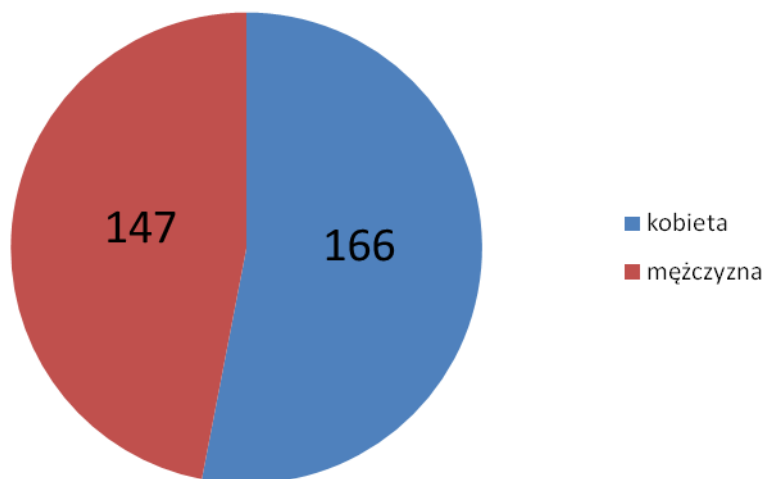


## Analiza wyników badania ankietowego

W badaniu wzięło udział 313 osób. Na wykresie 1 prezentowane są liczby respondentów, a na kolejnych struktura procentowa odpowiedzi.

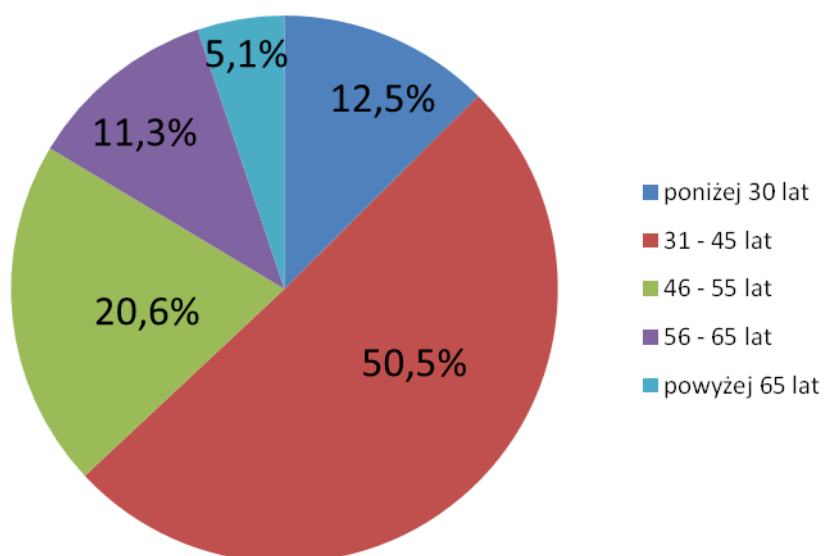
### 1. Płeć



Wykres 1. Liczba respondentów wg płci

W badaniu ankietowym wzięło udział 166 kobiet i 147 mężczyzn.

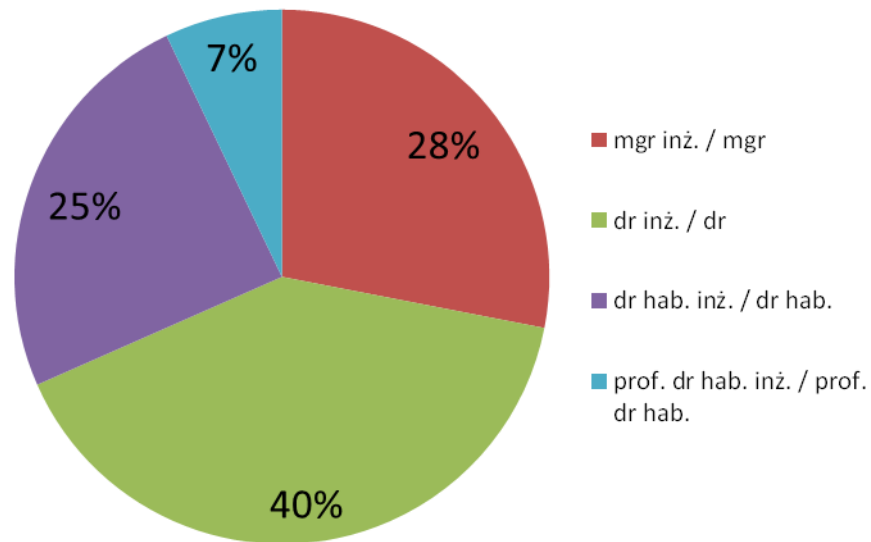
### 2. Wiek



Wykres 2. Udział respondentów wg wieku

W grupie ankietowanych pracowników ponad połowę stanowiły osoby w wieku 31-45 lat a ponad jedną piątą osoby w wieku 46-55 lat.

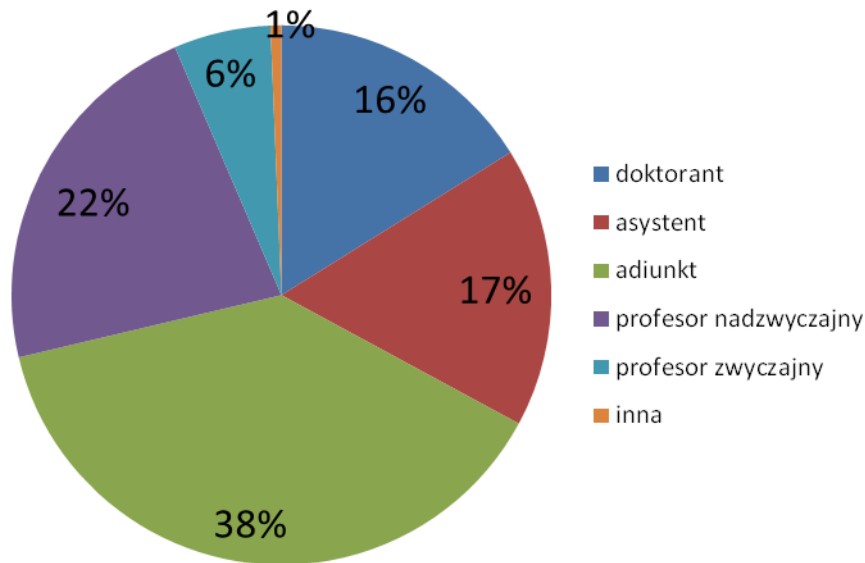
### 3. Stopień/tytuł naukowy lub zawodowy



Wykres 3. Udział respondentów wg stopnia/tytułu naukowego

W grupie ankietowanych pracowników 40% stanowiły osoby posiadające stopień doktora, 25% stopień doktora habilitowanego a 7% tytuł naukowy profesora.

#### 4. Grupa zawodowa



Wykres 4. Udział respondentów wg grupy zawodowej

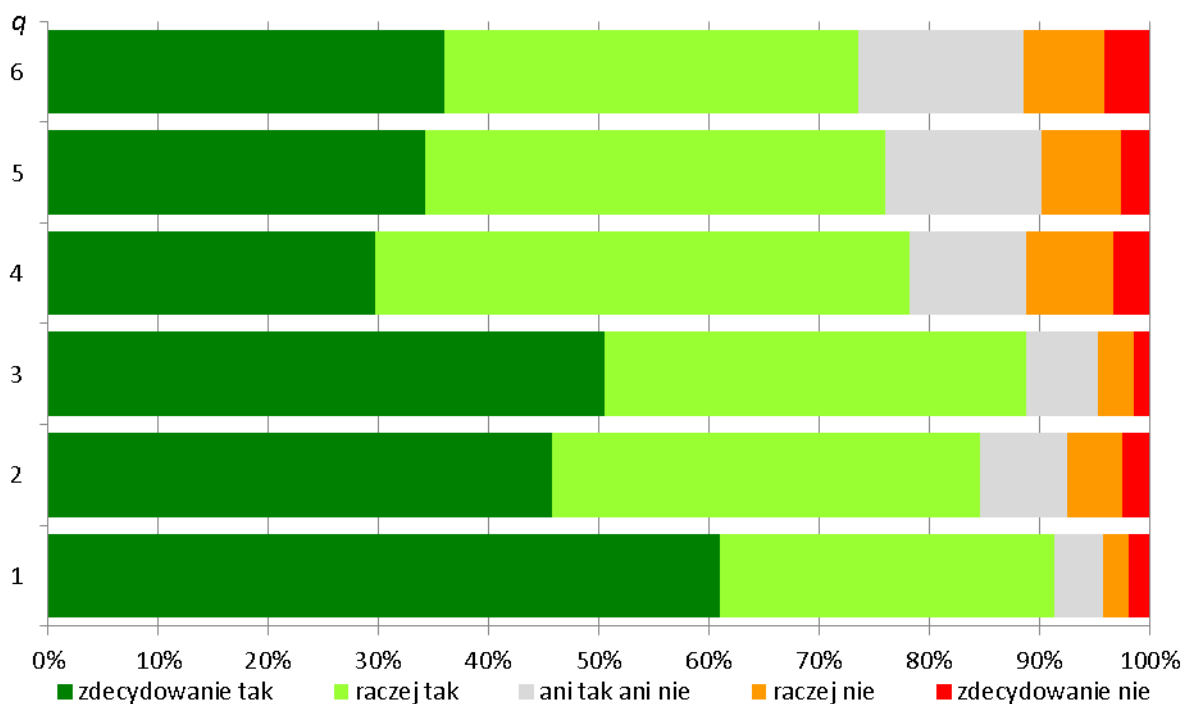
W grupie ankietowanych pracowników 38% stanowiły osoby zatrudnione na stanowisku adiunkta, 22% na stanowisku profesora nadzwyczajnego a 6% na stanowisku profesora zwyczajnego.

#### 5. Aspekty etyczne i zawodowe (1)

- 5.1. Czy prowadząc badania naukowe na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach możesz się kierować wolnością przekonań i wypowiedzi oraz określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi?
- 5.2. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach przestrzega się fundamentalnych norm, zasad i praktyk etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki?
- 5.3. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach przestrzega się zasad poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami?
- 5.4. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach znane są środowisku naukowemu jego strategiczne cele oraz mechanizmy finansowania badań?
- 5.5. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach znane są i przestrzegane krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń lub pracy, dotyczące

m.in. praw własności intelektualnej oraz wymagań i warunków ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy?

5.6. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach w zakresie finansowania badań naukowych przestrzegane są zasady starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami?



Wykres 5. Rozkład odpowiedzi na pytania z grupy: aspekty etyczne i zawodowe (1)

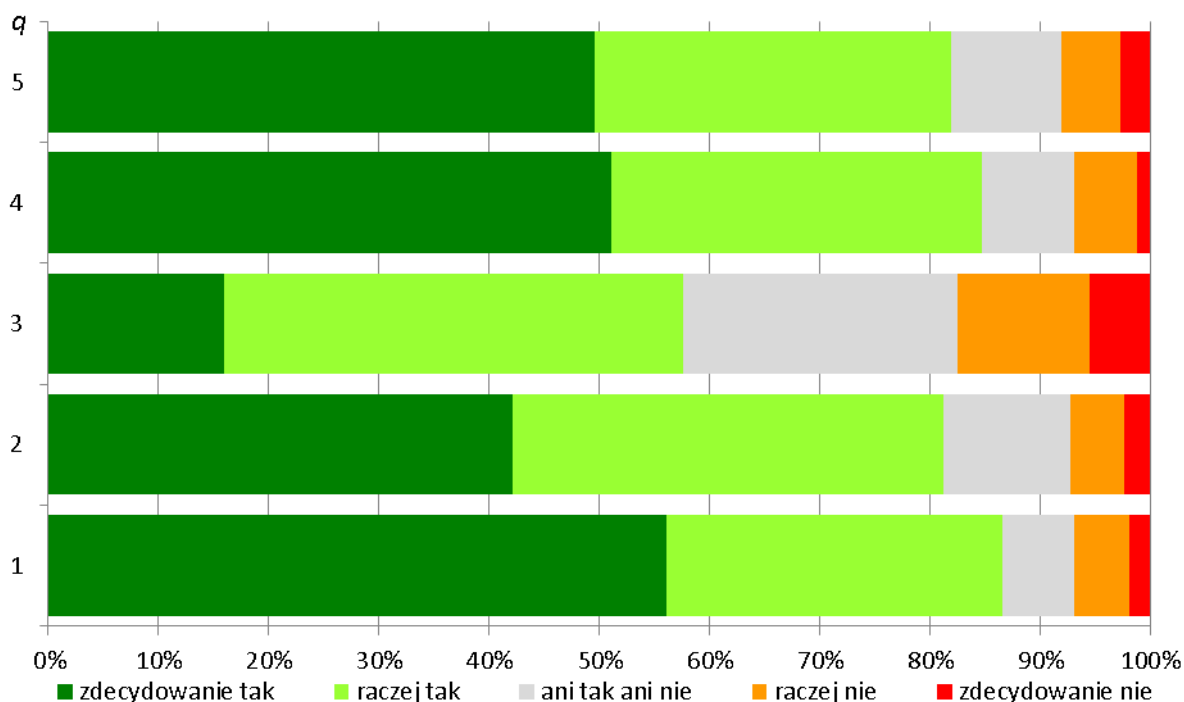
Na każde z pytań wchodzących w skład bloku aspekty etyczne i zawodowe (1) pozytywnej odpowiedzi (zdecydowanie tak i raczej tak) udzieliło od 73,5% do 91,4% ankietowanych, a negatywnej (raczej nie i zdecydowanie nie) od 4,2% do 11,4%.

## 6. Aspekty etyczne i zawodowe (2)

6.1. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach stosowane są bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, m.in. podejmowane są niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy?

6.2. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach podejmowane są niezbędne środki ostrożności w zakresie ochrony danych i poufności?

- 6.3. Czy Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach zapewnia rozwiązania informatyczne pozwalające na odzyskiwanie danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych?
- 6.4. Czy prowadząc badania naukowe na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach jesteś zobowiązana/zobowiązany do upowszechniania ich wyników?
- 6.5. Czy prowadząc badania naukowe na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach popularyzujesz i promujesz ich wyniki wśród ogółu społeczeństwa?



Wykres 6. Rozkład odpowiedzi na pytania z grupy: aspekty etyczne i zawodowe (2)

Na każde z pytań wchodzących w skład bloku aspekty etyczne i zawodowe (2) pozytywnej odpowiedzi (zdecydowanie tak i raczej tak) udzieliło od 57,6% do 86,6% ankietowanych, a negatywnej (raczej nie i zdecydowanie nie) od 6,9% do 17,5%.

## 7. Aspekty etyczne i zawodowe (3)

Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca zabezpiecza naukowców przed dyskryminacją ze względu na:

- 7.1. płeć
- 7.2. wiek

7.3. pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne

7.4. religię lub wyznanie

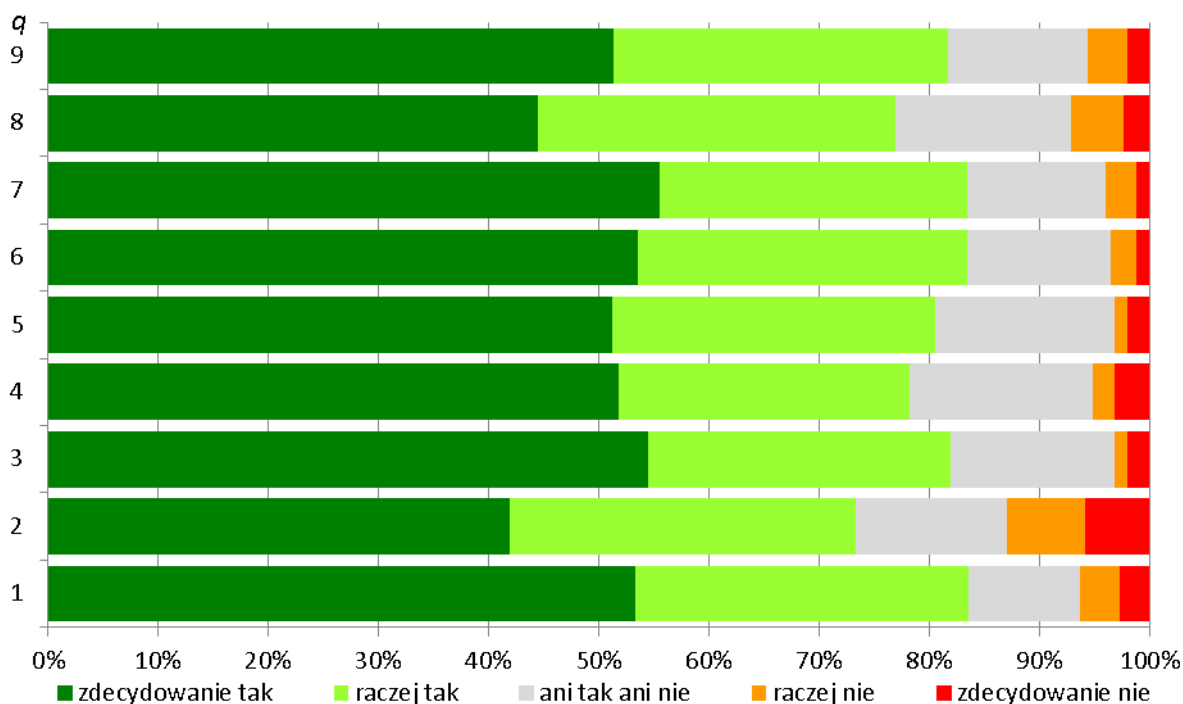
7.5. orientację seksualną

7.6. język

7.7. niepełnosprawność

7.8. przekonania polityczne

7.9. status społeczny bądź materialny



Wykres 7. Rozkład odpowiedzi na pytania z grupy: aspekty etyczne i zawodowe (3)

Na każde z pytań wchodzących w skład bloku aspekty etyczne i zawodowe (3) pozytywnej odpowiedzi (zdecydowanie tak i raczej tak) udzieliło od 73,3% do 83,5% ankietowanych, a negatywnej (raczej nie i zdecydowanie nie) od 3,1% do 12,9%.

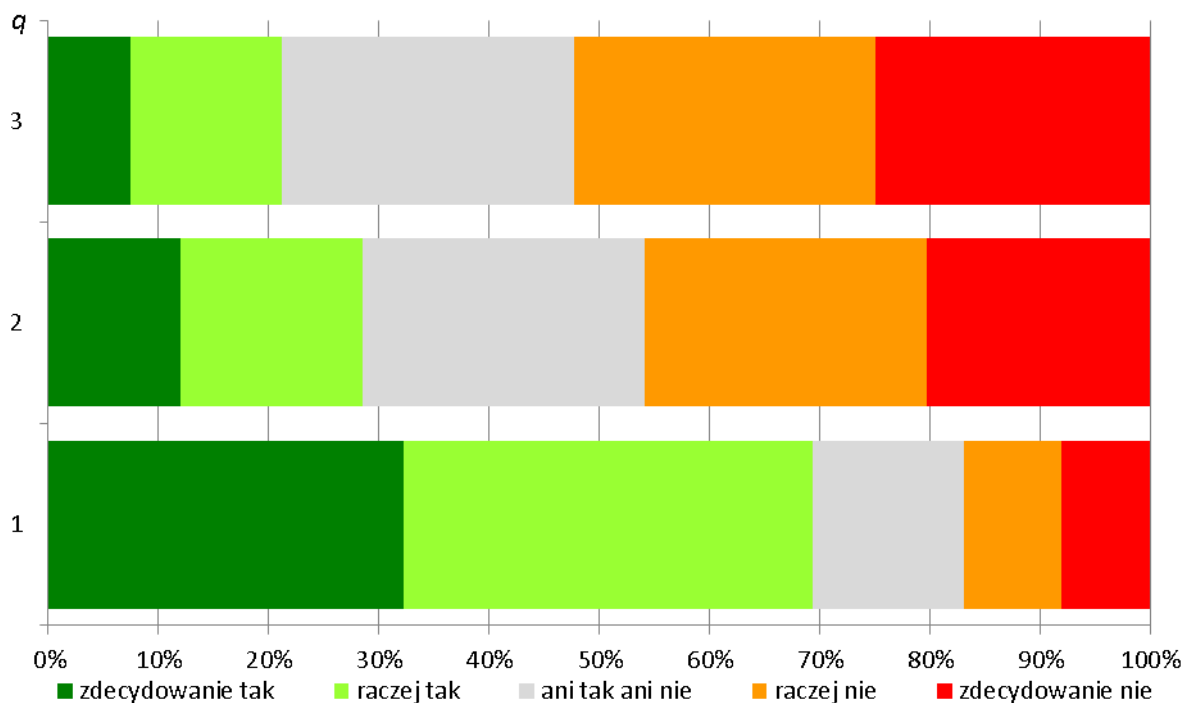
## 8. Aspekty etyczne i zawodowe (4)

Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach funkcjonuje procedura regularnej oceny naukowców i wyników ich badań przeprowadzana w sposób przejrzysty przez:

8.1. niezależną komisję uczelnianą

8.2. niezależną komisję uczelnianą z udziałem przedstawicieli otoczenia zewnętrznego

### 8.3. niezależną komisję uczelnianą z udziałem przedstawicieli otoczenia zewnętrznego, w tym międzynarodowego



Wykres 8. Rozkład odpowiedzi na pytania z grupy: aspekty etyczne i zawodowe (4)

Na pytanie 1 w bloku aspekty etyczne i zawodowe (4) pozytywnej odpowiedzi (zdecydowanie tak i raczej tak) udzieliło 69,4% ankietowanych, a na pytanie 2 i 3 negatywnej odpowiedzi (raczej nie i zdecydowanie nie) udzieliło odpowiednio 45,9% i 52,3%.

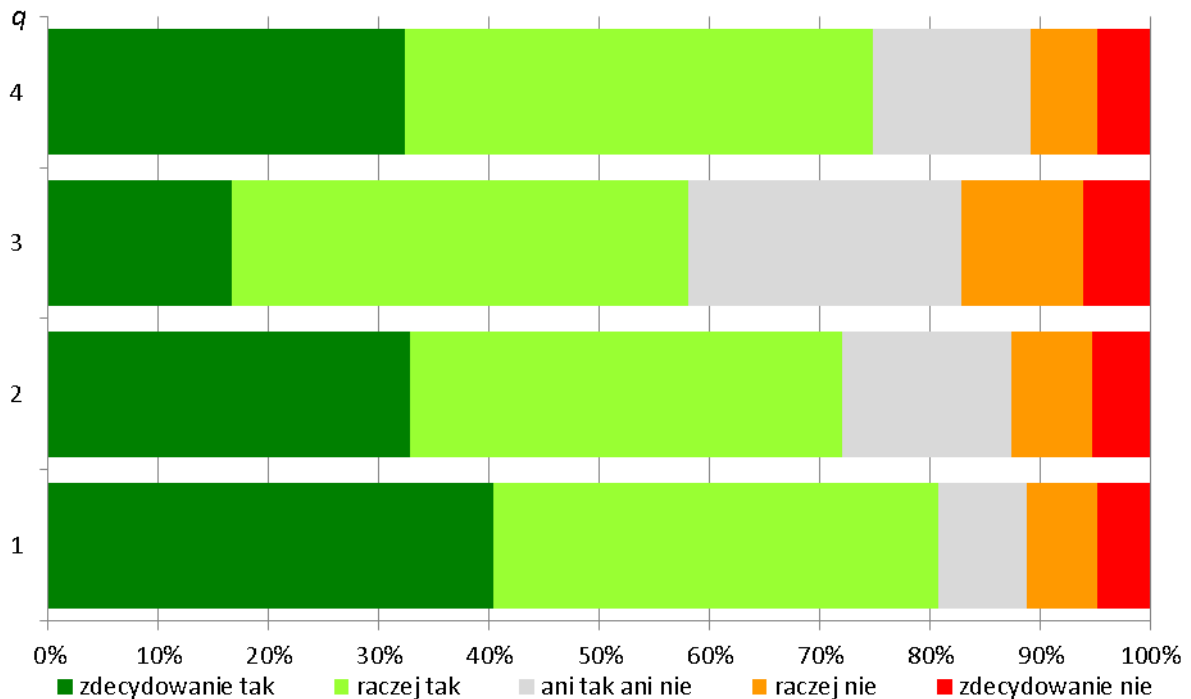
## 9. Rekrutacja (1)

9.1. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca zapewnia w procesie rekrutacji i przyjmowania naukowców do pracy jasno określone standardy?

9.2. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca ustalił otwarte, efektywne i przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie?

9.3. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca ustalił otwarte, efektywne i przejrzyste procedury rekrutacji, które są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym?

9.4. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca ustalił otwarte, efektywne i przejrzyste procedury rekrutacji, które są dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska?



Wykres 9. Rozkład odpowiedzi na pytania z grupy: rekrutacja (1)

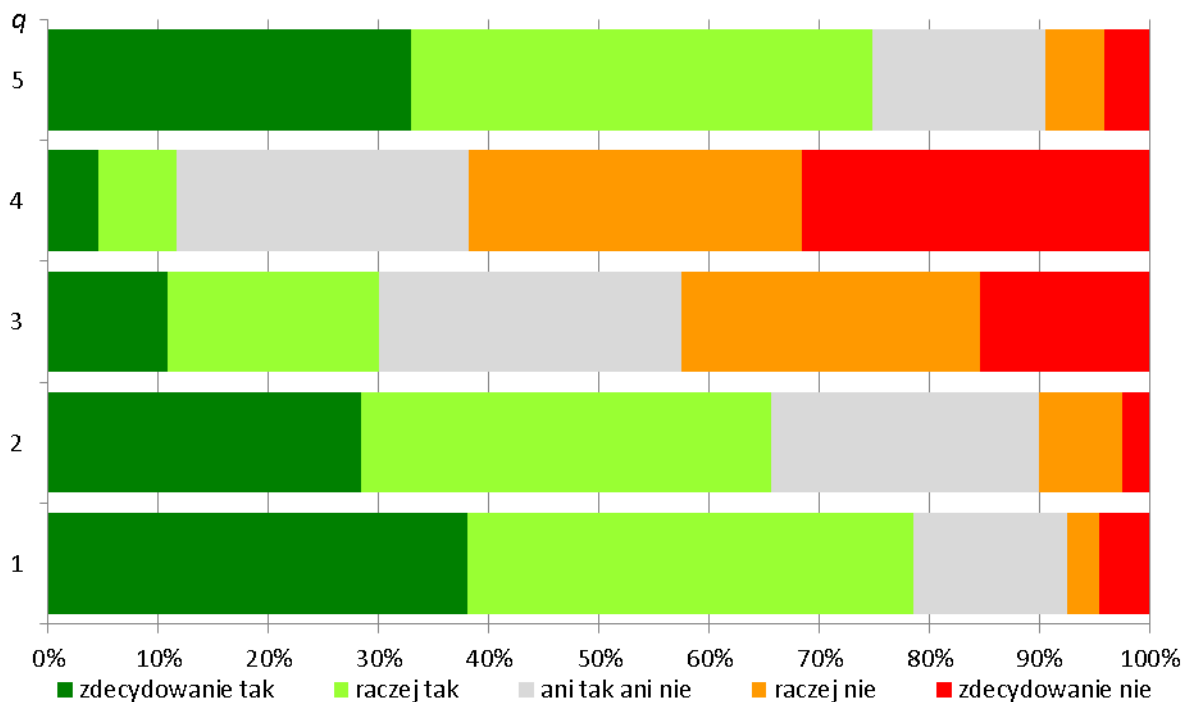
Na każde z pytań wchodzących w skład bloku rekrutacja (1) pozytywnej odpowiedzi (zdecydowanie tak i raczej tak) udzieliło od 58,1% do 80,8% ankietowanych, a negatywnej (raczej nie i zdecydowanie nie) od 10,8% do 17,1%.

## 10. Rekrutacja (2)

Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach komisje rekrutacyjne dokonujące doboru kandydatów reprezentują:

- 10.1. różnorodne doświadczenia i kwalifikacje
- 10.2. wykazują się odpowiednią równowagą płci
- 10.3. składają się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin
- 10.4. składają się z osób pochodzących z innych krajów
- 10.5. posiadają odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów





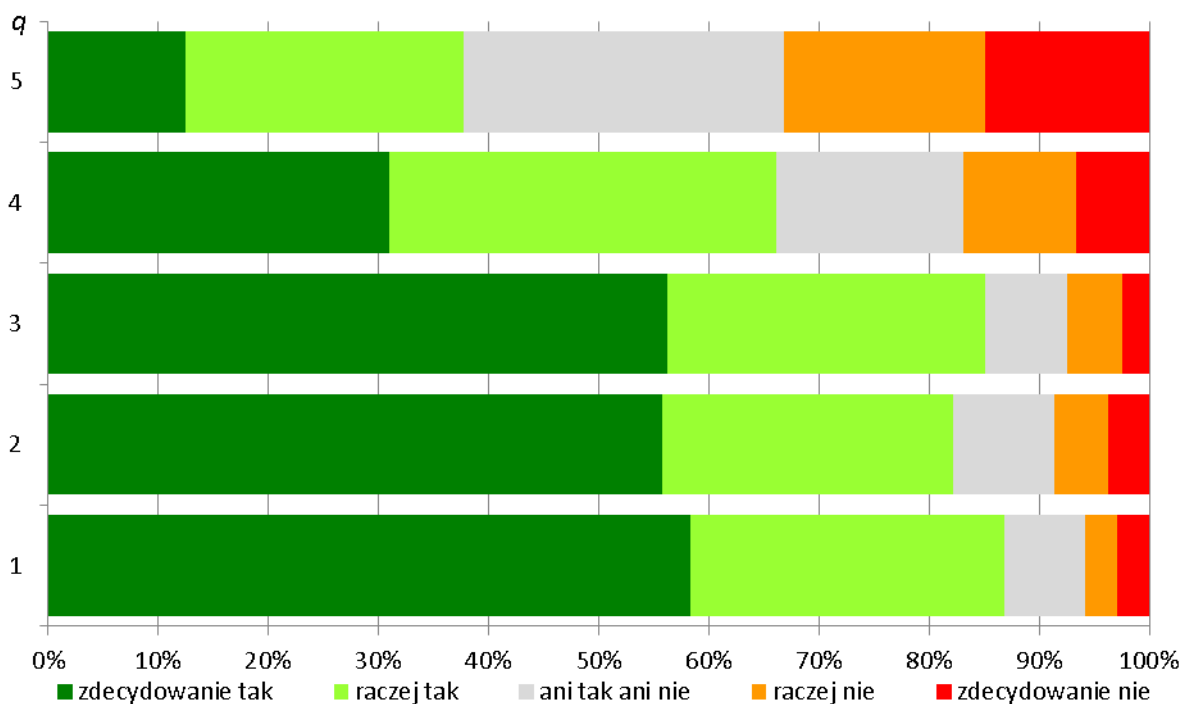
Wykres 10. Rozkład odpowiedzi na pytania z grupy: rekrutacja (2)

Na pytania 1, 2 i 5 w bloku rekrutacja (2) pozytywnej odpowiedzi (zdecydowanie tak i raczej tak) udzieliło odpowiednio 78,5%, 65,7% i 74,9% ankietowanych, a na pytanie 3 i 4 negatywnej odpowiedzi (raczej nie i zdecydowanie nie) udzieliło odpowiednio 42,5% i 61,8%.

### 11. Rekrutacja (3)

Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca informuje kandydatów o:

- 11.1. procesie rekrutacji
- 11.2. kryteriach wyboru
- 11.3. ilości dostępnych stanowisk
- 11.4. perspektywach rozwoju zawodowego
- 11.5. mocnych i słabych stronach ich podań



Wykres 11. Rozkład odpowiedzi na pytania z grupy: rekrutacja (3)

Na każde z pytań wchodzących w skład bloku rekrutacja (3) pozytywnej odpowiedzi (zdecydowanie tak i raczej tak) udzieliło od 37,8% do 86,8% ankietowanych, a negatywnej (raczej nie i zdecydowanie nie) od 5,8% do 33,2%.

## 12. Rekrutacja (4)

12.1. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca w procesie doboru kadr ocenia zasługi zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, wkładzie w patenty, opracowania lub wynalazki, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej?

12.2. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca w procesie rekrutacji umożliwia kandydatom podążającym wielowymiarową ścieżką kariery składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę?

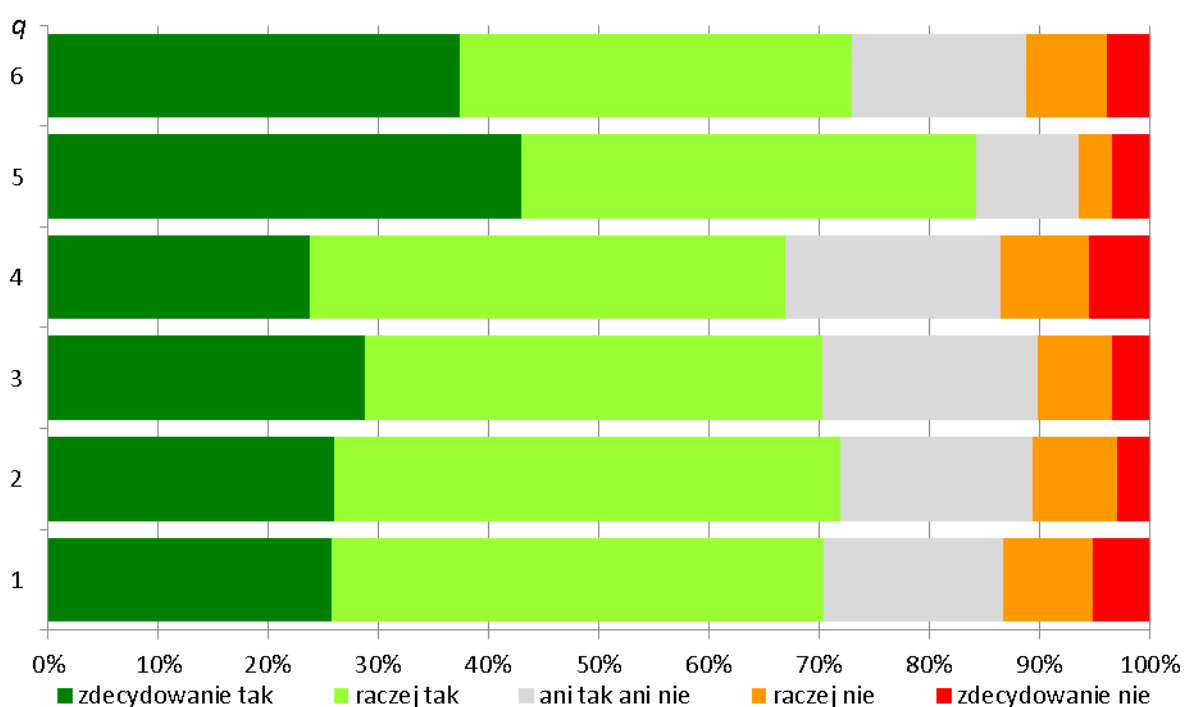
12.3. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca postrzega jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności (pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym w sektorze

państwowym lub prywatnym), zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej?

12.4. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca zapewnia właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej?

12.5. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca określił wymagany poziom podstawowych kwalifikacji odpowiadających potrzebom danego stanowiska pracy?

12.6. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca ustalił jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania?

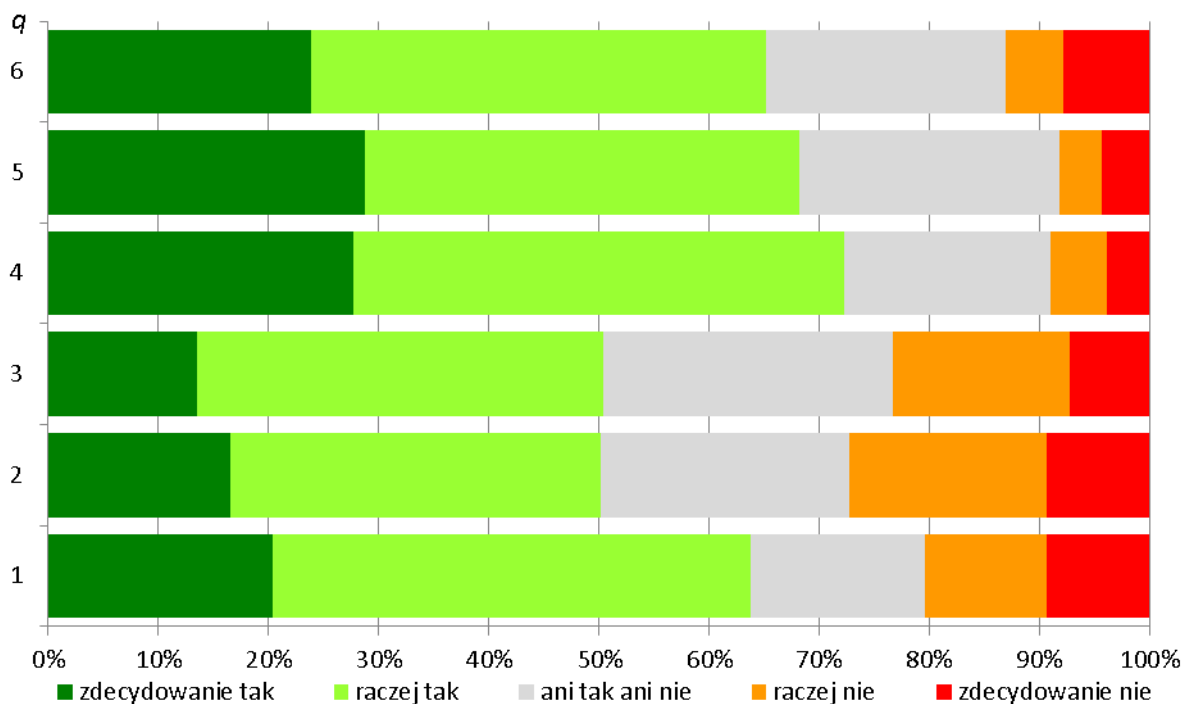


Wykres 12. Rozkład odpowiedzi na pytania z grupy: rekrutacja (4)

Na każde z pytań wchodzących w skład bloku rekrutacja (4) pozytywnej odpowiedzi (zdecydowanie tak i raczej tak) udzieliło od 66,9% do 84,3% ankietowanych, a negatywnej (raczej nie i zdecydowanie nie) od 6,4% do 13,6%.

### **13. Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne (1)**

- 13.1. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach wszyscy naukowcy na każdym szczeblu kariery uznawani są za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem?
- 13.2. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca dba o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, zapewniając odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości?
- 13.3. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca dba o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, zapewniając współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych?
- 13.4. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca dba o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych przestrzegając krajowych i sektorowych przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy?
- 13.5. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca zapewnia elastyczne warunki pracy naukowcom, w tym naukowcom niepełnosprawnym, zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi, celem osiągnięcia efektywnych wyników badań naukowych?
- 13.6. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca zapewnia stabilne warunki zatrudnienia pracowników naukowych, wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony, dotyczących w szczególności zapobieganiu mniej korzystnemu traktowaniu pracowników zatrudnionych na czas określony?



Wykres 13. Rozkład odpowiedzi na pytania z grupy: warunki pracy i ubezpieczenie społeczne (1)

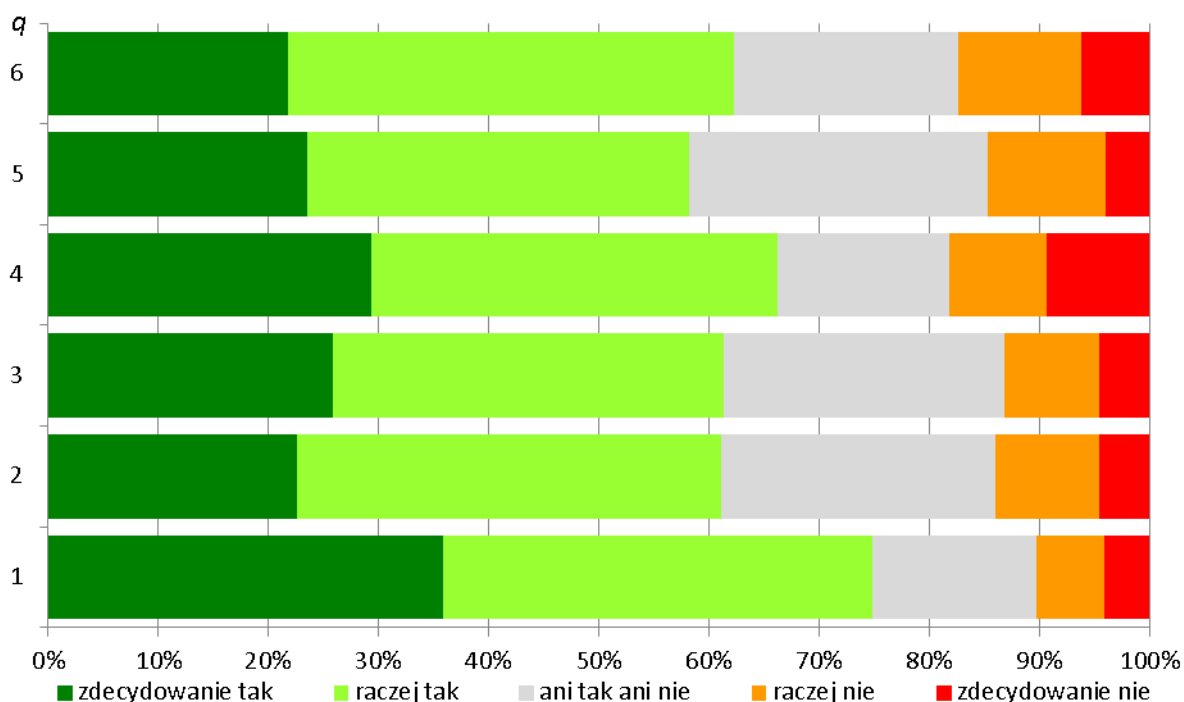
Na każde z pytań wchodzących skład bloku warunki pracy i ubezpieczenie społeczne (1) pozytywnej odpowiedzi (zdecydowanie tak i raczej tak) udzieliło od 50,2% do 72,3% ankietowanych, a negatywnej (raczej nie i zdecydowanie nie) od 8,2% do 27,2%.

#### 14. Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne (2)

14.1. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca zapewnia stabilne warunki zatrudnienia pracowników naukowych, wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony, dotyczących w szczególności zapobieganiu nadużyciom wynikającym z podpisywania licznych umów o prace na czas określony?

14.2. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca zapewnia stabilne warunki zatrudnienia pracowników naukowych, wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony, dotyczących w szczególności poprawieniu dostępu do szkoleń pracownikom zatrudnionym na czas określony?

- 14.3. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca zapewnia stabilne warunki zatrudnienia pracowników naukowych, wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony, dotyczących w szczególności informowaniu o dostępnych stałych stanowiskach pracy?
- 14.4. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca zapewnia naukowcom na każdym etapie kariery naukowej sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłek chorobowy i rodzinny, prawa emerytalne oraz zasiłek dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi?
- 14.5. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca stawia sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów?
- 14.6. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach obowiązuje w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi określona strategia rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery?



Wykres 14. Rozkład odpowiedzi na pytania z grupy: warunki pracy i ubezpieczenie społeczne (2)

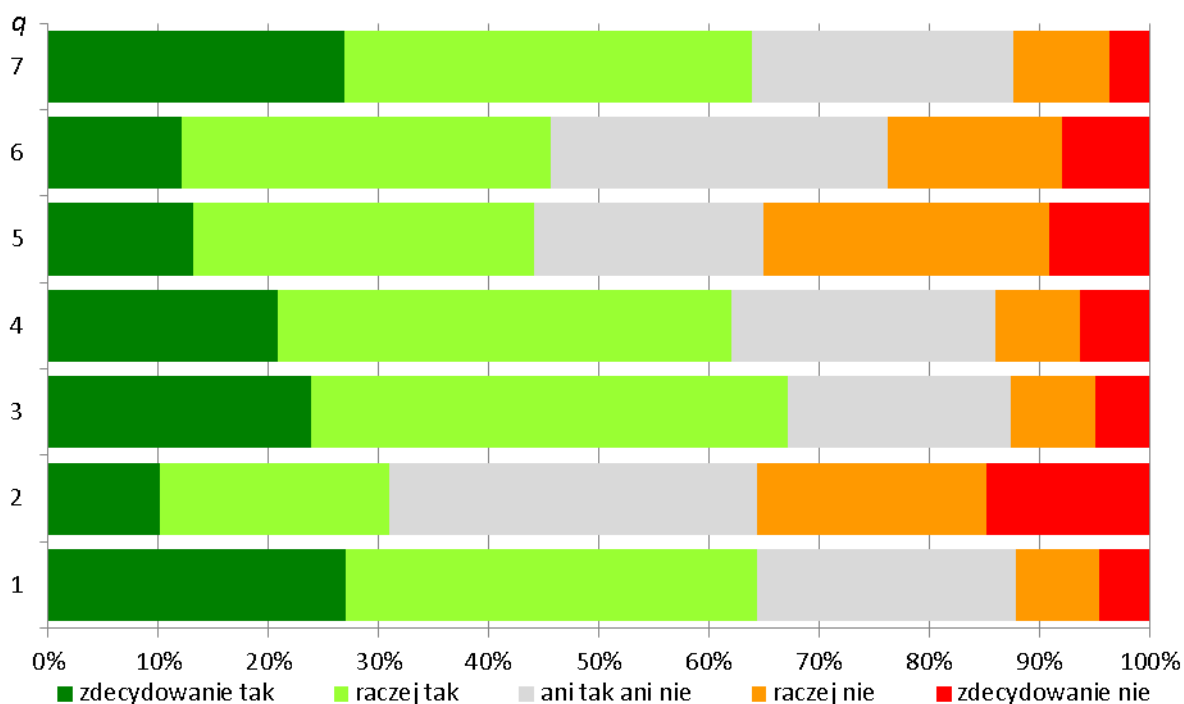
Na każde z pytań wchodzących skład bloku warunki pracy i ubezpieczenie społeczne (2) pozytywnej odpowiedzi (zdecydowanie tak i raczej tak) udzieliło od 58,2% do 74,9% ankietowanych, a negatywnej (raczej nie i zdecydowanie nie) od 10,3% do 18,2%.

### **15. Warunki pracy i ubezpieczenie społeczne (3)**

- 15.1. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca uznaje wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, Inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery?
- 15.2. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca zapewnia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, w instytucjach, których to dotyczy, lub w ramach współpracy z innymi strukturami, doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy?
- 15.3. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca zapewnia, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej czerpali korzyści z wykorzystywania (jeśli ma ono miejsce) swoich wyników w zakresie badań i rozwoju poprzez ochronę prawną oraz w szczególności poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich?
- 15.4. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca opracowywał strategię, praktyki oraz procedury zapewniające naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, konieczne warunki ramowe, tak, aby mogli oni korzystać z prawa do uznania oraz wymienienia na liście i/lub cytowania, w kontekście rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą, jako współautorzy prac, patentów itp., lub z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów?
- 15.5. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca zapewnia, aby obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także, by czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadrę z wyższym stopniem naukowym został uznany jako część ich zaangażowania w proces nauczania?
- 15.6. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca określił, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, wyznaczył bezstronną osobę w charakterze rzecznika, która rozpatruje skargi/apelacje naukowców, w tym także

kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami?

15.7. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca uznaje za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji?



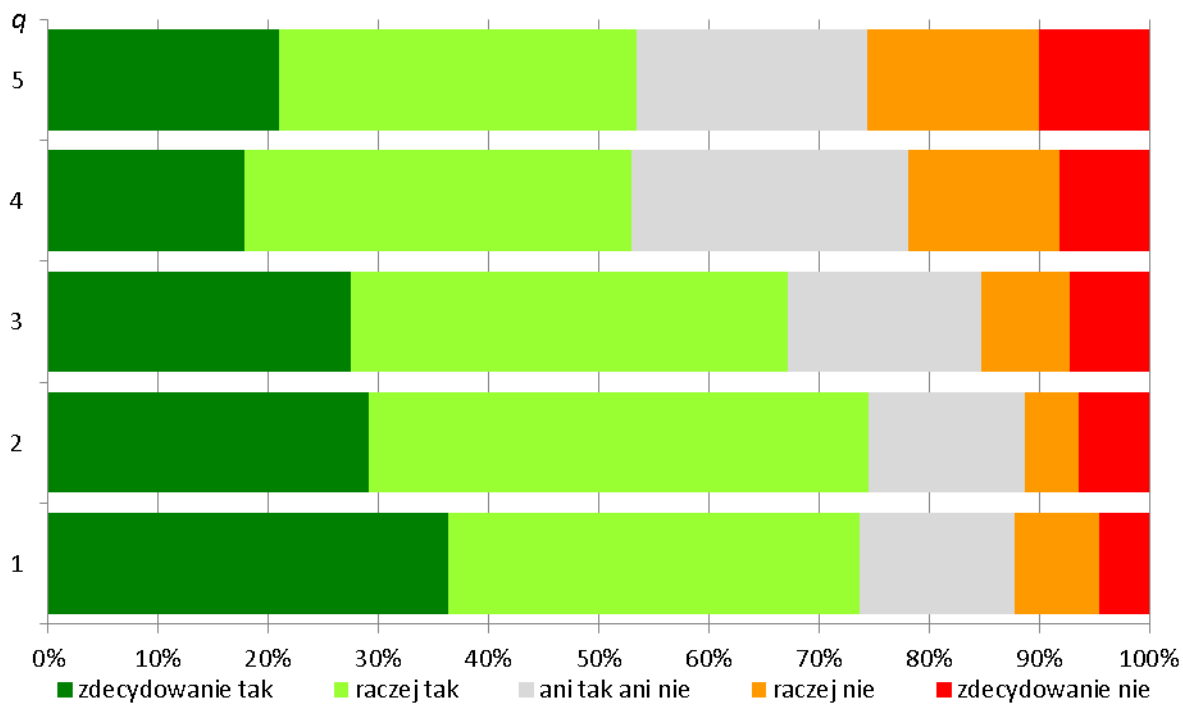
Wykres 15. Rozkład odpowiedzi na pytania z grupy: warunki pracy i ubezpieczenie społeczne (3)

W odpowiedziach na pytanie 2 obserwujemy przewagę odpowiedzi negatywnych (raczej nie i zdecydowanie nie), a ich odsetek wyniósł 35,6%. W odpowiedziach na pozostałe pytania w tym bloku przeważały odpowiedzi pozytywne (zdecydowanie tak i raczej tak), których udzieliło od 44,1% do 67,1% ankietowanych.



## 16. Szkolenia

- 16.1. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach zostały ustalone i zorganizowane regularne formy kontaktu doktorantów z opiekunami naukowymi i przedstawicielami kierunku/wydziału, aby w pełni korzystać z tych relacji?
- 16.2. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach tzw. starsi pracownicy naukowci, pełniąc różnorodne funkcje w roli opiekunów, mentorów, liderów, koordynatorów projektów lub popularyzatorów nauki, wykonują te czynności zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi oraz budują konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi?
- 16.3. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca wspiera naukowców na wszystkich etapach kariery zawodowej w ustawicznym rozwoju oraz podnoszeniu umiejętności i kwalifikacji zawodowych umożliwiając udział w konferencjach, szkoleniach i innych formach kształcenia?
- 16.4. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca zapewnia naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, możliwości rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji?
- 16.5. Czy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach pracodawca wyznaczył opiekuna naukowego wystarczająco biegłego w nadzorowaniu prac badawczych, dysponującego czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, do którego mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych oraz zapewnił konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej?



Wykres 16. Rozkład odpowiedzi na pytania z grupy: szkolenia

Na każde z pytań wchodzących skład bloku szkolenia pozytywnej odpowiedzi (zdecydowanie tak i raczej tak) udzieliło od 53% do 74,5% ankietowanych, a negatywnej (raczej nie i zdecydowanie nie) od 11,4% do 25,6%.

## Tabela z wynikami

Procentowy wynik badania ankietowego - pozytywny vs negatywny

Badany obszar	Pytanie <i>q</i>	Odpowiedź					Odpowiedzi	
		zdecydowanie tak	raczej tak	ani tak ani nie	raczej nie	zdecydowanie nie	pozytywne	negatywne
I. Aspekty etyczne i zawodowe (1)	<i>q1</i>	61,0%	30,4%	4,5%	2,2%	1,9%	91,4%	4,2%
	<i>q2</i>	45,7%	38,9%	7,9%	5,0%	2,5%	84,6%	7,5%
	<i>q3</i>	50,5%	38,3%	6,5%	3,2%	1,4%	88,8%	4,7%
	<i>q4</i>	29,7%	48,6%	10,5%	8,0%	3,3%	78,3%	11,2%
	<i>q5</i>	34,2%	41,8%	14,2%	7,3%	2,5%	76,0%	9,8%
	<i>q6</i>	36,0%	37,5%	15,1%	7,4%	4,0%	73,5%	11,4%
I. Aspekty etyczne i zawodowe (2)	<i>q1</i>	56,1%	30,5%	6,5%	5,0%	1,9%	86,6%	6,9%
	<i>q2</i>	42,1%	39,1%	11,5%	5,0%	2,3%	81,2%	7,3%
	<i>q3</i>	16,0%	41,6%	24,9%	12,1%	5,4%	57,6%	17,5%
	<i>q4</i>	51,1%	33,6%	8,4%	5,7%	1,1%	84,7%	6,9%
	<i>q5</i>	49,6%	32,3%	10,0%	5,4%	2,7%	81,9%	8,1%
I. Aspekty etyczne i zawodowe (3)	<i>q1</i>	53,3%	30,2%	10,2%	3,5%	2,7%	83,5%	6,3%
	<i>q2</i>	42,0%	31,4%	13,7%	7,1%	5,9%	73,3%	12,9%
	<i>q3</i>	54,5%	27,5%	14,9%	1,2%	2,0%	82,0%	3,1%
	<i>q4</i>	51,8%	26,5%	16,6%	2,0%	3,2%	78,3%	5,1%
	<i>q5</i>	51,2%	29,4%	16,3%	1,2%	2,0%	80,6%	3,2%
	<i>q6</i>	53,5%	29,9%	13,0%	2,4%	1,2%	83,5%	3,5%
	<i>q7</i>	55,5%	28,0%	12,6%	2,8%	1,2%	83,5%	3,9%
	<i>q8</i>	44,4%	32,5%	15,9%	4,8%	2,4%	77,0%	7,1%
	<i>q9</i>	51,4%	30,3%	12,7%	3,6%	2,0%	81,7%	5,6%
I. Aspekty etyczne i zawodowe (4)	<i>q1</i>	32,3%	37,1%	13,7%	8,9%	8,1%	69,4%	16,9%
	<i>q2</i>	12,0%	16,5%	25,6%	25,6%	20,2%	28,5%	45,9%
	<i>q3</i>	7,5%	13,7%	26,6%	27,4%	24,9%	21,2%	52,3%
II. Rekrutacja (1)	<i>q1</i>	40,4%	40,4%	8,0%	6,4%	4,8%	80,8%	11,2%
	<i>q2</i>	32,8%	39,3%	15,4%	7,3%	5,3%	72,1%	12,6%
	<i>q3</i>	16,7%	41,5%	24,8%	11,0%	6,1%	58,1%	17,1%
	<i>q4</i>	32,4%	42,4%	14,4%	6,0%	4,8%	74,8%	10,8%

II. Rekrutacja (2)	q1	38,0%	40,5%	14,0%	2,9%	4,5%	78,5%	7,4%
	q2	28,5%	37,2%	24,3%	7,5%	2,5%	65,7%	10,0%
	q3	10,8%	19,2%	27,5%	27,1%	15,4%	30,0%	42,5%
	q4	4,6%	7,1%	26,6%	30,3%	31,5%	11,6%	61,8%
	q5	32,9%	42,0%	15,6%	5,3%	4,1%	74,9%	9,5%
II. Rekrutacja (3)	q1	58,3%	28,5%	7,4%	2,9%	2,9%	86,8%	5,8%
	q2	55,8%	26,4%	9,1%	5,0%	3,7%	82,2%	8,7%
	q3	56,2%	28,9%	7,4%	5,0%	2,5%	85,1%	7,4%
	q4	31,0%	35,1%	16,9%	10,3%	6,6%	66,1%	16,9%
	q5	12,4%	25,3%	29,0%	18,3%	14,9%	37,8%	33,2%
II. Rekrutacja (4)	q1	25,8%	44,6%	16,3%	8,2%	5,2%	70,4%	13,3%
	q2	26,0%	46,0%	17,4%	7,7%	3,0%	71,9%	10,6%
	q3	28,8%	41,5%	19,5%	6,8%	3,4%	70,3%	10,2%
	q4	23,7%	43,2%	19,5%	8,1%	5,5%	66,9%	13,6%
	q5	43,0%	41,3%	9,4%	3,0%	3,4%	84,3%	6,4%
	q6	37,3%	35,6%	15,9%	7,3%	3,9%	73,0%	11,2%
III. Warunki pracy i ubezpieczenie spoleczne (1)	q1	20,4%	43,4%	15,7%	11,1%	9,4%	63,8%	20,4%
	q2	16,6%	33,6%	22,6%	17,9%	9,4%	50,2%	27,2%
	q3	13,6%	36,9%	26,3%	16,1%	7,2%	50,4%	23,3%
	q4	27,7%	44,7%	18,7%	5,1%	3,8%	72,3%	8,9%
	q5	28,8%	39,5%	23,6%	3,9%	4,3%	68,2%	8,2%
	q6	23,9%	41,3%	21,7%	5,2%	7,8%	65,2%	13,0%
III. Warunki pracy i ubezpieczenie spoleczne (2)	q1	35,9%	39,0%	14,8%	6,3%	4,0%	74,9%	10,3%
	q2	22,6%	38,5%	24,9%	9,5%	4,5%	61,1%	14,0%
	q3	25,9%	35,5%	25,5%	8,6%	4,5%	61,4%	13,2%
	q4	29,3%	36,9%	15,6%	8,9%	9,3%	66,2%	18,2%
	q5	23,6%	34,7%	27,1%	10,7%	4,0%	58,2%	14,7%
	q6	21,8%	40,4%	20,4%	11,1%	6,2%	62,2%	17,3%
III. Warunki pracy i ubezpieczenie spoleczne (3)	q1	27,0%	37,4%	23,4%	7,7%	4,5%	64,4%	12,2%
	q2	10,2%	20,8%	33,3%	20,8%	14,8%	31,0%	35,6%
	q3	23,9%	43,2%	20,3%	7,7%	5,0%	67,1%	12,6%
	q4	20,8%	41,2%	24,0%	7,7%	6,3%	62,0%	14,0%
	q5	13,2%	30,9%	20,9%	25,9%	9,1%	44,1%	35,0%
	q6	12,1%	33,5%	30,7%	15,8%	7,9%	45,6%	23,7%
	q7	26,9%	37,0%	23,7%	8,7%	3,7%	63,9%	12,3%
IV. Szkolenia	q1	36,4%	37,3%	14,1%	7,7%	4,5%	73,6%	12,3%
	q2	29,1%	45,5%	14,1%	5,0%	6,4%	74,5%	11,4%
	q3	27,5%	39,6%	17,6%	8,1%	7,2%	67,1%	15,3%
	q4	17,8%	35,2%	25,1%	13,7%	8,2%	53,0%	21,9%
	q5	21,0%	32,4%	21,0%	15,5%	10,0%	53,4%	25,6%