

## МОДЕРАТОРСКИ УТИЦАЈ ВЛАСНИШТВА НА ОДНОС ИМЕЉУ ЕТИЧКЕ КЛИМЕ И НЕЕТИЧКОГ ПОНАШАЊА ПРЕДУЗЕЋА

Ивана Ерић<sup>1</sup>, Звездан Ђурић<sup>2\*</sup>, Оливера Ђурић<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Академија пословних академских студија, Београд, Србија

<sup>2</sup>Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској

Митровици, Економски факултет, Косовска Митровица, Србија

\**zvezdan.djuric@bbs.edu.rs*

### Апстракт

Пословна етика се у већини капиталистичких земаља посматра као предуслов дугорочног унапређења, раста, развоја и високе профитабилности организације, што није случај са посткомунистичким земљама. Етички оријентисане организације постају атрактивне за инвеститоре, запослене, менаџере и остале интересне групе. Нажалост, у Србији, као земљи бившег самоуправног социјализма, пословна етика се посматра као мање важна у већини случајева. Прецизније, организације инсистирају на легалном пословању, постојању етичког кодекса, али и на осталим врстама „сналажења” у бизнису. Основни циљ рада јесте истраживање модераторског утицаја власништва на однос између етичке климе и неетичког понашања. Истраживањем је обухваћено 924 испитаника из четири предузећа у домаћем власништву и пет предузећа у страном власништву. Резултати истраживања су показали постојање модераторског утицаја власништва на однос између етичке климе и неетичког понашања. Закључак је да страна предузећа посвећују више пажње етичком понашању и стварању боље етичке климе. Основна импликација истраживања јесте да је један од начина за стварање бољих пословних перформанси организација у Србији, нарочито уколико настоје да послују на иностраним тржиштима, да прихвате моралне вредности и етичко понашање, које влада у тржишним економијама.

**Кључне речи:** етичка клима, неетичко понашање, власништво предузећа.

## MODERATING THE INFLUENCE OF OWNERSHIP ON THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ETHICAL CLIMATE AND THE UNETHICAL BEHAVIOR OF ENTERPRISES

### Abstract

In most capitalist countries, business ethics is considered the precondition for long term advancement, growth, development and the maintenance of the high profitability of

the organization, which is not the case with post-communist countries. Ethically oriented organizations are considered attractive for investors, employees, managers and other interested stakeholders. Unfortunately, in Serbia, a post-communist country, business ethics is considered to be of second rate significance in most cases. More precisely, organizations insist on legal business based on the code of ethics, but also include all other kinds of improvisation. The main goal of this paper is to show the moderating influence of ownership on the relationship between the ethical climate and unethical behavior in Serbia. The research encompasses 924 respondents from four domestic enterprises and foreign owned enterprises. The results of this research show that the ownership of the enterprise influences the relationship between the ethical climate and unethical behavior. We conclude that foreign owned enterprises pay more attention to the ethical behavior and create better ethical climate for the organizations. The main implication of this research is that one of the ways for better business performance of organizations in Serbia, especially if they want to enter foreign markets, is to accept moral values and the ethical behavior which exists in market economies.

**Key words:** unethical behavior, ethical climate, ownership of enterprise.

### УВОД

Република Србија је све до почетка 90-их година прошлог века представљала земљу са специфичном формом социјализма, тј. самоуправним социјализмом. То је подразумевало далеко већи степен слободе, као и значајно виши животни стандард њених грађана неголи у осталим социјалистичким земљама. Почетком 90-их година прошлог века, творци економске политике схватили су да Србија више не може бити усамљено острво у Европи, те да би било пожељно усвојити правила и вредности инхерентне тржишним условима привређивања. Један од циљева мењања дотадашњег политичког система био је, између осталог, усмерен према помагању бизнису у куповини нових технологија како би поседовао равноправнију позицију у конкурентској борби са организацијама на светском тржишту, осмишљавању новог пословног окружења, унапређењу конкурентности и дугорочно бољим животом за све грађане.

Политичка елита и творци економске политике аргументовали су да ће тржишна економија довести до раста националне економије, привлачења страних директних инвестиција и омогућити повезивање са свим релевантним светским институцијама, попут Европске банке за обнову и развој (EBRD), Међународног монетарног фонда (IMF), Светске трговинске организације (WTO) и других. Услед тога, усвојена су два закона о приватизацији: *Закон о условима и поступку претварања друштвене својине у друге облике својина* (1991, број 48) из 1991. године и *Закон о власничкој трансформацији* (1997, број 32/97) из 1997. године. Кључно за оба закона јесте добровољна природа власничке трансформације и акционарство запослених.

Међутим, Србија 1991. године бива захваћена ратом и санкцијама Уједињених нација током 1992. године, што је довело до потпу-

ног суноврата земље у економском, политичком, моралном и егзистенцијалном смислу. Најважнија ствар за већину грађана била је сачувати „голи“ живот и обезбедити средства за пуко преживљавање (станарину, храну и лекове). Са друге стране, постојала је „елита“, настала блискошћу са тадашњим системом, али и „новопечени“ бизнисмени ангажовани у бројним нелегалним активностима. Суштински, у том периоду створени су бројни тајкуни за које би важила крилатица „Не питај ме како сам зарадио први милион“. Бројни закони осмишљени су да одговарају само одређеном кругу људи.

У таквим условима, ситуација је била идеална за инфлацију и хиперинфлацију, као облицима прикривеног опорезивања. Током 1992. године, Србија се борила са хиперинфлацијом у којој је месечни раст цена био преко 50%, да би 1993. године наступила мегаинфлација од 19.819% (Димитријевић, 1996). Продавнице и апотеке су биле празне, док је са друге стране цветало црно тржиште. Рекордна стопа инфлације забележена је у јануару 1994. године од 313.000.000%. Драгослав Аврамовић је 1994. године спустио инфлацију на нулти ниво. БДП *per capita* од 1991. до 1999. год. био је 3844 \$; 1973 \$; 2053 \$; 2208 \$; 2309 \$; 2191 \$; 1977 \$ и 1503 \$ ретроспективно (Unstats, 2017).

Након демократских промена 2000. године, земља је ослобођена интернационалне блокаде, са захтевима да се процеси либерализације, стабилизације, реструктурирања, приватизације и изградње институција спроведу у Србији (Kolodko, 2002, p. 273). Креатори економске политике усмерили су напоре према стварању макроекономске равнотеже и обезбеђивању кохерентних интеракција између државе, интернационалних институција, власника капитала и пословних организација, који би требало да поштују правила и обавезе иманентне тржишним условима пословања.

Уложени рад је донео одређене позитивне резултате. БДП *per capita* је забележио раст од 2000. до 2016. године. Износио је 1635 \$; 2149 \$; 2832 \$; 3331 \$; 3528 \$; 4130 \$; 5458 \$; 6702 \$; 5821 \$; 5412 \$; 6421 \$; 5657 \$; 6352 \$; 6199 \$; 5237 \$ и 5426 \$ ретроспективно (Unstats, 2017). Успостављена је кооперација са интернационалним институцијама. Дошло је до раста страних директних инвестиција, тако да је у периоду од 2005. до 2010. године забележен прилив од 15.515 милиона долара (UNCTAD, 2011, p. 190). Прилив страних директних инвестиција у периоду од 2010. до 2014. године износио је свега 7661 милиона долара (UNCTAD, 2014; UNCTAD, 2017, p. 225).

Други услов, који је био неопходан за тржишне услове пословања, односио се на приватизацију предузећа. До краја 2005. године, око 1400 предузећа је приватизовано и 852 у следеће четири године. У току последње две године, 118 предузећа припремљено је за приватизацију (Министарство привреде, 2017). Многе од приватизација спроведене су неуспешно или под „сумњивим“ околностима, тако да

су врло брзо поништене. Посматрајући све претходно наведено, савим је јасно да у Србији треба напорно радити на унапређењу етичког понашања. Услед тога, рад је конципиран тако да у наставку представља теоријске основе неетичког понашања и етичке организационе климе, а затим методологију и резултате истраживања.

### *ТЕОРИЈСКЕ ОСНОВЕ НЕЕТИЧКОГ ПОНАШАЊА И ЕТИЧКЕ ОРГАНИЗАЦИОНЕ КЛИМЕ*

Етика је представљала предмет интересовања још од Античке Грчке, па до данашњих дана. Етимолошки гледано, реч *етика* води порекло од грчке речи *ethos*, што означава обичај. У том смислу, етика има „deskriptivan карактер описујући како се људи понашају, као и нормативан карактер прописујући како би људи требало да се понашају” (DesJardins, & McCall, 2005, p. 4). Етичко понашање је истраживано као субјект у многим дисциплинама, као што су: филозофија, социологија, антропологија, историја, социјална психологија, криминологија, менаџмент и друге. Услед тога, осмишљен је шири спектар дефиниција, које су из своје перспективе настојале да објасне етичко понашање према неетичком.

Једна од најчешће цитираних дефиниција јесте да се „неетички акт дефинише као нелегалан или морално неприхватљив широј заједници” (Jones, 1991, p. 367). Остали истраживачи посматрали су исто питање овако: „неетичко понашање је следеће: акт који има повређујући ефекат на друге и/или је илегално или морално неприхватљиво широј заједници” (Gino, 2015, p. 107), или као „понашање које је предмет (или се просуђује на основу) општеприхваћених норм понашања” (Reynolds, & Ceranic, 2007, p. 1610). Поједини истраживачи усредсредили су се само на неетичко понашање у бизнису, дефинишући га на следећи начин: „неетичко понашање није ограничено на кршење службених стандарда, правила и закона, већ укључује и кршења неформалних норми, зарад задовољења интереса” (Kaptein, 2008, p. 980) или неетичко понашање у организацији „није ограничено само на кршење формалних и неформалних норми, већ такође и моралних норми прихваћених од шире заједнице” (Bennet, & Robinson, 2000, p. 350). На крају, поједини аутори праве јасну разлику између активног и пасивног неетичког понашања, где „активно подразумева формално ангажовање у неетичком понашању, а пасивно се односи на непријављивање постојања неетичког понашања” (Zhang, 2013, pp. 4–8).

Истраживачи неетичког понашања утврдили су његово постојање на свим нивоима у организационој хијерархији. Поједини истраживачи бавили су се крађама (McClurg, & Butler, 2006), лагањем (Glover, 2005), насиљем (Bartlett, & Bartlett, 2011), варањем (Gill et al., 2013), проневерама (Wells, 2001) или саботажама (Ambrose, 2002). Други

истраживачи усмерили су своју пажњу према: сексуалном злостављању (Page & Pina, 2015), корупцији на индивидуалном нивоу (Palmer, 2008; Guerrero & Oreggia, 2008) или мобингу (Einrase, 1999; Vandekerckhove & Commers, 2003; Picaksciefe et al., 2017). На крају, остали истраживачи бавили су се само неетичким понашањем на највишим нивоима менаџмента, као што је: конфликт интереса (Burke & Pinney, 2016; Moore et al., 2010), проневера (Bressler, 2009, Howe & Malgwi, 2006), лобирање (Rasmussen 2015), корумпирана организација (Pinto et al., 2008; Ashforth et al., 2008), фалсификовање књиговодствених извештаја (Lampland, 2010), инсајдерско трговање (Alldredge & Cicero, 2015; Ahern, 2017) или прање новца (Maggetti, 2014).

Први истраживачи који су се бавили *етичком организационом климом* дефинисали су је као „заједничке перцепције о томе шта је коректно понашање и како би етичке ситуације требало решити у организацији” (Victor, & Cullen, 1987, p. 51). Врло брзо, већ након годину дана, аутори су (1987) ревидирали приступ, дефинишући етичку климу као „преовлађујуће перцепције о типичним организационим праксама и процедурама, које поседују етички садржај” (p. 51). Створили су класификацију етичких организационих клима истовременом употребом истраживања о етичкој теорији, моралном развоју и културно-економским теоријама. Сматрали су да је етичке климе могуће идентификовати укрштањем две димензије (Victor, & Cullen, 1988, p. 104):

1. *Етички критеријуми* који се користе за доношење одлука – психолошке теорије моралног развоја наглашавају да појединци користе сличне критеријуме приликом развоја етичког резоновања. У том смислу, могуће је етичко резоновање на три начина: егоистично, добротично и принципом;

2. *Локус анализе* подразумева ко или шта је укључено у анализу (индивидуално, локално или космополитско). Морално резоновање код индивидуалног локуса проистиче из саме индивидуе, локално из непосредног социјалног система и космополитско из утицаја ауторитета изван фокалне организације.

На основу извршеног укрштања, издвојено је девет теоријских типова климе, и то: самоинтерес, профит, ефикасност, дружење, интерес тима, социјална одговорност, лична моралност, правила и процедуре тима, као и закон и професионални кодекси (Victor & Cullen, 1988, p. 104). Спровођењем великог броја емпиријских истраживања о етичкој организационој клими (Cullen et. al., 1993; Wimbush & Shepard, 1994), искристалисало се шест основних врста: инструменталност, ефикасност, брига, интерес тима, независност и правила (Neubaum, Mitchell, & Schminke, 2004, p. 337).

Табела 1. Емпиријски типови организационе етичке климе

ЕТИЧКИ КРИТЕРИЈУМИ	ЛОКУС АНАЛИЗЕ		
	Индивидуални	Локални	Космополитски
Егоизам	<b>ИНСТРУМЕНТАЛНОСТ</b>		<b>ЕФИКАСНОСТ</b>
Добронамерност	<b>БРИГА</b>		
Принципи	<b>НЕЗАВИСНОСТ</b>		<b>ПРАВИЛА</b>

Извор: Martin & Cullen, 2006, p. 178

Инструментализам представља најмање пожељан тип етичке климе пошто су појединци вођени искључиво личним интересима. У клими бриге, појединци доносе одлуке узимајући у обзир интересе свих у организацији и широј заједници. Клима независности заступљена је у организацијама, где појединци доносе одлуке искључиво на основу личних начела. Ефикасност доминира у организацијама, које наглашавају искључиво економску добробит организација. Коначно, клима правила подразумева доношење одлука само на основу скупа јаких локалних правила или стандарда.

Касније спроведена истраживања утврдила су постојање нових типова етичке климе. Једно од њих указује на постојање седам врста климе, и то: 1. закон и професионални кодекси; 2. правила; 3. фокус запослених; 4. фокус заједнице; 5. самоинтерес; 6. лична етика и 7. ефикасност (Trevino, Butterfield, & McCabe, 1998, p. 454). Друго, указује на следеће врсте климе: 1. самоинтерес; 2. тимски интерес; 3. правила; 4. закон и кодекси; 5. ефикасност; 6. социјална одговорност; и 7. лична моралност (Victor et. all., 1993, p. 672). Треће истиче постојање следећих врста климе: 1. инструментална; 2. брига; 3. независност; 4. услуге; 5. право и кодекси (Wimbrush, 1997, p. 1710). На крају, препознато је пет врста климе: 1. макијевализам; 2. индивидуална брига; 3. независност; 4. социјална брига; 5. право и кодекс (Agarwal & Malloy, 1999, p. 4).

Досадашња истраживања о етичкој клими ни у једној земљи до сада нису се бавила постојањем различитих преференција према одређеним облицима етичке климе код припадника мушког и женског пола. Исто тако, с обзиром на то да је концепт етичких клима настао на подручју САД, а и да су сва истраживања била усмерена према њиховом утицају на пословне перформансе организација у приватном власништву (водећи се основном максимом – максимални резултати минимална улагања) – није истраживан модераторски утицај власништва на однос између етичке климе и неетичког понашања. Нажалост, таква истраживања нису вршена ни у транзиционим земљама, којима и ми припадамо. Аутори рада су приметили недостатке у постојећим истраживањима и, сходно томе, определили хипотезе истраживања.

Узимајући у обзир бројне врсте етичких организационих клима, аутори рада су се определили за типологију емпиријски доказаних типова организационих етичких клима. У наставку рада следи емпиријско истраживање, које ће настојати да докаже следеће хипотезе:

- H1: Мушки и женски испитаници у различитом степену радије бирају одређене типове етичке организационе клима, као и одређене облике неетичког понашања;  
 H2: Постоји модераторски утицај власништва на однос између организационе клима и неетичког понашања.

### МЕТОДОЛОГИЈА

Истраживање је спроведено у периоду од септембра до децембра 2017. године на територији Републике Србије. Прецизније, реч је о предузећима која послују на подручју Београда, Новог Сада, Ужица, Ниша, Бачке Тополе, Чачка, Сремске Митровице и Вршца. Обухваћено је 410 (44,4%) испитаника из 4 предузећа у домаћем власништву и 515 (55,6%) из 5 страних. Иако је узорак релативно мали у погледу броја предузећа, аутори су сматрали да спроведено истраживање може указивати на одређене тенденције и представљати пионирски покушај за даља истраживања – како у нашој земљи тако и у другим националним економијама. Узорак су сачињавала 424 (45,9%) испитаника мушког пола и 500 (54,1%) испитаника женског пола. Истраживање је спроведено коришћењем примарних извора података, тј. анкета, заснованих на примени Ликертове скале.

Неетичко понашање мерено је применом упитника који анализира 9 основних форми неетичности у пословним организацијама. Приликом истраживања коришћена је Ликертова скала са пет подеока, где је 1 – у потпуности прихватљиво, а 5 – у потпуности неприхватљиво (Peterson, 2002, p. 320). Испитивање етичке организационе клима мерено је Ликертовом скалом са 5 подеока, према којој је 1 – веома нетачно и 5 – потпуно тачно (Dasphande, et. all, p. 532). Обрада података вршена је коришћењем софтверског пакета СПСС (Statistical Package for Social Science). Приликом доказивања прве хипотезе коришћен је t-тест за независне узорке, а друга је истраживана путем Чов-теста (*Chow test*). Дескриптивна статистика за све истраживане димензије анализиране у анкети дата је у Табели 2.

Табела 2. Дескриптивна статистика истраживаних димензија

Истраживана димензија	Ознака	N	Mean	SD	Max	Min	Skew	Kurt.
Етичка организациона клима (врсте)								
Брижност	Б	924	2,62	1,15	5	1	0,22	-0,79
Правила	П	924	4,17	0,79	5	1	-0,68	0,12
Инструменталност	ИН	924	4,23	0,72	5	1	-0,71	-1,01
Ефикасност	Е	924	4,19	0,71	5	1	0,71	-0,85
Независност	Н	924	1,56	0,69	5	1	0,69	0,12
Неетичко понашање НП								
Прибављање користи од производа или услуга	НП1	924	2,92	1,30	5	1	0,28	-1,07
Претварање да сте болесни зарад слободног дана	НП 2	924	2,33	1,24	5	1	0,62	-0,65
Крађа ситних ресурса компаније	НП 3	924	3,03	1,31	5	1	-0,04	-1,03
Подмићивање	НП 4	924	3,43	1,23	5	1	-0,31	-0,93
Откривање поверљивих информација о колеги	НП 5	924	2,97	1,42	5	1	0,19	-1,36
Лаж да би се сакрила нечија грешка	НП6	924	3,72	1,07	5	1	-0,62	-1,11
Фалсификовање извештаја	НП7	924	3,64	1,29	5	1	-0,56	-0,92
Непријављивање када колега крши компанијске процедуре.	НП8	924	3,50	1,33	5	1	-0,52	-0,88
Приказивање вишег нивоа трошкова.	НП9	924	3,46	1,36	5	1	-0,41	-1,03

## РЕЗУЛТАТИ

Приликом доказивања прве хипотезе прво је истражена постојаност разлика у преференцијама код мушких и женских испитаника, према одређеним врстама организационе етичке климе и неетичких облика понашања. Резултати су добијени применом t-теста за независне узорке.

Према резултатима истраживања првог дела хипотезе (Табела 3), она је делимично доказана, првенствено у постојању различитих преференција мушких и женских испитаника код климе бриге, ефикасности и независности. Прецизније, жене више него мушкарци очекују да у њиховој организацији доминира клима бриге. Са друге стране, мушки испитаници радије бирају климу ефикасности. Прецизније, мушкарци више него жене сматрају да је најефикаснији начин најбољи за њихову организацију. Коначно, статистички значајно је постојање разлика у полној перцепцији климе независности. Наиме, мушкарци сматрају у већој мери него жене да свака особа у организацији одлучује шта је најбоље за њих саме.

Табела 3. Утицај пола на преференције према етичким организационим климама

		N	AS	Std. Dev.	T	df	p	F
Б	Мушки	424	2,53	1,17	-1,895	922	0,02	1,57
	Женски	500	2,68	1,13				
П	Мушки	424	4,15	0,85	-0,73	920	0,23	1,52
	Женски	500	4,19	0,75				
ИН	Мушки	424	4,20	0,72	-1,6	922	0,05	0,44
	Женски	500	4,27	0,71				
Е	Мушки	424	4,26	0,69	2,77	922	0,003	0,375
	Женски	500	4,13	0,72				
Н	Мушки	424	1,68	0,03	1,87	922	0,03	0,05
	Женски	500	1,52	0,03				

F и t критично значајно при  $p < 0,05$  и  $p < 0,01$

Табела 4. Утицај пола на перцепције према неетичком организационом понашању

		N	AS	Std. Dev.	T	df	p	F
НП1	Мушки	424	2,78	1,28	-2,86	922	0,02	0,327
	Женски	500	3,03	1,28				
НП2	Мушки	424	2,20	1,15	-2,93	922	0,02	20,246
	Женски	500	2,44	1,32				
НП3	Мушки	424	3,01	1,31	-0,54	922	0,30	0,02
	Женски	500	3,05	0,06				
НП4	Мушки	424	3,36	1,29	-1,51	922	0,30	3,15
	Женски	500	3,49	1,19				
НП5	Мушки	424	3,19	1,39	4,484	922	0	0,003
	Женски	500	2,78	1,41				
НП6	Мушки	424	3,84	1,02	3,46	922	0,005	5,93
	Женски	500	3,60	1,11				
НП7	Мушки	424	3,64	1,26	0,124	922	0,45	1,33
	Женски	500	3,64	1,32				
НП8	Мушки	424	3,27	1,36	-4,483	922	0	3,97
	Женски	500	3,69	1,27				
НП9	Мушки	424	3,37	1,44	-1,94	922	0,025	16,45
	Женски	500	3,55	1,28				

F и t критично значајно при  $p < 0,05$  и  $p < 0,01$

Према резултатима истраживања другог дела хипотезе (Табела 4), тврдње су делимично доказане, првенствено у постојању различитих преференција испитаника мушког и женског пола приликом прибављања користи од производа или услуга, претварања да сте болесни зарад слободног дана, откривања поверљивих информација о колегама, скривања нечије грешке и када колега крши компанијске

процедуре. У том смислу, жене више него мушкарци осуђују издвајање користи од производа или услуга. Исто тако, оне мање користе претварање о болести. Међутим, мушкарци ће далеко ређе открити поверљиве информације о колегама, али и ређе лагати како би сакрили туђе грешке. Мушки испитаници ређе не пријављују када колега крши компанијске процедуре. Коначно, испитаници женског пола перципирају да је неетичније пријављивање вишег нивоа трошкова. За све остале димензије неетичког понашања нису установљене статистички значајне релације, што не значи да не постоје.

Табела 5. Модераторски утицај власништва предузећа на однос између етичке организационе климе и неетичког понашања

		НП1	НП2	НП3	НП4	НП5	НП6	НП7	НП8	НП9
Б	$SSE_p$	235,9	237,2	236,5	237,6	237,6	234,6	236,2	237,7	236,1
	$SSE_{str}$	111,2	116,2	115,7	115,2	116,2	116,2	115,8	115,8	114,4
	$SSE_{dom}$	120,9	120,1	120,5	120,8	121,0	113,5	120,2	120,7	120,7
	$F$	1,506	0,34	0,10	0,63	0,17	2,032	0,08	0,49	0,36
П	$SSE_p$	234,2	235,4	213,2	230,7	233,4	232,5	235,4	234,8	234,9
	$SSE_{str}$	112,1	117,6	100,4	112,2	117,5	109,3	118,1	110,8	117,1
	$SSE_{dom}$	109,7	109,9	107,6	109,7	107,8	109,7	110,0	107,0	108,2
	$F$	<b>5,24**</b>	<b>3,31*</b>	2,40	<b>3,72*</b>	<b>3,39*</b>	<b>3,86*</b>	<b>3,045*</b>	<b>7,36**</b>	<b>4,04</b>
ИН	$SSE_p$	297,7	297,7	292,2	289,3	297,1	295,3	297,7	282,9	294,7
	$SSE_{str}$	124,7	127,9	117,6	124,2	118,5	127,2	128,7	124,9	126,9
	$SSE_{dom}$	161,6	167,1	163,7	159,9	163,6	163,9	164,5	155,4	162,4
	$F$	<b>3,79*</b>	1,85	<b>3,67*</b>	1,42	<b>5,03**</b>	1,36	1,46	0,87	1,72
Е	$SSE_p$	294,9	293,9	282,2	295,8	295,7	295,7	295,7	295,5	294,6
	$SSE_{str}$	150,2	150,6	147,8	152,7	150,4	152,7	150,4	150,6	149,5
	$SSE_{dom}$	108,6	115,8	113,6	115,3	115,7	115,3	115,7	115,3	115,7
	$F$	<b>13,30**</b>	<b>9,80**</b>	<b>7,57**</b>	<b>9,81**</b>	<b>10,57**</b>	<b>9,82**</b>	<b>10,57**</b>	<b>10,61**</b>	<b>10,52**</b>
Н	$SSE_p$	221,2	217,5	221,5	218,2	220,1	220,1	220,7	220,8	220,9
	$SSE_{str}$	88,2	88,2	88,2	87,7	88,2	82,62	88,2	85,1	88,8
	$SSE_{dom}$	132,9	125,6	134,1	129,8	130,5	132,9	131,4	126,3	129,5
	$F$	0,07	1,62	0,06	0,26	0,62	2,03	0,51	<b>4,21*</b>	2,01

$F$  критично значајно при  $p < 0,05$  (\*) и  $p < 0,01$ (\*\*);

$SSE_p$  – Sum of squares за сва предузећа;

$SSE_{str}$  – Sum of squares за страна предузећа;

$SSE_{dom}$  – Sum of squares за домаћа предузећа

Табела 5 показује вредности *Chow*-теста за сагледавање модераторског ефекта (посредни ефекат, односно посредни утицај, једне варијабле на однос друге две варијабле) националног порекла предузећа на однос између етичке климе и етичког понашања. Прецизније, показују се разлике регресивних коефицијената код страних и домаћих предузећа за регресију између етичке климе и неетичког понашања. У раду је коришћен термин *национално порекло предузећа*, а не *порекло власништва*, с обзиром на то да бројне стране компаније јесу регистроване на нашем тлу и оснивачки капитал мо-

же бити делимично страни (или у потпуности), али оне представљају посебна правна лица. Самим тим, мајке компаније не одговарају за њих својим капиталом. Резултати нам показују да национално порекло предузећа нема модераторски ефекат на однос између етичке климе бриге и етичког понашања, тј. повезаност климе бриге и етичког понашања је приближно иста код страних и домаћих предузећа. Међутим, национално порекло предузећа изазива структурни лом између етичке климе правила и прибављања користи од производа или услуга, претварања да сте болесни, подмићивања, откривања поверљивих информација о колеги, лагања зарад скривања грешке, фалсификовања извештаја, непријављивања када колега крши компанијске процедуре и приказивања вишег нивоа трошкова. Дакле, хипотеза H2 је потврђена за претходно изложене међузависности.

Модераторски ефекат националног порекла предузећа на однос између етичке климе инструменталности и појединих димензија етичког понашања је статистички значајно. Национално порекло предузећа изазива структурни лом у односу између етичке климе инструменталности и прибављања користи од производа или услуга, крађе ситних ресурса компаније и откривања поверљивих информација о колеги. У том смислу, потврђена је хипотеза H2 за претходно изложене међузависности. За остале међузависности немамо јасне доказе да прихватимо H2, али ни да је одбацимо.

Повезаност између етичке климе ефикасности и етичког понашања код страних и домаћих предузећа је статистички значајно различита по свим димензијама етичког понашања. Наиме, резултати *Chow*-теста за однос између ефикасности и прибављања користи од производа или услуга, претварања да сте болесни зарад слободног дана, крађе ситних ресурса компаније, подмићивања, откривања поверљивих информација о колеги, лагања да би се сакрила нечија грешка, фалсификовања извештаја, непријављивања када колега крши компанијске процедуре и приказивања вишег нивоа трошкова – показују статистички значајне разлике између страних и домаћих предузећа.

На крају, међузависност између етичке климе независности и димензија етичког понашања је приближно иста за страна и домаћа предузећа, осим за непријављивање када колега крши компанијске процедуре. Наиме, утицај климе независности на непријављивање када колега крши процедуре компаније је далеко већи у организацијама страног порекла него у организацијама домаћег порекла.

### ЗАКЉУЧАК

Неетичко понашање се у развијеним тржишним економијама посматра као изузетан грех, који у озбиљној мери може угрозити постојање и опстанак организације. Неетичко понашање постојало је и

вероватно ће постојати као појава у већини националних економија. Међутим, пословна етика као научна дисциплина настала на тлу САД-а највише је одмакла по питању односа консеквенци за неетичко понашање. Врло брзо су сличан пут следиле и остале развијене тржишне економије. Дакле, у развијеним тржишним економијама менаџери, запослени, потрошачи, инвеститори, власници акција и све друге интересне групе и те како обраћају пажњу на неетичко понашање организација.

У Републици Србији, која претендује да усвоји све законитости тржишних економија, почело је да се све више пажње обраћа на етичко понашање. Организације са позитивним реномеом одбијају пословну сарадњу са организацијама, које очигледно крше општеприхваћена правила етичког понашања у Републици Србији. Истраживана предузећа избегавају пословање са организацијама познатим по подмићивању, фалсификовању финансијских извештаја, приказивању вишег нивоа трошкова (зарад избегавања извршавања пореских обавеза), прикривање кршења компанијских процедура и друго (Табела 2). Услед тога, поменуте организације настоје да не буду укључене ни у један облик „неетичког” понашања, нарочито након поштравања законских прописа. Разлог је свакако неминован губитак клијената, потрошача, инвеститора, могућности пословања на иностраном тржишту, добављача, поверења кредитних институција и другог (Trevino & Nelson, 1999, pp. 23–29). Самим тим, истраживане организације у Србији поштују законске прописе, поседују кодекс етике и настоје да што квалитетније послују, стриктно поштујући законске оквире.

Циљ рада био је да се укаже на модераторски ефекат власништва предузећа на однос између етичке организационе климе, у смислу заједничких перцепција о решавању етичких проблема и неетичког понашања у Републици Србији. Резултати истраживања о утицају пола на етичку организациону климу указали су на то да жене више воле климу бриге, а мушкарци ефикасности и независности. Такви налази само потврђују Гилиганину теорију моралног развоја (Carroll Gilligan, 1983), према којој моралност бриге доминира код жена, а моралност правде код мушкараца. Слични резултати су показани и код анализе неетичког понашања према полу. Конкретније, жене ће мање лагати о болести и осуђивати непријављивање вишег нивоа трошкова. Мањи степен солидарности присутан је код мушкараца у погледу сакривања туђе грешке, кршења компанијских процедура, али ће и ређе откривати поверљиве информације о колегама.

На крају, власништво предузећа има модераторски утицај на однос између климе правила, инструменталности, ефикасности и независности, са једне стране, и свих облика неетичког понашања, са друге стране. У том смислу, предузећа у домаћем власништву пока-

зују већи степен неетичности од страних организација у појединим облицима неетичког понашања. Једино по питању етике бриге нису уочене разлике у погледу неетичког понашања код предузећа у домаћем и страном власништву, што нас упућује на закључак да су и стране компаније усвојиле поједине тековине малих остатака самоуправног социјализма, који је више година владао на нашим просторима. Прецизније, донекле доминира „женска” филозофија карактеристична за етику бриге. Представљени резултати указују на завидан степен покушаја изградње етичких организација – како код предузећа у страном тако и код предузећа у домаћем власништву.

### ЛИТЕРАТУРА

- Agarwal, J., & Malloy, D. C. (1999). Ethical work climate dimensions in a not-for-profit organization: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 20(1), 1-14.
- Ahern, K. R. (2017). Information networks: Evidence from illegal insider trading tips. *Journal of Financial Economics*, 125(1), 26-47. doi.org/10.1016/j.jfineco.2017.03.009.
- Allredge, D. M., & Cicero, D. C. (2015). Attentive insider trading. *Journal of Financial Economics*, 115(1), 84-101. doi.org/10.1016/j.jfineco.2014.09.005.
- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 947-965. doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00037-7.
- Ashforth, B. E., Gioia, D. A., Robinson, S. L., & Trevino, L. K. (2008). Re-viewing organizational corruption. *Academy of Management review*, 33(3), 670-684.
- Bartlett, J. E., & Bartlett, M. E. (2011). Workplace bullying: An integrative literature review. *Advances in Developing Human Resources*, 13(1), 69-84. doi: 10.1177/1523422311410651.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of applied psychology*, 85(3), 349. doi: 10.1037/0021-9010.85.3.349.
- Bressler, M. S. (2009). The impact of crime on business: A model for prevention, detection & remedy. *Journal of management and Marketing Research*, 2, 1-13.
- Burke, T., & Pinney, J. (2016). FINRA publishes guidance on research conflict of interest rules. *Journal of Investment Compliance*, 17(1), 45-50. doi.org/10.1108/JOIC-08-2015-0057.
- Cullen, J. B., Victor, B., & Bronson, J. W. (1993). The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological reports*, 73(2), 667-674.
- Dasphande, S. P., Joseph, J., & Shu, X. (2011). Ethical climate and managerial success in China. *Journal of Business Ethics*, 99(4), 527-534.
- DesJardins, J., and McCall, J. (2005). *Contemporary issues in business ethics*. Belmont: Wadsworth Cengage Learning.
- Димитријевић, Б. (1996). *Хиперинфлација*. [Hyperinflation] Београд: Светлосткомерц.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27. doi.org/10.1108/01437729910268588.
- Gilligan, C. (1983). *In a different voice: Psychological theory and women's development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gill, D., Prowse, V., & Vlassopoulos, M. (2013). Cheating in the workplace: An experimental study of the impact of bonuses and productivity. *Journal of*

- Economic Behavior & Organization*, 96, 120-134. doi.org/10.1016/j.jebo.2013.09.011.
- Gino, F. (2015). Understanding ordinary unethical behavior: Why people who value morality act immorally. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 3, 107-111. doi.org/10.1016/j.cobeha.2015.03.001.
- Grover, S. L. (2005). The truth, the whole truth, and nothing but the truth: The causes and management of workplace lying. *The Academy of Management Executive*, 19(2), 148-157. doi: 10.5465/AME.2005.16965277.
- Guerrero, M. A., & Rodríguez-Oreggia, E. (2008). On the individual decisions to commit corruption: A methodological complement. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 65(2), 357-372. doi.org/10.1016/j.jebo.2005.09.006.
- Howe, M. A., & Malgwi, C. A. (2006). Playing the ponies: A \$5 million embezzlement case. *Journal of Education for Business*, 82(1), 27-33. doi.org/10.3200/JOEB.82.1.27-33.
- Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: An issue-contingent model. *Academy of Management Review*, 16(2), 366-395.
- Kaptein, M. (2008). Developing a measure of unethical behavior in the workplace: A stakeholder perspective. *Journal of Management*, 34(5), 978-1008.
- Kolodko, G. W. (2000). Transition to a market and entrepreneurship: the systemic factors and policy options. *Communist and Post-Communist Studies*, 33(2), 271-293.
- Lampland, M. (2010). False numbers as formalizing practices. *Social Studies of Science*, 40(3), 377-404. doi: 10.1177/0306312709359963.
- Maggetti, M. (2014). Promoting corporate responsibility in private banking: Necessary and sufficient conditions for joining the Wolfsberg Initiative against money laundering. *Business & Society*, 53(6), 787-819. doi/abs/10.1177/0007650312439448.
- McClurg, L. A., & Butler, D. S. (2006). Workplace theft: A proposed model and research agenda. *Southern Business Review*, 31(2), 25.
- Moore, D. A., Tanlu, L., & Bazerman, M. H. (2010). Conflict of interest and the intrusion of bias. *Judgment and Decision Making*, 5(1), 37-51.
- Page, T. E., & Pina, A. (2015). Moral disengagement as a self-regulatory process in sexual harassment perpetration at work: A preliminary conceptualization. *Aggression and Violent Behavior*, 21, 73-84. doi.org/10.1016/j.avb.2015.01.004.
- Palmer, D. (2008). Extending the process model of collective corruption. *Research in Organizational Behavior*, 28, 107-135. doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.005.
- Picakciefe, M., Acar, G., Colak, Z., & Kilic, I. (2017). The relationship between sociodemographic characteristics, work conditions, and level of "Mobbing" of health workers in primary health care. *Journal of Interpersonal Violence*, 32(3), 373-398. doi.org/10.1177/0886260515586360.
- Pinto, J., Leana, C. R., & Pil, F. K. (2008). Corrupt organizations or organizations of corrupt individuals? Two types of organization-level corruption. *Academy of Management Review*, 33(3), 685-709. doi: 10.5465/AMR.2008.32465726
- Rasmussen, M. K. (2015). The battle for influence: the politics of business lobbying in the European Parliament. *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 53(2), 365-382. doi.org/10.1111/jcms.12156.
- Reynolds, S. J., & Ceranic, T. L. (2007). The effects of moral judgment and moral identity on moral behavior: an empirical examination of the moral individual. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1610 - 1624. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1610.
- Ministarstvo privrede Srbije [Serbian Ministry of Economy]. Accessed 5th December 2017 <http://www.priv.rs>.
- Unstats. *National accounts main aggregates database*. (2017). Retrieved from <https://www.unstats.un.org/unsd/snaama/dnllist.asp>.
- UNCTAD. *World investment report 2011*. (2011) Retrieved from <http://unctad.org/wir>.

- UNCTAD. *World investment report 2014*. (2014). Retrieved from <http://unctad.org/wir>.
- UNCTAD. *World investment report 2017*. (2011). Retrieved from <http://unctad.org/wir>.
- Vandekerckhove, W., & Commers, M. R. (2003). Downward workplace mobbing: a sign of the times?. *Journal of Business Ethics*, 45(1-2), 41-50.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1987). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9(1), 51-71.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 101-125. doi:10.2307/2392857
- Wimbush, J. C., & Shepard, J. M. (1994). Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ethical behavior and supervisory influence. *Journal of Business Ethics*, 13(8), 637-647.
- Wimbush, J. C., Shepard, J. M., & Markham, S. E. (1997). An empirical examination of the relationship between ethical climate and ethical behavior from multiple levels of analysis. *Journal of Business Ethics*, 16(16), 1705-1716.
- Wells, J. T. (2001). Why employees commit fraud. *Journal of Accountancy*, 191(2), 89.
- Закон о условима и поступку претварања друштвене својине у друге облике својина, [Law on conditions and procedure of turning public property into other forms of property], Службени гласник РС. Бр. 48 (1991), [Official Gazette of RS. No. 48 (1991)].
- Закон о власничкој трансформацији, [Law on Ownership Transformation], Службени гласник РС. Бр. 32 (1997), [Official Gazette of RS. No. 32 (1997)].
- Zhang, D. C. (2013). *Investigating the role of self-regulation on active passive unethical decision-making* (Masters thesis), Retrieved from <http://www.bgsu.edu>

## **MODERATING INFLUENCE OF OWNERSHIP ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ETHICAL CLIMATE AND UNETHICAL BEHAVIOR OF ENTERPRISES**

**Ivana Erić<sup>1</sup>, Zvezdan Đurić<sup>2</sup>, Olivera Đurić<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Belgrade Business Academy, Belgrade, Serbia

<sup>2</sup>University of Priština, temporary settled in Kosovska Mitrovica, Faculty of Economics,  
Kosovska Mitrovica, Serbia

### **Summary**

The ethics of organizations which operate on the market of the Republic of Serbia is, among other things, one of the most important issues. Of course, ethics itself makes a good deal of sense, without being efficient and effective in business. However, the research conducted to this day, encompassing the period since the 1960's, when business ethics began to form as a separate discipline, show that unethical business can discourage all interested stakeholders. Considering that the Republic of Serbia represents a transition country, the authors want to examine the ethical behavior present in its business environment.

The aim of this paper is to investigate the moderating effect of business ownership on the relationship between the ethical organizational climate and unethical behavior. The expectation is that unethical behavior is more present in the domestic than in foreign companies. The relationship between the climate of care and ethical behavior has been found to be approximately the same in foreign and domestic companies, by using the

Chow test. Also, the results suggest that we can freely claim that that is the link between the dominance of the climate of rules in which the obtainment of certain benefits through products or services, pretending to be sick to get a day off, bribery, revealing confidential information about a colleague, lying to hide one's mistake, falsifying reports about work time, quantity and quality, not reporting when a colleague violates company procedures, and presenting a higher level of costs, and that in those terms such behaviors are statistically significantly different between foreign and domestic organizations.

The moderating effect of the national origin of the enterprise on the relationship between the ethical climate of instrumentality and the acquisition of benefits from products or services, bribery and lies to hide one's mistake, is statistically significant in foreign and domestic enterprises. The correlation between the ethical climate of efficiency and ethical behavior in foreign and domestic companies is statistically significantly different across all dimensions of ethical behavior. Finally, the interdependence between the ethical climate of independence and the dimensions of ethical behavior is almost the same for foreign and domestic companies, except for the criteria of not reporting such instances when a colleague violates the company's procedures, which is a greater transgression in foreign enterprises.

Based on above said, we can freely claim that the subject has been fulfilled and the aim of the research has been realized. Also, the hypotheses are partially proven. The validity of the survey is higher due to the fact that a representative sample was selected and that the number of respondents was at an enviable level considering our conditions.