

Katarzyna CHUDY-LASKOWSKA¹

Marzena JANKOWSKA-MIHUŁOWICZ²

Oleg LOZYNSKYI³

Teresa PIECUCH⁴

KORUPCJA W ORGANIZACJACH UKRAIŃSKICH I POLSKICH

Celami badań były identyfikacja przyzwolenia na działania korupcyjne w pracy oraz tolerancji pracowników wobec nieetycznych zachowań w organizacjach, a także porównanie wyników badań na Ukrainie i w Polsce. Badania przeprowadzono w 2018 roku. W badaniach ankietowych wzięli udział pracownicy organizacji (instytucji i przedsiębiorstw) ukraińskich: 164 respondentów i polskich: 173 osoby. Zastosowano programy Statistica 10. PL i Excel 10. Użyto test T, test U Manna-Whitneya i test ANOVA Kruskala-Wallisa. Przegląd dotychczasowych badań korupcji pozwolił ustalić, że od 2015 r. w Polskich organizacjach istniał wzrostowy trend w zakresie korupcji, natomiast w ukraińskich – korupcja się zmniejszała. Ustrój ukraiński określany jest jako reżim hybrydowy autorytarno-demokratyczny, a Polski – jako wadliwa demokracja. W oparciu o wyniki badań własnych sformułowano wnioski, że badani pracownicy z Ukrainy i Polski znacznie różnili się pod względem opinii na temat korupcji w miejscu pracy. Większe przyzwolenie dla działań korupcyjnych i nieetycznych zachowań w pracy reprezentowali pracownicy ukraińscy niż polscy.

Słowa kluczowe – korupcja, nieetyczne zachowania, tolerancja wobec korupcji.

1. WPROWADZENIE

W niniejszej pracy podjęto problem o charakterze interdyscyplinarnym – z zakresu psychologii, socjologii, antropologii kulturowej, etyki i politologii – i jest nim korupcja. Zakres badań obejmuje zachodnią Ukrainę i Polskę południowo-wschodnią. Różnice kulturowe, w tym – dotyczące percepcji korupcji i nieetycznych zachowań w miejscach pracy Ukraińców i Polaków – stanowią ważne problemy praktyczne we współpracy społeczno-gospodarczej pomiędzy obydwojoma państwami. W obliczu toczącej się konfliktu zbrojnego pomiędzy Federacją Rosyjską i Ukrainą, należy zauważyć, że warunki nieciągłości i kryzysów sprzyjają nadużyciom prawa oraz podejmowaniu prób zachłannego bogacenia się wpływowych jednostek i grup kosztem innych, a także kosztem państwa. Korupcja i jej negatywne konsekwencje mogą mieć także znaczenie podczas odbudowy Ukrainy ze zniszczeń wojennych i udziału polskich organizacji w tym procesie. Jest to więc problem aktualny w obszarze współpracy transgranicznej.

Głównymi celami badań były: identyfikacja przyzwolenia na działania korupcyjne w pracy oraz tolerancji pracowników wobec nieetycznych zachowań w organizacjach, a także porównanie wyników badań na Ukrainie i w Polsce. Uzasadnieniem dla wyboru tematu i celów badań jest potrzeba przeciwdziałania korupcji na rzecz demokracji. Aby menedżerowie i pracownicy polskich oraz ukraińskich organizacji mogli podjąć temu wyzwaniu, niezbędne jest zrozumienie przez nich istoty patologii organizacyjnej, jaką jest korupcja – jej form i konsekwencji, ale także pojęcie etapów rozwoju cywilizacyjnego Ukrainy i Polski, a konkretnie – różnic świadomości i odpowiedzialności ludzi tworzących organizacje. Należy także określić trendy w zakresie korupcji w badanych krajach, a więc zbadać dążenia i aspiracje ludzi, aktualnie warunkujące jakość życia, ale także przyszłość współczesnych i nowych pokoleń. Warto zauważyć, że korzystne zmiany w badanych obszarach życia społeczno-gospodarczego Ukraińców i Polaków – czyli zmniejszanie tolerancji wobec nieetycznych zachowań w organizacjach jak i zachowań korupcyjnych w miejscach pracy – będą dokonywały się ewolucyjnie, a nie

¹ Dr Katarzyna Chudy-Laskowska, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, Rzeszów, adres uczelni: Al. Powstańców Warszawy 10, 35-959 Rzeszów, Polska, e-mail: kacha877.v.prz.edu.pl, ORCID 0000-0002-7797-2858

² Dr inż. Marzena Jankowska-Mihułowicz, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, Rzeszów, adres uczelni: Al. Powstańców Warszawy 10, 35-959 Rzeszów, Polska, e-mail: mjanko@prz.edu.pl, ORCID 0000-0002-7382-0515.

³ Dr Oleg Lozynski, Katedra Pracy Socjalnej, Zarządzania, Dyscyplin Społecznych, Lwowski Państwowy Uniwersytet Bezpieczeństwa Życia (<https://ldubgd.edu.ua/node/4865>), Lwów, adres uczelni: 79007, Lwiw, ul. Kleparowska 35, Ukraina (м.Львів, вул. Клепарівська 35, Україна), e-mail: o.lozynski@ldubgd.edu.ua, e-mail: lviv-forum@ukr.net; ORCID 0000-0002-3435-5753.

⁴ Dr hab. Teresa Piecuch, prof. PPz, Wydział Zarządzania, Politechnika Rzeszowska, Rzeszów, adres uczelni: Al. Powstańców Warszawy 10, 35-959 Rzeszów, Polska, e-mail: piecuch@prz.edu.pl, ORCID 0000-0003-2656-662X.

rewolucyjnie. Są one ważne, a zarazem trudne do przeprowadzenia i dlatego wymagają budzenia świadomości, racjonalności i sumień ludzkich.

2. POJĘCIE I UWARUNKOWANIA KORUPCJI

Słowo korupcja pochodzi od łac. *corrumpere* i oznacza – „psuć” i „kazić”, natomiast *corrupt* w języku angielskim oznacza także – „niszczyć” i „demoralizować”. Występowanie korupcji w organizacji jest traktowane jako patologia, którą należy wyeliminować (Lewicka-Strzałecka, 2012; Pietrzykowski, 2009).

Indywidualna postawa nietolerancji pracownika wobec korupcji jest silnie powiązana z cechami człowieka, zwłaszcza dużym krytycyzmem w podejmowaniu decyzji i małym „autotalitaryzmem” oznaczającym konformizm wobec osób o oficjalnym statusie społecznym. „Autotalitaryzm” jest postawą cechującą ludzi o niskiej samoocenie. Oprócz indywidualnych cech człowieka, w przeciwstawianiu się korupcji ma znaczenie czynnik mikrospołeczny, jakim jest demokratyczna kultura organizacyjna. Wyniki badań dotyczące nietolerancji wobec korupcji są następujące (Lozynski, 2021):

- a) najwyższe średnie wyniki w zakresie postawy nietolerancji wobec sytuacji korupcyjnych stwierdzono w grupie pracujących respondentów odznaczających się wysokim krytycyzmem w podejmowaniu decyzji, a także wśród badanych, którzy uzyskali niskie średnie wyniki w zakresie „autotalitaryzmu”,
- b) średnie wyniki badanych pracowników w zakresie nietolerancji wobec korupcji służbowej były tym wyższe, im bardziej demokratyczne wartości występowały w kulturze organizacyjnej, w miejscu ich pracy.

Aby przewyciężyć korupcję na poziomach psychologicznym i mikrospołecznym, należy doskonalić krytyczne myślenie obywateli, podnosić ich samoocenę, a także promować demokratyczną kulturę organizacyjną w mikrośrodkach ich życia – zamieszkania, nauki, studiów i pracy (Lozynski, 2021).

Korupcja oznacza nadużywanie władzy lub stanowiska publicznego dla osiągnięcia korzyści indywidualnych albo grupowych. To zjawisko społeczne dotyka zarówno organizacje gospodarcze jak i instytucje (Lewicka-Strzałecka, 2012).

W korupcji biorą udział strony – korumpująca i korumpowana. W instytucjach, jedna ze stron zwykle pełni rolę społeczną, funkcję publiczną, zajmuje pozycję, która daje jej znaczne kompetencje władcze i decyzyjne. Korupcja dokonuje się wówczas, gdy jedna strona wykorzystuje przewagę posiadanego statusu względem drugiej, w celu uzyskania nieakceptowanych społecznie korzyści (pozwoleń, pieniędzy, stanowisk itp.), nienależnych i nieuzasadnionych prawnie – jednocześnie sprzeniewierza się pełnionej przez siebie roli. Strona korumpowana podporządkowuje się woli osoby korumpującej (Giezek, 2014; Ageeva, Anoschenkova, Petrikova, Pomnina, 2016). W ten sposób działania korupcyjne niszczą władzę moralną i autorytet podmiotu oraz prowadzą do wzrostu nierówności i krzywd społecznych (Bandura, Locke, 2003; Bandura, 2009).

W organizacjach gospodarczych korupcja służy osiągnięciu korzyści przez stronę korumpującą kosztem strat ponoszonych przez różnych interesariuszy przedsiębiorstwa, np. zarząd, właścicieli, dostawców, odbiorców, klientów, inwestorów. Do działań korupcyjnych zalicza się: łapownictwo, malwersacje i kradzież, oszustwa, wyłudzenia, zмовy, kumoterstwo, nepotyzm, klientyzm i niewłaściwe polityczne dotacje (Stachowicz-Stanusch, Sworowska, 2012).

Przyczyn korupcji w państwach byłego Bloku Wschodniego – jak Ukraina i Polska – upatruje się w powiązanych ze sobą przyczynach, takich jak wadliwy system prawny, zakorzenienie nawyków stosowania praktyk korupcyjnych służących osiągnięciu celów indywidualnych, dystrybucja dóbr w oparciu o kryterium uznaniowości, duża kontrola państwa nad obywatelami i mała kontrola obywateli nad funkcjonariuszami publicznymi (Pospieszyl, 2010; Kojder, 2002).

Od 1996 r. zjawisko korupcji w 180 państwach świata bada międzynarodowa instytucja – Transparency International (TI). Raz w roku publikuje ona raport z tych badań i wskaźnik postrzegania korupcji – *Corruption Perception Index* (CPI). Zdaniem Daniela Eriksson’a – dyrektora naczelnego TI:

„Pokój na świecie pogarsza się od 15 lat. Korupcja jest zarówno główną przyczyną, jak i skutkiem tego zjawiska”; „Przywódcy mogą jednocześnie walczyć z korupcją i promować pokój. Rządy muszą otworzyć przestrzeń, aby włączyć społeczeństwo w proces decyzyjny – od aktywistów i właścicieli firm po społeczności marginalizowane i młodych ludzi. W społeczeństwach demokratycznych ludzie mogą podnosić głos, aby pomóc wykorzenić korupcję i żądać bezpieczniejszego świata dla nas wszystkich” (Transparency International, 2022).

Opierając się na dotychczasowym stanie wiedzy, należy podkreślić wagę badań korupcji i sposobów jej redukcji – od skali jednostki, poprzez skalę organizacji i państw, aż do wymiaru międzynarodowego (Jankowska-Miśkiewicz, 2021).

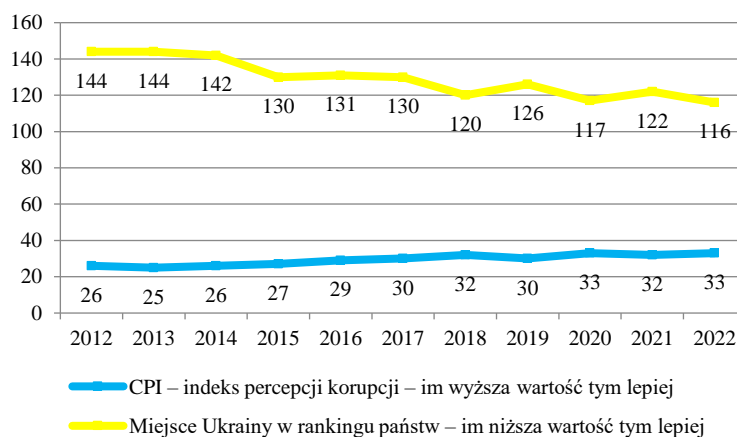
3. WYNIKI BADAŃ KORUPCJI W POLSCE I NA UKRAINIE WEDŁUG TRANSPARENCY INTERNATIONAL ORAZ THE ECONOMIST

W tabeli 1 zestawiono wyniki punktowe wskaźnika postrzegania korupcji (CPI) dla Ukrainy w okresie 2012-2022, przy czym 100 punktów, to potencjalnie najlepszy rezultat. Z rankingu TI wynika, że pod względem korupcji sytuacja w Ukrainie poprawiła się w badanym przedziale czasu (Transparency International, 2012-2022a).

Tabela 1. Wskaźnik postrzegania korupcji (CPI) i miejsce Ukrainy w rankingu Transparency International w latach 2012-2022. (Transparency International, 2012-2022a).

Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CPI – wynik punktowy	26	25	26	27	29	30	32	30	33	32	33
Miejsce w rankingu	144	144	142	130	131	130	120	126	117	122	116

W rankingu 180 państw świata w 2022 roku Ukraina zajęła 116 miejsce. Wyniki badań TI zestawione w tabeli 1 zobrazowano na wykresie 1.



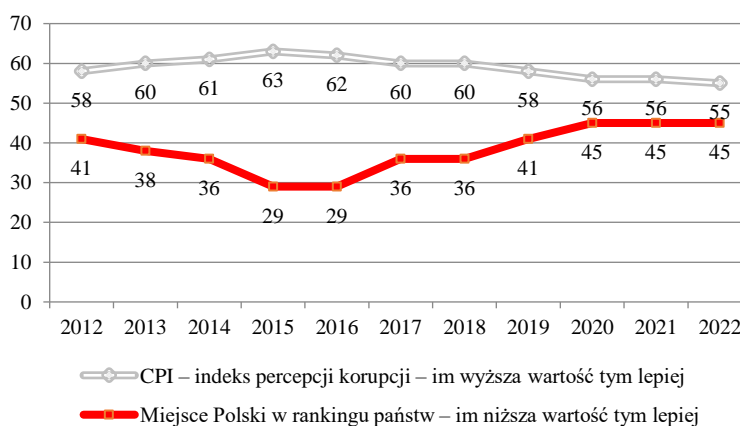
Wykres 1. Wskaźnik postrzegania korupcji (CPI) i miejsce Ukrainy w rankingu Transparency International w latach 2012-2022. (Transparency International, 2012-2022a).

W tabeli 2 zaprezentowano wyniki punktowe wskaźnika postrzegania korupcji (CPI), jakie Polska uzyskała w okresie 2012-2022. Z rankingu TI wynika, że pod względem korupcji sytuacja w Polsce od 2015 r. pogorszyła się (Transparency International, 2012-2022b).

Tabela 2. Wskaźnik postrzegania korupcji (CPI) i miejsce Polski w rankingu Transparency International w latach 2012-2022. (Transparency International, 2012-2022b).

Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
CPI – wynik punktowy	58	60	61	63	62	60	60	58	56	56	55
Miejsce w rankingu	41	38	36	29	29	36	36	41	45	45	45

W rankingu 180 państw świata w 2022 roku Polska zajęła 45 miejsce. Wyniki badań TI zestawione w tabeli 2 zobrazowano na wykresie 2.



Wykres 2. Wskaźnik postrzegania korupcji (CPI) i miejsce Polski w rankingu Transparency International w latach 2012-2022. (Transparency International, 2012-2022b).

Wnioski analogiczne jak z badań TI wynikają z analiz The Economist i zostały sformułowane jako wskaźnik demokracji – *Democracy Index* (The Economist, 2023). Coroczne badanie pozwoliło ocenić stan demokracji w

167 krajach na podstawie pięciu kryteriów: procesu wyborczego i pluralizmu, funkcjonowania rządu, udziału w życiu politycznym, demokratycznej kultury politycznej i swobód obywatelskich. Z najnowszego wydania Democracy Index w 2022 r. wynika, że prawie połowa (45,3%) światowej populacji żyła w jakiegoś rodzaju demokracji – ale nie była to pełna demokracja, a ponad jedna trzecia (36,9%) – żyła w ustroju autorytarnym. Ustrój Ukrainy został zdefiniowany jako reżim hybrydowy autorytarno-demokratyczny. Natomiast, od ponad 12 lat, polski ustrój określany jest jako wadliwa demokracja (The Economist, 2023).

4. METODA BADAŃ KORUPCJI W ORGANIZACJACH POLSKICH I UKRAIŃSKICH

Głównymi celami badań były: identyfikacja przyzwolenia na działania korupcyjne w pracy oraz tolerancji pracowników wobec nieetycznych zachowań w organizacjach, a także porównanie wyników badań w Polsce i na Ukrainie.

Szczegółowa charakterystyka przeprowadzonych badań korupcji w organizacjach polskich i ukraińskich obejmuje:

1. Zespół badawczy: O. Lozynski, T. Piecuch, M. Jankowska-Mihułowicz, K. Chudy-Laskowska, E. Szczygieł,
2. Narzędzie badawcze i jego opis: formularz ankietowy (5 stron); pytania ankietowe dotyczące percepcji korupcji i kultury organizacyjnej przez respondentów. Badania były anonimowe,
3. Okres badań: na Ukrainie: luty-marzec 2018 roku i w Polsce: 5-15 marca 2018 roku,
4. Kryterium doboru próby badawczej: dostępność respondentów,
5. Próba badawcza: 173 osoby (51%) z Polski i 164 respondentów (49%) z Ukrainy. Ankiety skierowano do: 200 respondentów polskich i 200 – ukraińskich,
6. Badana populacja: pracownicy w wieku 20-65 lat zatrudnieni w różnych organizacjach (instytucjach i przedsiębiorstwach),
7. Obszar badań: Polska południowo-wschodnia i zachodnia Ukraina,
8. Opis analizy statystycznej: dokonano identyfikacji związków pomiędzy cechami mieszanymi. Badania przeprowadzono z zastosowaniem programów Statistica 10. PL i Excel 10. Do badań użyto testu T dla porównania średnich ocen badanych obszarów w dwóch grupach. Badania przeprowadzono na poziomie istotności $\alpha=0,05$. Przyjmuje się że: gdy prawdopodobieństwo testowe $p < 0,05$ to występuje statystycznie istotna zależność (oznaczona za pomocą*); $p < 0,01$ to występuje wysoce istotna zależność (**); $p < 0,001$ to występuje bardzo wysoce istotna statystycznie zależność (***) . Zastosowano test U Manna-Whitneya i test ANOVA Kruskala-Wallis.

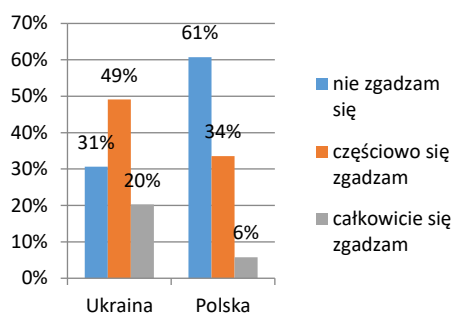
Struktura formularza ankiety obejmowała: metryczkę i 10 bloków tematycznych nawiązujących do problematyki korupcji. Poniżej zaprezentowano cząstkowe wyniki badań z dwóch obszarów tematycznych ankiety: korupcja w miejscu pracy oraz tolerancja dla nieetycznych zachowań w organizacji.

5. WYNIKI BADAŃ KORUPCJI W ORGANIZACJACH POLSKICH I UKRAIŃSKICH

Do określenia korupcji w miejscu pracy posłużyło 5 stwierdzeń, z którymi respondenci mogli się zgodzić lub nie. Celem wdrożenia tej formuły badawczej było uzyskanie opinii respondentów na temat działań korupcyjnych w organizacjach, których byli pracownikami. W im większym stopniu respondenci zgadzali się z podanym stwierdzeniem, tym większą liczbę punktów mogli uzyskać – co wskazywało jednocześnie na większe przyzwolenie dla korupcji w miejscu pracy. Każda odpowiedź była punktowana w skali 1-3, przy czym najmniejsza liczba punktów przypadała na odpowiedź „nie zgadzam się”. Przeprowadzono analizę porównawczą punktów dla odpowiedzi udzielonych na Ukrainie i w Polsce, przy pomocy testu niezależności chi kwadrat Pearsona. Wyniki podano niżej w postaci prawdopodobieństwa testowego „p” przy każdym z pytań szczegółowych. Natomiast rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na histogramach. Różnice w odpowiedziach, w podziale na kraj, zidentyfikowano w każdym przypadku:

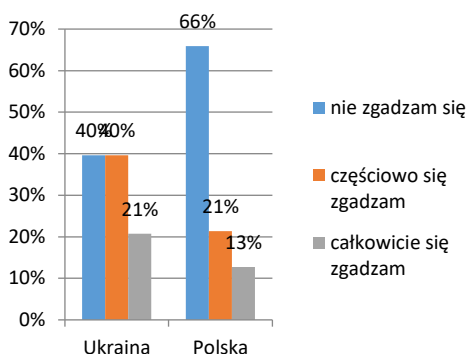
1. Podczas pracy (prowadzenia własnej firmy) wypada materialnie „pobudzać” osoby sprawdzające ($p=0,0000$),
2. Wypłacanie pensji często odbywa się z naruszeniem ustawodawstwa pracy (zatrzymania pensji, niepełnego jej wypłacania, pensja w kopertach) ($p=0,0001$),
3. W kwestiach działalności zawodowej (dostanie się do pracy, opiniowanie, awans) „pobudzanie” materialne odpowiednich osób jest rzeczą całkiem jasną do zrozumienia ($p=0,0003$),
4. Jeżeli przełożony „pobudza” podwładnych do wsparcia w nadużyciach urzędowych, nie wypada mu odmawiać ($p=0,0002$),
5. Żeby uzyskać pozwolenie, licencję, dowód techniczny, akt prywatyzacji i inne podobne dokumenty, trzeba albo marnować dużo czasu, albo „pobudzać” materialnie odpowiednich urzędników ($p=0,0000$).

Osoby prowadzące własną działalność gospodarczą w Polsce, w większości nie zgadzały się z tym, że należy dokonywać przekupstw wobec osób sprawdzających, kontrolujących działalność firmy (61%) po stronie ukraińskiej uważało tak już tylko 31%. Za to na Ukrainie, co piąta osoba całkowicie akceptowała takie działania (Wykres 3).



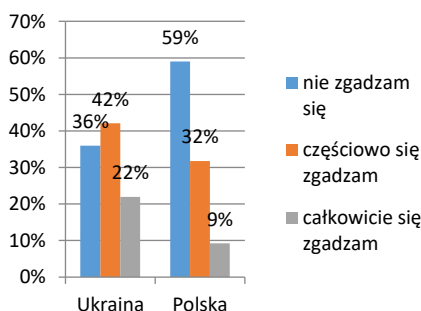
Wykres 3. Opinie respondentów dotyczące twierdzenia: „Podczas pracy (prowadzenia własnej firmy) wypada materialnie »pobudzać« osoby sprawdzające” (wyniki badań własnych).

Na Ukrainie co piąta osoba całkowicie zgodziła się ze stwierdzeniem, że wypłacanie pensji często odbywa się z naruszeniem ustawodawstwa pracy i wiąże się z zatrzymaniem pensji, niepełną wypłatą lub wypłatą pensji w kopertach. Polscy respondenci w większości nie mieli problemów z otrzymywaniem wynagrodzeń z naruszeniem ustawodawstwa pracy – aż 66% nie zgodziło się z twierdzeniem, że wypłacanie pensji odbywało się w opisany sposób (Wykres 4).



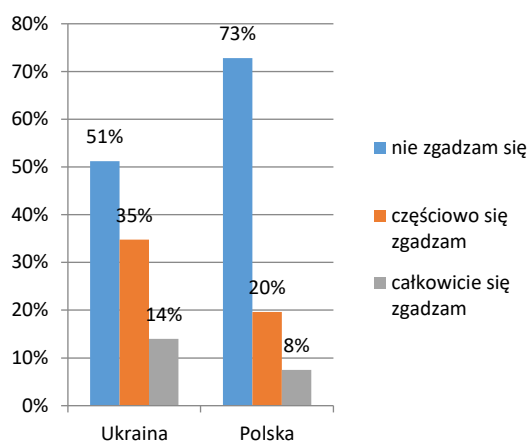
Wykres 4. Opinie respondentów dotyczące twierdzenia: „Wypłacanie pensji często odbywa się z naruszeniem ustawodawstwa pracy (zatrzymania pensji, niepełnego jej wypłacania, pensja w kopertach)” (wyniki badań własnych).

W toku badań poproszono respondentów o opinie na temat łapówkarstwa w kwestiach działalności zawodowej – ubiegania się o pracę, opiniowania i awansu. Zapytano, czy takie działania są akceptowalne? W grupie z Ukrainy takie zdanie miało tylko 36%, tam także co piąta osoba całkowicie akceptowała łapownictwo. Wśród respondentów z Polski prawie 60% nie zgodziło się z opisanymi działaniami (Wykres 5).



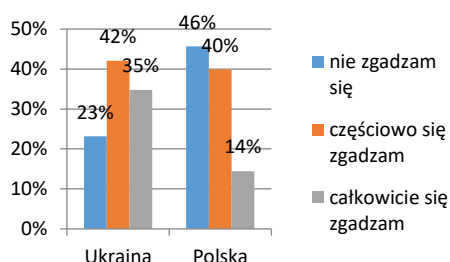
Wykres 5. Opinie respondentów dotyczące twierdzenia: „W kwestiach działalności zawodowej (dostanie się do pracy, opiniowanie, awans) »pobudzenie« materialne odpowiednich osób jest rzeczą całkiem jasną do zrozumienia” (wyniki badań własnych).

Ocena przełożonego, który namawia do wsparcia w nadużyciach urzędowych jest różna w badanych grupach. W Polsce aż 73% badanych nie zgodziło się z tym, że szefowi nie powinno się odmawiać w przypadku namowy do działań korupcyjnych. Na Ukrainie tak samo twierdziła około połowa respondentów, za to całkowicie zgodziło się z opisanymi nadużyciami aż 14% badanych Ukraińców (Wykres 6).



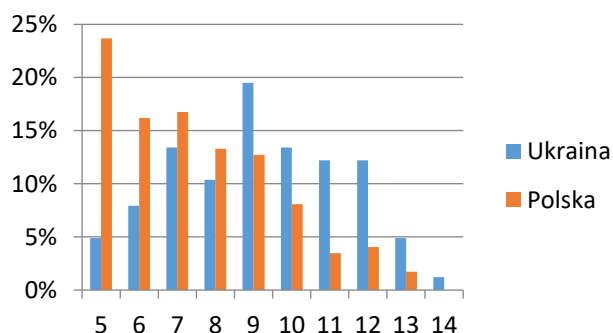
Wykres 6. Opinie respondentów dotyczące twierdzenia: „Jeżeli przełożony »pobudza« podwładnych do wsparcia w nadużyciach urzędowych, nie wypada mu odmawiać” (wyniki badań własnych).

Zapytano respondentów także o to, czy żeby uzyskać pozwolenie, licencję, dowód techniczny, akt prywatyzacji i inne podobne dokumenty, trzeba albo marnować dużo czasu, albo „pobudzać” materialnie odpowiednich urzędników? W grupie z Ukrainy aż 35% respondentów całkowicie zgodziło się z takim postępowaniem, natomiast w grupie z Polski prawie połowa (46%) uważała takie działanie za niedozwolone (Wykres 7).



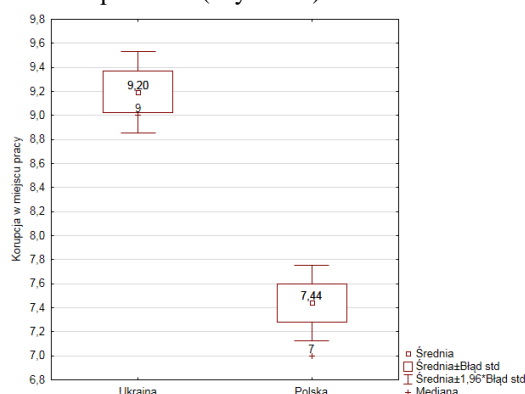
Wykres 7. Opinie respondentów dotyczące twierdzenia: „Żeby uzyskać pozwolenie, licencję, dowód techniczny, akt prywatyzacji i inne podobne dokumenty, trzeba albo marnować dużo czasu, albo »pobudzać« materialnie odpowiednich urzędników” (wyniki badań własnych).

Na podstawie sumy odpowiedzi na pytania dotyczące korupcji w miejscu pracy skonstruowano wskaźnik, którego zakres mieści się w przedziale od 5 do 15 punktów. Im większa była liczba punktów uzyskanych przez respondentów w danym kraju, tym większe było przyzwolenie na korupcję w miejscu pracy. Rozkład punktów uzyskanych w dwóch badanych grupach przedstawiono na wykresie 8.



Wykres 8. Rozkłady punktów uzyskanych przez respondentów z Polski i Ukrainy w zakresie przyzwolenia na korupcję w pracy (wyniki badań własnych).

Na Ukrainie najczęstsza liczba punktów mieściła się w przedziale od 9 do 12, natomiast w Polsce najwięcej respondentów uzyskało wynik od 5 do 7 punktów (Wykres 8).



Wykres 9. Różnice w poziomach punktów uzyskanych przez respondentów z Polski i Ukrainy w zakresie przyzwolenia na korupcję w pracy (wyniki badań własnych).

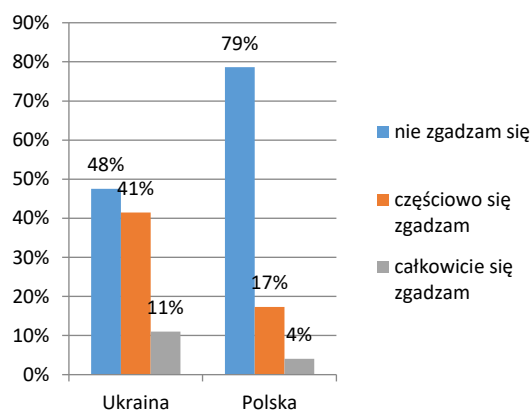
Przy pomocy testu U Manna-Whitneya sprawdzono czy istnieją różnice w poziomach punktów, jakie uzyskali respondenci. Test wykazał istotną statystycznie różnicę w liczbach uzyskanych punktów, w badanych populacjach, $p < \alpha$ ($p=0,0000$). Z wykresu ramkowego (Wykres 9) wynika, że na Ukrainie wskaźnik jest wyższy (9,2), podczas gdy w Polsce średnia jest na poziomie 7,44 punktu. Oznacza to większe zezwolenie na działania korupcyjne w pracy w grupie osób pochodzących z Ukrainy.

Tolerancja dla nieetycznych zachowań w organizacjach znacząco sprzyja rozprzestrzenianiu się korupcji. Dlatego zbadano tolerancję pracowników dla nieetycznych zachowań w organizacjach, w których oni pracowali. W tym celu poproszono respondentów o opinie dotyczące pięciu stwierdzeń. Na podstawie uzyskanych odpowiedzi, skonstruowano wskaźnik określający tolerancję dla nieetycznych zachowań w miejscu pracy. Przeprowadzono analizę porównawczą odpowiedzi na Ukrainie i w Polsce przy pomocy testu niezależności chi kwadrat Pearsona. Wyniki podano niżej w postaci prawdopodobieństwa testowego „p” przy każdym z pytań szczegółowych:

1. Zwycięzcy nie podlegają sądowi ($p=0,00000$),
2. Osoby, „przechodzące po trupach” kolegów, mają większe szanse zrobić karierę ($p=0,29128$),
3. Konkurencja służbowa i moralność nie zawsze dają się pogodzić ($p=0,19973$),
4. Tylko ten jest zwycięzcą, kto zwycięża w uczciwym współzawodnictwie. ($p=0,06917$),
5. Dla kariery lub biznesu wolno wesprzeć wpływowych ludzi (grupę, partię), których wartości i działania nie są zgodne z moimi przekonaniami ($p=0,00008$).

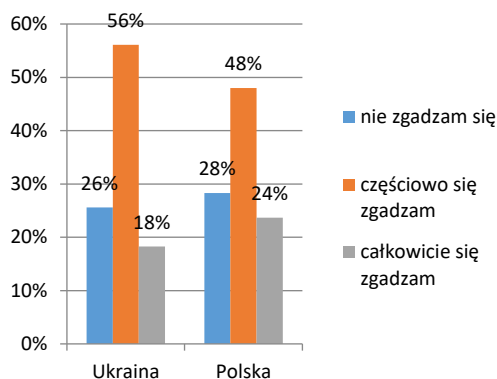
Rozkład procentowy odpowiedzi przedstawiono na histogramach.

Różnice wystąpiły w ocenie twierdzenia, że „zwycięzcy nie podlegają sądowi”. Prawie 80% respondentów z Polski nie zgodziła się z tym, podczas gdy w grupie z Ukrainy twierdziło tak tylko 48% badanych i aż 11% całkowicie się z tym zgodziła (Wykres 10).



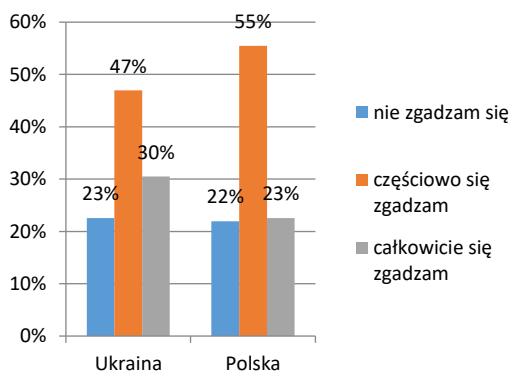
Wykres 10. Opinie respondentów dotyczące twierdzenia: „Zwycięzcy nie podlegają sądowi” (wyniki badań własnych).

Nie było różnic w przypadku oceny stwierdzenia dotyczącego osób, które „idą po trupach do celu” i tego czy mają one większą szansę na zrobienie kariery. Najwięcej, bo około połowy respondentów w obydwu grupach, częściowo zgodziło się z tą opinią (Wykres 11).



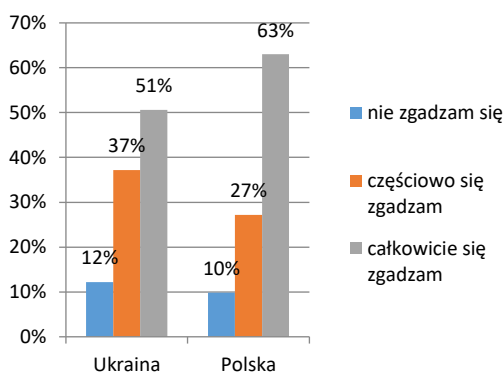
Wykres 11. Opinie respondentów dotyczące twierdzenia: „Osoby »przechodzące po trupach« kolegów, mają większe szanse zrobić karierę” (wyniki badań własnych).

Rozkład odpowiedzi był podobny w przypadku stwierdzenia, że konkurencja służbowa i moralność nie zawsze dają się pogodzić. Częściowo z tym poglądem zgodziła się połowa respondentów w badanych grupach (Wykres 12).



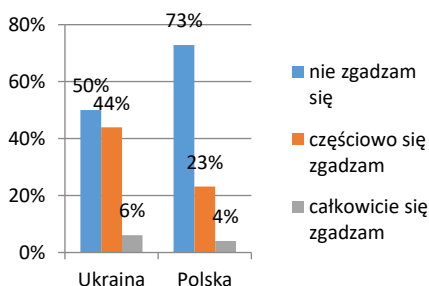
Wykres 12. Opinie respondentów dotyczące twierdzenia: „Konkurencja służbowa i moralność nie zawsze dają się pogodzić” (wyniki badań własnych).

Różnic nie wykazały oceny stwierdzenia, że tylko ten jest zwycięzcą, kto zwycięża w uczciwym współzawodnictwie. Większość respondentów w badanych grupach całkowicie się z tym zgodziła (Wykres 13).



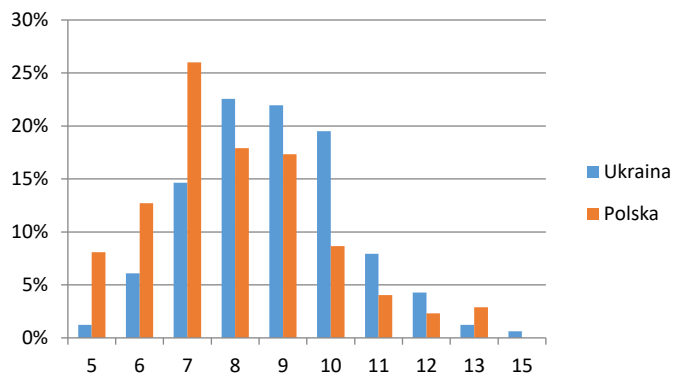
Wykres 13. Opinie respondentów dotyczące twierdzenia: „Tylko ten jest zwycięzcą, kto zwycięża w uczciwym współzawodnictwie” (wyniki badań własnych).

Różnice narodowe wystąpiły w ocenie tego, że dla kariery lub biznesu wolno wesprzeć wpływowych ludzi (grupę, partię), których działania i wartości nie są zgodne z przekonaniem respondenta. Na Ukrainie nie zgodziło się całkowicie z tym stwierdzeniem 50% badanych, a w Polsce było to aż 73% (Wykres 14).



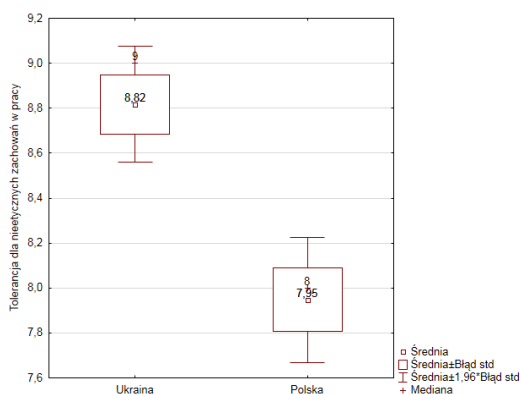
Wykres 14. Opinie respondentów dotyczące twierdzenia: „Dla kariery lub biznesu wolno wesprzeć wpływowych ludzi (grupę, partię), których wartości i działania nie są zgodne z moimi przekonaniem” (wyniki badań własnych).

Na podstawie sumy punktów, która określiła tolerancję dla zachowań nieetycznych w pracy, skonstruowano wskaźnik, którego zakres był w przedziale od 5 do 15 punktów. Im większa była liczba punktów uzyskanych przez respondentów z danego kraju, tym można było wnioskować o ich większej tolerancji dla zachowań nieetycznych w pracy. Rozkład punktów uzyskanych w dwóch badanych grupach przedstawiono na wykresie 15 i wykazał on wyraźne różnice między pracującymi Ukraińcami i Polakami.



Wykres 15. Rozkłady punktów uzyskanych przez respondentów z Polski i Ukrainy w zakresie tolerancji dla nieetycznych zachowań w organizacji (wyniki badań własnych).

Z użyciem testu U Manna-Whitneya sprawdzono czy istnieją różnice w poziomach punktów, jakie uzyskali respondenci? Potwierdzono, że istnieją statystycznie istotne różnice w liczbach uzyskanych punktów, w badanych populacjach, $p < \alpha$ ($p = 0,000003$).



Wykres 16. Różnice w poziomach punktów uzyskanych przez respondentów z Polski i Ukrainy w zakresie tolerancji dla nieetycznych zachowań w organizacji (wyniki badań własnych).

Respondenci z Ukrainy mieli większe skłonności do tolerowania zachowań nieetycznych w pracy niż ci z Polski (Wykres 16).

6. WNIOSKI Z BADAŃ

W świetle wyników badań Transparency International za okres 2012-2022, w organizacjach ukraińskich korupcja zmniejszała się, natomiast w polskich – od 2015 r. do 2022 r. istniał wzrostowy trend w zakresie korupcji. Wyniki badań The Economist wskazały, że ustroj Ukrainy stanowi reżim hybrydowy autorytarno-demokratyczny, a ustroj polski – od ponad 12 lat jest wadliwą demokracją.

Porównano opinie i deklaracje respondentów z Ukrainy i Polski, a następnie wyciągnięto wnioski dotyczące korupcji w organizacjach. Badani pracownicy z obu krajów znacznie różnili się pod względem opinii na temat korupcji w miejscu pracy. Większe przyzwolenie na działania korupcyjne w pracy zidentyfikowano w grupie osób pochodzących z Ukrainy niż wśród badanych z Polski. Stwierdzono także istotne różnice pomiędzy badanymi grupami w zakresie tolerowania zachowań nieetycznych w pracy. Większą tolerancję dla nieetycznych zachowań mieli pracownicy ukraińscy niż polscy. Tolerancję dla nieetycznych zachowań w organizacjach należy uznać za czynnik sprzyjający korupcji i ograniczający demokrację.

Można wnioskować o występowaniu istotnych różnic w percepcji nieetycznych zachowań w miejscu pracy i przyzwolenia na działania korupcyjne w organizacjach ukraińskich i polskich. W tym zakresie zbieżne są wyniki badań międzynarodowych Transparency International i The Economist oraz wyniki badań regionalnych w południowo-wschodniej Polsce i zachodniej Ukrainie.

LITERATURA

- Ageeva1, O.N., Anoschenkova, S.V., Petrikova, S.V., Pomnina, S.N. (2016). The Ability of Civil Society to Act against Corruption, *European Research Studies Journal*, tom XIX, nr 3, B, s. 151-169.
- Bandura, A. (2009). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. [w:] E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organization behaviour*, New York: Wiley.
- Bandura, A., Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited, *Journal of Applied Psychology*, tom 88, nr 1, s. 87-99.
- Giezek, J. (2014). Przepięstwa przeciwko działalności instytucji państwowych oraz samorządu terytorialnego. [w:] J. Giezek (red.), *Kodeks karny. Część szczególna, komentarz*, Warszawa: Lex, a Wolters Kluwer business.
- Jankowska-Mihułowicz, M. (2021). Corruption in Polish Organizations, *European Research Studies Journal*, tom XXIV, nr 4B, s. 537-547.
- Kojder, A. (2002). Korupcja i poczucie moralne Polaków. [w:] J. Mariański (red.), *Kondycja moralna polskiego społeczeństwa*. Kraków: WAM Polska Akademia Nauk.
- Lewicka-Strzałęcka, A. (2012). Korupcja. [w:] W. Gasparski (red.), *Biznes, etyka, odpowiedzialność*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Lozynskyi, O. (2021). Psychologiczne aspekty nietolerancyjnej postawy obywateli wobec korupcji. Autoreferat rozprawy doktorskiej. Kijów, s. 8-10 (Лозинський Олег (2021). Психологічні чинники інтолерантного ставлення громадян до корупції. Автореферат дисертації, Київ). https://ispp.org.ua/wp-content/uploads/2021/04/Aref_Lozynskyi.pdf [dostęp: 05.11.2023].
- Pietrzykowski, M. (2009). Konkurencyjność na poziomie lokalnym. [w:] M. Gorynia E. Łażniewska (red.), *Kompendium wiedzy o konkurencyjności*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Pospieszyl, I. (2010). *Patologie społeczne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Stachowicz-Stanusch, A., Sworowska, A. (2012). Oblicza korupcji: formy i typy zachowań, *Organizacja i Zarządzanie*, nr 1, s. 117-133.
- The Economist. (2023). Raport z dnia 01.02.2023, <https://www.economist.com/graphic-detail/2023/02/01/the-worlds-most-and-least-democratic-countries-in-2022> [dostęp: 18.09.2023].
- Transparency International. (2022). <https://www.transparency.org/en/cpi/2022> [dostęp: 18.09.2023].
- Transparency International. (2012-2022a). <https://www.transparency.org/en/cpi/2022/index/ukr> [dostęp: 18.09.2023].
- Transparency International. (2012-2022b). <https://www.transparency.org/en/cpi/2022/index/pol> [dostęp: 18.09.2023].

CORRUPTION IN UKRAINIAN AND POLISH ORGANISATIONS

The objectives of the research were to identify consent to corrupt activities at work and employees' tolerance towards unethical behavior in organizations, as well as to compare research results in Ukraine and Poland. The research was conducted in 2018. Employees of Ukrainian organizations (institutions and enterprises) took part in the survey: 164 respondents and Polish: 173 people. Statistica 10. PL and Excel 10 programs were used. The T test, Mann-Whitney U test and Kruskal-Wallis ANOVA test were used. A review of previous corruption research allowed us to establish that since 2015, there has been an increasing trend in corruption in Polish organizations, while in Ukrainian organizations corruption has been decreasing. The Ukrainian system is described as a hybrid authoritarian-democratic regime, and the Polish one - as a flawed democracy. Based on the results of our own research, conclusions were drawn that the surveyed employees from Ukraine and Poland differed significantly in

their opinions about corruption in the workplace. Ukrainian employees showed greater acceptance for corruption and unethical behavior at work than Polish employees.

Key words – corruption, unethical behaviour, tolerance towards corruption.