

## NIEETYCZNE POSTAWY BIZNESMENA, PRACODAWCY I PRACOWNIKA – PORÓWNANIE WYNIKÓW BADAŃ Z LAT 2010 I 2018

### UNETHICAL ATTITUDE OF BUSINESSMAN, EMPLOYER AND EMPLOYEE – COMPARISON OF RESEARCH RESULTS FROM THE YEARS 2010 AND 2018

Katarzyna Czainska 

Polska, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie  
Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie, Instytut Kapitału Ludzkiego

**Streszczenie.** Celem artykułu jest zaprezentowanie wyników badań dotyczących znalezienia odpowiedzi na następujące pytanie badawcze: czy i w jakim zakresie zmieniło się definiowanie w 2018 roku postaw „nieetycznego biznesmena”, „nieetycznego pracodawcy” i „nieetycznego pracownika” względem odpowiedzi uzyskanych przez autorkę w 2010 roku. W związku z powyższym w artykule przedstawiono porównanie wyników tychże badań przeprowadzonych metodą ankietową przy użyciu narzędzi: PAPI (Paper and Pen Personal Interviewing) w 2010 roku oraz CAWI (Computer-Assisted Web Interview) w 2018 roku. Na podstawie uzyskanych rezultatów można wnioskować, że społeczeństwo polskie zmienia nastawienie indywidualistyczne (2010 r.) na prospołeczne (2018 r.) i jest to zauważalne we wszystkich analizowanych kategoriach. Wśród biznesmenów wzrasta świadomość znaczenia pozytywnych relacji z interesariuszami zewnętrznymi i wewnętrznymi w budowaniu przewagi konkurencyjnej; pracodawcy doceniają rolę kapitału ludzkiego, a pracownicy znają swoje prawa i nie obawiają się ich egzekwować. Z każdej perspektywy (biznesmena, pracodawcy i pracownika) zwraca się uwagę na duże znaczenie postaw etycznych, a zachowania nieetyczne nie są już uznawane za przejaw pseudopresiębiorczości („zaradności”). Ponieważ zauważono istotne zmiany w poszczególnych kategoriach, sformułowano wnioski, które mogą być uwzględnione przez menedżerów, przedsiębiorców i inne osoby odpowiedzialne za zarządzanie kapitałem ludzkim przy opracowywaniu strategii personalnych oraz w działaniach operacyjnych.

**Słowa kluczowe:** nieetyczny biznesmen, nieetyczny pracodawca, nieetyczny pracownik

**Abstract.** The aim of the article was to present the results of research on finding answers to the following research question: whether and to what extent, the definition of "unethical businessman", "unethical employer" and "unethical employee" has changed, in response to results received by the author in 2010. In connection with the above, the article presents a comparison of the results of these surveys carried out using the following tools: PAPI (Paper and Pen Personal Interviewing) in 2010 and CAWI (Computer-Assisted Web Interview) in 2018. Based on the obtained results, it can be concluded that the Polish society is changing from the individualistic (2010) attitude to pro-social (2018) and this is noticeable in all analyzed categories. Among the businessmen, awareness of the importance of positive relationships with external and internal stakeholders in building a competitive advantage is growing; employers appreciate the role of human capital, and employees know their rights and are not afraid to enforce them. From every perspective (businessman, employer and employee) attention is paid to the great importance of ethical attitudes, and unethical behaviour is no longer recognized as a sign of pseudo entrepreneurship ("resourcefulness"). As significant changes in individual categories were noted, formulated conclusions may be taken into account by managers, entrepreneurs and other persons responsible for human capital management, in the development of personnel strategies and in operational activities.

**Keywords:** unethical businessman, unethical employer, unethical employee

## Wstęp

Problematyka etyki w relacjach wewnątrzorganizacyjnych, w tym zwłaszcza w układach „pracownik – pracodawca” oraz „pracownik – pracownik” jest przedmiotem wielu badań realizowanych na różnych płaszczyznach. Autorzy publikacji zwracają uwagę zarówno na kontekst sytuacyjny (kulturowy, instytucjonalny, organizacyjny, społeczny) zachowań etycznych i nieetycznych, jak i na uwarunkowania indywidualne (podmiotowe) danego postępowania, tj. osobowościowe, emocjonalne oraz kompetencyjno-poznawcze (Turek, Wojtczuk-Turek, 2011; Janowski, 2010). Wśród czynników wpływających na klimat moralny w organizacji wymienia się przede wszystkim: moralny klimat społeczności lokalnej, narodowej, regionalnej i globalnej, moralny klimat w gospodarce, moralny klimat w konkretnej branży. Natomiast w zakresie zachowania konkretnego pracownika w danej organizacji wskazuje się takie czynniki, jak: etyka osobista, zachowanie zwierzchnika, instytucjonalizm etyki w zarządzaniu, kultura organizacyjna oraz zachowania pracowników (kolegów) na równorzędnych stanowiskach (Rybak, 2011; Bratton i in., 2007; Kietliński i in., 2005; Galata, 2007). Jako zachowania nieetyczne występujące w biznesie wymienia się najczęściej nadużycia polegające na: wyzysku, zatrudnianiu osób nieletnich, pracy w warunkach szkodli-

## Material i metody

Badanie wykonane w 2010 roku było częścią projektów „Intercultural Aspects of Business Ethics” [Interkulturowe Aspekty Etyki Biznesu] oraz „RIO – Ratio of Interculturalism in Organizations” [Współczynnik Interkulturowości Organizacji], realizowanych przez autorkę w latach 2007-2011 w Polsce, Indiach, Wielkiej Brytanii i Nigerii (Czainska, 2013). W 2018 roku weryfikacji poddano wyłącznie wyniki badania na grupie polskiej, dlatego też w niniejszym artykule zaprezentowano dane dotyczące tylko ww. fragmentu projektu. Badaniem objęto w 2010 roku 140 osób, a w 2018 roku 58 osób (tabela 1). Dobór próby był losowy, nie założono szczegółowych kryteriów respondentów.

wych dla zdrowia, niedostatecznym bezpieczeństwie pracy, znęcaniu się fizycznym i/lub psychicznym, braku właściwej opieki lekarskiej czy niezapewnieniu pracownikom właściwych form wypoczynku (Dziadkiewicz, 2012). Ponadto, do patologii identyfikowanych w organizacjach zalicza się również nepotyzm, mobbing, molestowanie seksualne, toksykomanie, a także zachowania wynikające ze współczesnych zmian technologicznych, takie jak: sieciologizm i cyberlenistwo (Jabłonowska, 2014).

Studia literaturowe oraz bieżące obserwacje życia gospodarczego skłoniły autorkę do podjęcia badań, których celem było znalezienie odpowiedzi na następujące pytanie badawcze: czy i w jakim zakresie zmieniło się definiowanie w 2018 roku postaw „nieetycznego biznesmena”, „nieetycznego pracodawcy” i „nieetycznego pracownika” względem odpowiedzi uzyskanych przez autorkę w 2010 roku. Przyjęto przy tym podejście etyki normatywnej, zgodnie z którym bada się określone systemy moralne poprzez refleksję nad wartościami, normami i wzorcami, poszukuje podstawowych zasad, z których można wyprowadzić sposoby oceny oraz normy szczegółowe (Zadroga, 2009). Wyniki przeprowadzonego badania mogą posłużyć osobom związanym z zarządzaniem kapitałem ludzkim do ulepszania polityki i strategii personalnej firmy.

Jedną z metod badawczych wykorzystanych w projekcie w 2010 roku było badanie ankietowe realizowane techniką PAPI (Paper and Pen Personal Interviewing). Na podstawie wyników tego badania opisano modele postrzegania pojęć „sukces w biznesie”, „nieetyczny biznesmen”, „nieetyczny pracodawca”, „nieetyczny pracownik”. W kwestionariuszu zawarto cztery, następujące pytania otwarte: 1/ co Twoim zdaniem oznacza „osiągnąć sukces w biznesie”?; 2/ czego nigdy nie zrobi etyczny biznesmen?; 3/ czego nigdy nie zrobi etyczny szef?; 4/ czego nigdy nie zrobi etyczny pracownik? Odpowiedzi respondentów uporządkowano w zakresie poszczególnych kategorii problemowych. W ramach każdej z kategorii wyodrębniono płaszczyzny, w których analizowano i opisywano poszczególne zjawiska (tabela 2).

**Tabela 1.** Struktura wieku respondentów

Rok badania	Przedziały wiekowe						Łącznie
	20-25	26-30	31-40	41-45	46-50	Pow.50	
2010	69,3%	19,3%	6,4%	4,3%	0,7%	0%	100%
2018	34,5%	6,9%	20,7%	15,5%	15,5%	6,9%	100%

Źródło: opracowanie własne.

**Tabela 2.** Zastosowane zasady kodowania pytań w badaniu ankietowym

Analizowane zjawisko / pojęcie	Kategoria przyporządkowania	Płaszczyzna przyporządkowania
Sukces w biznesie	Kategorie indywidualne	Polepszenie statusu finansowego Polepszenie statusu społecznego Własna działalność gospodarcza Niezależność / samorealizacja
	Kategorie społeczne	Zadowolenie/rozwój pracowników Uczciwość Społeczna Odpowiedzialność Biznesu
	Kategorie biznesowe	Zysk/rentowność Dobra pozycja rynkowa Realizować cele/misję Zadowolenie klientów
	Inne	
Nieetyczny biznesmen	Kategorie indywidualne	Izolowanie się od rodziny i znajomych Wykorzystywanie osobistych kontaktów
	Kategorie społeczne	Działania przeciw pracownikom Działania przeciw osobom trzecim Agresja, mobbing, molestowanie Łamanie norm Kradzież Korupcja Oszustwa Oszustwa Skarbu Państwa Oszustwa prawne
	Kategorie biznesowe	Działanie na szkodę własnego przedsiębiorstwa Oszukiwanie udziałowców Oszukiwanie klientów Zatajanie prawdziwych informacji o przedsiębiorstwie Nieuczciwa konkurencja
Nieetyczny pracodawca	Kategorie pracownik	Naruszenie godności osobistej Naruszanie przepisów prawa pracy Dyskryminacja
	Kategorie pracodawca	Styl zarządzania Warunki pracy
	Kategorie biznesowa	Działanie na szkodę przedsiębiorstwa Nieuczciwa konkurencja
Nieetyczny pracownik	Kategorie przedsiębiorstwo	Działanie na szkodę przedsiębiorstwa Kradzieże Rozpowszechnianie złych opinii i informacji o przedsiębiorstwie Nadużywanie przywilejów wynikających z prawa pracy lub łamanie przepisów prawa pracy Niesolidne wykonywanie pracy Podważanie autorytetu przełożonego
	Kategorie pracownik	Łapownictwo Oszustwa, kłamstwa
	Kategorie współpracownicy	Działanie na niekorzyść współpracowników Donosicielstwo Uwłaczanie godności osobistej Powodowanie konfliktów

Źródło: opracowanie własne.

Przy kodowaniu odpowiedzi na pytanie pierwsze, dotyczące zdefiniowania „sukcesu w biznesie”, posłużono się czterema grupami kategorii:

- a) kategorie indywidualne – stosowane w przypadku określania sukcesu wyłącznie w sferze korzyści własnych biznesmena, takich jak: polepszenie statusu finansowego i/lub społecznego, otwarcie i prowadzenie działalności gospodarczej oraz osiągnięcie poczucia niezależności i samorealizacji;
- b) kategorie społeczne – do których zaliczano odpowiedzi wskazujące na przejawy sukcesu ocenienia przedsiębiorcy, w tym zwłaszcza działania w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu;
- c) kategorie biznesowe – w których zebrano odpowiedzi respondentów utożsamiających sukces w biznesie z sukcesem samego przedsiębiorstwa; w tym przypadku wymiarami powodzenia były wyniki finansowe, strategiczne, itp.;
- d) kategoria inne – do której zaliczano odpowiedzi interesujące i istotne, ale nie podlegające wyżej wskazanej klasyfikacji.

Dla celów analizowania odpowiedzi na pytanie drugie dotyczące określenia postaw i zachowań nieetycznego biznesmena zdefiniowano również trzy kategorie:

- a) kategorie indywidualne – odnoszące się do życia osobistego biznesmena, w których zgrupowano odpowiedzi związane z dwiema skrajnie różnymi postawami:
  - izolowaniem się biznesmena od rodziny i znajomych - np. wskazania dotyczące porzucania współmałżonków, zmianą przyjaciół, itp.,
  - wykorzystywanie osobistych kontaktów – w przeciwieństwie do powyższego do tej podkategorii zakwalifikowano odpowiedzi wskazujące na cyniczne i przesadne korzystanie w działalności biznesowej ze znajomości z osobami z grupy najbliższych (układy rodzinne, przyjacielskie, nepotyzm, kumoterstwo, itp.);
- b) kategorie społeczne – dotyczące postaw i zachowań biznesmena mających negatywny wpływ na jednostki, grupy społeczne oraz całe państwo; do kategorii tych zaliczono:
  - działania przeciw pracownikom – np. wymuszanie pracy w godzinach nadliczbowych, bez umowy o pracę, niewypłacanie świadczeń finansowych, itp.,
  - działania przeciw osobom trzecim – najczęściej utożsamiane z wykorzystywaniem, pomi-

janiem, lekceważeniem, kolokwialnie nazywane „osiąganiem celu po trupach”;

- agresja, mobbing, molestowanie – celowo wyodrębniono tę grupę zachowań z grupy związanej z działaniami na niekorzyść pracowników, by uwypuklić konkretne, negatywne praktyki nieetyczne w przedsiębiorstwach; dodatkowo jako „agresję” przyjęto klasyfikować wszelkie jej przejawy i formy, czyli zarówno słowną, jak i fizyczną czynną i bierną;
  - łamanie norm – w tej grupie znalazły się odpowiedzi dotyczące nieprzestrzegania przez biznesmenów zasad i norm przyjętych w danym środowisku, branży, czy grupie zawodowej;
  - kradzież – rozumiana jako kradzież cudzego mienia w celu uzyskania korzyści majątkowej;
  - korupcja – rozumiana szeroko, czyli nie tylko sensu stricto jako przyjmowanie korzyści finansowych, ale również jako łapownictwo, czyli przestępstwo polegające na wręczaniu, braniu lub żądaniu korzyści majątkowej lub osobistej, a także tworzenie nielegalnych układów, łobnowanie, itp.;
  - oszustwa – grupa odpowiedzi ogólnych, bliżej nie zdefiniowanych, ale związanych z oszustwem;
  - oszustwa Skarbu Państwa - czyli nieuiszczanie wymaganych opłat, podatków, składek, itp.;
  - oszustwa prawne – związane z omijaniem (szukaniem luk prawnych) czy celowym nieprzestrzeganiem przepisów prawnych oraz współpraca z grupami przestępczymi;
- c) kategorie biznesowe – związane z różnymi sferami działalności na rynku, a w szczególności:
    - działanie na szkodę własnego przedsiębiorstwa – czyli zarówno celowe decyzje finansowe, jak i łamanie tajemnicy przedsiębiorstwa, prowadzenie do niekorzystnych aliansów, przejęć,
    - oszukiwanie udziałowców – w tym także wspólników, akcjonariuszy, inwestorów, itp.;
    - oszukiwanie klientów – czyli wszelkie formy działań polegających na niedotrzymywaniu warunków umowy, przekłamywanie ofert, nieterminowe płatności, ale jednocześnie produkowanie szkodliwych produktów, nieprofesjonalne świadczenie usług, produkowanie i świadczenie usług niskiej jakości przy nieadekwatnej cenie, itp.;
    - zatajanie prawdziwych informacji o przedsiębiorstwie – zwłaszcza informacji o kondycji finansowej, zasobach materialnych, kwalifikacjach i kompetencjach, doświadczeniu, itp.;

- nieuczciwa konkurencja – rozumiana wielorako, czyli zarówno szpiegostwo gospodarcze, nieuczciwe przejmowanie pracowników konkurencji, a nawet donosy do podmiotów kontrolnych w państwie, itp.

Przy analizowaniu odpowiedzi na pytanie trzecie dotyczące zachowań i postaw nieetycznego pracodawcy zastosowano następujące kategorie kodowania:

a) kategoria pracownik – w której zgromadzono odpowiedzi odnoszące się do negatywnych zachowań i postaw pracodawców bezpośrednio względem pracowników; w kategorii tej wyodrębniono następujące subkategorie:

- naruszanie godności osobistej – wszelkie zachowania związane z publicznym poniżaniem, lekceważeniem, obrażaniem pracownika, praktykami mobbingu, napastowania seksualnego, itp.;
- naruszanie przepisów prawa pracy – świadome działanie pracodawcy niezgodne z obowiązującymi przepisami, np. wymuszanie pracy w godzinach nadliczbowych, zwalnianie kobiet w ciąży, zwalnianie bez podania przyczyny, itp.;
- dyskryminacja – subkategoria wydzielona celowo, grupująca wszelkie formy dyskryminacji, tj. ze względu na płeć, wiek, rasę, religię, stopień niepełnosprawności, aparycję, itp.;

b) kategoria pracodawca – dotycząca sposobu sprawowania władzy przez pracodawcę i kierowania przedsiębiorstwem oraz zarządzania personelem; kategorię tę podzielono na:

- styl zarządzania – określający zachowanie pracodawcy wynikające przede wszystkim z jego osobowości, wiedzy i doświadczenia w zakresie współpracy z pracownikami, sposobu podejmowania decyzji, zarządzania zasobami, np. nie oszukuje, nie jest zbyt autorytarny, obiektywnie ocenia pracę pracownika, daje lub nie możliwość rozwoju, nie kradnie pomysłów pracowników, nie kieruje się wyłącznie osobistymi korzyściami, unika odpowiedzialności, demotywuje pracowników, itp.;
- warunki pracy – zorganizowane przez pracodawcę materialne warunki pracy, np. jakość sprzętu, wygląd obiektów budowlanych, ergonomia stanowisk pracy, itp.;

c) kategoria biznesowa – określająca zachowanie pracodawcy względem przedsiębiorstwa jako całości i konkurencji; wyodrębniono następujące podkategorie:

- działanie na szkodę przedsiębiorstwa – zachowania i postawy wpływające na niekorzyść przedsiębiorstwa lub ukierunkowanie na osiągnięcie korzyści osobistych dzięki piastowanemu stanowisku, np. łapówkarstwo, ujawnianie informacji poufnych, kradzieże, itp.;
- nieuczciwa konkurencja – zachowania i postawy oddziaływujące na niekorzyść konkurencji, np. przekupywanie lub przejmowanie pracowników konkurencji, szpiegostwo gospodarcze, itp.

Ostatnie pytanie dotyczące postaw i zachowań nieetycznego pracownika kodowano w następujących kategoriach i subkategoriach:

a) kategorie przedsiębiorstwo:

- działanie na szkodę przedsiębiorstwa – czyli wszelkie zachowania mające na celu świadome lub nieświadome osłabienie przedsiębiorstwa, w tym na przykład współdziałanie z konkurencją, zdradzanie tajemnicy służbowej, niszczenie mienia, fałszowanie wyników finansowych, raportów, sprawozdań, korzystanie ze sprzętu firmy w domu do celów prywatnych, praca dla konkurencji, niewłaściwe zachowanie względem klientów i kontrahentów przedsiębiorstwa, itp.;
- kradzieże – z uwagi na skalę wskazań celowo wyodrębnione z ww. subkategorii;
- rozpowszechnianie złych opinii i informacji o przedsiębiorstwie;
- nadużywanie przywilejów wynikających z prawa pracy (np. urlop na żądanie) lub łamanie przepisów prawa pracy (np. symulacja choroby);
- niesolidne wykonywanie pracy – niestaranne, nieterminowe wykonywanie powierzonych zadań i czynności, wykorzystywanie czasu pracy do załatwiania prywatnych spraw, przekłamania w rozliczaniu czasu pracy (skracanie dnia pracy, doliczanie godzin w rozliczeniach, spóźnianie się), spożywanie alkoholu i używek w czasie lub po pracy, nieprzestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, itp.;
- podważanie autorytetu przełożonego;

b) kategorie pracownik – zachowania pracownika odnoszące się do zachowań nieprzynoszących bezpośredniej szkody przedsiębiorstwu, ale pośrednio uwłaczające jego dobremu imieniu lub stwarzające zagrożenie powstania sytuacji negatywnych dla przedsiębiorstwa, w szczególności:

- łapownictwo;
- oszustwa i kłamstwa;

- c) kategorii współpracownicy – działania pracowników skierowane przeciwko innym pracownikom przedsiębiorstwa:
- działanie na niekorzyść współpracowników, tj. wykorzystywanie, lekceważenie, umniejszanie i/lub przejmowanie zasług, itp.;
  - donosicielstwo;
  - uwłaczanie godności osobistej, tj. dyskryminowanie, ubliżanie, obrażanie, obmawianie, plotkowanie, itp.;
  - powodowanie konfliktów (Czainska, 2013).

Kwestionariusz ankiety zastosowany w 2018 roku składał się z tych samych pytań, co kwestionariusz z 2010 roku. Jednak badanie przeprowadzono przy zastosowaniu aplikacji komputerowej (tj. techniką CAWI - Computer-Assisted Web Interview), w której respondenci wybierali dowolną ilość odpowiedzi z zaproponowanego zestawu. Posłużono się szablonem zaprezentowanym w tabeli 1, co znacznie usprawniło proces kodowania.

## Wyniki i dyskusja

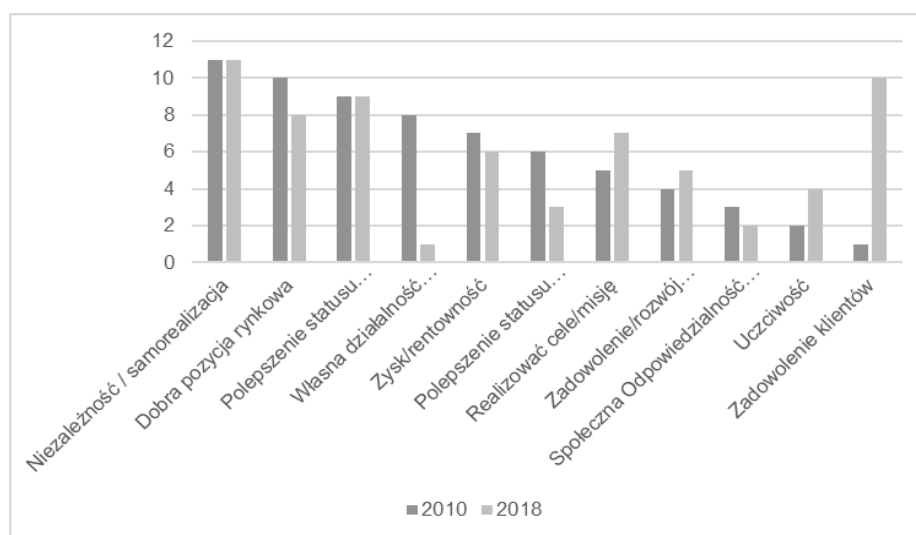
Analizując wyniki badań z 2010 roku w zakresie pierwszego z badanych pojęć, a mianowicie „sukcesu w biznesie” (rysunek 1, tabela 3) uznać można, że zdecydowana większość respondentów (79,3% wskazań) identyfikuje sukces przez pryzmat osiągnięcia zadowolenia z rezultatów swojej pracy, niezależności finansowej i hierarchicznej oraz rozwoju osobistego (rozumianego jako doświadczenie zawodowe, uznanie i szacunek). Ponadto, respondenci utożsamiają sukces z korzyściami osobistymi, tj. poprawieniem statusu finansowego (37,1% wskazań), wypracowanym w prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej (25% wskazań). W zakresie definiowania sukcesu w kategoriach biznesowych interesujący jest fakt, że respondenci zwracali uwagę głównie na dobrą pozycję rynkową (tzn. rozpoznawalną, budzącą zaufanie i szacunek) jako równoznacznik osiągniętego sukcesu (47,9% wskazań). Wśród innych odpowiedzi, które nie zostały przyporządkowane do ustalonych kategorii, na szczególną

uwagę zasługują powtarzające się stwierdzenia, zgodnie z którymi miernikami sukcesu w biznesie są tzw. znajomości (szerokie kontakty biznesowe) oraz wielkość zatrudnienia. W opinii respondentów zależność ta jest następująca: im większy sukces, tym większe znajomości i więcej zatrudnionych osób. Istotną zmianą w 2018 roku była wysoka pozycja „zadowolenia” klientów jako wyznacznik sukcesu (65,5% wskazań). Interesujący jest także fakt spadku znaczenia prowadzenia własnej działalności gospodarczej (z 25% wskazań w 2010 r. do 12,1% w 2018 r.); ponieważ badanie, na opisywanym etapie, nie obejmowało identyfikacji przyczyn, można tylko przypuszczać, że z uwagi na wzrost świadomości społeczeństwa w zakresie samozatrudnienia, posiadanie obecnie przedsiębiorstwa: 1/ nie jest równoznaczne z uzyskiwaniem korzyści finansowych; 2/ nie oznacza tylko niezależności, a wręcz przeciwnie, wiąże się często z pracą cięższą niż praca osoby zatrudnionej w firmie.

**Tabela 3.** Rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie definiowania pojęcia „sukces w biznesie”

Kategorie	Płaszczyzna przyporządkowania	Procentowy rozkład wskazań		Miejsce w hierarchii odpowiedzi (gdzie: 11 – najwyższa pozycja; 1 – najniższa pozycja)	
		2010	2018	2010	2018
Indywidualne	Polepszenie statusu finansowego	37,1	58,6	9	9
	Polepszenie statusu społecznego	15,0	34,5	6	3
	Własna działalność gospodarcza	25,0	12,1	8	1
	Niezależność / samorealizacja	79,3	70,7	11	11
Społeczne	Zadowolenie/rozwój pracowników	6,4	50,0	4	5
	Uczciwość	2,9	39,7	2	4
	Społeczna Odpowiedzialność Biznesu	2,9	29,3	3	2
Biznesowe	Zysk/rentowność	20,0	51,7	7	6
	Dobra pozycja rynkowa	47,9	56,9	10	8
	Realizować cele/misję	7,9	53,4	5	7
	Zadowolenie klientów	2,9	65,5	1	10

Źródło: opracowanie własne.



**Rysunek 1.** Uporządkowanie odpowiedzi respondentów w zakresie definiowania pojęcia „sukces w biznesie” w latach 2010 i 2018 według liczby wskazań  
Źródło: opracowanie własne.

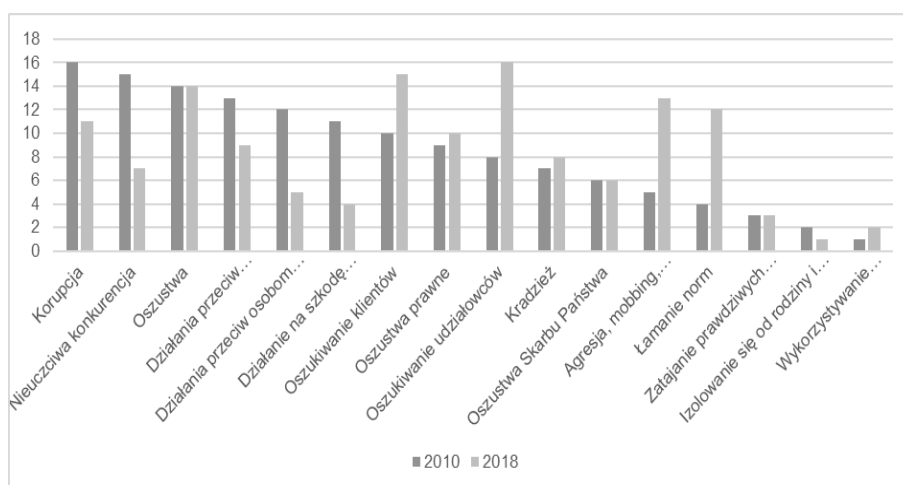
W zakresie wskazania cech „nieetycznego biznesmena” (tabela 4) respondenci podawali przede wszystkim charakterystyki odnoszące się do kategorii społecznych, z których jako najbardziej rażące cechy „nieetycznego biznesmena” wymieniano: korupcję (40% wskazań), wszelkiego typu oszustwa

(25%), a także działania przeciw pracownikom (24,3%) i osobom trzecim (24,3%). Z kategorii biznesowych wysokim poziomem wskazań charakteryzowała się także pozycja „różnorodne praktyki nieuczciwej konkurencji” (36,4% wskazań).

**Tabela 4.** Rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie definiowania pojęcia „nieetyczny biznesmen”

Kategorie	Płaszczyzna przyporządkowania	Procentowy rozkład wskazań		Miejsce w hierarchii odpowiedzi (gdzie: 11 – najwyższa pozycja; 1 – najniższa pozycja)	
		2010	2018	2010	2018
Indywidualne	Izolowanie się od rodziny i znajomych	0,7	20,7	2	1
	Wykorzystywanie osobistych kontaktów	0,7	25,9	1	2
Społeczne	Działania przeciw pracownikom	24,3	74,1	13	9
	Działania przeciw osobom trzecim	24,3	58,6	12	5
	Agresja, mobbing, molestowanie	4,3	77,6	5	13
	Łamanie norm	4,3	77,6	4	12
	Kradzież	6,4	69,0	7	8
	Korupcja	40,0	75,9	16	11
	Oszustwa	25,0	79,3	14	14
	Oszustwa Skarbu Państwa	5,0	63,8	6	6
	Oszustwa prawne	11,4	75,9	9	10
Biznesowe	Działanie na szkodę własnego przedsiębiorstwa	15,0	58,6	11	4
	Oszukiwanie udziałowców	8,6	82,8	8	16
	Oszukiwanie klientów	12,9	81,0	10	15
	Zatajanie prawdziwych informacji o przedsiębiorstwie	1,4	51,7	3	3
	Nieuczciwa konkurencja	36,4	67,2	15	7

Źródło: opracowanie własne.



**Rysunek 2.** Uporządkowanie odpowiedzi respondentów w zakresie definiowania pojęcia „nieetyczny biznesmen” w latach 2010 i 2018 według liczby wskazań  
Źródło: opracowanie własne.

W 2018 roku zauważalny jest wzrost znaczenia uczciwości względem klientów (z 12,9% wskazań w 2010 r. do 81% w 2018 r.) i udziałowców (z 8,6% wskazań w 2010 r. do 82,8% w 2018 r.). Pozytywnym aspektem jest również zwiększenie wrażliwości ludzi na patologiczne zachowania występujące w organizacjach, takie jak: agresja, mobbing i molestowanie (z 4,3% wskazań w 2010 r. do 77,6% w 2018 r.) oraz łamanie obowiązujących norm (z 4,3% wskazań w 2010 r. do 77,6% w 2018 r.). Uznanie tych zachowań za naganne stanowi na pewno pierwszy krok do przeciwdziałania im w miejscu pracy. Jest to również przejaw wzrostu świadomości społecznej oraz poczucia własnej wartości, czemu sprzyja m.in. sytuacja występowania obecnie rynku pracownika.

Określając cechy „nieetycznego pracodawcy” (tabela 5, rysunek 3), respondenci wskazali głównie

elementy mieszczące się w kategorii „pracownik” grupującej postawy i zachowania skierowane przeciwko pracownikowi. Najbardziej nieetyczne praktyki pracodawców, zdaniem respondentów, to naruszenie godności osobistej pracowników (76,4%) oraz naruszenie przepisów prawa pracy (57,1%). Jako rażące wskazano również mankamenty z zakresu „stylu zarządzania”, wymieniając w szczególności brak umiejętności menedżerskich, brak koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi, skrajny autokrytyzm, drobiazgowość, itp.

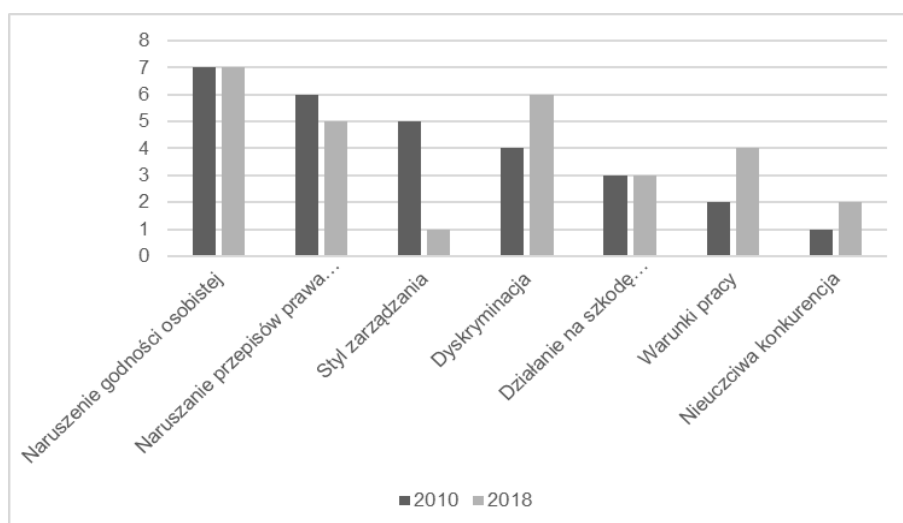
W 2018 roku zauważalnie spadło znaczenie tych czynników (z 51,4% do 24,1%). Wzrosła natomiast wrażliwość respondentów na stosowane praktyki dyskryminacyjne (z 15,7% wskazań w 2010 r. do 86,2% w 2018 r.) oraz na złe warunki pracy (z 1,4% wskazań w 2010 r. do 69% w 2018 r.).

**Tabela 5.** Rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie definiowania pojęcia „nieetyczny pracodawca”

Kategorie	Płaszczyzna przyporządkowania	Procentowy rozkład wskazań		Miejsce w hierarchii odpowiedzi (gdzie: 7 – najwyższa pozycja; 1 – najniższa pozycja)	
		2010	2018	2010	2018
Dotyczące stosunku do pracowników	Naruszenie godności osobistej	76,4%	87,9%	7	7
	Naruszenie przepisów prawa pracy	57,1%	82,8%	6	5
	Dyskryminacja	15,7%	86,2%	4	6
Dotyczące pracodawcy	Styl zarządzania	51,4%	24,1%	5	1
	Warunki pracy	1,4%	69,0%	2	4
Dotyczące stosunku do biznesu	Działanie na szkodę przedsiębiorstwa	8,6%	56,9%	3	3
	Nieuczciwa konkurencja	0,7%	53,4%	1	2

Źródło: opracowanie własne.





**Rysunek 3.** Uporządkowanie odpowiedzi respondentów w zakresie definiowania pojęcia „nieetyczny pracodawca” w latach 2010 i 2018 według liczby wskazań

Źródło: opracowanie własne.

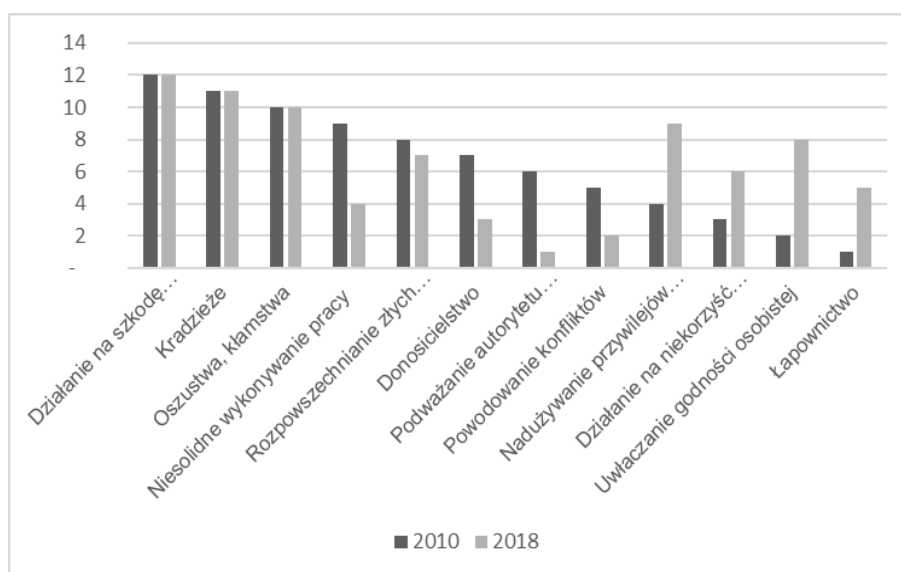
W zakresie wskazania cech „nieetycznego pracownika” (tabela 6, rysunek 4)) przeważają odpowiedzi związane z praktykami ukierunkowanymi na przedsiębiorstwo jako całość. 70% badanych odpowiedziało, że nieetyczny pracownik będzie różnymi

metodami działał na szkodę organizacji, w której pracuje; znaczny odsetek respondentów wskazał kradzieże jako powszechne praktyki nieetyczne (47,9%) oraz różnej rangi kłamstwa i oszustwa głównie o skutkach finansowych (35%).

**Tabela 6.** Rozkład odpowiedzi respondentów w zakresie definiowania pojęcia „nieetyczny pracownik”

Kategorie	Plaszczyzna przyporządkowania	Liczba wskazań (w %)		Miejsce w hierarchii odpowiedzi (gdzie: 12 – najwyższa pozycja; 1 – najniższa pozycja)	
		2010	2018	2010	2018
Dotyczące stosunku do przedsiębiorstwa	Działanie na szkodę przedsiębiorstwa	70,0	94,7	12	12
	Kradzieże	47,9	84,2	11	11
	Rozpowszechnianie złych opinii i informacji o przedsiębiorstwie	11,4	77,2	8	7
	Nadużywanie przywilejów wynikających z prawa pracy lub łamanie przepisów prawa pracy	5,0	80,7	4	9
	Niesolidne wykonywanie pracy	17,9	61,4	9	4
	Podważanie autorytetu przełożonego	7,1	31,6	6	1
Dotyczące cech pracownika	Łapownictwo	2,1	75,4	1	5
	Oszustwa, kłamstwa	35,0	82,5	10	10
Dotyczące stosunku do współpracowników	Działanie na niekorzyść współpracowników	5,0	77,2		
	Donosicielstwo	7,9	49,1	7	3
	Uwłaczanie godności osobistej	3,6	80,7	2	8
	Powodowanie konfliktów	5,7	36,8	5	2

Źródło: opracowanie własne.



**Rysunek 4.** Uporządkowanie odpowiedzi respondentów w zakresie definiowania pojęcia „nieetyczny pracownik” w latach 2010 i 2018 według liczby wskazań  
Źródło: opracowanie własne.

Warto zwrócić uwagę, że w 2018 roku respondenci wyraźnie napiętnowali łapownictwo (wzrost z 2,1% wskazań w 2010 r. do 75,4% w 2018 r.). Pozwala to żywić nadzieję, że zmienia się postawa Polaków wobec przekupstwa; jednocześnie świadczy to również o: 1/ skuteczności działań społeczno-prawnych państwa dotyczących przeciwdziałania korupcji, 2/ możliwości załatwienia spraw (zwłaszcza urzędowych) bez konieczności dawania łapówek, 3/ konkurencji na rynku sprawiającej, że klient nie

jest uzależniony od dóbr / usług jednej organizacji i ma możliwość skorzystania z alternatywnej oferty. Pozytywnym zjawiskiem jest również napiętnowanie przez respondentów praktyk związanych z nadużywaniem lub łamaniem przez pracownika przepisów prawa pracy (wzrost z 5% wskazań w 2010 r. do 80,7% w 2018 r.) oraz uwłaczania godności osobistej innych pracowników (wzrost z 3,6% wskazań w 2010 r. do 80,7% w 2018 r.).

## Wnioski

Spółeczeństwo polskie w 2010 roku miało nastawienie indywidualistyczne. Oznacza to, że wszelkie analizowane kategorie odbierane były przez respondentów przez pryzmat osobistych osiągnięć; miarami sukcesu były więc albo wysoki status materialny jednostki, albo jej niezależność i samorealizacja, nawet kosztem innych. Znalazło to również swoje potwierdzenie w zachowaniach biznesowych, a mianowicie powszechne, nieoficjalne przyzwolenie na korupcję jako sposób realizacji zamierzeń. Także kłamstwo i oszustwo odbierane były jako zachowania pozytywne i przedsiębiorcze. Skoro jednostka przedsiębiorcza definiowana była jako ta, która osiąga swoje cele bez względu na innych, to miało to swoje przełożenie zarówno na postawy pracodawcy, jak i pracownika.

W 2018 roku zauważono zmianę tej postawy w kierunku prospołecznym. Wzrosła świadomość

działań z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu; osoba przedsiębiorcy zyskała pozytywny wizerunek; korzystna sytuacja na rynku pracy spowodowała wśród menedżerów faktyczne dostrzeżenie wartości kapitału ludzkiego; konkurencja na rynku wymusiła dbanie o klienta, nie tylko w kategoriach jakości produktów i usług, ale także budowania pozytywnych i długofalowych relacji.

Oczywiście opisany powyżej obraz sytuacji nie jest idealny i powszechny. Nadal funkcjonują przedsiębiorcy i pracownicy, którzy swoją siłę i skuteczność upatrują w działaniach nieetycznych. Można jednak zauważyć, że zwłaszcza w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw etyczne zachowania stanowią fundament powodzenia firm.

Przeprowadzone badanie pozwoliło zweryfikować model opisany w 2010 roku. Zrealizowany został zatem cel główny pracy. Jednocześnie należy prowadzić dalsze badania cykliczne, w których analizo-

wana będzie zmiana postrzegania poszczególnych postaw w zakresie zachowań etycznych i nieetycznych. Przydatne będą również badania interdyscyplinarne pozwalające wyjaśnić przyczyny ww. zmian, a co ważniejsze, przewidzieć kierunek ich ewolucji.

### **Bibliografia**

- Bratton, J., Sawchuk, P., Forshaw, C., Callinan, M., Corbett, M. (2007). *Work and Organizational Behaviour*. New York: Palgrave MacMillan.
- Czainska, K. (2013). Czynniki kształtujące kulturę przedsiębiorstw wielonarodowościowych. *Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM*.
- Dziadkiewicz, A. (2012). Znaczenie etyki biznesu w kształtowaniu współczesnych norm i wartości. *Przedsiębiorczość – Edukacja*, vol. 8, 137-154.
- Galata, S. (2007). *Biznes w przestrzeni etycznej: motywy, metody, konsekwencje*. Warszawa: Difin.
- Jabłonowska, L. (2014). *Przeciwdziałanie zjawiskom patologicznym w procesie pracy*. [W:] M. Juchnowicz (red.), *Zarządzanie kapitałem ludzkim. Procesy – narzędzia – aplikacje*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Janowski, M. (2010). *Etyka zawodowa a podstawowe patologie działalności gospodarczej*. Szczecin: Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. *Współczesne Problemy Ekonomiczne. Globalizacja. Liberalizacja. Etyka*, nr 2, 133-140.
- Kietliński, K., Reyes, V.M., Oleksyn T. (2005). *Etyka w biznesie i zarządzaniu*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Rybak, M. (2011). *Etyka menedżera: społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Turek, D., Wojtczuk-Turek, A. (2011). Kompetencyjne uwarunkowania nieetycznego zachowania pracowników. *Problemy Zarządzania*, vol. 9, nr 4 (34), 127-146.
- Zadroga, A. (2009). *Metody ujmowania etyki biznesu w Polsce*. *Annales. Etyka w życiu gospodarczym* 12/1, 119-128.