

Barbara Ober-Domagalska

Normy etyczne, jakich powinien przestrzegać pracownik – w opinii polskiej i norweskiej młodzieży szkół średnich

Kultura i Edukacja nr 4, 88-102

2008

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Barbara Ober-Domagalska

NORMY ETYCZNE, JAKICH POWINIEN PRZESTRZEGAĆ PRACOWNIK – W OPINII POLSKIEJ I NORWESKIEJ MŁODZIEŻY SZKÓŁ ŚREDNICH

1. Wstęp

Z badań Demoskopu przeprowadzonych dla Fundacji Batorego w 2000 roku¹ wynika, że ponad 50% polskiej młodzieży uważa, że nie można do niczego dojść, kierując się **zasadami etycznymi w życiu zawodowym**. Młodzież w wieku 15–19 lat ma problemy z odróżnieniem zachowań etycznych od nieetycznych. Wręczenie prezentu urzędnikowi nie jest zachowaniem korupcyjnym dla 31% badanej młodzieży, podczas gdy podobną opinię podziela: 26% czynnych zawodowo obywateli, 25% zajmujących się domem, 23% bezrobotnych i 22% emerytów. Z powyższych badań wynika, że młodzież ma największe problemy z akceptacją norm etycznych w działalności zawodowej. Jednocześnie z badań międzynarodowych wynika, że kraje skandynawskie – w tym Norwegia – zaliczane są do krajów prezentujących najwyższe standardy etyczne w życiu zawodowym i gospodarczym².

Jeżeli istnieją tak znaczące różnice w postawach i zachowaniach etycznych pomiędzy Polakami a Skandynawami, to zastanawiające jest, z czego one wynikają. Na gruncie nauk społecznych istnieje wiele teorii tłumaczących te różnice. Naukowcy są zgodni, że postawy moralne kształtują się w procesie socjalizacji pod

¹ M. Osiak, *Postawy Polaków wobec korupcji. Dane szczegółowe z badania*, Warszawa, lipiec 2000, www.batory.org.pl/korupcja/pub.htm

² Global Corruption Barometer 2005, http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/gcb/2005/press_releases/barometer2005_press_release

wpływem oddziaływań rodziny, szkoły. Mannheim dodaje do tej listy³ system polityczny i narodowy charakter religii, w której jesteśmy wychowani. Na szczególną uwagę zasługują koncepcje bezpośrednio odwołujące się do kształtowania postaw związanych z etosem pracy. Do najważniejszych zaliczyć należy koncepcje protestanckiej etyki pracy Maksa Webera⁴, ale również kryzysu etosu pracy Szczepańskiego⁵, wpływu charakteru narodowego na kształtowanie etosu pracy Sicińskiego⁶ czy wpływu poprzedniego ustroju na postawy wobec pracy Walczak-Duraj⁷. Opracowania te nie skupiają się jednak bezpośrednio na postawach młodzieży. Tym zagadnieniem w odniesieniu do pracy i jej społecznego kontekstu zajmowała się Walczak-Duraj⁸, która badała postawy zawodowe młodzieży w pierwszym momencie transformacji z systemu gospodarki planowanej w system gospodarki wolnorynkowej.

Mnogość publikacji związanych z omawianą problematyką świadczy o wadze, jaką środowisko naukowe przykłada do problematyki młodzieży w jej przyszłym środowisku zawodowym i świadomości etycznej.

Celem niniejszego artykułu jest prezentacja wyników badań na polskiej i norweskiej grupie młodzieży szkół średnich dotyczących jej opinii o normach, jakie winny być przestrzegane przez każdego pracownika.

2. Ogólna charakterystyka badań i zastosowanego narzędzia

Prezentowane w niniejszym artykule badania stanowią fragment większego projektu dotyczącego młodzieży licealnej w Polsce i Norwegii, zrealizowanego na przełomie 2006 i 2007 roku. W badaniu empirycznym posłużono się autorskim kwestionariuszem ankiety do badania opinii i postaw etycznych młodzieży dotyczących zasad etycznych, jakie powinny obowiązywać w działalności zawodowej i jej otoczeniu instytucjonalnym.

W celu uzyskania informacji o opinii młodzieży na temat norm etycznych, jakich jej zdaniem powinien przestrzegać każdy pracownik, poproszono młodzież

³ K. Mannheim, *Sociology as Political Education*, New Brunswick 2001, s. 193.

⁴ M. Weber, *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Lublin 1993.

⁵ M. Szczepański, *Wartości w gospodarce*, „Życie Gospodarcze” 1987, nr 10.

⁶ A. Siciński, *Etyka pracy a polski „charakter narodowy [w:] B. Suchodolski (red.), Ewolucja polskiego systemu pracy w latach 1981–2000, „Polska 2000”, Wrocław 1984.*

⁷ D. Walczak-Duraj, *Ład etyczny w gospodarce rynkowej, doświadczenia polskiej transformacji*, Łódź 2002.

⁸ D. Duraj, *Praca i jej społeczny kontekst w postawach młodzieży*, Łódź 1993.

o ustosunkowanie się do twierdzeń⁹ oznaczonych wspólnym tytułem: *Moje opinie o zasadach, jakich powinien przestrzegać każdy pracownik*. Pod powyższym zdaniem umieszczono twierdzenia w czterostopniowej skali Likerta.

Twierdzenia te odniesiono do **etycznych zachowań pracowników**. Dostarczyły one informacji w zakresie następujących obszarów: (1) przyjmowania i przekazywania korzyści majątkowych; (2) poufności informacji; (3) poszanowania własności firmy; (4) poszanowania sprzętu komputerowego firmy; (5) kultury osobistej; (6) pracy równocześnie w dwóch konkurencyjnych firmach; (7) używania środków psychoaktywnych.

Obszary te wyodrębniono w toku analizy prac specjalistów w dziedzinie etyki w biznesie (m.in. W. Gasparskiego¹⁰ i A. Lewickiej-Strzałeckiej^{11,12} oraz w oparciu o istniejące kodeksy etyczne¹³). Z prezentowanych analiz wynika, że **przestrzeganie norm moralnych w wymienionych powyżej obszarach świadczy o wysokim poziomie etyczności pracowników**.

Tablica 1. Charakterystyka badanej grupy ze względu na płeć i wyznanie

Wyszczególnienie	Polacy % (1359 osób)		Norwedzy % (900 osób)	
kobiety	63,89	(867)	52,61	(473)
mężczyźni	32,94	(447)	45,27	(407)
brak odpowiedzi	3,17	(43)	2,11	(19)
RAZEM % (liczba analizowanych przypadków)	100	(1357)	100	(899)
wyznanie rzymskokatolickie	84,40	(1147)	3,78	(34)
wyznanie prawosławne	0,81	(11)	1,67	(15)
wyznanie protestanckie	0,29	(4)	26,89	(242)
wyznanie muzułmańskie	0,96	(13)	3,56	(32)
wyznanie judaistyczne	0,52	(7)	0,33	(3)

⁹ Twierdzenia umieszczono na skali Likerta, różni się ona jednak od oryginalnej brakiem w kafeterii odpowiedzi „nie mam zdania”. Zabieg ten miał na celu zmobilizowanie respondentów do aktywniejszego udziału w badaniu. Jednocześnie twierdzenia, w których brak było odpowiedzi traktowane były jako te, wobec których respondent naprawdę nie ma zdania.

¹⁰ *Europejskie standardy etyki oraz społecznej odpowiedzialności biznesu*, W. Gasparski (red.), Warszawa 2003.

¹¹ *Etyka biznesu w zastosowaniach praktycznych: inicjatywy, programy, kodeksy*, W. Gasparski, A. Lewicka-Strzałecka, B. Rok, G. Szulczewski (red.), UNDP Polska, Warszawa 2002.

¹² *Etyka biznesu jako przedmiot nauczania*, W. Gasparski, A. Lewicka-Strzałecka (red.), Warszawa 2001.

¹³ *Principles of Stakeholder Management*, Clarkson Centre for Business Ethics, Joseph L. Rotman, Toronto 1999, s. 24–26.

Wyszczególnienie	Polacy % (1359 osób)		Norwedzy % (900 osób)	
inne	2,13	(29)	15,89	(143)
jestem niewierząca/y	4,49	(61)	19,78	(178)
poszukująca(y) swojej wiary	4,19	(57)	22,44	(202)
brak odpowiedzi	2,21	(30)	5,67	(51)

Badaną grupę stanowiła młodzież w wieku 16–19 lat uczęszczająca do różnego typu szkół średnich w Polsce i Norwegii. Próba dobrana była w sposób kwotowo-losowy. Przewidywana liczebność grupy wynosiła: 1000 Norwegów i 1500 Polaków. Ankiety zwrotne otrzymano: 900 norweskich (90% zwrotów) oraz 1360 polskich (90,6%). W toku analizy eksploracyjnej uzyskano przedstawiony w 1 tabeli obraz badanej grupy uwzględniający charakterystyki interesujące z punktu widzenia niniejszego artykułu.

3. Założenia teoretyczne i hipotezy badawcze

Porównując opinie młodych Polaków i Norwegów o normach etycznych, jakich powinien przestrzegać każdy pracownik, nie sposób odnieść się do wspomnianej we wstępie koncepcji Webera. Weber usiłuje udowodnić tezę o przewadze protestantów nad katolikami w ich motywacji i zdolności do odnoszenia sukcesu ekonomicznego, który związany jest z wyższym etosem pracy prezentowanym przez protestantów w stosunku do katolików¹⁴. **Zgodnie z powyższą koncepcją młodzi Norwedzy wychowani w kulturze protestanckiej powinni prezentować wyższe oczekiwania etyczne w stosunku do pracowników niż młodzi Polacy – katolicy.** Jednak Marciszewski krytykuje łatwość, z jaką współcześni badacze powołują się w swoich analizach na koncepcję Webera¹⁵.

Czy w epoce globalizacji i przenikania się kultur można jeszcze mówić o specyficznym podejściu do funkcjonowania w gospodarce rynkowej, a w szczególności o specyficznej narodowej etyce gospodarczej i etyce zawodowej? Globalizacja i kultura masowa – z jednej strony – i oczekiwania wobec globalnych korporacji – z drugiej strony – powodują, że należy raczej mówić o globalnej etyce gospodarczej, w tym o globalnym etosie pracy. Jednak, jak podkreśla Bauman, nie można

¹⁴ M. Weber, op.cit.

¹⁵ W. Marciszewski, *Analiza logiczna rozumowań socjologii na przykładzie książki Maksa Webera...* [w:] W. Marciszewski, *Metodologia socjologii*, r. 2.

mówić o etyce, która była charakterystyczna dla nowoczesności, jedyne co pozostaje to moralność, która jest przez niego rozumiana jako „relatywizm etyczny”. Kontynuując myśl Webera, Bauman stwierdza, że od etyki pracy charakterystycznej dla społeczeństwa produkcyjnego przeszliśmy do konsumpcjonizmu¹⁶, który opłatał globalny świat. Globalizacja, jak dotychczas, ma tylko oddźwięk negatywny – „nie zaczęła się jeszcze globalizacja pozytywna, polegająca na globalizacji (...) zasad etycznych, jakie wszystkim temu powinny nadać cel i kierunek”¹⁷. Zdaniem Kicińskiego o osłabieniu moralności świadczą również liczne kodeksy etyki zawodowej, będące formą sformalizowanej kontroli zewnętrznej, która wypiera głęboko zinternalizowane normy¹⁸. Warto jednak zauważyć, że powstające kodeksy oparte są o ogólnie przyjęte normy i wartości – można powiedzieć – globalne, co świadczy przeciwko tezie Baumana.

Biorąc pod uwagę powyższe refleksje podkreślające proces ujednolicania się kodeksów zawodowych, norm i wartości etycznych w życiu zawodowym, można postawić następującą hipotezę badawczą:

Polska młodzież nie różni się od norweskiej w oczekiwaniach norm etycznych, jakich powinien przestrzegać każdy pracownik.

Na postawy młodych Polaków i Norwegów może mieć wpływ szereg zmiennych. Do najważniejszych z nich zaliczyć należy dominującą w tych krajach religię: katolicką w Polsce i protestancką (luterancką) w Norwegii. W niniejszym artykule skoncentrowano się jednak na wpływie narodowości na postawiony problem badawczy.

Zaprezentowana hipoteza dotyczy takich obszarów, jak: (1) nieprzyjmowanie i nieprzekazywanie korzyści majątkowych; (2) poufność informacji; (3) poszanowanie własności firmy; (4) poszanowanie sprzętu komputerowego; (5) kultura osobista; (6) niepracowanie równocześnie w dwóch konkurencyjnych firmach; (7) niezazywanie środków psychoaktywnych.

4. Wyniki badań

W celu weryfikacji postawionej hipotezy dokonano eksploracyjnej analizy zebranego materiału badawczego, a następnie zakładając interwałowość uzyskanych pomiarów¹⁹, wykorzystano analizę wariancji (ANOVA), której celem było testo-

¹⁶ Z. Bauman, *Praca, Konsumpcjonizm i Nowi Ubodzy*, Kraków 2006.

¹⁷ Z. Bauman, *Moralność w niestabilnym świecie*, Poznań 2006, s. 16.

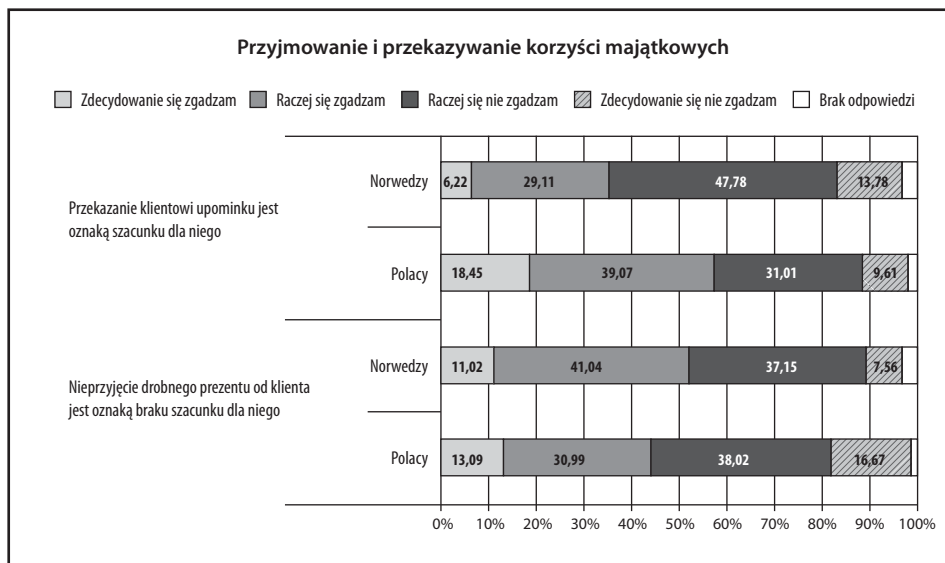
¹⁸ K. Kiciński, *Świadomość moralna Polaków – główne tendencje*, Warszawa 2001.

¹⁹ H.M. Balock, *Statystyka dla socjologów*, Warszawa 1975, s. 216.

wanie istotności różnic pomiędzy średnimi zmiennych zależnych²⁰. W toku powyższych analiz otrzymano następujące wyniki.

Pierwszej analizie został poddany obszar związany z przyjmowaniem i przekazywaniem korzyści majątkowych (wykres 1).

Wykres 1. Stosunek ankietowanych do przyjmowania i przekazywania korzyści majątkowych przez pracownika wyrażony w %



Młodzi Polacy bardziej akceptują, gdy pracownik daje prezenty, niż je bierze ($F=12,15$ dla $p=0,000$). Sytuacja jednak wygląda odwrotnie w kwestii przyjmowania korzyści majątkowych. Prawie 70% młodych Norwegów (17% zdecydowanie) uznaje, że przyjęcie korzyści majątkowej od klientów ma pozytywny wpływ na relacje z nimi i powinno być legalne. Tego samego zdania jest jednak tylko 22% młodych Polaków (zdecydowanie 7%). Różnica ta jest bardzo istotna statystycznie ($F=112,60$ dla $p=0,00$). Młodzi Polacy bardziej akceptują, gdy pracownik daje prezenty, niż je bierze, u młodych Norwegów istnieje tendencja odwrotna. Być może różnica ta wynika z różnych akcentów kładzionych na problem korupcji. W Polsce powszechna jest praktyka obdarowywania klientów drobnymi gadżetami związanymi z prowadzonym rodzajem działalności zawodowej. Na szeroką

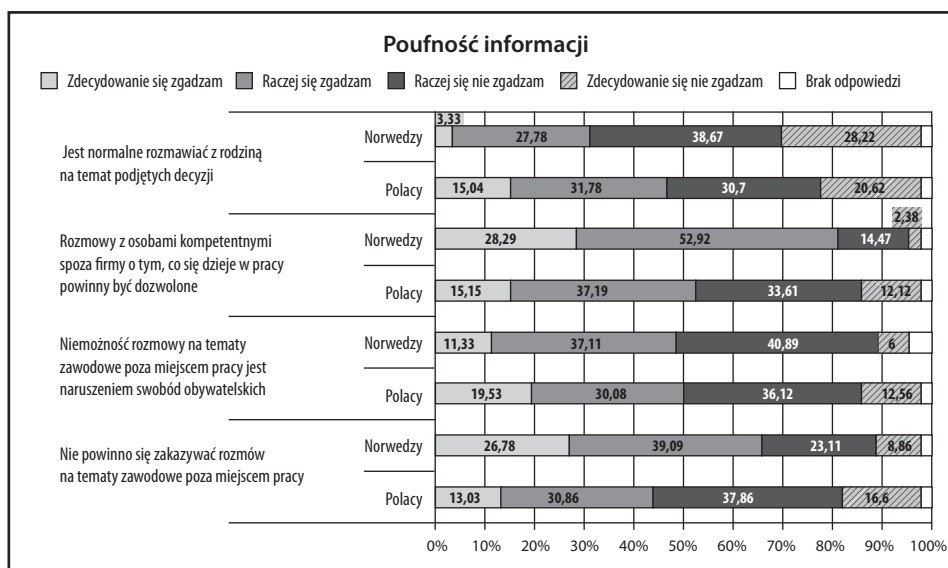
²⁰ J. Brzeziński, R. Stachowski, *Zastosowanie analizy wariancji w eksperymentalnych badaniach psychologicznych*, Warszawa 1984.

skalę prowadzone są jednak akcje uświadamiające konsekwencje wynikające z przyjmowania korzyści majątkowych.

Drugim z badanych obszarów był stosunek badanych do poufności informacji, co graficznie obrazuje wykres 2.

Badana młodzież w przeważającej większości (prawie 66% młodych Norwegów i 44% młodych Polaków) uważa, że nie powinno się zakazywać rozmów na tematy zawodowe poza miejscem pracy. Analiza wariancji nie ujawniła istotnych różnic między Polakami a Norwegami ($F=0,24$, $p=0,62$) w tym zakresie.

Wykres 2. Stosunek ankietowanych do przestrzegania poufności informacji przez pracownika wyrażony w %

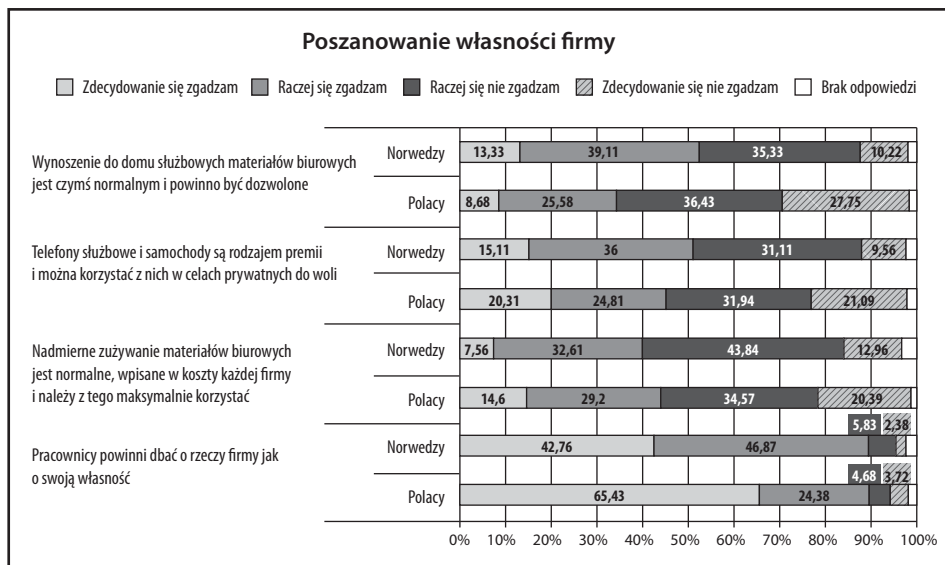


Na podstawie analizy wykresu 2 można dojść do wniosku, że młodzież nie wie, czy tego rodzaju zachowanie jest naruszeniem swobód obywatelskich ($F=0,19$, $p=0,66$). Młodzi Norwedzy zdecydowanie jednak częściej dopuszczają rozmowy na tematy zawodowe z osobami kompetentnymi ($F=96,61$, $p=0,00$) i zdecydowanie rzadziej niż Polacy akceptują rozmowy z rodziną ($F=42,05$, $p=0,00$). Polacy mają problem z decyzją, czy tego typu rozmowy powinny być zakazane.

W kontekście poszanowanie własności firmy respondenci deklarują następujące postawy (wykres 3).

Młodzi Norwedzy częściej akceptują wynoszenie do domu służbowych materiałów biurowych ($F=50,32$, $p=0,00$). Obydwie nacje uważają jednak, że nie należy

Wykres 3. Stosunek ankietowanych do poszanowania przez pracownika własności firmy wyrażony w %

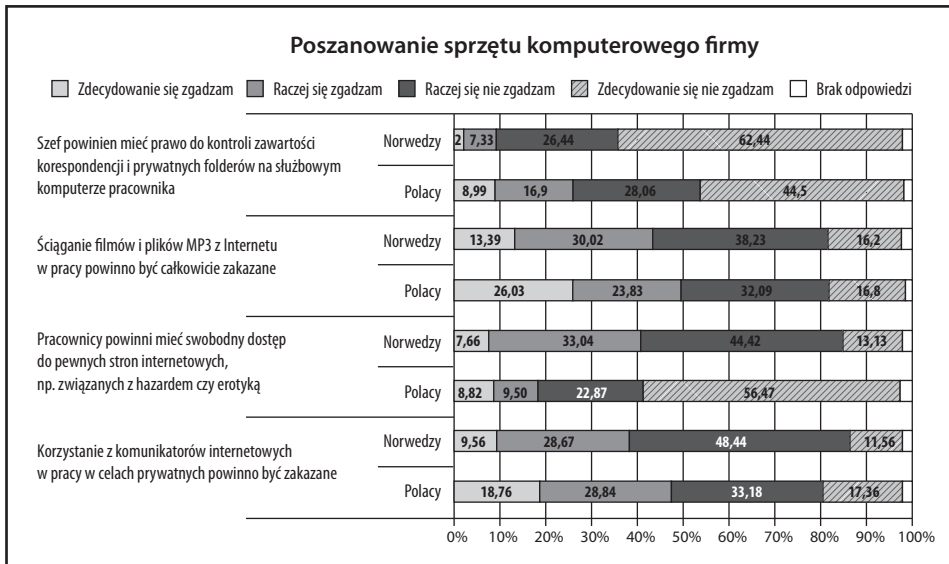


nadmierne ich zużywać ($F=0,25$, $p=0,82$). Ponad połowa młodych Polaków (zdecydowanie 21%) uważa, że telefony służbowe i samochody nie powinny być wykorzystywane do woli w celach prywatnych, ten sam pogląd podziela prawie 47% młodych Norwegów. I choć zdecydowanie takiego zdania jest tylko co 10. norweski ankietowany, to różnice w ocenie wykorzystywania telefonów i samochodów służbowych w celach prywatnych nie są istotne statystycznie ($F=3,32$, $p=0,60$). Choć w obydwu nacjach panuje pogląd, że pracownik powinien dbać o rzeczy firmy jak o swoją własność (89,63% Norwegów i 89,81% Polaków), to Polacy częściej zdecydowanie uważają, że należy dbać o rzeczy firmy jak o swoją własność ($F=19,11$, $p=0,00$). Powyższe analizy wskazują, że w kontekście poszanowania własności firmy młodzi Polacy mają wyższe oczekiwania wobec pracowników niż młodzi Norwedzy.

Czwartym z badanych obszarów był stosunek ankietowanych do **poszanowania przez pracownika sprzętu komputerowego firmy** (wykres 4). Pomimo zdecydowanego braku akceptacji dla kontroli komputerów służbowych pracownika w obu badanych nacjach, Norwedzy są bardziej temu przeciwni ($F=52,94$, $p=0,00$). Choć młodzież obydwu nacji ma podzielone zdania odnośnie co do możliwości naruszenia własności intelektualnej w postaci ściągania i udostępniania filmów i plików MP3 w pracy przez pracowników, to młodzi Norwedzy bardziej od Polaków ak-

ceptują tę możliwość ($F=8,86$, $p=0,00$). Być może powyższe opinie młodych Norwegów wynikają z dosyć liberalnego prawa antypirackiego, które dopiero w 2007 roku uległo zaostrzeniu.

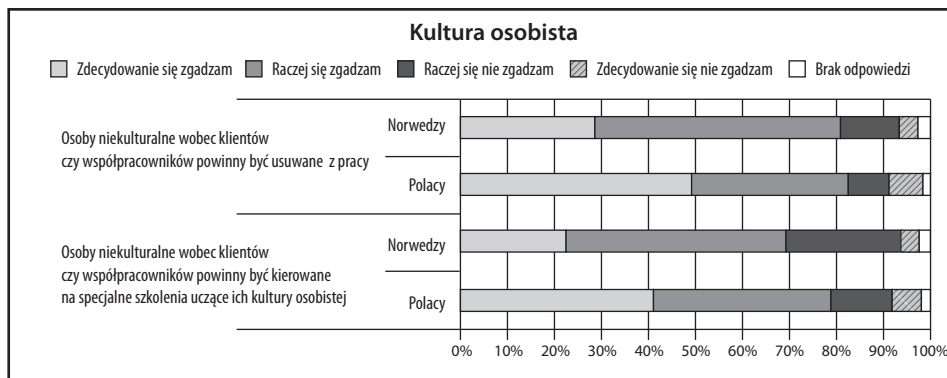
Wykres 4. Stosunek ankietowanych do poszanowania sprzętu komputerowego firmy wyrażony w %



Przeważająca większość badanej młodzieży uważa, że dostęp do stron internetowych związanych z hazardem i erotyką powinien być zakazany. Prawie 80% młodych Polaków jest temu przeciwnych (56,47% zdecydowanie). Wśród młodych Norwegów opinie te są mniej skrajne. Co prawda 57,55% uważa, że pracownicy nie powinni mieć swobodnego dostępu do takich stron, lecz tylko 13,13% zdecydowanie jest tego zdania. Można więc powiedzieć, że polska młodzież częściej od norweskiej oczekuje od pracowników przestrzegania norm obyczajowych w tym zakresie ($F=4,59$, $p=0,032$). To również Polacy częściej zgadzają się z opinią, że korzystanie z komunikatorów internetowych w celach prywatnych powinno być zakazane ($F=6,51$, $p=0,01$). Przedstawione informacje wskazują, że polska młodzież w porównaniu do norweskiej ma wyższe oczekiwania w stosunku do pracowników w zakresie poszanowania sprzętu komputerowego firmy.

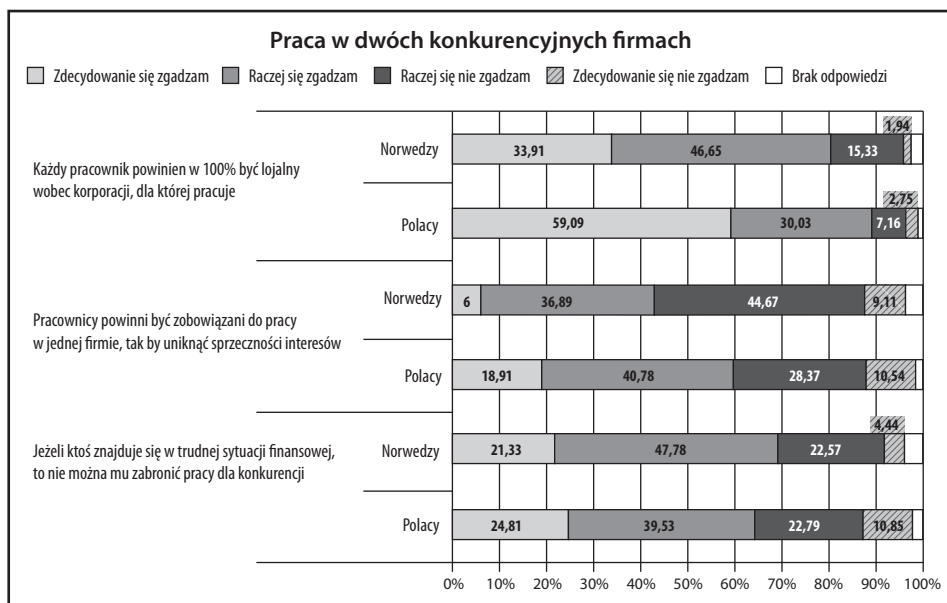
W obszarze „kultura osobista”, zobrazowanym na wykresie 5 otrzymano następujące wyniki. Ponad 8 na 10 młodych Polaków i Norwegów uważa, że osoby niekulturalne wobec klientów czy współpracowników powinny być usuwane z pracy.

Wykres 5. Stosunek ankietowanych do kultury osobistej pracownika wyrażony w %



Jednak zdecydowanie podziela tę opinię prawie 50% Polaków i 28% Norwegów. Różnica ta jest istotna statystycznie ($F=8,88, p=0,00$) i wpływa na ogólną ocenę, z której wynika, że **młodzi Polacy są bardziej od Norwegów pewni konieczności wyrzucania niekulturalnych pracowników z pracy**. Polacy w porównaniu z Norwegami częściej kierowaliby również niekulturalnych pracowników na specjalne szkolenia uczące ich odpowiedniego zachowania. Tego rodzaju działania popiera prawie 70% Norwegów (22% zdecydowanie) i prawie 79% Polaków (zdecydowanie

Wykres 6. Stosunek ankietowanych do możliwości pracy w dwóch konkurencyjnych firmach wyrażony w %



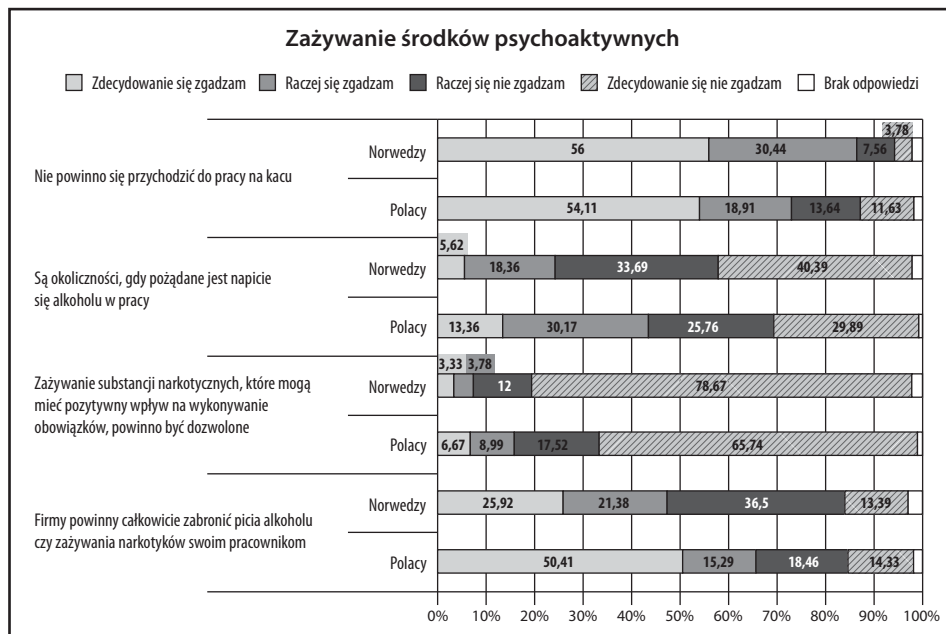
41%). Gdy porównamy ze sobą rozkład odpowiedzi na powyższe pytania, to zauważymy, że **młodzi Polacy i Norwedzy częściej wyrzuciliby niekulturalnego pracownika z pracy, niż pracowaliby nad nim, kierując go na szkolenia.**

Kolejnym obszarem określającym oczekiwania młodzieży wobec pracowników jest obszar odnoszący się do **pracy w dwóch konkurencyjnych firmach.** Graficznie reprezentuje go wykres 6.

Zdecydowana większość badanej młodzieży jest zdania, że pracownik powinien charakteryzować się lojalnością wobec firmy, w której pracuje (zdecydowanie 33,91% Norwegów oraz prawie 60% Polaków). Dokonana analiza wariancji potwierdza, że młodzi Polacy bardziej cenią lojalność wobec firmy od młodych Norwegów ($F=39,15$, $p=0,00$). Jednocześnie Polacy (prawie 19%) częściej i bardziej radykalnie od Norwegów (6%) twierdzą, że pracownicy powinni być zobowiązani do pracy tylko w jednej firmie, tak by uniknąć sprzeczności interesów ($F=21,44$, $p=0,00$). Odwołując się do możliwości podjęcia pracy w dwóch konkurencyjnych firmach, ponad 64% młodzieży obu nacji dopuszcza ją w przypadku trudnej sytuacji finansowej pracownika ($F=3,59$, $p=0,58$).

Ostatnim z poddanych analizie obszarów był **stosunek do zażywania przez pracowników środków psychoaktywnych** – graficznie reprezentuje go wykres 7.

Wykres 7. Stosunek badanej grupy do zażywania przez pracowników środków psychoaktywnych wyrażony w %



Polska i norweska młodzież nie akceptuje przychodzenia do pracy na kacu, choć wśród młodych Polaków istnieje większa akceptacja dla tego rodzaju zjawiska ($F=13,09$, $p=0,00$). Młodzi Polacy również bardziej akceptują spożywanie alkoholu w pracy ($F=35,47$, $p=0,00$) i możliwość legalności zażywania narkotyków ($F=20,73$, $p=0,00$), pomimo tego, że generalnie młodzież jest jej przeciwna. Zważywszy na powyższe informacje, zastanawia fakt, że polska młodzież w przeważającej większości i znacznie częściej od norweskiej uważa, że firmy powinny całkowicie zabronąć picia alkoholu czy zażywania narkotyków swoim pracownikom ($F=33,17$, $p=0,00$). Możliwe, że ta opinia jest konsekwencją faktu, że w Norwegii obowiązuje restrykcyjne prawo, w praktyce zmuszające obywateli do abstynencji w ciągu tygodnia. Być może jednak norweska młodzież, w przeciwieństwie do polskiej, ma więcej zaufania do umiejętności przestrzegania zasad przez pracowników.

5. Podsumowanie

- Młodzi Polacy bardziej akceptują fakt, że pracownik daje prezenty, niż je przyjmuje, u młodych Norwegów istnieje tendencja odwrotna.
- Badana młodzież uważa, że raczej nie powinno się zakazywać rozmów na tematy zawodowe poza miejscem pracy. Młodzież nie wie również, czy tego typu zakazy są naruszeniem swobód obywatelskich. Młodzi Norwedzy zdecydowanie częściej dopuszczają rozmowy na tematy zawodowe z osobami kompetentnymi i zdecydowanie rzadziej niż Polacy akceptują rozmowy z rodziną. Polacy mają problem z decyzją, czy tego typu rozmowy powinny być zakazane.
- W kontekście poszanowania własności firmy młodzi Polacy mają większe oczekiwania wobec pracowników niż młodzi Norwedzy, którzy częściej akceptują wynoszenie do domu służbowych materiałów biurowych. Obydwa naracje uważają jednak, że nie należy nadmiernie zużywać materiałów biurowych. Brak jest różnic między nacjami w ocenie korzystania z telefonów i samochodów służbowych w celach prywatnych. Polacy częściej jednak uważają, że należy dbać o rzeczy firmy jak o swoją własność.
- Pomimo braku akceptacji dla kontroli komputerów służbowych pracownika w obu badanych nacjach, Norwedzy są bardziej temu przeciwni i bardziej akceptują możliwość ściągania plików z Internetu przez pracowników. Polska młodzież częściej do norweskiej oczekuje od pracowników przestrzegania norm obyczajowych w zakresie odwiedzania w pracy stron związanych z hazardem czy erotyką i częściej zgadza się z opinią, że korzystanie z komu-

nikatorów internetowych w celach prywatnych powinno być zakazane. Przedstawione informacje wskazują, że Polska młodzież w porównaniu do norweskiej ma wyższe oczekiwania w stosunku do pracowników w zakresie poszanowania sprzętu komputerowego firmy.

- Młodzi Polacy i Norwedzy częściej wyrzuciliby niekulturalnego pracownika z pracy, niż pracowaliby nad nim, kierując go na szkolenia, jednak młodzi Polacy są bardziej pewni od Norwegów konieczności wyrzucania niekulturalnych pracowników z pracy.
- Młodzi Polacy bardziej cenią lojalność wobec firmy niż młodzi Norwedzy, jednocześnie Polacy częściej i bardziej radykalnie twierdzą, że pracownicy powinni być zobowiązani do pracy tylko w jednej firmie, tak by uniknąć sprzeczności interesów. Odwołując się do możliwości podjęcia pracy w dwóch konkurencyjnych firmach, młodzież obu nacji dopuszcza ją w przypadku trudnej sytuacji finansowej pracownika.
- Polska i norweska młodzież nie akceptuje przychodzenia do pracy na kacu, choć wśród młodych Polaków istnieje większa akceptacja dla tego rodzaju zjawiska. Młodzi Polacy bardziej akceptują również spożywanie alkoholu w pracy i możliwość legalności zażywania narkotyków, pomimo tego, że generalnie młodzież jest temu przeciwna. Zważywszy na powyższe informacje, zastanawia fakt, że polska młodzież w przeważającej większości i znacznie częściej od norweskiej uważa, że firmy powinny całkowicie zabronić picia alkoholu czy zażywania narkotyków swoim pracownikom.

Z powyższych twierdzeń wynika, że nastoletni Norwedzy mogą mieć niewłaściwe (niezgodne z zasadami etyki w biznesie) oczekiwania wobec pracowników w takich obszarach, jak: przyjmowanie prezentów, dotrzymywanie tajemnicy zawodowej – zwłaszcza w kontakcie z osobami kompetentnymi spoza firmy, poszanowanie sprzętu komputerowego firmy.

Nastoletni Polacy z kolei mogą mieć niewłaściwe (niezgodne z zasadami etyki w biznesie) oczekiwania wobec pracowników w takich obszarach, jak: podarunki dla klientów, dotrzymywanie tajemnicy zawodowej w rozmowach z rodziną oraz konsumpcja środków psychoaktywnych.

Obie nacje mają wysokie oczekiwania wobec pracowników w zakresie poszanowania własności firmy (Polacy jednak wyższe) oraz kultury osobistej pracowników. Polacy i Norwedzy cenią wysoko lojalność pracowników wobec firmy, jednak i tym razem dla Polaków wydaje się to istotniejsze.

Na podstawie powyższych analiz można zatem przyjąć, że postawiona hipoteza mówiąca o braku różnic w oczekiwaniach norm etycznych, jakich powinien przestrzegać każdy pracownik, została potwierdzona. Jednak warto dostrzec, że

oczekiwania młodych Polaków wydają się bardziej rygorystyczne w porównaniu z oczekiwaniami młodych Norwegów, którzy są ostrożniejsi w swoich osądach *zdecydowanie tak* lub *zdecydowanie nie*.

LITERATURA:

- Balock H.M., *Statystyka dla socjologów*, Warszawa 1975, s. 216.
- Bauman Z., *Moralność w niestabilnym świecie*, Poznań 2006.
- Bauman Z., *Praca, Konsumpcjonizm i Nowi Ubodzy*, Kraków 2006.
- Brzeziński J., Stachowski R., *Zastosowanie analizy wariancji w eksperymentalnych badaniach psychologicznych*, Warszawa 1984.
- Duraj D., *Praca i jej społeczny kontekst w postawach młodzieży*, Łódź 1993.
- Europejskie standardy etyki oraz społecznej odpowiedzialności biznesu*, W. Gasparski (red.), Warszawa 2003.
- Etyka biznesu jako przedmiot nauczania*, W. Gasparski, A. Lewicka-Strzałecka (red.), Warszawa 2001.
- Etyka biznesu w zastosowaniach praktycznych: inicjatywy, programy, kodeksy*, W. Gasparski, A. Lewicka-Strzałecka, B. Rok, G. Szulczewski (red.), Warszawa 2002.
- Global Corruption Barometer 2005, http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/gcb/2005/press_releases/barometer2005_press_release
- Kiciński K., *Świadomość moralna Polaków – główne tendencje*, Warszawa 2001.
- Mannheim K., *Sociology as Political Education*, New Brunswick 2001.
- Marciszewski W., *Analiza logiczna rozumowań socjologii na przykładzie książki Maksa Webera...* [w:] W. Marciszewski, *Metodologia socjologii* – r. 2.
- Osiak M., *Postawy Polaków wobec korupcji. Dane szczegółowe z badania*, Demoskop, Warszawa, lipiec 2000, www.batory.org.pl/korupcja/pub.htm
- Principles of Stakeholder Management*, Clarkson Centre for Business Ethics, Joseph L. Rotman School of Management, University of Toronto 1999.
- Siciński A., *Etyka pracy a polski „charakter narodowy* [w:] B. Suchodolski, *Ewolucja polskiego systemu pracy w latach 1981–2000*, „Polska 2000”, Wrocław 1984.
- Szczepański M., *Wartości w gospodarce*, „Życie Gospodarcze” 1987, nr 10.
- Walczak-Duraj D., *Ład etyczny w gospodarce rynkowej, doświadczenia polskiej transformacji*, Łódź 2002.
- Weber M., *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Lublin 1993.

SUMMARY

The article presents the image of ethical norms that should be obeyed by employees in view of Polish and Norwegian high school youths. The article is based on questionnaire research conducted in 2006/2007 in cooperation between UŁ and NTNU (Norwegian University of Science and Technology). The target sample was 900 Norwegian and 1359 Polish teenagers aged 16–18.

Analysis of results shown the image of expectations, which were categorized into areas: (1) giving and taking bribes, (2) confidentiality of work information, (3) consideration for employer property, (4) consideration for company's hardware and software, (5) positive attitude to clients and coworkers, (6) working in concurrent organizations, (7) usage of psychoactive substances (drugs and alcohol).

The results reveal that Norwegian teenagers present the expectations opposite to ethics in business rules in areas of taking bribes, confidentiality of work information and consideration for hardware of the employer.

Polish teenagers on the other hand present lower level of moral expectations in areas of giving presents for clients, keeping the work information confidential (especially on family forum) and using drugs and alcohol.

Both nations present high acceptance for consideration of employer property (slightly higher in Polish group), positive attitude to clients and coworkers and expect from workers to be loyal for employer (by avoiding working in concurrent organizations).