dotyczących odniesienia sukcesu w biznesie, np. – pierwszy milion trzeba ukraść, a pracę można zdobyć tylko po znajomości. Podejmuje się dużo działań, aby zmienić taki sposób myślenia, żeby umożliwić młodym ludziom zdobycie wiedzy i kompetencji, jakie mogłyby im ułatwić wejście do świata dorosłych i funkcjonować zawodowo oraz prywatnie w systemie wolnorynkowym.

Organizacje, zajmujące się edukacją i kształceniem młodzieży szkół ponadgimnazjalnych (i nie tylko), świadome swej odpowiedzialnej i aktywnej roli, starają się dostarczyć swoim podopiecznym jak najwięcej wiadomości z zakresu norm i wartości etycznych, które powinny obowiązywać także w biznesie[2]. Na większości uczelni kształcących przyszłych managerów prowadzone są zajęcia z etyki działalności gospodarczej, których celem jest dostarczenie wiedzy na temat zasad moralnych, jakie powinny obowiązywać w świecie biznesu.

W roku 2003 miałam przyjemność wziąć udział w międzynarodowej konferencji *Global Business Ethics*, organizowanej przez *Junior Achievement Foundation International*, dotyczącej edukowania młodzieży w zakresie wiedzy i kompetencji etycznych w biznesie. Udział w tej konferencji okazał się dla mnie niezmiernie istotny przede wszystkim dlatego, że odsłonił przede mną wagę, złożoność i globalny charakter problematyki etyczności działalności gospodarczej.

---

[1] Ig Nobel w dziedzinie ekonomii 1994.

[2] Organizacje pozarządowe takie jak Fundacja Młodzieżowej Przedsiębiorczości, KOWiZ, NBP wspierają szkoły w procesie edukacyjnym dostarczając programy edukacyjne i środki finansowe na ich prowadzenie.

Dokonany przeze mnie przegląd literatury przedmiotowej wykazał niedostatek publikacji, dotyczących stanu wiedzy młodzieży na temat etyki działalności gospodarczej oraz postaw i opinii w kwestii deklarowanych zachowań pracowniczych. Na tle dość licznych publikacji, przynoszących informacje na temat młodzieży akademickiej, niewiele jest badań, odnoszących się do uczniów szkół średnich.

W 2005 roku otrzymałam stypendium naukowe *Norwegian Technical University of Science and Technology w Trondcheim* (Norwegia), dzięki któremu mogłam przeprowadzić szeroko zakrojone, reprezentatywne badania, wśród norweskiej młodzieży szkół ponadgimnazjalnych. Dzięki wsparciu polskiej Fundacji Młodzieżowej Przedsiębiorczości (*Junior Achievement Poland*) byłam również w stanie przeprowadzić takie same badania na polskiej młodzieży szkół ponadgimnazjalnych. Dzięki tym szeroko zakrojonym badaniom mogłam wziąć pod uwagę wpływ zmiennych, które rokują, jako niezmiernie istotne w kształtowaniu postaw etycznych młodzieży wobec pracy i jej otoczenia instytucjonalnego, w tym narodowość, wyznanie, płeć badanej młodzieży i wiele innych.

Niniejsza publikacja jest wynikiem prowadzonych przeze mnie badań nad kontekstem etycznym postaw młodzieży wobec przyszłej pracy zawodowej i jej otoczenia instytucjonalnego, których konsekwencją było przedstawienie w lutym 2012 r. rozprawy doktorskiej pt: *Opinie i postawy etyczne młodzieży szkolnej wobec pracy i jej kontekstu instytucjonalnego. Polsko-norweskie badania porównawcze*. Praca została napisana w Katedrze Socjologii Polityki i Moralności Uniwersytetu Łódzkiego. Promotorem pracy była prof. dr hab. Danuta Walczak-Duraj.

Prowadzone w Polsce i Norwegii badania miały charakter porównawczy. Przeprowadzone były na reprezentatywnej grupie młodzieży szkół ponadgimnazjalnych w Polsce i Norwegii (dobór próby był losowo-kwotowy). Badania te zostały wykonane przy użyciu kwestionariusza ankiety audytoryjnej na przełomie 2006 i 2007 roku. Mogłam tego dokonać dzięki finansowemu wsparciu NTNU w Norwegii i Fundacji Młodzieżowej Przedsiębiorczości w Polsce oraz dzięki pomocy dyrektorów, nauczycieli i młodzieży szkół ponadgimnazjalnych z Polski i Norwegii.

Niniejszą pracę rozpoczyna rozdział, który poświęciłam problemowi moralności i socjalizacji człowieka. Zoperacjonalizowałam w nim pojęcia moralności i etyki, dokonałam również rozróżnienia między postawami etycznymi a moralnymi. Zastanawiam się nad problemem ponowoczesnej moralności i upadku etyki oraz nad przemianami wartości i moralności, które wiązane są z występującymi we współczesnej Europie procesami sekularyzacyjnymi i rozwojem ekonomiczno-społecznym. W rozdziale tym omawiam również problem socjalizacji człowieka. Przedstawiam w nim w sposób ogólny wypracowane na gruncie nauk społecznych koncepcje socjalizacji. Wiele miejsca poświęcam szkole, która dys-

ponując narzędziami edukacyjnymi, stawia sobie za cel nie tylko naukę, ale i kształtowanie postaw (również etycznych) młodzieży.

W rozdziale 2 koncentruję się na wpływie myśli chrześcijańskiej na postawy wobec pracy. Analizuję w nim wpływ Pisma Świętego, nauk Ojców Kościoła, procesów reformacyjnych, encyklik papieskich oraz współczesnego stanowiska Kościołów protestanckich na ewolucję poglądów, dotyczących etyki działalności gospodarczej, w tym etyki pracy.

Rozdział 3 poświęcam na porównanie koncepcji, odwołujących się do wpływu religii na problem etyki pracy w dobie kapitalizmu. Za kluczowe uznaję przedstawienie Weberowskiej koncepcji protestanckiej etyki pracy oraz katolickiej etyki pracy w ujęciu M. Novaka. Przedstawiam również teorię R. Ingelhart i P. Norris, mówiącą o wpływie procesów modernizacji na kształtowanie się etyki pracy. Piszę także o Baumanowskim *nowym człowieku pracy*, który w dobie płynnej nowoczesności musi ciągle dostosowywać się do nowych i coraz wyższych oczekiwań, płynących ze strony instytucji go zatrudniających.

Rozdział 4 – Etyka pracownika i jego otoczenia instytucjonalnego – przedstawia realne oczekiwania świata biznesu, które można odnieść do problemu etyki i moralności. Oczekiwania te prezentuję na trzech poziomach, najczęściej pojawiających się w analizach etyki działalności gospodarczej. Analizuję relacje pracownika wobec firmy (poziom *mikro*), firmy wobec kluczowych udziałowców (pracowników i klientów – poziom *mezo*) oraz wobec środowiska, w jakim funkcjonuje (poziom *makro*, który może świadczyć o stopniu społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa). Rozdział kończę analizą stanu przygotowania szkoły do nauczania etyki w biznesie. Daje ona wyobrażenie o zaangażowaniu szkolnictwa w kształtowanie postaw etycznych młodzieży odnośnie jej przyszłego funkcjonowania na rynku pracy.

Rozdział 5 jest rozdziałem metodologicznym, który poświęcam na przedstawienie metod, technik i narzędzi, użytych przy przeprowadzaniu przeze mnie badań porównawczych. Przypominam w nim również ogólnie tezy, które miały wpływ na postawienie hipotez badawczych. Rozdział kończy analiza badanej młodzieży pod kątem interesujących mnie zmiennych niezależnych.

Kolejne trzy rozdziały – 6, 7 i 8 – poświęcam analizie postaw młodzieży wobec przyszłej pracy oraz oczekiwaniom wobec przyszłej firmy w zakresie jej kontaktów z kluczowymi udziałowcami (pracownikami i klientami) oraz z otoczeniem, w jakim funkcjonuje.

Ostatni – rozdział 9 służy prezentacji tych obszarów, poddanych analizie, które są zdaniem młodzieży najważniejsze w budowaniu sukcesu firmy. Taki zabieg pomaga sprawdzić, czy młodzież ma tendencję do uznawania za najistotniejsze tych obszarów, które będą wpływać na ich zawodowe funkcjonowanie w przyszłej firmie.

Niniejszą pracę kończy podsumowanie, gdzie sformułowałam wnioski z przeprowadzonych badań oraz zaproponowałam możliwe kierunki badań, rozwijających przedstawione przeze mnie analizy.

Bardzo dziękuję Pani Danucie Raczko z Fundacji Młodzieżowej Przedsiębiorczości oraz Profesorowi Hroarowi Klempe z *Norwegian Technical University of Science and Technology* (NTNU) za wsparcie, nie tylko finansowe, w realizacji badań.

Na zakończenie chciałabym złożyć swoje podziękowania recenzentom mojej rozprawy doktorskiej: prof. dr hab. Jolancie Kopce oraz ks. prof. dr hab. Januszowi Mariańskiemu, których cenne uwagi i wskazówki starałam się uwzględnić w niniejszej publikacji. Szczególnie chciałabym podziękować Pani prof. dr hab. Danucie Walczak-Duraj za o wile więcej niż bycie mentorem i promotorem mojej pracy.

Rozdział 1

PODSTAWY KSZTAŁTOWANIA MORALNOŚCI I JEJ MIEJSCE W PROCESIE SOCJALIZACJI I WYCHOWANIA MŁODZIEŻY

Jeśli reguł moralności nie nosisz w sercu, nie znajdziesz ich w książkach pisał Monteskiusz[1]. Stoję zatem przed bardzo trudnym zadaniem zaprezentowania, czym jest moralność, dlaczego jest nam potrzebna oraz jak człowiek staje się istotą moralną. W tym rozdziale postaram się określić, czym są etyka i moralność oraz jakie zachodzą między nimi relacje. Spróbuję wytłumaczyć, dlaczego w niniejszej pracy posługuję się pojęciem postaw **etycznych**, a nie **moralnych** przy omawianiu poruszanej tematyki. Przedstawię też problem moralności człowieka oraz jej funkcje społeczne w kontekście dokonujących się współcześnie przemian społeczno-gospodarczych. W rozdziale tym skoncentruje się również na procesie socjalizacji i wychowania młodzieży, jako źródle kształtowania moralności młodzieży.

1.1. Etyka a moralność – podejście socjologiczne

Dla E. Durkheima człowiek jest z istoty rzeczy rozdarty wewnętrznie pomiędzy naturą zwierzęcą (skłonną do zła), a społeczną (moralną), która dominuje nad tą pierwszą, bardziej pierwotną. Dwie natury człowieka implikują istnienie dwóch porządków społecznych: *sacrum* i *profanum*. *Profanum* determinuje codzienne życie człowieka, wymaga zaspokajania potrzeb biologicznych. *Sacrum* związane jest z każdą świętością, z każdym obszarem, który nabiera wyjątkowego charakteru [Durkheim 1990:32]. Owo rozróżnienie na sferę *sacrum* i *profanum* jest niezmiernie istotne. E. Durkheim przypisuje sferze *sacrum* zarówno atrybuty moralne, jak i religijne. Pamiętać jednak należy, że sfera *sacrum* w jego rozumieniu jest wytworem społecznym, a co więcej, tak religia, jak i **moralność są tworzone przez społeczeństwo**. Społeczeństwo pełni zatem rolę regulatora życia jednostek [Tamże: 33].

Dla M. Webera **moralność równoznaczna jest z powołaniem** (*Beruf*), czyli metodycznym wykonywaniem pracy powierzonej człowiekowi [Weber 1994].

[1] Monteskiusz Ch. L., źródło http://pl.wikiquote.org

Jak stwierdza P. Pharo, koncepcje Webera i Durkheima nie są od siebie tak odległe jakby się wydawało na pierwszy rzut oka. Obaj starają się połączyć dwa nurty filozoficzne: kantyzm i utylitaryzm. Odwołując się do deontologii, E. Durkheim akcentuje rolę obowiązku i autonomii w kształtowaniu moralności, M. Weber w swoim rozróżnieniu działania celowo-racjonalnego odwołuje się do obowiązków i zasad. W nawiązaniu do utylitaryzmu E. Durkheim pisze o moralności jako pożądanym i celowym dobru, a M. Weber o działaniu wartościująco-racjonalnym [Pharo 2008:51].

Moralność na gruncie socjologii rozumiana bywa także jako:

– ogół istniejących norm, wartości i ocen, które regulują zachowanie ludzi; również samo zachowanie w kategoriach dobra i zła [Mariański 2006:239–242; Muszyński 1983; Szczepański 1980:7–15];

– kategoria normatywna, odnosząca się do konkretnego systemu etycznego, [Mariański 2006:239–242];

– zgodność postępowania jednostki z obowiązującymi w grupie oczekiwaniami – tzw. *morale grupy* [Mariański 2006:239–242];

– zbiór obyczajów lub zasad etycznych, zredukowany do konkretnego obszaru działania – moralność kupiecka, pracownicza [Granat 1985:316];

– synonim dobra (w znaczeniu dodatnim) lub (w ujemnym), jako zło moralne [Tamże: 316; Szczepański 1980:7];

– synonim wolności, np. w zdaniu: *Świat moralności jest światem zwycięstwa nad koniecznościami biologicznymi* [Tamże: 316];

– produkt komunikacji społecznej wynikający ze stosunków z innymi oraz indywidualnych decyzji jednostek [Luckmann 2006:939; Mariański 2001:19].

1.1.1. Moralność i jej modele

Zdaniem I. Lazari-Pawłowskiej, nie da się stworzyć jednolitej definicji analitycznej pojęcia **moralność** [Lazari-Pawłowska 1992:99]. M. Ossowska uważa, że jest to możliwe, podkreśla jednak, iż dałoby to jedynie możliwość poznania, co inni rozumieją pod tym pojęciem [Ossowska 1963:178]. W związku z problemami w stworzeniu jednolitej definicji moralności A. Podgórecki proponuje, by zająć się **badaniem etosu**[2] metodami empirycznymi. Wyszczególnił on jego trzy rodzaje: (1) modelowy – określający realne zachowanie, (2) normatywny – określający normy i wartości, aprobowane w danej społeczności, i dla niej wiążący oraz (3) instrumentalno-fasadowy – określający wrażenie, jakie stara się stworzyć dana grupa na temat swoich norm i wartości [Podgórecki 1978:16].

Cz. Znamierowski utożsamia pojęcie moralności z postawą moralną i nadaje mu charakter pozytywny. Podobnie jak A. Podgórecki za termin neutralny uwa-

[2] Choć, jak zaznacza J. Mariański, oba terminy bywają używane zamiennie [Mariański 2006:245]

ża „etos", który definiuje jako ogół postaw człowieka względem innych oraz wynikające z tego normy, oceny i czyny. Opisując etos człowieka, zdaniem Znamiechowskiego nie oceniamy jego postępowania w sensie moralnym [Znamiechowski 1964]. Termin **etos** (z gr. *Ethos* – „obyczaj" rozumiany jest jako *(…) społecznie ustanowiony, uznawany, przyswojony i podtrzymywany w danej społeczności (np. grupie zawodowej) zespół norm, wzorów (nie zawsze uświadomionych), regulujący zachowania jej członków odnoszące się do pracy. Etos wskazuje, czego się nie aprobuje i co jest pożądane. (…) Etos pracy dotyczy zespołu norm moralnych i wartości, które są uznawane i realizowane w wykonywaniu zadań zawodowych, jak również warunków psychospołecznych (dyspozycji) jednostek. W niektórych interpretacjach etos utożsamiany jest z kulturą pracy. Innymi słowy: to styl pracy danej społeczności.* ***Musi zatem wiązać się z działaniem i stanowić czynny wyraz identyfikacji z zawodem***[3] [Jabłonowska 2009:40]

K. Bujak[4] w ramach **modelu normatywno-instytucjonalego** wyróżnia szereg modeli moralności [Bujak 1979:74–76]: **ogólny** (opierający się na normach i wartościach uznawanych przez określony system aksjologiczny za najistotniejsze, odpowiada oficjalnej wykładni moralnej i stanowi punkt odniesienia dla kolejnych modeli); **propagowany** (przekazywany przez sformalizowane instytucje społeczne, przekazywany w procesie wychowania i nauczania moralnego); **partycypowany** (obrazujący treści propagowanego modelu, które zostały odebrane i zrozumiane przez ludzi; treści te mogą mieć dwojaki charakter: mogą zostać zaakceptowane z powodu lęku przed karą lub przyjęte jako własne i zinternalizowane); realizowany (opierający się na faktycznych postawach i zachowaniach jednostek i grup społecznych).

Zdaniem J. Mariańskiego, w oparciu o model normatywno-instytucjonalny badacz wykazuje stopień zgodności autentycznych postaw i zachowań z zasadami moralnymi określanymi przez dany system etyczny. W ten sposób rozumując, moralność można przedstawić za pomocą funkcji [Mariański 2006:263].

$$\text{Moralność} = \frac{\text{Zasady moralne}}{\text{Postawy i zachowania}}$$

[3] Podkreślenie – B. O.-D.

[4] Bujak odwołuje się tym samym do koncepcji K. Manheima, a w szczególności do moralności instytucjonalnej, która określa, jakie wzory zapewniają harmonijne stosunki społeczne i właściwe działanie społeczeństwa. Moralność ta oparta jest o uznawany system etyczny. Badania empiryczne owej moralności polegać będą na sprawdzeniu stopnia spójności zachowań z wymaganiami stawianymi przez dany system etyczny. Im większa spójność pomiędzy wymaganiami a działaniami, tym wyższy jest poziom prezentowanej moralności. W praktyce pełna spójność pomiędzy moralnością instytucjonalną a rzeczywistymi postawami i zachowaniami ludzi jest niezmiernie rzadka [Mannheim 1974:100–101].

1.1.2. Moralność a orientacje etyczne

P. Pharo dokonuje **rozróżnienia pomiędzy moralnością i etyką**. **Ta pierwsza odnosi się do istniejącego porządku normatywnego, druga natomiast do pytań, jakie stawia sobie podmiot w obliczu dylematów natury praktycznej**. Stąd też zadaniem P. Pharo: *Mówi się o „zamiarze etycznym", żeby określić stan ducha podmiotu, który stara się dokonać najlepszego wyboru moralnego* [Pharo 2008:27].

H. Muszyński rozróżnia **system moralny od etycznego**. Pierwszy określa zbiór norm uznawanych przez konkretną zbiorowość. System etyczny natomiast to zbiór norm, które są ze sobą spójne i opracowane teoretycznie w postaci pewnej doktryny [Muszyński 1983:18].

Sama etyka jest dyscypliną naukową, wyodrębnioną z filozofii. Jej zadaniem jest formułowanie i ocena zjawisk moralnych przyjętych w danej zbiorowości w określonym czasie. Etyka jest rozpatrywana w 3 aspektach:

1) normatywnym (preskryptywnym) – jej obszarem zainteresowania jest wytyczenie norm moralnych, jakie powinny obowiązywać w danej społeczności, ustalanie tego, co możemy nazwać dobrem i złem. W jej obrębie dochodzi do dokonania oceny postępowania ludzkiego oraz wyznaczenia najważniejszych wartości moralnych. Zakresem badań etyki normatywnej są aksjologia – teoria wartości oraz deontologia – nauka o obowiązkach i powinnościach moralnych człowieka;

2) opisowym (deskryptywnym) – w tym aspekcie jest zainteresowana analizą, opisem i wyjaśnianiem działań ludzkich w sferze moralnej. Za pomocą takich narzędzi, jak obserwacja, ankieta, wywiad czy eksperyment, bada opinie i postawy ludzkie odnośnie tego, co jest dobre, a co złe oraz wynikające z nich zachowania, w konkretnych sytuacjach, w określonych grupach społecznych. Nastawiona jest na prezentację istniejącego stanu moralności społecznej i z tego względu można powiedzieć, że jest ona etiologią moralności, nauką o moralności, która funkcjonuje również w ramach szczegółowych dyscyplin socjologii, tworząc socjologię moralności, psychologii [Soldenhof 1973], ale również na gruncie ekonomii, gdzie zajmuje się moralnością w działalności gospodarczej;

3) metaetycznym – jej celem jest logiczna analiza języka, dobór argumentów na rzecz uznania danych sądów etycznych za prawdziwe bądź fałszywe [Singer 1993].

Warto zwrócić uwagę na zaproponowany przez A. Podgóreckiego **podział orientacji etycznych**. Wyodrębnił on trzy takie orientacje [Podgórecki 1998: 56–66]:

- **Etyka indywidualistyczna** – to zespół norm, które regulują zachowania społeczne ludzi w kontekście małych grup społecznych, oparte na indywidualnych kontaktach bezpośrednich. W tym obszarze znajduje się potępianie złodziejstwa, oszustwa, zabójstwa itd. Etyka ta pomaga regulować kontakty inter-

personalne, w tym sytuacje konfliktowe między ludźmi, wynikające z indywidualnych osobowych uwarunkowań. Dekalog, zdaniem J. Mariańskiego, wykazuje cechy etyki indywidualistycznej [Mariański 2001:223; Mariański 2006:470];

- **Etyka zorientowana społecznie** – odnosi się do zespołu norm regulujących zachowanie jednostki w większej grupie społecznej, jej pozycji, bez zajmowania się indywidualnymi cechami osobowymi. W tym znaczeniu ważne są relacje w kontekście podejmowanych przez nią zobowiązań, stawianych celów i realizacji zadań. Można uznać, że etyka zawodowa określająca cele, zadania i sposób ich realizacji spełnia kryteria etyki zorientowanej społecznie;
- **Etyka zorientowana globalnie –** odwołuje się do postrzegania jednostki jako istoty społecznej. Jednostka stanowi jedynie element szerszego systemu, który jest niepodzielny. Etyka ta odwołuje się do troski o dobro wspólne, dotykając zagadnień takich, jak ochrona środowiska naturalnego, prawa człowieka czy – szerzej – prawa istot żywych. Jednym słowem, dobro rozpatrywane jest w najszerszym kontekście – narodowym, globalnym.

Powyższe orientacje etyczne, prezentowane przez socjologa, zbieżne są z koncepcjami etyki człowieka pracującego i jego otoczenia instytucjonalnego, prezentowanymi przez etyków i ekonomistów, zajmujących się specyficznie tym zagadnieniem. Stanowią one podstawę do analiz praktycznych w niniejszej publikacji.

1.2. Między nowoczesnością a ponowoczesnością – od etyki do moralności

XXI w. jest czasem wielkich zmian społecznych i cywilizacyjnych [Bauman 1995]. Zmiany te wkraczają we wszystkie obszary życia człowieka. Nic więc dziwnego, że dotyczą one również sfery moralnej [Czarnik 1996:55]. Badacze, analizując przemiany, łączą je z przejściem z nowoczesności w ponowoczesność.

Nowożytni eksperci od etyki starali się oprzeć tworzone reguły na zasadach matematyki i logiki, próbując stworzyć doskonały kodeks moralny. Kodeks taki, zdaniem Z. Baumana, określa, co wolno, a czego nie, bez refleksyjnego osądu wpływu sytuacji na działanie człowieka. Prowadzi to do zaniku poczucia odpowiedzialności, gdyż człowiek nie musi angażować swojego sumienia do oceny sytuacji [Bauman 1994:42]. Nowoczesność, zdaniem tego autora przyniosła nikłe korzyści dla rozwoju moralnego jednostek. Proces socjalizacji moralnej stał się obszarem manipulacji nad zdolnościami moralnymi człowieka [Bauman 1992:247]. Tłumiono bowiem jego spontaniczną zdolność do działań moralnych, wspierając tym samym zachowania niemoralne [Tamże: 271]. Upadek etyki nie oznacza jednak upadku moralności [Bauman 1994:75; Bauman 1992:271], która dla człowieka postmodernizmu powinna być wartością nadrzędną.

Człowiek ponowoczesny to ten, który w obliczu braku możliwości polegania na etyce, zaczyna polegać na własnym sumieniu. Jest to człowiek odpowiedzialny za drugiego człowieka [Bauman 1996:19]. Z. Bauman podkreśla emancypację jaźni moralnej i odnowę odpowiedzialności moralnej w dobie upadku nieadekwatności kodeksów etycznych [Tamże: 22–24]. *Uwolnienie moralności z pancerza sztucznie stworzonych kodeksów etycznych (...) oznacza powtórne jej uczłowieczenie, spersonalizowanie* [Tamże: 47].

Zasadniczy wpływ na ludzkie działania mają determinanty społeczno-ekonomiczne. Człowiek nie jest istotą refleksyjną [Bauman 1994:41]. Jest natomiast istotą, która pragnie zabezpieczyć swój byt. Dzieje się to w określonych warunkach społeczno-gospodarczych, co ma zasadniczy wpływ na jego wybory, również moralne [Tamże: 81]. Człowiek z natury nie czyni doświadczeń moralnych, zmusza go do tego dopiero działanie etyki, która nadaje sens ludzkim działaniom, powodując konieczność usprawiedliwiania swoich czynów [Tamże: 43].

W tezach Z. Baumana można odnaleźć pogląd, że ludzki byt jest z natury absurdalny i chaotyczny, pozbawiony fundamentów [Tamże: 57–62] i struktury [Tamże: 45]. Prowadzi do tego, że człowiek pozbawiony jest jakiejkolwiek właściwości [Tamże: 67]. Pomimo tego Bauman znajduje przesłanki, które mogą sugerować istnienie pewnej uniwersalnej właściwości człowieczeństwa – jaźni ludzkiej niepozbawionej moralnego charakteru [Tamże: 51].

Społeczeństwo modernistyczne wyciszyło jednak bliskość miedzy jaźniami i zastąpiło ją prawem, co spowodowało proces wtórnej analfabetyzacji moralnej [Sareło 1996:73]. Główną wartością w ponowoczesności jest wolność jednostki, rozumiana jako możliwość działania w zgodzie z własnym sumieniem. Niesie to za sobą poczucie moralnej odpowiedzialności za własne działania [Tamże: 68].

R. Wiśniewski odrzuca tezę Z. Baumana o zbyteczności etyki w ponowoczesności. Stwierdza wręcz, że etyka powinna zwrócić się w stronę metafizyki i być siłą napędową, szansą na odnowę moralną w ponowoczesności [Wiśniewski 1996: 91–93]. Sądzę, że poglądy Z. Baumana w kwestii etyki są zbyt idealistyczne. Jednocześnie nie mogę oprzeć się wrażeniu, iż sam autor nie jest konsekwentny w swoich analizach. W sferze życzeniowej pozostaje wizja człowieka niezależnego od zewnętrznych kodeksów, działającego w zgodzie z wewnętrznym sumieniem i potrzebami. Jest to nazbyt idealistyczne podejście, zważywszy, że większość ludzi nie jest w stanie wejść na odpowiedni poziom rozwoju, umożliwiający rozwój autonomii moralnej. Dokonana przez Z. Baumana analiza przemian w etyce pracy uwydatnia jedynie życzeniowy charakter zamiany etyki na indywidualną moralność.

Należy sobie zatem postawić pytanie, czym różni się moralność postmodernistyczna od moralności nowożytnej?[5] Można by powiedzieć, że moralność po-

[5] Choć bardziej właściwe wydaje się, w przypadku Z. Baumana, odróżnienie moralności od etyki, od której pragnie on uciec.

nowoczesna jest kształtowana w opozycji do „moralności starej" [Zachariasz 1996:26]. Różnica między moderną a postmoderną polega na tym, że pierwsza sankcjonuje normy zadekretowane odgórnie przez autorytety. Druga natomiast opowiada się za pełną wolnością wyboru jednostki, również w sensie aksjologicznym. Próbuje tym samym podkreślić, że jednostka uwolniona od przymusu społecznego znajdzie w sobie wewnętrzną potrzebę działania moralnego, w zgodzie z własnym sumieniem i poczuciem odpowiedzialności [Sareło 1996:64]. Czy jednak te dwa podejścia aksjologiczne muszą być ze sobą sprzeczne? Czy postawy przyszłych uczestników życia zawodowego nie mogą (nie są) zgodne z kodeksami etycznymi? Tym zagadnieniem zajmę się w dalszej części tej pracy.

1.3. Typologia przemian wartości moralnych

Jedną z ciekawszych analiz kondycji moralnej człowieka są zaproponowane przez J. Mariańskiego scenariusze przemian norm i wartości moralnych, dokonujących się w nowoczesnych społeczeństwach. Wyodrębnił on 4 takie scenariusze [Mariański 2001:27]:

- **Sekularyzację moralności**, czyli odejście od moralności chrześcijańskiej (religijnej), rozumiane przez niektórych autorów, jako kryzys moralny współczesnego świata;
- **Indywidualizację moralności**, która polega na ucieczce od wartości uniwersalnych, społecznych w kierunku indywidualnego tworzenia moralności, w duchu nieograniczonej wolności i autonomii jednostki. Ta przemiana łączona jest z postmodernistycznym upadkiem metanarracji;
- **Przemianę wartości**, która prognozuje upadek starych tradycyjnych wartości i tworzenie się nowych, które odpowiadają zmieniającemu się światu;
- **Reorientację wartości moralnych**, polegającą na ożywieniu moralnym w duchu religijnym (często o charakterze fundamentalnym) lub w oderwaniu od religii.

Wymienione scenariusze przedstawię bardziej szczegółowo poniżej.

1.3.1. Sekularyzacja moralności

Sekularyzacja moralności jest pierwszym scenariuszem, zaprezentowanym przez J. Mariańskiego. Rozumieć przez nią należy proces osłabiania wiary, zanikanie form życia religijnego, w tym uczestnictwa w życiu Kościoła [Rißе 1997: 269]. J. Mariański określa proces sekularyzacji mianem migracji ze sfery publicznej i przesuniecie się jej *na margines życia społecznego* [Mariański 2006: 269]. W duchu chrześcijańskim jest to utożsamiane z kryzysem moralnym [Mariański 1999:243–258]. Zmniejsza się bowiem wpływ religii na zachodzące pro-

cesy moralne. Przeciętny człowiek, w codziennym życiu, zapomina o wartościach propagowanych przez Kościół, ulegając urokowi innych *(…) konkurencyjnych „dostawców" sensu i religijnych wartości* [Tamże: 171].

J. Mariański do oceny kondycji moralnej społeczeństwa wprowadza również pojęcie **wyuczonej bezradności moralnej** [Mariański 2008:234]. Charakteryzuje je brak kontroli nad działaniami moralnymi w sferze poznawczej i behawioralnej. Osoba o wyuczonej bezradności moralnej nie potrafi podjąć decyzji zaangażowanych moralnie, utraciła umiejętność dokonywania ocen, czynów i działań moralnych. Termin ten można powiązać z takimi, jak destrukcja moralności, anomia moralna, kryzys moralny, chaos, pustka aksjonormatywna, dezintegracja moralna, nihilizm, relatywizm czy permisywizm moralny, o czym pisać będę przy okazji rozważań H. Świdy-Ziemby nad moralnością młodzieży, w kontekście jej przemian. Wszystkie z wymienionych stanów charakteryzują, zdaniem J. Mariańskiego, społeczeństwa ponowoczesne [Tamże: 234].

Rozdzielenie *sacrum* od *profanum* spowodowało wykształcenie specyficznych dla określonych obszarów życia norm i wartości. Dawniej to religie dawały człowiekowi odpowiedź na pytania egzystencjalne czy aksjologiczne [Pharo 2008:28]. Nowoczesność z kolei charakteryzuje się przemianą postaw, zachowań i ocen moralnych, które postrzegane są jako względne. Orientacja normatywna traci na znaczeniu na rzecz orientacji sytuacyjnej. Człowiek ma możliwość wyboru norm etycznych spośród licznych opcji [Mariański 2002:11]. Pomniejszenie roli religii podważyło prawomocność dotychczasowych zasad moralnych, nie dając w zamian stabilnych systemów etycznych [Kopka 2008:63].

Mariański podkreśla, że „zmory" ponowoczesności, takie jak sekularyzacja i dopełniające ją permisywizm i relatywizm przenikają wszystkie obszary życia. Przekłada się to na człowieka, który żyje w świecie chaosu i braku stabilności aksjologicznej [Mariański 2008B:31]. Gospodarka, praca, nauka i inne dziedziny życia społecznego wykształciły swoje własne kodeksy, ułatwiające jednostkom właściwe funkcjonowanie w ich obrębie. Co ważniejsze, w życiu społecznym coraz istotniejszy staje się aspekt pragmatyczny, daleki od moralności, lata świetlne od religijności [Mariański 2001:189–190]. Jak zauważa jednak T. Luckmann, wyzwolenie się z pętów religijnego porządku moralnego nie oznacza zaniku moralności w ogóle [Luckmann 2006:940–941]. Również W. Jakodziński formułuje taki pogląd, twierdząc, że za kontrolę moralności odpowiadają także inne instytucje, np.: szkoły, sądy czy uniwersytety [Jagodziński 1995:22–24].

Polskie społeczeństwo określane jest przez E. Wnuka-Lipińskiego jako charakteryzujące się „nawykowym" i środowiskowym" katolicyzmem [Wnuk-Lipiński 2003:208–209]. Charakterystyka ta określa ludzi, którzy uczestnicząc „od święta" w życiu Kościoła deklarują się jako katolicy, na co dzień jednak kierują się odmienną moralnością. Prowadzi to do nieutożsamiania religii z moralnością. Podobny pogląd formułuje autor analiz dokonanych przez CBOS,

R. Boguszewski, który w oparciu o przeprowadzone badania twierdzi, że religia, pomimo dużego znaczenia dla Polaków, pełni coraz mniej istotną rolę w zakresie kształtowania życia moralnego [Boguszewski 2009].

Polska młodzież odcina się powoli od wartości prezentowanych przez Kościół katolicki. Ucieka od kategoryzmu moralnego i, jak pisze J. Mariański: *Wyznawana przez nich* (młodzież – przyp. B. O.-D.) *etyka mieści się jakby pośrodku między legalizmem i sytuacjonizmem*. Młodzież koncentruje się coraz częściej na wartościach pragmatycznych, odchodząc od obiektywnych wartości moralnych. Z prowadzonych badań wynika jednak, że połowa badanej młodzieży uznaje religijne kryteria oceny dobra i zła moralnego [Mariański 2001:175–206].

Co trzeci Polak badany w 2005 i 2009 r. uważa, że należy mieć wyraźne zasady moralne i nie należy od nich odstępować. Tracą na znaczeniu wartości zasadnicze, uniwersalne, na rzecz tych nacechowanych prakseologicznie. Ma to również odzwierciedlenie w postawach młodzieży [Tamże: 155].

Procesy sekularyzacyjne postępują znacznie szybciej w krajach Europy zachodniej, na co wskazują Europejskie Sondaże Wartości [Halman, Luijkx, Zundert 2005]. Na ich podstawie można wysnuć wniosek, że istnieją nieliczne, pozytywne korelacje między deklarowanymi postawami moralnymi Europejczyków a ich wyznaniem [Veen 1999:19 [za:] Mariański 2008(b):32]. Tylko co 10 Europejczyk chce przekazywać wiarę swoim dzieciom [Halman, Luijkx, Zundert 2005:39]. Na podstawie badań Europejskiego Sondażu Wartości dowiadujemy się również, że prawie połowa Norwegów uważa się za osoby wierzące i praktykujące, około 45% za praktykujące, ale niewierzące, jedynie 5% za niewierzące i niepraktykujące. Polacy w tych sondażach wypadają znacznie lepiej i plasują się w czołówce religijnych narodów Europy. Ponad 93% Polaków uważa się za wierzących, praktykujących katolików [Tamże: 70–72]. Pomimo zachodzących zmian sekularyzacyjnych, utrzymują się różnice w postawach wobec religii i Kościoła pomiędzy katolikami a protestantami. Maleją natomiast różnice w postawach wobec rodziny, polityki i gospodarki. Procesy te J. Mariański wiąże z zanikiem tzw. kultury wyznaniowej. Współcześnie **istnieją większe różnice w postawach między osobami wierzącymi a niewierzącymi w tym samym kraju, niż w obrębie całej europejskiej wspólnoty chrześcijańskiej** [Mariański 2001:57]. Można zatem stwierdzić, że **religia przestaje być we współczesnym świecie źródłem kształtowania norm i *podstawową instancją (kryterium) dobra i zła moralnego*** [Tamże: 175].

Niniejsze spojrzenie na kwestię znaczenia religii we współczesnym świecie wydaje mi się trafne i bezpieczne z punktu widzenia dokonywanych analiz. Nie sposób bowiem pomijać znaczenia religii. Religie kształtowały systemy polityczne, społeczne i gospodarcze współczesnej Europy i z pewnością niejednokrotnie jeszcze będą je kształtować, i nie zmieni tego fakt, że w każdej epoce autorytety moralne głoszą i głosić będą upadek moralności i religii. Słusznie zauważa J. Mariański: *Z socjologicznego punktu widzenia rozpatrujemy religię*

i moralność w kontekście społeczno-kulturowym, a próba odpowiedzi na pytanie o ***związek religii i moralności w świadomości ludzi współczesnych może być podjęta na podstawie badań empirycznych***[6] [Mariański 2008(b):345], co czynię w części empirycznej.

1.3.2. Indywidualizacja moralności

Indywidualizacja rozumiana jest jako rozpad wartości o charakterze uniwersalnym oraz promocja szeroko rozumianej wolności jednostki. Nie oznacza jednak rozpadu więzi społecznych, lecz ich przekształcenie, łączenie, oparte na indywidualnych, refleksyjnych wyborach jednostek [Mariański 2001:41]. Kontakty interpersonalne stają się powierzchowne, pozbawione wzajemnych obciążeń o charakterze emocjonalnym czy behawioralnym. Trwają tak długo, jak długo jednostki szanują w relacjach swoją indywidualność i niezależność. Główną wartością życia staje się przyjemność i zaspokajanie własnych potrzeb. Jeżeli jednostka podejmuje relacje z innymi ludźmi, to ma to charakter celowościowo-racjonalny.

Indywidualizacja pociąga za sobą negatywne skutki. Jednostka nigdy nie może mieć pewności, że podejmowane przez nią działania są właściwe. W ponowoczesności musi ona dokonywać, we wszystkich obszarach życia, ciągłych, trudnych wyborów [Tamże: 82], co wiązać się może z poczuciem powszechnego lęku, *(…) własne życie* (przyp. jednostki) *jest efektem zindywidualizowanych wyborów, a w przypadku niepowodzeń – własną klęską* [Mariański 2008(b):52].

W dobie przemian człowiek nie może przywiązywać się do jakichś trwałych norm i wartości, bo spowodowałoby to niemożność dostosowania się do nowych „lepszych". Powoduje to niechęć do podejmowania zobowiązań i przyjmowanie rożnych systemów normatywnych, stosowanych w zależności od zaistniałej sytuacji, jak „towar zamienny". Powoduje to również trudności w wyborze tych najważniejszych, niepodlegających relatywizacji. O naturze dobra i zła decyduje indywidualny osąd, co prowadzić może do permisywizmu, relatywizmu, a także nihilizmu moralnego [Tamże: 25–27]. Osobiste wartości związane z poczuciem autonomii, chęcią życia w zdrowiu i dobrobycie, zdaniem J. Mariańskiego przejmują funkcje, które onegdaj charakteryzowały religię [Mariański 2001:85].

Warto przytoczyć słowa T. Luckmanna, który stwierdza, że: *Zarówno religia, jak i moralność stawały się coraz bardziej zindywidualizowane i sprywatyzowane – najpierw w przypadku religii, a następnie (co stanowi nawet większą sprzeczność, biorąc pod uwagę jej specyficzne funkcje) moralności. Zarówno religia, jak i moralność zwróciły się ku wnętrzu. Straciwszy swe społeczno-strukturalne miejsce w dużych instytucjach publicznych, przez pewien czas nadal zarządzały indywidualną subiektywnością. Religia przekształciła się*

[6] Podkreślenie B. O.-D.

w osobistą wiarę, moralność zaś – w subiektywne sumienie [Luckmann 2006:942].

Obawę o kondycję moralną ludzkości prezentował E. Fromm, podkreślający coraz większą alienację jednostek, uciekających od życia społecznego. Młode pokolenie, wyrosłe w krajach o wysokim poziomie gospodarczym i coraz lepiej wykształcone, kieruje się w swoim życiu brakiem jakichkolwiek zasad etycznych [Fromm 1996:179–180]. Społeczeństwa pluralistyczne charakteryzują się heteronomią moralną, gdyż brak jest instytucji zabezpieczających jedną właściwą moralność. Moralność staje się zatem sprawą prywatną, zależną od indywidualnego sumienia [Mariański 2001:190]. Jednostki wybierają z tradycji i kształtują elementy rzeczywistości, które pasują do wybranego przez nich stylu życia, kwestionują natomiast te elementy, które się z niego wyłamują. Taka postawę P. Berger nazywa imperatywem heretyckim (od greckiego *heresis* oznaczającego wybór).

Zwolennicy postmodernistycznego społeczeństwa i moralności post-indywidualistycznej wskazują jednak, że jednostki mają szansę poszukiwać swojej drogi życiowej i opierać się w swoich postawach i zachowaniach moralnych na wewnętrznych kryteriach, a nie kryteriach narzucanych przez społeczeństwo. Mają szansę wziąć odpowiedzialność za swoje wybory. Życie we wspólnocie zmusza bowiem do wypracowania wspólnych wartości i budowania wspólnego systemowemu etycznego [Kopka 2008:71; Mariański 2001:86–87].

Poza sferą religijną, która ma istotne znaczenie w kształtowaniu moralności człowieka, indywidualizacja wkracza w każdą inną sferę życia. W dobie komputeryzacji zmieniają się formy życia społecznego. Z bezpośrednich kontaktów wkraczamy w świat kontaktów wirtualnych, gdzie „nicki" czy „awatary" zastępują nam imiona. Znaki graficzne na klawiaturze kodują nasze emocje i relacje z innymi ludźmi. Ubożeje umiejętność odczytywania emocji i komunikacji z innymi. Ma to niewątpliwy wpływ na rozwój moralności. Z drugiej strony pewne formy moralności są również kształtowane w Internecie. W *Second Life* (świat wirtualny) czy na forach internetowych kształtuje się swoista moralność, która jest odzwierciedleniem norm i wartości realnego świata. D. Walczak-Duraj w nawiązaniu do tego tematu pisze o *netokratycznej etyce* [Walczak-Duraj 2009: 182–192].

Wirtualny świat pochłania młodzież, a zważywszy na postęp naukowo-techniczny, będzie zapewne pochłaniał coraz bardziej. Pozostaje jednak pytanie, w jak głębokim stopniu następować będzie proces indywidualizacji jednostek i kiedy przestaniemy mówić o sobie istoty społeczne? Podobne do moich obawy wyraża H. Knoblauch w przedmowie do książki T. Luckmanna: *Podczas gdy rośnie waga jednostki w sferze prywatnej, proces ten prowadzi zarazem do postępującej dehumanizacji struktury społecznej, która racjonalnym trybom społeczeństwa służy tylko za formalną obudowę* [Knomblauch 2006:26].

1.3.3. Przemiana moralności

Model przemiany wartości, bardziej ogólny od zaprezentowanych poprzednio modeli, zakłada, że w ponowoczesnym świecie normy i wartości ulegają przemianom. Mają one bardzo gwałtowny przebieg [Mariański 2001:13]. Wiąże się to z rozpadem tradycyjnych norm i wartości oraz tworzeniem się nowych – odzwierciedlających normy prezentowane przez współczesne pluralistyczne społeczeństwa.

R. Inglehart i C. Welzel, analizując przemiany w wartościach współczesnego świata, oparli się na teorii potrzeb A. Maslowa i wyszczególnili dwa czynniki, których wartość rozpościera się na następujących wymiarach [Inglehart, Welzel 2004]:

- **Przywiązanie do tradycji.** Na jednym krańcu skali znajdują się wartości związane z afirmacją autorytetów i tradycyjnych instytucji, w tym rodziny i Kościoła jako strażników religii, moralności oraz narodu. Na drugim biegunie znajdują się wartości świecko-racjonalne, którymi podkreśla się znaczenie jednostki i jej samorealizacji, poczucia niezależności i skuteczności;
- **Materializm vs. orientacja na potrzeby wyższego rzędu.** Pierwszy wymiar charakteryzuje społeczeństwa rolnicze i przemysłowe, w których jednostki pragną zabezpieczyć podstawowe potrzeby związane z zapewnieniem przetrwania, bezpieczeństwa fizycznego i ekonomicznego. Druga orientacja charakteryzuje społeczeństwa postindustrialne, w których podstawowe potrzeby są już zabezpieczone. Jednostka może zatem skupić się na zaspokajaniu potrzeb wyższego rzędu, takich jak np. potrzeba samorealizacji.

J. Mariański, analizując przemianę społeczeństwa tradycyjnego w pluralistyczne, wyszczególnił dokonujące się zmiany w wartościach, które mają charakter jednokierunkowy i przebiegają [Mariański 2008(b):24–27]:

- od uniwersalizmu do partykularyzu,
- od prospołeczności do egoizmu,
- od nieufności „wymuszonej" do nieufności „wybranej",
- od familiaryzmu do różnorodności życia małżeńskiego i rodzinnego,
- od poczucia odpowiedzialności do wartości samorozwojowych i związanych z tym: emancypacją, autonomizacją jednostki i krytycyzmem wobec autorytetów moralnych,
- od rygoryzmu do relatywizmu (liberalizmu moralnego) i permisywizmu.

J. Kopka zwraca uwagę na procesy mające wpływ na kształtowanie się moralnego porządku współczesnego świata, ulegającego procesom globalizacji [Kopka 2008:61–62]:

- ekspansję centrów gospodarczych (państw, miast, regionów[7]), których celem jest tworzenie ponadnarodowych grup interesów, przynoszących nowe technologie i działających w celu zaspokojenia potrzeb konsumentów,
- wprowadzenie nowych, zliberalizowanych form gospodarowania, które sprzyjają procesom demokratyzacji,
- zbliżanie się do siebie społeczeństw, na skutek rozprzestrzeniania się procesów komunikacji w wymiarze fizycznym (procesy integracyjne ułatwiające migrację obywateli) oraz w wymiarze wirtualnym, odnoszące się do rozprzestrzeniania się sieci powiązań drogą internetową,
- zmiany zachodzące na skutek formułowania się ponowoczesnej kultury, nastawionej na wielokulturowość, różnorodność, apoteozę wolności i rezygnację z wielkich narracji,
- demokratyzację życia publicznego, związaną z koncentracją na podmiotowym traktowaniu jednostek, poszanowaniu ich praw oraz praw mniejszości. Wzrastający poziom edukacji wiedzy i aspiracji życiowych obywateli.

J. Kopka podkreśla też, że zaprezentowane procesy wpływają na przemiany w sferze moralnej, w tym w prezentowanych wartościach, postawach i zachowaniach. Autorka twierdzi równocześnie, że tempo zachodzących procesów przyczynia się do koncentracji jednostek na wartościach pragmatycznych, które sprzyjają zaspokojeniu potrzeb materialnych, a nie moralnych. Zachodzące przemiany pociągnęły za sobą zmianę w stosunku do tak zwanych autorytetów. Autorytetami przestali być przekazujący tradycyjne wartości i reguły działania, a stają się nimi najlepiej dostosowani do „płynnej nowoczesności", niosący zmiany [Tamże: 62–63].

Zachodzące w ponowoczesności przemiany określane są przez R. Ingleharta mianem *postmodernistyczngo przesunięcia wartości*. W krajach zachodnich czynniki kulturowe mają większy wpływ na przemiany wartości niż czynniki ekonomiczne, co jest związane z wysokim poziomem życia w krajach postindustrialnych [Mariański 2006(a):280].

Tezę o przemianach wartości społeczeństwa europejskiego potwierdzają badania E. Noelle-Neumann, która śledzi trendy w postawach i orientacjach obywateli Niemiec. Z prowadzonych przez nią badań wynika, że postawy te ulegają przemianie – z tradycyjnych, związanych z poczuciem odpowiedzialności za bliskich i otoczenie, w kierunku samorealizacyjnych i hedonistycznych. W kontekście wartości związanych z pracą zawodową tracą na znaczeniu: potrzeba osiągnięć, pracowitość, potrzeba porządku, punktualność, poczucie obowiązku czy akceptacja dla autorytetów. Zanika również przywiązanie człowieka do religii. Noelle-Neumann określa to mianem zaniku norm i „upadku wartości" [Mariański 2006(a):462–463 oraz Noelle-Neumann 2001:46–51].

[7] Dodałabym również – korporacji.

Polacy w ograniczony sposób przywiązani są do norm i wartości o charakterze uniwersalnym. Jednak w porównaniu z innymi krajami europejskimi w Polsce w najmniejszym stopniu akceptuje się relatywizm moralny. Ponad 55% badanych uznaje, że obowiązują normy i wartości o charakterze uniwersalnym, które winny być przestrzegane przez wszystkich [Jasińska-Kania 2008:20]. Często w nowych sytuacjach Polacy nie wiedzą jednak, jak je zastosować lub to właśnie sytuacja kształtuje ich ogląd moralny [Mariański 2001:154–155]. Wartości moralne Polaków plasują się pomiędzy tradycjonalizmem a nowoczesnością. Jednak J. Mariański twierdzi, że nie można mówić o procesie transformacji moralności społeczeństwa polskiego, ta bowiem zakłada umacnianie się obiektywnego ładu moralnego. Jego zdaniem zachodzące procesy mają więcej wspólnego z rozpadem wartości (kryzysem moralnym), niż z transformacją [Mariański 2003].

Społeczeństwo polskie prezentowało przemiany w postawach dotyczących takich kwestii, jak oszustwa podatkowe, kłamstwo, przyjmowanie korzyści majątkowych. W latach 1990–1999 Polacy byli bardziej rygorystyczni wobec takich działań niż w kolejnych 5 latach, kiedy to wzrosła jedynie negatywna ocena przyjmowania łapówek w kontaktach zawodowych [Jasińska-Kania 2008:26–27]. Takie nastawienie miało niewątpliwie wpływ również na załamanie się moralności zawodowej i obywatelskiej oraz na zachwianie się tradycyjnych form rodziny. Działo się tak na skutek dokonującej się transformacji ustrojowej [Tyszka 1991:15] oraz szeroko pojętych przemian cywilizacyjnych związanych z procesami modernizacji, podziałami religijnymi oraz polityczno-gospodarczymi [Ziółkowski 2002], które szczególne nasilenie miały w krajach byłego bloku wschodniego [Jasińska-Kania 2008:16].

Wśród socjologów pojawiały się obawy, że polska młodzież, podobnie jak i całe społeczeństwo polskie, przestanie orientować się na wartości propagujące ład moralny [Kwieciński 1990:69–71]. K. Pawlina dopatrywał się w moralności młodzieży postaw idących w kierunku subiektywizacji norm, oraz szeroko pojętego relatywizmu [Pawlina 1998:53–63]. Jednak, jak wykazały późniejsze badania, obawy te okazały się bezpodstawne.

Na gruncie polskim problemem przemian w wartościach moralnych młodzieży zajmuje się od wielu lat H. Świda-Ziemba. Zajęła się ona m. in. problemem **permisywności młodzieży**. Przez permisywność rozumieć należy taką postawę, która dopuszcza możliwość istnienia konfliktów wartości i norm w obliczu konkretnych dylematów moralnych, w których wartości absolutne nie obowiązują. J. Mariański zaznacza jednak, że permisywizm to nie to samo, co relatywizm moralny, gdyż ten drugi sprzyja dezorientacji moralnej, powodując, że zaciera się granica między dobrem a złem [Mariański 2002:181]. Podobnie myśli formułuje A. Świda-Zięba, która określa relatywizm jako dostrzeganie odmienności kulturowej i środowiskowej różnych kodeksów moralnych [Świda-Ziemba 2002:435–438]. Jak wspomina H. Świda-Ziemba, permisywizm można

już dostrzec na poziomie deklaratywnym, co potwierdziły jej badania. W dalszym ciągu młodzież przywiązana jest do tradycyjnych norm moralnych. Nie następuje zwrot ku nihilizmowi moralnemu, a ranga moralności w świadomości młodzieży wzrasta. Jej badania wskazują również, że młodzież opisuje się jako pozbawiona zasad moralnych, choć indywidualne opinie na swój temat ma zdecydowanie odmienne. Autorka uważa, że przyczyną tego może być deklarowanie innych wartości niż faktycznie realizowane. Młodzież obserwując swoje pokolenie ocenia bowiem realne zachowania, a nie deklaracje składane przez indywidualne jednostki. Autorka stawia również tezę, ze młodzież może po prostu siebie nie znać [Świda-Ziemba 2005:14–35; Świda-Ziemba 2008:146–148]. H. Świda-Zieba pisze o dwóch istniejących obok siebie światach, w których młodzież uczestniczy: publicznym i prywatnym. W światach tych istotne są odmienne normy moralne. Co dozwolone jest w jednym, nie funkcjonuje w drugim. Młody człowiek musi jednak sprawnie miedzy nimi funkcjonować i się do nich dostosowywać [Świda-Ziemba 2008:154]. Również K. Kiciński formułuje obawę, że określone zasady uniwersalne mogą przestać pełnić w przyszłości formę regulatorów życia zbiorowego i drogowskazów dla życia indywidualnego [Kiciński 2002:376].

Pomimo dającej się dostrzec relatywizacji norm moralnych i ucieczki przed pryncypializmem, można jednak postrzegać postawy młodzieży jako przejaw temporalnej refleksyjności, a nie odrzucenia znanych norm i wartości [Boguszewski 2009].

1.3.4. Reorientacja moralności

Reorientację moralności J. Mariański rozumie w dwojaki sposób. Po pierwsze, jako powrót do wartości w duchu chrześcijańskim (lub szerzej religijnym) poprzez działania o charakterze fundamentalistycznym. Po drugie, reorientacja moralności może mieć charakter rewitalizacji norm i wartości bez odwoływania się do ducha religii [Mariański 2001:119].

Pierwszy przypadek łączony jest z powstawaniem nowych ruchów religijnych. Analiza tego zagadnienia stała się tematem książki P. Boyera *Religia i globalizacja* [Beyer 1995], nie będę zatem wgłębiać się w tę tematykę, tym bardziej że problem ów nie jest bezpośrednio związany z moimi analizami. Pozwolę sobie jedynie podkreślić, że prezentowana przez fundamentalistycznie zorientowanych wierzących moralność, bez względu na religię, rodzi poważne problemy. Pogłębia się m. in. przepaść i brak zrozumienia między ortodoksami a ludźmi o odmiennym nastawieniu do życia. Rodzi to szereg konfliktów i coraz większą alienację i niezrozumienie. Z drugiej strony, szereg nowych ruchów religijnych (np. Nowa Chrześcijańska Prawica w USA czy słuchacze skupiający się wokół rozgłośni Radia Maryja) rosną w siłę. Mają oni niejednokrotnie duży

wpływ na proces formułowania się nowej (starej) jakości życia moralnego swoich społeczeństw, a często również i na proces legislacji tej moralności.

Drugi przypadek odwołuje się do rewitalizacji moralności w oderwaniu od wartości promowanych w duchu religijnym. Rekonstrukcja moralności niepowiązana z kontekstem religijnym stara się znaleźć inne układy odniesienia. W rzeczywistości, jak podaje J. Mariański, tworzący się nowy porządek aksjologiczny często oparty jest na starym, który stanowi jego punkt odniesienia, a czasami łączy się z nim [Mariański 2002:103].

Połączenie starego ładu moralnego z nowym jest określane mianem najbardziej korzystnej syntezy wartości. Jak podkreśla J. Mariański, poprzez integrację wartości powinnościowych i samorealizacyjnych dochodzi do ich wzmocnienia. Autor ten na podstawie zebranych przez siebie danych empirycznych dochodzi jednak do wniosku, że społeczeństwo polskie chyli się raczej ku upadkowi wartości niż ku ich syntezie. Dzieje się tak gdyż odchodzi ono od absolutyzmu i uniwersalizmu moralnego, nie wykształciwszy jeszcze wartości samorozwojowych [Tamże: 426–427].

J. Szczepański podkreślał, że do stworzenia społeczeństwa przestrzegającego norm moralnych powinno się iść dwiema drogami [Szczepański 1987:164–168]:

1. Tworzeniem instytucjonalnych podstaw rozwoju wartości moralnych przez społeczeństwo;
2. Tworzeniem osobistych podstaw działania w zgodzie z zasadami moralnymi.

Tezy te wydają się ponadczasowe, również w dobie ponowoczesności. Podzielają je również inni badacze formułujący swoje postulaty.

Zdaniem Noelle-Neumann sposobem na przeciwdziałanie temu procesowi może być odnowa moralna, powrót do wartości tradycyjnych i odpowiednie wychowanie [Mariański 2006:462–463]. J. Mariański twierdzi, że budowa społeczeństwa, w którym jednostki będą działały w zgodzie z zasadami moralnymi, powinna opierać się na kształtowaniu kompetencji moralnych i ułatwieniu jednostkom działania w zgodzie z nimi. *Postawy i zachowania każdego człowieka składają się na treść moralną społeczeństwa. Odbudowa społeczeństwa jako całości musi akcentować wymiar społeczno-moralny. To jedyna droga wyjścia z wielorakich kryzysów* [Mariański 2008(b):64]. W innym miejscu autor dodaje, że proces socjalizacji, wspomagający kształtowanie wartości moralnych, powinien polegać na optymalizacji procesów przemian wartości: oddolnego umacniania więzi moralnej oraz odgórnych procesów wprowadzania ładu moralnego [Mariański 2001:136–137].

1.4. Miejsce norm moralnych w procesie socjalizacji i wychowania młodzieży

Proces socjalizacji, w tym wychowania, leży w polu zainteresowań socjologii, psychologii, pedagogiki, antropologii, ale również innych nauk społecznych, zajmujących się człowiekiem i jego środowiskiem. W kontekście niniejszej publikacji temat ów wydaje się niezmiernie istotny, ponieważ młodzież jest kształtowana przez swoje otoczenie, dzięki któremu nabiera cech akceptowanych społecznie. Uznaje normy i wartości, które są odbiciem tych prezentowanych przez rodzinę – najbliższą grupę odniesienia, ale również przez inne grupy społeczne, których jest członkiem: szkołę, naród, grupę wyznaniową itp.

Z tego powodu wydało mi się rzeczą istotną przeanalizowanie problemu miejsca norm moralnych w procesie socjalizacji, szczególnie w wychowaniu człowieka.

1.4.1. Socjalizacja a wychowanie

Socjalizacja, w opinii E. Durkheima, polega na uwewnętrznieniu (*verinnerlichen*) norm istniejących w społeczeństwie [Durkheim 1990]. W mniemaniu T. Parsonsa socjalizacja to przyswajanie sobie i internalizowanie norm, wartości, wzorów społecznych, typowych dla danej kultury, dla osób, które są współzależne w pełnionych przez siebie rolach (mechanizm interpenetracji). Przyswojenie sobie ról opiera się na wpojonych w dzieciństwie, przez rodziców, normach moralnych, które określane są jako rozwój zobowiązań i uzdolnień osobniczych, będących podstawą do pełnienia w przyszłości różnego rodzaju ról społecznych [Parsons 1969].

Przedstawiona przez T. Parsonsa koncepcja jest ciekawa, ponieważ analizuje proces socjalizacji nie tylko na poziomie mikrospołecznym: relacja osobowości człowieka i społeczeństwa, ale również na poziomie makrostrukturalnym, gdyż pyta o **rolę instytucji socjalizujących (np. szkoły) w kreowaniu ogólnego systemu społecznego** – społeczeństwa jako *całościowego systemu*. Założenie T. Parsonsa, że rozwój osobowości zachodzi również w kontekście ogólnospołecznym, dało podstawę do badań nad wpływem instytucji na rozwój społeczny jednostek. Każda instytucja stanowi podsystem społeczny, w ramach którego jednostka powinna działać w określonych rolach, a ich realizowanie przyczynia się do utrwalenia ładu społecznego. Nie oznacza to jednak zatracenia indywidualności i podmiotowości człowieka, tylko podkreślenie jego uwikłania rolami w strukturach instytucjonalnych. K. Tillmann nazywa zaproponowaną przez Parsonsa koncepcję *teorią integracji i jej warunków* [Tamże].

F. Elkin i G. Handel określają socjalizację jako proces, w którym dana osoba przyswaja normy obowiązujące w danym społeczeństwie lub grupie społecznej, dzięki czemu może funkcjonować w ich ramach [Elkin, Handel 1972]. Znaczenie norm i standardów w procesie socjalizacji akcentuje również H. R. Schaffer, który podkreśla, że mają one charakter międzypokoleniowy. Przyswojenie ich sobie jest natomiast głównym zadaniem dzieciństwa [Schaffer 2006:259].

F. Znianiecki stworzył pojęcie osoby kandydującej do członkostwa w grupie **społecznej**. Wskazywał, że jednostka, chcąca uczestniczyć w określonym układzie społecznym, musi spełnić warunki, by zostać zaakceptowana. Każda bowiem grupa społeczna akcentuje pożądane wzory cech osobniczych, których posiadanie jest warunkiem koniecznym do tolerowania jej i rozpoczęcia wobec niej procesu socjalizującego (wspomniane wyżej cechy biologiczne, społeczne i psychiczne). F. Znaniecki uważał, że czas aspirowania do danej grupy społecznej i bycia jej członkiem jest wyznaczony kulturowo. W kontekście niniejszej pracy można powiedzieć, że czas kształtowania kompetencji edukacyjnych, niezbędnych do podjęcia roli zawodowej, a zatem występowania w roli ucznia wynosi 15–24 lata, czyli później edukacji szkolnej [Znaniecki 1988].

Zdaniem E. Durkheima **wychowanie** jest metodyczną formą socjalizacji i najważniejszym instrumentem, kształtującym normy społeczne [Durkheim 1923:50 [za:] Tillmann 2006:34]. Podobnie dla R. Mertona wychowanie to świadoma, sformalizowana część procesu socjalizacji antycypacyjnej [Merton 2002:427–428.] Jak podkreśla J. Szacki, teoria wychowania E. Durkheima wyjaśniona jest za pomocą mechanizmu internalizacji świata, wraz z jego kulturowym wyobrażeniem zbiorowym na temat wartości, form społecznej solidarności, dziedziczenia społecznego wskutek nacisków wywieranych na jednostkę przez struktury społeczne w których uczestniczy [Szacki 1983:377–379]. E. Durkheim podkreśla, że wychowanie to forma oddziaływania dorosłych na pokolenie młodych ludzi, którego celem jest wykształcenie określonych kompetencji (w tym i moralnych), niezbędnych do właściwego funkcjonowania w społeczeństwie. Jednocześnie postrzega on proces wychowawczy jako ciągły wysiłek zmierzający do narzucenia dziecku określonego sposobu widzenia, rozumienia i działania, jakiego nie byłoby zdolne przyswoić sobie podczas spontanicznej nauki [Podgórski 2008:189]. Podobnego zdania jest J. Szczepański, który uważa, że wychowanie to intencjonalne kształtowanie osobowości młodego człowieka w zgodzie z przyjętym przez daną grupę ideałem wychowawczym [Szczepański 1970:94]. F. Znianiecki, uważał, że: (...*) wychowanie (...) to działalność społeczna, której przedmiotem jest osobnik będący kandydatem na członka grupy społecznej i której zadaniem, warunkującym faktyczne jej zamiary i metody, jest przystosowanie tego osobnika do stanowiska pełnego członka* [Znaniecki 1973: 36]. Na szczególne znaczenie pracy wychowawczej w kształtowaniu potrzeb moralno-społecznych wskazuje Z. Skorny, dostrzegając w tym istotną funkcję przystosowawczą [Skorny 1976:105].

Dla wielu autorów socjalizacja utożsamiana jest z wychowaniem. J. Modrzewski wyszczególnia różne rodzaje socjalizacji, dominujące w poszczególnych etapach życia człowieka w kulturze euroamerykańskiej [Modrzewski 2004:36-40]. H. Schaffer także utożsamia wychowanie z socjalizacją. Pojmując socjalizację jako proces transmisji zachowań danego społeczeństwa pomiędzy pokoleniami, obaj dostrzegają, że nie przebiega on według jednego, określonego schematu [Schaffer 2006:259–276; 1994:96–122].

Podsumowując myśl wymienionych powyżej autorów, R. Podgórski podkreśla, że **zbyt często utożsamia się socjalizację z wychowaniem**. Stwierdza, że **socjalizacja ma charakter anonimowy**, a osoba socjalizowana nie jest świadoma wywieranego na nią nacisku, poddając się tym samym pasywnie wpływom społecznym. **Wychowanie natomiast ma charakter intencjonalny,** tutaj procedury wychowawcze przebiegają zgodnie z zaplanowanym programem działania, którego celem jest ukształtowanie osobowości człowieka [Podgórski 2008:186]. Wychowanie ma na celu ukształtować pozytywne relacje z innymi ludźmi i otaczającym światem. Dziecko wychowywane jest przez rodziców, instytucje oświatowe, ale również przez środki masowego przekazu i, co najważniejsze, przez samego siebie. Podlega także socjalizacji przez rówieśników i media, np. Internet [Tamże: 190–194].

1.4.2. Młodzież a proces socjalizacji

Jak słusznie zauważa J. Modrzewski, młodzież budzi szczególne zainteresowanie dorosłych, gdy jej postawy i zachowania odbierane są jako zagrożenie dla ciągłości kulturowej, akceptowanego porządku społecznego i prezentowanych wartości. Młodzież jest jednak również postrzegana w kategorii wartości rozwojowej kultury [Modrzewski 2004:125].

Zdaniem H. Kriese'a, młodość (*jugendt*) to nie kategoria biologiczna – taką jest pokwitanie, ani nie dojrzewanie, gdyż ono stanowi kategorię psychologiczną, lecz jest zjawiskiem historyczno-społecznym. Nie należy jednak traktować rozłącznie pokwitania, dojrzewania i młodości, ponieważ stanowią spójny konstrukt ontologiczny [Kriese 1977:11 [za:] Tillmann 2006:175].

Kluczowymi celami, w sensie psychologicznym, jakie muszą być osiągnięte w tym okresie, są: rozbudowa związków emocjonalnych, nabycie autonomii moralnej i określenie wartości egzystencjonalnych, istotnych dla jednostki, ukształtowanie się światopoglądu, uaktywnienie społeczne i polityczne oraz nabycie kompetencji zawodowych [Obuchowska 2000:163–175].

Młodość, rozumianą jako kategoria socjologiczna, scharakteryzować można za pomocą pojęcia społecznego **„moratorium" – (*odroczenia*). Jest ona okresem nabywania kompetencji społecznych, związanych z przyswajaniem ról**

edukacyjnych, zawodowych, rodzinnych. Jest to czas wypróbowywania się w różnych rolach, tak by znaleźć swoje miejsce w życiu [Erikson 2000:137].

Współczesne przemiany wartości nie zmieniają faktu, że w dalszym ciągu trzeba opanować szereg ról narzucanych przez społeczeństwo. Młodzież musi opanować role płciowe, nabyć kwalifikacje edukacyjne, które dzięki podejmowaniu pracy zawodowej ułatwią jej uniezależnienie się finansowe. Co ważniejsze, dorastająca jednostka musi konfrontować się z pluralizacją prezentowanych jej norm i wartości ponowoczesnego świata.

Zdaniem R. Lepperta Z. Bauman miał powiedzieć: *Dziećmi ludzie są wtedy, gdy odpowiadają za nich inni; młodzieżą – gdy odpowiadają sami za siebie; dorosłymi – gdy odpowiadają za innych* [Leppert 2002:14]. W podobnym tonie wypowiada się K. Tillman, który apeluje, by młodość określać jedynie w bardzo ogólnym stopniu. Należy łączyć ją ze zmianą statusu społecznego, który następuje między 20 a 30 rokiem życia [Tillmann 2006:178 i 248].

Socjalizacja młodzieży przebiega pomyślnie, gdy nauczyła się ona w życiu zawodowym i publicznym uniwersalistycznych ról społecznych. Proces ten może przebiegać nierównomiernie i z przeszkodami. Młodzież w okresie buntu odrzuca bowiem szereg wartości społecznych. Zgodnie z założeniami J. Habermasa i jego współpracowników, jednostka w toku wychowania integruje się ze społeczeństwem. Integracja ma klasyczny przebieg u jednostek, charakteryzujących się konwencjonalnym poziomem rozwoju moralnego. Nie przebiega jednak zawsze w sposób bezkrytyczny. Kompetencje komunikacyjne nabywane są w toku przekształcania zastanego systemu społecznego, zwłaszcza u jednostek o postkonwencjonalnym rozwoju moralnym. Jednostki takie mogą stanowić zagrożenie dla istniejącego systemu [Tamże: 243]. Szczególnie często młodzi o wysokim poziomie moralnym krytykują mechanizmy stabilizujące nierówności społeczne [Tamże: 244]. Z badań K. Allerbeck i W. Hoag, przytaczanych przez K-J. Tillmanna, wynika, że w społeczeństwach ponowoczesnych od lat 70. XX w. coraz częściej młodzież prezentuje postawy postmaterialne, jednocześnie coraz częściej angażuje się w ruchy proekologiczne i pokojowe [Tamże: 245].

Kontynuatorzy J. Habermasa – R. Döbert i G. Nunner-Winkler – zwracają natomiast uwagę na to, że istnieje grupa ludzi, którzy przeciwstawiają się istniejącemu systemowi. Takie wyznaczniki przystosowania społecznego, jak posiadanie pracy zawodowej, kariery czy rodziny nie stanowią podstawowych celów życia, pomimo silnej internalizacji uniwersalnych norm i wartości moralnych. Ta grupa odmawia służby wojskowej, sprzeciwia się istniejącym nierównościom społecznym, dyskryminacjom, „wyścigowi szczurów". Na tej podstawie K-J. Tillman zadaje pytanie, czy *kryzys okresu dojrzewania w późnym kapitalizmie można sformułować w nowy sposób: ilu młodych ludzi zdołało rozwinąć swoją osobowość w takim stopniu, że osiągnęli szczebel kierującej się pewnymi zasadami tożsamości „ja" (czy też kompetencji komunikacyjnej), a tym samym stali się potencjałem krytycznym wobec systemu?* [Tamże: 238–239] Niejako

odpowiadając na to pytanie, R. Döberta i G. Nunner-Winkler wyrażają pogląd, że młodzież ponowoczesna została zmuszona do rodzenia sobie ze sprzecznościami późnokapitalistycznych społeczeństw, co spowodowało wykształcenie rożnych form tożsamości [Döbert, Nunner-Winkler 1975 [za:] Tillmann 2006:266].

Na problemy młodzieży w społeczeństwach kapitalistycznych o wysokim poziomie rozwoju materialnego wskazuje U. Beck, traktując je jako *społeczeństwa ryzyka*, które stoją na drodze „społeczeństwa klasowego". W społeczeństwie ryzyka środowiska społeczne tracą na znaczeniu. Młodzież (choć nie tylko) rozluźnia swoje więzy społeczne i wyzwala się spod przymusów. Następuje *„przesunięcie ku indywidualizacji" jednostek – odstrukturyzowanie fazy młodzieńczej*. Zanikają tradycyjne fazy młodości, a w ich miejsce pojawiają się rozliczne style życia, pomiędzy którymi młodzież musi jakiś wybrać. Jednostka żyje w społeczeństwie ryzyka, dotkniętego zagrożeniami globalnymi (terrorystycznym, ekologicznym, czy ostatnio ekonomicznym), ale i zagrożeniem indywidualnym, związanym z brakiem poczucia bezpieczeństwa, wynikającym z dynamiki zmiany społecznej [Beck 2004]. Przesunięcie ku indywidualizacji pociąga za sobą odejście od tradycyjnych form społecznych (religijności, klasowości) i pojawienie się zależności od instytucji ubezpieczających, wychowujących bądź zapewniających opiekę na starość. U. Beck mówi również o nowej formie zależności od losu na rynku pracy [Tamże]. Nie wydaje mi się to zbyt przekonujące, gdyż ludzie zawsze byli zależni od różnych form wykonywanej przez siebie pracy, jej podaży i popytu[8].

W nawiązaniu do U. Becka i innych autorów K-J. Tillman uwydatnia trzy charakterystyki współczesnej młodzieży [Tillmann 2006:258–261]:

1. Młodość została przedłużona wskutek „uszkolnienia". W wyniku rozwoju cywilizacyjnego i bogacenia się państw kapitalistycznych nastąpiło wydłużenie okresu edukacji młodzieży;
2. Młodzież czuje strach, wynikający z ryzyka na rynku pracy. Pomimo coraz lepszego wykształcenia – grozi jej bezrobocie. Z obawy przed brakiem zatrudnienia coraz więcej młodzieży jeszcze bardziej odsuwa w czasie wkroczenie w dorosłość, wydłużając okres nauki;
3. Pojawia się różnorodność możliwości wchodzenia w świat ludzi dorosłych. Między tradycyjnym wiekiem młodzieńczym a pełną dorosłością istnieje forma przejściowa. Młodzież uczy się, studiuje, często mieszka sama, brak jej

[8] Również cała koncepcja „społeczeństwa ryzyka" wydaje mi się nazbyt upraszczającą rzeczywistość. Człowiek na przestrzeni wieków zawsze borykał się z ryzykiem w swoim życiu: począwszy od tygrysów szablozębnych, poprzez kataklizmy, wojny i epidemie. Zmienił się jedynie charakter owych zagrożeń, które niejednokrotnie nabrały charakteru globalnego. Zmieniła się również świadomość i akceptacja istnienia różnego rodzaju zagrożeń. Zatem może Autor powinien mówić o „społeczeństwie lęku", a nie „ryzyka"?

natomiast głównej cechy charakterystycznej dla wieku dorosłego – stałych dochodów[9].

Przyglądając się tym analizom, można dojść do wniosku, że główną cechą współczesnej młodzieży stało się „komplikowanie swojej biografii", która przestała być przewidywalna i pozbawiona jest klasycznej sekwencji faz życiowych. Młodość, jako kategoria socjologiczna, została zastąpiona *(…) zinternalizowaną biografią młodości stwarzającą wolną przestrzeń dla biograficznych opcji* [Tamże: 262].

1.5. Rola edukacji w procesie przyswajania norm moralnych

Celem tego podrozdziału jest przedstawienie działań podejmowanych przez instytucję socjalizującą, jaką jest szkoła, w celu moralnego ukształtowania młodego człowieka. Wydaje mi się konieczne dokonanie operacjonalizacji pojęć edukacja, wychowanie a także kształcenie, gdyż odnoszą się one do dokonanych przeze mnie analiz.

Samą definicją wychowania zajęłam się już w punkcie 1.4.1 niniejszego rozdziału. Warto jednak przypomnieć, że wychowanie rozumiane jest jako celowe działania podejmowane przez instytucje socjalizujące w celu przygotowania jednostki do poprawnego funkcjonowania społecznego w podejmowanych przez nią rolach. Owo dobre funkcjonowanie zawiera w sobie również nabycie kompetencji moralnych, norm i wartości społecznych, charakterystycznych dla kultury, w której funkcjonuje młody człowiek. Czym zatem wychowanie różni się od edukacji i kształcenia? Często pola znaczeniowe tych słów się pokrywają.

Według Słownika języka polskiego pod redakcją M. Szymczaka terminy te są synonimami i odnosi się je do aspektu poznawczego [Szymczak 1998]. W. Okoń przez **edukację** rozumie: *ogół procesów, których celem jest zmienianie ludzi* [Okoń 1996:64]. Zdaniem B. Śliwerskiego edukacja jest terminem szerszym znaczeniowo od wychowania i kształcenia, przez które rozumie: *system działań zmierzających do tego, by uczącej się jednostce umożliwić poznanie świata, przygotowanie się do zmieniania świata i ukształtowanie własnej osobowości* [Śliwerski 2003:27]. W Słowniku pedagogicznym pod redakcją W. Okonia czytamy z kolei, że **kształcenie** jest czynnością, której cel nie jest jednoznacznie rozumiany w naukach pedagogicznych. Są badacze, którzy utożsamiają kształcenie z wychowaniem (Hessen, Kerschensteiner), ale są i tacy, którzy te terminy pojmują odmiennie (H. Muszyński) np. jako nauczanie [Okoń 1996:189].

W związku z tym, że kształtowanie moralności w instytucji szkolnej polega na wpływaniu na sferę zarówno poznawczą (poprzez kształtowanie wiedzy), jak i emocjonalno-wolicjonalną (celem jest kształtowanie odpo-

[9] O dokonujących się zmianach w charakterze pracy będę pisała później. W tym miejscu warto jednak podkreślić, że obecnie stałe dochody nie są już wyznacznikiem dorosłości.

wiednich postaw i zachowań), w dalszych analizach posługiwać się będę terminem edukacja moralna, który (zgodnie z zaprezentowaną wyżej definicją B. Śliwerskiego) spełnia owe warunki.

Społeczeństwa tradycyjne, w rozumieniu M. Mead, orientują się na czas przeszły. Życie społeczne jest w nich wysoce zinstytucjonalizowane, struktury społeczne nie ulęgają przeobrażeniom, a młodzież wprowadzana jest w dorosłość według określonego planu. Socjalizacja pierwotna (adaptacyjna) przebiega zazwyczaj w rodzinie. W instytucjach socjalizujących na różnym poziomie kształcenia przebiega socjalizacja wtórna (antycypacyjna). W tym czasie młodzi nabywają kompetencji, które ułatwiają adaptację społeczną. Podjęcie pracy zawodowej daje szanse na zdobycie niezbędnych środków do założenia rodziny i powielenie życia w wymiarach: biologicznym (reprodukcja rodziny), ekonomicznym (reprodukcja gospodarki), społecznym (powielenie struktur społecznych) i kulturowym (powielenie jej symboli i wytworów) [Modrzewski 2004: 127–132].

W społeczeństwach nowoczesnych i ponowoczesnych, jak wspomniałam wcześniej, schemat ten bywa zachwiany przez socjalizację kierowaną ze środków kultury masowej, subkultur młodzieżowych i licznie pojawiających się patologii społecznych.

Ścieżka edukacyjna młodego człowieka może przebiegać według trzech odmiennych schematów. W wyniku źle podjętych działań edukacyjnych lub braku chęci do nauki ze strony dziecka, jego potencjał zostaje zmarnowany, co prowadzi do ograniczenia szans życiowych i przyszłych ról społecznych. Zgodnie z drugim schematem młody człowiek, zmuszony sprostać kulturze, może stać się obiektem *edukacyjnego urabiania*, przyjmując narzucane mu normy, wartości i role społeczne. Trzecim wyjściem, wymagającym najwięcej ze strony instytucji socjalizujących, jest tworzenie warunków do twórczego rozwoju i wykorzystania potencjału jednostek [Tamże: 123]. Stąd w instytucjach edukacyjnych podejmuje się liczne działania, mające uatrakcyjnić tradycyjne formy kształcenia i wychowania tak, by młodzież chętniej zinternalizowała normy i wartości przez nie przekazywane, niż te, które – zdaniem pedagogów – mogą mieć zgubny wpływ na proces socjalizacji społecznej młodego człowieka [Tamże: 130].

1.6. Modele kształcenia i wychowania moralnego

W celu przekazania wiedzy i wyuczenia pewnych umiejętności nauczyciel może stosować różne strategie [Ober-Domagalska 2006]. Ważne żeby wiedział, jakie cele stawia sobie sam oraz jakie stawia mu szkoła, zgodnie z jakimi zasadami będzie kierował procesem kształcenia. Jak podkreśla A. Brzezińska, przy realizacji każdego celu kształcenia osiąga się dwa rodzaje rezultatów: bezpo-

średnie, stanowiące efekt świadomego oddziaływania nauczyciela na uczniów, oraz pośrednie – będące skutkiem ubocznego wpływu innych czynników na proces uczenia (np. doświadczenia wyniesione z domu, połączone z wiedzą nabytą na lekcjach) [Brzezińska 2000]. Ważne jest, by nauczyciel pamiętał o tych dwóch rodzajach rezultatów, przygotowując schemat kształcenia młodzieży.

Kolejną sprawą, o jakiej powinien pamiętać dydaktyk, jest dobór odpowiednich metod i technik pracy, adekwatnych do tematów edukacyjnych oraz do możliwości poznawczych słuchaczy. Owe praktyczne strategie zostały uporządkowane w „modelach nauczania". Najciekawsze wydają się propozycje B. Joyce'a, M. Weila i B. Showersa, którzy dokonują podziału strategii nauczania na cztery modele, ze względu na sfery działań człowieka, którego nauczanie dotyczy [Joyce, Weil, Showers 1992]:

1. **Model społecznego funkcjonowania** to taki, w którym nauczanie nastawione jest na prowadzenie ucznia w procesie poszukiwania wiedzy, pomagające mu odnaleźć swoje miejsce w różnych grupach społecznych. Nauczyciel nastawiony jest na kształtowanie postaw, które są istotne dla społeczeństwa, często mają wymiar moralny. W procesie dydaktycznym pełni rolę partnera, ułatwiającego uczniowi poszukiwanie odpowiedzi na nurtujące go problemy i nienarzucającego mu własnego systemu wartości. Postawami, które próbuje się kształtować przy użyciu strategii, związanych z tym modelem, są obywatelska współpraca, poczucie odpowiedzialności za innych i ponoszenie odpowiedzialności za swoje czyny;

2. **Model osobowościowy** nastawiony jest na kształtowanie cech indywidualnych jednostek, takich jak samoświadomość, poczucie indywidualności, ale również budzenie zaufania do siebie i innych, poprawę wzajemnych relacji i umiejętność podejmowania trudnych decyzji. W kontekście dydaktycznym relację nauczyciel – uczeń można uznać za bardzo liberalną. Nauczyciela powinna cechować postawa pełnej akceptacji i poczucia niepowtarzalnej indywidualności każdego ucznia. Ma on szansę wpływać na poziom wiedzy i postawy ucznia poprzez wzmacnianie pozytywne i nagradzanie zachowań pożądanych. W przeciwieństwie do modelu poprzedniego, nauczyciel nie musi czuć się odpowiedzialny za poziom wiedzy nabytej przez słuchacza;

3. **Model poznawczy** – nauczyciel nastawiony jest na kształtowanie umiejętności poznawczych. Uczeń powinien nabyć umiejętności krytycznego myślenia, dokonywania analizy i syntezy myślowej oraz myślenia twórczego. Zadaniem nauczyciela jest kontrolowanie stanu wiedzy i umiejętności ucznia, organizowanie mu środowiska do nauki;

4. **Model systemu zachowań** cechuje się takim wywieraniem wpływu na zachowanie ucznia, by bardzo dobrze opanował materiał. Zadaniem ucznia jest słuchać, być silnie zmotywowanym do ciężkiej pracy, umieć dokonywać samoobserwacji oraz wykorzystywać nabytą wiedzę w praktyce lub w zupełnie nowych sytuacjach (transfer wiedzy i umiejętności). Jako dydaktyk nauczyciel za-

chowuje dystans wobec ucznia. Jego zadaniem jest kontrola i kierowanie procesem uczenia. Prowadzący zajęcia powinien stosować wypracowany, oczywisty dla wszystkich system stosowania nagród i kar.

Jak podkreśla L. Nuci, badania nad rozwojem moralnym i społecznym dzieci pozwalają odkryć coraz większą złożoność pojawiających się dylematów moralnych [Nuci 2006:674]. Większość debat nad edukacją moralną w ostatnich dekadach koncentrowała się wokół zalet i wad dwóch dominujących podejść edukacyjnych kształtowania moralności dziecka. Pierwszy nazywany jest tradycjonalnym, drugi – racjonalnym modelem edukacji moralnej [Narvaez 2006: 703–732][10].

Model tradycyjny skupia się na wszczepieniu poprawnych cech charakteru i właściwych celów kształcenia. W przeciwieństwie do niego, racjonalny model edukacji moralnej skupia się na ułatwieniu rozwoju autonomicznego, dokonywaniu oceny moralnej i umiejętności rozwiązywania sporów oraz osiągania równowagi w zgodzie z zasadami uczciwości. Pierwsze podejście jest zatem zainteresowane stawaniem wymagań, które kształtują charakter. **Model racjonalny** koncentruje się na rozwoju rozumowania i autonomii. Niestety, prowadzone debaty nie przyczyniają się do budowania wspólnej płaszczyzny działań.

D. Narvaez zaprezentował **trzeci model, zwany integracyjnym etycznym wychowaniem**[11]. Przedstawia on holistyczne podejście do edukacji etycznej, które łączy zalety dwóch wcześniejszych modeli. Oparty jest na arystotelesowskim podejściu do kształtowania cnót. Celem edukacji winno być budowanie odpowiedniego charakteru, zwanego cnotliwym. Cnoty składają się z wiedzy moralnej, poczucia moralnego, zachowania moralnego [Tamże: 703–713]. Nie wystarczy zachowywać się dobrze, należy również wiedzieć, co jest sprawiedliwe i jak to wytłumaczyć innym. Należy dbać o sprawiedliwość i reagować na niesprawiedliwość, działając sprawiedliwie. Z jednej strony model ten uznaje kultywowanie refleksyjnego rozumowania i oddanie sprawiedliwości, niezbędne dla rozwoju społeczeństwa, z drugiej strony wymaga budowania autonomii i zdolności do zaangażowania się w tworzenie nowych reguł dla niego [Tamże: 703–732].

Jaki zatem model edukacji moralnej (kształcenia i wychowania) prezentuje polska szkoła? By się tego dowiedzieć, przedstawiam poniżej podstawę programową kształcenia[12] ogólnego, która stanowi wytyczne do nauczania na wszelkich szczeblach edukacji[13]. Dokument ten określa zestaw treści nauczania, cele

[10] Autor zaprezentowanych modeli zamiennie stosuje terminy edukacja i wychowanie.

[11] W świetle zaprezentowanych przeze mnie definicji, bardziej poprawne byłoby użycie terminu „edukacja etyczna".

[12] Choć w nazwie pojawia się słowo *kształcenie*, cele programowe skupiają się również na *kształtowaniu* odpowiednich postaw i zachowań ucznia. Po raz kolejny widać, że pedagogika nie ma dokładnie zoperacjonalizowanych pojęć: wychowanie, edukacja, kształcenie.

[13] W tym miejscu chciałabym podkreślić, że nie przeprowadzam w tym rozdziale analizy dokumentów norweskich, odpowiadających polskiej podstawie programowej. Nieznajomość języka

i umiejętności, które powinien nabyć uczeń w toku edukacji. Stanowi ona również kryterium ustalenia ocen i wymagań egzaminacyjnych.

1.7. Podstawa programowa kształcenia ogólnego a edukacja moralna

Jak podkreślają autorzy projektu z 2005 r. Podstawy Programowej kształcenia Ogólnego, *Naczelnym zadaniem szkoły jest przygotowanie młodych pokoleń do twórczego uczestnictwa w otwartym społeczeństwie demokratycznym. Szkoła oferuje każdemu uczniowi wykształcenie równoważące gotowość do nowatorstwa i przywiązanie do tradycji* [Bartnik, Konarzewski, Kowalczykowa, Marciniak, Merta 2005:25]. Ten sam zespół formułuje tezę, że: *Szkoła kształci uczniów, czyli integruje w jednym procesie nauczanie i wychowanie* [Tamże: 25]; autorzy utożsamiają zatem kształcenie z edukacją[14].

Poruszając niniejszy temat, postanowiłam przyjrzeć się, jakie są założenia w zakresie kształcenia moralnego człowieka. Problem ten daje nam orientację, jakie cele edukacyjne stawia sobie szkoła, a co za tym idzie, jakie są jej wymagania w zakresie wiedzy, postaw i zachowań moralnych kształcącej się młodzieży.

Analiza oparta jest o **Podstawę programową**, która weszła w życie w grudniu 2008 roku. Warto jednak podkreślić, że nie różni się ona istotnie od swoich poprzedniczek, również od projektu z 2005 r. [Tamże: 25] prezentowanego na stronach MEN w zakresie interesującego mnie tematu. W polskich szkołach na każdym poziomie kształcenia realizowane są cele, które zawierają elementy edukacji moralnej człowieka. W swojej analizie skoncentruję się na wymaganiach wobec ucznia, czyli na tym, co powinien umieć w toku podjętych działań edukacyjnych. Nie będę omawiać celów edukacyjnych, gdyż są one formułowane w sposób zbyt ogólny. Podstawa formułuje wymagania, jakie powinien spełnić uczeń na poszczególnych szczeblach edukacji. Są one bardziej precyzyjne i da się sprawdzić stopień ich realizacji.

Na wstępie muszę podkreślić, że **Podstawa programowa nauczania ogólnego** na każdym etapie edukacji przekazuje szereg wymagań, jakie są stawiane uczniowi w zakresie przyswojenia wiedzy o normach etycznych, jakie powinny być przestrzegane w ramach funkcjonowania zawodowego i gospodarczego[15].

---

norweskiego uniemożliwia mi podjęcie takich analiz. Jednocześnie zebrane przeze mnie informacje od norweskich profesorów i nauczycieli wskazują, że nie ma jednolitego dla wszystkich landów dokumentu, który by odniósł się do problemu ogólnej edukacji moralnej młodzieży.

[14] Niniejsza analiza oparta jest o podstawę programową z roku 2005, gdyż przeprowadzane przeze mnie badania empiryczne prowadzone były w roku 2006. Obecnie aktualna podstawa programowa nie różni się istotnie w zakresie interesującego mnie tematu.

[15] Ze względu na szersze omówienie etyki pracowniczej i życia gospodarczego w późniejszej części pracy, zakres informacji dotyczący *stricte* tej edukacji moralnej został właśnie tam szczegółowo przedstawiony.

Już na poziomie kształcenia początkowego (zintegrowanego) w klasach I–III pojawiają się informacje wskazujące na zainteresowanie kwestiami moralnymi. Szkoła stawia sobie za cel nauczenie dziecka (w stopniu dostosowanym do jego rozwoju), czym są dobro i zło jako kryteria wartościowania [Tamże: 211]. Uczeń powinien starać się być sprawiedliwy i prawdomówny, nie krzywdzić słabszych i pomagać potrzebującym [Tamże: 217].

Na tym poziomie edukacji pojawia się po raz pierwszy przedmiot *etyka*. Omawianie podstawy programowej w zakresie etyki daje nam obraz potencjalnie ukształtowanych przez szkołę kompetencji i wiedzy moralnej. Etyka to przedmiot, który powinien być najbardziej odpowiedzialny za kształtowanie moralne dziecka. Użycie słowa „powinien" jest celowe, gdyż etyka została wprowadzona jako przedmiot fakultatywny, dla uczniów nieuczęszczających na zajęcia katechetyczne[16]. Z doniesień Ministerstwa Edukacji Narodowej można jednak dowiedzieć się, że jedynie w 300 z 32 tys. szkół w Polsce realizowane są te zajęcia [Pezda, Wisniewska 2009 – wersja elektroniczna gazety]. Dla uczniów, którzy decyzją rodziców lub swoją własną nie uczęszczają na religię, szkoła ma obowiązek organizować zajęcia z etyki. Praktyka pokazuje jednak, iż dzieci i młodzież spędzają ten czas w domu albo w szkolnej stołówce. Jak twierdzą niektórzy dziennikarze, którzy podjęli rozmowy z etykami (m. in. z prof. M. Środą) oraz rodzicami [Podgórska 2007.09.29: 36–38; Pezda 25.09.2007 – wersja elektroniczna gazety; Pezda 12.09.2007 – wersja elektroniczna gazety] przeprowadzanie zajęć z etyki blokowane jest przez dyrektorów szkół[17] i katechetów. Brak natomiast działań podejmowanych w tej kwestii przez MEN [Hartman, Hołówka, Środa, Woleński 26.10.2009 – wersja elektroniczna gazety].

Na zajęciach z etyki już na poziomie klas I–III formułowane są podstawowe wymagania. Uczeń powinien znać zasady związane z przestrzeganiem reguł społeczności dziecięcej, szanować cudzą własność, nieść pomoc potrzebującym, wiedzieć, że nie należy chwalić się swoim statusem materialnym i dokuczać słabszym, mniej bogatym. Rozumieć kwestię poszanowania własności oraz to, że nie można dążyć do zaspokojenia własnych pragnień kosztem innych ludzi i otoczenia [*Rozporządzenie MEN z dnia 23.12.2008*: 215–222]. Dla nauczycieli tego przedmiotu na początkowym etapie edukacji formułuje się zalecenie wykorzystywania w analizach postaci z bajek i opowiadań, aby ułatwić dzieciom rozumienie omawianych tematów [Tamże: 225].

W kolejnym etapie nauki – w klasach IV–VII szkoły podstawowej – edukacja moralna zaczyna być realizowana na lekcjach różnych przedmiotów. Na języku polskim pojawia się po raz kolejny odwołanie do wartości i wartościowa-

[16] Z uwagi na fakt, że w *Podstawie nauczania* nie figuruje taki przedmiot, jak katecheza czy religia, nie mogę odnieść się do treści, które realizowane przez katechetów można by formalnie uznać za kształtujące moralność młodego człowieka.

[17] Dyrektorzy mają problem z organizacją zajęć z etyki dla paru uczniów w szkole (kwestia finansowa), na dodatek istnieją ogromne braki kadrowe w zakresie jej nauczania.

nia. W toku prowadzonych działań edukacyjnych uczeń powinien umieć podać cechy pojęć *dobra* i *zła* [Bartnik i inni 2005:39]. Po zajęciach z historii i wiedzy o społeczeństwie uczeń powinien potrafić określić, czym są sprawiedliwe postępowanie, tolerancja i uprzejmość oraz podać przykłady konfliktów międzyludzkich i sposobów ich rozwiązania [Tamże: 235]. Na lekcjach przyrody rozwijane są wrażliwość ekologiczna i poczucie odpowiedzialności za otaczające nas środowisko naturalne [Tamże: 242].

Na poziomie klas IV–VII szkoły podstawowej uczeń, który zaliczył zajęcia z etyki, powinien umieć rozpoznawać motywy działań, postawy i zachowania swoje i najbliższych, umieć rozróżnić oceny moralne i pozamoralne, dokonując ich hierarchizacji. Uczeń powinien potrafić wziąć odpowiedzialność za własne postępowanie oraz wiedzieć, że ma również obowiązki wobec najbliższego otoczenia, rodziny i szkoły. Rozumieć pojęcia wolności, autorytetów i wzorów osobowych i wiedzieć jaką wartość stanowi praca dla człowieka [Tamże: 255]. Dla szkoły formułuje się zalecenia, by zajęcia z etyki miały charakter wychowawczy, wspierający uczniów w doskonaleniu się i w poszukiwaniu wartości. Działania wychowawcze mają mieć na celu ukazanie istotności norm społecznych [Tamże: 264].

Trzecim etapem edukacji jest nauka w szkole gimnazjalnej, w której elementy kształtowania moralności wpajane są podczas zajęć podstawowych i fakultatywnych. Po zakończonej nauce języka polskiego uczeń powinien wiedzieć, czym są patriotyzm, nacjonalizm, tolerancja – nietolerancja, i odpowiadające im postawy. Powinien dostrzegać ich obecność w życiu codziennym, literaturze i sztuce. Uczeń winien zauważać, że ludzie różnią się w swoich postawach społecznych, obyczajowych, narodowych, religijnych i etycznych [Tamże: 277]. W ramach zajęć z „wiedzy o społeczeństwie" na poziomie gimnazjalnym uczeń ma szansę nabycia wiadomości o możliwościach rozwiązywania konfliktów grupowych. Powinien wiedzieć, co to jest konformizm grupowy i jak się mu przeciwstawiać (potrafić podać przykłady). Powinien również wiedzieć, jak tworzą się podziały w grupach społecznych i odnajdywać w pamięci przykłady przeciwstawiania się nietolerancji. Uczeń powinien rozumieć, co to jest łamanie norm społecznych i etycznych i znać uzasadnienie konieczności ich przestrzegania [Tamże: 347–363].

Etyka realizowana w gimnazjum ma charakter fakultatywny. Uczeń kończący ten kurs powinien być świadom roli godności, sumienia dla istnienia jednostki ludzkiej w sensie moralnym. W czasie zajęć powinny zostać omówione główne kwestie, z jakimi zmaga się dzisiaj etyka, takie jak: współczesne wartości, zagadnienie cierpienia i śmierci, relacje moralności z religią chrześcijańską i innymi religiami świata, problemy etyczne w rozwijającym się społeczeństwie wiedzy. W ramach tych zajęć uczeń powinien poznać normy i wartości, leżące u podstaw aktywności społeczeństw demokratycznych, społeczności lokalnej i każdej innej grupy, do jakiej należy. W czasie zajęć z etyki powinien poznać

moralne aspekty ochrony środowiska i etycznego działania w zawodzie [Tamże: 468–269].

Osobom nauczającym etyki stawia się też konkretne wymagania. Przede wszystkim nauczyciel musi pamiętać, że te zajęcia mają charakter wychowawczy, którego celem jest ukazanie wagi problemów moralnych otaczającego świata, roli zasad moralnych dla rozwoju osobistego i relacji z innymi ludźmi, a także nauka prezentowania własnego stanowiska w dialogu społecznym z poszanowaniem odmiennych opinii [Tamże: 521].

Ostatnim, interesującym mnie etapem nauczania jest etap czwarty, ponadgimnazjalny, do którego zaliczyć można edukację w liceum ogólnokształcącym, profilowanym oraz w technikum. Z pracy wyłączam analizę edukacji moralnej w szkołach zasadniczych, gdyż młodzież uczęszczająca do tego typu szkól nie była zbiorowym przedmiotem moich badań empirycznych.

Tak jak i na poprzednich etapach edukacji moralnej, w ramach nauki języka ojczystego pojawia się wykształcanie świadomości wartości i wartościowania. Ma ona polegać na umiejętności zrekonstruowania wartości uniwersalnych oraz znamiennych dla danej kultury wpisanej w omawiany tekst literacki. Uczeń powinien potrafić opisać uwarunkowania i następstwa konfliktu wartości (równości i wolności, sprawiedliwości i miłosierdzia) [Tamże: 280–283]. W projekcie z 2005 r. proponowano, by potrafił również rozważyć tezę, że społeczne zróżnicowanie kryteriów wartościowania jest źródłem bogactwa kultury narodowej [Bartnik i inni 2005:137], lecz w najnowszej podstawie programowej to zagadnienie się już nie pojawia.

Wiedza o społeczeństwie na poziomie licealnym stanowi szerokie pole kształtowania etycznego młodzieży. W zakresie podstawowym rozważane są problemy praw człowieka i jego wolności, w tym jej łamania. Do podejmowanych tematów zalicza się również wolność słowa, rasizm, szowinizm, antysemityzm, ksenofobię i prawa mniejszości [Tamże: 353]. Na poziomie rozszerzonym uczeń powinien znać przykłady norm społecznych, wiedzieć, czym jest anomia i podać także jej przykłady. Młodzież powinna również potrafić podać przykłady współczesnych sporów światopoglądowych, dotyczących eutanazji, aborcji, manipulacji genetycznych, praw mniejszości seksualnych, kary śmierci. Uczeń powinien umieć przedstawić argumenty różnych światopoglądów w określonych kwestiach oraz własne stanowisko w poruszanych tematach [Tamże: 356].

W liceum pojawia się również „filozofia", która jest przedmiotem fakultatywnym i realizowanym na poziomie rozszerzonym. Zakres realizowanego materiału w ramach tego przedmiotu jest bardzo szeroki i zawiera pełne spektrum wiedzy na tematy etyczne. Z tego względu wymienię jedynie najistotniejsze treści nauczania. W ramach tych zajęć młodzież powinna [Tamże: 318–323]:

- dowiedzieć się, czym jest dobro moralne, jego obiektywność (na przykładzie sporu Sokratesa z sofistami), przyjemność i droga do szczęścia (w koncepcjach hedonistów, Epikura i utylitarystów) oraz cnota (intelektu-

alizm etyczny Sokratesa, cynizm, stoicyzm, Arystotelesowska koncepcja „złotego środka");

- porównać wskazania moralne religijnych autorytetów świata starożytnego, w tym Mojżesza i dekalogu Bhagavadghita, wskazania hinduizmu, Buddę – jego cztery szlachetne prawdy i zasadę ahinsy, Lao-Tsy wskazania taoizmu, Jezusa z Nazaretu – wskazania ewangeliczne;
- być świadom istnienia zła i jego relacji do cierpienia i śmierci; rozumieć: kwestię zła naturalnego i moralnego, dualizm dobra i zła, konsekwencje wolnej woli według św. Augustyna;
- wiedzieć, czym jest nakaz boży jako źródło dobra. Młodzież powinna znać założenia I. Kanta w zakresie powinności moralnych człowieka (powinność jako dobro, imperatyw kategoryczny, powszechność prawa moralnego i pojęcie człowieka jako celu); umieć dokonać porównania etyki I. Kanta z etyką D. Hume'a i utylitaryzmem J. S. Milla;
- znać założenia koncepcji społecznej sprawiedliwości J. Rawlsa, ale również potrafić rozważyć problem więzi międzyludzkich: miłości i przyjaźni według E. Fromma, M. Schelera i K. Wojtyły, porównując je z koncepcjami starożytnymi;
- w oparciu o zaprezentowane stanowiska etyczne umieć sformułować rozwiązania przykładowych dylematów moralnych.

Kolejny przedmiot fakultatywny, pojawiający się w toku kształcenia w szkole średniej, to omawiana już na innych poziomach edukacji etyka. Od ucznia wymaga się, by [Tamże: 269]:

- wiedział, czym jest etyka, jaka jest jej rola wśród innych dyscyplin filozofii; znał ogólnofilozoficzne założenia etyki; kwestie metaetyczne, etyki religijne i świeckie; teorie i szkoły etyczne; koncepcje etyczne w nurcie filozofii klasycznej;
- rozumiał koncepcję człowieka jako osoby i jej działania; potrafił dokonać etycznej analizy aktywności ludzkiej, motywów podejmowanych decyzji; rozumiał cel i sens ludzkiej egzystencji, potrafił dokonać hierarchii celów;
- znał podstawowe stadia rozwoju moralnego człowieka; prawidłowości w postawach i zachowaniu z nich wynikające oraz rolę oddziaływań wychowawczych, w tym samowychowania;
- umiał na przykładach dokonać rozstrzygnięć przedstawianych dylematów etycznych w oparciu o poznane doktryny etyczne oraz rozumiał istotę współczesnych przejawów kryzysu moralnego;
- rozumiał, potrafił odróżnić i dostrzec związki miedzy pojęciami: prawo, obyczaj i moralność; potrafił wykazać zmienność norm i wartości moralnych w dziejach; wiedział, czym jest prawo moralne, imperatyw moralny, w tym prawo naturalne; rozumiał, że Dekalog jest podstawą życia moralnego;

- rozumiał rolę etyki normatywnej i opisowej w takich obszarach działania człowieka, jak polityka, gospodarka, media, rodzina, edukacja, styl życia i przede wszystkim praca; umiał odnaleźć i przedyskutować kontrowersyjne praktyki, dokonujące się w tych obszarach; rozumiał, na czym polega etyczny wymiar sprawiedliwości społecznej, wyzwolenia narodowego oraz znał etyczne podstawy ustroju demokratycznego;
- wiedział, czym są relatywizm i absolutyzm etyczny, potrafił rozważyć konsekwencje powyższych postaw i sposoby ich przezwyciężania;
- rozumiał istnienie odmienności wartościowania, wiedział, czym jest tolerancja i jakie są jej granice.

W liceum pojawia się również przedmiot uzupełniający „przyroda" [Tamże: 492–493]. Głównym celem tych zajęć jest poszerzenie wiedzy uczniów z zakresu nauk przyrodniczych, ale przekazują one również wiedzę z zakresu etyki. Uczeń rozważa na lekcjach problemy pojawiających się dylematów moralnych w nauce, w tym powstanie broni jądrowej, problemy z „darwinizmem społecznym", przedstawia swoje stanowisko wobec klonowania reprodukcyjnego i terapeutycznego, zapłodnienia *in vitro*, badań prenatalnych, badań nad genomem człowieka, dostępności informacji na temat indywidualnych cech genetycznych człowieka i innych problemów etycznych, związanych z postępem genetyki, biotechnologii, współczesnej medycyny i manipulacjami genetycznymi [Tamże: 500].

Jakie płyną wnioski z niniejszej analizy? O samym programie nauczania etyki wypowiedzieli się eksperci: *Podstawa programowa do nauczania etyki jest całkowicie nieprofesjonalna i – o ile nam wiadomo – nie została zreformowana.(…) Podstawa programowa z etyki powinna być zmieniona i muszą się w niej znaleźć postanowienia gwarantujące, że na lekcjach etyki nie będzie się przedstawiać religii katolickiej jako ostatecznie słusznego systemu etycznego, a także gwarantujące, że na lekcjach tych nie będzie się propagować dyskryminacji mniejszości seksualnych, osób o poglądach liberalnych czy ateistów. Obywatele muszą mieć gwarancję, że ich dzieci nie będą na lekcjach etyki demoralizowane – uczone nietolerancji, poczucia wyższości w stosunku do homoseksualistów albo ateistów* [Hartman, Hołówka, Środa, Woleński 26.10.2009 – wersja elektroniczna gazety].

Moja ocena niniejszej podstawy programowej, niestety, również nie jest pozytywna. Jest ona zbyt enigmatyczna i daje ogromną możliwość indywidualnego kształtowania (bądź nie) postaw etycznych przez nauczycieli. Treści programowe i wymagania wobec ucznia przedstawione są zbyt ogólnie. W nauczaniu podstawowym prezentuje się nieliczne elementy, kształtujące wiedzę i postawy etyczne młodego człowieka. Poziom rozszerzony i fakultatywny z kolei prezentuje zakres materiału, który jest niezmiernie obszerny. Na podstawie swoich kontaktów z młodzieżą licealną i studentami pozwalam sobie stwierdzić, że nie jest on realizowany nawet w połowie. *De facto* młodzież, która powinna posiadać szeroką wiedzę teoretyczną z zakresu etyki, nie wie, czym są dylemat moralny, moral-

ność, normy etyczne i społeczne. Na tej podstawie twierdzę, że szkoła nie jest w stanie zrealizować zakładanych celów wychowawczych i edukacyjnych.

Podsumowanie

Celem niniejszego rozdziału było zaprezentowanie podstawowego stanu wiedzy na temat moralności i socjalizacji człowieka. W ujęciu socjologicznym człowiek kierowany jest dwiema naturami: biologiczną i społeczną, określającą normy i wartości, jakimi ludzie powinni kierować się w życiu. Moralność utożsamiana bywa również z pracowitością czy produktem komunikacji społecznej, regulującym ludzkie zachowanie.

W przedstawianej pracy, która odnosi się do badania postaw młodzieży szkół ponadgimnazjalnych wobec planowanej przez nią pracy zawodowej, piszę o postawach etycznych, a nie moralnych. Pojęcie to wydaje się bardziej adekwatne, ponieważ we wszystkich prezentowanych definicjach podkreśla się rolę zachowania w określeniu moralności człowieka. Młodzież szkolna nie podjęła jeszcze regularnej pracy (brak zachowania), zatem trudno w tej sytuacji pisać o moralności. Jej opinie i postawy są kształtowane przez opinie i postawy otoczenia społecznego. Na tej podstawie stwierdzam, że należy mówić o postawach etycznych.

W rozdziale tym skupiłam się również na problemie etyki i moralności człowieka, procesie dokonujących się przemian wartości i moralności, które wiązane są z rozwojem ekonomiczno-społecznym współczesnego świata. Modernizm w sensie moralnym charakteryzuje oparcie się na regułach i zasadach wyznaczonych kodeksami. Wskutek tego jednostki kierują się zewnętrznymi zasadami, narzucanymi przez społeczeństwo. Nowa, ponowoczesna moralność, zdaniem wielu autorów, oparta jest o wewnętrzną potrzebę działania w zgodzie z własnym sumieniem, poczuciem odpowiedzialności i wolności każdej jednostki. Tak rozumiana moralność nie potrzebuje już etyki i jej kodeksów. Ponowoczesny człowiek, nie mogąc polegać na etyce, zaczyna kierować się własnym sumieniem. Pogląd Baumana, że ponowoczesny świat nie potrzebuje etyki, jest jednak odrzucany przez większość autorów, zajmujących się tą problematyką.

W kolejnym podpunkcie niniejszego rozdziału skupiłam się na analizie przemian wartości moralnych, zaproponowanych przez J. Mariańskiego: sekularyzacją i indywidualizacją moralności oraz przemianą i reorientacją wartości moralnych. W wyniku analiz dokonanych przez szereg autorów, dowiadujemy się, że współczesny świat charakteryzują wszystkie z wymienionych przemian. Zarówno społeczeństwo norweskie, jak i społeczeństwo polskie nie stanowią już jednolitych zbiorowości. Zachodzące przemiany społeczno-ekonomiczne powodują, że cały współczesny świat, w wyniku procesów globalizacyjnych, upodab-

nia się do siebie. Granice, narodowości czy wyznanie przestają być głównym wyznacznikiem różnic w postawach swoich obywateli.

W dalszej części rozdziału za cel przyjęłam zaprezentowanie podstawowych elementów procesu socjalizacji młodzieży, która w dorosłym życiu powinna prawidłowo funkcjonować w społeczeństwie. Przedstawiłam wypracowane na gruncie socjologii podstawowe koncepcje socjalizacji. Autorzy, skupiający się w swoich analizach na procesie socjalizacji, wypracowali spójny obraz, z którego wynika, że jednostka posiadająca określone cechy biologiczne i psychologiczne predestynowana jest do funkcjonowania społecznego. Owo wejście w społeczeństwo polega na przyjmowaniu ról społecznych, wrośnięciu w daną kulturę, co bardzo istotne, zinternalizowaniu otaczającej rzeczywistości i nauce określonych norm moralnych.

W rozdziale tym skoncentrowałam się na rozróżnieniu procesu socjalizacji i wychowania. Pierwszy ma charakter anonimowy. Osoba podlegająca socjalizacji nie ma świadomości wpływu, jaki jest na nią wywierany. Wychowanie jest z kolei procesem intencjonalnym, zgodnym z wcześniejszym planem, którego celem jest kształtowanie osobowości człowieka.

Zaprezentowane w niniejszym rozdziale podejścia do problemu edukacji i wychowania pomagają uświadomić sobie, że brak spójności w obszarze operacjonalizacji pojęć: socjalizacja, wychowanie ma wpływ również na praktykę wychowawczo-dydaktyczną. Skupiając się na rozróżnieniu definicyjnym socjalizacji, wychowania ale również i edukacji oraz przedstawiając szereg definicji rozumiejących w odmienny sposób te pojęcia pomaga uświadomić sobie, że istnieją spore rozbieżności w ich definiowaniu na gruncie nauk społecznych. Swoista dowolność stosowania tych terminów powoduje nie tylko zamęt na gruncie nauki, ale również w obszarze praktyki opiekuńczo-wychowawczej. Nauczyciele toczą bowiem spory o zakres swojej odpowiedzialności w zakresie: socjalizacji, wychowania, czy edukacji uczniów, często ograniczając swoją role jedynie do edukacji, co w przypadku rozważań nad kształtowaniem moralności młodzieży, co leży w obszarze celów jakie stawia przed szkołą system oświaty, może okazać się zgubne. Tym bardziej, że jak pisze H. Kwiatkowska: *Działania nauczycielskie mają charakter oksymorficzny. Sprzeczność, konflikt, dysonans to niezbywalne jego właściwości, to przynależne cechy jego natury. (…) Nauczyciel w codziennej pracy, czy tego chce czy nie, wykonuje wewnętrznie wykluczające się czynności. Na przykład naucza tolerancji zaprzeczając, często swoim działaniem, jej elementarnym zasadom; przekonuje o potrzebie wrażliwości, będąc nieraz sam przykładem jej braku* [Kwiatkowska 2010:79–80].

Szkoła jest jednak postrzegana jako instytucja czynnie wspomagającą rodzinę w procesie wychowania. Pomaga młodzieży przyswoić wiedzę i umiejętności, które ułatwią dobre funkcjonowanie w społeczeństwie. Poprzez szereg działań edukacyjnych szkoła wpływa na jednostkę. Polski system oświaty w podstawie programowej formułuje szereg wymagań w stosunku do szkoły,

nauczyciela i ucznia. Wymagania i stawiane cele mają ułatwić dzieciom i młodzieży pełną integrację społeczną, również w sensie moralnym. W mojej opinii cele te są zbyt ogólne i obszerne, a przez co trudne do osiągnięcia. Wpływa to niewątpliwe na to, że proces edukacji moralnej w szkole nie przebiega zgodnie z założeniami. Może to mieć wpływ na kształtowanie postaw etycznych interesującej mnie grupy młodzieży.

Rozdział 2

ROZWÓJ ETYCZNEGO KONTEKSTU PRACY I JEJ OTOCZENIA INSTYTUCJONALNEGO W MYŚLI CHRZEŚCIJAŃSKIEJ

Obok szkoły, wspólnota religijna, szerzej kultura religijna, w jakiej wyrasta młody człowiek, wpływa w znaczący sposób na prezentowane przez niego postawy, w tym i moralne, związane z przyszłą pracą zarobkową. Dla młodych Polaków i Norwegów, wychowujących się w europejskim kręgu kulturowym, taką rolę odgrywa chrześcijaństwo. W nawiązaniu do tego problemu za cel niniejszego rozdziału przyjęłam zaprezentowanie rozwoju myśli chrześcijańskiej, dotyczącej problematyki pracy człowieka.

2.1. Myśl etyczna Starego i Nowego Testamentu

W historii myśli społecznej można odnaleźć dwa sposoby rozumienia pracy i gospodarki. Pojmowanie negatywne skupia się na negatywnych cechach procesu pracy, nawiązuje do problemu ucisku pracy oraz zmuszania do niej. Rozumienie pozytywne koncentruje uwagę na tym, że dobra osiągane dzięki pracy i gospodarce, wzbogacają ludzi materialnie i intelektualnie, a proces pracy prowadzi do doskonalenia się człowieka oraz jest produktem jego twórczego działania [Jacher 2005:260]. W Starym Testamencie czytamy o karze wygnania z raju i pracy w znoju, jaka została wymierzona człowiekowi za skosztowanie owocu z „drzewa poznania" (Rdz 3, 17–19)[1]. Zwolennicy pozytywnego spojrzenia na pracę i gospodarkę podkreślają jej pierwotny charakter, będący wyrazem miłości Boga, Jego daru dla człowieka w postaci życia, nawet w raju (Rdz 2, 15). W historii myśli chrześcijańskiej odnajdujemy zwolenników obu podejść. Proces dostrzegania pozytywnego, moralnego charakteru pracy, ewoluował w historii myśli chrześcijańskiej począwszy od Starego Testamentu poprzez oj-

[1] Księga Rodzaju, Rozdział 3, wers 17–19. Dalej będę posługiwała się nomenklaturą kościelną. Taki sposób zapisu ułatwia poszukiwanie konkretnego teksu źródłowego, bez względu na wydanie Pisma Świętego czy język, w jakim się je czyta.

ców kościoła, św. Augustyna, św. Tomasza i innych autorów, a skończywszy na Leonie XIII, Janie Pawle II i Benedykcie XVI.

Wskazówki zawarte w Piśmie Świętym pomagają zrozumieć jakimi zasadami powinien kierować się *homo faber*. Mają one ponadczasowy, uniwersalny charakter dzięki czemu stanowią podstawę dla etycznego funkcjonowania współczesnych ludzi pracy.

Jak podkreśla G. Monsma, wielu pracowników, managerów, liderów biznesu czy konsumentów swoją moralność opiera na tradycji biblijnej. Ludzie starają się podążać za zasadami, narzucanymi przez religię [Monsma 1995:38]. Zasady te często jednoznacznie określają normy moralne i idee, jakimi człowiek powinien kierować się w życiu osobistym, również zawodowym. Do zasad jakie uznane są za szczególnie istotne zaliczyć można przede wszystkim te zawarte w Dekalogu, który stanowi podstawę budowanej przez wieki etyki chrześcijańskiej. Przekazuje najważniejsze wskazówki, dotyczące postępowania moralnego człowieka[2], również człowieka pracy:

Na istotność przykazania pierwszego (*Nie będziesz miał bogów cudzych przede mną*[3]) wskazuje M. Stackhouse, który podkreśla, że we współczesnym świecie bogactwo i pieniądz stały się bardziej czczone od Boga [Stackhouse 1995:60]. *Nikt nie może dwóm panom służyć. Bo albo jednego będzie nienawidził, a drugiego będzie miłował; albo z jednym będzie trzymał, a drugim wzgardzi. Nie możecie służyć Bogu i Mamonie* (Mt 6, 24 i Łk 16, 13).

Nowy Testament pochwala ubóstwo. Największy skarb, jaki można otrzymać, to ten, który człowiek może uzyskać w niebie; warunkiem koniecznym jest jednak pozbycie się wszelkich ziemskich dóbr (Łk 18, 18–23).

Jak podaje G. Monsma, dobrobyt jest darem od Boga; Biblia uczy jednak pewnych zasad, których człowiek powinien przestrzegać, by z tego bogactwa korzystać [Monsma 1995:42]:

- To nie jest najważniejsza rzecz w życiu (Prz15, 16–17);
- Nie powinniśmy pokładać w nim zaufania (1 Tm 6, 17);
- Nie powinniśmy kierować naszego życia na poszukiwanie bogactwa: (1Tm 6, 9–10);
- Większe bogactwo nie zawsze jest lepsze od mniejszego*:* (Prz 30, 8–9);
- Nasze bogactwo zawsze należy do Boga, jesteśmy jedynie lennikami jego własności.

[2] Jego oryginalny tekst zapisany jest w *Księdze Wyjścia* i *Księdze Powtórzonego Prawa*. Wersje te różnią się minimalnie od siebie, zatem w swojej analizie posłużę się **Katechizmem Kościoła Rzymskokatolickiego** (Katechizm Kościoła Katolickiego w przekładzie Kardynała Gasparriego na stronie: http://pl.wikipedia.org/wiki/Dekalog) oraz **Małym Katechizmem** Marcina Lutra (Mały Katechizm doktora Marcina Lutra ⟨*przekład A. Wantuła*⟩, na stronie: www.luteranie.pl).

[3] W Małym Katechizmie Marcina Lutra teść tego przykazania brzmi: *Jam jest Pan Bóg twój. Nie będziesz miał innych bogów obok Mnie.*

Z powyższych stwierdzeń płynie dla pracownika i jego otoczenia wniosek, by pieniądz traktować jedynie jako środek do celu, a nie cel sam w sobie. Nie jest on bowiem w życiu najważniejszy.

Bóg również zakazuje ludziom składać fałszywe obietnice i przysięgać (Mt 5, 33–34). Pismo Święte nawołuje do dochowywania tajemnicy**,** będącej bardzo cenioną wartością. Ujawnienie jej pociąga za sobą poważne konsekwencje (Syr 27, 16–21). Niniejsze zasady można również odnieść do zakazu kłamania w działalności zawodowej, oszukiwania pracodawców, pracowników, współpracowników.

Zdaniem M. Stackhouse'a praca stała się narzędziem dumy i pożądania [Stackhouse 1995:60]. Chorobą cywilizacyjną stał się pracoholizm. Powszechnie łamane jest przykazanie trzecie – *Pamiętaj, abyś dzień święty święcił*. Człowiek zapomniał o tym, że pomimo tego, iż praca jest jednym z najważniejszych obszarów życia, to powinien on również odpocząć. Bóg miał powiedzieć człowiekowi, że stworzył go na obraz i podobieństwo swoje (Rdz 1, 26–27); jednocześnie miał dać sobą przykład, jak powinno postępować się w życiu zawodowym. Bóg pracował ciężko przez sześć dni, a siódmego dnia odpoczął, i to samo nakazał człowiekowi (Pwt 5, 12–14). Człowiek nie pracuje dla siebie, dla pracodawcy czy dla społeczeństwa, lecz ku chwale Pana (Kol 3, 23–24; Ef 6, 5–7).

W *Księdze Syracha* czytamy, że zadaniem pracodawcy jest wymaganie od pracownika, by ciężko pracował (Syr 33, 26). Pismo Święte nakazuje pracodawcy szanowanie czasu na odpoczynek pracownika (Pwt 5, 13–14) oraz natychmiastową zapłatę za jego ciężką pracę. R. Grant [Grant 1994] stwierdza, że w całej Biblii nie ma wzmianki na temat płacy minimalnej, czy też o równej płacy za wykonaną pracę (Mt 20, 1–15). W *Ewangeliach Mateusza* i *Łukasza* czytamy jednak, że dobry sługa będzie wynagrodzony awansem, a zły surowo ukarany (Mt 24, 45–47 i Łk 12, 42–44).

To Bóg dał człowiekowi pracę i również On daje mu odpocząć (Ps 23, 2). Współczesny człowiek łamie to prawo, pracując niejednokrotnie siedem dni w tygodniu. Warto jednak podkreślić, że często dzieje się to z winy pracodawcy, a nie pracownika (Prz 3, 27). Nowy Testament ostrzega przez złymi pracownikami (Flp 3, 2). Ciekawą uwagę przedstawiają R. Grant [Grant 1994] i L. Ryken [Ryken 1995], którzy akcentują fakt, że pierwotnie praca została dana człowiekowi jako dar. Dała powód do życia nawet w raju (Rdz 2, 15). Kiedy człowiek został z niego wygnany, praca stała się przekleństwem, brzemieniem nałożonym na ludzkie barki przez samego Boga (Rdz 3, 17–19).

Jednym z poważniejszych problemów w pracy współczesnego człowieka jest przekupstwo, które w Piśmie Świętym jest potępione. Możliwość przekupstwa dotyka każdego, może nawet ogłupić mędrca (Koh 7, 7). Jednak dobro nad złem zwycięży, a uczciwość wygra nad wszelką niesprawiedliwością (Koh 7, 12).

Współczesne normy postępowania moralnego zakazują ludziom spożywania alkoholu w pracy. Poza nią akceptacja dla ilości spożywanego alkoholu jest zróżnicowana, zależna od analizowanej społeczności. Biblia rozróżnia spożywanie alkoholu od nadużywania go. Wino zostało stworzone dla człowieka (J2, 1–11), lecz należy pić je z umiarem, gdyż pijaństwo pokazuje prawdziwą naturę człowieka[4]. Alkohol obnaża również człowieka w sensie psychicznym, ukazując jego najgorsze cechy: prowadzi do wulgarności i rozwiązłości (Ef 5, 18; Rdz 19, 30–38). Człowiek nadużywający alkoholu nie może dostąpić zaszczytu wejścia do Królestwa Niebieskiego (Ga 5, 21).

Lenistwo jest również potępiane w Piśmie Świętym. Leniwym zaleca ono pracowitość mrówki i wystrzeganie się nieróbstwa, bo to prowadzi do włóczęgostwa i niedostatku w życiu (Prz 6, 6–11). Mówi również, że nieróbstwo ściąga na człowieka nędzę (Prz 6,10) a pracowitość wzbogaca (Prz 10, 4). Jednocześnie z Pisma Świętego możemy dowiedzieć się, że praca rozumiana jako wykonywanie jakiegoś zawodu jest darem dla człowieka, rodzajem łaski ofiarowanej przez Pana (Rz 12, 3–6).

Kolejne przykazanie, które można bezpośrednio odnieść do kwestii etyki pracy brzmi – *Nie kradnij*. Podkreśla poszanowanie cudzej własności zarówno materialnej, jak i pozamaterialnej. Pismo Święte potępia kradzież: *Nie będziecie kraść, nie będziecie kłamać, nie będziecie oszukiwać jeden drugiego* (Kpł 19, 11). Otrzymujemy informację, że wszystko, co pochodzi z kradzieży, jest nieczyste i złe (Tb 2, 13; Rdz 44, 8; 1 Krn 2, 7). W innym fragmencie kradzież stawiana jest na równi z morderstwem, podstępem, zniszczeniem, zdradą i gwałtem (Mdr 14, 25). Możemy odnaleźć informacje świadczące o tym, że złe działanie, jakim jest kradzież, wypływa z wolnej woli człowieka i jest zamachem na jego duszę (Prz 29, 24; Mt 15, 19). Pomimo ostrego potępienia złodziei w Piśmie Świętym, Bóg daje im szansę na poprawę, zalecając uczciwą pracę i pomoc potrzebującym (Ef 4, 28). Za kradzież należy się również zadośćuczynienie osobie, która została okradziona, o czym mowa jest w *Księdze Wyjścia* (Wj 21, 31; Wj 22, 2) i *Księdze Kapłaństwa* (Kpł 5, 21). Przykazanie to może mieć wpływ na stosunek pracowników i korporacji do własności materialnej oraz intelektualnej. Poszanowanie praw autorskich, patentów często jest problemem w relacjach miedzy uczestnikami życia gospodarczego. Równie trudno odróżnić kradzieże intelektualne od tak zwanych „dobrych praktyk".

Również kolejne – ósme przykazanie można bezpośrednio odczytać jako wskazówkę dla ludzi pracy. Brzmi ono – *Nie mów fałszywego świadectwa przeciw bliźniemu swemu*. W przykazaniu tym Jahwe nakazuje człowiekowi, by nie kłamał i nie oczerniał bliźnich. Czym jest kłamstwo i jak ono wpływa na człowieka, czytamy w starotestamentowych *Mądrościach Syracha*: *Kłamstwo jest złym nawykiem człowieka (…). Lepszy złodziej niż ten, co stale kłamstwem się*

[4] Metaforą tego obnażenia jest choćby przypowieść o Noem, który upiwszy się, leżał nagi w swym namiocie, budząc śmiech jednego z synów i wstyd dwóch pozostałych (Rdz 9, 20–23).

posługuje, obydwaj zaś zgubę odziedziczą w spadku. Wzgarda zazwyczaj towarzyszy kłamcy, a hańba stale ciąży na nim (...). Kłamanie i oczernianie bliźnich jest wielką pokusą człowieka (Prz 30, 8–10). Biblia prezentuje również profil oszczercy, który zostanie ukarany przez Pana (Ps 52). Pismo Święte zakazuje posługiwania się kłamstwem i oszczerstwem względem bliźnich. W Księdze Kapłaństwa czytamy: *Nie będziecie kraść, nie będziecie kłamać, nie będziecie oszukiwać jeden drugiego* (Kpł 19, 11) oraz *Nie będziesz szerzył oszczerstw między krewnymi, nie będziesz czyhał na życie bliźniego. Ja jestem Pan!* (Kpł 19, 16). W końcu pokazuje drogę postępowania, nakazującą odrzucenie kłamstwa na rzecz głoszenia prawdy (Ef 4, 25), i konsekwencje, w postaci niewejścia do Królestwa Niebieskiego (Ap 21, 27) oraz doświadczenia ogni piekielnych (Ap 21, 8).

Przekładając to przykazanie na język etyki działalności gospodarczej, można podkreślić, że jesteśmy zobowiązani do kierowania się uczciwymi zasadami i prawdą: obowiązuje to w materiałach reklamowych i w kooperacji z klientami oraz współpracownikami.

Pismo Święte poświęca najwięcej miejsca przedstawieniu obowiązków człowieka wobec bliźnich. Obowiązki te regulują normy społeczne i prawne, jakie powinny być obligatoryjne dla wszystkich ludzi. *De facto* celem Dekalogu jest regulacja norm, które winny obowiązywać w społeczeństwie, a zatem relacje między ludźmi.

Odwołując się do zaprezentowanych wyżej praw, można powiedzieć, że Bóg żąda od ludzi, by zachowywali się sprawiedliwie – *Lepiej mieć mało, żyjąc sprawiedliwie* (Prz 16, 8). W szczególny zaś sposób zwraca się do tych, którzy sprawują władzę: *To mówi Pan: Wypełniajcie prawo i sprawiedliwość, uwalniajcie uciśnionego z rąk ciemiężcy, obcego zaś, sieroty i wdowy nie uciskajcie ani nie czyńcie im gwałtu; krwi niewinnej nie rozlewajcie w tym miejscu* (Jr 22, 3) oraz: *Czy się w tym okazujesz królem, że masz zapał do [budowania z] cedru? A może twój ojciec nie jadł i nie pił? Lecz on wykonywał prawo i sprawiedliwość i dlatego zażywał pomyślności. Występował w obronie uciśnionego i ubogiego – wtedy powodziło mu się dobrze. «Czy nie znaczy to: znać Mnie» – wyrocznią Pana* (Jr 22, 15–16).

Bóg jest stworzycielem świata i właścicielem wszystkiego, co na nim jest. Człowiek również jest własnością Boga (Pwt 26, 18) i jedynie zarządza dobrami, powierzonymi mu przez Boga (Ps 24, 1–10).

Jak podkreśla G. Monsma, Biblia przedstawia wizję społeczeństwa, które powinno być ekonomicznie sprawiedliwe, dając dostęp każdemu do podstawowych rzeczy, niezbędnych do godnego życia, i stwarzać każdemu szansę na produkowanie na własne potrzeby, w tym sensie, by każdy miał po równo [Monsma 1995:38–40]. *Księga Syracha* wskazuje, że rzeczy potrzebne do codziennego życia winny być własnością człowieka (Syr 40, 28–30). A jak podkreśla R. Grant, analizując Pismo Święte – bogactwo jest dobre, jednak starotestamentowi prorocy potępiali nadużycia i niesprawiedliwości w nabywaniu własności

[Grant 1994]. Chrystus nawołuje ludzi, by podążali za jego przykładem i służyli ludziom w potrzebie. Można tę zasadę dostrzec u Mateusza, który mówi o nakarmieniu głodnych i napojeniu spragnionych (Mat 25, 31–46).

D. Novak natomiast stwierdza, że najważniejsza jest odpowiedzialność wobec Boga, ponieważ my jesteśmy jedynie *(...) przybyszami i osadnikami* (Kpł 25, 23) na ziemi Boga. Człowiek nie powinien traktować ziemi i wszystkiego, co dzięki niej wytwarza, jako swojej własności w ostatecznym tego słowa znaczeniu [Novak 1994].

Zgodnie z doktryną chrześcijańską można stwierdzić, że wszystkie obowiązki względem bliźnich są obowiązkami względem Boga, zatem szacunkiem i miłością do bliźniego chrześcijanin wyraża swoją miłość do Niego.

Podsumowując powyższe rozważania, wypada stwierdzić, że Pismo Święte, w tym i sam Dekalog, w wielu miejscach odnoszą się do problemu pracy człowieka. Stary i Nowy Testament dają wskazówki, co do zasad, jakie powinny przyświecać człowiekowi w jego miejscu pracy bez względu na to, czy pełni tam rolę pracownika, czy pracodawcy. Wskazówki te są jednak formułowane dość ogólnie. Ich interpretacja (również poczyniona przeze mnie) może być mało ścisła, zależna od czasu i miejsca, w których osoba interpretująca jej dokonuje. Tak również należy patrzeć na interpretacje Ojców Założycieli Kościoła, których poglądy przedstawiam poniżej.

2.2. Poglądy Ojców Kościoła na problem pracy człowieka

Okres wczesnego średniowiecza był początkiem kształtowania się chrześcijańskiej myśli etycznej w zgodzie z ideami, zaczerpniętymi z greckiej i rzymskiej filozofii. Okres ten plasuje się między II i V w. n.e. Celem uczonych tego okresu, zwanych Ojcami Kościoła, było dostosowanie tradycji judeochrześcijańskiej do myśli zawartych w dziełach starożytnych Greków i Rzymian. Głównym ich celem była jednak interpretacja Pisma Świętego, by stało się ono drogowskazem religijnego i moralnego życia ówczesnych chrześcijan.

Pierwsi teologowie katoliccy formułowali szereg wskazówek, dotyczących człowieka w kontekście jego pracy. Ich refleksje stały się inspiracją dla protestanckiej etyki pracy.

W swojej pracy: *Który człowiek bogaty może być zbawiony*[5] Klemens Aleksandyjski dokonał rozróżnienia pomiędzy własnością a użytkowaniem [Clement of Alexandra 1995:143–146]. Wbrew słowom Pawła: *miłość do pieniądza jest źródłem całego zła* (1 Tm 6, 10), pojmowanym jako żądanie wyzbycia się bogactwa, Klemens uważał, że stwierdzenie to jest teologicznie i etycznie błędne. Twierdził, że gromadzenie ziemskiego bogactwa jest dobre pod warunkiem, iż jest ono pożytkowane dla dobra ogółu, nie jest nadmierne i bałwochwalcze. Bo-

[5] Tłumaczenia z angielskiego B. O.-D.

gactwo jest jedynie narzędziem, które może, lecz nie musi, służyć chwale Pańskiej. Klemens wierzył również, że ubóstwo powoduje, że ciało domaga się ciągłej uwagi, a to chroni duszę człowieka przed poszukiwaniem Boga [Clement of Alexandra 1995:143–146]. Nie sposób oprzeć się wrażeniu, że to jego słowa stały się inspiracją dla rozwoju myśli etycznej omawianego przeze mnie w dalszej części tego rozdziału J. Kalwina i jego wpływu na rozwój protestanckiej etyki pracy.

To ojcowie kościoła sformułowali następujące wskazówki: *ciężka praca jest najlepszym sposobem odkupienia* (Cyprian z Kartaginy) czy *módl się, pracując* (Benedykt z Nursji) [*Encyklopedia Katolicka*, t. 2, 1976]. Pierwszy z nich podkreśla, że życie w niedostatku jest zgodne z wolą Boga i jego planem, i że odpowiedzialny człowiek podejmuje konkretne „prace", by to przezwyciężyć. Ciężka praca jest dla niego najlepszym środkiem do odkupienia [Cyprian 1995: 148–150]. Benedykt z Nursji twierdził z kolei, że praca jest rodzajem modlitwy, a jej wytwory są narzędziami o wadze sakramentalnej [Fry 1981:5–79]. Nietrudno w tych poglądach odnaleźć myśli wyrażone później przez M. Lutra czy J. Kalwina, pierwszych teologów protestanckich**.**

W dziełach św. Augustyna trudno odnaleźć konkretne przesłania dla prowadzenia etycznego biznesu, czy do takiego wykonywania pracy, by mogła być ona uznana za zgodną z zasadami wiary chrześcijańskiej. Czytamy jednak u niego: *(…) Ze względu na głód, pragnienie, i zimno i gorąc (…) produkujemy rzeczy, które nas przed tym chronią. Każdy, kto dostarcza środków dla ochrony przed tym złem, jest zwany miłosiernym* [Augustine 1995:151]. Można zatem w tych słowach odnaleźć pochwałę ludzi pracujących, którzy parają się produkcją. Wartość słów św. Augustyna dla etyki i ekonomii wyznacza jednak bardziej fakt, że św. Augustyn głosił, że wolność człowieka polega na możliwości dokonania przez niego wyboru między dobrem a złem, wewnętrzna zaś dyspozycja unikania zła i czynienia dobra została sprowadzona przez niego do wolności moralnej [Tamże 1995:153].

Bardzo duży wkład w etykę pracy wniósł św. Tomasz z Akwinu, który szeroko analizował tę problematykę. Zdaniem W. Jachera, jego refleksje i wskazówki mają ponadczasowy charakter, gdyż św. Tomasz odnosił się do wielu aspektów pracy człowieka [Jacher 2003:121–122]. Z punktu widzenia niniejszej pracy najistotniejsze jednak jest to, że dostrzegał on silny związek między pracą, będącą wyrazem wolności człowieka a moralnością. Praca jest cnotą, za którą czeka nagroda w postaci szczęścia [Tomasz z Akwinu: http: (a)][6]. Autor podaje, że:

[6] Niniejsza pozycja dostępna jest na stronie internetowej (zob. bibliografia); Inne pozycje oznaczone skrótem http również dostępne są w formie internetowej, a ich wykaz znajduje się w bibliografii. W dalszych częściach posługiwać się będę jedynie imieniem jej autora i kolejnymi numerami odpowiadającymi kolejnym pozycjom w dołączonej do bibliografii pozycji stron internetowych.

Przeprowadzone poniżej analizy oparłam na treści *Sumy teologicznej*, która w całości zamieszczona jest na podanej stronie.

1. Praca ludzka charakteryzuje się dużym wysiłkiem psychofizycznym. Wysiłek polega na przetwarzaniu natury na dobra niezbędne do życia, dzięki którym człowiek rozwija swoją sferę poznawczą i moralną. Św. Tomasz przypomina, że wysiłek fizyczny nie był znany człowiekowi w raju i człowiek wymaga odpoczynku od pracy [Tamże (b)];

2. Praca ludzka jest formą wysiłku twórczego, formą kreatywności, która ujawnia się w jego dziele – produkcie powstałym z oporu materii. Siły duchowe, tak jak i fizyczne, ulęgają wyczerpaniu (istnieje jedność psychofizyczna), dlatego człowiek potrzebuje odpoczynku dla pełnej regeneracji sił [Tamże (c)]. Twórczość człowieka określana jest również poziomem jego kwalifikacji, stanowiących rękojmię jego doskonałości [Tamże: (d)];

3. Praca jest wysiłkiem celowym. Praca ludzka i jej produkt – dzieło, świadczy o jestestwie człowieka. Jej istotą jest tworzenie rzeczy dobrych (*bonum opus* – owoców pracy), które prowadzą człowieka do ostatecznego dobra [Jacher 2003:119–120];

4. Praca jest wysiłkiem świadomym. Dzieje się tak, ponieważ czynność pracy jest aktem wolnej woli człowieka [Tomasz z Akwinu: http: (e)]. Kwestią kluczową w analizie dzieł św. Tomasza jest odniesienie się do rozumienia przez niego kwestii wolności człowieka. Według niego Bóg, będący przyczyną wszystkiego, dał człowiekowi wolność. Człowiek jest wolny od przymusu (*libertas a coactione*), winy i nędzy (*libertas a culpa et a miseria*) [Świerzawski 1956:426]. Człowiek jest istotą wolną, która może dokonać wyboru tego, co chce robić, jego czynności są przejawem świadomej woli [Tamże: 429]. Jednak swoboda dokonywanych wyborów może zostać ograniczona *na skutek naporu czynników materialnych, które mogą w mniejszym lub większym stopniu paraliżować nasze życie umysłowe, (…) lub jak wzrasta w nas prawdziwa wiedza i zgodnie z nią umysłowe pożądanie, udzielające nam prawdziwej wolności i autonomii* [Tamże: 432]. Praca daje człowiekowi status moralnie wartościowy. W przeciwieństwie do działań wykonywanych przez zwierzęta, praca ma zawsze charakter świadomego wysiłku;

5. Praca jest wysiłkiem osobowym, gdyż odnosi się do całego bytu ludzkiego. Działa zawsze cały człowiek, a nie jego poszczególne organy. Ręka sama się nie porusza – dzieje się to na skutek woli człowieka [Tomasz z Akwinu: http: (f)];

6. Praca jest wysiłkiem społecznym. Istnieje społeczny podział pracy. Jest on konieczny, ponieważ człowiek nie jest istotą samowystarczalną. Praca oprócz wartości osobistej jest również rodzajem służby społeczeństwu [Jacher 2003: 121–122].

Jednocześnie ten sam autor, analizując dzieła Akwinaty, doszedł do wniosku, że średniowieczna myśl św. Tomasza może być odnoszona do czasów współczesnych.

Istotny wpływ na etykę pracy człowieka i jego otoczenia instytucjonalnego miała reformacja. To Marcina Lutra nazywa się ojcem protestantyzmu – to właśnie on, obok Jana Kalwina, wywarł największy wpływ na kształtowanie się „protestanckiej etyki pracy". Jego poglądy, które wydają się w wielu kwestiach konserwatywne nawet jak na współczesne mu czasy, przyspieszyły rozwój nowych stosunków społecznych i upadek feudalizmu, a więc powstanie systemu kapitalistycznego ze wszystkimi tego następstwami w postaci nowego spojrzenia na kwestie ekonomii, w tym handlu oraz pracy [Ściegienny 1967:85]. M. Luter protestował przeciw cywilizacji i rozwojowi handlu, które jego zdaniem pociągały za sobą zło i zepsucie moralne człowieka [Tamże: 83]. M. Luter nie był zwolennikiem handlu i kredytów[7]. Podkreślał mimo to, że towary z odległych regionów, które również są darami od Boga, mogą być sprzedawane i kupowane pod warunkiem, że nie służą obżarstwu i zbytkowi. M. Luter omawiając kwestię nadmiernego zysku czerpanego z handlu, podkreśla, że nie jest to nic innego, jak kradzież cudzej własności [Luther 1995:174]. Uznaje, że dobra powinny być tak wyceniane, by zrekompensowały pracę, wysiłek i czas sprzedającego włożone w realizację ich sprzedaży [Tamże: 175]. Luter uważa, że handlujący może również czerpać zysk z racji ryzyka związanego ze sprzedażą dóbr [Tamże: 176], bowiem, jak pisze, *(…) kto służyłby lub pracował za nic? Ewangelia mówi przecież, że robotnik zasługuje na swoją zapłatę* (Łk 10, 7) [Tamże: 175].

M. Luter, syn prostego chłopa, czerpiąc wzór z jego pracy, która nie wymaga finansów by przetrwać i żyć zgodnie z boskimi przykazaniami, był przeciwnikiem pieniądza, w którym upatrywał narzędzia Szatana. Pieniądze, jak podkreślał, są jednym z największych pragnień śmiertelników [Luter: http]. M. Luter, powołując się na Arystotelesa, głosił nieprzydatność pieniądza [Ściegienny 1967:29]. Za jedyną moralną formę zdobycia pieniędzy uznawał własną ciężką pracę, dla której wzorem do naśladowania miała być praca prostego chłopa [Tamże: 29]. Pracować należy ciężko, gdyż ciężka praca jest łaską Boga [Luter: http]. Ponadto M. Luter podkreślał, że pracujemy dla Boga i naszych bliźnich [Luter 1995:174]. Gdy nierzetelnie wykonujemy pracę, to okradamy ich. Samego człowieka zaś uznał za wytwórcę – *homo fabera*, gdyż człowiek został powołany przez Boga, by ciężką pracą dawał wyraz obdarzającej go łasce [Luter: http].

Wielkim następcą Lutra był Jan Kalwin, francuski teolog reformacyjny, który swoje życie spędził w Genewie. Za syntezę dokonań teologicznych tego reformatora uznaje się dzieło *Institutio christianae religionis – Ustanowienie religii chrześcijańskiej* [Piwko 1987:5]. W niniejszej publikacji podjął się przedstawienia podstaw prawa moralnego i zasad, jakimi powinien kierować się chrze-

[7] Zapewne jego negatywny stosunek do kredytów i wagi pieniądza wynikał z wprowadzonego na szeroką skalę kredytowania i jego wpływu na finansowanie inwestycji Stolicy Apostolskiej, która dzięki sprzedaży odpustów, relikwii i zaciąganym kredytom rozbudowywała swoje liczne świątynie, w tym i nową Bazylikę Piotrową.

ścijanin w życiu doczesnym. Jego zdaniem człowiek powinien doskonalić swoją istotę poprzez samoograniczenie się, sprawiedliwość wobec bliźnich, zmaganie się ze swym losem oraz medytację nad życiem wiekuistym, której wyrazem jest głęboka pobożność [Calvin 1995:181–186][8]. J. Kalwin głosił pogląd, zgodnie z którym, człowiek należący do Boga, powinien całą swoją aktywność pożytkować ku chwale Pana [Tamże: 183].

W myśl doktryny J. Kalwina nierówności ekonomiczne mają uzasadniony sens [Calvin 1995:80–81][9]. Jednocześnie bogacenie się nie zwalnia człowieka od bycia przygotowanym na ciężką pracę, często mozolną i pełną cierpień, na ascezę i koncentrację na bożych zasadach w każdym obszarze swojego życia [Tamże: 84]. W przeciwieństwie do M. Lutra – J. Kalwin nobilitował działalność handlową, która według niego zasługiwała na pełen szacunek. Handel postrzegał zaś jako pracę nad poprawą swojego bytu materialnego [Piechowski 1988:6].

Reformator miał jasno ustalony stosunek do takich kwestii, jak kapitał, handel i lichwa. W przeciwieństwie do M. Lutra, J. Kalwin miał do nich pozytywny stosunek. Przedstawiał również zasady, jakimi powinniśmy kierować się w życiu doczesnym. Do zasad tych zaliczyć możemy działanie człowieka, zgodne z jego powołaniem, którym Bóg wzywa człowieka do wypełnienia obowiązków wobec Niego i bliźnich [Tamże: 6]. W kwestii pracy J. Kalwin powołuje się na nauczanie Pawła z *II Listu do Tesaloniczan*: *(…)* ***kto nie chce pracować, niech też nie je*** (2 Tes 3, 10). Uważa, że praca, będąca wyrazem łaski bożej, jest obowiązkiem każdego człowieka. Twierdził jednak, że nie tylko pracujemy dla zaspokojenia podstawowych potrzeb życiowych, ale również dla czerpania z pracy radości i satysfakcji [Calvin 1995:185]. Zgodnie z założeniami reformatora nie wszyscy ludzie są predystynowani przez Boga do zbawienia, ale wszyscy mają swoje powołanie, zgodnie z którym powinni postępować [Tamże: 184]. Człowiek wierzący, ciężko pracujący i gromadzący dobra doczesne może być pewien łaski – Bóg doświadczając go tymi trzema rzeczami, daje mu wyraz swojej miłości.

Za obowiązek moralny uważał J. Kalwin również dobre traktowanie podwładnych i pracowników [Piechowski 1988:6]. Jak twierdzi S. Piwko, w idei J. Kalwina dla zbawienia nie ma znaczenia rodzaj wykonywanej pracy, jej złożoność czy dochód, jaki przynosi [Piwko 1987:94].

Myśl etyczna M. Lutra i J. Kalwina w znaczący sposób wpłynęła na powstające później liczne ruchy protestanckie – na tak zwaną radykalną reformację (ru-

[8] Te cztery filary moralności chrześcijanina oparte są na słowach św. Pawła z listu do Tytusa, w którym daje wskazówki, jak ludzie różnych stanów powinni postępować w życiu doczesnym [Tyt 2, 1].

[9] Kalwin odwołuje się w tej kwestii do przypowieści o mannie zesłanej Izraelitom na pustyni. Przypowieść ta, w wykładni św. Pawła, miała być archetypem ekonomicznego działania natchnionego boską opatrznością. Zgodnie z tą interpretacją Bóg rozdziela wszystkim równą miarą, ale, na skutek różnych umiejętności ludzie nierówno czerpią z niewyczerpalnych darów opatrzności.

chy purytan, anabaptystów itp.) i idee takich autorów, jak Urlich Stadler czy Gerrard Winstanley, których koncepcje zostały pominięte w niniejszej pracy. Myśl M. Lutra i J. Kalwina miała również wpływ na liczne koncepcje filozoficzne i ekonomiczne takich uczonych, jak John Locke, David Hume czy Adam Smith. Jak podkreśla W. Jacher, stało się to na skutek nowego podejścia tych autorów to kwestii związanych z pracą i gospodarką, które miały być przyczyną bogactwa i oznaką łaski bożej [Jacher 2005:263].

2.3. Współczesne stanowisko Kościoła rzymsko-katolickiego

Na rozwój etyki pracy niezmiernie istotny wpływ miało również stanowisko Kościoła katolickiego. Od 1891 r., kiedy Leon XIII ogłosił encyklikę *Rerum novarum*, Kościół poświęca bardzo wiele miejsca zagadnieniu pracy człowieka. Obok wymienionej encykliki powstały jeszcze cztery poświęcone temu problemowi (*Quadragesimo anno*, *Laborem exercens*, *Centesimus annus*, *Caritas in veritate*). O ich wadze świadczy choćby wpływ, jaki wywierają na etyków, zajmujących się problematyką pracy, ale również na państwa, które tworząc swój system prawny, opierają się na wartościach, przekazywanych w treści encyklik papieskich. Te dokumenty kościelne odwołują się nie tylko do takich problemów jak prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy, ale również i celach jakie powinny przyświecać przedsiębiorstwu, rozumianemu jako wspólnota ludzi pracy. Encykliki te skupiają się na problemach współczesnego świata: prawie do pracy i godnego wynagrodzenia.

2.3.1. Encyklika *Rerum novarum*

Encyklika Leona XIII – *Rerum novarum*[10] jest pierwszym dokumentem Kościoła katolickiego, który odnosi się do kwestii pracy i jej kontekstu społeczno-gospodarczego. Powstała na skutek nasilających się w XIX wieku ruchów socjalistycznych, w których Kościół dopatrywał się zagrożenia dla wiary i etyki chrześcijańskiej. Dzięki tej encyklice Leon XIII zyskał sobie przydomek *papieża robotników*, a także *papieża wolnego zrzeszania się* [Novak 1993:50] gdyż przy odrzuceniu doktryny socjalizmu popierał rozwój kapitalizmu w jego bardziej ludzkiej – społecznej wersji.

Celem omawianego dokumentu było ustalenie zasad nowego ładu społecznego – praw i obowiązków, jakim powinni podlegać we wzajemnych relacjach

[10] Treść encykliki tej i kolejnych dostępne są na stronach internetowych, których adresy znajdują się w bibliografii.

bogaci przedsiębiorcy i biedni proletariusze [*Rerum novarum*, par. 2][11]. Dokument powstał w celu ochrony najbiedniejszych, którzy są wyzyskiwani przez garstkę możnych kapitalistów [Tamże].

Leon XIII owym dokumentem próbował udowodnić, że prawem każdego człowieka jest posiadanie własności prywatnej, którą może dysponować według własnego uznania. Praca jest formą pozyskania własności prywatnej [Tamże, par. 8]. Zmuszenie pracownika do pracy na rzecz dobra wspólnego, czego oczekują socjaliści, jest zatem formą zamachu na człowieka i ograniczenia jego swobody dysponowania swoją osobą [Tamże, par. 4]. Wspólna własność może stanowić również zagrożenie dla rodziny, której ojciec – mężczyzna – powinien zapewnić byt. Formą zapewnienia tego bytu jest posiadanie własności prywatnej [Tamże, par. 10].

Przyznając, że ludzie (zgodnie z prawem naturalnym i boskim) nie są równi, Kościół podkreśla, że różnorodność jest niezbędna. Ludzie różnią się pod względem swoich cech indywidualnych (inteligencji, siły, zdrowia), które wpływają na kształtowanie się różnych uzdolnień, co bezpośrednio wpływa na wykonywaną przez nich pracę [Tamże, par. 14]. Różnorodność wykonywanej pracy jest niezbędna dla funkcjonowania społeczeństwa. Jedno, co łączy wszystkich ludzi, to obowiązek wykonywania pracy [Tamże, par. 15].

Encyklika *Rerum novarum* jako pierwsza określa szczegółowo obowiązki i prawa pracowników oraz pracodawców: bogatych właścicieli, zatrudniających proletariuszy. Kościół postawił sobie za cel pojednanie między pracodawcami i pracownikami, przypominając w omawianej encyklice ich prawa i obowiązki.

Pracownik zobowiązany jest do bycia lojalnym, kulturalnym wobec pracodawcy. Pracujący zobowiązany jest do bycia sumiennym w pracy, nieczynienia niczego, co mogłoby zaszkodzić zatrudniającemu – w tym nie wywoływać rozruchów, co można rozumieć jako zakaz strajkowania i łączenia się w związki robotnicze o charakterze socjalistycznym [Tamże, par. 16].

Do obowiązków pracodawcy należy poszanowanie godności osobistej pracownika, należyte wynagradzanie ciężkiej pracy bez wyzyskiwania jego słabszej pozycji, dbanie o jego potrzeby, nie tylko fizyczne i materialne, ale również duchowe. Celem pracodawcy jest dbanie o dostosowanie pracy do jego sił, wieku i możliwości [Tamże, par. 16–17].

Kościół określa swoją wyraźną rolę w nowym społeczeństwie, będącym *(...) w stanie rozkładu* [Tamże, par. 22]. Do społeczeństwa tego zalicza się również warstwa ludzi pracujących, którzy w nędzy odwracają się od nauki Kościoła i wierząc w nowego, fałszywego boga, jakim stają się założenia marksistowskiego socjalizmu. Rolą Kościoła jest nie tylko moralna odnowa proletariatu, ale również dbanie o zmniejszenie jego nędzy dzięki tworzeniu różnego rodzaju instytucji socjalnych [Tamże, par. 23].

[11] *Rerum novarum*, paragraf 2.

W dalszych przypisach dotyczących encyklik posługiwać się będę skrótem „par.", zamiast „paragraf".

Łamanie praw pracowniczych w zakresie niedotrzymywania umów o płacę, praca w nieludzkich warunkach bez poszanowania wieku, płci, potrzeby odpoczynku i modlitwy, powodują zagrożenie spokoju publicznego [Tamże, par. 29]. W takich wypadkach państwo ma prawo interweniować w relacje pracownik – pracodawca. W zakresie obowiązków państwa wobec pracownika należy przede wszystkim dbanie o godność ludzką *(...)do której się sam Bóg z wielkim szacunkiem odnosi* [Tamże, par. 32]. To poszanowanie godności wyraża się poprzez: dbanie o zapewnienie płacy minimalnej [Tamże, par. 34–35] i odpoczynku niezbędnego na regeneracje sił, w tym w dni świąteczne, dostosowanie pracy do możliwości fizycznych i intelektualnych pracownika. Państwo powinno dbać o to, by praca nie przyczyniała się do uszczerbku na zdrowiu, by nie była wykonywana przez zbyt młodych ludzi, którzy nie rozwinęli się jeszcze w sensie fizycznym, intelektualnym i duchowym. Państwo powinno również ingerować w sprawy pracy kobiet, które zmuszane biedą do pracy zarobkowej, nie wykonują swoich podstawowych obowiązków – dbania o rodzinę i wychowanie dzieci [Tamże, par. 33].

Ogłaszając encyklikę *Rerum novarum*, Leon XIII wywarł znaczący wpływ na ukształtowanie się katolickiej etyki pracy. Jest ona bardzo podobna do myśli sformułowanych w dobie reformacji przez Marcina Lutra i Jana Kalwina, które zostały już przedstawione.

Rerum novarum, od pojawienia się w maju 1891 roku, skupiło na sobie uwagę całego świata chrześcijańskiego [Novak 1993:40]. Doprowadziło do wielu reform społecznych. O ponadczasowym charakterze *Rerum novarum* świadczy odwoływanie się do niej licznych badaczy, zajmujących się kwestiami etyki pracy czy działalności gospodarczej oraz późniejszych papieży.

2.3.2. Encyklika *Quadragesimo anno*

Jak podkreśla Pius XI, encyklika *Rerum novarum* miała wiele zadań do spełnienia, przede wszystkim zaś rozwiązanie skomplikowanej kwestii społecznej, związanej ze współżyciem biednych i bogatych. W historycznym kontekście encyklika ta została najlepiej przyjęta przez robotników[Novak 1993(a):40]. Jak zauważa jednak M. Novak, byli i tacy, którzy twierdzili, że papież idealizował liberalizm, lub traktowali jego naukę jako utopię, która dobrze wygląda tylko na papierze i jest niemożliwa do zrealizowania [Tamże: 41].

W 40. rocznicę wydania encykliki *Rerum novarum* została ogłoszona encyklika *Qudragesimo anno,* w której Pius XI analizuje wpływ jaki *Rerum novarum* wywarło na ówczesne życie społeczne. Odpowiada na pytania problemowe oraz próbuje rozwiązać nowe problemowe kwestie, stające przed współczesnym mu *homo faber*.

Nowym zadaniem sformułowanym przez Piusa XI jest odnowa moralna człowieka pracy: *Albowiem, chociaż życie gospodarcze i moralność, każde w swoim zakresie, rządzą się swoimi prawami, jednak błędem byłoby twierdzić, że porządek gospodarczy i moralny tak są od siebie odległe i tak sobie obce, iż pierwszy zupełnie nie zależy od drugiego* [*Qudragesimo anno*: par. 41].

Praca, będąca formą ćwiczenia ciała i ducha, polega na współpracy ludzi [Tamże: par. 53]. Za wykonaną pracę każdy ma prawo oczekiwać sprawiedliwej płacy, która pozwoli na utrzymanie siebie i rodziny [Tamże: par. 71], przy uwzględnieniu jednak stanu finansowego przedsiębiorstwa i jego właściciela [Tamże: par. 72] oraz stanu gospodarczego społeczeństwa, czyli mając na uwadze dobro powszechne [Tamże: par. 74][12].

Pius XI dokonuje także analizy stanu społeczno-gospodarczego współczesnego mu świata. Dostrzega, że w Europie zaszły istotne zmiany w ustroju życia gospodarczego. Kapitalizm staje się dominującym sposobem gospodarowania [Tamże: par. 100–101]. Nastąpiło jeszcze większe skupienie kapitału w rękach nielicznej grupy bogaczy, których majątek jest kontrolowany przez równie nieliczną grupę zarządców [Tamże: par. 105–106]. Skupienie bogactwa w rękach niewielu jest następstwem działania wolnej konkurencji, która w konsekwencji doprowadzi do zgubnych następstw [Tamże: par.107–109].

Analizując założenia komunizmu i socjalizmu [Tamże: par. 111–113], Pius XI dochodzi do wniosku, że nie da się pogodzić założeń teoretycznych ideologii socjalistycznej z dogmatami wiary chrześcijańskiej [Tamże: par. 116–125]. Papież proponuje zatem odrodzenie moralne – odrodzenie ducha chrześcijańskiego pracodawców, depersonalizujących swoich pracowników, oraz zbyt mocno pochłoniętych troską o rzeczy doczesne [Tamże: par. 129–132], mających wpływ na morale robotników. Na niskie morale ludzi pracujących ma również wpływ ich niski poziom życia, w tym warunki materialne, które osłabiają duch chrześcijaństwa [Tamże: par. 135].

Jako środki zaradcze papież proponuje podporządkowanie sfery gospodarczej władzy publicznej, która powinna kierować się zasadami sprawiedliwości społecznej i chrześcijańskiej [Tamże: par. 136] oraz miłości [Tamże: par. 110 i 137]. Na nowych apostołów papież wyznaczył samych robotników, przemysłowców i kupców [Tamże: par. 141–142].

2.3.3. Encykliki *Laborem exercens* i *Centesimus annus*

(…) Praca stanowi podstawowy wymiar bytowania człowieka na ziemi [*Laborem exercens*, par. 4], to jedne z pierwszych słów, jakie pojawiają się w encyklice Jana Pawła II *Laborem exercens* (łac. „wykonując pracę"). Powstała ona

[12] Przez dobro powszechne Pius XI rozumie konieczność zapewnienia pracy wszystkim chętnym i zdolnym oraz dostosowanie płac do sytuacji gospodarczej.

w 90. rocznicę encykliki *Rerum novarum* i jak nazwa wskazuje, poświęcona jest człowiekowi w kontekście wykonywanej przez niego pracy. Kolejna – *Centesimus annus* (łac. „setna rocznica"), powstała w 100. rocznicę encykliki *Rerum novarum.* Encykliki te wskazują, jak współczesny Kościół katolicki patrzy na kwestię pracy człowieka, jej otoczenia instytucjonalnego i gospodarczego.

Zdaniem Jana Pawła II praca ludzka ma się przyczynić: *(…) do ciągłego rozwoju nauki i techniki, a zwłaszcza do nieustannego podnoszenia poziomu kulturalnego i moralnego społeczeństwa, w którym żyje jako członek braterskiej wspólnoty; praca zaś oznacza każdą działalność, jaką człowiek spełnia, bez względu na jej charakter i okoliczności, to znaczy każdą działalność człowieka, którą za pracę uznać można i uznać należy pośród całego bogactwa czynności, do jakich jest zdolny i dysponowany poprzez samą swoją naturę, poprzez samo człowieczeństwo* [Tamże: wstęp].

Papież podkreśla stawanie się nowego ładu społecznego, ekonomicznego i politycznego i jego wpływ na nowe postrzeganie procesu pracy. Problemy z godnością zmieniły swoją formę z problemów wynikających z walki klas (czasy encykliki *Rerum novarum*) w problemy nierówności i braku sprawiedliwości społecznej o zasięgu globalnym, w tym szczególnie nierównego dostępu do pracy i jej wytworów [Tamże, par. 3].

Jan Paweł II rozróżnia przedmiotowy i podmiotowy kontekst pracy. W sensie przedmiotowym odwołuje się on do techniki jej wykonywania. Kiedyś była to praca rąk [*Centesimus annus*, par. 31], obecnie nauka i technika służą rozwojowi cywilizacyjnemu. Papież podkreśla jej pozytywny i negatywny wpływ na proces pracy [*Laborem exercens*, par. 5]. Równocześnie ludzie coraz częściej zajmują się wytwarzaniem dóbr materialnych i niematerialnych, przy produkcji których, niezbędna jest współpraca miedzy nimi [*Centesimus annus*, par. 31]. Stawia to przed ludźmi coraz częściej pytanie natury społeczno-etycznej: **Jaka jest współcześnie rola człowieka w procesie pracy?** Maszyny pozbawione są możliwości celowego, świadomego działania. Człowiek wykorzystuje je, by uczynić ziemię poddaną, ma nad nią panować, *(...). Jako osoba jest tedy* ***człowiek podmiotem pracy***. Podmiotowy aspekt pracy jest kluczowym problemem w nauczaniu Jana Pawła II [Błasiak 2005:268].

Podstawową wartością pracy jest sam człowiek w jej procesie: *praca jest „dla człowieka", a nie człowiek „dla pracy"* i to stanowi o przedmiotowym charakterze pracy człowieka [*Laborem exercens*, par. 5]. Niestety, porządek ten może współcześnie ulec zachwianiu. Człowiek często bywa traktowany jako „towar", a nie podmiot sprawczy, prawdziwy wytwórca [Tamże, par. 7]. Tymczasem praca nadaje człowiekowi godność, dzięki pracy stajemy się ludźmi [Tamże, par. 9].

Jan Paweł II opowiada się za zasadą pierwszeństwa „pracy" nad „kapitałem", rozumianym jako zespół środków produkcji. Praca wymaga coraz większego wykształcenia, przygotowania i zaangażowania się w nią [Tamże, par. 12].

Papież ucieka tutaj od błędu *laboryzmu*, który określa stan redukcji pracy człowieka do wykonywania czynności fizycznej [Mazurek 2005:30].

Jan Paweł II odnosi się również do problemu udziału pracowników w zyskach przedsiębiorstwa – do tak zwanego akcjonariatu pracy, czyli o konieczności uczynienia z każdego pracującego współwłaścicielem warsztatu jego pracy, poczucia „pracy na swoim" [*Laborem exercens*, par. 14–15; *Centesimus annus*, par. 41–43]. Słowa te można odnieść bezpośrednio do współczesnej koncepcji udziałowców zewnętrznych, o której będzie mowa w rozdziale „Etyka w biznesie".

Prawo do pracy jest podstawowym prawem człowieka [*Laborem exercens*, par. 16]. Poza tym podstawowym prawem pracownik ma również określone obowiązki, które różnią się w zależności od przyjętej przez niego odpowiedzialności. **Pracodawca pośredni** – rozumiany jako osoba bądź instytucja różnego rodzaju: *(…) obejmuje również zbiorowe umowy o pracę, ustalane przez te osoby i instytucje zasady postępowania, określające cały ustrój społeczno-ekonomiczny oraz zasady z niego wynikające.* Jego odpowiedzialność – mniej bezpośrednia – jest odpowiedzialnością merytoryczną, w której istotny akcent powinien być położony na etyczną politykę pracy, w tym respektowanie *praw człowieka pracy* [Tamże, par. 17]. Pracodawca bezpośredni odpowiada bezpośrednio za proces pracy.

W centrum uwagi znajduje się kwestia odpowiedniego wynagrodzenia, za które uznaje się wynagrodzenie wystarczające na założenie i utrzymanie rodziny oraz zabezpieczenie jej przyszłego bytu (w tym zasiłek rodzinny czy dodatek macierzyński). Papież podkreśla również, że rola macierzyństwa ma pierwszeństwo w stosunku do roli pracownika [Tamże, par. 19].

Każdy pracownik powinien mieć zagwarantowane także inne świadczenia pracownicze, w tym: odpowiednie warunki pracy (związane z zabezpieczeniem zdrowia fizycznego i kondycji moralnej), leczenie (w szczególności skutków wypadków przy pracy), wypoczynek i prawo do emerytury [Tamże]. Do podstawowych praw pracowniczych zalicza się też prawo do zrzeszania się w wolnych związkach zawodowych oraz możliwość podjęcia akcji strajkowej w wypadku wyczerpania innych form nacisku na pracodawcę [Tamże, par. 20].

By ludzie pracy byli odpowiednio **przygotowani do procesu pracy, niezbędne są odpowiednia edukacja i wychowanie młodzieży**, aby umiała ona odnaleźć swoje miejsce w społeczeństwie. Papież podkreśla, że młodzież charakteryzuje kontestacja dziedzictwa przekazywanych wartości, polegająca na ich ciągłej weryfikacji i uaktualnianiu, do wymogów czasów współczesnych [*Centesimus annus*, par. 50]. Jednak to **wychowanie w rodzinie (w pierwszej kolejności) i w społeczeństwie powoduje kształtowanie się i zinternalizowanie określonego porządku społeczno-etycznego, również tego dotyczącego pracy** [*Laborem exercens*, par. 10].

Bardzo ważny okazuje się **wybór pierwszej podejmowanej pracy**, gdyż dokonuje się on w ludzkim sercu i wpływa na postrzeganie siebie i swojej przyszłości [*Centesimus annus*, par. 51]. Nie umyka uwadze papieża kwestia **bezrobocia wśród młodych ludzi**, którzy często poświęcając wiele lat *na edukację kulturalną, techniczną i zawodową, nie mogą znaleźć zatrudnienia*. Wiąże się z tym często ogromna frustracja, wynikająca z niemożności podjęcia pracy i braku możliwości wzięcia odpowiedzialności za własne życie [*Laborem exercens*, par. 18]. Papież podkreśla również szczególne znaczenie wolontariatu, które Kościół wspiera i pochwala [*Centesimus annus*, par. 49].

Młodzież, ludzie starsi, niepełnosprawni, ale również i kobiety, często znajdują się na marginesie społeczeństwa [Tamże, par. 33; *Laborem exercens*, par. 22]. Pomoc grupom wykluczonym w zdobywaniu wiedzy i umiejętności, niezbędnych do sprawnego funkcjonowania w społeczeństwie, jest konieczna.

Papież odnosi się również do problemu emigracji w celach zarobkowych podkreślając, że nie powinna ona być okazją dla przedsiębiorców do wyzysku takich pracowników [Tamże, par. 23].

Odwołując się do zachwiania globalnej równowagi na świecie, papież podkreśla, że upadek marksizmu doprowadził do podziału globu na dwa rywalizujące ze sobą światy, kapitalistyczny i postkomunistyczny, któremu należy pomóc [*Centesimus annus*, par. 27]. Polska, kraj należący do byłego bloku wschodniego, miała problemy z podstawowymi prawami obywatelskimi: prawem do inicjatywy, własności i wolności ekonomicznej [Tamże, par. 24]. System socjalistyczny sprzyjał również *(...) lekceważeniu natury człowieka, stworzonego do wolności* [Tamże, par. 25]. Przyczynił się też do zaburzenia wartości moralnych, które w krajach postkomunistycznych potrzebują odbudowy [Tamże, par. 26]. Pomoc ta nie powinna jednak spowodować ograniczenia pomocy krajom Trzeciego Świata, gdzie poziom ubóstwa jest jeszcze większy. Wyrównywanie szans między bogatymi a biednymi jest bowiem *(...) szansą dla moralnego, kulturalnego, a także gospodarczego wzrostu całej ludzkości* [Tamże, par. 28–29, 34, 35, 52, 58].

Papież porusza w swoich rozważaniach również problem konsumizmu[13]. Kraje rozwinięte wpadły w pułapkę pogoni za zaspokajaniem wszystkich pragnień i najdziwaczniejszych zachcianek, co doprowadza do zachwiania *hierarchii prawdziwych wartości* [Tamże, par. 29]. Z konsumizmem (konsumpcjonizmem) łączy także problem ekologiczny**,** powstały na skutek tendencji współczesnego człowieka do posiadania i używania w nadmiarze wszelkiego rodzaju dóbr materialnych, wyniszczających środowisko naturalne [Tamże, par. 37]. Kolejnym problemem współczesności są nadmierna urbanizacja i „społeczna ekologia" pracy [Tamże, par. 38].

[13] Obecnie raczej mówi się o konsumeryzmie lub konsumpcjonizmie, lecz Jan Paweł II posługiwał się właśnie taką formą językową.

Kościół stoi na stanowisku, że do obowiązków państwa powinno należeć dbanie o środowisko naturalne i środowisko ludzkie, gdyż mechanizmy rynkowe nie są w stanie tego zrobić [Tamże, par. 40]. Państwo powinno dbać o przestrzeganie praw demokracji i praw człowieka oraz zagwarantowanie obywatelom pracy [Tamże, par. 47]. Podczas kryzysu gospodarczego państwo powinno wspomóc przedsiębiorstwa w tworzeniu i utrzymaniu zatrudnienia [Tamże, par. 48].

Kościół czuje się współodpowiedzialny za pomoc ludziom pracy, deklaruje również chęć dialogu z ludźmi, od których zależą sprawy społeczne, pragnących kształtować etyczne podstawy rozwiązywania kwestii społecznej [Tamże, par. 60]. Jak podkreśla M. Novak, w encyklice *Centesimus annus* przebija się silne pragnienie, by raz na zawsze zakończyć rozwód pomiędzy religią a ekonomią [Novak 1993(a):106].

Jan Paweł II dał wskazówkę każdemu katolikowi, jak powinien postępować w swoim życiu zawodowym. Człowiek powinien podążać śladem Chrystusa, który swoim życiem dawał przykład *dyskretnej ewangelii pracy.* Powinien działać zgodnie z planem bożym i wypełniać swoje powołanie – pracę [*Laborem exercens*, par. 26], gdyż człowiek pracuje dla zaspokojenia potrzeb swojej rodziny, wspólnoty, do której należy, narodu i w końcu całej ludzkości [*Centesimus annus*, par. 43].

2.3.4. Encyklika *Caritas in veritate*

We wszelkich relacjach międzyludzkich człowiek powinien kierować się miłością – *caritas* [*Caritas in veritate*, par. 2], a rolą Kościoła jest głoszenie prawdy o niej (*caritas in veritate in re sociali*) – stwierdza Benedykt XVI w encyklice *Caritas in veritate*, którą ogłosił w 2009 r. Na szczególną uwagę zasługuje kwestia rozwoju społecznego, związana ze współczesnymi problemami społeczno-ekonomicznymi, które trapią ludzkość, szczególnie kwestia dobrobytu społecznego [Tamże, par. 5]. *Caritas in veritate* to zasada, na której opiera się nauka społeczna Kościoła, a swego praktycznego wyrazu nabiera w nakreślanych kryteriach moralnych: miłości, sprawiedliwości i dobra wspólnego [Tamże, par. 6–7], tak istotnego w dobie globalizacji [Tamże, par. 9]. Dobro to powinno być oparte na zasadzie solidarności społecznej, zgodnej z powszechnym porządkiem moralnym, będącym fundamentem dialogu kulturowego, politycznego i religijnego [Tamże, par. 59 i 67].

Zdaniem Benedykta XVI nie można oddzielać ekonomii od moralności [Tamże, par. 35]. Ekonomia powinna skupiać się na dążeniu do dobra wspólnego, polegającego na redystrybucji dóbr. Sfera ekonomiczna jest zależna od działalności człowieka i nie można postrzegać jej w kategoriach amoralnych [Tamże, par. 36]. Problemy etycznie nie powinny pojawiać się tylko w niektórych

sektorach ekonomii, lecz powinny objąć swoim zasięgiem całą gospodarkę [Tamże, par. 45 i 65].

Analizując encyklikę ***Caritas in veritate***, można łatwo dostrzec, że Benedykt XVI zwraca szczególną uwagę na kwestie związane z problemem społecznej odpowiedzialności w zglobalizwanym świecie, pogrążonym w kryzysie. Debata nad tym zagadnieniem, zdaniem papieża, jest niezmiernie istotna, nawet jeżeli nie wszystkie założenia etyczne są do przyjęcia przez naukę społeczną Kościoła. Do szczególnie istotnych zagadnień należy kwestia kluczowych udziałowców: pracowników, klientów i całej wspólnoty, z którą firmy są związane [Tamże, par. 40].

Współczesny rozwijający się globalny świat wymaga odnowy kulturowej i moralnej, która stanowić będzie podwaliny do budowy lepszej przyszłości [Tamże, par. 21]. Obecnie świat pogrążony jest w nierównościach. Konsumpcyjny styl życia bogatych kontrastuje z różnymi formami ubóstwa. Ten kontrast nie pojawia się natomiast w zakresie korupcji, dotykającej podmiotów ekonomicznych i politycznych w krajach zarówno bogatych, jak i ubogich [Tamże, par. 22].

Globalizacja i międzynarodowy rynek stwarzają zagrożenie dla suwerenności państw, ale też dla ludzi pracy. W celu przyciągnięcia środków produkcji kraje obniżają prawa pracownicze. Następuje obniżenie jakości zabezpieczeń socjalnych i zanik solidarności społecznej, charakterystycznej dla państw socjalnych. To sprawia, że trzeba zwracać większą uwagę na wezwania społecznej nauki Kościoła – tworzyć związki zawodowe, chroniące prawa pracownicze, które będą radzić sobie z problemami nie tylko na rynku lokalnym, ale i międzynarodowym. Podejmowane na szczeblach międzynarodowych decyzje ekonomiczne powinny uwzględniać cel, jakim jest powszechny dostęp do pracy, co stanowić może również przyczynę wzrostu ekonomicznego [Tamże]. Benedykt XVI dostrzega silny związek ubóstwa z bezrobociem. Tymczasem każdy człowiek powinien mieć prawo do godnej pracy i płacy [Tamże, par. 63]. Związki zawodowe winny zająć się dbaniem o sprawy pracownicze, w zgodzie ze zmieniającymi się warunkami, rozwojem społecznym i ekonomicznym. Szczególnym zainteresowaniem związków zawodowych powinien zostać objęty problem konsumeryzmu i wspierania pracowników w krajach rozwijających się, w których prawa pracownicze są szczególnie często łamane [Tamże, par. 64].

Papież zwraca szczególną uwagę na fakt, że globalizacja ma szansę przyczynić się do zmiany sytuacji w krajach trzeciego świata [Tamże, par. 27]. Niezmiernie istotne jest dopuszczenie ich do udziału w rynkach międzynarodowych, mając na względzie nie tylko kwestie ekonomiczne, ale również moralne [Tamże, par. 58–59].

Kolejny problem poruszany w omawianej encyklice dotyczy nieumiejętnego gospodarowania zasobami naturalnymi, zarówno w krajach uprzemysłowionych, jak i rozwijających się [Tamże, par. 48–51].

Międzynarodowa solidarność polega również na wspieraniu edukacji, rozumianej jako system oświaty oraz kształcenia zawodowego [Tamże, par. 61]. Ma to związek z mobilnością pracowniczą, która stanowi szansę na wymianę miedzy różnymi kulturami, ale równocześnie jest zagrożeniem dla jednostki [Tamże, par. 41].

2.4. Współczesne stanowisko Kościołów protestanckich

W obrębie protestantyzmu rozróżnia się dwa główne nurty: **ewangelicyzm,** do którego zalicza się **luteranizm** i **kalwinizm,** oraz **ewangelikanizm** (m. in. zgrupowania baptystów i zielonoświątkowców). Wszystkie Kościoły protestanckie łączy wyznawanie podstawowych zasad teologicznych: *Sola scriptura* (*Tylko Pismo*); *Sola fide* (*Tylko wiara*); *Sola gratia* (*Tylko łaska*); *Solus Christus* (*Tylko Chrystus*); *Soli Deo gloria* (*Tylko Bogu chwała*).

Dla przedstawianego opracowania interesujące jest zapoznanie się ze współczesnym stanowiskiem Kościołów ewangelickich[14] wobec kwestii pracy i jej otoczenia instytucjonalnego, oparte na przytoczonych wyżej pięciu zasadach, kierujących protestanta *ad fontes! – (do źródeł)!* [Koleff-Pracka, Pracki: http] Za źródło etyki protestanckiej należy uznać Pismo Święte. Bywa jednak, że utożsamia się ją z poglądami jej pierwszych interpretatorów: M. Lutra i J. Kalwina, choć jak zapewnia M. Hintz, takie podejście jest błędne [Hintz: http].

Jak więc jest postrzegana kwestia etyki pracy przez współczesnych protestantów? Ks. K. Wolfram pisze: *Nasz Pan i Zbawiciel Jezus Chrystus mówi w Ewangelii Jana o sobie i Bogu – Ojcu na niebie: Ojciec mój pracuje aż dotąd i Ja pracuję (5,17)* [Wolfram: http]. Ten sam autor powołuje się na św. Pawła Apostoła, twierdząc, że praca stanowi element porządku świata, przyczyniający się do polepszania egzystencji człowieka na ziemi, ponieważ wspiera rozwój jego osobowości i postęp moralny, stanowiące integralny element planu bożego.

Jak twierdzi ks. K. Wolfram, praca jest świadomą, celową działalnością ciała i ducha, obliczoną na zaspokojenie potrzeb człowieka [Tamże]. Praca powinna przynosić człowiekowi radość, gdyż sam *Bóg jest Najwyższym Pracownikiem. Fakt ten decyduje o podniesieniu pracy do najwyższej rangi i wartości (…), a Bóg uczynił człowieka Swym* ***współpracownikiem***. To zobowiązuje do właściwego stosunku do pracy, przez co rozumieć można służbę na rzecz innych i sumienne jej wykonywanie. Nieprzestrzeganie tych zasad jest jednoznaczne ze zniewagą Najwyższego [Kubisz: http].

Nie ma znaczenia, jaką wykonujemy pracę – fizyczną czy umysłową, każda z nich wymaga zaangażowania i każdy jej wykonawca wymaga szacunku. Trudno rozgraniczyć wysiłek umysłowy i fizyczny, wkładany w wykonywaną pracę,

[14] Interesuje mnie stanowisko ewangelików, gdyż w Norwegii 80% wierzących jest luteranami, 10% kalwinami, a pozostałe procenty rozkładają się na inne zgrupowania protestanckie.

gdyż oba rodzaje działań są przez siebie warunkowane [Wolfram: http]. Każda zasługuje na najwyższe uznanie ze strony społeczeństwa i powinna być honorowana w sensie materialnym i moralnym [Koleff-Pracka, Pracki: http]. Bezrobocie wpływa negatywnie na człowieka. Na najwyższe potępienie zasługuje jednak osoba, która w świadomy sposób uchyla się od obowiązku pracy (*kto nie pracuje, niech też i nie je*). Powołaniem człowieka są bowiem praca oraz bycie użytecznym [Tamże].

Praca powinna być znormalizowana, odpowiednio rozłożona w czasie. Współcześnie proces normalizacji przekracza często swoje granice, gdy człowiek pozbawiany jest podstawowej wartości – radości z jej wykonywania. Liczni robotnicy pracują przy taśmach produkcyjnych wykonując godzinami te same czynności, powodujące powstawanie pojedynczych podzespołów. Człowiek pozbawiony jest zatem możliwości wytworzenia gotowego dzieła, które może być źródłem radości, a nie tylko środkiem do pozyskania pieniędzy. Taki rodzaj pracy *(…) nie prowadzi jednak do uświadomienia sobie, że człowiek jest współtwórcą i współpracownikiem Boga* [Wolfram: http]. Protestantyzm pochwala zarabianie pieniędzy i pomnażanie swojego majątku, jednak nie stawia tego jako celu samego w sobie, lecz jako sposób wyrażenia swojej miłości do Boga, o czym może świadczyć rozpowszechnione wśród protestantów zdanie: ***módl się i pracuj!***, które powinno dopingować każdego chrześcijanina do ciężkiej pracy [Kubisz: http].

Szczególną rolę w Kościołach protestanckich odgrywa **diakonia –** praca na rzecz bliźnich, którą protestanci uważają za drugi po głoszeniu Słowa Bożego obowiązek. Diakonia polega na nieodpłatnej pracy na rzecz biednych, pokrzywdzonych przez los i na rzecz młodzieży. Kościół protestancki deklaruje również swoje zaangażowanie w tworzeniu instytucji pożytku publicznego, takich jak szpitale, szkoły, sierocińce, oraz liczne domy opieki społecznej, które pomagają wspierać potrzebujących [Koleff-Pracka, Pracki: http].

Współcześni teolodzy protestanccy zwracają szczególną uwagę na zmiany obecnego świata, w tym na proces globalizacji. Wraz z początkiem XX wieku postęp techniczny zmienił charakter pracy człowieka. Zmienił się również świat – globalizacja wpłynęła na nasilenie się dwóch przeciwstawnych procesów: konwergencji i dywergencji kultur. Procesy te powodują powstawanie globalnych zagrożeń, ale jednocześnie dają szansę na globalne rozwiązywanie problemów społecznych człowieka, co stanowi wyzwanie dla Kościoła ewangelickiego.

Do najważniejszych zagrożeń ks. C. Królewicz zalicza [Królewicz: http: (b)]:

- coraz większe rozwarstwienie ekonomiczne ludzi, w tym poszerzanie się enklaw biedy, prowadzące do ubóstwa i głodu;
- przeludnienie ziemi;
- problemy rodziny, kobiet, dzieci i młodzieży;
- degradację środowiska człowieka (naturalnego i społecznego);

- ograniczenie regulacji prawnych, dotyczących ochrony środowiska (choć nie sposób nie zauważyć, że w Polsce globalizacja doprowadziła do odwrotnego skutku);
- osłabienie programów opieki socjalnej i prawa pracy;
- zwiększającą się skalę globalnego bezrobocia.

Problemy te mogą być jednak rozwiązywane przez instytucje powołane specjalnie do ich rozwiązywania. Do najważniejszych wartości stanowiących wyzwanie dla ewangelików ks. C. Królewicz zalicza m. in.:

- **połączenie wolności i obowiązku** – co można bezpośrednio odnieść do słów apostoła Pawła z *Listu do Koryntian*: *Wszystko wolno, ale nie wszystko przynosi korzyść. Wszystko wolno, ale nie wszystko buduje. Niech nikt nie szuka własnego dobra, lecz dobra bliźniego!* (1 Kor 10, 23–24). Poczucie obowiązku powinno być rozumiane przez protestanta jako obowiązek pracy nad ukształtowaniem świata [Królewicz: http: (c)] Poczucie wolności ewangelickiej przejawia się postawą prospołeczną, która należy rozumieć jako postawę nakierowaną na odpowiedzialność za bliźniego [Królewicz: http: (b)];
- **poszanowanie jednostki** – rozumiane jako podmiotowe traktowanie człowieka, również w sferze jego aktywności zawodowej. Współcześni ludzie mają zagwarantowane prawami człowieka **poszanowanie swojej godności**, życia, wolności i swobodnego rozwoju. Prawa człowieka gwarantują opiekę państwa w zakresie zabezpieczania przed stanem bezrobocia, opieki w wypadku choroby oraz dostępu do podstawowej edukacji [Królewicz: http: (d)];
- **zaufanie** – niezbędne w okresie dokonujących się zmian w gospodarkach światowych [Tamże];
- **dobrze wykonaną pracę – pracę na rzecz dobra wspólnego** [Tamże];
- **ekologię** – pod pojęciem **ochrony środowiska** protestant powinien rozumieć konieczność dbania o środowisko naturalne, będące aktem boskiego stworzenia, a trzeba dbać o nie dla przyszłych pokoleń. W tym względzie protestantyzm popiera koncepcję ekorozwoju i konieczność oszczędnego gospodarowania surowcami naturalnymi [Królewicz: http: (b)]. Człowiek powinien w odpowiedzialny sposób rozporządzać dobrami konsumpcyjnymi, żeby nie niszczyć środowiska naturalnego. Państwo natomiast powinno zając się **edukacją ekologiczną** uczącą ludzi, jak to robić [Królewicz: http: (c)].

Ks. C. Królewicz wyznacza również **etyczne zadania dla biznesu**, który powinien wprowadzać określone wartości, takie jak dobro, uczciwość, wolność. Biznes nie powinien skupiać się tylko na środkach prowadzących do maksymalizacji zysku, lecz także zabezpieczać instytucjonalnie człowieka, tworząc kodeksy etyczne dla poszczególnych grup zawodowych. W kodeksach tych powinno się promować takie wartości, jak wiarygodność, uczciwość, prawdomówność, lojalność, wierność, dokładność, solidność, punktualność, staranność, rzeczowość, terminowość, obowiązkowość i wzajemność, gdyż wartości te mogą

chronić człowieka w erze globalizacji, a nadto cenione są w większości regionów świata [Królewicz: http (d)].

Współczesny człowiek, by móc dobrze funkcjonować we współczesnym świecie, powinien być dobrze wyedukowany. **Edukacja** jest również najlepszym sposobem przekazywania pożądanych wartości, co pomaga kształtować odpowiedzialność człowieka i zabezpiecza go od strony etycznej przed pułapkami ery globalizacji.

Etyka protestancka narzuca **przedsiębiorcy** określone normy, którymi powinien się kierować. O nowym protestanckim etosie pracy świadczy, zdaniem K. Estey, kierowanie się następującymi wartościami: entuzjastyczne oddanie dla klienta, doskonałość, umiejętność pracy w zespole, zaufanie do innych, szacunek dla różnorodności oraz samodoskonalenie się [Estey 2002:26]. Przedsiębiorca winien być człowiekiem uczciwym, godnym zaufania, odpowiedzialnym społecznie, podporządkowanym normom prawnym, dbającym o środowisko naturalne, skupionym na dobru swojego klienta, oraz powinien kierować się zasadami zdrowej konkurencji. Najważniejsze jest jednak, by gospodarował z Biblią w ręku, gdyż tylko ona udzieli mu wskazówek nawet w najtrudniejszych sytuacjach biznesowych [Królewicz: http: (a)]. Przeciwieństwem dobrego przedsiębiorcy jest osoba kierująca się chęcią szybkiego osiągnięcia zysku (głównie za pomocą nielegalnych sposobów). Protestanckiej przedsiębiorczości nie sprzyjają również: brak inwencji i operatywności, brak rzetelności i sumienności, brak kultury osobistej i kwalifikacji oraz słabość psychiczna, której głównym przejawem jest lenistwo [Królewicz: http: (b)]. Etyka ewangelicka nakłada na przedsiębiorcę obowiązek tworzenia nowych miejsc pracy, w zgodzie z zasadą odpowiedzialności za bliźniego [Tamże].

Jak podkreśla ks. Królewicz, etyce ewangelickiej bliskie jest dążenie do zagwarantowania ludziom **podstawowych praw społecznych**. Zaliczyć do nich można: prawo do pracy, w tym zabezpieczenie w wypadku jej utraty, prawo do opieki społecznej, gwarantującej zabezpieczenia na wypadek choroby, urazu lub śmierci, promocję równych szans. Wielkim zyskiem ery globalizacji jest **pluralizm wartości etycznych**. Działanie na rzecz globalnego myślenia i lokalnego działania jest postulatem ewangelików, da to bowiem gwarancję pokojowego i harmonijnego rozwoju świata [Królewicz: http: (c)]. Ks. Królewicz apeluje również o to, żeby w epoce globalizacji zadbać o wspólnotę wartość [Królewicz: http: (b)].

Warto podkreślić, że założenia katolickiej i protestanckiej etyki pracy są bardzo do siebie podobne. Uznają te same normy i wartości oraz oczekują podobnych postaw od ludzi pracy.

Podsumowanie

Celem niniejszego rozdziału była prezentacja (w bardzo ogólnym stopniu) rozwoju myśli chrześcijańskiej, dotyczącej problematyki pracy człowieka. Wskazówki na temat funkcjonowania *homo faber* pojawiają się już w Piśmie Świętym. Pojawiają się w nim zasady, jakimi powinien kierować się człowiek, który chce postępować zgodnie z prawami bożymi. Mają one ponadczasowy, uniwersalny charakter. Dzięki tej uniwersalności stanowią podstawę do etycznego funkcjonowania współczesnych ludzi pracy. Pierwsi teologowie katoliccy dali szereg wskazówek, dotyczących człowieka i jego pracy. Ich refleksje stały się inspiracją dla protestanckiej etyki pracy. To Ojcowie Kościoła sformułowali następujące wskazówki: *ciężka praca jest najlepszym sposobem odkupienia* (Cyprian z Kartaginy) czy *módl się pracując* (Benedykt z Nursji). Bardzo duży wkład w etykę pracy wniósł św. Tomasz z Akwinu, który szeroko analizował tę problematykę. Zdaniem W. Jachera, jego refleksje i wskazówki mają ponadczasowy charakter, gdyż św. Tomasz odnosił się do wielu aspektów pracy człowieka. Z punktu widzenia niniejszej publikacji najistotniejsze jednak jest to, że dostrzegał on silny związek między pracą a moralnością.

W rozdziale tym przedstawiłam również współczesne stanowisko Kościoła katolickiego na kwestię pracy człowieka. Od 1891 roku, kiedy Leon XIII ogłosił encyklikę *Rerum novarum*, Kościół poświęca bardzo wiele miejsca problemom ludzi pracy. Obok wymienionej encykliki powstały jeszcze cztery, poświęcone temu zagadnieniu. O ich wadze świadczy choćby wpływ, jaki wywierają na etyków, zajmujących się problematyką pracy, ale również na państwa, które przy tworzeniu ustaw opierają się na wartościach, przekazywanych w treściach encyklik papieskich. Te dokumenty kościelne dotyczą takich problemów, jak prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy, ale również i cele, jakie powinny przyświecać przedsiębiorstwu rozumianemu jako wspólnota ludzi pracy. Encykliki skupiają się na problemach współczesnego świata: prawie do pracy i godnego wynagrodzenia grup wykluczonych. Szczególne miejsce w swoich encyklikach Jan Paweł II poświęcił młodzieży i podejmowanej przez nią pracy zawodowej. Formułuje on tezę, że okres podejmowania pierwszej pracy zawodowej ma kluczowe znaczenie dla poprawnego funkcjonowania w życiu społecznym jednostki. Równie dużo miejsca poświęca problemom współczesnego świata: bezrobociu, migracji obywateli oraz globalizacji i zanieczyszczeniu środowiska. Na tych problemach skupia się również Benedykt XVI.

W swoich analizach skupiłam się również na reformacji, jej wpływie na etykę pracy człowieka i jego otoczenia instytucjonalnego. Protestantyzm w zasadniczy sposób podkreślał rolę pracy w zbawieniu człowieka. O ile M. Luter pochwalał ciężką pracę, umiłowanie skromności i ubóstwa, o tyle J. Kalwin swoimi wskazówkami w bezpośredni sposób przyczynił się do ugruntowania protestanckiej etyki pracy, która wpłynęła na rozwój kapitalizmu.

Analiza stanowiska współczesnych Kościołów reformowanych wobec kwestii pracy człowieka ujawniła, że jest ono bardzo zbliżone do stanowiska Kościoła katolickiego. Zbory protestanckie akcentują znaczenie pracy, jako służby ku chwale Boga oraz służby na rzecz bliźnich (diakonia). Są wyrazem zarówno obowiązku, jak i wolności człowieka. Kościoły protestanckie dostrzegają współczesne problemy cywilizacyjne, które mają zasadniczy wpływ na człowieka: zanieczyszczenie środowiska, rozwarstwienie ekonomiczne i społeczne, przeludnienie ziemi, kłopoty rodziny, bezrobocie.

Podsumowując, warto podkreślić, że wypracowane przez wieki chrześcijańskie stanowisko w kwestii pracy akcentuje, iż stanowi ona o istocie człowieczeństwa. Owa istotność dla życia człowieka spowodowała, że kwestia wpływu religii na postawy wobec pracy stała się ważkim elementem analiz naukowych. Temu problemowi poświęcam następny rozdział.

Rozdział 3

WPŁYW ETYKI CHRZEŚCIJAŃSKIEJ NA ROZWÓJ KAPITALIZMU

W poprzednim rozdziale zaprezentowałam podstawy etycznego nauczania Kościoła katolickiego i Kościołów protestanckich w kwestii pracy człowieka i jego funkcjonowania w środowisku zawodowym. W nawiązaniu do tego problemu badacze zaczęli stawiać sobie następujące pytania: Czy religia ma wpływ na ukształtowanie postaw wobec pracy? Czy przynależność do określonego kościoła warunkuje specyficzny dla danego wyznania stosunek do obowiązku pracy? Najbardziej znane dla tej problematyki stanowiska wypracowali badacze, których koncepcje przedstawiam poniżej.

3.1. Max Weber i protestancka etyka pracy

W rankingach książek, które miały największy wpływ na myśl socjologiczną, znajduje się m. in. *Etyka protestancka a duch kapitalizmu* Maxa Webera [Weber 1994]. Z punktu widzenia niniejszej pracy jest ona kluczowa. Weber próbuje udowodnić w niej **tezę o przewadze protestantów nad katolikami w motywacji i zdolności do odnoszenia sukcesu ekonomicznego. Sukces ów miał być związany z różnym stosunkiem do etosu pracy przedstawicieli obu tych nurtów wyznaniowych.**

Weber wierzył, że współczesny mu ascetyczny kapitalizm stał się kategorią społecznego działania regulującego porządek na świecie, który przyczynił się do rozwoju sukcesu ekonomicznego i przedsiębiorczości [Morrison 2006: 315].

W tradycji chrześcijańskiej, wywodzącej się ze średniowiecza, przyjęło się mniemanie, że człowiek moralny i pobożny nie może być bogaty, gdyż jest to sprzeczne z przykazaniem *nie kradnij*. Podstawowym celem pracy M. Webera było zatem udowodnienie, że bycie zamożnym człowiekiem nie wyklucza pobożności. Jego zdaniem katolicy wykluczają taką możliwość, protestanci zaś potrafią te cechy łączyć, pozostając w zgodzie z przykazaniami Dekalogu [Weber 1994: 5].

M. Weber zakładał również, że kapitalizm, rozumiany jako permanentne dążenie do zysku przy zachowaniu rentowności, mógł powstać tylko w europej-

skim kręgu kulturowym [Tamże]. W Europie rozwinął się nieznany wcześniej rodzaj kapitalizmu, oparty na organizacji wolnej pracy zwany przez M. Webera racjonalnym [Tamże: 8–9]. Kapitał jest w nim gromadzony i zarządzany w przeważającej mierze przez protestancką grupę przedsiębiorców i lepiej wykształconych robotników [Weber 1994: 19]. Grupy te charakteryzuje specyficzny etos pracy i życia, zwany przez M.Webera *racjonalną etyką ascetycznego protestantyzmu* [Tamże: 14].

M. Weber zwrócił uwagę na to, że wyznanie warunkuje proces edukacji zawodowej oraz wybór przyszłego zawodu. Katolicy wybierają częściej szkoły humanistyczne, protestanci – techniczne, czym autor ten tłumaczy wyższy udział protestantów w przedsiębiorczości i ich większą zamożność. Młodzież, zdaniem M. Webera, przygotowywana jest w domu, dzięki określonemu sposobowi wychowania, do podjęcia takiej, a nie innej drogi zawodowej [Tamże: 23].

Na czym więc polega owo specyficzne wychowanie w duchu etosu protestanckiego, mające tak wielki wpływ na kształtowanie się młodych protestantów i pośrednio na kształtowanie się całego systemu gospodarczego współczesnej Weberowi Europy? W toku swoich analiz M. Weber zestawił ze sobą typy idealne człowieka feudalizmu i człowieka kapitalizmu. Dostrzegł, że pierwszy mógłby być nazwany ***homo religious***, gdyż zorientowany jest na wartości religijne i duchowe. Koncentruje swoją uwagę na problemie zbawienia po śmierci, odwracając się od dóbr materialnych, które jako grzeszne mogą oddalić go od możliwości zbawienia. Ten tradycjonalistyczny model zachowania jest hamulcem w dostosowaniu się ludzi do mieszczańsko-kapitalistycznego modelu gospodarki [Tamże, s. 41]. Robotnicy charakteryzujący się tradycjonalizmem nie są wrażliwi na zwiększenie stawek akordowych, wykonują pracę w celu zapewnienia podstawowych potrzeb życiowych, przy braku chęci zarabiania większej ilości gotówki [Tamże, s. 42]. Działanie takie jest sprzeczne z kapitalistyczną potrzebą zarabiania pieniędzy, stanowiącą cel sam w sobie [Tamże: 52], główny cel pracy i życia ludzi realizujących *duch kapitalizmu* [Tamże: 56]. **Człowiek kapitalizmu (*homo oeconomicus*)** skupiony jest na wartościach materialnych, dąży do pomnażania majątku i maksymalizacji zysków. Dla M. Webera ciekawe było przejście od owego feudalnego *homo religious* do kapitalistycznego *homo oeconomicus* [Nizińska 1994: XVII]. Koncentrując się na tym przeobrażeniu zakłada, że pośrednim stadium między tymi typami idealnymi jest człowiek, kierujący się zasadami etyki protestanckiej. Jest to **człowiek, który równocześnie dba o wartości materialne oraz religijne i moralne** [Tamże: XVIII]. **Człowiek taki, działając zgodnie z dewizą *módl się pracując*, tworzy *ducha kapitalizmu.*** Dla M. Webera *duch kapitalizmu* był zsekularyzowaną formą *etyki protestanckiej* [Cuff, Sharrock, Francis 2004: 43], której *głównymi* cechami są **etos pracy** i **asceza**.

Odpowiedzialny stosunek do pracy i dyscypliny, wyrosły na gruncie protestanckiego etosu pracy [Tamże: 48], został wbudowany w system kapitalistycz-

nej Europy. Specyficzny stosunek do problematyki pracy i zawodu dostrzec już można na poziomie lingwistycznym. W krajach, gdzie dominuje protestantyzm, słowo „zawód" (niem. *beruf*; ang. *calling*) oznacza powołanie, zadanie postawione przez Boga, cel sam w sobie [Jacher 2005:264], który nie jest skutkiem wysokiego wynagradzania pracownika, lecz długotrwałego procesu wychowawczego [Weber 1994:43]. Jak twierdzi M. Weber, narody „bardziej katolickie" rozumieją to słowo, jako pozycję życiową, wykonywanie konkretnego zakresu czynności (znaczenie zbieżne ze starożytnym rozumieniem) [Tamże: 60–61]. Idea zawodu jako powołania pozwala w sposób różnorodny kształtować życie doczesne. Protestantyzm, w przeciwieństwie do katolicyzmu, podkreślał, że ciężka, doczesna praca jest najlepszą formą zasłużenia sobie na życie wieczne. Teologia protestancka, w odróżnieniu od katolickiej, rozumie *calling* jako służbę Bogu na „tym", a nie „tamtym" świecie [Morrison 2006:328].

Wszystkie odłamy protestantyzmu traktują pracę zawodową jako powołanie, a religijny protestant powinien ją rzetelnie wykonywać. Jednak kierunek rozwoju pojęcia „zawodu" zmieniał się w poszczególnych odłamach kościołów protestanckich i odmiennej w nich pobożności [Weber 1994:96]. M. Luter, co przedstawiłam w poprzednim rozdziale, był zdania, że człowiek otrzymuje od Boga zadanie wykonywania określonego zawodu, zatem nie dopuszczał możliwości jego zmiany – byłoby to działanie niezgodne z wolą bożą, którą należy się zadowolić [Tamże: 153]. Odmienne stanowisko wypracował pietyzm (jeden z odłamów luteranizmu), a następnie kalwinizm, które dopuszczały zmianę zawodu. Działanie takie miało przyczynić się do zwiększenia wydajności osoby pracującej, jej majątku, a co za tym idzie, większej chwały Pana [Tamże: 155–156]. To specyficzne postrzeganie zawodu i postulat ascetycznego życia oraz pomnażania dóbr materialnych miały, zdaniem M. Webera, zasadniczy wpływ na *rozwój kapitalistycznego stylu życia* [Tamże: 162].

Asceza, drugi z elementów mających wpływ na tworzenie kapitalizmu, jest szeroko rozumianą powściągliwością. Ascetyczny kapitalizm za moralnie naganne uznaje: konsumpcjonizm, rozpustę, marnowanie czasu na przyjemności doczesne, będące wyrazem odwracania uwagi od dążenia do zbawienia. Nadmierny sen (przekraczający 8 godzin) jest wyrazem marnotrawstwa czasu, który mógłby być poświęcony na ciężką pracę, będącą wyrazem chęci służby Bogu [Tamże: 148–149]. Ascetycznego kapitalistę obowiązują te same zasady, co prostego robotnika. Nawet wielkie bogactwo nie zwalnia od obowiązku pracy, która jest wyrazem działania na chwałę Pana [Tamże: 153]. Praca jest przypisanym przez Boga celem życia człowieka. Niechęć do niej rozumiana jest przez protestanta jako brak stanu łaski, gdyż zgodnie z tym, co powiedział św. Paweł *(…) kto nie pracuje, niech też nie je* (2 Tes 3, 10). Jednostka, która szanuje czas jak pieniądz, dba o pomnażanie swojego dochodu, terminowo spłaca kredyty, jest pracowita, pilna, punktualna i przedsiębiorcza – działa zgodnie z Weberowskim

duchem kapitalizmu [Tamże: 30–35]. Weber dowodzi, że to właśnie ów *duch kapitalizmu* przyczynił się do powstania nowoczesnego kapitalizmu.

Dogmatem kalwińskim stała się zasada **predestynacji**. Została ona po raz pierwszy zaprezentowana przez św. Augustyna, który mówił o przeznaczeniu człowieka do łaski bądź niełaski. M. Luter, a następnie luteranie, w sposób odmienny widzą problem predestynacji, traktując łaskę jako dar, który można zarówno utracić, jak i odzyskać dzięki zawierzeniu Bogu, pokucie i sakramentom [Tamże: 83], co prowadzi do najważniejszego dla luteran celu – jedności duchowej z Bogiem [Tamże: 94].

J. Kalwin nie próbował dowodzić, kto jest predestynowany do zbawienia, a kto nie; tego typu rozważania uważał za ingerencję w boskie tajemnice, a „wybrani" są w jego oczach *(…) niewidzialnym Kościołem Boga* [Tamże: 92]. Człowiek winien zatem ciężko pracując, modląc się i żyjąc ascetycznie, udowadniać każdego dnia łaskę bożą. M. Weber podkreśla, że kalwińska niemożność ziemskiego rozgrzeszenia (jak po akcie spowiedzi: powszechnej u luteran, indywidualnej u katolików), obciąża ten odłam protestantyzmu napięciem, które przyczyniło się do działania zgodnego z *duchem kapitalizmu*. Równocześnie, wbrew samemu J. Kalwinowi, jego wyznawcy i inne odłamy protestantyzmu uznali, że wyrazem łaski bożej jest powodzenie w życiu zawodowym. Celem pracy jest zarabianie pieniędzy, które nie są jednak postrzegane jako cel sam w sobie. Sukces finansowy świadczy o sukcesie w zawodzie, a co za tym idzie – o łasce Boga. W opinii M. Webera poświęcenie się pracy zawodowej jest eudemonistycznym przejawem kultury kapitalistycznej [Tamże: 58], a sam protestantyzm nadał nowy wymiar znaczeniu pracy świeckiej, którą oceniał jako najwyższe dobro, mające wielki wpływ na morale człowieka [Tamże: 64]. Jak pisze ten autor: *Kalwinizm w toku swojego rozwoju dodał coś pozytywnego: ideę niezbędności sprawdzania wiary w życiu zawodowym. (…) Wraz z zakorzenieniem etyki w teorii predestynacji miejsce duchowej arystokracji mnichów zajęła duchowa arystokracja predestynowanych przez Boga na świecie* [Tamże: 108].

Droga do Królestwa Niebieskiego wiedzie przez Ziemię. Człowiek dbający o zbawienie duszy winien poprzez pracę pomnażać dobra ziemskie, ku chwale Pana. Powodzenie w interesach dowodzi właśnie bożego błogosławieństwa [Tamże: 89]. Etyka protestancka zaczęła opierać się zatem na dążeniu do bogactwa czy też raczej do bogacenia się. Pierwsze, rozumiane jest jako wykorzystywanie majątku na doczesne zbytki, drugie – jako wykorzystywanie swojego potencjału zawodowego w celu pomnażania dóbr, co stanowi nakaz działania ascetycznego kapitalisty [Tamże: 157]. Weber stwierdza, że: *asceza protestancka (…) działała więc całym swym impetem przeciwko niefrasobliwemu korzystaniu z majątku i ograniczała konsumpcję – zwłaszcza dóbr luksusowych* [Tamże: 169]. Asceza kapitalistyczna zakładała walkę z bezprawiem, chciwością i mamonizmem. Przeciwstawiała się dążeniu do bycia bogatym, jako celowi samemu w sobie. Za podstawowy swój środek uznawała ciężką pracę i jej owoce oraz

skupienie się na oszczędności. W kontekście ekonomicznym taka postawa przyczyniła się do rozwoju kapitalizmu i ją należy nazywać *duchem kapitalizmu* [Tamże: 170–171].

3.2. Katolicyzm a duch kapitalizmu – poglądy Michaela Novaka

Koncepcja M. Webera wywarła ogromny wpływ na kształtowanie się myśli społecznej współczesnego świata. Jednak nie jest ona oceniana jednoznacznie – ma grono zwolenników i przeciwników. Wydaje się zatem konieczne przedstawienie zarzutów podnoszonych pod jej adresem.

M. Novak twierdzi, że sam M. Weber miał duży problem w odnalezieniu teologów protestanckich, którzy radziliby swoim czytelnikom taką interpretację powinności chrześcijańskich, jakiej on użył [Novak 1993(a):6]. Weberowska *etyka protestancka*, zdaniem tego autora, w żadnym wypadku nie jest chrześcijańskim wzorem. Nazywa ją „filozofią chciwości", która nie reprezentuje ludzkich ideałów [Tamże: 5]. M. Novak zarzuca M. Weberowi dokonywanie uogólnień. M. Weber w przeważającej mierze zajmował się Kościołem kalwińskim i na jego podstawie mówił o protestantyzmie. Wydaje się zatem, że nie należy uogólniać jego teorii na inne kościoły protestanckie. Autor jednak sam to czyni, ekstrapolując ją na Niemcy, gdzie dominują Kościoły ewangelicki i katolicki [Weber 1994:80]. Argument przeciwko M. Weberowi i jego wybiórczej interpretacji faktów, stanowiła sytuacja w kalwińskiej Szkocji, która przez dłuższy czas była najbardziej opóźniona ekonomicznie w stosunku do reszty kapitalistycznych krajów Zjednoczonego Królestwa. Kolejnym przykładem są przywoływane przez M. Novaka analizy H. Trevor-Roper, który podkreśla, że wiele pierwszych ośrodków kapitalistycznych pojawiło się w miastach katolickich, takich jak Liege, Lille czy Turyn. Wiele z pierwszych kapitalistycznych rodzin w Europie było katolikami czy żydami, ale w żadnym wypadku kalwinami [Trevor-Roper 1969:1–45]. Warto również wspomnieć o B. Frankline, którego M. Weber przedstawiał, jako typowego (wręcz prototypowego) etycznego protestanta. Był to jednak przykład niefortunnej egzemplifikacji, zważywszy na fakt, że B. Franklin był zagorzałym deistą [Dawkins 2007:73].

Moim zdaniem M. Weber w dość swobodny sposób czerpie z różnych odłamów protestantyzmu elementy, które pasują mu do stworzenia konstruktu *ducha kapitalizmu*: koncepcje zawodu jako powołania od M. Lutra, etosu pracy od purytan, ascezę i predestynację od kalwinistów. Stworzony konstrukt teoretyczny – *duch kapitalizmu* – miał, zdaniem M. Webera, odpowiadać za różnice między katolikami a protestantami, a w konsekwencji ukształtowanie całego systemu kapitalistycznego. Nie sposób jednak oprzeć się wrażeniu, że pisząc swoją książkę autor ów postawił najpierw tezę, a następnie wybiórczo szukał argumentów na jej potwierdzenie.

Jednak, jak twierdzi M. Novak, **zestaw postaw, które M. Weber identyfikuje jako protestanckie, w zasadzie był charakterystyczny dla wielu różnych wyznań ówczesnej Europy** [Novak 1993(a):6]. Żydzi, katolicy i inni ludzie, którzy odrzucili stary porządek w imię inicjatywy i kreatywności, zrobili równie dużo dla rozwoju kapitalizmu, co wypunktowani przez M. Webera kalwiniści [Tamże: 231]. Wszyscy oni kierowali się w życiu ascezą, prostotą, stoicyzmem, trzeźwością i odpowiedzialnością oraz oczywistą pogardą dla korupcji [Tamże: 227]. Ponadto, wspólne dla protestantów, żydów i katolików jest spojrzenie na kwestię powołania (*calling*), którą M. Weber postrzegał jako *stricte* protestancką. Wszystkie przedstawione religie opierają się na dogmacie stworzenia człowieka na obraz i podobieństwo Boga – aktywnego i kreatywnego [Tamże: 118].

Warto również podkreślić, że współcześni teolodzy kalwińscy i historycy zaprzeczają słowom M. Webera, jakoby J. Kalwin był w jakikolwiek sposób odpowiedzialny za „zło", które na ten świat przyniósł kapitalizm. Szczególnie w Europie większość kościołów kalwińskich oczernia kapitalizm, podążając za chrześcijańskimi socjalistami lub partiami socjaldemokratycznymi [Tamże: 6].

Kapitalizm nabrał globalnego zasięgu, obejmując kraje, w których dominują najróżniejsze wyznania, często nie mające nic wspólnego z tradycją chrześcijańską, a tym bardziej kalwińską, która podniosła do rangi dogmatu kwestię predestynacji. Co ciekawsze, sam kościół reformowany, działając zgodnie z zasadą *Ecclesia reformata semper reformanda*[1] *– Kościół reformowany, ciągle reformujący się*, odchodzi od doktryny predestynacji, prezentując najbardziej liberalne poglądy w rodzinie kościołów chrześcijańskich, które nie mają już nic wspólnego z założeniami samego J. Kalwina. Można zatem powiedzieć, że dogmat predestynacji, postulowany przez M. Webera, nie jest już charakterystyczny dla społeczeństw kapitalistycznych.

Na gruncie analizy logicznej tekstu *Etyki protestanckiej a ducha kapitalizmu* W. Marciszewski dostrzega wiele błędów, które jego zdaniem dowodzą nieadekwatności postawionych przez M. Webera tez. Odwołuje się do przedmowy J. Nizińskiej, w której przedstawiono kodeks metodologiczny M. Webera [Nizińska 1993:XIV] i na tej podstawie zarzuca mu metodologiczną niekonsekwencję. Weber miał zakładać w swojej pracy: (1) unikanie wartościowania, (2) konstruowanie typów idealnych oraz (3) indywidualizm metodologiczny. Praca M. Webera jest jednak nasycona wartościowaniem. Zasada indywidualizmu metodologicznego jest z kolei sprzeczna z zasadą holizmu, zakładającego możliwość wytłumaczenia cech jednostki cechami grupy oraz ze stosowaniem analiz statystycznych, które, zdaniem W. Marciszewskiego, pojawiają się licznie w dziele Webera. Postulat (2) odnoszący się do konstruowania typów idealnych również budzi wątpliwości. M. Weber przez typ idealny rozumiał: *(...) czynnik teoretyczny, który łączy ze sobą znane związki i wydarzenia historyczne w jedną*

[1] http://pl.wikipedia.org/wiki/Kalwinizm

całość, którego celem jest opisanie historycznych społeczeństw poprzez porównanie ich wewnętrznych i zewnętrznych charakterystyk [Weber 1949:90]. Zdaniem W. Marciszewskiego koncepcja *ducha kapitalizmu* – jednego z typów idealnych – nie została przez M. Webera zoperacjonalizowana, co powoduje, że nie można się do niej odnieść w sposób poprawny metodologicznie [Marciszewski: http]. Podobny pogląd wygłasza M. Novak, twierdząc, że przedstawiona przez M. Webera definicja jest niejasna i ograniczona. Jak podaje, dokonano szeregu analiz historycznych, z których wynika, że XIX-wieczne kraje, w których dominowało wyznanie protestanckie, nie były ekonomiczne bardziej rozwinięte od krajów z dominującym wyznaniem katolickim [Novak 1993(a):2–4].

M. Novak zauważa również, że współcześni pisarze wydają się przykładać za dużo uwagi w swoich rozważaniach do abstrakcyjnych teorii, pomijając przy tym zwyczajny, zdroworozsądkowy świat aktualnych doświadczeń, które różnią się często znacznie od teorii [Tamże: 20]. W. Marciszewski krytykuje również łatwość, z jaką współcześni socjolodzy powołują się w swoich analizach na koncepcję M. Webera. Podkreśla, że współczesne kraje katolickie odnotowują wyższy od rdzennie protestanckich krajów wzrost gospodarczy, a na terenie samych Niemiec najbogatszym landem jest katolicka Bawaria. Daleki jest jednak od dowodzenia tezy przeciwnej tezie M. Webera. W. Marciszewski po prostu twierdzi, że nie da się udowodnić wpływu religijności na system gospodarczy [Marciszewski: http].

Pomimo ostrej krytyki zawężania przez M. Webera swojej teorii do postaw protestantów [Novak 1993(a): 2 i nast.], M. Novak uznaje jej nowatorstwo. Ma ono polegać na dostrzeżeniu moralnego i kulturalnego wymiaru kapitalizmu [Tamże: 8 i 108]. Dostrzega, że w historii następowały po sobie kolejne rewolucje: przemysłowa, socjalistyczna liberalno-kapitalistyczna oraz chrześcijańska transformacja społeczeństwa.

Rewolucja przemysłowa podniosła do rangi problemu kwestię pracy człowieka. Zdaniem M. Novaka następująca po niej rewolucja socjalistyczna dowiodła, że moralność socjalizmu różni się zasadniczo od moralności kapitalizmu. Postawy ludzi socjalizmu charakteryzują bowiem pasywność i roszczeniowość wobec państwa [Tamże: 10].

Rewolucja liberalno-kapitalistyczna charakterystyczna była dla „wczesnego" kapitalizmu. Narodziny tego sytemu wymagały moralnej rewolucji, o których pisał M. Weber. Zdaniem M. Novaka dokonane analizy historyczne dowodzą, że przejście z socjalistycznych społeczeństw do kapitalistycznych podniosło standardy moralne w krajach, które dokonały takiej zmiany. Kapitalizm, w swoich założeniach, opiera się na oczywistych podstawach moralnych [Tamże: 227]. Charakteryzuje się większą dbałością o podnoszenie jakości życia biednych i rozwijającej się „klasy średniej". Wpływa również pozytywniej na rozwój inicjatywy, odpowiedzialności społecznej; ale również na rozwój instytucji broniących praw człowieka i szacunku dla wolności jednostki w ramach istniejącego

prawa [Tamże: 226]. Założenia etyczne są wbudowane w system wolnego rynku i powinny być artykułowane. Gdyby tak nie było, ludzie rozwijający wolną ekonomię mogliby zaniechać rozwoju podstawowych umiejętności moralnych lub je utracić.

Kolejna, zdaniem M. Novaka, rewolucja chrześcijańskiej transformacji społeczeństwa [Tamże: 37], opiera się na zasadach sprawiedliwości społecznej, charakterystycznej dla „zreformowanego" kapitalizmu [Tamże: 33]. Ekonomiści odkryli, że wolna ekonomia i jej udziałowcy nie mogą funkcjonować nie opierając się na podstawowych cnotach moralnych [Tamże: 113]. Funkcjonowanie w systemie kapitalistycznym narzuca na jej aktorów konieczność wykształcenia w sobie odpowiednich nawyków moralnych i stosowania się do litery prawa. Jak postuluje M. Novak, kraje byłego bloku wschodniego muszą je rozwijać [Tamże: 9].

J. Nizińska zauważa, że istnieje różnica między *człowiekiem kapitalizmu* a *naturalizowanym kapitalistą*, wywodzącym się z kapitalizmu. Obaj odmiennie rozumieją dewizę „czas to pieniądz". Pierwszy, ukształtowany przez ducha kapitalizmu, jest osobą rozumiejącą, że aby zdobyć bogactwo, trzeba ciężko i wytrwale pracować, często rezygnując z przyjemnego stylu życia. Drugi – *naturalizowany kapitalista*, rozumie tę maksymę jako konieczność życia w ciągłym pośpiechu, szybkiego zdobywania pieniądza i łapczywości [Nizińska 1994:IX–X]. Analizując te słowa, można dojść do wniosku, że pomimo transformacji ustrojowej i wejścia Polski na drogę kapitalizmu postawy Polaków wobec pracy oraz Norwegów powinny być odmienne. Jak zauważa bowiem M. Stackhouse, **nawet jeżeli ludzie nie są mocno zaangażowani religijnie, to ulegają wpływowi religii, z którą mieli styczność w życiu codziennym** [Stackhouse 1995:247]. Norwedzy – protestanci, i Polacy – katolicy powinni zatem mieć ukształtowane etyczne postawy zawodowe zgodnie z duchem religii, w której dorastają.

Etos moralny kapitalizmu wymaga codziennego ćwiczenia i świadomego wdrażania nawyków. M. Novak, piszący swoją książkę w 1993 roku, zwracał uwagę na fakt, że Polacy powinni zmienić nawyki moralne po to, by we właściwy sposób dostosować się do nowego systemu gospodarczego. Powinni zacząć myśleć o sobie w kategoriach, które Jan Paweł II uważał za kluczowe. Powinni postrzegać się jako *jednostki kreatywne*, zdolne do praktykowania indywidualnej działalności gospodarczej i twórczej aktywności, gdyż te cechy stanowią o moralnej wartości pracującego człowieka kapitalizmu [Novak 1993(a):108].

Dostrzegając w przedstawionej przez M. Webera koncepcji wiele nieścisłości i nieadekwatności wobec współczesnego kapitalizmu i jego wartości, M. Novak proponuje nową interpretację *ducha kapitalizmu*[2], która jego zdaniem jest pełniejsza i bardziej adekwatna współcześnie od tradycyjnej, Weberowskiej

[2] Nie jest to jedyna propozycja „Nowego ducha kapitalizmu", inną zaprezentowali m. in.: Boltanski, Chiapello [2005:161–188] Przedstawię ją w dalszej części rozdziału.

[Novak 1993(a):11]. Analizując myśl społeczną papieży na przestrzeni 100 ostatnich lat, odnalazł główne problemy moralne [Tamże: 221–222]:

- problem społecznej natury człowieka funkcjonującego w rodzinie, społeczeństwie, działającego zgodnie z zasadami uniwersalnej solidarności,
- problem dzielenia się z bliźnimi, wpływający na godność człowieka,
- problem ćwiczenia indywidualnej odpowiedzialności,
- problem rozwijania w sobie określonych cnót: twórczości, kreatywności i przedsiębiorczości,
- problem dostrzeżenia jedności wśród różnorodności,
- problem koncentracji na tym, aby „być", zamiast „mieć".

Powyższe problemy łączą się z szeregiem innych. Przedstawione zagadnienia dodają jednak coś znaczącego do zdefiniowanej przez M. Webera *etyki protestanckiej*. Są istotnym wkładem do uniwersalnej próby rozwoju etyki społecznej naszych czasów. Na ich podstawie M. Novak sformułował swoją **koncepcję „katolickiego ducha kapitalizmu"**, która jego zdaniem może rozbudować koncepcję kapitalizmu, dostosowując ją do współczesności [Tamże: 11]. Proponowany przez niego *nowy duch kapitalizmu* jest kreatywny, otwarty, spontaniczny, współpracujący i liberalny w sensie innowacji, tworzenia i eksperymentowania [Tamże: 23].

Weberowski *duch kapitalizmu* opiera się na protestanckim *bezdusznym, złym ascetyzmie*, jego „nowa wersja" opiera się na naukach Kościoła katolickiego, w szczególności na zaproponowanym przez Jana Pawła II kapitalistycznym etosie człowieka pracującego. Papież ów postrzegał człowieka jako aktywną jednostkę, która realizuje się poprzez wykonywanie twórczej pracy (powołania), opartej na inicjatywie i odpowiedzialności [Tamże: 229]. Człowiek powstał na wzór i podobieństwo kreatywnego Boga, dzięki czemu sam zdolny jest do kierowania się w swoim życiu, również zawodowym i gospodarczym, inicjatywą i kreatywnością. Zgodnie z zasadą, że człowiek z racji swojej kreatywności jest w stanie w ciągu życia wyprodukować więcej dóbr niż jest w stanie wykorzystać [Tamże: 136], jest on motorem postępu i rozwoju gospodarczego. To właśnie kreatywność stanowi najgłębszy fundament rozwoju gospodarczego i ducha kapitalizmu [Novak 1993(b):23].

Człowiek wykonuje swoją pracę nie tylko dla siebie, ale również dla innych. Praca rozumiana jest jako działanie na rzecz rodziny, społeczności, w której się żyje, narodu, czy też dla dobra całej ludzkości [Novak 1993(a):128], którą Jan Paweł II rozumie jako rozwiniętą sieć połączeń wielkiego społeczeństwa [Tamże: 130].

Katolicka etyka kapitalizmu, zdaniem M. Novaka, zawiera w sobie głębsze treści, od prezentowanych przez M. Webera. Wybiega poza potrzebę ciężkiej pracy i realizacji powinności. Opiera się na określonych cnotach, z których najważniejsze są: inicjatywa, przedsiębiorczość, współpraca społeczna, społeczna odpowiedzialność oraz okazywanie innym szacunku i kierowanie się zasadami

kultury osobistej. Dzięki nim możliwy jest porządek społeczny, przyczyniający się do lepszego życia w zbiorowości [Tamże: 232–235].

Ekonomiczna współzależność i rewolucja komunikacyjna spowodowały zbliżenie się chrześcijan i wszystkich innych ludzi do siebie. W związku z tym **na chrześcijanach spoczywa szereg moralnych powinności w życiu ekonomicznym**. Do podstawowych zaliczyć należy konieczność dbania o środowisko naturalne, respektowanie godności jednostki, dbanie o zapewnienie podstawowych potrzeb dla obywateli oraz rozwijanie ich kreatywności i pełnego zatrudnienia [Tamże: 136]. W ramach tego działania jest bardzo wiele do zrobienia. Mimo poparcia dla idei wolnego rynku, zdaniem M. Novaka – Jan Paweł II widział w nim również ograniczenia moralne, do których zaliczył [Tamże: 135]:

- Istnienie „dóbr" nie podlegających prawom „kupna i sprzedaży". Zgodnie z doktryną chrześcijańską Bóg darował człowiekowi wszelkie cnoty niezbędne do rozwoju zawodowego, który bezpośrednio przyczynia się do poprawy warunków życia siebie, rodziny i całego społeczeństwa [Novak 1994(b):105]. M. Novak uznaje, że osiąganie dzięki pracy zawodowej lepszego standardu życiowego nie jest niczym złym. Sprzeciwia się jednak nastawieniu na to, aby „mieć", zamiast „być" [Novak 1993(a):203];
- Istnienie ludzi, którzy znajdują się poza granicami wolnego rynku;
- Konieczność pomocy rynkowej i pozarynkowej dla tych osób. Biedni w krajach trzeciego świata i krajach rozwijających się powinni być wdrożeni w system liberalny, który charakteryzuje kreatywność jednostki [Tamże: 143]. Ponadto istnieje grupa ludzi, których stan fizyczny, psychiczny lub rozwojowy uniemożliwia aktywne działanie na rynku pracy, polepszanie swojego bytu materialnego i rozwój ekonomiczny społeczeństwa. Ludziom takim należy pomóc godnie żyć w społeczeństwie *demokratycznego kapitalizmu*. Pomoc bliźnim powinna być odruchem najbliższego otoczenia: rodziny, sąsiadów czy innych bliźnich zgodnie z „zasadą pomocniczości" opierającą się na indywidualnej odpowiedzialności osób pomagających. Uciekanie się do pomocy państwa powinno być ostatecznością [Novak 1993(b):43–44].

Pamiętać należy, że różnorodność ludzi i ich z natury nierówność, tak krytykowane przez przeciwników liberalizmu, stanowią podstawę rozwoju społecznego [Novak 1993(a):165]. Socjaliści nie dostrzegają sprzeczności pomiędzy równością i wolnością, łącząc ze sobą te pojęcia. Założenie, że wszyscy ludzie powinni być równi, jest z zasady błędne, gdyż ludzie są różnorodni, obdarzeni odmiennymi uzdolnieniami oraz odmiennym dążeniem do szczęścia [Novak 1993(b):40].

Tymczasem w katolickim, *nowym duchu kapitalizmu* idea wolności (w tym wolności jednostki) jest niezmiernie istotna. M. Novak hołduje tak zwanej „trzeciej koncepcji wolności", która rozumiana jest jako potrzeba odpowiedzialności, zarówno indywidualnej jednostki, jak i odpowiedzialności zbiorowej [Tamże: 31].

Większość wolnych społeczeństw obywatelskich [Novak 1993(a):88] opiera się, jego zdaniem, na trzech podstawowych systemach: (1) ekonomicznym, (2) politycznym i (3) moralno-kulturowym [Novak 1993(b):13]. Najważniejszym z nich jest system moralno-kulturowy, który z historycznego punktu widzenia ma korzenie judeochrześcijańskie, odwołujące się do takich pojęć, jak: „osoba ludzka" i „wspólnota" [Tamże]. By społeczeństwo rozwijało się prawidłowo, żaden z tych systemów nie powinien zdominować pozostałych [Novak 1993(a):223]. W celu zachowania swobody działań w tych sferach, właściwe byłoby dochowywanie podziałów i nieuzależnianie od siebie zaprezentowanych systemów [Novak 1993(b):23].

Jak twierdzi M. Novak, Jan Paweł II sformułował wizję każdego z nich. W kontekście wolności ekonomicznej wypunktował *kreatywną subiektywność* wolnego człowieka pracy, którego działanie opiera się o podstawowe wartości moralne [Novak 1993(a):88].

3.3. Teoria modernizacji Ronalda Ingleharta i Pippy Norris a przemiany wartości pracy

Przedstawione wyżej koncepcje M. Webera i M. Novaka skłaniają do zadania pytania o to, czy i która z prezentowanych koncepcji ma odzwierciedlenie w realnych postawach ludzi wobec pracy i otoczenia instytucjonalnego. *Czy w dzisiejszych czasach kultury wyznaniowe nadal wywierają decydujący wpływ na postawy ekonomiczne i standardy moralne?* [Norris, Inglehart 2006:251]. Takie pytanie zadali sobie R. Ilglehart i P. Norris, którzy zaprezentowali wyniki badań, stanowiące obraz etyki chrześcijańskiej związanej z działaniem człowieka w sferze zawodowej i gospodarczej. W oparciu o badania empiryczne zweryfikowali tezę M. Webera i zaproponowali swoją własną teorię[3], odnoszącą się do przemian wartości we współczesnym świecie. Autorzy, na postawie dokonanej analizy czynnikowej, wyodrębnili trzy elementy składowe etyki protestanckiej [Tamże: 232–233]:

- **wewnętrzne korzyści z pracy** – o wysokim poziomie etyki pracy świadczy waga, jaką przywiązują ludzie do możliwości wykazania się inicjatywą, odniesieniem sukcesu, zdobyciem uznania i wykonywania pracy, która jest interesująca;
- **materialne korzyści z pracy** – ludzie ceniący dogodne godziny zatrudnienia i długi urlop przywiązują dużą wagę do hojnego wynagrodzenia, niewielkiej presji w miejscu pracy i gwarancji zatrudnienia;

[3] Fundamentem teorii modernizacji jest wcześniejsza, zaproponowana przez R. Ingleharta teoria wartości postmaterialistycznych, zgodnie z którą w postmaterialnym świecie wartości materialistyczne zostają wyparte przez wartości postmaterialistyczne [Inglehart 2006: 334–348].

- **stosunek do pracy jako obowiązku** – leży u podstaw ascetycznych odmian protestantyzmu.

We wszystkich wymienionych obszarach, społeczeństwa z kręgu kultury protestanckiej, osiągają najsłabsze wyniki, świadczące o najniższym poziomie etyki protestanckiej. Warto jednak zauważyć, że **różnica w poziomie etyczności pomiędzy społeczeństwami protestanckimi a katolickimi jest niewielka.** Z tych samych badań wynika, że **współczesne kraje muzułmańskie cechuje najwyższy poziom etyki protestanckiej.**

R. Inglehart i P. Norris, na podstawie badań nad systemem wartości, opracowali teorię modernizacji, zakładającą, że dokonujący się rozwój społeczny prowadzi do zmian w obrębie postaw i wartości. Na ich podstawie przyjęli, **że nie religia warunkuje różnice postaw w etosie pracy między narodami, lecz poziom rozwoju gospodarczego.** Teoria ta wpisuje się w kanon koncepcji sekularyzacyjnych, w tym koncepcji T. Luckmanna, który twierdził, że na skutek istnienia procesów modernizacyjnych współczesne religie ulegają erozji w wymiarze społecznym i indywidualnym, czego skutkiem jest różnicowanie się kultur i społeczeństw oraz pluralizacja światopoglądowa [Luckmann 2006].

Sam M. Weber wyprzedził niejako koncepcję T. Luckmama, mówiącą o sekularyzacji religii. Posługując się wypowiedzią z J. Wesleya zauważył, że wraz z rozwojem kapitalizmu ulega osłabieniu religijność: *Obawiam się, że tam, gdzie rozmnożyło się bogactwo, tam też w równym stopniu ulega zubożeniu treść religii. Dlatego też, znając naturę rzeczy, nie widzę, jak byłoby możliwe ponowne przebudzenie na dłuższą metę prawdziwej religijności. Bowiem religia musi z konieczności wytwarzać zarówno pracowitość (industry), jak i oszczędność (frugality), a te nie mogą wydać z siebie niczego innego, niż bogactwa. Jeśli zaś rośnie bogactwo, to zwiększa się też duma, ambicje, miłość świata we wszystkich możliwych formach. (…)* ***Tak więc wprawdzie forma religii pozostaje, ale jej duch stopniowo zanika***[4]*. Czy nie ma żadnej możliwości powstrzymania tego pogłębiającego się upadku czystej religii? Nie możemy przeszkadzać ludziom, żeby byli pracowici i oszczędni. Musimy napominać wszystkich chrześcijan, by zarabiali ile tylko potrafią i oszczędzali jak najwięcej, a więc w efekcie – by się bogacili* [Weber 1994:174].

Do podobnych wniosków jak R. Inglehart i P. Norris, doszedł J. Mariański, który na podstawie analizy badań sondażowych, przeprowadzonych w latach 90. XX w. ustalił, że brak jest związku pomiędzy poszanowaniem religijnych zasad moralnych, a działalnością zawodową i gospodarczą [Mariański 2000:407–432].

Jak podają R. Inglehart i P. Norris, różnica między kulturami religijnymi staje się jaśniejsza, gdy za zmienną niezależną przy badaniu tych samych skal przyjmiemy typ społeczeństwa. **Poziom etyki protestanckiej jest odwrotnie proporcjonalny do poziomu rozwoju gospodarczego**. Bogate kraje postindustrialne prezentują najniższy poziom etyki protestanckiej, industrialne – umiar-

[4] Podkreślenie B. O.-D.

kowany, a biedne – poziom najwyższy. Kraje postindustrialne przywiązują najwyższą wagę dla czasu wolnego, relaksu i samorealizacji poza sferą zawodową. Przywołani autorzy twierdzą, iż zależność ta wynika z faktu, że w krajach biednych praca jest niezbędnym warunkiem przeżycia człowieka, podczas gdy w krajach bogatych, w których rozwinięty jest system zabezpieczeń społecznych, stanowi ona wartość drugorzędną. Z powyższych analiz wynika, że **istnieje większa różnica w poziomie etyki pracy pomiędzy społeczeństwami bogatymi a biednymi, niż pomiędzy społeczeństwami przynależącymi do odmiennych kultur religijnych** [Norris, Inglehart 2006: 236].

Gdyby zatem przyjąć za istotną zmienną wyznanie dominujące w Polsce (katolickie) i Norwegii (protestanckie), to nie powinno być różnic w postawach wobec pracy pomiędzy tymi społeczeństwami. Jednak Polska i Norwegia znajdują się w analizach R. Ingelhart i P. Norris w odmiennych kręgach rozwoju gospodarczego. Polska zaliczana jest do kręgu krajów industrialnych, Norwegia – postindustrialnych[5]. Na tej podstawie można dojść do wniosku, że Polaków, żyjących w kraju słabiej rozwiniętym gospodarczo, powinien charakteryzować wyższy poziom etyki pracy niż Norwegów, żyjących w kraju postindustrialnym.

Jak podają R. Inglehart i P. Norris, dzisiejsze społeczeństwa protestanckie przywiązują niewielką wagę do wartości pracy. *Wydaje się, że jakiekolwiek dziedzictwo historyczne jeśli we wcześniejszym okresie rzeczywiście istniało, uległo zanikowi w wyniku procesów rozwoju* [Norris, Inglehart 2006:241].

W kontekście wartości prokapitalistycznych, postawy protestantów plasują się wyżej od postaw katolików. Gdy jednak badacze odwołują się do kwestii odpowiedzialności za swój status materialny, sytuacja wygląda inaczej. Społeczeństwa protestanckie uważają, że rząd powinien zapewnić utrzymanie każdemu obywatelowi. Stwierdzenie takie leży w sprzeczności z założeniami kapitalizmu. Nie dziwi jednak, że jest charakterystyczne dla krajów skandynawskich (w tym i Norwegii). W krajach tych szeroko rozbudowany jest system opieki społecznej, zapewniający każdemu obywatelowi godne, spokojne życie, bez względu na status zawodowy czy ekonomiczny [Norris, Inglehart 2006:243]. Autorzy badań stwierdzają jednak, że **dokonane analizy materiału empirycznego nie dowodzą, jakoby protestanci prezentowali *(…) wyższe standardy etyczne, mogące sprzyjać zaufaniu w biznesie i dobremu zarządzaniu*** [Norris, Inglehart 2006:244][6].

Z badań jakościowych, przeprowadzonych przez L. Boltanskiego i E. Chiapello [Boltanski, Chiapello 2005], również wynika, że współczesny duch kapitalizmu uległ zmianie. Etos pracy narzuca pracownikowi konieczność bycia gotowym na ciągłą zmianę warunków pracy i zamieszkania; innowacyjności i ciągłej rywalizacji. Współczesny pracownik, działający zgodnie z duchem kapitalizmu,

[5] Z czym można się nie zgadzać. Bo czy faktycznie Polskę można jeszcze zaliczać do krajów przemysłowych?

[6] Podkreślenie B. O.-D.

ma być ekspertem, dla którego główną wartością jest praca. Powinien podejmować pracę na zlecenie, często od projektu do projektu, rezygnując ze stałego etatu. Jego główną dewizą powinny być ciągła nauka i umiejętność przekwalifikowywania się. Przyglądając się wyróżnionym przez L. Boltanskiego i E. Chaiapello cechom, można dojść do wniosku, że najlepiej współczesny etos pracy prezentują bohaterowie amerykańskich seriali korporacyjnych, skupiający się na życiu zawodowym, w którym nie ma miejsca na sferę prywatną.

3.4. Od etyki pracy do etyki konsumpcji – refleksje Zygmunta Baumana

W dobie społeczeństwa przemysłowego pozostawanie bez pracy było odstępstwem od powszechnej normy społecznej i moralnej. Praca była źródłem kształtowania się tożsamości i samooceny [Bauman 2006:42]. Dzięki temu etyka pracy, zdaniem Z. Baumana, bezpośrednio przyczyniła się do ustanowienia nowoczesnego ustroju [Tamże: 46]. Społeczeństwo produkcyjne oparte było na angażowaniu ludzi w pracę i produkcję. Teraźniejsze, ponowoczesne społeczeństwo angażuje swoich członków jedynie w konsumpcję [Tamże*:* 54–55].

Konsumpcjonizm rozumiany jest jako postawa, charakteryzująca się potrzebą nabywania różnego rodzaju dóbr materialnych oraz różnego rodzaju działaniami poprawiającymi własny nastrój. Główną zasadą konsumpcjonizmu jest „mieć" nad „być". Jak zaznacza J. Gocko, postawa konsumpcyjna wkracza we wszystkie sfery życia człowieka. Konsumpcjonizm staje się sposobem na życie, którego moralne konsekwencje przyjdzie płacić społeczeństwom dobrobytu [Gocko 1998:117–118]. Podstawą bytu społeczeństwa konsumenckiego jest możliwość dokonywania wyborów. Możliwość ta stanowi metawartość, ułatwiającą realizację wszystkich innych wartości [Bauman 2006:109]. Antywartością jest natomiast niemożność dokonania wyboru [Tamże: 110].

W modernizmie jednostka, która raz nabyła tożsamość, zachowywała ją przez całe życie. W ponowoczesności *(…) budowanie zaprojektowanej a priori tożsamości, zaplanowane na całe życie, może rodzić poważne trudności* [Tamże: 61]. A jak twierdził E. Fromm, potrzeba integracji osobowości i poczucia tożsamości jest niezmiernie ważna, aczkolwiek trudna do zaspokojenia [Fromm 1990]. Z. Bauman porównuje tożsamość ponowoczesnego człowieka do dobra konsumpcyjnego. Należy je posiąść, a następnie pozwolić mu zniknąć [Bauman 2006: 63]. D. Walczak-Duraj formułuje opinię, że w społeczeństwach zachodnich nabywanie nowej tożsamości (grupowej, zawodowej, klasowej) ma związek z nabywaniem jej poprzez zachowania konsumenckie [Walczak-Duraj 2008:83]. Człowiek żyjący w społeczeństwie konsumpcyjnym nie potrafi odraczać gratyfikacji, tak jak robił to człowiek w erze produkcji [Bauman 2006:66]. W dobie konsumpcji nie są istotne wartości etyczne, lecz estetyczne. To one

bowiem integrują społeczeństwo konsumentów [Tamże: 69–70]. **Nastąpiło zatem przejście od etyki pracy do estetyki konsumpcji** [Tamże: 68].

W dobie etyki pracy człowiek, bez względu na wypełniane przez siebie prace, był w myśl zasad obowiązujących społecznie równy. W dobie społeczeństwa konsumpcyjnego wolność wyboru, mobilność, a przede wszystkim, estetyczna wartość pracy stały się narzędziem stratyfikacji społecznej [Tamże: 70–71]. Estetyka ma wpływ na to, że praca stała się narzędziem pożądanym. Dobra, pożądana w sensie estetycznym praca stała się przywilejem. Nie brakuje zatem ludzi, którzy pracują bez przerwy[7]. Jednak w przeciwieństwie do społeczeństwa produkcyjnego, współcześni ludzie pracy wywodzą się z elit [Bauman 2006:72]. Jak podkreśla Z. Bauman: *Uwolnienie pracy od skoncentrowanych na rynku kalkulacji i ograniczeń, jakie one narzucają, wymagałoby zastąpienia etyki pracy, ukształtowanej w służbie rynku pracy, etyką fachowości* [Tamże: 207].

W dobie etyki pracy pozostawanie bez niej było objawem nienormalności [Tamże: 76]. Brak pracy wiązał się z brakiem zabezpieczenia środków na życie, czyli z ubóstwem. Ubóstwo zmieniło jednak swoje znaczenie w społeczeństwach konsumpcyjnych. Zaczęto postrzegać je nie tylko w kategoriach niemożności zaspokojenia podstawowych potrzeb fizycznych, ale również psychospołecznych [Tamże: 77]. Człowiek ubogi, bez względu na typ społeczeństwa, w jakim żyje, nie może być szczęśliwy, o to szczęście nie jest dla niego dostępne [Tamże: 79]. Źródłem szczęścia w społeczeństwie konsumpcyjnym są dobra konsumpcyjne. Ich brak prowadzi do degradacji, alienacji społecznej i *„emigracji" wewnętrznej* [Tamże: 78].

J. Mariański zwraca uwagę, że postawa konsumpcyjna, choć najbardziej typowa dla społeczeństw rozwiniętych, charakteryzuje nie tylko te społeczeństwa. Często dotyka ludzi, którzy żyją ponad stan. Jest to, zdaniem cytowanego autora, spowodowane lansowaniem hedonizmu i konsumpcyjnego stylu życia w różnego rodzaju środkach masowego przekazu [Mariański 2008(b):219–220].

Dobra konsumpcyjne dają człowiekowi szczęście. Jednak, zgodnie z sugestią Z. Freuda, do którego odwołuje się Z. Bauman, szczęśliwi jesteśmy tylko do momentu zaspokojenia potrzeby. Gdy zdobędziemy obiekt pożądania, traci on swoją moc [Bauman 2006: 79]. Pieniądze są środkiem do osiągania szczęścia. Dają bowiem kartę wstępu do nowych świątyń – centrów handlowych [Tamże: 80]. Ich brak powoduje stawanie się konsumentem wybrakowanym, odczuwającym niedostatek z racji niemożności zaspokojenia swoich pragnień [Tamże: 83]. Wszelkie działania są zatem podejmowane w celu możności dokonywania swobodnych wyborów konsumenckich. Postawy moralne, wybór pracy zawodowej są więc temu podporządkowane w dobie ponowoczesności. Postawy takie są kształtowane przez instytucje socjalizujące, w tym rodzinę, również media kształtują model życia łatwego i przyjemnego [Kwiatkowski: 2000], o czym szerzej pisałam w rozdziale 1. Pozwolę sobie jedynie nadmienić, że dla Polaków

[7] Na ten temat wypowiadam się szerzej w kontekście analiz L. Boltansky i E. Chiapello.

życie religijne i zawodowe to dwa, niezależne od siebie obszary życia człowieka. Jak zaznacza J. Mariański, Polacy częściej dostrzegają wpływ zasad moralnych na gospodarkę niż na swoją pracę zawodową [Mariański 2008(b):210].

Podsumowanie

W niniejszym i poprzednim rozdziale starałam się ukazać, jaki jest wpływ chrześcijaństwa na rozwój etyki pracy i jej otoczenia instytucjonalnego J. Mariański twierdzi, że Kościół i gospodarka rynkowa przedstawiane są jako opozycyjne względem siebie. Cytowany autor podkreśla jednak, że nauce Kościoła jest bliskie wpływanie na sferę życia gospodarczego w kwestii podmiotu działającego w biznesie, czyli człowieka [Mariański: 2005]. A jak stwierdza D. Walczak-Duraj: *Śledząc (...) stosunek współczesnego Kościoła katolickiego do pracy (…) możemy stwierdzić, że na ewolucję tego stosunku istotny wpływ miały zmiany, jakie zachodziły w sytuacji społeczno-ekonomicznej i politycznej, ingerujące w podstawową dla społeczeństw kapitalistycznych relację między szeroko (również indywidualistycznie-wartościująco) rozumianą pracę a kapitałem. Nigdy jednak ewolucja tego stanowiska nie wiązała się z pozbawieniem pracy ludzkiej jej wyraźnie ocennego, etycznego kontekstu* [Walczak-Duraj 2002:102].

Począwszy od Pisma Świętego, poprzez dzieła pierwszych Ojców Kościoła etyka chrześcijańska w bezpośredni sposób odwoływała się do kwestii pracy człowieka. Stworzony na obraz i podobieństwo Boga człowiek winien wykonywać pracę rzetelnie, twórczo i na chwałę Pana. Reformacja wniosła nowy wymiar w stosunek religii chrześcijańskiej do kwestii pracy i zarabiania pieniędzy. Kluczowa zasada protestantów: *Sola fide* [Morrison 2006:328], oznaczająca – praktykuj wiarę w samotności, miała ogromny wpływ na ukształtowanie się etyki człowieka pracującego i dającego zatrudnienie. Protestancki etos pracy został szczegółowo nakreślony i zaprezentowany przez Maxa Webera. W przeciwieństwie do protestanckiego *Sola fide*, katolików charakteryzowała zasada *Consilia evangelica* [Tamże] – wiarę czcij kolektywnie, co oznacza, że praktyki religijne mają charakter zbiorowy, a głównego znaczenia nabiera Kościół, rozumiany jako wspólnota ludzi. Niewątpliwie zasada ta miała ogromny wpływ na ukształtowanie zasad katolickiej etyki pracy, która w encyklikach papieskich, a następnie w koncepcji M. Novaka, uwypukliła kwestię pracy, rozumianej jako działanie na rzecz bliźniego i dobra wspólnego. Miała zatem wpływ na rozwój etyki społecznej odpowiedzialności. Przy dokładniejszej analizie stosunku Kościołów protestanckich i Kościoła katolickiego do kwestii etyki pracy i jej otoczenia instytucjonalnego okazuje się, że stanowiska te współcześnie są ze sobą zgodne. Podkreślają te same wartości i zagrożenia dla współczesnego człowieka pracy, próbując aktywnie reagować na zmieniające się problemy natury etycznej i społecznej. To zatem może być powodem braku różnić w etosie pracy i pomiędzy

katolikami a protestantami. Warto przywołać słowa J. Mahoney: *Chrześcijaństwo nie jest statycznym zbiorem ponadczasowych wierzeń i raz na zawsze ustalonych wniosków moralnych, ale żywą i rozwijającą się tradycją interakcji pomiędzy wierzeniami a współczesnymi doświadczeniami, poszukującą jasności i rozsądzającą sprawiedliwie pomiędzy jednym a drugim* [Mahoney 1995:110].

Podsumowując należy stwierdzić, że w sferze deklaratywnej etyka chrześcijańska ukształtowała sposób myślenia o etyce w życiu zawodowym i miała ogromny wpływ na powstanie zasad „etyki w działalności gospodarczej", inaczej zwanej „etyką w biznesie". Jak podkreśla J. Kopka: *Obecnie mamy do czynienia ze znacznym zbliżaniem stanowisk katolickiej nauki społecznej i etyki biznesu, rozumianej jako etyka praktyczna. Mamy do czynienia z procesami dwojakiego rodzaju. Pierwszym, polegającym na dostosowywaniu założeń doktryny chrześcijańskiej, przede wszystkim katolicyzmu, do realiów życia gospodarczego. Drugim, kiedy to przemianom podlega refleksja moralna nad praktyką gospodarczą, zawarta w etyce biznesu. Możliwość zbliżenia tych dwóch etycznych porządków staje się coraz bardziej realna, a na pewno interesująca* [Kopka 2005:56].

Jednocześnie z prezentowanych w niniejszym rozdziale analiz R. Ingelharta i P. Norris wynika, że to nie religia, a stan rozwoju gospodarczego może bardziej warunkować postawy wobec pracy. Kraje wysoko rozwinięte, na skutek procesów modernizacji, przestają koncentrować się na pracy jako wartości. Zgodnie z założeniami teorii potrzeb A. Maslowa, praca nie służy już zaspokojeniu podstawowych potrzeb człowieka, gdyż one są już zaspokojone. Służy natomiast realizacji potrzeb wyższego rzędu. Czy jednak konsumpcjonizm, o którym pisze Z. Bauman, jest potrzebą wyższego rzędu? Z jego refleksji płynie bowiem wniosek, że współczesny świat bardziej koncentruje się na tym, by „mieć" a nie „być". Formułowana w duchu chrześcijańskim potrzeba pracy zostaje wyparta przez potrzebę posiadania i ciągłego konsumowania.

Rozdział 4

INSTYTUCJONALIZACJA ZACHOWAŃ ETYCZNYCH WE WSPÓŁCZESNYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH

Działalność gospodarcza, jak każda sfera życia człowieka, potrzebuje stworzenia standardów postępowania. Za tworzenie tych standardów, opis i analizę odpowiada etyka w biznesie. Celem niniejszego rozdziału jest nakreślenie podstawowego dorobku naukowego i praktycznego w obszarze działania biznesu w zgodzie z powszechnie obowiązującymi normami etycznymi. Zaprezentuję tu różnie rozumiane pojęcie etyki biznesu oraz to, jak w tym obszarze rozumiana jest koncepcja społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa. Następnie przedstawię proponowane koncepcje analizy poziomów etycznych w działalności gospodarczej, które miały istotny wpływ na kształt dokonanych przeze mnie analiz empirycznych. Na podstawie przedstawionych koncepcji zaprezentuję stan wiedzy na temat postaw i zachowań podmiotów, zaangażowanych w działalność gospodarczą, oraz stan przygotowania szkół do nauczania etyki w biznesie na różnych poziomach edukacji.

4.1. Ramy teoretyczne etyki biznesu

Nazwa etyka biznesu została zaczerpnięta z amerykańskiego *Business ethics*. Translacja słowa „biznes" stwarza problemy, gdyż nie ma jego odpowiednika w języku polskim. Najbardziej zbliżonymi znaczeniowo terminami są: zajęcie, praca, przedsięwzięcie i przedsiębiorstwo [Gałkowski 2002:32]. W spadku po poprzednim ustroju słowo *biznes* posiada negatywne konotacje – w dosłownym tłumaczeniu oznacza ono „interes". Próbowano zastąpić kłopotliwy zwrot „etyka biznesu" innymi. Do przedstawionych propozycji zaliczyć należy: etykę gospodarowania, etykę życia gospodarczego, etykę działalności gospodarczej, przedsiębiorczości, zarządzania, menedżerską, etykę pracy i zawodu [Filek 2001:14].

Naukowcy posługują się na przemian terminami: „etyka w biznesie" (od anglosaskiego *business ethics*) oraz „etyka działalności gospodarczej". D. Walczak-Duraj wspomina jednak, że pierwsza forma jest niepoprawna [Walczak-Duraj 2002:251–252]. Podkreśla, że jedynie jednostka może być podmio-

tem moralnym (odwołując się tym samym do Friedmana, którego tezy przedstawię później), oraz że istnieje rozdźwięk między słowami „etyka" i „biznes", które w połączeniu tworzą sprzeczne ze sobą znaczenie na wielu poziomach: metodologicznym, kontekstowym, prakseologicznym itd. W związku z powyższymi uwagami należy traktować pojęcie „etyka biznesu", tak powszechnie stosowane, jako pewnego rodzaju skrót myślowy[1].

Etyka biznesu poszukuje odpowiedzi na pytanie: *co jest moralnie dobre w biznesie, a co złe* [Chrysides, Kaler 1999:20]. Inne definicje określają etykę w biznesie jako: *etykę w ogóle stosowaną w biznesie* [Tamże]. W swojej definicji W. Hall odwołuje się do procesu komunikacji, twierdząc, że etyka biznesu interesuje się relacjami, jakie powinny zachodzić (i zachodzą) między podmiotami życia gospodarczego [Hall 1993:3]. J. Donaldson uznaje, że etyka biznesu zajmuje się badaniem moralnych (etycznych) kwestii, związanych z działaniami w biznesie, oraz podnoszeniem znaczenia wartości etycznych w działalności gospodarczej [Hall 1993:3].

Zdaniem R. C. Salomona [Salomon 1997] i M. G. Velasqueza [Velasquez 1988:1], etyka biznesu to szczególny rodzaj etyki stosowanej, której celem jest dostosowanie ogólnych zasad etycznych do specyficznych dla działalności gospodarczej sytuacji. Jest ona zatem „teorią praktyki". Podobną definicję formułują D. Walczak-Duraj [Walczak-Duraj 2002:252] oraz J. Sójka [Sójka 1999: 327].

K. Boulding opowiada się za tezą, że etyka biznesu jest etyką konkretnego społeczeństwa i obejmuje wszystkich, biorących udział w procesach wymiany. Biznes bezpośrednio działa na uczestników rynku: przedsiębiorców, klientów, ale pośrednio na każdego człowieka [Boulding 1985:56]. Etyka działalności gospodarczej zajmuje się zatem problemami społecznymi: społeczną dywersyfikacją, prawami i obowiązkami pracowniczymi, wysokością zarobków, zdrowiem i bezpieczeństwem zatrudnionych, molestowaniem seksualnym itd. Do grupy tej L. V. Ryan dodaje żądania, mające implikacje etyczne ze strony udziałowców zewnętrznych (kontrahentów, dostawców, konsumentów, rządu, mediów) oraz wewnętrznych (akcjonariuszy, pracowników, związków zawodowych) [Ryan 1999:102]. Tym samym autor ów utożsamia społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstwa, której założenia teoretyczne przedstawię później, z etyką biznesu.

W. Gasparski uważa, że należy zwrócić uwagę na różnice i relacje zachodzące pomiędzy [Gasparski 2007: 24]:

- ogólną etyką społeczną,
- etyką zawodową ludzi biznesu,
- przekonaniami moralnymi ludzi biznesu (postawami),
- realnymi zachowaniami ludzi biznesu.

[1] Posługuję się przemiennie tymi wyrażeniami, zdając sobie jednak sprawę, że może to budzić wątpliwości ortodoksyjnych semantyków.

Autor ten uważa, że etyka życia gospodarczego, to refleksja nad etosem, który rozumiany jest jako: *zespół cnót wyznaczających zakres dzielności ludzi stanowiących świat biznesu* [Gasparski 1997:17]. Tym samym równoważy znaczenie etyki biznesu z etyką zawodową [Gasparski 2007:25 i 142].

J. Gałkowski podkreśla, że celem biznesu jest zaspokajanie potrzeb człowieka, które równoznaczne jest z wykonywaniem pracy [Gałkowski 1980:182]. Różnica między biznesem a pracą polega na tym, że biznes opiera się na społecznej wyminie dóbr (z czym związany jest zysk), czyli na zaspokajaniu potrzeb szerszej grupy społecznej [Gałkowski 2002:38]. Zgodnie ze *Słownikiem etycznym* **etyka zawodowa** to zespół zasad i norm określających, jak z moralnego punktu widzenia powinni zachowywać się przedstawiciele danego zawodu [Jedynak 1990: 71]. **Nie można jednak równoważyć etyki zawodowej z etyką biznesu, bo pomija się całą sferę etyczności otoczenia instytucjonalnego**. Zauważa to A. Lewicka-Strzałecka, która twierdzi, że **etyka biznesu jest jednym z elementów składowych etyki zawodowej.** Etyka biznesu ogranicza się do normowania działań w sferze gospodarczej, podczas gdy etyka ogólna normuje ogół ludzkich zachowań [Lewicka-Strzałecka 1999:20–22].

Etyka biznesu, jako dziedzina etyki zawodowej, może być rozpatrywana na trzech płaszczyznach [Tamże: 22–23]:

- spisanych norm określających, jak powinni postępować przedstawiciele danego środowiska zawodowego,
- podzielanych przez dane środowisko zawodowe norm i wartości, związanych z uprawianiem danej pracy (określonych postaw),
- rzeczywistych zachowań, które mogą być oceniane pod względem moralnym.

Jak podaje I. Lazari-Pawłowska: *(…) wszelka etyka – obojętnie czy ogólna, czy zawodowa – stanowi zbiór nakazów stojących na straży pozaosobistego dobra działającej jednostki, upatrując w tym czynnik wspólny obu etyk* [Lazari-Pawłowska 1992:85]. Jak twierdzi Cz. Porębski, istnienie etyki biznesu, rozumianej jako jedna z etyk partykularnych, mówi o głębokim kryzysie moralnym współczesnego świata [Porębski 1997:8]. J. Gałkowski zauważa, że w każdej epoce mówiono o upadku obyczajów, więc nie jest on niczym nowym [Gałkowski 2002:13]. Dostrzega jednak, że etyka (bez względu na jej zakres) wcale nie musi mieć pozytywnego wpływu na zachowanie ludzi, choć to właśnie człowiek i jego dobro są jej celem. Głównym celem etyk zawodowych (w tym etyki działalności gospodarczej), rozumianych jako etyki partykularne, jest polepszenie jakości życia człowieka poprzez wpływ na jego stan moralny [Tamże: 14–20].

W mojej pracy przyjmuję**,** że **działalność gospodarcza stanowi element życia społecznego i podlega takim samym prawom, jak wszelkie inne obszary działań społecznych.** Jest ona regulowana przez normy obowiązujące w danych społeczeństwach. Ci, którzy prowadzą interesy, w swoich poczynaniach muszą dopasować się do wyznaczonych norm, wartości oraz prawa.

Równocześnie **traktuję ludzi zaangażowanych w pracę zawodową jako jeden z elementów składowych obszaru zainteresowań etyki działalności gospodarczej.** Uważam bowiem człowieka pracującego za jeden z podmiotów gospodarczych (obok firmy, korporacji itp.), który powinien charakteryzować się i kierować określonymi wartościami, normami etycznymi, uznanymi przez dane środowisko.

Od połowy XX wieku następuje ciągły wzrost zainteresowania problematyką etyki biznesu. W 1992 r. odbyła się pierwsza międzynarodowa konferencja poświęcona problematyce etyki w globalnym biznesie. Rok później powstała *Transparency International*, a w 1994 r. podczas konferencji w Coux, przyjęto ogólne etyczne zasady postępowania w biznesie. Niezmiernie ważnym wydarzeniem stało się również przyznanie Nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii Amartya Kumar Senowi, który rozpoczął dyskurs nad znaczeniem etyki w gospodarce światowej [Lewicka-Strzałecka 1999:11].

J. Filek podaje możliwe **mechanizmy powstania i zainteresowania badaczy problematyką etyki w biznesie**[Filek 2001:10]:

1. Jest zasłoną dymną ukrywającą nieetyczność biznesu;
2. Jest jednym z narzędzi zwiększania zysku;
3. Powstała w wyniku globalizacji gospodarczej i ekonomicznej na świecie;
4. Jest czynnikiem kulturotwórczym.

D. Walczak-Duraj dodaje do powyższej listy następujące przesłanki [Walczak-Duraj 2002:237–240]:

1. Przechodzenie władzy z rąk polityków w ręce międzynarodowych instytucji i korporacji;
2. Nasilający się nacisk opinii publicznej na firmy [Lewicka-Strzałecka 1999:14], by działały zgodnie z zasadami społecznej odpowiedzialności;
3. Pogarszająca się opinia o podmiotach działalności gospodarczej;
4. Zmienność przepisów prawa, utrudniająca podmiotom gospodarczym sprawne działanie.

Zainteresowanie etyką biznesu w Polsce związane jest ze wzrostem zainteresowania tym tematem środowisk naukowych i wprowadzaniem do firm wynikających z tego rozwiązań instytucjonalnych. Opiera się na przekonaniu, że [Walczak-Duraj 2002:248]:

- polska gospodarka powinna działać zgodnie z zasadami prawnymi i moralnymi, charakterystycznymi dla rozwiniętych gospodarczo krajów zachodnich;
- nie da się zapobiegać patologiom życia gospodarczego (łapówkom, działaniom niezgodnym z zasadami uczciwej konkurencji itd.), działając wyłącznie zgodnie z prawem;
- przestrzeganie zasad etycznych i dokładne określenie sytuacji, w jakich mogą być naruszane, jest warunkiem skuteczności działań gospodarczych.

4.2. Etyczność działań gospodarczych z perspektywy koncepcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa (CSR)

W każdym podręczniku nauczania etyki biznesu pojawia się rozdział dotyczący społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR – *Corporate Social Responsibility*). Brak jest jednak wytłumaczenia relacji zachodzących między etyką w biznesie a koncepcją społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa. Można ją traktować jako **specyficzną formę realizacji działań etycznych** przez jeden z podmiotów, jakim jest korporacja (w późniejszych definicjach przez każdą firmę – tak zwane CSR II i CSR III), **lub równoważyć z etyką w biznesie**. Z badań S. A. Morris, przeprowadzonych na menedżerach amerykańskich, wynika jednak, że CSR nie jest postrzegana w kontekście etyki w biznesie [Morris 1997:413–424].

4.2.1. Zakres pojęciowy CSR

Badacze w różny sposób definiują pojęcie społecznej odpowiedzialności biznesu. Można tu wyróżnić trzy grupy:

1. **Zobowiązania biznesu wobec społeczeństwa:**

- Ochrona i umacnianie społeczeństwa, w którym funkcjonuje organizacja [Griffin 2002: 144];
- Działania wykraczające poza obowiązki prawne i ekonomiczne, które charakteryzuje filantropia i działanie zgodne z zasadami etyki [Carroll 1991; Bucholtz 1995: 23; Buchholz 1989[2]];
- Aktywność wywołująca działania prospołeczne, która ze względu na swój charakter, ograniczony do działań kierownictwa, ma mały zasięg wpływu [Akerman 1975: 1];
- Takie zarządzanie przedsiębiorstwem, które przyczynia się do polepszania jakości życia interesariuszy oraz dobrowolny sposób realizowania celów prospołecznych i proekologicznych, których sensowność powinna być oceniania w konkretnym układzie warunków [Akerman 1975:1].

2. **Relacja biznesu z otoczeniem społecznym:**

- Dominujące podejście reagujące na zmiany otoczenia społecznego firm, określające relacje między biznesem a etyką [Walczak-Duraj 2002:302]. Działanie firmy, uwzględniające jej jak najlepsze i jak najsprawniejsze funkcjonowanie w społeczeństwie. Zgodnie z tym podejściem firma przynależy do szerszego systemu, jakim jest społeczeństwo [Tamże: 307];

[2] Zdaniem R. A. Buchholz, termin „społeczna odpowiedzialność" jest etycznie neutralny i bardziej właściwe jest posługiwanie się terminem „społeczne zaangażowanie" (*social involvment*).

- Umiejętność odpowiedzi firmy na społeczne oczekiwania i naciski, określając to jako *social sensivness* – społeczną wrażliwość [Frederick 1976:6[3]].

3. **Podejmowanie działań przynoszących zysk** przede wszystkim przedsiębiorstwu (*after profit obligation*) [Rybak 2007:31], a następnie jego otoczeniu społecznemu:

- Zysk i odpowiedzialność ekonomiczna jest najistotniejsza. Po osiągnieciu zysku firma powinna jednak realizować inne rodzaje społecznej odpowiedzialności [Frederick 1994:144]; J. McGuire odpowiedzialność społeczna umieszcza po odpowiedzialności ekonomicznej i prawnej [McGuire 1963:144 [za:] Rybak 2007:28];
- Działania kierownictwa skoncentrowane na pomnażaniu zysku przedsiębiorstwa oraz ochronie i pomnażaniu dobrobytu społecznego [Davis, Blomstrom 1975:6];
- D*ogłębnie wywrotowa doktryna* mydląca oczy ludziom, pozostająca w sprzeczności z zasadami moralnymi biznesu, który winien opierać się na mechanizmach „niewidzialnej ręki rynku" [Friedman 1997:49].

Najbardziej rozbudowaną i dokładną definicję społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa przedstawił A. B. Carroll, który sformułował **czterostopniowy model społecznej odpowiedzialności** [Rybak 2007:228]. Model ten można zaliczyć do koncepcji *after profit obligation* (schemat 1). Zgodnie z tym założeniem najbardziej podstawową odpowiedzialnością firmy jest **odpowiedzialność ekonomiczna**, która oznacza wymóg utrzymywania rentowności przedsiębiorstwa. Jest ona fundamentem, na którym można budować pozostałe rodzaje odpowiedzialności. Kolejnym szczeblem jest **odpowiedzialność prawna**, określająca działanie w ramach prawa. Pamiętać jednak trzeba, że nie zawsze prawo i moralność idą ze sobą w parze. Powyższe rodzaje odpowiedzialności mają charakter obligatoryjny. Trzecim szczeblem piramidy jest **odpowiedzialność etyczna**, która odwołuje się do konieczności działania w zgodzie z podstawowymi, uniwersalnymi normami etycznymi. Najwyższą formą odpowiedzialności jest **odpowiedzialność filantropijna**, która ma charakter dobrowolny, a oznacza wszelkie działania (finansowe i pozafinansowe) na rzecz poprawy jakości życia społeczeństwa.

Niniejsza koncepcja społecznej odpowiedzialności nawiązuje do hierarchii potrzeb A. Maslowa [Maslow 1987]. Firma jest zatem postrzegana jako podmiot, organizm, który realizując swoje potrzeby w zgodzie z zaproponowaną hierarchią, jest w stanie działać sprawniej i skuteczniej dla siebie i otoczenia społecznego, w którym funkcjonuje.

[3] Autor ten, w innym miejscu określa CSR, tworząc definicje z trzeciej grupy (patrz dalej).

Schemat 1. Rodzaje odpowiedzialności przedsiębiorstwa

Źródło: Carroll 1989:30.

Kolejną koncepcją CSR jest koncepcja wypracowana przez D. J. Wood i Y. Ch. Kang. Zakładając, że oczekiwania społeczne są równie istotne, jak cele ekonomiczne firmy, opracowali swój model, który oparli o trzy poziomy analizy: instytucjonalny, organizacyjny i indywidualny [za: Rybak 2007:33]. W rozumieniu Y. Ch. Kang i D. J. Wood podstawą funkcjonowania CSR jest **indywidualna moralność** osób, zaangażowanych w realizację jej założeń. W zaproponowanym modelu czynniki indywidualne mogą mieć wpływ na realizację założeń społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa. Na poziomie indywidualnym opiera się **poziom organizacyjny**, który tworzą konkretna firma i jej interesariusze. W zakres odpowiedzialności organizacyjnej wchodzi odpowiedzialność społeczna, rozumiana jako konieczność realizacji podstawowych potrzeb społecznych. Odpowiedzialność na poziomie indywidualnym i organizacyjnym poprzedza odpowiedzialność ekonomiczną i prawdziwą filantropię, realizowane na poziomie **instytucjonalnym**. Z tego powodu model ten nazywany jest modelem *before profit obligation* [Kang, Wood 1999:414]. Nawiązując do tej koncepcji można odwołać się do M. Rybak, która twierdzi, że poziom odpowiedzialności moralnej biznesu zależy bezpośrednio od tego, co w danym społeczeństwie uważa się za moralne [Rybak 2007:31]. Analizując ów model, można również dojść do wniosku, że jego autorzy nie różnicują społecznej odpowiedzialności biznesu od etyki biznesu, traktując te zagadnienia jako tożsame. Autorzy jako pierwsi uwzględnili znaczenie jednostki w procesie tworzenia społecznej odpowiedzialności. Takie podejście wydaje się ciekawe i przełamujące schemat myślenia o społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa jedynie z poziomu organizacyjnego.

J. Adamczyk zaproponowała własny podział obszarów społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw. W przedstawionym przez tę autorkę podziale uwzględnione są wszystkie wymienione wcześniej. Zaproponowała ona jednak inną klasyfikację. J. Adamczyk do podstawowych obszarów zalicza: ekonomiczny, prawny, filantropijny (pojawiające się w zaprezentowanych wcześniej modelach) oraz ekologiczny i socjologiczny. Konieczność dbania o środowisko naturalne pojawia się we wcześniejszych modelach, ale rozumiane jest jako działanie zgodne z obowiązującym prawem. W tym modelu podkreśla się, że dbanie o środowisko naturalne powinno wykraczać poza obowiązki wytyczone przepisami prawa. Cytowana autorka dodaje też obszar socjologiczny do swojego modelu. Obszar ten odnosi się do rożnego rodzaju grup społecznych, powiązanych z organizacją (można by je nazwać interesariuszami). **Obszar socjologiczny wyraża się w działaniach skupionych na edukacji, kształceniu, rozwoju owych grup.** Czynności te we wcześniejszych modelach zaliczone były do działalności filantropijnej [Adamczyk 2009:53–64].

Wśród ekonomistów (teoretyków i praktyków) toczy się spór o zakres odpowiedzialności etycznej świata biznesu względem otoczenia społecznego. Poniżej przedstawię postawy przedsiębiorstw wobec realizacji założeń CSR.

R. W. Gryffin wyodrębnił cztery podstawowe **typy postaw przedsiębiorstw wobec obowiązków społecznych** [Griffin 2002:151–154]:

1. **Postawa oporu wobec społecznej odpowiedzialności** – firma działa po najmniejszej linii oporu. Stara się robić zdecydowanie jak najmniej, pozwala sobie na wyszukiwanie luk prawnych, by nie musieć rozwiązywać problemów społecznych i ekologicznych;
2. **Postawa społecznego obowiązku** – charakteryzuje firmy, realizujące tylko działania prospołeczne i proekologiczne, wymagane literą prawa;
3. **Postawa społecznej reakcji** – działająca firma spełnia swoje podstawowe obowiązki prawne. Działa w zgodzie z podstawowymi normami etycznymi, w szczególnych przypadkach wychodząc poza nie;
4. **Postawa społecznego wkładu** – firma dostrzega, że jest elementem otoczenia, w którym funkcjonuje. W związku z tym aktywnie poszukuje możliwości pozytywnego wpłynięcia na to środowisko.

M. Rybak, akcentując podejście firm do realizacji działań prospołecznych w biznesie, dokonuje podziału na firmy [Rybak 2007:28]:

- **Pasywne** – koncentrujące się na konieczności powstrzymywania się od negatywnych praktyk (analogicznie do filozoficznego podziału obowiązków na zakazy – *nie rób czegoś*);
- **Aktywne** – koncentrują się na zapobieganiu lub niwelowaniu negatywnych zjawisk społecznych (analogicznie do nakazów – *rób coś*).

Podsumowując należy stwierdzić, że postawy przedsiębiorstw można rozmieścić na dwubiegunowym kontinuum – jeden biegun to przekonanie, że biznes ma na celu przynoszenie zysku, zatem jego jedyną odpowiedzialnością jest

odpowiedzialność ekonomiczna. Drugi biegun to przekonanie, że celem biznesu jest przede wszystkim ponoszenie odpowiedzialności moralnej, a dopiero później ekonomicznej. Pomiędzy tymi dwiema skrajnymi postawami istnieje szereg pośrednich.

4.2.2. Koncepcja *stakeholders* oraz jej znaczenie dla realizacji założeń CSR

Próbując uwzględnić argumenty przemawiające za koniecznością ponoszenia przez firmę zobowiązań wobec niektórych grup, zaczęto posługiwać się terminem ***stakeholders*** na określenie osób, instytucji lub całych systemów, wobec których firma, w sposób bezpośredni lub pośredni, ma jakieś zobowiązania moralne. Termin ten powstał w opozycji do koncepcji akcjonariatu, w której formułuje się tezę, że głównym celem przedsiębiorstwa jest pomnażanie zysku swoich akcjonariuszy (*stockholders*).

Określenie *stakeholder* zostało zaproponowane przez E. Freemana. Tłumaczone jest jako: udziałowiec, interesariusz, osoba zaangażowana [Freeman, Gilbert 1988]. **Koncepcja społecznej odpowiedzialności zakłada, że organizacja ma zobowiązania moralne wobec określonej grupy ludzi, zwanych interesariuszami** (*stakeholders*). Pod pojęciem *interesariusze* B. Rok rozumie osoby i instytucje wpływające na działalność gospodarczą przedsiębiorstwa oraz takie, na które to przedsiębiorstwo oddziałuje [Rok 2000:7–11].

Twórca powyższego pojęcia, E. Freeman, wyróżnia dwa rodzaje interesariuszy [za: Rybak 2007:43]:

- **interesariusze pierwszego stopnia** – osoby fizyczne lub prawne, ściśle związane z działalnością przedsiębiorstwa, które bez nich by nie funkcjonowało. Do grupy tej zalicza akcjonariuszy, pracowników, klientów, dostawców oraz sektor publiczny, czyli rząd i społeczności lokalne;
- **interesariusze drugiego stopnia** – pozostałe osoby, które mogą mieć wpływ na funkcjonowanie firmy oraz pozostają pod wpływem jej działania. Osoby te, mając możliwość pośredniego na nią wpływania (często bardzo skutecznego), poprzez skupianie uwagi opinii publicznej, nie są jednak niezbędne do prawidłowego funkcjonowania organizacji. Freeman zalicza tutaj media i grupy interesów.

Zdaniem A. Lewickiej-Strzałeckiej, termin ten, w ujęciu zaproponowanym przez E. Freemana, jest zbyt szeroki, gdyż może określać każdego, również tego, który poprzez zaniechanie ma wpływ na działanie danej firmy (np. nie kupując danego towaru) [Lewicka-Strzałecka 1999:43]. Autorka proponuje, by terminem *interesariusz* określać: akcjonariuszy, personel, kadrę zarządzającą, pracowników, klientów, dostawców, instytucje finansowe i społeczność lokalną [Tamże: 44].

W świecie biznesu bardziej powszechne jest posługiwanie się terminami **interesariusze wewnętrzni** i **zewnętrzni**. Interesariusze wewnętrzni (*insiders*), to osoby kontrolujące działania firmy z tytułu: własności (akcjonariusze), pozycji zajmowanej w firmie (członkowie zarządu, menedżerowie, pracownicy). Interesariusze zewnętrzni (*outsiders*), to osoby zainteresowane działalnością firmy, które funkcjonują w jej otoczeniu, i znajdują się w relacjach współzależności z organizacją (klienci, dostawcy, społeczność lokalna) [Rybak 2007:43–44].

Analogicznie do powyższego podziału D. Walczak-Duraj wyróżnia wewnętrzne i zewnętrzne formy społecznej odpowiedzialności wobec interesariuszy [Walczak-Duraj 2002:308]:

- **odpowiedzialność wewnętrzna** – związana jest z polepszaniem warunków pracy i satysfakcji wewnątrz organizacji (dobrobyt pracowników, warunki pracy, projektowanie zadań pracowniczych, zorientowanych bardziej na satysfakcję pracowników niż na zwiększenie efektywności ekonomicznej);
- **odpowiedzialność zewnętrzna** – związana jest z polepszaniem funkcjonowania interesariuszy zewnętrznych (np.: środowisko naturalne, produkty, rynek i marketing dostawców, zatrudnienie, aktywność na rzecz społeczności lokalnej).

Tym samym autorka przenosi akcent z interesariusza (nie rozróżniając jego wagi), na odpowiednie działania. Podobnego rozróżnienia dokonała również A. Lewicka-Strzałecka [Lewicka-Strzałecka 1999:57].

W innym miejscu D. Walczak-Duraj odwołuje się do zaproponowanej przez E. Freemana koncepcji interesariuszy pierwszego i drugiego stopnia, dzieli interesariuszy ze względu na intencjonalność oddziaływania organizacji na nich, wyróżniając [Walczak-Duraj 2002:307]:

- akcjonariuszy (*stockholders*) – jako element konieczny,
- osoby, na które firma chce oddziaływać (np. pracownicy, klienci, dostawcy),
- osoby, na które firma może nie chcieć oddziaływać (społeczność lokalna, środowisko naturalne).

Z badań przeprowadzonych przez A. Lewicką-Strzałecką wynika, że badane przez nią osoby różnicują interesariuszy ze względu na stopień, w jakim powinno się działać na ich dobro. Najbardziej należy zabiegać o klientów, pracowników i akcjonariuszy (lub właścicieli i kolejno: na kierownictwo i kontrahentów). Najmniej odpowiedzialna firma może być wobec społeczności lokalnej i rodzin pracowników [Lewicka-Strzałecka 1999:60].

4.2.3. Podejście profitowe i prospołeczne w realizacji założeń polityki CSR

Jak twierdzi J. Sójka, koncepcja interesariuszy ma zastosowanie jedynie jako filozofia działań *public relations* [Sójka 2003:178]. Jest to pogląd zgodny

z założeniami podejścia profitowego, które w ogólnych zarysach przedstawię poniżej. Przedstawię również ogólne założenia podejścia prospołecznego, przemawiającego za realizacją przez firmy założeń społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa.

Zgodnie z założeniami A. Smitha podstawowym celem działania człowieka jest dbanie o własne dobro przed dobrem innych ludzi [Smith 1989:121]. Nie należy jednak rozumieć takiego działania jako przejawu egoizmu i wyzysku (w sensie ekonomicznym). Zgodnie z klasyczną teorią ekonomii, życiem gospodarczym kieruje *niewidzialna ręka rynku*, która wspomagana jest przez uczucie sympatii[4], przyczyniając się do powszechnego ładu [Tamże: 35].

To właśnie działanie mające na celu własny interes, przy założeniu zwracania uwagi na innych (sympatii w ujęciu Smitha), leży w obszarze zainteresowania etyki życia gospodarczego. Jak podkreśla G. Szulczewski, w koncepcjach ekonomicznych (również tych neoliberalnych) dominuje przekonanie, że działania nastawione na realizację własnych potrzeb nie muszą być przejawem egoizmu, a nie stając się przejawem wymuszonego altruizmu, mogą stać się źródłem przedsiębiorczości i wzrostu jakości życia ogółu [Szulczewski 1999:83]. Taki pogląd prezentuje właśnie M. Friedman, który twierdzi, że człowiek lepiej dba o interesy społeczeństwa, mając w tym swój własny interes [Friedman, Friedman 1993:128]. Autor ten jest przedstawicielem orientacji profitowej, która zakłada, że **obowiązkiem przedsiębiorstwa jest przynoszenie jak największego zysku, przy poszanowaniu norm prawnych i moralnych.**

Panuje powszechna opinia, że zwolennicy podejścia profitowego są przeciwni pomocy przedsiębiorstw na rzecz dobra wspólnego. Nie jest to jednak zgodne z prawdą. M. Friedman uważa, że odrzucenie społecznej odpowiedzialności nie jest jednoznaczne z odrzuceniem norm społecznych, gdyż społeczna odpowiedzialność wynika z wyższych wymagań moralnych niż normy społeczne, obowiązujące każdego [Friedman 1997]. Firmy mogą działać na rzecz środowiska i społeczeństwa pod warunkiem, że służy to maksymalizacji zysku. R. W. Gryffin twierdzi, że firmom może jedynie chodzić o działania PR-owskie, a nie realną pomoc grupom potrzebującym [Griffin 2002:150]. Istnieją również obawy, że nastała era dyktatu tez CSR. Są firmy, które wbrew własnemu interesowi podejmują działania prospołeczne, ponieważ boją się reakcji ze strony szukających taniej sensacji mediów czy nadgorliwych ekologów [Lewicka-Strzałecka 2006:23].

Oparta na założeniu A. Smitha teza o wpływie maksymalizacji zysku na wzrost ekonomiczny, okazała się nie być tak idealna, jak zakładano. Działalności dla zysku towarzyszy bowiem wiele negatywnych efektów ubocznych w postaci: wyniszczenia środowiska naturalnego, monopolizacji rynków, asymetrycznego

[4] Współcześnie mówimy o empatii lub umiejętności wczucia się w sytuację drugiego człowieka.

dostępu do dóbr, nadmiernej konsumpcji, pojawienia się czarnego rynku, i wiele innych [Klimczak 1999:103].

Zaczęto również dostrzegać, że **kapitał akcjonariuszy nie jest jedynym czynnikiem, umożliwiającym funkcjonowanie organizacji**. Firma nie byłaby w stanie funkcjonować bez partnerów, infrastruktury społecznej czy środowiska, w którym istnieje. Firma czerpie z zasobów naturalnych, dróg publicznych, siły roboczej, opieki zdrowotnej, edukacji i wielu innych elementów. Zatem nie tylko akcjonariusze, ale i **całe otoczenie społeczne powinno czerpać korzyści z funkcjonowania firmy** [Lewicka-Strzałecka 2006:18].

Koncepcja społecznej odpowiedzialności opiera się na założeniu, że **przedsiębiorstwa powinny aktywnie dążyć do czynienia powszechnego dobra.** Działania zgodne z polityką CSR nie powinny jednak ograniczać się do pojedynczych aktów na rzecz społeczeństwa, lecz permanentnie działać na rzecz dobra wspólnego [Filek 2002]. **Dobro to powinno być celem samym w sobie.**

Do skrajnych opinii zaliczyć trzeba stanowisko cytowanego przez A. Stark R. T. De George'a, który twierdzi, że jeżeli w pewnych okolicznościach okaże się, iż działanie etyczne właściwie doprowadzi firmę do bankructwa, to trudno, niech tak się stanie [Stark 1993]. Powyższe stanowisko może prowadzić do wniosku, że etyczne działanie w biznesie jest tylko możliwe wtedy, gdy przynosi straty. Jest to przekonanie błędne. Są badacze, którzy podkreślają, że realizowanie założeń społecznej odpowiedzialności jest korzystne dla firmy, również w sensie finansowym. Firmy nastawione na maksymalizację zysku odnoszą sukcesy jedynie w krótkim okresie [Lewicka-Strzałecka 1999:44; Rybak 2007:23]. Jednak, jak wskazuje A. Lewicka-Strzałecka, wyniki badań, dotyczących skutków ekonomicznych wynoszonych z wprowadzenia polityki CSR w firmach, są skrajnie odmienne: od wykazania silnej korelacji dodatniej, po ujemną [Lewicka-Strzałecka 2006:27]. Okazuje się zatem, że rezultaty badań nad zależnością między CSR i wynikiem finansowym firmy nie są jednoznaczne. Niemniej jednak istnieje zależność między skalą korupcji a poziomem zaangażowania firm w społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstwa w danym kraju [Tamże: 60]. Autorka porównała dwa indeksy: *Corruption Perception Index*, sporządzany przez Transparency International, obrazujący narodowe poziomy korupcji, oraz *National Corporate Responsibilty Index* (indeks krajowej odpowiedzialności biznesu), który ukazuje poziom sprzyjania otoczenia firmom pragnącym działać społecznie odpowiedzialnie. Przeprowadzone przez Transparency International analizy wykazują, że w czołówce krajów o najniższych wskaźnikach korupcji znajdują się kraje skandynawskie. Zarówno w roku, w którym przeprowadzałam badania – 2006, jak i w roku 2011 r. (ostatni raport) Norwegia była w czołówce. W 2006 r. ze wskaźnikiem 8,4 znajdowała się na 8 miejscu w rankingu, w 2011 r. na miejscu 6 (ze wskaźnikiem 9,0). Jak widać, wzrosła w notowaniach rankingowych (po spadku w roku 2010), pomimo tego, że wskaźnik się podniósł i wzrosła liczby krajów (z 163 w 2006 r. do 182 w 2011 r.). Polska w tym samym

rankingu wypadła gorzej w 2006 r., plasując się na 61 pozycji (wskaźnik 3,4), niż w 2011 r, kiedy to wskoczyła na 41 pozycję ze wskaźnikiem 5,5[5]. Powyższe wskaźniki wskazują, że Polacy powoli zmieniają swoje postawy wobec korupcji.

4.3. Poziomy analiz etycznych w działalności gospodarczej

Badacze wyróżniają różne poziomy, na których można dokonywać analiz etycznych w działalności gospodarczej. Generalnie można stwierdzić, że wszyscy autorzy wyróżniają trzy poziomy analizy etycznej w działalności gospodarczej. Poniżej zostaną one przedstawione.

Zdaniem A. Dylus, powinniśmy odwoływać się do niemieckiej tradycji etyki gospodarczej, która rozpatruje kwestie etyczne w biznesie najpierw na poziomie makro – zajmując się systemami społeczno-gospodarczymi, następnie etyką instytucji, a w ostatniej kolejności relacjami interpersonalnymi w ich etycznym kontekście [Dylus 1995:114].

R. Freeman i A. Stoner proponują cztery poziomy etycznej analizy biznesu [Stoner, Freeman 1989:116–117]:

- **indywidualnych interakcji,**
- **wewnętrznej polityki firmy,**
- **relacji z interesariuszami** (*stakeholders*),
- oraz poziom **problemów społecznych** (*society*).

Wydaje się, że podział na 4 obszary wynika z określonego przez tych autorów rozumienia zakresu znaczeniowego terminu *interesariusz*, z którego wykluczają osoby pośrednio mające związek z firmą[6].

R. Griffin, określający etykę działalności gospodarczej jako etykę zarządzania, podkreśla znaczenie relacji zachodzących między podmiotami, dzieląc pole zainteresowań etyki działalności gospodarczej na [Griffin 2002:137–138]:

1. **Stosunek pracownika do firmy** – zajmuje się analizą zachowań etycznych pracownika (np. jego uczciwością), konfliktami interesów, poufnością informacji itd.;

2. **Stosunek firmy do pracownika** – odnosi się do analizy norm etycznych firmy w relacji z pracownikami, np.: zatrudnianiem, warunkami pracy, poszanowaniem prywatności, ochroną zdrowia itd.;

3. **Stosunek firmy do innych podmiotów gospodarczych** – odnosi się do relacji z pozostałymi interesariuszami firmy: klientami, konkurencją, akcjonariuszami, związkami zawodowymi.

---

[5] W roku 2010 plasowała się również na 41 pozycji ze wskaźnikiem 5,3.

[6] Jest to o tyle zaskakujące, że sam E. Freeman we wcześniejszych publikacjach zaliczał *society* do grona interesariuszy II stopnia. Wydaje się zatem, że autor zredefiniował pojęcie *stakeholder* w toku swojej pracy naukowej [Freeman 1984].

Rozdzielając te trzy obszary, R. Gryffin podkreśla znaczenie etyki indywidualnej każdego pracownika dla funkcjonowania całej organizacji. Pracownik staje się głównym interesariuszem, wobec którego firma ma szczególne zobowiązania. Autor ten koncentrując się w trzecim obszarze na stosunku firmy do innych pomiotów gospodarczych, pomija znaczenie innych interesariuszy, którzy podmiotami gospodarczymi nie są[7]. W związku z tym wydaje się, że zaproponowany przez R. Gryffina podział jest niepełny.

Podobny podział proponuje T. Borkowski rozgraniczając płaszczyzny: **indywidualną**, **struktury władzy** – odnoszącą się do relacji menedżerów z podwładnymi oraz **organizacyjną** – ukazującą relacje między równorzędnymi, podrzędnymi i nadrzędnymi organizacjami [Borkowski 1999:125].

D. Walczak-Duraj przedstawia [Walczak-Duraj 2002:266]:

1. **Wymiar jednostkowy** – dotyczący prezentowanych przez pracowników i menedżerów pożądanych (bądź nie) postaw i zachowań moralnych, istotnych dla danego przedsiębiorstwa;
2. **Wymiar grupowy** – odnoszący się do kontaktów w obrębie przedsiębiorstwa: organizacji pracy zespołowej, kontaktów interpersonalnych, systemów motywacyjnych czy płacowych;
3. **Wymiar społeczny** – obrazujący relacje między przedsiębiorstwem a jego otoczeniem społecznym: partnerami biznesowymi, klientami czy społecznością lokalną.

Podobny podział proponuje A. Lewicka-Strzałecka, uwzględniając poziomy analizy [Lewicka-Strzałecka 1999: 59]: **indywidualnych sprawców, przedsiębiorstw, firm, instytucji oraz obszar społeczny.**

Jak słusznie zauważa M. Rybak, poziom **gospodarki i społeczeństwa** może (choć nie musi) być legitymizowany. Poziom **organizacyjny** odnosi się do przedsiębiorstwa i jego relacji z interesariuszami, natomiast **poziom indywidualny** określa relacje jednostkowe, panujące w firmie [Rybak 2002:90].

4.4. Narzędzia wdrażania zasad etyki i CSR w przedsiębiorstwie

Firmy, bez względu na swoją wielkość, czują większą bądź mniejszą potrzebę działania w zgodzie z powszechnie obowiązującymi normami moralnymi. Realizują je, podejmując działania szerokie, określane mianem **strategii etycznej** firmy (korporacji). Polega ona na użyciu szeregu narzędzi i środków do wdrażania, realizowania i prezentowania norm obowiązujących w danej organizacji na różnych poziomach jej funkcjonowania.

[7] W rozumieniu polskiego prawa klient nie jest podmiotem gospodarczym, gdyż nie musi prowadzić działalności gospodarczej. Potocznie można jednak rozumieć pod pojęciem podmiotu gospodarczego każdą jednostkę, której działania i decyzje wywołują skutki ekonomiczne.

Kodeks etyczny to najczęściej spotykany element strategii etycznej. Jest utrwalonym na piśmie zbiorem zasad etycznego działania firmy w jej otoczeniu, w tym zasad, jakich wymaga firma by były przestrzegane przez kierownictwo i pracowników [Lewicka-Strzałecka 2006:80]. Kodeks określa działanie w imieniu firmy i postępowanie wbrew niej [Rybak 2007:141]. W niniejszej pracy przedstawione niżej kodeksy posłużyły do opracowania stworzonego przeze mnie narzędzia do pomiaru postaw młodzieży szkół ponadgimnazjalnych.

Kodeksom etycznym zarzuca się zwalnianie jednostki od poczucia moralnej odpowiedzialności i wrażliwości etycznej, prowadzące do minimalizmu moralnego, zgodnego z zasadą: *co nie jest w kodeksie zabronione, to jest dozwolone*[8]. Kodeksy formułowane są w formie zapisów prawnych z pominięciem uzasadnienia przyjętych norm, wartości, standardów i reguł postępowania [Rybak 2007:140], co sprzyja wypieraniu wewnętrznych, głęboko zinternalizowanych norm [Kiciński 2005]. Podkreśla się, że mogą służyć raczej realizacji interesów firmy, niż obronie standardów moralnych. B. Skarga nazywa je narzędziami *sankcjonowania niecnoty* [Skarga 1994:169–171]. Gdy jednak odwołują się do rzeczywistych wartości, formułowane na ich postawie postulaty bywają niemożliwe do zrealizowania ze względu na swoją ogólnikowość, bo czyż nie jest zbyt ogólnym postulatem: *chroń środowisko naturalne*? [Rybak 2007:140]

Warto jednak zauważyć, że kodeksy etyczne pełnią funkcję edukacyjną. Uszczegółowiają ogólne normy moralne, które z racji swojej ogólności nie radzą sobie z konkretnymi problemami świata gospodarczego. **Kodeksy są drogowskazem, ułatwiającym sprawne, etyczne poruszanie się w świecie biznesu** [Lewicka-Strzałecka 2006:81]. Badania S. Valentine i T. Burnett dowodzą, że pracownicy firm, posiadających kodeksy etyczne, prezentują bardziej etyczne wartości od pracowników firm, w których kodeksów nie ma [Lewicka-Strzałecka 2006: 81]. W. Gasparski badał szereg kodeksów pod kątem ich etyczności. W wyniku analizy dokonał rozróżnienia na **kodeksy ogólne i szczegółowe** [Gasparski 2007:276–277].

Kodeksy ogólne adresowane są do wszystkich osób, zaangażowanych w działalność gospodarczą. Często z racji swojej ogólności nazywane bywają *zasadami*. Przykładem takiego zbioru jest *Kodeks Etyczny Międzynarodowego Biznesu dla Chrześcijan, Muzułmanów i Żydów*, przyjęty w roku 1993 po licznych konsultacjach między przedstawicielami wyżej wymienionych religii monoteistycznych [Tamże: 162].

Jednym z bardziej ważnych dokumentów, powstałych przy udziale międzynarodowego grona ekspertów są ***Zasady z Caux***, opracowane w 1994 r., których celem jest pomoc ludziom biznesu w utrzymywaniu ładu aksjonormatywnego w działaniach biznesowych. W swoich założeniach eksperci oparli się na ideałach etycznych japońskiego *kyosei*, nakazującego żyć i pracować dla dobra wspólnego, oraz europejskiej „idei godności człowieka", uznającej byt ludzki za

[8] Zarzuty takie prezentuje m. in. Z. Bauman, którego poglądy przedstawiłam w rozdziale 1.

wartość samą w sobie. P. Berger dostrzega jednak, że japoński model może stanowić zagrożenie dla życia osobistego (w szczególności rodzinnego) pracownika [Berger 1995: 348]. Kluczowymi kwestiami, poruszanymi w tych dokumentach, są: kierowanie się zasadą odpowiedzialności wobec interesariuszy firmy, rozwijanie sprawiedliwości i wspólnotowości światowej w działaniach ekonomicznych i społecznych, wspieranie wymiany handlowej, szacunek dla środowiska naturalnego oraz poszanowanie litery prawa, a co więcej wyjście poza nią ku „duchowi zaufania" [Walczak-Duraj 2002:265–266].

Komisja Wspólnot Europejskich przykłada coraz więcej uwagi do problemów społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa. W 2001 r. opracowano ***Green paper on CSR***, który określa zakres odpowiedzialności przedsiębiorstw wobec interesariuszy, w wymiarze wewnętrznym i zewnętrznym [Rybak 2007: 332–334].

Wewnątrz przedsiębiorstwa reguluje działania wobec pracowników (zdrowie, bezpieczeństwo pracy, szeroko pojęte zarządzanie zasobami ludzkimi – w tym kształcenie, awans zawodowy, wypoczynek, warunki płacowe, prawa kobiet, programy *outplacementu*, walka z dyskryminacją. Poza organizacją obejmuje działania wobec społeczności lokalnej (miejsca pracy, podatki, wspomaganie edukacji, kultury i sportu, tworzenie lokalnej infrastruktury), partnerów, dostawców, klientów (tworzenie „łańcuchów" odpowiedzialności), władz publicznych, organizacji pozarządowych i środowiska naturalnego na poziomie lokalnym i międzynarodowym [Gasparski, Lewicka-Strzałecka, Rok, Szulczewski 2003:55].

W opinii H. von Weltzien Hoivik, ani rządy, ani korporacje nie są zainteresowane tworzeniem ponadnarodowych regulacji, gdyż postrzegają je jako zagrożenie dla suwerenności działań [von Weltzien Hoivik 2003: 39]. Jednocześnie autor podkreśla, że w chwili obecnej istnieje i tak ogrom deklaracji, dyrektyw, standardów[9], które pomagają mierzyć, wdrażać, oceniać społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstwa. Pojawia się zatem pytanie, do których się stosować. Jak twierdzi H. von Weltzien Hoivik, najrozsądniejsze jest: *utrzymanie najmniejszego wspólnego mianownika, tzn. takiego, który jest akceptowalny w systemie kapitalizmu inwestorów* [Tamże: 36–40]. Przy konstruowaniu narzędzia do badania postaw młodzieży szkół ponadgimnazjalnych, w oparciu o istniejące kodeksy etyczne, starałam się kierować niniejszą zasadą.

Oprócz kodeksów ogólnych istnieją również **kodeksy szczegółowe.** Ograniczają się one do normowania działań poszczególnych firm, stowarzyszeń zawodowych lub związku organizacji gospodarczych [Gasparski 2007:276].

[9] Do już przedstawionych można dodać również: ONZ – Deklarację Praw Człowieka oraz Konwencję Praw Dziecka, Traktaty Międzynarodowej Organizacji Pracy. OECD – *Guidelines on Multinational Enterprise*, Certyfikat *Social Accountability (SA) 8000*, *Global Reporting Initiative* (GRIM) *Guidelines*.

Kodeks etyczny, stworzony przez firmę, zdaniem W. Gasparskiego, powinien obejmować zagadnienia [Tamże: 261], które pozwoliłam sobie podzielić na trzy kategorie:

- **Oczekiwania wobec pracownika:** odpowiedzialność, zaangażowanie w pracę, kreatywność, uczciwość i przejrzystość działań, w tym unikanie konfliktu interesów, umiejętność delegowania odpowiedzialności, zakaz pracy dla konkurencji, nakaz ochrony tajemnicy zawodowej, informowanie o nieprzestrzeganiu norm. Szczególne miejsce w kodeksach zajmuje zakaz wykorzystania sprzętu służbowego w celach pozazawodowych;
- **Deklaracja założeń społecznej odpowiedzialności wobec pracowników:** poszanowanie prywatności w miejscu pracy i poza nim, równouprawnienie, praca a rodzina, udział w przyjęciach, zdrowie – badania okresowe, zwrot poniesionych kosztów nagradzanie i karanie, bezpieczeństwo w miejscu pracy, regulacje dotyczące molestowania seksualnego i mobbingu, stabilność zatrudnienia, motywowanie awansem, podnoszenie kwalifikacji i kompetencji pracownika, sprawiedliwa płaca, adekwatna do kwalifikacji i zaangażowania[10], higiena i bezpieczeństwo pracy, opieka w sytuacjach losowych, poszanowanie praw jednostki – jej godności, indywidualności i prywatności;
- **Deklaracja założeń społecznej odpowiedzialności w stosunku do innych interesariuszy.** W stosunku do dostawców i kontrahentów: ich wybór oparty na przesłankach finansowych oraz jakości dostarczanego towaru i usług; nieprzyjmowanie korzyści majątkowych i finansowych; regularność płacenia zobowiązań finansowych; prowadzenie przejrzystej dokumentacji, bezpieczeństwo wyrobów i usług, likwidacja działalności i redukcje, jakość; redukcja negatywnych inwestycji i międzynarodowy bojkot, ochrona środowiska, ograniczenie stosunków ze światem polityki, świadczenia na rzecz społeczności lokalnych.

Dobrze zaprojektowany kodeks etyczny wpływa na wzrost zysków przedsiębiorstwa, powodując jego większą konkurencyjność [Gasparski 2007:262, Lewicka-Strzałecka 1999:69]. W Stanach Zjednoczonych kodeksy etyki pełnią funkcje dokumentów paraprawnych, wpływających na ocenę prawną przedsiębiorstwa w wypadku popełnienia przestępstwa gospodarczego [Walczak-Duraj 2002:280]. Zdaniem A. Dusińskiego, organizacja, która ujawnia swój kodeks etyczny interesariuszom zewnętrznym, zwiększa swoją przewagę konkurencyjną. Jest bowiem przewidywalna i generuje mniejsze ryzyko finansowe. Jednocześnie firma prezentująca swoje wartości w sposób otwarty, ułatwia odszukanie jej przez kooperantów, kierujących się podobnymi wartościami, co zwiększa zaufanie w biznesie [Dusiński 2003:170].

Większość firm, pragnących działać w zgodzie z zasadami etyki, ogranicza się do wprowadzania kodeksów etycznych. Tymczasem warto uzupełniać to innymi działaniami, wzmacniającymi efektywność kodeksów. Jak podaje A. Le-

[10] Firmy nie precyzują, co oznacza „godziwe wynagrodzenie". Ocena ta jest subiektywna, można zatem śmiało powiedzieć, że jest to zobowiązanie bez pokrycia.

wicka-Strzałecka, z badań amerykańskich wynika, że gdy jedynym elementem strategii etycznej firmy jest kodeks, to pracownicy prezentują bardziej negatywne postawy i zachowania. Gdy jednak jest jednym z wielu elementów, to bardzo pozytywnie oddziałuje na pracowników [Lewicka-Strzałecka 1999:26] oraz otoczenie, dzięki kształtowaniu wizerunku firmy jako organizacji etycznej [Filek 2001:98].

Do działań wspomagających kodeksy etyczne zaliczyć należy [Gasparski 2007:187; Maciaszek 1999:77]: podręczniki standardów zawodowych; programy kształcenia etycznego; komórki do spraw etyki lub stanowiska osób odpowiedzialnych za promocję etyki w firmie (*bussines ethics office, bussiness ethics officer*); promocję zachowań etycznych (wyróżnienia, premie, nagrody); monitoring etyczny; „etyczną infolinię", pełniącą charakter doradczy i informacyjny (*wistleblowing*); audyt etyczny; uaktualnianie kodeksów etycznych i podręczników standardów zawodowych; korygowanie całego programu etycznego w miarę potrzeb.

W dobie stabilizacji gospodarczej kwestie związane z upowszechnianiem standardów etycznych były oczywiste. Obecnie znajdujemy się w sytuacji, określanej jako kryzys światowy, w którym poważne problemy finansowe przeżywa szereg gospodarek (np.: grecka, hiszpańska). Być może ciekawe byłoby sprawdzenie, czy firmy, które jeszcze parę lat temu deklarowały działania społecznie odpowiedzialne, w dalszym ciągu je realizują bądź mają zamiar realizować. Tym samym łatwo dałoby się wykazać, czy działania, związane z realizacją założeń społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa w ramach założeń etyki biznesu, są jedynie przejawem strategii marketingowej, czy też działaniami, wynikającymi z autentycznego poczucia odpowiedzialności i społecznej wrażliwości przedsiębiorstw.

4.5. Nauczanie etyki w biznesie jako forma przygotowania do zawodu

Według E. Durkheima zadaniem edukacji jest wywieranie wpływu na jednostki przygotowujące się do życia społecznego. Polega to, między innymi, na rozwijaniu kompetencji moralnych, niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie jako całości oraz w specyficznym środowisku (np. zawodowym), do którego jest młody człowiek przeznaczony [Durkheim 1956:71]. A. Brzezińska uważa, że nauczanie ma na celu wywołanie zmiany w jakimś obszarze. Można zatem mówić o wywołaniu zmiany w wiedzy o otaczającym świecie, umiejętności rozumienia tego, co wokół nas się dzieje, oraz umiejętności oddziaływania na otaczającą nas rzeczywistość poprzez wykorzystanie zdobytej wiedzy [Brzezińska 2000:55]. Tak samo jest z nauczaniem etyki w biznesie.

B. Bombała stwierdza, że: *celem nauczania etyki w biznesie jest aktywne kształtowanie postaw etycznych związanych z działalnością człowieka w organizacji* [Bombała 1994:321]. J. Sójka apeluje, by nauczanie etyki biznesu było teorią praktyki, czyli uczeniem wartości, które rządzą i powinny rządzić biznesem. Jego zdaniem nie należy sprowadzać nauczania do teorii lub upowszechniania ideologii. Co więcej, spory nacisk powinno kłaść się na uczenie etyki w kontekście polityki społecznej, funkcji rządu wobec gospodarki, społecznych zobowiązań biznesu, ochrony środowiska, prawa pracy, wagi indywidualnych jednostek, codziennie podejmujących decyzje w biznesie itd. Autor ten stawia za cel rozwiewanie przez nauczycieli mitów i metafor zakorzenionych w naszej kulturze, a związanych z biznesem np.: *pierwszy milion trzeba ukraść*, *biznes to dżungla* itp. [Sójka 1999:294].

A. Dylus podkreśla, że nauczającym etyki biznesu chodzi jednocześnie o przekazanie jakiejś wiedzy etycznej oraz kształtowanie postaw moralnych. Prawdopodobieństwo wychowawczego sukcesu wydaje się o tyle większe, że sami zainteresowani zostali wciągnięci w proces odkrywania wartości i powinności moralnej [Dylus 1999:374].

Analiza porażek wielkich i małych firm wykazała, że absolwenci renomowanych szkół biznesu popełniają podstawowe błędy, polegające na ignorowaniu czynnika etycznego w podejmowaniu decyzji. W związku z tym władze wielu uczelni kształcących przyszłych menedżerów, ekonomistów i innych organizatorów życia gospodarczego, zdecydowały się na wprowadzenie etyki biznesu (zresztą pod różnymi nazwami i w różnej formie) do programu studiów [Lewicka-Strzałecka 1999:12]. Każdego roku pojawiają się również liczne podręczniki, pomagające osobom zainteresowanym problematyką etyki działalności gospodarczej zgłębiać jej tajniki.

J. Tomczyk-Tołkacz zauważa, że młodzież często już w czasie studiów podejmuje pracę zawodową, zatem powinna już znać reguły „gry". Etyka biznesu *(…) powinna im w tym pomóc, wskazując, jak grać czysto, nawet wtedy, gdy konkurent stosuje nieuczciwe praktyki* [Tomczyk-Tołkacz 1994:325]. Uważam, że edukację taką należy rozpocząć na wcześniejszych etapach edukacji. Człowiek trafiający na wyższą uczelnię jest już ukształtowany pod względem moralnym. Można od niego oczekiwać, że w pracy zawodowej, pod wpływem działań edukacyjnych, przyswoi sobie, co mu wolno, a czego nie, nawet gdy nie ma pewności, że podejmowane przez niego działania zostaną zinternalizowane. Zatem jeżeli chce się wpłynąć na realne postawy przyszłych pracowników czy przedsiębiorców, należałoby rozpocząć edukację na tych etapach, kiedy zmiana moralna jest jeszcze możliwa. Pogląd taki podziela A. Lewicka-Strzałecka twierdząca, że okres studiów, to zbyt późno, by rozpoczynać przyswajanie norm moralnych związanych z działalnością w biznesie [Lewicka-Strzałecka 1999: 12]. Przeciwną opinię prezentują W. R. Wynd i J. Mager, którzy dowodzą, że mimo wprowadzania do szkół zajęć z etyki w biznesie, nie mają one znaczącego

wpływu na postawy młodzieży względem odpowiedzialności społecznej i podejmowania decyzji w sytuacjach dylematów moralnych [Wynd, Mager 1989: 487–491]. Z badań M. M. Achmed, K. Y. Chung i J. W. Eichenseher wynika, że nauczanie etyki biznesu powinno być dostosowywane do poziomu postaw prezentowanych w danym kraju [Achmed, Chung, Eichenseher 2003:89–102].

W Polsce próby nauczania etyki w biznesie podejmowane są już na poziomie szkoły podstawowej. Elementy nauczania etyki w biznesie wpisane są w podstawę programową nauczania przedmiotu „Przedsiębiorczość" [Ober-Domagalska 2006:103–109; Ober 2008]. W ostatnich latach nastąpił też znaczny wzrost zainteresowania szkół średnich właściwym nauczaniem młodzieży etyki w biznesie. Nauka ta odbywa się również w ramach przedmiotu „Przedsiębiorczość".

Podstawa programowa do przedmiotu „Przedsiębiorczość", prezentowana na stronach Ministerstwa Edukacji i Nauki[11], wyznacza ramy realizowania materiału nauczania przedsiębiorczości dla uczniów wszystkich poziomów nauczania. Zawiera ona cztery główne obszary: cele edukacyjne, zadania szkoły, treści nauczania i osiągnięcia. Interesujące nas zagadnienie – etyka w biznesie – znajduje się jedynie w jednym z wymienionych obszarów – treściach nauczania. Brak jest natomiast jasno postawionych przed nauczycielem czy przed szkołą zadań i celów edukacyjnych. Również w obszarze osiągnięć nie pojawia się zdobycie podstawowej wiedzy w zakresie etyki w biznesie. Śmiało zatem można powiedzieć, że nauczyciel w swobodny sposób może potraktować nauczanie etyki w biznesie, prezentując treści związane z tym tematem, czy zakładając określone cele edukacyjne.

Celem nauczania etyki w biznesie w ramach przedmiotu „podstawy przedsiębiorczości" jest przekazanie podstawowej wiedzy z zakresu tej tematyki. Jednak wydaje się, że istotniejsze jest podjęcie próby wykształcenia w przyszłych przedsiębiorcach czy pracownikach etycznej postawy w stosunku do życia gospodarczego. Młodzież licealna to osoby w wieku 16–19 lat, których system wartości w sposób ciągły podlega intensywnemu kształtowaniu. Jest więc szansa, że przy zastosowaniu odpowiedniego systemu nauczania kadra pedagogiczna może mieć wpływ na kształtowanie postaw młodzieży. W rozdziale 1 zaprezentowałam modele wychowania młodzieży. Zgodnie z przedstawionymi tam założeniami wydaje się, że wychowanie oparte o **model osobowościowy i model społecznego funkcjonowania, są najwłaściwsze do kształtowania postaw etycznych młodzieży, również w kontekście podejmowania przez nią pracy zarobkowej.**

Mając świadomość wagi sposobu wywierania wpływu edukacyjnego na młodzież, przeanalizowałam materiały edukacyjne, które winny ułatwiać na-

[11] W swoich analizach skupiam się na podstawie programowej, która obowiązywała w roku 2006, kiedy przeprowadzałam swoje badania empiryczne. Obecna podstawa programowa jest bardzo do niej podobna.

uczycielowi przekazanie wiedzy z zakresu podstaw etyki w biznesie oraz ukształtowanie w młodych ludziach pożądanych postaw etycznych[12].

W wyniku przeprowadzonych analiz doszłam do wniosku, że jedynie dwa podręczniki zasługują na uwagę. Są to książki wydawnictwa REA: *Przedsiębiorczość – klucz do sukcesu* [Mikina, Sienna 2002] oraz Materiały dodatkowe do podręcznika *Ekonomia stosowana* Fundacji Młodzieżowej Przedsiębiorczości [Belka 2004][13]. Problematyka etyki biznesu została w nich potraktowana obszernie i treściowo ciekawie. Przedstawione w nich treści i zadania wpisują się w model społecznego funkcjonowania, który powinien być najskuteczniejszym modelem edukacyjnym nauczania etyki w biznesie w ramach przedmiotu „Podstawy przedsiębiorczości".

Przedsiębiorczość – klucz do sukcesu wydawnictwa REA [Mikina, Sienna 2002] jest podręcznikiem wyjaśniającym termin etyka biznesu. Pomocna w zrozumieniu tego zagadnienia jest analiza fragmentu tekstu źródłowego „Etyka w biznesie – podejście europejskie" autorstwa W. Gutha. Zadaniem uczniów jest (czytając ze zrozumieniem) odszukać w tekście, jakie problemy natury etycznej nurtują współczesnych przedsiębiorców. Ponadto uczeń dowie się, jakie postulaty etyczne wobec biznesu stawia autor oraz co rozumie pod pojęciem *postawy etycznej*. Kolejny podrozdział w książce A. Mikiny i M. Sienny skupia uwagę czytelnika na podstawowych zagadnieniach, związanych z etyką w przedsiębiorstwie. W tej części uczniowie zachęcani są do przeprowadzenia ćwiczenia, polegającego na ustaleniu zasad, jakimi powinni kierować się etyczny pracownik i pracodawca. Następny podrozdział dotyczy relacji przedsiębiorstwa z otoczeniem. Autorzy proponują stworzenie kodeksu przedsiębiorcy, a w ćwiczeniu zastanowienie się, jak różnice kulturowe mogą wpływać na postrzeganie pewnych działań w kategoriach etycznych bądź nie (np. ściąganie na klasówce). Podręcznik ten w ciekawy sposób „prowadzi" ucznia przez problemy etyczne na różnych poziomach biznesu: począwszy od skali makro (analiza tekstu źródłowego) po poziom mikro (ćwiczenie dotyczące ściągania).

Drugim podręcznikiem jest książka *Ekonomia stosowana* pod redakcją M. Belki [Belka 2004] wydana przez Fundację Młodzieżowej Przedsiębiorczości. Podręcznik jako taki nie zawiera treści związanych z etyką w biznesie, jednak obok podręcznika, zeszytu ćwiczeń i płyty CD nauczyciel posiada pakiet materiałów dydaktycznych „Ekonomia w szkole", który jest pełnym zestawem scenariuszy lekcyjnych wraz ze wszystkimi niezbędnymi materiałami do poprowadzenia aż czterech godzin lekcyjnych, związanych z etyką w biznesie. Warto zauważyć, że materiały edukacyjne „Ekonomia w szkole" powstały przy współ-

[12] Omawiane w niniejszej książce materiały edukacyjne były dopuszczone przez MEN do 2006 r. Obecnie na rynku edukacyjnym znajduje się szereg innych materiałów, a te, omawiane w niniejszym rozdziale doczekały się kolejnych wydań.

[13] Szersza analiza podręczników do przedsiębiorczości pod kątem nauczania etyki w biznesie znajduje się w opracowaniu z 2006 r. [Ober-Domagalska 2006].

udziale Narodowego Banku Polskiego, który finansuje realizację zajęć dla 15 000 uczniów szkól średnich w Polsce.

Moduł „Etyka w Biznesie" podzielony jest na 4 jednostki lekcyjne. Na każdej lekcji uczeń zapoznaje się z kazusem, który stawia go wobec konieczności podjęcia trudnej decyzji natury etycznej [Dylus 1999:371][14].

Pierwsza lekcja – „Być etycznym" wprowadza uczniów w problematykę etyki. Uczeń za pomocą kazusu „Dzień Kobiet" musi ocenić zachowanie czterech chłopców, którym udało się taniej kupić prezent koleżankom z okazji Dnia Kobiet i za oszczędzone pieniądze kupują sobie pizzę. Zadaniem uczniów jest ocenić zachowanie bohaterów historyjki pod kątem etycznym. Z lekcji uczniowie dowiadują się również, czym są etyka, moralność i dylemat etyczny.

Kolejna lekcja „Etyczny pracownik" wprowadza uczniów w problematykę etyki zawodowej. Uczeń poznający kazus „Praca Marka" ma zdecydować, czy powinien on przyjąć pracę, w której dominuje postępowanie niezgodne z powszechnie obowiązującym systemem wartości. W ramach tej jednostki lekcyjnej uczniowie tworzą również własny kodeks pracownika. Moduł ten pomaga uczniom: uświadomić sobie, że w pracy zawodowej często będą musieli rozwiązywać dylematy moralne, kształtować umiejętności przewidywania skutków swoich działań oraz dostrzegać długoterminowe korzyści z zachowań etycznych.

Trzeci temat lekcji został nazwany przez autorów „Etyka w mojej firmie". W ramach tego spotkania uczniowie zapoznają się z kazusem, opowiadającym historię firmy produkującej zabawki. Firma ta dowiaduje się, że jeden z jej produktów jest wadliwy i może stanowić zagrożenie dla małego użytkownika. Zadaniem uczniów jest zdecydować, jak powinna zachować się firma w tej sytuacji. Również w ramach zajęć nauczyciel i uczniowie prezentują przykłady firm postępujących zgodnie z zasadami etyki w biznesie, a także wbrew niej. Celem spotkania jest uświadomienie uczniom stopnia i zakresu odpowiedzialności przedsiębiorstwa za swoje działanie w stosunku do klientów, pracowników, partnerów handlowych i konkurencji. Uczniowie są w stanie wykazać na podstawie kazusu konsekwencje etycznego i nieetycznego działania.

Czwarta część modułu „Etyka w biznesie" – „Etyka w gospodarce" przedstawia kazus „Żwirowisko", opowiadający historię pewnej gminy, która ma szansę wybudować na swoim terenie żwirowisko. Zadaniem uczniów jest wcielić się w rolę radnych i w oparciu o argumenty za (m. in. zmniejszenie bezrobocia w gminie, budowa dróg), jak i przeciw (ochrona środowiska, odległość inwestycji od zabudowań mieszkalnych), ma zdecydować, czy rozpocząć budowę, czy nie. Dzięki tej lekcji uczeń uświadamia sobie potrzebę dbania o środowisko naturalne. Kształtowane są postawy odpowiedzialności za wspólne dobro, a nade wszystko uczniowie uświadamiają sobie, że potrzebne jest poszukiwanie kompromisów w rozwiązywaniu problemów biznesowych.

[14] A. Dylus podkreśla iż *stosowanie kazusów ma nieopisaną wartość pragmatyczną i edukacyjną w nauczaniu etyki w biznesie.*

Niniejsze materiały do nauczania etyki w biznesie są niezmiernie ciekawe nie tylko ze względu na bogactwo treści, ale również na metody pracy z młodzieżą. Metody aktywizujące powodują, że młodzież nie czuje się znudzona tym niezmiernie ważnym tematem, ale w lekki i przyjemny sposób przyswaja sobie niełatwą wiedzę.

Jak podkreślają M. Berkowitz i współpracownicy, celem interwencji edukacyjnych powinno być ukierunkowanie zachowania młodych ludzi. W szczególności ważne jest wspieranie samooceny, samokontroli, kształtowania umiejętności intra- i interpersonalnych, kształtowania postawy prospołecznej i pozytywnej identyfikacji [Berkowitz, Sherblom, Bier, Battistich 2006:687]. Takie działania zdaje się podejmować Fundacja Młodzieżowej Przedsiębiorczości, która nie tylko w zaprezentowanym przeze mnie programie skupia się na edukacji moralnej młodzieży. Ta organizacja pozarządowa, nastawiona na edukację ekonomiczną, nauczanie etyki w biznesie ma wpisane w każdy z programów edukacyjnych, na wszystkich szczeblach edukacji. Nauczyciele przygotowywani są, by w odpowiedni sposób kształtować młodzież. Odpowiednie postawy wdrażane są dzięki nauczaniu ekonomii, etyki ale również poprzez szereg działań warsztatowych, kształtujących miękkie (psychologiczne) kompetencje, ułatwiające etyczne funkcjonowanie w przyszłej pracy zawodowej.

W szkołach norweskich elementy etyki biznesu realizowane są na zajęciach z ekonomii, wiedzy o społeczeństwie, ale również podczas rekolekcji i spotkań religijnych, na których prezentuje się założenia protestanckiej etyki pracy [Evandt, Borivienko 2006]. Być może te działania przynoszą skutek w postaci specyficznego dla Skandynawów kodeksu postępowania pracownika (*jentelov*), który kładzie nacisk na skromność i pracowitość [Gasteland 2000:261]. Nauczanie etyki w biznesie jest również integralną częścią nauki w niemieckich szkołach średnich i gimnazjach, dla których przygotowywane są podręczniki do nauczania tego przedmiotu. W Japonii naukę rozpoczyna się już na poziomie przedszkola [Walczak-Duraj 2002:263].

Rozwijając wrażliwość moralną, kształtujemy postawy etyczne młodych ludzi, a one z kolei mają wpływ na kształtowanie zachowań moralnych. Oczywiście nie możemy być pewni trwałości wpływu działań edukacyjnych na kształtowanie postaw i zachowania, niemniej jednak nie robiąc nic, z pewnością niczego nie osiągniemy.

Kończąc niniejszy podrozdział, pozwolę sobie na powtórzenie mojego wyjściowego założenia, które stało się podstawą stworzenia tego opracowania: N*ajlepszym sposobem przeciwdziałania patologiom społecznym (również tym, związanym z zachowaniami nieetycznymi w biznesie) jest wprowadzenie zajęć z etyki w biznesie w szerokim zakresie (…).* ***Wydaje się również koniecznym przeprowadzenie badań, które ukażą stan postaw etycznych młodzieży wobec etyki w biznesie*** [Ober-Domagalska 2006:108].

Podsumowanie

Celem tego rozdziału była prezentacja norm etycznych, jakie obowiązują pracowników i ich otoczenie instytucjonalne. Ze szczególną uwagą i zainteresowaniem odniosłam się do etycznego funkcjonowanie pracownika i jego otoczenia instytucjonalnego w działalności gospodarczej. Głównie dlatego, że młodzież w szkołach gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych edukowana jest w zakresie etyki w biznesie i swojej przyszłej w nim roli, również zawodowej. Dzięki podstawie programowej, określającej oczekiwania wobec młodzieży, można w ogólny sposób sprawdzić, czy szkoła spełnia swoją rolę w zakresie edukacji zawodowej młodzieży.

W rozdziale tym szczególną uwagę poświeciłam przedstawieniu koncepcji społecznej odpowiedzialności, która w swoich założeniach odwołuje się do realizacji działań prospołecznych, wynikających z poczucia odpowiedzialności za dobro wspólne. Wśród ekonomistów i aksjologów, zajmujących się etyką w biznesie, prowadzony jest dyskurs na temat konieczności ponoszenia odpowiedzialności, wykraczającej poza zysk ekonomiczny. Opinie są skrajne, można jednak znaleźć dla nich **wspólny mianownik - biznes powinien działać: w zgodzie z powszechnymi zasadami moralnymi oraz na rzecz dobra wspólnego**. Nie jest istotne w tym miejscu, czy działa tak z pobudek czysto filantropijnych, czy finansowych. Trudno bowiem w obiektywny sposób ocenić pobudki, jakimi się kierują podmioty gospodarcze, realizując działania prospołeczne. Odwołując się do konsekwencjonalizmu, można powiedzieć, że istotny jest skutek działań i ich wpływ na powszechne dobro. Starałam się podkreślić, że założenia etyki działalności gospodarczej mogą być rozpatrywane na różnych poziomach. Badacze mają tendencję do rozgraniczania trzech poziomów etyki w biznesie: *mikro*, *mezo* i *makro*. Zakresy znaczeniowe tych poziomów nie są jednoznacznie interpretowane. Zdecydowałam się zatem empiryczną część pracy oprzeć na zmodyfikowanym, ogólnym podziale zaproponowanym przez R. Gryffina z podziałem A. Lewickiej- Strzałeckiej. R. Gryffin dokonuje analizy etycznej biznesu w relacjach:

- pracownika do firmy,
- firmy do pracownika,
- firmy do innych podmiotów gospodarczych.

A. Lewicka-Strzałecka dokonuje podziału na: indywidualnych sprawców; przedsiębiorstwa, firmy, instytucje oraz obszar społeczny.

W swojej pracy łączę te dwa podejścia i proponuję dokonanie podziału na:

- **stosunek pracownika do firmy,**
- **stosunek firmy do kluczowych udziałowców (pracowników i klientów),**
- **stosunek firmy do środowiska, w którym funkcjonuje.**

Taki podział wyczerpuje zakres zainteresowań etyki działalności gospodarczej. Jest on ponadto zbieżny z podziałem, zaproponowanym przez D.Walczak-Duraj oraz A. Lewicką-Strzałecką. Dobitniej jednak podkreśla rolę pracownika (będącego głównym obiektem moich zainteresowań) w kształtowaniu porządku akcjonoramatywnego biznesu. Podział ów nie jest sprzeczny również z podziałem orientacji etycznych, dokonanym przez A. Podgóreckiego, który wyróżnił etykę indywidualistyczną, etykę zorientowaną społecznie oraz etykę zorientowaną globalnie, o czym pisałam szerzej w rozdziale 1. Zaprezentowany wyżej podział stanowi podstawę prezentowanych w niniejszej książce analiz empirycznych.

W niniejszym rozdziale przedstawiłam również narzędzia wdrażania działań etycznych w przedsiębiorstwie. Szczególny akcent położyłam na kodeksy etyczne, które posłużyły do opracowania stworzonego przeze mnie narzędzia pomiaru postaw młodzieży szkół ponadgimnazjalnych.

Rozdział kończy analiza stanu przygotowania szkoły do nauczania etyki w biznesie. Daje ona wyobrażenie na temat zaangażowania szkolnictwa w kształtowanie postaw etycznych młodzieży. Z dostępnych w 2006 r. materiałów edukacyjnych jedynie dwa polskie podręczniki dają szansę odpowiedniego wyedukowania i oddziaływania na młodzież. Pomimo coraz większego zaangażowania szkoły w kształtowanie odpowiednich postaw, jest jeszcze wiele do zrobienia. Nauczyciel może mieć problem z kształtowaniem postaw, jeżeli nie jest świadom, na jakim one są poziomie. Konieczne jest zatem określenie stanu postaw, by następnie przygotować odpowiednie działania, podnoszące kompetencje moralne dzisiejszej młodzieży, przyszłych pracowników – uczestników życia gospodarczego.

Rozdział 5

ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE – OPIS PROCEDURY I METOD BADAŃ WŁASNYCH

Zdaniem J. Maciaszka głównym przedmiotem badań etyki biznesu powinna być analiza przekonań, postaw i zachowań moralnych ludzi zaangażowanych w działalność gospodarczą. Ze względu na przedmiot analiz badania empiryczne powinny być oparte o metody badawcze, właściwe dla socjologii i psychologii [Maciaszek 1999:76].

Odwołując się do powyższego stwierdzenia, pragnę przypomnieć cel niniejszej pracy, którym jest **uzyskanie jak najszerszego spektrum informacji na temat deklarowanych postaw młodzieży szkół ponadgimnazjalnych wobec pracy i jej kontekstu instytucjonalnego.** Badana przeze mnie młodzież nie weszła jeszcze na stałe na rynek pracy, jednak staram się realizować w moich badaniach postulat J. Maciaszka.

Prezentowane w tej publikacji badania mają charakter porównawczy, gdzie narodowość i przynależność religijna posiadają znaczenie kluczowe. Jednak nie tylko te zmienne znalazły się w obszarze moich zainteresowań badawczych. Celem tego rozdziału jest nakreślenie ram metodologicznych, które pozwoliły mi odpowiedzieć na interesujące mnie pytania. Przedstawiony powyżej cel i ogólny problem badawczy doprowadziły do ustalenia pytań problemowych, dzięki którym udało mi się postawić hipotezy badawcze, poddane następnie weryfikacji. Rozdział metodologiczny rozpoczynam od zaprezentowania pytań problemowych, jakie pojawiły się w trakcie konceptualizacji przedstawianej problematyki badawczej.

5.1. Pytania problemowe i tezy pracy

Przedstawione w poprzednich rozdziałach założenia teoretyczne i prowadzone na gruncie nauk społecznych badania doprowadziły mnie do postawienia pytań, które wydawały się niezmiernie istotne w zakresie interesującego mnie tematu. Oto one:

▪ **Czy młodzież ma świadomość norm i wartości, jakie obowiązują ludzi i instytucje w działaniach gospodarczych?**

Istnieje szereg publikacji, zapewniających studentom przyswojenie sobie takiej wiedzy. Również na wcześniejszych poziomach edukacji czynione są próby przekazania młodzieży wiadomości i kompetencji w tym zakresie, o czym pisałam w rozdziale 1, dotyczącym socjalizacji i, przede wszystkim, w rozdziale 4, dotyczącym etyki pracownika i jego otoczenia instytucjonalnego. Pomimo tych prób trudno jest znaleźć badania, które opisywałyby stan wiedzy uczniów szkół średnich w Polsce i w Norwegii. Jeżeli posiadają oni wiedzę na temat norm etycznych, jakie powinny obowiązywać pracownika i jego otoczenie instytucjonalne, to pojawia się kolejne pytanie:

▪ **Czy młodzież szkół ponadgimnazjalnych przyswoi normy i wartości, jakie chciałaby, by obowiązywały ludzi czy instytucje w działaniach gospodarczych?**

Przykładem mogą być badania W. R. Wynd i J. Mager [Wynd, Mager 1989: 487–491], którzy dowodzą, że pomimo wprowadzania do szkół zajęć z *etyki w biznesie* nie mają one znaczącego wpływu na postawy młodzieży względem odpowiedzialności społecznej i podejmowania decyzji w sytuacjach dylematów moralnych.

Postawienie sobie powyższych pytań pociągnęło za sobą konieczność zadania kolejnych, odnoszących się do zmiennych, mogących mieć wpływ na kształtowanie się opinii na temat tego, jak ludzie i instytucje powinni postępować, uczestnicząc w działalności gospodarczej, oraz postaw deklarowanych przez młodzież wobec przyszłej pracy zawodowej.

▪ **Czy płeć może wpływać na wykształcenie się innych postaw wobec przyszłej pracy młodzieży szkół średnich?**

W literaturze przedmiotu można odnaleźć badania wskazujące, że nie ma różnic w postawach moralnych (w kontekście etyki w biznesie) pomiędzy kobietami i mężczyznami [Valentine, Page 2006:53–61]. Można natomiast odnaleźć różnice szans otrzymania dobrej pracy, czy wysokiego stanowiska [Everest, Thorne, Danehower 1996:1227–1235]. Badania młodzieży wykazują jednak, że dziewczęta są etycznie bardziej wrażliwe na stawiane przed nimi dylematy [Malinowski, Berger 1996:525–535].

▪ **Czy postawy etyczne są związane z religijnością? Czy owe postawy mogą być zależne od poziomu zaangażowania religijnego badanej młodzieży szkół średnich?**

Istnieje wiele publikacji, prezentujących skrajnie odmienne stanowiska w tej kwestii, które omówiłam w poprzednich rozdziałach. Na jednym biegunie umieścić można M. Webera [Weber 1994] i J. Mariańskiego [Mariański 2006],

wykazujących taki związek w swoim pracach, na drugim zaś K. Kicińskiego [Kiciński 2005] i R. Dawkinsa [Dawkins 2007], którzy na podstawie zebranych danych empirycznych, i dokonanych analiz twierdzą, że nie ma żadnego związku pomiędzy religijnością a moralnością. W rozdziale 4 przedstawiłam zaproponowaną przez R. Ingelharta i P. Norris teorię modernizacji [Ingelhart, Norris 2006], która doszukuje się związku postaw moralnych (również związanych z życiem zawodowym) z poziomem rozwoju gospodarczego. Autorzy ci nie negują pośredniego związku religii z poziomem postaw moralnych, dostrzegając wpływ kultury opartej na danej tradycji religijnej na rozwój gospodarczy. Pojawiają się jednak kolejne pytania.

- **Czy młodych Norwegów, uczniów szkół średnich, charakteryzują bardziej etyczne postawy względem przyszłej pracy zawodowej niż polskich uczniów szkół średnich?**

Na zależność pomiędzy przynależnością do zgrupowania protestanckiego i jego wpływ na postawy wobec pracy wskazywał już M. Weber [Weber 1994]. Autor ten wskazywał również na niższe standardy moralne Polaków (katolików) w porównaniu z Niemcami (protestantami, ale także i katolikami). Jednak swoje tezy M. Weber sformułował ponad 100 lat temu. Czy da się stwierdzić ich ponadczasowość, czy też raczej uległy one dezaktualizacji w czasie ostatniego stulecia? A może, zgodnie z założeniami teorii modernizacji [Ingelhart, Norris 2006], to polską młodzież będzie teraz charakteryzować wyższy poziom postaw etycznych wobec pracy?

- **Czy w epoce globalizacji, przenikania się kultur, można jeszcze mówić o specyficznym podejściu do funkcjonowania w gospodarce rynkowej, a w szczególności o narodowej etyce gospodarczej i zawodowej?**

A może globalizacja i kultura masowa z jednej strony oraz oczekiwania wobec globalnych korporacji z drugiej strony powodują, że należy obecnie mówić o globalnej etyce gospodarczej i o globalnym etosie pracy? Jak podkreśla Z. Bauman, nie można już rozprawiać o etyce (była ona charakterystyczna dla nowoczesności), pozostaje jedynie moralność, a ta rozumiana jest dzisiaj jako „relatywizm etyczny". Z. Bauman podkreśla również, że od etyki pracy w społeczeństwie produkcyjnym przeszliśmy do konsumpcjonizmu [Bauman 2006]. O osłabieniu moralności we współczesnym świecie może również świadczyć ogrom powstających kodeksów etyki zawodowej, które są formą sformalizowanej kontroli zewnętrznej i wypierają wewnętrzne, głęboko zinternalizowanie normy [Kiciński 2005]. Owe kodeksy etyki zawodowej powstają często w oparciu o ogólnie przyjęte normy, wartości (można powiedzieć globalne).

- **Czy wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową może wpływać na kształtowanie się innych oczekiwań wobec uczestników życia gospodarczego lub odmiennych postaw wobec przyszłej pracy zawodowej?**

Z badań przeprowadzonych przez CBOS w październiku 2006 r. [Wciórka 2006] wynika, że w ostatnich latach młodzież często spędzała pracowicie swoje wakacje. Ponad 33% uczniów w wieku 16–19 lat[1] poświęciło przynajmniej cześć wakacji na pracę. Wzrosło też przyzwolenie społeczne na wakacyjne zajęcia zarobkowe młodzieży, co wyraża się w 85% poparciu dla tego typu działania. Wyniki te pozwalają wysunąć tezę, że praca staje się coraz częściej integralną częścią życia młodych ludzi. Może ona również zmieniać postawy młodzieży wobec przyszłej, docelowej pracy zawodowej. Wcześniejszy z nią kontakt powoduje, że zadawanie młodzieży pytań o jej wyobrażenia, dotyczące przyszłej pracy, przestaje być abstrakcyjne, co może powodować większą stabilność postaw młodych ludzi.

- **Czy w odniesieniu do obszarów działania firmy, które młodzież uznaje za istotne dla jej funkcjonowania, prezentuje również bardziej etyczne postawy wobec przyszłej pracy zawodowej?**

Wydaje się, że jednostka łatwiej wbudowuje we własny system ocen te wartości, które uznaje za ważne dla siebie i swojego środowiska społecznego.

5.2. Hipotezy badawcze

Przedstawione wyżej pytania problemowe, ugruntowane zaprezentowaną w poprzednich rozdziałach wiedzą teoretyczną, pozwalają na wysunięcie następujących **hipotez badawczych**[2]:

1. **Deklarowane postawy pracownicze uczniów szkół średnich**
   - H1 – Dziewczęta, w porównaniu z chłopcami, charakteryzują się bardziej etycznymi postawami wobec przyszłej pracy;
   - H2 – Polscy i norwescy uczniowie szkół ponadgimnazjalnych nie różnią się znacząco w swoich postawach wobec przyszłej pracy;
   - H3 – Przynależność uczniów szkół ponadgimnazjalnych do Kościoła protestanckiego (w porównaniu z innymi wyznaniami) nie warunkuje bardziej etycznych postaw wobec przyszłej pracy;
   - H4 – Wysokie, deklarowane zaangażowanie religijne uczniów szkół ponadgimnazjalnych nie warunkuje ich bardziej etycznej postawy wobec przyszłej pracy;

[1] Wiek badanej przez CBOS grupy młodzieży pokrywa się z wiekiem dobranej przeze mnie grupy badawczej.

[2] Za kryterium przyjęcia lub odrzucenia danej hipotezy przyjmuję pojawienie się różnic istotnych statystycznie w więcej niż połowie obszarów.

- H5 – Wcześniejszy kontakt młodzieży szkół ponadgimnazjalnych z pracą zarobkową wpływa pozytywnie na kształtowanie się postaw etycznych wobec przyszłej pracy.

2. **Oczekiwania młodzieży wobec firm, w których mają zamiar pracować, w zakresie ich relacji z kluczowymi udziałowcami**
   - H6 – Dziewczęta, w porównaniu z chłopcami, oczekują bardziej etycznych postaw od firm, w których będą pracować, w zakresie przestrzegania standardów moralnych wobec kluczowych udziałowców;
   - H7 – Polscy i norwescy uczniowie szkół ponadgimnazjalnych nie różnią się w swoich oczekiwaniach wobec przyszłych firm w zakresie przestrzegania standardów moralnych wobec kluczowych udziałowców;
   - H8 – Przynależność uczniów szkół ponadgimnazjalnych do Kościoła protestanckiego nie warunkuje wyższych (w porównaniu z innymi wyznaniami) oczekiwań wobec przyszłych firm w zakresie przestrzegania standardów moralnych podejmowanych wobec kluczowych udziałowców;
   - H9 – Wysokie, deklarowane zaangażowanie religijne uczniów szkół ponadgimnazjalnych nie warunkuje wyższych oczekiwań wobec przyszłych firm w zakresie przestrzegania standardów moralnych wobec kluczowych udziałowców;
   - H10 – Wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową uczniów szkół ponadgimnazjalnych warunkuje wyższe oczekiwania wobec przyszłych firm w zakresie przestrzegania standardów moralnych, podejmowanych wobec kluczowych udziałowców.

3. **Oczekiwania młodzieży wobec przyszłych firm w zakresie ich relacji zgodnych z zasadami społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa (CSR):**
   - H11 – Dziewczęta, w porównaniu z chłopcami, oczekują bardziej etycznych postaw od przyszłych firm w zakresie działań podejmowanych przez nie zgodnie z zasadami CSR;
   - H12 – Polska młodzież nie różni się od norweskiej w swoich oczekiwaniach wobec przyszłych firm w zakresie działań podejmowanych przez nie zgodnie z zasadami CSR;
   - H13 – Przynależność młodzieży szkół ponadgimnazjalnych do Kościoła protestanckiego (w porównaniu z innymi wyznaniami) nie warunkuje wyższych oczekiwań wobec przyszłej firmy w zakresie podejmowanych przez nią działań zgodnych z zasadami CSR;
   - H14 – Wysokie, deklarowane zaangażowanie religijne uczniów szkół ponadgimnazjalnych nie warunkuje wyższych oczekiwań wobec przyszłych firm w zakresie podejmowanych przez nie działań zgodnych z zasadami CSR;

- H15 – Wcześniejszy kontakt uczniów szkół ponadgimnazjalnych z pracą zarobkową kształtuje ich wyższe oczekiwania wobec przyszłych firm w zakresie podejmowanych przez nie działań zgodnych z zasadami CSR.

Przedstawione wyżej szczegółowe hipotezy nasuwają na myśl kolejne:

- H16 – Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych za najistotniejsze w budowaniu sukcesu firmy uznają te obszary, które odnoszą się w bezpośredni sposób do działań podejmowanych wobec pracowników;
- H17 – Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych za najmniej istotne w budowaniu sukcesu firmy uznają te obszary, które zależne są od działań podejmowanych przez pracowników.

5.3. Przyjęta metoda i technika badawcza

Metoda badawcza służąca poznaniu otaczającego nas świata [Babbie 2004], jest określoną procedurą, którą stosujemy w celu tworzenia rzetelnej wiedzy naukowej. Za J. Pieterem można powiedzieć, że *(...) w sensie roboczym jest to racjonalna droga rozwiązywania problemu już sprecyzowanego i uzasadnionego* [Pieter 1975:71]. W celu pozyskania owej rzetelnej wiedzy na temat opinii i postaw młodzieży, dotyczących pracy, posłużyłam się badaniem sondażowym i metodami statystycznej analizy danych empirycznych. Metody te, współgrając ze sobą, powodują bardziej precyzyjne rozwiązanie rozpatrywanego problemu badawczego.

5.3.1. Badanie sondażowe

Pierwszą z metod jest badanie sondażowe – posłużyłam się tu techniką ankiety audytoryjnej. Ankiety audytoryjne pozwalają na samodzielne, anonimowe wypełnienie ich przez respondenta. Jest to technika szczególnie przydatna przy zbieraniu informacji w odniesieniu do większych populacji – dużych prób, przy uwzględnieniu standaryzacji zarówno warunków przeprowadzania badania[3], jak i narzędzia, które w tej samej formie jest dostępne dla każdej badanej osoby. Ze względu na porównanie młodych Norwegów i Polaków wydaje się ona metodą najwłaściwszą. Umożliwia analizę wielu zmiennych równocześnie, co niewątpliwie ułatwia wszechstronne opracowanie badań [Babbie 2004]. Takie podejście pozwala również na przeprowadzenie analizy statystycznej zebranego materiału[4].

[3] W przypadku moich badań młodzież wypełniała kwestionariusz ankiety audytoryjnej w klasach, w których odbywała zajęcia lekcyjne.

[4] W swoich analizach posłużyłam się pakietem PASW Statistics 18.

5.3.2. Zastosowane statystyczne metody analizy danych empirycznych

Jak podaje E. Babbie, *(…) analiza to proces stawiania pytań twoim danym – i otrzymywania od nich odpowiedzi* [Babbie 2004:438]. W niniejszej pracy posłużyłam się analizą ilościową, która pomogła odkryć zależności pomiędzy badanymi przeze mnie zmiennymi, ale przede wszystkim umożliwiła mi weryfikację postawionych przeze mnie hipotez badawczych. W niniejszych analizach posłużyłam się zarówno analizą jednozmiennową, jak i wielozmiennową. Ta pierwsza pomogła mi opisać grupę badawczą – rozkład wieku, płci, narodowości[5], wyznania, miejsca zamieszkania oraz doświadczenia związanego z wykonywaniem pracy zarobkowej.

W celu weryfikacji postawionych hipotez potrzebne jest jednakże dokonanie analiz dwuzmiennowych i wielozmiennowych. Pierwsze polegają na równoczesnej analizie dwóch zmiennych i określeniu zależności między nimi. Takie analizy ukazują wpływ zmiennej niezależnej na zmienną zależną. Analiza wielozmiennowa, ukazująca zależności pomiędzy wieloma zmiennymi, może też zobrazować głębsze zależności między dwiema zmiennymi, niemożliwe do odnalezienia w analizie dwuzmiennowej. W celu weryfikacji postawionych hipotez, posłużyłam się metodami analizy dwu- i wielozmiennowej. Z metod statystycznych posłużyłam się analizą wariancji i skalowaniem wielowymiarowym.

Analiza wariancji (z angielskiego zwana ANOVA – *analysis of variance*) została opracowana w latach 20. XX wieku przez R. Fishera. Jej celem jest testowanie istotności różnic pomiędzy średnimi zmiennej zależnej [Brzeziński, Stachowski 1984]. Mówiąc inaczej, metoda ta pozwala wyjaśnić prawdopodobieństwo, z jakim wyodrębnione zmienne mogą być powodem różnic między porównywanymi grupami, w moim wypadku np.: młodzieży polskiej i norweskiej, katolików i protestantów, dziewcząt i chłopców itd.

W przedstawianej publikacji analiza wariancji posłużyła przede wszystkim do sprawdzenia **istotności różnic w postawach uczniów szkół ponadgimnazjalnych** na temat zasad etycznych, jakie powinny obowiązywać w działalności gospodarczej oraz w ich postawach wobec przyszłej pracy zawodowej.

W zależności od dokonywanej analizy (jednoczynnikowej czy wieloczynnikowej) za zmienne niezależne uznałam: narodowość, wyznanie, zaangażowanie religijne, płeć. Za zmienne zależne uznałam obszary, które przez ekspertów zajmujących się etyką w działalności gospodarczej oceniane są jako istotne w ocenie etyczności podmiotów gospodarczych. Są to np.: stosunek do łapówkarstwa (w przypadku pracowników), poszanowanie prywatności pracownika (w przy-

[5] W dokonywanych analizach pomijam kwestię obywatelstwa. Przyświecały mi dwa powody: (1) współczesna Europa pełna jest emigrantów, którzy mimo posiadania obywatelstwa danego kraju, mają problemy z asymilacją do kultury kraju, w którym mieszkają; (2) narodowość ma bardzo subiektywny charakter, zależna jest od identyfikacji, mającej zasadniczy wpływ na proces socjalizacji (o czym pisali Berger, Luckmann [1995]).

padku firmy wobec jej kluczowego udziałowca) oraz dbanie o środowisko naturalne (w przypadku firmy, która może działać w zgodzie z zasadami społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa – CSR). Zmienne niezależne określone są w kwestionariuszu ankiety audytoryjnej w twierdzeniach 1–84 (zob. aneks). Obrazują one stosunek młodzieży szkół ponadgimnazjalnych do ogólnych norm, jakie powinny obowiązywać w biznesie, oraz postawy uczniów wobec planowanej pracy zawodowej.

Skalowanie wielowymiarowe, kolejna z metod analizy wielozmiennowej, opiera się na wyszukiwaniu struktur, będących sztucznie stworzonymi czynnikami (wymiarami). Skalowanie wielowymiarowe – MDS (ang. *multidimensional scaling*) jest jedną z metod niezupełnej analizy skupień, która opiera się na podziale zbioru obiektów na klasy, bez określania wcześniejszego kryterium podziału zewnętrznego. Celem analizy skupień jest wyodrębnienie grupy obiektów do siebie podobnych. Kryterium dokonanej klasyfikacji jest matematycznie zdefiniowane podobieństwo – im bliżej siebie (na mapie) położone są obiekty i cechy (w moich analizach obszary funkcjonowania firmy), tym bardziej są do siebie podobne. Technika skalowania wielowymiarowego ma na celu topograficzne ukazanie danych poddawanych analizie [Cox, Cox 2001:328; Kruskal, Wish 1978:96]. Respondent, ustosunkowując się do rzeczywistości, świadomie bądź nieświadomie operuje wymiarami, traktując obiekty (np. ludzi, wartości, produkty) jako punkty w przestrzeni [Zaborski 2001; Zaborski 2004]. Tworzy więc **mapę poznawczą**, na której rozmieszczone są różne obiekty, należące do pewnych kategorii funkcjonalnych [Cwalina, Falkowski 2005]. Główną zasadą skalowania jest rozpoznanie, które z badanych obiektów są najbardziej do siebie podobne – im bardziej takie są, tym mniejsza powinna być odległość miedzy punktami je reprezentującymi [Wieczorkowska, Król 2004].

W moich badaniach skalowanie wielowymiarowe posłużyło do stworzenia map poznawczych, obrazujących obszary, które zdaniem uczniów szkół średnich przyczyniają się w najistotniejszym stopniu do budowania sukcesu firmy. Skalowanie pozwoliło zweryfikować hipotezy 16 i 17.

5.4. Narzędzie badawcze

W badaniu empirycznym posłużyłam się kwestionariuszem ankiety audytoryjnej. Jest on **autorskim kwestionariuszem do badania opinii i postaw etycznych młodzieży dotyczących zasad etycznych, jakie powinny obowiązywać w działaniach gospodarczych, a w szczególności w działaniach zawodowych.**

Wykorzystane narzędzie ma formę dwu kompatybilnych ze sobą kwestionariuszy ankiety – obok kwestionariusza wywiadu jest ono najpopularniejszym środkiem zbierania informacji źródłowych [Nowak 1965]. Jego celem jest zba-

danie opinii i postaw młodzieży wobec pracy zawodowej w warunkach gospodarki wolnorynkowej. W budowie ostatecznej wersji narzędzia zostały uwzględnione wyniki wykonanych badań pilotażowych na grupie 200 osób (stu w Polsce i stu w Norwegii) w wieku 16–22 lat. Narzędzie składa się z 123 pytań[6].

1. Pierwsza część narzędzia składa się z 84 twierdzeń, których interpretacje umieszczone na czteropunktowej skali Likerta[7] obrazują stosunek badanej grupy młodzieży do prezentowanego problemu; ogólnych norm, jakie – zdaniem uczniów szkół ponadgimnazjalnych – powinny obowiązywać w biznesie, oraz przyswojonych norm, obrazujących postawy młodzieży. Relacje zachodzące pomiędzy tymi twierdzeniami prezentuje tab. 1.

- **Ogólne normy[8]:**

– Twierdzenia 1–14 obrazują opinie młodzieży na temat ogólnych zasad, jakich powinien przestrzegać każdy pracownik;

– Twierdzenia 15–30 prezentują opinie młodzieży na temat ogólnych zasad, jakie powinny obowiązywać każdą firmę w stosunku do jej kluczowych udziałowców (*stakeholders*);

– Twierdzenia 31–42 odnoszą się do ogólnych zasad, jakie w opinii młodzieży powinny obowiązywać wszystkie firmy w stosunku do ich otoczenia, określając tym samym poziom społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa (CSR).

- **Normy obrazujące postawy młodzieży[9]:**

– Twierdzenia 43–56 prezentują wyobrażenia o sobie jako przyszłym pracowniku, stanowiąc wyraz postaw etycznych młodzieży wobec planowanej pracy zawodowej;

– Twierdzenia 57–72 prezentują wyobrażenia młodzieży o firmie, w której będzie pracować, stanowiąc wyraz postaw wobec zasad etycznych, jakie powinny obwiązywać przyszłego pracodawcę;

– Twierdzenia 73–84 odnoszą się do wyobrażeń młodzieży dotyczących zasad, w oparciu o które firma powinna funkcjonować w otoczeniu. Są one wyrazem postaw etycznych, jakie powinny obowiązywać przyszłą firmę w relacjach z jej otoczeniem społecznym. Tym samym określają poziom społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa (CSR).

Twierdzenia 1–14 oraz 43–56, odnoszące się do etycznych zachowań pracowników, dostarczają informacji o stosunku badanej młodzieży i jej postaw wobec:

---

[6] Kwestionariusze ankiety audytoryjnej znajdują się w załączniku.

[7] Niniejsza skala różni się od oryginalnej brakiem w kafeterii odpowiedzi: *nie mam zdania*. Zabieg ten miał na celu zmobilizowanie respondentów do aktywniejszego udziału w badaniu.

[8] W niniejszym opracowaniu nie zajmuję się tym obszarem. Interesują mnie jedynie postawy młodzieży.

[9] Ta część kwestionariusza i związana z nią analiza empiryczna stanowi obszar analiz niniejszej pracy.

– przyjmowania i przekazywania korzyści majątkowych,
– poufności informacji,
– poszanowania własności firmy,
– poszanowania sprzętu komputerowego i oprogramowania firmy,
– stosunku do klientów i współpracowników,
– pracy równocześnie w dwu konkurencyjnych firmach,
– używania środków psychoaktywnych (w tym alkoholu i narkotyków).

Twierdzenia 15–30 oraz 57–72, odnoszące się do działań, jakie w sensie etycznym powinny podejmować firmy zatrudniające ludzi, dostarczają informacji o stosunku badanych i ich postaw wobec:

– pozyskiwania informacji o konkurencji,
– szacunku i zaufania do pracowników,
– poszanowania sfery prywatnej pracownika,
– równego traktowania pracowników,
– przestrzegania prawa pracy,
– dbania o bezpieczeństwo i zdrowie pracownika,
– związku firmy ze światem polityki,
– zatrudniania urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół.

Twierdzenia 31–42 oraz 73–84 odnoszące się do działań, jakie w sensie etycznym powinny podejmować firmy w relacjach z otoczeniem (w zgodzie z zasadami społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa), dostarczają informacji o stosunku badanych uczniów i ich postaw wobec:

– pomocy udzielanej przez firmę społeczności lokalnej,
– dbania o środowisko naturalne,
– wspierania krajów rozwijających się,
– dbania o zdrowie i życie zwierząt,
– stosunku do represyjnych reżimów,
– podejmowanych działań marketingowych.

2. Celem **pytania 85** [za: Grunbaum 1997:451–463] było uzyskanie **odpowiedzi na pytanie, na jakim poziomie rozwoju moralnego w ujęciu koncepcji L. Kohlberga** znajduje się badana młodzież[10].

3. Pytania 86 i 87 odnoszą się do przekonań młodzieży dotyczących jej **szans na rynku pracy.** Pytania te mogą mieć istotny wpływ na jej stosunek do bycia etycznym bądź nie w przyszłej pracy zawodowej.

4. Do zbadania, **które obszary mogą przyczynić się do budowania sukcesu firmy**, użyłam siedmiopunktowej skali (**pytania 88–108**). Obszary te odpowiadają obszarom badanym w pierwszej części kwestionariusza (twierdzenia 1–84).

[10] W ten sposób pytanie formułowała L. Grunbaum, wnioskując o poziomie rozwoju moralnego badanych. W toku swoich analiz stwierdziłam jednak, że wnioskowanie o poziomie rozwoju moralnego na podstawie niniejszego twierdzenia jest nadużyciem, w związku z czym pomijam je w dalszych analizach.

5. Kwestionariusz ankiety kończy **metryczka**, zawierająca pytania dotyczące: płci, wieku, narodowości, statusu społecznego rodziców lub opiekunów, wyznania, miejsca zamieszkania (**pytania 109–120**). Metryczka zawiera również pytania otwarte na temat wcześniejszych kontaktów z pracą zarobkową oraz planów zawodowych na przyszłość (pytania 121–123).

Tabela 1. Relacje zachodzące pomiędzy badanymi obszarami poparte przykładowymi twierdzeniami z kwestionariusza „A" lub „B"

	Ogólna norma – opinie o zasadach jakie powinny obowiązywać	Zaakceptowana norma – postawy wobec przyszłego życia zawodowego
Twierdzenia 1–14 oraz 43–56	– Przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych; – Poufność informacji; – Poszanowanie własności firmy; – Poszanowanie sprzętu komputerowego i oprogramowania firmy; – Stosunek do klientów i współpracowników; – Praca równocześnie w dwóch konkurencyjnych firmach; – Używanie środków psychoaktywnych.	
	Są okoliczności, gdy pożądane jest napicie się alkoholu w pracy.	*Nie pozwolę sobie by przyjść do pracy na kacu.*
Twierdzenia 31–42 oraz 73–84	– Pozyskiwanie informacji o konkurencji; – Szacunek i zaufanie do pracownika; – Poszanowanie sfery prywatnej pracownika; – Równe traktowanie pracowników; – Przestrzeganie prawa pracy; – Dbanie o bezpieczeństwo i zdrowie pracownika; – Związek ze światem polityki; – Zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół.	
	Firma powinna interesować się prywatnymi sprawami swoich pracowników.	*Moją firmę powinno interesować, co robię w swoim prywatnym czasie poza miejscem pracy.*
Twierdzenia 31–42 oraz 73–84	– Pomoc społeczności lokalnej; – Dbanie o środowisko naturalne; – Wspieranie krajów rozwijających się; – Dbanie o zdrowie i życie zwierząt; – Stosunek do represyjnych reżimów; – Podejmowanie działań marketingowych;	
	Firmy nie powinny współpracować z krajami, w których nie są przestrzegane prawa człowieka.	*Moja firma powinna mieć prawo inwestowania w krajach, w których są problemy z przestrzeganiem praw człowieka.*

Źródło: opracowanie własne.

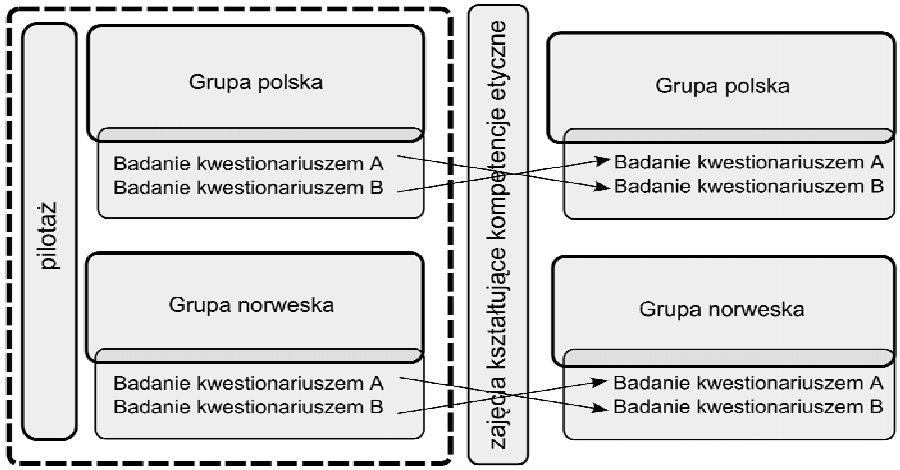
Dzięki stworzonemu narzędziu miałam nadzieję poznać opinie i postawy polskich i norweskich uczniów szkół ponadgimnazjalnych na temat formułowa-

nych w kategoriach etycznych oczekiwań wobec instytucji zaangażowanych w życie gospodarcze, oraz ich postaw etycznych wobec planowanej na przyszłość pracy zawodowej[11]. W niniejszej publikacji skupiłam się jednak na postawach etycznych wobec planowanej na przyszłość pracy zawodowej.

5.5. Procedura badawcza

Przygotowując się do niniejszej pracy, chciałam jak najdokładniej i jak najrzetelniej przeprowadzić badania. Zależało mi na tym, by zminimalizować już na etapie początkowym możliwość popełnienia błędów metodologicznych, które mogłyby mieć wpływ na przebieg badania, a następnie na ich wyniki i interpretację. W związku z tym działałam według z góry określonej procedury, której etapy przedstawiłam za pomocą schematu 2[12] oraz omówiłam w niniejszym podrozdziale.

Schemat 2. Procedura badawcza prowadzonych badań wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych w Polsce i Norwegii



Źródło: opracowanie własne.

[11] Kwestionariusz ankiety znajduje się w załączniku.

[12] Niniejszy schemat uwzględnia również zakres badań, których nie udało mi się przeprowadzić. W pierwotnej wersji młodzież w Polsce i Norwegii po badaniu kwestionariuszem „A" i „B" miała uczestniczyć w zajęciach kształtujących kompetencje etyczne w zakresie interesującego mnie tematu. Następnie uczniowie mieli być przebadani ponownie, drugą wersją kwestionariusza (młodzież wcześniej badana kwestionariuszem „A" miała być przebadana kwestionariuszem „B" i odwrotnie). Tym samym badania miały mieć charakter ewaluacyjny. Badania *post* nie przeprowadzałam, zatem moje badania nabrały charakteru porównawczego. Pozwalam sobie pisać o tym fakcie, gdyż w konsekwencji polska i norweska młodzież została podzielona i przebadana dwoma kwestionariuszami „A" i „B", co wydaje się działaniem zbędnym.

Pierwszym etapem opracowywania narzędzia było przygotowanie obszarów działania firmy, które w opinii młodzieży mogą generować problemy natury etycznej. Pomogli w tym studenci Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego UŁ, uczestniczący w zajęciach „Etyka na rynku kapitałowym" oraz „Etyka społeczna" w roku akademickim 2005/2006. Skorzystanie z ich pomocy miało na celu uzyskanie listy obszarów, które mieszcząc się w zakresie analizowanego przeze mnie problemu, są zrozumiałe dla młodego respondenta. Studenci przedstawili szereg obszarów funkcjonowania pracownika i firmy, mających związek z działaniami etycznymi. Ich propozycje zostały następnie porównane z wiedzą z zakresu etyki w biznesie – z propozycjami specjalistów z tej dziedziny m. in.: W. Gasparskiego, A. Lewickiej-Strzałeckiej i innych [Gasparski, Lewicka-Strzałecka, Rok, Szulczewski 2002; Gasparski, Lewicka-Strzałecka 2001] oraz w oparciu o istniejące kodeksy etyczne [Clarkson Centre for Business Ethics 1999:24–26].

Badania sondażowe w Polsce i w Norwegii zostały poprzedzone przeprowadzeniem badań pilotażowych, które mają istotną wartość w przygotowaniu dobrze skonstruowanego postępowania badawczego [Oppenheim 2004:61].

Pierwszym etapem pilotażu, rozumianego jako procedura planowania i wypróbowywania twierdzeń [Tamże], było przeprowadzenie badań w szkołach ponadgimnazjalnych w Polsce. To pozwoliło mi na wybranie najlepszych, najbardziej zrozumiałych dla młodzieży twierdzeń, a zarazem takich, które spełniały wymóg rozdzielczości skali. Procedurze poddanych zostało stu uczniów szkół ponadgimnazjalnych na terenie województwa łódzkiego. Uczniów poddano badaniu pilotażowemu w roku szkolnym 2005/2006.

Kolejnym etapem było przetłumaczenie narzędzia na języki angielski i norweski[13]. Opracowanie norweskiej wersji kwestionariusza realizowano przy czynnym udziale strony norweskiej (Instytutów Socjologii i Psychologii NTNU). Studenci NTNU, oddelegowani do pomocy przy moim projekcie, przetłumaczyli narzędzie z języka angielskiego na język norweski. Przekłady zostały porównane. Kolejnym etapem przygotowania narzędzia w wersji norweskiej była rozmowa na temat ewentualnych różnic w rozumieniu pytań przez uczniów polskich i norweskich – sprawdzano pytanie po pytaniu dwie wersje tłumaczenia. Analiza pytań dokonana została przeze mnie i pracownika naukowego NTNU – dr Kyrre Svarva, który specjalizuje się w metodologii badań społecznych i statystyce. Ostatnim etapem przekładu narzędzia było tłumaczenie krzyżowe[14]. Po przetłumaczeniu narzędzia na język norweski przeprowadzono badania pilotażowe na norweskiej grupie młodzieży. Badania te przeprowadzone były na stu studentach w wieku 19–20 lat. Punktem wyjścia był przetłumaczony kwestiona-

[13] Tłumaczenie na język norweski dokonane zostało przez asystentkę w Katedrze Skandynawistyki Uniwersytetu Adama Mickiewicza w Poznaniu – Panią mgr Paulinę Horbowicz.

[14] Tłumaczenie dokonane było przez Polkę, Lidię Grøtte – pracownika naukowego NTNU, która od 15 lat mieszka i pracuje w Norwegii.

riusz pilotażu, zmodyfikowany na grupie polskiej. Osobami badanymi byli studenci pierwszego roku różnych kierunków studiów na NTNU. Wybór próby pilotażowej podyktowany został względami praktycznymi. W Norwegii obowiązują dwa języki urzędowe: *bokmål i nynorsk*[15] oraz liczne regionalne dialekty. Stworzenie narzędzia, które zrozumiałe będzie dla wszystkich respondentów w Norwegii, było nie lada wyzwaniem. Celowo zrezygnowałam z przeprowadzenia badań pilotażowych w jednej ze szkół w Norwegii, gdyż istniała obawa, że to, co będzie zrozumiałe dla młodzieży z jednego regionu tego kraju, nie musi być zrozumiałe w innym. Jak podają C. Cannes i R. L. Kahn: *Składnia i słownictwo użyte w kwestionariuszu powinny zapewniać pełną komunikatywność. (...) Nie tylko wyrazy powinny być zaczerpnięte ze słownika badanego, ale należy również znać dokładnie używane przez niego powiedzenia gwarowe lub stereotypowe zwroty i wprowadzać je z pełnym zrozumieniem właściwego znaczenia. (...) Mówiąc najprościej – język kwestionariusza musi być zbliżony do języka badanego* [Cannes, Kahn 1965:101]. Najbardziej rozsądne wydawało się zatem przebadanie studentów uniwersytetu (NTNU), którzy pochodzą z różnych części Norwegii, a są jedynie o 2–3 lata starsi od celowej grupy badawczej. Wyniki pilotażu pozwoliły na wyeliminowanie pytań, które mogły budzić problemy natury kulturowej, oraz na przeformułowanie innych. Pilotaż pozwolił również na zredukowanie twierdzeń i stworzenie dwóch wersji narzędzia do pomiaru postaw – wersji A i B[16], które z punktu widzenia metodologicznego są ze sobą kompatybilne, zarówno w wersji norweskiej, jak i polskiej[17].

Pierwszym etapem badań właściwych było ich przeprowadzenie na grupie uczniów szkół ponadgimnazjalnych w Norwegii. W ramach tego etapu nastąpił dobór próby. Badaną grupę stanowiła młodzież w wieku 16–19 lat, uczęszczająca do różnego rodzaju szkół średnich w Norwegii. W celu doboru próby dokonano losowania ponadgimnazjalnych szkół norweskich, uwzględniającego liczebność ludności w landach (województwach). Zabieg ten pozwolił na uzależnienie liczby przebadanej młodzieży w zależności od odsetka zaludnienia danego regionu Norwegii. Dobór uwzględniał również fakt, że młodzież uczęszcza do różnych typów szkół średnich.

Po wyborze metody doboru próby nastąpiła aranżacja badań w terenie (przesłanie pisemnej prośby do dyrektorów szkół, a następnie telefoniczne rozmowy z nimi i uzyskanie ich zgody na przeprowadzenie badań). Udało się uzyskać zgodę na przebadanie próby 1 000 uczniów szkół średnich na terenie całej Norwegii. Na tej podstawie można stwierdzić, że rozkład dobranej przeze mnie

[15] *Bokmål* używany jest głównie we wschodniej Norwegii i w miastach, podczas gdy *nynorsk* jest używany częściej na południu i zachodzie.

[16] Powstały dwie wersje kwestionariusza, gdyż w pierwotnym zamyśle uczniowie mieli być poddani dwukrotnemu badaniu: przed realizacją zajęć kształtujących kompetencje etyczne w zakresie działalności gospodarczej i po. Jednak z powodów finansowych takie badania ewaluacyjne nie mogły zostać przeze mnie zrealizowane.

[17] Kwestionariusze ankiety audytoryjnej znajdują się w załączniku.

próby jest zbliżony do rozkładu młodzieży w Norwegii i można na jej podstawie wnioskować o opiniach i postawach populacji młodzieży norweskich szkół ponadgimnazjalnych[18].

Kwestionariusze ankiety audytoryjnej zostały wydrukowane i wysłane do szkół. Zarówno w Polsce, jak i w Norwegii do konkretnych szkół przesłano kwestionariusze w dwóch wersjach: „A" i „B". Dyrektor wybierał konkretne klasy do przeprowadzenia badań, zgodnie z wcześniej zadeklarowaną liczbą uczniów. Na przeprowadzenie badań wygospodarowana została godzina lekcyjna. Przebieg badania nadzorowali nauczyciele, którzy zgodnie z przedstawioną im instrukcją rozdawali połowie klasy wersję „A" kwestionariusza, drugiej połowie wersję „B". Wypełnione kwestionariusze zostały przez nich zebrane, a następnie przekazane osobie odpowiedzialnej za współpracę z NTNU[19] skąd odesłano je do Trondheim. Kwestionariusze ankiety audytoryjnej napływały do NTNU do końca grudnia 2006 roku.

Badania na grupie polskiej przeprowadzono w grudniu 2006 roku. Procedura doboru próby była analogiczna do norweskiej. Zabieg ten miał na celu umożliwienie późniejszego porównania statystycznego przebadanych prób. Badania w terenie poprzedziły rozmowy z dyrektorami i uzyskanie zgody na ich przeprowadzenie. Same badania odbywały się według takiej samej procedury. Udało się uzyskać zgodę na przebadanie próby 1 500 uczniów szkół średnich na terenie całej Polski.

Przewidywana liczebność grup wynosiła 1 000 Norwegów i 1 500 Polaków. Ankiet zwrotnych otrzymałam mniej: 900 norweskich (90% zwrotów) oraz 1 360 polskich (90,6%), co uznać jednak można za bardzo dobry wynik.

5.6. Grupa badawcza

Zgodnie z założeniami przedstawionymi w niniejszym rozdziale, badaną grupę stanowili uczniowie szkół ponadgimnazjalnych (liceów ogólnokształcących i zawodowych) z Polski i z Norwegii. Młodzież poproszona była o wypełnienie kwestionariuszy, na podstawie których przeprowadziłam analizy empiryczne.

W toku badań udało mi się zebrać 2 266 ankiet zwrotnych, w których 1 337 osób (59%) to uczniowie narodowości polskiej, a 844 (37,2%) narodowości norweskiej. Jedna osoba w Polsce i 4 w Norwegii (odpowiednio 0,1% i 0,2%) uznały, że identyfikują się z więcej niż jedną narodowością. Ogółem 52 osoby (2,3%) wpisały inną narodowość, a 28 osób (1,2%) nie udzieliło informacji na

[18] Taki dobór próby pozwolił mi również na zastosowanie metod statystycznej analizy danych empirycznych.

[19] W Polsce ankiety przesyłane były do Fundacji Młodzieżowej Przedsiębiorczości, a następnie odsyłane do mnie.

ten temat. W dalszych analizach statystycznych wzięłam pod uwagę jedynie te przypadki, w których narodowość określana była jako polska lub norweska. Pozostałe przypadki odrzuciłam. Dokonywane analizy przeprowadzane były zatem na 2 181 przypadkach, w których 1 337 (61,3%) osób było narodowości polskiej, a 844 (38,7%) narodowości norweskiej. Niniejsze dane prezentuje tab. 2.

Gdy przeanalizujemy dane statystyczne z tych krajów, to okaże się, że w 2006 roku, czyli roku, w którym przeprowadzałam swoje badania empiryczne, do norweskich szkół ponadgimnazjalnych uczęszczało 26 556 uczniów w wieku 16–19 lat [Norweski Urząd Statystyczny: http]. W tym samym czasie do polskich szkół uczęszczało 732 900 takich uczniów [Główny Urząd Statystyczny: http]. Wynika z tego, że przebadane przeze mnie osoby w Norwegii stanowiły 3,2%, a w Polsce 0,2% populacji uczniów uczęszczających do szkół średnich. Warto jednak podkreślić, że nie odsetek stanowi o istotności przeprowadzonych badań, lecz dokonany przeze mnie dobór próby.

Tabela 2. Narodowość badanej grupy

Narodowość	Razem		Narodowość w dalszych analizach statystycznych		
	N	%		N	%
Polska	1 337	59	polska	1 337	61,3
Norweska	844	37,2	norweska	844	38,7
Polska i inna	1	0,1	razem	2 181	100
Norweska i inna	4	0,2			
Inna narodowość	52	2,3			
Brak danych	28	1,2			
Razem	2 266	100			

Źródło: badania własne.

Jak przedstawiłam powyżej, obywatelstwo jest kolejną zmienną, którą uwzględniłam w metryczce kwestionariusza ankiety audytoryjnej. Nie będzie jednak brana pod uwagę w toku dalszych analiz statystycznych. Do obywatelstwa polskiego przyznało się 1 336 osób, co stanowi (podobnie jak w wypadku narodowości) 59% badanej próby. Taki sam odsetek osób przyznających się do narodowości i obywatelstwa polskiego wskazuje na homogeniczność badanej grupy polskiej młodzieży szkół średnich. Do obywatelstwa norweskiego przyznaje się z kolei 871 osób, co stanowi 38,4 % badanej próby. Porównując te dane do odsetka osób, które określały swoją narodowość jako norweską, okazuje się, że jest on wyższy, co – jak można było przypuszczać – świadczy o wystę-

powaniu w grupie norweskiej młodzieży posiadającej obywatelstwo norweskie mimo innego pochodzenia narodowego. Niniejsze dane prezentuje tabela 3.

Tabela 3. Obywatelstwo badanej grupy

Obywatelstwo	Razem	
	N	%
Polskie	1 336	59
Norweskie	871	38,4
Polskie i inne	1	0,1
Norweskie i inne	5	0,2
Inne obywatelstwo	25	1,1
Brak danych	28	1,2
Razem	2 266	100

Źródło: badania własne.

Rozkład płci w badanych grupach przedstawia się następująco: w polskiej grupie na dwoje dziewcząt przypada jeden chłopiec, w norweskiej te proporcje są bardziej wyrównanie. Dziewczęta stanowią prawie 53% badanej grupy, chłopcy 45,4%. Przedstawia to tabela 4. Rozkłady te są procentowo zbieżne z faktycznymi rozkładami płci w szkołach średnich, ponadgimnazjalnych w Polsce i Norwegii.

Tabela 4. Płeć osób badanych

Płeć	Polscy uczniowie		Norwescy uczniowie		Pozostałe przypadki (*)		Razem	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Dziewczęta	859	64,2	445	52,7	36	42,4	1 340	59,1
Chłopcy	443	33,1	383	45,4	28	32,9	854	37,7
Brak danych	35	2,6	16	1,9	21	24,7	72	3,2
Razem	1 337	100	844	100	85	100	2 266	100

(*) Czyli osoby deklarujące podwójną narodowość lub inną niż narodowość polska albo norweska.

Źródło: badanie własne.

Kolejną zmienną, która ma istotny wpływ na dokonywane przeze mnie analizy, jest prezentowane przez respondentów wyznanie, szczególnie w kontekście ich narodowości. Ponad 85% młodzieży polskiej utożsamia się z wyznaniem rzymsko-katolickim. Zaledwie 4,3% określa się jako osoby niewierzące, a 4,2% jako osoby poszukujące swojej wiary. Odsetki pozostałych wyznań nie przekraczały jednego procenta odpowiedzi. W przypadku młodzieży norweskiej rozkład odpowiedzi, dotyczących deklarowanego wyznania, wygląda zupełnie inaczej. Ponad 28% przebadanych przeze mnie młodych Norwegów uznaje się za protestantów. Niemal 23% poszukuje swojej wiary, a następne 21% uznaje się za osoby niewierzące. Zastanawia również fakt, że prawie 16% młodzieży norweskiej stanowią osoby innego wyznania niż podane w kafeterii odpowiedzi. Wśród uczniów norweskich dość wysoki (ponad 5%) jest również odsetek osób, które nie udzieliły odpowiedzi na temat swojej wiary, dla młodych Polaków wyniósł on niewiele ponad 1%. Z niniejszych wyników wyłania się obraz młodych Polaków utożsamiających się z religią katolicką oraz młodych Norwegów, którzy zdają się reprezentować zdecydowaną różnorodność wyznaniową. Powyższe wyniki prezentuje tabela 5.

Tabela 5. Wyznanie badanej grupy

Wyznanie	Polscy uczniowie		Norwescy uczniowie		Pozostałe przypadki (*)		Razem	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Rzymsko-katolickie	1 142	85,4	29	3,4	10	11,8	1 181	52,12
Prawosławne	11	0,8	10	1,2	5	5,9	26	1,15
Protestanckie	4	0,3	238	28,2	4	4,7	246	10,9
Muzułmańskie	12	0,9	16	1,9	17	20,00	45	2
Judaistyczne	7	0,5	3	0,4	0	0	10	0,4
Inne	29	2,2	134	15,9	9	10,6	172	7,6
Niewierzący	58	4,3	176	20,8	5	5,9	239	10,5
Poszukujący swojej wiary	56	4,2	193	22,9	10	11,9	259	11,4
Brak danych	18	1,3	45	5,3	25	29,4	88	3,9
Razem	1 337	100	844	100	85	100	2 266	100

(*) Czyli osoby deklarujące podwójną narodowość lub inną niż narodowość polska albo norweska.

Źródło: badania własne.

Z powyższą zmienną powiązana jest kolejna, obrazująca zaangażowanie religijne osób badanych. Analizując dane zawarte w tab. 6 oraz na wykresie 1 można zaobserwować ciekawą tendencję w ocenie swojego zaangażowanie religijnego. Krzywa określająca zaangażowanie religijne uczniów z Polski ma lewostronny charakter. Dominuje przeciętne zaangażowanie religijne (prawie 35%); jednak istnieje również znaczny odsetek osób, które określają swoje zaangażowanie religijne jako duże (28%) oraz bardzo duże (prawie 12%). U młodych Norwegów istnieje tendencja odwrotna. Co czwarty określa swoje zaangażowanie religijne jako bardzo słabe, słabe charakteryzuje prawie 12% badanych (pokrywa się to z wynikiem grupy polskiej). Jak widać, zdecydowana większość młodych Norwegów (prawie 25%) uznaje swoje zaangażowanie religijne za bardzo słabe. Prawie 33% nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie. Niniejsze wyniki zdają się potwierdzać krążący wśród Norwegów żart, że typowy przedstawiciel ich kraju odwiedza kościół 3 razy, dwa razy jest do niego wnoszony. Wyniki te zbliżone są również do danych uzyskanych w Europejskich Sondażach Wartości, w których Norwedzy określani są jako naród zsekularyzowany, Polacy z kolei jako jedna z najbardziej zaangażowanych religijnie nacji w Europie, o czym pisałam już w rozdziale 1.

Tabela 6. Zaangażowanie religijne badanych

Zaangażowanie religijne	Polscy uczniowie		Norwescy uczniowie		Pozostałe przypadki (*)		Razem	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bardzo duże	157	11,7	29	3,4	13	15,3	199	8,8
Duże	379	28,3	44	5,2	17	20	440	19,4
Przeciętne	466	34,9	188	22,3	8	9,4	662	29,2
Słabe	146	10,9	100	11,8	3	3,5	249	11
Bardzo słabe	88	6,6	208	24,6	7	8,2	303	13,4
Brak danych	101	7,6	275	32,7	37	43,5	413	18
Razem	1337	100	844	100	85	100	2266	100

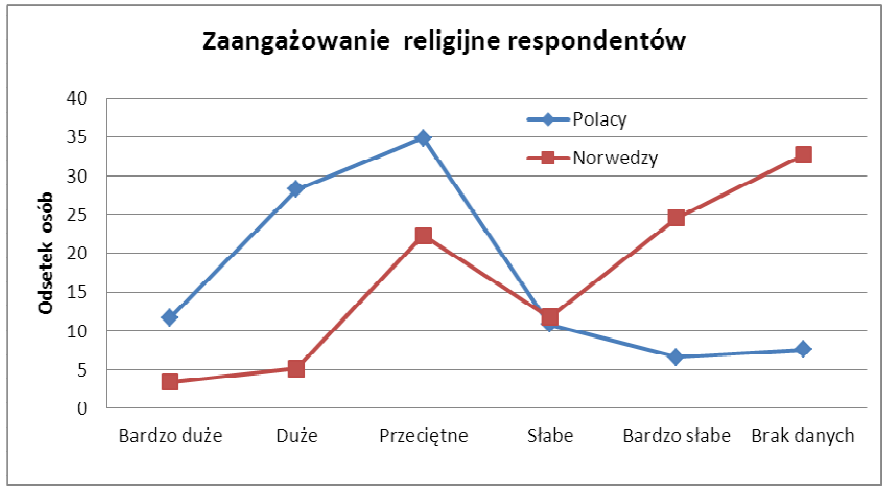
(*) Tak jak w poprzednich wypadkach, są to osoby deklarujące podwójną narodowość lub inną niż polska albo norweska.

Źródło: badania własne.

Kolejną zmienną, która może mieć istotny wpływ na postawy etyczne młodzieży wobec pracy, są jej wcześniejsze doświadczenia w wykonywaniu pracy. Z wykresu 2 oraz z tab. 7 wynika, że zdecydowana większość przebadanych uczniów z Norwegii (prawie 75%) już podejmowała jakąś pracę. Niespełna 23%

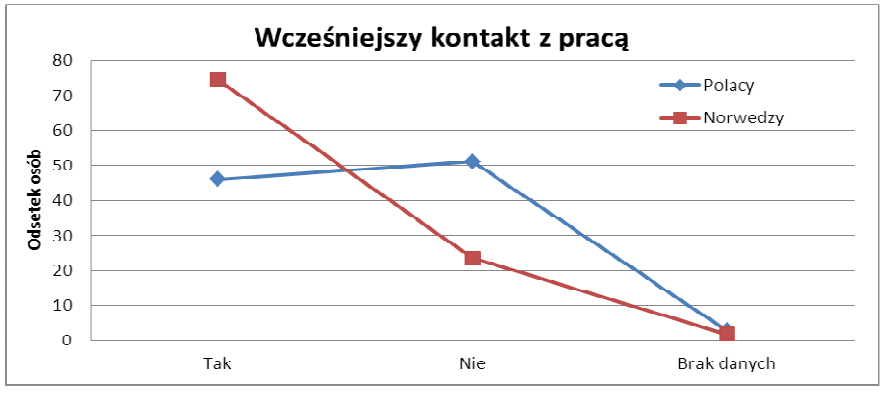
badanych uczniów takiego doświadczenia nie miało. W Polsce ponad połowa ankietowanych twierdzi, że nigdy jeszcze nie pracowała, a 46% do takich zajęć się przyznaje. W norweskiej grupie na pytanie otwarte skierowane do młodzieży, która już pracowała, odpowiedziało prawie 98% ankietowanych (613 osób), w grupie polskiej zaś 99% (611 osób).

Wykres 1. Zaangażowanie religijne polskich i norweskich uczniów (w %)



Źródło: badania własne.

Wykres 2. Wcześniejsze doświadczenia związane z pracą polskich i norweskich uczniów (w %)



Źródło: badania własne.

Tabela 7. Wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową badanych uczniów w Polsce i Norwegii

Doświadczenie w wykonywaniu pracy zarobkowej	Polscy uczniowie		Norwescy uczniowie		Pozostałe przypadki (*)		Razem	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Tak	616	46,1	628	74,6	40	46,0	1 284	56,7
Nie	684	51,1	199	23,6	22	25,3	905	39,9
Brak danych	37	2,8	15	1,8	25	28,7	77	3,4
Razem	1 337	100	842	100	87	100	2 266	100

(*) Tak jak w poprzednich wypadkach, są to osoby deklarujące podwójną narodowość lub inną niż polska albo norweska.

Źródło: badania własne.

Badania polskie prowadzone na przestrzeni lat 1992–2009 wskazują, że wzrosła z 9% do 31% liczba gospodarstw, w których młodzież podejmuje pracę zarobkową podczas wakacji [Wciórka 2009]. Ma to niemałe znaczenie. Podejmowanie dorywczej pracy kształtuje bowiem w młodzieży bardziej pozytywną i otwartą postawę wobec pracy podejmowanej w przyszłości. Młodzież jest bardziej otwarta na możliwość samozatrudnienia oraz mniej się obawia bezrobocia [Strzeszewski 2000]. Z kolei z badań sondażowych przeprowadzonych na zlecenie „Gazety Wyborczej" przez firmę SMG/KRC na młodzieży w wieku 19–26 lat wynika, że prawie 80% młodych podejmowało już różnego rodzaju pracę zarobkową. Co czwarty ankietowany pracuje i uczy się równocześnie [egospodarka.pl: http]. W badaniach prowadzonych przez E. Michałowską na młodszej grupie młodzieży – na ponad 18 tys. uczniów szkół województwa łódzkiego odsetek pracujących i uczących się równocześnie wyniósł prawie 8%, a kolejne 3,8% przyznało się do pracy podczas wakacyjnych wyjazdów [Michałowska: 2009]. Jak widać różne badania prezentują duże rozbieżności w odsetku uczniów podejmujących pracę zawodową. Można jednak stwierdzić, że ten obszar aktywności wydaje się być coraz bardziej znaczący w życiu młodzieży.

W prowadzonych przeze mnie badaniach co czwarty **uczeń szkoły średniej z Norwegii** w przeszłości podejmował pracę w charakterze sprzedawcy (28,87%) – kategoria ta jest najliczniejsza. Co dziesiąty (9,91%) pracował jako barman lub kelner. Ogółem 6,5% badanych młodych Norwegów stwierdziło, że pracowało w charakterze pomocnika, ponad 5% wykonywała prace porządkowe lub sprzątające. Ponad 6% ankietowanych (6,37% – 40 osób) przyznało, że wykonywało różne prace w celach zarobkowych. Pozostali badani wykonywali prace: pomocy kuchennej (3,26% – 20 osób), prace sezonowe (3,11% – 19 osób), prace biurowe (2,45% – 15 osób), w charakterze drwala (2,12% – 13 osób), w *call center* (1,96% – 12 osób), na farmie, recepcji, w charakterze instruktora sportowego czy opiekunki (po 1,63% – odpowiednio po 10 osób).

W fabryce, przy produkcji pracowało 7 badanych uczniów z Norwegii (1,15%). Inne zawody reprezentowane były poniżej 1%. Wśród nich pojawiły się dwie odpowiedzi, które wzbudziły moje szczególne zainteresowanie: jedna osoba napisała, że zarabiała prostytucją, druga, że handlowała narkotykami. Jest to o tyle ciekawe, że w grupie polskiej młodzieży licealnej również znalazła się jedna osoba pisząca, iż nierządem zarabiała w przeszłości, i inna, że handlem narkotykami.

W analizach przebadanej polskiej grupy młodzieży licealnej na pierwszy rzut oka widać, że w przeciwieństwie do młodzieży norweskiej, brak jednego dominującego zajęcia, które wykonywali. Badani polscy uczniowie dotychczas wykonywali różne prace zarobkowe. Prawie co dziesiąty zajmował się roznoszeniem ulotek (9,33% – czyli 57 osób). Niemal 9 % ankietowanych (8,84% – 54 osoby) w przeszłości wykonywało najpopularniejszy wśród młodzieży norweskiej zawód sprzedawcy. Trzecim, najbardziej popularnym zajęciem, wykonywanym przez polską młodzież, była praca w charakterze barmana lub kelnerki. Pracę taką wykonywały 44 osoby – ponad 7% tych, które podejmowały pracę zarobkową. Prawie 7% ankietowanych (41 osób) wykonywało różnego rodzaju prace fizyczne[20], a kolejne 41 pracowało w rolnictwie: przy zbiorach warzyw i owoców lub opiekując się zwierzętami. Ponad 6% (37 osób) stwierdziło, że było różnego typu pracownikami pomocniczymi. W grupie norweskiej młodzieży licealnej zbliżony odsetek młodzieży wyraził taki pogląd. Prawie 6% (36 osób) wykonywało pracę hostessy, 35 osób opiekowało się dziećmi lub osobami starszymi. Aż 33 osoby (5,4% grupy pracujących młodych Polaków) wykonywało wiele zajęć; 30 badanych (prawie 5%) pracowało w różnego rodzaju usługach, 25 osób (4,1%) wykonywało prace ogrodnicze, a kolejne 4,25% (26 osób) sezonowe; 20 osób (3,3 %) pracowało w charakterze osoby sprzątającej. 19 osób, stanowiących ponad 3% pracujących osób w badanej przeze mnie polskiej grupie zatrudnionych było przy pracach remontowych. Rzadziej wymienianymi zajęciami były: praca biurowa (9 osób – 1,5%); praca z komputerem – tworzenie stron internetowych; grafiki komputerowej (również 9 osób); praca w charakterze pomocy kuchennej (8 osób – 1,31%); udzielanie korepetycji (7 osób – 1,14%); praca w charakterze przebierańca–maskotki oraz pomocy hotelowej (po 6 osób – prawie 1%). Najrzadziej młodzież wymieniała takie zajęcia jak: wolontariat, praca trenera sportowego oraz w *call center* (po 5 osób – 0,82%). Po 4 osoby pracowały przy taśmie i w charakterze ankietera. Również 4 osoby dobitnie zaznaczyły (podkreślając wykrzyknikiem), że ich pracą jest nauka. Po 3 osoby zarabiały jako DJ'e lub w charakterze ochroniarza. Pozostałe 18 osób wykonywało inne prace.

[20] Zdaje sobie sprawę, że wymienione wcześniej prace również mają charakter pracy fizycznej. To pytanie miało jednak charakter otwarty, co spowodowało, że młodzież spontanicznie dokonywała kategoryzacji wykonywanej przez siebie pracy. Postanowiłam zatem nie ingerować zanadto w dokonane analizy i przedstawić je jak najdokładniej. Młodzież umieszczona w tej kategorii posłużyła się właśnie takim stopniem ogólności.

Spoglądając na profil wykonywanych prac widać, że polska młodzież prezentuje znacznie szerszy wachlarz wykonywanych zajęć zarobkowych w porównaniu do grupy młodzieży norweskiej, pomimo tego, że statystycznie mniej osób wykonywało w przeszłości pracę zarobkową.

Podsumowując, chciałabym podkreślić, że przedstawione w niniejszym podrozdziale informacje, w szczegółowy sposób ukazujące cechy młodzieży, wydają mi się niezmiernie istotne dla dokonanych i omówionych w dalszych rozdziałach analiz.

Rozdział 6

POSTAWY MŁODZIEŻY SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH WOBEC PRZYSZŁEJ PRACY – WYOBRAŻENIE O SOBIE JAKO PRZYSZŁYM PRACOWNIKU

Celem niniejszego rozdziału, i kolejnych dwóch, jest zaprezentowanie analiz odnoszących się do wyobrażenia uczniów siebie, jako pracownika i do wyobrażenia firmy, w której uczniowie szkół ponadgimnazjalnych chcieliby pracować. Chciałabym jednak rozpocząć ten rozdział od operacjonalizacji pojęcia postawy.

Problem postaw i opinii wydaje się kluczowy w dokonanych przeze mnie analizach. Z tego względu może dziwić, że zostaje on podjęty dopiero w tym miejscu. Analizując problematykę niniejszego opracowania, doszłam jednak do wniosku, że umieszczenie rozdziału, dotyczącego badań nad postawami obecnych i przyszłych uczestników życia gospodarczego na wstępie prezentowanych badań empirycznych, da możliwość nie tylko bardziej zrozumiałej operacjonalizacji pojęć *postawa* i *opinia*, ale również płynnego i logicznego podsumowania dokonanych wcześniej analiz.

6.1. Operacjonalizacja pojęć postawa i opinia

Powstało wiele definicji, które skupiają się na poszczególnych problemach związanych z operacjonalizacją tych pojęć. Najpowszechniej przytaczana jest sformułowana w 1947 r. przez M. B. Smitha definicja, w której autor wyodrębnił zasadnicze składniki *postawy*. Składnik afektywny – określający emocje i uczucia związane z jej obiektem, składnik poznawczy – określający formułowane opinie na temat obiektu postawy oraz składnik behawioralny [Smith 1947: 507–523]. Podejście strukturalne do postrzegania postawy, zaproponowane przez Smitha, jest dominujące w naukach społecznych [Aronson, Wilson, Alert 1997; Katz, Stotland 1959:428–429 [za:] Nowak 1973:21–22]. M. Rokeach zaproponował, by *postawę* rozumieć jako względnie trwałą organizacje przekonań (*beliefs*) dotyczących pewnego przedmiotu lub sytuacji, predysponującą nas do

reagowania na nie w określony sposób [Rokech 1966:529–550; Nowak 1973: 21–22].

Dla definicji postaw można znaleźć wspólny mianownik. Zawsze postawa posiada określony **przedmiot odniesienia** (osobę, rzecz lub cechę) oraz ma zawsze **subiektywny charakter**. W większości klasycznych definicji akcentuje się również jej względną trwałość, z którą wiąże się określona reakcja emocjonalna i behawioralna.

W nowszym podejściu [Bohner, Wanke 2005] podkreśla się, że **postawy mogą obejmować reakcje afektywne (wcześniej zwane komponentem emocjonalnym), behawioralne i poznawcze (wcześniej zwane odpowiednio komponentem behawioralnym i poznawczym).** Takie przedstawienie definicji postawy ułatwia jej rozpatrywanie jako formy prezentowanych emocji, zachowań bądź sposobu myślenia na temat jej obiektu. Te trzy kategorie postawy mogą zatem funkcjonować wspólnie, ale również rozłącznie. **Można także postrzegać postawę w najbardziej ogólny sposób jako stosunek danej osoby do obiektu postawy.** W takim podejściu unika się wszelkiego rodzaju metaanaliz, skupiając się na istocie badanego problemu.

6.2. Badanie postaw

Naukowcy nie są zgodni, co do siły związku miedzy **postawą** a **zachowaniem**. Z jednej strony istnieją liczne badania, potwierdzające mocny związek miedzy deklarowaną postawą a zachowaniem [Nowak 1973:52], z drugiej zaś, z badań przeprowadzonych przez I. Ajzena i M. Fishbeina [Ajzen, Fishbein 1970:466–487] wynika, że korelacje pomiędzy postawami a zachowaniem są bardzo słabe. Ów rozrzut wyników badań empirycznych zmusza do postawienia pytania, kiedy postawa może być predykatorem zachowania, a kiedy nie. T. Eckes i B. Six [Eckes, Six 1994: 53–271 [za:] Bohner, Wanke 2005], próbując na nie odpowiedzieć, dokonali obszernej metaanalizy badań dotyczących postaw. Przeanalizowali badania nad postawami w latach 1972–1990. Przy podziale poszczególnych badań ze względu na prezentowaną postawę i zachowanie doszli do ciekawych wniosków. Istnieje zmienność w możliwości przewidywania zachowania na podstawie prezentowanych postaw. Najwyższe korelacje występują pomiędzy postawami a zachowaniami, związanymi z działalnością społeczno-polityczną (współczynnik korelacji 0,7) oraz ze spożywaniem substancji psychoaktywnych (0,55). Z dokonanych przez wyżej wymienionych autorów analiz wynika również, że związek postaw i zachowań dotyczących pracy jest niski i wynosi jedynie 0,25. Inne badania wskazują, że postawy wobec pracy i zainteresowań zawodowych [Arvey, Bouchard, Segal, Abraham 1989:187–192] oraz religijności są warunkowane genetycznie [Waller, Kojetin, Bouchard, Lykken, Tellegen 1990:138–142].

Pojawia się zatem pytanie, czy jest sens dokonywania analiz związanych z postawami młodzieży wobec pracy w sytuacji, gdy nie jesteśmy w stanie na ich podstawie wnioskować o przyszłych zachowaniach pracowniczych? Argumentem przeciwko tego typu badaniom jest też czas w jakim żyjemy, nazywany przez Z. Baumana i innych postmodernistów *płynną nowoczesnością,* w której nic nie jest stałe: ani postawy, ani zachowania, ani wartości preferowane przez dane społeczeństwa czy kręgi kulturowe. Zgodnie z wynikami badań, mówiącymi o genetycznie uwarunkowanym dziedziczeniu postaw, właściwsze byłoby badanie postaw i zachowań rodziców i na tej podstawie wnioskowanie o postawach i przyszłych zachowaniach młodzieży. Z drugiej strony teoria wartości postmaterialistycznych, zakładająca wpływ socjalizacji na prezentowanie w wieku dojrzałym określonych wartości, pokazuje, iż okres młodości może mieć istotne znaczenie w tym procesie. Można zatem przypuszczać, że podobnie będzie się działo z postawami etycznymi, również tymi, związanymi z życiem zawodowym [Inglehart 2006:334–348].

Nie należy więc ignorować znaczenia badań nad postawami samej młodzieży dla zdiagnozowania stanu jej kondycji moralnej i świadomości etycznej. Tego typu badania są istotne nie tylko dla socjologów czy psychologów, ale mogą być również znaczące dla pedagogów bądź metodyków, przygotowujących programy edukacyjne, których celem jest kształtowanie nie tylko wiedzy, ale również postaw młodzieży.

Nie ulega jednak wątpliwości, że zawsze silne postawy są lepszymi predykatorami zachowania niż słabe [Petty, Krosnick 1995 [za:] Bohner, Wanke 2005]. Na relacyjność postaw do określonego stanu rzeczy, zjawiska, zdarzenia, światopoglądu, zachowania wskazuje również B. Mazurek-Kucharska. Zauważa, że w naukach społecznych powszechne jest opisywanie postaw wobec pracy oraz innych wymiarów zastanej, bądź potencjalnie mogącej zaistnieć rzeczywistości społecznej [Mazurek-Kucharska 2009:13].

Postawy mają wpływ na zachowanie, istnieje jednak i zależność odwrotna. Określone zachowania również mogą mieć wpływ na kształtowanie się i zmianę postaw. Zdaniem D. T. Regana i R. H. Fazio, doświadczenia behawioralne powodują powstawanie postaw, charakteryzujących się większą klarownością, stałością i pewnością, niż te, ukształtowane jedynie w toku nabywania informacji o obiekcie postawy. Uważa się, że postawy, które powstały w oparciu o nabyte doświadczenie, są silniejszym determinantem przyszłego zachowania [Regan, Fazio 1977:28–45]. Jaki stąd płynie wniosek? Znając postawy etyczne młodzieży wobec przyszłej pracy zawodowej i jej otoczenia instytucjonalnego, należy nie tylko przekazywać wiedzę, jak w sensie etycznym powinna funkcjonować jednostka i jej organizacja, ale również wykorzystać metody o działania, które pozwolą kształtować pożądane przez nas zachowania. To stwierdzenie wydaje się niezmiernie istotne, gdy pomyślimy o postawach młodzieży i możliwości ich zmian, szczególnie w kontekście postaw etycznych. Otoczenie społeczne ma

zasadniczy wpływ na kształtowanie postaw człowieka. Większość z nich kształtowana jest we wczesnym okresie życia. Rodzina i środowisko szkolne, stanowiące najważniejsze grupy odniesienia, mają zasadniczy wpływ na kształtowanie postaw człowieka. Cały proces socjalizacji oparty jest na zaprezentowaniu młodzieży właściwych metod postępowania i działania. Wydaje się jednak, że modelowanie postaw w działaniu, przetrenowanie odpowiednich zachowań i reakcji na sytuacje trudne z etycznego punktu widzenia, ma o wiele bardziej znaczący wpływ na kształtowanie odpowiednich postaw, tym bardziej, że dobrze wyćwiczone, dostępne postawy ułatwiają efektywne podejmowanie decyzji. Tym problemem zajęłam się w rozdziale 1, dotyczącym moralności i socjalizacji, i w rozdziale 4, w którym skoncentrowałam się na etyce pracownika i jego otoczenia instytucjonalnego. Zdaniem H. Malewskiej, wielu badaczy utożsamia proces kształtowania postaw z procesem socjalizacji. S. Mika przytacza opinie Proshhansky'ego i Saldenberga, którzy twierdzą, że o efektywnie przeprowadzonym procesie socjalizacji świadczy zinternalizowanie wartości, przekonań i postaw najbardziej typowych dla systemu społecznego, w którym dana jednostka została wychowana i w którym żyje [Mika 1973:213]. Z kolei H. C. Kelman uważa, że internalizacja postaw jest pomyślnie zakończona, gdy jest zgodna z systemem wartości konkretnego człowieka [Kelman 1961 [za:] Mika 1973:217].

Zdaniem G. Hereka postawy pełnią rolę utylitarną i adaptacyjną [Herek 1986:99–114]. Kategoryzują środowisko na podstawie posiadanej wiedzy i towarzyszących temu emocji. Pomagają tym samym rozpoznać, co jest dla nas dobre, a co złe. S. Shavitt dodaje, że wyrażanie określonych postaw pomaga utrzymać określone relacje społeczne, ale również może służyć pokazaniu własnej indywidualności. Postawy mogą zatem pełnić funkcję tożsamości społecznej [Shavitt 1989:311–337 [za:] Böhner, Wänke 2005:10]. G. Böhner i M. Wänke podkreślają, że postawy mogą spełniać równocześnie wszystkie zaprezentowane funkcje [Böhne, Wanke 2005].

Wielu badaczy skupia się w dosyć znaczącym stopniu na strukturze postawy. W dokonywanych analizach wyodrębniają komponenty emocjonalne, poznawcze i behawioralne. Warto jednak podkreślić, że sam S. Nowak postrzega komponenty postawy jako silnie ze sobą powiązane, a wyodrębnianie ich drogą analityczną uważa za niezmiernie skomplikowane: *Większość ludzi „ma po prostu postawę" wobec danego przedmiotu, to jest określony system predyspozycji do różnorodnego nań reagowania i to często zarówno poznawczego, jak emocjonalno-oceniającego, jak też i behawioralnego, przy czym różne te elementy doświadczane są łącznie w sensie wspólnoty ich przedmiotowego odniesienia* [Nowak 1973:25].

Tak też wyglądają badania nad postawami przyszłych uczestników życia gospodarczego, obecnych uczniów szkół ponadgimnazjalnych w Polsce i Norwegii, które przedstawię poniżej.

Rozpocznę od przedstawienia analiz, dotyczących deklarowanych postaw młodzieży szkół ponadgimnazjalnych[1] wobec przyszłej pracy zarobkowej. Zgodnie z założeniami przedstawionymi w części teoretycznej, o wysokim poziomie etyki pracownika świadczyć będą: negatywny stosunek do łapówkarstwa, dochowywanie poufności informacji, poszanowanie własności firmy, poszanowanie sprzętu komputerowego i oprogramowania firmy, szacunek dla klientów i współpracowników, niepodejmowanie pracy u konkurencji, nieużywanie środków psychoaktywnych.

Aby dokonać ich weryfikacji, przeprowadziłam eksploracyjną analizę zebranego materiału badawczego, a następnie, zakładając interwałowość uzyskanych pomiarów, wykorzystałam analizę wariancji (ANOVA), której celem, podobnie jak w poprzednich rozdziałach, było testowanie istotności różnic pomiędzy średnimi zmiennych zależnych.

6.3. Płeć młodzieży a prezentowane przez nią postawy wobec przyszłej pracy

Analizy swoje rozpoczynam od zweryfikowania hipotezy mówiącej o wpływie płci na postawy wobec przyszłej pracy zawodowej.

H1 – Dziewczęta, w porównaniu z chłopcami, charakteryzują się bardziej etycznymi postawami wobec przyszłej pracy.

W toku wykonanej analizy wariancji otrzymałam następujące wyniki[2]:

- Przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych: $F(2,2180) = 12,752$, $p < 0,0001$;
- Poufność informacji: $F(2,2180) = 2,511$, $p < 0,0810$;
- Poszanowanie własności firmy: $F(2,2180) = 13,518$, $p < 0,0001$;
- Poszanowanie sprzętu komputerowego i oprogramowania firmy: $F(2,2180) = 1,374$, $p < 0,2530$;
- Stosunek do klientów i współpracowników: $F(2,2180) = 1,554$, $p < 0,2110$;

[1] W tym i następnych rozdziałach będę posługiwała się naprzemiennie zwrotami: uczniowie z Polski, uczniowie z Norwegii, uczniowie szkół średnich, uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, licealiści. Niniejsze analizy odnoszą się **ZAWSZE do uczniów uczęszczających do szkół ponadgimnazjalnych (liceów ogólnokształcących, liceów zawodowych) w tych krajach**. Jednocześnie, w analizach, zgodnie z tym co przedstawiłam w rozdziale 5 uwzględniam młodzież narodowości polskiej lub norweskiej, a z analiz dotyczących **zaangażowania religijnego** wykluczyłam młodzież deklarującą brak wiary i poszukującą swojej wiary.

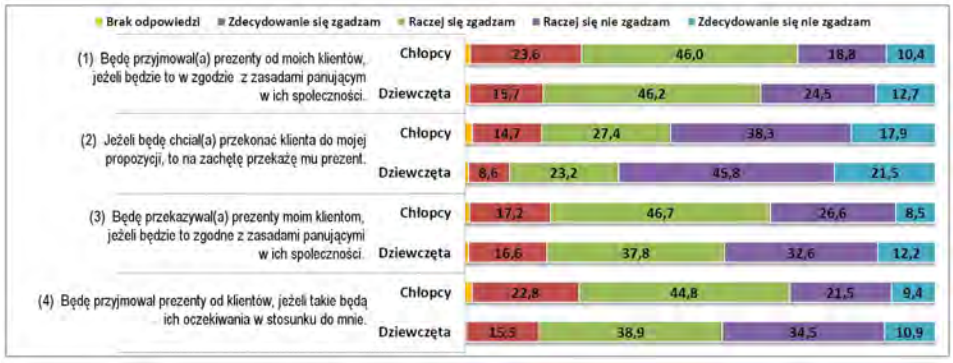
[2] F jest testem Fischera, określającym istotność różnic pomiędzy średnimi. W nawiasach podane są stopnie swobody, poza nawiasem, po znaku = wartość testu F oraz podany dla niego poziom istotności. Określają one, czy wariancja międzygrupowa jest bardziej istotna od wewnątrzgrupowej. **Schemat wykonywanych czynności, związanych z przeprowadzaniem analizy wariancji jest taki sam dla wszystkich wykonywanych przeze mnie analiz.**

- Praca równocześnie w dwóch konkurencyjnych firmach: $F(2,2180) = 6,094$, $p < 0,0002$;
- Używanie środków psychoaktywnych: $F(2,2180) = 3,700$, $p < 0,0240$.

Z niniejszych analiz wynika, że **w trzech z siedmiu obszarów istnieją różnice między dziewczętami a chłopcami w postawach wobec przyszłej pracy zawodowej.** Obszarami, w których płeć wpłynęła na owe różnice, są: przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych, poszanowanie własności firmy oraz praca równocześnie w dwóch konkurencyjnych firmach. W pozostałych obszarach różnice nie okazały się istotne statystycznie.

Pierwszym z obszarów jest **przyjmowanie korzyści majątkowych**. Większość, zarówno dziewcząt jak i chłopców twierdzi, że może przyjmować korzyści majątkowe, jeżeli będzie to w zgodzie z zasadami, panującymi w danej społeczności. Odsetek chłopców podzielających taką opinię jest jednak wyższy od odsetka dziewcząt (odpowiednio 70% i prawie 62%). Chłopcy są równocześnie częściej bardziej zdecydowani w swoich opiniach. Większość młodzieży ma również zamiar przyjmować prezenty, jeżeli będą takie oczekiwania w stosunku do nich, choć odsetek chłopców podzielających taką opinię jest wyższy od odsetka dziewcząt (odpowiednio 68% i 54%). Również częściej chłopcy niż dziewczęta (odpowiednio 43% i 28%) mają zamiar przyjmować korzyści, jeżeli takie działania będą zgodne z zasadami panującymi w ich społeczności.

Wykres 3. Postawy wobec przyjmowania i przekazywania korzyści majątkowych, według płci (w %)



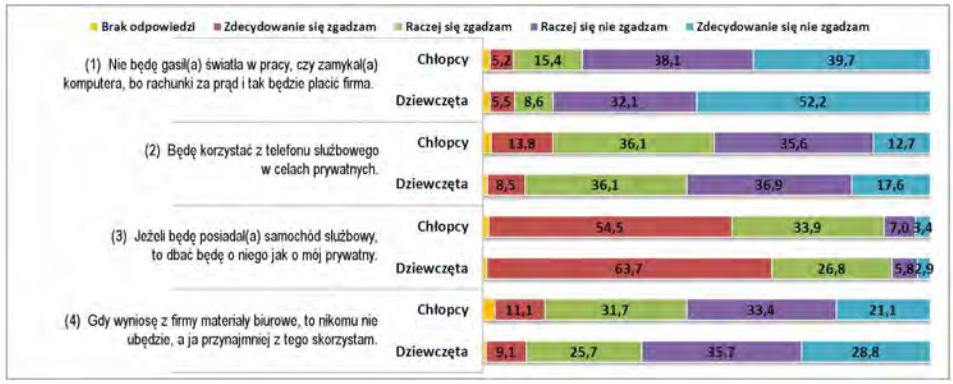
Źródło: badania własne.

Z analiz wynika, że **zarówno w zakresie przyjmowania, jak i przekazywania korzyści majątkowych dziewczęta częściej niż chłopcy deklarują działania zgodne z zasadami etycznymi w tym zakresie.**

W kolejnym obszarze – **poufność informacji** – **postawy dziewcząt i chłopców nie różnią się istotnie statystycznie**. Większość uczniów szkół średnich deklaruje chęć dochowywania tajemnicy zawodowej, gdy będzie tego wymagał pracodawca, również jeśli chodzi o rozmowy z rodziną. Jednak młodzież szkół średnich zaznacza także, iż gdy będzie czuła potrzebę konsultacji w sprawach zawodowych z kimś kompetentnym, to nawet gdy będzie to zabronione – nie omieszka tego zrobić.

Trzecim obszarem, poddanym analizie, jest **poszanowanie własności firmy**. Przeprowadzona analiza wariancji oraz wykonany *post hoc* test Hochberga ujawniły istotność na poziomie p = 0,001 (zob. wykres 4). Dziewczęta częściej deklarują oszczędzanie energii w pracy (86%) niż chłopcy, wśród których 79% zakłada tego typu działania. Połowa chłopców zamierza korzystać z telefonu komórkowego w celach prywatnych. Ten pogląd podziela prawie 45% dziewcząt. Dziewczęta częściej niż chłopcy (odpowiednio 64% i 54%) są w sposób zdecydowany przekonane, że będą dbały o posiadany w przyszłości samochód służbowy. W końcu, dziewczęta rzadziej niż chłopcy zamierzają wynosić do domu materiały biurowe będące własnością firmy. **Z powyższych deklaracji wynika, że dziewczęta prezentują bardziej etyczne postawy w stosunku do podejmowanej w przyszłości pracy w zakresie poszanowania własności firmy**.

Wykres 4. Postawy wobec poszanowania własności firmy, według płci (w %)



Źródło: badania własne.

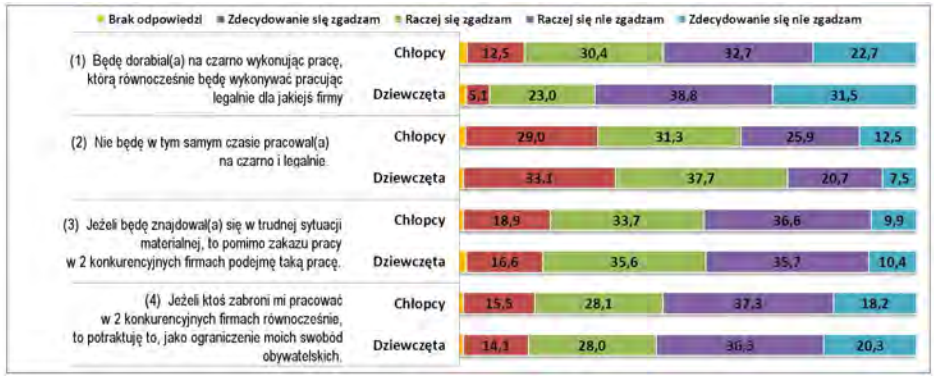
W zakresie **poszanowania sprzętu komputerowego i oprogramowania firmy nie widać różnic istotnych statystycznie w prezentowanych postawach dziewcząt i chłopców**. Młodzież wydaje się prezentować umiarkowanie pozytywną postawę. Większość zgodzi się na ograniczenia w korzystaniu ze sprzętu komputerowego. Uczniowie szkół średnich raczej nie zamierzają korzystać

w pracy z komunikatorów, czatów ani nie mają zamiaru ściągać filmów czy plików MP3. Mają jednak problem z tym, czy uznać ewentualną kontrolę nad dostępem do komputera i Internetu za naruszenie ich swobód obywatelskich.

Kolejnym, bardzo ważnym obszarem, świadczącym o postawach młodzieży wobec przyszłej pracy zawodowej jest **jej stosunek do klientów i współpracowników**. Z przeprowadzanych analiz statystycznych wynika, że **nie ma w tym zakresie różnic pomiędzy dziewczętami a chłopcami**. Zdecydowana większość uczniów szkół średnich ma zamiar zachowywać się kulturalnie wobec klientów i współpracowników, działając w zgodzie z zasadami ustalonymi przez firmę. Młodzież zgodzi się również z podjętymi przez firmę działaniami w razie niekulturalnego zachowania.

Kolejny obszar – **praca równocześnie w dwóch konkurencyjnych firmach** – w istotny sposób różnicuje postawy dziewcząt i chłopców, co udowodnił przeprowadzony *post hoc* test Hochberga ($p = 0{,}021$). Zdecydowanie częściej chłopcy (prawie 43%) niż dziewczęta (28%) zamierzają dorabiać na czarno, wykonując tę samą pracę, co w firmie (zob. wykres 5). Bardzo podobne twierdzenie do poprzedniego, sformułowane inaczej, uzupełniło rozkłady odpowiedzi na pytanie wcześniejsze; 60% chłopców i 70% dziewcząt twierdzi, że nie będzie w tym samym czasie pracować na czarno i legalnie. Podobny odsetek badanych, sięgający 42% u dziewcząt i prawie 44% u chłopców uważa, że zakaz pracy w dwóch konkurencyjnych firmach jest naruszeniem swobód obywatelskich. Można zatem powiedzieć, że większość młodzieży szkół ponadgimnazjalnych uznaje zakaz pracy u konkurencji za oczywisty.

Wykres 5. Postawy wobec pracy w dwóch konkurencyjnych firmach, według płci (w %)



Źródło: badania własne.

Ponad połowa uczniów szkół średnich (52%) deklaruje, że ma zamiar pracować w dwóch konkurencyjnych firmach w razie problemów finansowych.

Podsumowując, można stwierdzić, że dziewczęta deklarują bardziej etyczne postawy od chłopców w zakresie pracy w dwóch konkurencyjnych firmach. Chłopcy częściej dopuszczają taką możliwość, choć i dziewczęta dopuszczają taką możliwość w sytuacji problemów finansowych.

W zakresie używania substancji psychoaktywnych brak jest różnic istotnych statystycznie w postawach prezentowanych przez dziewczęta i chłopców. Zdecydowana większość młodzieży szkolnej stawia sobie bardzo wysokie wymagania, oczekiwania w tym zakresie, deklarując, że nie pozwoli sobie na wypicie alkoholu w pracy ani na zażywanie narkotyków, nawet jeśli pozwoliłoby to lepiej wykonywać obowiązki zawodowe. Większość podziela również opinie, że nie pozwoli sobie na picie alkoholu, jeżeli ten będzie miał wpływ na pełnione obowiązki zawodowe, a co więcej, młodzież deklaruje, że nie pozwoli sobie na to, by przyjść do pracy na kacu. Można zatem stwierdzić, że większość młodzieży szkół ponadgimnazjalnych deklaruje bardzo etyczną postawę w zakresie spożywania substancji psychoaktywnych.

Z powyższych analiz wynika, że dziewczęta różnią się od chłopców w trzech z siedmiu obszarów, w których równocześnie deklarowały częściej bardziej etyczne postawy. Należą do nich: przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych, poszanowanie własności firmy oraz praca w dwóch konkurencyjnych firmach. Brak jest różnic w postawach dziewcząt i chłopców w zakresie poszanowania sprzętu komputerowego. Młodzież w tym obszarze prezentuje ambiwalentne postawy. Uczniowie szkół średnich deklarują również chęć respektowania poufności informacji. W zakresie używania substancji psychoaktywnych oraz stosunku do klientów i współpracowników młodzież licealna stawia sobie bardzo wysokie wymagania. Podsumowując, można stwierdzić, że **płeć wywiera zróżnicowany wpływ na prezentowane przez młodzież postawy względem przyszłości pracy zarobkowej, a tym samym można potwierdzić hipotezę H1**.

6.4. Narodowość młodzieży a prezentowane przez nią postawy wobec przyszłej pracy

Kolejna hipoteza odnosi się do narodowości uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Zgodnie z przedstawionymi w części teoretycznej i w rozdziale metodologicznym założeniami, narodowość w dobie globalizacji nie powinna istotnie wpływać na odmienność prezentowanych postaw, szczególnie gdy porównuje się narodowości z tego samego europejskiego kręgu kulturowego. W związku z tym postawiłam następującą hipotezę badawczą:

H2 – Polscy i norwescy uczniowie szkół ponadgimnazjalnych nie różnią się znacząco w swoich postawach wobec przyszłej pracy.

W celu weryfikacji niniejszej hipotezy, posłużyłam się analizą wariancji. W efekcie przeprowadzonych analiz otrzymałam następujące wyniki:

- Przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych: $F(2,2180) = 3,020$, $p < 0,049$;
- Poufność informacji: $F(2,2180) = 0,780$, $p < 0,458$;
- Poszanowanie własności firmy: $F(2,2180) = 30,863$, $p < 0,001$;
- Poszanowanie sprzętu komputerowego i oprogramowania firmy: $F(2,2180) = 10,032$, $p < 0,001$;
- Stosunek do klientów i współpracowników: $F(2,2180) = 5,756$, $p < 0,003$;
- Praca równocześnie w dwóch konkurencyjnych firmach: $F(2,2180) = 2,619$, $p < 0,073$;
- Używanie środków psychoaktywnych: $F(2,2180) = 153,950$, $p < 0,001$.

Z niniejszych analiz wynika, że w trzech obszarach istnieją bardzo istotne różnice statystyczne między polskimi a norweskimi uczniami szkół ponadgimnazjalnych. Należą do nich: poszanowanie własności firmy, stosunek do sprzętu komputerowego i oprogramowania firmy oraz używanie środków psychoaktywnych.

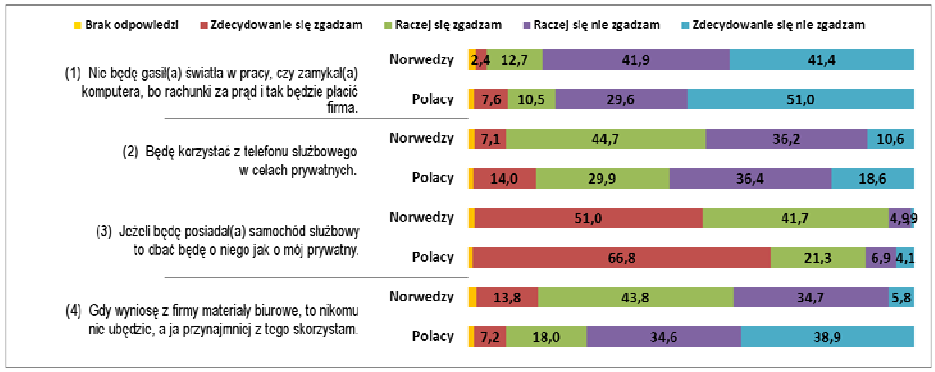
Pierwszym z poddanych analizie obszarów jest **stosunek do przyjmowania i przekazywania korzyści majątkowych. Przeprowadzona analiza wariancji nie ujawniła różnic istotnych statystycznie w postawach pomiędzy badaną grupą polskich i norweskich licealistów**. Młodzież szkolna deklaruje, że będzie zarówno przyjmować, jak i przekazywać korzyści majątkowe, jeżeli takie działania nie będą sprzeczne z zasadami panującymi w danej kulturze. Bardziej sceptyczna jest co do podejmowania takich działań w celu polepszenia współpracy z klientem. Można jednak uznać, że postawy zarówno uczniów polskich, jak i norweskich w zakresie przyjmowania i przekazywania korzyści majątkowych pozostawiają wiele do życzenia.

Kolejny obszar – **poufność informacji** – nie różnicuje postaw polskich i norweskich licealistów, co potwierdza przeprowadzona analiza wariancji. Młodzież deklaruje, że nie będzie rozmawiać na tematy dotyczące pracy poza murami firmy, szczególnie, gdy tego sobie będzie życzył pracodawca. Deklaruje również, że nie będzie prowadziła tego typu rozmów z rodziną. Jednak, gdy uzna to za słuszne, będzie się konsultować z osobami kompetentnymi spoza firmy, nawet jak będzie to zabronione. Można zatem powiedzieć, że młodzież chce dostosować się do oczekiwań firmy w zakresie dochowywania tajemnicy zawodowej, lecz daje sobie prawo do działań niezgodnych z obowiązującymi zasadami, gdy uzna to za słuszne.

W zakresie **poszanowania własności firmy** istnieją istotne statystycznie różnice postaw między polskimi a norweskimi uczniami szkół ponadgimnazjal-

nych. co uwidocznia *post hoc* test Hochberga (p = 0,001). Większość młodzieży ma raczej zamiar oszczędzać prąd w pracy. Deklaruje to prawie 83% norweskich uczniów i 81% uczniów polskich. Opinie młodzieży są spolaryzowane, jeżeli chodzi o korzystanie z telefonów służbowych w celach prywatnych. Takie działanie deklaruje ponad połowa norweskich licealistów (prawie 52%) oraz prawie 44% polskich. O samochód służbowy zamierza dbać jak o swój własny zdecydowana większość badanych – prawie 93% uczniów norweskich i 88% polskich. Jednak i tym razem większy jest odsetek młodych Polaków, zdecydowanie przekonanych o tym, że będzie szanować własność firmy, jaką jest samochód. Co czwarty polski licealista i ponad 57% licealistów norweskich zamierza wynosić do domu materiały biurowe, widząc w tym małą szkodliwość społeczną. **Podsumowując, można stwierdzić, że w zakresie dbania o własność firmy uczniowie szkół ponadgimnazjalnych prezentują umiarkowane postawy etyczne, choć nieco lepiej wypadają polscy uczniowie, którzy częściej są bardziej przekonani do działań, związanych z poszanowaniem własności firmy**.

Wykres 6. Postawy wobec poszanowania własności przyszłej firmy, według narodowości (w %)



Źródło: badania własne.

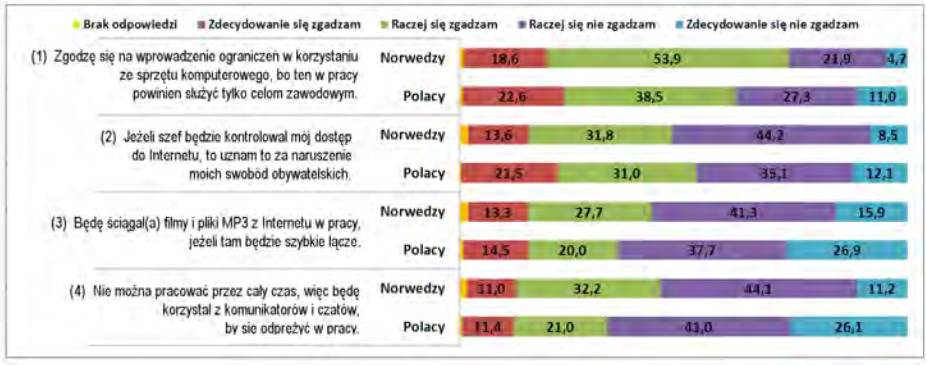
W kontekście **poszanowania sprzętu komputerowego i oprogramowania firmy** postawy polskiej i norweskiej młodzieży szkół ponadgimnazjalnych prezentują się odmiennie, co potwierdził przeprowadzony *post hoc* test Games-Howela[3] (p = 0,000), a graficznie przedstawia wykres 7. Zdecydowana większość młodzieży szkół ponadgimnazjalnych zgodzi się z wprowadzeniem ograniczeń w korzystaniu ze sprzętu komputerowego w pracy (72% uczniów z Norwegii i 61% uczniów z Polski). Jednak deklaracja norweskich licealistów nie jest

[3] Dla nierównych liczebnie grup, w których brak homogeniczności wariancji.

spójna z następnymi twierdzeniami, w których wyrażają częściej od polskich licealistów chęć sciągania filmów i plików MP3 w pracy (odpowiednio 41% i 34%) oraz korzystania w niej z komunikatorów (odpowiednio 43% i 32%). Pomimo tego, że polscy uczniowie częściej od norweskich mają zamiar dbać o sprzęt komputerowy i oprogramowanie firmy, to również częściej uznają kontrole ich komputerów przez szefostwo firmy za naruszenie swobód obywatelskich (odpowiednio 52% i 45%).

Podsumowując, należy stwierdzić, że polska młodzież deklaruje wyższą gotowość do działań, zgodnych z zasadami etyki w zakresie poszanowania sprzętu komputerowego i oprogramowania firmy. **Młodzież norweska, pomimo mniejszej gotowości do samodzielnego podejmowania w tym zakresie działań, zgodnych z zasadami etyki, prezentuje wyższą gotowość do podporządkowania się zasadom, nawet dla siebie niewygodnym, gdy takie będą wymagania firm.**

Wykres 7. Postawy wobec poszanowania sprzętu komputerowego i oprogramowania firmy, według narodowości (w %)



Źródło: badania własne.

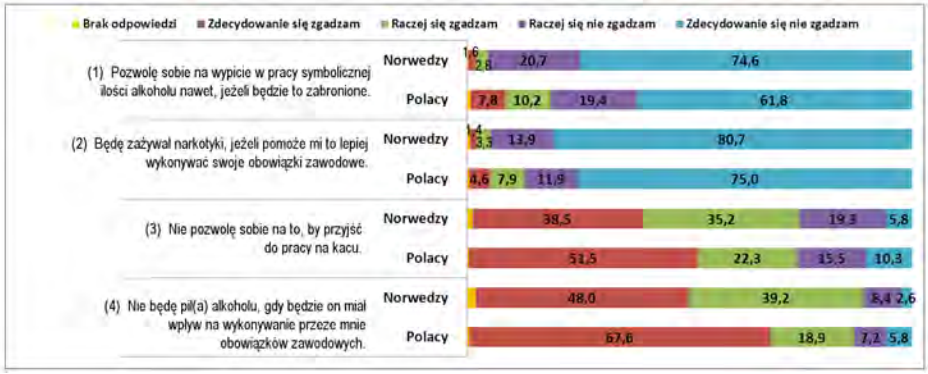
W obszarze **stosunek do klientów i współpracowników** brak jest istotnych różnic w postawach polskich i norweskich uczniów szkół ponadgimnazjalnych. Młodzież zakłada, że może bywać czasem niekulturalna w pracy, bo niekulturalnym zachowaniem da się więcej załatwić. Generalnie planuje jednak dostosować się do narzucanych przez firmę zasad komunikacji z klientami i współpracownikami, nie warunkując tego oczekiwaniami szefa.

Kolejnym obszarem, określającym postawy uczniów szkół polskich i norweskich, jest obszar odnoszący się do **pracy w dwóch konkurencyjnych firmach**. Przeprowadzona analiza wariancji nie ujawniła w tym wypadku różnic istotnych statystycznie w postawach między polskimi a norweskimi uczniami.

Młodzież nie wyklucza pracy na czarno i legalnie w tym samym czasie, choć większość deklaruje, że tego robić nie będzie. Licealiści polscy i norwescy twierdzą jednak, że podejmą pracę na czarno w sytuacji problemów finansowych. Warto na koniec zaznaczyć, że zakaz pracy w dwóch konkurencyjnych firmach nie jest przez młodzież oceniany w kategoriach ograniczania swobód obywatelskich.

Ostatni z poddanych analizie obszarów, określa postawy polskich i norweskich licealistów wobec **używania środków psychoaktywnych** (zob. wykres 8). Analiza wariancji oraz przeprowadzony *post hoc* test Hochberga wykazały, że między polskimi a norweskimi uczniami szkół średnich zachodzą bardzo istotne statystycznie różnice w tym obszarze (p = 0,001). Polska młodzież znacznie częściej od norweskiej (odpowiednio 18% i 4%) ma zamiar pozwolić sobie na wypicie w pracy symbolicznej ilości alkoholu. Polscy uczniowie również częściej od norweskich (odpowiednio 12% i 5%) mają zamiar zażywać narkotyki, jeśli to okaże się pomocne przy wykonywaniu pracy. Bardzo zbliżony odsetek młodzieży licealnej w Polsce i w Norwegii nie pozwoli sobie by przyjść do pracy na kacu. Jednak zdecydowanie częściej zgadzają się z tym polscy niż norwescy uczniowie (odpowiednio 51% i 38%). Większość młodzieży jest też przekonana, że nie sięgnie po alkohol, gdy będzie to mogło mieć zły wpływ na wykonywane obowiązki. Zdecydowanie takiego zdania jest prawie połowa nastoletnich Norwegów (48%) oraz ponad 67% Polaków.

Wykres 8. Postawy wobec używania środków psychoaktywnych, według narodowości (w %)



Źródło: badania własne.

Podsumowując, można stwierdzić, że młodzież uczęszczająca do szkół ponadgimnazjalnych narzuca sobie wysokie standardy w zakresie spożywania substancji psychoaktywnych. Norwescy uczniowie **wypadają jednak lepiej, jeżeli chodzi o spożywanie tego typu substancji w pracy, co ma zasadnicze znaczenie dla wykonywanych zadań pracowniczych.**

Na podstawie przedstawionych w tym podrozdziale analiz można też stwierdzić, że w zakresie przyjmowania i przekazywania korzyści majątkowych nie widać różnic w postawach polskiej i norweskiej młodzieży szkół ponadgimnazjalnych. Uczniowie warunkują tego typu praktyki względami kulturowymi. Nie widać również różnic w postawach wobec dochowywania tajemnicy zawodowej. Licealiści w Polsce i Norwegii deklarują chęć dostosowania się do norm firmy w zakresie poufności informacji, jednak dają sobie prawo do niedotrzymanie tajemnicy zawodowej, gdy uznają to za słuszne. W zakresie poszanowania własności firmy uczniowie z Polski prezentują odrobinę bardziej etyczne postawy; są bardziej przekonani o chęci działania szanującego własność firmy, choć generalnie trzeba przyznać, że zarówno polscy, jak i norwescy uczniowie szkół ponadgimnazjalnych prezentują umiarkowanie etyczne postawy w tym względzie.

Obszar **poszanowania sprzętu komputerowego i oprogramowania firmy zróżnicował postawy młodzieży**. Młodzi Polacy prezentują wyższą gotowość do działań zgodnych z zasadami etyki w tym zakresie. Młodzież, uczęszczająca do szkół średnich, zarówno w Polsce, jak i w Norwegii ma zamiar stosować się do zasad firmy w zakresie kontaktów z klientami i współpracownikami. Uczniowie zdają sobie jednak sprawę z tego, że czasami kulturalne sposoby komunikacji z klientami i współpracownikami zawodzą i trzeba wtedy działać wbrew zasadom. W kontekście pracy u konkurencji narodowość nie zróżnicowała postaw młodzieży. Zarówno uczniowie szkół średnich w Polsce, jak i w Norwegii przyjmują, że nie będą podejmować pracy u konkurencji, chyba że zmusi ich do tego sytuacja materialna. Stosunek do ewentualnego zażywania w przyszłości środków psychoaktywnych, także zróżnicował postawy. Mimo że zarówno uczniowie polscy jak i norwescy zdają się mieć bardzo krytyczny stosunek do spożywania substancji psychoaktywnych, to młodzi Polacy częściej akceptują ich konsumpcję. **Na podstawie powyższych analiz można stwierdzić, że hipoteza (H2), mówiąca o braku znaczących różnic pomiędzy polskimi a norweskimi uczniami szkół ponadgimnazjalnych wobec przyszłej pracy została odrzucona**.

6.5. Wyznanie młodzieży a prezentowane przez nią postawy wobec przyszłej pracy

W niniejszym podrozdziale przedstawiam analizę wpływu wyznania[4] na prezentowane postawy młodzieży. W części teoretycznej zaprezentowałam wiodące teorie, odwołujące się do wpływu religii na moralność człowieka. Przyjmu-

[4] Z niniejszych analiz, tak jak poprzednio, wykluczyłam kategorie wyznania w niewielkim stopniu reprezentowane liczbowo przez badaną młodzież: prawosławnych, muzułmanów, żydów.

ję, że dla różnic w postawach etycznych młodzieży wyznanie nie ma większego znaczenia, w związku z czym postawiłam następującą hipotezę badawczą:

H3 – Przynależność uczniów szkół ponadgimnazjalnych do Kościoła protestanckiego (w porównaniu z innymi wyznaniami) nie warunkuje bardziej etycznych postaw wobec przyszłej pracy[5].

W celu sprawdzenia niniejszej hipotezy posłużyłam się analizą wariancji ANOVA, dzięki której otrzymałam następujące wyniki:

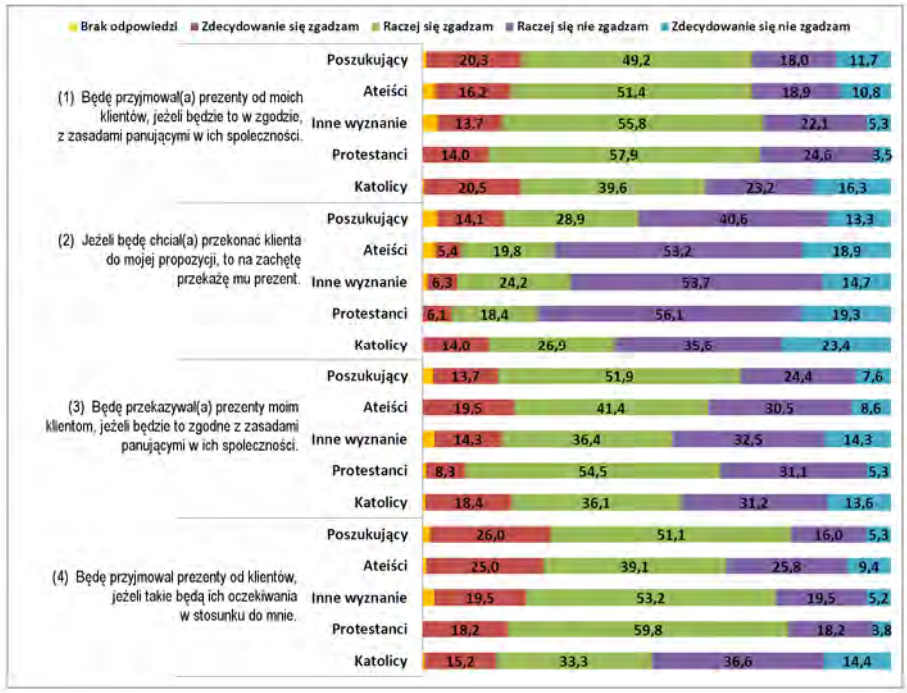
- Przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych: $F(5,2040) = 3,787$, $p < 0,002$;
- Poufność informacji: $F(5,2040) = 1,416$, $p < 0,215$;
- Poszanowanie własności firmy: $F(5,2040) = 11,787$, $p < 0,001$;
- Poszanowanie sprzętu komputerowego i oprogramowania firmy: $F(5,2040) = 2,563$, $p < 0,025$;
- Stosunek do klientów i współpracowników: $F(5,2040) = 4,629$, $p < 0,001$;
- Praca równocześnie w dwóch konkurencyjnych firmach: $F(5,2040) = 1,779$, $p < 0, 114$;
- Używanie środków psychoaktywnych: $F(5,2040) = 43,494$, $p < 0,001$.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że **wyznanie zróżnicowało postawy młodzieży w czterech z siedmiu obszarów** (czyli w większości): przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych, poszanowanie własności firmy, stosunek do klientów i współpracowników oraz używanie środków psychoaktywnych. Pierwszym z nich jest **przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych**. Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga ujawnił, że pomiędzy katolikami a protestantami zachodzi istotna różnica ($p = 0,004$) w prezentowanych postawach (zob. wykres 9). Przeważająca większość badanych uznaje, że ma zamiar przyjmować korzyści majątkowe, jeżeli będzie to zgodne z zasadami obowiązującymi w kulturze ich klientów. Dominują w tym protestanci (72%), osoby innego wyznania i osoby poszukujące swojej wiary (69%). Najmniejszy odsetek podzielających takie zdanie znajduje się wśród katolików (ponad 60%). Przyjmie prezenty od klienta, jeżeli tego będzie on oczekiwał, przeważająca większość ankietowanych, szczególnie poszukujących swojej wiary (77%), innego wyznania (prawie 73%) oraz protestantów (68%); najmniejszy – ponownie – odsetek znajduje się wśród katolików (48%). W porównaniu z przytoczonymi wynikami mniejszy odsetek osób zdecyduje się na danie łapówki, jeżeli będzie to zgodne z zasadami panującymi w kulturze ich klientów. Najwyższy odsetek znajduje się wśród protestantów i ateistów (odpowiednio 63% i prawie 61%); najmniejszy wśród osób innego wyznania (prawie 51%). Jeżeli chodzi o przekazywanie klientom prezentów jako formy zachęty do przyjęcia propozycji firmy,

[5] Odwołanie się do protestantyzmu jest tutaj ukłonem w stronę koncepcji M. Webera, od którego analiz rozpoczęto rozważania na temat wpływu wyznania na prezentowane postawy etyczne wobec pracy.

to odsetek młodzieży zamierzającej stosować tego rodzaju sposoby gwałtownie maleje. Najczęściej zamierzają dawać łapówki poszukujący swojej wiary (43%) oraz katolicy (prawie 41%); najrzadziej protestanci (ponad 24%) oraz ateiści (co czwarty). **Powyższe wyniki wskazują na to, że największy odsetek młodzieży katolickiej wydaje się prezentować postawy etycznie poprawne (choć budzi wątpliwości ich chęć dawania łapówek); najgorzej wypada młodzież: protestancka, poszukująca swojej wiary oraz ateiści, którzy relatywizują swoje postawy do kontekstu kulturowego**.

Wykres 9. Postawy wobec przekazywania i przyjmowania korzyści majątkowych, według wyznania (w %)



Źródło: badania własne.

Kolejnym z obszarów, poddanych analizie, jest **poufność informacji**. Z przeprowadzonej analizy wariancji wynika, że wyznanie nie różnicuje istotnie statystycznie postaw młodzieży w tym zakresie.

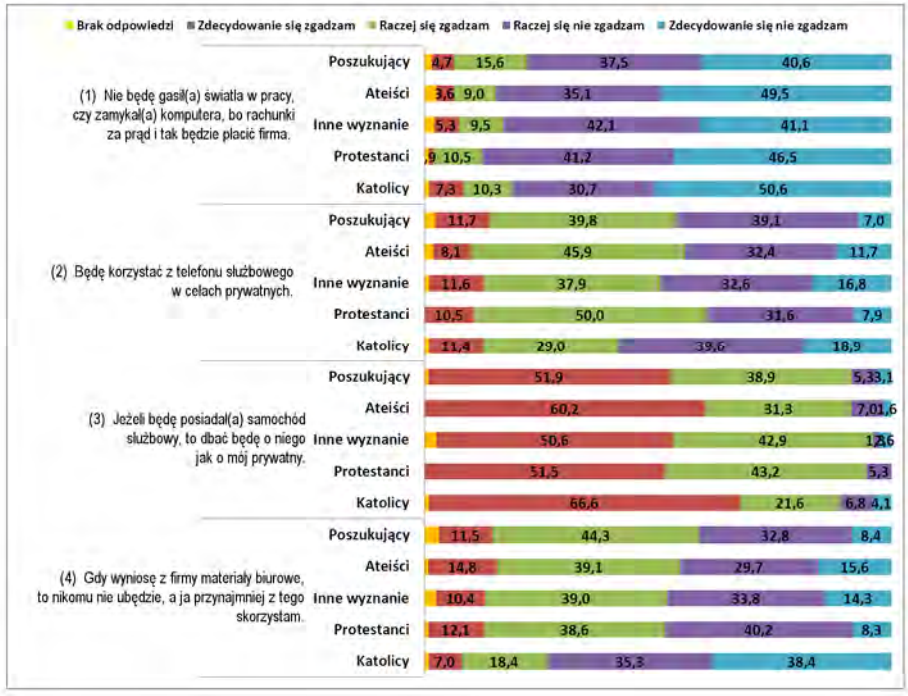
Poszanowanie własności firmy to trzeci badany obszar (zob. wykres 10). Wykonana analiza wariancji ujawniła, że wyznanie różnicuje opinie młodzieży

w tym obszarze. Dzięki przeprowadzonemu *post hoc* testowi Hochberga ujawniły się istotne statystycznie różnice pomiędzy:

- katolikami a protestantami (p = 0,001);
- katolikami a ateistami (p = 0,002);
- katolikami a poszukującymi swojej wiary (p = 0,000).

Zdecydowana mniejszość młodzieży szkół ponadgimnazjalnych nie ma zamiaru dbać o energię eklektyczną w pracy; wśród tych, którzy nie zamierzają dbać, największy odsetek stanowią poszukujący swojej wiary (co piąty ankietowany z tej grupy) oraz katolicy (ponad 17%); najrzadziej protestanci (11%) i ateiści (ponad 12%). W celach prywatnych ze służbowego telefonu ma zamiar korzystać 40% katolików i 60% protestantów. Warto jednak zaznaczyć, że zdecydowana większość uczniów szkół średnich ma zamiar dbać o samochód służbowy jak o własny. Odsetki deklarujących taki zamiar są zbliżone, chociaż zdecydowanie najczęściej takiego zdania są protestanci (prawie 95%), najrzadziej – katolicy (88%).

Wykres 10. Postawy wobec poszanowania własności firmy, według wyznania (w %)



Źródło: badania własne.

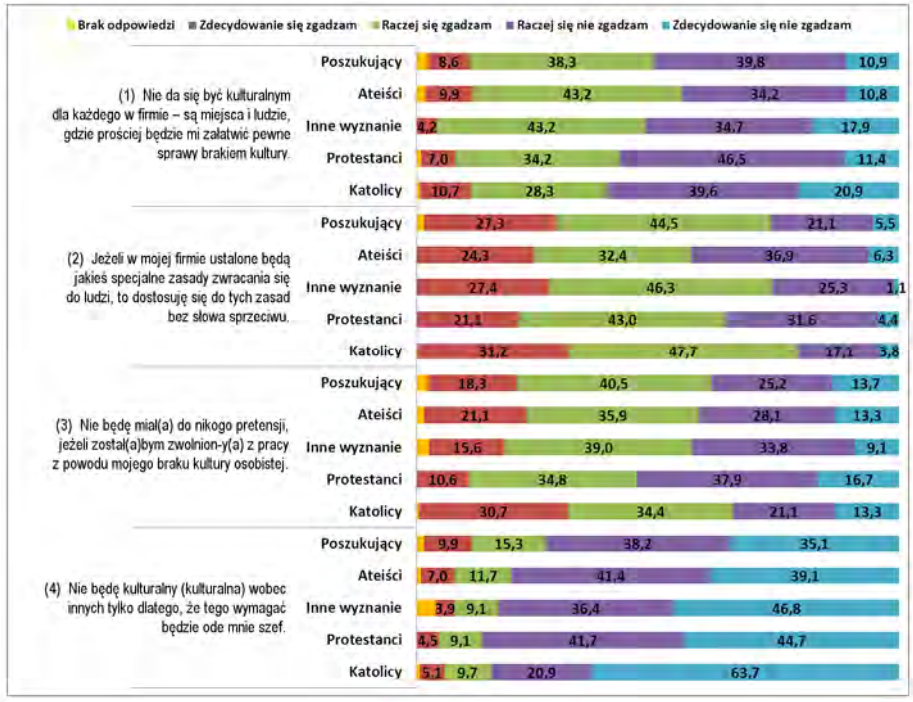
Gdy mowa o wynoszeniu z pracy materiałów biurowych będących własnością firmy, to najwyższy odsetek zamierzających to robić jest wśród poszukujących swojej wiary (prawie 56%) oraz ateistów (prawie 54%); najniższy wśród katolików (co czwarty badany). Podsumowując, można stwierdzić, że generalnie **młodzież ma zamiar dbać o własność firmy, lecz istnieją różnice w ocenie dbałości o poszczególne elementy, składające się na taką własność. Katolicy mają zamiar dbać najbardziej o przedmioty codziennego użytku, których wartość nie jest wysoka – materiały biurowe, wykonywane rozmowy telefoniczne. Z kolei o samochody i elektryczność najbardziej zamierza dbać młodzież protestancka.**

Kolejny obszar poddany analizie to **stosunek do sprzętu komputerowego i oprogramowania firmy**. Analiza wariancji nie wykazała, by wyznanie różnicowało istotnie poglądy młodzieży w tym obszarze.

Dzięki przeprowadzonej analizie wariancji wiadomo, że wyznanie różnicuje postawy młodzieży w zakresie **stosunku do klientów i współpracowników** (zob. wykres 11). Przeprowadzony *post hoc* test Hohberga wykazał istotne statystycznie różnice pomiędzy:

- katolikami a protestantami (p = 0,031);
- katolikami a ateistami (p = 0,016).

Wykres 11. Postawy wobec klientów i współpracowników, według wyznania (w %)



Źródło: badania własne.

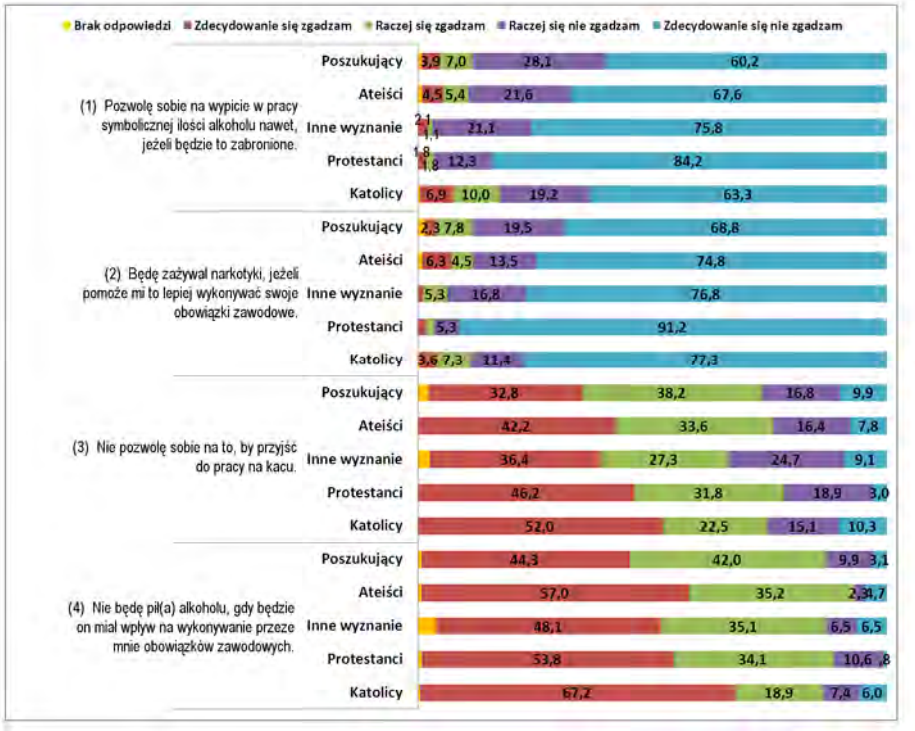
Istnieje spory odsetek młodzieży twierdzącej, że będzie czasem trzeba zachowywać się niekulturalnie, by w ogóle coś załatwić. Zdecydowanie najczęściej uważają tak ateiści (53%) oraz osoby innego wyznania, najrzadziej – katolicy (39%). Większość młodzieży ma zamiar dostosować się do zasad panujących w firmie związanych z relacjami wobec klientów i współpracowników. Najlepiej pod tym względem wypadają uczniowie – katolicy, wśród których prawie 79% ma zamiar tak postępować; najgorzej – ateiści (prawie 57%) oraz protestanci (64%). Kolejne dwa twierdzenia również nie ukazują młodzieży licealnej w korzystnym świetle. Większość miałaby pretensję, gdyby została zwolniona z pracy z powodu braku kultury osobistej. Pogląd ten dominuje wśród uczniów wyznania katolickiego (65%) i osób poszukujących swojej wiary (prawie 59%); najrzadziej pojawia się wśród protestantów (45%). Ostatnie (4) twierdzenie głosi, że należy być kulturalnym w firmie, jeśli tego będzie oczekiwać szef. Nie zgadza się na takie działanie połowa protestanckich uczniów, dla pozostałych osób oczekiwania szefa są wystarczającym powodem do ich akceptacji. **W zakresie stosunku uczniów szkół ponadgimnazjalnych do klientów i współpracowników, można stwierdzić, że to młodzież katolicka wydaje się tutaj prezentować bardziej etyczne postawy.**

Kolejnym z obszarów, uznanych za istotne w ocenie postaw etycznych młodzieży wobec przyszłej pracy, jest jej **stosunek do pracy u konkurencji**. **Przeprowadzona analiza wariancji nie wykazała, by wyznanie różnicowało poglądy młodzieży w tym względzie.**

Ostatnim z obszarów obrazujących postawy młodzieży wobec przyszłej pracy zarobkowej, jest **stosunek do używania substancji psychoaktywnych**. Przeprowadzona analiza wariancji, a następnie test *post hoc* Hochberga ujawniły, że istnieją różnice w postawach młodzieży warunkowane wyznaniem. Zdecydowanie inaczej wypadają katolicy, których postawy są różne od wszystkich pozostałych osób (z każdym wyznaniem $p = 0{,}000$). Na wypicie alkoholu w pracy pozwoli sobie niski odsetek młodzieży (zob. wykres 12). Najniższy znajduje się wśród protestantów i wynosi mniej niż 3%, najwyższy wśród katolików (prawie 17%). Większość młodzieży nie ma również zamiaru zażywać narkotyków, by lepiej wykonywać swoje obowiązki zawodowe. Poza protestantami, u których odsetek osób mających zamiar brać narkotyki jest niski i wynosi niespełna 5%, pozostałe wyznania oscylują między 10% (poszukujący, ateiści i katolicy) a 15% (osoby innego wyznania). Zdecydowana większość młodzieży nie pozwoli sobie na przyjście do pracy na kacu; dominują w tym protestanci (78%), a najgorzej pod tym względem wypadają osoby innych wyznań (prawie 64%). Zdecydowana większość młodzieży szkół ponadgimnazjalnych ma zamiar unikać alkoholu, gdy będzie mógł on mieć negatywny wpływ na wykonywane obowiązki zawodowe. Ten pogląd podziela największy odsetek ateistów (ponad 92%), lecz wśród katolików istnieje najliczniejsza grupa zdecydowanie przekonanych do takiej abstynencji (ponad 67%). Podsumowując, należy stwierdzić, że

dla działań podejmowanych w pracy najistotniejsze wydają się dwa pierwsze twierdzenia. W odniesieniu do nich **zdecydowanie najgorzej wypadają uczniowie katoliccy, najlepiej zaś młodzi protestanci. Generalnie trzeba jednak uznać, że używanie substancji psychoaktywnych, mogących mieć wpływ na wykonywaną pracę, jest obszarem, w którym postawy młodzieży prezentują się najlepiej.**

Wykres 12. Postawy młodzieży wobec używania środków psychoaktywnych, według wyznania (w %)



Źródło: badania własne.

Czy zatem wyznanie nie zróżnicowało (jak zakładałam) postaw młodzieży wobec pracy? W większości obszarów tak. W zakresie przyjmowania i przekazywania korzyści majątkowych młodzież katolicka prezentuje najbardziej etyczne postawy. Najgorzej wypadają młodzi protestanci, ateiści i poszukujący swojej wiary. Wymiar, jakim jest poszanowanie własności firmy, zróżnicował postawy badanych uczniów. Choć generalnie mają oni zamiar dbać o własność firmy, to rozumieją to w różny sposób. Dla katolickich uczniów ważniejsze jest dbanie o przedmioty niestanowiące dużego kapitału firmy (sprzęt biurowy, kontrola

rozmów z telefonu służbowego); dla protestanckich uczniów jest to zadbanie przede wszystkim o samochody służbowe i oszczędzanie prądu. Stosunek do klientów i współpracowników również zróżnicował opinie młodzieży. Z przeprowadzonych analiz wynika, że najlepiej w tym obszarze wypadają katolicy, którzy najczęściej i najpewniej przekonani są o tym, że będą dbali o swoje pozytywne relacje z klientami i współpracownikami. Ostatnim obszarem, różnicującym postawy młodzieży, jest jej stosunek do spożywania substancji psychoaktywnych. Pomimo że ogólnie młodzież deklaruje tu wysokie standardy, to katolicy wypadają w tym obszarze gorzej. W pozostałych obszarach wyznanie nie zróżnicowało istotnie opinii młodzieży. **Podsumowując, muszę stwierdzić, że hipoteza 3 mówiąca o braku różnic w postawach młodzieży wobec planowanej pracy warunkowanych wyznaniem, została przeze mnie odrzucona. Różnice takie pojawiają się i są istotne statystycznie.**

6.6. Zaangażowanie religijne młodzieży a prezentowane przez nią postawy wobec przyszłej pracy

W części empirycznej niniejszej pracy zebrałam szereg analiz, wskazujących na wpływ religijności jednostek na ich postawy moralne. Pod pojęciem religijności rozumieć należy nie tylko fakt bycia osobą wierzącą lub nie, wyznawaną wiarę, ale również stopień zaangażowania religijnego. Zgodnie z przedstawionymi w części teoretycznej i rozdziale metodologicznym rozważaniami założyłam, że stopień zaangażowania religijnego nie wpływa na postawy młodzieży wobec planowanej przez nią pracy zarobkowej. W związku z tym postawiłam następującą hipotezę:

H4 – Wysokie, deklarowane zaangażowanie religijne uczniów szkół ponadgimnazjalnych nie warunkuje ich bardziej etycznej postawy wobec przyszłej pracy.

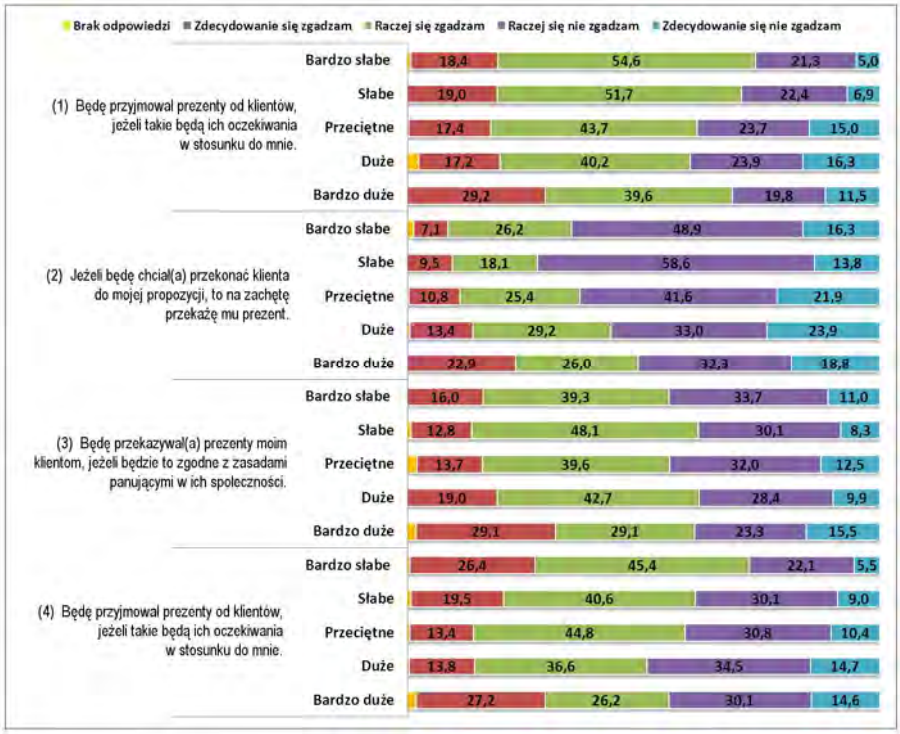
W celu weryfikacji niniejszej hipotezy przeprowadziłam analizę wariancji, która wykazała następujące różnice statystyczne:

- Przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych: $F(5,1557) = 4{,}552$, $p < 0{,}001$;
- Poufność informacji: $F(5,1557) = 2{,}491$, $p < 0{,}041$;
- Poszanowanie własności firmy: $F(5,1557) = 3{,}901$, $p < 0{,}004$;
- Poszanowanie sprzętu komputerowego i oprogramowania firmy: $F(5,1557) = 1{,}595$, $p < 0{,}173$;
- Stosunek do klientów i współpracowników: $F(5,1557) = 0{,}203$, $p < 0{,}937$;
- Praca równocześnie w dwóch firmach: $F(5,1557) = 4{,}563$, $p < 0{,}001$;
- Używanie środków psychoaktywnych: $F(5,1557) = 7{,}088$, $p < 0{,}001$.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że w trzech obszarach zaangażowanie religijne różnicuje postawy młodzieży wobec planowanej pracy zarobkowej: przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych, praca równocześnie w dwóch firmach oraz używanie środków psychoaktywnych. Pierwszy obszar **przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych** jest jednym z tych, w których zaangażowanie religijne wpłynęło na postawy młodzieży (zob. wykres 13). Przeprowadzony *post hoc* test Games-Howell w tym obszarze ujawnił różnice pomiędzy osobami, określającymi swoje zaangażowanie religijne jako:

- bardzo duże a przeciętne (p = 0,034);
- przeciętne a bardzo słabe (p = 0,011).

Wykres 13. Postawy wobec przekazywania i przyjmowania korzyści majątkowych w przyszłej pracy, według stopnia zaangażowania religijnego (w %)



Źródło: badania własne.

Większość uczniów szkół ponadgimnazjalnych uznaje, że będzie przyjmować korzyści majątkowe, jeżeli będzie to pozostawać w zgodzie z zasadami panującymi w ich społeczności. Najczęściej zgadzają się z tym poglądem osoby

bardzo słabo zaangażowane religijne; najrzadziej osoby, określające swoje zaangażowanie jako duże (57%). Gdy przyjęcie prezentu warunkowane jest oczekiwaniami klienta, odsetek osób, planujących się tak zachować, w niewielkim stopniu spada, choć i tak we wszystkich badanych grupach przekracza połowę ankietowanych, osiągając w grupie bardzo słabo zaangażowanych 72%. Przekazywanie korzyści majątkowych, warunkowane względami kulturowymi, budzi akceptację większości badanych. Najwyższy odsetek znajduje się wśród bardzo zaangażowanych religijnie (prawie 62%), najniższy wśród bardzo słabo zaangażowanych (55%). Przekazywanie klientowi prezentu na zachętę łączy się z mniejszą akceptacją młodzieży. Najbardziej skorzy dawać takie prezenty są uczniowie, określający swoje zaangażowanie religijne jako bardzo duże (49%), najrzadziej słabo zaangażowani religijnie (prawie 18%). Opinie młodzieży szkół ponadgimnazjalnych w tym obszarze nie są jednoznaczne. **Najgorzej wypadają osoby, określające swoje zaangażowanie religijne jako bardzo słabe. Zdecydowanie częściej niż inne kategorie osób mają zamiar przyjmować korzyści majątkowe. Przekazywanie korzyści majątkowych jest z kolei problemem dla osób, określających swoje zaangażowanie religijne jako duże i bardzo duże.**

Poufność informacji, poszanowanie własności firmy, poszanowanie sprzętu komputerowego i oprogramowania firmy oraz stosunek do klientów i współpracowników to obszary, w których zaangażowanie religijne nie wpłynęło na postawy młodzieży.

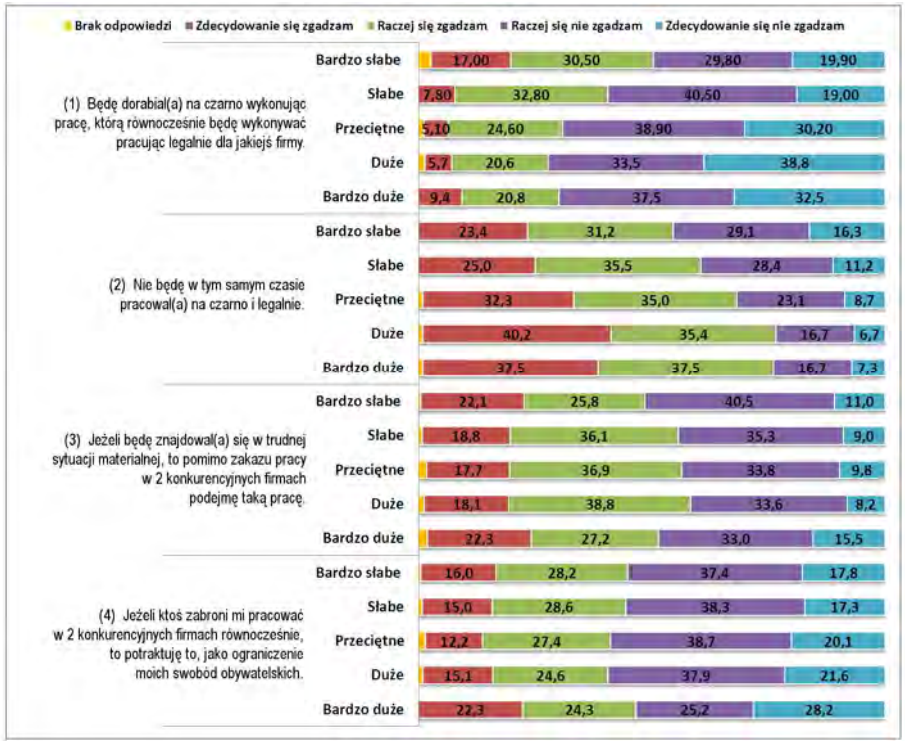
Praca u konkurencji to obszar, w którym zaangażowanie religijne zróżnicowało postawy młodzieży (zob. wykres 14). Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga uwydatnił różnice pomiędzy osobami, określającymi swoje zaangażowanie religijne jako:

- bardzo duże a bardzo słabe ($p = 0{,}007$);
- przeciętne a bardzo słabe ($p = 0{,}031$).

Większość młodzieży szkół ponadgimnazjalnych nie ma zamiaru wykonywać równocześnie pracy na czarno i legalnie. Najniższy odsetek osób, mających zamiar tak postępować, stanowią uczniowie, określający swoje zaangażowanie religijne jako duże (niespełna 26%); najwyższy występuje wśród bardzo słabo zaangażowanych religijnie (ponad 47%). Ogólniejsze stwierdzenie, odwołujące się do deklaracji niepracowania na czarno i legalnie, również spotkało się z pozytywną opinią młodzieży szkół średnich. Większość jest zdania, że nie będzie tego robić. Dominują tutaj osoby, określające swoje zaangażowanie religijne jako bardzo duże i duże (ponad 75%). Pogląd ten najrzadziej jest podzielany przez osoby słabo zaangażowane religijnie (54%). Młodzież szkolna ma problem z oceną, czy zakaz pracy u konkurencji jest naruszeniem jej swobód obywatelskich. Odsetek młodzieży w każdej z grup jest podobny i oscyluje pomiędzy 40% a 47%. Uczniowie mają również problem z oceną, czy podejmą pracę w dwóch konkurencyjnych firmach z powodu problemów finansowych. Ma tak

zamiar robić poniżej połowy bardzo słabo zaangażowanych religijnie (prawie 48%) oraz bardzo mocno zaangażowanych (49%). Więcej niż połowa badanych znajduje się w pozostałych obszarach wskazań. W kontekście oceny postaw młodzieży wobec planowanej na przyszłość pracy w dwóch konkurencyjnych firmach, można stwierdzić, że **najlepiej prezentują się postawy młodzieży, określającej swoje zaangażowanie religijne jako bardzo wysokie oraz wysokie, gdyż największy odsetek spośród nich najczęściej jest zdecydowanie przekonany o tym, że nie będzie w przyszłości podejmować pracy w dwóch konkurencyjnych firmach.**

Wykres 14. Postawy wobec pracy u konkurencji, według stopnia zaangażowania religijnego (w %)



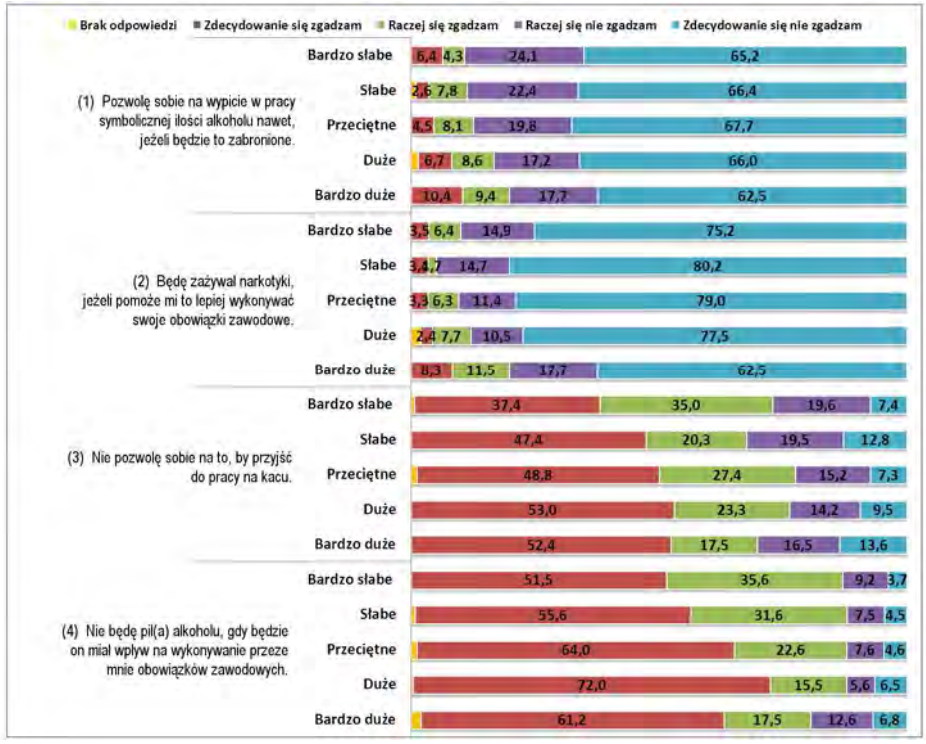
Źródło: badania własne.

Ostatnim z badanych obszarów był stosunek uczniów szkół średnich do **używania w przyszłości środków psychoaktywnych**. Przeprowadzona analiza wariancji wykazała, że zaangażowanie religijne różnicuje postawy młodzieży w tym obszarze. Największe różnice widać pomiędzy osobami, określającymi swoje zaangażowanie jako:

- bardzo duże a bardzo słabe (p = 0,000);
- duże a bardzo słabe (p = 0,000);
- przeciętne a bardzo słabe (p = 0,004).

Pomimo że przeważająca większość ma negatywny stosunek do używania środków psychoaktywnych, to istnieje też odsetek młodzieży, niemającej zamiaru ich unikać. Wśród bardzo zaangażowanych religijnie występuje najwyższy odsetek osób, które mają zamiar wypić alkohol w pracy oraz zażywać narkotyki, mogące pomóc wykonywać obowiązki zawodowe (prawie 20%). Najniższy odsetek znajduje się wśród słabo i bardzo słabo zaangażowanych religijnie, wśród których tylko koło 10% ma zamiar je stosować. Większość młodzieży szkół ponadgimnazjalnych nie ma jednak zamiaru przychodzić na kacu do pracy (od ponad 67% słabo zaangażowanych aż po 76% przeciętnie zaangażowanych).

Wykres 15. Postawy wobec używania substancji psychoaktywnych, według stopnia zaangażowania religijnego (w %)



Źródło: badania własne.

Również zdecydowana większość młodzieży (ponad 86%) nie ma zamiaru pić alkoholu, gdyby ten miał wpływać negatywnie na wykonywane przez nią obowiązki zawodowe. Jedynie wśród osób bardzo zaangażowanych religijnie odsetek ten jest niższy i wynosi niespełna 78%.

Podsumowując, można stwierdzić, że w **przypadku używania substancji psychoaktywnych, jakimi są alkohol i narkotyki, większość młodzieży prezentuje postawę braku akceptacji dla ich używania. Wśród badanych istnieje jednak pewien odsetek osób, które mają zamiar spożywać substancje psychoaktywne w czasie pełnienia obowiązków zawodowych. Najwyższy odsetek znajduje się wśród bardzo zaangażowanych religijnie.**

Czy da się zatem pozytywnie zweryfikować hipotezę (H4), zakładającą brak wpływu zaangażowania religijnego na postawy młodzieży wobec podejmowanej w przyszłości pracy zawodowej? Z przeprowadzonych analiz wynika, że **zaangażowanie religijne uczniów szkół średnich wpływa na postawy w trzech z siedmiu obszarów**. Różnicuje stosunek do łapówkarstwa, pracy u konkurencji oraz używania środków psychoaktywnych. W zakresie przyjmowania korzyści majątkowych najsłabiej wypadają osoby słabo zaangażowane religijnie; w zakresie ich przekazywania – bardzo zaangażowani religijnie. W zakresie pracy u konkurencji najlepiej wypadają mocno zaangażowani religijnie, którzy najczęściej deklarują niechęć do pracy równocześnie na czarno i legalnie. W przypadku używania substancji psychoaktywnych znowu bardzo zaangażowani religijnie wypadają najgorzej.

Podsumowując, można stwierdzić, że u większości młodzieży zaangażowanie religijne nie zróżnicowało postaw wobec przyszłej pracy zarobkowej. Wydaje się jednak, że uczniowie, określający swoje zaangażowanie religijne jako bardzo duże, prezentują relatywnie mniej etyczne postawy wobec przyszłej pracy niż reszta młodzieży. Hipoteza (H4) została zatem potwierdzona.

6.7. Doświadczenie młodzieży związane z wykonywaniem pracy zarobkowej a prezentowane przez nią postawy wobec przyszłej pracy

Niniejszy podrozdział został poświęcony analizie, dotyczącej wpływu doświadczenia w wykonywaniu jakiejś pracy zarobkowej na postawy etyczne wobec przyszłej pracy. Zgodnie z przedstawionymi w części teoretycznej i rozdziale metodologicznym założeniami oczekuję, że wcześniejsze doświadczenia będą miały wpływ na deklarowane przez młodzież postawy etyczne. W związku z tym postawiłam następującą hipotezę:

H5 – Wcześniejszy kontakt młodzieży szkół ponadgimnazjalnych z pracą zarobkową wpływa pozytywnie na kształtowanie się postaw etycznych wobec przyszłej pracy.

By zweryfikować powyższą hipotezę, wykonałam analizę wariancji, która wykazała następujące różnice statystyczne:

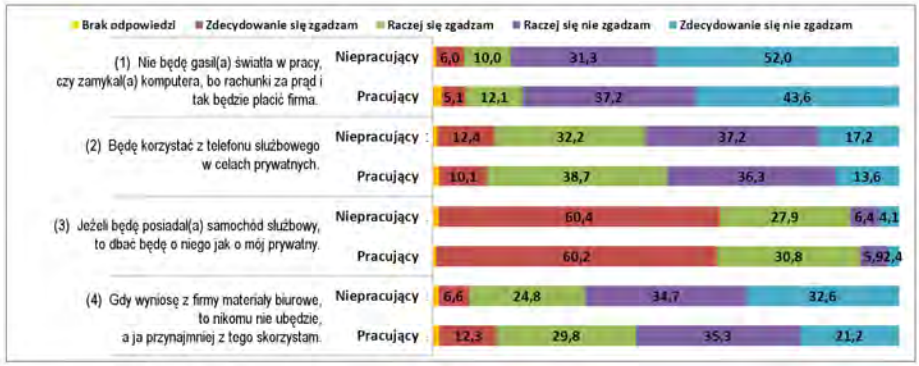
- Przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych: $F(2,2127) = 4{,}809$, $p < 0{,}008$;
- Poufność informacji: $F(2,2127) = 3{,}141$, $p < 0{,}043$;
- Poszanowanie własności firmy: $F(2,2127) = 6{,}993$, $p < 0{,}001$;
- Poszanowanie sprzętu komputerowego i oprogramowania firmy: $F(2,2127) = 4{,}452$, $p < 0{,}008$;
- Stosunek do klientów i współpracowników: $F(2,2127) = 2{,}808$, $p < 0{,}061$;
- Praca równocześnie w dwóch firmach: $F(2,2127) = 4{,}921$, $p < 0{,}007$;
- Używanie środków psychoaktywnych: $F(2,2127) = 8{,}323$, $p < 0{,}0001$.

Z powyższych analiz wynika, **że wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową zróżnicował opinie młodzieży szkół ponadgimnazjalnych w dwóch obszarach: poszanowania własności firmy oraz spożywania środków psychoaktywnych.**

W zakresie przyjmowania i przekazywania korzyści majątkowych, poufności informacji, stosunku do klientów i współpracowników, poszanowanie sprzętu komputerowego i oprogramowania firmy, pracy w dwóch konkurencyjnych firmach brak jest różnic pomiędzy osobami, które wcześniej miały kontakt z pracą zarobkową, a tymi, które takiego kontaktu nie miały.

Jak pisałam wcześniej, **poszanowanie własności firmy** jest tym obszarem, w którym wcześniejszy kontakt z pracą zróżnicował opinie młodzieży szkół ponadgimnazjalnych (zob. wykres 16). Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga ujawnił istotną różnicę pomiędzy pracującymi a niepracującymi wcześniej młodymi ludźmi ($p = 0{,}003$). Z przedstawionych poniżej analiz wynika, że młodzież, która miała wcześniejszy kontakt z pracą zawodową, ma zamiar mniej szanować własność firmy, bardziej ją eksploatując. Generalnie młodzież ma zamiar dbać o energię elektryczną w firmie. Zaledwie 16% niepracujących wcześniej uczniów i 17% pracujących nie ma zamiaru wyłączać światła i komputerów w pracy. Liczba osób chcących rozmawiać prywatnie przez służbowy telefon wzrasta do 45% w przypadku niepracujących i prawie 49% w przypadku tych, którzy wcześniej pracowali. Również w przypadku wynoszenia do domu materiałów biurowych młodzież, która wcześniej pracowała, ma zamiar częściej to robić (31% niepracujących i 42% wcześniej pracujących). Gdy mowa o dbaniu o samochód służbowy jak o swój prywatny, to odsetek osób mających taki właśnie zamiar, jest bardzo wysoki i sięga 88% w przypadku wcześniej niepracujących i 91% w przypadku pracujących.

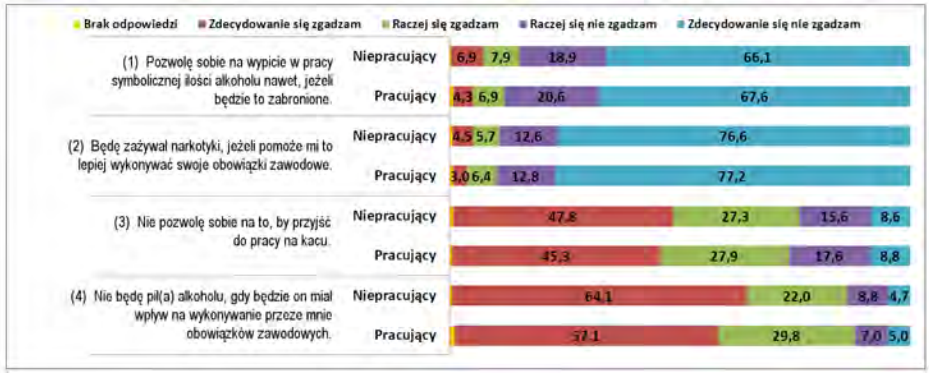
Wykres 16. Postawy młodzieży wobec poszanowania własności przyszłej firmy, według wcześniejszego kontaktu z pracą zarobkową (w %)



Źródło: badania własne.

Podsumowując, warto zauważyć, że **młodzież szkół ponadgimnazjalnych, która wcześniej pracowała, prezentuje częściej gorsze postawy niż ci, którzy nie pracowali.** Można się zastanawiać nad przyczynami takiego stanu rzeczy. Być może w swoich kontaktach, związanych z pracą zawodową, uczniowie przekonali się, że tego rodzaju działania są praktykowane, a ich niezgodność z szeroko pojętym etycznym obyczajem nie powoduje żadnych konsekwencji.

Wykres 17. Postawy młodzieży wobec używania środków psychoaktywnych, według wcześniejszego kontaktu z pracą zarobkową (w %)



Źródło: badania własne.

Przyjmowanie środków psychoaktywnych to kolejny obszar, w którym wcześniejsze doświadczenie w wykonywaniu pracy zarobkowej zróżnicowało opinie młodzieży (zob. wykres 17). Przeprowadzony *post hoc* test Games-Howel ujawnił różnice pomiędzy tymi, którzy wcześniej pracowali, a tymi, którzy dotąd nie mieli kontaktu z pracą ($p = 0{,}001$).

Przeprowadzone analizy statystyczne wykazały wrażliwość testów na różnice pojawiające się pomiędzy osobami mającymi już kontakt z pracą zarobkową a tymi, które tego kontaktu nie miały. Jednak gdy spojrzymy na te rozkłady, to widać, że różnice te są bardzo niewielkie. Można ogólnie powiedzieć, że większość młodzieży deklaruje chęć przestrzegania zasad, związanych z używaniem substancji psychoaktywnych, choć minimalnie lepiej w tym względzie wypadają osoby, które miały wcześniej kontakt z pracą zarobkową.

Czy zatem ogólnie można też powiedzieć, że wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową wpłynął znacząco na postawy młodzieży? Na podstawie zebranych tutaj analiz należy stwierdzić, że jednak nie. Postawy młodzieży, która nie miała wcześniejszego kontaktu z pracą, a tą, która go miała, nie różnią się w takich obszarach, jak: przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych, poufność informacji, poszanowanie sprzętu komputerowego, stosunek do klientów i współpracowników czy praca u konkurencji. Pomimo, iż analizy statystyczne wykazały różnice w postawach młodzieży w zakresie spożywania substancji psychoaktywnych, to, moim zdaniem, są one bardzo małe. Różnice pojawiły się również w obszarze poszanowania własności firmy. Z przeprowadzonych analiz wynika bowiem, że młodzież, która miała kontakt z pracą, prezentuje gorsze postawy w tym zakresie. **Różnice w jednym z siedmiu obszarów nie pozwalają mi jednak na przyjęcie przedstawionej wcześniej hipotezy (H5), mówiącej o różnicach w postawach młodzieży warunkowanych wcześniejszym kontaktem z pracą zarobkową.**

Podsumowanie

Zdaniem wielu badaczy w ostatnich latach obserwujemy istotne zmiany w sferze postaw wobec pracy. Zmiany te w kontekście tworzenia się nowego ładu ekonomicznego nazwane zostały przez D. Walczak-Duraj **kontrideologią pracy** i określać mają jej zdaniem wszelkie wartości, postawy, normy i zachowania, które pomimo swojej wewnętrznej niespójności oznaczają deprecjację pracy jako wartości [Walczak-Duraj 2006]. Następuje odejście od tradycyjnego etosu pracy, związanego z poczuciem obowiązku, dyscypliną, punktualnością, porządkiem i posłuszeństwem. Zaczynają dominować wartości konsumpcyjno-hedonistyczne oraz indywidualistyczne. W ponowoczesnym świecie praca staje się koniecznością do realizacji ważniejszych celów życiowych [Jacher, Swadźba

2008:362]. Czy zmiany postaw dotyczą również młodzieży, która na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat dorastała w zmieniającej się Polsce?

Na kształtowanie się nowego etosu pracy u młodzieży wskazują W. Jacher i U. Swadźba. Dostrzegają oni, że młodzież poza zaspokojeniem potrzeb egzystencjalnych oczekuje, iż praca zawodowa da jej satysfakcję i pomoże zrealizować się w innych sferach. W związku z tym autorzy mówią o zmianie pokoleniowej i kształtowaniu się nowego etosu pracy, będącego synonimem zmiany całego systemu wartości młodzieży [Tamże: 374].

Z badań prowadzonych przez D. Duraj w 1993 r. wynika, że jedynie dla 32% **rzetelna i uczciwa praca** w zawodzie była gwarantem osiągnięcia dobrych warunków materialnych. W badaniach D. Duraj praca miała charakter instrumentalny dla połowy badanej młodzieży. Na jej heterotelicznośc wskazywał co czwarty badany uczeń. Jedynie co piąta osoba widziała w pracy aspekt autoteliczny. Jednak przez co dziesiątego badanego praca była postrzegana jako zło konieczne [Duraj D. 1993:23].

Badana w 1993 roku młodzież przewidywała zmiany w postawach wobec pracy, będących efektem procesów transformacji. Co czwarty badany młody człowiek twierdził, że w związku z groźbą pojawienia się bezrobocia **ludzie będą lepiej i chętniej pracowali**. Praca będzie lepiej traktowana, pracownicy bardziej będą dbać o jakość jej wykonania i wydajność. Polepszenie jakości pracy będzie również skutkiem wyższych zarobków. Niniejszy obraz opinii młodzieży wydaje się spójny z teorią modernizacji R. Ingelharta, przedstawioną w rozdziale 3. Polska młodzież, wychowana w społeczeństwie przemysłowym, w swoich refleksjach na temat pracy i jej jakości prezentowanej przez pracowników, określała ją w kategoriach instrumentalnych jako środek zaspokojenia podstawowych potrzeb człowieka, przewidywała jednak jej zmianę.

Zgodnie z przewidywaniami młodzieży, badanej przez D. Duraj, transformacja ustrojowa zmieniała postawy Polaków wobec pracy. Nagły wzrost bezrobocia (nawet do 25% w latach 2000–2004) spowodował, że praca zaczęła być postrzegana w kategoriach dobra najwyższego, które trzeba szanować. Jak już wspominałam wcześniej, można powiedzieć, że przeszliśmy ze skrajności w skrajność.

Młodzież końca lat 90. charakteryzowała się dużą potrzebą posiadania dóbr materialnych: chęć posiadania własnego samochodu czy mieszkania była najczęściej wymienianym dobrem materialnym przez ponad połowę ankietowanych. Młodzież badana w tym okresie miała stabilną hierarchię celów i wartości. Za najważniejsze uznawała posiadanie rodziny (57% wskazań) oraz ciekawej, zgodnej z zainteresowaniami pracy (42%). Kariera stała się celem dla co trzeciego badanego. Spadła natomiast potrzeba poczucia niezależności w pracy zawodowej z 10% do 6% (w porównaniu z rokiem 1994) [Sęk 1999]. Na to samo pytanie zadane młodzieży w 2006 r. odpowiadano jeszcze bardziej stanowczo. Szczęście rodzinne stało się najistotniejszą wartością dla 72% ankietowanych.

Praca stanowi najwyżej cenioną wartość dla co drugiego badanego młodego Polaka. Można zatem zaobserwować wzrost znaczenia owych wartości dla kolejnego pokolenia młodzieży [Boguszewski 2006][6].

Ciekawe badania nad etyką produktywności (odp. protestanckiego etosu pracy) na polskiej młodzieży prowadzili A. Bronowicka i jej magistranci. Ponad 40% badanych studentów jest zdania, że ciężka praca daje szansę na dobre życie. Jednocześnie badani uważali, że każdy człowiek powinien mieć więcej wolnego czasu i nie powinien go poświęcać jedynie na pracę. Pomimo tego, zdaniem autorki, badaną grupę charakteryzuje wysoki poziom protestanckiej etyki pracy [Bronowicka 2009:83–94]. Wnioski z badań Bronowickiej pokrywają się zatem z wnioskami płynącymi z raportów CBOS.

W roku 1999 badania na temat postrzegania norm etycznych przez studentów kierunków ekonomicznych w wieku 19–29 lat przeprowadziła D. Kopycińska [Kopycińska 1999:205–216]. Autorka badała studentów, którzy mieli różny status zawodowy (od bezrobotnego, do właściciela firmy) i choć badania nie były reprezentatywne, ich wyniki wydają się niezmiernie ciekawe. Wynika z nich, że punkt widzenia (etyki w działalności gospodarczej) zależy od punktu siedzenia (zajmowanej pozycji). Studenci reprezentujący grupę właścicieli firm zdecydowanie częściej akceptowali zachowania nieetyczne szeroko rozumianego pracodawcy, nie akceptując jednak zachowań nieetycznych ze strony pracownika. Wśród osób zatrudnionych sytuacja miała tendencję odwrotną. Najgorsze postawy prezentowali pracujący w firmach państwowych oraz bezrobotni. Z badań wynika, że grupą osób, która najbardziej akceptuje normy etyczne, są pracownicy zatrudnieni w firmach prywatnych. Przybliżając wyniki badań D. Kopycińskiej warto podkreślić, że za moralnie naganne studenci, będący równocześnie właścicielami firm, uznają takie zachowania, jak [Tamże]:

- zabieranie do domu drobnych przedmiotów, będących własnością firmy,
- okazjonalne używanie sprzętu komputerowego i kopiującego do celów prywatnych,
- używanie telefonu służbowego do celów prywatnych,
- ukrywanie pewnych informacji przed pracodawcą.

Akceptują natomiast:

- ignorowanie przez menedżera interesów pracowników, gdy leży to w interesie firmy,
- możliwość wykorzystywania luk prawnych dla dobra firmy.

[6] Podobne wnioski można wyciągnąć z badań K. Słupskiej-Kwiatkowskiej, prowadzonych na przełomie 2006 i 2007 roku na studentach zachodniej Polski. Praca jako wartość znajduje się w tych badaniach na czwartym miejscu, zaraz po rodzinie, zdrowiu i wykształceniu, co można uznać za nadawanie jej bardzo wysokiej rangi [Słupska-Kwiatkowska 2009].

Znajdujący się na drugim biegunie pracownicy firm państwowych akceptują:
- ukrywanie pewnych informacji przed pracodawcą,
- używanie telefonów służbowych do celów prywatnych,
- używanie komputera i sprzętu kopiującego do celów prywatnych.

Pracownicy firm państwowych akceptują także zabieranie do domu drobnych przedmiotów, będących własnością firmy. Badani, bez względu na status zawodowy, zgodni byli, że konieczne jest czasami omijanie przepisów prawnych i norm społecznych oraz że wykorzystanie takich środków, jak bankiety, rozrywka itp. jest właściwym postępowaniem dla uzyskania dobrych kontraktów.

Z badań D. Kopycińskiej wynika również, że moralność studentów warunkowana jest stanem konta. Dopuszczają zachowania nieetyczne (kradzież znaku towarowego i własności intelektualnych innych), gdy firma rozpoczyna swoją działalność biznesową i nie cechuje jej wysoka rentowność. Dostrzegają wszakże słuszność istnienia (w teorii) norm etycznych w biznesie [Tamże: 216]. Zgodnie jednak z sentencją: *Kalemu ukraść źle, Kali ukraść dobrze* studenci badani przez D. Kopycińską nie uważają, że muszą one być stosowane akurat przez nich, a przynajmniej nie teraz. Powyższe wyniki wskazywać mogą na **relatywizację wartości** wśród badanej młodzieży akademickiej.

Relatywizację wartości potwierdzają również badania W. Gasparskiego, który w latach 1995–1998 analizował poglądy studentów Politechniki Warszawskiej na kwestię etyki w biznesie [Gasparski 2007:104]. Badania miały charakter jakościowy i nie były reprezentatywne. Są jednak ciekawym przykładem studium młodzieży studenckiej i jej poglądów na kwestię etyki w biznesie. Wynika z nich, że **młodzież dostrzegała dużą tolerancję dla zachowań nieetycznych w biznesie,** która miała być skutkiem doświadczeń historycznych Polaków – najpierw z zaborcami (przechytrzanie, kombinatorstwo), a następnie z ustrojem socjalistycznym (przedsiębiorca postrzegany był jak złodziej). Zmiana systemu nie spowodowała ani powrotu do starych norm rzetelności kupieckiej, ani nie wpoiła jeszcze nowych. Młodzież dostrzega, że konflikty etyczne pojawiające się w życiu gospodarczym dotyczą: *(…) nie tylko przedsiębiorstw, firm czy spółek jako całości; dotyczy on także osób działających w firmach i firm, w których pracują* [Tamże: 108]. Studenci byli wrażliwi na kwestie dotyczące odpowiedzialności przedsiębiorstw za środowisko naturalne i je stawiali na pierwszym miejscu. W ich opinii wolność gospodarowania powinna sięgać tak daleko, jak daleko nie wpływa negatywnie na człowieka i jego środowisko. Konkluzję z badań formułuje sam autor, który twierdzi, że młodzież charakteryzuje wysoka wrażliwość na problemy etyczne, związane z transformacją gospodarczą Polski [Tamże: 109–120]. Jednak największa liczba badań nad postawami etycznymi młodzieży na różnych poziomach edukacji prowadzona jest w Stanach Zjednoczonych [Malinowski, Berger 1996:525–535; Grunbaum 1997:451–463; Lin Boon Tan 2002:815–821]. Najczęściej właśnie do postaw tej młodzieży czynione są porównania młodzieży innych krajów.

Jak przedstawione powyżej badania, nad młodzieżą (których jest stosunkowo niewiele) odnieść można do moich szczegółowych badań nad deklarowanymi postawami etycznymi młodzieży szkół ponadgimnazjalnych, przyszłych pracowników?

Większość przebadanych przeze mnie zmiennych niezależnych wpłynęła na postawy etyczne młodzieży wobec przyszłej pracy. Płeć zróżnicowała opinie w trzech z siedmiu obszarów, w których dziewczęta zaprezentowały bardziej etyczne postawy. Należą do nich: przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych, poszanowanie własności firmy oraz praca u konkurencji. Narodowość również zróżnicowała postawy młodzieży szkół ponadgimnazjalnych w Polsce i w Norwegii. Polska młodzież wydaje się prezentować bardziej etyczne postawy, co do poszanowania własności firmy i sprzętu komputerowego, młodzież norweska z kolei w zakresie używania substancji psychoaktywnych. Wyznanie wpłynęło na odmienność postaw w czterech z siedmiu obszarów. Uczniowie wyznania katolickiego prezentują najbardziej etyczne postawy w zakresie przyjmowania i przekazywania korzyści majątkowych. Interpretacja postaw, dotyczących poszanowania własności firmy, jest trudna. Nastoletni badani – katolicy zamierzają bardziej szanować materiały, stanowiące niewielki kapitał firmy, ale potrzebne codziennie pracownikowi, protestanci deklarują wyższy w porównaniu z resztą szacunek dla samochodów służbowych i energii elektrycznej. Młodzież katolicka wydaje się deklarować najczęściej pozytywne postawy wobec klientów i współpracowników, ale również najgorsze wobec spożywania substancji psychoaktywnych. Zaangażowanie religijne zróżnicowało przede wszystkim opinie bardzo zaangażowanych, których postawy najbardziej różniły się od postaw reszty badanych. Ta kategoria młodzieży wydaje się mieć problem z przekazywaniem korzyści majątkowych oraz z chęcią używania środków psychoaktywnych. Niemniej jednak bardzo zaangażowani religijnie najczęściej deklarują wysokie standardy w zakresie pracy u konkurencji. Wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową nie zróżnicował jednak w istotnym stopniu postaw młodzieży wobec podejmowanej w przyszłości pracy zawodowej.

Rozdział 7

OCZEKIWANIA MŁODZIEŻY SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH WOBEC PRZYSZŁYCH FIRM, DOTYCZĄCE ICH RELACJI Z KLUCZOWYMI UDZIAŁOWCAMI

Zgodnie z przedstawionymi w części teoretycznej oraz w rozdziale 5 metodologicznymi założeniami, sformułowałam hipotezy badawcze, mówiące o wpływie płci, narodowości, wyznania, zaangażowania religijnego oraz wcześniejszego kontaktu z pracą zarobkową na deklarowane postawy wobec ogólnie zdefiniowanych firm, w przyszłości mających zatrudnić młodzież szkół ponadgimnazjalnych. Oczekiwania zostały podzielone na obszary, zgodnie z założeniami formułowanymi przez specjalistów z zakresu etyki działalności gospodarczej. W analizach wyodrębniłam następujące obszary:

- Pozyskiwanie informacji o konkurencji;
- Szacunek i zaufanie do pracowników;
- Poszanowanie sfery prywatnej pracownika;
- Równe traktowanie pracowników;
- Przestrzeganie prawa pracy;
- Dbanie o bezpieczeństwo i zdrowie pracownika;
- Związek ze światem polityki;
- Zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół.

Każdy z tych obszarów został przeanalizowany pod kątem oczekiwań wobec firmy, w której młodzież ma zamiar pracować, z uwzględnieniem wpływu wyszczególnionych wcześniej zmiennych niezależnych. By sprawdzić, czy owe zmienne różnicują postawy młodzieży wobec firm w wymienionych obszarach, tak jak w poprzednich rozdziałach dokonałam eksploracyjnej analizy zebranego materiału badawczego, a następnie, zakładając interwałowość uzyskanych pomiarów, wykorzystałam analizę wariancji (ANOVA). Dzięki temu mogłam zweryfikować swoje hipotezy, które zostaną przedstawione poniżej.

7.1. Płeć młodzieży szkół ponadgimnazjalnych a oczekiwania wobec przyszłych firm, dotyczące ich relacji z kluczowymi udziałowcami

W niniejszym punkcie postaram się zweryfikować hipotezę, mówiącą o wpływie płci na formułowane przez młodzież oczekiwania wobec przyszłych firm[1]. Podstawę do sformułowania hipotezy badawczej stanowią założenia i analizy, zawarte w części teoretycznej niniejszej pracy oraz tezy przedstawione w rozdziale metodologicznym. Hipoteza ta brzmi:

H6 – Dziewczęta, w porównaniu z chłopcami, oczekują bardziej etycznych postaw od firm, w których będą pracować, w zakresie przestrzegania standardów moralnych wobec kluczowych udziałowców[2].

W toku przeprowadzonej analizy wariancji otrzymałam następujące wyniki:

- Pozyskiwanie informacji o konkurencji: $F(2,2180) = 21{,}860$, $p < 0{,}001$;
- Szacunek i zaufanie do pracownika: $F(2,2180) = 12{,}017$, $p < 0{,}001$;
- Poszanowanie sfery prywatnej pracownika: $F(2,2180) = 25{,}305$, $p < 0{,}001$;
- Równe traktowanie pracowników: $F(2,2180) = 13{,}592$, $p < 0{,}001$;
- Przestrzeganie prawa pracy: $F(2,2180) = 20{,}125$, $p < 0{,}001$;
- Dbanie o bezpieczeństwo i zdrowie pracownika: $F(2,2180) = 6{,}567$, $p < 0{,}002$;
- Związek ze światem polityki: $F(2,2180) = 12{,}214$, $p < 0{,}001$;
- Zatrudnianie urzędników państwowych, znajomych i przyjaciół: $F(2,2252) = 15{,}600$, $p < 0{,}001$.

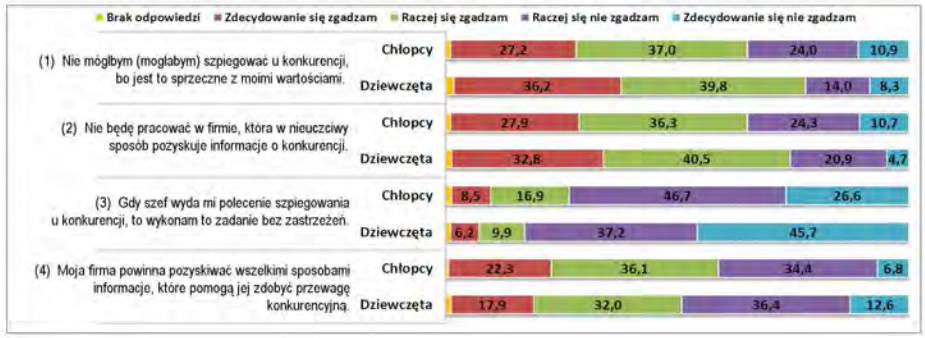
Powyższe wyniki wskazują, że w każdym z zaprezentowanych obszarów płeć zróżnicowała postawy młodzieży. Pierwszym z nich jest **pozyskiwanie informacji o konkurencji** (zob. wykres 18). Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga ujawnił, że pomiędzy dziewczętami a chłopcami istnieją istotne różnice statystyczne ($p = 0{,}0001$). Na każde z twierdzeń, przedstawionych młodzieży, dziewczęta częściej i bardziej stanowczo reagowały w sposób świadczący o ich bardziej etycznych wymaganiach wobec firm, w których teoretycznie zamierzają pracować. Dziewczęta (76%) częściej od chłopców (64%) deklarują, że nie mogłyby szpiegować dla konkurencji, gdyż to jest sprzeczne z ich systemem wartości. Nie mają zamiaru tak postępować nawet wtedy, gdyby takie było polecenie szefa. Dziewczęta częściej nie chcą pracować w firmie, która nieuczciwie pozyskuje informacje o konkurencji. Również dziewczęta (połowa z nich) częściej niż chłopcy (42%) przeciwstawiają się myśleniu, że ich przyszła firma winna

[1] Pojęcie firma ma tutaj bardziej ogólne znaczenie i obejmuje swoim zakresem zarówno przedsiębiorstwa jak i inne instytucje.

[2] Zdaję sobie sprawę, że może budzić opór sformułowanie, mówiące o postawach firmy. Jak bowiem firma może mieć postawy? Specjaliści w zakresie etyki działalności gospodarczej formułują jednak pogląd, że firma, jako podmiot zbiorowy je posiada, o czym pisałam w rozdziale 4.

wszelkimi sposobami pozyskiwać informacje o konkurencji. **W związku z powyższymi informacjami można stwierdzić, że dziewczęta stawiają swoim przyszłym firmom wyższe wymagania w zakresie pozyskiwania informacji o konkurencji.**

Wykres 18. Postawy wobec pozyskiwania przez przyszłą firmę informacji o konkurencji, według płci (w %)



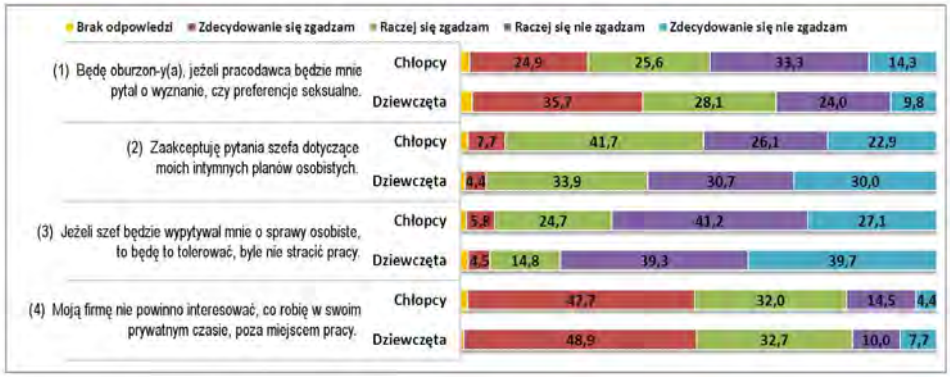
Źródło: badania własne.

Kolejnym z analizowanych obszarów jest **szacunek i zaufanie przyszłej firmy do pracowników**. Przeprowadzona *post hoc* analiza testem Hochberga ujawniła znaczne różnice między dziewczętami i chłopcami a osobami, które w kwestionariuszu nie zaznaczyły, jakiej są płci ($p = 0{,}001$). **Brak jest jednak różnic w postawach dziewcząt i chłopców.** W tym miejscu warto jednak zaznaczyć, iż młodzież nie jest pozytywnie nastawiona do możliwych kontroli osobistych i karcenia przez szefostwo. Co więcej, większość oczekuje nagrody za każde zadanie wykonane bardziej sumiennie niż zazwyczaj. W związku z tym można stwierdzić, że **młodzież ma wysokie oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie traktowania pracowników.**

Obszarem, nawiązującym do poprzedniego, jest **poszanowanie** przez przyszłą firmę **sfery prywatnej pracownika.** Dzięki przeprowadzonej analizie *post hoc* testem Hochberga wiadomo, że różnice między dziewczętami a chłopcami są bardzo istotne ($p = 0{,}001$). Zdaniem zarówno dziewcząt, jak i chłopców ich firmy nie powinno interesować, co będą robić prywatnie, w czasie wolnym od pracy (zob. wykres 19). Pogląd taki podziela 80% młodzieży szkolnej, w tym zdecydowanie ponad 47%. Pozostałe twierdzenia bardziej różnicują postawy uczniów. Dziewczęta (prawie 64%), w porównaniu z chłopcami (połowa) będą częściej oburzone pytaniami na temat wyznania czy preferencji seksualnych. Prawie połowa chłopców zaakceptuje pytania, dotyczące planów intymnych. Postawy chłopców wydają się bardziej liberalne w porównaniu z 38% dziewcząt

podzielających ich stanowisko. Niewielki odsetek dziewcząt (19%) zaaprobuje pytania osobiste szefa w obawie o utratę pracy. Tutaj odsetek chłopców jest wyższy i sięga 30% wskazań. Powyższe analizy pozwalają stwierdzić, że **dziewczęta bardziej szanują swoją sferę prywatną niż chłopcy. Mają również wyższe oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie szanowania przez nią prywatności pracownika.**

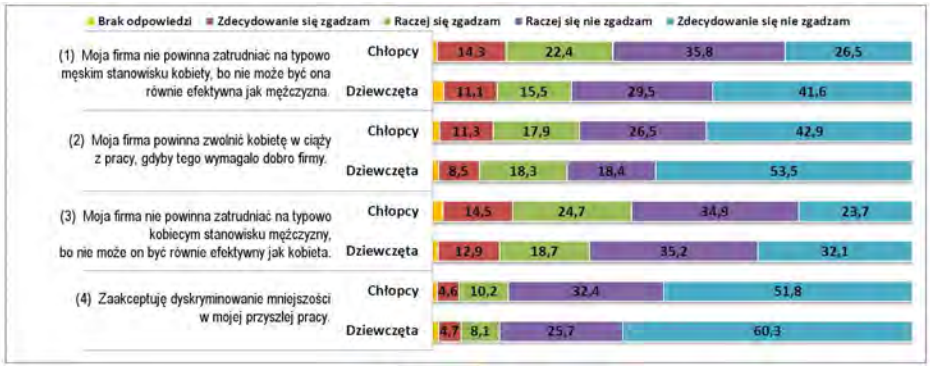
Wykres 19. Postawy wobec poszanowania przez przyszłą firmę sfery prywatnej pracownika, według płci (w %)



Źródło: badania własne.

Równe traktowanie pracowników to kolejny z prezentowanych obszarów, graficznie przedstawiony na wykresie 20. W tym obszarze widać zdecydowane różnice pomiędzy dziewczętami a chłopcami. Dokonana *post hoc* analiza testem Games-Howell wykazała dużą istotność tych różnic (0,0001). Niewielki odsetek młodzieży zaakceptuje dyskryminowanie mniejszości przez firmę, w której będzie pracować (prawie 15% w przypadku chłopców i 13% w przypadku dziewcząt). Niewielki odsetek młodzieży (prawie 37% chłopców i 27% dziewcząt) zgadza się z poglądem, że ich przyszła firma nie powinna zatrudniać na „męskim" stanowisku kobiet oraz mężczyzn na stanowisku typowo kobiecym (39% chłopców i prawie 32% dziewcząt). Podsumowując, można stwierdzić, że **młodzież ogólnie ma wysokie oczekiwania wobec swojej przyszłej firmy w zakresie równego traktowania pracowników, równocześnie wydaje się, że dziewczęta mają nieco wyższe oczekiwania niż chłopcy.**

Wykres 20. Postawy wobec równego traktowania pracowników przez przyszłą firmę, według płci (w %)



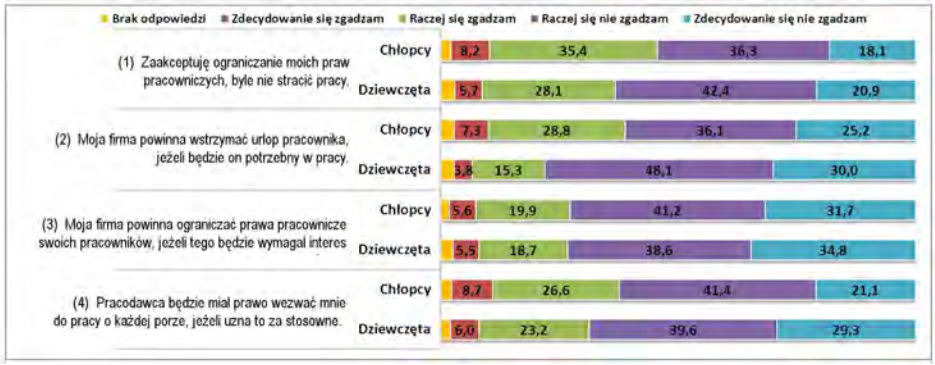
Źródło: badania własne.

Kolejnym z obszarów, świadczącym o etyczności przyszłej firmy, jest **przestrzeganie** przez nią **prawa pracy.** Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga ujawnił, że pomiędzy dziewczętami a chłopcami istnieją duże różnice w postawach, dotyczących tego obszaru (zob. wykres 21).

Chłopcy częściej zaakceptują ograniczenie praw pracowniczych, byle nie stracić pracy. Zgodzi się na to 44% spośród nich, odsetek dziewcząt myślących podobnie wynosi prawie 34%; zdecydowanie większy odsetek chłopców (36%) niż dziewcząt (19%) wyrazi zgodę na wstrzymanie urlopu pracowniczego w razie takiej potrzeby. Co więcej, chłopcy (35%) częściej niż dziewczęta (29%) zgodzą się na wezwanie ich do pracy o każdej porze dnia i nocy. U obu płci budzi jednak sprzeciw ograniczenie praw pracowniczych, jeżeli będzie tego wymagał interes firmy – ponad 75% jest temu przeciwna. Niniejsze analizy wskazują na to, że **młodzież szkól ponadgimnazjalnych w Polsce i w Norwegii ma wysokie oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie przestrzegania przez nią prawa pracy. Dziewczęta prezentują jednak wyższe oczekiwania wobec przyszłej firmy w tym obszarze niż chłopcy.**

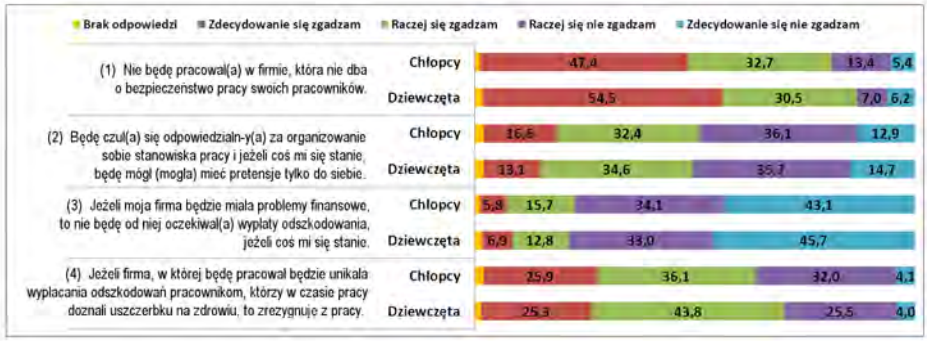
Obszar **bezpieczeństwa i zdrowia pracownika** związany jest z obszarem poprzednim (zob. wykres 22). Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga ujawnił, że pomiędzy dziewczętami a chłopcami istnieją różnice istotne statystycznie ($p = 0,013$). Generalnie można stwierdzić, że młodzież ma bardzo wysokie oczekiwania wobec swoich przyszłych firm w zakresie dbania o bezpieczeństwo i zdrowie pracownika. Przyglądając się z bliska poszczególnym twierdzeniom, widać jednak, że te postawy są nieco inne. Zdecydowana większość młodzieży szkolnej w Polsce i w Norwegii deklaruje, że nie będzie pracować w firmie, która nie dba o pracowników, twierdzi tak 78% chłopców i 85% dziewcząt.

Wykres 21. Postawy wobec przestrzegania przez przyszłą firmę prawa pracy, według płci (w %)



Źródło: badania własne.

Wykres 22. Oczekiwania wobec przyszłych firm w zakresie dbania o bezpieczeństwo i zdrowie pracownika, według płci (w %)



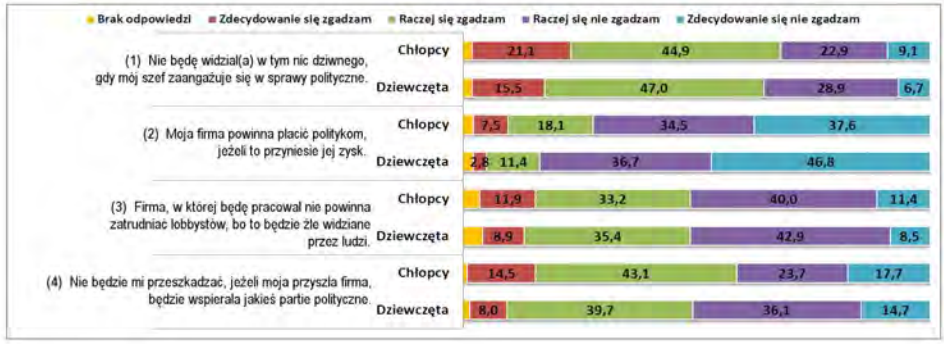
Źródło: badania własne.

Uczniowie, choć nie tak zdecydowanie, jak w przypadku poprzedniego twierdzenia, mają zamiar zwolnić się z firmy, która będzie łamać prawa pracownicze (odpowiednio 62% chłopców i 69% dziewcząt). Młodzież (78% chłopców i 80% dziewcząt) nie zgadza się też ze stwierdzeniem, że nie będzie oczekiwać wypłaty odszkodowania w razie wypadku przy pracy, gdy firma będzie miała kłopoty finansowe. Warto jednak zauważyć, że ta sama młodzież niemal w połowie (49% chłopców i prawie 48% dziewcząt) wyraża pogląd, że jak coś jej się stanie na stanowisku pracy, to będzie się czuła za to odpowiedzialna. Podsumowując, można stwierdzić, że **dziewczęta w porównaniu z chłopcami prezentu-**

ją wyższe oczekiwania wobec swojej przyszłej firmy w zakresie dbania o bezpieczeństwo i zdrowie pracownika, choć młodzież generalnie ma bardzo wysokie oczekiwania wobec przyszłych firm w tym zakresie.

Związek przyszłej firmy ze światem polityki to kolejny z obszarów, dzięki któremu dowiadujemy się o oczekiwaniach młodzieży względem firm, które będą ją zatrudniać w przyszłości (zob. wykres 23).

Wykres 23. Postawy wobec związku przyszłej firmy ze światem polityki, według płci (w %)



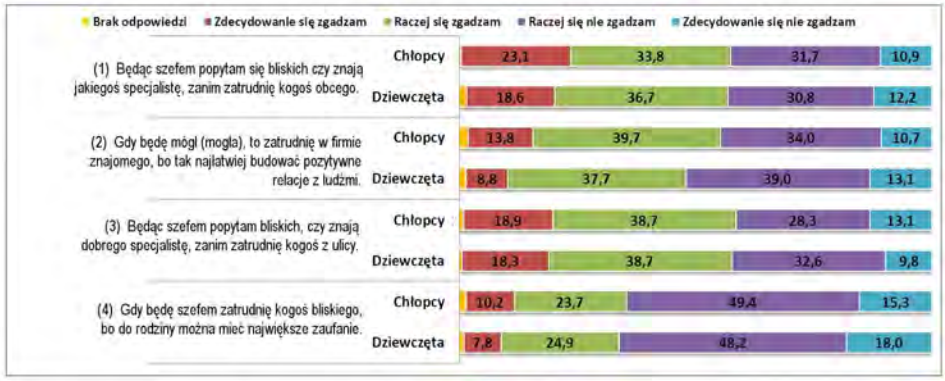
Źródło: badania własne.

Dzięki wykonanemu *post hoc* testowi Hochberga wiadomo, że oczekiwania dziewcząt i chłopców w zakresie związku ze światem polityki różnią się od siebie w sposób istotny (p = 0,006). Młodzież nie zdziwi się, jeżeli jej szef zaangażuje się w sprawy polityczne, jednak częściej brak zdumienia wykażą chłopcy (66%) niż dziewczęta (62%). Nieco mniejszy odsetek młodzieży (prawie 58% chłopców i 48% dziewcząt) nie będzie miało nic przeciwko wspieraniu jakiejś partii politycznej przez firmę. Gwałtownie maleje jednak odsetek młodzieży, zgadzającej się z twierdzeniem, że ich przyszła firma powinna płacić politykom, jeżeli to przyniesie jej zysk. Pogląd taki podziela już tylko co czwarty chłopiec i 14% dziewcząt. W końcu ostatnie twierdzenie, mówiące o zatrudnianiu lobbystów przez przyszłą firmę, wzbudziło mieszane uczucia młodzieży. Odsetek przeciwnych ich zatrudnianiu w wypadku dziewcząt (44%) i chłopców (45%) jest zbliżony. Z przeprowadzonych analiz wynika, że **w zakresie związku przyszłej firmy ze światem polityki i tym razem dziewczęta mają wyższe oczekiwania niż chłopcy.**

Ostatnim przebadanym obszarem, określającym oczekiwania dziewcząt i chłopców wobec firm, w których mają zamiar pracować w przyszłości, jest **zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół** (zob. wykres 24). Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga wykazał, że między dziewczętami a chłopcami istnieją różnice istotne statystycznie (p = 0,008). Młodzież ma za-

miar najpierw pytać bliskich o specjalistę, zanim zatrudni kogoś z ulicy. W grupie „B" myślą tak częściej chłopcy (prawie 57%) niż dziewczęta (45%); w grupie „A" odsetki są prawie identyczne i wynoszą 57%. Młodzież rzadziej ma zamiar zatrudnić w firmie znajomego, bo tak jest niby łatwiej budować pozytywne relacje z ludźmi. Odsetek chłopców (ponad 53%) jest tutaj wyższy od odsetka dziewcząt (ponad 46%).

Wykres 24. Postawy wobec zatrudniania urzędników państwowych, znajomych i przyjaciół, według płci (w %)



Źródło: badania własne.

W kontekście zatrudniania urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół po raz kolejny dziewczęta, uczęszczające do szkół średnich, prezentują wyższe oczekiwania wobec firmy, w której będą pracować, choć w tym obszarze różnice są niewielkie.

Podsumowując, należy stwierdzić, że młodzież uczęszczająca do szkół ponadgimnazjalnych ma wysokie oczekiwania wobec swoich przyszłych firm. Dziewczęta prezentują jednak zdecydowanie wyższe oczekiwania w porównaniu z chłopcami. W jednym tylko obszarze – traktowanie pracowników przez firmę – różnice między dziewczętami a chłopcami nie są istotne. Powyższe wnioski mogą skłaniać do myślenia, że chłopcy, przyszli mężczyźni, wydają się być w swoich deklaracjach łatwiejszymi pracownikami, mającymi mniejsze oczekiwania wobec firmy oraz bardziej skłonnymi do poświęceń niż dziewczęta. **Niniejsze wnioski skłaniają do przyjęcia postawionej przeze mnie hipotezy (H6), mówiącej o tym, że dziewczęta w porównaniu z chłopcami oczekują bardziej etycznych postaw od swoich przyszłych firm w zakresie ich relacji wobec kluczowych udziałowców.**

7.2. Narodowość młodzieży a oczekiwania wobec przyszłych firm, dotyczące ich relacji z kluczowymi udziałowcami

Niniejszy podrozdział poświęcony jest weryfikacji hipotezy, mówiącej o wpływie narodowości na formułowane przez młodych ludzi oczekiwania wobec firm, w których będą pracować w przyszłości. Zgodnie z założeniami, przedstawionymi w części teoretycznej, postawiłam następującą hipotezę:

H7 – Polscy i norwescy uczniowie szkół ponadgimnazjalnych nie różnią się w swoich oczekiwaniach wobec przyszłych firm w zakresie przestrzegania standardów moralnych wobec kluczowych udziałowców.

W toku przeprowadzonej analizy wariancji otrzymałam następujące wyniki:

- Pozyskiwanie informacji o konkurencji: $F(2,2180) = 1,282$, $p < 0,277$;
- Szacunek i zaufanie do pracowników: $F(2,2180) = 71,412$, $p < 0,001$;
- Poszanowanie sfery prywatnej pracownika: $F(2,2180) = 85,310$, $p < 0,001$;
- Równe traktowanie pracowników: $F(2,2180) = 102,860$, $p < 0,001$;
- Przestrzeganie prawa pracy: $F(2,2180) = 12,5977$, $p < 0,001$;
- Dbanie o bezpieczeństwo i zdrowie pracownika: $F(2,2180) = 12,469$, $p < 0,001$;
- Związek ze światem polityki: $F(2,2180) = 39,492$, $p < 0,001$;
- Zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół: $F(2,2180) = 18,143$, $p < 0,001$.

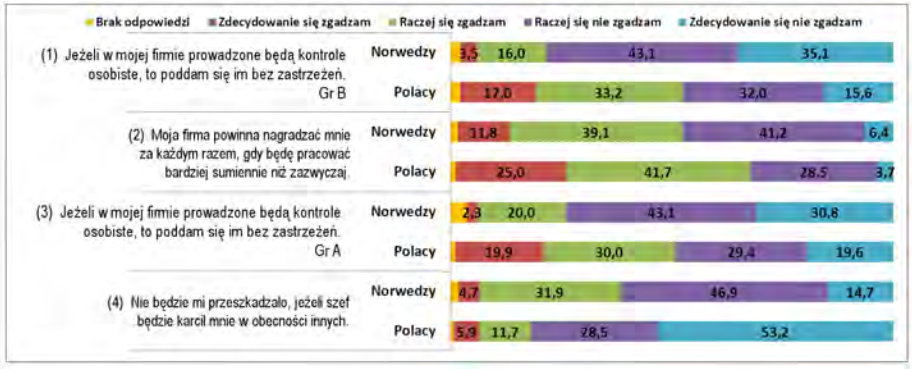
Z powyższych analiz wynika, że narodowość zróżnicowała opinie młodzieży w jej oczekiwaniach etycznych wobec przyszłej firmy. Jedynie w pierwszym z prezentowanych obszarów **– pozyskiwanie informacji o konkurencji – narodowość nie zróżnicowała opinii młodzieży**. Pomimo istotnych statystycznie różnic można jednak dostrzec, że polscy uczniowie szkół ponadgimnazjalnych, w porównaniu do norweskich uczniów, wyrażają większy sprzeciw wobec nielegalnego pozyskiwania informacji o konkurencji, choć postawy młodzieży nie są spójne. W tym miejscu warto podkreślić jednak, że **zdecydowana większość polskich i norweskich uczniów szkół ponadgimnazjalnych oczekuje od przyszłych firm pozyskiwania informacji o konkurencji etycznymi sposobami**.

Szacunek i zaufanie do pracowników to kolejny badany obszar. Przeprowadzona analiza wariancji oraz wykonany *post hoc* test Hochberga wykazały, że istnieje istotna statystycznie różnica pomiędzy Polakami a Norwegami w zakresie oczekiwań młodzieży wobec przyszłej firmy (zob. wykres 25).

Zdecydowanie większy odsetek polskich uczniów zgodzi się na kontrole osobiste (prawie co drugi) niż uczniów norweskich (prawie co piąty). Jednak to zdecydowanie większy odsetek młodych Polaków niż Norwegów oczekuje nagradzania za bardziej sumienne wykonywanie zadań pracowniczych (odpowied-

nio 67% i 50%). Młodzież szkolna jest przeciwna publicznemu karceniu przez szefa – częściej uczniowie polscy niż norwescy (82% i 63%). Postawy młodzieży nie są więc spójne w zakresie traktowania pracowników. Z jednej strony polscy licealiści zgodzą się na kontrole osobiste, z drugiej przeciwni są publicznemu karceniu i oczekują nagradzania za wszelkie pozytywne działania. Norwescy licealiści zdają się bardziej stonowani w swoich oczekiwaniach. W związku z tym można stwierdzić, że **polscy uczniowie szkół ponadgimnazjalnych mają wyższe oczekiwania wobec swoich przyszłych firm w zakresie traktowania pracowników.**

Wykres 25. Oczekiwania wobec traktowania z szacunkiem i zaufaniem pracowników przez przyszłą firmę, według narodowości (w %)

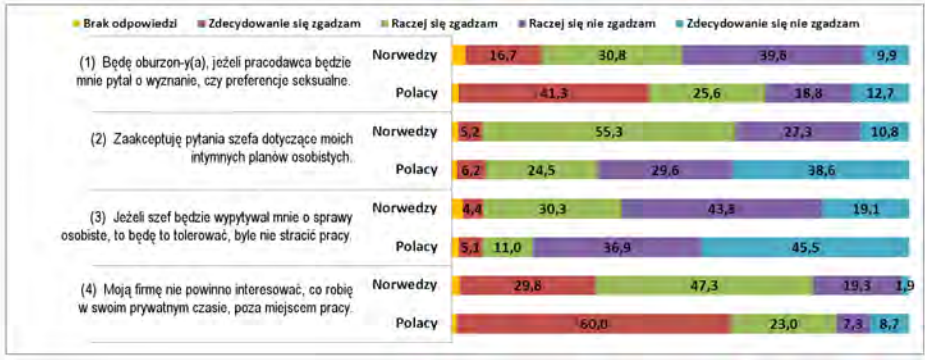


Źródło: badania własne.

Narodowość również różnicuje opinie młodzieży w zakresie **poszanowania przez przyszła firmę sfery prywatnej pracownika** (zob. wykres 26). Potwierdza to przedstawiona analiza wariancji, a uściśla przeprowadzony *post hoc* test Hochberga, który wykazał, że istnieją różnice istotne statystycznie między Polakami a Norwegami ($p = 0{,}000$). Zdecydowana większość polskich uczniów (67%) uważa, że poczuje się oburzona pytaniami, dotyczącymi jej preferencji seksualnych czy wyznania. Uczniowie norwescy podzielają tę opinię w 47%. Bardziej skorzy do akceptacji pytań o plany osobiste są norwescy niż polscy uczniowie (odpowiednio 60% i prawie 31%). Z obawy przed utratą pracy również więcej norweskich uczniów niż polskich (odpowiednio 35% i 16%) ma zamiar tolerować pytania dotyczące życia osobistego. Dopiero bardziej ogólne twierdzenie, mówiące o tym, że przyszłej firmy nie powinno interesować, co będą badani robić w swoim prywatnym czasie zbliżyło oczekiwania uczniów szkół ponadgimnazjalnych w obu krajach. Większość młodzieży szkolnej zgadza się z tym twierdzeniem, choć zdecydowanie przeważająca większość uczniów polskich niż norweskich (60% i prawie 30%). Podsumowując, należy stwierdzić,

że to **polscy uczniowie szkół średnich zdecydowanie bardziej oczekują poszanowania sfery prywatnej pracownika. Norwescy uczniowie zdają się mieć w tym zakresie mniejsze oczekiwania wobec przyszłych pracodawców.**

Wykres 26. Oczekiwania wobec poszanowania sfery prywatnej przez przyszłą firmę, według narodowości (w %)



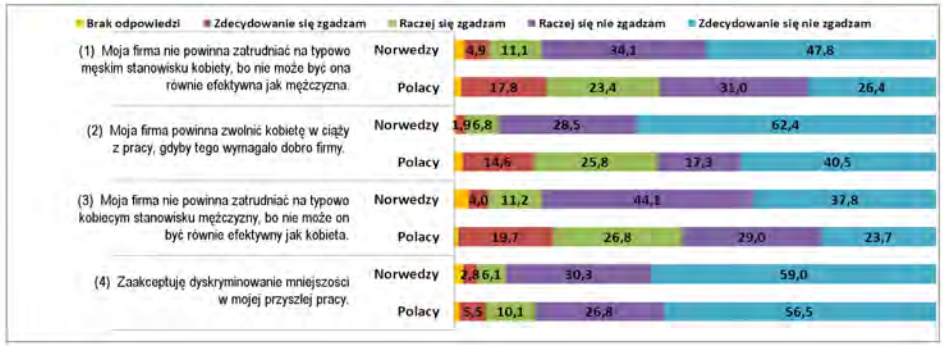
Źródło: badania własne.

Równe traktowanie pracowników przez przyszłą firmę to kolejny obszar poddany analizie. W wyniku przeprowadzonej analizy wariancji, a następnie wykonanemu *post hoc* testowi Hochberga wiadomo, że istnieje statystycznie istotna różnica (p = 0,001) w ocenach dokonanych przez polskich i norweskich licealistów (zob. wykres 27). Przeprowadzone analizy wskazują, że polscy uczniowie częściej niż norwescy (odpowiednio 41% i 16%) zgadzają się z poglądem, że nie powinno się zatrudniać kobiet na typowo męskich stanowiskach oraz mężczyzn na typowo kobiecych (odpowiednio 40% i prawie 15%). Również uczniowie polscy (40%) zdecydowanie częściej niż uczniowie norwescy (prawie 9%) zaakceptują zwolnienie kobiety w ciąży, gdy tego będzie wymagać dobro firmy. W końcu zdecydowana większość młodzieży nie będzie akceptować dyskryminacji mniejszości w ich przyszłej firmie, chociaż znowu częściej uczniowie polscy niż norwescy (odpowiednio 15% i 9%). Z powyższych analiz wynika, że **większość młodzieży oczekuje od swoich przyszłych firm równego traktowania pracowników. Warto jednak zauważyć, że polscy uczniowie zdecydowanie częściej niż norwescy zaakceptują łamanie prawa, dotyczącego równego traktowania pracowników.**

W zakresie kolejnego obszaru **– przestrzegania prawa pracy –** przeprowadzona analiza wariancji oraz wykonany *post hoc* test Hochberga ujawniły istotne różnice w opiniach polskich i norweskich uczniów (p = 0,001). Generalnie większość młodzieży jest przeciwna łamaniu prawa pracy w firmach, widać jednak różnice między polskimi i norweskimi licealistami (zob. wykres 28).

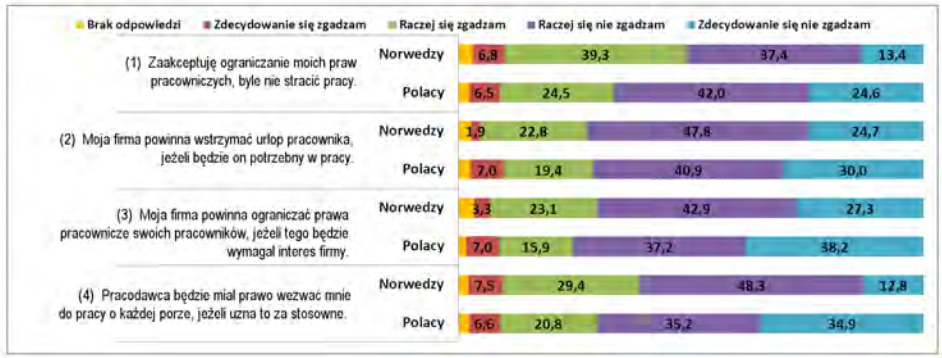
Uczniowie norwescy częściej (14% z nich) zaakceptują ograniczenie praw pracowniczych, by nie stracić pracy. Również częściej (10% spośród nich) zaakceptuje wezwanie do pracy o każdej porze dnia i nocy, choć to polscy uczniowie minimalnie częściej niż norwescy twierdzą, że przyszła firma powinna mieć prawo wstrzymać urlop pracownikowi, gdy będzie on potrzebny w pracy. Jednocześnie częściej uczniowie norwescy niż polscy (odpowiednio 26% i 23%) są zdania, że firma będzie mogła ograniczyć prawa pracownicze, gdy tego wymagać będzie jej dobro (choć odsetek młodych Polaków zdecydowanie o tym przekonanych jest wyższy o ponad 3%). Z powyższych analiz wynika, że **polscy uczniowie szkół średnich są mniej skorzy do akceptacji łamania praw pracowniczych przez przyszłe firmy, choć większość młodzieży obu narodowości jest temu przeciwna.**

Wykres 27. Oczekiwania wobec równego traktowania pracowników przez przyszłą firmę, według narodowości (w %)



Źródło: badania własne.

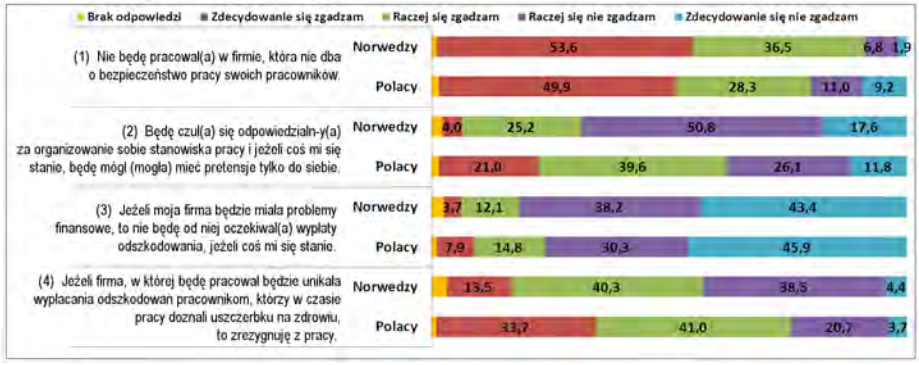
Wykres 28. Oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie przestrzegania przez nią prawa pracy, według narodowości (w %)



Źródło: badania własne.

Narodowość różnicuje również opinie młodzieży w zakresie kolejnego obszaru, jakim jest dbanie przyszłej firmy o **bezpieczeństwo i zdrowie pracowników** (zob. wykres 29). Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga ujawnił istotność na poziomie p = 0,000. Zdecydowana większość młodzieży deklaruje, że nie będzie pracować w firmie, która nie zadba o zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników (90% uczniów norweskich i 78% uczniów polskich). Podobny odsetek licealistów z Polski (74%), lecz znacznie niższy licealistów norweskich (54%) zrezygnuje z pracy z powodu niewypłacania odszkodowań pracownikom, którzy doznali uszczerbku na zdrowiu. Uczniowie polscy częściej niż norwescy (odpowiednio 22% i 16%) nie będą oczekiwać odszkodowań od firmy, mającej problemy finansowe, w razie wypadku przy pracy. W końcu polska młodzież szkół średnich wydaje się być bardziej odpowiedzialna za takie organizowanie sobie stanowiska pracy, by nic jej się nie stało.

Wykres 29. Oczekiwania wobec dbania przyszłej firmy o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników, według narodowości (w %)



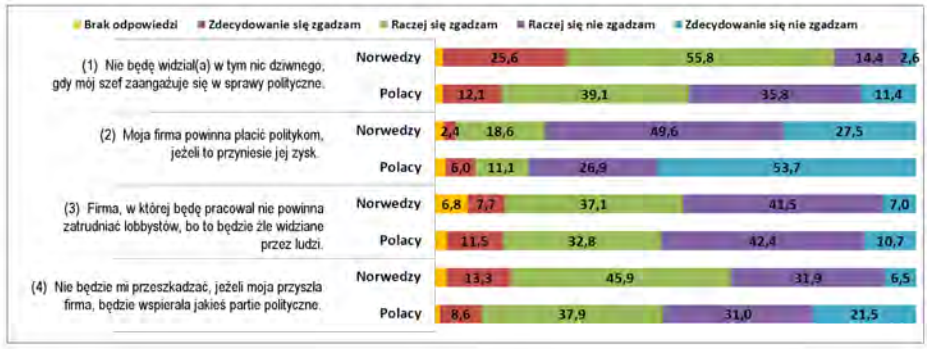
Źródło: badania własne.

Powyższe wyniki wskazują, że **młodzież szkół ponadgimnazjalnych ma wysokie oczekiwania wobec przyszłych firm w zakresie dbania o zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników. Wydaje się również, że uczniowie norwescy w tym względzie oczekują od firm wyższych standardów funkcjonowania niż uczniowie polscy**.

Związek ze światem polityki jest obszarem, w którym narodowość istotnie wpływa na różnice w opiniach młodzieży (zob. wykres 30). Test *post hoc* Hochberga wykazał różnice między polskimi i norweskimi uczniami na poziomie p = 0,000. Za normalne uzna angażowanie się szefa w sprawy polityczne ponad 81% uczniów norweskich i 51% uczniów polskich. Również uczniom norweskim częściej niż polskim (odpowiednio 59% i 46%) nie będzie przeszkadzać

wspieranie partii politycznych przez przyszłą firmę. Młodzież przeciwna jest jednak płaceniu politykom, nawet wtedy, gdy przyniesie to zysk. Częściej zgadzają się z takim działaniem uczniowie norwescy niż polscy, choć wśród polskich uczniów odsetek zdecydowanie zgadzających się z takim stanowiskiem jest większy.

Wykres 30. Oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie jej związku ze światem polityki, według narodowości (w %)

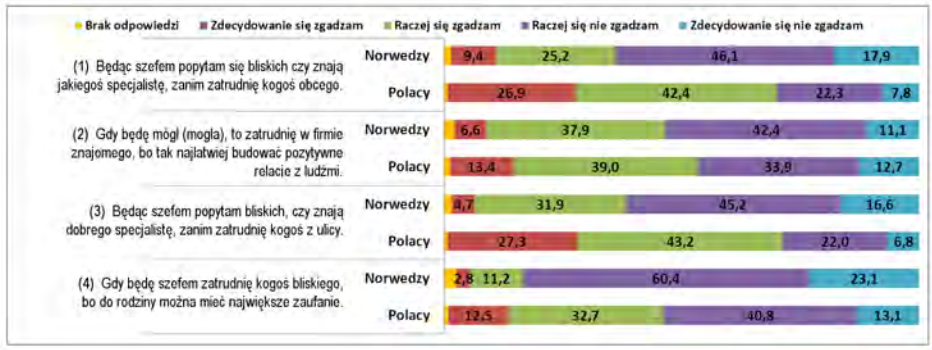


Źródło: badania własne.

Wśród młodzieży szkolnej większość nie zgadza się z poglądem, że firma nie powinna zatrudniać lobbystów, bo to będzie źle widziane przez ludzi – w tym obszarze brak różnic między uczniami polskimi i norweskimi. **Z powyższych analiz wyłania się obraz młodzieży, która w większości zaakceptuje związek świata biznesu z polityką. Norwescy uczniowie szkół ponadgimnazjalnych zdają się częściej akceptować takie relacje niż uczniowie polscy.**

Ostatnim z prezentowanych obszarów jest **zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół**. Przeprowadzona analiza wariancji, a następnie *post hoc* test Hochberga ($p = 0{,}0001$) wykazały, że zachodzi istotna różnica pomiędzy uczniami polskimi a uczniami norweskimi (zob. wykres 31). Analizy rozkładów procentowych postaw młodzieży polskiej i norweskiej wskazują, że w każdym z 4 twierdzeń **uczniowie norwescy okazują się zdecydowanie bardziej przeciwni zatrudnianiu urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół. Dla przeważającej większości uczniów polskich poszukiwanie pracowników wśród rodziny i znajomych jest normalne i nie budzi wątpliwości. Polska młodzież akceptuje takie metody poszukiwania pracowników przez przyszłą firmę.**

Wykres 31. Oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie zatrudniania urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół, według narodowości (w %)



Źródło: badania własne.

Podsumowując niniejszy podrozdział, można śmiało stwierdzić, że narodowość zróżnicowała istotnie postawy młodzieży szkolnej wobec przyszłej pracy. Zaledwie w jednym obszarze – **pozyskiwanie informacji o konkurencji** – opinie nie były istotnie zróżnicowane. Młodzież oczekuje bowiem od przyszłych firm pozyskiwania informacji o konkurencji w sposób etyczny. Zdecydowana większość młodzieży stawia wysokie wymagania firmom w zakresie wszystkich pozostałych obszarów. Widać tu jednak, że uczniowie polscy mają wyższe oczekiwania wobec firm w zakresie: szacunku i zaufania do pracowników, poszanowania sfery prywatnej pracownika, przestrzegania prawa pracy czy związku ze światem polityki. Norwescy uczniowie szkół ponadgimnazjalnych z kolei oczekują częściej równego traktowania pracowników, pozbawionego dyskryminacji ze względu na płeć, wyznanie lub preferencje seksualne. Postawy młodzieży polskiej prezentują się tutaj zdecydowanie gorzej. Norwescy uczniowie szkół ponadgimnazjalnych oczekują również wyższych standardów w zakresie dbania o zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników. Generalnie można powiedzieć, że uczniowie norwescy są bardziej sceptyczni wobec zatrudniania urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół. Dla przeważającej większości uczniów polskich poszukiwanie pracowników wśród rodziny i znajomych jest rzeczą naturalną, i nie budzącą żadnych wątpliwości. Polska młodzież szkolna ma zamiar takimi sposobami poszukiwać pracowników w przyszłości. Polska młodzież bardziej ceni sobie budowanie sieci kontaktów i zależności wśród rodziny, niż obcych ludzi – tak zwany brudny kapitał społeczny [Putman 2008]. Niniejsze wyniki są kompatybilne z wynikami ogólnopolskimi prowadzonymi na dorosłych Polakach, które wskazują, że Polacy na ogół nie ufają osobom obcym i starają się zachowywać ostrożność w relacjach z innymi ludźmi. Jednocześnie Polacy pozostają nieufni właściwie jedynie w stosunku do obcych, przy

pełnym zaufaniu do najbliższej i dalszej rodziny oraz do znajomych i współpracowników (wskazania od 99% do 85%), zaś trzy czwarte ufa sąsiadom (Wciórka 2008:39–42). Nieznajomym spotykanym w różnych sytuacjach jest natomiast gotowe zaufać jedynie 37% Polaków (Wciórka 2008:43)[3].

Powyższe analizy wskazują, że należy zdecydowanie odrzucić hipotezę (H7), mówiącą o braku różnic między polskimi a norweskimi uczniami szkół ponadgimnazjalnych w formułowaniu oczekiwań wobec firmy, w zakresie przestrzegania standardów moralnych wobec kluczowych udziałowców.

7.3. Wyznanie młodzieży a oczekiwania wobec przyszłych firm, dotyczące ich relacji z kluczowymi udziałowcami

W podrozdziale tym koncentruję się na wpływie wyznania na oczekiwania młodzieży szkół ponadgimnazjalnych wobec firm, w których mają zamiar pracować w przyszłości, w zakresie relacji z kluczowymi *stakeholders*. Z przeprowadzonych w części teoretycznej analiz wynika, że zmienna ta może mieć zasadniczy wpływ na formułowane oczekiwania, dotyczące kierowania się określonymi normami etycznymi nie tylko przez pracowników, ale i firmy ich zatrudniające. W swojej pracy przyjmuję, że przynależność do kościołów protestanckich nie powinna mieć wpływu na formułowane oczekiwania wobec przyszłych firm. W związku z tym stawiam następującą hipotezę:

H8 – Przynależność uczniów szkół ponadgimnazjalnych do Kościoła protestanckiego nie warunkuje wyższych (w porównaniu z innymi wyznaniami) oczekiwań wobec przyszłych firm w zakresie przestrzegania standardów moralnych podejmowanych wobec kluczowych udziałowców.

Aby poddać weryfikacji powyższą hipotezę, przeprowadziłam analizę wariancji (ANOVA), której celem było testowanie istotności różnic pomiędzy średnimi zmiennych zależnych. W toku przeprowadzonych analiz otrzymałam następujące wyniki:

- Pozyskiwanie informacji o konkurencji: $F(5,2040) = 1{,}476$, $p < 0{,}194$;
- Szacunek i zaufanie do pracowników: $F(5,2040) = 22{,}855$, $p < 0{,}001$;

[3] Polacy prezentują się jako naród wyjątkowo nieufny w porównaniu z innymi społeczeństwami Europy. W *European Social Survey 2006* zadano następujące pytanie: *Czy ogólnie rzecz biorąc uważa Pan/i, że większości ludzi można ufać czy też uważa Pan/i, że ostrożności nigdy zbyt wiele?* Ankietowani posługiwali się tu jedenastostopniową skalą, gdzie 0 oznaczało maksymalną nieufność, a 10 – maksymalne zaufanie. Z uzyskanych wyników zliczono średnie arytmetyczne. **Najbardziej ufni okazali się Skandynawowie**: Duńczycy (śr. arytm. = 7,01); **Norwegowie (6,82)**, Finowie (6,56) i Szwedzi (6,28). Średnia dla **Polski była równa 4,08**, a „słabsze" wyniki uzyskały tylko cztery kraje europejskie: Słowenia, Ukraina, Federacja Rosyjska i Bułgaria.

- Poszanowanie sfery prywatnej pracownika: $F(5,2040) = 21{,}304$, $p < 0{,}001$;
- Równe traktowanie pracowników: $F(5,2040) = 34{,}094$, $p < 0{,}001$;
- Przestrzeganie prawa pracy: $F(5,2040) = 3{,}525$, $p < 0{,}004$;
- Dbanie o bezpieczeństwo i zdrowie pracownika: $F(5,2040) = 3{,}525$, $p < 0{,}001$;
- Związek ze światem polityki: $F(5,2040) = 8{,}902$, $p < 0{,}001$;
- Zatrudnianie urzędników państwowych krewnych i przyjaciół: $F(5,2040) = 5{,}108$, $p < 0{,}001$.

Z powyższych analiz wynika, że **wyznanie nie zróżnicowało opinii młodzieży tylko w dwóch z siedmiu obszarów**. Pierwszym z nich jest pozyskiwanie informacji o konkurencji, drugim – przestrzeganie prawa pracy. **W pozostałych obszarach wyznanie zróżnicowało istotnie oczekiwania młodzieży wobec firm, w których w przyszłości chcą pracować**.

W obszarze – **pozyskiwanie informacji o konkurencji** – **wyznanie nie zróżnicowało opinii młodzieży. Młodzież ma wysokie oczekiwania w tym względzie w stosunku do przyszłych pracodawców**, po których spodziewa się działań zgodnych z zasadami etyki w zakresie pozyskiwania informacji o konkurencji. Uważa jednak, że firma powinna zrobić wszystko, by uzyskać przewagę nad konkurencją.

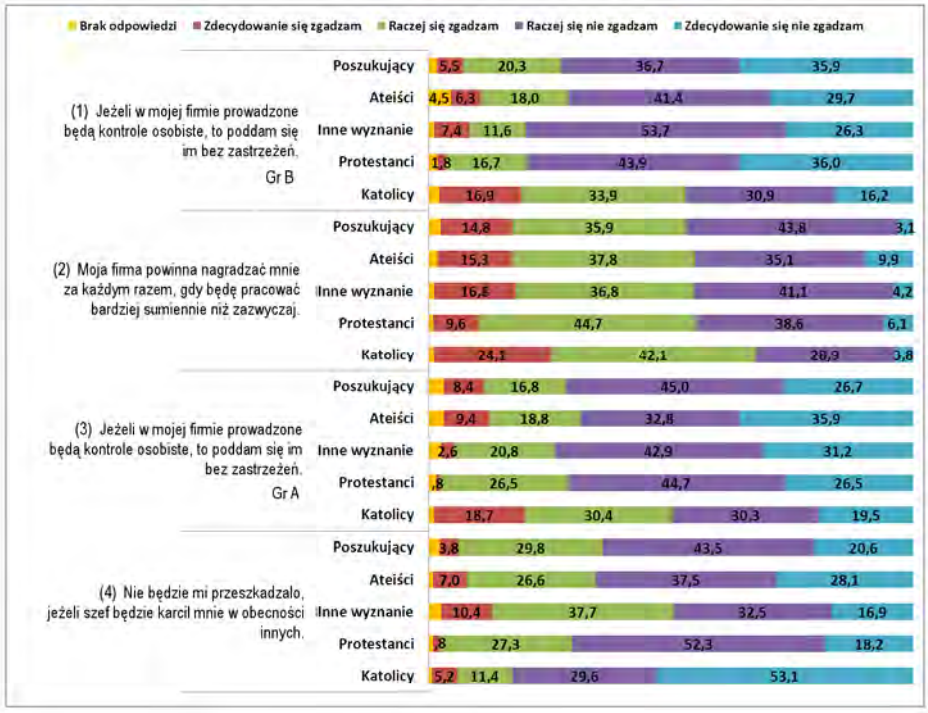
Drugi obszar, poddany analizie, to **szacunek i zaufanie przyszłej firmy do pracowników** (zob. wykres 32). Przeprowadzona analiza wariancji wykazała, że wyznanie różnicuje postawy młodzieży w tym obszarze. Wykonany *post hoc* test Hochberga wskazał na występowanie istotnych różnic pomiędzy:

- katolikami a protestantami ($p = 0{,}001$);
- katolikami a osobami innego wyznania ($p = 0{,}001$);
- katolikami a ateistami ($p = 0{,}001$);
- katolikami a poszukującymi swojej wiary ($p = 0{,}001$).

Większość młodzieży jest przeciwna poddawaniu się kontroli osobistej w firmie (uznaje to za normalne mniej niż 30% badanych). Inaczej wygląda sytuacja w przypadku młodzieży katolickiej, wśród której co druga osoba zaakceptuje tego rodzaju praktyki. Młodzież katolicka, w porównaniu do pozostałej młodzieży, zdecydowanie częściej przeciwna jest karceniu ich przez szefa w obecności innych. Zgadza się na to zaledwie 16% spośród nich, podczas gdy badani określający swoje wyznanie jako takie, które nie znalazło się w kafeterii odpowiedzi, zgodziły się na to w 48%. Poza katolikami, wśród których ponad 66% oczekuje chwalenia za każde działanie wykraczające ponad normę, wśród reszty uczniów mniej więcej co drugi podziela ten pogląd. Przyglądając się postawom młodzieży katolickiej, widać, że są one spójne z postawami polskich uczniów. Młodzi katolicy z jednej strony zgodzą się na kontrole osobiste, z drugiej przeciwni są publicznemu karceniu i oczekują nagrody za wszelkie pozytywne działania. Osoby pozostałych wyznań wydają się prezentować mniej skrajne postawy, w związku z czym można stwierdzić, że uczniowie – **katolicy**

mają najwyższe oczekiwania wobec przyszłych firm w zakresie traktowania pracowników.

Wykres 32. Postawy wobec traktowania pracowników przez przyszłą firmę, według wyznania (w %)



Źródło: badania własne.

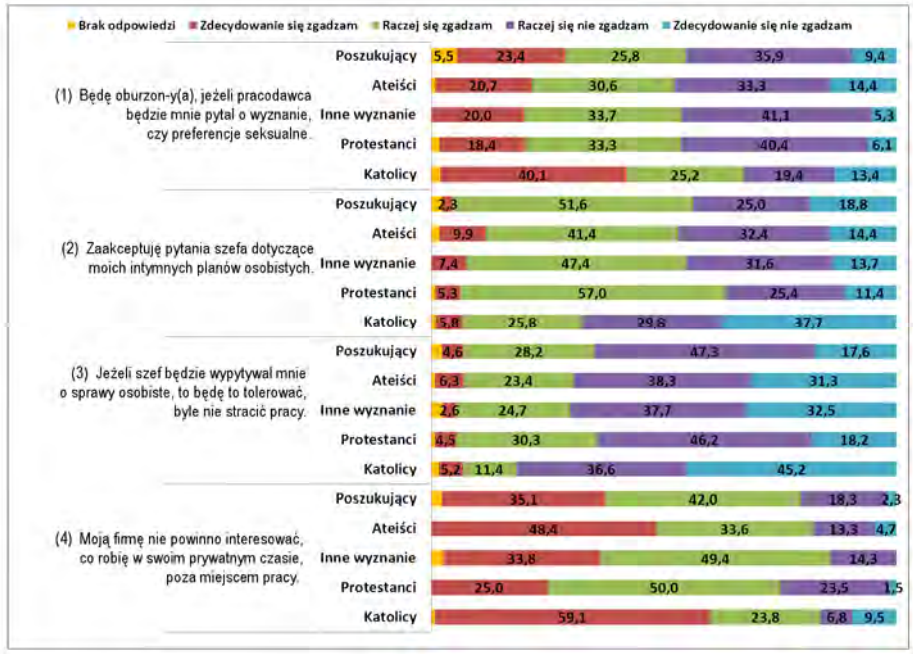
Sfera prywatna pracownika to obszar, w którym wyznanie również różnicuje opinie młodzieży. W toku przeprowadzonego *post hoc* testu Hochberga ujawniły się różnice pomiędzy:

- katolikami a protestantami (p = 0,001);
- katolikami a osobami innego wyznania (p = 0,001);
- katolikami a ateistami (p = 0,0001);
- katolikami a poszukującymi swojej wiary (p = 0,001).

Zdecydowana większość badanej młodzieży uznaje, że jej przyszłej firmy nie powinno interesować życie prywatne pracowników (zob. wykres 33). Pogląd taki podziela 75% protestantów i prawie 83% katolików. Inne twierdzenia zdecydowanie bardziej różnicują opinie młodzieży. Większość katolickich uczniów

(65%) deklaruje swoje oburzenie, gdyby pracodawca chciał wiedzieć, jakiego są wyznania, albo jakie są ich preferencje seksualne. Zarówno młodzi protestanci, ateiści, poszukujący, jak i osoby innego wyznania nie byłyby tak oburzone i nie aż tak często. Odsetek wskazań waha się między 49% u poszukujących swojej wiary do prawie 54% u osób innego wyznania.

Wykres 33. Postawy wobec poszanowania przez przyszłą firmę sfery prywatnej jej pracowników, według wyznania (w %)



Źródło: badania własne.

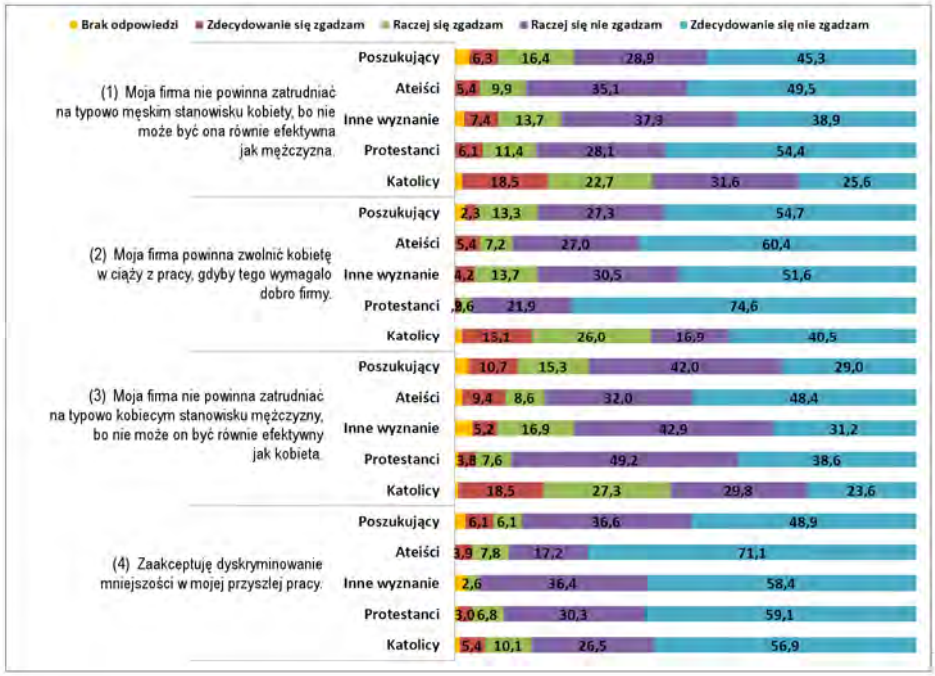
Na twierdzenie, mówiące o zaakceptowaniu pytań szefa dotyczących intymnych planów, odsetki badanych, którzy zgadzają się na taką ewentualność, były podobne. Jednak tylko niewielki odsetek uczniów – katolików zaakceptuje pytania dotyczące intymnych planów – zaledwie 31%; osoby pozostałych wyznań zgodzą się na takie pytania zdecydowanie częściej – powyżej 51% w przypadku ateistów, aż po 63% u protestantów. Mały odsetek młodzieży szkolnej zgodzi się jednak z poglądem, że będzie tolerować pytania osobiste od szefa byle nie stracić pracy. Najwyższy odsetek akceptujących znajduje się wśród poszukujących swojej wiary, najniższy wśród katolików (prawie 17%). Powyższe rozkłady procentowe pozwalają stwierdzić, że **młodzi katolicy stawiają zdecy-**

dowanie wyższe oczekiwania swojej przyszłej firmie w zakresie poszanowania sfery prywatnej pracownika. Osoby pozostałych wyznań zdają się nie być tak zdecydowane w swoich opiniach.

W kolejnym obszarze – **równe traktowanie pracowników** przez przyszłą firmę – wyznanie zróżnicowało opinie młodzieży (zob. wykres 34). Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga ujawnił istotne różnice w opiniach pomiędzy:

- katolikami a protestantami (p = 0,001);
- katolikami a osobami innego wyznania (p = 0,001);
- katolikami a ateistami (p = 0,0001);
- katolikami a poszukującymi swojej wiary (p = 0,001).

Wykres 34. Opinie na temat równego traktowania pracowników przez przyszłą firmę, według wyznania (w %)



Źródło: badania własne.

Większość młodzieży szkół ponadgimnazjalnych zdecydowanie oburza stwierdzenie, że przyszła firma mogłaby zwolnić kobietę w ciąży, gdyby tego wymagało jej dobro. Z tym poglądem zgadza się niespełna 3% uczniów protestanckich i aż 41% uczniów katolickich. Ateiści, osoby innego wyznania i poszukujący swojej wiary zgadzały się z nim na poziomie 15%. Ostatnie twierdze-

nie odwołuje się do akceptacji dyskryminowania w pracy mniejszości. Zdecydowanie przeciwni są temu uczniowie, określający swoje wyznanie jako takie, które nie znalazło się w kafeterii odpowiedzi (95%) oraz protestanci (89%). Prawie 15% katolickich uczniów zgadza się z tym twierdzeniem.

Podsumowując, należy stwierdzić, że **najwyższe oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie równego traktowania pracowników prezentują protestanci, najniższe katolicy. Postawy ateistów, poszukujących swojej wiary i uczniów innego wyznania są bardziej zbieżne z postawami uczniów – protestantów niż uczniów – katolików**.

Wyznanie nie różnicuje opinii młodzieży w następnym obszarze – przestrzegania przez przyszłą firmę prawa pracy. W tym względzie młodzież bezwzględnie oczekuje działań zgodnych z zasadami prawa i normami etycznymi. Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych uznają, że obowiązkiem pracodawcy (bez względu na okoliczności i sytuację finansową firmy) jest wypłacić pracownikowi pensję. Młodzież jest również bardzo przeciwna skracaniu przerwy w pracy czy urlopu pracownikom. Jednocześnie młodzież uznaje, że pracodawca ma prawo wezwać pracownika do pracy, gdy ma ku temu uzasadnione powody.

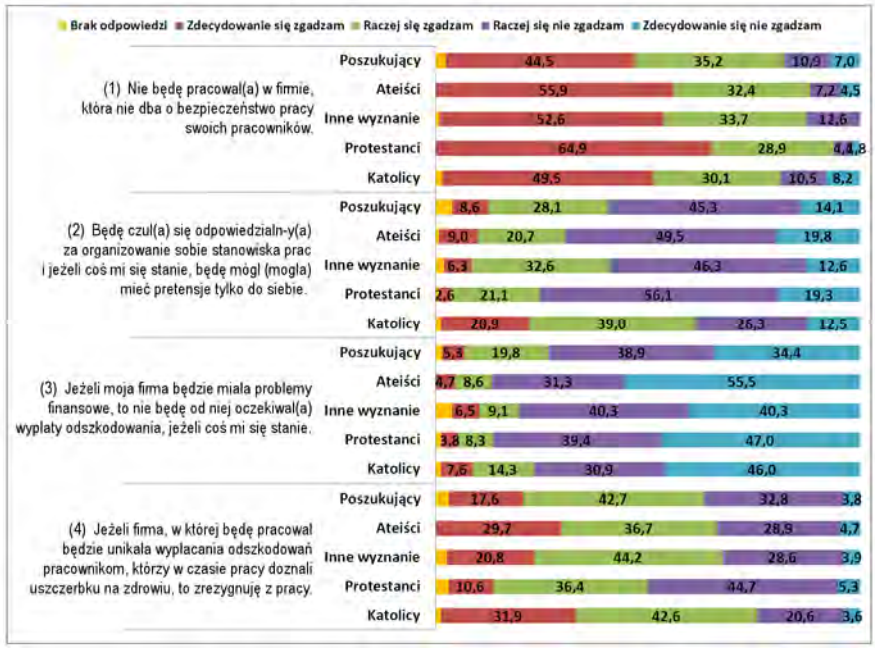
Bezpieczeństwo i zdrowie pracownika to obszar, w którym przeprowadzona analiza wariacji wykazała, że istnieją istotne statystycznie różnice pomiędzy osobami różnych wyznań (zob. wykres 35). Dzięki przeprowadzonemu *post hoc* testowi Hochberga wiadomo, że różnice te pojawiają się między:

- katolikami a protestantami ($p = 0,05$);
- katolikami a ateistami ($p = 0,019$).

Większość uczniów szkół ponadgimnazjalnych twierdzi, że nie będzie pracować w firmie, która nie dba o bezpieczeństwo pracy swoich pracowników. Zdecydowanie najczęściej taki pogląd podzielają uczniowie protestanccy (94%); najrzadziej, choć wcale nie rzadko, uczniowie katolicy i poszukujący swojej wiary (prawie 80%). Odsetek osób, zamierzających zrezygnować z pracy w wypadku niewypłacania przez firmę odszkodowań osobom, które w pracy doznały uszczerbku na zdrowiu, jest już mniejszy. Najczęściej chcą z takiej pracy zrezygnować uczniowie – katolicy (74%), najrzadziej uczniowie – protestanci (47%). Zdaje się jednak, że dla młodzieży ważniejsze jest zabezpieczenie własnej kieszeni niż działanie z zasadami. Na podstawie rozkładów odpowiedzi kolejnego twierdzenia wnioskować można, że większość nie ma zamiaru zrezygnować z wypłaty odszkodowania przez firmę, gdy coś im się stanie w czasie pracy. Najczęściej twierdzą tak uczniowie – protestanci (86%) i ateiści (87%); najrzadziej uczniowie – katolicy (77%) i poszukujący swojej wiary (73%). Ostatnie pytanie również przynosi ciekawe informacje na temat postaw młodzieży licealnej. Prawie 60% katolików będzie czuło odpowiedzialność za stworzenie swojego stanowiska pracy i jak coś im się stanie, to uznają, że mogą mieć pretensje tylko do siebie. Tego samego zdania jest niespełna 24% protestantów i 30% ateistów. Z powyższych analiz wynika, że **najwyższe oczekiwania wobec przy-**

szłej pracy w zakresie dbania o bezpieczeństwo i zdrowie pracownika mają uczniowie – protestanci, a w następnej kolejności uczniowie – ateiści. Najmniejsze zdają się wyrażać uczniowie – katolicy, choć wcale nie takie niskie.

Wykres 35. Opinie na temat dbania przez przyszłą firmę o bezpieczeństwo i zdrowie pracownika, według wyznania (w %)



Źródło: badania własne.

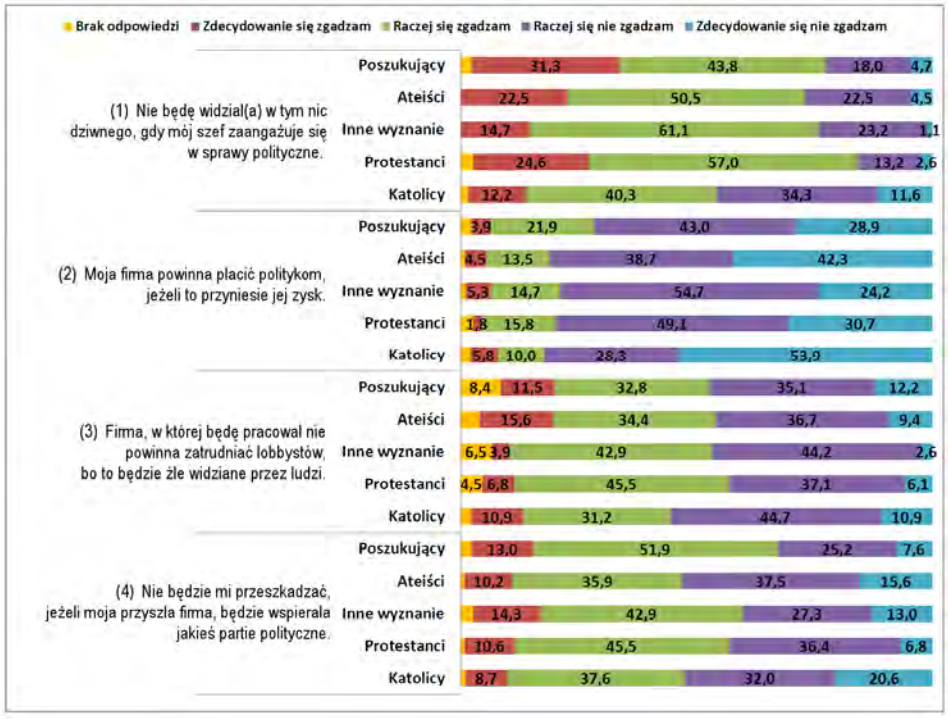
Związek przyszłej firmy ze światem polityki to obszar, w którym wyznanie zróżnicowało istotnie statystycznie opinie młodzieży (zob. wykres 36). Przeprowadzona *post hoc* analiza testem Hochberga wykazała, że istnieją istotne różnice pomiędzy:

- katolikami a protestantami (p = 0,005);
- katolikami a osobami innego wyznania (p = 0,031);
- katolikami a poszukującymi swojej wiary (p = 0,000);

Rzeczą normalną będzie zaangażowanie się szefa w sprawy polityczne dla prawie 82% uczniów – protestantów i zaledwie 52% uczniów – katolików. Jest to o tyle ciekawe, że odsetki te pokrywają się niemal zupełnie z odpowiedziami uczniów norweskich i polskich, którzy zgadzali się z taką opinią (odpowiednio 81% i 51%). Wśród polskiej i norweskiej młodzieży jest jednak sporo osób, któ-

re uznały, że są ateistami, poszukującymi swojej wiary oraz i innego wyznania niż te, jakie znalazły się w kafeterii odpowiedzi. Wśród nich odsetek zgadzających się z tym twierdzeniem jest bardziej zbliżony do odsetka uczniów – protestantów niż uczniów – katolików i wynosi 75% w przypadku uczniów poszukujących wiary i uczniów innego wyznania oraz 73% w przypadku ateistów.

Wykres 36. Opinie na temat związku przyszłej firmy ze światem polityki, według wyznania (w %)



Źródło: badania własne.

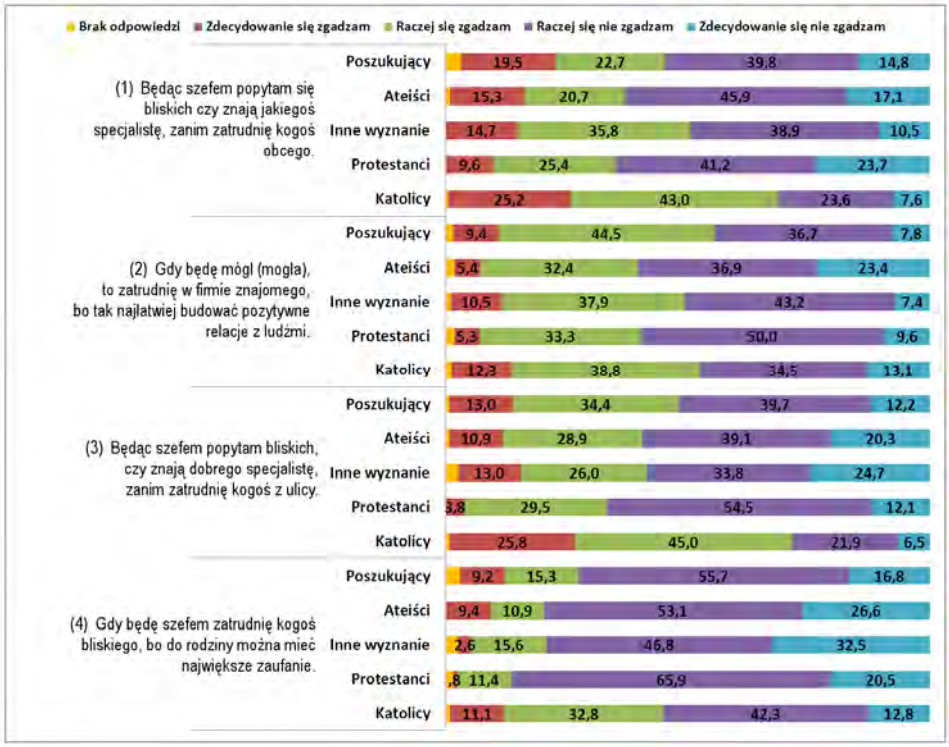
Uczniowie poszukujący swojej wiary (prawie 65%), uczniowie innej wiary (57%) i uczniowie – protestanci zdecydowanie częściej zaakceptują wspieranie partii politycznych przez firmę niż uczniowie – katolicy czy ateiści (46%). Młodzież dużo ostrzej natomiast sprzeciwia się opłacaniu polityków, nawet gdyby miało to przynieść firmie zysk. Najbardziej przeciwni są temu katolicy (prawie 56%); najmniej poszukujący swojej wiary (47%) i ateiści (46%). Postawy młodzieży wobec zatrudniania lobbystów przez firmę są spolaryzowane. Młodzież zdaje się mieć problem z oceną, czy tego typu działania powinny mieć miejsce. **Z powyższych analiz wyłania się obraz młodzieży w większości akceptującej**

związek przyszłej firmy ze światem polityki. Młodzi protestanci i uczniowie poszukujący swojej wiary zdają się częściej akceptować taki związek niż młodzi katolicy czy ateiści.

Zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół jest ostatnim obszarem, poddanym analizie (zob. wykres 37). Przeprowadzona analiza wariancji oraz wykonany *post hoc* test Hochberga ujawniły, że istnieją tutaj istotne statystycznie różnice w tym obszarze. Najbardziej znaczące widać pomiędzy:

- katolikami a protestantami (p = 0,026);
- katolikami a ateistami (p = 0,040).

Wykres 37. Opinie na temat zatrudniania przez przyszłą firmę krewnych i przyjaciół, według wyznania (w %)



Źródło: badania własne.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że uczniowie – katolicy najczęściej zaakceptują w swojej firmie poszukiwanie dobrego fachowca wśród znajomych. Zarówno w grupie „A", jak i „B" odsetek ten jest zdecydowanie wyższy niż

w pozostałych grupach i przekracza 68%. Najrzadziej takie praktyki mają zamiar akceptować uczniowie – protestanci (35%) oraz uczniowie – ateiści (36%). Ponad połowa katolików (51%) i poszukujących swojej wiary uczniów (prawie 54%) zaakceptuje zatrudnianie w swojej firmie znajomych, podczas gdy najmniejszy odsetek popierających takie praktyki znajduje się wśród uczniów – ateistów (prawie 38%) i uczniów – protestantów (prawie 39%). Także zdecydowanie największy odsetek katolików (prawie 44%) zaakceptuje kierowanie się w polityce kadrowej nepotyzmem, bo do rodziny można mieć największe zaufanie. Najniższy odsetek osób, akceptujących takie praktyki, znajduje się wśród protestantów (12%). Podsumowując, należy stwierdzić, że **najbardziej przeciwni zatrudnianiu w swojej przyszłej firmie rodziny i znajomych są uczniowie – protestanci oraz ateiści. Dla przeważającej liczby uczniów katolickich poszukiwanie pracowników wśród urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół jest normalne i nie budzi większych zastrzeżeń.**

W podsumowaniu niniejszego podrozdziału należy stwierdzić, że młodzież katolicka prezentuje wyższe oczekiwania wobec przyszłych firm w zakresie: traktowania pracowników, poszanowania ich sfery prywatnej oraz związku ze światem polityki. Związek ze światem polityki jest obszarem, w którym generalnie młodzież nie prezentuje wobec firm wysokich oczekiwań, ale obok katolików to właśnie protestanci wydają się najbardziej wymagający pod tym względem. Protestanci oczekują też realizacji najwyższych standardów przez firmy w zakresie: równego traktowania pracowników (uczniowie – katolicy wypadają tutaj najsłabiej), dbania o zdrowie i bezpieczeństwo pracownika (uczniowie – ateiści prezentują równie wysokie oczekiwania w tym obszarze, katolicy najniższe). Uczniowie – protestanci są również zdecydowanie przeciwni zatrudnianiu w swojej przyszłej firmie rodziny i znajomych; podobne postawy prezentują ateiści, a zdecydowanie bardziej liberalne poglądy na tę kwestię – katolicy. W dwóch obszarach postawy młodzieży, bez względu na wyznanie, nie są zróżnicowane. Do obszarów tych zaliczyć należy **pozyskiwanie informacji o konkurencji** oraz **przestrzeganie prawa pracy**. W obu tych obszarach młodzież oczekuje od firm wysokich standardów działania, zgodnych z prawem i normami etycznymi. **Powyższe analizy wskazują, że wyznanie zróżnicowało oczekiwania młodzieży wobec firm, w których mają zamiar pracować w przyszłości. W związku z tym odrzucam postawioną przez siebie hipotezę (H8), mówiącą o braku wpływu wyznania na postawy młodzieży w tym względzie**.

7.4. Zaangażowanie religijne młodzieży a oczekiwania wobec przyszłych firm, dotyczące ich relacji z kluczowymi udziałowcami

Kolejną zmienną niezależną, mogącą mieć wpływ na oczekiwania młodzieży wobec firm, w których uczniowie szkół średnich mają zamiar pracować, jest

zaangażowanie religijne. Zgodnie z założeniami, przedstawionymi w części teoretycznej i rozdziale metodologicznym niniejszej pracy zakładam, że zmienna ta nie będzie miała wpływu na oczekiwania względem przyszłego miejsca pracy. W związku z tym postawiłam następującą hipotezę badawczą:

H9 – Wysokie, deklarowane zaangażowanie religijne uczniów szkół ponadgimnazjalnych nie warunkuje wyższych oczekiwań wobec przyszłych firm w zakresie przestrzegania standardów moralnych, podejmowanych wobec kluczowych udziałowców.

By sprawdzić, czy zmienna ta ma wpływ na opinie młodzieży, przeprowadziłam analizę wariancji (ANOVA), w toku której otrzymałam następujące wyniki:

- Pozyskiwanie informacji o konkurencji: $F(5,1557) = 3,483$, $p < 0,008$;
- Szacunek i zaufanie do pracowników: $F(5,1557) = 9,198$, $p < 0,001$;
- Poszanowanie sfery prywatnej pracownika: $F(5,1557) = 8,713$, $p < 0,001$;
- Równe traktowanie pracowników: $F(5,1557) = 8,289$, $p < 0,001$;
- Przestrzeganie prawa pracy: $F(5,1557) = 2,847$, $p < 0,023$;
- Dbanie o bezpieczeństwo i zdrowie pracownika: $F(5,1557) = 2,343$, $p < 0,053$;
- Związek ze światem polityki: $F(5,1557) = 7,501$, $p < 0,001$;
- Zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół: $F(5,1557) = 1,136$, $p < 0,337$.

Powyższe wyniki wskazują na to, że zaangażowanie religijne wpłynęło na opinie młodzieży w połowie obszarów: szacunku i zaufania do pracowników, poszanowaniu sfery prywatnej, równego traktowania pracowników oraz związku przyszłej firmy ze światem polityki. W pozostałych, zaangażowanie religijne nie zróżnicowało opinii młodzieży. Poniżej przedstawię dokładnie te różnice, z uwzględnieniem analiz, dotyczących poszczególnych twierdzeń umieszczonych w kwestionariuszu, które okazały się istotne statystycznie[4].

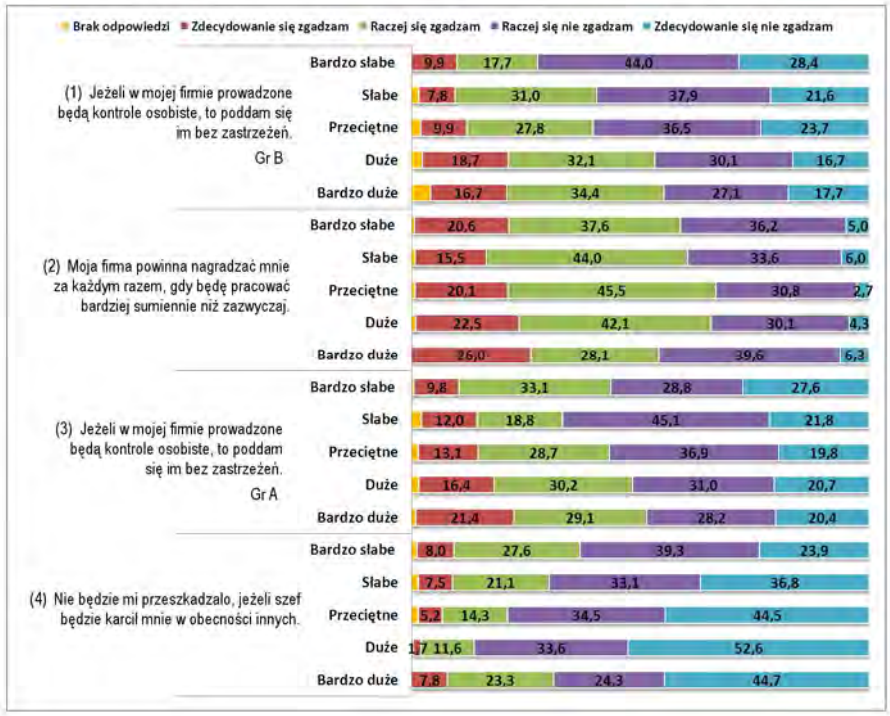
Pierwszym z prezentowanych obszarów jest **pozyskiwanie informacji o konkurencji**. Przeprowadzona analiza wariancji nie ujawniła, by zaangażowanie religijne różnicowało opinie młodzieży w tym względzie. Warto jednak zaznaczyć, że młodzież wydaje się tu oczekiwać od przyszłej firmy działań zgodnych z zasadami etyki w tym obszarze.

W kolejnym obszarze – **szacunek i zaufanie przyszłej firmy do pracownika** zaangażowanie religijne zróżnicowało opinie młodzieży (zob. wykres 38). Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga ujawnił, że zachodzą różnice pomiędzy przeciętnie zaangażowanymi religijnie, a bardzo słabo wierzącymi uczniami ($p = 0,004$). Ponad połowa osób, określających swoje zaangażowanie religijne jako bardzo duże, uznaje, że podda się kontrolom osobistym w firmie bez zastrzeżeń. Mniej zaangażowani religijnie uczniowie rzadziej są skorzy do akcep-

[4] Obszary, w których różnice okazały się nieistotne statystycznie omawiam w sposób ogólny.

towania takich działań. Osoby, określające swoje zaangażowanie jako duże, zdecydowanie częściej niż reszta zgodzą się na karcenie ich publicznie przez szefa. Równie ciekawie wyglądają rozkłady wskazań, odnoszących się do kolejnego twierdzenia. Większość młodzieży uważa, że pracodawca powinien nagradzać ją za każdym razem, gdy będzie pracować bardziej sumiennie niż zazwyczaj. Najwyższy odsetek tak twierdzących znajduje się wśród przeciętnie zaangażowanych religijnie uczniów; im bardziej radykalnie wypowiada się młodzież szkół ponadgimnazjalnych na temat swojego zaangażowania, tym niższy jest odsetek zgadzających się z tą opinią. **Z prezentowanych analiz wynika, że uczniowie słabiej zaangażowani religijnie, wydają się bardziej wymagający wobec firm w zakresie ich kontaktów z kluczowymi udziałowcami niż uczniowie bardzo zaangażowani religijnie.**

Wykres 38. Oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie jej szacunku i zaufania do pracowników, według stopnia zaangażowania religijnego (w %)

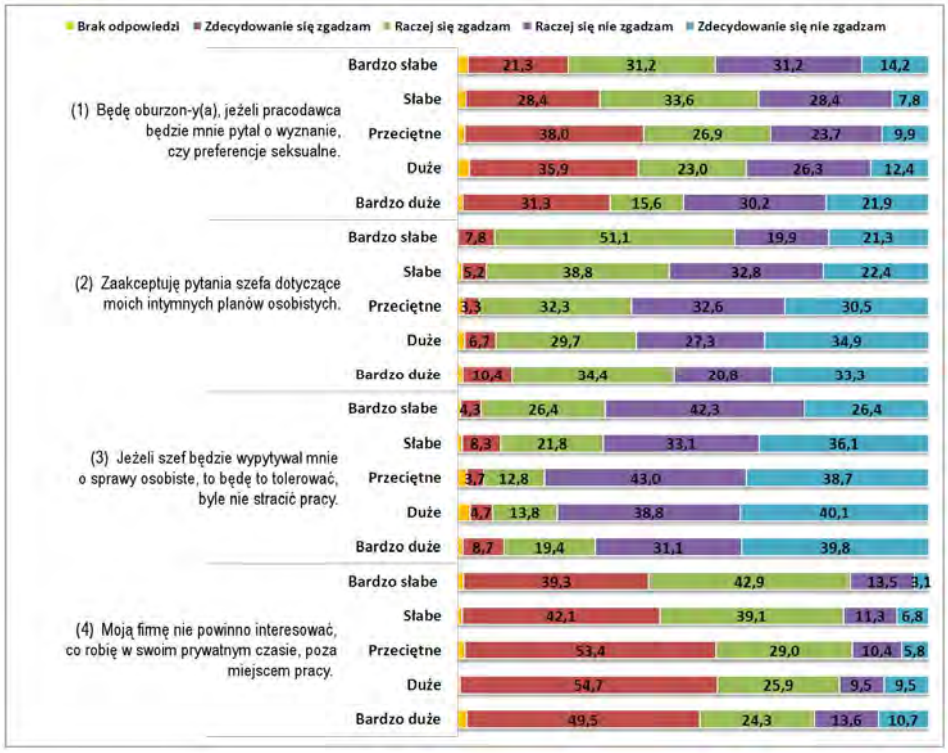


Źródło: badania własne.

Poszanowanie sfery prywatnej pracownika przez przyszłą firmę, to kolejny obszar poddany analizie. Przeprowadzona analiza wariancji wykazała, że zaangażowanie religijne wpływa na zróżnicowanie opinii młodzieży w tym obszarze (zob. wykres 39). Wykonany *post hoc* test Hochberga wykazał różnicę w postawach między:

- bardzo zaangażowanymi religijnie i przeciętnie (p = 0,001);
- przeciętnie zaangażowanymi religijnie i słabo zaangażowanymi (p = 0,048);
- przeciętnie zaangażowanymi religijnie i bardzo zaangażowanymi (p = 0,001);

Wykres 39. Oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie poszanowania sfery prywatnej pracownika, według stopnia zaangażowania religijnego (w %)



Źródło: badania własne.

Graficzne rozkłady procentowe, obrazujące opinie młodzieży z uwzględnieniem jej zaangażowania religijnego, znajdują się na wykresie 39. Młodzież, w większości będzie oburzona, jeżeli pracodawca będzie dopytywać się o in-

tymne sprawy. Najrzadziej ten pogląd podzielają jednak uczniowie najbardziej i najmniej zaangażowani religijnie – odpowiednio (47% i 52%). Uczniowie przeciętnie zaangażowani (prawie 65%), poczują się najbardziej oburzeni takimi pytaniami. Pytania szefa dotyczące spraw osobistych najrzadziej będą akceptowane przez uczniów przeciętnie zaangażowanych religijnie (63%); najczęściej zaakceptują je uczniowie bardzo słabo zaangażowani (prawie 59%), słabo zaangażowani (44%) i bardzo mocno zaangażowani (prawie 45%). W obawie o utratę pracy będzie tolerować pytania osobiste niewielki odsetek badanych, najczęściej uczniowie bardzo zaangażowani religijnie i bardzo słabo zaangażowani (odpowiednio 28% i 30%). Zdecydowana większość młodzieży (ponad 70%) jest jednak zdania, że ich przyszłego pracodawcy nie powinno interesować, co uczniowie będą robić w czasie prywatnym.

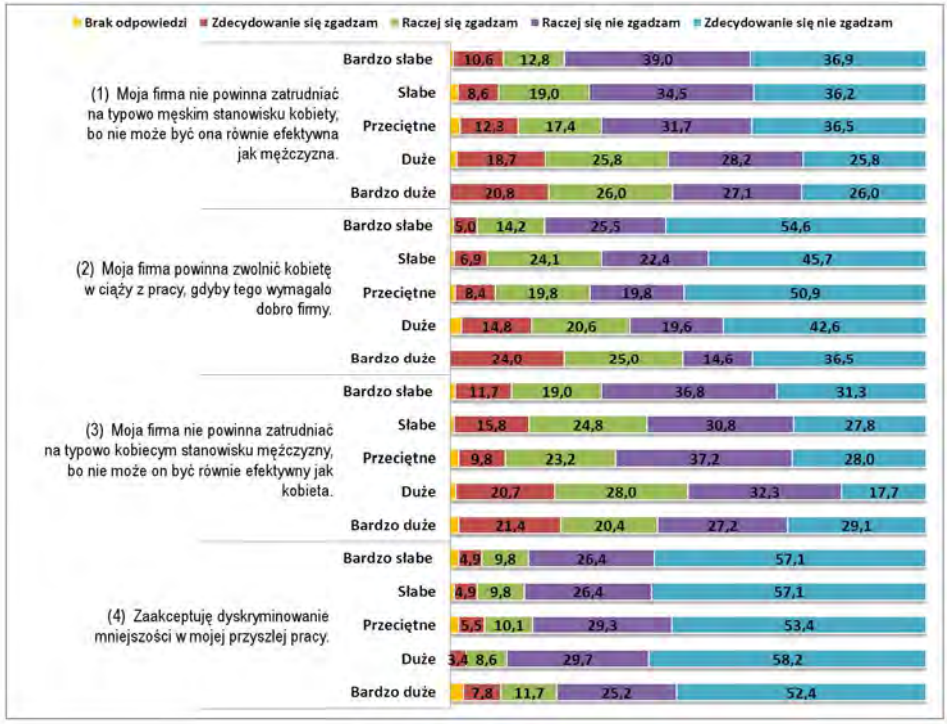
Kolejnym z obszarów, poddanych analizie, jest **równe traktowanie pracowników** przez przyszłą firmę. Przeprowadzona analiza wariacji ujawniła, że zaangażowanie religijne różnicuje postawy młodzieży wobec przyszłej firmy w tym obszarze (zob. wykres 40). Wykonany *post hoc* test Games-Howella wskazał różnice pomiędzy:

- bardzo mocno zaangażowanymi a przeciętnie (p = 0,001);
- bardzo mocno zaangażowanymi a słabo zaangażowanymi (p = 008);
- bardzo mocno zaangażowanymi a bardzo słabo zaangażowanymi (p = 0,001);
- zaangażowanymi a przeciętnie zaangażowanymi (p = 0,003);
- zaangażowanymi a bardzo słabo zaangażowanymi (p = 0,090).

Z przeprowadzonych analiz wynika, że młodzież generalnie jest przeciwna jakiejkolwiek dyskryminacji pracowników. Mały odsetek deklaruje, iż ją zaakceptuje; najwyższy odsetek znajduje się wśród osób, które oceniają swoje zaangażowanie, jako bardzo duże (ponad 19%). Większość młodzieży nie zgadza się z poglądem, że na męskim stanowisku nie powinna być zatrudniana kobieta oraz na kobiecym – mężczyzna, choć uczniowie deklarujący wysokie zaangażowanie religijne zgadzają się z tym poglądem w ponad 42%. Twierdzenie, odnoszące się do możliwości zwolnienia z pracy kobiety w ciąży, również budzi opór większości młodzieży, chociaż wśród bardzo zaangażowanych religijnie zaakceptowałaby ten fakt połowa badanych. **Z powyższych analiz wynika, że im wyższe zaangażowanie religijne, tym większa tolerancja młodzieży licealnej wobec nierównego traktowania pracowników przez przyszłą firmę.**

Kolejny obszar poddany analizie to **przestrzeganie prawa pracy** w przyszłej firmie. Przeprowadzona analiza wariancji wykazała brak różnic w postawach młodzieży warunkowanych stopniem zaangażowania religijnego. **Większość młodzieży, bez względu na tę cechę, wydaje się prezentować wysokie oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie przestrzegania przez nią prawa pracy.**

Wykres 40. Oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie równego traktowania pracowników według stopnia zaangażowania religijnego (w %)



Źródło: badania własne.

Również w zakresie **dbania o zdrowie i bezpieczeństwo pracownika** brak **jest różnic w postawach młodzieży, warunkowanych zaangażowaniem religijnym**. Zdecydowana jej większość oczekuje przestrzegania wysokich standardów działania przyszłych firm w tym zakresie.

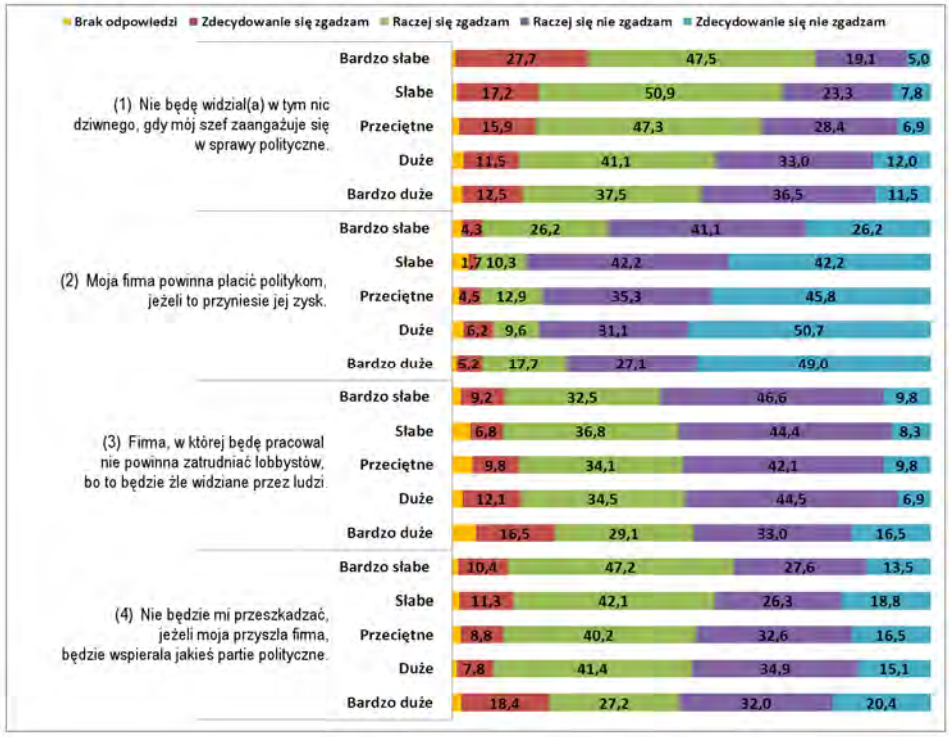
W zakresie **związku przyszłej firmy ze światem polityki** zaangażowanie religijne zróżnicowało opinie młodzieży. Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga wykazał, że istnieją różnice pomiędzy osobami określającymi swoje zaangażowanie religijne jako:

- bardzo duże a bardzo słabe ($p = 0{,}001$);
- duże a bardzo słabe ($p = 0{,}001$);
- przeciętne a bardzo słabe ($p = 0{,}001$);
- słabe a bardzo słabe ($p = 0{,}028$).

Wyniki te wskazują, że postawy osób, określających swoje zaangażowanie religijne jako bardzo słabe różnią się od pozostałych (zob. wykres 41). Zdecydowanie najwyższy odsetek młodzieży bardzo słabo zaangażowanej religijnie (75%) nie dostrzeże niczego złego w zaangażowaniu się szefa w sprawy poli-

tyczne. Odsetek ten w zasadzie spada wraz ze stopniem zaangażowania religijnego młodzieży szkół ponadgimnazjalnych. Uczniowie bardzo mocno zaangażowani w połowie przypadków akceptują takie działanie. Najczęściej akceptującymi wspieranie partii politycznych są uczniowie słabo zaangażowani religijnie (prawie 58%), najrzadziej osoby, określające swoje zaangażowanie jako bardzo małe (prawie 46%). Kolejne twierdzenie, mówiące o płaceniu politykom przez przyszłą firmę, bo to może przynieść zysk, wykazało, że znowu najczęściej je akceptującymi są bardzo mało zaangażowani religijnie (30%), a najrzadziej osoby słabo zaangażowane religijnie (12%). Ostatnie twierdzenie o zatrudnieniu lobbysty w firmie, nie wzbudziło pozytywnych opinii, szczególnie wśród bardzo mało zaangażowanych religijnie, którzy tylko w 32% je zaakceptowali; bardzo zaangażowani religijnie akceptują je już w prawie 46%. Podsumowując, warto zauważyć, że **im młodzież bardziej zaangażowana religijnie, tym mniej akceptuje angażowanie się przyszłej firmy i jej szefostwa w sprawy polityki, jednak bardziej akceptuje możliwość zatrudnienia lobbysty, by mógł on zadbać o interes firmy.**

Wykres 41. Oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie jej związku ze światem polityki, według stopnia zaangażowania religijnego (w %)



Źródło: badania własne.

Ostatni obszar – **zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół** – to taki, w którym zaangażowanie religijne nie wpłynęło na postawy młodzieży. Uczniowie, bez względu na stopień zaangażowania religijnego, mają spolaryzowane opinie na ten temat, trudno zatem uznać więc określić, czy akceptują, czy też nie fakt zatrudniania znajomych i przyjaciół.

Reasumując, należy stwierdzić, że młodzież uczęszczająca do szkół średnich w Polsce i w Norwegii prezentuje wysokie oczekiwania wobec firm w zakresie przestrzegania standardów moralnych w życiu gospodarczym. Zaangażowanie religijne zróżnicowało opinie młodzieży w połowie obszarów, związanych z działaniem firmy wobec ich kluczowych udziałowców, czyli pracowników i współpracowników. Pozyskiwanie informacji o konkurencji, przestrzeganie prawa pracy, dbanie o zdrowie i bezpieczeństwo pracownika i zatrudnianie urzędników państwowych krewnych oraz przyjaciół, to obszary, w których wyznanie nie zróżnicowało opinii młodzieży. Większość młodzieży uznaje, że w tych obszarach firma powinna prezentować wysokie standardy działania. Osoby słabiej zaangażowane religijnie okazują się najbardziej wymagające wobec firm w zakresie traktowania przez nie pracowników. Im młodzież bardziej zaangażowana religijnie, tym mniejsze są jej oczekiwania wobec poszanowania prywatności i równego traktowania pracowników. Równocześnie bardzo zaangażowani religijnie młodzi ludzie są najmniej skłonni akceptować angażowanie się firmy i szefostwa w sprawy polityki. **Powyższe wyniki wskazują na to, że zaangażowanie religijne zróżnicowało opinie młodzieży, a tym samym muszę odrzucić postawioną przez siebie hipotezę (H9), mówiącą o braku wpływu zaangażowania religijnego na postawy młodzieży w zakresie działań podejmowanych przez przyszłą firmę wobec jej kluczowych udziałowców.**

7.5. Doświadczenie młodzieży związane z wykonywaniem pracy zarobkowej a oczekiwania wobec przyszłych firm, dotyczące ich relacji z kluczowymi udziałowcami

W niniejszym punkcie chciałabym zweryfikować hipotezę, mówiącą o wpływie wcześniejszego kontaktu z pracą zarobkową na oczekiwania młodzieży wobec przyszłej firmy, dotyczących jej relacji z kluczowymi udziałowcami. Zgodnie z przedstawionymi w części teoretycznej i rozdziale metodologicznym tezami, sformułowałam następującą hipotezę badawczą:

H10 – Wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową uczniów szkół ponadgimnazjalnych warunkuje wyższe oczekiwania wobec przyszłych firm w zakresie przestrzegania standardów moralnych, podejmowanych wobec kluczowych udziałowców.

W celu weryfikacji powyższej hipotezy wykonałam analizę wariancji (ANOVA), która wykazała następujące wyniki:

- Pozyskiwanie informacji o konkurencji: $F(2,2127) = 3{,}512$, $p < 0{,}030$;
- Szacunek i zaufanie do pracowników: $F(2, 2127) = 16{,}273$, $p < 0{,}001$;
- Poszanowanie sfery prywatnej pracownika: $F(2,2127) = 14{,}078$, $p < 0{,}001$;
- Równe traktowanie pracowników: $F(2,2127) = 8{,}236$, $p < 0{,}001$;
- Przestrzeganie prawa pracy: $F(2,2127) = 4{,}848$, $p < 0{,}008$;
- Dbanie o bezpieczeństwo i zdrowie pracownika: $F(2,2127) = 4{,}809$, $p < 0{,}008$;
- Związek ze światem polityki: $F(2,2127) = 10{,}546$, $p < 0{,}001$;
- Zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół: $F(2,2127) = 8{,}613$, $p < 0{,}001$.

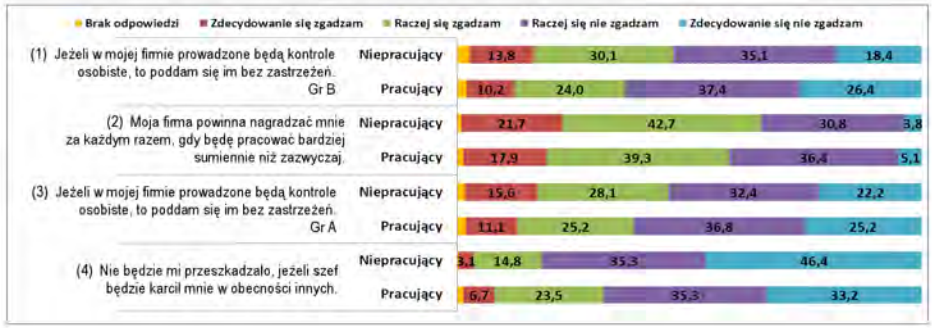
Wyniki te wskazują, że wcześniejszy kontakt z pracą zawodową wpływa na postawy młodzieży w ponad połowie badanych obszarów.

Pozyskiwanie informacji o konkurencji to pierwszy z obszarów przebadanych pod kątem oczekiwań wobec przyszłej pracy. Analiza wariancji nie ujawniła, by wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową wpłynął na oczekiwania młodzieży w tym zakresie. Większość młodzieży szkół średnich, bez względu na doświadczenie w wykonywaniu pracy zarobkowej, uznaje, że firma ma prawo wszelkimi sposobami zdobywać przewagę konkurencyjną, lecz przy tym oczekuje działań zgodnych z normami etycznymi.

Kolejny obszar – **szacunek i zaufanie do pracowników** okazywany przez przyszłą firmę jest tym, w którym wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową zróżnicował opinie młodzieży (zob. wykres 42). Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga wykazał istotne statystycznie różnice pomiędzy osobami, które wcześniej pracowały, a tymi, które takiego doświadczenia nie mają ($p = 0{,}001$).

Młodzież nie jest zbyt przychylna twierdzeniu mówiącemu o tym, że podda się kontrolom osobistym w przyszłej firmie bez zastrzeżeń. Jednak częściej zaakceptują takie działanie uczniowie, którzy wcześniej nie pracowali (prawie 44%), niż uczniowie mający doświadczenie zarobkowe (34% w grupie „B" i 36% w grupie „A"). Młodzież, która wcześniej nie pracowała zarobkowo, częściej od tej, która ma takie doświadczenia (odpowiednio 64% i 47%) oczekuje nagradzania jej za wszelkie, bardziej sumienne wykonywanie obowiązków zawodowych. W końcu młodzież, która wcześniej nie pracowała (niespełna w 18%) rzadziej zgadza się z poglądem, że będzie akceptować publiczne ich karcenie przez szefa. Spośród osób mających doświadczenie w wykonywaniu pracy, zaakceptuje to 30% uczniów. **Z powyższych analiz wynika, że uczniowie, którzy wcześniej nie pracowali, mają wyższe oczekiwania wobec przyszłych firm w zakresie traktowania przez nie pracowników.**

Wykres 42. Oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie szacunku i zaufania do pracowników, według doświadczenia w pracy zarobkowej (w %)



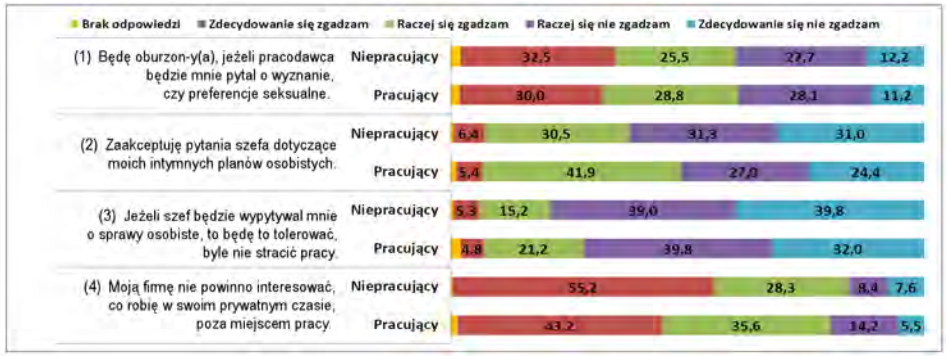
Źródło: badania własne.

Poszanowanie sfery prywatnej pracownika przez przyszłą firmę, to kolejny obszar, w którym wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową zróżnicował opinie młodzieży (zob. wykres 43). Wykonany *post hoc* test Games-Howella wykazał, że pomiędzy osobami wcześniej pracującymi, a tymi, które nie mają takiego doświadczenia, istnieją różnice ($p = 0,005$). Generalnie większość młodzieży uczęszczającej do szkół średnich uznaje, że firm nie powinno interesować, co będzie robić poza pracą. Uważa tak ponad 83% wcześniej niepracujących i prawie 79% tych, którzy pracowali. Większy odsetek młodzieży, która pracowała wcześniej (26%) w porównaniu z tymi, którzy nie pracowali (20%) zaakceptuje pytania dotyczące życia osobistego, by nie stracić pracy. Również częściej zaakceptują pytania szefa dotyczące intymnych planów osoby, które wcześniej pracowały zarobkowo (47%) niż te, które wcześniej tego nie robiły (37%). Prawie jednakowy odsetek młodzieży będzie oburzony pytaniami, dotyczącymi wyznania lub preferencji seksualnych – wynosi on 58%.

Wcześniejszy kontakt z pracą zawodową zróżnicował również opinie młodzieży dotyczące **równego traktowania pracowników** przez przyszłą firmę (zob. wykres 44). Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga wykazał, że pomiędzy uczniami, którzy mieli kontakt z pracą zarobkową, a tymi, które tego kontaktu nie miały, zachodzą istotne różnice ($p = 0,000$). Młodzież, która nie miała wcześniejszego kontaktu z pracą zarobkową, częściej prezentuje postawę akceptacji dla działań nierównego traktowania pracowników. Częściej uznają, że nie powinno się zatrudniać na typowo męskim stanowisku kobiet osoby, które nie mają doświadczenia w wykonywaniu pracy zarobkowej niż te, które takie doświadczenie mają (odpowiednio prawie 34% i 29%) oraz na typowo kobiecym – mężczyzn (odpowiednio 39% i 31%). Również częściej osoby bez doświadczenia w wykonywaniu pracy zarobkowej uznają, że dla dobra firmy należałoby

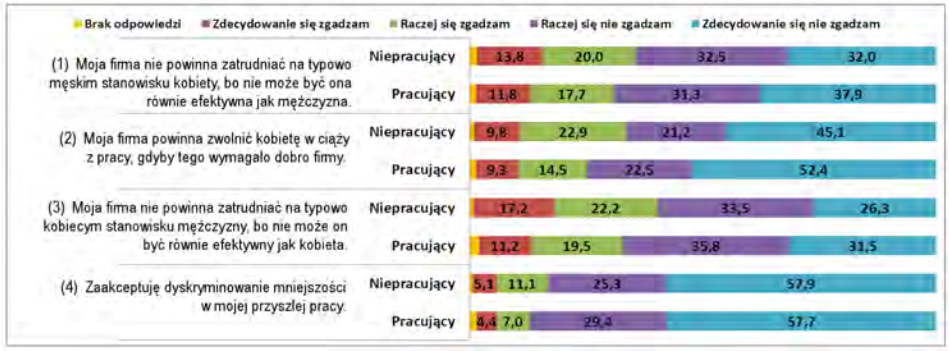
zwolnić z pracy kobietę w ciąży (prawie 33%) podczas gdy ci, którzy wcześniej pracowali, zgadzają się na takie działanie w prawie 24%. Młodzież szkół średnich, która wcześniej nie pracowała (16%) również częściej zgodzi się na dyskryminowanie mniejszości w swojej pracy niż młodzież, która ma już takie doświadczenia za sobą (11%). Można zatem powiedzieć, że choć **większość licealistów wydaje się nie akceptować dyskryminowania pracowników przez firmę, to częściej tego typu działania budzą oburzenie uczniów, którzy wcześniej pracowali.**

Wykres 43. Oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie poszanowania sfery prywatnej pracownika, według doświadczenia w pracy zarobkowej (w %)



Źródło: badania własne.

Wykres 44. Oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie równego traktowania pracowników, według doświadczenia w pracy zarobkowej (w %)

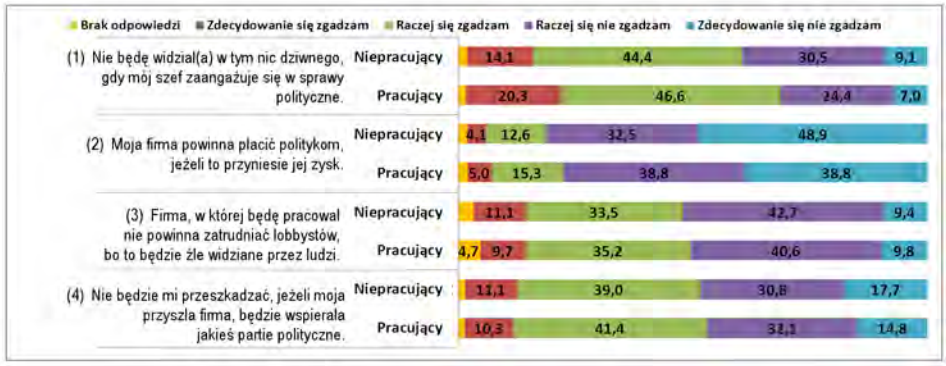


Źródło: badania własne.

Kolejne dwa obszary – **przestrzeganie prawa pracy** w przyszłej firmie oraz **dbanie przez nią o bezpieczeństwo i zdrowie pracowników** nie są obszarami, w których wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową zróżnicował opinie młodzieży. Młodzież, bez względu na doświadczenie w wykonywaniu pracy, oczekuje od przyszłej firmy działań zgodnych z zasadami etyki i prawa.

W zakresie **związku przyszłej firmy ze światem polityki** doświadczenie zawodowe wpłynęło na postawy młodzieży (zob. wykres 45). Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga ujawnił, że istnieją różnice pomiędzy tymi osobami, które pracowały, a tymi, które nie mają takiego doświadczenia ($p = 0{,}021$). Większość młodzieży nie zdziwi się, jeśli szef zaangażuje się w sprawy polityki. Większy odsetek tak myślących znajduje się wśród uczniów, którzy wcześniej pracowali (prawie 67%), podczas gdy wśród młodzieży, która wcześniej nie pracowała, wynosi on 58%. Zdecydowanie mniejszy odsetek młodzieży uważa, że przyszła firma powinna płacić politykom, bo to przyniesie jej zysk. Odsetek wcześniej pracujących nie przekracza tutaj 21%, mniejszy jest wśród osób, które wcześniej nie pracowały i wynosi prawie 17%. Pozostałe dwa twierdzenia nie zróżnicowały opinii młodzieży. Ponad połowie uczniów nie będzie przeszkadzało zaangażowanie się firmy we wspieranie kampanii politycznych, a mniej niż 45% badanych uznaje, że firmy powinny zatrudnić lobbystów. Na podstawie powyższych wyników można dojść do wniosku, że **w zakresie związku przyszłej firmy ze światem polityki uczniowie, którzy wcześniej nie pracowali, prezentują wyższe oczekiwania niż uczniowie, którzy takie doświadczenie mają.**

Wykres 45. Oczekiwania wobec związku przyszłej firmy ze światem polityki, według doświadczenia w pracy zarobkowej (w %)



Źródło: badania własne.

Ostatnim z badanych obszarów jest **zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół** przez kierownictwo przyszłej firmy. Przeprowadzona analiza wariancji wykazała, że kontakt z pracą zarobkową różnicuje postawy młodzieży. Jednak dzięki wykonanemu *post hoc* testowi Hochberga wiadomo, że brak jest różnic w postawach młodzieży, która wcześniej pracowała, a tą która nie pracowała. Są różnice pomiędzy nimi a młodzieżą, która nie wskazała swojego doświadczenia w wykonywaniu pracy. W związku z tym nie podejmuję tutaj dalszej analizy tego obszaru, gdyż młodzież, która nie zadeklarowała swojego doświadczenia, nie znalazła się w kręgu mojego zainteresowania. **Można jednak ogólnie stwierdzić, że bez względu na wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową uczniowie nie stawiają firmom ostrych wymagań w zakresie niezatrudniania w firmie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół.**

Celem niniejszego podrozdziału było sprawdzenie, czy wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową różnicuje opinie młodzieży. Z przeprowadzonych analiz wynika, że młodzież bez względu na wcześniejsze doświadczenia, związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, oczekuje działań zgodnych z zasadami etyki w zakresie pozyskiwania informacji o konkurencji, przestrzegania prawa pracy, dbania o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników. Młodzież prezentuje niskie oczekiwania wobec firm w zakresie zatrudniania znajomych i przyjaciół. Osoby, które wcześniej nie pracowały, mają wyższe oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie szacunku, zaufania i poszanowania sfery prywatnej pracownika oraz związku ze światem polityki. Młodzież mająca doświadczenie zarobkowe prezentuje wyższe oczekiwania wobec firm w zakresie równego traktowania pracowników, ale generalnie cała młodzież ma wysokie oczekiwania wobec przyszłych firm w tym zakresie**. Powyższe wnioski skłaniają mnie do przyjęcia hipotezy (H10), mówiącej o wpływie wcześniejszego kontaktu z pracą zarobkową na oczekiwania wobec przyszłych firm**.

Podsumowanie

Celem tego rozdziału było przedstawienie oczekiwań młodzieży wobec ogólnie pojmowanych, wyobrażonych firm, w których młodzież ma zamiar pracować w przyszłości, w zakresie ich relacji z kluczowymi udziałowcami. Zaprezentowałam jak zmienne niezależne, takie jak: płeć, narodowość, wyznanie, zaangażowanie religijne, czy wcześniejsze doświadczenia w wykonywaniu pracy zarobkowej wpływają na owe postawy. Z powyższych analiz wynika, że dziewczęta prezentują wyższe oczekiwania wobec firm niż chłopcy. Jeden tylko obszar – traktowanie pracowników przez przyszłą firmę okazał się tak samo istotny dla obu płci. Chłopcy prezentują się w badaniach jako potencjalnie łatwiejsi pracownicy, bardziej skłonni do akceptowania działań niezgodnych z zasadami ety-

ki. Dziewczęta oczekują od przyszłych firm wyższych standardów działania. Narodowość również zróżnicowała postawy młodzieży wobec przyszłych firm. Brak jest różnic pomiędzy młodzieżą polską a norweską tylko w jednym obszarze – pozyskiwania przez przyszłą firmę informacji o konkurencji. Młodzież, bez względu na narodowość, oczekuje działań zgodnych z zasadami etyki.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że polscy uczniowie mają wyższe oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie: szacunku i zaufania do pracowników, poszanowania sfery prywatnej pracownika, przestrzegania prawa pracy oraz związku świata biznesu z polityką. Uczniowie norwescy z kolei częściej oczekują równego traktowania pracowników, pozbawionego dyskryminacji ze względu na płeć, wyznanie czy preferencje seksualne. Postawy młodzieży polskiej w tym zakresie pozostawiają wiele do życzenia. Uczniowie norwescy oczekują również wyższych standardów w zakresie dbania o zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników. Norwescy uczniowie szkół średnich są również bardziej przeciwni zatrudnianiu krewnych i przyjaciół. Dla przeważającej większości polskich uczniów poszukiwanie pracowników wśród rodziny i znajomych jest normalne i nie budzi wątpliwości. Można zatem przypuszczać, że polska młodzież ma wyższą tolerancję dla budowania „brudnego" kapitału społecznego niż młodzież norweska. Kolejną zmienną, która odegrała rolę w różnicowaniu postaw młodzieży, jest jej wyznanie. Młodzież katolicka prezentuje wyższe oczekiwania wobec przyszłych firm w zakresie szacunku i zaufania do pracowników, poszanowania ich sfery prywatnej, a także związku firmy ze światem polityki. W obszarze tym młodzież generalnie nie prezentuje wobec firm wysokich oczekiwań, choć, obok katolików, protestanci wydają się prezentować najwyższe oczekiwania wobec przyszłych firm. Młodzież wyznania protestanckiego wydaje się również oczekiwać najwyższych standardów od firmy w zakresie: równego traktowania pracowników (katolicy wypadają tutaj najsłabiej), dbania o ich zdrowie i bezpieczeństwo (uczniowie – ateiści prezentują równie wysokie oczekiwania w tym obszarze, katolicy najniższe). Uczniowie – protestanci są również zdecydowanie przeciwni zatrudnianiu w swojej przyszłej firmie urzędników państwowych, krewnych i znajomych; podobne postawy w tym obszarze prezentują uczniowie – ateiści, a zdecydowanie bardziej liberalne poglądy mają katolicy.

W dwóch obszarach postawy młodzieży szkół ponadgimnazjalnych, bez względu na wyznanie, nie są zróżnicowane. Są to pozyskiwanie informacji o konkurencji oraz przestrzeganie prawa pracy. W obu tych obszarach młodzież oczekuje od firmy wysokich standardów działania, zgodnych z prawem i normami etycznymi. Również zaangażowanie religijne odegrało rolę w różnicowaniu się postaw młodzieży, choć pozyskiwanie informacji o konkurencji, przestrzeganie prawa pracy, dbanie o zdrowie i bezpieczeństwo pracownika, i zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół, to obszary, w których zaangażowanie religijne nie odegrało istotnej roli. Większość młodzieży

uznaje, że w tych obszarach firma powinna prezentować wysokie standardy działania. Osoby słabiej zaangażowane religijnie okazują się najbardziej wymagające wobec firm w zakresie traktowania swoich pracowników. Im młodzież bardziej zaangażowana religijnie, tym mniejsze są jej oczekiwania wobec poszanowania prywatności i równego traktowania pracowników. Równocześnie bardzo zaangażowani religijnie są najmniej skłonni akceptować angażowanie się firmy i szefostwa w sprawy polityki.

Ostatnią z badanych przeze mnie zmiennych niezależnych, która mogła odegrać rolę w kształtowaniu postaw młodzieży w zakresie relacji przyszłej firmy z jej kluczowymi udziałowcami, jest wcześniejsze doświadczenia w wykonywaniu pracy zarobkowej. Bez względu na doświadczenie zarobkowe, młodzież oczekuje działań zgodnych z zasadami etyki w zakresie pozyskiwania informacji o konkurencji, przestrzegania prawa pracy, dbania o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, a jej wymagania są niskie w zakresie zatrudniania urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół. Uczniowie, którzy wcześniej nie pracowali, mają wyższe oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie szacunku i zaufania do pracowników, poszanowania sfery prywatnej pracownika oraz związku firmy ze światem polityki. Uczniowie, którzy zdobyli jakieś doświadczenie w wykonywaniu pracy zarobkowej, mają wyższe oczekiwania wobec przyszłych firm dotyczące niedyskryminowania pracowników, lecz tutaj trzeba podkreślić, że generalnie młodzież prezentuje wysokie oczekiwania wobec firm w tym zakresie.

Rozdział 8

OCZEKIWANIA MŁODZIEŻY SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH WOBEC PRZYSZŁYCH FIRM I PODEJMOWANIA PRZEZ NIE DZIAŁAŃ ZGODNYCH Z ZASADAMI (CSR) SPOŁECZNEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA

W poprzednich rozdziałach zaprezentowałam oczekiwania młodzieży wobec pracowników i firm do ich kluczowych udziałowców oraz otoczenia społecznego i instytucjonalnego, w jakim działają. Przedstawiłam również postawy młodzieży w stosunku do planowanej na przyszłość pracy zawodowej oraz jej oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie jej relacji z kluczowymi udziałowcami. Celem tego rozdziału jest przedstawienie, jak wyglądają oczekiwania młodzieży wobec przyszłej firmy, dotyczące jej relacji z otoczeniem, w jakim będzie funkcjonować. Oczekiwania te zostały podzielone na obszary zgodnie z założeniami formułowanymi przez specjalistów z zakresu etyki działalności gospodarczej. Dla potrzeb przeprowadzanych analiz wyodrębniłam następujące obszary:

- pomoc społeczności lokalnej,
- dbanie o środowisko naturalne,
- wspieranie krajów rozwijających się,
- dbanie o zdrowie i życie zwierząt,
- stosunek do represyjnych reżimów,
- podejmowane działania marketingowe.

Zgodnie z przedstawionymi w części teoretycznej założeniami, sformułowałam hipotezy badawcze, mówiące o wpływie płci, narodowości, wyznania, zaangażowania religijnego oraz wcześniejszego kontaktu z pracą na oczekiwania wobec firm, w których młodzież ma zamiar pracować.

By sprawdzić, czy przedstawione zmienne niezależne różnicują oczekiwania młodzieży wobec firm w przedstawionych wyżej obszarach, tak jak i w poprzednich rozdziałach dokonałam eksploracyjnej analizy zebranego materiału badawczego, a następnie, zakładając interwałowość uzyskanych pomiarów, wykorzystałam analizę wariancji (ANOVA), której celem było testowanie istotności różnic pomiędzy średnimi zmiennych zależnych. Dzięki temu mogłam zwe-

ryfikować swoje hipotezy. Każdej z nich będzie poświęcony oddzielny podrozdział. Pierwszy z nich odwołuje się do wpływu płci na oczekiwania młodzieży wobec firm, podejmujących działania w zgodzie z zasadami społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa.

8.1. Płeć młodzieży a oczekiwanie od przyszłych firm podejmowania działań zgodnych z zasadami CSR

Celem niniejszego podrozdziału jest weryfikacja hipotezy mówiącej o wpływie płci na formułowane przez młodzież oczekiwania, dotyczące zachowań etycznych przyszłych firm, działających w określonym otoczeniu społecznym i instytucjonalnym. Podstawę do weryfikacji niniejszej hipotezy stanowią przedstawione w części teoretycznej oraz w rozdziale metodologicznym założenia, na podstawie których sformułowałam hipotezę:

H11 – Dziewczęta, w porównaniu z chłopcami, oczekują bardziej etycznych postaw od przyszłych firm w zakresie działań podejmowanych przez nie zgodnie z zasadami CSR.

W toku przeprowadzonej analizy wariancji otrzymałam następujące wyniki:

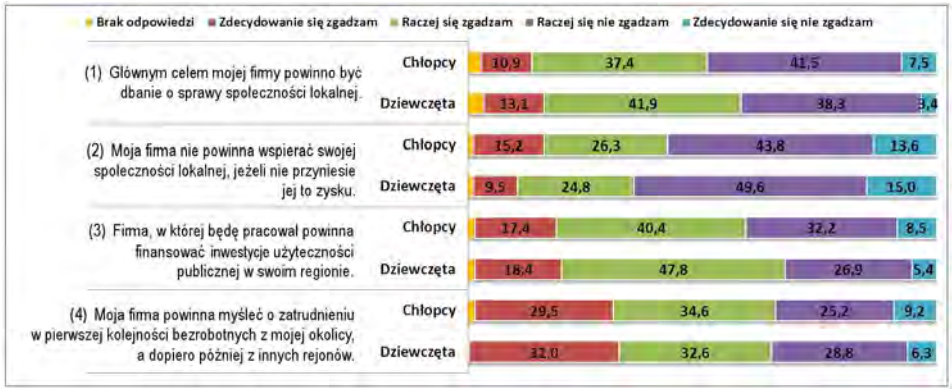
- Pomoc społeczności lokalnej: $F(2,2180) = 15{,}039$, $p < 0{,}001$;
- Dbanie o środowisko naturalne: $F(2,2180) = 5{,}476$, $p < 0{,}004$;
- Wspieranie krajów rozwijających się: $F(2,2180) = 6{,}322$, $p < 0{,}002$;
- Dbanie o zdrowie i życie zwierząt: $F(2,2180) = 75{,}706$, $p < 0{,}001$;
- Stosunek do represyjnych reżimów: $F(2,2180) = 17{,}658$, $p < 0{,}001$;
- Podejmowane działania marketingowe: $F(2,2180) = 37{,}983$, $p < 0{,}001$.

Powyższe wyniki wskazują na to, że płeć w zdecydowanej większości obszarów różnicuje postawy młodzieży wobec oczekiwanych działań przyszłej firmy, zgodnych z zasadami społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa.

W pierwszym z prezentowanych obszarów – **pomoc społeczności lokalnej** – płeć zróżnicowała postawy młodzieży (zob. wykres 46). Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga wykazał, że występują różnice istotne statystycznie pomiędzy dziewczętami a chłopcami ($p = 0{,}001$). Zdaniem większości dziewcząt (55%) i mniej niż połowy chłopców (48%) głównym celem firmy powinno być dbanie o społeczność lokalną. Uzupełnieniem tego twierdzenia jest kolejne, mówiące o tym, że nie powinno dbać się o tę społeczność, gdy nie przynosi to zysku. Z taką postawą przyszłej firmy zgadza się większy odsetek chłopców (ponad 41%) niż dziewcząt (34%). Dziewczęta również częściej niż chłopcy uważają, że firma powinna inwestować w budowę miejsc użyteczności publicznej w regionie (odpowiednio 66% i 58%). Zarówno dziewczęta, jak i chłopcy w większości (ponad 64%) uważają, że firma powinna zatrudniać najpierw bez-

robotnych z okolicy, w której działa, a dopiero później z innych regionów. Powyższe wyniki wskazują, że **dziewczęta mają wyższe wymagania wobec przyszłej firmy w zakresie dbania przez nią o społeczność lokalną, w jakiej przyjdzie firmie funkcjonować. Warto jednak zauważyć, że i oczekiwania większości chłopców są wysokie.**

Wykres 46. Oczekiwania młodzieży wobec przyszłej firmy w zakresie udzielania pomocy społeczności lokalnej, według płci (w %)



Źródło: badania własne.

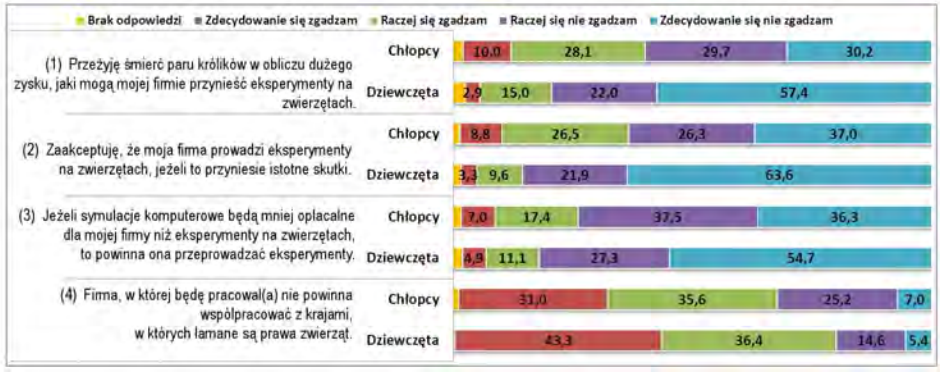
Dbanie o środowisko naturalne przez przyszłą firmę, to kolejny obszar, poddany analizie. Przeprowadzona analiza (ANOVA) nie wykazała jednak, by dziewczęta i chłopcy prezentowali inne oczekiwania od firm w tym zakresie. **Bez względu na płeć, zdecydowana większość uczniów szkół ponadgimnazjalnych jest przekonana, że ich przyszła firma powinna dbać o środowisko naturalne**. W swoich działaniach firma powinna kierować się nie tylko obowiązującym prawem, ale również wykraczać swoimi działaniami poza ustawowe normy[1].

Wspieranie krajów rozwijających się przez przyszłą firmę jest obszarem, w którym analiza wariancji wykazała, że zmienna, jaką jest płeć, różnicuje opinie młodzieży. Wykonany *post hoc* test Hochberga uściślił te wskazania, dowodząc, że różnice pojawiają się między dziewczętami a osobami, które w kwestionariuszu ankiety audytoryjnej nie zaznaczyły swojej płci. Brak jest natomiast różnic w postawach dziewcząt i chłopców w tym zakresie. Ogólnie można jednak stwierdzić, że **młodzież, bez względu na płeć, uważa, iż jej przyszła firma powinna inwestować w krajach rozwijających się, nie zapominając o własnym kraju.**

[1] Podobnie jak w poprzednich rozdziałach, szczegółowej analizie poddaję tylko te obszary, w których różnice między zmiennymi są istotne statystycznie.

Kolejnym z obszarów, poddanych analizie, jest **poszanowanie** przez przyszłą firmę **zdrowia i życia zwierząt** (zob. wykres 47)[2]. Przeprowadzona analiza wariacji wykazała, że płeć różnicuje postawy młodzieży. Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga wykazał, że między dziewczętami a chłopcami zachodzą istotne różnice statystyczne (p = 0,001). Powyższe wyniki wskazują na to, że dziewczęta zdecydowanie częściej i mocniej akcentują oczekiwania od przyszłych firm w zakresie dbałości o zdrowie i życie zwierząt. Chłopcy (38%) znacznie częściej niż dziewczęta (prawie 18%) zaakceptują śmierć zwierząt w imię zysku, jaki mogą wygenerować eksperymenty na zwierzętach lub jeśli przyniesie to jakieś inne pozytywne skutki (odpowiednio 35% i 13%). Ponad 24% chłopców i 16% dziewcząt jest zdania, że należy prowadzić eksperymenty na zwierzętach, gdy symulacje komputerowe są za drogie. Zdecydowana większość dziewcząt (prawie 80%) jest zdania, że firma, w której będą zatrudnione, nie powinna współpracować z tymi, w których nie są respektowane prawa zwierząt. Podobnego zdania jest prawie 67% chłopców. Podsumowując niniejsze analizy warto zaznaczyć, że **pomimo iż dziewczęta zdecydowanie częściej sprzeciwiają się eksperymentowaniu przez przyszłą firmę na zwierzętach, to chłopcy również nie są zwolennikami tego typu praktyk**.

Wykres 47. Oczekiwania młodzieży wobec przyszłej firmy w zakresie dbania o zdrowie i życie zwierząt, według płci (w %)



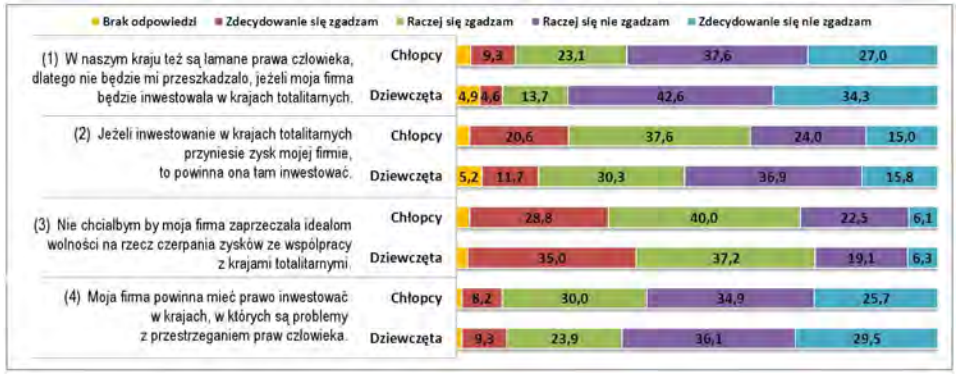
Źródło: badania własne.

Płeć zróżnicowała postawy młodzieży w następnym obszarze – **stosunku przyszłej firmy do represyjnych reżimów**. Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga wykazał, że dziewczęta i chłopcy prezentują istotnie różne postawy w tym zakresie (p = 0,000). Graficzne rozkłady opinii młodzieży, obrazujące jej

[2] Niniejszy obszar uznany jest przez młodzież za jeden z najbardziej istotnych, świadczących o etyczności firmy.

oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie stosunku do represyjnych reżimów, ukazuje wykres 48. Niewielki odsetek młodzieży uznał, że nie będzie mu przeszkadzało inwestowanie przyszłej firmy w krajach totalitarnych – 32% chłopców i 18% dziewcząt. Wyższy, choć wciąż niewielki odsetek chłopców i dziewcząt (odpowiednio – 38% i 33%) uważa, że firma powinna mieć prawo inwestować w krajach, w których są problemy z przestrzeganiem praw człowieka. Młodzież uznaje, że jeżeli przyniesie to zysk – firma powinna inwestować w krajach totalitarnych (chłopców 58%, dziewcząt 42%). Ciekawe jest jednak, że większość młodzieży (72% dziewcząt i prawie 69% chłopców) uznaje, iż nie chciałaby, żeby ich firma zaprzeczała ideałom wolności na rzecz czerpania zysków ze współpracy z takimi krajami. Powyższe wyniki wskazują, że **dziewczęta prezentują zdecydowanie wyższe oczekiwania wobec firmy, dotyczące niewspierania represyjnych reżimów, choć i chłopcy mają wysokie oczekiwania w tym zakresie**.

Wykres 48. Oczekiwania młodzieży wobec przyszłej firmy w zakresie jej stosunku do represyjnych reżimów, według płci (w %)

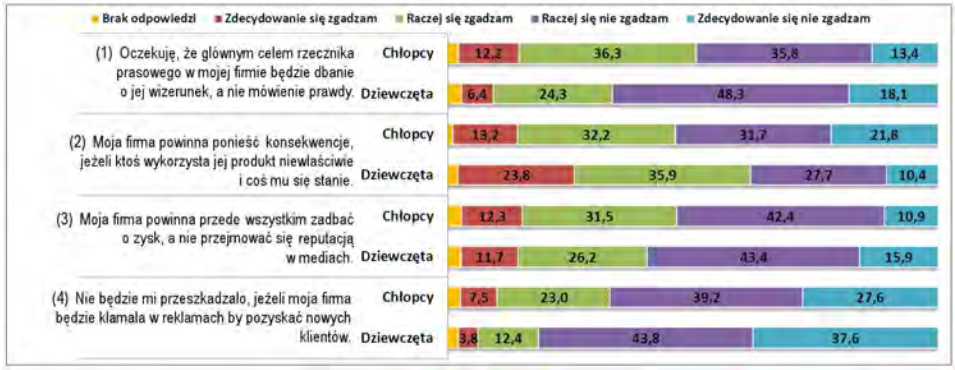


Źródło: badania własne.

Podejmowane przez przyszłą firmę działania marketingowe, to kolejny z obszarów, w których płeć zróżnicowała postawy młodzieży (zob. wykres 49). Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga ujawnił istotne różnice między dziewczętami a chłopcami w tym zakresie ($p = 0{,}001$). Prawie połowa chłopców (ponad 48%) i prawie 31% dziewcząt jest zdania, że firma przede wszystkim powinna dbać o swój wizerunek, a nie mówić prawdę. Również większy odsetek chłopców niż dziewcząt (odpowiednio 30% i 16%) uznaje, że nie będzie im przeszkadzać, jak ich firma będzie kłamać w reklamach po to, by pozyskać nowych klientów. Zdaniem większego odsetka chłopców (prawie 44%) niż dziewcząt (38%) firma powinna przede wszystkim zadbać o zysk, nie o reputację.

W końcu prawie 60% dziewcząt i 45% chłopców uważa, że ich przyszła firma winna ponosić skutki złego wykorzystania swoich produktów przez klientów. W związku z powyższymi wynikami można stwierdzić, że **większość uczniów szkół ponadgimnazjalnych optuje za prowadzeniem etycznych działań marketingowych przez przyszłą firmę, jednak to dziewczęta częściej stawiają wyższe oczekiwania firmie w tym zakresie niż chłopcy**.

Wykres 49. Oczekiwania młodzieży wobec przyszłej firmy w zakresie podejmowanych przez nią działań marketingowych, według płci (w %)



Źródło: badania własne.

Przedstawione w niniejszym podrozdziale analizy skłaniają mnie do stwierdzenia, że w większości obszarów dziewczęta prezentują wyższe niż chłopcy oczekiwania wobec firmy w zakresie podejmowanie działań zgodnych z zasadami społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa. W dwóch obszarach płeć nie odegrała roli w różnicowaniu postaw młodzieży szkolnej, a są nimi: **dbanie o środowisko naturalne** oraz **wspieranie krajów rozwijających się**. W tych obszarach młodzież obu płci stawia firmie równie wysokie wymagania. **W związku z powyższymi wnioskami muszę przyjąć hipotezę (H11), mówiącą o prezentowaniu przez dziewczęta wyższych oczekiwań wobec przyszłej firmy w zakresie działań podejmowanych przez nie w zgodzie z zasadami CSR**.

8.2. Narodowość młodzieży a oczekiwanie od przyszłych firm podejmowania działań zgodnych z zasadami CSR

W przeprowadzonych w części teoretycznej rozważaniach przedstawiłam problem wpływu narodowości na formułowane opinie i postawy. W niniejszym

punkcie zweryfikuję hipotezę mówiącą o wpływie tej zmiennej niezależnej na prezentowane przez młodzież oczekiwania wobec przyszłych firm. W związku z przedstawionymi założeniami teoretycznymi twierdzę, że:

H12 – Polska młodzież nie różni się od norweskiej w swoich oczekiwaniach wobec przyszłych firm w zakresie działań podejmowanych przez nie zgodnie z zasadami CSR.

W toku przeprowadzonej analizy wariancji otrzymałam następujące wyniki:

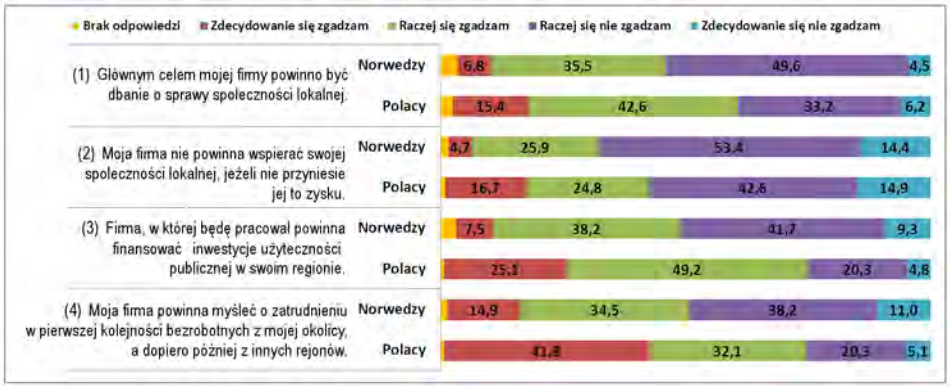
- Pomoc społeczności lokalnej: $F(2,2180) = 44{,}817$, $p < 0{,}001$;
- Dbanie o środowisko naturalne: $F(2,2180) = 5{,}808$, $p < 0{,}003$;
- Wspieranie krajów rozwijających się: $F(2,2180) = 33{,}4967$, $p < 0{,}001$;
- Dbanie o zdrowie i życie zwierząt: $F(2,2180) = 2{,}205$, $p < 0{,}110$;
- Stosunek do represyjnych reżimów: $F(2,2180) = 49{,}866$, $p < 0{,}001$;
- Podejmowane działania marketingowe: $F(2,2180) = 4{,}578$, $p < 0{,}001$.

Analiza wariancji wykazała, że w większości prezentowanych obszarów narodowość wpływa na opinie młodzieży, dotyczące relacji przyszłej firmy z jej otoczeniem społecznym zgodne z zasadami CSR.

W pierwszym z badanych obszarów – **pomoc przyszłej firmy dla społeczności lokalnej** – narodowość zróżnicowała opinie młodzieży (zob. wykres 50). Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga ujawnił, że między polskimi a norweskimi uczniami szkół ponadgimnazjalnych istnieją istotne statystycznie różnice ($p = 0{,}001$). Polska młodzież (58%) częściej od norweskiej (42%) uważa, że celem firmy powinno być dbanie o sprawy społeczności lokalnej, finansowanie budowy miejsc użyteczności publicznej (odpowiednio 74% i 46%) oraz zatrudnianie w pierwszej kolejności bezrobotnych z najbliższej okolicy (odpowiednio 74% i 49%). Wydaje się również, że polscy uczniowie uważają, iż tego typu działania przynoszą zysk społeczności lokalnej, gdyż twierdzą oni częściej (41%) niż norwescy uczniowie (prawie 31%), że firma nie powinna wspierać społeczności lokalnej, jeżeli nie przyniesie jej to zysku. Można śmiało stwierdzić, że **polscy uczniowie szkół ponadgimnazjalnych oczekują zdecydowanie wyższych standardów działania od przyszłej firmy w zakresie pomocy społeczności lokalnej niż uczniowie norwescy.**

Kolejny obszar – **dbanie** przez przyszłą firmę **o środowisko naturalne** – jest obszarem, w którym narodowość nie zróżnicowała istotnie opinii młodzieży. Zarówno polscy, jak i norwescy uczniowie szkół ponadgimnazjalnych mają wysokie oczekiwania w stosunku do przyszłych firm w zakresie dbania o środowisko naturalne.

Wykres 50. Oczekiwania młodzieży wobec przyszłej firmy w zakresie jej stosunku do społeczności lokalnej, według płci (w %)

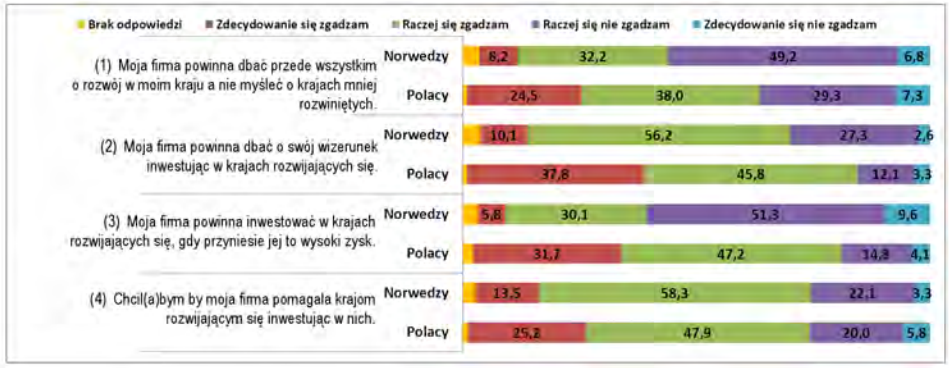


Źródło: badania własne.

Wspieranie krajów rozwijających się przez przyszłą firmę to kolejny obszar poddany analizie. Przeprowadzona analiza wariancji i wykonany *post hoc* test Hochberga ujawniły, że między młodzieżą polską a norweską zachodzą istotne różnice ($p = 0{,}001$). Przedstawione na wykresie 51 twierdzenia skłaniają do wniosku, że polska młodzież, uczęszczająca do szkół średnich, zdecydowanie częściej oczekuje od firmy wspierania krajów rozwijających się niż młodzież norweska. Uczniowie polscy częściej niż norwescy uważają jednak, że powinno się inwestować za granicą, jeśli przyniesie to firmie zysk (odpowiednio 79% i 36%). Polscy licealiści również częściej niż norwescy (odpowiednio 62% i 40%) oczekują inwestowania w kraju macierzystym. Polska młodzież ma jednak problem ze zdefiniowaniem przyczyn, dla których firma powinna dbać o kraje rozwijające się – czy robić to z powodów finansowych, czy też ideologicznych. Polscy uczniowie uważają, że inwestowanie w krajach rozwijających powinno następować tylko wtedy, kiedy przynosi zysk, ale równocześnie deklarują, iż nie powinno się tego robić wyłącznie dla pieniędzy, bo nie one są najważniejsze, generalnie zaś firmy powinny inwestować w kraju macierzystym. **Polska młodzież stawia więc swoim firmom nierealne wymagania w zakresie wspierania krajów rozwijających się** (zob. wykres 51).

Dbanie o zdrowie i życie zwierząt przez przyszłą firmę to obszar, w którym narodowość nie wpłynęła istotnie na różnicowanie się postaw młodzieży. Bez względu na nią, młodzież oczekuje dbania o zdrowie i życie zwierząt oraz podejmowania takich działań, by nie przyczynić się do ich cierpienia i śmierci.

Wykres 51. Oczekiwania młodzieży wobec przyszłej firmy w zakresie wspierania przez nią krajów rozwijających się, według narodowości (w %)

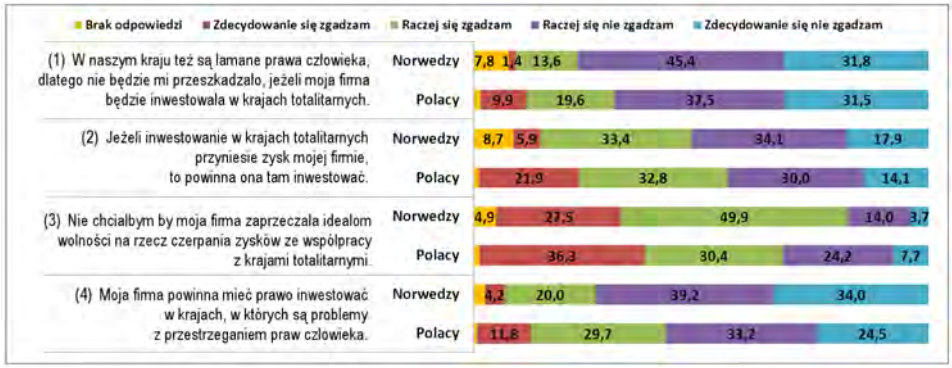


Źródło: badania własne.

Stosunek przyszłej firmy do represyjnych reżimów to obszar, w którym narodowość zróżnicowała postawy młodzieży. Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga ujawnił, że polscy i norwescy uczniowie szkół średnich różnią się istotnie w swoich oczekiwaniach (p = 0,000). Większość młodzieży twierdzi, że nie chce, by ich firma zaprzeczała ideałom wolności, na rzecz zysków, jakie może wygenerować inwestowanie w krajach totalitarnych. Częściej jednak tego zdania są uczniowie norwescy (77%) niż polscy (67%), choć wśród tych ostatnich przeważa odsetek zdecydowanie o tym przekonanych. Polscy licealiści w porównaniu z norweskimi wydają się również bardziej akceptować inwestowanie przyszłej firmy w krajach totalitarnych, szczególnie jeżeli przyniesie to zysk (odpowiednio 55% i 39%). Podsumowując należy stwierdzić, że **uczniowie szkół ponadgimnazjalnych w Norwegii stawiają swoim przyszłym firmom zdecydowanie wyższe wymagania w zakresie współpracy z krajami totalitarnym**i, **częściej też niż uczniowie polscy oczekują działań zgodnych z zasadami etyki w tym zakresie.**

Ostatnim z badanych obszarów w zakresie relacji przyszłej firmy z jej otoczeniem społecznym, są **podejmowane przez nią działania marketingowe**. Przeprowadzony test wariancji wykazał, że w obrębie tego obszaru istnieją różnice warunkowane narodowością ankietowanych. Wykonany jednak *post hoc* test Hochberga tego nie potwierdził, wykazując **brak różnic w postawach młodzieży polskiej i norweskiej**. Istnieją jedynie różnice pomiędzy tymi dwiema narodowościami a osobami, które w kwestionariuszu ankiety audytoryjnej nie zaznaczyły swojej narodowości (p = 0,008).

Wykres 52. Oczekiwania młodzieży wobec przyszłej firmy w zakresie jej stosunku do represyjnych reżimów, według narodowości (w %)



Źródło: badania własne.

Podsumowując ten podrozdział, można stwierdzić, że narodowość zróżnicowała postawy polskich i norweskich uczniów szkół ponadgimnazjalnych w połowie obszarów w zakresie relacji firma – otoczenie społeczne i instytucjonalne. Choć generalnie młodzież ma wysokie oczekiwania wobec firm w zakresie ich działań, określanych jako zgodne z zasadami społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa, to jednak polscy uczniowie oczekują wyższych standardów działania niż uczniowie norwescy w zakresie pomocy społeczności lokalnej i wspierania krajów rozwijających się; z kolei norwescy licealiści oczekują wyższych standardów działania w stosunku do represyjnych reżimów. Młodzież, bez względu na narodowość, oczekuje od firmy wysokich standardów działań, zgodnych z zasadami społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa w zakresie dbania o środowisko naturalne, zdrowie i życie zwierząt oraz podejmowane działania marketingowe. **Powyższe wnioski pozwalają mi odrzucić hipotezę (H11), mówiącą o braku różnic w oczekiwaniach polskiej i norweskiej młodzieży szkół ponadgimnazjalnych wobec przyszłej firmy w zakresie działań podejmowanych przez nie zgodnie z zasadami CSR**.

8.3. Wyznanie młodzieży a oczekiwanie od przyszłych firm podejmowania działań zgodnych z zasadami CSR

Głównym zadaniem tego podrozdziału jest sprawdzenie, czy wyznanie badanej przeze mnie młodzieży wpływa na jej oczekiwania wobec firm i ich relacji z otoczeniem społecznym i instytucjonalnym. Zgodnie z przedstawionymi w części teoretycznej i rozdziale metodologicznym założeniami, wyznanie we

współczesnej, zglobalizowanej Europie nie powinno warunkować odmiennych oczekiwań młodzieży. W związku z tym sformułowałam następującą hipotezę:

H13 – Przynależność młodzieży szkół ponadgimnazjalnych do Kościoła protestanckiego (w porównaniu z innymi wyznaniami) nie warunkuje wyższych oczekiwań wobec przyszłych firm w zakresie podejmowanych przez nie działań zgodnych z zasadami CSR.

W celu weryfikacji powyższej hipotezy przeprowadziłam analizę wariancji (ANOVA), której celem było testowanie istotności różnic pomiędzy średnimi zmiennych zależnych. Z toku przeprowadzonych badań otrzymałam następujące wyniki:

- Pomoc społeczności lokalnej: $F(5,2040) = 16,225$, $p < 0,001$;
- Dbanie o środowisko naturalne: $F(5,2040) = 4,093$, $p < 0,002$;
- Wspieranie krajów rozwijających się: $F(5,2040) = 11,988$, $p < 0,001$;
- Dbanie o zdrowie i życie zwierząt: $F(5,2040) = 1,310$, $p < 0,256$;
- Stosunek do represyjnych reżimów: $F(5,2040) = 14,721$, $p < 0,001$;
- Podejmowane działania marketingowe: $F(5,2040) = 2,999$, $p < 0,010$.

Powyższe wyniki wskazują, że wyznanie wpływa na różne oczekiwania wobec firm działających w swoim otoczeniu społecznym w czterech z sześciu obszarów. Nie zróżnicowało postaw młodzieży wobec dbania o zdrowie i życie zwierząt oraz podejmowanych przez firmę działań marketingowych.

Pierwszym z obszarów, w których wyznanie zróżnicowało oczekiwania młodzieży, jest **pomoc przyszłej firmy dla społeczności lokalnej** (zob. wykres 53). Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga wykazał, że istnieją istotne różnice pomiędzy:

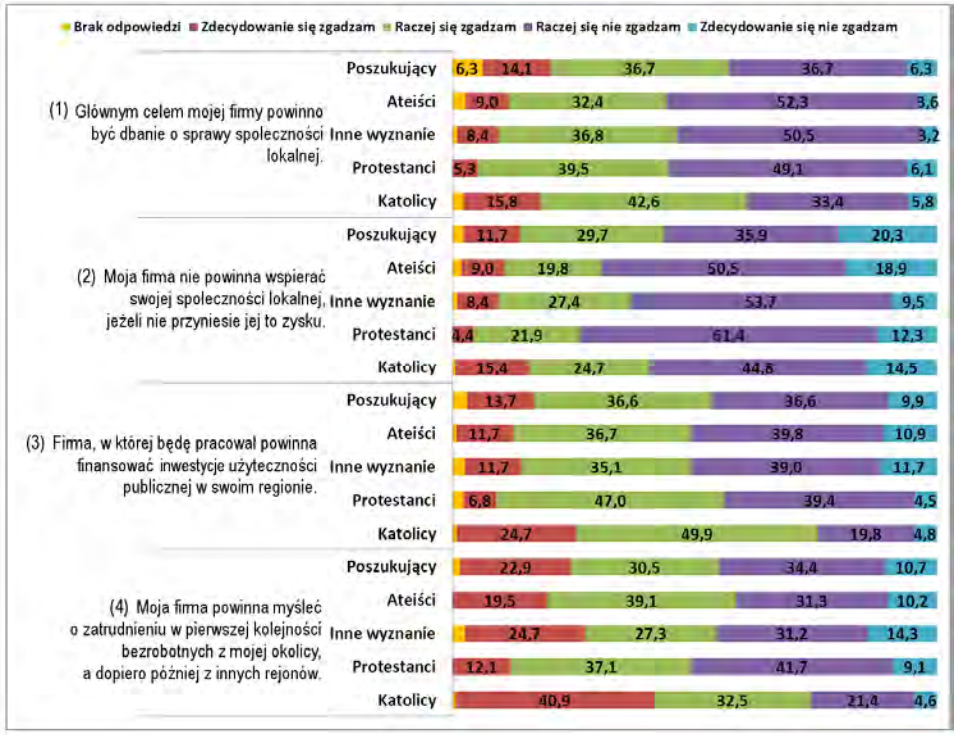
- katolikami a protestantami ($p = 0,000$);
- katolikami a osobami innego wyznania[3] ($p = 0,000$);
- katolikami a ateistami ($p = 0,000$);
- katolikami a poszukującymi swojej wiary ($p = 0,001$).

Większość młodzieży katolickiej (58%) uważa, że głównym celem firmy powinno być dbanie o sprawy społeczności lokalnej. Również ponad połowa poszukujących swojej wiary jest tego zdania; w pozostałych grupach mniej niż połowa badanych podziela ten pogląd, najrzadziej ateiści (41%). Najwyższy odsetek katolików jest też zdania, że ich przyszła firma powinna finansować budowę obiektów użyteczności publicznej w regionie swego funkcjonowania (prawie 75%, podczas gdy ateiści w 48%) oraz zatrudniać bezrobotnych z najbliższej okolicy (73%). Katolicy najczęściej (40% z nich) uznają także, że nie powinno się wspierać społeczności lokalnej, gdy nie przynosi to zysku. Podobny odsetek (41%) znajduje się wśród poszukujących swojej wiary; najniższy wśród ateistów i protestantów (poniżej 29%). Być może zatem katolicka młodzież czę-

[3] Niż to, które znalazło się w kafeterii możliwości kwestionariusza.

ściej uznaje, że wspieranie społeczności lokalnej może przynieść firmie wymierne korzyści. Przeprowadzone analizy wskazują jednak, **że katolicka młodzież najczęściej i w najwyższym stopniu, oczekuje od firmy działań wspierających społeczność lokalną. Najbardziej zbliżone do tej grupy młodzieży oczekiwania prezentują poszukujący swojej wiary. Najmniejsze oczekiwania wobec firmy w tym zakresie mają protestanci i ateiści.**

Wykres 53. Oczekiwania młodzieży wobec przyszłej firmy w zakresie udzielania pomocy społeczności lokalnej, według wyznania (w %)



Źródło: badania własne.

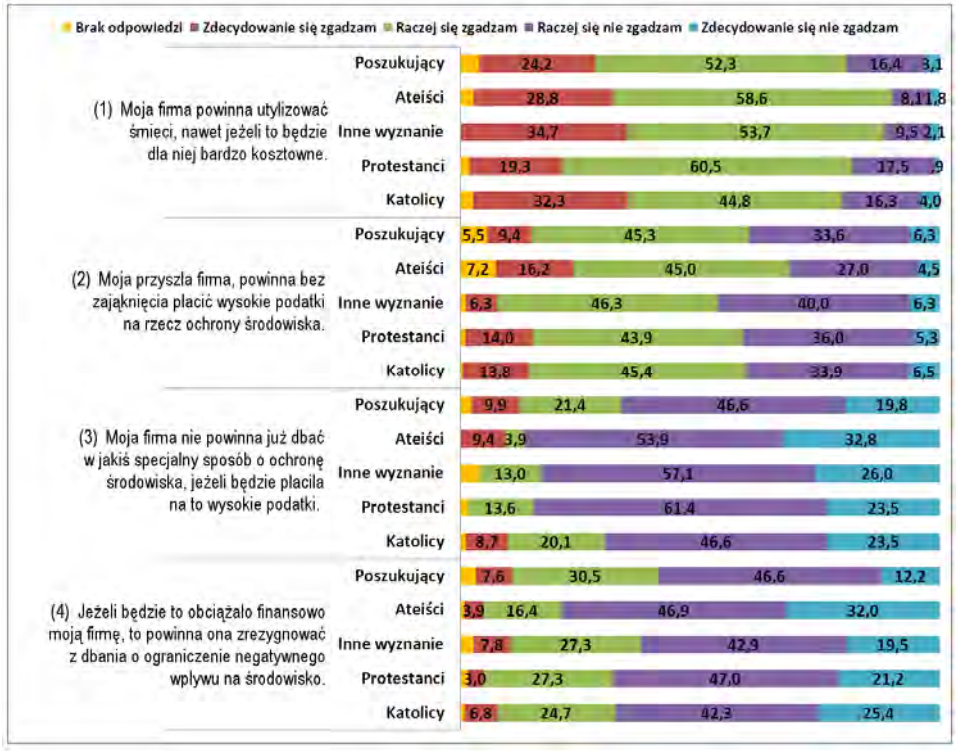
Dbanie przez przyszłą firmę o środowisko naturalne to następny obszar, poddany analizie (zob. wykres 54). Przeprowadzona analiza wariancji, a następnie wykonany *post hoc* test Hochberga wykazały różnice pomiędzy:

- katolikami a protestantami ($p = 0{,}001$);
- ateistami a poszukującymi swojej wiary ($p = 0{,}002$).

Przedstawione wyniki wskazują na to, że we wszystkich twierdzeniach większość młodzieży, bez względu na wyznanie, prezentuje postawę proekolo-

giczną. Pojawiają się jednak istotne różnice w odsetkach osób tak zorientowanych. Wśród ateistów (87%) i osób innego wyznania (88%) znajduje się najwyższy odsetek osób uważających, że zatrudniająca ich firma powinna utylizować śmieci, nawet jeżeli będzie to bardzo kosztowne. Najniższy odsetek tak twierdzących znalazł się wśród katolików (77%) i poszukujących wiary (76%). Zdaniem większości ateistów (61%) i katolików (59%) firma powinna płacić wysokie podatki na ochronę środowiska; najmniejszy odsetek tak twierdzących znajduje się wśród poszukujących swojej wiary (prawie 55%). Niewielki odsetek młodzieży uważa, że wystarczy, aby firma płaciła wysokie podatki na ochronę środowiska i nie będzie musiała robić już nic więcej – zaledwie 13% wśród ateistów, protestantów i osób innego wyznania oraz 31% wśród poszukujących.

Wykres 54. Oczekiwania młodzieży wobec przyszłej firmy w zakresie dbania o środowisko naturalne, według wyznania (w %)



Źródło: badania własne.

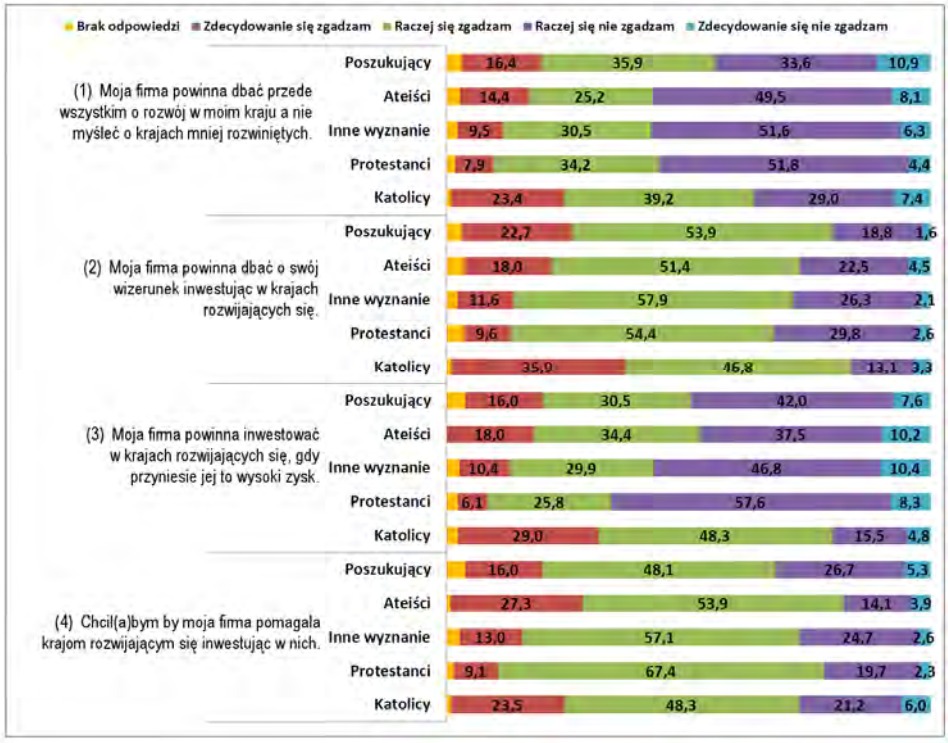
Nieznaczny odsetek młodzieży szkół średnich uznaje, że w przypadku problemów finansowych przyszła firma powinna przestać przejmować się swoim

negatywnym wpływem na środowisko naturalne, najrzadziej myślą tak uczniowie – ateiści (20%), najczęściej uczniowie – poszukujący swojej wiary (38%). **Powyższe wyniki wskazują na to, że większość młodzieży oczekuje od przyszłych firm wysokich standardów działania w zakresie ochrony środowiska, jednak najwyższe oczekiwania pod tym względem prezentują ateiści i protestanci, najniższe zaś uczniowie poszukujący swojej wiary. Opinie katolików są często zbieżne z opiniami osób poszukujących swojej wiary.**

Kolejnym obszarem poddanym analizie jest **wspieranie przez przyszłą firmę krajów rozwijających się** (zob. wykres 55). Przeprowadzony test wariancji, a następnie *post hoc* test Hochberga wykazały różnice między:

- katolikami a protestantami (p = 0,02);
- katolikami a osobami innej wiary (p = 0,02);
- katolikami a ateistami (p = 0,005);
- katolikami a poszukującymi swojej wiary (p = 0,015).

Wykres 55. Oczekiwania młodzieży wobec przyszłej firmy w zakresie wspierania krajów rozwijających się, według wyznania (w %)



Źródło: badania własne.

Większość badanych chciałaby, żeby ich firma inwestowała w krajach rozwijających się. Najniższy odsetek tak myślących znajduje się wśród osób poszukujących swojej wiary (64%), najwyższy wśród ateistów. Wśród katolików prawie 83% uważa, że zysk to nie wszystko i firma powinna inwestować w krajach rozwijających się. Taką opinię podziela tylko 64% protestantów. Wśród młodzieży katolickiej ponad połowa (52,4%) jest zdania, że ich przyszłe firmy powinny inwestować w krajach rozwijających się, tylko wtedy, gdy przyniesie im to zysk. Ponad 45% poszukujących swojej wiary i osób innego wyznania podziela pogląd młodych katolików. Najrzadziej takiego zdania są uczniowie ateiści i protestanci (40%). Powyższe analizy wskazują, że **młodzież katolicka ma najbardziej niespójne opinie, określające ich stosunek do wspierania krajów rozwijających się przez przyszłą firmę**. Z jednej strony uważają, że przyszła firma przede wszystkim powinna inwestować w swoim kraju, a jak już inwestuje za granicą, to powinno jej to przynosić duży zysk; równocześnie spory odsetek spośród nich deklaruje, że chciałby, aby firmy inwestowały w krajach rozwijających się, bo pieniądze to nie wszystko. **Najbardziej spójna w swoich poglądach wydaje się młodzież protestancka, która w większości popiera inwestowanie w krajach rozwijających się i nie uważa, że zysk jest tutaj najważniejszy**.

Dbanie przez przyszłą firmę o **zdrowie i życie zwierząt** to obszar, w którym wyznanie nie zróżnicowało opinii młodzieży. Bez względu na światopogląd, oczekuje ona od firmy, w której ma zamiar pracować, działań zgodnych z zasadami etyki.

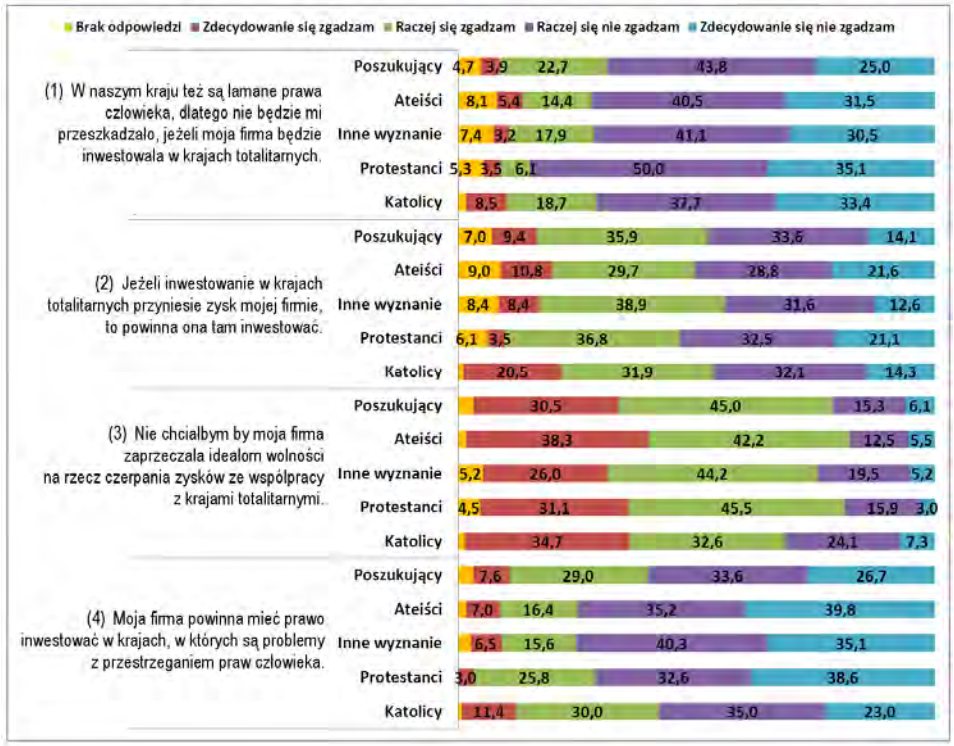
W obszarze **stosunku przyszłej firmy do represyjnych reżimów** analiza wariancji wykazała, że wyznanie różnicuje postawy młodzieży (zob. wykres 56). Wykonany *post hoc* test Hochberga wykazał, że różnice te pojawiają się między:

- katolikami a protestantami (p = 0,000);
- katolikami a osobami innego wyznania niż to, które znalazło się w kafeterii odpowiedzi (p = 0,005);
- katolikami a ateistami (p = 0,000).

Większość nie chce, by przyszła firma zaprzeczała ideałom wolności na rzecz zysków, jakie może wygenerować współpraca z krajami totalitarnymi. Najczęściej takiego zdania są ateiści (80%) i protestanci (prawie 77%); najrzadziej katolicy (67%). Ponad połowa uczniów wyznania katolickiego jest zdania, że firma powinna inwestować w krajach totalitarnych, jeśli przyniesie jej to zysk. Pozostałe grupy reprezentowane są w tym względzie przez mniej niż połowę uczniów szkół ponadgimnazjalnych. W grupie uczniów – protestantów i ateistów odsetek ten nie przekracza 41%. Z argumentem mówiącym, że w naszym kraju też łamane są prawa człowieka i dlatego firma powinna mieć prawo inwestować w krajach totalitarnych, zgadza się najwyższy odsetek katolików (27%); najmniejszy znajduje się wśród protestantów (mniej niż 10%). Można zatem powiedzieć, że zdecydowany odsetek młodzieży nie zgadza się z tym, że

w ich kraju łamane są prawa człowieka. Poniżej połowy badanych twierdzi, że ich firmy powinny mieć prawo inwestować w krajach, w których są problemy z przestrzeganiem praw człowieka. Najrzadziej zgadzają się z tym uczniowie – ateiści (23%) i uczniowie innego wyznania (22%), najczęściej uczniowie – katolicy (41%). Podsumowując można stwierdzić, że **młodzież katolicka prezentuje zdecydowanie najbardziej pozytywny stosunek do inwestowania przyszłych firm w krajach totalitarnych. Najwyższe oczekiwania wobec przyszłych firm w tym względzie prezentują młodzi protestanci i ateiści, którzy mają zdecydowanie negatywny stosunek do współpracy z krajami, w których łamane są prawa człowieka.**

Wykres 56. Oczekiwania młodzieży wobec przyszłej firmy w zakresie stosunku do represyjnych reżimów, według wyznania (w %)



Źródło: badania własne.

Stosunek do podejmowanych przez przyszłą firmę **działań marketingowych** to ostatni z obszarów, poddanych analizie. Przeprowadzona analiza wariancji nie ujawniła, by wyznanie zróżnicowało opinie młodzieży w tym względzie.

W podsumowaniu niniejszego podrozdziału, którego celem było przedstawienie, jaki wpływ na opinie młodzieży ma ich wyznanie można stwierdzić, że w dwóch obszarach: zdrowie i życie zwierząt oraz podejmowane przez przyszłą firmę działania marketingowe, zmienne nie zróżnicowały opinii młodzieży. Uczniowie oczekują od firmy w tych obszarach podejmowania działań zgodnych z zasadami etyki. W pozostałych obszarach wyznanie zróżnicowało opinie młodzieży. Katolicy prezentują najwyższe oczekiwania wobec firm w zakresie jej postaw wobec społeczności lokalnej. Ateiści i protestanci wydają się oczekiwać najwyższych standardów działania od przyszłej firmy w zakresie dbania o środowisko naturalne, wspierania krajów rozwijających się oraz unikania współpracy z represyjnymi reżimami. **Powyższe analizy pozwalają zatem częściowo odrzucić hipotezę (H13), mówiącą o braku wpływu wyznania protestanckiego na wyższe oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie podejmowanych przez nią działań zgodnych z zasadami CSR**.

8.4. Zaangażowanie religijne młodzieży a oczekiwanie od przyszłych firm podejmowania działań zgodnych z zasadami CSR

W poprzednim punkcie zweryfikowałam hipotezę mówiącą o wpływie wyznania na oczekiwania młodzieży wobec firm działających w określonym otoczeniu społecznym. Celem tego podrozdziału jest sprawdzenie, czy nie tylko wyznanie, ale i zaangażowanie religijne odgrywa rolę w kształtowaniu się postaw młodych ludzi w tym zakresie. Zgodnie z przedstawionymi w części teoretycznej i w rozdziale metodologicznym założeniami, zaangażowanie religijne nie powinno warunkować współcześnie odmiennych opinii młodzieży. W związku z tym sformułowałam następującą hipotezę:

H14 – Wysokie, deklarowane zaangażowanie religijne uczniów szkół ponadgimnazjalnych nie warunkuje wyższych oczekiwań wobec przyszłych firm w zakresie podejmowanych przez nie działań zgodnych z zasadami CSR.

W celu weryfikacji powyższej hipotezy przeprowadziłam analizę wariancji, dzięki której otrzymałam następujące wyniki:

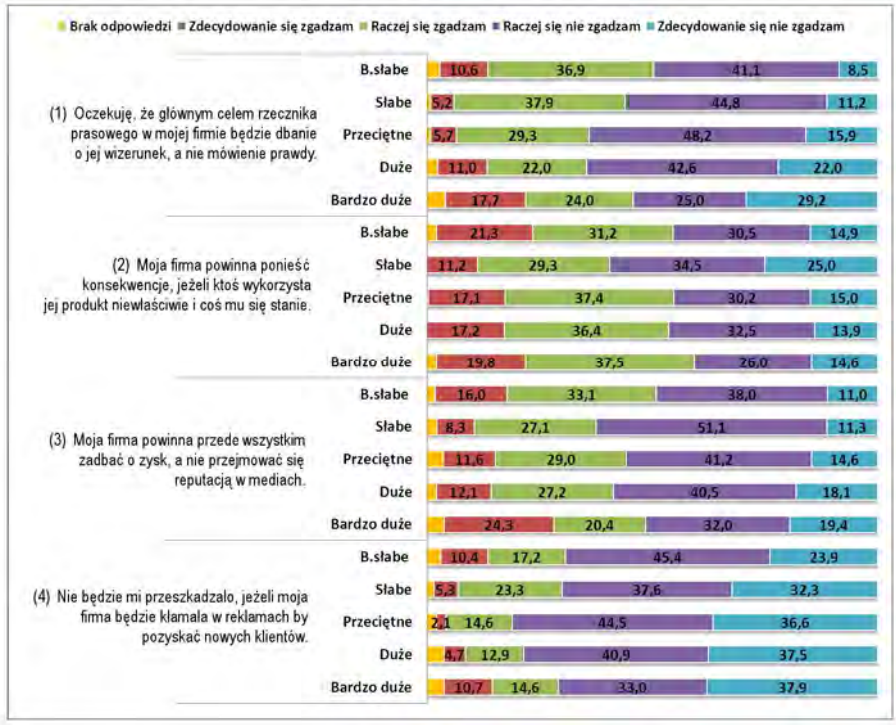
- Pomoc społeczności lokalnej: $F(5,1557) = 4{,}098$, $p < 0{,}004$;
- Dbanie o środowisko naturalne: $F(5,1557) = 0{,}806$, $p < 0{,}522$;
- Wspieranie krajów rozwijających się: $F(5,1557) = 2{,}635$, $p < 0{,}033$;
- Dbanie o zdrowie i życie zwierząt: $F(5,1557) = 1{,}985$, $p < 0{,}095$;
- Stosunek do represyjnych reżimów: $F(5,1557) = 1{,}767$, $p < 0{,}133$;
- Podejmowane działania marketingowe: $F(5,1557) = 4{,}600$, $p < 0{,}002$.

Powyższe wyniki wskazują, że **zaangażowanie religijne zróżnicowało opinie młodzieży w jednym z przedstawionych obszarów – podejmowanych przez przyszłą firmę działań marketingowych**. W pozostałych obszarach zaangażowanie religijne nie odegrało roli w różnicowaniu się postaw młodzieży. W związku z tym pominę je w dalszych analizach. W tym miejscu przedstawię jednak obszar, w którym zaangażowanie religijne zróżnicowało opinie badanej młodzieży.

W toku przeprowadzonej analizy wariancji, a następnie dzięki wykonanemu *post hoc* testowi Hochberga[4] otrzymałam wyniki wskazujące na to, że w obszarze podejmowanych przez przyszłą firmę **działań marketingowych** są istotne różnice pomiędzy osobami określającymi swoje zaangażowanie religijne jako:

- duże zaangażowanie a słabe (p = 0,010);
- duże a bardzo słabe zaangażowanie (p = 0,0230);
- przeciętne zaangażowanie religijne a bardzo słabe (p = 0,046).

Wykres 57. Oczekiwania młodzieży wobec przyszłej firmy w zakresie podejmowanych przez nią działań marketingowych, według stopnia zaangażowania religijnego (w %)



Źródło: badania własne.

[4] Test homogeniczności wariancji wykazał, że grupy są wewnętrznie homogeniczne – Test Levene (4,1848) = 3,994, p < 0,003. Z racji owej homogeniczności oraz z powodu różnic w liczebności grup przeprowadziłam test Hochberga.

Obserwując rozkłady procentowe, obrazujące oczekiwania młodzieży względem przyszłej firmy w zakresie podejmowanych przez nią działań marketingowych widać, że w grupach określających swoje zaangażowanie religijne jako słabe, przeciętne i duże opinie są najstabilniejsze (zob. wykres 57).

Wśród uczniów, którzy uznali, że ich zaangażowanie religijne jest duże, znajdują się najwyższe odsetki tych, które mają wysokie oczekiwania wobec firm w tym zakresie. Uczniowie określający swoje zaangażowanie religijne jako bardzo duże albo bardzo małe, prezentują najbardziej skrajne opinie. Najczęściej uważają, że firma powinna dbać o zysk, a nie o reputację w mediach, a rzecznik prasowy ich firmy powinien dbać o wizerunek, a nie mówić prawdę. Również te dwie kategorie młodzieży najczęściej uważają, że nie będzie im przeszkadzać, że firma, w której będą pracować będzie kłamać w reklamach, by pozyskać nowych klientów. W końcu warto zauważyć, że osoby słabo zaangażowane religijnie najrzadziej (40%, podczas gdy w pozostałych grupach odsetek ten przekracza 52%) oczekują od firmy ponoszenia konsekwencji za niewłaściwe wykorzystanie jej produktu przez klientów. Podsumowując można stwierdzić, że generalnie młodzież ma wysokie oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie podejmowanych przez nią działań marketingowych. **Najwyższe oczekiwania wobec przyszłej firmy prezentują uczniowie zaangażowani religijnie, najniższe uczniowie, którzy określają swoje zaangażowanie jako bardzo słabe i bardzo duże**.

Reasumując, można stwierdzić, że zaangażowanie religijne nie odgrywa dużej roli w różnicowaniu postaw młodzieży w sześciu obszarach, tylko w jednym odegrał on taką rolę – w odniesieniu do podejmowanych przez przyszłą firmę działaniach marketingowych. **Powyższe wyniki pozwalają na przyjęcie hipotezy (H14), mówiącej o tym, że wysokie, deklarowane zaangażowanie religijne uczniów szkół ponadgimnazjalnych nie warunkuje wyższych oczekiwań wobec przyszłej firmy w zakresie podejmowanych przez nią działań zgodnych z zasadami CSR**.

8.5. Doświadczenie młodzieży związane z wykonywaniem pracy zarobkowej a oczekiwanie od przyszłych firm podejmowania działań zgodnych z zasadami CSR

Zmienna niezależna, jaką stanowi wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową, jest ostatnią poddaną analizie. Zgodnie z założeniami teoretycznymi, przedstawionymi w rozdziale 6, a mówiącymi o wpływie zachowań na postawy i postaw na zachowanie, wcześniejszy kontakt z pracą powinien wpływać różnicująco na opinie młodzieży. W związku z tym postawiłam następującą hipotezę badawczą:

H15 – Wcześniejszy kontakt uczniów szkół ponadgimnazjalnych z pracą zarobkową kształtuje ich wyższe oczekiwania wobec przyszłych firm w zakresie podejmowanych przez nie działań zgodnych z zasadami CSR.

W celu weryfikacji powyższej hipotezy przeprowadziłam analizę wariancji, dzięki której otrzymałam następujące wyniki:

- Pomoc społeczności lokalnej: $F(2,2127) = 7{,}523$, $p < 0{,}001$;
- Dbanie o środowisko naturalne: $F(2,2127) = 1{,}100$, $p < 0{,}333$;
- Wspieranie krajów rozwijających się; $F(2,2127) = 24{,}312$, $p < 0{,}001$;
- Dbanie o zdrowie i życie zwierząt: $F(2,2127) = 7{,}517$, $p < 0{,}001$;
- Stosunek do represyjnych reżimów: $F(2,2127) = 8{,}3435$, $p < 0{,}001$;
- Podejmowane działania marketingowe: $F(2,2127) = 12{,}651$, $p < 0{,}001$.

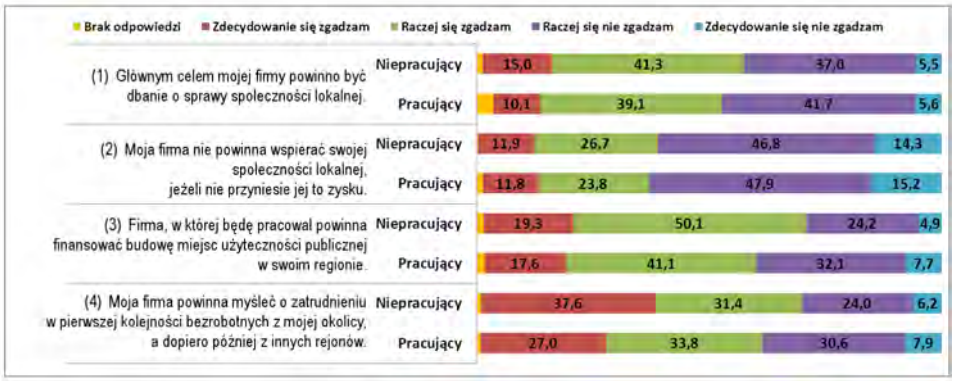
Analiza wariacji wykazała, że zmienna, jaką jest **wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową**, **różnicuje opinie młodzieży w tym zakresie**. Przyjrzyjmy się zatem temu bliżej.

Pierwszym z badanych obszarów jest **pomoc przyszłej firmy dla społeczności lokalnej**, w jakiej funkcjonuje (zob. wykres 58). Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga wykazał, że pomiędzy osobami, które pracowały, a tymi, które nie podejmowały wcześniej pracy zawodowej, występują różnice istotne statystycznie ($p = 0{,}002$). **Osoby, które nie podejmowały wcześniej pracy zarobkowej, prezentują wyższe oczekiwania wobec przyszłej firmy, niż osoby, które nabyły jakiegoś doświadczenia.** Zdaniem większości niepracujących wcześniej licealistów (ponad 56%) głównym celem firmy powinno być dbanie o społeczność lokalną, w jakiej funkcjonuje; taki pogląd podziela mniej niż połowa licealistów, którzy mają jakieś doświadczenie z pracą. Uczniowie bez takiego doświadczenia częściej niż osoby, które wcześniej pracowały, oczekują, między innymi, że firma będzie finansowała inwestycje użyteczności publicznej w regionie oraz że będzie zatrudniała bezrobotnych z okolicy, w jakiej funkcjonuje. Osoby bez doświadczenia w pracy zarobkowej częściej twierdzą jednak, że firma nie powinna wspierać społeczności lokalnej, jeśli nie przyniesie jej to zysku.

Kolejnym z badanych obszarów jest **dbanie przez przyszłą firmę o środowisko naturalne. Przeprowadzona analiza wariancji nie wykazała różnic w postawach młodzieży warunkowanych doświadczeniem w wykonywaniu pracy zarobkowej.** Młodzież, generalnie, oczekuje wysokich standardów działania od swoich przyszłych firm w tym zakresie.

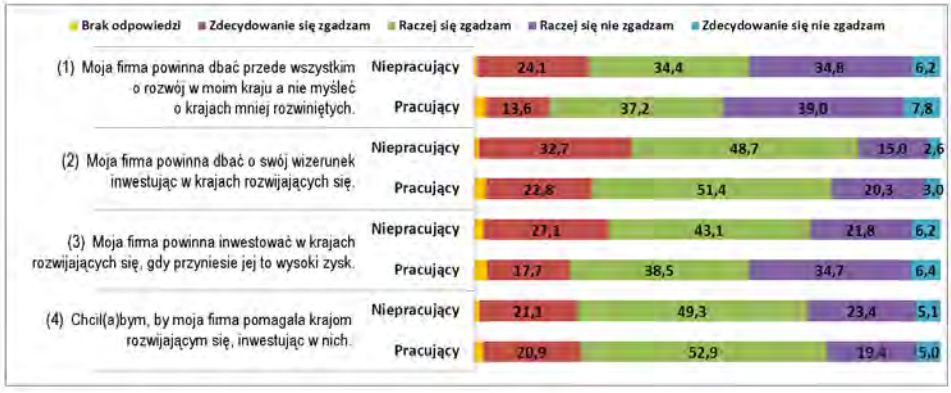
W obszarze **wspierania przez przyszłą firmę krajów rozwijających się** wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową zróżnicował opinie młodzieży (zob. wykres 59). Przeprowadzony *post hoc* test Hochberga wykazał, że osoby, które wcześniej pracowały, różnią się istotnie w swoich postawach od dotąd niepracujących ($p = 0{,}001$).

Wykres 58. Oczekiwania młodzieży wobec przyszłej firmy w zakresie udzielania pomocy społeczności lokalnej, według doświadczenia w pracy zarobkowej (w %)



Źródło: badania własne.

Wykres 59. Oczekiwania młodzieży wobec przyszłej firmy w zakresie wspierania krajów rozwijających się, według doświadczenia w pracy zarobkowej (w %)



Źródło: badania własne.

Większość młodzieży uważa, że ich przyszła firma powinna dbać przede wszystkim o rozwój własnego kraju, nie zaś krajów mniej rozwiniętych – częściej taki pogląd formułują uczniowie, którzy wcześniej nie pracowali niż ci, którzy podejmowali pracę zarobkową (odpowiednio 58% i 50%). Ponad 70% licealistów, którzy do tej pory nie pracowali i 56% tych, którzy mają doświadczenie w pracy, uważa, że firma powinna inwestować w krajach rozwijających się, jeśli zapewni jej to zysk. Na inaczej sformułowane twierdzenie młodzież reaguje już zupełnie inaczej. Z twierdzeniem mówiącym, że zysk to nie wszyst-

ko i że firma powinna inwestować w krajach rozwijających się, zgadza się zdecydowanie wyższy odsetek młodzieży: ponad 81% wcześniej niepracujących oraz 74% tych, którzy mają takie doświadczenie. W końcu to osoby, które wcześniej pracowały chciałyby częściej, by ich firma inwestowała w krajach rozwijających się. Powyższe wyniki mogą wskazywać na to, że młodzież, która wcześniej nie pracowała, może nie posiadać wiedzy na temat kosztów współpracy z krajami rozwijającymi się. **Młodzież, która ma jakiekolwiek doświadczenie w wykonywaniu pracy zarobkowej, prezentuje bardziej spójne postawy, wskazujące na oczekiwanie od przyszłej firmy zaangażowania w rozwój współpracy z krajami rozwijającymi się.**

W kolejnych trzech obszarach określających stosunek przyszłej firmy do: **zdrowia i życia zwierząt, represyjnych reżimów oraz podejmowanych przez firmę działań marketingowych** analiza wariancji wykazała, że zmienna, jaką jest wcześniejsze doświadczenie z wykonywaniem pracy zarobkowej, wpływa na postawy badanej młodzieży licealnej. Wykonane *post hoc* testy Hochberga wykazały jednak, że różnica pojawia się nie między osobami, które wcześniej pracowały, a tymi, które nie mają doświadczenia zawodowego, lecz między tymi grupami a osobami, które nie zadeklarowały w swoim kwestionariuszu ankiety audytoryjnej, jakie mają doświadczenie w wykonywaniu pracy. W związku z tym nie przeprowadzam dalszej analizy tych zmiennych.

Przedstawione powyżej analizy wskazują na to, że wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową odegrał małą rolę w różnicowaniu oczekiwań wobec firmy w zakresie podejmowania działań etycznych w zgodzie z zasadami społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa. Jedynie w dwóch obszarach okazał się on istotny. Pierwszym z nich jest pomoc społeczności lokalnej. Pomimo iż generalnie młodzież oczekuje od przyszłej firmy wysokich standardów działania w tym zakresie, to uczniowie, którzy nie mieli wcześniej kontaktu z pracą zawodową, okazali się bardziej wymagający. Drugim obszarem, w którym doświadczenie zawodowe zróżnicowało opinie młodzieży, jest stosunek do współpracy z krajami rozwijającymi się. Osoby, które nie miały wcześniej kontaktu z pracą zawodową, prezentują bardzo niespójne postawy, a osoby, które taki kontakt miały, wydają się oczekiwać od przyszłej firmy podejmowania działań wspierających kraje rozwijające się. **Wnioski te skłaniają mnie jednak do odrzucenia hipotezy (H15), mówiącej o tym, że wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową kształtuje u młodzieży wyższe oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie podejmowanych przez nią działań zgodnych z zasadami CSR**.

Podsumowanie

Celem niniejszego rozdziału było sprawdzenie, czy płeć, narodowość, wyznanie, zaangażowanie religijne i wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową

wpływają na oczekiwania młodzieży w zakresie kontaktów przyszłej firmy z jej otoczeniem społecznym i instytucjonalnym. Wskutek przeprowadzonych analiz doszłam do wniosku, że dziewczęta prezentują zdecydowanie wyższe niż chłopcy oczekiwania wobec przyszłych firm dotyczące ich relacji z otoczeniem społecznym i instytucjonalnym. Również narodowość odegrała rolę w różnicowaniu się postaw młodzieży. Polscy uczniowie oczekują wyższych standardów działania w zakresie pomocy społeczności lokalnej i wspierania krajów rozwijających się. Uczniowie norwescy prezentują z kolei wyższe oczekiwania wobec przyszłych firm w zakresie ich stosunku do represyjnych reżimów. Wyznanie również odegrało rolę w różnicowaniu postaw młodzieży. Katoliccy uczniowie, w porównaniu do pozostałej młodzieży, oczekują największego zaangażowania przyszłej firmy w sprawy społeczności lokalnej. Ateiści i protestanci najmocniej akcentują kwestie związane z ochroną środowiska, wspieraniem krajów rozwijających się oraz negatywnym stosunkiem do represyjnych reżimów. Ostatnie dwie zmienne: zaangażowanie religijne i wcześniejszy kontakt z pracą zawodową, nie odegrały większej roli w różnicowaniu się postaw młodzieży. Podsumowując można jednak stwierdzić, że pomimo pojawiających się różnic w oczekiwaniach uczniów wobec przyszłych firm w zakresie ich relacji z otoczeniem społecznym, młodzież generalnie oczekuje od nich wysokich standardów działania. Świadczy to o oczekiwaniu od przyszłych firm działań zgodnych z zasadami CSR.

Rozdział 9

OBSZARY ETYCZNEGO KONTEKSTU FIRM, MAJĄCE W OPINII MŁODZIEŻY SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH ZNACZENIE DLA ICH FUNKCJONOWANIA

Jednym z kluczowych problemów, jaki pojawia się w niniejszej pracy, jest kwestia oceny obszarów etycznego funkcjonowania firmy, które mogą mieć, w opinii młodzieży, znaczenie dla budowania jej sukcesu. W tym celu, przy użyciu skalowania wielowymiarowego, przeanalizowałam odpowiedzi uczniów w punktach 88–108 kwestionariusza ankiety audytoryjnej. Założenia skalowana wielowymiarowego, zaprezentowałam w rozdziale metodologicznym (5). W tym miejscu chciałabym przypomnieć, że skalowanie wielowymiarowe opiera się na poznawczej zasadzie analizy rzeczywistości, która polega na ocenie obiektów poprzez porównywanie ich do siebie i wybieranie obiektów najbardziej do siebie podobnych, na zasadzie efektu kontrastu w stosunku do obiektów, które takimi nie są.

W moich badaniach skalowanie posłużyło do stworzenia map poznawczych, obrazujących obszary, które – zdaniem młodzieży szkół ponadgimnazjalnych w Polsce i Norwegii – są istotne dla funkcjonowania firmy i przyczyniają się do budowania jej sukcesu; a tym samym pozwoliło mi zweryfikować hipotezy 16 i 17:

- **H16 – Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych za najistotniejsze w budowaniu sukcesu firmy uznają te obszary, które odnoszą się w bezpośredni sposób do działań podejmowanych wobec pracowników;**
- **H17 – Uczniowie szkół ponadgimnazjalnych za najmniej istotne w budowaniu sukcesu firmy uznają te obszary, które zależne są od działań podejmowanych przez pracowników**.

9.1. Pozycjonowanie w badaniu obszarów budujących sukces firmy

Porównując średnie, uzyskane w badaniach, pod kątem interesujących mnie zmiennych niezależnych, dokonałam pozycjonowania obszarów, które mogą mieć wpływ na budowanie sukcesu firmy. Taki zabieg pozwala zobaczyć nie tylko to, które ze zmiennych, w opinii osób badanych, są istotne, ale również uporządkować je od tych najmniej ważnych, aż po najważniejsze.

Dokonując pozycjonowania wzięłam pod uwagę średnie, uzyskane po przeanalizowaniu obszarów zbadanych w kwestionariuszu ankiety w punktach 88–108 pod kątem interesujących mnie zmiennych niezależnych, takich jak: wyznanie, zaangażowanie religijne, płeć czy wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową. Badanymi obszarami były: używanie alkoholu i narkotyków, przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych, stosunek do tajemnicy zawodowej; stosunek do własności firmy; stosunek do klientów i współpracowników; wykorzystanie sprzętu komputerowego w celach osobistych; praca w konkurencyjnych firmach; pozyskiwanie informacji o konkurencji; stosunek do osób związanych z firmą[1]; ingerowanie w sferę prywatną pracownika; stosunek do pracowników; przestrzeganie prawa pracy w firmach; bezpieczeństwo pracy i ochrony zdrowia; związek ze światem polityki; zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół; wspieranie społeczności lokalnej; stosunek do środowiska naturalnego; stosunek do krajów rozwijających się; stosunek do życia i zdrowia zwierząt; stosunek do represyjnych reżimów; podejmowane działania marketingowe.

Dla polskich uczniów szkół ponadgimnazjalnych **najmniejsze znaczenie dla budowania sukcesu finansowego firmy** ma związek firmy ze światem polityki, ale również: wykorzystywanie sprzętu komputerowego w celach osobistych; zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół, ingerowanie w sferę prywatną pracownika oraz praca równocześnie w dwóch konkurencyjnych firmach. Obszary te oceniane są jako mało istotne zarówno przez chłopców, jak i dziewczęta.

Norwescy uczniowie szkół ponadgimnazjalnych więcej obszarów uznają za **mało istotne do budowania sukcesu firmy**. Zaliczają do nich wszystkie obszary, wymienione przez polskich uczniów, na czele ze związkiem firmy ze światem polityki. Dodają jednak do tego jeszcze: używanie substancji psychoaktywnych oraz przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych.

Analizując opinie młodzieży pod kątem deklarowanego wyznania, dostrzeżemy, że polscy uczniowie – ateiści za mało istotne uznają również sprawy społeczności lokalnej. Uczniowie polscy – poszukujący swojej wiary do mało istotnych zaliczają (oprócz prezentowanych wyżej): stosunek do klientów i współpracowników, przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych, stosunek do represyjnych reżimów oraz spożywanie alkoholu i narkotyków.

Profil młodych norweskich protestantów jest taki sam, jak średni wszystkich badanych norweskich uczniów. Norwescy licealiści innego wyznania niż podane w kwestionariuszu, za najmniej istotne uznają zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół, a do powyższej listy dodają jeszcze sprawy społeczności lokalnej i stosunek do osób związanych z firmą. Dla poszukujących swojej wiary norweskich uczniów mało istotne jest także pozyskiwanie informacji o konkurencji.

[1] Obszar, który nie został wyszczególniony w poprzednich analizach.

Przy analizie zebranych danych pod kątem zaangażowania religijnego czy wcześniejszego kontaktu z pracą zarobkową badanych nie widać istotnych różnić w prezentowanych profilach. Można zatem powiedzieć, że zarówno stopień zaangażowania religijnego, jak i wcześniejszy kontakt z pracą nie mają wpływu na uznanie danych obszarów funkcjonowania firmy za bardziej istotne.

Do obszarów, które zdaniem **polskich uczniów szkół ponadgimnazjalnych mają największy wpływ na budowanie sukcesu firmy,** zaliczyć można: bezpieczeństwo pracy i zdrowia pracowników, przestrzeganie prawa pracy, stosunek do: pracowników, klientów i współpracowników, własności firmy, tajemnicy zawodowej oraz życia i zdrowia zwierząt. Chłopcy uznają mniejszą liczbę obszarów za bardziej istotne, uznając stosunek do zwierząt, własności firmy i tajemnicy zawodowej za mające przeciętne znaczenie.

Uczniowie norwescy są zdania, że **kluczowym obszarem mającym wpływ na budowanie sukcesu firmy** jest stosunek do klientów i współpracowników. Ponadto do bardzo istotnych zaliczają: podejmowane działania marketingowe, bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia, stosunek do pracowników, przestrzeganie prawa pracy w firmach oraz stosunek do ludzi związanych z firmą. Do obszarów tych dziewczęta dodają jeszcze stosunek do życia i zdrowia zwierząt.

Analiza pod kątem innych zmiennych uwidocznia, że w **opinii polskich niewierzących uczniów, znalazło się najwięcej obszarów, mających istotne znaczenie dla budowania sukcesu firmy**. Oni, podobnie jak uczniowie norwescy, uznają za najistotniejszy stosunek do klientów i współpracowników. Do obszarów uznanych przez ogół polskich badanych uczniów, osoby niewierzące dodają stosunek do ludzi związanych z organizacją oraz działania marketingowe. Z kolei uczniowie polscy poszukujący swojej wiary, prezentują tendencję odwrotną. Wydaje się, że dostrzegają oni niewiele obszarów, które mogą budować sukces firmy. Za najistotniejsze uznają stosunek do pracowników, w dalszej kolejności: bezpieczeństwo pracy i ochrony zdrowia, przestrzeganie prawa pracy w firmach oraz stosunek do własności firmy.

Wśród **norweskich uczniów innego wyznania** istnieje tendencja do dostrzegania (oprócz tych deklarowanych przez ogół uczniów norweskich) również innych obszarów, mogących mieć pozytywny wpływ na budowanie sukcesu firmy. Zaliczyć do nich można: stosunek do osób związanych z firmą oraz stosunek do życia i zdrowia zwierząt. Niewierzący uczniowie norwescy od tego ostatniego obszaru bardziej cenią stosunek do środowiska naturalnego jako ten, który może mieć wpływ na budowanie sukcesu firmy. Poszukujący swojej wiary licealiści norwescy, podobnie jak poszukujący swojej wiary licealiści polscy, dostrzegają zdecydowanie najmniej obszarów, które mogą budować sukces firmy. Ich profile są bardzo podobne; najwyżej cenią działania marketingowe, w dalszej kolejności: stosunek do pracowników, bezpieczeństwo pracy i ochrony zdrowia oraz przestrzeganie prawa pracy w firmach.

Analizując obszary uznane przez badanych za najistotniejsze pod kątem zmiennej, jaką jest zaangażowanie religijne, można zauważyć, że bardzo zaangażowani religijnie uczniowie polscy uznają bezpieczeństwo pracy i zdrowie pracowników za kluczowe. Za bardzo istotne uznają również przestrzeganie prawa pracy w firmach oraz stosunek do: klientów i współpracowników, pracowników, własności firmy oraz tajemnicy zawodowej. Podobny profil prezentują słabo wierzący uczniowie, jednak uznają oni, że najważniejszy jest stosunek do pracowników. Z kolei uczniowie, określający swoje zaangażowanie religijne jako duże, przeciętne i bardzo słabe dodają do tych obszarów stosunek do życia i zdrowia zwierząt, choć dla osób uznających siebie za bardzo słabo zaangażowane religijne najważniejszy jest stosunek do klientów i współpracowników. Ogół norweskich uczniów szkół ponadgimnazjalnych, bez względu na zaangażowanie religijne, za najważniejsze uznaje stosunek do klientów i współpracowników, choć bardzo zaangażowane osoby za takie uznają działania marketingowe.

Analizując wagę, jaką nadają badani uczniowie poszczególnym obszarom w kontekście ich wcześniejszego kontaktu z pracą zarobkową widać, że brak jest znaczących różnic w rangowaniu obszarów budujących (zdaniem młodzieży) sukces firmy.

Podsumowując niniejsze analizy warto zauważyć, że polska młodzież licealna utożsamia sukces firmy przede wszystkim z dbaniem o pracownika i pozytywnymi relacjami z głównymi interesariuszami firmy (zarówno z pracownikami, jak i klientami). Dostrzega konieczność dbania o tajemnicę zawodową. Młodzież skandynawska uznaje za kluczowe relacje z otoczeniem: stosunek do klientów i współpracowników, pracowników i osób związanych z firmą. Za bardzo istotne uznaje również podejmowane przez firmę działania marketingowe, co wpisuje się w tendencję dbania o relacje z otoczeniem. Uczniowie norwescy uznają również za istotne przestrzeganie podstawowych praw pracowniczych, regulowanych normami prawnymi, jednak nie znajdują się one na pierwszych pozycjach. Być może wynika to z tego, że w Norwegii istnieją ostre normy dotyczące prawa pracy. Na dodatek silny wpływ *walferstate* na praktyki w stosunkach pracy może powodować, że młodzież może nie dostrzegać konieczności dbania o prawa pracownicze, gdyż są one po prostu przestrzegane.

Z powyższych analiz wynika również, że zarówno płeć, zaangażowanie religijne, jak i wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową, nie są zmiennymi, które mają wpływ na nadawanie prezentowanym obszarom innego znaczenia w kontekście budowania sukcesu firmy.

Niezmiernie ciekawe wydaje się jednak podobieństwo opinii polskiej młodzieży niewierzącej oraz poszukującej swojej wiary do opinii prezentowanych przez młodych protestantów. Potwierdzać to może wpływ procesów sekularyzacyjnych na kształtowanie się opinii i postaw etycznych wobec pracy.

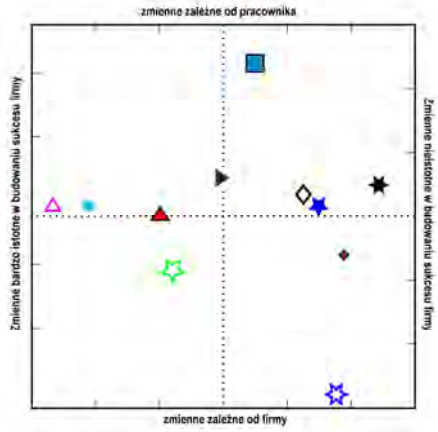
9.2. Mapy poznawcze i skalowanie wielowymiarowe w badaniu opinii młodzieży

W niniejszym punkcie chciałabym zaprezentować metodę skalowania wielowymiarowego, stanowiącą obrazową metodę, ukazującą postrzeganie przez respondenta prezentowanego mu problemu. Jednostki mają tendencję do dokonywania oceny obiektów (problemów) i kategoryzowania ich w grupy obiektów do siebie podobnych, w celu upraszczania rzeczywistości. W moich badaniach młodzież szkół ponadgimnazjalnych została poproszona o zaznaczenie na skali od 1 do 7 wagi, jaką mogą mieć poszczególne obszary mogące wpływać na sukces firmy. Cyfra 1 oznaczać miała całkowity brak znaczenia dla budowania sukcesu firmy, 7 – jego maksymalne znaczenie. Dzięki zastosowaniu metody skalowania wielowymiarowego otrzymałam informację, które z zaprezentowanych obszarów, zdaniem uczniów, w podobny sposób przyczyniają się do budowania sukcesu firmy. Dało to szansę stworzenia map poznawczych, ukazujących kategorie „podobieństwa" funkcjonalnego danych obszarów. Poniżej przedstawię mapy poznawcze, które powstały po dokonaniu analiz na interesujących mnie zmiennych niezależnych. Na samym początku niniejszych analiz umieściłam legendę, obrazującą symbole wszystkich umieszczonych na mapach zmiennych, mogących wpływać na budowanie sukcesu firmy.

Pierwszą zmienną, którą poddałam analizie, jest **narodowość**. Mapa 1 prezentuje model odległości pomiędzy obszarami, które mogą budować sukces firmy w opinii polskich uczniów. W modelu tym stress = 0,12, co świadczy o jego dobrym dopasowaniu. Stress jest miarą (wskaźnikiem dopasowania), informującą o stopniu odwzorowania punktów w przestrzeni zmapowanych wymiarów. Wartość stress = 0 oznacza idealne dopasowanie prezentowanego modelu do danych wyjściowych. Za bardzo dobre dopasowanie uznaje się wartości współczynnika na poziomie $\leq 0{,}05$.

Obserwując mapę 1, pokusić się można o nazwanie osi rzędnych i odciętych. Oś rzędnych może obrazować ocenę istotności prezentowanych zmiennych. **Wartości znajdujące się na lewym skraju osi rzędnych wydają się odpowiadać wysokiej ocenie przydatności danego obszaru do budowania sukcesu firmy**. Zmienne znajdujące się na prawym skraju odpowiadają za ocenę niską. Oś odciętych obrazować może ocenę wpływu jednostki na działania, podejmowane przez firmę. Wartości skrajnie dodatnie mogą być oceniane (schemat 3) jako zależne od działań, podejmowanych przez jednostkę; wartości skrajnie ujemne jako niezależne od działań jednostki, uwarunkowane polityką firmy.

Schemat 3. Mapa poznawcza



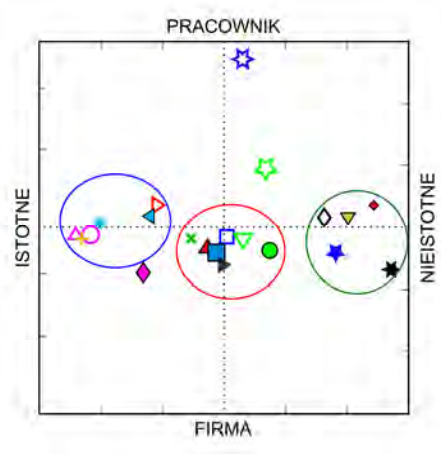
Źródło: opracowanie własne.

Legenda obrazująca zmienne, mogące przyczynić się do budowania sukcesu firmy

- Używanie alkoholu i narkotyków
- Łapówkarstwo
- Stosunek do tajemnicy zawodowej
- Stosunek do własności firmy
- Stosunek do klientów i współpracowników
- Wykorzystanie sprzętu komputerowego do celów osobistych
- Praca w dwóch konkurencyjnych firmach
- Pozyskiwanie informacji o konkurencji
- Stosunek do ludzi związanych z firmą
- Ingerowanie w sferę prywatną pracownika
- Stosunek do pracowników
- Przestrzeganie prawa pracy
- Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia
- Związek ze światem polityki
- Zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół
- Stosunek do spraw społeczności lokalnej
- Stosunek do środowiska naturalnego
- Stosunek do krajów rozwijających się
- Stosunek do życia i zdrowia zwierząt
- Stosunek do represyjnych reżimów
- Podejmowane działania marketingowe

Na **mapie 1** widać, że **polscy uczniowie szkół ponadgimnazjalnych** dokonują poznawczego podziału zaprezentowanych im obszarów na trzy grupy.

Mapa 1. Obszary budujące sukces firmy – młodzież polska



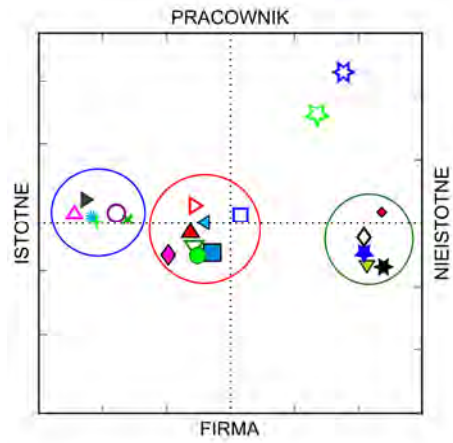
W pierwszym obszarze znajdują się zmienne, uznane za bardzo istotne dla budowania sukcesu firmy. Zaliczyć tutaj można takie zmienne, jak: stosunek do tajemnicy zawodowej, stosunek do własności firmy (zmienne zależne od działań pracowników), stosunek do pracowników (zmienna, która może zależeć w opinii badanych zarówno od działań pracownika, jak i polityki firmy) oraz stosunek do klientów i współpracowników, przestrzeganie prawa pracy, bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia, które są zmiennymi zależnymi od polityki firmy. Obszar ten można by określić jako skierowany na działania, podejmowane wewnątrz firmy. W zasięgu kolejnego obszaru znajdują się takie zmienne, jak stosunek do: ludzi związanych z firmą, środowiska naturalnego, krajów rozwijających się, podejmowanych działań marketingowych, pozyskiwania informacji o konkurencji, a także stosunek do spraw społeczności lokalnej oraz represyjnych reżimów. Wymienione zmienne łączy fakt, że skierowane są na działania, podejmowane na zewnątrz organizacji oraz fakt, że zależne są od polityki prowadzenia firmy. Zmienne te zostały uznane przez polskich uczniów szkół średnich za przeciętnie istotne dla budowania sukcesu firmy. Na pograniczu pierwszego i drugiego obszaru znajduje się zmienna stosunek do życia i zdrowia zwierząt, którą można przyporządkować do obszaru drugiego; jest ona również uznana za zależną od działań firmy. Do trzeciego obszaru podobieństwa zmiennych zaliczyć można: pracę w dwóch konkurencyjnych firmach, wykorzystanie komputera do celów prywatnych, ingerowanie firmy w prywatność pracownika. Zmienne te można uznać za zależne od działań podejmowanych przez pracownika.

W owej grupie znalazły się również takie zmienne, jak związek ze światem polityki oraz zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół. Uznano je za zależne od prowadzonej polityki firmy. Obszar ten można uznać za budzący największe wątpliwości natury etycznej, ale również najmniej istotny

dla budowania sukcesu firmy. Niejako z boku wymienionych obszarów znajdują się dwie zmienne: używanie substancji psychoaktywnych oraz łapówkarstwo – zmienne zależne od działań, podejmowanych przez jednostkę. Odległość tych zmiennych od reszty nie pozwoliła przyporządkować ich do żadnej z wyżej wymienionych grup, co może świadczyć o postrzeganiu ich w zupełnie innych kategoriach niż wymienione wcześniej zmienne.

Mapa 2 prezentuje odległości pomiędzy obszarami badanej grupy uczniów norweskich. Stress wyniósł tutaj 0,079, co uznać można za dobre dopasowanie modelu. Na niniejszej mapie pojawiają się trzy wyraźne obszary oraz para zmiennych, oddalona od reszty. Pierwszy tworzą następujące zmienne: stosunek do klientów i współpracowników, stosunek firmy do pracowników, bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia, przestrzeganie prawa pracy, stosunek do ludzi związanych z firmą oraz podejmowane działania marketingowe. Zmienne te najogólniej odnoszą się do **działań, podejmowanych przez firmę wobec jej kluczowych udziałowców**, w szczególności pracowników. Równocześnie z analiz przedstawionych wcześniej wynika, że zmienne te, zdaniem norweskich uczniów szkół ponadgimnazjalnych, są kluczowe dla budowania sukcesu firmy. Warto również zauważyć, że poza dwiema ostatnimi zmiennymi, pokrywają się one z prezentowanymi przez uczniów polskich.

Mapa 2. Obszary budujące sukces firmy – młodzież norweska



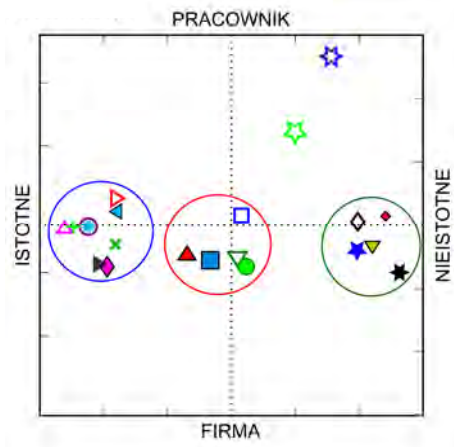
Drugi obszar stanowią następujące zmienne: stosunek do zdrowia i życia zwierząt, środowiska naturalnego, spraw społeczności lokalnej, represyjnych reżimów oraz krajów rozwijających się, a także stosunek do tajemnicy zawodowej, własności firmy oraz pozyskiwania informacji o konkurencji. **Obszary te uznane są przez norweskich uczniów szkół średnich za mające drugoplanowe znaczenie** w kreowaniu sukcesu firmy. Większość z nich ma jednak charak-

ter działań podejmowanych na zewnątrz firmy. Trzeci obszar, który można wyodrębnić, analizując mapy poznawcze, zawiera następujące zmienne: praca w dwóch konkurencyjnych firmach, ingerowanie w sferę prywatną pracownika, zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół, wykorzystanie komputera w celach osobistych oraz związek firmy ze światem polityki. Są to obszary, które – podobnie jak w polskiej grupie – mogą być uznane za **działania budzące wątpliwości natury etycznej**, zdaniem polskich uczniów mające najmniejsze znaczenie dla etycznego funkcjonowania firmy. W pobliżu tego obszaru znajdują się dwie zmienne: używanie substancji psychoaktywnych oraz łapówkarstwo. Zmienne te tworzyć mogą oddzielny obszar, ale również można je przyporządkować do obszaru trzeciego, gdyż przez badaną młodzież uznane są za zdecydowanie niewpływające pozytywnie na budowanie sukcesu firmy.

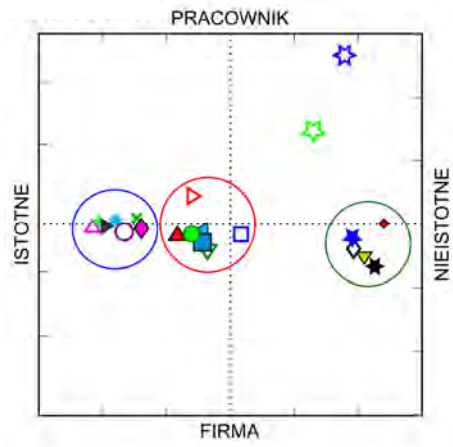
W tym miejscu przedstawię kolejne cztery mapy (**mapy: 3, 4** oraz **5** i **6)**, powstałe dzięki analizie obszarów, budujących sukces firmy ze względu na narodowość i płeć respondentów.

Mapa 3 i 4. Obszary budujące sukces firmy w opinii polskich i norweskich dziewcząt

3. Polskie dziewczęta



4. Norweskie dziewczęta



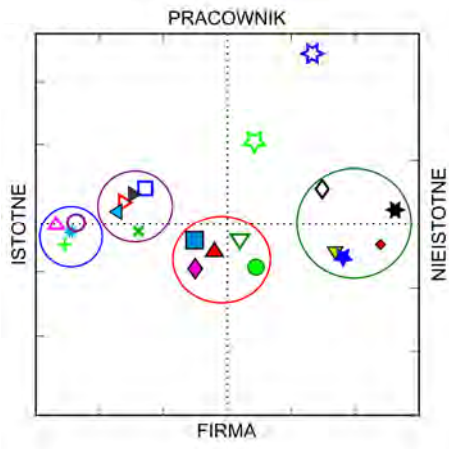
Dokonałam porównania **mapy 3** (stress = 0,1 świadczy o dobrym dopasowaniu modelu), obrazującej obszary budujące sukces firmy w opinii dziewcząt polskich z **mapą 4** (stress = 0,68, co uznać można za dobre dopasowanie modelu), odpowiadającą opiniom dziewcząt norweskich. Z niniejszych map wynika, że **zarówno na mapie obrazującej opinie polskich, jak i norweskich uczennic wyodrębnić można trzy obszary**. W pierwszym obszarze, tak w grupie norweskiej, jak i polskiej, znajdują się następujące zmienne: stosunek do klientów i współpracowników, bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia, stosunek do pra-

cowników, podejmowane działania marketingowe (obszary zaliczane przez polskie uczennice za leżące w obszarze działań pracownika, u norweskich licealistek na granicy kompetencji firmy i pracownika). Do kolejnych zaliczyć należy: przestrzeganie prawa pracy (przez polskie uczennice uznane za należący do kompetencji pracowniczych), stosunek do życia i zdrowia zwierząt oraz do ludzi związanych z firmą. Polskie licealistki w tym obszarze widzą również kolejne dwie zmienne: stosunek do własności firmy i do tajemnicy zawodowej (norweskie licealistki lokują to w obszarze drugim). Pierwszy obszar można by zakwalifikować jako **skierowany na kluczowych interesariuszy firmy**. Jedynie stosunek do życia i zdrowia zwierząt nie wpisuje się w ten schemat. Obszar ten wydaje się być oceniany przez dziewczęta jako najistotniejszy w budowaniu sukcesu firmy. W drugim obszarze, poza wcześniej wymienionymi, dwie zmienne, przedstawione przez obie badane grupy, pokrywają się. Zarówno Polki, jak i Norweżki umieszczają w nim: stosunek do środowiska naturalnego, krajów rozwijających się, społeczności lokalnej, represyjnych reżimów oraz stosunek do pozyskiwania informacji o konkurencji (ten obszar polskie uczennice przypisują kompetencjom pracownika). Wszystkie z powyższych obszarów zakwalifikować można jako skierowane na interesariuszy zewnętrznych, a nadto **świadczące o wysokim poziomie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa**. Ostatni z obszarów uznać można za mający najmniejsze znaczenie dla budowania sukcesu firmy. W jego obrębie znajdują się takie zmienne, jak: związek firmy ze światem polityki, zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół, wykorzystanie komputera w celach osobistych, ingerowanie w prywatność pracownika oraz praca w dwóch konkurencyjnych firmach. Ostatnie dwie zmienne znajdują się, według dziewcząt polskich, w kompetencji pracownika. Zastanawiać może dlaczego tylko te, oraz dlaczego w grupie dziewcząt norweskich żadna z tych zmiennych się nie pojawia. Być może silny wpływ *walferstate*, stabilność prawa pracy i polityki przedsiębiorstw w Norwegii przyczyniły się do takiej oceny tych zmiennych jako zależnych od prowadzonej przez firmy polityki. Jednocześnie warto zauważyć, że wyżej wymienione zmienne budzą największe wątpliwości natury etycznej. Zarówno łapówkarstwo, jak i używanie substancji psychoaktywnych znalazło się poza zasięgiem wymienionych trzech obszarów.

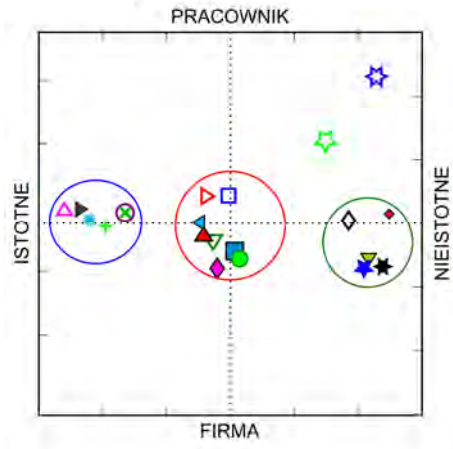
Obserwując mapy 5 (stress = 0,14 – dobre dopasowanie modelu) i **6** (stress = 0,09 – dobre dopasowanie modelu), **obrazujące obszary budujące sukces firmy w opinii chłopców**, widać, że mapa obrazująca opinie polskich uczniów szkół ponadgimnazjalnych zawiera cztery obszary, a mapa obrazująca opinie uczniów norweskich trzy. Za najistotniejsze w budowaniu sukcesu firmy znajdują się zmienne z pierwszego obszaru. Zarówno polscy, jak i norwescy uczniowie szkół średnich zaliczają do niego: stosunek do klientów i współpracowników, przestrzeganie prawa pracy, stosunek do pracowników, bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia. Norwescy chłopcy do pierwszego obszaru dodają również stosunek do ludzi związanych z firmą.

Mapa 5 i 6. Obszary budujące sukces firmy w opinii polskich i norweskich chłopców

5. Polscy chłopcy



6. Norwescy chłopcy



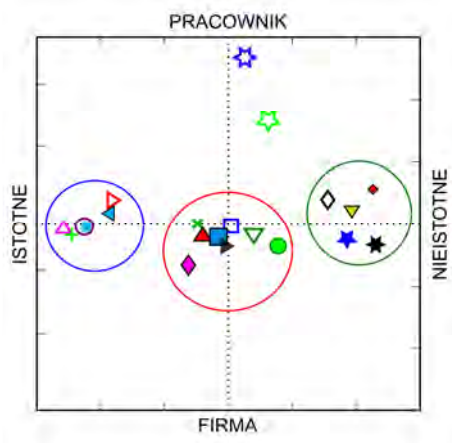
Wyżej wymienione zmienne, tak w grupie norweskiej, jak i polskiej znajdują się na granicy kompetencji pracowników i firmy, przy czym grupa norweskich chłopców uzależnia je bardziej od kompetencji pracowników, a grupa uczniów polskich – firmy zatrudniającej. Na mapie obrazującej opinie polskich chłopców pojawia się obszar, który prawie w całości znajduje się w zakresie kompetencji pracownika, a znajdują się w jego zasięgu takie zmienne, jak: podejmowane działania marketingowe, stosunek do tajemnicy zawodowej, stosunek do własności firmy, pozyskiwanie informacji o konkurencji oraz stosunek do ludzi, związanych z firmą (jedyna zmienna, którą polscy chłopcy oceniają jako znajdującą się w kompetencji firmy). Niniejsze zmienne stanowić mogą obszar relacji z kluczowymi interesariuszami firmy. W kolejnym, trzecim obszarze zarówno grupa polskich chłopców jak i chłopców norweskich umieściła takie zmienne, jak stosunek do: środowiska naturalnego, krajów rozwijających się i represyjnych reżimów, życia i zdrowia zwierząt i społeczności lokalnej. Norwescy chłopcy dodają tutaj również trzy zmienne, które grupa polskich chłopców przypisała do obszaru poprzedniego: stosunek do własności firmy, pozyskiwanie informacji o konkurencji oraz stosunek do tajemnicy zawodowej. Norwescy badani uznali też, że ostatnie dwie zmienne zależne są od działań podejmowanych przez pracowników. W ostatnim obszarze zarówno polscy, jak i norwescy chłopcy, umieścili 5 zmiennych: pracę w dwóch konkurencyjnych firmach; ingerowanie w prywatność pracownika; wykorzystanie komputera do celów prywatnych; zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół oraz związek firmy ze światem polityki. Zmienne te mogą budzić największe wątpliwości natury etycznej i w najmniejszym stopniu przyczyniać się do budowania sukcesu firmy. Chłopcy, zarówno w Polsce, jak i Norwegii nie

widzą w żadnym z wymienionych obszarów pozostałych dwóch zmiennych: łapówkarstwa i używania alkoholu oraz narkotyków.

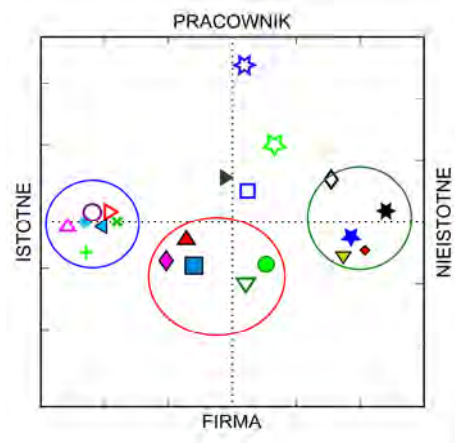
W dalszej kolejności przedstawiłam **mapy** (**7, 8, 9, 10, 11, 12, 13**), obrazujące opinie uczniów szkół ponadgimnazjalnych ze względu na ich wyznanie. Analizując niniejsze mapy, można stwierdzić, że istnieje duże podobieństwo pomiędzy nimi. Wszystkie z prezentowanych map posiadają trzy obszary, w ramach których mieszczą się poszczególne zmienne.

Mapy: 7–13. Obszary obrazujące sukces firmy w opinii polskich i norweskich uczniów różnego wyznania

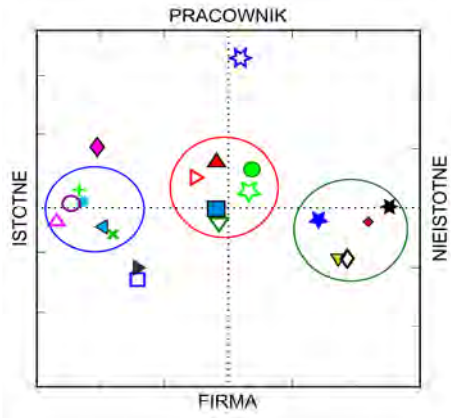
7. Polscy uczniowie – katolicy



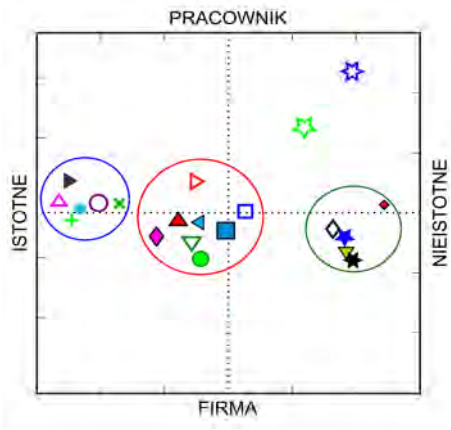
8. Polscy uczniowie – ateiści



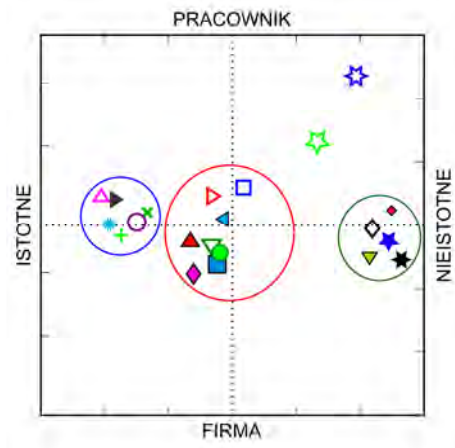
9. Polscy uczniowie poszukujący swojej wiary



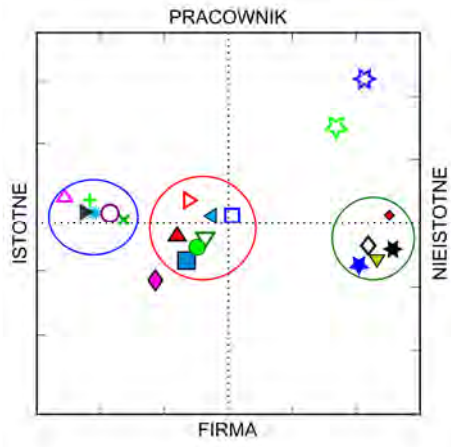
10. Norwescy uczniowie – protestanci



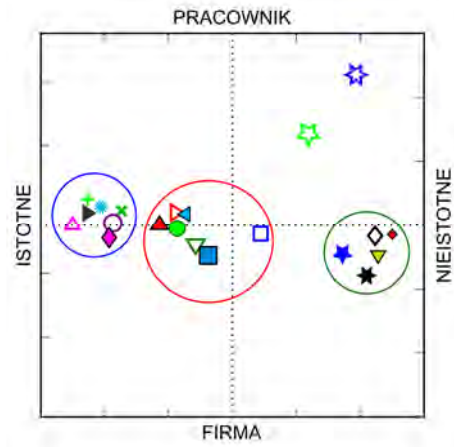
11. Norwescy uczniowie – ateiści



12. Norwescy uczniowie poszukujący swojej wiary



13. Norwescy uczniowie innego wyznania



Wartości stress poszczególnych map wynoszą: mapa 7 – polscy uczniowie – katolicy = 0,12 (dobre dopasowanie); mapa 8 – polscy uczniowie – ateiści = 0,14 (dobre dopasowanie); mapa 9 – polscy uczniowie – poszukujący swojej wiary = 0,12 (dobre dopasowanie); mapa 10 – norwescy uczniowie – protestanci = 0,09 (dobre dopasowanie); mapa 11 – uczniowie norwescy innego wyznania = 0,09 (dobre dopasowanie); mapa 12 – norwescy uczniowie – ateiści = 0,08 (dobre dopasowanie); mapa 13 – norwescy uczniowie – poszukujący swojej wiary = 0,1 (dobre dopasowanie). Na wszystkich mapach, poza zasięgiem trzech

obserwowanych obszarów, znajdują się dwie zmienne: używanie substancji psychoaktywnych (alkohol i narkotyki) oraz łapówkarstwo. Zmienne te znajdują się w zakresie kompetencji pracowników i są określane jako bardzo mało znaczące dla budowania sukcesu firmy. Wszystkie mapy łączy i to, że trzeci z obszarów, w ramach którego znajdują się zmienne uznane za najmniej znaczące dla budowania sukcesu firmy, zawiera pięć tych samych zmiennych: pracę w dwóch konkurencyjnych firmach, wykorzystanie komputera do celów osobistych, ingerowanie w prywatność pracownika, zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół oraz związek firmy ze światem polityki. Zmienne te znalazły się w trzecim, najmniej ważnym obszarze, na wszystkich mapach, określających zmienną niezależną, jaką jest wyznanie osób badanych.

Obserwując pozostałe dwa obszary, widać niewielkie różnice pomiędzy prezentowanymi grupami. Na mapie, obrazującej opinie polskich katolików (są tu najważniejsze zmienne), znajdujemy: stosunek do własności firmy oraz tajemnicy zawodowej (w kompetencjach pracowników), stosunek do klientów i współpracowników, bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia, stosunek do pracowników oraz przestrzeganie prawa pracy (w kompetencji firmy). Bardzo podobne zmienne znajdują się u poszukujących swojej wiary uczniów polskich, którzy – zamiast tajemnicy zawodowej – w pierwszym obszarze umieszczają stosunek do osób związanych z firmą. Polscy uczniowie – ateiści umieszczają tutaj zarówno stosunek do osób, związanych z firmą, jak i stosunek do tajemnicy zawodowej. Zakres obszarów, uznanych przez nich za istotne w budowaniu sukcesu firmy, jest zatem większy. Norwescy uczniowie szkół ponadgimnazjalnych prezentują podobne opinie, co uczniowie polscy. W pierwszym obszarze wymieniają podobne zmienne – norwescy protestanci: stosunek do klientów i współpracowników, bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia, stosunek do pracowników, przestrzeganie prawa pracy, stosunek do ludzi, związanych z organizacją. Wszystkie powyższe zmienne pojawiają się w grupie polskich uczniów poszukujących swojej wiary. U wszystkich badanych norweskich uczniów pojawia się w pierwszym obszarze jeszcze jedna zmienna – podejmowane działania marketingowe. Zmienna ta, obok innych z pierwszego obszaru, jest uznana za bardzo istotną w budowaniu sukcesu firmy. Takie same zmienne znalazły się w pierwszym obszarze na mapie, obrazującej opinie norweskich ateistów oraz poszukujących swojej wiary. Norwescy licealiści innej wiary niż podana w kafeterii możliwości kwestionariusza, do wyżej wymienionych zmiennych dodają jeszcze stosunek do życia i zdrowia zwierząt.

Drugi z prezentowanych obszarów został uznany przez badanych za mający przeciętne znaczenie dla budowania sukcesu firmy. **Polscy uczniowie wyznania katolickiego** w obszarze tym wyszczególniają stosunek do: życia i zdrowia zwierząt, ludzi związanych z firmą, środowiska naturalnego, krajów rozwijających się, spraw społeczności lokalnej i represyjnych reżimów. W obszarze tym znalazły się również takie zmienne, jak pozyskiwanie informacji o konkurencji

oraz ta, która we wszystkich norweskich grupach znalazła miejsce w pierwszym obszarze – podejmowane działania marketingowe. Prezentowane obszary można uznać za koncentrujące się na udziałowcach zewnętrznych. Wszystkie z prezentowanych zmiennych znalazły się na mapie, obrazującej opinie polskich katolików w zakresie kompetencji firmy. Obszar drugi, obrazujący opinie **polskich uczniów – ateistów,** wydaje się mieć węższy zasięg. Znalazły się w nim jedynie te zmienne, które świadczyć mogą o wysokim poziome społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa: życie i zdrowie zwierząt, stosunek do krajów rozwijających się, środowiska naturalnego, spraw społeczności lokalnej oraz represyjnych reżimów. Poza zasięgiem obszaru drugiego oraz pozostałych dwóch obszarów znalazły się takie zmienne, jak: pozyskiwanie informacji o konkurencji, podejmowane działania marketingowe, przyjmowanie i wręczanie łapówek oraz używanie substancji psychoaktywnych. Mapa, ilustrująca opinie **poszukujących swojej wiary uczniów polskich** jest podobna. W zasięgu drugiego obszaru znalazły się te same zmienne: stosunek do życia i zdrowia zwierząt oraz podejmowane działania marketingowe i pozyskiwanie informacji o konkurencji.

W grupie **norweskiej młodzieży protestanckiej** zmiennymi, jakie pojawiły się w drugim obszarze, są: stosunek do tajemnicy zawodowej (w kompetencji pracownika), pozyskiwanie informacji o konkurencji, stosunek do: środowiska naturalnego, krajów rozwijających się, życia i zdrowia zwierząt, spraw społeczności lokalnej, represyjnych reżimów oraz stosunek do własności firmy. Poza ostatnią z prezentowanych zmiennych, wszystkie pozostałe odnoszą się do działań podejmowanych wobec udziałowców zewnętrznych. Wszystkie też mają, zdaniem badanych, przeciętne znaczenie w budowaniu sukcesu firmy. Na mapie, obrazującej drugi obszar u **norweskich uczniów – ateistów,** znajdują się dokładnie takie same zmienne, choć ta grupa uznaje pozyskiwanie informacji o konkurencji, stosunek do tajemnicy zawodowej oraz do własności za zmienne zależne od działań pracownika. Również **poszukujący swojej wiary uczniowie norwescy** uznają wyżej wymienione trzy zmienne za zależne od działań pracownika. Mapa, obrazująca opinie poszukujących swojej wiary norweskich uczniów, jest bardzo podobna do mapy obrazującej opinie norweskich ateistów. Jedyna różnica polega na tym, że stosunek do życia i zdrowia zwierząt znajduje się poza drugim obszarem. Uczniowie **norwescy, którzy określają siebie jako osoby innej wiary**, prezentują mapę, bardzo podobną do mapy poszukujących swojej wiary. Zmienna, jaką jest stosunek do życia i zdrowia zwierząt, znalazła się tutaj w pierwszym obszarze.

Sytuacja się komplikuje, gdy spojrzymy na mapy ilustrujące opinie o przydatności określonych obszarów w budowaniu sukcesu firmy pod kątem zaangażowania religijnego. **Mapa 14** ukazuje opinie **uczniów polskich, określających siebie jako bardzo zaangażowanych religijnie** (stress = 0,13, co świadczy o dobrym dopasowaniu modelu). Na mapie tej widać wyraźne trzy obszary. W pierwszym występują następujące zmienne: stosunek do tajemnicy zawodo-

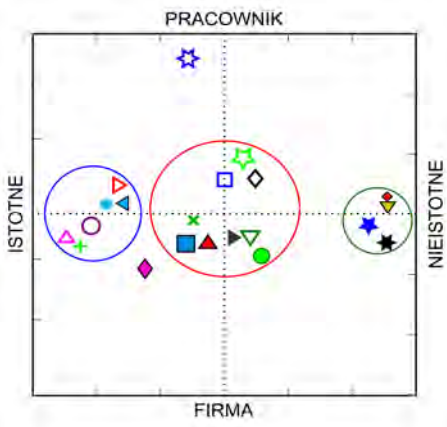
wej, własności firmy oraz pracowników (w zasięgu kompetencji pracowników), przestrzeganie prawa pracy, stosunek do klientów i współpracowników oraz bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia (w zasięgu kompetencji firmy). Zmienne te uznane są za najistotniejsze w budowaniu sukcesu firmy. W zasięgu drugiego obszaru znajdują się zmienne zarówno zależne od działań pracowników (łapówkarstwo, praca w dwóch konkurencyjnych firmach, pozyskiwanie informacji o konkurencji), jak i zmienne zależne od działań firmy (stosunek do krajów rozwijających się, środowiska naturalnego, spraw społeczności lokalnej, represyjnych reżimów oraz podejmowanych działań marketingowych). Minimalnie poza drugim obszarem (lecz blisko niego) znajduje się stosunek do życia i zdrowia zwierząt. Wymienione powyżej zmienne łączy fakt, że koncentrują się na relacjach firmy i pracowników w relacjach z udziałowcami zewnętrznymi. Trzeci obszar obejmuje zaledwie cztery zmienne: ingerowanie w prywatność pracowników, wykorzystanie komputera do celów prywatnych, zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół oraz związek firmy ze światem polityki. Zmienna, jaką jest używanie substancji psychoaktywnych, znalazła się poza prezentowanymi trzema obszarami, ale w zakresie kompetencji pracownika.

Mapa 15 (stress = 0,12, świadczy o dobrym dopasowaniu) ukazuje opinie **uczniów polskich, określających swoje zaangażowanie religijne jako duże.** Mapa ta wygląda nieco inaczej od prezentowanych do tej pory. Widać na niej wyraźne dwa obszary. Pierwszy zawiera sześć zmiennych: stosunek do tajemnicy zawodowej, do własności firmy oraz klientów i współpracowników (w kompetencji pracowników), stosunek do pracowników, bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia oraz przestrzeganie prawa pracy (zmienne w kompetencji firmy). Obszar drugi zawiera następujące zmienne: pozyskiwanie informacji o konkurencji, stosunek do ludzi związanych z firmą, do środowiska naturalnego, krajów rozwijających się, spraw społeczności lokalnej, represyjnych reżimów oraz podejmowane działania marketingowe. Blisko tego obszaru znajduje się zmienna, określająca stosunek do życia i zdrowia zwierząt. Pozostałe zmienne znajdują się poza prezentowanymi obszarami i trudno z nich stworzyć obszar kolejny. Nie oznacza to jednak, że nie da się odnaleźć pewnych zależności między nimi. W obszarze kompetencji pracownika znajdują się cztery ułożone liniowo zmienne: łapówkarstwo, praca w dwóch konkurencyjnych firmach, wykorzystanie komputera do celów prywatnych oraz ingerowanie w prywatność pracownika. Zmienne te są ułożone, poczynając od najbardziej zależnej od działań pracownika i mającej jednocześnie większe znaczenie dla budowania sukcesu firmy, kończąc na najmniej zależnej od działań pracownika i mającej najmniejsze znaczenie dla budowania sukcesu firmy. W zasięgu wpływu działań pracownika znajduje się jeszcze jedna zmienna: używanie alkoholu i narkotyków. Ostatnie dwie zmienne znajdują się również niedaleko od siebie, w zakresie kompetencji firmy: związek ze światem polityki oraz zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół.

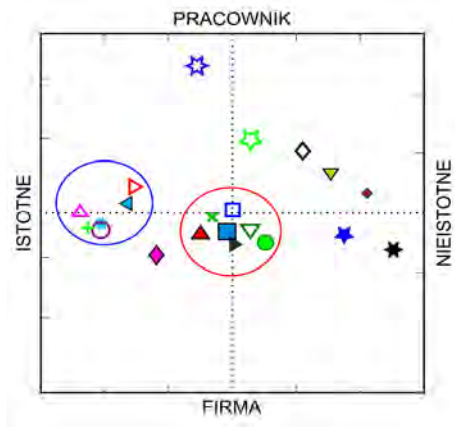
Ciekawie prezentuje się **mapa 16,** obrazująca opinie **polskich uczniów**, określających siebie jako **przeciętnie zaangażowanych religijnie** (stress = 0,12, co świadczy o dobrym dopasowaniu modelu). Punkty, przedstawiające zmienne, układają się liniowo wzdłuż osi rzędnych. Można by pokusić się o wniosek, że przeciętnie zaangażowani religijnie polscy uczniowie mają problem z określeniem zmiennych, które mogą być zależne od działań pracownika, od tych, zależnych od działań podejmowanych przez firmę. Jestem jednak ostrożna w wyciąganiu tego rodzaju wniosków, zdając sobie z sprawę z tego, że nazwanie osi rzędnych i odciętych w skalowaniu wielowymiarowym (również tym, dokonanym przeze mnie) ma charakter projekcyjny.

Mapy 14–18: Obszary budujące sukces firmy w opinii polskich uczniów, według zaangażowania religijnego

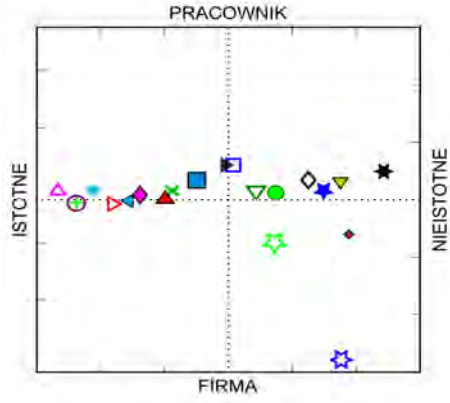
14. Polscy uczniowie – bardzo duże zaangażowanie



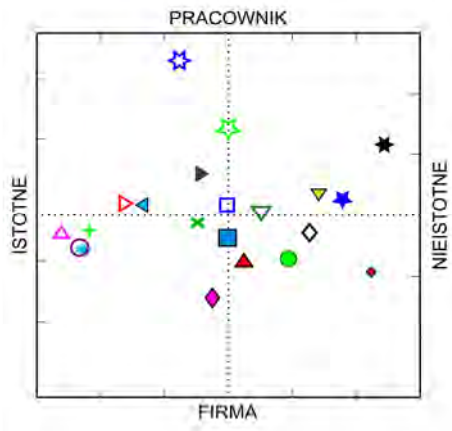
15. Polscy uczniowie – duże zaangażowanie



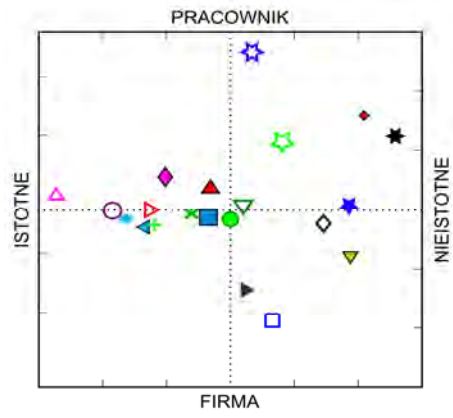
16. Polscy uczniowie – przeciętne zaangażowanie



17. Polscy uczniowie – słabe zaangażowanie



18. Polscy uczniowie – bardzo słabe zaangażowanie

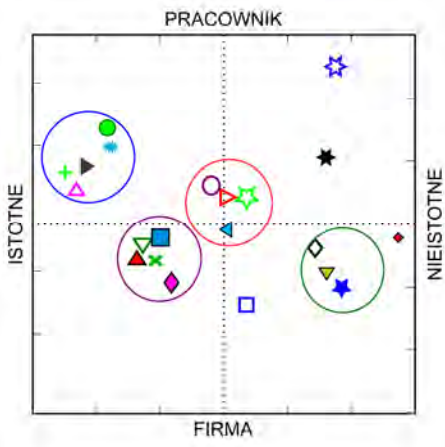


Kolejne dwie **mapy** (**17** i **18**), obrazujące opinie **słabo i bardzo słabo zaangażowanych religijnie polskich uczniów**, są jeszcze trudniejsze do interpretacji. Mapa 17 ukazuje opinie słabo zaangażowanych religijnie polskich uczniów. Następna, mapa 18, ilustruje opinie polskich uczniów, którzy są bardzo słabo zaangażowani religijnie (w obu mapach stress = 0,15, co świadczy o słabym dopasowaniu tych modeli). Punkty, obrazujące zmienne, rozmieszczone są na obu mapach bez wyraźnych skupień oraz bez wyraźnego wzorca. **Być może, polscy słabo i bardzo słabo wierzący uczniowie, są niezdecydowani w swoich poglądach albo bardzo zróżnicowani w prezentowanych opiniach**.

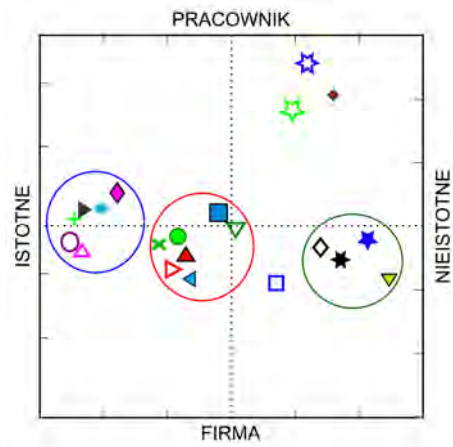
Kolejne **mapy** (**19**–**23**), obrazują opinie, prezentowane przez norweskich uczniów szkół ponadgimnazjalnych o różnym stopniu zaangażowania religijnego: od bardzo dużego, po bardzo słabe. **Mapa 19** przedstawia opinie **uczniów norweskich, bardzo mocno zaangażowanych religijnie** (stress = 0,21, co świadczy o słabym dopasowaniu modelu). Na mapie tej został zachwiany dotychczas dominujący schemat trzech obszarów, w ramach których umieszczone są zmienne, mogące mieć wpływ na budowanie sukcesu firmy. Na mapie tej widać dwa obszary, które znajdują się po stronie wpływu działań pracownika, oraz dwa, zależne od działań podejmowanych przez firmę. Pierwszy z prezentowanych obszarów zawiera następujące zmienne: bezpieczeństwo pracy, ochrona zdrowia i życia pracowników, stosunek do klientów i współpracowników, podejmowane działania marketingowe, stosunek do pracowników i represyjnych reżimów. Drugi z prezentowanych obszarów odnosi się do takich zmiennych, jak: przestrzeganie prawa pracy, stosunek do tajemnicy zawodowej, łapówkarstwo oraz stosunek do własności firmy. Niniejsze zmienne łączy fakt, że odnoszą się do działań podejmowanych przez pracownika, a przez respondentów zostały uznane za bardzo istotne w budowaniu sukcesu firmy.

Mapy 19–23. Obszary budujące sukces firmy w opinii norweskich uczniów, według zaangażowania religijnego

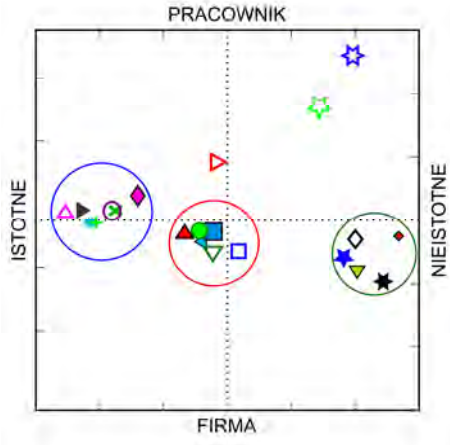
19. Norwescy uczniowie – bardzo duże zaangażowanie



20. Norwescy uczniowie – duże zaangażowanie



21. Norwescy uczniowie – przeciętne zaangażowanie

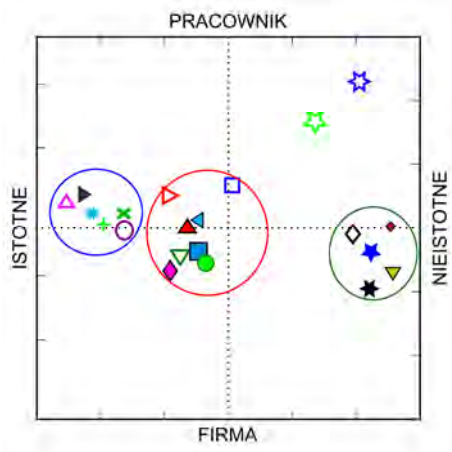


Trzecie skupisko zmiennych, tworzy obszar, w którym znalazły się następujące zmienne: sprawy społeczności lokalnej, stosunek do: krajów rozwijających się, środowiska naturalnego, ludzi, związanych z firmą oraz do życia i zdrowia zwierząt. Wszystkie z powyższych zmiennych łączy to, że uznane zostały za zależne od działań podejmowanych przez firmę. Wszystkie również skierowane są na udziałowców zewnętrznych. Określenie tych zmiennych jako mających istotne znaczenie dla budowaniu sukcesu firmy. Świadczyć to może o przywią-

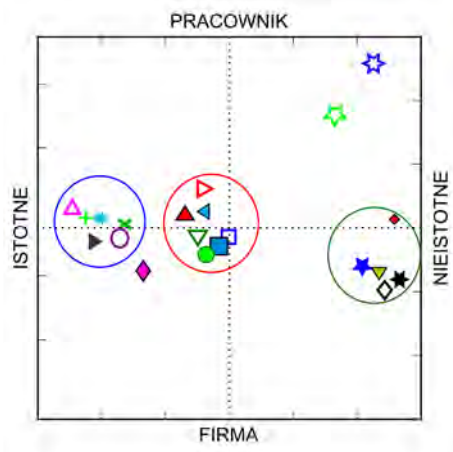
zywaniu wagi do społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa. W ostatnim obszarze znalazły się trzy zmienne: zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół, wykorzystanie komputera do celów prywatnych oraz praca w dwóch konkurencyjnych firmach. Zgodnie z logiką, zmienne te powinny znaleźć się po stronie działań zależnych od pracowników, jednak w tym przypadku stało się odwrotnie. Być może norwescy uczniowie szkół średnich uznają, że prowadzona polityka firmy, jej regulacje wewnętrzne, uniemożliwiają tego rodzaju praktyki. W tym przypadku, tak jak w paru innych niejasnych przypadkach prezentowanych wcześniej, jestem jednak bardzo ostrożna z wyciąganiu wniosków, gdyż prezentowana tutaj metoda skalowania wielowymiarowego ma charakter projekcyjny. Słabe dopasowanie modelu może również świadczyć o tym, że grupa ta nie jest homogeniczna w swoich poglądach. Na mapie obrazującej opinie bardzo zaangażowanych religijnie uczniów norweskich, znalazły się cztery zmienne, których punkty znajdują się poza skupiskami obrazującymi prezentowane obszary. Należą do nich: pozyskiwanie informacji o konkurencji, (po stronie działań firmy), oraz zmienne, które pojawiają się na większości prezentowanych dotąd map po stronie działań zależnych od pracowników – łapówkarstwo, używanie alkoholu i narkotyków oraz ingerowanie w prywatność pracownika.

Mapa 20 obrazuje opinie młodych Norwegów, którzy określają siebie jako **mocno zaangażowanych religijnie** (stress = 0,12, co świadczy o dobrym dopasowaniu modelu). Na mapie tej widać wyraźnie trzy skupiska punktów. Widać również, że punkty ułożone są liniowo. Sprawia to, że można na niej wyodrębnić trzy obszary. Pierwszy z nich skupia sześć zmiennych: przestrzeganie prawa pracy oraz stosunek do klientów i pracowników (zmienne zależne od działań pracowniczych), bezpieczeństwo pracy i ochrony zdrowia, stosunek do pracowników, stosunek do życia i zdrowia zwierząt oraz podejmowane działania marketingowe (zmienne zależne od działań firmy). Wszystkie zaprezentowane zmienne postrzegane są przez badanych jako mające duże znaczenie w budowaniu sukcesu firmy. Drugi z obserwowanych obszarów zawiera następujące zmienne: stosunek do własności firmy, tajemnicy zawodowej, ludzi związanych z firmą, środowiska naturalnego, represyjnych reżimów, krajów rozwijających się oraz spraw społeczności lokalnej. Wszystkie z prezentowanych zmiennych zostały uznane za należące do kompetencji pracowników. Trzeci obszar zawiera w sobie zmienne: pozyskiwanie informacji o konkurencji, wykorzystanie komputera w celach prywatnych, podejmowanie pracy w dwóch konkurencyjnych firmach, zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół oraz związek ze światem polityki. Zmienne te zostały również uznane za zależne od działań podejmowanych przez pracowników i jednocześnie za mające nikłe znaczenie w budowaniu sukcesu firmy. Warto równocześnie podkreślić, że obszar ten skupia zmienne, które mogą budzić duże wątpliwości natury etycznej.

22. Norwescy uczniowie – słabe zaangażowanie



23. Norwescy uczniowie – bardzo słabe zaangażowanie



Kolejną grupą obserwowaną pod kątem opinii, dotyczącej wagi poszczególnych zmiennych w budowaniu sukcesu firmy, była kategoria **przeciętnie zaangażowanych religijnie uczniów norweskich** (mapa 21, stress = 0,08, co świadczy o dobrym dopasowaniu modelu). Na mapie tej również widoczne są wyraźne trzy obszary, ułożone liniowo. W pierwszym obszarze pojawiają się te same zmienne, które pojawiły się w pierwszym obszarze u norweskich uczniów, bardzo zaangażowanych religijnie. Wśród przeciętnie zaangażowanych Norwegów pojawia się jednak jeszcze jedna zmienna – stosunek do ludzi związanych z firmą. Zmienne te uznane zostały za kluczowe w budowaniu sukcesu firmy. Jednocześnie warto zauważyć, że owe zmienne (poza stosunkiem do zwierząt) odnoszą się do kluczowych udziałowców firmy. Drugi obszar związany jest z kolei ze stosunkiem do udziałowców zewnętrznych. Zmienne, które znalazły się w tym obszarze, odnoszą się do społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa. Zaliczyć tutaj można: stosunek do środowiska naturalnego, represyjnych reżimów, krajów rozwijających się, społeczności lokalnej, ale również do pozyskiwania informacji o konkurencji. Trzeci z obszarów zawiera zmienne, które uznać można za mające najmniejsze znaczenie dla funkcjonowania firmy.

Analizując mapy reprezentujące postawy uczniów **słabo zaangażowanych religijnie** (mapa 22, stress = 0,09, co świadczy o dobrym dopasowaniu modelu) **i bardzo słabo zaangażowanych religijnie uczniów norweskich** (mapa 23, stress = 0,12 – dobre dopasowanie modelu), widać bardzo duże podobieństwo między tymi mapami. Obie mapy ukazują wyraźnie trzy skupiska zmiennych. Pierwsze odnosi się do relacji z kluczowymi udziałowcami przedsiębiorstwa. W jego granicach znajdują się następujące zmienne: stosunek do klientów i współpracowników, pracowników i ludzi związanych z firmą, przestrzeganie

prawa pracy, bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia oraz podejmowane działania marketingowe. W ramach drugiego obszaru znalazły się: stosunek do tajemnicy zawodowej, środowiska naturalnego, własności firmy, spraw społeczności lokalnej, pozyskiwania informacji o konkurencji, stosunek do krajów rozwijających się i represyjnych reżimów. W ramach tego obszaru uczniowie norwescy, określający swoje zaangażowanie religijne jako słabe, umieszczają również stosunek do życia i zdrowia zwierząt. Powyższe zmienne można określić jako odwołujące się do wysokiej społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa. Trzeci obszar umiejscowiony jest zdecydowanie dalej od poprzednich dwóch. Zmienne, będące w jego zasięgu uznane zostały przez licealistów za najmniej znaczące w budowaniu sukcesu firmy: ingerowanie w prywatność, zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół, wykorzystanie komputera w celach prywatnych, praca w dwóch konkurencyjnych firmach i związek ze światem polityki. Wszystkie zmienne łączy fakt, że mogą budzić wątpliwości natury etycznej. Tak jak w przypadku poprzednich map, dwie zmienne: używanie substancji psychoaktywnych oraz przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych, znalazły się poza tymi trzema obszarami, w zakresie kompetencji pracownika.

Ostatnimi mapami, poddanymi przeze mnie analizie, są mapy obrazujące opinie pracujących i niepracujących do tej pory zarobkowo uczniów szkół ponadgimnazjalnych w Polsce i Norwegii. Tak samo, jak w przypadku poprzednich map odnoszą się one do opinii na temat wagi, jaką nadają badani różnym obszarom w budowaniu sukcesu firmy. Opinie te obrazują **mapy: 24, 25, 26** i **27.**

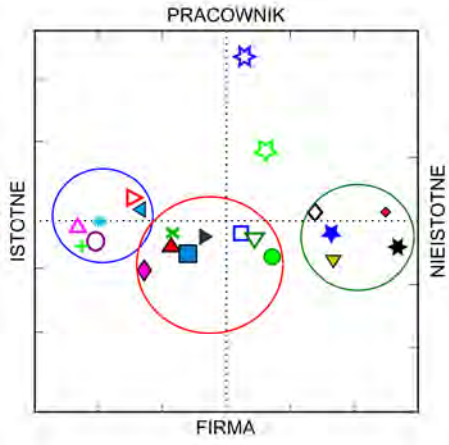
Mapa 24 obrazuje opinie **polskich uczniów, którzy mieli wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową** (stress wynosi tutaj 0,12, co świadczy o dobrym dopasowaniu modelu); **mapa 25** z kolei opinie **polskich uczniów, którzy takiego kontaktu nie mieli** (w tym wypadku stress = 0,11 – również dobre dopasowanie modelu). Mapy te są bardzo do siebie podobne. Zakres poszczególnych skupisk jest taki sam. Pojedyncze zmienne znajdują się w minimalnie innych odległościach od siebie. Pierwszy obszar stanowią zmienne: stosunek do klientów i współpracowników, przestrzeganie prawa pracy, bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia, stosunek do pracowników (po stronie zmiennych zależnych od działań firmy), stosunek do tajemnicy zawodowej i własności firmy (po stronie pracownika). Powyższe zmienne, zdaniem ankietowanych, są bardzo istotne w budowaniu sukcesu firmy. Jednocześnie zmienne te odnoszą się do relacji z interesariuszami pierwszego stopnia[2]. W ramach drugiego obszaru pojawiły się (zarówno u pracujących, jak i niepodejmujących do tej pory pracy zarobkowej uczniów polskich) zmienne odnoszące się do społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa. Badani uznają je za mające przeciętne znaczenie dla budowania sukcesu firmy oraz zależne od jej działań. W skupisku tym znalazły się na-

[2] Zgodnie z założeniami E. Freemana, są nimi osoby fizyczne lub prawne, które są ściśle związane z działalnością przedsiębiorstwa, które bez nich by nie funkcjonowało (zob. rozdział 5).

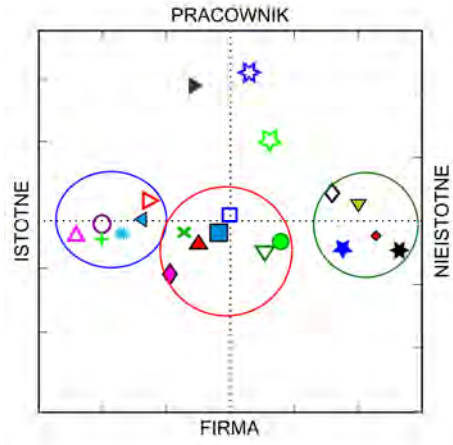
stępujące zmienne: życie i zdrowie zwierząt, stosunek do środowiska naturalnego, krajów rozwijających się, represyjnych reżimów i społeczności lokalnej. W tym obszarze znalazły się również: stosunek do ludzi związanych z firmą, pozyskiwanie informacji o konkurencji oraz podejmowane działania marketingowe.

Mapy 24–27: Obszary budujące sukces firmy w opinii polskiej i norweskiej młodzieży licealnej, według doświadczenia w wykonywaniu pracy zarobkowej

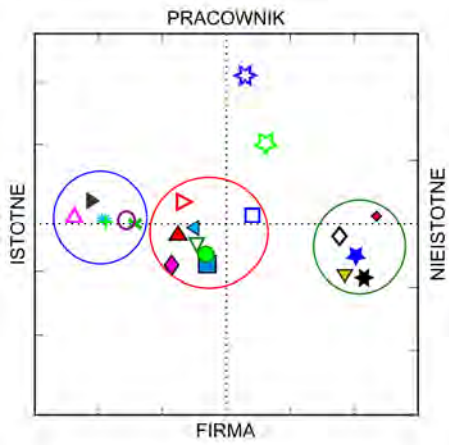
24. Polscy uczniowie pracujący wcześniej



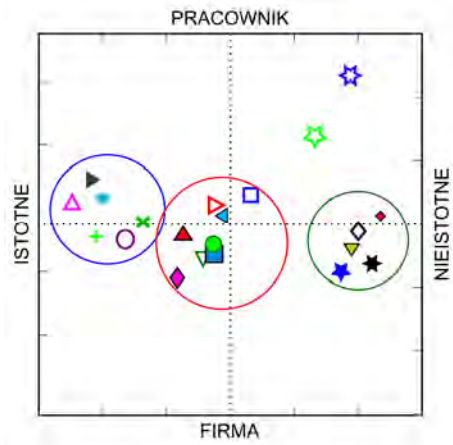
25. Polscy uczniowie niepracujący wcześniej



26. Norwescy uczniowie pracujący wcześniej



27. Norwescy uczniowie niepracujący wcześniej



Trzeci obszar, zarówno wśród polskich uczniów, którzy podejmowali już pracę zarobkową, jak i wśród tych, które jej nie podejmowali, zawiera w sobie te same zmienne: praca w dwóch konkurencyjnych firmach znalazła się w obu grupach po stronie zmiennych zależnych od pracownika. Osoby, które już pracowały, w tym obszarze wymieniają jeszcze ingerowanie w prywatność pracownika, a te, które nie pracowały – wykorzystanie komputera w celach prywatnych. Po stronie zmiennych zależnych od firmy, w obu grupach pojawiają się: zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół, a także związek ze światem polityki. Podejmujący już prace zarobkowe uczniowie polscy dodają wykorzystanie komputera w celach prywatnych, a ci, którzy jeszcze nie pracowali, ingerowanie w prywatność. Wszystkie z prezentowanych zmiennych określane są jako niemające większego znaczenia w budowaniu sukcesu firmy. Jednocześnie uznać je można za wzbudzające duże wątpliwości natury etycznej.

Analizując mapy obrazujące **opinie norweskich uczniów szkół ponadgimnazjalnych, którzy mieli bądź nie, wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową**, również dostrzeżemy duże podobieństwo między nimi. W obu grupach zmienne tworzą te same obszary, jedynie poszczególne zmienne zmieniają odległości względem siebie (obie grupy łączy również poziom współczynnika stress, który = 0,08, co świadczy o dobrym dopasowaniu modelu).W pierwszym obszarze znajdują się zmienne, które uznać można za kluczowe dla budowania sukcesu firmy. Znajdują się tu zmienne, które określić można jako związane z relacjami firmy z jej kluczowymi interesariuszami: stosunek do pracowników, bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia, przestrzeganie prawa pracy, stosunek do klientów i współpracowników oraz ludzi związanych z firmą, a także podejmowane działania marketingowe.

W drugim obszarze znajdują się zmienne, które określić można jako związane z budowaniem społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa, czyli stosunek do: środowiska naturalnego, spraw społeczności lokalnej, represyjnych reżimów, krajów rozwijających się i do życia i zdrowia zwierząt. W tym obszarze znalazły się również zmienne, które mogą mieć wpływ na funkcjonowanie samej firmy w jej otoczeniu biznesowym: stosunek do własności firmy, tajemnicy zawodowej oraz pozyskiwania informacji o konkurencji. Zmienne te zostały uznane przez respondentów za mające przeciętne znaczenie w budowaniu sukcesu firmy.

W trzecim obszarze znajdują się zmienne, uznane przez badanych za mające najmniejsze znaczenie w budowaniu sukcesu firmy – nie sposób nie zauważyć, że większość z nich odnosi się do działań podejmowanych przez pracownika i budzących duże wątpliwości natury etycznej. Są to: praca w dwóch konkurencyjnych firmach, zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół, wykorzystanie komputera w celach prywatnych, a także ingerowanie w prywatność pracownika oraz związek ze światem polityki. Dwie zmienne: używanie substancji psychoaktywnych oraz łapówkarstwo, znalazły się poza prezentowa-

nymi obszarami, zarówno w grupie polskiej, jak i norweskiej młodzieży szkół ponadgimnazjalnych, bez względu na wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową.

Podsumowanie

Podsumowując przedstawione powyżej analizy, warto zauważyć, że wśród badanej młodzieży szkół średnich, bez względu na brane pod uwagę zmienne niezależne, w ocenie przydatności poszczególnych zmiennych do budowania sukcesu firmy uwidoczniają się trzy skupiska, które poddane skalowaniu wielowymiarowemu i przeniesione na wykres, pozwalają na określenie ich zależności między sobą. Pierwsze skupisko tworzy obszar zmiennych, dających się określić jako zmienne dotyczące **relacji: firma – kluczowi udziałowcy**. W tym obszarze znajdują się najczęściej zmienne określające relacje wobec pracowników (stosunek do nich oraz dbanie o ich zdrowie pracowników i bezpieczeństwo pracy, a także przestrzeganie prawa pracy), stosunek do klientów i współpracowników oraz do ludzi związanych z firmą. Badana norweska młodzież w tym obszarze widzi również podejmowane przez firmę działania marketingowe, które także można określić jako działania podejmowane przez firmę w celu utrzymania pozytywnych relacji z kluczowymi udziałowcami firmy, czyli klientami. W tym skupisku pojawiają się również zmienne, określające działania podejmowane przez pracowników w stosunku do samej firmy: stosunek do tajemnicy zawodowej i własności firmy. W pierwszym obszarze znalazły się zmienne, które przez badaną młodzież uznane zostały za zmienne zależne od działań podejmowanych przez firmę, część od działań samych pracowników. **Wszystkie jednak zostały określone jako zmienne, które w największym stopniu przyczyniają się do budowania sukcesu firmy.**

Drugie skupisko w badanych grupach stanowią (poza niewielkimi odstępstwami od reguły) zmienne, które określają relację: firma – jej otoczenie bliższe i dalsze. **Zmienne te można określić jako tworzące obraz firmy społecznie odpowiedzialnej.** W obszarze tym pojawiają się najczęściej takie zmienne, jak: stosunek do życia i zdrowia zwierząt, do środowiska naturalnego, spraw społeczności lokalnej, krajów rozwijających się, represyjnych reżimów, a także pozyskiwanie informacji o konkurencji. W polskiej grupie pojawia się tutaj zmienna, jaką są podejmowane działania marketingowe. Zmienne te określane są przez badanych, jako mające duże znaczenie w budowaniu sukcesu firmy, lecz mniejsze od tych zaprezentowanych w obszarze pierwszym. Spośród tej grupy zmiennych szczególnie wysoko cenią dziewczęta (zarówno polskie, jak i norweskie) stosunek do życia i zdrowia zwierząt. Ta sama zmienna ma jednak małe znaczenie dla bardzo wierzących norweskich uczniów.

W dużym oddaleniu od przedstawionych wcześniej dwóch obszarów znajduje się obszar trzeci. W nim znajdują się zmienne, uznane przez większość badanej

młodzieży za bardzo mało istotne w budowaniu sukcesu firmy. Zmienne te budzić mogą również **największe wątpliwości natury etycznej**. Co ciekawe, obszar ten zawiera zawsze te same zmienne: pracę w dwóch konkurencyjnych firmach, zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół, wykorzystanie komputera w celach osobistych (zmienne zależne od działań podejmowanych przez pracowników) oraz ingerowanie w sferę prywatną pracownika i związek ze światem polityki. Zdaje się, że w opinii badanej młodzieży powyższe zmienne nie przyczyniają się w żadnym stopniu do budowania sukcesu firmy.

Na prezentowanych mapach poznawczych znajdują się jeszcze dwie zmienne: używanie substancji psychoaktywnych (narkotyki i alkohol) oraz łapówkarstwo. Zmienne te przez większość badanej młodzieży uznane zostały za zmienne zależne od działań podejmowanych przez pracowników i mające małe znaczenie w budowaniu sukcesu firmy. Zastanawia jednak, że znalazły się one z dala od poprzednio prezentowanych skupisk, zwykle pomiędzy drugim a trzecim obszarem. Wygląda to tak, jakby osoby badane nadawały tym dwóm zmiennym zupełnie inny charakter.

Analiza powyższych informacji uzmysławia, że młodzież dokonała intuicyjnego podziału udziałowców zgodnie z podziałem zaproponowanym przez E. Freemana (zob. rozdział 4). Młodzież dokonuje podziału na udziałowców pierwszego stopnia, którzy są bezpośrednio związani z firmą i są dla nich kluczowi oraz udziałowców drugiego stopnia, czyli tych, którzy mają wpływ na funkcjonowanie firmy, nie będąc bezpośrednio z nią związani. Do drugiego obszaru młodzież zalicza relacje: firma – otoczenie społeczne. Obserwując zaprezentowane w tym rozdziale mapy poznawcze można również dojść do wniosku, że młodzież szkół ponadgimnazjalnych uznaje znaczenie kontekstu etycznego w budowaniu sukcesu ekonomicznego firmy. Z przeprowadzonych analiz wynika, że młodzież uznaje jednak gradację ważności podejmowanych przez firmę działań w celu budowania jej sukcesu. Za najistotniejsze uznaje działania, które dotyczą relacji z kluczowymi udziałowcami, które często regulowane są normami prawnymi, w dalszej kolejności za istotne uznaje działania, które można określić jakie działania etyczne i filantropijne, tworzące obraz firmy społecznie odpowiedzialnej. Można zatem stwierdzić, że młodzież uważa, że firma, która chce budować swój sukces powinna działać zgodnie z zasadą *after profit obligation*, o czym pisałam w rozdziale 4.

W tym miejscu warto zastanowić się, czy zmienne niezależne, jakimi są: narodowość, płeć, wyznanie, zaangażowanie religijne czy wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową miały wpływ na odmienne postrzeganie obszarów, które mogą budować sukces firmy.

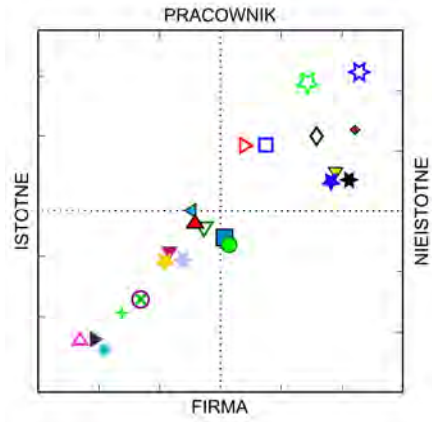
W toku analiz daje się zauważyć, że młodzież polska i norweska w minimalnie różny sposób umieszcza zmienne na prezentowanych mapach. Dla norweskich uczniów istotniejsze niż dla polskich są działania podejmowane wobec ludzi związanych z firmą oraz podejmowane działania marketingowe. Polscy

uczniowie nastawieni są bardziej na zabezpieczenie podstawowych praw pracowniczych. Dziewczęta, zarówno w Polsce, jak i w Norwegii przejawiają więcej współczucia dla zwierząt. Polscy uczniowie – chłopcy, w przeciwieństwie do norweskich, wydają się rozgraniczać sferę działań podejmowanych w stosunku do kluczowych udziałowców (pracowników i klientów i współpracowników) od działań podejmowanych w stosunku do samej firmy. Dla norweskich uczniów relacje te znajdują się w pierwszym obszarze.

Analiza pod kątem prezentowanego wyznania ukazuje, że generalnie zmienna ta nie ma większego wpływu na prezentowane opinie. Można jednak zauważyć pewną tendencję. Profile niewierzących i poszukujących swojej wiary polskich uczniów zbliżone są do ogólnego profilu norweskiego. Młodzi niewierzący i poszukujący Polacy, podobnie jak młodzi Norwedzy, cenią bardziej budowanie relacji z klientami i współpracownikami.

Czy można zatem potwierdzić ostatnie dwie hipotezy? Odwołują się one do uznania za najistotniejsze w budowaniu sukcesu firmy tych obszarów, które odnoszą się w bezpośredni sposób do działań podejmowanych **wobec pracowników** (H16) oraz za najmniej istotne, tych, które zależne są od działań podejmowanych **przez pracowników** (H17). By potwierdzić niniejsze hipotezy musiałabym zobaczyć mapy, które wyglądałyby podobnie do schematu 4. Na mapie tej widać, że punkty (symbolizujące hipotetyczne obszary) uznane za istotne, znajdują się w obszarze kompetencji firmy. Punkty uznane za nieistotne znajdują się w obszarze kompetencji pracownika. Przyglądając się zaprezentowanym w niniejszym rozdziale mapom można jednak zdecydowanie stwierdzić, że żadna z nich nie przypomina tej ze schematu 4. **Mogę zatem odrzucić hipotezy H16 i H17.**

Schemat 4. Przykładowa mapa, która potwierdziłaby hipotezy H16 i H17



Źródło: opracowanie własne.

Warto jednak podkreślić, że zaprezentowane w tym rozdziale mapy wskazują, iż uczniowie szkół ponadgimnazjalnych w Polsce i w Norwegii dostrzegają, że etyczny kontekst funkcjonowania firm, przyczyniający się do ich sukcesu leży w kompetencji zarówno organizacji jak i jej pracowników, co potwierdza panujące powszechnie przekonanie, że to ludzie tworzą organizację i jej klimat.

ZAKOŃCZENIE – WNIOSKI Z BADAŃ I PROGNOZY NA PRZYSZŁOŚĆ

Niniejsza publikacja stanowi prezentację moich rozważań i badań nad kształtowaniem się postaw młodzieży szkolnej wobec pracy i jej otoczenia instytucjonalnego. Została ona podzielona na dwie części. W pierwszej, teoretycznej przedstawiłam stan wiedzy i badań przeprowadzonych przez specjalistów z różnych dziedzin nauki, których dokonania miały wpływ na prowadzone przeze mnie badania. Część druga – empiryczna – stanowi prezentację części przeprowadzonych przeze mnie badań porównawczych, polskiej i norweskiej młodzieży licealnej, w zakresie prezentowanych przez nią postaw wobec pracy i jej otoczenia instytucjonalnego.

Część teoretyczną pracy rozpoczęłam od dokładnego przedstawienia podstawowych zagadnień, nawiązujących do problemu etyki, moralności i socjalizacji człowieka. Za E. Durkheimem podkreśliłam wpływ czynników biologicznych i społecznych na kształtowanie się moralności. Skupiłam się szczególnie na czynnikach społecznych, które określają normy i wartości, jakimi ludzie powinni kierować się w życiu społecznym. W rozdziale tym podkreśliłam również, że w sensie operacjonalizacji tego pojęcia, nie ma jednoznacznego stanowiska. Panuje powszechny pogląd, że trudno jest zbudować jednolitą definicję moralności. Za synonimy moralności bywają określane takie pojęcia, jak etos czy etyka, a sama moralność utożsamiana jest z produktem komunikacji społecznej, regulującym ludzkie zachowanie. W kontekście niniejszej pracy, która odnosi się do badania postaw młodzieży oraz podejmowanej przez nią pracy zarobkowej, piszę o postawach etycznych, a nie moralnych. Pojęcie to wydaje się bardziej adekwatne, ponieważ we wszystkich prezentowanych definicjach podkreśla się rolę zachowania w określeniu moralności człowieka. Młodzież nie podjęła jeszcze regularnej pracy, połowa nie ma żadnego doświadczenia w tym zakresie (brak zachowania), zatem mówienie w tym wypadku o moralności wydało mi się nadużyciem. Opinie i postawy młodzieży są jednak kształtowane przez opinie i postawy otoczenia, w jakim funkcjonuje. Na tej podstawie stwierdzam, że należy mówić o postawach etycznych.

W kontekście badań nad problemem moralności człowieka skupiłam się na procesie dokonujących się przemianach wartości i moralności, które wiązane są

z rozwojem ekonomiczno-społecznym współczesnego świata. Modernizm w sensie moralnym charakteryzuje się oparciem na regułach i zasadach, wyznaczonych kodeksami, wskutek czego jednostki kierują się zewnętrznymi zasadami, narzucanymi przez społeczeństwo. Zdaniem Z. Baumana, nowa ponowoczesna moralność oparta jest o wewnętrzną potrzebę działania w zgodzie z własnym sumieniem, poczuciem odpowiedzialności i wolności każdej jednostki. Tak rozumiana moralność nie potrzebuje już etyki i jej kodeksów. Ponowoczesny człowiek, nie mogąc polegać na etyce, zaczyna kierować się własnym sumieniem. Pogląd, że ponowoczesny świat nie potrzebuje etyki, jest jednak odrzucany przez większość autorów, zajmujących się tą problematyką. J. Mariański dostrzegając dokonujące się przemiany wartości moralnych, proponuje ich systematyzację. Wyodrębnia sekularyzację i indywidualizację moralności oraz przemianę i reorientację wartości moralnych. W wyniku analiz, dokonanych przez szereg badaczy, dowiadujemy się, że współczesny świat charakteryzują wszystkie z wymienionych przemian. Zarówno społeczeństwo norweskie, jak i polskie nie stanowią już jednolitych grup. Następujące przemiany społeczno-ekonomiczne powodują, że społeczeństwa pod względem standardów moralnych upodabniają się do siebie. Granice, narodowości czy wyznanie przestają być głównym wyznacznikiem różnic w postawach jednostek. Niniejsze refleksje skłoniły mnie do sformułowania ogólnej tezy, mówiącej o tym, że polską i norweską młodzież, uczęszczającą do szkół średnich, powinna charakteryzować podobna moralność.

W dalszej części rozdziału pierwszego skupiłam się na problemie socjalizacji młodego człowieka i roli, jaką w tym procesie odgrywa środowisko, w którym on funkcjonuje: rodzina, wspólnota religijna, szkoła czy – szerzej – społeczeństwo. W tej części przedstawiłam wypracowane na gruncie socjologii koncepcje socjalizacji. Każda z nich wniosła wiele cennych uwag, dotyczących tego procesu. Autorzy, skupiający się w swoich analizach na procesie socjalizacji, wypracowali spójny obraz, z którego wynika, że jednostka, posiadająca określone cechy biologiczne i psychologiczne, predestynowana jest do funkcjonowania społecznego. Wejście w społeczeństwo polega na nauce ról społecznych, określonych norm moralnych, zinternalizowaniu otaczającej rzeczywistości i wrośnięciu w daną kulturę. Życie w ponowoczesnym świecie, pełnym różnorodnych wartości, w którym jednostka odczuwa liczne lęki, nie zwalnia jej od internalizacji oferowanych zasad i nauki określonych ról społecznych (również zawodowych), zgodnych z normami i wartościami, obowiązującymi w danej grupie społecznej. Jedną z najważniejszych instytucji, czynnie wspierających młodego człowieka w przyswajaniu wiedzy i umiejętności, które ułatwiają funkcjonowanie w społeczeństwie, jest szkoła. Polski system oświaty w podstawie programowej formułuje szereg wymagań w stosunku do szkoły, nauczyciela i ucznia. Wymagania i stawiane cele mają ułatwić młodemu człowiekowi pełną integrację społeczną, również w sensie moralnym. W mojej opinii cele te są zbyt ogólne

i obszerne, przez co trudne do osiągnięcia. Wpływa to niewątpliwe na to, że proces edukacji moralnej w szkole nie przebiega zgodnie z jej założeniami. Może to zatem mieć wpływ na kształtowanie postaw etycznych interesującej mnie młodzieży.

Obok szkoły, wspólnota religijna, szerzej kultura religijna, w jakiej wyrasta młody człowiek, wpływa w znaczący sposób na prezentowane przez niego opinie i postawy, w tym i moralne, związane z przyszłą pracą zarobkową. Dla młodych Polaków i Norwegów, wychowujących się w europejskim kręgu kulturowym, taką rolę odgrywa chrześcijaństwo. W nawiązaniu do tego problemu za cel rozdziału 2 przyjęłam zaprezentowanie rozwoju myśli chrześcijańskiej, dotyczącej problematyki pracy człowieka. Wskazówki na temat funkcjonowania *homo faber* pojawiają się już w Piśmie Świętym. Znajdujemy w nim zasady, jakimi powinien kierować się człowiek, który chce postępować zgodnie z prawami bożymi. Mają one ponadczasowy, uniwersalny charakter. Dzięki tej uniwersalności stanowią podstawę dla etycznego funkcjonowania współczesnych ludzi pracy. Pierwsi teologowie katoliccy formułowali szereg wskazówek, dotyczących człowieka w kontekście jego pracy. Ich refleksje stały się inspiracją dla protestanckiej etyki pracy. To ojcowie kościoła sformułowali następujące wskazówki: *ciężka praca jest najlepszym sposobem odkupienia* (Cyprian z Kartaginy) czy *módl się, pracując* (Benedykt z Nursji). Bardzo duży wkład w etykę pracy wniósł św. Tomasz z Akwinu, który szeroko analizował tę problematykę. Zdaniem W. Jachera, jego refleksje i wskazówki mają ponadczasowy charakter, gdyż św. Tomasz odnosił się do wielu aspektów pracy człowieka. Z punktu widzenia niniejszej pracy najistotniejsze jednak jest to, że dostrzegał on silny związek między pracą a moralnością.

W rozdziale 2 skoncentrowałam się również na wpływie reformacji na etykę pracy człowieka i jego otoczenia instytucjonalnego. Protestantyzm w zasadniczy sposób podkreślał rolę pracy w zbawieniu człowieka. O ile M. Luter pochwalał ciężką pracę, umiłowanie skromności i ubóstwa, o tyle J. Kalwin swoimi wskazówkami w bezpośredni sposób przyczynił się do ugruntowania protestanckiej etyki pracy, która wpłynęła na rozwój kapitalizmu. Na rozwój etyki pracy niezmiernie istotny wpływ miało również stanowisko Kościoła katolickiego. Od 1891 r., kiedy Leon XIII ogłosił encyklikę *Rerum novarum*, Kościół poświęca bardzo wiele miejsca zagadnieniu pracy człowieka. Obok wymienionej encykliki powstały jeszcze cztery poświęcone temu problemowi (*Quadragesimo anno*, *Laborem exercens*, *Centesimus annus*, *Caritas in veritate*). O ich wadze świadczy choćby wpływ, jaki wywierają na etyków, zajmujących się problematyką pracy, ale również na państwa, które tworząc swój system prawny, opierają się na wartościach przekazywanych w treści encyklik papieskich. Te dokumenty kościelne odwołują się nie tylko do takich problemów jak prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy, ale również i celach jakie powinny przyświecać przedsiębiorstwu, rozumianemu jako wspólnota ludzi pracy. Encykliki te skupia-

ją się na problemach współczesnego świata: prawie do pracy i godnego wynagrodzenia. Szczególne miejsce w swoich encyklikach Jan Paweł II poświęcił młodzieży i podejmowanej przez nią pracy zawodowej. Papież formułuje tezę, że okres podejmowania pierwszej pracy zawodowej ma kluczowe znaczenie dla poprawnego funkcjonowania w życiu społecznym jednostki. Równie dużo miejsca poświęca problemom współczesnego świata: bezrobociu, migracji obywateli oraz globalizacji i zanieczyszczeniu środowiska. Rozdział ten zawiera też analizę stanowiska współczesnych Kościołów reformowanych na kwestię pracy człowieka. Jest ono bardzo zbliżone do stanowiska Kościoła katolickiego. Zbory protestanckie akcentują znaczenie pracy jako służby ku chwale Boga oraz na rzecz bliźnich (diakonia). Są one wyrazem zarówno obowiązku, jak i wolności człowieka. Kościoły protestanckie dostrzegają współczesne problemy cywilizacyjne, mające zasadniczy wpływ na człowieka pracy: zanieczyszczenie środowiska, rozwarstwienie ekonomiczne i społeczne, przeludnienie ziemi, problemy rodziny, bezrobocie. Wypracowane przez wieki chrześcijańskie stanowisko w kwestii pracy akcentuje, że stanowi ona o istocie człowieczeństwa. Owa istotność dla życia człowieka spowodowała, że sprawa wpływu religii na postawy wobec pracy, stała się istotnym elementem analiz naukowych. Temu problemowi poświęcam rozdział 3.

Począwszy od Pisma Świętego i dzieła pierwszych Ojców Kościoła, etyka chrześcijańska w bezpośredni sposób odwoływała się do kwestii pracy człowieka. Kluczowa zasada protestantów: ***Sola fide*** oznaczająca **– praktykuj wiarę w samotności** – miała ogromny wpływ na ukształtowanie się etyki człowieka pracującego i dającego zatrudnienie. Protestancki etos pracy został szczegółowo nakreślony i zaprezentowany przez M. Webera. W przeciwieństwie do protestanckiego *Sola fide* katolików charakteryzowała zasada ***Consilia evangelica – wiarę czcij kolektywnie***, co oznacza, że praktykowanie wiary ma charakter zbiorowy, a głównego znaczenia nabiera Kościół, rozumiany jako wspólnota ludzi. Niewątpliwie zasada ta miała ogromny wpływ na ukształtowanie katolickiej etyki pracy, która w encyklikach papieskich, a następnie w koncepcji M. Novaka, uwypukliła kwestię pracy, rozumianej jako działanie na rzecz bliźniego i dobra wspólnego. Miała zatem wpływ na rozwój etyki społecznej odpowiedzialności. W sferze deklaratywnej etyka chrześcijańska ukształtowała sposób patrzenia na kwestię etyki w życiu zawodowym i miała ogromny wpływ na powstanie zasad „etyki w działalności gospodarczej", inaczej zwanej „etyką w biznesie". Jednocześnie z prezentowanych w trzecim rozdziale analiz R. Ingelharta i P. Norris wynika, że to nie religia, a stan rozwoju gospodarczego w większym stopniu warunkować może postawy wobec pracy. Kraje wysoko rozwinięte na skutek procesów modernizacji przestają koncentrować się na pracy jako wartości. Zgodnie z założeniami teorii potrzeb A. Maslowa, praca nie służy już zaspokojeniu podstawowych potrzeb człowieka, gdyż te są już w większości zaspokajane. Praca służy natomiast realizacji potrzeb wyższego rzędu, staje się środkiem

do ich osiągania. Czy jednak konsumpcjonizm, o którym pisze Z. Baumann, jest potrzebą wyższego rzędu? Z jego refleksji płynie bowiem wniosek, że współczesny świat bardziej koncentruje się na tym, by mieć niż być. Formułowana w duchu chrześcijańskim potrzeba pracy zostaje wyparta przez potrzebę posiadania i ciągłej konsumpcji. Z drugiej strony zarówno Z. Bauman, jak i L. Boltansky i E. Chiapello podkreślają, że ze strony instytucji zatrudniających płyną wysokie oczekiwania wobec pracowników.

Jakie wymagania w sensie etycznym i moralnym formułowane są w stosunku do pracownika i jego otoczenia instytucjonalnego, zaprezentowałam w rozdziale 4. Szczególną uwagę zwróciłam na przedstawienie koncepcji społecznej odpowiedzialności (*Corporate social responsibility* – CSR), która w swoich założeniach odwołuje się do realizacji działań prospołecznych, wynikających z poczucia odpowiedzialności za dobro wspólne. Świat biznesu prowadzi dyskurs na temat konieczności ponoszenia odpowiedzialności, wykraczającej poza zysk ekonomiczny. Opinie są bardzo skrajne, można jednak sprowadzić je do wspólnego mianownika – **biznes powinien działać w zgodzie z powszechnymi zasadami moralnymi oraz na rzecz dobra wspólnego**. Nie jest istotne w tym miejscu, czy działa tak z pobudek czysto filantropijnych, czy finansowych. Trudno jest bowiem obiektywnie ocenić pobudki, jakimi kierują się podmioty gospodarcze, realizując działania prospołeczne. Odwołując się do konsekwencjonalizmu, można powiedzieć, że istotny jest skutek działań i ich wpływ na powszechne dobro. W niniejszej pracy starałam się podkreślić, że założenia etyki działalności gospodarczej mogą być rozpatrywane na różnych poziomach. Badacze mają tendencję do rozgraniczania trzech poziomów etyki w biznesie: *mikro*, *mezo* i *makro*. Zakresy znaczeniowe tych poziomów nie są jednoznaczne interpretowane. Zdecydowałam się zatem oprzeć empiryczną część pracy na zmodyfikowanym podziale, zaproponowanym przez R. Gryffina z propozycją A. Lewickiej-Strzałeckiej. R. Gryffin dokonuje analizy etycznej biznesu w relacjach: pracownika do firmy, firmy do pracownika oraz firmy do innych podmiotów gospodarczych. A.Lewicka-Strzałecka z kolei dokonuje podziału na indywidualnych sprawców: przedsiębiorstw, firm, instytucji oraz obszar społeczny. W swojej pracy połączyłam te dwa podejścia, proponując, by dokonać podziału na:

- stosunek pracownika do firmy,
- stosunek firmy do kluczowych udziałowców (pracowników i klientów),
- stosunek firmy do środowiska, w którym funkcjonuje.

Niniejszy podział wyczerpuje zakres zainteresowań etyki działalności gospodarczej. Jest on zbieżny z podziałem zaproponowanym przez D. Walczak-Duraj, bardziej jednak podkreśla rolę pracownika (będącego głównym obiektem moich zainteresowań) w kształtowaniu porządku aksjonoramatywnego w biznesie. Podział ten jest również zbieżny z dokonanym przez A. Podgóreckiego podziałem orientacji etycznych. Autor ten podzielił je na etykę indywidualistyczną,

etykę zorientowaną społecznie oraz etykę zorientowaną globalnie, o czym pisałam w rozdziale 1 niniejszej dysertacji. Taki podział stanowi podstawę analiz empirycznych mojej pracy. W rozdziale 4 dużo miejsca poświęciłam na analizę stanu przygotowania szkoły do nauczania etyki w biznesie. Daje ona wyobrażenie na temat zaangażowania szkolnictwa w kształtowanie postaw moralnych młodzieży. W toku swoich analiz doszłam do wniosku, że w Polsce dwa podręczniki dają szanse odpowiedniego wyedukowania i oddziaływania na młodzież. Pomimo coraz większego zaangażowania szkoły w kształtowanie odpowiednich postaw, jest jeszcze wiele do zrobienia. Nauczyciel może mieć problem z kształtowaniem postaw wtedy, gdy nie jest świadom, na jakim one są poziomie. Konieczne jest zatem określenie stanu postaw, by móc następnie przygotować odpowiednie działania, podnoszące kompetencje moralne dzisiejszej młodzieży, przyszłych pracowników – uczestników życia gospodarczego.

Rozdział 5, rozpoczęłam od przedstawienia, czym jest postawa – pojęcie, stanowiące podstawę prowadzonych przeze mnie analiz empirycznych. W rozdziale tym przedstawiłam szereg definicji określających, jak na gruncie nauk społecznych rozumiane jest pojęcie postawy. W większości akcentuje się istnienie trzech zasadniczych jej składników: poznawczego, afektywnego i emocjonalnego. S. Nowak jest zdania, że najważniejszym z nich jest składnik emocjonalny, stanowiący istotę postawy. Można jednak rozumieć również postawę bardziej ogólnie, określając ją jako stosunek danej osoby do obiektu postawy. W takim podejściu nie wyszczególnia się jej komponentów. Nie ma zgodności, czy postawy są stałymi konstruktami, czy formułowane są na potrzeby chwili. Można jednak stwierdzić, że im są one silniejsze, tym ich zmiana jest trudniejsza. Istnieje również silny związek między postawami a zachowaniem. Ma on charakter dwukierunkowy. Badanie związku między postawami a zachowaniem jest niezmiernie istotne ze względu na możliwość predykacji jednych na postawie drugich. Związek pomiędzy postawami a zachowaniem daje możliwość badania tego związku, a w konsekwencji nadaje sens przeprowadzaniu badań nad postawami i ich związkiem z przyszłymi zachowaniami, np. pracowniczymi, jak to ma miejsce w przypadku moich badań.

Za cel prezentowanych w niniejszej książce badań empirycznych przyjęłam zbadanie, jakie są postawy młodzieży wobec podejmowanej w przyszłości pracy zawodowej i jej otoczenia instytucjonalnego. Uwzględniając stan wiedzy w zakresie interesującej mnie problematyki w rozdziale 5 przedstawiłam szereg hipotez badawczych.

Założyłam, że dziewczęta powinny prezentować zdecydowanie bardziej etyczne postawy niż chłopcy. Powinny również więcej oczekiwać od przyszłych firm w zakresie ich relacji wobec pracowników oraz działań zgodnych z zasadami CSR. Zakładałam, że nie powinno być różnic między polskimi a norweskimi uczniami szkół ponadgimnazjalnych w postawach wobec przyszłej pracy i oczekiwaniach wobec przyszłych pracowników w ich relacji do kluczowych

udziałowców i otoczenia społecznego. Zakładałam również, że wyznanie oraz zaangażowanie religijne nie powinny różnicować deklarowanych postaw wobec przyszłej pracy i oczekiwań wobec przyszłej firmy w zakresie jej relacji z kluczowymi udziałowcami i otoczeniem społecznym. W swoich hipotezach założyłam jednak, że wcześniejszy kontakt młodzieży z pracą zarobkową będzie wpływał na różnice w jej postawach. Oczekiwałam również, że młodzież, mająca doświadczenie w pracy, powinna deklarować bardziej etyczne postawy wobec niej i oczekiwać więcej od przyszłej firmy w zakresie interesującej mnie problematyki. Powyższe założenia uzupełniłam o kolejne dwa, które wydały mi się niezmiernie istotne. W toku przygotowywanych badań założyłam, że młodzież uzna za najistotniejsze w budowaniu sukcesu firmy te obszary, które w bezpośredni sposób odwołują się do działań podejmowanych wobec pracowników, a za najmniej istotne te, które zależne są od działań podejmowanych przez samego pracownika.

By zweryfikować postawione hipotezy badawcze, zaprojektowałam przeprowadzenie badań empirycznych, które poprzedziłam badaniami pilotażowymi. Uwzględniłam w nich konieczność dostosowania kwestionariusza do badań nad dwiema grupami narodowymi: polską i norweską. Badania poprzedzone były procesem ich aranżacji na terenie Polski i Norwegii. Pierwszym etapem było dobranie próby badawczej. Dokonano losowania ponadgimnazjalnych szkół, uwzględniając rozkład liczny ludności w landach (województwach). Zabieg ten pozwolił na uzależnienie liczby przebadanej młodzieży od odsetka zaludnienia danego regionu. Dobór uwzględniał również fakt, że młodzież uczęszcza do różnych typów szkół średnich. Badaną grupę stanowiła młodzież w wieku 16–19 lat, uczęszczająca do szkół uwzględnionych w losowaniu.

W toku badań udało mi się zebrać 2 266 ankiet zwrotnych, w których 1 337 osób (59%) zadeklarowało narodowość polską, a 844 (37,2%) narodowość norweską. Jedna osoba w Polsce i cztery w Norwegii (odpowiednio 0,1 i 0,2%) uznały, że identyfikują się z więcej niż jedną narodowością; 52 osoby (2,3%) wpisały inną narodowość, a 28 osób (1,2%) nie udzieliło informacji na ten temat.

W badaniach posłużyłam się metodą sondażową – techniką ankiety audytoryjnej. Narzędziem do badania polskiej i norweskiej młodzieży szkół ponadgimnazjalnych był autorski kwestionariusz ankiety do badania opinii i postaw etycznych, dotyczących zasad, jakie powinny obowiązywać w działaniach gospodarczych, a w szczególności w działalności zawodowej.

Do weryfikacji postawionych hipotez zastosowałam ilościowe metody analizy zebranych danych empirycznych. Szereg analiz wariancji posłużyło mi do zbadania czy zachodzą istotne różnice pomiędzy badanymi zmiennymi, np. między młodzieżą narodowości polskiej a norweskiej; wyznania katolickiego a protestanckiego; bardzo zaangażowaną religijnie a mało zaangażowaną religijnie; tą, która pracowała zarobkowo a tą, która nie ma takich doświadczeń. Skalowa-

nie wielowymiarowe posłużyło mi z kolei do stworzenia map poznawczych, obrazujących obszary przyczyniające się do budowania sukcesu firmy, które młodzież uznaje za bardziej istotne dla jej funkcjonowania, a tym samym pozwoliło mi zweryfikować hipotezy, mówiące o stawianiu wyższych oczekiwań innym niż sobie. Kolejne rozdziały – od szóstego do dziewiątego – posłużyły mi do zweryfikowania postawionych hipotez.

W rozdziale 6 weryfikowałam hipotezy, zakładające **różnice w prezentowanych postawach wobec przyszłej pracy zawodowej** pomiędzy: dziewczętami a chłopcami, polskimi a norweskimi uczniami, uczniami różnego wyznania i różnym stopniu zaangażowania religijnego oraz o różnym doświadczeniu w wykonywaniu pracy zarobkowej. Z przeprowadzonych analiz wynika, że płeć zróżnicowała opinie w trzech z siedmiu obszarów, w których dziewczęta okazały się prezentować bardziej etyczne postawy. Należą do nich: przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych, poszanowanie własności firmy oraz praca u konkurencji. Równocześnie trzeba zauważyć, że najwyższe oczekiwania wobec siebie prezentują dziewczęta. Warto tutaj przypomnieć, że badania S. Valentine i K. Page wskazywały na brak różnic w postawach moralnych (w kontekście etyki w biznesie) pomiędzy kobietami i mężczyznami [Valentine, Page 2006], jednocześnie badania C. Malinowskiego wskazywały, że dziewczęta są etycznie bardziej wrażliwe na stawiane przed nimi dylematy [Malinowski, Berger 1996].

Narodowość również zróżnicowała postawy młodzieży szkół średnich. Polscy uczniowie wydają się prezentować bardziej etyczne postawy w zakresie poszanowania własności firmy i sprzętu komputerowego. Warto przypomnieć, że korzystnie z komputera w pracy w celach prywatnych jest szeroko dostrzeganym problemem [Olsen, Oswalt, Elliot-Howard: http], szczególnie jeżeli chodzi o młodych pracowników [Szpunar: http]. Uczniowie norwescy z kolei prezentują bardziej etyczne postawy w zakresie używania substancji psychoaktywnych. I tutaj warto przypomnieć, że w Norwegii istnieją bardzo ostre zasady prawne dotyczące ich spożywania.

Wyznanie wpłynęło na odmienność postaw w czterech z siedmiu obszarów. Uczniowie katoliccy prezentują najbardziej etyczne postawy w zakresie przyjmowania i przekazywania korzyści majątkowych. Stosunek do poszanowania własności firmy zróżnicował opinie młodych katolików i protestantów. Uczniowie katoliccy zamierzają bardziej szanować materiały stanowiące niewielki kapitał firmy, ale służące codziennemu użytkowi pracownika; uczniowie protestanccy deklarują wyższy, w porównaniu z resztą, szacunek dla samochodów służbowych i energii elektrycznej. Katolicy wydają się również deklarować najczęściej pozytywne postawy wobec klientów i współpracowników, a najmniej etyczne wobec używania substancji psychoaktywnych. W tym miejscu chciałabym jednak zaznaczyć, że w swoich postawach ateiści, poszukujący swojej wia-

ry i uczniowie innej wiary niż podana w kafeterii odpowiedzi, zbliżają się w poglądach do protestantów, a nie katolików, bez względu na narodowość.

Zmienna jaką jest zaangażowanie religijne zróżnicowało przede wszystkim opinie deklarujących się jako bardzo zaangażowani, których postawy najbardziej różniły się od postaw reszty młodzieży. Grupa ta prezentuje najmniej etyczne postawy w zakresie przekazywania korzyści majątkowych oraz używania środków psychoaktywnych. Bardzo zaangażowani religijnie najczęściej jednak deklarują wysokie standardy w zakresie pracy w dwóch konkurencyjnych firmach. Niewielki wpływ zaangażowania religijnego na prezentowane oczekiwania i postawy może wskazywać na rozmycie się znaczenia religijności dla etosu pracy, a tym samym na postępujące procesy sekularyzacyjne.

Wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową nie zróżnicował w istotnym stopniu postaw młodzieży szkól średnich względem podejmowanej w przyszłości pracy, choć wcześniej niepracujący w niewielkim stopniu deklarują bardziej etyczne postawy w zakresie poszanowania własności firmy i pracy w dwóch konkurencyjnych firmach, a osoby, które wcześniej pracowały, w zakresie używania substancji psychoaktywnych. Brak różnic w postawach warunkowanych doświadczeniem związanym z pracą może być wynikiem tego, że to doświadczenie okazało się zbyt małe lub, że bardziej istotne w kształtowaniu postaw i oczekiwań wobec pracy są informacje jakie młodzież otrzymuje od środowiska ją socjalizującego: rodziny, szkoły czy społeczności, w jakiej funkcjonuje. Niniejsze pytania mogą stanowić podstawę do dalszych badań.

Tabela 8 prezentuje w bardzo skondensowany sposób deklarowane postawy młodzieży w obszarze obowiązków pracownika wobec firmy[1]. Wyniki te napawają optymizmem, bowiem dają nadzieję, że w przyszłości młodzież ma zamiar kierować się zasadami etycznymi w większości obszarów.

Celem rozdziału 7 było przedstawienie oczekiwań młodzieży **wobec przyszłych firm[2], dotyczących ich relacji z kluczowymi udziałowcami.** W rozdziale tym zaprezentowałam, jak zmienne niezależne: płeć, narodowość, wyznanie, zaangażowanie religijne czy wcześniejsze doświadczenia w wykonywaniu pracy zarobkowej, wpływają na owe postawy. Z analiz wynika, że dziewczęta prezentują wyższe oczekiwania wobec firm niż chłopcy. Jeden tylko obszar - traktowanie pracowników przez przyszłą firmę – okazał się tak samo istotny dla obu płci. Chłopcy prezentują się w niniejszych badaniach jako po-

[1] Strzałką do góry (↑) oznaczyłam obszary, w których młodzież deklaruje wysokie standardy postępowania w przyszłej pracy. Strzałką w dół (↓) oznaczyłam obszary, w których młodzież deklaruje niskie standardy postępowania w przyszłej pracy zawodowej. Krzyżykiem (X) oznaczyłam obszary, w których nie pojawiają się różnice pomiędzy zmiennymi. W poszczególnych komórkach znalazły się również zmienne, które określają najwyższe postawy (istotne statystycznie), np. w komórce na przecięciu płci i łapówki taką zmienną są DZIEWCZĘTA, co świadczy o tym, że w zakresie przyjmowania i przekazywania korzyści majątkowych młodzież prezentuje wysokie standardy, jednak to dziewczęta deklarują wyższe standardy niż chłopcy.

[2] Pod tym pojęciem rozumiem, tak jak i we wszystkich przeprowadzonych do tej pory analizach, ogólnie przyszłe miejsce pracy (tak też to było przedstawiane młodzieży).

tencjalnie łatwiejsi pracownicy, bardziej skłonni do akceptowania działań niezgodnych z zasadami etyki. Dziewczęta oczekują od przyszłych firm wyższych standardów działania.

Tabela 8. Postawy młodzieży w obszarze obowiązków pracownika

Wyszczególnienie	Płeć	Narodowość	Wyznanie	Zaangażowanie religijne	Wcześniejszy kontakt z pracą
Łapówki	↑ Dziewczęta	↑ X	↑ Katolicy	↑ X	↑ X
Poufność informacji	↓ X	↓ X	↓ X	↓ X	↓ X
Poszanowanie własności firmy	↑ Dziewczęta	↑ Polacy	↑ Katolicy –drobne rzeczy Protestanci – cenne	↑ X	↑ Niedoświadczeni
Poszanowanie sprzętu komputerowego	↓ X	↓ Polacy	↓ X	↓ X	↓ X
Stosunek do klientów i współpracowników	↑ X	↑ X	↑ Katolicy	↑ X	↑ X
Praca w dwóch konkurencyjnych firmach	↑ Dziewczęta	↑ X	↑ X	↑ Bardzo duże i duże	↑ X
Używanie substancji psychoaktywnych	↑ X	↑ Norwedzy	↑ Protestanci	↑ Słabo zaangażowani	↑ Doświadczeni

Źródło: badania własne.

Narodowość także zróżnicowała postawy młodzieży wobec przyszłych firm. Brak jest różnic między uczniami polskimi a norweskimi tylko w jednym obszarze – pozyskiwanie przez przyszłą firmę informacji o konkurencji. Młodzież, bez względu na narodowość, oczekuje w tym zakresie działań zgodnych z zasadami etyki. Z przeprowadzonych analiz wynika, że polscy uczniowie mają wyższe oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie: szacunku i zaufania do

pracowników; poszanowania sfery prywatnej pracownika; przestrzegania prawa pracy czy związku firmy ze światem polityki. Uczniowie norwescy z kolei oczekują częściej równego traktowania pracowników, pozbawionego dyskryminacji ze względu na płeć, wyznanie czy preferencje seksualne. Postawy młodzieży polskiej pod tym względem pozostawiają wiele do życzenia. Uczniowie norwescy oczekują również wyższych standardów w zakresie dbania o zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników. Młodzi Norwedzy są także bardziej przeciwni zatrudnianiu urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół. Dla przeważającej większości uczniów polskich poszukiwanie pracowników wśród rodziny i znajomych jest normalne i nie budzi wątpliwości. Taka postawa może w przyszłości sprzyjać budowaniu „brudnego" kapitału społecznego, co może budzić pewne obawy.

Kolejną zmienną, która odegrała rolę w różnicowaniu postaw młodzieży, jest jej wyznanie. Uczniowie katoliccy prezentują wyższe oczekiwania wobec przyszłych firm w zakresie szacunku i zaufania do pracowników, poszanowania ich sfery prywatnej, a także związku firmy ze światem polityki. Związek firmy z światem polityki jest obszarem, w którym generalnie młodzież nie prezentuje wobec firmy wysokich oczekiwań, choć obok katolików również protestanci wydają się prezentować najwyższe oczekiwania wobec firm w tym zakresie. Protestanci wydają się również oczekiwać najwyższych standardów od firmy w zakresie: równego traktowania pracowników (katolicy wypadają tutaj najsłabiej), dbania o jego zdrowie i bezpieczeństwo (ateiści prezentują równie wysokie oczekiwania w tym obszarze, katolicy najniższe). Uczniowie protestanccy są również zdecydowanie przeciwni zatrudnianiu w swojej przyszłej firmie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół, podobne postawy w tym obszarze prezentują ateiści, a zdecydowanie bardziej liberalne poglądy na tę kwestię katolicy. W dwóch obszarach postawy młodzieży, bez względu na wyznanie, nie są zróżnicowane. Zaliczyć do nich należy: pozyskiwanie informacji o konkurencji oraz przestrzeganie prawa pracy. W obu tych obszarach młodzież oczekuje od firmy wysokich standardów działania, zgodnych z prawem i normami etycznymi.

Zaangażowanie religijne też odegrało rolę w różnicowaniu się postaw młodzieży, choć pozyskiwanie informacji o konkurencji, przestrzeganie prawa pracy, dbanie o zdrowie i bezpieczeństwo pracownika i zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół, to obszary, w których zaangażowanie nie odegrało istotnej roli. Większość młodzieży uznaje, że w tych obszarach firma powinna prezentować wysokie standardy działania. Osoby słabiej zaangażowane religijnie okazują się najbardziej wymagające wobec firmy w zakresie szacunku i zaufania do pracowników. Im młodzież bardziej zaangażowana religijnie, tym mniejsze są jej oczekiwania wobec poszanowania prywatności i równego traktowania pracowników. Równocześnie bardzo zaangażowani religijnie są najmniej skłonni akceptować angażowanie się firmy i szefostwa w sprawy polityki.

Ostatnią z badanych przeze mnie zmiennych niezależnych, które mogły odegrać rolę w kształtowaniu postaw młodzieży w zakresie relacji przyszłej firmy z jej kluczowymi udziałowcami, są wcześniejsze doświadczenia w wykonywaniu pracy zarobkowej. Bez względu na to, czy młodzież ma tutaj jakieś doświadczenie, czy nie, oczekuje działań zgodnych z zasadami etyki w zakresie pozyskiwania informacji o konkurencji, przestrzegania prawa pracy, dbania o zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, niskie zaś w zakresie zatrudniania urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół. Osoby, które wcześniej nie pracowały, mają wyższe oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie szacunku i zaufania do pracowników, poszanowania sfery prywatnej pracownika oraz związku firmy ze światem polityki. Osoby, które wykonywały już jakąś pracę zarobkową, mają wyższe oczekiwania (choć generalnie wszyscy wysokie) wobec przyszłych firm, w zakresie dyskryminowania pracowników.

Tabela 9 prezentuje w bardzo skondensowany sposób postawy młodzieży w obszarze obowiązków, jakie powinny wynikać w relacji firma – jej kluczowi udziałowcy (zarówno każda firma, jak i przyszła firma badanego)[3].

Z informacji zawartych w tabeli 9 można wyciągnąć szereg wniosków. Po pierwsze, w dwóch obszarach z ośmiu młodzież prezentuje niskie oczekiwania etyczne wobec firm. Są to związek firmy ze światem polityki oraz zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół. Związek firmy ze światem polityki to obszar, w którym odniosłam wrażenie, że młodzież zarówno w Polsce, jak i Norwegii miała największe kłopoty ze zrozumieniem istoty prezentowanego problemu. Uczniowie nie dostrzegają nic złego w związku świata polityki z biznesem. Nie widzą konsekwencji wpływu tych obszarów na siebie. Zatrudnianie przez firmę urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół to kolejny obszar, w którym młodzież prezentuje niskie oczekiwania i postawy. Być może niskie oczekiwania wobec firmy w tym obszarze wynikają z utożsamianiem siebie z rolą szefa, który zatrudnia pracowników, a być może związane to jest z głęboko zakorzenioną normą dbania o bliskich, którzy częściej niż obcy kierują się regułą wzajemności. W pozostałych obszarach, określających relację firma – jej główni udziałowcy młodzież oczekuje od swojej przyszłej firmy wysokich etycznych standardów działania. Można zatem uznać, że młodzież zdaje się wiedzieć, czego ma zamiar oczekiwać od swoich przyszłych firm w tym ob-

[3] Strzałką do góry (↑) oznaczyłam obszary, w których młodzież deklaruje wysokie oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie jej relacji z kluczowymi udziałowcami. Strzałką w dół (↓) oznaczyłam obszary, w których młodzież deklaruje niskie oczekiwania w tym zakresie. Krzyżykiem (X) oznaczyłam obszary, w których nie pojawiają się różnice pomiędzy zmiennymi. W poszczególnych komórkach znalazły się również zmienne, które określają najwyższe postawy (istotne statystycznie), np. np. w komórce na przecięciu płeć i pozyskiwanie informacji o konkurencji taką zmienną są DZIEWCZĘTA, co świadczy o tym, że w zakresie pozyskiwania informacji o konkurencji dziewczęta prezentują wyższe oczekiwania wobec przyszłej firmy niż chłopcy, choć te oczekiwania w przypadku obu płci są wysokie, o czym świadczy strzałka skierowana do góry.

szarze. Warto zauważyć, że dziewczęta, Norwedzy, i osoby niedoświadczone zarobkowo zdecydowanie więcej oczekują od swojej przyszłej firmy.

Tabela 9. Opinie i oczekiwania młodzieży w obszarze relacji firmy z jej kluczowymi udziałowcami

Wyszczególnienie	Płeć	Narodowość	Wyznanie	Zaangażowanie religijne	Wcześniejszy kontakt z pracą
Pozyskiwanie informacji o konkurencji	↑ Dziewczęta	↑ X	↑ X	↑ X	↑ X
Traktowanie pracowników przez firmę	↑ X	↑ Polacy	↑ Katolicy, poszukujący	↑ Słabo zaangażowani	↑ Niedoświad-czeni
Poszanowanie sfery prywatnej pracownika	↑ Dziewczęta	↑ Polacy	↑ Katolicy	↑ Przeciętnie zaangażowani	↑ Niedoświad-czeni
Równe traktowanie pracowników	↑ Dziewczęta	↑ Norwedzy	↑ Protestanci, Ateiści	↑ Słabo zaangażowani	↑ Niedoświad-czeni
Przestrzeganie prawa pracy	↑ Dziewczęta	↑ Norwedzy	↑ X	↑ X	↑ X
Dbanie o bezpieczeństwo i zdrowie pracownika	↑ Dziewczęta	↑ Norwedzy	↑ Protestanci, Ateiści	↑ X	↑ X
Związek ze światem polityki	↓ Dziewczęta	↓ Polacy	↓ Katolicy, Ateiści	↓ Bardzo zaangażowani	↓ Niedoświad-czeni
Zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół	↓ Dziewczęta	↓ Norwedzy	↓ Protestanci, Ateiści	↓ X	↓ X

Źródło: badania własne.

Celem rozdziału 8 było sprawdzenie, czy takie zmienne niezależne, jak: płeć, narodowość, wyznanie, zaangażowanie religijne i wcześniejszy kontakt z pracą zawodową wpływają na **oczekiwania młodzieży w zakresie kontaktów przyszłej firmy z jej otoczeniem społecznym**. W oparciu o przeprowadzone analizy można stwierdzić, że dziewczęta prezentują zdecydowanie wyższe niż chłopcy oczekiwania wobec firm w zakresie relacji z otoczeniem społecznym i instytucjonalnym.

Również narodowość odegrała rolę w różnicowaniu się postaw młodzieży. Polscy uczniowie oczekują wyższych standardów działania w zakresie pomocy społeczności lokalnej i wspierania krajów rozwijających się. Uczniowie norwescy prezentują z kolei wyższe oczekiwania wobec przyszłych firm w zakresie ich stosunku do represyjnych reżimów.

Także wyznanie odegrało rolę w różnicowaniu postaw młodzieży. Uczniowie – katolicy, w porównaniu z innymi wyznaniami, oczekują największego zaangażowania przyszłej firmy w sprawy społeczności lokalnej. Młodzi ateiści i protestanci najmocniej akcentują kwestie związane z ochroną środowiska, wspieraniem krajów rozwijających się oraz stosunkiem do represyjnych reżimów.

Ostatnie dwie zmienne: zaangażowanie religijne i wcześniejszy kontakt z pracą zarobkową, nie odegrały większej roli w różnicowaniu się postaw młodzieży. Podsumowując można jednak stwierdzić, że mimo pojawiających się różnic w oczekiwaniach młodzieży wobec firm w zakresie ich relacji z otoczeniem społecznym i instytucjonalnym, młodzież oczekuje od firmy wysokich standardów działania. Świadczy to o oczekiwaniu od firmy działań zgodnych z zasadami społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa. Podsumowaniem analiz zawartych w rozdziale 8, dotyczących oczekiwań młodzieży wobec przyszłych firm w ich relacji z otoczeniem, społecznym, jest tab. 10[4].

Na podstawie danych tam zawartych można dojść do wniosku, że tylko w jednym obszarze młodzież prezentuje niskie oczekiwania wobec firmy. Obszarem tym są podejmowanie przez firmę działania marketingowe. Być może młodzież, która wychowana jest na reklamach, uczona w szkole sztuki „autoprezentacji", nie dostrzega cienkiej granicy między autokreacją (również autokreacją firmy) a naginaniem prawdy lub mijaniem się z nią. Być może również młodzież „zna zasady odgrywania spektaklu", jaki funduje marketing. Niniejsze pytania mogą stanowić ciekawą podstawę do dalszych badań empirycznych.

[4] Strzałką do góry (↑) oznaczyłam obszary, w których młodzież deklaruje wysokie oczekiwania wobec przyszłej firmy w zakresie jej relacji z otoczeniem społecznym w jakim funkcjonuje. Strzałką w dół (↓) oznaczyłam obszary, w których młodzież deklaruje niskie oczekiwania w tym zakresie. Krzyżykiem (X) oznaczyłam obszary, w których nie pojawiają się różnice pomiędzy zmiennymi. W poszczególnych komórkach znalazły się również zmienne, które określają najwyższe postawy (istotne statystycznie), np. w komórce na przecięciu płeć i pomoc społeczności lokalnej taką zmienną są DZIEWCZĘTA, co świadczy o tym, że w zakresie pomocy społeczności lokalnej dziewczęta prezentują wyższe oczekiwania wobec przyszłej firmy niż chłopcy, choć te oczekiwania w przypadku obu płci są wysokie, o czym świadczy strzałka skierowana do góry.

Tabela 10. Opinie i oczekiwania młodzieży w obszarze obowiązków pracownika wobec otoczenia społecznego, w jakim funkcjonuje

Wyszczególnienie	Płeć	Narodowość	Wyznanie	Zaangażowanie religijne	Wcześniejszy kontakt z pracą
Pomoc społeczności lokalnej	↑ Dziewczęta	↑ Polacy	↑ Katolicy, Poszukujący	↑ X	↑ Niedoświadczeni
Dbanie o środowisko naturalne	↑ X	↑ X	↑ Protestanci, Ateiści	↑ X	↑ X
Wspieranie krajów rozwijających się	↑ X	↑ Polacy	↑ Protestanci	↑ X	↑ Doświadczeni
Dbanie o zdrowie i życie zwierząt	↑ Dziewczęta	↑ X	↑ X	↑ X	↑ X
Stosunek do represyjnych reżimów	↑ Dziewczęta	↑ Norwedzy	↑ Protestanci, Ateiści	↑ X	↑ X
Podejmowane działania marketingowe	↓ Dziewczęta	↓ X	↓ X	↓ Zaangażowani	↓ X

Źródło: badania własne.

Ostatnim rozdziałem empirycznym jest rozdział 9, w którym przedstawiłam wyniki analiz dotyczących tych obszarów, które uznane są przez młodzież za najbardziej istotne w budowaniu sukcesu ekonomicznego firmy. W rozdziale tym zweryfikować chciałam hipotezy, w których zakładałam, że młodzież uznaje za najistotniejsze w budowaniu sukcesu firmy te obszary, które odnoszą się w bezpośredni sposób do działań podejmowanych wobec pracowników, a za najmniej istotne te, które zależne są od działań pracowniczych. By zweryfikować niniejsze hipotezy, posłużyłam się metodą skalowania wielowymiarowego, dzięki której stworzyłam mapy poznawcze, obrazujące obszary przyczyniające się do budowania sukcesu firmy w opinii badanej młodzieży. W toku przeprowadzonych analiz otrzymałam szereg interesujących informacji. Po pierwsze stwierdziłam, że wśród badanej młodzieży, bez względu na brane pod uwagę zmienne niezależne, w ocenie przydatności poszczególnych zmiennych do budowania sukcesu firmy uwidoczniają się trzy skupiska, które zmapowane na płaszczyznę wykresu pozwalają na określenie ich zależności między sobą. Pierwsze skupisko tworzą w większości badanych przypadków zmienne, które określić można jako zmienne dotyczące relacji **firma – kluczowi udziałowcy**. W tym skupisku znajdują się najczęściej zmienne, określające relacje do pracowników (stosunek do nich oraz dbanie o zdrowie i bezpieczeństwo pracy, a także przestrzeganie prawa pracy), relacje do klientów i współpracowników

oraz do ludzi, związanych z firmą. Badana młodzież norweska w tym obszarze widzi również podejmowane przez firmę działania marketingowe, które również można określić jako działania podejmowane przez firmę w celu utrzymania pozytywnych relacji z kluczowymi udziałowcami firmy, czyli klientami. W tym skupisku pojawiają się też zmienne określające działania podejmowane przez pracowników w stosunku do firmy: stosunek do tajemnicy zawodowej i własności firmy. W pierwszym obszarze znalazły się zmienne, które przez badaną młodzież uznane zostały za zmienne zależne od działań podejmowanych przez firmę, część przez działania podejmowane przez samych pracowników. **Wszystkie jednak zostały określone jako zmienne, które w największym stopniu przyczyniają się do budowania sukcesu firmy.**

Drugie skupisko w badanych grupach tworzą (poza niewielkimi odstępstwami od reguły) zmienne określające relację firma – jej społeczne i instytucjonalne otoczenie bliższe i dalsze. **Zmienne te można określić jako tworzące obraz firmy społecznie odpowiedzialnej.** W obszarze tym pojawiają się najczęściej takie zmienne, jak: stosunek do życia i zdrowia zwierząt, do środowiska naturalnego i spraw społeczności lokalnej, krajów rozwijających się, represyjnych reżimów, a także do pozyskiwania informacji o konkurencji. W polskiej grupie pojawia się tutaj jeszcze jedna zmienna – podejmowane działania marketingowe. Zmienne te określane są przez badanych jako mające duże znaczenie w budowaniu sukcesu firmy, lecz mniejsze niż zaprezentowane w obszarze pierwszym. W tej grupie zmiennych szczególnie wysoko cenią dziewczęta (zarówno polskie, jak i norweskie) stosunek do życia i zdrowia zwierząt. Ta sama zmienna ma jednak małe znaczenie dla bardzo wierzących młodych Norwegów.

W dużym oddaleniu od prezentowanych wcześniej dwóch obszarów znajduje się obszar trzeci, w ramach którego znajdują się zmienne, uznane przez większość badanej młodzieży za mające bardzo małe znaczenie w budowaniu sukcesu firmy. Zmienne te budzić mogą również **największe wątpliwości natury etycznej**. Co ciekawe, obszar ten zawiera zawsze te same zmienne: pracę w dwóch konkurencyjnych firmach, zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół, wykorzystanie komputera w celach osobistych (zmienne zależne od działań podejmowanych przez pracowników), ingerowanie w sferę prywatną pracownika oraz związek firmy ze światem polityki. W opinii badanej młodzieży powyższe zmienne nie przyczyniają się w żadnym stopniu do budowania sukcesu firmy. Na zaprezentowanych w rozdziale 9 mapach poznawczych znajdują się jeszcze dwie zmienne: używanie substancji psychoaktywnych (narkotyki i alkohol) oraz łapówkarstwo. Zmienne te przez większość badanej młodzieży uznane zostały za zmienne zależne od działań podejmowanych przez pracowników i mające małe znaczenie dla budowania sukcesu firmy. Zastanawia jednak fakt, że znalazły się one z dala od prezentowanych już skupisk, zazwyczaj pomiędzy drugim a trzecim obszarem. Zupełnie tak, jakby osoby badane nadawały tym dwóm zmiennym całkowicie inny charakter.

Analiza powyższych informacji uzmysławia, że młodzież dokonała intuicyjnego podziału udziałowców zgodnie z podziałem zaproponowanym przez E. Freemana na udziałowców pierwszego stopnia, którzy są bezpośrednio związani z firmą i są dla nich kluczowi oraz udziałowców drugiego stopnia, czyli tych, którzy mają wpływ na funkcjonowanie firmy, nie będąc bezpośrednio z nią związani. Do drugiego obszaru młodzież zalicza relacje: firma – otoczenie społeczne. Obserwując zaprezentowane w tym rozdziale mapy poznawcze można również dojść do wniosku, że młodzież szkół ponadgimnazjalnych uznaje znaczenie kontekstu etycznego w budowaniu sukcesu ekonomicznego firmy. Z przeprowadzonych analiz wynika, że młodzież uznaje jednak gradację ważności podejmowanych przez firmę działań w celu budowania jej sukcesu. Za najistotniejsze uznaje działania, które dotyczą relacji z kluczowymi udziałowcami, które często regulowane są normami prawnymi, w dalszej kolejności za istotne uznaje działania, które można określić jakie działania etyczne i filantropijne, tworzące obraz firmy społecznie odpowiedzialnej. Można zatem stwierdzić, że młodzież uważa, że firma, która chce budować swój sukces powinna działać zgodnie zasadą *after profit obligation*.

W toku analiz daje się zauważyć, że polscy i norwescy uczniowie szkół ponadgimnazjalnych w minimalnie inny sposób umieszczają zmienne na prezentowanych mapach. Dla młodych Norwegów istotniejsze niż dla młodych Polaków są działania podejmowane wobec ludzi, związanych z firmą oraz podejmowane działania marketingowe. Polscy uczniowie nastawieni są bardziej na zabezpieczenie podstawowych praw pracowniczych. Dziewczęta, zarówno w Polsce, jak i w Norwegii przejawiają więcej współczucia dla zwierząt. Polscy chłopcy, w przeciwieństwie do norweskich, wydają się rozgraniczać sferę działań podejmowanych w stosunku do kluczowych udziałowców (pracowników, klientów i współpracowników) od działań podejmowanych w stosunku do samej firmy. Dla młodych Norwegów relacje te znajdują się w pierwszym obszarze. Analiza pod kątem deklarowanego przez młodzież wyznania ukazuje, że zmienna ta nie ma większego wpływu na prezentowane opinie. Można jednak zauważyć pewną tendencję. Profile niewierzących i poszukujących swojej wiary polskich uczniów zbliżone są do ogólnego profilu norweskiego. Młodzi niewierzący i poszukujący swojej wiary Polacy, podobnie jak młodzi Norwedzy, cenią sobie bardziej budowanie relacji z klientami i współpracownikami. Podsumowując można jednak stwierdzić, że wbrew założeniom, młodzież nie uznaje za najistotniejsze w budowaniu sukcesu firmy tych zmiennych, które odnoszą się bezpośrednio do działań podejmowanych wobec pracowników. Nie uznaje również za najmniej istotne tych, które zależne są od działań podejmowanych przez samych pracowników. Równocześnie można wysunąć wniosek, że polscy i norwescy uczniowie szkół ponadgimnazjalnych uznają, że etyczny kontekst funkcjonowania firmy, przyczyniający się do jej sukcesu zależy zarówno od firmy jak i jej pracowników.

W tym miejscu chciałabym przypomnieć, jakie sobie postawiłam cele, gdy rozpoczęłam pracę nad tym tematem. Chciałam zbadać postawy młodzieży szkół ponadgimnazjalnych w Polsce i Norwegii na temat pracy zawodowej i jej otoczenia instytucjonalnego. Chciałam dociec, czy i jakie znaczenie w formułowaniu oczekiwań i postaw młodzieży mają płeć, narodowość, wyznanie, zaangażowanie religijne i wcześniejsze doświadczenia w wykonywaniu pracy zarobkowej, tzn. zmienne, które w oparciu o dokonane wszechstronne analizy mogą mieć znaczący wpływ na postawy młodzieży. W wyniku przeprowadzonych przeze mnie badań można stwierdzić, że generalnie młodzież deklaruje wysokie standardy działania w pracy, którą kiedyś podejmie. Dziewczęta deklarują bardziej etyczne postawy na przyszłość i wyższe oczekiwania wobec przyszłej firmy.

Polska młodzież, w porównaniu do norweskiej, wydaje się prezentować bardziej etyczne postawy w przyszłej pracy. Wiele do życzenia pozostawia jednak stosunek polskiej młodzieży do używania substancji psychoaktywnych. Zdecydowanie najmniejsze znaczenie w różnicowaniu się postaw odegrało zaangażowanie religijne oraz wcześniejsze doświadczenia z wykonywaniem pracy zarobkowej.

Na koniec chciałabym zaznaczyć, że moim zdaniem niezmierne ciekawe byłoby sprawdzenie za parę lat, gdy badana przeze mnie młodzież rozpocznie już pracę zawodową, stałości jej postaw.

BIBLIOGRAFIA

Achmed M. M., Chung K. Y., Eichenseher J. W. (2003), *Business students' perception of ethics and moral judgment: A cross-cultural study*, „Journal of Business Ethics", March, Vol. 43(1–2).

Adamczyk J. (2009), *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.

Adamczyk T., Ks. (2008), *Postawy moralne studentów w warunkach zmiany społecznej*, [w:] J. Mariański, L. Smyczek (red.), *Wartości, postawy i więzi moralne w zmieniającym się społeczeństwie*, Wydawnictwo WAM, Kraków.

Ajzen I., Fishbein M. (1970), *The prediction of behavior from attitudinal and normative variables*, „Journal of Experimental Social Psychology", Vol. 6.

Ajzen I., MaddenT. J. (1986), *Predisction of goal-directed behavior: Attitudes, intensions, and perceived behavioral control*, „Journal of Experimental Social Psychology", Vol. 22.

Ajzen I. (1991), *The theory of planned behavior*, „Organizational Behavior and Human Decision Processes", Vol. 50.

Akerman R. (1975), *The Social Challenge to Business*, Harvard University Press, Cambridge.

Arvey R. D., Bouchard T. J., Segal N. L., Abraham L. M. (1989), *Job satisfaction: Enviromental and genetic components*, „Journal of Applied Psychology", Vol. 74.

Augustine (1995), *The Love of Neighbor*, [w:] M. L. Stackhouse, D. P. McCann, S. J. Roels (red.), *On Moral Business*, Eerdemans, Michigan.

Augustine (1995), *On Good and Evil*, [w:] M. L. Stackhouse, D. P. McCann, S. J. Roels, *On Moral Business*, Eerdemans, Michigan.

Babbie E. (2004), *Badania społeczne w praktyce*, PWN, Warszawa.

Baniak J. (2010), *Kryzys tożsamości a świadomość moralna młodzieży gimnazjalnej. Studium socjologiczne*, [w:] M. Sroczyńska, J. Paczkowski (red.), *Młodzi w społeczeństwie zmian. Studia polsko-ukraińskie*, Wyższa Szkoła Umiejętności, Kielce.

Bartnik E., Konarzewski K., Kowalczykowa A., Marciniak Z., Merta T. (2005), *Podstawa programowa kształcenia ogólnego*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Bauman Z. (1992), *Nowoczesność i zagłada*, Fundacja Kulturalna Masada, Warszawa.

Bauman Z. (1994), *Dwa szkice o moralności ponowoczesnej*, Instytut Kultury, Warszawa.

Bauman Z. (1994), *Moralne obowiązki i etyczne zasady*, „Etyka", nr 27.

Bauman Z. (1995), *Wieloznaczność nowoczesna, nowoczesność wieloznaczna*, PWN, Warszawa.

Bauman Z. (1996), *Etyka ponowoczesna*, PWN, Warszawa.

Bauman Z. (2006), *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, WAM, Kraków.

Bedyńska S., Brzezicka S. (red.) (2007), *Statystyczny drogowskaz. Praktyczny poradnik analizy danych w naukach społecznych*, Wydawnictwo SWPS, Warszawa.

Beck U. (2004), *Społeczeństwo ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wydawnictwo Scholar, Warszawa.

Berger P. L., Luckmann T. (1983), *Społeczne tworzenie rzeczywistości*, PIW, Warszawa.

Berger P. (red.) (1994), *Etyka kapitalizmu*, Signum, Kraków.

Berger P. L. (1995), *Social Ethisc in a Post-Socialist World*, [w:] M. Stackhouse i inni (red.), *On Moral Business*, Eerdmans, Michigan.
Berger P. L., Luckmann Th. (1995), *Modernität, Pluralismus und Sinnkrise. Die Orientierung des modernen Menschen*, Gütersloh.
Berger P. L. (1998), *Sekularyzm w odwrocie*, „Nowa Res Publica", nr 1.
Berger P. (2006), *Erlösender Laube? Fraget an das Christentum*, Berlin.
Berkowitz M. W., Sherblom S. A., Bier M. C., Battistich V. (2006), *Educating for Positive Youth Developmen*, [w:] M. Killlen, J. Smetana (red.), *Handbook of Moral Development*, Wydawnictwo LEA, New Jersey.
Blalock H. M. (1975), *Statystyka dla socjologów*, PWN, Warszawa.
Błasiak D. (2005), *Godność osoby pracującej w nauczaniu społecznym Jana Pawła II*, [w:] S. Partycki (red.), *Religia a gospodarka*, t. 1, Wydawnictwo KUL, Lublin.
Boltanski L., Chiapello E. (2005), *The New Spirit of Capitalism*, „International Journal of Political and Cultural Sociology", Vol. 18.
Bombała B. (1994), *Etyka zarządzania jako integralny element nowoczesnej edukacji w zakresie zarządzania i biznesu*, [w:] Materiały pokonferencyjne Ogólnokrajowej konferencji *Etyka biznesu*, Fundacja Edukacyjna Przedsiębiorczości, Łódź.
Borkowska M., Gałkowski J. W. (red.) (2002), *Etyka w Biznesie*, Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin.
Borkowski T. (1999), *Przemiany w etyce biznesu w Polsce przed i po 1989 roku*, [w:] J. Dietl, W. Gasparski (red.), *Etyka biznesu*, PWN, Warszawa.
Borowicz R. (1997), *Socjologia – czym jest?*, „Acta Universitatis Nicolai Copernici", Socjologia Wychowania, nr XIII/317.
Boulding K. E. (1985), *Ekonomia jako nauka moralna*, [w:] J. Grossfeld (red.), *Ponad ekonomią*, PIW, Warszawa 1985.
Boyer P. (1995), *Religia i globalizacja*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków.
Bronowicka A. (2009), *Protestancka etyka pracy: porównanie przekonań studentów amerykańskich i polskich*, [w:] D. Walczak-Duraj (red.), *Wartości i postawy młodzieży polskiej*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
Brzezińska A., Lutomski G. (red.) (1994), *Dziecko w świecie ludzi i przedmiotów*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań.
Brzezińska A. (2000), *Ewaluacja procesu kształcenia w szkole wyższej*, Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań.
Brzeziński J., Stachowski R. (1984), *Zastosowanie analizy wariancji w eksperymentalnych badaniach psychologicznych*, PWN, Warszawa.
Brumlik M., Holtappels H. G. (1987), *Mead und die Handlungsperspektive schulischer Akture – interaktionische Beiträge zur Schultheorie*, [w:] K. J. Tillmann (red.), *Schultheoriem*, Hamburg.
Brumlik M. (1983), *Symbolischer Interaktionismus*, [w:] D. Benzen, K. Mollenhauer (red.), *Theorien und Grundbegriffe der Erziehung und Bildung* (Bd 1 der Enzyklopädie Erziehungswissenschaft), Stuttgart.
Buchholz R. A. (1989), *Fundamental Concepts and Problems In Bussiness Ethics*, Prentice Hall, Engelwood Cliffs, New Jersey.
Bucholtz R. A. (1995), *Business Environment and Public Policy. Implication for management*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
Bujak K. (1979), *Wzór osobowy człowieka socjalizmu w świadomości nauczycieli*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace socjologiczne", nr 5.
Calvin J. (1995), *The Moral Law and the Christian Life*, [w:] M. L. Stackhouse, D. P. McCann, S. J. Roels (red.), *On Moral Business*, Eerdmans, Michigan.
Cannes C. F., Kahn R. L. (1965), *Problemy budowy kwestionariusza*, [w:] S. Nowak, *Metody badań socjologicznych*, PWN, Warszawa.

Carroll A. B. (1989), *Business & Society: Ethics & Stakeholder Management*, South-Western Publishing Co., Clnclnatl.
Carroll A. B. (1991), *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*, „Business Horizons", Vol. VII–VIII.
Casanova J. (1998), *Deprywacja religii*, [w:] W. Piwowarski (red.), *Socjologia religii*, NOMOS, Kraków.
Casanova J. (2005), *Religie publiczne w nowoczesnym świecie*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków.
Chapman M. (1988), *Constructive evolution: Origins and development of Piaget's thought*, Cambridge University Press, Cambridge.
Chrysides G. D., Kaler J. H. (1999), *Wprowadzenie do etyki biznesu*, PWN, Warszawa.
Clement of Alexandra (1995), *Who Is the Rich Man That Shall Be Saved*, [w:] M. Stackhouse i inni (red.), *On Moral Business*, Eerdemans, Michigan.
Copeland L. (1995), *Learning to Manager a Multicultural Work Force*, [w:] M. Stackhouse i inni (red.), *On Moral Business*, Eerdemans, Michigan.
Cox T., Cox M. (2001), *Multidimensional Scaling*, Chapman & Hall/CRC Press, Inc.
Cuff E. C., Sharrock W. W., Francis D. W. (2004), *Perspectives In Sociology*, Routledge, London and New York.
Cwalina W., Falkowski A. (2005), *Marketing polityczny – perspektywa psychologiczna*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
Cyprian (1995), *On Works and Alms*, [w:] M. L. Stackhouse, D. P. McCann, S. J. Roels (red.), *On Moral Business*, Eerdemans, Michigan.
Czarnik T. (1996), *Status wartości w czasach przemian współczesnych*, [w:] Z. Sareło (red.), *Moralność w ponowoczesności*, Wydawnictwo Akademii Teologii Katolickiej, Warszawa.
Czapla A. (2005), *Podmiotowość jednostki w świecie pracy – kwestie etyczne*, [w:] S. Partycki (red.), *Religia a gospodarka*, t. 1, Wydawnictwo KUL, Lublin.
Dawkins R. (2007), *Bóg urojony*, Wydawnictwo CIS, Warszawa.
Davis K., Blomstrom R. (1975), *Business and Society*:*Environment and Resposnsibility*, 3-rd Ed., McGraw-Hill, New York.
Dietl J., Gasparski W. (red.) (1999), *Etyka Biznesu*, PWN, Warszawa.
Dietl J. (1999), *Zewnętrzne uwarunkowania standardów etycznych w biznesie*, [w:] J. Dietl, W. Gasparski (red.), *Etyka biznesu*, PWN, Warszawa.
Donaldson J. (1998), *Key Issues In Business Ethic*, Academic Press, London.
Döbert R., Nunner-Winkler G. (1975), *Adoleszenzkrise und Identitätsbildung*, Frankfurt/M.
Drucker P. F. (1973), *Management Task, Responsibilities, Practices*, Harper & Row, New York.
Duraj D. (1993), *Praca i jej społeczny kontekst w postawach młodzieży*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
Durkheim E. (1923), *Ĕducation et socjologie*, Paris.
Durkheim E. (1956), *Education: Its Nature and Its Role*, [w:] E. Durkheim (red.), *Education and Sociology*, The Free Press, Illinois.
Durkheim E. (1990), *Elementarne formy życia religijnego, system totemiczny w Australii*, PWN, Warszawa.
Dusiński A. (2003), *Zasady etycznego postępowania*, [w:] W. Gasparski (red.), *Europejskie standardy etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu*, Wydawnictwo WSPiZ, Warszawa.
Dylus A. (1999), *Możliwości i granice kazuistycznej etyki biznesu*, [w:] J. Dietl, W. Gasparski (red.), *Etyka biznesu*, PWN, Warszawa.
Dylus A. (1992), *Moralność krańcowa jako problem dla katolickiej nauki społecznej*, Wydawnictwo Akademii Teologii Katolickiej, Warszawa.
Dylus A. (1994), *Gospodarka moralność chrześcijaństwo*, Kontrast, Warszawa.
Dylus A. (1995), *Możliwości i granice kazuistycznej etyki biznesu*, „Prakseologia", nr 1–2.
Eckes T., Six B. (1994), *Fakten und Fiktionenn in der Einstellungs-Verhaltens-Forschung: Eine Meta Analise*, „Zeitschrift für Sozialpsychologie", nr 25.

Field A. (2009), *Discovering Statistics using SPSS*, Third Edition, SAGE Publications Ltd, London.
Elkin F., Handel G. (1972), *The Child and the Society. The process of Socialization*, Random House Inc., New York.
Encyklopedia Katolicka (1976), t. 2 , Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin.
Erikson E. H. (1968), *Identity: Youth and Crisis*, Northon, New York.
Erikson E. H. (2000), *Dzieciństwo i społeczeństwo*, Wydawnictwo Rebis, Poznań.
Estey K. (2002), *A New Protestant Labor Ethic at Work*, The Pilgrim Press, Claveland.
Fusilier M. R., Hoyer W. D. (1980), *Variables affecting perceptions of invasion of privacy in a personnel selection situation*, „Journal of Applied Psychology", Vol. 65.
Evandt J., Borivienko J. (2006), *The Teaching of Business Ethics in the Norwegian High School*, Niepublikowana praca zaliczeniowa pisana pod moim kierunkiem przez Studentki NTNU, Trondheim.
Fatyga B. (2005), *Dzicy z naszej ulicy. Antropologia kultury młodzieżowej*, Ośrodek Badań Młodzieży, Uniwersytet Warszawski, Warszawa.
Ferry L. (1998), *Człowiek – Bóg czyli o sensie życia*, PIW, Warszawa.
Filek J. (2001), *Wprowadzenie do etyki biznesu*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków.
Filek J. (2002), *O wolności i odpowiedzialności podmiotu gospodarującego*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Kraków.
Frederick W. C. (1976), *Corporate Social Responsiveness: The Modern Dilemma*, Resto Publishing Co., New York.
Frederick W. C. (1994), *From CSR1 to CSR2*, „Business & Society", Vol. VIII.
Freeman E. R. (1984), *Strategic Management. A Stakeholder Approach*, Pitman, Boston.
Friedman M. (1970), *The Social Responsibility of Business is to Increse its Profits*, „New York Times Magazine", 13.VIII.1970.
Friedman M., Friedman R. D. (1993), *Kapitalizm i wolność*, Centrum im. A.Smitha: Rzeczpospolita, Warszawa.
Friedman M. (1997), *Społeczną powinnością biznesu jest pomnażanie zysków*, [w:] L. V. Kyan, J. Sójka (red.), *Etyka biznesu: Z klasyki współczesnej myśli amerykańskiej*, W drodze, Poznań.
Fromm E. (1990), *O sztuce miłości*, Wydawnictwo „Sagitarius", Warszawa.
Fromm E. (1996), *Zdrowe społeczeństwo*, PIW, Warszawa.
Fry T. (red.) (1981), *The Rule of ST. Benedict*, Liturgical Press, Collegeville–Minnesota.
Gałkowski J. W. (1980), *Praca i człowiek. Próba filozoficznej analizy pracy*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa.
Gałkowski J. W. (2002), *Zasady etyki zawodowej – etyka biznesu*, [w:] M. Borkowska, J. W. Gałkowski (red.), *Etyka w biznesie*, Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin.
Garrett G. (1998), *Laissez Faire*, [w:] M. W. Hendricksom (red.), *Moralność Kapitalizmu*, Instytut Liberalno-Konserwatywny, Lublin.
Gasparski W. (1997), *Etyka biznesu-szkice do portretu*, [w:] J. Dietl, W. Gasparski (red.), *Etyka biznesu*, PWN, Warszawa.
Gasparski W., Lewicka-Strzałecka A., Miller D. (red.) (1999), *Etyka biznesu, gospodarki i zarządzania*, Wydawnictwo WSHE w Łodzi, Fundacja „Wiedza i działanie" im. L.von Miesesa i T. Kotarbińskiego, Warszawa.
Gasparski W., Lewicka-Strzałecka A. (red.) (2001), E*tyka biznesu jako przedmiot nauczania*, Wydawnictwo WSPiZ, Warszawa.
Gasparski W., Lewicka-Strzałecka A., Rok B., Szulczewski G.(red.) (2002), E*tyka biznesu w zastosowaniach praktycznych: inicjatywy programy, kodeksy*, UNDP Polska, Warszawa.
Gasparski W. (red.) (2003), *Europejskie standardy etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu*, Wydawnictwo WSPiZ, Warszawa.

Gasparski W., Lewicka-Strzałecka A., Rok B., Szulczewski G. (2003), *Europejskie i światowe standardy etyki oraz społecznej odpowiedzialności w działalności gospodarczej*, [w:] W. Gasparski (red.), *Europejskie standardy etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu*, Wydawnictwo WSPiZ, Warszawa.

Gasparski W. (2007), *Wykłady z etyki biznesu*, Wydawnictwo WSPiZ, Warszawa.

Gasteland R. R. (2000), *Różnice kulturowe a zachowania w biznesie*, PWN, Warszawa.

Geulen D., Hurrelmann K. (1980), *Zur Programmatk einer umfasseenden Sozialisationstheorir*, [w:] K. Hurrelmann, D. Urlich (red.), *Handbuch der Sozializtionsforschung*, Weinheim.

Giddens A. (2003), *Stanowienie społeczeństwa*, Zysk i S-ka, Poznań.

Gilbert J. B. (1977), *Work without salvation. America's Intellectuals and Industrial Alienation, 1880–1910*, The Johns Hopkins University Press, Baltimore and London.

Goffman E. (1981), *Człowiek w teatrze życia codziennego*, PIW, Warszawa.

Gocko J. (1998), *Zagrożenia życia gospodarczo-społecznego*, [w:] J. Nagórny, A. Derdziuk, (red.), *Teologia moralna wobec współczesnych zagrożeń. Materiały ze spotkania naukowego Sekcji Polskich Teologów Moralistów*, Konstancin 7–9 czerwca 1998.

Grunbaum L. (1997), *Attitudes of future managers towards business ethics: A comparison of Finish and American business students*, „Journal of Business Ethics", marzec, nr 16(4).

Granat W. (1985), *Personalizm chrześcijański. Teologia osoby ludz*kiej, Księgarnia św. Wojciecha, Poznań.

Grant R. M. (1994), *Wczesne chrześcijaństwo i wytwarzanie kapitału*, [w:] P. Berger (red.), *Etyka kapitalizmu*, Signum, Kraków.

Griffin R. W. (2002), *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa.

Guth W. (1995), *Etyka w biznesie — podejście europejskie*, [w:] M. Minus (red.), *Etyka w biznesie*, PWN, Warszawa.

Habermas J. (1973), *Stichworte zu einer Teorie der Socialisation*, [w:] J. Habermas (red.), *Kultur und Kritik*, Frankfurt/M.

Habermas J. (1983), *Teoria i praktyka wybór pism*, opracowanie: Z. Krasnodębski, PIW, Warszawa.

Hagemann L. (1998), *Werterziehung In wertunsicherer Zeit*, „Jahrbuch für Religionswissenschaft und Theologie der Religionen", Vol. 6.

Hall W. H. (1993), *Making the Wright Decision*: *Ethics for Managers*, Wiley, New York.

Halman L., Luijkx R., van Zundert M. (2005), *Atlas of European Values*, Tilburg University, Centre for Science and Values, Tilburg.

Hartman J., Hołówka J., Środa M., Woleński J. (2009), *Niech etyki uczą etycy. List do minister edukacji narodowej Katarzyny Hall*, „Gazeta Wyborcza", 26.10.2009.

Von Weltzien Hoivik H. (2003), *Społeczna odpowiedzialność korporacji – wyzwania stojące przed uniwersalnymi standardami korporacyjnej uczciwości*, [w:] W. Gasparski, (red.), *Europejskie standardy etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu*, Wydawnictwo WSPiZ, Warszawa.

Hurrelmann K. (1994), *Struktura społeczna a rozwój osobowości. Wprowadzenie do teorii socjalizacji*, Wydawnictwo UAM, Poznań.

Hurrelmann K. (1978), *Programmatische Überlegungen zur Entwicklung der Bildungsforschung*, [w:] K. M. Bolte (red.), *Verhandlungen des 18. Deutschen Soziologentages*, München.

Inglehart R., Welzel C. (2004), *Modernization, Cultural Change and Democracy: The Human Development Sequence*, Cambridge University Press, New York.

Inglehart R. (2006), *Pojawienie się wartości postmaterialistycznych*, [w:] P. Sztompka, M. Kucia, *Socjologia. Lektury*, Znak, Kraków.

Jabłonowska L. (2009), *Etos pracy Polaków*, [w:] M. Juchnowicz (red.), *Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Kraków.

Jacher W. (2003), *Myśli Tomasza z Akwinu o pracy ludzkiej*, [w:] K. Doktór, K. Konecki, W. Warzywoda-Kruszyńska (red.), *Praca, gospodarka, społeczeństwo*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.

Jacher W. (2005), *Praca i gospodarka w myśli Tomasza z Akwinu i Maxa Webera*, [w:] S. Partycki (red.), *Religia a gospodarka*, t. 1, Wydawnictwo KUL, Lublin.

Jacher W., Swadźba U. (2008), *Od tradycyjnego do komunikatywnego etosu pracy? Specyfika etosu pracy w Polsce*, [w:] J. Mariański, L. Smyczek (red.), *Wartości, postawy i więzi moralne w zmieniającym się społeczeństwie*, Wydawnictwo WAM, Kraków.

Jagodziński W. (1995), *Pluralizm religijny w Europie Zachodniej*, „Kwartalnik Religioznawczy", nr 9, Nomos.

Jasińska-Kania A. (2008), *Wartości i normy moralne a procesy przemian w Polsce i w Europie*, [w:] J. Mariański, L. Smyczek (red.), *Wartości, postawy i więzi moralne w zmieniającym się społeczeństwie*, Wydawnictwo WAM, Kraków.

Jedynak S.(red.) (1990), *Słownik etyczny*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.

Joyce B., Weil M., Showers B. (1992), *Models of Teaching*, Allyn and Bacon, Boston.

Juchnowicz M. (red.) (2009), *Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, Oficyna Wolters Kluwer Business, Kraków.

Jung R. (1983), *Struktura działania społecznego ku czci Talkotta Parsonsa*, „Prakseologia", nr 4(105).

Kang Y. Ch., Wood D. J. (1999), *Before Profit Social Responsibility Turning the Economic Paradigm Upside Down*, [w:] *Business and Society*, McGraw-Hill, New York.

Kasper W. (1999), *Kościół wobec wyzwań postmodernizmu (dokończenie*), „Przegląd Powszechny", nr 1.

Katz D., Stotland E. (1959), *A preliminary Statement to a Theory of Attitude Structure and Change*, [w:] S. Koch (red.), *Psychology, a Study of Science*, McGraw-Hill, Inc., Vol. 3.

Kelman H. C. (1961), *Process of Opinion Change*, „Public Opinion Quarterly", Vol. 25.

Kiciński K., Kurczewski J. (1977), *Poglądy etyczne młodego pokolenia Polaków*, Wydawnictwo Radia i Telewizji, Warszawa.

Kiciński K. (2001), *Młodzież wobec problemów polskiej demokracji*, Wydawnictwo LTW, Warszawa.

Kiciński K. (2002), *Orientacje moralne społeczeństwa polskiego*, [w:] J. Mariański (red.), Kondycja *moralna społeczeństwa polskiego*, Wydawnictwo WAM, Kraków.

Kiciński K. (2005), *Świadomość moralna Polaków – główne tendencje*, [w:] W. Wesołowski, J. Włodarek (red.), *Kręgi integracji i rodzaje tożsamości. Polska – Europa – Świat*, Wydawnictwo Scholar, PTS, Warszawa.

Killlen M., Smetana J. (red.) (2006), *Handbook of Moral Development*, Wydawnictwo LEA, New Jersey.

Klein N. (2004), *No logo*, Wydawnictwo Świat Literacki, Izabelin.

Klimczak B. (1996), *Etyka gospodarcza*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław.

Klimczak B. (1999), *Etyka gospodarcza*, [w:] W. Gasparski, A. Lewicka-Strzałecka, D. Miller (red.), *Etyka biznesu, gospodarki i zarządzania*, Wydawnictwo WSHE w Łodzi, Fundacja „Wiedza i działanie" im. L. von Miesesa i T. Kotarbińskiego, Warszawa.

Kluckhohn C., Murray A. H. (1949), *Personality in Nature, Society and Culture*, A. A. Knopf, Inc, New York.

Kłoskowska A. (1969), *Z historii i socjologii kultury*, PWN, Warszawa.

Knomblauch H. (1996), *„Niewidzialna religia" Thomasa Luckmanna, czyli o przemianie religii w religijność*, [w:] T. Luckmann, *Niewidzialna religia*, Wydawnictwo NOMOS, Kraków.

Koch S. (red.) (1959), *Psychology, a Study of Science*, Vol. 3, McGraw-Hill, Inc., New York.

Kołakowski L. (1997), *Mała etyka. O tym co dobre i złe. Czy zawsze i wszędzie*, [w:] J. M. Dołęga, J. Kuczyński, A. Woźnicki (red.), *Szkoła przeżycia cywilizacyjnego*, Scholar, Warszawa.

Kopaliński W. (2007), *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych z almanachem*, Oficyna Wydawnicza RYTM, Warszawa.

Kopka J. (2000), *Społeczny wymiar postrzegania moralnego. Studium socjologiczne*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.

Kopka J. (2005), *Chrześcijaństwo a etyka biznesu*, [w:] S. Partycki (red.), *Religia a gospodarka*, t. 1, Wydawnictwo KUL, Lublin.
Kopka J. (2008), *Jednostka wobec moralności – subiektywna wizja przyszłości*, [w:] J. Mariański, L. Smyczek (red.), *Wartości, postawy i więzi moralne w zmieniającym się społeczeństwie*, Wydawnictwo WAM, Kraków.
Kopycińska D. (1999), *Wpływ aktualnej „wyceny" norm etycznych w Polsce na poglądy przyszłych menedżerów*, [w:] J. Dietl, W. Gasparski (red.), *Etyka w biznesie*, PWN, Warszawa.
Kostera M. (1994), *Zarządzanie personelem*, PWE, Warszawa.
Kowalik S. (1994), *Szkic o koncepcjach socjalizacji*, [w:] J. Brzeziński, L. Witkowski (red.), *Edukacja wobec zmiany społecznej*, Wydawnictwo Edytor, Poznań–Toruń.
Kowalski S. (1974), *Socjologia wychowania w zarysie*, PWN, Warszawa.
Kriese H. (1977), *Sozialwissenschaftliche Jugendtheorien – eine Enführung*, Weinheim.
Kretch D., Crutchfield R. S., Ballachey E. L. (1962), *Indywidual in Society*, McGrawHill, New York.
Kruskal J. B., Wish M. (1978), *Multidimensional Scaling. Series: Quantitative Applications in the Social Sciences*, SAGE Publications, Beverly Hills – CA.
Kwiatkowski M. (2000), *Człowiek sukcesu ekonomicznego jako wzór osobowy w pierwszych latach transformacji ustrojowej w Polsce. Studium z socjologii moralności*, Lubuskie Towarzystwo Naukowe, Zielona Góra.
Kwieciński Z. (1990), *Młodzież w sytuacji pogranicza*, [w:] A. Sułek, W. Więcławski (red.), *Przełom i wyzwanie. Pamiętnik VIII Ogólnopolskiego Zjazdu Socjologicznego*, Toruń, 19–22 września 1990.
Lazari-Pawłowska I. (1992), *O pojęciu moralności*, [w:] *Etyka. Pisma wybrane*, Ossolineum, Wrocław.
Lazari-Pawłowska I. (1992), Etyki *zawodowe jako role społeczne*, [w:] *Etyka: Pisma wybrane*, Ossolineum.
LeVine R. A. (1974), *Parental goals: A cross-cultural view*, [w:] H. J. Leichter (red.), *The family as educator*, Teachers College Press, New York.
LeVine R. A. (1988), *Human parental care: Universal goals, cultural strategies, individual behavior*, [w:] R. A. LeVine, P. M. Miller, M. M. West (red.), *Parental behavior in diverse societeies*, Jossey-Bass, San Francisco.
Lewicka-Strzałecka A. (1999), *Etyczne standardy firm i pracowników*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
Lewicka-Strzałecka A. (1999), *Etyka biznesu jako dyscyplina naukowa*, [w:] J. Dietl, W. Gasparski (red.), *Etyka biznesu*, PWN, Warszawa.
Lewicka-Strzałecka A. (2006), *Odpowiedzialność moralna w życiu gospodarczym*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
Leppert R. (2002), *Młodzież – świat przeżywany i tożsamość*, Oficyna Wydawnicza „Impuls", Kraków.
Lin Boon Tan B. (2002), *Researching manageria values: A cross-cultural comparison*, „Journal of Business Research", Vol. 55.
Lipkowski O. (1971), *Dziecko społecznie niedostosowane i jego resocjalizacja*, PZWS, Warszawa.
Luckmann T. (2006), *Niewidzialna religia*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków.
Luckmann T. (2006), *Komunikacja moralna w nowoczesnych społeczeństwach*, [w:] A. Jasińska-Kania, L. M. Nijakowski, J. Szacki, M. Ziółkowski (red.), *Współczesne teorie socjologiczne*, t. 2, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
Luhmann N. (2007), *Funkcja religii*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków.
Luther M. (1995), *Trade and Usury*, [w:] M. L. Stackhouse, D. P. McCann, S. J. Roels (red.), *On Moral Business*, Eerdemans, Michigan.
Łabocki M. (2008), *Teoria wychowania w zarysie*, Impuls, Kraków.
Machan T. R. (red.) (2000), *Morality and Work*, Hoover Institution Press, Stanford, California.

Mahoney J. (1995), *Chrześcijaństwo a etyka przedsiębiorczości*, [w:] P. M. Minus (red.), *Etyka w biznesie*, Warszawa.
Maciaszek J. (1999), *Zarys problematyki etyki biznesu*, [w:] J. Dietl, W. Gasparski (red.), *Etyka biznesu*, PWN, Warszawa.
Malinowski C., Berger K. A. (1996), *Undergraduate student attitudes abort hypothetical marketing dilemmas*, „Journal of Business Ethics", May, Vol. 15(5).
Mamak-Zdanecka M. Takuska-Mruz W. (2009), *Absolwent krakowskich wyższych uczelni na rynku pracy. Atuty i ograniczenia*, [w:] D. Walczak-Duraj (red.), *Wartości i postawy młodzieży polskiej*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
Mannheim K. (1974), *Człowiek i społeczeństwo w dobie przebudowy*, PWN, Warszawa.
Marburg E. (2001), *The questionable use of moral development theory in studies of business ethics: Discussion and empirical findings*, „Journal of Business Ethics", August, Vol. 32(4).
Marcoux A. M. (2003), *A Fiduciary Argument Against Stakeholder Theory*, „eBusiness Ethics Quarterly", Vol. 13.
Mariański J. (1999), *Kryzys moralny czy transformacja wartości*, [w:] P. Sztompka (red.), *Imponderabilia wielkiej zmiany. Mentalność, wartości i więzi społeczne czasów transformacji*, PWN, Warszawa–Kraków.
Mariański J. (2000), *Religijność a życie społeczne*, [w:] W. Zdaniewicz, T. Zambrzuski (red.), *Kościół i religijność Polaków 1945–1999*, ISKK, Warszawa.
Mariański J. (2001), *Kryzys moralny czy transformacja wartości?*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
Mariański J. (red.) (2002), *Kondycja moralna społeczeństwa polskiego*, Wydawnictwo WAM, Kraków.
Mariański J. (2003), *Między sekularyzacją a ewangelizacją. Wartości prorodzinne w świadomości młodzieży szkół średnich*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
Mariański J. (2005), *Kościół katolicki w Polsce wobec dylematów gospodarki rynkowej*, [w:] S. Partycki (red.), *Religia a gospodarka*, t. 1, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin.
Mariański J. (2006a), *Socjologia moralności*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
Mariański J. (2006b), *Postawy moralne młodzieży szkolnej w warunkach zmiany społecznej*, „Przegląd Humanistyczny", nr 5/6.
Mariański J. (2008a), *Religia i moralność w społeczeństwie polskim*, [w:] J. Mariański, L. Smyczek, (red.), *Wartości, postawy i więzi moralne w zmieniającym się społeczeństwie*, Wydawnictwo WAM, Kraków.
Mariański J. Ks. (2008b), *Społeczeństwo i moralność. Studia katolickiej nauki społecznej i socjologii moralności*, Wydawnictwo Diecezji Tarnowskiej, Tarnów.
Mariański J., Smyczek L. (red.) (2008c), *Wartości, postawy i więzi moralne w zmieniającym się społeczeństwie*, Wydawnictwo WAM, Kraków.
Markowski D. (2009), *Relatywizm kulturowy pokolenia „odłożonej gratyfikacji"*, [w:] D. Walczak-Duraj (red.), *Wartości i postawy młodzieży polskiej*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
Markowski M., Pezda A. (2007), *Rodzice żądają etyki w szkole*, „Gazeta Wyborcza", 12.09.2007.
Marody M. (red.) (2004), *Zmiana czy stagnacja? Społeczeństwo polskie po czternastu latach transformacji*, Wydawnictwo SCHOLAR, Warszawa.
Marody M., Mandel S. (2007), *Religijność a tożsamość narodowa Polaków*, [w:] M. Marody (red.), *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
Maslow A. (1987), *Motivation and Personality*, Addison-Wesley, Third Ed, New York.
Masłyk T. (2009), *Samoocena uczniów szkół zawodowych a perspektywa pracy*, [w:] D. Walczak-Duraj (red.), *Wartości i postawy młodzieży polskiej*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
Mazurek F. J. (2005), *Wartości gospodarcze w doktrynie społecznej Kościoła Katolickiego*, [w:] S. Partycki (red.), *Religia a gospodarka*, t. 1, Wydawnictwo KUL, Lublin.

Mazurek-Kucharska B. (2009), *Wpływ postaw na podejmowanie decyzji w organizacji*, [w:] M. Juchnowicz (red.), *Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Kraków.
Mądrzycki T. (1997), *Psychologiczne prawidłowości kształtowania się postaw*, WSiP, Warszawa.
Mądrzycki T. (1973), *Warunki i metody zmiany postaw*, [w:] S. Nowak (red.), *Teorie postaw*, PWN, Warszawa.
McGuire J. (1963), *Business and Society*, McGraw-Hill, New York.
Mead G. H. (1975), *Umysł, osobowość, społeczeństwo*, PWN, Warszawa.
Merton R. K. (2002), *Teoria socjologiczna struktura społeczna*, Polskie Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
Michałowska E. (2009), *Świat dorosłych w opiniach młodzieży: wsparcie, rygoryzm czy obojętność?*, [w:] D. Walczak-Duraj (red.), *Wartości i postawy młodzieży polskiej*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
Michnik A. (1997), *Zło dobrem zwyciężaj*, „Gazeta Wyborcza", nr 137.
Miller R. (1981), *Socjalizacja, wychowanie, psychoterapia*, PWN, Warszawa.
Mika S. (1973), *Uwagi o „internalizacji" postaw*, [w:] S. Nowak (red.), *Teorie postaw*, PWN, Warszawa.
Mikina A., Sienna M. (2002), *Przedsiębiorczość – klucz do sukcesu*, Wydawnictwo REA, Warszawa.
Minus M. (red.) (1995), *Etyka w biznesie*, PWN, Warszawa.
Modrzewski J. (2004), *Socjalizacja i uczestnictwo społeczne. Studium socjopedagogiczne*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
Monsma G. (1995), *Biblical Principles Important for Ekonomic Theory and Practice*, [w:] M. Stackhouse i inni (red.), *On Moral Business*, Eerdmans, Michigan.
Morris S. A. (1997), *Internal effects of stakeholder management devices*, „Journal of Business Ethics", March, Vol. 16(4).
Morrison K. (2006), *Marx, Durkheim, Weber – Formations of the Modern Social Thought*, SAGE Publication, London.
Muszyński H. (1967), *Podstawy wychowania społeczno-moralnego*, PZWS, Warszawa.
Muszyński H. (1983), *Rozwój moralny*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa.
Narvaez D. (2006), *Integrative Ethical Education*, [w:] M. Killlen, J. Smetana (red.), *Handbook of Moral Development*, Wydawnictwo LEA, New Jersey.
Niepokulczycka M. (2003), *Etyka biznesu a konsumenci*, [w:] W. Gasparski i inni (red.), *Europejskie standardy etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu*, Wydawnictwo WSPiZ, Warszawa.
Niewiarowski J., Mroziński B. (2007), *Dwuczynnikowa analiza wariancji w schemacie mieszanym* [w:] S. Bedyńska, S. Brzezicka (red.), *Statystyczny drogowskaz. Praktyczny poradnik analizy danych w naukach społecznych*, Wydawnictwo SWPS, Warszawa.
Nizińska J. (1994), Przedmowa do pracy: M. Weber, *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Wydawnictwo Test, Lublin.
Noelle-Neumann E. (2001), *Welterhos und Zusammenstoß Der Zivilisationen. Der Einbruch der Empirie in die Sozialwissenschaft*, [w:] Hrsg. Von Th. Faer, B. Stillfried, Freiburg im Breisgau.
Norris P., Inglehart R. (2006), *Sacrum i profanum. Religia i polityka na świecie*, NOMOS, Kraków.
Nowak S. (red.) (1973), *Teorie postaw*, PWN, Warszawa.
Nowakowska I. (1973), *Struktura społeczna a postawy*, [w:] S. Nowak (red.), *Teorie postaw*, PWN, Warszawa.
Novak M. (1993a), *The Catholic Ethic and the Spirit of Capitalism*, The Free Press, New York.
Novak M. (1993b), *Chrześcijaństwo, kapitalizm i demokracja*, [w:] M. Novak, A. Rauscher, M. Zięba (red.), *Chrześcijaństwo, Demokracja, Kapitalizm*, W drodze, Poznań.

Novak M. (1994a), *Bogactwo i cnota: rozwój chrześcijańskiej doktryny ekonomicznej*, [w:] P. L. Berger (red.), *Etyka kapitalizmu*, Signum, Kraków.
Novak M. (1994b), *Ekonomia i sprawiedliwość*, [w:] P. Berger (red.), *Etyka kapitalizmu*, Signum, Kraków.
Nuci L. (2006), *Education for Moral Development*, [w:] M. Killlen, J. Smetana (red.), *Handbook of Moral Development*, Wydawnictwo LEA, New Jersey.
Ober B. (2008), *Przedsiębiorczość – podręcznik i program do nauczania podstaw przedsiębiorczości w szkole gimnazjalnej*, Wydawnictwo Fundacji Młodzieżowej Przedsiębiorczości, Warszawa.
Ober-Domagalska B. (2006), *Etyka w biznesie a nauczanie przedsiębiorczości w szkole średniej. Analiza porównawcza treści wybranych podręczników*, [w:] S. Partycki (red.), *Nowa Ekonomia a społeczeństwo*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
Obuchowska I. (2000), *Adolescencja*, [w:] B. Harwas-Napierała, J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka*, t. 2, PWN, Warszawa.
Okoń W. (1996), *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie „Żak", Warszawa.
Oppenheim A. N. (2004), *Kwestionariusze, wywiady, pomiary postaw*, Zysk i S-ka, Poznań.
Ossowska M. (1958), *Czy moralność zależy od religii?*, „Nowa Szkoła", nr 6.
Ossowska M. (1963), *Socjologia moralności*, PWN, Warszawa.
Parsons T. (1969), *Struktura społeczna i osobowość*, PWN, Warszawa.
Parsons T. (1972), *Szkice z teorii socjologicznej*, PWN, Warszawa.
Parsons T. (1991), *The social system*, Routledge 11 New Feller Lane, London.
Pawlina K. (1998), *Młodzież przełomu wieków*, Wydawnictwo Sióstr Loretanek, Warszawa.
Partycki S (red.) (2005), *Religia a gospodarka*, t. 1, Wydawnictwo KUL, Lublin.
Pezda A. (2007), *W poszukiwaniu etyki, czyli o dyskryminacji w szkole*, „Gazeta Wyborcza", 25.09.2007.
Pezda A., Wisniewska K. (2009), *Etyka szkoły nie tyka*, „Gazeta Wyborcza", 01.10.2009.
Pharo P. (2008), *Moralność a socjologia*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2008.
Piaget J. (1967), *Rozwój ocen moralnych dziecka*, PWN, Warszawa 1967.
Piechowski J. (1988), *Prorok czy dyktator*?, Wydawnictwo Śląsk, Katowice.
Pieter J. (1975), *Zarys metodologii pracy naukowej*, PWN, Warszawa.
Piłat R. (1999), *Umysł jako model świata*, IFiS PAN, Warszawa.
Piwko S. (1987), *Filozoficzne aspekty doktryny Jana Kalwina*, Spis, Warszawa.
Podgórecki A. (1978), *Jacy jesteśmy? Społeczeństwo polskie w świetle badań i prognoz*, „Odra", nr 6.
Podgórecki A., Kurczewski J., Kwaśniewski J., Łoś M. (1971), *Poglądy społeczeństwa polskiego na moralność i prawo (wybrane problemy*), Wydawnictwo KiW, Warszawa.
Podgórecki A. (1998), *Socjologiczna teoria prawa*, tłum. Ł. Kwaśniewska, R. Smogor, IPSiR UW, Interart TAL, Warszawa.
Podgórska J. (2007), *Nieetyczna szkoła*, „Polityka" nr 2622, 09.29.2007.
Podgórski R. A. (2008), *Socjologia mikrostruktury*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz–Olsztyn.
Porębski Cz. (1997), *Czy etyka się opłaca?*, Społeczny Instytut Wydawniczy Znak, Kraków.
Possenti V. (1997), *Wyzwania demokracji liberalnej*, „Zarządzanie i edukacja", nr 1.
Possenti V. (2005), *Religia i polityka na przełomie tysiącleci*, „Społeczeństwo. Studia, prace badawcze, dokumenty z zakresu nauki społecznej Kościoła", nr 15(3).
Powers F. F. (1971), *Rozwój społeczny*, [w:] Ch. E. Skinder (red.), *Psychologia wychowawcza*, PWN, Warszawa.
Principles of Stakeholder management (1999), Clarkson Centre for Business Ethics, Joseph L. Rotman School of Magagement, University of Toronto, Toronto.
Putman R. D. (2008), *Samotna gra w kręgle. Upadek i odrodzenie wspólnot lokalnych w Stanach Zjednoczonych*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
Rißе G. (1997), *Sekularyzacja*, [w:] H. Waldenfels (red.), *Leksykon religii*, Warszawa.

Rok B. (2000), *Odpowiedzialność społeczna w zarzadzaniu, zarzadzanie XXI wieku*, 16–30 listopada 2000.
Rion M. R. (1995), *Ethics and Management in the Corporate Arena*, [w:] M. Stackhouse i inni (red.), *On Moral Business*, Eerdemans, Michigan.
Rosenberg M. J. (1960), *An analysis of affective-cognitive consistency*, [w:] M. J. Rosenberg i inni (red.), *Attitude organization and change*, Yale Uniwersity Press, New Haven.
Rusecki M. (1997), *Istota i geneza religii*, Wydawnictwo Diecezjalne, Lublin–Sandomierz.
Ryan L. V. (1999), *Przyszły rozwój etyki biznesu*, [w:] J. Dietl, W. Gasparski (red.), *Etyka biznesu*, PWN, Warszawa.
Rybak M. (2002), *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw*, [w:] M. Borkowska, J. W. Gałkowski (red.), *Etyka w biznesie*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
Rybak M. (2007), *Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, PWN, Warszawa.
Ryken L. (1995), *Work as Stewardship*, [w:] M. L. Stackhouse (red.), *On moral business*, Eerdmans, Michigan.
Salomon R. C. (1970), *Etyka biznesu*, „Etyka", nr 30.
Sareło Z. (1995), *Postmodernistyczny styl myślenia i życia*, [w:] Z. Sareło (red.), *Postmodernizm. Wyzwanie dla chrześcijaństwa*, Wydawnictwo Pollottinum, Poznań.
Sareło Z. (red.) (1996), *Moralność w ponowoczesności*, Wydawnictwo Akademii Teologii Katolickiej, Warszawa.
Sareło Z. (1996), *Założenia antropologiczne w etycznych poglądach Z. Bauman*, [w:] Z. Sareło (red.), *Moralność w ponowoczesności*, Wydawnictwo Akademii Teologii Katolickiej, Warszawa.
Savage G. T., Nix T. W., Whitehead C. J., Blair J. D. (1991), *Strategies for Assessing and Managing Organizational Stakeholders*, „Academy of Management Executive", nr 2.
Schaffer H. R. (2006), *Rozwój społeczny – dzieciństwo i młodość*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
Schaffer H. R. (1994), *Wzajemność kontroli we wczesnym dzieciństwie*, [w:] A. Brzezińska, G. Lutomski (red.), *Dziecko w świecie ludzi i przedmiotów*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań.
Sekuła J. (1999), *Uprawomocnienie tzw. etyki biznesu w systemie etyki gradacyjnej*, [w:] A. Węgrzycki (red.), *Etyczne fundamenty gospodarowania*, Oficyna Cracovia, Kraków.
Siemieńska R. (2004), *Od wartości postmaterialistycznych do materialistycznych – casus Polski*, [w:] M. Marody (red.), *Zmiana czy stagnacja? Społeczeństwo polskie po czternastu latach transformacji*, Wydawnictwo SCHOLAR, Warszawa.
Singer P. (1993), *Przewodnik po etyce*, Książka i Wiedza, Poznań.
Sirico R. A. (1998), *Przypowieść o talentach: Biblia i przedsiębiorcy*, [w:] M. W. Hendricksom (red.), *Moralność kapitalizmu*, Instytut Liberalno-Konserwatywny, Lublin.
Skarga B. (1994), *Usankcjonowanie niecnoty*, „Etyka", nr 27.
Skorny Z. (1976), *Proces socjalizacji dzieci i młodzieży*, WSiP, Warszawa.
Słupska-Kwiatkowska K. (2009), *Wartość wykształcenia w opinii współczesnej młodzieży*, [w:] D. Walczak-Duraj, (red.), *Wartości i postawy młodzieży polskiej*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
Smith A. (1989), *Teoria uczuć moralnych*, PWN, Warszawa.
Smith J. M., Carayon P. (1991), *Work Organization, Stress, and Cumulative Trauma Disorders*, [w:] S. D. Moon, S. L. Sauter (red.), *Psychosocial Aspects of Musculoskeletal Disorders in Office Work*, Wydawnictwo Taylor & Francis, New York.
Soldenhof S. (1973), *Rozwój etyki normatywnej*, [w:] H. Jankowski (red.), *Etyka*, PWN, Warszawa.
Sójka J. (1999), *Etyka biznesu. W poszukiwaniu strategii nauczania*, [w:] J. Dietl, W. Gasparski (red.), *Etyka biznesu*, PWN, Warszawa.

Sójka J. (2003), *Czy należy ukrywać strategiczny wymiar etyki*, [w:] W. Gasparski (red.), *Europejskie standardy etyki i społecznej odpowiedzialności biznesu*, Wydawnictwo WSPiZ, Warszawa.
Stackhouse M. L. (1995), *On the protestant Ethic*, [w:] M. Stackhouse i inni (red.), *On Moral Business*, Eerdmans, Michigan.
Stark A. (1993), *What's the Metter with Business Ethics?*, „Harvard Business Review", Vol. V–VI.
Sternberg E. (2001), *The Dangers of the Stakeholder Theory*, „Prakseologia", Vol. 141.
Sterniczek B., Sterniczek H. (1979), *Człowiek w procesie pracy. Postawy wobec pracy*, Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa.
Stoner J. A. F., Freeman R. E. (1989), *Management*, 4-th ed, Prentice Hall, Englewood Cliffs.
Swadźba U. (2009), *Wartości młodzieży pogranicza kulturowego*, [w:] D. Walczak-Duraj (red.), *Wartości i postawy młodzieży polskiej*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
Szacki J. (1983), *Historia myśli socjologicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
Szafraniec K. (2002), *Anomia okresu transformacji a orientacje normatywne młodzieży. Perspektywa międzygeneracyjna*, [w:] J. Mariański (red.), *Kondycja moralna społeczeństwa polskiego*, Wydawnictwo WAM, Kraków.
Szafraniec K. (2005), *„Deficyt obywatelstwa" wśród młodzieży*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja", nr 3.
Szczepański J. (1969), *Socjologia. Rozwój problematyki i metod*, PWN, Warszawa.
Szczepański J. (1970), *Elementarne pojęcia socjologii*, PWN, Warszawa.
Szczepański J. (1980), *Moralność życia publicznego*, „Biuletyn Towarzystwa Wolnej Wszechnicy Polskiej", nr 5–6.
Szczepański J. (1987), *Rozmowy z dniem wczorajszym*, KAW, Warszawa.
Szulczewski G. (1999), *Etyka biznesu jako nowa perspektywa badań antropologicznych*, [w:] J. Dietl, W. Gasparski (red.), *Etyka biznesu*, PWN, Warszawa.
Szymczak (red.) (1998), *Słownik języka polskiego*, t. 1, PWN, Warszawa.
Ściegienny A. (1967), *Luter*, Wiedza Powszechna, Warszawa.
Śliwerski B. (2003), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, t. 1, Wydawnictwo Akademickie „Żak", Warszawa.
Świda-Ziemba H. (1999), *Wartości egzystencjalne młodzieży w latach dziewięćdziesiątych*, Uniwersytet Warszawski, Warszawa.
Świda-Ziemba H. (2002), *Permisywizm moralny a postawy polskiej młodzieży*, [w:] J. Mariański (red.), *Kondycja moralna społeczeństwa polskiego*, Wydawnictwo WAM, Polska Akademia Nauk, Komitet Socjologii, Kraków.
Świda-Ziemba H. (2005), *Młodzi w nowym świecie*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
Świda-Ziemba H. (2008), *Paradoksy postaw etycznych młodzieży licealnej i studenckiej*, [w:] J. Mariański, L. Smyczek (red.), *Wartości, postawy i więzi moralne w zmieniającym się społeczeństwie*, Wydawnictwo WAM, Kraków.
Świerzawski S. (1956), *Wstęp do Kwestii 83*, [w:] Tomasz z Akwinu, *Traktat o człowieku. Suma teologiczna 1,17–89*, Pallottinum, Poznań.
Thedowson G. A., Thedowson A. G. (1969), *Modern dictionary of sociology*, Thomas Y. Crowell Co, New York.
Thomas J., Znaniecki F. (1919–1920), *Polish Peasant In Europe and America*, t. 1, Boston.
Thurstone L. (1967), *Attitudes can be measured*, [w:] M. Fishbein (red.), *Attitude, Theory and Measurement*, John Wiley and Sons, Inc, New York.
Tilmann P. SI (1930), *Chrześcijańska filozofia życia*, t. 1, Kraków.
Tillmann K.-J. (2006), *Teorie socjalizacji. Społeczność, instytucja, upodmiotowienie*, PWN, Warszawa.
Tkaczyk E. (1973), *Kształtowanie się walencji przedmiotu postawy w świetle teorii uczenia się*, [w:] S. Nowak (red.), *Teorie postaw*, PWN, Warszawa.

Tolchinsky P. D., McCuddy M. K., Adams J., Ganster D. C., Woodman R. W., & Fromkin H. L. (1981), *Employee perceptions of invasion of privacy: A field simulation experiment*, „Journal of Applied Psychology", Vol. 66.

Tomczyk-Tołkacz J. (1994), *Etyka biznesu jako istotny element procesu nauczania na wyższych studiach ekonomicznych*, [w:] *Etyka biznesu*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Łódź.

Trevor-Roper H. (1969), *Religion, the Reformation and Social Change: in The European Witch-Craze of the Sixteen and Seventeenth Centuries and Other Essays*, Harper & Row, New York.

Tyszka A. (1991), *Wartości zdegradowane, wartości ocalone (szkic do bilansu czterdziestolecia)*, [w:] F. Adamski (red.), *Spór o wartości w kulturze i wychowaniu*, Wydawnictwo Uniwersytet Jagielloński, Kraków.

Wainryb C. (2006), *Moral Development n Culture: Diversity, Tolerance, and Justice*, [w:] M. Killlen, J. Smetana (red.), *Handbook of Moral Development*, Wydawnictwo LEA, New Jersey.

Walczak-Duraj D. (2002), *Ład etyczny w gospodarce rynkowej. Doświadczenia polskiej transformacji*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.

Walczak-Duraj D. (2006), *Rola podmiotowości jednostki w kształtowaniu etycznego ładu ekonomicznego*, [w:] S. Partycki (red.), *Religia a gospodarka*, t. 1, Wydawnictwo KUL, Lublin.

Walczak-Duraj D. (2008), *Zróżnicowane podejścia do wartości moralnych w gospodarce wolnorynkowej*, [w:] J. Mariański, L. Smyczek (red.), *Wartości, postawy i więzi moralne w zmieniającym się społeczeństwie*, Wydawnictwo WAM, Kraków.

Walczak-Duraj D. (red.) (2009), *Wartości i postawy młodzieży polskiej*, t. 1 i 2, Wydawnictwo UŁ, Łódź.

Walczak-Duraj D. (2009), *Netokratyczna etyka w e-społeczeństwie*, [w:] S. Partycki (red.), *E-gospodarka, e-społeczeństwo w Europie Środkowej i Wschodniej*, t. 1, Wydawnictwo KUL, Lublin.

Walker L. J. (2006), *Gender and Morality*, [w:] M. Killlen, J. Smetana (red.), *Handbook of Moral Development*, Wydawnictwo LEA, New Jersey.

Waller N. G., Kojetin B. A., Bouchard T. J., Lykken D. T., Tellegen A. (1990), *Genetic and environmental influences and values: A study of twins reared apart and together*, „Psychological Science", Vol. 1.

Weber M. (1949), *Objectivity In Social Science and Social Policy*, [w:] E. A. Shils, H. A. Finch (red.), *The Methodology of Social Sciences*, The Free Press, New York.

Weber M. (1994), *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Wydawnictwo Test, Lublin.

Widaman K. F., Littre T. D. (1985), *Contextual Influence on Sociomoral Judgment and Action*, [w:] J. B. Pryor, J. D. Day (red.), *The Development of Social Cognition*, Springer-Verlag, New York.

Wieczorkowska G., Król G. (2004), *Odtwarzanie mapy poznawczej za pomocą skalowania wielowymiarowego*, [w:] J. Brzeziński, *Metodologia badań psychologicznych*, PWN, Warszawa.

Wiśniewski R. (1996), *Jakiej etyki potrzebujemy?*, [w:] Z. Sareło (red.), *Moralność w ponowoczesność*, Wydawnictwo Akademii Teologii Katolickiej, Warszawa.

Witkowski L. (1989), Rozwój *i tożsamość w cyklu życia*, Wydawnictwo UMK, Toruń.

Wnuk-Lipiński E. (2003), *Granice wolności. Pamiętnik polskiej transformacji*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Collegium Civitas Press, Warszawa.

Veen J. A. van der (1999), *Das moralische Selbst. Gestaltung und Bildung*, Münster.

Wynd W. R., Mager J. (1989), *The Business and Society Course: Does It Change Student Attitudes?*, „Journal of Busisess Ethics", Vol. 8.

Valentine S., Burnett T. (2002), *Ethics Codes and Sales Professionals' Perceptions of Their Organizations' Ethical Values*, „Journal of Business Ethics", Vol. 40.

Valentine S., Fleichsman G. (2004), *Ethics training and businesspersons' perceptions of organizational ethics*, „Journal of Business Ethics", June, Vol. 52(4).

Valentine S., Page K. (2006), *Skepticism of women's employment and ethical reasoning*, „Journal of Business Ethics", January, Vol. 63(1).
Varca P. E., James-Valutis M. (1993), *The Relationship of Ability and Satisfactiont to Job Performance*, „Applied Psychology: An International Review", Vol. 42/3.
Velasquez M. G. (1988), *Business Ethics: Concepts and Casus*, Prentice Hall, Englewood Cliffs.
Verdi Y. (2001), *The Effects of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work*, „Journal of Business Ethics", February, Vol. 29 No. 4.
Yinger J. M. (1967), *Religion Society and the Individual*, Macmillan, New York.
Zaborowski Z. (1974), *Stosunki międzyludzkie a wychowanie*, Nasza Księgarnia, Warszawa.
Zaborowski Z. (1969), *Koncepcja rozwoju społecznego dziecka*, „Kwartalnik Pedagogiczny", nr 1.
Zaborski A. (2001), *Skalowanie wielowymiarowe w badaniach marketingowych*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im Oskara Lanego we Wrocławiu, Wrocław.
Zaborski A. (2004), *Skalowanie wielowymiarowe*, [w:] E. Gatnar, M. Walesiak (red.), *Metody statystycznej analizy wielowymiarowej w badaniach marketingowych*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im Oskara Lanego we Wrocławiu, Wrocław.
Zachariasz A. L. (1996), *Moralność i rozum w ponowoczesności*, [w:] Z. Sareło (red.), *Moralność w ponowoczesności*, Wydawnictwo Akademii Teologii Katolickiej, Warszawa.
Zbiegień-Maciąg L. (2002), *Etyka w zarządzaniu organizacją*, [w:] J. Dietl, W. Gasparski (red.), *Etyka biznesu*, PWN, Warszawa.
Zielińska M. (2009), *Zróżnicowanie postaw wobec wybranych wymiarów rzeczywistości społecznej jako wyznaczniki odrębności pokoleniowej*, [w:] D. Walczak-Duraj (red.), *Wartości i postawy młodzieży polskiej*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
Ziółkowski M. (2002), *Społeczno-kulturowy kontekst kondycji moralnej społeczeństwa polskiego*, [w:] J. Mariański (red.), *Kondycja moralna społeczeństwa polskiego*, Wydawnictwo WAM, Kraków.
Znamiechowski Cz. (1964), *Rozważania wstępne do nauki o moralności i prawie*, PWN, Warszawa.
Znaniecki F. (1971), *Nauki o kulturze*, PWN, Warszawa.
Znaniecki F. (1973), *Socjologia wychowania T.1., Wychowujące społeczeństwo*, PWN, Warszawa.
Znaniecki F. (1988), *Wstęp do socjologii*, PWN, Warszawa.

Raporty:

Boguszewski R. (2006), *Znaczenie pracy w życiu Polaków*, Raport CBOS, Warszawa.
Boguszewski R. (2009), *Dwie dekady przemian religijności Polaków*, rRaport CBOS, Warszawa.
Boguszewski R. (2009), *Moralność Polaków po dwudziestu latach przemian*, Raport CBOS, Warszawa.
Falkowska M. (1997), *Praca – konieczność czy styl życia*, [w:] *O stylach życia Polaków*, CBOS, Warszawa.
Młodzież 2008. Opinie i diagnozy (2009), Raport CBOS, nr 13, Warszawa.
Strzeszewski M. (2000), *Praca zarobkowa i stosunek do pieniędzy młodzieży szkół ponadpodstawowych*, Raport CBOS, Warszawa.
Sęk A. (1999), *Plany, dążenia i aspiracje życiowe młodzieży*, Raport CBOS, Warszawa.
Wciórka B. (1998), *Opinie Polaków o własnej pracy*, Raport CBOS, Warszawa.
Wciórka B. (2006), *Wakacje uczniów – wypoczynek i praca zarobkowa w latach 1993–2006*, Raport CBOS, Warszawa.
Wciórka B. (2009), *Wakacje uczniów – wyjazdy na wypoczynek i praca zarobkową*, Raport CBOS, Warszawa.
Rozporządzenie Ministra Edukacji narodowej z dnia 23 grudnia 2008 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół, DzU 2009, nr 4, poz. 17.

Strony web:

Casanova J., *Jaka przyszłość religii* na stronie: http://laboratorium.wiez.pl/teksty.php?jaka_przyszlosc_religii_w_europie

Encyklika ***Caritas in veritate*** – treść encykliki dostępna na stronie: http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate_pl.html

Encyklika ***Centesimus annus*** – treść encykliki dostępna na stronie: http://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Centesimus%20annus.htm

Encyklika, ***Diuturnum illud***, *1881* na stronie: http://www.nonpossumus.pl/encykliki/Leon_XIII/diuturnum_illud/di.php

Encyklika ***Laborem exercens*** – Treść encykliki dostępna na stronie: http://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Laborem%20exercens.htm

Encyklika ***Rerum novarum*** – treść dostępna na stronie: http://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Rerum%20novarum.htm

Encyklika ***Quadragesimo anno*** – Treść encykliki dostępna na stronie: http://www.mop.pl/doc/html/encykliki/Quadragesimo%20anno.htm

Hintz M. Ks., *Poglądy etyczne Lutra*: na stronie: www.luteranie.pl

Jarmulak B. (2006), *Etyka społeczno-gospodarcza Jana Kalwina*, [w:] B. Jarmulak (red.), *Reformacja w Polsce*, nr 1(31), na stronach http://kalwini.pl

Katechizm Kościoła Katolickiego w przekładzie Kardynała Gasparriego na stronie: http://pl.wikipedia.org/wiki/Dekalog

Koleff-Pracka J., Pracki R. Ks., *Chleba naszego powszedniego daj nam dzisiaj*: na stronie www.luteranie.pl

Konecki K, *Chwiejna tendencja do widzenia świata takim jakim jest. Uniwersalizm i partykularyzm*, na prywatnej stronie tego autora: http://qsr.webd.pl/KKonecki/galeria1.html

Królewicz C. ks.: na stronie www.luteranie.pl

a. *Chrześcijańska odpowiedzialność w gospodarowaniu*, na stronie
b. *Granice przedsiębiorczości w aspektach etycznych*, na stronie
c. *Tożsamość w erze globalizacji*, na stronie
d. *Instytucjonalne zabezpieczenie pozycji człowieka w erze globalizacji w aspekcie etycznym*, na stronie
e. *Globalizacja w aspekcie odpowiedzialności indywidualnej człowieka*, na stronie

Kubisz K. B., Ks., *Karta pracy*, na stronie www.luteranie.pl

Luter M. *Duży Katechizm*, na stronie: http://www.luter.pl/files/pdf/DuzyKatechizm.pdf

Majerkiewicz W. (2003), *Wpływ protestantów na kształtowanie kapitalizmu*, [w:] *Historia myśli ekonomicznej*, portal edukacyjnym www.nbportal.pl

Mały Katechizm doktora Marcina Lutra (*przekład A. Wantuła*), na stronie: www.luteranie.pl

Marciszewski W., *Analiza logiczna rozumowań socjologii na przykładzie książki Maxa Webera*…, [w:] W. Marciszewski, *Metodologia socjologii – rozdz.2*, na stronie autora: http://www.calculemus.org/lect/mes01-02/index.html

Młodzież a substancje psychoaktywne: http://www.narkomania.org.pl/czytelnia/13,Mlodziez-a-substancje-psychoaktywne-Komunikat-z-badan-CBOS

Norweski Urząd statystyczny http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/selectvarval/saveselections.asp

Olsen S., Oswalt B., Elliot-Howard F., *Cyberslacking – legal and ethnical issues facing IT managers*, http://www.iacis.org/iis2003_iis/PDFfiles/OswaltElliott-Howard.pdf.

Transparency International – Indeks korupcji w roku 2006: http://www.transparency.org/research/cpi/cpi_2006

Transparency International – Indeks korupcji w roku 2010: http://www.transparency.org/cpi2011

Szpunar M. (2009), *Cyberslaking – internet w pracy i nie tylko do pracy*, „E-mentor", nr 3(30), http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/30/id/652

Tomasz z Akwinu, *Suma teologiczna*, na stronie: http://katedra.uksw.edu.pl/suma/suma_indeks.htm

a. Tomasz z Akwinu, *Suma teologiczna. Cel ostateczny, czyli szczęście oraz uczynki ludzkie*, Tom 9, Kwestia 5, art. 2, s. 56,
b. Tomasz z Akwinu, *Suma teologiczna. Traktat o człowieku*, Tom 7, Kwestia 97, s. 198,
c. Tomasz z Akwinu, *Suma teologiczna. Traktat o człowieku*, Tom 6, Kwestia 73, Art. 2, s. 139 oraz Tomasz z Akwinu, *Suma teologiczna. Uczucia*, Tom 10, Kwestia 38, Art. 5, s. 116,
d. Tomasz z Akwinu, *Suma teologiczna. O wadach i grzechach*, Tom 12, Kwestia 71, Art. 1, s. 166,
e. Tomasz z Akwinu, *Suma teologiczna. Traktat o człowieku*, Tom 7, Kwestia 96, Art. 3, s. 102,
f. Tomasz z Akwinu, *Suma Teologiczna T.6 Człowiek*, zagadnienie 81, art. 3–2, s. 88.

Weitzel R., *Hitchens, Dawkins, Harris: The Unholy Trinity…Thank God*, Atlantic Free Press, 06.08.2007 r., Dostępne na stronie: http://www.atlanticfreepress.com/content/view/2112/1/

Wolfram K. Ks. (1962), *Dostojeństwo pracy*, „Zwiastun Ewangelicki", nr 9, na stronie www.luteranie.pl

Oświata i wychowanie w roku 2006/2007, Główny Urząd statystyczny, Warszawa 2007 – http://www.men.gov.pl/images/pdf/statystyka/ow2006_2007.pdf

http://wyborcza.biz/biznes/1,101562,7270618,OECD__Wzrost_gospodarczy_w_Polsce_w_2010_r2_5.htmlDane ze stycznia 2010

A

MOJA PRZYSZŁA PRACA ZAWODOWA

Drogi Uczniu,

Niniejszy kwestionariusz jest częścią projektu badawczego Instytutu Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego oraz Instytutu Psychologii Norweskiego Uniwersytetu Nauki i Technologii (NTNU).

Chcielibyśmy poznać postawy młodych ludzi względem podejmowanej w przyszłości pracy zawodowej. Mamy nadzieję, że zechcesz pomóc nam zebrać niezbędne informacje aktywnie uczestnicząc w niniejszym badaniu. Twój udział pomoże nam lepiej zrozumieć podejście młodzieży do przyszłej kariery zawodowej.

Wszystkie informacje są poufne. Podczas analizy danych nie będzie możliwe zidentyfikowanie poszczególnych osób jedynie szkoły, w której były wypełniane ankiety.

Wypełnienie kwestionariusza zajmie Ci około 40 minut. Proszę weź pod uwagę, że twierdzenia znajdują się po obu stronach kartki papieru.

Dziękujemy.

Barbara Ober-Domagalska
Instytut Socjologii

Hroar Klempe
Instytut Psychologii
NTNU

PRZECZYTAJ ZANIM ZACZNIESZ!	Poniżej znajdziesz listę twierdzeń. Przeczytaj je uważnie: • *Zaznacz twierdzenie, z którym zgadzasz się najbardziej. Użyj czarnego lub niebieskiego długopisu. Opinie z którymi się zgadzasz zaznacz krzyżykiem w następujący sposób:* ☒ • *Jeżeli zaznaczyłaś (łeś) zły kwadrat żamarz go zupełnie tak jak tutaj widzisz* ■ *a następnie zaznacz odpowiedni kwadrat.* • *W jednej linii zaznacz tylko jeden kwadrat.* • *Pamiętaj nie ma w tym kwestionariuszu złych ani dobrych odpowiedzi, mogą być tylko szczere!*

Moje opinie o zasadach, jakie powinien przestrzegać każdy pracownik.
Z którymi z poniższych twierdzeń zgadzasz się bądź nie?
Zakreśl 1 możliwość w linii.

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
	1	2	3	4
1. Nie przyjęcie drobnego prezentu od wdzięcznego klienta jest oznaką braku szacunku dla niego	☐	☐	☐	☐
2. Nie powinno się zakazywać rozmawiania na tematy zawodowe poza miejscem pracy	☐	☐	☐	☐
3. Nadmierne zużywanie materiałów biurowych jest normalne, wpisane w koszty każdej firmy i należy z tego maksymalnie korzystać	☐	☐	☐	☐
4. Pracownicy powinni mieć swobodny dostęp do pewnych stron Internetowych np.: związanych z hazardem czy erotyką	☐	☐	☐	☐
5. Czasami trzeba zmusić pracowników nakazem do kulturalnego zachowywania się	☐	☐	☐	☐
6. Praca równocześnie w 2 konkurencyjnych firmach powinna być zakazana	☐	☐	☐	☐
7. Firmy powinny całkowicie zabronić picia alkoholu czy zażywania narkotyków swoim pracownikom	☐	☐	☐	☐
8. Przyjmowanie korzyści majątkowych od klientów nie pozytywny wpływ na relacje z nimi i powinno być legalne	☐	☐	☐	☐
9. Rozmowy z osobami kompetentnymi spoza organizacji o tym, co się dzieje w pracy powinny być dozwolone	☐	☐	☐	☐
10. Pracownicy powinni dbać o rzeczy firmy jak o swoją własność	☐	☐	☐	☐
11. Ściąganie filmów i plików MP3 z Internetu w pracy powinno być całkowicie zakazane	☐	☐	☐	☐
12. Nie kulturalni pracownicy powinni być kierowani na specjalne szkolenia uczące ich kultury osobistej	☐	☐	☐	☐
13. Każdy pracownik powinien być w 100% lojalny wobec firmy, dla której pracuje	☐	☐	☐	☐
14. Są okoliczności, gdy pożądane jest napicie się alkoholu w pracy	☐	☐	☐	☐

Moje opinie o zasadach, jakie powinny przestrzegać wszystkie firmy.
Z którymi z poniższych twierdzeń zgadzasz się bądź nie?

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
	1	2	3	4
15. Celem firmy jest pomnażanie zysku, zatem każdy sposób pozyskiwania informacji ułatwiającej uzyskanie przewagi konkurencyjnej powinien być dozwolony	☐	☐	☐	☐
16. Firma powinna mieć prawo kontroli pracowników, gdy opuszczają oni miejsce pracy	☐	☐	☐	☐
17. Firma powinna interesować się prywatnymi sprawami swoich pracowników	☐	☐	☐	☐
18. Nie da się uniknąć dyskryminowania pracowników ze względu na płeć, rasę, wyznanie czy preferencje seksualne, bo to ludzie tworzą firmę	☐	☐	☐	☐
19. Pracodawca ma prawo wezwać pracownika do pracy w pilnej sprawie poza godzinami pracy	☐	☐	☐	☐
20. Pracodawca powinien ponosić finansowe i moralne konsekwencje wynikające z pracowniczych wypadków przy pracy	☐	☐	☐	☐
21. Firmy nie powinny wspierać jakichkolwiek partii politycznych	☐	☐	☐	☐
22. Nierozważnie jest zatrudniać ludzi z ulicy – lepiej popytać znajomych o fachowca	☐	☐	☐	☐
23. Firmy powinny zaniechać pozyskiwaniu informacji na temat konkurencji w nielegalny sposób	☐	☐	☐	☐
24. Firma nie ma obowiązku nagradzać sumiennych pracowników, bo każdy pracownik powinien taki być	☐	☐	☐	☐
25. Ingerowanie w prywatne życie pracownika jest naruszeniem jego wolności osobistej	☐	☐	☐	☐
26. Całe to gadanie o dyskryminowaniu mniejszości w firmach to bujdę	☐	☐	☐	☐
27. Urlop pracowniczy ma małe znaczenie w sytuacji, gdy pracownik jest pilnie potrzebny w pracy	☐	☐	☐	☐
28. Firma pragnąca zwiększyć wydajność pracownika nie zawsze jest w stanie zadbać o jego bezpieczeństwo	☐	☐	☐	☐
29. Związek świata biznesu z polityką jest naturalny – zawsze był, jest i będzie	☐	☐	☐	☐
30. Zatrudnianie rodziny rodzi tylko problemy i podejrzenia u pracowników	☐	☐	☐	☐

Moje opinie o zasadach na jakich firma powinna funkcjonować w otoczeniu.
Z którymi z poniższych twierdzeń zgadzasz się bądź nie?

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
	1	2	3	4
31. Firmy powinny najpierw zatrudniać bezrobotnych z okolicy, w której działają a dopiero później z innych rejonów	☐	☐	☐	☐
32. Bez względu na koszty firmy powinny używać materiałów, które mogą być poddane recyklingowi	☐	☐	☐	☐
33. W dobie globalizacji powinno być naturalnym inwestowanie firm w krajach rozwijających się	☐	☐	☐	☐
34. Eksperymenty na zwierzętach przyczyniają się do dobra ludzkości i powinny być praktykowane	☐	☐	☐	☐
35. Firmy nie powinny współpracować z krajami, w których nie są przestrzegane prawa człowieka	☐	☐	☐	☐
36. W celu wzrostu zysków firma ma prawo naginać prawdę w prezentowanych materiałach reklamowych	☐	☐	☐	☐
37. Zaangażowanie w sprawy społeczności lokalnej powinno być priorytetem każdej firmy	☐	☐	☐	☐
38. Firmy powinny być krok do przodu przed normami ochrony środowiska narzucanymi przez państwo	☐	☐	☐	☐
39. Firmy powinny rozwijać działalność w krajach macierzystych a nie inwestować za granicą	☐	☐	☐	☐
40. Cierpienie zwierząt jest mniejszym złem w obliczu zysku jaki mogą wygenerować dla firmy eksperymenty na zwierzętach	☐	☐	☐	☐
41. Zaprzeczanie ideałom wolności na rzecz zysków płynących z inwestowania w krajach totalitarnych jest naganne	☐	☐	☐	☐
42. Celem rzecznika prasowego jest dbanie o wizerunek firmy, a nie mówienie tylko prawdy	☐	☐	☐	☐

Moje wyobrażenie o sobie w przyszłej pracy.
Wyobraź sobie jak to będzie, jak rozpoczniesz już stałą pracę, jak będziesz się zachowywał?
Z którymi z poniższych twierdzeń zgadzasz się bądź nie?

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
	1	2	3	4
43. Będę przyjmował(a) prezenty od klientów, jeżeli takie będą ich oczekiwania w stosunku do mnie	☐	☐	☐	☐
44. Nie będę rozmawiał(a) na tematy zawodowe poza miejscem pracy, jeżeli tego będzie chciał pracodawca	☐	☐	☐	☐
45. Gdy wyniosę z firmy materiały biurowe, to nikomu nie ubędzie a ja przynajmniej z tego skorzystam	☐	☐	☐	☐
46. Nie można pracować przez cały czas, więc będę korzystał z komunikatorów i czatów by się odprężyć w pracy	☐	☐	☐	☐
47. Nie będę kulturalny (kulturalna) wobec innych tylko dla tego, że tego wymagać będzie ode mnie szef	☐	☐	☐	☐

ZAŁĄCZNIK

		Zdecydowanie się zgadzam 1	Raczej się zgadzam 2	Raczej się nie zgadzam 3	Zdecydowanie się nie zgadzam 4
48.	Jeżeli ktoś zabroni mi pracować w 2 konkurencyjnych firmach równocześnie to potraktuję to jako ograniczenie moich swobód obywatelskich	☐	☐	☐	☐
49.	Nie będę pił(a) alkoholu, gdy będzie on miał wpływ na wykonywanie przeze mnie obowiązków zawodowych	☐	☐	☐	☐
50.	Będę przekazywał(a) prezenty moim klientom, jeżeli będzie to zgodne z zasadami panującymi w ich społeczności	☐	☐	☐	☐
51.	Gdy będę czuł(a) potrzebę konsultacji w sprawach zawodowych porozmawiam z kimś kompetentnym z poza firmy, nawet jeżeli rozmowy takie będą zabronione	☐	☐	☐	☐
52.	Jeżeli będę posiadał(a) samochód służbowy to dbać będę o niego jak o mój prywatny	☐	☐	☐	☐
53.	Będę ściągał(a) filmy i pliki MP3 z Internetu w pracy, jeżeli tam będzie szybkie łącze	☐	☐	☐	☐
54.	Nie będę miał(a) do nikogo pretensji, jeżeli został(a)bym zwolniony z pracy z powodu mojego braku kultury osobistej	☐	☐	☐	☐
55.	Jeżeli będę znajdował(a) się w trudnej sytuacji materialnej to pomimo zakazu pracy w 2 konkurencyjnych firmach podejmę taką pracę	☐	☐	☐	☐
56.	Nie pozwolę sobie na to by przyjść do pracy na kacu	☐	☐	☐	☐

Moje wyobrażenie o firmie, w której będę pracował.
Wyobraź sobie jak to będzie, jak rozpoczniesz już stałą pracę, jakie będą Twoje oczekiwania wobec firmy, w której będziesz pracował?
Z którymi z poniższych twierdzeń zgadzasz się bądź nie?

		Zdecydowanie się zgadzam 1	Raczej się zgadzam 2	Raczej się nie zgadzam 3	Zdecydowanie się nie zgadzam 4
57.	Moja firma powinna pozyskiwać wszelkimi sposobami informacje, które pomogą jej zdobyć przewagę konkurencyjną	☐	☐	☐	☐
58.	Nie będzie mi przeszkadzało, jeżeli szef będzie karcił mnie w obecności innych	☐	☐	☐	☐
59.	Moją firmę nie powinno interesować, co robię w swoim prywatnym czasie poza miejscem pracy	☐	☐	☐	☐
60.	Zaakceptuję dyskryminowanie mniejszości w mojej przyszłej pracy	☐	☐	☐	☐
61.	Pracodawca będzie miał prawo wezwać mnie do pracy o każdej porze, jeżeli uzna to za stosowne	☐	☐	☐	☐
62.	Jeżeli firma, w której będę pracował będzie unikała wypłacania odszkodowań pracownikom, którzy w czasie pracy doznali uszczerbku na zdrowiu, to zrezygnuję z pracy	☐	☐	☐	☐
63.	Nie będzie mi przeszkadzać, jeżeli moja przyszła firma będzie wspierała jakieś partie polityczne	☐	☐	☐	☐
64.	Gdy będę szefem zatrudnię kogoś bliskiego, bo do rodziny można mieć największe zaufanie	☐	☐	☐	☐
65.	Gdy szef wyda mi polecenie szpiegowania u konkurencji, to wykonam to zadanie bez zastrzeżeń	☐	☐	☐	☐
66.	Jeżeli w mojej firmie prowadzone będą kontrole osobiste to poddam się im bez zastrzeżeń	☐	☐	☐	☐
67.	Jeżeli szef będzie wypytywał mnie o sprawy osobiste, to będę to tolerować byle nie stracić pracy	☐	☐	☐	☐
68.	Moja firma nie powinna zatrudnić na typowo kobiecym stanowisku mężczyzny, bo nie może on być równie efektywny jak kobieta	☐	☐	☐	☐
69.	Moja firma powinna ograniczać prawa pracownicze, jeżeli tego będzie wymagał interes firmy	☐	☐	☐	☐
70.	Jeżeli moja firma będzie miała problemy finansowe to nie będę od niej oczekiwał wypłaty odszkodowania, jeżeli coś mi się stanie	☐	☐	☐	☐
71.	Firma, w której będę pracował nie powinna zatrudniać lobbystów, bo to będzie źle widziane przez ludzi	☐	☐	☐	☐
72.	Będąc szefem popytam się bliskich czy znają specjalistę zanim zatrudnię kogoś obcego	☐	☐	☐	☐

Moje wyobrażenie o o zasadach na jakich moja przyszła firma powinna funkcjonować w otoczeniu.
Wyobraź sobie jak to będzie, jak rozpoczniesz już stałą pracę, jak byś chciał by Twoja firma funkcjonowała w najbliższym środowisku?
Z którymi z poniższych twierdzeń zgadzasz się bądź nie?

		Zdecydowanie się zgadzam 1	Raczej się zgadzam 2	Raczej się nie zgadzam 3	Zdecydowanie się nie zgadzam 4
73.	Moja firma powinna myśleć o zatrudnieniu w pierwszej kolejności bezrobotnych z mojej okolicy, a dopiero później z innych rejonów	☐	☐	☐	☐
74.	Jeżeli będzie to obciążało finansowo moją firmę to powinna ona zrezygnować z dbania o ograniczenie negatywnego wpływu na środowisko	☐	☐	☐	☐
75.	Chciał(a)bym by moja firma poniosła krajom rozwijającym się inwestując w nich	☐	☐	☐	☐

Zanim przerzucasz stronę, sprawdź czy niczego nie pominąłeś (pominęłaś).

		Zdecydowanie się zgadzam 1	Raczej się zgadzam 2	Raczej się nie zgadzam 3	Zdecydowanie się nie zgadzam 4
76.	Firma, w której będę pracował(a) nie powinna współpracować z krajami, w których łamana są prawa zwierząt	☐	☐	☐	☐
77.	Moja firma powinna mieć prawo inwestować w krajach, w których są problemy z przestrzeganiem praw człowieka	☐	☐	☐	☐
78.	Nie będzie mi przeszkadzało jeżeli moja firma będzie kłamała w reklamach by pozyskać nowych klientów	☐	☐	☐	☐
79.	Firma, w której będę pracował(a) powinna finansować budowę budynków użyteczności publicznej w swoim rejonie	☐	☐	☐	☐
80.	Moja firma, nie powinna już dbać w jakiś specjalny sposób o ochronę środowiska, jeżeli będzie płaciła na to wysokie podatki	☐	☐	☐	☐
81.	Moja firma powinna inwestować w krajach rozwijających, gdy przyniesie jej to wysoki zysk	☐	☐	☐	☐
82.	Jeżeli symulacje komputerowe będą mniej opłacalne dla mojej firmy niż eksperymenty na zwierzętach to powinna ona przeprowadzać eksperymenty	☐	☐	☐	☐
83.	Nie chciał(a)bym by moja firma zaprzeczała ideałom wolności na rzecz czerpania zysków ze współpracy z krajami totalitarnymi	☐	☐	☐	☐
84.	Moja firma powinna przede wszystkim zadbać o zysk, a nie przejmować się reputacją w mediach	☐	☐	☐	☐

85. Gdy stajesz w obliczu dylematów moralnych co wpływa najbardziej na twoje decyzje? *Pamiętaj, zakreśl tylko jedną odpowiedź.*

- Oczekiwana kara lub nagroda ☐ 1
- Nakazy lub normy prawne ☐ 2
- Oczekiwania społeczne ☐ 3
- Prawa człowieka ☐ 4
- Potrzeba akceptacji bliskich Ci osób ☐ 5
- Konsekwencje dla innych ☐ 6

Moje przekonania dotyczące rynku pracy.

		Zdecydowanie się zgadzam 1	Raczej się zgadzam 2	Raczej się nie zgadzam 3	Zdecydowanie się nie zgadzam 4
86.	W przyszłości, po skończonej edukacji nie będę miał/ miała problemu ze znalezieniem pracy	☐	☐	☐	☐
87.	W przyszłości nie będę miał/miała problemu ze znalezieniem wymarzonej przez siebie pracy	☐	☐	☐	☐

Obszary, które przyczyniają się do budowania sukcesu firmy?

Widzisz tutaj listę pewnych obszarów, które mogą mieć wpływ na budowanie sukcesu firmy.

Zaznacz na skali od 1 do 7 jaką wagę mogą mieć poszczególne obszary, gdzie 1 oznacza całkowity brak znaczenia danego obszaru dla sukcesu firmy a 7 jego maksymalne znaczenie

		Brak znaczenia 1	2	3	4	5	6	Bardzo duże znaczenie 7
88.	Spożywanie alkoholu i narkotyków	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
89.	Przyjmowania i przekazywania korzyści majątkowych	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
90.	Stosunek do tajemnicy zawodowej	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
91.	Stosunek do własności firmy	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
92.	Stosunek do klientów i współpracowników	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
93.	Wykorzystanie sprzętu komputerowego w celach osobistych	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
94.	Praca równocześnie w paru firmach	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
95.	Pozyskiwanie informacji o konkurencji	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
96.	Stosunek do ludzi związanych z organizacją	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
97.	Ingerowanie w sferę prywatną pracownika	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
98.	Stosunek do pracowników	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
99.	Przestrzeganie prawa pracy w firmach	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
100.	Bezpieczeństwo pracy i ochrony zdrowia	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
101.	Finansowanie partii politycznych	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
102.	Zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
103.	Sprawy społeczności lokalnej	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
104.	Stosunek do środowiska naturalnego	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
105.	Stosunek do krajów rozwijających się	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
106.	Stosunek do życia i zdrowia zwierząt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
107.	Stosunek do represyjnych reżimów	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
108.	Działania marketingowe i PR-owskie	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Zanim przerzucasz stronę, sprawdź czy niczego nie pominąłeś (pominęłaś).

Metryczka

Zaznacz krzyżykiem odpowiedzi, które dotyczą Ciebie, a tam gdzie trzeba uzupełnij.

109. Płeć: Kobieta ☐ Mężczyzna ☐

110. Rok urodzenia: 19☐☐

111. Jakiej jesteś narodowości? (*wpisz*):

112. Jakie masz obywatelstwo? (*wpisz*):

113. Jakie wykształcenie posiada Twoja mama/opiekunka prawna? ⇨
Podstawowe ☐ Średnie ☐
Zasadnicze ☐ Wyższe ☐
Inne (*wpisz jakie*) ☐

114. Jaki jest stosunek do pracy Twojej mamy/opiekunki prawnej? ⇨
Pracuje na pełen etat ☐ Jest na rencie ☐
Pracuje na część etatu ☐ Jest na emeryturze ☐
Jest bezrobotna ☐ Zostaje w domu z własnego wyboru ☐

115. Jakie wykształcenie posiada Twój tata/opiekun prawny? ⇨
Podstawowe ☐ Średnie ☐
Zasadnicze ☐ Wyższe ☐
Inne (*wpisz jakie*) ☐

116. Jaki jest stosunek do pracy Twojego taty/opiekuna prawnego? ⇨
Pracuje na pełen etat ☐ Jest na rencie ☐
Pracuje na część etatu ☐ Jest na emeryturze ☐
Jest bezrobotny ☐ Zostaje w domu z własnego wyboru ☐

117. Jakiego jesteś wyznania? ⇨
Rzymsko-Katolickie ☐ Judaistyczne ☐
Prawosławne ☐ Inne ☐
Protestanckie ☐ Jestem niewierzący/niewierząca ☐
Muzułmańskie ☐ Poszukuję swojej wiary ☐

118. Jeżeli jesteś osobą wierzącą to swoje zaangażowanie religijne oceniasz jako?
Bardzo duże ☐ Przeciętne ☐
Duże ☐ Słabe ☐
Bardzo słabe ☐

119. Mieszkasz w miejscowości? ⇨
Wieś ☐ Miasto od 21 do 50 tyś mieszkańców ☐
Miasto do 20 tyś mieszkańców ☐ Miasto od 51 do 100 tyś mieszkańców ☐
Miasto od 101 tyś i więcej mieszkańców ☐

120. Jak się nazywa miejscowość, w której mieszkasz? (*wpisz*) ⇨

121. Czy kiedykolwiek pracowałeś (pracowałaś)? Tak ☐ Nie ☐

122. Jaką pracę wykonywałeś (wykonywałaś) (*wpisz*)

123. Jaki zawód zamierzasz wykonywać w przyszłości? (*wpisz*)

Dziękujemy za udział w badaniu!

B

MOJA PRZYSZŁA PRACA ZAWODOWA

Drogi Uczniu,

Niniejszy kwestionariusz jest częścią projektu badawczego Instytutu Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego oraz Instytutu Psychologii Norweskiego Uniwersytetu Nauki i Technologii (NTNU).

Chcielibyśmy poznać postawy młodych ludzi względem podejmowanej w przyszłości pracy zawodowej. Mamy nadzieję, że zechcesz pomóc nam zebrać niezbędne informacje aktywnie uczestnicząc w niniejszym badaniu. Twój udział pomoże nam lepiej zrozumieć podejście młodzieży do przyszłej kariery zawodowej.

Wszystkie informacje są poufne. Podczas analizy danych nie będzie możliwe zidentyfikowanie poszczególnych osób, jedynie szkoły, w której były wypełniane ankiety.

Wypełnienie kwestionariusza zajmie Ci około 40 minut. Proszę weź pod uwagę, że twierdzenia znajdują się po obu stronach kartki papieru.

Dziękujemy.

Barbara Ober-Domagalska
Instytut Socjologii

Hroar Klempe
Instytut Psychologii
NTNU

PRZECZYTAJ ZANIM ZACZNIESZ!

Poniżej znajdziesz listę twierdzeń. Przeczytaj je uważnie.
- *Zaznacz twierdzenie, z którym zgadzasz się najbardziej. Użyj czarnego lub niebieskiego długopisu. Opinie z którymi się zgadzasz zaznacz krzyżykiem w następujący sposób:* ☒
- *Jeżeli zaznaczyłaś (łeś) zły kwadrat zamaż go zupełnie tak jak tutaj widzisz* ■ *a następnie zaznacz odpowiedni kwadrat.*
- *W jednej linii zaznacz tylko jeden kwadrat.*
- *Pamiętaj nie ma w tym kwestionariuszu złych ani dobrych odpowiedzi, mogą być tylko szczere!*

Moje opinie o zasadach, jakie powinien przestrzegać każdy pracownik.
Z którymi z poniższych twierdzeń zgadzasz się bądź nie?
Zaznacz 1 możliwość w linii.

		Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
1.	Przekazanie klientowi prezentu jest dobrym sposobem na zachęcenie go do propozycji firmy	☐	☐	☐	☐
2.	Jest normalnym rozmawiać z rodziną na tematy podjętych decyzji zawodowych nawet, jeżeli są one tajemnicą	☐	☐	☐	☐
3.	Wynoszenie do domu służbowych materiałów biurowych jest czymś normalnym i powinno być dozwolone	☐	☐	☐	☐
4.	Korzystanie z komunikatorów internetowych w pracy w celach prywatnych powinno być zakazane	☐	☐	☐	☐
5.	Osoby niekulturalnie wobec klientów czy współpracowników powinny być usuwane z pracy	☐	☐	☐	☐
6.	Jeżeli ktoś znajduje się w trudnej sytuacji finansowej, to nie można mu zabronić pracy dla konkurencji	☐	☐	☐	☐
7.	Nie powinno się przychodzić do pracy na kacu	☐	☐	☐	☐
8.	Przekazanie kontrahentowi upominku jest oznaką szacunku dla niego	☐	☐	☐	☐
9.	Niemożność rozmowy na tematy zawodowe poza miejscem pracy jest naruszeniem swobód obywatelskich	☐	☐	☐	☐
10.	Telefony służbowe i samochody są rodzajem premii i można korzystać z nich w celach prywatnych do woli	☐	☐	☐	☐
11.	Szef powinien mieć prawo do kontroli zawartości korespondencji i prywatnych folderów na służbowym komputerze pracownika	☐	☐	☐	☐
12.	Każdy ma lepsze i gorsze dni, nie można nikogo zmuszać do bycia miłym wobec innych	☐	☐	☐	☐
13.	Pracownicy powinni być zobowiązani do pracy tylko w jednej firmie, tak by uniknąć sprzeczności interesów	☐	☐	☐	☐
14.	Zażywanie substancji narkotycznych, które mogą mieć pozytywny wpływ na wykonywanie obowiązków powinno być dozwolone	☐	☐	☐	☐

Zanim przerzucisz stronę, sprawdź czy niczego nie pominąłeś (pominęłaś).

Moje opinie o zasadach, jakie powinny przestrzegać wszystkie firmy.
Z którymi z poniższych twierdzeń zgadzasz się bądź nie?

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
15. Celem firmy jest pomnażanie zysku, zatem każdy sposób pozyskiwania informacji ułatwiającej uzyskanie przewagi konkurencyjnej powinien być dozwolony	☐	☐	☐	☐
16. Skarcenie pracownika w obecności innych jest często jedynym sposobem jego kontroli	☐	☐	☐	☐
17. Pracodawca ma prawo pytać pracownika o jego plany na przyszłość związane z chęcią założenia rodziny, czy posiadania potomstwa	☐	☐	☐	☐
18. Pracodawca powinien mieć prawo zwolnić kobietę w ciąży ze względu na dobro firmy	☐	☐	☐	☐
19. Nawet, jeżeli pracownik ma przerwę na lunch, to pracodawca może mu ją skrócić, gdy czuje taką potrzebę	☐	☐	☐	☐
20. Pracownik powinien ponosić odpowiedzialność za skutki swoich działań na stanowisku pracy	☐	☐	☐	☐
21. Politycy często realizują interesy konkretnych koncernów, z którymi są nieformalnie związani	☐	☐	☐	☐
22. Powinno się zatrudniać w firmach urzędników państwowych, bo są oni źródłem cennych informacji dla firmy	☐	☐	☐	☐
23. Jedyną formą pozyskiwania informacji na temat konkurencji powinny być legalne sposoby	☐	☐	☐	☐
24. Firma nie ma obowiązku nagradzać sumiennych pracowników, bo każdy powinien taki być	☐	☐	☐	☐
25. Pracodawcia ma prawo wiedzieć, kto dla niego pracuje i może pozyskiwać informacje dotyczące jego wyznania, czy preferencji seksualnych	☐	☐	☐	☐
26. Są zawody typowo męskie i nie powinno się zatrudniać na nich kobiet	☐	☐	☐	☐
27. Pracodawca ma zawsze obowiązek wypłacić pensję pracownikowi, bez względu na to w jak trudnej sytuacji finansowej znajduje się jego firma	☐	☐	☐	☐
28. Dbanie o bezpieczeństwo pracy i zdrowie pracownika to wymysł organów kontroli firmy	☐	☐	☐	☐
29. Nie ma nic złego w tym, że polityk jest równocześnie aktywnym przedsiębiorcą	☐	☐	☐	☐
30. Zatrudnianie w firmie bliskich przyczynia się do budowania pozytywnych relacji z ludźmi	☐	☐	☐	☐

Moje opinie o zasadach na jakich firma powinna funkcjonować w otoczeniu.
Z którymi z poniższych twierdzeń zgadzasz się bądź nie?

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
31. Zaangażowanie w sprawy społeczności lokalnej wymaga dużych nakładów pieniężnych i jest nieopłacalne	☐	☐	☐	☐
32. Utylizacja śmieci produkowanych przez firmę to wymysł ekologów	☐	☐	☐	☐
33. Inwestowanie w krajach rozwijających się jest bardzo opłacalne	☐	☐	☐	☐
34. Eksperymenty na zwierzętach, które powodują ich cierpienie powinny być zabronione	☐	☐	☐	☐
35. Jeżeli współpraca z krajami totalitarnymi daje firmom zysk to powinny tam inwestować	☐	☐	☐	☐
36. Firma powinna ponosić skutki złego wykorzystania towaru przez swoich klientów	☐	☐	☐	☐
37. Każda firma powinna finansować budowanie budynków użyteczności publicznej w swoim otoczeniu	☐	☐	☐	☐
38. Nie po to firmy płacą wysokie podatki, by jeszcze musieć dbać w jakiś specjalny sposób o środowisko naturalne	☐	☐	☐	☐
39. Po co inwestować w krajach rozwijających się – nasz kraj też się rozwija	☐	☐	☐	☐
40. Taniej jest prowadzić eksperymenty na zwierzętach niż skomplikowane symulacje komputerowe i dlatego powinno to być legalne	☐	☐	☐	☐
41. Kraje, w których łamane są prawa człowieka generują firmom największe zyski i powinno się tam inwestować	☐	☐	☐	☐
42. Prawda jest względna, więc firmy powinny przedstawiać się w jak najkorzystniejszym świetle	☐	☐	☐	☐

Moje wyobrażenie o sobie w przyszłej pracy.
Wyobraź sobie jak to będzie, jak rozpoczniesz już stałą pracę, jak będziesz się zachowywał?
Z którymi z poniższych twierdzeń zgadzasz się bądź nie?

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
43. Jeżeli będę chciał(a) przekonać klienta do mojej propozycji to na zachętę przekażę mu prezent	☐	☐	☐	☐
44. Będę rozmawiał(a) ze swoją rodziną na temat poufnych informacji firmy, bo nie widzę w tym nic dziwnego	☐	☐	☐	☐
45. Będę korzystać z telefonu służbowego w celach prywatnych	☐	☐	☐	☐
46. Jeżeli szef będzie kontrolował mój dostęp do internetu to uznam to za naruszenie moich swobód obywatelskich	☐	☐	☐	☐
47. Jeżeli w mojej firmie ustalone będą jakieś specjalne zasady zwracania się do ludzi to dostosuje się do tych zasad bez słowa sprzeciwu	☐	☐	☐	☐

Zanim przerzucisz stronę, sprawdź czy niczego nie pominąłeś (pominęłaś).

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
48. Nie będę w tym samym czasie pracował(a) na czarno i legalnie	☐	☐	☐	☐
49. Będę zażywał(a) narkotyki, jeżeli pomoże mi to lepiej wykonywać swoje obowiązki zawodowe	☐	☐	☐	☐
50. Będę przyjmował(a) prezenty od klientów, jeżeli będzie to w zgodzie z zasadami panującymi w ich społeczności	☐	☐	☐	☐
51. Nie będę rozmawiał(a) na poufne tematy zawodowe poza miejscem pracy nawet, jeżeli uznam, że narusza to moje swobody obywatelskie	☐	☐	☐	☐
52. Nie będę gasił(a) światła w pracy, czy zamykał(a) komputera, bo rachunki za prąd i tak będzie płacić firma	☐	☐	☐	☐
53. Zgodzę się na wprowadzenie ograniczeń w korzystaniu ze sprzętu komputerowego, bo ten w pracy powinien służyć tylko celom zawodowym	☐	☐	☐	☐
54. Nie da się być kulturalnym dla każdego w firmie – są miejsca i ludzie gdzie prościej będzie mi załatwić pewne sprawy brakiem kultury	☐	☐	☐	☐
55. Będę dorabiał(a) na czarno wykonując pracę, którą równocześnie będę wykonywać pracując legalnie dla jakiejś firmy	☐	☐	☐	☐
56. Pozwolę sobie na wypicie w pracy symbolicznej ilości alkoholu nawet, jeżeli będzie to zabronione	☐	☐	☐	☐

Moje wyobrażenie o firmie, w której będę pracował.
Wyobraź sobie jak to będzie, jak rozpoczniesz już stałą pracę, jakie będą Twoje oczekiwania wobec firmy, w której będziesz pracował?
Z którymi z poniższych twierdzeń zgadzasz się bądź nie?

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
57. Nie będę pracować w firmie, która w nieuczciwy sposób pozyskuje informacje na temat konkurencji	☐	☐	☐	☐
58. Moja firma powinna nagradzać mnie za każdym razem, gdy będę pracować bardziej sumiennie niż zazwyczaj	☐	☐	☐	☐
59. Zaakceptuję pytania szefa dotyczące moich intymnych planów osobistych	☐	☐	☐	☐
60. Moja firma powinna zwalnić kobietę w ciąży z pracy gdyby tego wymagało jej dobro	☐	☐	☐	☐
61. Moja firma powinna wstrzymać urlop pracownika, jeżeli będzie on potrzebny w pracy	☐	☐	☐	☐
62. Będę czuł(a) się odpowiedzialn-y(a) za organizowanie sobie stanowiska pracy i jeżeli coś mi się stanie będę mógł (mogła) mieć pretensje tylko do siebie	☐	☐	☐	☐
63. Moja firma powinna płacić politykom, jeżeli to przyniesie jej zysk	☐	☐	☐	☐
64. Gdy będę mógł (mogła) to zatrudnię w firmie znajomego, bo tak najłatwiej budować pożytywne relacje z ludźmi	☐	☐	☐	☐
65. Nie mógłbym (mogłabym) szpiegować u konkurencji mojej firmy, to jest to sprzeczne z moimi wartościami	☐	☐	☐	☐
66. Jeżeli w mojej firmie prowadzone będą kontrole osobiste to poddam się im bez zastrzeżeń	☐	☐	☐	☐
67. Będę oburzon-y(-na), jeżeli pracodawca będzie mnie pytał o wyznanie, czy preferencje seksualne	☐	☐	☐	☐
68. Moja firma nie powinna zatrudniać na typowo męskim stanowisku kobiety, bo nie może być ona równie efektywna jak mężczyzna	☐	☐	☐	☐
69. Zaakceptuję ograniczenie moich praw pracowniczych, byle nie stracić pracy	☐	☐	☐	☐
70. Nie będę pracował(a) w firmie, która nie dba o bezpieczeństwo pracy swoich pracowników	☐	☐	☐	☐
71. Nie będę widział(a) w tym nic dziwnego, gdy mój szef zaangażuje się w sprawy polityczne	☐	☐	☐	☐
72. Będąc szefem popytam się bliskich czy znają specjalistę zanim zatrudnię kogoś obcego	☐	☐	☐	☐

Moje wyobrażenie o o zasadach na jakich moja przyszła firma powinna funkcjonować w otoczeniu.
Wyobraź sobie jak to będzie, jak rozpoczniesz już stałą pracę, jak byś chciał by Twoja firma funkcjonowała w najbliższym środowisku?
Z którymi z poniższych twierdzeń zgadzasz sie bądź nie?

	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
73. Moja firma nie powinna wspierać swojej społeczności lokalnej, jeżeli nie przyniesie jej to zysku	☐	☐	☐	☐
74. Moja przyszła firma, powinna bez zająknięcia płacić wysokie podatki na rzecz ochrony środowiska	☐	☐	☐	☐
75. Moja firma powinna dbać o swój wizerunek inwestując w krajach rozwijających się	☐	☐	☐	☐
76. Zaakceptuje, że moja firma prowadzi eksperymenty na zwierzętach, jeżeli to przyniesie istotne skutki	☐	☐	☐	☐

Zanim przerzucisz stronę, sprawdź czy niczego nie pominąłeś (pominęłaś).

	Zdecydowanie się zgadzam 1	Raczej się zgadzam 2	Raczej się nie zgadzam 3	Zdecydowanie się nie zgadzam 4
77. Jeżeli inwestowanie w krajach totalitarnych przyniesie zysk mojej firmie to powinna ona tam inwestować	☐	☐	☐	☐
78. Moja firma powinna ponieść konsekwencje, jeżeli ktoś wykorzysta jej produkt niewłaściwie i coś mu się stanie	☐	☐	☐	☐
79. Głównym celem mojej firmy powinno być dbanie o sprawy społeczności lokalnej	☐	☐	☐	☐
80. Moja firma powinna utylizować śmieci, nawet, jeżeli to będzie dla niej bardzo kosztowne	☐	☐	☐	☐
81. Moja firma powinna dbać przede wszystkim o rozwój w moim kraju, a nie myśleć o krajach mniej rozwiniętych	☐	☐	☐	☐
82. Przeżyję śmierć paru królików w obliczu dużego zysku, jaki mogą przynieść eksperymenty na zwierzętach mojej firmie	☐	☐	☐	☐
83. W naszym kraju też są łamane prawa człowieka, dlatego nie będzie mi przeszkadzało, jeżeli moja firma będzie inwestowała w krajach totalitarnych	☐	☐	☐	☐
84. Oczekuję, że głównym celem rzecznika prasowego w mojej firmie będzie dbanie o jej wizerunek a nie mówienie prawdy	☐	☐	☐	☐

85. Gdy stajesz w obliczu dylematów moralnych, co wpływa najbardziej na twoje decyzje? *Pamiętaj, zakreśl tylko jedną odpowiedź.*

- Oczekiwana kara lub nagroda ☐ 1
- Nakazy lub normy prawne ☐ 2
- Oczekiwania społeczne ☐ 3
- Prawa człowieka ☐ 4
- Potrzeba akceptacji bliskich Ci osób ☐ 5
- Konsekwencje dla innych ☐ 6

Moje przekonania dotyczące rynku pracy.

	Zdecydowanie się zgadzam 1	Raczej się zgadzam 2	Raczej się nie zgadzam 3	Zdecydowanie się nie zgadzam 4
86. W przyszłości, po skończonej edukacji nie będę miał/ miała problemu ze znalezieniem pracy	☐	☐	☐	☐
87. W przyszłości nie będę miał/miała problemu że znalezieniem wymarzonej przez siebie pracy	☐	☐	☐	☐

Obszary, które przyczyniają się do budowania sukcesu firmy?

Widzisz tutaj listę pewnych obszarów, które mogą mieć wpływ na budowanie sukcesu firmy.

Zaznacz na skali od 1 do 7 jaką wagę mogą mieć poszczególne obszary, gdzie 1 oznacza całkowity brak znaczenia danego obszaru dla sukcesu firmy a 7 jego maksymalne znaczenie.

	Brak znaczenia 1	2	3	4	5	6	Bardzo duże znaczenie 7
88. Spożywanie alkoholu i narkotyków	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
89. Przyjmowanie i przekazywanie korzyści majątkowych	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
90. Stosunek do tajemnicy zawodowej	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
91. Stosunek do własności firmy	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
92. Stosunek do klientów i współpracowników	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
93. Wykorzystanie sprzętu komputerowego w celach osobistych	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
94. Praca równocześnie w paru firmach	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
95. Pozyskiwanie informacji o konkurencji	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
96. Stosunek do ludzi związanych z organizacją	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
97. Ingerowanie w sferę prywatną pracownika	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
98. Stosunek do pracowników	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
99. Przestrzeganie prawa pracy w firmach	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
100. Bezpieczeństwo pracy i ochrony zdrowia	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
101. Finansowanie partii politycznych	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
102. Zatrudnianie urzędników państwowych, krewnych i przyjaciół	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
103. Sprawy społeczności lokalnej	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
104. Stosunek do środowiska naturalnego	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
105. Stosunek do krajów rozwijających się	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
106. Stosunek do życia i zdrowia zwierząt	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
107. Stosunek do represyjnych reżimów	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
108. Działania marketingowe i PR-owskie	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Zanim przewrócisz stronę, sprawdź czy niczego nie pominąłeś (pominęłaś).

Metryczka

Zaznacz kółkiem odpowiedzi, które dotyczą Ciebie, a tam gdzie trzeba uzupełnij.

109. Płeć: Kobieta ☐ 1, Mężczyzna ☐ 2

110. Rok urodzenia: 19☐☐

111. Jakiej jesteś narodowości? (*wpisz*).

112. Jakie masz obywatelstwo? (*wpisz*).

113. Jakie wykształcenie posiada Twoja mama/opiekunka prawna? ⇨
- Podstawowe ☐ 1
- Zasadnicze ☐ 2
- Średnie ☐ 3
- Wyższe ☐ 4
- Inne (*wpisz jakie*) ☐ 5

114. Jaki jest stosunek do pracy Twojej mamy/opiekunki prawnej? ⇨
- Pracuje na pełen etat ☐ 1
- Pracuje na część etatu ☐ 2
- Jest bezrobotna ☐ 3
- Jest na rencie ☐ 4
- Jest na emeryturze ☐ 5
- Została w domu z własnego wyboru ☐ 6

115. Jakie wykształcenie posiada Twój tata/opiekun prawny? ⇨
- Podstawowe ☐ 1
- Zasadnicze ☐ 2
- Średnie ☐ 3
- Wyższe ☐ 4
- Inne (*wpisz jakie*) ☐ 5

116. Jaki jest stosunek do pracy Twojego taty/opiekuna prawnego? ⇨
- Pracuje na pełen etat ☐ 1
- Pracuje na część etatu ☐ 2
- Jest bezrobotny ☐ 3
- Jest na rencie ☐ 4
- Jest na emeryturze ☐ 5
- Została w domu z własnego wyboru ☐ 6

117. Jakiego jesteś wyznania? ⇨
- Rzymsko-Katolickie ☐ 1
- Prawosławne ☐ 2
- Protestanckie ☐ 3
- Muzułmańskie ☐ 4
- Judaistyczne ☐ 5
- Inne ☐ 6
- Jestem niewierzącą/niewierzący ☐ 7
- Poszukuję swojej wiary ☐ 8

118. Jeżeli jesteś osobą wierzącą to swoje zaangażowanie religijne oceniasz jako?
- Bardzo duże ☐ 1
- Duże ☐ 2
- Przeciętne ☐ 3
- Słabe ☐ 4
- Bardzo słabe ☐ 5

119. Mieszkasz w miejscowości? ⇨
- Wieś ☐ 1
- Miasto do 20 tyś mieszkańców ☐ 2
- Miasto od 21 do 50 tyś mieszkańców ☐ 3
- Miasto od 51 do 100 tyś mieszkańców ☐ 4
- Miasto od 101 tyś i więcej mieszkańców ☐ 5

120. Jak się nazywa miejscowość, w której mieszkasz? (*wpisz*) ⇨

121. Czy kiedykolwiek pracowałeś (pracowałaś)? Tak ☐ 1, Nie ☐ 2

122. Jaką pracę wykonywałeś (wykonywałaś) (*wpisz*)

123. Jaki zawód zamierzasz wykonywać w przyszłości? (*wpisz*)

Dziękujemy za udział w badaniu!

A

SPØRRESKJEMA OM ARBEIDSLIVET

Kjære elev,

Denne undersøkelsen er et samarbeid mellom Psykologisk institutt ved NTNU og Sosiologisk institutt ved Universitetet i Łódź, Polen. Vi er interessert i unge menneskers forhold til sitt framtidige yrkesliv, og vi håper du er villig til å hjelpe oss med å samle de nødvendige data ved å fylle ut dette spørreskjemaet. Ved å delta kan du bidra til å skape en bedre forståelse av unges tilnærming til sitt framtidige arbeidliv.

Det er frivillig å delta i undersøkelsen, og alle som deltar er anonyme. All informasjon vil bli behandlet konfidensielt. Det tar ca 40 minutter å fylle ut skjemaet. Merk at arkene har spørsmål på begge sider.

Takk for at du er villig til å delta!

Barbara Ober-Domagalska
doktorgradsstudent
Sosiologisk institutt

Hroar Klempe
professor
Psykologisk institutt
NTNU

LES DETTE FØR DU STARTER!	Skjemaet skal leses maskinelt. Følg derfor disse reglene. • *Bruk svart/blå kulepenn. Skriv tydelig, og ikke utenfor feltene. Kryss av slik:* ☒ • *Krysser du feil, fyller du helt feltet med farge, slik:* ■ *Sett så kryss i rett felt.* • *Sett bare ett kryss på hvert spørsmål om ikke annet er oppgitt.* • *Husk: Det finnes ingen gode eller dårlige svar - bare ærlige svar!*

Om regler som enhver ansatt i en bedrift bør følge.
Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene? *Et kryss på hver linje.*

		Helt enig 1	*Enig* 2	*Uenig* 3	*Helt uenig* 4
1.	Å ikke ta imot en gave fra en takknemlig kunde viser mangel på respekt for hanvhenne	☐	☐	☐	☐
2.	Det burde ikke være forbudt for ansatte å snakke om jobben utenfor arbeidsstedet	☐	☐	☐	☐
3.	Det er normalt å bruke store mengder kontormateriell, det står på bedriftens regning og bør brukes i størst mulig grad	☐	☐	☐	☐
4.	Ansatte bør ha fri tilgang til alle internettsider, også gamblingsider og sider med sterkt innhold	☐	☐	☐	☐
5.	Av og til er det nødvendig å gi ansatte beskjed om å være høflig mot andre mennesker	☐	☐	☐	☐
6.	Det bør være forbudt for enhver ansatt å jobbe for en konkurrerende bedrift	☐	☐	☐	☐
7.	Bedrifter bør forby sine ansatte å drikke alkohol eller ta narkotika	☐	☐	☐	☐
8.	Det å ta imot gaver fra kunder har positiv virking på forholdet til dem og bør være tillatt	☐	☐	☐	☐
9.	Ansatte bør ha lov å snakke om problemer på jobben med kompetente personer som ikke jobber for bedriften	☐	☐	☐	☐
10.	Ansatte bør ta vare på bedriftens eiendeler som om de var deres egne	☐	☐	☐	☐
11.	Det bør være strengt forbudt å laste ned filmer og MP3-filer på jobben	☐	☐	☐	☐
12.	Uhøflige ansatte bør sendes på kurs for å lære god oppførsel	☐	☐	☐	☐
13.	Enhver ansatt bør være 100% lojal mot bedriften hen/hun jobber i	☐	☐	☐	☐
14.	Det finnes anledninger da det er behov for å drikke alkohol på jobb	☐	☐	☐	☐

Før du fortsetter: Kontroller at du har svart på alle spørsmålene på denne side!

Om regler som bør følges av enhver bedrift.
Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene?

		Helt enig 1	*Enig* 2	*Uenig* 3	*Helt uenig* 4
15.	Målet for en bedrift er å tjene penger, derfor er alt som kan gi bedriften konkurransefortrinn positivt, og bør være tillatt	☐	☐	☐	☐
16.	En bedrift bør ha lov til å kontrollere ansatte når de forlater arbeidsstedet	☐	☐	☐	☐
17.	En bedrift bør interessere seg for privatlivet til sine ansatte	☐	☐	☐	☐
18.	Diskriminering av ansatte på grunn av kjønn, rase, religiøs tilknytning eller seksuell legning, er uungåelig, fordi det er mennesker som danner en bedrift	☐	☐	☐	☐
19.	En arbeidsgiver kan tilkalle en ansatt utenom arbeidstiden i nødstilfeller	☐	☐	☐	☐
20.	Arbeidsgiveren bør ta det moralske og økonomiske ansvaret for yrkesskader	☐	☐	☐	☐
21.	Bedrifter bør ikke støtte politiske partier	☐	☐	☐	☐
22.	Det er ikke lurt å ansette folk du ikke kjenner – det er bedre å spørre noen du kjenner om de kan anbefale noen	☐	☐	☐	☐
23.	Bedrifter bør ikke skaffe seg informasjon om konkurrerende bedrifter på ulovlig vis	☐	☐	☐	☐
24.	En bedrift behøver ikke belønne arbeidsomme ansatte spesielt, fordi alle ansatte bør være slik	☐	☐	☐	☐
25.	Å blande seg inn i ansattes privatliv er brudd på deres personlige frihet	☐	☐	☐	☐
26.	All snakket om diskriminering av minoriteter i arbeidslivet er bare løgn	☐	☐	☐	☐
27.	Ansattes rett til ferie har mindre betydning når det er mye å gjøre på jobb	☐	☐	☐	☐
28.	Bedrifter som forsøker å øke ansattes effektivitet, tenker ikke alltid på å øke sikkerheten	☐	☐	☐	☐
29.	Politikk og forretninger har alltid vært knyttet til hverandre – og kommer alltid til å være det	☐	☐	☐	☐
30.	Å ansette familie eller venner skaper problemer og gjør andre ansatte misteksomme	☐	☐	☐	☐

Om regler alle bedrifter bør følge for å bestå i sitt miljø.
Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene?

		Helt enig 1	*Enig* 2	*Uenig* 3	*Helt uenig* 4
31.	Bedrifter bør først og fremst ansette arbeidsledige fra sitt nærmilja og deretter fra andre områder	☐	☐	☐	☐
32.	Bedrifter bør bruke gjenvinnbart materiale uavhengig av kostnader	☐	☐	☐	☐
33.	Nå som det er så aktuelt med globalisering bør det være naturlig for bedrifter å investere i utviklingsland	☐	☐	☐	☐
34.	Eksperimenter på dyr er til beste for menneskene, og er noe som bør fortsettes med	☐	☐	☐	☐
35.	Bedrifter bør ikke samarbeide med land der menneskerettighetene ikke blir overholdt	☐	☐	☐	☐
36.	En bedrift kan "tøye sannheten" sin reklame dersom det bidrar til å øke utbyttet	☐	☐	☐	☐
37.	Det bør være en høyt prioritert målsetting å engasjere seg i sitt nærmilje	☐	☐	☐	☐
38.	En bedrift bør alltid være ett skritt foran statlige miljøvernpåbud	☐	☐	☐	☐
39.	Bedrifter bør investere i hjemlandet heller enn utenlands	☐	☐	☐	☐
40.	Smertefulle dyreeksperimenter er mindre negativt når en tenker på utbyttet de bidrar til for bedriften	☐	☐	☐	☐
41.	Det er ikke rett å bryte frihetsidealer og investere i totalitære land for å oppnå profitt	☐	☐	☐	☐
42.	Pressetalsmannens jobb er først og fremst å ta vare på bedriftens gode navn og rykte, ikke bære å fortelle sannheten	☐	☐	☐	☐

Dine tanker om din framtidige jobb.
Tenk på hvordan det vil bli når du får en fast jobb i en bedrift. Hvordan vil du opptre?
Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene?

		Helt enig 1	*Enig* 2	*Uenig* 3	*Helt uenig* 4
43.	Jeg vil ta imot gaver fra kunder hvis de forventer at jeg skal gjøre det	☐	☐	☐	☐
44.	Jeg vil ikke snakke om jobbrelaterte emner utenfor arbeidsstedet hvis arbeidsgiveren ikke ønsker det	☐	☐	☐	☐
45.	Om jeg tar med kontormateriell hjem er det til nytte for meg og ikke til ulempe for noen	☐	☐	☐	☐
46.	Man kan ikke jobbe uten stans, så jeg kommer til å bruke chat og meldingstjenester (f.eks. Messenger) for å slappe av innimellom når jeg er på jobb	☐	☐	☐	☐
47.	Jeg vil ikke være høflig mot andre bare fordi sjefen krever det	☐	☐	☐	☐

Før du fortsetter: Kontroller at du har svart på alle spørsmålene på denne side!

	Helt enig 1	Enig 2	Uenig 3	Helt uenig 4
48. Hvis noen forbyr meg å jobbe i to konkurrerende bedrifter samtidig vil jeg oppfatte det som en begrensning av mine personlige rettigheter	☐	☐	☐	☐
49. Jeg vil ikke drikke alkohol hvis det har innvirkning på jobben	☐	☐	☐	☐
50. Jeg vil gi gaver til mine kunder hvis det er i samsvar med skikk og bruk	☐	☐	☐	☐
51. Hvis jeg føler behov for å snakke om jobben med en kompetent person utenfor bedriften, vil jeg gjøre det selv om bedriften forbyr det	☐	☐	☐	☐
52. Hvis jeg får firmabil vil jeg ta vare på den som om den var min egen	☐	☐	☐	☐
53. Jeg vil laste ned filmer og MP3-filer på arbeidsstedet hvis Internetthastigheten er høy der	☐	☐	☐	☐
54. Jeg ville ikke klage hvis jeg ble sagt opp pga. dårlig oppførsel	☐	☐	☐	☐
55. Hvis økonomien min er dårlig, vil jeg jobbe i to konkurrerende bedrifter selv om det er mot bedriftens regler	☐	☐	☐	☐
56. Jeg vil ikke komme på jobb i bakrus	☐	☐	☐	☐

Om bedriften der du kommer til å jobbe.
Tenk på hvordan det vil bli når du får en fast jobb i en bedrift. Hvilke forventninger vil du ha til bedriften?
Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene?

	Helt enig 1	Enig 2	Uenig 3	Helt uenig 4
57. Bedriften bør gjøre alt for å skaffe informasjon som bidrar til konkurransefortrinn framfor andre bedrifter	☐	☐	☐	☐
58. Det er ikke noe problem for meg om jeg blir irettesatt av min sjef med andre til stede	☐	☐	☐	☐
59. Min bedrift bør ikke bry seg om hva jeg gjør i fritiden	☐	☐	☐	☐
60. Jeg vil akseptere diskriminering av minoriteter på mitt fremtidige arbeidssted	☐	☐	☐	☐
61. Arbeidsgiveren min kan alltid tilkalle meg for å jobbe når han/hun synes det er nødvendig	☐	☐	☐	☐
62. Hvis bedriften prøver å unngå å betale erstatnig for yrkesskade til en ansatt vil jeg si opp jobben	☐	☐	☐	☐
63. Det er ikke noe problem for meg om bedriften støtter politiske partier	☐	☐	☐	☐
64. Om jeg blir sjef kommer jeg til å ansette slektninger, fordi man kan stole mest på sin egen familie	☐	☐	☐	☐
65. Hvis jeg fikk beskjed av sjefen min om å spionere på en konkurrerende bedrift ville jeg gjort det uten betenkninger	☐	☐	☐	☐
66. Hvis bedriften kroppsvisiterer de ansatte vil jeg samtykke uten videre	☐	☐	☐	☐
67. For ikke å miste jobben vil jeg akseptere at sjefen stiller meg personlige spørsmål	☐	☐	☐	☐
68. Min bedrift bør ikke ansette en mann til å utøve et typisk kvinneyrke, han vil ikke være like effektiv som en kvinne	☐	☐	☐	☐
69. Jeg vil akseptere begrensninger i de ansattes rettigheter hvis det er til beste for bedriften min	☐	☐	☐	☐
70. Hvis bedriften min har økonomiske problemer vil jeg ikke forvente at jeg får utbetalt erstatning for en eventuell yrkesskade	☐	☐	☐	☐
71. Bedriften min bør ikke betale lobbyister, fordi det oppfattes som feil av samfunnet	☐	☐	☐	☐
72. Om jeg blir sjef, vil jeg spørre familie og venner om de kjenner noen som passer før jeg ansetter noen jeg ikke kjenner	☐	☐	☐	☐

Om regler bedriften der du kommer til å jobbe bør følge for å bestå i sitt miljø.
Tenk på hvordan det vil bli når du får en fast jobb i en bedrift. Hvordan vil du at bedriften skal fungere i sitt miljø?
Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene?

	Helt enig 1	Enig 2	Uenig 3	Helt uenig 4
73. Min bedrift bør først og fremst ansette arbeidsledige fra sitt nærmiljø, og deretter fra andre områder	☐	☐	☐	☐
74. Min bedrift bør oppgi å drive med miljøvern hvis det blir for kostbart	☐	☐	☐	☐
75. Min bedrift bør hjelpe utviklingsland ved å investere der	☐	☐	☐	☐
76. Min bedrift bør ikke samarbeide med land der dyrs rettigheter ikke blir opprettholdt	☐	☐	☐	☐
77. Min bedrift bør ha lov til å samarbeide med land der menneskerettighetene ikke respekteres	☐	☐	☐	☐
78. Det vil ikke være noe problem for meg om min bedrift lyver i reklamen for å få kapre kunder	☐	☐	☐	☐
79. Min bedrift bør gi økonomiske bidrag til nye offentlige bygninger i sitt nærmiljø	☐	☐	☐	☐

Før du fortsetter. Kontroller at du har svart på alle spørsmålene på denne side!

	Helt enig 1	Enig 2	Uenig 3	Helt uenig 4
80. Hvis bedriften min betaler høye skatter/avgifter til miljøvern, trenger den ikke å bry seg om miljøvern på andre måter	☐	☐	☐	☐
81. Bedriften min bør bare investere i utviklingsland når det gir stort utbytte	☐	☐	☐	☐
82. Hvis det er billigere å eksperimentere på dyr enn å utføre datasimuleringer bør bedriften min velge dyreeksperimenter	☐	☐	☐	☐
83. Min bedrift bør ikke bryte frihetsidealer og investere i totalitære land for å oppnå profitt	☐	☐	☐	☐
84. Min bedrift bør tenke på å oppnå profitt framfor å bry seg om sitt rykte i media	☐	☐	☐	☐

85. Når du møter moralske dilemma, hvilken av faktorene til høyre har sterkest innvirkning på din avgjørelse?

VIKTIG. Vi er interessert i hva du mener har aller sterkest innvirkning på din avgjørelse. Sett derfor bare ett kryss!

- Forventet straff eller belønning ☐ 1
- Lover og regler ☐ 2
- Samfunnets forventninger ☐ 3
- Likhetsprinsipp og menneskerettigheter ☐ 4
- Konsekvenser for andre mennesker ☐ 5
- Å bli akseptert av mennesker som står deg nær ☐ 6

Dine forventninger på jobbsøkermarkedet:

	Helt enig 1	Enig 2	Uenig 3	Helt uenig 4
86. Jeg vil ikke ha noen problemer med å finne en jobb etter endt utdannelse	☐	☐	☐	☐
87. Jeg vil ikke ha problemer med å finne drømmejobben en gang i fremtiden	☐	☐	☐	☐

Hvor viktige er følgende faktorer for en bedrifts suksess?

Her er en liste med faktorer som kan ha betydning for en bedrifts suksess.

For hver faktor setter du et kryss på skalaen fra 1 til 7 der 1 betyr "Ingen betydning" og 7 betyr "Svært stor betydning.

NB: Prøv å variere svarene dine mest mulig!

	Ingen betydning 1	2	3	4	5	6	Svært stor betydning 7
88. Å drikke alkohol eller ta narkotika	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
89. Å ta imot eller gi bestikkelser	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
90. Holdninger til konfidensialitet på jobb	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
91. Holdninger til bedriftens eiendom	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
92. Holdninger til kunder og medarbeidere	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
93. Bruk av datamaskin til private formål	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
94. Å jobbe i flere bedrifter samtidig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
95. Å skaffe informasjon om konkurrerende bedrifter	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
96. Holdninger til mennesker knyttet til bedriften	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
97. Å blande seg inn i ansattes privatliv	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
98. Holdninger til ansatte	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
99. Å følge arbeidsrettslige bestemmelser i bedriften	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
100. Sikkerhet og helsevern på arbeidsplassen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
101. Å finansiere politiske partier	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
102. Å ansette offentlige tjenestemenn, familie og venner	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
103. Holdninger til nærmiljøet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
104. Holdninger til miljøvern	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
105. Holdninger til utviklingsland	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
106. Holdninger til dyrs liv og helse	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
107. Holdninger til undertrykkende regimer	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
108. Markedsføring og PR-virksomhet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Før du fortsetter. Kontroller at du har svart på alle spørsmålene på denne side!

Bakgrunnsopplysninger

109. Kjønn: Jente ☐ Gutt ☐

110. Fødselsår: 19 ☐☐

111. Statsborgerskap (STORE BOKSTAVER):

112. Nasjonalitet (STORE BOKSTAVER):

113. Hvilken utdanning har din mor /kvinnelige foresatte? ⇨

Grunnskole ☐ Yrkesskole; VG. skole, yrkesrettet ☐ Gymnas; VG. skole, allmennfaglig ☐ Høgskole/universitet ☐ Annet (forklar ↓) ☐

Annen utdanning (STORE BOKSTAVER):

114. Hva er din mors/kvinnelige foresattes yrkesmessige staus? ⇨

Yrkesaktiv, heltidsjobb ☐ Yrkesaktiv, deltidsjobb ☐ Arbeidsløs ☐ Uføretrygdet ☐ Alderspensjonert ☐ Hjemmeværende ☐

115. Hvilken utdanning har din far /mannlige foresatte? ⇨

Grunnskole ☐ Yrkesskole; VG. skole, yrkesrettet ☐ Gymnas; VG. skole, allmennfaglig ☐ Høgskole/universitet ☐ Annet (forklar ↓) ☐

Annen utdanning (STORE BOKSTAVER):

116. Hva er din fars/mannlige foresattes yrkesmessige staus? ⇨

Yrkesaktiv, heltidsjobb ☐ Yrkesaktiv, deltidsjobb ☐ Arbeidsløs ☐ Uføretrygdet ☐ Alderspensjonert ☐ Hjemmeværende ☐

117. Hva er din religiøse tilknytning? ⇨

Romersk-katolsk ☐ Ortodoks ☐ Protestantisk ☐ Muslimsk ☐ Jødisk ☐ Annet ☐ Ateist ☐ Jeg er på letting etter min tro ☐

118. Hvis du er en troende person, hvor sterkt er ditt religiøse engasjement? ⇨

Svært sterkt ☐ Sterkt ☐ Verken sterkt eller svakt ☐ Svakt ☐ Svært svakt ☐

119. Hvor bor du? ⇨

Landsbygd/tettsted ☐ By med opptil 20 000 innbyggere ☐ By med 21 000-50 000 innbyggere ☐ By med 51 000-100 000 innbyggere ☐ By 101 000 eller flere innbyggere ☐

120. Hva heter stedet (byen, tettstedet) der du bor? (STORE BOKSTAVER):

121. Har du noen gang hatt en jobb? Ja ☐ Nei ☐

122. Hvis ja, hva slags jobb? (STORE BOKSTAVER)

123. Hvilket yrke ønsker du å få i framtiden? (STORE BOKSTAVER)

Takk for at du ville svare på spørsmålene!

B

SPØRRESKJEMA OM ARBEIDSLIVET

Kjære elev,

Denne undersøkelsen er et samarbeid mellom Psykologisk institutt ved NTNU og Sosiologisk institutt ved Universitetet i Łódź, Polen. Vi er interessert i unge menneskers forhold til sitt framtidige yrkesliv, og vi håper du er villig til å hjelpe oss med å samle de nødvendige data ved å fylle ut dette spørreskjemaet. Ved å delta kan du bidra til å skape en bedre forståelse av unges tilnærming til sitt framtidige arbeidliv.

Det er frivillig å delta i undersøkelsen, og alle som deltar er anonyme. All informasjon vil bli behandlet konfidensielt. Det tar ca 40 minutter å fylle ut skjemaet. Merk at arkene har spørsmål på begge sider.

Takk for at du er villig til å delta!

Barbara Ober-Domagalska
doktorgradsstudent
Sosiologisk institutt

Hroar Klempe
professor
Psykologisk institutt
NTNU

LES DETTE FØR DU STARTER!	Skjemaet skal leses maskinelt. Følg derfor disse reglene: • *Bruk svart/blå kulepenn. Skriv tydelig, og ikke utenfor feltene. Kryss av slik:* ☒ • *Krysser du feil, fyller du hele feltet med farge, slik:* ■ *Sett så kryss i rett felt.* • *Sett bare ett kryss på hvert spørsmål om ikke annet er oppgitt.* • *Husk: Det finnes ingen gode eller dårlige svar - bare ærlige svar!*

Om regler som enhver ansatt i en bedrift bør følge.
Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene? *Et kryss på hver linje.*

		Helt enig 1	*Enig* 2	*Uenig* 3	*Helt uenig* 4
1.	Det å gi en gave til en kunde kan være en god måte å tilrekke ham/henne til bedriften	☐	☐	☐	☐
2.	Det er normalt å ankomme med familien om jobben, også når man har taushetsplikt	☐	☐	☐	☐
3.	Det å ta med seg kontormateriell hjem fra arbeidsstedet er helt vanlig og bør være tillatt	☐	☐	☐	☐
4.	Det bør være forbudt for ansatte å bruke meldingstjenester (f.eks. Messenger) til private formål på jobb	☐	☐	☐	☐
5.	Personer som oppfører seg uhøflig mot klienter eller medarbeidere bør fjernes fra jobben	☐	☐	☐	☐
6.	En kan ikke forbys å jobbe hos en konkurrerende bedrift hvis en befinner seg i en dårlig økonomisk situasjon	☐	☐	☐	☐
7.	Man bør ikke komme på jobb i bakrus	☐	☐	☐	☐
8.	Ved å gi en gave til en kunde viser man respekt for ham/henne	☐	☐	☐	☐
9.	Forbud mot arbeidsrelaterte samtaler utenfor arbeidsstedet er brudd på ens personlige rettigheter	☐	☐	☐	☐
10.	Firmatlf og betalt telefon er en slags belønning for en ansatt og kan brukes fritt til private formål	☐	☐	☐	☐
11.	Sjefen burde ha lov til å kontrollere e-post og personlige mapper på ansattes datamaskiner	☐	☐	☐	☐
12.	Alle har sine gode og dårlige dager, og ingen kan tvinges til å være høflige mot andre	☐	☐	☐	☐
13.	Ansatte bør jobbe i kun én bedrift for å unngå interessekonflikt	☐	☐	☐	☐
14.	Det bør være tillatt å bruke narkotika som har positiv virking på utførelse av jobben	☐	☐	☐	☐

Før du fortsetter: Kontroller at du har svart på alle spørsmålene på denne side!

Om regler som bør følges av enhver bedrift.
Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene?

	Helt enig 1	Enig 2	Uenig 3	Helt uenig 4
15. Målet for en bedrift er å tjene penger, derfor er alt som kan gi bedriften konkurransefortrinn positivt, og bør være tillatt	☐	☐	☐	☐
16. Det å rettesette ansatte med andre til steds kan være den eneste måten å gjøre inntrykk på dem	☐	☐	☐	☐
17. Arbeidsgiveren har lov til å sperre ansatte om deres familieplaner (f.eks. om å stifte familie eller å få barn)	☐	☐	☐	☐
18. Arbeidsgiveren bør ha lov til å si opp en gravid kvinne av hensyn til bedriften	☐	☐	☐	☐
19. Arbeidsgiveren kan forkorte lunsjpausen for en ansatt hvis det er nødvendig	☐	☐	☐	☐
20. Ansatte bør ta ansvar for sin egen sikkerhet på jobb	☐	☐	☐	☐
21. Politikere ivaretar ofte interessene til bedrifter de er uformelt knyttet til	☐	☐	☐	☐
22. En bedrift bør ha offentlige tjenestemenn på lønningslisten fordi de kan være en viktig kilde til informasjon for bedriften	☐	☐	☐	☐
23. Lovlige måter er de eneste måtene å skaffe seg informasjon om konkurrerende bedrifter på	☐	☐	☐	☐
24. En bedrift behøver ikke belønne arbeidsomme ansatte spesielt, fordi alle ansatte bør være slik	☐	☐	☐	☐
25. En arbeidsgiver har rett til å vite hvem som jobber for ham, og kan derfor skaffe seg informasjon om ansattes religiøse tilknytning eller seksuelle legning	☐	☐	☐	☐
26. Det finnes typiske mannsyrker og kvinner bør ikke utføre dem	☐	☐	☐	☐
27. Arbeidsgiveren er alltid forpliktet til å utbetale lønn til sine ansatte, uansett hvor vanskelig økonomisk situasjon bedriften befinner seg i	☐	☐	☐	☐
28. Å sørge for helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen er bare et påfunn av ulike kontrollorganer	☐	☐	☐	☐
29. Det er helt i orden at en politiker samtidig er aktiv som fornetningsmann	☐	☐	☐	☐
30. Å ansette familie eller venner bidrar til gode forhold mellom kolleger	☐	☐	☐	☐

Om regler alle bedrifter bør følge for å bestå i sitt miljø.
Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene?

	Helt enig 1	Enig 2	Uenig 3	Helt uenig 4
31. Det å engasjere seg i nærmiljøet krever mye penger og er ikke lønnsomt	☐	☐	☐	☐
32. At bedrifter skal gjenvinne avfall er bare et påfunn av økologer	☐	☐	☐	☐
33. Det er lønnsomt å investere i utviklingsland	☐	☐	☐	☐
34. Smertefulle dyreeksperimenter bør forbys	☐	☐	☐	☐
35. Bedrifter bør samarbeide med totalitære land hvis det er lønnsomt	☐	☐	☐	☐
36. En bedrift bør ta konsekvensene hvis noen misbruker dens produkter og tar skade av det	☐	☐	☐	☐
37. Enhver bedrift bør gi økonomiske bidrag til nye offentlige bygninger i sitt nærmiljø	☐	☐	☐	☐
38. Bedrifter betaler høye skatter/avgifter til miljøvern, og trenger derfor ikke å bry seg om miljøvern på andre måter	☐	☐	☐	☐
39. Hvorfor investere i utvikingsland, landet vårt er jo også under utvikling	☐	☐	☐	☐
40. Man bør bruke dyreeksperimenter heller enn datasimuleringer, fordi dyreeksperimenter koster mindre	☐	☐	☐	☐
41. Land der menneskerettighetene brytes bidrar i størst grad til utbytte for bedriftene, og derfor bør man investere der	☐	☐	☐	☐
42. Sannheten er relativ, så bedrifter bør presentere seg selv på gunstigst mulig måte	☐	☐	☐	☐

Dine tanker om din framtidige jobb.
Tenk på hvordan det vil bli når du får en fast jobb i en bedrift. Hvordan vil du opptre?
Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene?

	Helt enig 1	Enig 2	Uenig 3	Helt uenig 4
43. Hvis jeg virkelig ønsker få en kunde til å ta imot et tilbud, vil jeg gi hamhenne en gave	☐	☐	☐	☐
44. Det vil være naturlig for meg å snakke med min nærmeste familie om jobben, selv om informasjonen er konfidensiell	☐	☐	☐	☐
45. Jeg vil bruke bedriftens telefon til private samtaler	☐	☐	☐	☐
46. Hvis bedriften begrenser min tilgang til Internett vil jeg oppatte det som brudd på mine rettigheter	☐	☐	☐	☐

Har du fortsatte: Kontroller at du har svart på alle spørsmålene på denne side!

	Helt enig 1	Enig 2	Uenig 3	Helt uenig 4
47. Hvis bedriften har bestemte regler om hvordan man skal opptre overfor andre, vil jeg ikke stille spørsmålstegn ved dem	☐	☐	☐	☐
48. Jeg vil ikke ta på meg "svart arbeid" utenom jobben	☐	☐	☐	☐
49. Jeg vil bruke narkotika hvis det forbedrer arbeidsinnsatsen min	☐	☐	☐	☐
50. Jeg vil ta imot gaver fra kunder hvis det er i samsvar med skikk og bruk	☐	☐	☐	☐
51. Jeg vil ikke snakke om konfidensielle jobbrelaterte emner utenfor arbeidsstedet, selv når jeg synes det strider mot mine personlige rettigheter	☐	☐	☐	☐
52. Jeg vil ikke bry meg om å slå av lyset eller datamaskinen på jobb, det er jo bedriften som betaler strømregningen	☐	☐	☐	☐
53. Jeg vil akseptere begrensninger i bruken av datamaskinen på jobb, fordi den bare skal brukes til jobbformål	☐	☐	☐	☐
54. Det er umulig å være heltig bestandig - det finnes situasjoner der det er lettere å få ting gjort ved å være uhøflig	☐	☐	☐	☐
55. Jeg kommer til å tjene ekstra ved å ta på meg "svart arbeid" utenom jobben	☐	☐	☐	☐
56. Jeg vil drikke litt på jobb selv om det er forbudt (dvs. alkohol)	☐	☐	☐	☐

Om bedriften der du kommer til å jobbe.
Tenk på hvordan det vil bli når du får en fast jobb i en bedrift. Hvilke forventninger vil du ha til bedriften?
Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene?

	Helt enig 1	Enig 2	Uenig 3	Helt uenig 4
57. Jeg vil ikke jobbe i en bedrift som skaffer informasjon om konkurrerende bedrifter på en ulovlig måte	☐	☐	☐	☐
58. Bedriften min bør belønne meg hver gang jeg jobber hardere enn andre ansatte	☐	☐	☐	☐
59. Jeg vil akseptere det hvis sjefen spør om mine private fremtidsplaner	☐	☐	☐	☐
60. Jeg vil akseptere at en gravid kvinne blir oppsagt hvis det er til beste for bedriften	☐	☐	☐	☐
61. Bedriften bør utsette ferien til en ansatt hvis det er nødvendig for driften	☐	☐	☐	☐
62. Jeg vil føle ansvar for forholdene på arbeidsstedet, og blir jeg utsatt for en ulykke vil jeg betrakte meg selv som ansvarlig	☐	☐	☐	☐
63. Bedriften jeg kommer til å jobbe i bør betale politikere dersom det kan bidra til å øke inntektene	☐	☐	☐	☐
64. Hvis det er opp til meg vil jeg ansette en venn i bedriften, på den måten er det lettest å opprettholde gode forbindelser med andre	☐	☐	☐	☐
65. Jeg ville ikke spionert på en konkurrerende bedrift fordi det strider imot mine verdier	☐	☐	☐	☐
66. Hvis bedriften kroppsvisiterer de ansatte vil jeg samtykke uten videre	☐	☐	☐	☐
67. Jeg ville blitt rasende hvis arbeidsgiveren min spurte om min religiøse tro eller seksuelle legning	☐	☐	☐	☐
68. Min bedrift bør ikke ansette en kvinne til å utøve et typisk mannsyrke, hun vil ikke være like effektiv som en mann	☐	☐	☐	☐
69. Jeg kan akseptere begrensninger i mine rettigheter på jobben hvis jeg risikerer å miste den	☐	☐	☐	☐
70. Jeg vil ikke jobbe i en bedrift som ikke sørger for de ansattes sikkerhet	☐	☐	☐	☐
71. Jeg ville ikke se på det som rart hvis sjefen min engasjerte seg i politikk	☐	☐	☐	☐
72. Om jeg blir sjef, vil jeg spørre familie og venner om de kjenner noen som passer før jeg ansetter noen jeg ikke kjenner	☐	☐	☐	☐

Om regler bedriften der du kommer til å jobbe bør følge for å bestå i sitt miljø.
Tenk på hvordan det vil bli når du får en fast jobb i en bedrift. Hvordan vil du at bedriften skal fungere i sitt miljø?
Hvor enig eller uenig er du i disse påstandene?

	Helt enig 1	Enig 2	Uenig 3	Helt uenig 4
73. Min bedrift bør ikke støtte nærmiljøet om det ikke lønner seg for den	☐	☐	☐	☐
74. Bedriften jeg skal i jobbe bør betale høye skatter/avgifter til miljøvern	☐	☐	☐	☐
75. Min bedrift bør "ta vare på sitt image" ved å investere i utviklingsland	☐	☐	☐	☐
76. Jeg vil akseptere at min bedrift utfører forsøk på dyr om det gir viktige resultater	☐	☐	☐	☐
77. Min bedrift bør investere i totalitære stater dersom det gir store inntekter	☐	☐	☐	☐
78. Min bedrift bør ta konsekvensene hvis noen misbruker dens produkter og tar skade av det	☐	☐	☐	☐

Har du fortsatte: Kontroller at du har svart på alle spørsmålene på denne side!

	Helt enig	Enig	Uenig	Helt uenig
79. Å engasjere seg i sitt nærmiljø bør ha høyeste prioritet for min bedrift	☐	☐	☐	☐
80. Min bedrift bør gjenvinne avfall selv om det er koster mye	☐	☐	☐	☐
81. Min bedrift bør først og fremst sørge for sitt eget lands utvikling og ikke tenke for mye på mindre utviklede land	☐	☐	☐	☐
82. Jeg aksepterer at noen kanliner der under eksperimenter når jeg tenker på utbyttet de bidrar til å skape for bedriften	☐	☐	☐	☐
83. Det er greit for meg at min bedrift investerer i totalitære land, for menneskerettigheter blir brutt i mitt land også	☐	☐	☐	☐
84. Pressetalsmannens jobb er først og fremst å ta vare på min bedrifts gode navn og rykte, ikke bare å fortelle sannheten	☐	☐	☐	☐

85. Når du møter moralske dilemma, hvilke tre faktorer har sterkest innvirkning på din avgjørelse?

Skriv et ett-tall i feltet ved det viktigste
et to-tall i feltet ved det nest viktigste,
og et tre-tall i feltet ved det 3. viktigste.

Bruk bare tallene 1, 2 og 3, og bruk hvert tall bare en gang. La de tre siste feltene stå tomme.

Forventet straff eller belønning ⇨	☐	Likhetsprinsipp og menneskerettigheter ⇨	☐
Lover og regler ⇨	☐	Konsekvenser for andre mennesker ⇨	☐
Samfunnets forventninger ⇨	☐	Å bli akspetert av mennesker som står deg nær ⇨	☐

Dine forventninger på jobbsøkermarkedet:

	Helt enig	Enig	Uenig	Helt uenig
86. Jeg vil ikke ha noen problemer med å finne en jobb etter endt utdannelse	☐	☐	☐	☐
87. Jeg vil ikke ha problemer med å finne drømmejobben en gang i framtiden	☐	☐	☐	☐

Hvor viktige er følgende faktorer for en bedrifts suksess?

Her er en liste med faktorer som kan ha betydning for en bedrifts suksess.

For hver faktor setter du et kryss på skalaen fra 1 til 7 der 1 betyr "Ingen betydning" og 7 betyr "Svært stor betydning.

NB: Prøv å variere svarene dine mest mulig!

	Ingen betydning 1	2	3	4	5	6	Svært stor betydning 7
88. Å drikke alkohol eller ta narkotika	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
89. Å ta imot eller gi bestikkelser	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
90. Holdninger til konfidensialitet på jobb	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
91. Holdninger til bedriftens eiendom	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
92. Holdninger til kunder og medarbeidere	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
93. Bruk av datamaskin til private formål	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
94. Å jobbe i flere bedrifter samtidig	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
95. Å skaffe informasjon om konkurrerende bedrifter	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
96. Holdninger til mennesker knyttet til bedriften	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
97. Å blande seg inn i ansattes privatliv	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
98. Holdninger til ansatte	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
99. Å følge arbeidsrettslige bestemmelser i bedriften	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
100. Sikkerhet og helsevern på arbeidsplassen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
101. Å finansiere politiske partier	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
102. Å ansette offentlige tjenestemenn, familie og venner	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
103. Holdninger til nærmiljøet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
104. Holdninger til miljøvern	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
105. Holdninger til utviklingsland	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
106. Holdninger til dyrs liv og helse	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
107. Holdninger til undertrykkende regimer	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
108. Markedsføring og PR-virksomhet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Før du fortsetter: Kontroller at du har svart på alle spørsmålene på denne side!

Bakgrunnsopplysninger

109. Kjønn: Jente ☐ Gutt ☐

110. Fødselsår: 19☐☐

111. Statsborgerskap (STORE BOKSTAVER):

112. Nasjonalitet (STORE BOKSTAVER):

113. Hvilken utdanning har din mor /kvinnelige foresatte? ⇨
Grunnskole ☐ 1; Yrkesskole; VG. skole, yrkesrettet ☐ 2; Gymnas; VG. skole, allmennfaglig ☐ 3; Høgskole/universitet ☐ 4; Annet (forklar 0) ☐ 5

Annen utdanning (STORE BOKSTAVER):

114. Hva er din mors/kvinnelige foresattes yrkesmessige staus? ⇨
Yrkesaktiv, heltidsjobb ☐ 1; Yrkesaktiv, deltidsjobb ☐ 2; Arbeidsløs ☐ 3; Uføretrygdet ☐ 4; Alderspensjonert ☐ 5; Hjemmeværende ☐ 6

115. Hvilken utdanning har din far /mannlige foresatte? ⇨
Grunnskole ☐ 1; Yrkesskole; VG. skole, yrkesrettet ☐ 2; Gymnas; VG. skole, allmennfaglig ☐ 3; Høgskole/universitet ☐ 4; Annet (forklar 0) ☐ 5

Annen utdanning (STORE BOKSTAVER):

116. Hva er din fars/mannlige foresattes yrkesmessige staus? ⇨
Yrkesaktiv, heltidsjobb ☐ 1; Yrkesaktiv, deltidsjobb ☐ 2; Arbeidsløs ☐ 3; Uføretrygdet ☐ 4; Alderspensjonert ☐ 5; Hjemmeværende ☐ 6

117. Hva er din religiøse tilknytning? ⇨
Romersk-katolsk ☐ 1; Ortodoks ☐ 2; Protestantisk ☐ 3; Muslimsk ☐ 4; Jødisk ☐ 5; Annet ☐ 6; Ateist ☐ 7; Jeg er på leting etter min tro ☐ 8

118. Hvis du er en troende person, hvor sterkt er ditt religiøse engasjement? ⇨
Svært sterkt ☐ 1; Sterkt ☐ 2; Verken sterkt eller svakt ☐ 3; Svakt ☐ 4; Svært svakt ☐ 5

119. Hvor bor du? ⇨
Landsbygd/tettsted ☐ 1; By med opptil 20 000 innbyggere ☐ 2; By med 21 000-50 000 innbyggere ☐ 3; By med 51 000-100 000 innbyggere ☐ 4; By 101 000 eller flere innbyggere ☐ 5

120. Hva heter stedet (byen, tettstedet) der du bor? (STORE BOKSTAVER):

121. Har du noen gang hatt en jobb? Ja ☐ 1; Nei ☐ 2

122. Hvis ja, hva slags jobb? (STORE BOKSTAVER)

123. Hvilket yrke ønsker du å få i framtiden? (STORE BOKSTAVER)

Takk for at du ville svare på spørsmålene!