

ДЕОНТОЛОШКА ЕТИКА – ПРИНЦИПИ ЕТИКЕ И МОРАЛА КАО ПАРАДИГМА ОРГАНИЗАЦИОНЕ КУЛТУРЕ

Јована Копанџа¹

Резиме: Имајући у виду да организациона култура представља јединствен систем понашања и вредности чланова једне организације, у овом раду анализираће се кроз призму етике и морала као основних детерминанти које је одређују. Кантово образложење деонтолошког приступа подразумева индивидуалну одговорност за морални поредак, при чему се поступак појединца или организације посматра са аспекта дужности или намере. У том кључу проблем моралног интегритета биће сагледан кроз перспективу организационе структуре која функционише по принципима пословне етике.

Кључне речи: етика, морал, организациона култура, систем

DEONTOLOGICAL ETHICS – PRINCIPLES OF ETHICS AND MORALS AS A PARADIGM OF ORGANIZATIONAL CULTURE

Abstract: Given that organizational culture represents a unique system of behavior and values of members of an organization, this paper will analyze it through the prism of ethics and morality as the basic determinants that determine it. Kant's explanation of the deontological approach implies individual responsibility for the moral order, whereby the actions of an individual or organization are viewed from the aspect of duty or intention. In this vein, the problem of moral integrity will be viewed through the perspective of an organizational structure that functions according to the principles of business ethics.

Key words: ethics, morals, organizational culture, system

1. УВОД

Деонтолошка етика, као нормативни етички приступ, заснива се на концепту моралне дужности и етичких начела независно од последица конкретних поступака. Када је у питању организациона култура, захваљујући деонтологији може се сагледати и анализирати како понашање, тако и вредносна оријентација чланова организације.

У раду ће се организациона култура посматрати као нормативни систем у којем су етички и морални принципи инкорпорирани у формалне и неформалне механизме деловања. Стога ће се пре свега фокус ставити на дефинисање појма организационе културе из перспективе моралне исправности појединаца који су део истог система. Принципи деонтолошке етике омогућавају сагледавање моралног интегритета не само као индивидуалне врлине, већ као конститутивног елемента етички одрживог организационог понашања. Стога, пословна етика, као примењени вид моралне филозофије постаје инструмент парадигматске трансформације организационе културе у правцу већег степена етичке конзистентности и друштвене одговорности.

2. ДЕФИНИСАЊЕ ПОЈМА ОРГАНИЗАЦИОНЕ КУЛТУРЕ

Организациона култура представља колективни ефекат заједничких веровања, понашања и вредности људи унутар пословног система, односно компаније, којима се регулише начин пословања. Тиме је одређен начин на који запослени раде и услужују купце, како сарађују једни с другима, да ли се осећају мотивисаним за испуњавање циљева и да ли су укључени у целокупну мисију компаније искрено [1]. Schein под организационом културом подразумева скуп претпоставки, веровања, вредности, обичаја, структуре, норме, правила и традиција [2].

¹доктор наука, Висока техничка школа струковних студија у Новом Саду, Школска 1, 21000 Нови Сад, koranija@vtsns.edu.rs

Реч је о неписаним правилима која одређују појединачно и групно понашање и ставове унутар система. Фактори који имају утицај на организациону културу су:

- структура организације,
- систем и процеси у којима се врши рад,
- понашање и ставови запослених,
- вредности и традиције организације и
- усвојени стилови управљања и руковођења [3].



Слика 1: Димензије организационе културе [4]

Постоји пет функција организационе културе, а ради се о:

- подстицању иновативности и креативности,
- стимулисању тимског рада и складног односа међу запосленим у организацији,
- омогућавању да се запослени идентификује са организацијом,
- стварању позитивног имиџа организације како у очима запослених тако и у очима купаца и
- омогућавању да се ускладе циљеви запосленог са циљевима организације [3].

Организациона култура обухвата различите сегменте, који се наводе у даљем тексту и сваки ће бити појединачно објашњен.

- **ВРЕДНОСТИ:** Успостављањем система вредности у организацији утврђује се шта се сматра пожељним, а шта непожељним. Према степену формалности разликују се имплицитне и експлицитне вредности. Према циљевима и начину њиховог постизања крајње и инструменталне вредности. Према значају за организацију деле се на темељне и оперативне вредности. По основу адаптивности на организацијске промене разликујемо одбрамбене, стабилизирајуће и вредности усмерене ка расту. На основу прихваћености у организацији – прихваћене, стварне и жељене вредности. Према заступљености у организацији – превладавајуће и додатне вредности и према временском раздобљу појављивања – старе и нове вредности[5].
- **НОРМЕ:** Норме представљају стандарде очекиваног понашања и могу се појавити у писаном или неписаном облику. Њима се дефинишу пожељна понашања и понашања која треба санкционисати.
- **СТАВОВИ И УВЕРЕЊА:** Њима су обухватаћена основна начела понашања.
- **ОБИЧАЈИ И РИТУАЛИ:** Реч је о устаљеним облицима који имају задатак да креирају навике понашања појединца. Због континуираног понављања обезбеђују сигурност и поузданост.

- **КОМУНИКАЦИЈА И ЈЕЗИК** : Поред тога што је основни циљ комуникације пренос информација од пошиљаоца до примаоца, комуницирањем се између изражава идентитет индивидуе, као и ниво културе коју говорник поседује. Са друге стране, језик има задатак да укаже на степен формалности или неформалности у комуникацији.
- **МИТОЛОГИЈА**: Унутар система настају приче као израз културе те организације.
- **СИМБОЛИ**: Спољашњи визуелни знакови статуса и социјалне диференцијације [6].

3. КОДЕКС ПОСЛОВНЕ ЕТИКЕ

Кодексом пословне етике обухваћени су принципи и правила пословне етике, Унутрашњи односи у привредном субјекту:

- права и обавезе запослених;
- положај чланова органа привредног субјекта;
- запослених лица ангажованих на основу уговора,
- заштита имовине привредног субјекта,
- вођење пословних књига и записника,
- спољашњи односи,
- дужност према потрошачима,
- однос према купцима,
- однос према добављачима,
- однос према финансијерима,
- однос према власницима,
- односи са јавношћу и државним органима,
- заштита слободне конкуренције, заштита животне средине
- поштовање Кодекса,
- надзор над применом Кодекса,
- поступци у случају повреде одредаба Кодекса,
- мере за случај непоштовања Кодекса,
- завршне одредбе [7]

4. ДЕОНТОЛОГИЈА КАО ФИЛОЗОФСКА КОНЦЕПЦИЈА

Када је у питању одређивање моралне исправности, појам етике обухвата две доминантне концепције – деонтолошки и телеолошки који су међусобно супротстављени [8]. Деонтологија је наука која се бави моралним нормама. Када се сагледа етимологија речи, деон означава дужност. У деонтологији се разликују позитивни (дејствујући) принципи којима се означавају радње и деловања која су пожељна (говори истину, третирај једнако сва бића, делуј у корист другог и сл.) и негативни којима се означавају радње и деловања која треба избегавати и која су крајње непожељна (не лажи, не кради, не ради на штету другог, не угрози, не оштети и сл.). У наставку текста издвојиће се пар Кантових максима који су пример деонтолошких идеја:

Живи свој живот тако да мислиш да ће свако твоје дело постати универзални закон.

Према закону човек је крив уколико наруши права других људи. Према етици он је крив уколико само помисли да то учини.

Лажима човек поништава своје достојанство као човека.

Наведени цитати указују да се у основи деонтологије заправо налази индивидуално деловање. Сваки појединац који представља део организације непоштовањем деонтолошких принципа не угрожава само другог, него и целу организацију јер се ствара пословна атмосфера која је демотивишућа, чиме се пословање доводи у питање.

Катарина Мајсторовић у студији *Морални интегритет у пословној етици* наводи да је слобода тачка у којој се спајају деонтологија и свет бизниса, истичући да је ова претпоставка у полазишту истовремено примерена и плаузибилна с обзиром да је слобода конструктивна за човекову моралност [10]. Са друге стране слобода може довести до појаве проблема унутар система, при чему се слобода и разум неретко јављају као антиподи.

5. ЗАКЉУЧАК

Организациона култура као систем вредности, уверења и понашања представља основу функционисања сваке савремене организације. Успостављање јасних етичких стандарда и неговање моралне одговорности свих актера унутар организације кључно је за дугорочну одрживост и друштвено прихватљиво пословање. Деонтолошка етика, заснована на дужности и намери као централним појмовима, пружа снажан нормативни оквир за изградњу таквих етичких организационих култура.

Посматрајући понашање организације кроз Кантову перспективу индивидуалне одговорности, може се уочити да морални интегритет није само лична врлина, већ темељ за успостављање одговорног и транспарентног система. Кодекс пословне етике, као инструмент формализације етичких начела, омогућава конкретизацију и примену деонтолошких принципа у свакодневном раду. С тим у вези, организације које стреме ка етичкој доследности и моралној одрживости требало би да подстичу културу засновану на дужности, поштењу, одговорности и поштовању – како према појединцима унутар система, тако и према друштву у целини.

6. ЛИТЕРАТУРА

- [1] Morcos M.: *Organisational culture: definitions and trends* https://www.researchgate.net/publication/329140215_ORGANISATIONAL_CULTURE_DEFINITIONS_AND_TRENDS , Април 2025.
- [2] Schein, E.: *Organizational Culture and Leadership* Jossey-Bass, San Francisco, 2004.
- [3] Жугај М.и сар, Организацијска култура, ТИВА тискара, Факултет организације и информатике, Вараждин, 2004, стр. 15
- [4] Robins S.P., Coutler M.: *Menadžment*, Datastatus, Beograd, 2005.
- [5] Малбашић И.: Типологија организацијских вриједности, *Економски преглед*, 62 (7-8), 2011, р.р. 421-442
- [6] Калинић А.: *Организацијска култура и управљање промјенама у подuzeћу Промет д.о.о Сплит*, Свеучилиште у Сплиту, Сплит, 2015.
- [7] https://www.paragraf.rs/propisi/kodeks_poslovne_etike.html, април 2025.
- [8] Jovan Babid, *Uvod u poslovnu etiku* (Prag: VirtusSoftware Localization, Translations, Electronic Publishing [http://www.virtus.cz], 2002.
- [9] Мајсторовић, К.: *Морални интегритет у пословној етици*, докторска дисертација, Филозофски факултет, Универзитет у Београду, 2014.