

OLGIERD SWIATKIEWICZ

Escola Superior de Tecnologia de Setúbal, Portugalia

Standardy etyczne pracowników przedsiębiorstw polskich i portugalskich – analiza porównawcza

1. Wstęp

Krajowi politycy i ekonomiści przed przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej w roku 2004 niejednokrotnie przy tej okazji nawiązywali do wyników (osiągnięć i niedociągnięć) Portugalii. Podobnie wrócono do porównań z Portugalią, wskazując na trudności i przede wszystkim korzyści tego kraju, w związku z organizacją EURO 2004, gdy FIFA 18 kwietnia 2007 r., ogłosiła Polskę i Ukrainę organizatorami Mistrzostw Europy w piłce nożnej w 2012 r.

Portugalia to tylko dziesięciomilionowe państwo na zachodnim krańcu Europy, którego związki z Polską były prawie żadne i nadal są raczej mało istotne, a w każdym razie nieporównywalne z tymi, które łączą nasz kraj z Niemcami, Francją, Wielką Brytanią lub Szwecją. Pomijam tu tak oczywiste kwestie jak to, że Polska i Portugalia należą do kręgu kultury łacińskiej, są członkami Unii Europejskiej i NATO lub to, że większość ich obywateli to katolicy, a także interesy ulokowane ostatnimi laty przez przedsiębiorstwa portugalskie oraz ich właścicieli w Polsce (Millenium/BCP, Jerónimo Martins/Biedronka).

W artykule przedstawione zostały wybrane wyniki badań empirycznych nad zachowaniami etycznymi przedsiębiorstw i pracowników w Portugalii pochodzące z badań własnych (Swiatkiewicz, 2006), w porównaniu z wynikami otrzymanymi przez Lewicką-Strzałecką (1999) w polskich badaniach. Te ostatnie, razem z badaniami amerykańskimi (Goodell, 1994; Joseph, 2000; 2003) stanowiły główne źródło inspiracji do badań portugalskich, których zaledwie fragment został tutaj przedstawiony. Ankieta do badań empirycznych stanowiła nieco rozszerzoną i zaadaptowaną do portugalskich warunków wersję kwestionariusza opracowanego przez Lewicką-Strzałecką (1999). Badanie ankietowe w Portugalii było anonimowe i prowadzone głównie metodą audytoryjną. Próba portugalska poddana analizie (N=640) była mniej liczna niż polska (N=945). Respondentami byli w 70% pracownicy podnoszący swoje kwalifikacje na kursach zawodowych, licencjackich, magisterskich i podyplomowych, natomiast 30% ankiet zostało zebrane bezpośrednio w przedsiębiorstwach. Badania w terenie przeprowadzono w pierwszym półroczu 2004 r., w miastach Setúbal, Lizbona, Faro, Loulé, Evora i Sintra.

Na zakończenie artykułu omówione zostały, niestety skrótowo, podstawowe ograniczenia porównywalności wyników i szerszy ich kontekst, który zapewne nie pozostał bez wpływu na rezultaty badań.

2. Postrzeganie etycznego wymiaru pracy zawodowej

Jednym z celów badania polskiego i portugalskiego było poznanie części postrzegania przez pracowników wymiaru etycznego w rozwiązywaniu problemów zawodowych i organizacyjnych, w których dominujący jest aspekt praktyczny lub pragmatyczny.

Analizując kwestię postrzegania wymiaru etycznego w rozwiązywaniu problemów zawodowych i organizacyjnych, nie widać większych różnic między wynikami z próby polskiej w porównaniu z wynikami portugalskimi. Pracownicy portugalscy w 2004 r. (85% czasem lub często) podobnie jak polscy w 1997 r. (88% często lub bardzo często) postrzegają, poza aspektami pragmatycznymi, etyczny wymiar pracy zawodowej. Respondenci polscy deklarują nieznacznie wyższy poziom refleksji etycznej oraz nieco większy brak zdecydowania w tej kwestii niż respondenci portugalscy. Charakterystyką różnicującą poziom refleksji etycznej w obu badaniach był wiek re-

spondentów, z wyraźną tendencją do wzrostu poziomu refleksji wraz z wiekiem badanych. Lewicka-Strzałecka (1999) pisze o tendencji do wzrostu poziomu refleksji etycznej Polaków wraz z poziomem ich wykształcenia. Podobna tendencja cechowała próbę portugalską, jednak nie była istotna statystycznie. W badaniu portugalskim stwierdzono natomiast statystycznie istotne różnice między poziomem refleksji etycznej pracowników a następującymi zmiennymi, które nie wystąpiły w badaniu Lewickiej-Strzałeckiej (1999): pozycją w hierarchii przedsiębiorstwa/zakresem odpowiedzialności organizacyjnej (tendencja pozytywna między tymi dwiema zmiennymi, z wyjątkiem kategorii właścicieli¹, którą ze wszystkich kategorii cechował najniższy poziom refleksji etycznej), wielkością przedsiębiorstwa (tendencja pozytywna między tymi dwiema zmiennymi), sytuacją ekonomiczno-finansową (wyższy poziom refleksji etycznej wśród pracowników przedsiębiorstw chylących się ku upadkowi i próbujących przezwyciężyć trudności, niż wśród pracowników z przedsiębiorstw ustabilizowanych), posiadaniem lub nie przez przedsiębiorstwo pisanych zasad etyki. Tendencja pozytywna między zmiennymi w tym ostatnim przypadku potwierdza wpływ oddziaływania elementów etyki formalnej (elementów programów etycznych) na wzrost świadomości etycznej pracowników, wskazywany przez innych autorów (Marnburg, 2003; Joseph, 2003), choć nie musi pociągać za sobą zachowania zgodnego z deklaracjami.

3. Prawo jako regulator zachowań pracowników

Respondenci polscy i portugalscy prawie z jednakową stanowczością zgadzają się z opinią, że „zawsze powinno się przestrzegać prawa, nawet jeśli jest ono naszym zdaniem niesłuszne” (83% i 85% odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak, odpowiednio w Polsce i w Portugalii). W Portugalii mężczyźni istotnie częściej niż kobiety zgodzili się z tą opinią, podczas gdy w polskiej próbie Lewicka-Strzałecka (1999) stwierdziła, że zgadzają się z tą opinią istotnie częściej kierownicy i członkowie kadry zarządzającej niż zwykli pracownicy i pracownicy zatrudnieni na godziny oraz osoby starsze niż młodsze.

¹ W 93% byli to właściciele małych przedsiębiorstw, zatrudniających do 20 pracowników.

Poglądy pracowników polskich i portugalskich są wręcz przeciwstawne jeśli chodzi o prawne i pozaprawne mechanizmy regulacji zachowań, co zostało przedstawione w tabeli 1. O ile polscy respondenci w większości (59%) postrzegają prawo jako jedyne ograniczenie zachowań, dla większości Portugalczyków (62%) orientacja wyłącznie legalistyczna jest niewystarczająca; wydaje się, iż pozaprawne normy i zasady (społeczne, etyczne, religijne) mogą wpływać w istotny sposób na postrzeganie i rozwiązywanie problemów w pracy respondentów portugalskich. Zarówno w badaniu Lewickiej-Strzałeckiej (1999), jak i w badaniu portugalskim zmienną różnicującą opinie respondentów był poziom odpowiedzialności organizacyjnej: osoby o wyższej pozycji w hierarchii organizacyjnej istotnie rzadziej zgadzały się z poglądem, że „wszystko, co nie jest przez prawo zabronione, jest dozwolone” niż pracownicy z niższych szczebli w hierarchii, z wyjątkiem właścicieli w badaniu portugalskim, którzy, jak już to zostało podkreślone, reprezentowali głównie małe przedsiębiorstwa. Lewicka-Strzałeczka (1999) stwierdziła, iż kobiety istotnie częściej niż mężczyźni zgadzały się z tym poglądem w polskiej próbie. W badaniu portugalskim stwierdzono zaś, iż pracownicy przedsiębiorstw, które posiadają pisane zasady etyczne zgadzają się z tą opinią istotnie częściej niż pracownicy przedsiębiorstw, w których nie istnieją tego typu dokumenty. Ten ostatni wynik może sugerować negatywne wpływy instytucjonalizacji i formalizacji etyki w przedsiębiorstwach, jak na przykład hamowanie rozwoju świadomości moralnej jednostek, utrata wolności, autonomii i rozmycie odpowiedzialności pracowników (Aguiar, 2000) lub utrata konieczności refleksji etycznej nad swoim zachowaniem (Nijhof, Fisscher & Looise, 2000).

Tabela. 1. Postrzeganie prawa jako regulatora zachowań: porównanie wyników portugalskich z 2004 r. (PT) z wynikami polskimi (PL) Lewickiej-Strzałeckiej (1999)

Czy zgadza się Pan(i) z następującym stwierdzeniem: wszystko co nie jest przez prawo zabronione, jest dozwolone?	Wyniki w %	
	PT	PL
Zdecydowanie tak	7	21
Raczej tak	29	38
Raczej nie	36	26
Zdecydowanie nie	26	11
Nie wiem	3	4
N=	636	936

4. Etyczność a efektywność w zachowaniach organizacyjnych

Większość respondentów portugalskich (76%) i polskich (64%) nie zgodziła się z opinią, że „najpierw trzeba zarobić pieniądze, osiągnąć stabilizację, a potem można sobie pozwolić na etykę”. Portugalczycy nie zgadzali się z tą opinią w większym stopniu oraz byli bardziej zdecydowani niż Polacy. Opinie pracowników portugalskich i polskich różniły się istotnie ze względu na płeć: kobiety w większym stopniu niż mężczyźni nie zgadzały się z tą opinią. Bardziej pragmatyczna orientacja mężczyzn wynika prawdopodobnie z ich odpowiedzi na oczekiwania społeczne i rolę mężczyzny w społeczeństwie i rodzinie, na co wskazuje Augustyniak-Kopka (1994). Wyniki w próbie portugalskiej różniły się istotnie również pod względem poziomu wykształcenia badanych (wzrost dezaprobaty wobec tej opinii wraz ze wzrostem wykształcenia) i jeśli chodzi o pozycję w hierarchii organizacyjnej (dezaprobatą zwiększała się wraz ze wzrostem odpowiedzialności organizacyjnej, z wyjątkiem kategorii właścicieli i pracowników zatrudnionych na godziny). Lewicka-Strzałecka (1999) stwierdziła, że pracownicy polscy zatrudnieni w przedsiębiorstwach chylących się ku upadkowi, próbujących przetrwać trudny okres lub w których nic się nie zmieniało, istotnie częściej zgadzali się z wyżej wymienioną opinią, niż ci, którzy byli zatrudnieni w przedsiębiorstwach rozwijających się lub rozwijających się bardzo szybko, co nie zostało potwierdzone w próbie portugalskiej. Wpływ sytuacji ekonomiczno-finansowej przedsiębiorstwa stwierdzony w badaniu polskim i brak tego wpływu w badaniu portugalskim może wynikać z różnic w szerszym kontekście, w jakim znajdował się każdy z tych krajów w momencie zbierania danych.

5. Etyczny obraz przedsiębiorcy i przedsiębiorstwa

Znaczna większość Portugalczyków (87%) i jeszcze większy odsetek Polaków (93%) zgodziło się, że „w sytuacji wyboru między postępowaniem etycznym i zyskiem, przedsiębiorcy portugalscy/polscy wybierają zysk”, 12% Portugalczyków i zaledwie 3% Polaków nie zgadziło się z tą opinią i 3% badanych, w obu przypadkach, nie miało zdania. Wyniki w próbie portugalskiej różniły się istotnie pod względem płci, poziomu wykształcenia badanych i typu własności/pochodzenia kapitału przedsiębiorstwa: mężczyźni

częściej zgadzali się z tą opinią niż kobiety, osoby z niepełnym wyższym wykształceniem częściej zgadzały się z tą opinią niż osoby z wykształceniem wyższym, średnim lub niższym niż średnie; pracownicy sektora publicznego częściej zgadzali się z tą opinią niż pracownicy przedsiębiorstw prywatnych (o kapitale krajowym lub zagranicznym). Lewicka-Strzałecka (1999) nie informuje o wpływie badanych charakterystyk na opinię respondentów w tej kwestii.

Większość polskich respondentów (57%) i jeszcze większy odsetek, bo aż 75% respondentów portugalskich zna przynajmniej kilka przedsiębiorstw, które są godne zaufania, uczciwe i rzetelne; 20% Polaków i 15% Portugalczyków nie zna żadnych uczciwych przedsiębiorstw; 23% Polaków i 10% Portugalczyków nie potrafi odpowiedzieć na to pytanie. Pracownicy portugalscy znają więcej przedsiębiorstw godnych zaufania, uczciwych i rzetelnych i są bardziej zdecydowani w swoich ocenach niż pracownicy polscy. Opinie pracowników portugalskich różnią się istotnie ze względu na staż pracy w aktualnym miejscu zatrudnienia, poziom wykształcenia, pozycję w hierarchii przedsiębiorstwa (tendencja pozytywna między zmiennymi – im wyższa pozycja w hierarchii przedsiębiorstwa, tym pozytywniejszy obraz działalności przedsiębiorstw w Portugalii), posiadanie (lub nie) przez przedsiębiorstwo pisanych zasad etyki (tendencja pozytywna między zmiennymi), poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i możliwości kariery (tendencja pozytywna między zmiennymi) i typ własności/pochodzenie kapitału przedsiębiorstwa. Lewicka-Strzałecka (1999) nie informuje o wpływie badanych przez nią charakterystyk na opinię respondentów w tej kwestii.

6. Postrzeganie różnych wymiarów odpowiedzialności przedsiębiorstwa

Prawie wszyscy polscy respondenci (93%) i niewiele mniejszy odsetek respondentów portugalskich (89%) zgadziło się ze stwierdzeniem, że „głównym celem działalności przedsiębiorstwa jest zysk”, zaś 5% polskich i 11% portugalskich pracowników nie zgadziło się z tym stwierdzeniem. Opinie w próbie portugalskiej różniły się istotnie ze względu na wiek badanych (częściej zgadzali się z tym stwierdzeniem młodszy niż starsi pracownicy), pozycję w hierarchii organizacyjnej przedsiębiorstwa (częściej zgadzali się z tym stwierdzeniem kierownicy, zwykli pracownicy i pracownicy zatrudnieni na godziny niż właściciele przedsiębiorstw i członkowie kadry zarzą-

dzającej) oraz ze względu na wielkość (zgoda z tym stwierdzeniem rosta wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa, mierzonej liczbą zatrudnionych), wiek (częściej zgadzali się z tym stwierdzeniem pracownicy przedsiębiorstw dłużej działających na rynku) i rodzaj działalności przedsiębiorstwa (częściej zgadzali się z tym stwierdzeniem pracownicy przedsiębiorstw przemysłowych niż usługowych, choć ta ostatnia kategoria była bardzo różnorodna). Lewicka-Strzałecka (1999) nie informuje o wpływie badanych przez nią charakterystyk na opinię respondentów w tej kwestii.

Respondenci portugalscy w 95% oczekują, że ich przedsiębiorstwo będzie robić to co należy (co jest dobre), a nie jedynie co przynosi zysk, niezależnie od wszystkich badanych zmiennych, z wyjątkiem poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia i możliwości kariery, gdzie wystąpiła tendencja pozytywna między zmiennymi (osoby, deklarujące poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i możliwości kariery istotnie częściej wyrażały opinię zgodną z tą kwestią niż ci, których poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i możliwości kariery było niskie lub żadne). W badaniu amerykańskim 93% respondentów odpowiedziało pozytywnie w tej samej kwestii (Joseph, 2000). Powyższa kwestia nie była podejmowana przez Lewicką-Strzałecką (1999) w polskiej ankiecie.

Tabela. 2. Powinności przedsiębiorstwa wobec różnych grup interesariuszy: porównanie wyników portugalskich z 2004 r. (PT) z wynikami polskimi (PL) Lewickiej-Strzałeckiej (1999)

Pogląd, że głównym celem przedsiębiorstwa jest przynoszenie zysku bywa przeciwstawiany poglądowi, że przedsiębiorstwo powinno działać w interesie grup z nim związanych. Czy Pana(i) zdaniem, przedsiębiorstwo powinno dbać o dobro następujących grup?	Wyniki w %								Ranga*		N	
	Zdecydowanie tak		W pewnym stopniu		Zdecydowanie nie		Nie wiem					
	PT	PL	PT	PL	PT	PL	PT	PL	PT	PL	PT	PL
Klienci	81	82	17	14	1	1	1	3	I	I	628	927
Dostawcy**	31	36	59	46	6	3	2	15	VII	IV	623	
Dystrybutorzy**	32	36	58	46	6	3	4	15	VI	IV	614	
Spółeczność lokalna	58	24	37	52	4	5	1	19	IV	VI	625	
Akcjonariusze, właściciele	64	67	31	20	2	1	2	12	III	III	617	
Kierownictwo	49	49	43	30	8	3	1	18	V	V	616	
Pracownicy (poza kierownictwem)	67	68	28	24	4	2	1	6	II	II	617	
Rodziny pracowników	34	21	50	47	9	6	7	26	VIII	VII	600	

*Ranga w hierarchii ważności przypisywanej poszczególnym grupom interesariuszy, w porządku malejącym sumy odpowiedzi "zdecydowanie tak" i "w pewnym stopniu". W przypadku równego wyniku, wyższą rangę przypisano tej grupie, która otrzymała wyższy odsetek opinii "zdecydowanie tak".

**Lewicka-Strzałecka (1999) w polskim badaniu wymienia grupę "kooperantów", która wydaje się odpowiadać, grosso modo, tym dwóm grupom.

Polscy i portugalscy respondenci, pytani o to, czy przedsiębiorstwa powinny dbać o dobro określonych grup interesariuszy, wskazują w identycznej kolejności te same trzy grupy interesariuszy (tabela 2) jako najważniejsze (na pierwszym miejscu klientów, na drugim pracowników, nie zajmujących stanowisk kierowniczych i na trzecim właścicieli i akcjonariuszy) oraz na ostatnim miejscu (siódmym w polskim badaniu i ósmym w badaniu portugalskim) lokują rodziny pracowników. W polskiej próbie grupa kooperantów zajmowała czwartą pozycję w hierarchii ważności, następnie było kierownictwo i społeczność lokalna; zaś w próbie portugalskiej na czwartej pozycji znalazła się społeczność lokalna, potem kierownictwo, dystrybutorzy i, jako przedostatni, dostawcy. Odsetek respondentów, zgadzających się z przypisaniem przedsiębiorstwu odpowiedzialności za działanie biorące pod uwagę również dobro interesariuszy, był wyższy w próbie portugalskiej niż polskiej. Polacy wykazali też większe niezdecydowanie w tej kwestii.

7. Postrzeżenie i tolerancja nieetycznych zachowań

Respondenci portugalscy pytani o to, czy obserwowali w swoich przedsiębiorstwach zachowania, które mogły łamać prawo lub zasady etyki, odpowiedzieli na nie pozytywnie w 56% i przecząco w 44%. Lewicka-Strzałecka (1999) nie poruszała tej kwestii w swojej ankiecie. Ta sama kwestia była za to pierwotnie skierowana do respondentów amerykańskich w badaniu Godell (1994), w którym uzyskano 31% odpowiedzi pozytywnych i 70% negatywnych, następnie w badaniu Joseph (2000), z podobnym wynikiem (31% odpowiedzi pozytywnych i 69% negatywnych) i ostatnio również w badaniu Joseph (2003), gdzie było 22% odpowiedzi pozytywnych i 77% negatywnych. Częstość postrzegania niewłaściwych zachowań w przedsiębiorstwach w Portugalii rosła istotnie z wiekiem respondentów, stażem pracy w przedsiębiorstwie i wielkością przedsiębiorstwa, a także była istotnie wyższa wśród mężczyzn niż wśród kobiet.

Lewicka-Strzałecka (1999) badała na polskiej próbie częstość postrzegania i usprawiedliwiania piętnastu specyficznych zachowań, na próbie portugalskiej zaś badano częstość postrzegania i usprawiedliwiania dziewiętnastu zachowań (Swiatkiewicz, 2006). Czternaście typów zachowań było wspólnych dla obu badań i na nich oparta jest analiza porównawcza.

Tabela. 3. Częstość postrzegania nieetycznych zachowań w przedsiębiorstwach: porównanie wyników portugalskich z 2004 r. (PT) z wynikami polskimi (PL) Lewickiej-Strzałeckiej (1999)

Jak często spotkał(a) się Pan(i) z następującymi zachowaniami pracowników w przedsiębiorstwach w Portugalii/Polsce?	Wyniki w %				Ranga*	N
	Często	Czasem	Nigdy	Nie wiem		
Używanie urządzeń będących własnością przedsiębiorstwa (kserografu, telefonu, komputera, itp.) do celów prywatnych	PT 33	58	8	1	I	631
	PL 54	42	2	2	I	945
Niedotrzymywanie danego słowa	PT 21	66	11	2	II	632
	PL 39	53	5	3	II	945
Wręczanie lub przyjmowanie drobnych upominków	PT 20	62	14	4	III	633
	PL 37	54	5	4	III	945
Wykonywanie zajęć pozasłużbowych w czasie pracy	PT 19	63	17	1	IV	631
	PL 31	57	9	3	IV	945
Wykorzystywanie luk w prawie	PT 10	50	30	10	V	629
	PL 32	53	7	8	V	945
Nadużywanie alkoholu	PT 8	46	43	3	VI	633
	PL 29	53	14	4	VI	945
Korzystanie z atrakcyjnych ofert firm lub osób, z którymi macierzyste przedsiębiorstwo prowadzi interesy	PT 7	47	35	11	VII	630
	PL 17	53	16	14	VII	945
Łamanie norm prawnych	PT 5	42	46	7	VIII	630
	PL 14	49	26	11	XI	945
Nieformalne uzyskiwanie informacji będących własnością konkurencji	PT 6	39	45	11	IX	630
	PL 15	55	15	15	VIII	945
Przedstawianie nieprawdziwych informacji zwierzchnikom	PT 3	42	48	7	X	629
	PL 14	51	25	10	X	945
Wykorzystywanie informacji będących własnością firmy do własnych celów	PT 5	34	52	9	XI	628
	PL 12	51	25	12	XII	945
Wręczanie lub przyjmowanie łapówek	PT 5	27	60	8	XII	631
	PL 25	42	26	7	IX	945
Oszukiwanie w sprawozdaniach lub fałszowanie danych	PT 4	28	59	9	XIII	630
	PL 10	42	36	12	XIII	945
Molestowanie seksualne	PT 3	27	64	6	XIV	629
	PL 5	33	47	15	XIV	945

*Rangowania dokonano sumując, w porządku malejącym, odpowiedzi „często” i „czasem”; w przypadku zaś równego wyniku, wyższą rangę przypisano temu zachowaniu, dla którego odsetek odpowiedzi „często” był wyższy.

Porównując tych czternaście typów zachowań z próby polskiej z próbą portugalską (tabela 3), można stwierdzić, że dziewięć z nich zajmuje te same pozycje w hierarchii częstości ich postrzegania w każdej z tych prób. Siedem z nich było wymienianych jako najczęściej obserwowane zachowania w przedsiębiorstwach w Polsce i w Portugalii. Były to, w porządku malejącym (zgodnie ze wskazaniem „często” i „czasem”), następujące zachowania: „używanie urządzeń będących własnością przedsiębiorstwa (kserografu, telefonu, faksu, komputera, itp.) do celów prywatnych” (96% wskazań w próbie polskiej/PL i 91% wskazań w próbie portugalskiej/PT), „niedotrzymywanie danego słowa” (92% – PL, 87% – PT), „wręczanie lub przyjmowanie drobnych upominków” (91% – PL, 82% – PT), „wykonywanie zajęć pozasłużbowych w czasie pracy” (88% – PL, 82% – PT), „wykorzystywanie

luk w prawie” (85% – PL, 60% – PT), „nadużywanie alkoholu” (82% – PL, 54% – PT) i „korzystanie z atrakcyjnych ofert firm lub osób, z którymi macierzysta firma prowadzi interesy” (70% – PL, 54% – PT). Dwa zaś z wymienianych zachowań należały do najrzadziej obserwowanych w przedsiębiorstwach w Polsce i w Portugalii, a mianowicie: „oszukiwanie w sprawozdaniach lub fałszowanie danych” (52% – PL, 32% – PT) i „seksualne molestowanie” (38% – PL, 30% – PT). W przypadku wszystkich czternastu zachowań analizowanych częstość ich postrzegania w przedsiębiorstwach w Polsce była wyższa niż w Portugalii.

Tabela. 4. Tolerancja nieetycznych zachowań w przedsiębiorstwach: porównanie wyników portugalskich z 2004 r. (PT) z wynikami polskimi (PL) Lewickiej-Strzałeckiej (1999)

Jak często Pan(i) zdaniem można usprawiedliwić następujące zachowania pracowników w przedsiębiorstwach w Portugalii/Polsce?	Wyniki w %				Ranga*	N
	Często	Czasem	Nigdy	Nie wiem		
Używanie urządzeń będących własnością przedsiębiorstwa (kserografu, telefonu, komputera, itp.) do celów prywatnych	PT 5	72	21	2	I	608
	PL 14	66	8	12	I	945
Wręczenie lub przyjmowanie drobnych upominków	PT 7	67	20	7	II	595
	PL 13	59	11	17	III	945
Wykonywanie zajęć pozasłużbowych w czasie pracy	PT 1	53	43	3	III	606
	PL 5	56	25	14	IV	945
Wykorzystywanie luk w prawie	PT 3	41	50	6	IV	594
	PL 15	57	11	17	II	945
Korzystanie z atrakcyjnych ofert firm lub osób, z którymi macierzyste przedsiębiorstwo prowadzi interesy	PT 2	35	55	9	V	594
	PL 9	42	22	27	V	945
NiefORMALNE uzyskiwanie informacji będących własnością konkurencji	PT 1	25	68	6	VI	597
	PL 8	42	25	25	VI	945
Niedotrzymywanie danego słowa	PT 1	13	85	2	VII	601
	PL 2	44	40	14	VII	945
Przedstawianie nieprawdziwych informacji zwierzchnikom	PT 0	13	85	2	VIII	599
	PL 2	29	51	18	IX	945
Wykorzystywanie informacji będących własnością firmy do własnych celów	PT 0	12	85	3	IX	595
	PL 3	28	45	24	VIII	945
Łamanie norm prawnych	PT 0	10	87	2	X	600
	PL 1	25	56	18	XI	945
Oszukiwanie w sprawozdaniach lub fałszowanie danych	PT 0	5	93	2	XI	593
	PL 1	14	71	14	XIII	945
Wręczenie lub przyjmowanie łapówek	PT 1	3	92	4	XIII	597
	PL 2	13	69	16	XII	945
Nadużywanie alkoholu	PT 0	4	94	2	XIII	590
	PL 1	25	63	11	X	945
Molestowanie seksualne	PT 0	2	97	1	XIV	597
	PL 1	8	79	12	XIV	945

*Rangowania dokonano w identyczny sposób, jak w tabeli 3.

Porównując natomiast częstość tolerancji tych samych czternastu typów zachowań z próby polskiej z częstością tolerancji tych zachowań w próbie portugalskiej, można stwierdzić, że jedynie dwa z nich zajmują te same po-

zycje w hierarchii częstości ich usprawiedliwiania w każdej z prób (tabela 4). Jest to najczęściej usprawiedliwiane zachowanie i najrzadziej usprawiedliwiane: „używanie urządzeń będących własnością przedsiębiorstwa (kserografu, telefonu, faksu, komputera, itp.) do celów prywatnych” (80% wskazań „często” i „czasem” w próbie polskiej/PL, 77% wskazań „często” i „czasem” w próbie portugalskiej/PT) i „seksualne molestowanie” (9% – PL, 2% – PT). Tolerancja wszystkich analizowanych tu zachowań była wyższa wśród polskich pracowników niż wśród pracowników portugalskich, z wyjątkiem wręczania lub przyjmowania drobnych upominków, które to zachowanie było częściej tolerowane przez pracowników portugalskich (72% – PL, 74% – PT).

Ze względu na ograniczone i niezależne od autora ramy artykułu, nie będą tu opisywane związki między częstością (postrzegania i tolerancji) poszczególnych zachowań a zmiennymi, których wpływ był analizowany w badaniu portugalskim, ani też przytaczane odpowiednie wyniki otrzymane przez Lewicką-Strzałeczką (1999) w polskim badaniu. Należy jednak zwrócić uwagę na jeden ciekawy i niepokojący związek zaobserwowany w badaniu portugalskim, a mianowicie otrzymaną zależność pozytywną, statystycznie istotną, tolerancji czterech zachowań („nieformalne uzyskiwanie informacji będących własnością konkurencji”, „wykorzystywanie luk w prawie”, „traktowanie uprzywilejowane/faworyzowanie w relacjach zawodowych lub w biznesie, w oparciu o przyjaźń, powinowactwo lub interes/znajomości” i „oszukiwanie w sprawozdaniach lub fałszowanie danych”) od poziomu wykształcenia respondentów portugalskich. Ferreira (2003), analizując wyniki dwóch sondaży (1990 i 1999) Europejskich Badań Wartości z różnych krajów, w tym z Portugalii oraz Polski, stwierdza istnienie tendencji, zgodnie z którą grupy bardziej wykształcone w większym stopniu tolerują brak wypełniania obowiązków obywatelskich, lecz podkreśla równocześnie, że różnice są nieznaczne.

8. Ujawnianie nieetycznych zachowań w pracy

Respondenci portugalscy, którzy stwierdzili, że widzieli we własnych przedsiębiorstwach zachowania, które mogły łamać prawo lub zasady etyki, zapytani zostali również o to, czy je ujawnili przełożonym lub osobom odpowiedzialnym. Jedynie niewielki odsetek (36%) odpowiedział na nie pozy-

tywnie, zaś 64% odpowiedziało przecząco. Identyczne pytanie było pierwotnie skierowane do respondentów amerykańskich w badaniu Goodell (1994), w którym uzyskano 48% odpowiedzi pozytywnych i 52% negatywnych, w badaniu Joseph (2000) z 57% skarg i 43% przemilczeń, oraz w badaniu Joseph (2003), w którym aż 65% respondentów zakwestionowało niewłaściwe postępowanie i jedynie 35% pozostało niewzruszonych. Lewicka-Strzałecka (1999) nie poruszyła tej kwestii w swojej ankiecie, pytała za to polskich respondentów o to, czy znają oni osoby, które ujawniły nieetyczne zachowanie w pracy. O to samo zapytano również respondentów portugalskich, uzyskując następujące wyniki z obu prób: „tak, znam wiele takich osób” odpowiedziało 30% Polaków (PL) i 49% Portugalczyków (PT); „tak, znam jedną taką osobę” – 14% (PL) i 16% (PT); „nie, nie znam takich osób” – 49% (PL) i 60% (PT); „trudno powiedzieć” – 22% (PL) i 11% (PT). W Portugalii podobnie jak w Polsce „okazała się negatywna społeczna percepcja takiego czynu, a mianowicie utożsamianie go z donosicielstwem” (Lewicka-Strzałecka, 1999, s. 147), i, tak jak w Polsce, można to uzasadniać doświadczeniami historycznymi, w ten sam sposób można szukać uzasadnienia dla wyników portugalskich (dyktatura reżimu salazarowskiego sprzed 1974 r., i wynikłe stąd, odseparowanie kulturowe od reszty świata przez dziesiątki lat, powstrzymywanie rozwoju kraju i zamknięcie gospodarki na wpływy z zewnątrz, prześladowania polityczne itp.). W Stanach Zjednoczonych, być może podobnie, jak w Szwecji – o czym piszą Svensson, Wood & Callaghan (2004) – przeciwstawne wobec polskich i portugalskich postawy, nakazujące informowanie o niewłaściwym postępowaniu, mogą wynikać z poczucia obowiązku obywatelskiego, opartego na dominujących w tym społeczeństwie normach.

Zarówno w polskiej, jak i w portugalskiej próbie, niewielki był odsetek respondentów, twierdzących, że przedsiębiorstwo nie jest zainteresowane ujawnianiem nieetycznych zachowań, mimo iż był on dwukrotnie większy wśród Polaków (13%) niż Portugalczyków (7%); 30% polskich pracowników i 49% pracowników portugalskich potwierdziło interes przedsiębiorstwa w ujawnianiu tego typu zachowań, zaś 57% polskich i 44% portugalskich respondentów postrzegało ten interes jako uzależniony od czynników sytuacyjnych.

Ujawnianie nieetycznych zachowań było postrzegane jako obowiązek pracowniczy przez 64% respondentów portugalskich i zaledwie 32% respondentów polskich; 16% odpowiedzi w portugalskiej i 15% w polskiej próbie

było przeciwnych i 21% pracowników portugalskich i aż 53% polskich nie miało w tej kwestii wyrobionego zdania.

9. Instytucjonalizacja i formalizacja etyki w przedsiębiorstwie

Znaczna większość respondentów (82% w Portugalii i 70% w Polsce) uznała za potrzebne istnienie pisanych zasad właściwego postępowania w związku z wykonywaniem pracy zawodowej. Przeciwnego zdania było 11% pracowników portugalskich i 12% polskich, zaś 6% Portugalczyków i 18% Polaków nie potrafiło odpowiedzieć na to pytanie. Percepcja potrzeby istnienia pisanych zasad etyki w próbie portugalskiej różniła się istotnie pod względem poziomu wykształcenia (była wyższa wśród osób z wykształceniem niepełnym wyższym niż wśród osób z wykształceniem wyższym i średnim lub niższym niż średnie), poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia i możliwości kariery (była wyższa u osób o niskim lub żadnym poczuciu bezpieczeństwa zatrudnienia i możliwości kariery niż u osób, które czują się bezpiecznie), wieku przedsiębiorstwa (była wyższa u pracowników, których przedsiębiorstwa dłużej działają na rynku niż tych, których przedsiębiorstwa mają krótszą historię) i przedstawiała tendencję rosnącą z wiekiem respondentów. Lewicka-Strzałecka (1999) podaje zaś, że na potrzebę istnienia takich zasad w polskiej próbie wskazywały częściej kobiety niż mężczyźni oraz kierownicy niż właściciele przedsiębiorstw.

Pytając pracowników o istnienie, w przedsiębiorstwach, w których są zatrudnieni, pisanych zasad etycznego działania (kodeksów etycznych i innych dokumentów, które zawierają wartości etyczne), pozytywnie odpowiedziało na to 51% polskich respondentów i 49% respondentów portugalskich (2,5% respondentów portugalskich stwierdziło, że w przedsiębiorstwie istnieje więcej niż jeden dokument tego typu), natomiast 51% pracowników portugalskich i 49% polskich odpowiedziało na to pytanie negatywnie lub nie potrafiło na nie odpowiedzieć, co w praktyce sprowadza się do tego samego, tzn. praktycznego niebytu takiego dokumentu, jeśli nawet istniał na papierze. Występowanie pisanych reguł etycznego postępowania w przedsiębiorstwach portugalskich rosło istotnie wraz ze wzrostem poziomu odpowiedzialności organizacyjnej (z wyjątkiem kategorii właścicieli), ze stażem pracy w przedsiębiorstwie, z wielkością przedsiębiorstwa i z sytuacją ekonomiczno-finansową przedsiębiorstwa; występowanie tego typu doku-

mentów przedstawiało również tendencję wzrostową, lecz statystycznie nieistotną, z poziomem wykształcenia. Wiedza respondentów portugalskich na temat istnienia w przedsiębiorstwie pisanych reguł etycznego postępowania była istotnie większa wśród osób, które miały poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i możliwości kariery niż wśród tych, które nie miały poczucia bezpieczeństwa, co może świadczyć, że znajomość tych reguł i efektywne ich działanie w przedsiębiorstwie przyczyniają się, przynajmniej częściowo, do wzrostu poczucia bezpieczeństwa pracowników. Występowanie w przedsiębiorstwie pisanych reguł etycznego postępowania w próbie portugalskiej zależało istotnie również od takich zmiennych, jak typ własności/pochodzenie kapitału przedsiębiorstwa (częstsze występowanie w przedsiębiorstwach prywatnych o kapitale zagranicznym, następnie w przedsiębiorstwach prywatnych o kapitale krajowym i najrzadsze w przedsiębiorstwach publicznych), od wieku przedsiębiorstwa (częstsze występowanie w przedsiębiorstwach dłużej działających na rynku niż tych o krótszej historii) i od rodzaju działalności (częstsze występowanie w sektorze bankowym i ubezpieczeniowym niż w pozostałych sektorach, przy czym najniższe w sektorze budowlanym). Według Lewickiej-Strzałeckiej (1999) w polskiej próbie występowała pozytywna zależność między częstością posiadania przez przedsiębiorstwo kodeksu a jego wielkością; pisane zasady etyki występowały częściej w prywatnych przedsiębiorstwach o kapitale zagranicznym, następnie w prywatnych przedsiębiorstwach o kapitale krajowym i najrzadziej w przedsiębiorstwach państwowych, a także częściej występowały w przedsiębiorstwach rozwijających się lub rozwijających się bardzo szybko niż tych, w których nic się nie zmienia lub chylących się ku upadkowi. Zależność między występowaniem dokumentów z zasadami etyki w przedsiębiorstwie i pochodzeniem kapitału tego przedsiębiorstwa, która wystąpiła w badaniu polskim (Lewicka-Strzałecka, 1999) i portugalskim (Swiatkiewicz, 2006), została również stwierdzona w badaniu przeprowadzonym w Hiszpanii (Melé, Garriga & Guillén, 2000; Guillén, Melé & Murphy, 2002), natomiast zależność między występowaniem dokumentów etyki formalnej w przedsiębiorstwie i jego wielkością została stwierdzona w badaniach amerykańskich (Goodell, 1994; Joseph, 2000) i hiszpańskich (Guillén, Melé & Murphy, 2002).

Lewicka-Strzałecka (1999) pytając pracowników polskich i Swiatkiewicz (2006) pytając pracowników portugalskich, o przydatność tych formalnych zasad etycznych w podejmowaniu decyzji i codziennej pracy, uzyskali 93% odpowiedzi twierdzących w próbie polskiej i 96% odpowiedzi twier-

dzących w próbie portugalskiej, jednak odsetki nie rozkładają się w identyczny sposób, albowiem 56% Portugalczyków i zaledwie 29% Polaków uważa je za przydatne często, podczas gdy 40% Portugalczyków i 64% Polaków uważa je za przydatne tylko czasem (tabela 5). Opinie w próbie portugalskiej na temat użyteczności pisanych zasad etycznych różnią się istotnie jedynie pod względem płci: kobiety uważają je za przydatne częściej niż mężczyźni.

Tabela. 5. Postrzeganie przydatności zasad etycznych zawartych w dokumentach: porównanie wyników portugalskich z 2004 r. (PT) z wynikami polskimi (PL) Lewickiej-Strzałeckiej (1999)

<i>Jak często te zasady są przydatne w podejmowaniu decyzji i codziennej pracy?</i>	Wyniki w %	
	PT	PL
Często	56	29
Czasem	40	64
Nigdy	3	3
Nie znam ich	1	4
N=	313	481

19% respondentów polskich i 20,5% respondentów portugalskich potwierdziło, że ich przedsiębiorstwa organizują szkolenia w zakresie etycznego postępowania w pracy, natomiast 81% Polaków i 80% Portugalczyków zaprzeczyło. Spośród odpowiedzi negatywnych podobny odsetek pracowników polskich (31%) i portugalskich (30%) uważa, że ich przedsiębiorstwo powinno zorganizować takie szkolenie, zaś 50% w obu próbach uważa, że nie lub nie ma opinii na ten temat. W próbie portugalskiej istotnie większy odsetek respondentów wskazywał na organizację szkoleń etycznych w przedsiębiorstwach prywatnych o kapitale zagranicznym niż w przedsiębiorstwach krajowych, niezależnie od tego czy były one prywatne czy publiczne. Organizacja szkoleń etycznych w próbie portugalskiej rosła istotnie wraz ze wzrostem wielkości przedsiębiorstwa. W próbie portugalskiej największy odsetek respondentów wskazywał na organizację szkoleń etycznych w przedsiębiorstwach z sektora bankowego i ubezpieczeniowego, zaś najniższy w przedsiębiorstwach z sektora budowlanego. Istotnie większy odsetek respondentów z próby portugalskiej wskazywał na organizację szkoleń etycznych w przedsiębiorstwach rozwijających się i o stabilnej sytuacji ekonomiczno-finansowej niż w przedsiębiorstwach chylących się ku upadkowi lub starających się przetrwać trudny okres.

Przydatność szkolenia etycznego postrzegało 95% respondentów w obu badaniach, jednak często postrzegało przydatność takiego szkolenia 50% badanych z portugalskiej próby i jedynie 27% z próby polskiej, podczas gdy przydatność takiego szkolenia postrzegało czasem 45% respondentów portugalskich i 68% polskich.

O istnieniu sekcji lub osoby zajmującej się sprawami etyki w przedsiębiorstwie informowało 11% polskich respondentów i 22% respondentów portugalskich, zaś 8% pracowników polskich i 6% pracowników portugalskich deklarowało, że tymi kwestiami zajmuje się inna osoba lub komórka. Tak jak w polskim badaniu Lewicka-Strzałecka (1999) wątpiła w trafność tego pytania, równie wątpliwe są odpowiedzi twierdzące w tej kwestii w badaniu portugalskim, albowiem ten element amerykańskich programów etycznych jest równie nieznanym w Portugalii, jak w Polsce. Podobnie więc „twierdzące odpowiedzi na pytanie o posiadanie przez firmę działu lub osób, zajmujących się problemami etycznymi, należy interpretować jako pełnienie przez ów dział czy osoby funkcji etycznych równocześnie z innymi zadaniami, nie wyłącznie” (Lewicka-Strzałecka, 1999, s. 91).

10. Podsumowanie

Biorąc pod uwagę przedstawione wyżej wybrane wyniki badań empirycznych nie należy zapominać o licznych ograniczeniach porównywalności rezultatów badań portugalskich z polskimi, gdyż nie były one przeprowadzone jednocześnie.

Zarówno w badaniu portugalskim (Swiatkiewicz, 2006), jak i badaniu polskim (Lewicka-Strzałecka, 1999), brak reprezentatywności próby uniemożliwia uogólnienie wyników na odpowiednie populacje/uniwersa.

Lewicka-Strzałecka, (1999) założyła poziom istotności statystycznej na poziomie $p < 0,05$, podczas gdy w badaniu portugalskim uznano wyniki testów jako istotne statystycznie na poziomie $p < 0,10$.

Zaistniały również, co jest zresztą naturalne, pewne rozbieżności, niekiedy znaczne, przy tłumaczeniu i adaptacji do rzeczywistości portugalskiej, pytań z kwestionariusza Lewickiej-Strzałeckiej (1999).

Z kolei jak podkreśla Joseph (2003) „kontekst jest krytyczny przy każdym badaniu opinii” (s. ii). Polskie badania zostały przeprowadzone w 1997 r. (Lewicka-Strzałecka, 1999), tzn. w ósmym roku przekształceń ustroj-

wych i społeczno-gospodarczych, które wywarły przemożny wpływ na działalność przedsiębiorstw (Swiatkiewicz, 1995; Borkowski, 1997; Dietl, 1997). Transformacja, zainicjowana w 1989 r., miała pozytywny, ale też negatywny wpływ na wymiar etyczny działalności przedsiębiorstw (Borkowski, 1997; Lewicka-Strzałecka, 1999). Z jednej strony, przejście do gospodarki rynkowej i liberalizacja handlu oraz działalności gospodarczej w ogóle przyczyniły się do zaniku takich zjawisk jak gospodarka niedoboru i aspekty z nią związane (brak towarów, niska jakość dóbr i świadczonych usług, traktowanie dyskryminujące jednych i uprzywilejowane innych klientów/petentów, oczekiwanie w kolejkach, kartki, itp.), z drugiej zaś strony, czas zmian, cechujący się brakiem stabilności, niepewnością i brakiem przejrzystości, umożliwia często różnorodne nadużycia i oscylowanie na granicy prawa lub poza prawem (Borkowski, 1997; Lewicka-Strzałecka, 1999). Brak odpowiednich struktur instytucjonalnych i zakorzenionych norm postępowania, jak zauważa Sen (2002), stanowi jeden z podstawowych problemów, z którym muszą się uporać dawne kraje Związku Radzieckiego i Europy Wschodniej.

Jak podkreślają Wojciszke, Pieńkowski & Krzykowski (1995), zarówno po, jak i przed 1989 rokiem, wśród Polaków dominująca była norma myślenia negatywnego w ocenach ogólnych swojego życia i kraju. Wojciszke & Baryła (2002), podsumowując badania, stwierdzają, że „społeczny fundament ustroju wolnorynkowego, jakim zapewne było dla krajów świata zachodniego moralne wartościowanie własnej aktywności, zaradności i pracowitości obywateli, wydaje się w Polsce słaby. Zachowania związane z produkcją i poszanowaniem dóbr materialnych nie są przez większość Polaków moralizowane” (s. 66). Ci sami autorzy dodają ponadto, że rzeczywiste zmiany społeczne nie towarzyszyły zmianom instytucjonalnym i administracyjnym przeprowadzonym po 1989 r. Doliński (1995) twierdzi zaś, że polska mentalność niewiele ma wspólnego z weberowskim „duchem kapitalizmu”. Kojder (1996), w replice badań Podgóreckiego z 1964 roku nad prestiżem prawa, porównując otrzymane wyniki stwierdza, że postawy wobec życia, typowe trzydzieści lat temu w społeczeństwie polskim, nie zmieniły się dzisiaj w sposób istotny; wiele z istotnych cech osobowości wydaje się być przekazywanych z pokolenia na pokolenie (dziedziczonych).

Portugalia nie przechodziła wielkich przekształceń społeczno-gospodarczych i politycznych w ostatnich latach, jak to miało miejsce w Polsce w 1989 r. Tak zwana rewolucja goździków z 25 kwietnia 1974 roku jest już

zdarzeniem odległym w czasie. Przystąpienie Portugalii do Unii Europejskiej w 1986 roku, jak się wydaje, tuż przed i po tym wydarzeniu, miało efekty pozytywne, jeśli chodzi o postrzeganie sytuacji społeczno-ekonomicznej kraju. Portugalczycy, odmiennie niż Polacy, i jak zauważa Ferreira (1998), wydają się być ogólnie zadowoleni, optymistycznie nastawieni i ufni w przyszłość. Odmiennie niż Sztompka (1997), który pisze o kryzysie zaufania we współczesnym społeczeństwie polskim, Pais (1998) nie znajduje oznak kryzysu wartości w społeczeństwie portugalskim.

Portugalczycy w ciągu 2004 roku – kiedy prowadzone były badania ankietowe – i w roku poprzednim, codziennie byli informowani przez środki masowego przekazu, o przypadkach zwolnień grupowych, zamykaniu lub upadłości przedsiębiorstw, porzucaniu fabryk przez właścicieli, przenoszeniu jednostek produkcyjnych za granicę, itp. Zgodnie z informacją Instituto Nacional de Estatística, odpowiednika polskiego GUS, w roku 2004 stopa bezrobocia (6,7%) w Portugalii osiągnęła najwyższy poziom od 2001 r. (4%) i miała tendencję rosnącą; relatywna wydajność pracy na pracownika (produktywność) (68,5%; UE=100%) przedstawiała tendencję spadkową od roku 2000 (71,9%); w roku 2004 można było zaobserwować niewielki wzrost PKB (1,2% w cenach stałych z 1995 r.) w stosunku do dwóch ostatnich lat, co wzmogło popyt wewnętrzny, jak jednak stwierdził prezes banku centralnego Portugalii, wzrost ten był nieznaczny i spowodowany dochodami nadzwyczajnymi (Exame, 2005). Jak wynika z raportu „Portugal 2010: Acelerar o crescimento da produtividade” (2003) podstawową przeszkodą wzrostu wydajności gospodarki i rozwoju kraju jest nieformalne załatwianie spraw – „niewypełnianie obowiązków przez jednostki gospodarcze” (s. 3).

Stosunki przełożony–podwładny w portugalskich przedsiębiorstwach cechuje znaczny paternalizm, pozytywnie zresztą przyjmowany przez samych pracowników (Lopes & Correia, 2003), określane, przez Santos (1999) jako obawa przedsiębiorcy/menedżera przed zwolnieniem pracowników z pracy, solidarność przedsiębiorcy/menedżera z pracownikiem, z wzajemną lojalnością tego ostatniego; pojmowanie przedsiębiorstwa jako instrumentu solidarności i bezpieczeństwa, opartego na wartościach właściwych kulturze portugalskiej, takich właśnie jak solidarność, bezpieczeństwo itp.

BIBLIOGRAFIA

- Aguiar, M. A. F. (2000). *A ética nas organizações é possível?* „Revista Unicsul”, nr 7: 44–58.
- Augustyniak-Kopka, J. (1994). *O społecznych uwarunkowaniach postrzegania moralnego*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Borkowski, T. (1997). *Przmiiany w etyce biznesu w Polsce przed i po 1989 roku*. W: J. Dietl & W. Gasparski (red.), *Etyka biznesu*, ss. 124–139. Warszawa: PWN.
- Dietl, J. (1997). *Zewnętrzne uwarunkowania standardów etycznych w biznesie*. W: J. Dietl & W. Gasparski (red.), *Etyka biznesu*, ss. 140–159. Warszawa: PWN.
- Doliński, D. (1995). *Etyka produktywności. Czy duch kapitalizmu krąży nad Polską?* „Kolokwia Psychologiczne”, 4: 7–21.
- „Exame” (2005), nr 249.
- Ferreira, P. A. (1998). *Atitudes perante a vida, moralidades e éticas de vida*. W: J. Machado Pais (Org.), *Gerações e valores na sociedade portuguesa contemporânea* (ss. 59–145). Lisboa: ICS.
- Ferreira, P. M. (2003). *Valores morais: as noções de „certo” na transição pós-moderna*. W: J. Vala, M. V. Cabral & A Ramos (Org.), *Valores sociais e contrastes em Portugal e na Europa* (ss. 95–122). Lisboa: ICS.
- Goodell, R. (1994). *Ethics in American Business: Policies, Programs and Perceptions*. Washington: ERC.
- Guillén, M., Melé, D. & Murphy, P. (2002). *European vs. American approaches to institutionalisation of business ethics: the Spain case*. „Business Ethics: A European Review”, vol. 11, nr 2: 167–178.
- Instituto Nacional de Estatística (<http://www.ine.pt>).
- Kojder, A. (1996). *Prestige of Law*. „Polish Sociological Review”, 4 (116): 353–364.
- Joseph, J. (2000). *2000 National Business Ethics Survey*. Vol. I: *How Employees Perceive Ethics at Work*. Washington: ERC.
- Joseph, J. (2003). *National Business Ethics Survey, 2003: How Employees Perceive Ethics in Their Organizations*. Washington: ERC
- Lewicka-Strzałecka, A. (1999). *Etyczne standardy firm i pracowników*. Warszawa: IFiS PAN.
- Lopes, A. & Correia, A. D. (2003). *A problemática da confiança na gestão das relações laborais*. „Análise Social”, vol. XXXVIII (168): 841–849.
- Marnburg, E. (2003). *Educational impacts on academic business practitioner’s moral reasoning and behaviour: effects os short courses in ethics or philosophy*. „Business Ethics: A European Review”, vol. 12, nr 4: 403–413.

- Melé, D., Garriga, E. & Guillén, M. (2000). *Política de ética empresarial en las 500 mayores empresas españolas* (Working paper nr 00/4). Barcelona: IESE/Universidad de Navarra.
- Nijhof, A., Fisscher, O. & Looise, J. K. (2000). *Coercion, Guidance and Mercifulness: The Different Influences of Ethics Programs on Decision-Making*. „Journal of Business Ethics”, 27: 33–42.
- Pais, J. M. (1998). *Introdução*. W: J. Machado Pais (Org.), *Gerações e valores na sociedade portuguesa contemporânea* (ss. 17–58). Lisboa: ICS.
- Portugal 2010: *Acelerar o crescimento da produtividade*. (2003). *Síntese de conclusões* (www.min-economia.pt).
- Santos, J. F. P. (1999). *Todos os gestores „sabem” teorias da empresa*. W: M. Pina e Cunha (Org.), *Teoria organizacional: perspectivas e prospectivas* (ss. 15–46). Lisboa: Dom Quixote.
- Sen, A. (2002). *Rozwój i wolność*. Poznań: Zysk i S-ka.
- Svensson, G., Wood, G. & Callaghan, M. (2004). *A comparison between corporate and public sector business ethics in Sweden*. „Business Ethics: A European Review”, vol. 13, nr 2/3: 166–184.
- Swiatkiewicz, O. (1995). *A mudança na Polónia e a integração europeia: Particularidades contextuais da construção da imagem da Polónia em Portugal*. „Análise Psicológica”, nr 4 (XIII): 461–470.
- Swiatkiewicz, O. (2006). *Conduta ética das empresas e dos seus colaboradores em Portugal*. Rozprawa doktorska. Universidade Lusíada de Lisboa.
- Sztompka, P. (1997). *Czy kryzys zaufania w społeczeństwie polskim?* „Acta Collegium Invisible”, Zeszyt 2: 47–63.
- Wojciszke, B. & Baryła, W. (2002). *Potoczne rozumienie moralności*. W: M. Lewicka & J. Grzelak (red.), *Jednostka i społeczeństwo*, ss. 49–66. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Wojciszke, B., Pieńkowski, R. & Krzykowski, G. (1995). *Polska norma myślenia o świecie społecznym: niezadowolenie z życia, kraju i prezydenta*. „Kolokwia Psychologiczne”, 4: 23–41.

Olgierd Swiatkiewicz

PORTUGUESE COMPANIES' AND WORKERS' ETHICAL CONDUCT
IN COMPARISON WITH THE RESULTS OF EMPIRICAL DATA
FROM POLISH INVESTIGATION

S u m m a r y

The present paper presents some empirical results of investigation in ethical behaviour of enterprises and their workers in Portugal (2004) in comparison to results from the Polish investigation (1997) conducted in the same areas of business ethics by Lewicka-Strzańska seven years before. The comparison deals with perception of ethical dimension in organizational activity, obedience to law, companies responsibility to their stakeholders, unethical behaviour, whistle blowing, institutionalization and formalization of ethics in organizations and others. Obviously, every conclusion based on this comparison should be treated with caution because of many limitations and context-specific influences on results which were out of control and shortly described at the end.

key-words: ethical conduct of Portuguese and Polish workers and companies; perception of the ethical dilemmas; obedience to law; ethics, profit and CSR; occurrence and tolerance to unethical behaviour; whistleblowing; institutionalization and formalization of ethical behaviour; societal context in Poland and Portugal