

*Barbara A. Sypniewska*

*Andrzej Jagodziński*

## **Rola i znaczenie protekcji w procesie poszukiwania pracy w świetle badań**

### **The role and meaning of protection in the process of job seeking in the light of the scholar research**

**Streszczenie:** W niniejszym artykule zostały zaprezentowane wyniki autorskich badań własnych dotyczących metod poszukiwania pracy. Badanie zostało przeprowadzone w roku 2013 i stanowi część projektu badawczego, dotyczącego bezrobocia i sposobów poszukiwania pracy. Celem prezentowanego badania była identyfikacja zależności pomiędzy korzystaniem z protekcji przy poszukiwaniu pracy a oceną czynników ułatwiających oraz utrudniających znalezienie pracy, oceną cech pracy łatwiejszej i trudniejszej do znalezienia, sposobami poszukiwania pracy, a także ocenę częstotliwości zjawiska protekcji. W ramach podjętej problematyki podjęto więc próbę odpowiedzi na postawione problemy badawcze:

- czy istnieje zależność pomiędzy korzystaniem z protekcji przy poszukiwaniu pracy a oceną czynników ułatwiających i utrudniających znalezienie pracy?
- czy istnieje zależność pomiędzy korzystaniem z protekcji przy poszukiwaniu pracy a oceną cech pracy łatwiejszej i trudniejszej do znalezienia?
- czy istnieje zależność pomiędzy korzystaniem z protekcji przy poszukiwaniu pracy a sposobami poszukiwania pracy?

**Słowa kluczowe:** metody poszukiwania pracy, czynniki ułatwiające i utrudniające znalezienie pracy, protekcja

**Summary:** In the present article the results of the Author’s own research relating to methods of looking for a job were presented. The research was conducted in 2013 and makes part of the research project with regard to unemployment and methods of job seeking.

The purpose of the presented study was the identification of relations existing among the use of protection and backing while looking for a job and the assessment of factors facilitating or hindering finding a job, the evaluation of features of the job which is easier or more difficult to find, job seeking methods as well as the analysis of frequency of the protection phenomenon.

**Keywords:** methods of job searching, elements facilitating and hindering job finding, patronage.

## 1. Zagadnienie protekcji i poszukiwania pracy w świetle literatury

Według słownika języka polskiego „...protekcja jest pojęciem z gruntu subiektywnym, zmieniającym się w czasie, a zatem trudno jest ją zdefiniować w powszechnie przyjęty sposób”<sup>1</sup>. W związku z powyższym, pojęcie „protekcji”, mimo iż pozornie wydaje się być dość proste i jednoznaczne, w praktyce nastęrcza badaczom sporych problemów, ponieważ zjawisko to obejmuje wiele działań i zachowań, których granice etyczności są bardzo często niełatwe do oszacowania. Nie ma więc stałych zasad analizy tego zjawiska, uniwersalnych mierników odzwierciedlających jego skalę, jak też metod badania jego przyczyn czy powstawania. Z tego też powodu może być różne rozumienie terminu „protekcja”. Wykazując się bogactwem języka w zakresie opisu analizowanego zjawiska, często słyszymy takie oto sformułowania, np. układy, powiązania, koneksje, koligacje, kumoterstwo, „plecy”, wstawiennictwo, wykorzystanie autorytetu, wysoka pozycja osoby protegującej, znajomości, kontakty osobiste, przynależność do rządzącej partii itp.

W literaturze spotykamy nierzadko stwierdzenie, że „protekcja” może być również formą korupcji<sup>2</sup>, jeżeli ktoś wykorzysta swoje stanowisko do załatwienia czyjejś sprawy (uprzywilejowania protegowanego)

---

<sup>1</sup> *Słownik Współczesnego Języka Polskiego*. Warszawa: PWN 1999.

<sup>2</sup> Program zwalczania korupcji strategia antykorupcyjna II etap wdrażania 2005-2009 – MSWiA Warszawa 2005.

w zamian za korzyść majątkową lub osobistą lub nepotyzmu poprzez faworyzowanie członków własnej rodziny bez merytorycznego uzasadnienia<sup>3</sup>. Wyznacznikiem działań są tutaj koneksje rodzinne, które stoją ponad kompetencjami, wykształceniem lub wartością danej osoby.

Od dawna jednak istnieje opinia, że protekcja jest częstym zjawiskiem, jeśli chodzi o sposób uzyskania zatrudnienia przez osoby, nie ze względu na ich faktyczne i udokumentowane kwalifikacje, ale ze względu na partykularne interesy, korupcję bądź „po znajomości”<sup>4</sup>. W tym kontekście „protekcja” oznacza „wsparcie, pomoc, wstawiennictwo wpływowej osoby mające umożliwić komuś osiągnięcie lepszej pozycji zawodowej...”<sup>5</sup>. Stąd znane jest też powiedzenie „...protekcyjne przyjęcie do pracy”<sup>6</sup>. Trafnym przykładem takiego stwierdzenia jest obsadzanie stanowisk w administracji publicznej. To oznacza, że przy zatrudnianiu w organizacjach publicznych nie bierze się pod uwagę kwalifikacji kandydatów, kompetencji czy przydatności na określone stanowisko. „Obsadzanie stanowisk następuje na chybił trafił, najczęściej decyduje o tym protekcjonizm, względy polityczne, ideologiczne [...] Specjaliści przedmiotu uważają, że patologia działania administracji wyraża się w protekcjonizmie, kumoterstwie, asekuranctwie, konformizmie i korupcji”<sup>7</sup>.

Badania wykazują, że protekcja występowała we wszystkich okresach historii, w prawie wszystkich systemach i w prawie wszystkich regionach świata, niezależnie od typu organizacji społecznej czy państwowej. Ujmuje to pesymistyczne, ale niestety prawdziwe stwierdzenie „Protekcja jest zawsze i wszędzie” - czy to w demokracjach, czy to w dyktaturach, praworządnych państwach czy autorytarnych

---

<sup>3</sup> A. Stachowicz-Stanusch, A. Sworowska: *Oblicza korupcji: formy i typy zachowań*. Katowice: Politechnika Śląska Wydział Organizacji i Zarządzania Katedra Podstaw Zarządzania i Marketingu 2010 s. 121.

Artykuł powstał w ramach projektu badawczego nr 2110/B/H03/2010/39 pt. „Wpływ kultur narodowych na zarządzanie antykorupcyjne i jego raportowanie we współczesnych przedsiębiorstwach”, finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki.

<sup>4</sup> M. Bugdol: *Gry i zachowania nieetyczne w organizacji*. Warszawa: Wyd. Difin s. 136-144.

<sup>5</sup> *Słownik współczesnego języka polskiego*. Warszawa: Wyd. WIGA 1999.

<sup>6</sup> *Słownik poprawnej polszczyzny*. Warszawa: PWN 1973.

<sup>7</sup> St. Cieślak: *Praktyka organizowania administracji publicznej*. Warszawa: Wyd. Difin 2004 s. 170.

rządach - zmieniała się tylko forma protekcji, jej zasięg i sposób traktowania przez społeczeństwo. Badania sugerują również, że protekcja oraz zainteresowanie nią może mieć charakter cykliczny<sup>8</sup>.

Reasumując, dokładne przyjrzenie się zjawisku protekcji i analizowanie jej różnych kontekstów, pozwala spojrzeć na nią z szerszej perspektywy i zrozumieć, iż jest ona bardziej powszechna, niż może się nam to wydawać na pierwszy rzut oka i dotyczy nie tylko polityki czy biznesu, lecz może dotknąć bezpośrednio każdego z nas<sup>9</sup>.

Z teorii poszukiwań na rynku pracy możemy się dowiedzieć, że „poszukiwanie pracy” oznacza pewną aktywność w tym zakresie...<sup>10</sup>. Formy poszukiwań pracy mogą być różnorodne, np. rejestracja w urzędzie pracy, odwiedzanie potencjalnych pracodawców, przygotowanie wniosków aplikacyjnych, przeglądanie ogłoszeń o ofertach pracy i reagowanie na te ogłoszenia, targi i giełdy pracy, wykorzystanie kontaktów osobistych<sup>11</sup>. Ta ostatnia forma oznacza, że kandydaci poszukując pracy, zwracają się najczęściej do znajomych i rodziny. Liczą na ich protekcję i poparcie. Protekcja i poparcie jest - jak nierzadko się zauważa - jednym z najlepszych sposobów znalezienia pracy. Dodatkowo, jeśli wśród znajomych czy rodziny są osoby znaczące, mające wpływ na zatrudnienie, to tym bardziej kandydaci zabiegają o ich względy. Poparcie przez takie osoby może pozytywnie wpłynąć na efekt samego zatrudnienia<sup>12</sup>.

## 2. Metodologia badania

Celem prezentowanego badania była identyfikacja zależności pomiędzy korzystaniem z protekcji przy poszukiwaniu pracy a oceną czynników ułatwiających oraz utrudniających znalezienie pracy, oceną cech pracy łatwiejszej i trudniejszej do znalezienia, sposobami poszuki-

---

<sup>8</sup> J. Wódz: *Socjologia dla prawników i politologów*. Warszawa: PWN 2000 s. 197.

<sup>9</sup> A. Stachowicz-Stanusch, A. Sworowska: *op. cit.* s. 131.

<sup>10</sup> E. Kwiatkowski: *Bezrobocie*. W: *Podstawy o rynku pracy*. Red. E. Kryńska, E. Kwiatkowski: Łódź 2013 s. 112.

<sup>11</sup> B.A. Sypniewska, A. Jagodziński: *Forma zatrudnienia a metody poszukiwania prac*. W: *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Refleksje teoretyczne, kwestie praktyczne*. Red. T. Oleksyn, B.A. Sypniewska. Warszawa 2016 s. 206.

<sup>12</sup> A. Krzętowska, B.A. Sypniewska, A. Jagodziński: *Metody poszukiwania pracy*. W: *Społeczne wymiary pracy w późnym kapitalizmie*. „Humanizacja pracy” 2015 nr 3 s. 219.

wania pracy, a także ocenę częstotliwości zjawiska protekcji. W ramach podjętej problematyki podjęto więc próbę odpowiedzi na postawione problemy badawcze:

- czy istnieje zależność pomiędzy korzystaniem z protekcji przy poszukiwaniu pracy a oceną czynników ułatwiających i utrudniających znalezienie pracy?
- czy istnieje zależność pomiędzy korzystaniem z protekcji przy poszukiwaniu pracy a oceną cech pracy łatwiejszej i trudniejszej do znalezienia?
- czy istnieje zależność pomiędzy korzystaniem z protekcji przy poszukiwaniu pracy a sposobami poszukiwania pracy?

Dobór osób do badania był przypadkowy. W czasie prowadzonego badania wszystkie osoby pracowały, ale miały już pewne doświadczenie poszukiwania pracy.

### **3. Opis próby badawczej**

W badaniu brało udział ogółem 209 respondentów. Większość osób badanych, bo aż ponad 77%, to osoby w wieku 20-29 lat. Znacznie mniej osób było w grupie w wieku od 30 do 40 roku życia, ogółem ponad 14%, a w wieku ponad 40 lat tylko 8%.

Wśród osób badanych przeważały kobiety – 152, natomiast mężczyzn było 57. 124 osoby (59,3%) miały wyższe wykształcenie, a 85 osób (40,7%) miało wykształcenie średnie. Zapytano osoby badane o stanowisko, jakie zajmują w pracy zawodowej. Do wyboru były cztery odpowiedzi: stanowisko kierownicze, specjalistyczne, pracownik fizyczny i umysłowy. Wśród respondentów było najwięcej osób, które pracowały na stanowisku specjalistycznym (71 osób – 34%), a jako pracownik umysłowy (56 osób – 26,8%). Pracowników fizycznych było 34 (16,3%), a na stanowisku kierowniczym pracowało 38 osób (18,2%). Wśród respondentów było najwięcej osób, które pracowały na podstawie umowy na czas nieokreślony – 92 osoby, co stanowiło 44% wszystkich respondentów, natomiast na czas określony pracowały 42 osoby (20,1%), a na podstawie umowy zlecenie lub umowy o dzieło pracowało 45 osób (21,5%). 22 osoby (10,5%) wskazały, że były zatrudnione na innej podstawie niż wcześniej wymienione. W badaniu uczestniczyło najwięcej osób zamieszkałych w miastach pow. 500 tys. mieszkańców (108 osób –

51,7%). Ponadto 43 respondentów (20,6%) mieszkało w miastach do 100 tys. mieszkańców, 38 osób badanych (18,2%) na wsi, a tylko 20 respondentów (9,6%) w miastach od 100 do 500 tys. mieszkańców. Wśród respondentów było najwięcej osób ze stażem pracy do 3 lat (105 osób – 50,2%), a w okresie od 3 do 10 lat pracy było 62 respondentów (29,7%). Znacznie mniej osób badanych podało, że posiadało staż pracy od 10 do 25 lat (32 osoby – 15,4%), natomiast najmniej respondentów (5 osób – 2,4%) miało staż pracy powyżej 25 lat.

#### 4. Wyniki badań

Aby sprawdzić zależności pomiędzy korzystaniem z protekcji przy poszukiwaniu pracy a oceną czynników ułatwiających oraz utrudniających znalezienie pracy, oceną cech pracy łatwiejszej i trudniejszej do znalezienia, sposobami poszukiwania pracy, a także oceną częstotliwości zjawiska protekcji, dokonano pogłębionej analizy statystycznej. Pierwsza zależność dotyczyła czynników ułatwiających znalezienie pracy. W tabeli 1 przedstawiono rozkład częstości dla opinii w sprawie czynników ułatwiających znalezienie pracy w grupie osób, które korzystały z protekcji i w grupie osób, które nie korzystały z protekcji. Zestawienie uzupełniono wartościami testu  $\chi^2$ .

Tabela 1. Rozkład częstości – opinie w sprawie czynników ułatwiających znalezienie pracy w grupie osób, które korzystały z protekcji i w grupie osób, które nie korzystały z protekcji

Czynniki ułatwiające znalezienie pracy	Korzystanie z protekcji				$\chi^2$	df	p
	nie		tak				
	n	%	n	%			
Wyższe wykształcenie	47	58,8	60	46,5	2,60	1	0,107
Młody wiek	28	35,0	49	38,0	0,23	1	0,634
Znajomość języków obcych	64	80,0	95	73,6	0,91	1	0,339
Doświadczenie zawodowe	63	78,8	102	79,1	0,03	1	0,871
Bycie mężczyzną	10	12,5	12	9,3	0,51	1	0,476

n – liczba osób; % - procent grupy

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Nie zanotowano istotnych statystycznie zależności pomiędzy korzystaniem z protekcji a analizowanymi opiniami.

Kolejna interesująca zależność dotyczyła oceny czynników utrudniających znalezienie pracy. W tabeli 2 przedstawiono rozkład częstości dla opinii w sprawie czynników utrudniających znalezienie pracy w grupie osób, które korzystały z protekcji i w grupie osób, które nie korzystały z protekcji. Zestawienie uzupełniono wartościami testu  $\chi^2$ .

Tabela 2. Rozkład częstości – opinie w sprawie czynników utrudniających znalezienie pracy w grupie osób, które korzystały z protekcji i w grupie osób, które nie korzystały z protekcji

Czynniki utrudniające znalezienie pracy	Korzystanie z protekcji						
	nie		tak				
	n	%	n	%	$\chi^2$	df	p
Brak wyższego wykształcenia	24	30,0	40	31,0	0,01	1	0,980
Wiek pow. 50 lat	64	80,0	98	76,0	1,90	1	0,386
Brak znajomości języków obcych	43	53,8	65	50,4	0,47	1	0,491
Brak doświadczenia zawodowego	47	58,8	92	71,3	2,58	1	0,097
Bycie kobietą	4	5,0	7	5,4	0,01	1	0,929

n – liczba osób; % - procent grupy

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Tu także nie zanotowano istotnych statystycznie zależności pomiędzy korzystaniem z protekcji a analizowanymi opiniami.

Następnie sprawdzono zależność dotyczącą opinii cech pracy łatwiejszej do znalezienia.

W tabeli 3 przedstawiono rozkład częstości dla opinii w sprawie cech pracy łatwiejszej do znalezienia w grupie osób, które korzystały z protekcji i w grupie osób, które nie korzystały z protekcji. Zestawienie uzupełniono wartościami testu  $\chi^2$ .

Tabela 3. Rozkład częstości – opinie w sprawie cech pracy łatwiejszej do znalezienia w grupie osób, które korzystały z protekcji i w grupie osób, które nie korzystały z protekcji

Cechy pracy łatwiejszej do znalezienia	Korzystanie z protekcji						
	nie		tak		$\chi^2$	df	p
	n	%	n	%			
Nisko płatna	56	70,0	85	65,9	0,56	1	0,454
Dorywcza	24	30,0	52	40,3	2,08	1	0,149
Na umowę zlecenie lub o dzieło	53	66,3	80	62,0	0,55	1	0,460
„Na czarno”	28	35,0	43	33,3	0,10	1	0,755
Fizyczna	32	40,0	47	36,4	0,34	1	0,557

n – liczba osób; % - procent grupy

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Nie zanotowano istotnych statystycznie zależności pomiędzy korzystaniem z protekcji a analizowanymi opiniami dotyczącymi cech pracy łatwiejszej do znalezienia.

W dalszej kolejności sprawdzono aspekt przeciwny do wcześniejszego, czyli ocenę cech pracy trudniejszej do znalezienia. W tabeli 4 przedstawiono rozkład częstości dla opinii w sprawie cech pracy trudniejszej do znalezienia w grupie osób, które korzystały z protekcji i w grupie osób, które nie korzystały z protekcji. Zestawienie uzupełniono wartościami testu  $\chi^2$ .

Tabela 4. Rozkład częstości – opinie w sprawie cech pracy trudniejszej do znalezienia w grupie osób, które korzystały z protekcji i w grupie osób, które nie korzystały z protekcji

Cechy pracy trudniejszej do znalezienia	Korzystanie z protekcji						
	nie		tak		$\chi^2$	df	p
	n	%	n	%			
Dobrze płatna	62	77,5	94	72,9	0,37	1	0,544
Dająca satysfakcję	41	51,3	72	55,8	0,59	1	0,443
Na umowę na czas nieokreślony	46	57,5	69	53,5	0,22	1	0,642
Dająca możliwość awansu	32	40,0	47	36,4	0,20	1	0,658
Na wysokim stanowisku	40	50,0	63	48,8	0,01	1	0,948

n – liczba osób; % - procent grupy

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych



Tu także nie zanotowano istotnych statystycznie zależności pomiędzy korzystaniem z protekcji a analizowanymi opiniami dotyczącymi cech pracy trudniejszej do znalezienia.

Następnie poddano pogłębionej analizie statystycznej sposoby poszukiwania pracy. W tabeli 5 przedstawiono rozkład częstości dla opinii w sprawie sposobów poszukiwania pracy w grupie osób, które korzystały z protekcji i w grupie osób, które nie korzystały z protekcji. Zestawienie uzupełniono wartościami testu  $\chi^2$ .

Tabela 5. Rozkład częstości – opinie w sprawie sposobów poszukiwania pracy w grupie osób, które korzystały z protekcji i w grupie osób, które nie korzystały z protekcji

Sposoby poszukiwania pracy	Korzystanie z protekcji				$\chi^2$	df	p
	nie		tak				
	n	%	n	%			
Przez poparcie, protekcję	18	22,5	54	41,9	7,56**	1	0,006
Skontaktowanie się z osobą mającą wpływ na zatrudnienie	21	26,3	45	34,9	1,42	1	0,234
Zebranie informacji o miejscu pracy	14	17,5	26	20,2	0,15	1	0,697
Reagowanie na ogłoszenia w mediach	38	47,5	49	38,0	2,30	1	0,130
Wysyłanie CV niezależnie od ogłoszeń	38	47,5	68	52,7	0,31	1	0,577
Korzystanie z doradztwa personalnego, pośredników	11	13,8	14	10,9	0,48	1	0,487
Korzystanie z ofert urzędu pracy	12	15,0	15	11,6	0,60	1	0,437
Inne	3	3,8	8	6,2	0,54	1	0,464

n – liczba osób; % - procent grupy; \*\* -  $p < 0,01$

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Okazało się, że osoby, które korzystały z protekcji częściej wskazywały ten właśnie sposób poszukiwania pracy.

Kolejnym aspektem analizy była częstotliwość występowania zjawiska protekcji. W tabeli 6 przedstawiono rozkład częstości dla opinii w sprawie częstotliwości zjawiska protekcji w grupie osób, które korzystały z protekcji i w grupie osób, które nie korzystały z protekcji.

Tabela 6. Rozkład częstości – opinie w sprawie częstotliwości zjawiska protekcji w grupie osób, które korzystały z protekcji i w grupie osób, które nie korzystały z protekcji

Częstotliwość zjawiska protekcji	Korzystanie z protekcji			
	nie		tak	
	n	%	n	%
bardzo częsta	21	26,3	51	39,5
częsta	48	60,0	62	48,1
rzadka	6	7,5	8	6,2
brak zdania	5	6,3	8	6,2
Ogółem	80	100	129	100

n – liczba osób; % - procent grupy

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

W oparciu o test  $\chi^2$  nie zanotowano istotnych statystycznie zależności pomiędzy korzystaniem z protekcji a częstotliwością zjawiska protekcji,  $\chi^2(3)=3,99$ ,  $p>0,05$ .

### Podsumowanie

W oparciu o wyniki pogłębionej analizy statystycznej stwierdzono, że nie występuje zależność istotnie statystyczna pomiędzy korzystaniem z protekcji przy poszukiwaniu pracy a czynnikami ułatwiającymi i utrudniającymi znalezienie pracy, oceną cech pracy łatwiejszej i trudniejszej do znalezienia oraz częstotliwością występowania zjawiska protekcji.

Należy podkreślić, że analiza dotyczyła dwóch grup: osób, które korzystały z protekcji i osób, które z niej nie korzystały. Zatem wyniki powyższe dotyczą obu tych grup. Można więc uznać, że wykorzystywanie protekcji lub nie, nie wpływa na opinie w zakresie wyżej wymienionych aspektów.

Warto jednak wskazać, że do czynników ułatwiających znalezienie pracy zaliczono: wyższe wykształcenie, młody wiek, znajomość języków obcych, doświadczenie zawodowe i płeć. W badaniu dotyczącym identyfikacji tych czynników większość respondentów wskazała na wyższe wykształcenie, znajomość języków obcych i doświadczenie zawodowe. Natomiast do czynników utrudniających znalezienie pracy zaliczono: brak wyższego wykształcenia, wiek powyżej 50 lat, brak

znajomości języków obcych, brak doświadczenia zawodowego i płeć. W badaniu autorów dotyczącym identyfikacji tych czynników większość osób wskazała wiek powyżej 50 lat, brak znajomości języków obcych i brak doświadczenia zawodowego. Ponadto w badaniu dotyczącym samej częstotliwości wykorzystywania protekcji i poparcia respondenci uznali, że często z tej formy korzystają przy szukaniu pracy. Natomiast do cech pracy łatwiejszej do znalezienia zaliczono pracę: nisko płatną, dorywczą, na umowę zlecenie lub dzieło, „na czarno” oraz fizyczną. W badaniu dotyczącym identyfikacji cech pracy łatwej do znalezienia większość respondentów wskazała na pracę nisko płatną oraz na podstawie umowy zlecenie czy dzieło. Natomiast do cech pracy trudniejszej do znalezienia zaliczono: dobrze płatną, dającą satysfakcję, na umowę na czas nieokreślony, dającą możliwość awansu oraz na wysokim stanowisku.

W badaniu dotyczącym identyfikacji cech pracy trudnej do znalezienia większość badanych wskazała na pracę dobrze płatną, dającą satysfakcję oraz z zatrudnieniem na czas nieokreślony<sup>13</sup>. Pogłębiona analiza statystyczna wyników wskazała, że wybór różnych czynników nie zależy od tego, czy dana osoba, doświadczając szukania pracy, korzystała czy też nie korzystała z protekcji i poparcia. Oznacza to, że korzystanie z protekcji nie wpływa na:

1. Wybór czynników ułatwiających znalezienie pracy, tj. wyższe wykształcenie, młody wiek, znajomość języków obcych, doświadczenie zawodowe i płeć.
2. Wybór czynników utrudniających znalezienie pracy, tj. brak wyższego wykształcenia, wiek powyżej 50 lat, brak znajomości języków obcych, brak doświadczenia zawodowego i płeć.
3. Ocenę cech pracy łatwej do znalezienia, tj. nisko płatną, dorywczą, na umowę zlecenie lub dzieło, „na czarno” oraz fizyczną.
4. Ocenę cech pracy trudnej do znalezienia, tj. dobrze płatną, dającą satysfakcję, na umowę na czas nieokreślony, dającą możliwość awansu oraz na wysokim stanowisku.
5. Częstotliwość korzystania z protekcji.

Wyniki pokazały także występowanie zależności istotnie statystycznej pomiędzy korzystaniem z protekcji przy poszukiwaniu pracy

---

<sup>13</sup> A. Krzętowska, B.A. Sypniewska, A. Jagodziński: *op. cit.* s. 226.

a sposobami poszukiwania pracy. Zależność ta dotyczyła wykorzystywania poparcia i protekcji. Okazało się, że osoby, które korzystały z protekcji i poparcia częściej wskazywały ten właśnie sposób poszukiwania pracy. Wynik ten nie dziwi bowiem, jeśli ktoś już korzystał z tej formy znalezienia pracy, na pewno będzie go wskazywał jako najlepszy sposób niż te osoby, które z protekcji i poparcia jeszcze nie korzystały.

Prezentowane badanie wykazało, że analizując metody poszukiwania pracy, należy brać pod uwagę różne aspekty tego zagadnienia. Szczegółowa dedukcja może pomóc wyjaśnić pewne złożone kwestie, które w konsekwencji mogą służyć pracownikom i bezrobotnym. Konieczne jest branie pod uwagę zależności wynikających z różnych zmiennych. Celem badania była identyfikacja zależności pomiędzy korzystaniem z protekcji przy poszukiwaniu pracy a oceną czynników ułatwiających oraz utrudniających znalezienie pracy, oceną cech pracy łatwiejszej i trudniejszej do znalezienia, sposobami poszukiwania pracy, a także ocenę częstotliwości zjawiska protekcji. Przeprowadzona wnikliwa analiza pozwala uznać za weryfikację postawionych problemów i spełnienie celu badawczego. Autorzy rekomendują problematykę poszukiwania pracy do kontynuowania badań, obejmując także obszar zagadnień prezentowanego badania.

### Bibliografia

- Bugdol M.: *Gry i zachowania nieetyczne w organizacji*. Warszawa: Wyd. Difin 2007.
- Cieślak St.: *Praktyka organizowania administracji publicznej*. Warszawa: Wyd. Difin 2004.
- Krzętowska A., Sypniewska B.A, Jagodziński A.: *Metody poszukiwania pracy*. W: *Społeczne wymiary pracy w późnym kapitalizmie*. „Humanizacja pracy” Nr 3/2015.
- Kwiatkowski E.: *Bezrobocie*. W: *Podstawy o rynku pracy*. E. Kryńska, E. Kwiatkowski. Łódź: Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego 2013.
- Program zwalczania korupcji strategia antykorupcyjna II etap wdrażania 2005-2009 – MSWiA Warszawa 2005.
- Słownik poprawnej polszczyzny*. Warszawa: PWN 1973.
- Słownik Współczesnego Języka Polskiego*. Warszawa: PWN 1999.

*Słownik współczesnego języka polskiego*. Warszawa: Wyd. WILGA 1999.

Stachowicz-Stanusch A., Sworowska A.: *Oblicza korupcji: formy i typy zachowań*. Politechnika Śląska Wydział Organizacji i Zarządzania Katedra Podstaw Zarządzania i Marketingu 2010. Artykuł powstał w ramach projektu badawczego nr 2110/B/H03/2010/39 pt. „*Wpływ kultur narodowych na zarządzanie antykorupcyjne i jego raportowanie we współczesnych przedsiębiorstwach*”, finansowanego ze środków Narodowego Centrum Nauki.

Sypniewska B.A, Jagodziński A.: *Forma zatrudnienia a metody poszukiwania pracy*. W: *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Refleksje teoretyczne, kwestie praktyczne*. Red. T. Oleksyn, B.A. Sypniewska. Warszawa: Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie 2016.

Wódz J.: *Socjologia dla prawników i politologów*. Warszawa: PWN 2000.