

*Wojciech Wypler*<sup>1</sup>

## **OPERACJONALIZACJA ZACHOWANIA NIEUCZCIWEGO W BADANIACH PSYCHOLOGICZNYCH**

### **Streszczenie**

W niniejszym artykule ustosunkowano się do popularnej w ostatnich latach definicji operacyjnej zachowania nieuczciwego, polegającej na postawieniu badanych w sytuacji pokusy, w której rozwiązując trudne (lub niemożliwe do wykonania) zadanie, mogą wykorzystać stworzoną przez eksperymentatora okazję do łatwego dokonania oszustwa, by zdobyć nagrodę, najczęściej o charakterze finansowym. Zwrócono uwagę na zalety tego rozwiązania, przede wszystkim możliwość sprawnego przebadania dużej grupy osób w stosunkowo krótkim czasie oraz względnie duże możliwości kontrolowania sytuacji eksperymentalnej. Spośród wad przedstawionej definicji operacyjnej najszerzej omówiono wątpliwości metodologiczne i etyczne związane z poddawaniem badanych frustracji, jak również ze wzmacnianiem przez eksperymentatora nieuczciwego zachowania badanych poprzez wypłacanie pieniędzy za oszustwa, których się dopuścili. Wreszcie zaproponowano własną definicję operacyjną zachowania nieuczciwego, która wydaje się być wolna od spostrzeżonych wad omówionego wcześniej rozwiązania.

**Słowa kluczowe:** nieuczciwe zachowanie, oszukiwanie, eksperyment psychologiczny

### **Operationalization of Dishonest Behavior in Psychological Experimentation Abstract**

The paper discusses operational definition of dishonest behavior which has become widespread recently and which presupposes subject exposition to temptation.

---

<sup>1</sup>Dr Wojciech Wypler jest adiunktem Zakładu Psychologii Dewiacji Instytutu Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego. Adres e-mail: [w.wypler@uw.edu.pl](mailto:w.wypler@uw.edu.pl)

Subjects are asked to solve a difficult (or insoluble) task and while doing so they are tempted to take advantage of the opportunity established by the experimenter and cheat in order to get the award, usually of a financial nature. We highlight the benefits of this solution, namely the possibility to test a large group of subjects in a relatively short period of time and to control, to a large extent, the experimental situation. As for the flaws of the discussed operational definition, we mostly point to some methodological and ethical issues: in fact, subjects are exposed to frustration and experimenter-induced conditions, i.e. reward offered for cheating, propel their dishonesty. We also suggest our own operational definition of dishonest behavior, which seems to be free from identified flaws of the analyzed solution.

**Key-words:** dishonest behavior, cheating, psychological experimentation

## Wstęp

Od pewnego czasu zainteresowanie badaczy zachowaniem nieuczciwym wzrasta<sup>2</sup>. Co ciekawe, można zauważyć, że odżywa ono na styku psychologii z innymi obszarami nauki — m.in. zarządzaniem i ekonomią.

Planowanie i przeprowadzanie eksperymentów dotyczących uczciwości wiąże się z wieloma problemami metodologicznymi, jak również etycznymi. W niniejszym artykule ustosunkowano się do popularnej w ostatnich latach definicji operacyjnej zachowania nieuczciwego, polegającej na postawieniu badanych w sytuacji pokusy, w której rozwiązując trudne (lub niemożliwe do wykonania) zadanie, mogą wykorzystać stworzoną przez eksperymentatora okazję do łatwego dokonania oszustwa, by zdobyć nagrodę, która najczęściej ma charakter finansowy.

Zwrócono uwagę na zalety tego rozwiązania, przede wszystkim — możliwość sprawnego przebadania dużej grupy osób w stosunkowo krótkim czasie, jak również względnie duże możliwości kontrolowania sytuacji eksperymentalnej.

---

<sup>2</sup>Uczciwość jest traktowana jako uwarunkowana w dużej mierze sytuacyjnie, co uważa się za powód niechęci psychologów osobowości do zajmowania się tą problematyką (por. Witkowski 2006; Kosslyn, Rosenberg 2006).

Spośród wad przedstawionej definicji operacyjnej najszerzej omówiono wątpliwości metodologiczne i etyczne związane z poddawaniem badanych frustracji, jak również ze wzmacnianiem przez eksperymentatora nieuczciwego zachowania badanych poprzez wypłacanie im pieniędzy za oszustwa, których się dopuścili.

Wreszcie zaproponowano własną definicję operacyjną zachowania nieuczciwego i przedstawiono wyniki badań pilotażowych. Postulowane rozwiązanie — eksperyment psychologiczny on-line — ma zostać wykorzystane w badaniach nad trafnością konstruowanego kwestionariusza postaw wobec prawa, pracodawcy i podstawowych norm społecznych.

## 1. Definicje operacyjne w psychologii

Operacjonalizacja jest jednym z etapów procesu badawczego, w którym badacz zamierzający dokonać manipulacji nadaje zmien-ny mający jeszcze status konstruktów teoretycznych określony sens empiryczny. W procesie tym, jak pisze Brzeziński, dokonany zostaje „przekład z języka teoretycznego na język obserwacyjny” (1997: 42).

Wynikiem tego procesu jest powiązanie terminów teoretycznych z terminami obserwacyjnymi przez odwołanie się do konkretnych operacji pomiarowych, określane mianem „definicji operacyjnych” (por. Kosslyn, Rosenberg 2006; Strelau, Doliński 2008; Tavis, Wade 2008; Zimbardo, Johnson i McCann 2010).

Główne etapy procedury operacjonalizacji to w uproszczeniu:

1. tworzenie obrazu zmiennej teoretycznej,
2. dobieranie do niego wskaźników (Brzeziński 1997).

Więczy ją zaś przeprowadzenie pomiaru zmiennej empirycznej, która jest zaproponowaną przez badacza definicją operacyjną danej zmiennej teoretycznej.

Przy konstruowaniu definicji operacyjnej, co jest — jak podkreśla Hornowska (1989) — procesem twórczym, brany pod uwagę warunkiem narzucającym istotne ograniczenia jest zarówno możliwość sprawnego przeprowadzenia tychże operacji, jak i względy etyczne (Mietzel 2008).

## 2. Operacjonalizacja zachowania nieuczciwego w eksperymentach psychologicznych

Wiele definicji operacyjnych zachowania nieuczciwego wykorzystywanych wspólnie w eksperymentach psychologicznych opiera się na następującym schemacie:

1. trudne (lub niemożliwe do wykonania) zadanie;
2. okazja do łatwego dokonania oszustwa;
3. nagroda za wykonanie zadania — w przeważającej liczbie szczegółowych rozwiązań jest to nagroda o charakterze finansowym.

Najczęściej ta definicja operacyjna jest traktowana jako oczywisty wskaźnik zachowania nieuczciwego, a artykuły referujące wyniki z badań opartych na tym schemacie rzadko przedstawiają definicję teoretyczną. Można przyjąć, że w większości przypadków będzie nią po prostu słownikowa definicja oszustwa, czyli „świadome wprowadzenie kogoś w błąd lub wykorzystanie czyjegoś błędu dla własnej korzyści” (PWN 2013).

Pierwszy element przytaczanej definicji operacyjnej, czyli „trudne zadanie”, przypomina w wielu szczegółowych rozwiązaniach test zdolności poznawczych. Jest to najczęściej zbiór zadań, które wydają się angażować zdolności matematyczne, abstrakcyjno-logiczne, czy wzrokowo-przestrzenne. Do tego zbioru zadań dodaje się w wielu przypadkach presję czasu — określony, często bardzo krótki czas na wykonanie zadań lub zasadę, zgodnie z którą nagrodzone będą tylko te osoby, które jako pierwsze ukończą zadanie<sup>3</sup>. Ważną funkcją presji czasu jest uniemożliwienie badanym dokładnego zapoznania się z zadaniami i odkrycia „oszustwa” eksperymentatora, ponieważ, jak zaznaczono wcześniej, w wielu eksperymentach są tak przygotowane, że są faktycznie niemożliwe do rozwiązania.

„Matrix task”<sup>4</sup> stworzone przez Ninę Mazar z wydziału Marketingu Uniwersytetu w Toronto to test składający się z dwudziestu

---

<sup>3</sup>Takie warunki sytuacji eksperymentalnej są traktowane jako wprowadzające presję rywalizacji i bywają wykorzystywane jako wariant badań (*competitive treatment*, np. Schwieren, Weichselbaumer 2010); ze względu na ograniczony rozmiar miejsca w niniejszej publikacji rozważania nad nimi zostały pominięte.

<sup>4</sup>Mazar, Amir i Ariely (2008) utrzymują, iż badani nie traktują tego zadania jako sprawdzającego zdolności matematyczne czy inteligencję. Trudno zaakceptować to za-

macierzy — prostokątów wypełnionych trzycyfrowymi liczbami — są to liczby niecałkowite z dwoma miejscami dziesiętnymi (Mazar, Amir, Ariely 2008). W każdej macierzy spośród dwunastu liczb należy wyszukać dwie, które po dodaniu do siebie dadzą dokładnie dziesięć. Pokazuje to pierwsze próbne zadanie, będące zarazem jedynym, które można w ten sposób rozwiązać i które uwiarygodnia cały test. Następne macierze nie zawierają już par liczb, które łącznie mogłyby dać dziesięć. Badani mają pięć minut na próby rozwiązania testu<sup>5</sup>.

Zadanie to zyskało dużą popularność i zostało wykorzystane w wielu badaniach dotyczących uczciwości (por. Gino, Gu, Zhong 2009; Gino, Ayal, Ariely 2009; Zhong, Bohns, Gino 2010; Gino, Galinsky 2012; Gamliel, Peer 2013).

Marek Kosewski (2008) z wydziału Psychologii Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Warszawie w eksperymencie opisanym w książce pt. „Wartości, godność i władza” wykorzystał z kolei „test kropek” składający się z dwudziestu oznaczonych literami prostokątów zawierających w sobie kropki. Zadaniem badanych jest znalezienie dziewięciu par prostokątów o identycznej liczbie kropek. Jednak faktycznie takich par prostokątów w teście nie ma. Zgodnie z instrukcją, kropki należy policzyć wzrokiem, nie posługując się żadnymi pomocami, nie wolno też niczego zapisywać. Znalezione pary prostokątów trzeba zapamiętać. Po czasie od pięciu do siedmiu minut arkusze testowe są zabierane, a rozdawane są arkusze odpowiedzi (do tego czasu badani mają przechowywać wyniki zadania w pamięci).

Przykładem zadania trudnego (ale wykonalnego) jest to wykorzystane w badaniach Christiany Schwieren z Uniwersytetu w Heidelbergu i Doris Weichselbaumer z Wydziału Ekonomii Uniwersytetu w Linz (2010), w którym autorki wykorzystały powszechnie dostępną grę logiczną on-line „labirynty” (Yahoo! Maze Game<sup>6</sup>). Badanie odbywa się w sali komputerowej, a uczestnicy mają przejść jak najwięcej

---

łożenie, skoro to właśnie zadania związane z wyszukiwaniem liczb, takie jak np. tablice Poppelreutera czy Schultego, są tradycyjnie i rutynowo wykorzystywane przez psychologów do oceny sprawności intelektualnej (uwaga, pamięć operacyjna) a w zadaniu Mazar dochodzi jeszcze element wykonywania operacji dodawania na trzycyfrowych liczbach.

<sup>5</sup> Jest to jeden z wariantów testu macierzy. W innych eksperymentach badani wyszukiwali liczby w macierzach składających się z dziewięciu elementów, zmieniał się czas badania, jak również zasady uzyskiwania nagrody finansowej i jej wysokość.

<sup>6</sup> Grę można znaleźć na stronie WWW: <http://games.yahoo.com/games/maze.html>

kolejnych labiryntów w ciągu 30 minut. Labirynty są dosyć rozbudowane, lecz przejście ich jest możliwe, dlatego aby ocenić, czy badani zachowywali się nieuczciwie, zastosowano program szpiegujący, który umożliwił dokładne prześledzenie zachowania badanych podczas wykonywania zadania.

Przykładem nietypowego zadania, które nie przypomina testu zdolności poznawczych i nie wymaga od badanych pracy umysłowej czy też innej formy wysiłku, jest zadanie przygotowane przez Benjamina E. Hilbiga z Uniwersytetu w Manheim i Corinnę M. Hessler z Instytutu Maxa Plancka (2013), którzy w indywidualnych badaniach prosili studentów o wyrzucenie kostką do gry określonej liczby oczek w jednym rzucie. Dla oceny uczciwości badanych odniesiono wyniki, które zostały zgłoszone przez studentów, do rozkładu wyników rzutu kostką, który wynika z rachunku prawdopodobieństwa.

Drugi element omawianej definicji operacyjnej, czyli „okazja do łatwego dokonania oszustwa” to wyraźnie ukazywana badanym, łatwa do wykorzystania luka w przyjętym systemie rozliczania wykonania zadań i wypłaty nagród. Najczęściej eksperymentator pozwala badanym na samodzielne sprawdzenie przez nich, czy udzielone odpowiedzi są zgodne z kluczem rozwiązań i nie wymaga zwrotu arkusza testu z rozwiązaniami. Badani są jedynie zobowiązani do podania na oddzielnym arkuszu, który można byłoby nazwać „kwitem do wypłaty” liczby poprawnie rozwiązanych zadań.

W zadaniu z macierzami Mazar (Mazar et al. 2008) możliwość dokonania oszustwa jest stworzona w ten sposób, że badani są informowani, że nie oddają arkuszy odpowiedzi (są wyrzucane do kosza, niszczone w niszczarce) natomiast na oddzielnym arkuszu mają podać liczbę poprawnie rozwiązanych zadań, na podstawie czego eksperymentator niezwłocznie wypłaci im „zarobione” w ten sposób pieniądze.

W badaniach z testem kropek Kosewskiego (2008) prowadzący zapisywał na tablicy rzekomo prawidłowe odpowiedzi — pary prostokątów z taką samą liczbą kropek. Badani mieli na arkuszu odpowiedzi, który był jednocześnie kwitem do wypłaty, zaznaczyć plusami odnalezione przez siebie pary prostokątów.

W zadaniu z labiryntami Schwieren i Weichselbaumer (2010) stosunkowo długi czas wykonywania zadania (30 minut) dobrano tak, aby badani mieli możliwość zauważenia i wypróbowania różnych sposo-

bów oszukiwania. Sposobami nieuczciwego przechodzenia labiryntów jest np. naciśnięcie przycisku „automatyczne rozwiązanie”, który powoduje rozwiązanie labiryntu przez komputer, zmiana początkowego stopnia złożoności labiryntów na łatwiejszy, włączenie podpowiedzi ostrzegających o wyborze nieprawidłowej drogi, zrestartowanie labiryntu, przejście do kolejnego labiryntu bez rozwiązania poprzedniego, czy wreszcie podanie nieprawdziwej liczby rozwiązanych labiryntów na „kwicie do wypłaty”.

W zadaniu Hilbiga i Hessler (2013) pozwalano badanym na wykonanie rzutu kostką poza wzrokiem eksperymentatora i dyskretne sprawdzenie jego rezultatu, następnie przyjmowano od badanych jedynie słowną informację o wyniku rzutu, na podstawie której eksperymentator wypłacał nagrodę, jeśli badany deklarował zgodność liczby oczek wyrzuconych z oczekiwaną liczbą oczek podaną przez badacza.

Trzeci i ostatni element omawianej definicji operacyjnej zachowania nieuczciwego — „nagroda za wykonanie zadania” odnosi się do nagrody (najczęściej pieniężnej) wydawanej badanym, którzy utrzymują, że w poprawny sposób rozwiązali zadania.

Uczestnicy badań Mazar (Mazar et al. 2008) byli wynagradzani finansowo za każdą rzekomo rozwiązaną macierz. Otrzymywali pięćdziesiąt centów za matrycę, mogli więc zarobić dziesięć dolarów za zgłoszenie rozwiązania wszystkich zadań.

W eksperymencie Kosewskiego (2008) badani otrzymywali trzy złote za każdą rzekomo znaną parę prostokątów z taką samą liczbą kropek. Za zgłoszenie rozwiązania wszystkich zadań mogli otrzymać dwadzieścia siedem złotych.

Z kolei w badaniu Schwieren i Weichselbaumer (2010) badani otrzymywali trzydzieści centów za zgłoszenie przejścia każdego labiryntu, zaś w zadaniu Hilbiga i Hessler (2013) badani, którzy podali, że wyrzucona przez nich kostką liczba oczek jest taka sama, jak liczba oczekiwana przez eksperymentatora, otrzymali losowo jeden z talonów do wykorzystania w pobliskich barach i klubach, przy czym wartość talonu opisano jako ok. 5 euro (ok. 7 USD).

Można dostrzec przynajmniej dwie zalety przedstawionej wyżej definicji operacyjnej zachowania nieuczciwego.

Po pierwsze, w ostatnim czasie jej wykorzystanie w badaniach dotyczących nieuczciwego zachowania jest bardzo popularne. Nie mówi to nic o jej trafności, zwłaszcza że definicja teoretyczna zachowania

nieuczciwego jest często pomijana, ale zwiększa się pewność, że różni badacze dyskutują o tej samej zmiennej, jak również daje możliwość porównywania i integracji wyników czy uogólniania wniosków z badań.

Po drugie, umożliwia ona sprawne przebadanie dużej grupy osób w stosunkowo krótkim czasie. Bez wątplenia jest tania, łatwa i szybka do przeprowadzenia.

Wydaje się również, że jej ustrukturyzowanie jako testu rozwiązywanego w sali wykładowej, w ciszy i pod nadzorem eksperymentatora oraz jego pomocników daje stosunkowo duże możliwości kontroli sytuacji eksperymentalnej<sup>7</sup>.

Niestety wydaje się, że wątpliwości dotyczących omawianej definicji operacyjnej jest więcej niż zalet. Pierwszym dyskusyjnym aspektem jest sztuczność sytuacji eksperymentalnej, która jeśli nawet nie dotyczy sytuacji grupowego rozwiązywania trudnych zadań (jak już wspomniano, zadania często przypominają testy zdolności poznawczych i niektóre instrukcje maskujące odnoszą się bezpośrednio właśnie do tego skojarzenia), to z pewnością dotyka drugiego elementu schematu. „Okazja do łatwego dokonania oszustwa” jest zwykle bardzo wyraźnie eksponowana, tak aby jak najwięcej badanych ją zauważyło, zaś samo dokonanie oszustwa jest bardzo łatwe do realizacji i wymaga od badanych minimalnego wysiłku, żeby jak najwięcej badanych zdecydowało się na nie.

Czy czujności osób uczestniczących w eksperymentach nie wzbudza naiwność badaczy — ich brak zainteresowania arkuszami odpowiedzi oraz przerwienie weryfikacji zgodności odpowiedzi z kluczem na osoby badane? Jest to przecież całkowicie niezgodne ze schematem sytuacji egzaminacyjnej.

Czy badani traktują całą sytuację dostatecznie poważnie, aby ich zachowanie podczas eksperymentu można było traktować rzeczywiście jako oszustwo, a nie np. kontestację niedorzecznego zadania, w którym część badanych rozpoznaje może nawet maskowany przez eksperymentatora cel?

---

<sup>7</sup> Inne, znane z literatury przedmiotu definicje operacyjne zachowania nieuczciwego sprawiają zwykle badaczowi poważne trudności w kontroli nad sytuacją eksperymentalną, np. badania, w których wskaźnikiem zachowania nieuczciwego było zatrzymanie znalezionych pieniędzy (Penner i inni 1976) czy niezapłacenie za kopiowanie na kserokopiarce (Goldstone i Chin 1993).



Te obawy wydają się niestety potwierdzać przytaczane przez Kosewskiego wypowiedzi studentów, np.: „Pomyślałam, że to ściema, ale potem zaznaczyłam dla jaj jakieś plusy i dostałam za to pieniądze!” czy „Dowiedziałem się dzień wcześniej z kolegą i stwierdziliśmy, że trzeba iść, jak dają pieniądze. Niestety nie załapaliśmy się dwa razy” (2008: 63).

Inne zastrzeżenia dotyczą skuteczności kontroli nad sytuacją eksperymentalną. Niektóre warianty badań pokazują, że badani podczas badań grupowych obserwują siebie nawzajem i mogą naśladować pojawiające się w grupie zachowania, jak w przypadku, kiedy pomocnik eksperymentatora udający badanego rozwiązującego zadania w widoczny dla innych sposób demonstruje nieuczciwe zachowanie czy zachęca innych do oszukiwania (np. Kosewski 2008). Tego rodzaju oddziaływania mogą pojawiać się w grupie również spontanicznie i niezależnie od manipulacji eksperymentatora. Mogą pozostawać niezauważone, ale istotnie wpływać na wyniki uzyskiwane w toku badań.

Najważniejsze obiekcje związane są jednak z etyczną stroną badań opartych na schemacie „trudne zadanie — okazja do oszustwa — nagroda”.

Nie chodzi tutaj o okłamywanie badanych co do celu badania — maskowanie w badaniach dotyczących uczciwości wydaje się być koniecznością, choć w oczywisty sposób pozostaje w sprzeczności z prawem każdego człowieka do rzetelnej i pełnej informacji. Wyjawienie prawdziwego celu badania sprawiłoby, że uczestnicy eksperymentu zachowywaliby się niespontanicznie, nienaturalnie, co miałoby negatywny wpływ na trafność badania (por. Frankfort-Nachmias, Nachmias 2001; Shaughnessy et al. 2002). Mimo zapisów w kodeksach etycznych, które zalecają unikanie wykorzystywania dezinformowania badanych<sup>8</sup>, uważa się, że wiele eksperymentów z zakresu psychologii społecznej czy dotyczących stresu psychologicznego nie mogłoby być przeprowadzonych bez wprowadzania uczestników w błąd co do celu badań (por. Brzeziński 1997; Brzeziński, Toeplitz-Winiewska 2008).

---

<sup>8</sup>Na przykład czwarta zasada *Ethical principles in the conduct of research with human participants* (dalej EPCRHP): „Badacz powinien unikać utajnienia przed osobą badaną prawdziwego celu badania i posługiwać się tą procedurą tylko w szczególnie uzasadnionych przypadkach; badacz powinien zadbać o to, aby osobie badanej wyjaśnione zostały powody, dla których została ona wprowadzona w błąd.” (Brzeziński 1997: 131).

I tak w latach sześćdziesiątych 40 proc. wszystkich przeprowadzonych przez psychologów społecznych badań empirycznych zawierało instrukcje maskujące, w latach siedemdziesiątych 60 proc. takich badań (Craig, Metze 1986; za: Brzeziński 1997) i do dzisiaj pozostają one popularną strategią, której broni wielu psychologów (por. Frankfurt-Nachmias, Nachmias 2001; Shaughnessy et al. 2002). Zwolennicy wykorzystania maskowania w badaniach psychologicznych, tacy jak Milgram, utrzymują, że jest ono rodzajem „iluzji technicznej” i powinno być dozwolone dla dobra naukowych poszukiwań (1997; za Shaughnessy et al. 2002).

Na gruncie polskim takim badaczem jest Dariusz Doliński, którego wypowiedź przytaczają Brzeziński i Toeplitz-Winiewska: „Bronię zatem prawa nauki do takich kontrowersyjnych badań. Nie chodzi mi wszakże o prawo bezwarunkowe, ale wyważone, w którym u progu decyzji o podjęciu konkretnych badań leży z jednej strony przekonanie, że dzięki eksperymentowi dowiemy się czegoś naprawdę istotnego, a drugiej — badaczowi przyświeca szeroka troska o zminimalizowanie szkód doznawanych przez uczestników” (2008: 158).

Wykorzystanie dezinformowania badanych, ograniczane przez kodeksy etyczne do uzasadnionych przypadków, wiąże się ze zobowiązaniem badacza do wyprowadzenia badanych z błędu, odkłamania po zakończeniu badań, a także zneutralizowania wszelkich ewentualnych negatywnych następstw eksperymentów dla osób w nich uczestniczących<sup>9</sup> (por. Brzeziński 1997; Shaughnessy et al. 2002).

Dezinformacja w omawianym schemacie badań „trudne zadanie — okazja do oszustwa — nagroda” polega jednak nie tylko na okłamywaniu badanych co do celu badania. Drugą istotną informacją wpro-

---

<sup>9</sup>Ósma i dziewiąta zasada EPCRHP:

- zasada ósma: „Po skończeniu badania i opracowaniu jego rezultatów badacz musi wyjaśnić osobie badanej ich naturę oraz odpowiedzieć na wszystkie pytania i wątpliwości jakie nasunęły się osobie badanej w trakcie jej udziału w badaniu. Jest to szczególnie ważne wówczas, gdy osoba badana została wprowadzona w błąd przez badacza w wyniku zastosowanej przez niego instrukcji maskującej prawdziwy cel badań.”
- zasada dziewiąta: „Jeżeli udział w badaniu może za sobą pociągnąć wystąpienie niepożądanych dla osoby badanej skutków, to badacz jest zobowiązany do zrobienia wszystkiego, co w efekcie zniósłoby (albo wręcz zablokowało możliwość ich wystąpienia) owe przykre dla osoby badanej skutki udziału w badaniach” (Brzeziński 1997: 131–132).

wadzącą badanych w błąd jest, w części badań, przedstawienie „trudnego zadania” jako wykonalnego, mimo że takim nie jest. W oczywisty sposób naraża to osoby uczestniczące w eksperymencie na frustrację. Można rozważać, w jakim stopniu takie działanie eksperymentatora narusza zasadę ochrony badanych przed emocjonalnie nieprzyjemnymi przeżyciami, stresem i dyskomfortem psychicznym<sup>10</sup>. Ważniejsza wydaje się jednak konstatacja, że tego rodzaju frustracja działania, wysiłku badanych zmierzającego do rozwiązania zadania, a także dysonans poznawczy z nią związany mogą być czynnikami zwiększającymi prawdopodobieństwo nieuczciwego zachowania, czego autorzy badań wydają się nie dostrzegać. Jeśli uczciwość jest uwarunkowana w dużej mierze sytuacyjnie, to w omawianym przypadku badacze konstruują być może sytuację eksperymentalną, która jest nie tylko sytuacją pokusy, ale być może generuje nieuczciwe zachowanie. W świetle koncepcji dysonansu poznawczego Leona Festingera (1957) łatwo wyobrazić sobie, że zachowanie badanych oceniane jako nieuczciwe może być także efektem prób redukcji stanu dyskomfortu psychicznego wynikającego z rozbieżności między pozytywną samooceną dotyczącą własnych możliwości intelektualnych, a niemożnością wykonania w sytuacji eksperymentalnej prostych matematycznych zadań (np. dodawanie liczb, liczenie kropek, itp.). „Oszustwo” w tym przypadku może być bezpośrednią strategią zmniejszania nieprzyjemnego napięcia spowodowanego dysonansem i utrzymania wysokiej samooceny w zakresie możliwości intelektualnych. Zachowanie badanych w omawianym schemacie badań może więc mieć charakter obronny, samoregulacyjny i przynajmniej częściowo nieświadomy, co rodzi wątpliwości przy zdecydowanym kwalifikowaniu tak wywołanego zachowania jako oszustwa, które jest przecież „świadomym wprowadzeniem kogoś w błąd lub wykorzystaniem czyjegoś błędu dla własnej korzyści” (PWN 2013).

Jeszcze poważniejsze wątpliwości natury etycznej powinny dotyczyć wzmacniania nieuczciwego zachowania uczestników eksperymentów. W przedstawionej definicji operacyjnej badacze płacą badanym za nieuczciwe zachowanie, nagradzają ich za dokonanie oszustwa. Jedną z form behawioralnego uczenia się jest warunkowanie

---

<sup>10</sup>Zasada siódma EPCRHP: „Badacz musi chronić osobę badaną przed różnorodnymi formami psychicznego i fizycznego dyskomfortu; nie może jej narażać na doznawanie lęku, wstydu, bólu, itp.” (Brzeziński, 1997: 131).

instrumentalne (nazywane również sprawczym), w którym prawdopodobieństwo reakcji zmienia się pod wpływem konsekwencji tej reakcji, tj. bodźców po niej następujących. Jest to dobrze zbadany na gruncie psychologii proces prowadzący do skojarzenia danego zachowania z jego konsekwencjami (por. Kosslyn, Rosenberg 2006). Nagradzające konsekwencje, takie jak pieniądze, zwiększają prawdopodobieństwo powtórzenia przez organizm reakcji, po której nastąpiły. Są pozytywnymi wzmocnieniami danej reakcji, w dyskutowanym przypadku oszustwa, nieuczciwego zachowania (por. Kosslyn, Rosenberg 2006; Tavris, Wade 2008). W omawianym schemacie badań owym wzmocnieniom mogą towarzyszyć dodatkowe wzmocnienia społeczne, na które eksperymentator nie będzie miał żadnego wpływu, np. studenci po wyjściu z sali, w której prowadzone było badanie, mogą gratulować sobie „zarobionych” nieuczciwym postępowaniem sum (por. Zimbardo et al. 2011). Występowanie takich dodatkowych wzmocnień społecznych w eksperymentach wydają się potwierdzać komentarze badanych przytaczane przez Kosewskiego: „Rozmawiałam z innymi po badaniu: dali fajnie zarobić. U nas wszyscy zaznaczali plusy. Dobrze, że dawali nam kasę, mamy na piwo.” lub „Tak, rozmawialiśmy, ile kto zarobił” czy też „Pamiętam parę osób, które żałowały, że nie zaznaczyły więcej plusów” (2008: 63).

Eksperymentator, w omawianych badaniach, frustruje zachowanie uczciwe (wysiłki badanych podejmujących się rozwiązywania zadań), a nagradza, wzmacnia zachowanie nieuczciwe, jeśli sfrustrowani badani ulegając pokusie nagrody (i być może broniąc pozytywnej samooceny dotyczącej możliwości intelektualnych!) dopuszczają się oszustwa.

Fakt, iż autorzy eksperymentów wypłacają badanym, którzy oszukiwali, stosunkowo małe sumy, wcale nie zmienia sytuacji. To właśnie małe wzmocnienia zewnętrzne mogą być „niewystarczającymi uzasadnieniami” i wywoływać efekt dodatkowego wewnętrznego uzasadniania popełnionych czynów (por. Aronson 1997). Badani mogą więc przekonywać samych siebie, że nie stało się nic złego — wykorzystali jedynie okazję, wzięli „rozdawane” pieniądze, zrobili badaczom psikusa, skompromitowali niedorzeczne badania, itp. Niestety, przekonania, które powstają w ten sposób, budują grunt pod jeszcze szybsze, łatwiejsze uleganie pokusie w podobnych sytuacjach w przyszłości (por. Wypler 2012).

### 3. Własna propozycja operacjonalizacji zachowania nieuczciwego

Główne założenia własnej propozycji operacjonalizacji zachowania nieuczciwego odnoszące się do zauważonych wad schematu badań prezentowanego w poprzednich akapitach niniejszego artykułu, zostały sformułowane w następujący sposób:

- wyeliminowanie wzmacniania nieuczciwego zachowania u badanych;
- usunięcie z sytuacji eksperymentalnej motywów: chęci zysku oraz obrony pozytywnej samooceny w zakresie możliwości intelektualnych;
- podniesienie stopnia kontroli sytuacji eksperymentalnej.

Definicja operacyjna i przygotowany na jej podstawie eksperyment mają zostać wykorzystane w badaniach nad trafnością konstruowanego kwestionariusza postaw wobec prawa, pracodawcy i podstawowych norm społecznych. Dlatego definicja teoretyczna zachowania nieuczciwego powinna być spójna z tą wykorzystywaną w toku pracy nad kwestionariuszem.

Próbą symptomatologicznej definicji uczciwości w miejscu pracy, która zyskała popularność w obszarze problematyki poruszanej w ramach psychologii pracy i organizacji, jest pojęcie kontrproduktywnych zachowań pracowniczych (*counterproductive work behavior*, dalej *CWB*; por. Wypler 2010; 2012).

CWB definiuje się w literaturze jako świadome zachowania, które naruszają istotne normy organizacyjne i tym samym zagrażają powodzeniu organizacji oraz dobrobytowi jej członków. Zamiarem lub skutkiem tych zachowań jest wyrządzenie szkody organizacji bądź jej członkom (Robinson, Bennett 1995; za Fine, Horowitz, Weigler, Basis 2010; Fox, Spector, Goh, Bruursema 2007). Zachowania, które uznaje się za CWB obejmują m.in. kradzież, sabotaż, zachowanie agresywne, a także wycofujące (np. absencje, spóźnienia), mobbing, molestowanie oraz picie alkoholu i zażywanie narkotyków w miejscu pracy (Bowling, Eschleman 2010; Sackett, Devore 2001; za Fine, Horowitz, Weigler, Basis 2010; Fox, Spector 2004).

Zdecydowano, że badania będą prowadzone na studentach, co zdeterminowało kolejne szczegółowe rozwiązania.

Jako środowisko sytuacji eksperymentalnej, w którym badani będą wystawieni na pokusę nieuczciwego zachowania wybrano system in-

formatyczny<sup>11</sup>, który swoim wyglądem i działaniem przypomina znane studentom systemy, takie jak IRK-a (Internetowa Rejestracja Kandydatów) czy USOSweb (Uniwersytecki System Obsługi Studentów).

System informatyczny jest aplikacją sieciową zbudowaną w oparciu o technologię klient-serwer i został zaimplementowany w języku programowania PHP w wersji 5; wszystkie dane przechowywane są w bazie danych MySQL w wersji 5. Interfejs użytkownika został wykonany przy pomocy języka znaczników HTML w wersji 5. Użytkownicy mogą korzystać z systemu poprzez przeglądarkę internetową, przy czym wymagane jest połączenie z siecią komputerową Internet.

System informatyczny jest studentom przedstawiany jako element anonimowego badania kwestionariuszowego. Studenci, którzy zgodzą się wypełnić kwestionariusz postaw wobec pracodawcy, prawa i podstawowych norm społecznych, w podziękowaniu za poświęcony czas mają otrzymać indywidualną interpretację uzyskanych w badaniu wyników, udostępnioną za pomocą strony internetowej. Wraz z kwestionariuszem badani otrzymują adres strony internetowej oraz indywidualne hasło, które umożliwi im później zalogowanie się do systemu informatycznego i dostęp do wyników. Jednocześnie są informowani, że strona nie działa prawidłowo i logując się uzyskują również dostęp do części przeznaczonej dla wykładowców, w której ci przechowują swoje prywatne pliki. Ta część strony przedstawiana jest więc jako „zakazana”. Studenci zostają wyraźnie poproszeni aby nie wykorzystywali tej sytuacji i zachowywali się uczciwie, tj. sprawdzili swoje wyniki i zaraz po tym wylogowali się z systemu.

Późnym popołudniem w dniu badania studenci otrzymują poprzez system USOS (Uniwersytecki System Obsługi Studiów) informację skierowaną do całej badanej grupy, że wyniki badania kwestionariuszem zostały opracowane i wprowadzone do systemu. Studenci mogą logować się, aby zapoznać się z nimi.

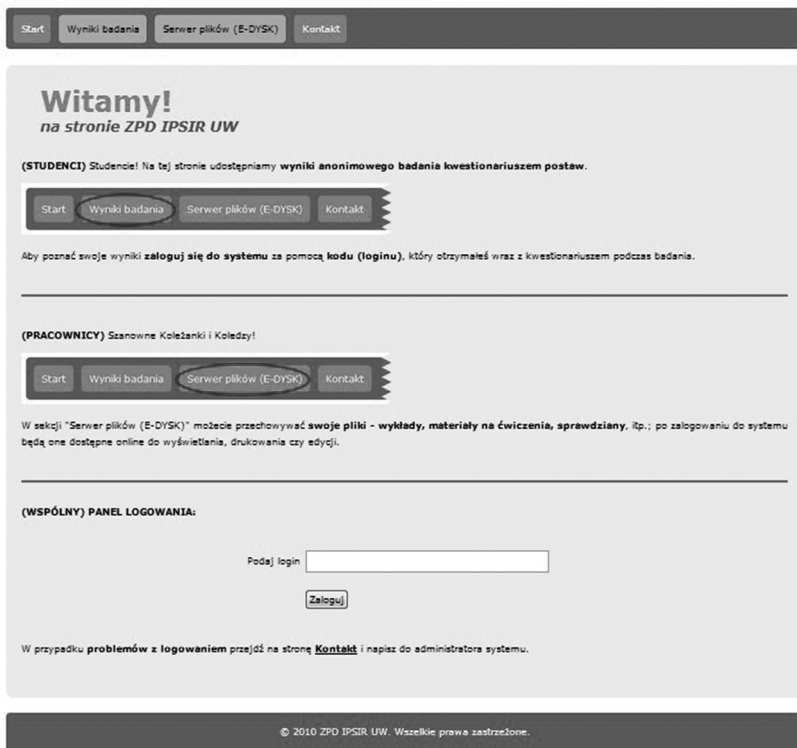
„Indywidualne wyniki” są prezentowanym wszystkim badanym tym samym opisem hipotetycznej osoby, która stara się zachowywać uczciwie i moralnie, lecz w sytuacjach zagrożenia dla powodzenia własnego lub bliskich może postępować nieuczciwie:

---

<sup>11</sup>Wykonanie systemu informatycznego sfinansowano ze środków na badania statutowe IPSIR UW jako badania „służące rozwojowi młodych naukowców” (BST161600/25/11).

Rycina 1.

## Internetowa strona Zakładu Psychologii Dewiacji Instytutu Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji UW



Start Wyniki badania Serwer plików (E-DYSK) Kontakt

### Witamy!

na stronie ZPD IPSIR UW

**(STUDENCI)** Studencie! Na tej stronie udostępniamy wyniki anonimowego badania kwestionariuszem postaw.

Start Wyniki badania Serwer plików (E-DYSK) Kontakt

Aby poznać swoje wyniki **zaloguj się do systemu** za pomocą kodu (loginu), który otrzymałeś wraz z kwestionariuszem podczas badania.

---

**(PRACOWNICY)** Szanowne Koleżanki i Koleżdy!

Start Wyniki badania Serwer plików (E-DYSK) Kontakt

W sekcji "Serwer plików (E-DYSK)" możesz przechowywać swoje pliki - wykłady, materiały na ćwiczenia, sprawdziany, itp.; po zalogowaniu do systemu będą one dostępne online do wyświetlania, drukowania czy edycji.

---

**(WSPÓLNY) PANEL LOGOWANIA:**

Podaj login

Zaloguj

W przypadku problemów z logowaniem przejdź na stronę **Kontakt** i napisz do administratora systemu.

© 2010 ZPD IPSIR UW. Wszelkie prawa zastrzeżone.

„Postawa osoby badanej wobec prawa, pracodawcy i podstawowych norm społecznych jest typowa dla grupy odniesienia (inni studenci). Zwykle mówi prawdę, nie fałszuje i nie zniekształca informacji oraz podaje pełne i dokładne szczegóły. Niemniej jednak w sytuacjach, gdy prawda może zaszkodzić jej osobiście lub jej bliskim, może manipulować sytuacją tak, aby uniknąć ewentualnych przykrości. Jest świadoma norm zachowania wymaganych przez społeczeństwo. Deklaruje podporządkowanie się wewnętrznym zasadom obowiązującym w organizacji. Najprawdopodobniej będzie przestrzegać zasad i przepisów, ale w przypadku konfliktu interesów pomiędzy bezpośrednimi osobistymi potrzebami osoby badanej a potrzebami organizacji, może

znajdować usprawiedliwienia i preteksty do naruszania zasad i przepisów”<sup>12</sup>.

Jest to charakterystyka, którą prawdopodobnie można by przypisać większości ludzi. Kosewski pisze: „człowiek nie jest, lecz bywa porządnym. (...) świat społeczny składa się (niemal) wyłącznie z takich właśnie ludzi, którzy (...) cenią wartości, uwewnętrzniają je jako przymioty własnego „ja”, w ocenie otoczenia społecznego uchodzą za „ludzi wartości” i te wartości czasem naruszają” (2008: 13).

Sytuacja pokusy została ustrukturalizowana w ten sposób, że „zakazana część strony”, do której studenci mają dostęp, zawiera wyraźne komunikaty nawołujące do opuszczenia jej o następującej treści: „Uwaga! Ta część strony jest przeznaczona jedynie dla pracowników. Jeśli nie jesteś pracownikiem i trafiłeś tutaj przypadkiem — opuść proszę tę sekcję!”. Z drugiej strony nazwy plików, które są widoczne w „zakazanej części strony” sugerują, że są to prezentacje multimedialne z wykładów, referaty, listy pytań do egzaminów, prace licencjackie innych studentów itp. (np. slajdy\_WYKŁAD1.ppt lub pyt\_do\_egz\_psihologia.doc), a więc różnego rodzaju materiały, które mogą być studentom bardzo pomocne w przygotowaniu się do zajęć, zaliczeń i egzaminów a przez to pożądane, atrakcyjne.

Dwa rodzaje zachowań są kwalifikowane jako nieuczciwe:

- nieuprawnione korzystanie z zasobów systemu informatycznego, czyli próby ściągania plików wykładowców z „zakazanej części strony” (użytkownik klika na nazwę pliku, lub znajdujący się przy danej pozycji listy plików przycisk „pobierz plik”)
- bezprawne próby wejścia na konto innego użytkownika systemu informatycznego (wykładowcy); próba ściągnięcia pliku powoduje wywołanie panelu logowania wykładowcy i żądanie wpisania hasła (login jest już wprowadzony i jest nim imię i nazwisko jednego z wykładowców) — student próbując wpisać hasło podszywa się więc pod innego użytkownika systemu.

Zachowania te można uznać za CWB — świadome zachowania, które naruszają ważne normy i zagrażają powodzeniu organizacji.

Każda z wymienionych prób nieuczciwego zachowania jest frustrująca — w systemie nie istnieją żadne pliki, więc niemożliwe jest

---

<sup>12</sup>Niniejszy opis jest oparty na sformułowaniach pojawiających się w opisowej części raportu z badania komputerowym testem uczciwości Midot Integritytest.



ich ściągnięcie. Próba ściągnięcia pliku wykładowcy wywołuje panel logowania do konta wykładowcy, a każda próba wpisania hasła skutkuje wywołaniem komunikatu o błędnym hasle.

Cała aktywność badanych po zalogowaniu się do systemu jest zapisywana w bazie danych, tak, że możliwe jest szczegółowe analizowanie ich zachowania na stronie WWW, w tym informacji o liczbie logowań, czasie pobytu w systemie, odwiedzanych kolejno podstronach systemu — w tym „zakazanej części strony”, liczbie prób ściągnięcia plików wykładowców, liczbie prób logowania się na konto wykładowcy, które podjęli, itp.

Dezinformowanie badanych w trakcie doświadczenia dotyczy trzech kwestii: celu badania, istnienia w systemie informatycznym prywatnych plików wykładowców oraz indywidualnej interpretacji wyników badań, po którą badani logują się do tego systemu.

Jak to już zostało przedstawione — owa „indywidualna interpretacja” jest w istocie tym samym opisem hipotetycznej, zasadniczo uczciwej osoby, który jest prezentowany wszystkim użytkownikom systemu. Informacje z badań sugerują, że informacje zwrotne związane z samooceną, mogą sterować zachowaniem badanych — niska samoocena zwiększa prawdopodobieństwo podejmowania nieuczciwych zachowań, natomiast wysoka samoocena zmniejsza je (zob. Aronson i Mettee 1968; za Aronson 2009). Zastosowany zabieg, choć wprowadza badanych w błąd, pozwala wyeliminować wpływ zmiennej, która w niekontrolowany sposób mogłaby oddziaływać na samoocenę i zachowanie badanych.

Sposobem na skłonienie badanych do większej szczerości i otwartości, jak również na zwiększenie spontaniczności podejmowanych przez nich zachowań jest zapewnienie im anonimowości (por. Shaugnessy et al. 2002). W przyjętym rozwiązaniu uczestnicy nie podają żadnych danych personalnych, niemożliwa jest więc ich identyfikacja. Powiązanie danych z wypełnionego przez badanego kwestionariusza z informacją o jego zachowaniu w systemie informatycznym jest możliwe dzięki wyposażeniu panelu administracyjnego systemu informatycznego w generator kont i haseł użytkowników systemu. Wygenerowanymi hasłami oznaczane są kwestionariusze, które są rozdzielane losowo badanym. Kopię hasła, które umożliwia dostęp do systemu informatycznego, badani, zabierają ze sobą po wypełnieniu kwestionariusza.

Przed pilotażem przeprowadzono dwa próbne badania, które ukazały problem związany z dużym odsetkiem osób, które nie kontynuowały udziału w eksperymencie po wypełnieniu kwestionariusza, tj. w ogóle nie zalogowały się do systemu informatycznego (ok. 45 proc. badanych).

Odsetek badanych logujących się do systemu zwiększył się po wprowadzeniu do eksperymentu następujących zmian:

- uczestnicy na początku badania, przed wypełnieniem kwestionariusza, są informowani o „wadzie systemu”, tj. że system nie działa prawidłowo i logując się do niego uzyskują również dostęp do części przeznaczanej dla wykładowców, w której ci przechowują swoje prywatne pliki; są proszeni, aby nie wykorzystywać tej sytuacji i zachować się uczciwie;
- hasło do zalogowania się do systemu informatycznego jest przekazywane badanym na dużej pomarańczowej kartce papieru formatu A4, która zawiera wyraźne informacje dotyczące adresu strony logowania oraz lokalizacji panelu logowania na głównej stronie systemu;
- późnym popołudniem w dniu badania studenci jako grupa otrzymują poprzez system USOS wiadomość, która informuje, że wyniki badania kwestionariuszem są już wprowadzone do systemu i mogą logować się, aby się z nimi zapoznać.

W październiku 2012 r. przeprowadzono badania pilotażowe na grupie studentów IPSIR UW. Najważniejsze uzyskane wyniki zebrano w tabeli nr 1.

**Tabela 1.**

Liczba badanych	Liczba zalogowanych	Liczba odwiedzających „zakazaną” część	Liczba próbujących otwierać pliki	Liczba próbujących zalogować się na konto wykładowcy
36	31	5	4	1
	<i>ok. 86% badanych</i>	<i>ok. 16% zalogowanych</i>	<i>ok. 13% zalogowanych</i>	<i>ok. 3% zalogowanych</i>

Skromna liczebność grupy ( $N = 36$ ) nie pozwala na daleko idące interpretacje wyników.

Dla wstępnego oszacowania trafności zaproponowanej definicji operacyjnej odniesiono uzyskane w badaniu pilotażowym wyniki do wyników innych eksperymentów zaprezentowanych w niniejszym artykule, a także danych z badań sondażowych dotyczących nieuczciwości w pracy oraz nieuczciwości młodzieży wobec nauczycieli.

W eksperymencie z rzutem kostką Hilbiga i Hessler (2013) nieuczciwego zachowania dopuściło się ok. 19 proc. badanych<sup>13</sup>, zaś w badaniach z labiryntami Schwieren i Weichselbaumer (2010) ok. 37 proc. badanych<sup>14</sup>.

Sondaż Centrum Badania Opinii Społecznej z 2011 r. pokazuje, że około jedna czwarta Polaków przyznaje się do różnego rodzaju zachowań kontrproduktywnych: spóźniania się do pracy (27 proc.)<sup>15</sup>, załatwiania prywatnych spraw w godzinach pracy (25 proc.), czy też korzystania ze służbowych materiałów w prywatnych celach (22 proc.). Sześć procent respondentów przyznało się do „dorabiania” do pensji w godzinach pracy, a pięć proc. do przebywania na zwolnieniu lekarskim pomimo dobrego stanu zdrowia.

Nieliczni przyznali, że zdarzało się im pracować po spożyciu alkoholu czy też brać dodatkowe pieniądze za zrobienie czegoś, co i tak należało do ich obowiązków (po cztery proc.).

Z badań przeprowadzonych przez PBS/DGA w roku 2009 wynika natomiast, że prawie jedna piąta studentów byłaby skłonna kupić pracę magisterską zamiast ją napisać (2009).

Publikacja Krystyny Ostrowskiej (2008) pt. „Uczniowie i rodzice. Portret własny”, która omawia ogólnopolskie badania dotyczące zachowań agresywnych w szkole prowadzone w latach 1997, 2003 i 2007 umożliwia m.in. przyjrzenie się odpowiedziom uczniów potwierdzających sprawstwo w zakresie oszukiwania nauczycieli. I tak w roku

---

<sup>13</sup> Jest to oszacowanie maksymalnego prawdopodobieństwa nieuczciwego zachowania badanych.

<sup>14</sup> Porównanie z wynikami Mazar i Kosewskiego było niemożliwe, ponieważ nie podają oni pełnych danych umożliwiających takie porównanie — np. Mazar operuje głównie uśrednionym dla badanej grupy „poziomem nieuczciwości” odnoszonym do hipotetycznego zgłoszenia wszystkich zadań testu jako rozwiązanych; wynosił on przy różnych warunkach badań od 6,7 do 16,5 proc.

<sup>15</sup> Z badania ankietowego przeprowadzonego w 2012 r. przez Instytut Badania Opinii Homo Homini na zlecenie Work Service S.A. wynika, że do regularnego spóźniania się do pracy przyznaje się 19 proc. polskich pracowników.

1997 do oszukiwania nauczycieli przyznawało się 48,2 proc. uczniów, w roku 2003 — 43,6 proc. badanych, a w roku 2007 — 36,1 proc. ankietowanych.

Wyniki uzyskane we własnym pilotażowym badaniu (ok. 13 proc. badanych, którzy zalogowali się do systemu próbowało ściągać pliki wykładowców z „zakazanej części strony”) wydają się być nieco niższe niż można było by się tego spodziewać na podstawie informacji dotyczących wyników uzyskiwanych w innych eksperymentach, czy też wyników badań sondażowych.

Trzeba jednak uwzględnić, że własna operacjonalizacja zachowania nieuczciwego dotyczy pojedynczego, konkretnego zachowania, tj. „nieuprawnionego korzystania z zasobów systemu informatycznego”, a badania były przeprowadzone na studentach.

Jest to jednak istotną przesłanką decyzji o włączeniu do badań nad trafnością kwestionariusza postaw wobec pracodawcy, prawa i podstawowych norm społecznych dodatkowych narzędzi psychometrycznych, które wspólnie z zaprezentowanym eksperymentem umożliwiłyby pełniejszy pomiar operacjonalizowanej zmiennej, tj. „zachowania nieuczciwego”.

### Zakończenie

W niniejszym artykule próbowano zwrócić uwagę na metodologiczne i etyczne problemy związane z planowaniem i przeprowadzaniem eksperymentów dotyczących uczciwości.

Zaprezentowano również własną definicję operacyjną zachowania nieuczciwego, która zostanie wykorzystana w badaniach nad trafnością kwestionariusza postaw wobec pracodawcy, prawa i podstawowych norm społecznych.

Wydaje się, że jest ona wolna od spostrzeżonych wad popularnego rozwiązania, do którego ustosunkowano się w pierwszej części artykułu.

Dzięki odejściu od utartego schematu stawiania badanych w sytuacji pokusy, w której rozwiązując trudne (lub niemożliwe do wykonania) zadanie, mogą wykorzystać stworzoną przez eksperymentatora okazję do łatwego dokonania oszustwa by zdobyć nagrodę, udało się osiągnąć główne założone cele:

- wyeliminować wzmocnienie nieuczciwego zachowania badanych;
- usunąć z sytuacji eksperymentalnej motywy: chęci zysku oraz obrony samooceny dotyczącej możliwości intelektualnych;

i stworzyć sytuację eksperymentalną, w której zamiast frustrowania uczciwego zachowania u badanych (niemożliwe do rozwiązania zadania) frustrowane są ewentualne próby zachowania nieuczciwego (niemożliwe do pobrania pliki).

Część sytuacji eksperymentalnej, która przebiega w systemie informatycznym i dotyczy zachowania badanych w sytuacji pokusy a precyzyjniej — ich aktywności na stronie internetowej, jest automatycznie i szczegółowo zapisywana w bazie danych. Niestety, choć przyjęte rozwiązanie prawdopodobnie zwiększa poczucie anonimowości i naturalność zachowania badanych, eksperymentator nie ma możliwości bezpośredniego obserwowania uczestników badań a więc kontrolowania niektórych aspektów sytuacji doświadczalnej.

### Bibliografia

- Aronson, Elliot (2009) *Człowiek istota społeczna*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Aronson, Elliot, David R. Mettee (1968) *Dishonest behavior as a function of different levels of self-esteem*. „Journal of Personality and Social Psychology” 9: 121–127.
- Aronson, Elliot, Timothy D. Wilson, Robin M. Akert (1997) *Psychologia społeczna. Serce i umysł*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Bowling, Nathan A., Kevin J. Eschleman (2010) *Employee personality as a moderator of the relationships between work stressors and counterproductive work behavior*. „Journal of Occupational Health Psychology” 15 (1): 91–103.
- Brzeziński, Jerzy (1997) *Metodologia badań psychologicznych*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Brzeziński, Jerzy, Małgorzata Toeplitz-Winiewska (2008) *Etyczne problemy działalności praktycznej, edukacyjnej i naukowej psychologa*. [w:] Jan Strelau, Dariusz Doliński, red., *Psychologia. Podręcznik akademicki*, Tom. 1. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, s. 137–169.
- CBOS (2011) *Polak w pracy, czyli o uczciwości, sumienności i asertywności w życiu zawodowym*. (Pobrano: 9.05.2013 r., z: [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2011/K\\_051\\_11.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2011/K_051_11.PDF))

- Craig, James R., Leroy P. Metze (1986) *Methods of psychological research*. Monterey, CA: Brooks/Cole Publ.
- Festinger, Leon (1957) *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Fine, Saul, Ishayau Horowitz, Hanoch Weigler, Liat Basis (2010) *Is good character good enough? The effects of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors*. „Human Resource Management Review” 20: 73–84.
- Fox, Suzy, Paul E. Spector, red., (2004) *Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets*. Washington: American Psychological Association.
- Fox, Suzy, Paul E. Spector, Angeline Goh, Kari Bruursema (2007) *Does your coworker know what you're doing? Convergence of self- and peer-reports of counterproductive work behavior*. „International Journal of Stress Management” 14 (1): 41–60.
- Frankfort-Nachmias, Chava, David Nachmias (2001) *Metody badawcze w naukach społecznych*. Poznań: Zysk i S-ka.
- Gamliel, Eyal, Eyal Peer (2013) *Explicit risk of getting caught does not affect unethical behavior*. „Journal of Applied Social Psychology”. doi: 10.1111/jasp.12091.
- Gino, Francesca, Adam D. Galinsky (2012) *Vicarious dishonesty: When psychological closeness creates distance from one's own moral compass*. „Organizational Behavior and Human Decision Processes” 119 (1): 15–26.
- Gino, Francesca, Shahar Ayal, Dan Ariely (2009) *Contagion and differentiation in unethical behavior: The effect of one bad apple on the barrel*. „Psychological Science” 20 (3): 393–398.
- Gino, Francesca, Jun Gu, Chen-Bo Zhong (2009) *Contagion or restitution? When bad apples can motivate ethical behavior*. „Journal of Experimental Social Psychology” 45 (6): 1299–1302.
- Goldstone, Robert L., Calvin Chin (1993) *Dishonesty in Self-report of copies made: moral reality and the copies machine*. „Basic and Applied Social Psychology” 14 (1): 19–22.
- Hilbig, Benjamin E., Corinna M. Hessler (2013) *What lies beneath: How the distance between truth and lie drives dishonesty*. „Journal of Experimental Social Psychology” 49: 263–266.
- Hornowska, Elżbieta. (1989) *Operacjonalizacja wielkości psychologicznych: Założenia, struktura, konsekwencje*. Wrocław: Ossolineum.
- Kosewski, Marek (2008) *Wartości, godność i władza*. Warszawa: Vizja Press & IT.
- Kosslyn, Stephen M., Robin S. Rosenberg (2006). *Psychologia: Mózg, człowiek, świat*. Kraków: Wydawnictwo Znak.

- Mazar, Nina, On Amir, Dan Ariely (2008) *The Dishonesty of Honest People: A Theory of Self-Concept Maintenance*. „Journal of Marketing Research” 45: 633–644.
- Mietzel, Gerd (2008) *Wprowadzenie do psychologii*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Milgram, Stanley (1977) *Subject reaction: The neglected factor in the ethics of experimentation*. „Hastings Center Report 7 (5): 19–23.
- Ostrowska, Krystyna (2008) *Uczniowie i Rodzice. Portret własny. W kontekście badań zachowań agresywnych w szkole w latach 1997, 2003, 2007*. Warszawa: Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej.
- PBS/DGA (2009) *Studenci. Badanie na próbie ogólnopolskiej studentów (N = 1194) zrealizowane w październiku na zlecenie Gazety Wyborczej*, Sopot.
- Penner, Louis A., Lynn S. Summers, David A. Brookmire, Mox C. Dertke (1976) *The lost dollar: situational and personality determinants of a pro and antisocial behavior*. „Journal of Research in Personality” 40: 237–249.
- PWN (2013) *Internetowy słownik języka polskiego*. (Pobrano: 10 maja 2013, z: <http://sjp.pwn.pl/szukaj/oszustwo>)
- Robinson, Sandra L., Rebecca J. Bennett (1997) *Workplace deviance: its definition, its manifestations, and its causes*. „Research on Negotiations in Organizations” 6: 3–27.
- Sackett, Paul R., Cynthia J. DeVore (2001) *Counterproductive behaviors at work*. [w:] Neil Anderson, Deniz S. Ones, Handan Kepir Sinangil, Chockalingam Viswesvaran, red., *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*. Tom 1. London: Sage Publications, s. 145–164.
- Schwieren, Christiane, Doris Weichselbaumer (2010) *Does competition enhance performance or cheating? A laboratory experiment*. „Journal of Economic Psychology” 31 (3): 241–253.
- Shaughnessy, John J., Eugene B. Zechmeister, Jeanne S. Zechmeister (2002) *Metody badawcze w psychologii*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Strelau, Jan, Dariusz Doliński, red., (2008) *Psychologia. Podręcznik akademicki*. Tom 1. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Tavris, Carol, Carole Wade (2008) *Psychologia. Podejścia oraz koncepcje*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Witkowski, Tomasz (2006) *Psychologia kłamstwa*. Taszów: Wydawnictwo Moderator.
- Witkowski, Tomasz (2007) *Dobór personelu*. Taszów: Wydawnictwo Moderator.

- Work Service S.A. (2012). *Co piąty Polak spóźnia się do pracy*. (Pobrano: 10 maja 2013, z: [http://www.workservice.pl/index.php/dla\\_pracodawcow/ekspert\\_hr\\_komentuje/co\\_piasty\\_polak\\_spoznia\\_sie\\_do\\_pracy](http://www.workservice.pl/index.php/dla_pracodawcow/ekspert_hr_komentuje/co_piasty_polak_spoznia_sie_do_pracy))
- Wypler, Wojciech (2010) *Kontrowersje wokół problematyki kwestionariuszowego pomiaru uczciwości*. „Prace Instytutu Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji” 16: 53–75.
- Wypler, Wojciech (2012) *Założenia teoretyczne kwestionariusza postaw wobec prawa, pracodawcy i podstawowych norm społecznych*. „Prace Instytutu Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji” 19: 7–30.
- Zhong, Chen-Bo, Vanessa B. Bohns, Francesca Gino, F. (2010) *A Good Lamp is the Best Police: Darkness Increases Dishonesty and Self-Interested Behavior*. „Psychological Science” 21: 311–314.
- Zimbardo, Philip G. (2002) *Psychologia i życie*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Zimbardo Philip G., Robert L. Johnson, Vivian McCann (2011) *Psychologia. Kluczowe koncepcje*. Tom 1. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.