

# ETYKA W ZARZĄDZANIU

Anna Rękawek

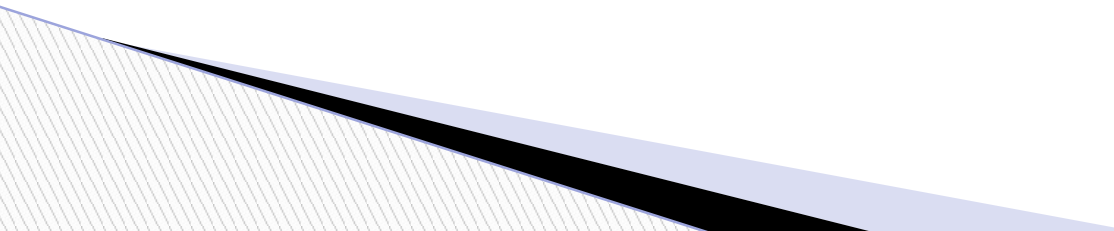
[a.rekawek@vistula.edu.pl](mailto:a.rekawek@vistula.edu.pl)



# ZAWODOWY KODEKS ETYCZNY

- Utrwalone na piśmie:
  - normy, wartości, standardy i zasady postępowania przyjętego w zawodzie;
  - zespół działań, których przestrzegania wymaga się w danym zawodzie.
- Wymagania stawiane kodeksom:
  - normowanie,
  - regulowanie istotnych i specyficznych dla danego zawodu problemów,
  - dbanie o interes społeczny.

# PODSTAWOWE ZASADY ETYKI ZAWODOWEJ

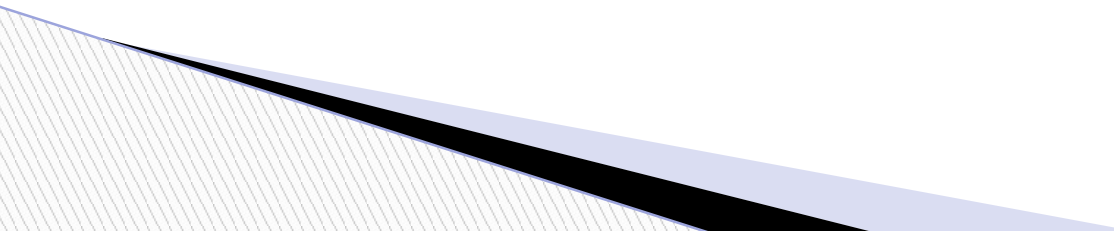
- Treść zasad etyki zawodowej jest wyznaczona przez treść roli społecznej przypisywanej osobom wykonującym określony zawód.
  - Zaufanie
  - Szacunek
  - Integralność – słów i czynów, ról społecznych i zawodowych, zawodu
  - Odpowiedzialność
- 

# Elementy kodeksu etycznego

- ▣ **zasady ogólne** – cel, misja, wartości; podstawowe założenia filozofii i polityki firmy
- ▣ zagadnienia **szczegółowe**- zasady postępowania w konkretnych sytuacjach, zakresy odpowiedzialności
- ▣ rozstrzyganie sporów;
- ▣ sankcje
- ▣ **model jakości**

Kultura organizacyjna  
Styl przywództwa

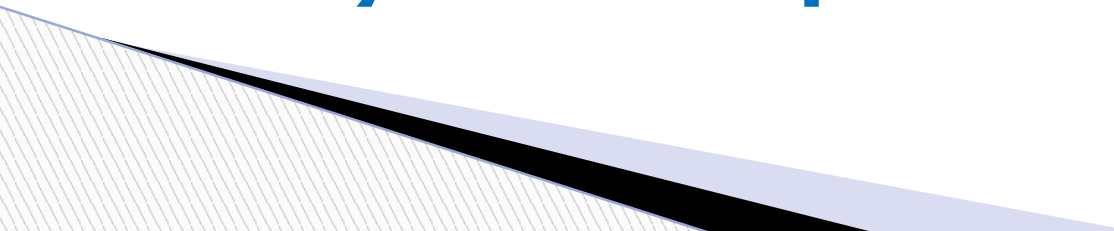
# Zachowania etyczne

- ▣ Praktycznie każdy człowiek postawiony w odpowiednich okolicznościach może zacząć zachowywać się wysoce nieetycznie (eksperyment Zimbardo).
  - ▣ Jeżeli firma chce kształtować postawy etyczne, powinna przede wszystkim unikać sytuacji prowokujących zachowania nieetyczne.
- 

# Kierunek zmian

- Firmy, które zachowują się etycznie wobec wszystkich swoich interesariuszy, umożliwiają pracownikom zaspokajanie ich potrzeb godnościowych, co tworzy pozytywny etos pracy przekładający się na dobry produkt i niskie koszty. Z kolei firmy, które postępują nieetycznie niszczą ten etos i powodują, że pracownicy czują się zwolnieni z moralnego imperatywu uczciwego traktowania swoich obowiązków. Praca jest niestaranna, a koszty wysokie.
- W świecie krajów bogatych coraz bardziej o przewadze konkurencyjnej firmy stanowi jej stosunek do człowieka i przyrody.

# **ZAUFANIE**

- ▣ **Budowanie kapitału społecznego**
  - ▣ **Działania nieetyczne - źródło do kryzysu**
  - ▣ **Zaufanie a koszty: pracy, transakcyjne**
  - ▣ **Atrybuty dobrej firmy w badaniach Instytutu Gallupa**
- 

# ZAUFANIE

- ▣ Indeks HIP (Human Impact + Profit): metoda własna R. Paula Hermana oceny firmy pod kątem jej wkładu w rozwój człowieka, społeczeństwa i środowiska naturalnego.

Firma jest oceniana wg pięciu parametrów:

- zdrowie (fizyczne i psychiczne),
- dostatek (wzrost zysków i akumulacja zasobów),
- ziemia (emisja CO<sub>2</sub>, recykling),
- równość (płci i etniczna),
- zaufanie (transparentność, otwartość, wiarygodność i etyka).



- Stworzona przez Paula Hermana firma HIP Investors Inc. prowadzi regularne oceny spółek giełdowych.
- Te oceny pozwalają inwestorom na tworzenie portfeli inwestycji, gdzie indeks HIP stanowi podstawowe kryterium dla podejmowanych decyzji.
- Indeks HIP wysoko koreluje z sukcesem rynkowym firmy i jej pozycją na giełdzie.

**Firmy o wysokiej pozycji w indeksie HIP przynoszą wyraźnie wyższe zyski niż firmy o pozycji niskiej.**

# Wybory konsumentów

## ▣ Badania National Consumers League:

65 % konsumentów chce kupować produkty i usługi, które służą dobru społecznemu, co wyraża się w tym, **jak firmy traktują pracowników i środowisko**, a nie w charytatywnych datkach.

## ▣ Badania McKinseya:

- 2 z 3 konsumentów reaguje negatywnie na spółki odbierane jako postępujące „wbrew najlepszym interesom społeczeństwa”,
- 49 % odmawia kupowania produktów firm społecznie nieodpowiedzialnych,
- 38 % zalecało, żeby inni nie kupowali produktów tych firm.
- 47 %t konsumentów sprawdza spółki w Internecie, żeby poznać ich wyniki z punktu widzenia wartości społecznej i środowiskowej.

# Kultura narodowa

- złożona całość, która obejmuje wiedzę, wiarę, sztukę, morale, prawo, zwyczaje oraz inne zdolności i nawyki nabyte przez człowieka jako członka społeczeństwa

(E. B. Tylor, 1871)

- kolektywne zaprogramowanie umysłu, które wyróżnia jedną grupę społeczną od innych; ma swój system norm i wartości, wyraża i postawy i zachowania.

(G. Hofstede, 1980)



# Kultura narodowa



Osobowość

Kultura

Natura ludzka

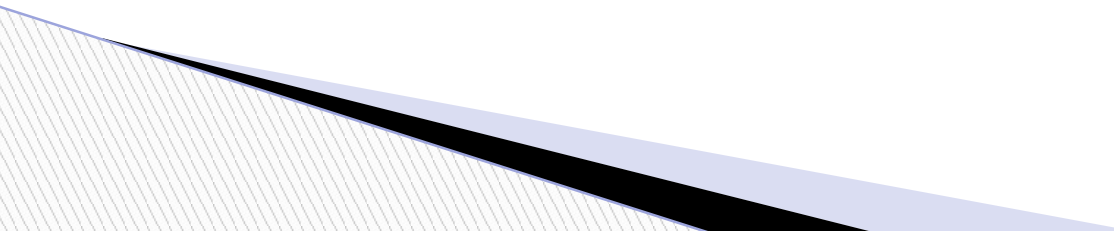
# **Kultura narodowa**

## **Powierzchniowa**

zachowania, język, sztuka, architektura

## **Głębinowa**

wartości, obyczaje, religia, nastawienie  
na jednostkę lub zbiorowość, stosunek  
do czasu, emocjonalność /  
powściągliwość, symbolika



# Orientacje kulturowe

<b>Kryterium podziału</b>	<b>Orientacja kulturowa</b>
<b>Stosunek do jednostki i grupy</b>	<b>Indywidualizm / kolektywizm</b>
<b>Sposób zachowania</b>	<b>Powściągliwość / emocjonalność</b>
<b>Sposób wyznaczania statusu społecznego</b>	<b>Osiąganie / przypisywanie</b>
<b>Stosunek do czasu</b>	<b>Orientacja na przyszłość / teraźniejszość / przeszłość</b> <b>Monochroniczność / polichroniczność</b>

**Przestrzeń**

**Stosunek do konwenansów,  
hierarchii, okazywania  
szacunku**

**Stosunek do obcych i  
prowadzanie z nimi interesów  
Kontekst**

**Stosunek do jednostki i grupy**

**Stosunek do nowych sytuacji**

**Zorientowanie na cele**

**Intymna / osobista / społeczna  
/ publiczna**

**Ceremonialność /  
bezceremonialność**

**Dystans do władzy ( mały /  
duży)**

**Protransakcyjność /  
propartnerskość**

**Niski / wysoki**

**Indywidualizm / kolektywizm**

**Unikanie niepewności ( małe –  
duże)**

**Krótko / długoterminowe**

# Postawy w sytuacjach międzykulturowych

- ▣ **Etnocentryzm** – ignorowanie różnic i faworyzowanie własnej kultury narodowej
- ▣ **Policentryzm ( relatywizm kulturowy)** – przypisywanie dużego znaczenia różnicom kulturowym, rozpatrywanie zachowań w kontekście kultur rodzimych



# Modele międzykulturowej interakcji

- ▣ Model **kulturowej dominacji** – obowiązują reguły gry oparte na zespole norm i wartości kultury macierzystej; jest najłatwiejszy do zastosowania
- ▣ model **kulturowego współistnienia** – szukanie kompromisu, wykorzystanie obszarów podobieństw
- ▣ model **kulturowego współdziałania** – stała interakcja między kulturami wnosi nowe wartości: tolerancję, otwartość na inne pomysły, zdolność twórczego myślenia.

Ten model **uwzględnia i podobieństwa i różnice** – różnorodność kulturową traktuje jako zasób możliwy do wykorzystania w celu rozwoju organizacji.