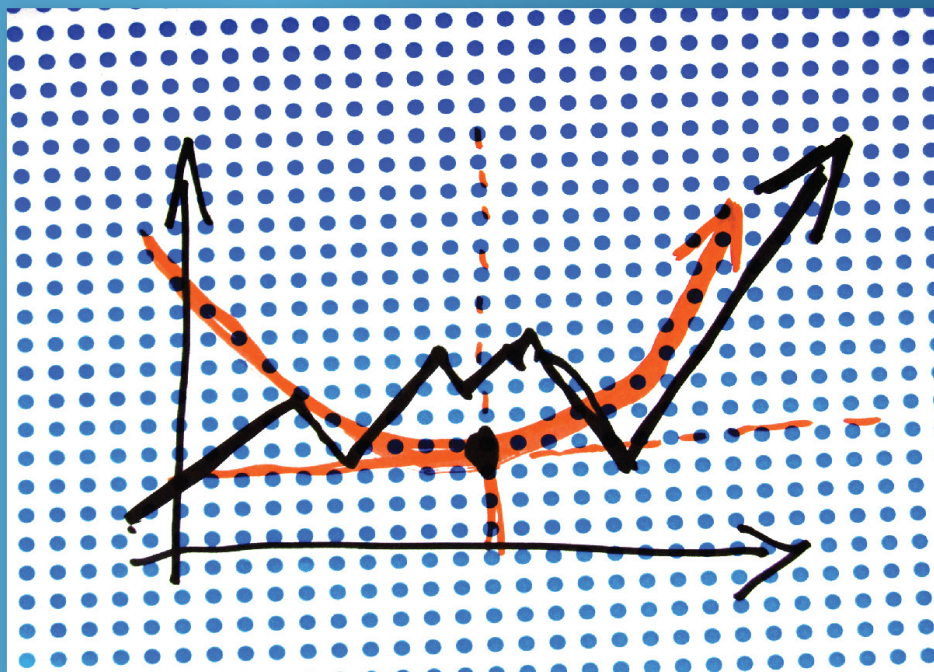


УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ



ISSN 1857-7628

ГОДИШЕН ЗБОРНИК 2019 YEARBOOK



ГОДИНА 11

VOLUME XIX

GOCE DELCEV UNIVERSITY – STIP
FACULTY OF ECONOMICS

УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ – ШТИП
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ

ISSN: 1857-7628



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК
2019**

**YEARBOOK
2019**

ГОДИНА 11

VOLUME XIX

GOCE DELCEV UNIVERSITY - STIP
FACULTY OF ECONOMICS



**ГОДИШЕН ЗБОРНИК
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ
YEARBOOK
FACULTY OF ECONOMICS**

За издавачот:

Проф. д-р Оливера Ѓоргиева-Трајковска

Издавачки совет

Проф. д-р Блажо Боев
Проф. д-р Лилјана Колева–Гудева
Проф. д-р Оливера Ѓоргиева-Трајковска
Проф. д-р Трајко Мицески
Проф. д-р Благица Колева
Проф. д-р Емилија Митева-Кацарски
Доц. д-р Златко Бежовски

Editorial board

Prof. Blazo Boev, Ph.D
Prof. Liljana Koleva - Gudeva, Ph.D
Prof. Olivera Gjorgieva-Trajkovska, Ph.D
Prof. Trajko Miceski, Ph.D
Prof. Blagica Koleva, Ph.D
Prof. Emilija Miteva-Kacarski, Ph.D
Zlatko Bezovski, Ph.D

Редакциски одбор

Проф. д-р Оливера Ѓоргиева-Трајковска
Проф. д-р Благица Колева
Проф. д-р Трајко Мицески

Editorial staff

Prof. Olivera Gjorgieva-Trajkovska, Ph.D
Prof. Blagica Koleva, Ph.D
Prof. Trajko Miceski, Ph.D

Главен и одговорен уредник

Проф. д-р Оливера Ѓоргиева-Трајковска

Managing & Editor in chief

Prof. Olivera Gjorgieva-Trajkovska, Ph.D

Јазично уредување

Вангелија Цавкова

Language editor

Vangelija Cavkova

Техничко уредување

Славе Димитров

Technical editor

Slave Dimitrov

Редакција и администрација

Универзитет „ГоцеДелчев“ - Штип
Економски факултет
бул „КрстеМисирков“ 10-А
п.фах 201, 2000 Штип,
Република Северна Македонија

Address of editorial office

Goce Delcev University
Faculty of Economics
Krste Misirkov 10-A.,
PO box 201 2000 Stip,
Republic of North Macedonia

005.32:331.101.3]:174:303.725.3

005.32:331.101.32]:174:303.725.3

Оригинален научен труд

ПРИМЕНАТА НА ПРАВИЛНА ДЕЛОВНА ЕТИКА, КАКО ФАКТОР ЗА ПОДИГНУВАЊЕ НА МОТИВИРАНОСТА И ЗАДОВОЛСТВОТО НА ВРАБОТЕНИТЕ

Ана Бегинова-Годоров¹

¹Економски факултет, Универзитет „Гоце Делчев“, Штип
ana_beginovatodorov@yahoo.com

Проф. Трајко Мицески²

²Економски факултет, Универзитет „Гоце Делчев“, Штип
trajko.miceski@ugd.edu.mk

Апстракт

Најважниот фактор во работењето на секоја организација се човечките ресурси. Нивниот успех е поврзан со нивното мотивирање, пред сè нивното внатрешно мотивирање, кое пак произлегува од правилниот однос спрема нив.

Токму затоа треба да се стави акцент на деловната етика во организацијата. Важноста на етиката за успехот во работењето на ниво на емпириско искуство и работна пракса е потврдена посебно во најразвиените светски економии.

Мотивацијата е една од најистражуваните теми во рамките на современите организации. Проучувана е од страна на многу автори, кои на специфичен начин даваат придонес во разјаснувањето на оваа област која е многу значајна за разбирање на човечките потреби. Имајќи предвид дека секој вработен се разликува во однос на своите потреби, секој се мотивира на различен начин. На тој начин, вработените полесно се прилагодуваат во средината и имаат чувство на поврзаност со визијата на фирмата.

Преку деловната етика и мотивацијата, вработените не се фокусираат само на нивните лични интереси, туку се стремат за доброто на организацијата. Токму затоа, неспорен е фактот дека многу претпријатија поголемо внимание посветуваат кон создавање на поволна деловна етичка организација и кон мотивирање на вработените, бидејќи ефектот што го имаат врз фирмата, како и врз задоволството на вработените, дава само позитивни резултати.

Клучни зборови: Човечки ресурси, деловна етика, мотивација, задоволство на вработените, организација, успех во работењето.

Abstract

The most important factor in the operation of any organization is human resources. Their success is related to their motivation, primarily their internal motivation, which in turn derives from a proper attitude towards them

That is why business ethics in the organization should be emphasized. The importance of ethics for success in working at the level of empirical experience and working practice has been acknowledged especially in the most developed world economies.

Motivation is one of the most researched topics within contemporary organizations. It has been studied by many authors, who specifically contribute to clarifying this area which is very

important for understanding human needs. Given that each employee is different in their needs, everyone is motivated in a different way. Employees are thus more easily adapted to the environment and have a sense of connection with the firm's vision.

Through business ethics and motivation, employees focus not only on their personal interests but also on the good of the organization. That is why it is undisputed that many companies pay more attention to creating a favorable business ethical organization and to motivating employees, as the effect they have on the company as well as on employee satisfaction yields only positive results.

Keywords: Human resources, business ethics, motivation, employee satisfaction, organization, business success.

Вовед

Етиката е збир на морални постапки и навика, наука за моралот и правилното човечко однесување. Задачата на етиката, пред сè е да ги истражи сите видови на норми, нивниот извор, нивната природа, суштина, интензитет, досег, ефект и нивната примена. Но, пред сè, над секоја етичка теорија се поставува круцијално прашање на критичната концептуализација на базичниот критериум на човечкото делување во секојдневниот живот, т.е. „овде и сега“ во сите негови сегменти, па и во сферата на економското работење.

Етиката, како сфера на човечки меѓуодноси и комуникација и терминот економија, како водење на домаќинство уште од Аристотел се неразделни.

Во тој поглед е поврзана и мотивација како фактор кој го поттикнува, насочува и одржува однесувањето на луѓето. Мотивацијата се однесува на динамичниот дел од личноста и се разликува од поимите чувства и личност. Мотивацијата е желба или волја да се направи некоја работа. Мотивацијата претставува процес со кој човечкото однесување и учинок се поттикнува, усмерува и одржува кон одредена цел. Мотивацијата делува врз човекот дали тој е задоволен или не е.

Задоволството на вработените и мотивацијата се темел на современиот начин на работење. Задоволството од работата е значаен показател за мотивација на вработените. Личниот напредок на вработените е еден од основните начини на мотивирање и начин да останат во организацијата. Вработениот ќе ја извршува добро својата работа само ако ја сака и тогаш ќе биде спремен да ги вложи сите свои лични расположливи ресурси кои му стојат на располагање. Значи, за добро да ја извршува својата работа мора да биде позитивно мотивиран.

Клучен услов за постигнување на целите на некоја организација претставува мерењето на задоволството од работата. Менаџерите имаат задача да ги откријат, развијат и поврзат човечките потенцијали и да обезбедат квалитетни луѓе, да ги превземат сите мерки како вработените би биле мотивирани и предадени на работата. Менаџерите на човечки ресурси мора да имаат познавање на програми, политики и пракса со кои на вработените ќе им овозможат да ги остварат своите задачи, како и вештини за комуницирање, преговарање и развој на тимската работа.

Со оглед на тоа дека ефикасното и ефективното работење во претпријатието сè повеќе зависи од човечките ресурси, многу е важно да се пронајдат начини и методи кои ќе ја подобрат и поттикнат професионалноста и еланот за работа на вработените. Со тоа би се зголемиле профитабилноста, продуктивноста и конкурентноста на претпријатието.

Вработени, за да можат ефикасно и ефективно да творат и делуваат во една организација, треба да бидат задоволни од работата која ја работат. Имајќи предвид дека задоволството од работата станува основа на работењето во современите организации, значајно е да се истражат сите фактори кои влијаат на задоволството на вработените. Иднината на организацијата зависи од соодветна обука, мотивираност и степен на задоволство на вработениот, па од големо значење е секое истражување на оваа комплексна област.

Деловна етика во организацијата

„Етиката е филозофска наука за моралот, нејзин предмет е истражувањето на моралот, моралниот однос меѓу луѓето, човекот и општеството, и односот на човекот кон самиот себе“¹. Етиката насојува постоечките вредности и нормативи да ги направи општоважечки за сите. Оваа активност произлегува од суштината на моралот, кој се остварува само ако ги изразува постоечките морални односи и укажува какви треба да бидат меѓучовечките односи.

Основната културно-цивилизацииска дејност на етиката се состои во тоа постојано да го негува вистинското историско наследство и да претставува основа за секој понатамошен чекор во хуманизацијата на човековата природа, освојување и проширување на хоризонтот на сопствената слобода.

Етиката е Теорија² на моралот. Таа го испитува моралот, неговите избори, цели и смисла, основните критериуми за морално вреднување и оценување на моралните намери и на човечкото постапување. Таа е сврзана со моралот, како наука за доброто, за неговата вредност и потреба, за неговото избирање и извршување. Етиката е наука за која доброто е главна цел.

Моралот, од своја страна, е област која ја преферира етиката и во која се применуваат етичките идеи. Доколку етиката ја одредуваме како Теорија на моралот, наука на моралот, неговите извори и развој, за начелата и нормите на човековото однесување и дејствување, за нивната улога во општествениот и личен живот на човекот, тогаш моралот, т.е. моралноста е самиот предмет на истражување на етиката.

Во етиката сè се врти околу доброто и злото. Тие му даваат смисла на моралот и преку нив се изведуваат и мерат сите намери и постапки на луѓето. Тешко е да се најде точна определба за тоа што е добро, а што е лошо и што сè содржат во себе, бидејќи станува збор за основни поими, кои не можат да се изведат од други поими.

Доброто може да биде земено како основен базичен принцип на моралното постапување, основен проблем и прва категорија на етиката.

Доброто се определува *самото од себе*, според неговата висока вредност и животна и лична потреба. Модерната определба на доброто од етичарот Џорџ Мур

¹ Enciklopedija političke kulture (Beograd, Savremena administracija, 1983).

² Зборот *Теорија*, според Дигиталниот речник на македонски јазик, се означува како:

- 1) Логичко обопштување на опитот, на практиката, што ги одразува законитостите на природата и општеството;
- 2) Целокупност од правила, основни поставки, научни основни поими на некоја дисциплина;
- 3) Целокупност од научни поставки што објаснуваат некои факти, појави;
- 4) Обопштен систем на погледи, сфаќања по некакво прашање.
- 5) Општи апстрактни расудувања наспроти практичната дејност и реалноста.

говори дека доброто интуитивно (директно, непосредно) се спознава како добро. Самите од себе ние знаеме што е добро и тоа го разликуваме од она што не е добро³.

Злото се смета како нешто негативно и нешто што нема етичка вредност. Може да се определи како нешто што се избегнува, како нешто што се отфрла од моралните норми, како елемент кој создава лош живот и несреќа за луѓето и за оној што го прави. За злото, се мисли дека е нешто што морално не чини⁴.

Дополнително, етиката ги бара принципите на човечкото дејствување, согласно прашањата: „Како да се живее“, „Како да се однесуваме и дејствуваме?“

Како задача на етиката се поставува нејзиниот обид научно да ја објасни суштината на моралот, неговата смисла и значење за општествениот живот, да укаже на неговото потекло, развојот и усовршувањето, како и да ги изложи и интерпретира неговите основни компоненти. Истовремено, треба и критички да ја анализира моралната пракса, да заземе критички став спрема неа, раководејќи се од настојувањето за усовршување. Бидејќи етиката се занимава со животните вредности на луѓето, со тоа како луѓето избираат добри цели и како се застапуваат за тие цели во живеењето, таа ги истражува оние човечки намери и дејства кои можат да се мерат како добри и лоши (зли).

Етиката секогаш цели разумно и умно да ја втемели концепцијата на доброто човечко постапување и доброто живеење, трагајќи по правилна одлука за правилно дејствување.

Моралот од нас бара добрината да се види во нашите мисли и душа, во нашите намери, во нашите зборови и во нашите дела. Неопходно е секој човек сам (атонмно) слободно да решава за постапките и да се определува за доброто.

Автономните личности имаат капацитет самостојно да донесат етички решенија и да креираат правилни и ефективни морални норми. Овие личности даваат надеж во светот дека човештвото ќе најде излез од тешките ситуации, т.е. во секој миг, во секоја прилика секој човек ќе мора да демонстрира изграденост, способност за човечноста и висок квалитет на етичност.

Основни етички компоненти

Врз основа на анализа на филозофско-етички рефлексии за моралот, може да се заклучи дека етиката, односно, општата Теорија за моралот, се темели на десет основни етички компоненти. Тие се: *вредности, идеали, доблест и порок, добро и зло, морален долг, совест, срам и вина, слобода, морална одговорност и среќа*⁵.

Вредности

Вредностите се трајни, општи претстави за придобивките што ги задоволуваат потребите и интересите на човекот, организацијата и општеството. Имено, во своите постапки човекот е ориентиран кон вредностите, во своето владеење, во своите пресуди и морални избори. Оттука, вредностите се претпоставка и резултат на човековото правило и дејствување во организациите.

³ Dzejms E. Mur, Principi Etike, Nolit, Beograd, 1963.

⁴ Кирил Темков, Како да се биде добар: етика за млади, Охо, Скопје, 2007.

⁵ Деловна етика и комуницирање, Милан Милевиќ, Белград, 2010.

Најголема (најценета) вредност е онаа вредност или збир на вредности кон коишто сите луѓе се стремат или треба да се стремат. Од историјата, односно од теориите за етика, произлегува дека некои понекогаш веруваат дека не постои таква вредност или таков збир на вредности, додека многу други ги номинирале следниве вредности за оваа функција: среќа, задоволство, вредносно мнозинство, адаптивност, контекст, отсуство на страст, духовна љубов, самоподобрување, мудрост, одрекување, ред и напредок, самореализација или самоисполнување, волја за моќ, лојалност, почит кон животот, Бог, автентичност, солидарност.

Од социолошкиот пристап, моралот, а особено деловниот морал, се смета за средство за потчинување на личните интереси кон интересите на светот на организација на работата, или познат како израз над личниот интерес.

Идеали

Идеалот⁶ е модел на улога, цел, значење и е човечка регулатива за опстанок, живот, желба и дејствување.

Современите размислувања на идеалите сугерираат дека станува збор за вредна и императивна игра (ја одредува безусловната, позитивна содржина на дејствија), со која се определува содржината на доброто и злото, должно и праведно.

Основни функции на идеалите се: да се утврди целта на моралната активност на човекот; возбудување на човекот кон морални постапки во процесот на дејствување во и преку организацијата; обединување на правилниот и постојниот процес на управување и делување во рамките на организацијата; утврдување на моралната форма на човекот.

Моралниот идеал во организациите е верба на човекот во постоење: принципи и норми на управување и дејствување во процес на управување чие придржување му дозволува на човекот да одржува чувство за достоинство; едногласност во функциите, визијата, мисијата, стратегијата на организацијата, нејзината општествена одговорност како „светост“, што е важна за сите луѓе; високата цел на една организација што треба да ја служи лицето на една организација.

Доблести и пороци

Изворното значење за доблест⁷, иако вклучува и значења како „сила“ „храброст“, „смелост“, суштински има етичка содржина и значење. Неопходно е да се има предвид дека во текот на историскиот развој и промената на заедницата и општеството, етичките содржини се издвоија како најважни.

Доблеста е внатрешен поредок, хармонија на душата. Аристотел истакнувал дека, човек кој поседува знаење за доблест нема да се однесува контрадикторно, затоа што може да го совлада знаењето, да го искористи во практика. Но, да се знае што е доблест, не значи да се прифати како императив.

Добро и зло

Доброто и злото се и основни и општи категории на етика и морално знаење. Тие се засноваат на сите етички идеи (феномени, процеси и врски) и категории

⁶ Грчки: eidos.

⁷ Грчки: arete = извонредност.

владини и деловни активности. Имено, доброто⁸ е општ проблем во етичката определба и проценка на човековото дејствување.

Содржината на доброто и злото е условено од идеалот на моралот: доброто е она за што се стреми кон идеално, а злото е она што го оддалечува од идеалот. Па, само човекот што создава добро во организација, и организација на светот на работата може да се нарече добар. И љубезноста се изразува во животот - во практичната активност на луѓето. Оттука, таа е својствена за целата личност (добар човек е добар и во однесувањето и во мислата), а кое е несебично - добар човек ги жртвува своите индивидуални интереси во корист на другите.

Деловната етика на остар начин го наметнува проблемот на избор помеѓу доброто и злото, како и конструктивноста на злото. Во услови на морален конфликт во организацијата, главна задача е правилниот морален избор. Првата фаза на морален избор се состои во избор на владеење, размислување и дејствување - во одрекување од неморалот во процесот на донесување одлуки.

Многу мислителите во своите филозофски и етички дела ја изразија идејата за конструктивноста на злото, нејзината позитивна улога во системот на универзумот. Треба да се потсетиме дека Н. Макијавели напишал дека измамата, насилството, неправдата можат да им служат на интересите на организацијата, заедницата, државата затоа што „целта ги оправдува средствата“.

Сепак, сметаме дека, благосостојбата, доброто се постигнува само преку надминување (избегнување) на злото и правење добри дела, добри нешта.

Морален долг

Од теоретските предлози произлегува дека императивот на моралот нанесува морален долг. Ова значи, особено, дека кога човекот ја сфаќа вредноста како морална, тој веднаш добива обврска за нејзино исполнување, реализација, реализирање како во однос на самиот себе, така и во односите со другите - кон организацијата во која дејствува.

Содржината на концептот на деловниот морален долг е со цел да се помогне благосостојбата на другите и организацијата како целина, односно корисниците на нејзините производи, услуги или идеи, мора да се задржи на правата на другите и да ги исполни своите обврски; човекот го сфаќа долгот како внатрешен импулс⁹. Моралниот долг може да се сфати како притисок врз индивидуата, т.е. личноста, принуда со организациски или општопризнати норми, социјална дисциплина, формулирање на желби. Потребите на долгот се вредни сами по себе: едно лице го исполнува долгот бескорисно, без оглед на надворешните норми, определувајќи го нивниот приоритет во однос на своите страсти, придобивки и сл.; моралните санкции (наспроти правата) носат идеален карактер што се однесува на знаење, слободна личност. Следи дека самопромоцијата е потребна за исполнување на моралниот долг. Суштинска претпоставка за самонаметнување е познавање на долгот. Ова значи дека исполнувањето на моралниот долг покажува автономија на поединецот. Човекот ги исполнува своите потреби без принуда однадвор и ги третира како да ги утврдил сам. Тој е уверен дека работи правилно.

⁸ Грчки: агатон, латински: благодет.

⁹ Некои мислителите како што се Ниче и други, го сметале познавањето на долгот како резултат на личното образование како резултат на влијанието на идеологијата).

Совест

Совеста, како суштинска категорија на деловна етика, е критична проценка на самиот човек: неговите сопствени постапки, мислења и дејства; реализација на неговата недоследност со идеалот и реализација на неговиот морален долг. Треба да се напомене дека човечката совест: не зависи од мислењата на другите луѓе; тој одговара само на моралниот долг и постапува во случаи кога нема надворешна контрола. Сепак, совеста често се смета како како глас на „другиот себе“, како носител на повисоки вредности. Оттука, постојат различни погледи за природата на совеста: Сократ ја идентификува совеста со гласот на внатрешното предупредување, за кое се смета дека доаѓа од Бога; за стоичката совест е едноставно гласот на умот, божествената искра кај човекот, која потекнува од универзалниот ум и може да нè води во животот; за Фројд, совеста е суперего во кое интернализирани укор и барања на општеството во кое живее човекот.

Во современиот деловен свет, совеста вклучува и универзално правило и посебен случај. Оттука, совеста е моќ на духот, всушност, моќ на умот да разликува правилно од погрешно во процесот на управување и делување во и во организацијата.

Совеста има две димензии: емоционална и разумна. Имено, како емотивна појава, совеста се изразува како „болка, тага“. Овие се негативни искуства, укорувања на човекот кон себе, грижа за „моралот“ на сопственото однесување и постапки. Во исто време, совеста се заснова и на разумот.

Во организациската и не само практиката, се користи терминот „јасна, мирна совест“. Овој израз може да се сфати како човечка реализација на исполнувањето на сите морални обврски, реализација на сите нејзини можности, како и тврдење на човекот за духовна хармонија, совршенство¹⁰. Човек со совесност во процесот на рафинирање поставува сè поголеми барања за себе. Сепак, покрај оваа содржина, совеста може да сведочи и за лицемерие и самоизмама - духовна незрелост. Совеста бара од човекот да го исполни својот долг кон себе - самоподобрување. Бара да ја негува својата совест, па, Емануел Кант истакнува: „Сè повеќе да го слуша гласот на внатрешниот судија и да ги користи сите средства“¹¹.

Срам и вина

Она што е суштински засрамувачко е тоа што тој изразува чувство на вина, реализација од човекот за несовпаѓање на неговото правило и на постапување со потребите на другите луѓе, потребите на организацијата. Ова е затоа што тој е ориентиран кон мислењата на другите луѓе во организацијата. Едно лице може исто така да се срами кога своите постапки во организацијата ги смета за морални. Затоа, се чувствува срам кога: некој ја сфаќа несоодветноста на нечии активности со општопризнати норми и вредности на организацијата, и морални и правни и материјални (отсуство на висок социјален статус, доволност, лојалност, итн.); не е

¹⁰ <https://akademik.mk/manuel-kant-za-etikata-i-pravoto-ako-ischezne-pravednosta-chovekovoto-zhiveene-ja-gubi-vrednosta/>

¹¹ **Имануел Кант** (гер. *Immanuel Kant*; 22 април 1724 - 12 февруари 1804) — германски филозоф од Прусија, еден од највлијателните европски мислителни и последниот голем филозоф на просветителството. Тој е еден од најзначајните претставници на Западната филозофија. Неговата Критика на чистиот ум (*Kritik der Reinen Vernunft*), означува пресвртница во историјата на филозофијата и почеток на модерната филозофија. Не само во Теоријата на познанието, но исто така и во етиката и естетиката со дела како Критика на практичниот ум и Критика на моќта на судењето, но и со одредени списи поврзани со религијата и правото, создава нова сеопфатна перспектива во филозофијата.

способен да се придржува кон организациските стандарди во процесот на создавање стоки, услуги, идеи, донесување одлуки, извршување, контрола и ...; неговото однесување е во спротивност со моралните ориентации на организацијата (присуство на порок кај човекот), и кога тој не е во состојба да ги изрази квалитетите потребни во конкретната ситуација (срамежливост во моментот на опасност, итн.).

Според искуството на човекот дека со своето делување и активност во организацијата и преку организацијата, тој не ги исполнува нормите, не го исполнува својот долг и кон себе, кон својот внатрешен свет, кон Бога, кон другите луѓе, кон организацијата. Чувството на вина не зависи од мислењата на другите луѓе, ниту зависи од оние случаи кога некој носи лична одговорност за она што се случува во организацијата. Изворите на чувство на вина можат да бидат надворешни (страдање на други луѓе, ...) и внатрешни појави, состојба на човечката душа (вина за грешни мисли, лаги, недоверба, ...). Чувството на вина го мачи човекот и врши притисок врз неговата психа. Имено, простувањето е чин на дарежливост и се случува во согласност со добрата волја на навредениот. Поради оваа причина, простувањето повторно воспоставува позитивна врска помеѓу навредениот и оној кој го навредил.

Покрај простувањето, надминување на чувството на вина бара каење (во религија - покајание), што подразбира жалост на една личност за она што се случило, донесување морална одлука (неповторување на истото) и промена на однесувањето.

Слобода

Според теоретските поставки, зборот слобода има две значења: едно е мета-религиозна можност за слободно одлучување; второто е поседување одредена количина простор за движење во рамките на едно општество и неговите организациски форми.

Според некои теоретски тврдења, може да се заклучи дека моралната слобода на човекот е можност за определување (морално самоопределување) и остварување на моралните позиции. Слободата се изразува во изборот на правец и начин на активност. Слободниот човек се манифестира како независна и креативна личност. Секое од етичките учења дава специфична дефиниција за слобода: *прагматизам*, можност да се добие секундарна корист; *егзистенцијализам*, апсолутна слобода на активност - реализација на егоистички интереси; *антропоцентризам*, определување на активност на човекот и задоволство од неговите резултати и *религиозна етика* достигнување на Бога - почитување на законите на божествениот морал.

Најважниот квалитет на моралната слобода е признавањето на друг човек. Слободата е со поголема вредност за другите затоа што не е средство за лични цели.

Морална одговорност

Моралната одговорност на човекот зависи од неговата работна способност; способност за разбирање и верно толкување на потребите - лични, организациски и социјални; влијанието на надворешните околности врз резултатот од дејствување и дејствување. И чувството на одговорност доаѓа во две форми: позитивното - чувството на значење, влијанието врз резултатот и негативното - неизвесноста за можноста за постигнување позитивни резултати.

Најважните услови за морална одговорност се:

1. Слобода на дејствување, бидејќи за процес кој не е извршен од своја волја човекот не презема одговорност за него;

2. Намера да дејствува, односно, намерното дејствување само ја намалува одговорноста, но не го отстранува целосно;

3. Одговорност на човекот, знаејќи што се случува, да може по волја да ги надминува дејствата што можат да имаат негативни последици.

Треба да се напомене дека процесот на историски развој и промена на човекот, човечките заедници и човештвото исто така ја менува одговорноста - се зголемува нивото на лична слобода на човекот, а неговата морална одговорност е за себе, за други, за организација, за институција, заедница.

Среќа

Среќата е една од глобалните морални вредности, регулаторот на моралната активност на луѓето, чувството на длабоко задоволство во постигнувањето на целта, стекнувањето предмети на желбата, како и комплексот на различни искуства поврзани со позитивно оценување на нечиј живот. Во етиката не постои единствена, универзално призната дефиниција за среќа. Желбите, целите, луѓето се различни - секој човек има своја идеја за среќа. Општ поглед на среќата е дека станува збор за стабилно, долгогодишно мајсторство бенефиции (или повисоки придобивки). Луѓето ја поврзуваат среќата со: материјално задоволство, физичко здравје, висок социјален статус, ценење од страна на други луѓе, успешно самоизразување во работата, креативност, благослов на Бога (за верниците). Среќен човек позитивно се оценува себеси, другите луѓе, организацијата - реалноста на организациите и организацијата на реалноста. Тој доживува емоционално воздигнување, задоволство.

Значењето на животот и среќата се меѓусебно поврзани - смислата на животот е неопходен услов за среќа. Сепак, значењето на животот може да биде присутно во животот на една личност дури и во најнезгодни околности - во отсуство на среќа.

Деловната етика и практиката

Деловната етика е дел од општата етика и претставува интеграција меѓу етиката и бизнисот. Терминот „бизнис“ се употребува како синоним за деловност и се означуваат збир на активности на ниво на индивидуи и организации, во економскиот, социјалниот и политичкиот живот.

Бизнисот е важен дел од општеството и во него се вклучени сите луѓе. Сите купуваме добра кои ни се потребни за опстанок и уживање. Бизнисот е хумана активност и како таква може да се истражува од морална гледна точка. За да може да се извршува која било работа, треба да постои морална основа во општеството. Секако дека не е исклучено луѓето да се однесуваат во работата неморално, како што се однесуваат и во други области од животот. Правилата на работењето главно се озаконети со закон и со договор за работа. Овие правила и забрани не се поставени од луѓето што го раководат бизнисот, туку од општеството и секогаш одговараат на моралот на општеството.

Рефлексиите и дискусиите за деловна етика се основи за успешен бизнис. Деловната етика е еден вид толкување и разбирање на стварноста, но исто така претставува и значаен дел од практичниот живот, во кој се обидуваме определени карактеристики да ги култивираме и приспособиме кон определени организации и определено општество. Ваквото општество формира специфичен вид култура која има

специфични карактеристики и вредности, а деловната етика е еден од начините на опишување и изучување на истите¹².

Потребата од деловна етика не се јавува само поради притисокот на јавноста, туку произлегува од секојдневието на менаџерите и на работниците кои ја бараат можноста за разрешување на конфликтите. Деловната етика не е ново знаење на луѓето да разликуваат добро од лошо, туку претставува обновено чувство за целта и визијата.

Влијанието на современата лидерска култура за градење на правилна деловна етика во организацијата

Проблемот со етиката во деловното работење и друштвената одговорност сè повеќе се проучуваат во почетокот на новиот век. Во организацијата проблемите се делат на четири категории: потрошувачи, запослени, акционери и окружување.

Главната етичка обврска на една организација е да произведува добри производи, затоа што во спротивно конкуренцијата ќе го завземе нејзиното место на пазарот. Во врска со вработените, најважна обврска на организацијата е да се грижи за здравјето на вработените. За акционерите се согледува во чувањето на интересот на сопствениците и нивното унапредување. Окружувањето ја опфаќа околината на организацијата која треба да се сочува за идните поколенија¹³.

Етиката е неопходност за лидерството поради природата на процесот на остварување влијание, потребата следбениците да бидат вклучени во остварување на заедничките цели и влијанието кое лидерите го имаат на вредноста на организацијата. Лидерите треба да бидат пример за вработените како треба да се однесуваат. Можат да донесат и кодекс на однесување и да бараат вработените да го почитуваат.

Најголемиот број на грешки во бизнисот се резултат на недоразбирањата што произлегуваат од погрешните перцепции за бизнисот¹⁴.

На пример, доколку некој мисли дека бизнисот е институција во која „големите риби ги јадат малите“ и сите одлуки ги раководи според ова и притоа смета дека за постигнувањето на целта се оправдани сите средства, тогаш постапките на лидерот ќе бидат неетички. Во спротивно, доколку мисли дека бизнисот е дел од општеството и дека тој е одговорен за истото, лидерот ќе се однесува одговорно. Затоа, деловната етика треба да даде јасно чувство за целта на бизнисот и да ја нагласи важноста на добрите дела, чесноста и етиката.

На етичката компонента во организацијата пресудно е влијанието од лидерот. Тие мора да бидат носители на одредени вредности и да ги пренесуваат на останатите вработени преку различни начини, говори, изјави, личен пример. Според Ричард Дафт, постојат четири типа на лидер кој може да биде: *креатор, одржувач, интегратор и менувач на културата*¹⁵.

¹² O. C. Ferrell, J. Fraedrich, L. Ferrell, Business Ethics, Ethical Decision Making and Cases, 8th Edition 2010, str. 127.

¹³ Robert C. Solomon: Ethics and Excellence (Oxford University Press, 1992).

¹⁴ Robert C. Solomon: Ethics and Excellence (Oxford University Press, 1992).

¹⁵ Грифин, Рики В., *Основи на менаџментот, сериј на достигнувања на студентите*. Кочани, 2010, дел од програмата на Владата на Република Македонија за превод на 500 стручни, научни книги и учебници.

1. *Креатор*, кој е иницијатор и одговорен за креирање на визијата на организацијата. Оваа визија ги дава основните вредности на културата;

2. Лидери кои ја *одржуваат културата* и истата ја штитат со сите етичките вредности на организацијата. Се појавуваат како херои кои направиле нешто добро за организацијата;

3. Лидери кои ја *креираат културата*, при тоа креирајќи хармонија, согласност јасно комуницирање и координирање. Тие ги разбираат социоемотивните барања на работниците. Често овие лидери се добри политиканти кои знаат да работат со луѓето и знаат да ги разрешуваат или ублажуваат конфликтите. Тие се трпеливи луѓе;

4. Лидери на промена на *културата или етичките вредности* во унапредување на истите кои се корисни во период кога ќе се оцени дека се потребни промени, но нивното делување е со одреден век на траење.

Вредносниот систем во организацијата не може да биде управуван на традиционален начин (со употреба на авторитет или со директиви). Лидерот мора да научи да ги пренесува и сигнализира активностите на начин кој ќе биде прифатен од вработените. Тој треба да ја артикулира визијата на организациските вредности и оваа активност да ја прави секојдневно на начин со кој ќе ги охрабрува вредностите. Затоа што делата повеќе говорат отколку зборовите, тој мора постојано да укажува на вредностите со личен пример. Секоја негова активност има влијание на културата и на етиката. Како што студентите учат од професорите, така вработените учат за вредностите, верувањата и целите гледајќи го лидерот.

Емпириско истражување

Претходниот теоретски осврт на влијанието на правилна деловна етика, како фактор за подигнување на мотивираноста и задоволството на вработените, даде слика за осознавање на современите тенденции од тој аспект, пошироко во светски размери.

А пак, овој емпириски дел, темелејќи се на сознанијата од теоретскиот дел има за цел преку истражување во одредени организации да даде слика за состојбите со примената на правилна деловна етика, и влијанието во подигнување на мотивираноста и задоволството на вработените

Во истражувањето беа анкетирани 110 вработени од кои повратен одговор добивме од 97 вработени, и на 40 менаџери, од кои повратен одговор дадоа 37 на вкупно 3 прашања. Во прилог ќе биде презентирана анализа на прашањата и одговорите на испитаниците.

Методологија на истражување

Оправданоста на истражувањето произлегува од фактот дека деловната етика го претставува моралниот однос меѓу луѓето, човекот и општеството, и односот на човекот кон самиот себе и дава посебна специфичност на самата организација како систем на вредности, верувања и правила на однесување и е значајна детерминанта која влијае врз сите активности во организацијата, а со тоа и врз ефикасноста во работењето.

Во организацијата треба да се воспостави таков модел на деловната етика кој ќе преферира комуникација, взаемна почит, разбирање меѓу вработените и почитување на начелата на етичко делување.

Не треба да се изостави и улогата на лидерот, бидејќи лидерот е тој што ја има главната улога во креирањето и одржувањето на посакуваниот модел на деловната етика во организацијата.

Со ова се оправдуваат истражувачките напори ориентирани кон согледување на позитивната улога на цврсто изградената организациска култура врз етички принципи и нејзиното влијание во остварување на високи резултати во работењето.

Предмет на емпириското истражување ќе биде согледувањето на примената на правилна деловна етика, како фактор за подигнување на мотивираноста и задоволството на вработените во истражуваните организации. Исто така, предмет на истражувањето ќе биде и согледувањето на влијанието на менаџерот во таа насока, бидејќи менаџерот е тој што ја има главната улога во креирањето и одржувањето на посакуваниот модел на деловната етика во организацијата.

Целта на емпириското истражување е преку анализа на резултатите од теоретското и емпириското истражување, заедно со добиените заклучоци, да се добијат сознанија кои ќе ја прикажат актуелната состојба на трендовите од истражуваната област во светот и практичните состојби во истражуваните организации, што ќе помогнат за креирање на стратегија за понатамошни насоки во унапредувањето на нивното работење.

Заради поцелосно осознавање и потврдување на истражувањето, во истражувањето поставивме генерални и помошни хипотези.

Генералната хипотеза на ова истражување беше поставена на следниот начин: Доколку во организацијата се применува правилна деловна етика, тогаш тоа ќе овозможи подигнување на мотивираноста и задоволството на вработените и постигнување на поголем успех во севкупната работа на самата организација.

За реализација на оваа хипотеза ќе ги користиме и следните помошни хипотези:

1. Доколку во организацијата се применува правилна деловна етика, тогаш ќе владее мотивираност и задоволство на вработените и нивна поголема ефектуираност во работењето;

2. Доколку во организацијата менаџерот се одликува со етички вредности со знаење, способности, чесност, интегритет, и правилен однос кон сите и носи етички одлуки со полна самоодговорност тогаш кај вработените во организацијата ќе постои поголема посветеност и успешност во работењето;

3. Доколку во организацијата се спроведува соодветна обука од областа на етичкото однесување, тогаш меѓу вработените ќе се развива поголема меѓусебна соработка и продуктивност во работење.

Методи на истражување

Во емпириското истражување најмногу се користени: *анкетата, анализата, статистичката обработка на податоците и нивно компарирање.*

Анкетата беше спроведена преку прашалници составени од три прашања, со по три понудени одговори, кои по избор ги заокружија испитуваните менаџери и вработените.

По добивањето на одговорите од анкетните прашалници следи нивна статистичка обработка. Со помош на статистичката обработка на податоците се врши нивно прикажување преку табеларен и графички приказ, со цел да се добие детален

заклучок од спроведеното практично истражување. Ова се врши преку директно средување на податоците со помош на компјутерската програма Microsoft Excel.

Понатаму, за споредба на добиените податоци од истражувањето ќе се примени Методот на *компарација*. Целта е споредба на исказите на менаџерите и вработените. Собраните податоци ќе бидат статистички обработени заради изведување на заклучоци.

Резултати од истражувањето

Истражувањето е спроведено во организациски субјекти од Велес и Скопје. Добиеени одговори по анкетните прашалници, најнапред се претставени табеларно, па, потоа е направена и детална анализа на одговорите за секое прашање одделно.

Табела 1: Сумирани одговори на менаџерите и вработените од анкетните прашалници

Table 1: Summarized responses of managers and employees according to survey questionnaires

Поставени прашања	Понудени одговори	Поединечни одговори			
		Менаџери		Вработени	
		Вредност	%	Вредност	%
1. Дали во организацијата се применува правилна деловна етика, како фактор за подигнување на мотивираноста и задоволството на вработените	Да	31	84	67	69
	Не	0	0	9	9
	Без одговор	6	16	21	22
	Вкупно	37	100	97	100
	Пресметаниот χ^2 -тест изнесува: 11,474 C = 0,233				
2. Дали менаџерот се одликува со етички вредности со знаење, способности, чесност, интегритет, и правилен однос кон сите и носи етички одлуки со полна самоодговорност?	Да	32	86	57	59
	Не	0	0	12	12
	Без одговор	5	14	28	29
	Вкупно	37	100	97	100
	Пресметаниот χ^2 -тест изнесува: 23,224 C = 0,323				
3. Дали во организацијата се спроведува соодветна обука од областа на етичкото однесување?	Да	27	73	48	49
	Не	3	8	14	14
	Без одговор	7	19	35	37
	Вкупно	37	100	97	100
	Пресметаниот χ^2 -тест изнесува: 11,636 C = 0,234				

Заради поцелосно согледување на одговорите на испитуваните менаџери и вработени, секое прашање ќе биде подетално разработено.

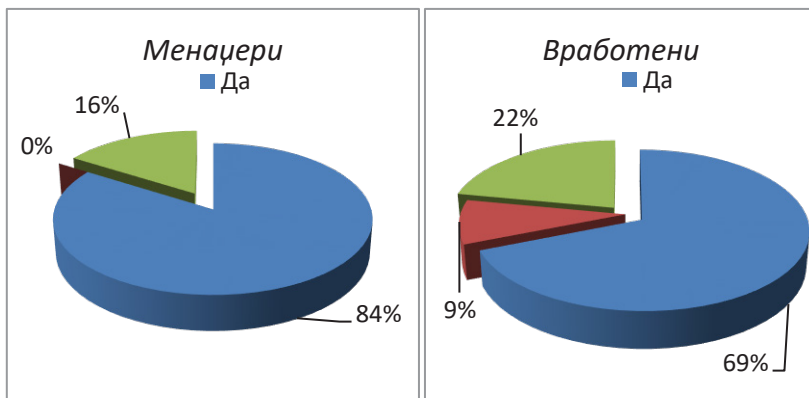
Првото прашање гласеше: Дали во организацијата се применува правилна деловна етика, како фактор за подигнување на мотивираноста и задоволството на вработените.

Табела 2: Приказ на одговорите на првото прашање
Table 2: View the answers to the first question

Поставени прашања	Понудени одговори	Поединечни одговори			
		Менаџери		Вработени	
		Вредност	%	Вредност	%
1. Дали во организацијата се применува правилна деловна етика, како фактор за подигнување на мотивираноста и задоволството на вработените	Да	31	84	67	69
	Не	0	0	9	9
	Без одговор	6	16	21	22
	Вкупно	37	100	97	100

Пресметаниот χ^2 -тест изнесува: 11,474
 $C = 0,233$

Сликвито, одговорите на ова прашање се прикажани во Графикон кој следи:



Графикон 1: Приказ на одговорите на првото прашање
Chart 1: View the answers to the first question

Со обработка на дадените одговори за двете групи на испитаници, добиената вредност за χ^2 -тестот и вредноста на коефициентот на контингенција следи:

$$\chi^2_{0.05} = 5,991 \text{ (таблична вредност)}$$

$$\chi^2_{0,05} = 11,474 \text{ (пресметана вредност)}$$

$$\chi^2_{0,05} \text{ пресметанавредност} > \chi^2_{0.05} \text{ таблична вредност}$$

$$C = 0,233 \text{ (пресметана)}$$

Од ова можеме да заклучиме дека, пресметаната вредност за χ^2 -тестот изнесува 11,474 што е поголема од табличната вредност на χ^2 . Со тоа се укажува дека, одговорите на менаџерите и вработените по ова прашање не соодветствуваат.

Коефициентот на контингенција кој го покажува интензитетот на меѓусебна поврзаност помеѓу одговорите на менаџерите и вработените, има вредност 0,233 што значи слаба поврзаност.

Најголемиот дел од менаџерите или поточно 84 % од нив, сметаат дека во организацијата се применува правилна деловна етика, како фактор за подигнување на мотивираноста и задоволството на вработените, додека пак 69 %, од вработените сметаат дека во организацијата се применува правилна деловна етика, како фактор за подигнување на мотивираноста и задоволството на вработените

Бидејќи основната хипотеза гласеше: *Доколку во организацијата се применува правилна деловна етика, тогаш тоа ќе овозможи подигнување на мотивираноста и задоволството на вработените и постигнување на поголем успех во севкупната работа на самата организација*, а додека помошната хипотеза гласеше: *Доколку во организацијата се применува правилна деловна етика, тогаш ќе владее мотивираност и задоволство на вработените и нивна поголема ефектуираност во работењето, ќе констатираме дека не се потврдува ни основната ни помошната хипотеза, со што се оправдува нашето истражување.*

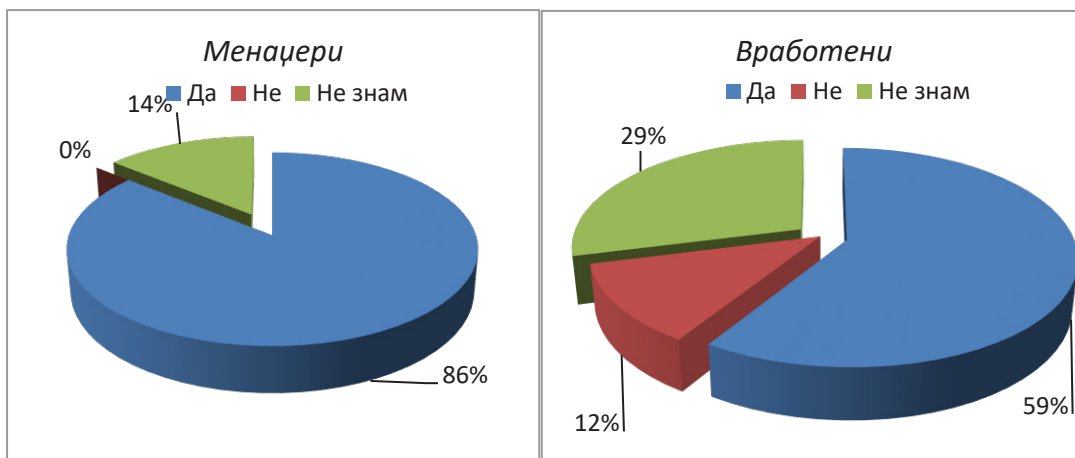
Второто прашање гласи: Дали менаџерот се одликува со етички вредности со знаење, способности, чесност, интегритет, и правилен однос кон сите и носи етички одлуки со полна самоодговорност?

Резултатите и од ова прашањесе прикажани табеларно и графички.

Табела 3: Приказ на одговорите на второто прашање
Table 3: View the answers to the second question

Поставени прашања	Понудени одговори	Поединечни одговори			
		Менаџери		Вработени	
		Вредност	%	Вредност	%
2. Дали менаџерот се одликува со етички вредности со знаење, способности, чесност, интегритет, и правилен однос кон сите и носи етички одлуки со полна самоодговорност?	Да	32	86	57	59
	Не	0	0	12	12
	Без одговор	5	14	28	29
	Вкупно	37	100	97	100
Пресметаниот χ^2 -тест изнесува: 11,474 C = 0,233					

Сликовито, одговорите на ова прашање се прикажани во Графикон кој следи:



Графикон 2: Приказ на одговорите на второто прашање
Chart 2: View the answers to the second question

Со обработка на дадените одговори за двете групи на испитаници, добиената вредност за χ^2 -тестот и вредноста на коефициентот на контингенција следи:

$$\chi^2_{0,05} = 5,991 \text{ (таблична вредност)}$$

$$\chi^2_{0,05} = 23,224 \text{ (пресметана вредност)}$$

$$\chi^2_{0,05} \text{ пресметанавредност} > \chi^2_{0,05} \text{ таблична вредност}$$

$$C = 0,323 \text{ (пресметана)}$$

Од ова можеме да заклучиме дека, пресметаната вредност за χ^2 -тестот изнесува 23,224 што е поголема од табличната вредност на χ^2 . Со тоа се укажува дека, одговорите на менаџерите и вработените по ова прашање не соодветствуваат.

Коефициентот на контингенција кој го покажува интензитетот на меѓусебна поврзаност помеѓу одговорите на менаџерите и вработените, има вредност 0,323 што значи слаба поврзаност.

Најголемиот дел од менаџерите или поточно 86 % од нив, сметаат дека менаџерот се одликува со етички вредности со знаење, способности, чесност, интегритет, и правилен однос кон сите и носи етички одлуки со полна самоодговорност, додека пак 59 %, од вработените сметаат дека менаџерот се одликува со етички вредности со знаење, способности, чесност, интегритет, и правилен однос кон сите и носи етички одлуки со полна самоодговорност, 12 % одговориле со не и 29 % останале без одговор.

Со ова, и овде не се потврдува ни генералната ни втората помошна хипотеза

Третото прашање гласи: Дали во организацијата се спроведува соодветна обука од областа на етичкото однесување?

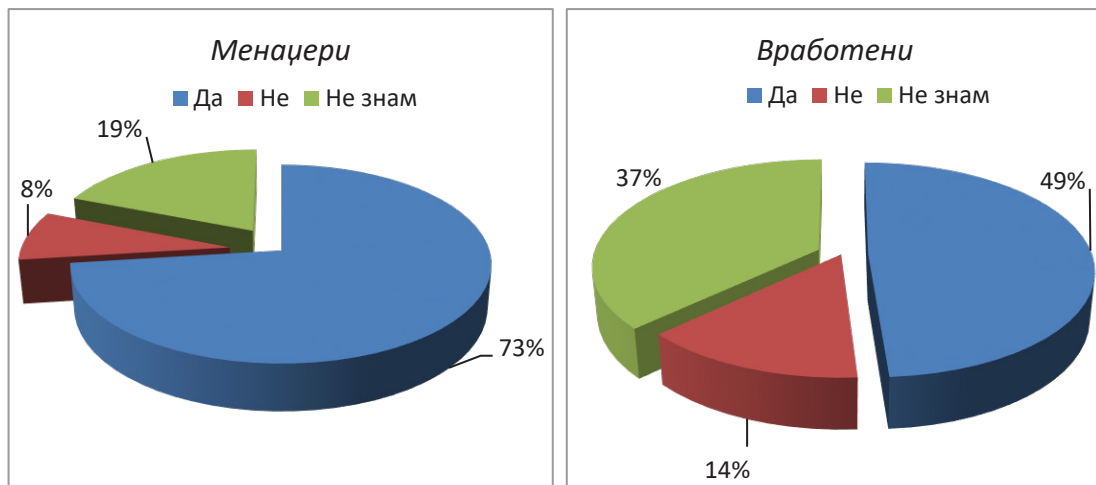
Резултатите и од ова прашање се прикажани табеларно и графички.

Табела 4: Приказ на одговорите на третото прашање
Table 4: View the answers to the third question

Поставени прашања	Понудени одговори	Поединечни одговори			
		Менаџери		Вработени	
		Вредност	%	Вредност	%
3. Дали во организацијата се спроведува соодветна обука од областа на етичкото однесување?	Да	27	73	48	49
	Не	3	8	14	14
	Без одговор	7	19	35	37
	Вкупно	37	100	97	100

Пресметаниот χ^2 -тест изнесува: 11,636
C = 0,234

Сликовито, одговорите на ова прашање се прикажани во Графикон кој следи:



Графикон 3: Приказ на одговорите на второто прашање
Chart 3: View the answers to the second question

Со обработка на дадените одговори за двете групи на испитаници, добисната вредност за χ^2 -тестот и вредноста на коефициентот на контингенција следи:

$$\chi^2_{0,05} = 5,991 \text{ (таблична вредност)}$$

$$\chi^2_{0,05} = 11,636 \text{ (пресметана вредност)}$$

$$\chi^2_{0,05} \text{ пресметанавредност} > \chi^2_{0,05} \text{ таблична вредност}$$

$$C = 0,234 \text{ (пресметана)}$$

Од ова можеме да заклучиме дека, пресметаната вредност за χ^2 -тестот изнесува 11,636 што е поголема од табличната вредност на χ^2 . Со тоа се укажува дека, одговорите на менаџерите и вработените по ова прашање не соодветствуваат.

Коефициентот на контингенција кој го покажува интензитетот на меѓусебна поврзаност помеѓу одговорите на менаџерите и вработените има вредност 0,234 што значи слаба поврзаност.

Најголемиот дел од менаџерите или поточно 73 % од нив, сметаат дека во организацијата се спроведува соодветна обука од областа на етичкото однесување, додека пак 59 %, со не одговориле 8 %, а 19 % останале без одговор, а од вработените сметаат дека во организацијата се спроведува соодветна обука од областа на етичкото однесување, 14 % одговориле со не и 37 % останале без одговор.

Со ова и овде не се потврдува ни генералната ни третата помошна хипотеза.

Краток заклучок по емпериското истражување

Со емпириското истражување се покажа дека одговорите на испитуваните менаџери и вработени не соодветствуваат. Причина за тоа може да биде делумното согледување на објективната и реалната состојба во организациите.

Секоја организација има потреба од високооспособено раководство кое ќе ги воведо во целост принципите на деловна етика.

Деловната етика е една од најзначајните детерминанти што влијае на севкупното работење и успехот на организациите. Потребно е во иднина менаџерите да посветат поголемо внимание не само на креирањето и одржувањето на деловната етика, туку и на континуирано јакнење и унапредување на деловната етика во организацискиот субјект кој ќе резултира со поголема мотивираност и посветеност во работењето. Треба да се усвојат и да се почитуваат начелата на деловна етика, затоа е потребна и обука на сите вработени во организацијата.

Преферирање на активности за примената на правилна деловна етика, за подигнување на мотивираноста и задоволството на вработените

Етика воопшто, а особено деловната етика треба да претставува збир на правила на однесување по кои работниците треба да се раководат во донесувањето на одлуки за тоа што е правилно а што не, што е дозволено а што забрането, што е добро а што лошо во организацијата во целост.

Не е секогаш лесно донесувањето на такви одлуки. Постојат етички начела кои може да дојдат во судир, со што ќе се појават етички дилеми кои тешко се разрешуваат. На пример, секој лидер има обврска да води сметка за интересите на вработените и да ги разбира нивните оправдани барања. Но, истовремено, има обврска да се грижи и за интересите на останатите стейкхолдери¹⁶.

¹⁶ Ćatović, S., *Socijalna medicina*, Medicinski fakultet Univerziteta u Tuzli. Tuzla, 1991.

Многу е важно да се применуваат етички доблести во една организација. Тие се доказ за тоа дека вработените поседуваат одредени карактерни црти кои ги ослободуваат да ја направат вистинската работа при појава на конфликти или пак постојат етички дилеми.

Доблесната етика обезбедува основа за носење правилни, етички одлуки и донесените одлуки да претставуваат пример за чесност, интегритет и одговорност во процесот на донесување одлуки.

Моделот на етичкото донесување одлуки добро е да се темели на следниве компоненти: *морална чувствителност, морално расудување, морална мотивација и морален карактер*¹⁷.

Морална чувствителност е всушност првиот чекор на морално однесување која насочува кон воочување на моралните карактеристики на донесувањето решение. При тоа, морални карактеристики се изградени врз основа на тоа како нашите постапки влијаат на другите и дали ги почитуваме правата на другите во донесувањето одлуки.

Моралното расудување вклучува изнаоѓање идеално решение за етичка дилема. Таа започнува со спознанието, процесот на стекнување знаења и разбирање преку мислата, искуство, и сетилата. Таа продолжува со претпоставки и нагласување на некои работи во однос на други. Составен дел на доблесната етика е примената на мудроста, стекната преку годините на искуство и развивање на добри навики.

Морална мотивација го одразува степенот на посветеност при преземање на акција, вреднување на моралните вредности во однос на другите вредности, како и преземање на лична одговорност во постигнување резултати. Моралната мотивација ја одразува волјата на поединецот да ги одржува етичките вредности (на пример, чесност, интегритет, доверба), пред неетичките вредности (на пример, богатство и слава) кои се однесуваат на личниот интерес.

Морален карактер упатува на Личност со силно изграден етички карактер и е веројатно да ги спроведе етичките намери со преземање етичка акција, отколку личност со слаб карактер, бидејќи може подобро да ги издржи притисоците од повисоките нивоа во организацијата кои може да направат превид дека сторил нешто лошо. Некои поседуваат морален карактер кој се карактеризира со упорност во извршувањето на морална задача, имаат храброст за спроведување на процеси кои ѝ служат на моралната цел.

При донесување етички одлуки на работното место, особено треба да се внимава на некои постапки меѓу кои би ги спомнале следниве:

1) Најнапред, треба добро да се размислува како нечии постапки влијаат на другите. Сите одлуки мора да имаат повратен ефект и етички изградените луѓе предвидуваат како тие одлуки ќе се рефлектираат доколку се одлучат да постапат на еден или друг начин;

2) Секогаш треба да се внимава да не се нанесуваат неоправдани навреди, а особено да не се прави зло. Со носењето на одлуки добро да се внимава за да не му се наштети на некој друг;

3) При одлучување за некои постапки, секој треба да се запраша дали би сакал некој друг да го реши конфликтот со преземање на истата акција која би ја превзел тој од слични причини во слични ситуации. Ако одговорот е „да“, тогаш

¹⁷ Пошироко кај Ricketts K. G. (2009), *Behaving Intelligently: Leadership Traits&Characteristic*, University of Kentucky College, Lexington, KY.

неговото дејство има универзална привлечност. Универзалноста подразбира дека со сопствената одлука се почитуваат правата на другите;

4) Пред носење на секоја одлука (пред сè се мисли на одлука на опомени, казни и сл.), треба добро да се размислува, бидејќи мора да се имаат јасни сознанија за причината за недоброто однесување или дејствување на другите;

5) Треба да се има на ум дека после донесена одредена одлука во негативен контекст, има можности за подобрување на состојбите со јасно отворено разговарање, каење и ветувања за подобрување на состојбите;

6) При носењето на одлуки, менаџерот мора да се раководи од сопственото расудување, со претходно добивање на поширок спектар на информации;

7) Никогаш не треба да се обвинува некоја личност, доколку се немаат добри информации за состојбите кои се предмет на дискусија, односно обвинување.

Преферирањето на етички доблести признава дека лицето мора да биде чесно, доверливо, фер и преку носење на самата одлука да ги истакне овие карактеристики.

Напредокот на организацијата, во голема мера зависи од способноста на првиот човек да биде лидер, односно етички да ги води вработените.

Како вредности кои треба да ги има лидерот, а кои се преферирани од страна на најуспешните и етички лидери во развиените земји се следниве: лојалност, должност, почитување, несебичност во работењето, честност, интегритет, лична храброст и сл.¹⁸.

За успешно работење на организациите, пресудно влијание има етичката поставеност, однос и посветеност кон работењето не само на менаџерот-лидерот, туки и на сите вработени. Доколку тоа не може добро да се применува, потребна е обука.

ЗАКЛУЧОК

Деловната етика е огледало која најдобро го отсликува однесувањето и дејствувањето на деловните луѓе. Недостаток на деловна етика во една работна организација, порано или подоцна, ќе доведе до нарушување на работната атмосфера. При недостаток на деловна етика кај најодговорните луѓе, односно кај раководството на организацијата, се нанесува штета на севкупното работење на организацијата во целина.

Деловната етика не се темели само за поединечни одлуки и последици, туки и тие поединечни одлуки, особено на лидерот, може да се рефлектираат и на глобално ниво.

Треба да се има на ум дека и етиката кај поединецот може да биде битен елемент на колективната етика. Затоа треба да се внимава, бидејќи личноста без развиена деловна етика претставува малигна точка во работата на организацијата и има тенденција да се прошири на целокупниот систем на организацијата.

Присуството на деловната етика не е значајно само за односите помеѓу организациите, туки и за односите внатре во самата организација. Односот на работодавците, т.е. на раководството меѓу себе, како и нивниот однос спрема вработените треба да се набљудува низ призмата на деловната етика и моралното

¹⁸ Ricketts K. G (2009), Behaving Intelligently: Leadership Traits&Characteristic, University of Kentucky College, Lexington, KY, str. 2.

однесување. Во ниту еден сегмент во организацијата, без оглед на нејзината големина, не смее да се изостави грижата за етичко однесување.

Деловната етика подразбира права, обврски, должности кон поединците, нивните меѓусебни односи, односите спрема другите организации со кои соработуваат, како и спрема опкружувањето во целина. Дилемите со кои се соочуваат менаџерите во својата кариера ја чинат основата на секое менаџирање со организација. Сè почести се отстапките од етичките норми, а моралните дилеми се сè поизразени.

Етиката е една од најзначајните детерминанти што влијае на севкупното работење и успехот на организациите. Потребно е во иднина менаџерите да посветат поголемо внимание не само на креирањето и одржувањето, туку и на континуираното јакнење и унапредување на цврста деловна етика која ќе резултира со поголемо задоволство, мотивираност и ефективност во работењето.

Литература

- [1] Brown, A. D. (1995), *Organisational culture*. London: Pitman Publishing; *Carter Mc Namara, "Organizational Culture", Authenticity Consulting, LLC (1997-2008)*;
- [2] Ćatović, S., *Socijalna medicina*, Medicinski fakultet Univerziteta u Tuzli. Tuzla, 1991;
- [3] Dzejms E. Mur, *Principi Etike*, Nolit, Beograd, 1963;
- [4] Edgar H. Schein (2010), *Organizational Culture and Leadership*, Fourth Edition;
- [5] Enciklopedija političke kulture (Beograd, Savremena administracija, 1983);
- [6] <https://akademik.mk/manuel-kant-za-etikata-i-pravoto-ako-ischezne-pravednosta-chovekovoto-zhiveene-ja-gubi-vrednosta/>;
- [7] Mats Alvesson and Stefan Sveningsson (2008), *Changing Organizational Culture*, First published;
- [8] Mullins, L. (2005), *Management and organizational behavior*. Seventh Edition, Pearson Education;
- [9] O. C. Ferrell, J. Fraedrich, L. Ferrell, *Business Ethics, Ethical Decision Making and Cases*, 8th Edition 2010, str. 127;
- [10] Ricketts, K. G (2009), *Behaving Intelligently: Leadership Traits&Characteristic*, University of Kentucky College, Lexington, KY;
- [11] Robert C. Solomon, *Ethics and Excellence* (Oxford University Press, 1992);
- [12] Steve, M. Jex (2002), *Organizational psychology*, John Wiley & Sons, New York;
- [13] Sutherland, J. & Canwell, D. (2004), *Palgrave Key Concepts: Key Concepts in Management*, Palgrave MacMillan;
- [14] Грифин, Рики В., *Основи на менаџментот, серија на достигнувања на студентите*. Кочани, 2010, дел од програмата на Владата на Република Македонија за превод на 500 стручни, научни книги и учебници;
- [15] Дракулевски, Љ. (2007), *Организациско однесување*, Економски факултет, Скопје;
- [16] Кирил Темков, *Како да се биде добар: етика за млади Охо*, Скопје 2007;
- [17] Петровиќ, М., Јанаќиевиќ, Н., Богичевиќ, Б. (2002), *Организација: Теорије, Дизајн, Понашање, Промене*, Економски факултет, Београд;
- [18] Поповски, В. (2001), *Влијание на организациската култура врз деловноста на претпријатијата*, „Св. Кирил и Методиј“, Скопје.