

Alicja Keplinger

Uniwersytet Wrocławski

POTOCZNA WIEDZA NA TEMAT ZACHOWAŃ PRODUKTYWNYCH I NIEPRODUKTYWNYCH W BIZNESIE

Streszczenie: Celem artykułu jest opisanie tego, jak postrzegane są w polskim biznesie zachowania produktywne i przeciwstawne do nich. Punktem wyjścia będą indywidualne wypowiedzi pracowników korporacji usytuowanej na Dolnym Śląsku. Badania mają charakter eksploracyjny; prezentują kilka interesujących badawczo wątków do dalszych analiz. Analiza aspektów formalnych i treści wypowiedzi 135 osób ukazuje specyfikę potocznego ujmowania zachowań produktywnych i nieproduktywnych w biznesie.

Słowa kluczowe: zachowania produktywne, nieproduktywne, potoczne postrzeganie zachowań.

1. Wstęp

Codzienna praktyka biznesu potwierdza, że sukces gospodarczy jest sukcesem jednostek, a sukces jednostek zaczyna się na poziomie wiedzy pracowników, natomiast wiedza, która wynika z ich doświadczeń, szkoleń i talentów, jest zawarta w ich umysłach.

Psycholog Janusz Reykowski [1999] pisze, że znaczącym wyznacznikiem funkcjonowania społecznego jednostki jest myślenie. Jego zdaniem do najważniejszych przejawów myślenia można zaliczyć przede wszystkim formułowanie sądów (diagnostycznych, wyjaśniających, prognostycznych, oceniających, normatywnych) dotyczących sytuacji. Szczególnie interesujące dla prezentowanych badań są sądy diagnostyczne, czyli proste opisy, polegające na odczytywaniu ich znaczenia lub nadawaniu go; sądy diagnostyczne są wyrazem własnego przekonania, tego, w jaki sposób postrzegamy wybrany obszar funkcjonowania społecznego. Społeczne i zadaniowe funkcjonowanie jednostki zależy od sposobu, w jaki interpretuje ona rzeczywistość. Znany amerykański psycholog George A. Kelly [1955; 1970] zakładał, że każda jednostka interpretuje siebie i otoczenie zgodnie z własnym zindywidualizowanym systemem kategorii poznawczych i emocjonalnych (konstruktów). Każdy człowiek jest badaczem, który doświadczając rzeczywistości, nieustannie tworzy własne teorie na jej temat. Konstrukty osobiste są: hierarchiczne, odzwierciedlają indywidualny system znaczeń, pozwalają badaczom kontrolować i przewidywać

zjawiska (funkcja adaptacyjna), sprawiają, że potrafimy postrzegać i nadawać sens całości doświadczeń i mamy poczucie sensu (funkcja integrująca). Pozwalają nam na to asocjacje, czyli proces kojarzenia wątków tak, by razem przedstawiały całość¹, i synestezja rozumiana jako stan lub zdolność, w której doświadczenia jednego zmysłu (np. wzroku) wywołują również doświadczenia charakterystyczne dla innych zmysłów². Społeczne i zadaniowe funkcjonowanie jednostki zależy od sposobu interpretowania przez nią rzeczywistości według zinternalizowanego i zindywidualizowanego systemu wartości, a te są postrzegane, kojarzone, aktywizowane w codziennym doświadczeniu. Badanie systemu kategorii poznawczych człowieka powinno umożliwić opisanie, zrozumienie i przewidywanie jego funkcjonowania w określonych warunkach czy kontekstach społecznych [Czapiński 1985].

Celem artykułu jest rozpoznanie wiedzy i opisanie sądów diagnostycznych i skojarzeń na temat zachowań produktywnych i nieproduktywnych na podstawie badań prowadzonych wśród pracowników biznesu, określenie specyfiki ich treści, rangi poszczególnych treści i frekwencji, po to, aby więcej dowiedzieć się o sposobie interpretowania polskiego sposobu potocznego rozumienia i postrzegania zachowań produktywnych i nieproduktywnych w opinii grupy osób pracujących w biznesie w Polsce. Głównym przedmiotem prezentowanej problematyki produktywności jest człowiek, jego mentalność i potoczne (tzw. ciche czy ukryte) znaczenia przypisywane w codziennej praktyce do zaobserwowanych zachowań.

2. Problem badań

Brakuje klarownej psychologicznej definicji produktywności. Wielu psychologów z dużą rezerwą, a nawet niechęcią odnosi się do problematyki produktywności, traktując ją zapewne jako zbyt mało humanistyczną, kojarząc ją raczej z postawą receptywną, eksploratorską, tezauryzatorską czy merkantylną (por. [Fromm 1994, s. 57-73]; według Fromma jest to problem orientacji nieproduktywnych) oraz z presją sukcesu bardziej niż z harmonijnym zrównoważonym rozwojem. A przecież w obszarze dorobku wiedzy psychologicznej tacy humaniści, jak np. Fromm [1994; 2008], interesowali się problematyką produktywności życia codziennego. Fromm [1944, s. 38-100] zwracał uwagę na paradoks ludzkiej egzystencji polegający na tym, że człowiek jest samotny, a jednocześnie związany z innymi, szuka bliskości i niezależności oraz wyjątkowości i odrębności. Rozwiązaniem tego paradoksu, a zarazem moralnego problemu, może się stać produktywność, która przejawia się w sferze pracy (produktywnej aktywności, którą np. cechuje naprzemienność aktyw-

¹ Przykładem asocjacji może być następująca sytuacja: w okresie kampanii wyborczej na 100 osób uprawnionych do głosowania 25 idzie oddać swój głos wyborczy na kandydata. Po 10 latach grupa aktywnych wyborców, w porównaniu z wyborcami biernymi, odczuwa wyższy poziom satysfakcji z życia.

² Na przykład odbieranie niskich dźwięków wywołuje wrażenie miękkości, barwa niebieska odczuwana jest jako chłodna itp. Niektóre osoby charakteryzują się szczególnym nasileniem tej zdolności.

ności i wypoczynku) i jej efektów, oraz w postaci tzw. miłości produktywniej (pełnej troski, odpowiedzialności i szacunku wobec drugiej osoby), a także w sferze rozumu (w postaci wiedzy i myślenia produktywnego, które charakteryzuje głębia, zainteresowanie przedmiotami poznania, polaryzacja między obiektywnością i subiektywnością, między naturą przedmiotu i podmiotu). Zdaniem autora człowiek musi stać się odpowiedzialny za siebie samego, użyć wszystkich swych mocy, aby nadać znaczenie swojemu istnieniu. Życie nie ma innego znaczenia niż to, jakie nadaje mu człowiek, rozwijając i uzewnętrzniając swoje możliwości w życiu codziennym, zaś tylko nieustająca czujność, aktywność i wysiłek stanowią szansę na realizację najważniejszego zadania, jakim jest rozwijanie własnych mocy, własnego potencjału w granicach wyznaczonych prawami egzystencji. Produktywność oznacza, że człowiek doświadcza siebie samego jako uosobienia wszystkich swoich sił i że czuje się „aktorem”, tzn. czuje się zjednoczony ze swymi zdolnościami, które nie są już zamaskowane i od niego wyalienowane. Rozwój „ja” nigdy się nie kończy, a uczenie się przebiega przez całe życie. Według Fromma [1994, s. 75] produktywność jest przede wszystkim postawą, do której zdolna jest każda jednostka ludzka, jeżeli nie jest umysłowo i emocjonalnie upośledzona. Produktywność kojarzy się z twórczością i aktywnością, ale przecież nie każdy twórca jest produktywny i nie każda aktywność zwieńczona jest efektem znaczącej, dobrej i oryginalnej zmiany. Produktywność rozumiana w kategoriach po pierwsze postawy, a po drugie zdolności może się przejawiać na poziomie poznawczego, emocjonalnego i behawioralnego aspektu funkcjonowania jednostki. Kluczem do niej jest kulturowo ukształtowane nastawienie umysłu i wiedza nagromadzona poprzez doświadczenie. Przyjmując takie założenia – z jednej strony i nie mając sprawdzonego narzędzia badawczego – z drugiej, pozostaje sięgać po niestandardowe pomysły i metody badawcze. Otwarta i niestandardowa formuła prowadzonych badań podyktowana była intencją dążenia do odkrycia tzw. cichych czy ukrytych znaczeń przypisywanych do pojęcia „zachowania produktywnego i nieproduktywnego”. Wcześniejsze badania nad percepcją produktywności w życiu codziennym (np. [Doliński 1995; Keplinger, Bartosz 2009]) są interesującym przyczynkiem do poszukiwań badawczych w celu ustalenia tajemnicy polskiej produktywności zapisanej w mentalności Polaków. Niektóre z nich ukazują obraz niezrozumienia przez Polaków idei produktywności opisywanej w kontekście weberowskiej i protestanckiej nomenklatury [Wojcieszke, Baryła 2000]. A jednak, mimo przypisywanemu Polakom mentalnego braku zrozumienia istoty produktywności, opisywanej w rozumieniu weberowskim [Weber 1994], polska gospodarka wciąż odnotowuje rozwój i nawet ostatni kryzys obecny na światowych rynkach nie był w stanie zatrzymać tendencji wzrostowych widocznych w postaci ekonomicznych wskaźników rozwoju polskiej gospodarki.

W nakreślonym kontekście praktycznym i teoretycznym z dużym badawczym zaciekawieniem sformułowano następujące problemy badawcze:

- Jakie cechy charakteryzują zachowania produktywnego, a jakie zachowania przeciwstawne do produktywności w potocznej wiedzy Polaków?

- W jaki sposób badani Polacy opisują zachowania produktywne i nieproduktywne?
- Czego dowiadujemy się na temat produktywność i nieproduktywność z analizy ilościowej i jakościowej treści spostrzeżeń osób badanych?

3. Metoda

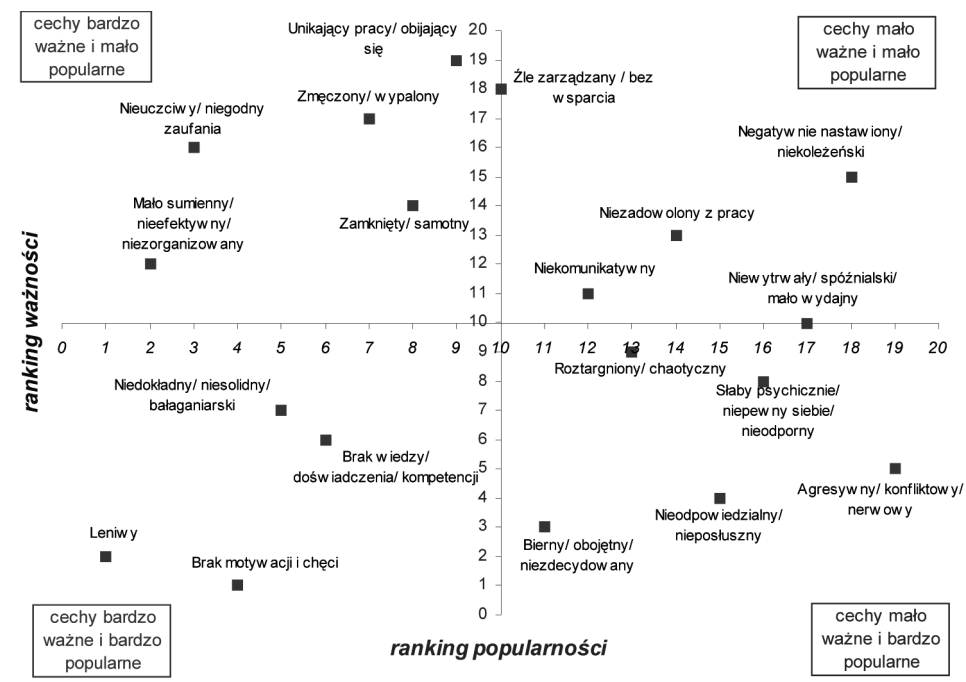
W badaniu zastosowano niestandardową metodę opartą na prostym pomysłе zadawania pytań otwartych. Celem było dotarcie do wiedzy ludzi wyrażonej w postaci artykułowanych skojarzeń i znaczeń na temat zachowań produktywnych i zachowań nieproduktywnych. Ankieta dostarcza informacji o sposobie postrzegania przez jednostki produktywności i zachowań przeciwstawnych do produktywnych. Tego typu metoda pozwala na ilościowe oszacowanie stopnia strukturalizacji sposobu postrzegania wybranego obszaru rzeczywistości oraz na jakościową analizę treści spostrzeżeń [Kurzawa, Wysocki 2007]. W prezentowanym badaniu wyjściowo sformułowano pytanie: Jakie cechy twoim zdaniem charakteryzują zachowania produktywne, a jakie zachowania przeciwstawne do produktywnych? Nie było limitu czasowego, choć najczęściej badani pracowali ok. 20 minut. Wszystkie osoby wypełniły ankietę, w której miały wypisać listę cech przejawianych w zachowaniu, które uważają za produktywne i nieproduktywne u osób pracujących zawodowo w jednej ze światowych korporacji usytuowanej na terenie Dolnego Śląska. Badanie przeprowadzono wśród 135 osób: 63 kobiet i 69 mężczyzn (oraz 3 osoby, które nie zaznaczyły swojej płci w kwestionariuszu). Osoby badane były w wieku od 18 do 45 lat. Na etapie planowania badań i konstruowania narzędzia badawczego wstępnie przyjęto założenie, iż cechy zachowań produktywnych i przeciwstawnych do produktywnych mogą, ale nie muszą stanowić listę porównywalną do bipolarnego kontinuum opartego na biegunowo ułożonych przeciwstawnych zachowaniach, np. produktywna osoba jest aktywna i zaangażowana, a nieproduktywna osoba jest bierna i obojętna. Nie wyklucza się tego typu przeciwstawnych charakterystyk, ale zarazem poszukuje się jakościowo odmiennych treści służących do opisu zachowań produktywnych i nieproduktywnych. Jeśli tego typu intuicja badacza potwierdzi się, to może to oznaczać, że w praktyce trzeba inaczej działać, tzn. rozmawiać, instruować, monitorować, formułować polecenia, kontrolować i oceniać w obszarze zarządzania gospodarką opartą na wiedzy, aby wzmacniać i stymulować zachowania produktywne i nieco inaczej, aby ograniczać zachowania nieproduktywne. Czy prowadzone badania potwierdzają tę intuicję badacza?

4. Rezultaty badań

W efekcie prowadzonych analiz wskazano na kilkaset cech związanych z produktywnością i zachowaniami przeciwstawnymi do produktywnych, które poddano kategoryzacji. W jej wyniku uzyskano dwie listy kategorii łączących poszczególne

cechy w grupy. Na przykład: nazwa kategorii cech związanych z produktywnością: solidny/dokładny i cechy wchodzące w skład tej kategorii to: dokładny, solidny, rzetelny, skrupulatny, konkretny, skoncentrowany, zdyscyplinowany, profesjonalizm. Inny przykład – nazwa kategorii cech związanych z nieproduktywnością: brak motywacji i chęci; cechy wchodzące w skład tej kategorii to: brak motywacji, brak zaangażowania, mało ambitny, brak celów, brak chęci do pracy, brak chęci do nauki/rozwoju, niechęć do zmian. Następnie opracowano ranking najczęściej wymienianych cech produktywnych i nieproduktywnych ze względu na przypisywaną im priorytetową rolę. Trzecim etapem analiz było opracowanie rankingu cech produktywnych i nieproduktywnych. Ostatecznie zastosowano dwa kryteria opisu analizowanych cech zachowań: popularność (frekwencja wskazań) i ważność (ranga przypisywana przez osoby badane).

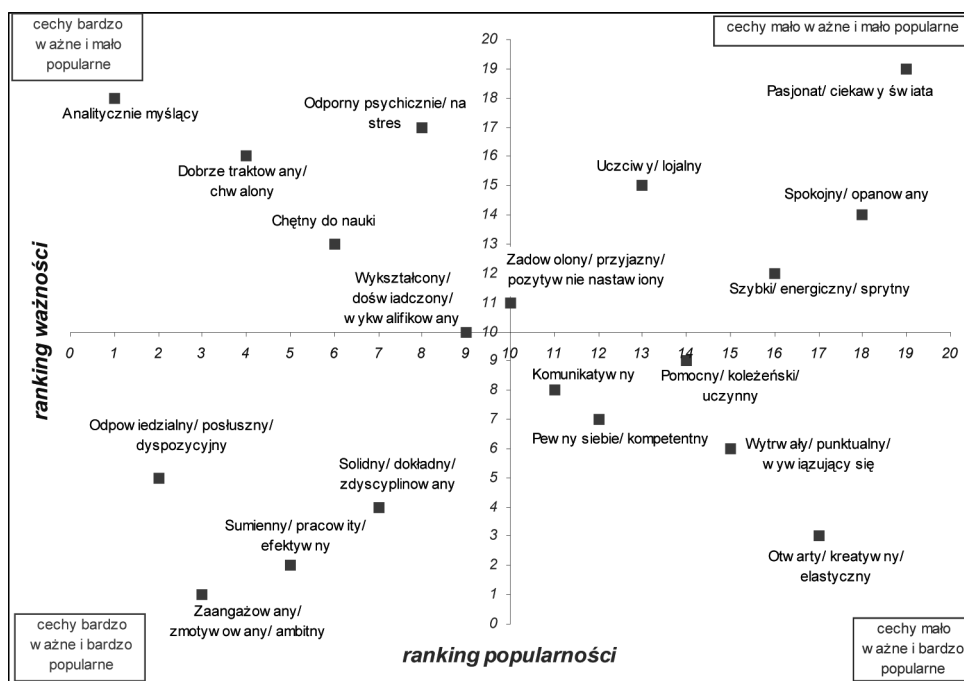
Rysunek 1 ilustruje ranking popularności (frekwencja) i ważności (ranga) najczęściej wskazywanych przez respondentów cech nieproduktywnych. W porównaniu z cechami produktywnymi respondenci łącznie podali mniej cech nieproduktywnych – 671, liczba odpowiedzi przypadająca na jednego respondenta mieści się w przedziale 1-11, średnio 5 cech z zakresu nieproduktywnych na osobę badaną.



Rys. 1. Ranking popularności i ważności cech nieproduktywnych w opinii osób badanych

Źródło: opracowanie własne.

Na rysunku 2 przedstawiono ranking popularności i ważności najczęściej wskazywanych przez respondentów cech produktywnych. Respondenci mogli podać dowolną liczbę cech, które uważają za produktywne. Łącznie podali ich 930, liczba odpowiedzi przypadająca na jednego respondenta mieści się w przedziale 1-17, średnio 6,9 cechy z grupy produktywnych na respondenta.



Rys. 2. Ranking popularności i ważności cech produktywnych w opinii osób badanych

Źródło: opracowanie własne.

Przypisywane cechy do zachowań nieproduktywnych pozwalają na wyłonienie z obszaru potocznej wiedzy następujące cechy, właściwości, zachowania, które w opinii osób badanych są bardzo ważne i zarazem bardzo popularne w opisie nieproduktywnych sposobów zachowania: 1) brak wiedzy, doświadczenia, kompetencji, 2) niedokładny, niesolidny, bałaganiarski, 3) leniwy, 4) brak motywacji, chęci do działania. Natomiast w opinii osób badanych do grupy cech najbardziej ważnych i zarazem najczęściej wskazywanych jako dobrze opisujące zachowania produktywne zaliczyć należy: 1) solidny, dokładny, zdyscyplinowany, 2) sumienny, pracowity, efektywny, 3) odpowiedzialny, posłuszny, dyspozycyjny, 4) zaangażowany, zmotywowany, ambitny.

Do grupy cech nieproduktywnego zachowania bardzo ważnych, ale mało popularnych badani zaliczyli następujące: 1) zamknięty, samotny, 2) zmęczony, wypalony.

ny, 3) unikający pracy, objający się, 4) nieuczciwy, niegodny zaufania, 5) mało sumienny, nieefektywny, niezorganizowany. Do grupy cech zachowań produktywnych uznanych za bardzo ważne i zarazem mało popularne, czyli rzadko wymieniane, zakwalifikowano następujące: 1) wykształcony, doświadczony, wykwalifikowany, 2) chętny do nauki, 3) odporny na stres, 4) dobrze traktowany, chwalony, 5) myślący analitycznie.

Do grup cech mało ważnych przejawów zachowań nieproduktywnych, ale za to bardzo popularnych badani zaliczyli: 1) roztargnienie, chaotyczność, 2) brak odporności psychicznej i pewności siebie, 3) agresywność, konfliktowość, nerwowość, 4) nieodpowiedzialność, nieposłuszeństwo, 5) bierność, obojętność, brak zdecydowania. Do grupy cech zachowań produktywnych mało ważnych, ale często wskazywanych przez osoby badane zaklasyfikowano następujące: 1) komunikatywny, 2) pewny siebie, kompetentny, 3) pomocny, uczynny, koleżeński, 4) wytrzymały, punktualny, wywiązujący się z obietnic, 5) otwarty, kreatywny, elastyczny. Jako ostatnie wskazać można cechy, które badani uznali za mało ważne i mało popularne w kontekście opisu zachowań nieproduktywnych: 1) niewytrwały, mało wydajny, spóźnialski, 2) negatywnie nastawiony, niekoleżeński, 3) niezadowolony z pracy, 4) źle zarządzany, bez wsparcia, 5) niekomunikatywny. Ostatnia grupa cech produktywnych uznanych w opinii badanych za mało ważne i rzadko wymieniane w porównaniu z pozostałymi składa się z takich cech, jak: 1) zadowolony, przyjazny, pozytywnie nastawiony, 2) uczciwy, lojalny, 3) szybki, energiczny, sprytny, 4) spokojny, opanowany, 5) pasjonat, ciekawy świata.

5. Podsumowanie

Po dokonaniu analizy ponad 1600 indywidualnych prostych opisów sformułowanych przez 132 pracowników jednej z dolnośląskich korporacji klaruje się funkcjonalny obraz ogólnej wiedzy Polaków na temat zachowań produktywnych i przeciwnych do nich.

Cechy opisujące zachowania produktywne mają znamiona innowacyjnych zachowań etosowych [Organ, Podsakoff, MacKenzie 2006; Podsakoff i in. 2000, s. 513]. Organ definiuje zachowania etosowe jako: „indywidualne zachowania podejmowane dobrowolnie, niebędące w sposób wyraźny i bezpośredni nagradzane przez formalny system nagród, ale w sumie istotnie przyczyniające się do efektywnego funkcjonowania organizacji. (...) Zachowania tego typu są raczej kwestią osobistego wyboru, a nie spełnieniem wymagań roli lub zakresu obowiązków”.

Dokonując zestawienia wyróżnionych cech opisujących produktywność i zachowania znaczeniowo opisywane, jako nieproduktywne, widzimy, że pojawiają się bipolarne semantyczne przeciwieństwa typu: solidny – niesolidny, pracowity – leniwy, zmotywowany – brak motywacji i chęci do działania. Niemniej sprowadzenie tej kwestii do postaci antagonistycznych semantycznych wymiarów opisujących zachowanie jest chyba przedwczesnym uproszczeniem problematyki. Jeżeli uznać, iż sądy diagnostyczne są wyrazem własnego przekonania tego, w jaki sposób postrzegamy

wybrany obszar funkcjonowania społecznego, to w przypadku zachowań produktywnych można mówić o percepcji dobrowolnego wychodzenia poza rolę w organizacji (zawierające zachowania związane z zadaniem, przekraczające minimalne wymagania czy oczekiwania, co do poziomu wykonania). Obraz tego typu etosowych zachowań w percepcji badanych Polaków dopełniają wymieniane cechy zachowania, takie jak: sumienność, solidność, dokładność i zdyscyplinowanie, pracowitość, chęć do nauki, zaangażowanie i podtrzymywanie entuzjazmu, a także wysiłku, poczucie odpowiedzialności i gotowość do ponoszenia odpowiedzialności. Zachowania te wiążą się z indywidualną inicjatywą i oddaniem pracy oraz z lojalnością organizacyjną. Poza tym aspektem emocjonalno-działaniowym badani eksponują jeszcze rolę analitycznego myślenia, wykształcenia, kwalifikacji i doświadczenia, np. zawodowego czy występującego w kontaktach interpersonalnych, oraz radzenia sobie z problematycznymi sytuacjami. Tak rozumiane i przejawiane zachowania produktywne mieszczą się zdecydowanie w grupie etosowych, a ich sens i rangę nadaje człowiek, rozwijając i uzewnętrzniając swoje możliwości w życiu codziennym.

Czapiński [1980] twierdzi, że badanie systemu kategorii poznawczych człowieka powinno umożliwić opisanie, zrozumienie i przewidywanie jego funkcjonowania w określonych warunkach czy kontekstach społecznych. Na podstawie analizy ilościowej i jakościowej sądów opisujących specyfikę zachowań nieproduktywnych dowiadujemy się, że odnoszą się one głównie do rozmaitych deficytów rozpoznawalnych na poziomie poznawczego (np. brak wiedzy), emocjonalnego (np. nieuczciwy, niegodny zaufania lub zmęczony, „wypalony” lub niechętny) i behawioralnego (np. unikający pracy, objijający się) funkcjonowania jednostki. Deficyty te mogą wynikać z intencjonalnych bądź nieintencjonalnych zachowań, np. niedokładne i niesolidne, wręcz bałaganiarskie wykonywanie zadań może być kwestią zarówno tzw. niechęjstwa [Wańkiewicz 1994], jak i braku wiedzy, doświadczenia czy kompetencji niezbędnych do jak najlepszego wykonania zadania. O występowaniu zachowań produktywnych i nieproduktywnych decydować też mogą kompetencje lub ich brak, będące przejawem inteligencji emocjonalnej [Goleman 1997]: 1) psychologiczne – wynikające z relacji z samym sobą (samoświadomość, samokontrola i samoocena, czyli świadomość swoich możliwości i ograniczeń), 2) społeczne – wynikające w relacji z innymi: empatia, perswazja, przywództwo, współpraca, 3) kompetencje prakseologiczne – wyznaczające stosunek do zadań, emocjonalne pozytywne nastawienie do nowych celów i zadań, zdolności adaptacyjne przejawiające się np. w elastycznym dopasowywaniu się do w otoczeniu i zdolności przyjmowania odpowiedzialności za zadania.

Poznanie i zrozumienie istoty zapewne kulturowo uwarunkowanej percepcji i przejawów zachowań produktywnych i nieproduktywnych, opisanie zakresu potocznej wiedzy na ten temat jest jedynie ważnym etapem na drodze do realizacji badań poświęconych problematyce skutecznego zarządzania wiedzą w organizacjach. Zarządzanie to obejmuje m.in. sposoby definiowania i rozpowszechniania odpowiednich zasobów wiedzy, np. na temat praktykowanych standardów pracy w organizacji.

Organizacja potrzebuje tego typu wiedzy, ponieważ tworzy ona wartość dodaną, choćby przez fakt wskazywania na to, które kompetencje, zdolności i cechy zachowania zwane etosowymi powinny być w firmie szczególnie rozwijane i pielęgnowane.

Literatura

- Baryła W., Wojcieszke B., *Potoczne rozumienie moralności: badania psychologicznej realności etyki godności i etyki produktywności*, „Przegląd Psychologiczny” 2000, nr 43, s. 423-445.
- Czapiński J., *Zaangażowanie jako mechanizm rozwoju wartości podmiotowych*, „Studia Psychologiczne” 1985, nr 23, s. 143-168.
- Doliński D., *Etyka produktywności. Czy duch kapitalizmu krąży nad Polską?*, „Kołokwia Psychologiczne” 1995, nr 4, s. 9-21.
- Fromm E., *Mieć czy być?*, Dom Wydawniczy REBIS, Poznań 2008.
- Fromm E., *Niech się stanie człowiek. Z psychologii etyki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa-Wrocław 1994, s. 38-100.
- Goleman D., *Inteligencja emocjonalna*, Wydawnictwo Media Rodzina, Poznań 1997.
- Kelly, G.A., *A brief introduction to personal construct theory*, [w:] D. Bannister (red.), *Perspectives in Personal Construct Theory*, Academic Press, London 1970.
- Keplinger A., Bartosz B., *Produktywność i politycy: propozycja ujęcia narracyjnego*, [w:] J. Miluska (red.), *Polityka i politycy: diagnozy, oceny, doświadczenia*, UAM, Poznań 2009, s. 315-331.
- Kelly G.A., *The Psychology of Personal Constructs*, vol. 1, New York, Norton 1955, s. 37.
- Kurzawa J., Wysocki F., *Wykorzystanie analizy koszykowej do identyfikacji zachowań konsumpcyjnych gospodarstw domowych w Polsce*, Journal of XVI Konferencja naukowa sekcji klasyfikacji i analizy danych pts, www.science24.com, 2007.
- Organ D.W., Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., *Organizational Citizenship Behavior: its Nature, Antecedents, and Consequence*, Sage Publications, Thousand Oaks 2006.
- Podsakoff P.M., Mackenzie S.B., Paine J.B., Bachrach D.G., *Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*, „Journal of Management” 2000, vol. 26, no 3, s. 513-563.
- Reykowski J., *Myslenie polityczne*, [w:] K. Skarżyńska (red.), *Psychologia polityczna*, Zysk i S-ka, Poznań 1999, s. 99-100.
- Wańkiewicz M., *Karařka La Fontaine'a*, Wydawnictwo Literackie, Warszawa 1994.
- Weber M., *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, TEST, Lublin 1994.

COMMON KNOWLEDGE ABOUT PRODUCTIVE AND COUNTERPRODUCTIVE BEHAVIOUR IN BUSINESS ENVIRONMENT

Summary: The aim of this article is to present the perception of the productive and counterproductive behaviour in Polish business. Opinions of employees of one of the corporations located in Lower Silesia are a starting point. The research is of an explorative character, it reveals several interesting subjects that could be investigated further. The analysis of formal aspects and the content of 135 people's statements reveal the specificity of the colloquial depiction of the productivity and counterproductivity in business.