

Dorota Krupnik

dorota.krupnik@wat.edu.pl; nr ORCID: 0000-0002-4735-6245

Wojskowa Akademia Techniczna, Wydział Logistyki, Instytut Logistyki

Znaczenie etyki zawodowej dla bezpieczeństwa funkcjonowania procesów produkcyjnych w celu zabezpieczenia potencjału obronnego

The importance of professional ethics for safety of functioning manufacturing processes examples

Podstawowym celem badań była analiza zagadnień dotyczących wpływu etyki organizacji (pracowników i zarządzających) na jakość i bezpieczeństwo powstającego wyrobu, w tym SpW. Etyka i świadomość zespołów/załóg wpływają na realizację procesów produkcyjnych. Rozumiemy ją jako zbiór wartości, czy też norm moralnych. Mając to na względzie, niektóre przedsiębiorstwa zaczęły tworzyć zbiory wartości niezbędnych dla realizacji ich celów biznesowych. Doprowadziło to w konsekwencji do wykształcenia zbiorów norm etycznych dla zespołów pracowniczych. np. w postaci kodeksów etyki, zawierających podstawowe zasady, które powinni przestrzegać wszyscy pracownicy oraz wyjaśniających jakimi wartościami należy kierować się przy podejmowaniu decyzji. Analizując te zagadnienia nasuwa się podstawowe pytanie: czy respektowanie wartości etycznych przez pracowników może wpływać na jakość i bezpieczeństwo wyrobu i ład organizacji?

W takich ramach funkcjonuje wiele przedsiębiorstw, także przemysłu obronnego, których zintegrowane systemy produkcyjne mają bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo i obronność państwa. Tylko etyczna, odpowiedzialna postawa zarządzających i załóg/zespołów pracowniczych może zapewnić bezpieczeństwo procesów wytwórczych i jakość wyrobu. Wiele organizacji z powodu wzrastającej świadomości co do etycznych zachowań, kładzie większy nacisk na takie postawy pracowników. W artykule wskazano na wagę etyki dla wielu przedsiębiorstw, w tym np. dla Spółek Grupy Kapitałowej PGZ SA.

Słowa kluczowe: etyka, bezpieczeństwo, jakość, wyrób.

The main goal of the research was to analyze the issues concerning the influence of the organization's ethics (employees and managers) on the quality and safety of the product being created, including the SpW. Ethics and awareness of teams affect the implementation of production processes. We understand it as a set of values or moral norms. With this in mind, some companies have begun to create sets of values necessary to achieve their business goals. In consequence, this led to the development of sets of ethical norms for employee teams. for example in the form of codes of ethics, containing basic principles that all employees should observe and explain what values should be followed when making decisions. Analyzing these issues raises the basic question: can the respect of ethical values by employees affect the quality and safety of the product and the order of the organization?

Within such framework there are many enterprises, including the defense industry, whose integrated production systems have a direct impact on the security and defense of the state. Only the ethical, responsible attitude of managers and employees / employee teams can ensure the safety of manufacturing processes and the quality of the product. Many organizations, due to the increasing awareness of ethical behavior, put more emphasis on such attitudes of employees. The article points to the importance of ethics for many enterprises, including for companies of the PGZ Capital Group.

Key words: ethics, safety, quality, product.

WSTĘP

Podstawowym celem badań była analiza wpływu wartości etycznych organizacji (pracowników i zarządzających) na bezpieczeństwo powstającego wyrobu. W artykule wskazano na etykę rozumianą jako dziedzinę analiz rzeczywistości rozpatrywanej z punktu widzenia istniejących norm (Boksańska 2011, s. 21), jako zbiór wartości lub inaczej, norm moralnych. Świadomość zespołów/załóg co do wagi realizowanych procesów wpływających na jakość i bezpieczeństwo procesów produkcyjnych ma znaczenie podstawowe. Szczególnie w odniesieniu do funkcjonowania firm np. w sektorze obronnym. Nie można analizować bezpieczeństwa wyrobu bez relacji: pracy zespołowa i etyka.

Z tego względu przedsiębiorstwa zaczęły tworzyć zbiory wartości niezbędnych do realizacji ich celów. Doprowadziło to w konsekwencji do wykształcenia zbiorów norm etycznych dla zespołów pracowniczych. np. w postaci kodeksów etyki, zawierających podstawowe zasady, które muszą przestrzegać wszyscy pracownicy oraz wyjaśniających jakimi wartościami należy kierować się przy podejmowaniu decyzji. Analizując te zagadnienia nasuwa się podstawowe pytanie badawcze: czy respektowanie ich przez pracowników wpływa na jakość i bezpieczeństwo wyrobu i ład organizacji?

W takich ramach funkcjonuje wiele przedsiębiorstw np. przemysłu obronnego, które wytwarzają wyroby mające bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo i obronność państwa. Ze specyfiki branży wynika, iż standardy etyki zawodowej i antykorupcyjnej stają się niezbędne w systemach zarządzania takimi organizacjami. Tylko etyczna, odpowiedzialna postawa zarządzających i załóg pracowniczych może zapewnić bezpieczeństwo procesów wytwórczych i jakość wyrobu. Wiele organizacji przemysłu zbrojeniowego, z powodu wzrastającej świadomości co do konieczności etycznych zachowań, kładzie większy nacisk na takie postawy, tym bardziej, że konsekwencje zaniedbań etycznych mogą być ponoszone nie tylko przez samych producentów wyrobów, ale również przez użytkowników. W artykule wskazano na wagę etyki dla wielu Spółek, w tym np. dla Spółek Grupy Kapitałowej PGZ (Kodeks, 2016).

W tym obszarze tematycznym, na pierwszy plan wysuwają się problemy związane z kompetencjami i świadomością uczestników procesów wytwórczych. Etyka zawodowa ma szczególny charakter, ponieważ jest przeznaczona dla dobra wspólnego i wiąże się z działaniami antykorupcyjnymi. Mimo pogłębiającej się wiedzy i świadomości odnośnie wymagań prawnych i działań operacyjnych, wciąż istnieje konieczność doskonalenia tych procesów, ponieważ zjawisko korupcji i łamania zasad etyki zawodowej wciąż dotyczy wielu podmiotów.

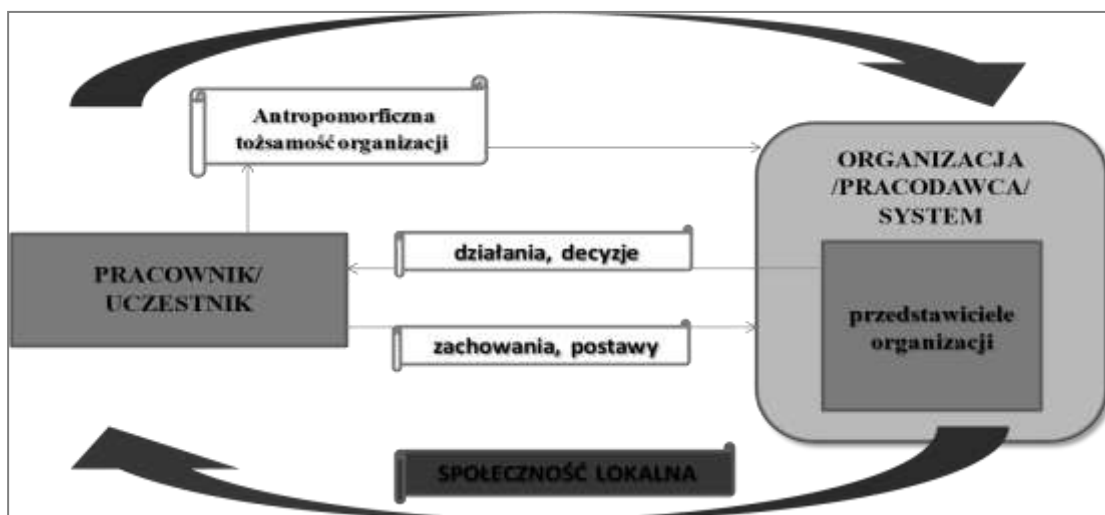
W badaniach zastosowano typowe i powtarzalne metody opracowywania, zbierania, analizy i interpretacji danych empirycznych, służące do uzyskania odpowiedzi na stawiane w nich pytania. Posłużono się techniką obserwacji, wywiadu oraz badanie dokumentów. Głównymi obiektami badanymi były audytowane organizacje (Krupnik 2018, s.153-172). Ze względu na ich różnorodny i złożony charakter możliwe było prowadzenie badań dotyczących poszczególnych procesów produkcyjnych oraz otoczenia organizacji; interakcji zachodzących pomiędzy poszczególnymi elementami funkcjonowania organizacji. Technika wywiadu swobodnego miała charakter otwarty i odnosiła się do jakości i bezpieczeństwa wyrobu w odniesieniu m.in. do zachowań etycznych w miejscu pracy. W ramach tej techniki, jako narzędzie badawcze, zostały wykorzystane dyspozycje do wywiadu. Metoda obserwacji polegała na gromadzeniu informacji źródłowych o danym zjawisku poprzez obecność w ich naturalnym środowisku, jednak bez bezpośredniej ingerencji w ich przedmiot i działalność. Dzięki obserwacji możliwe było rozpoznanie zjawiska w ich naturalnym przebiegu, przy czym pozyskiwane informacje uwzględniały specyfikę auditu.

1. MIEJSCE ETYKI W TWORZENIU WEWNĘTRZNEGO ŁADU ORGANIZACJI

Organizacja, to grupa ludzi działająca dzięki regularnym, wzajemnym relacjom i podlegająca wspólnym mechanizmom koordynacyjnym (Romelaer, 2002). Systemowi społecznemu każdej firmy towarzyszy mnogość współwystępujących kontekstów: ekonomicznego, prawnego, etycznego, strategicznego, kulturowego itd. (Maćko 2009, s. 21). Trudno mówić o przedsięwzięciach etycznie „obojętnych”, ponieważ każde działanie można określać z wymiaru etycznego. To jest jedyna droga rozwiązania zgodna z naturą przedsiębiorstwa i jego racją bytu (Musiał 2012, s. 545) . W artykule podkreśla się wagę jaką w zarządzaniu kapitałem ludzkim, w odniesieniu do procesów wytwórczych odgrywa etyka. Organizacja ulega personifikacji, ponieważ w oczach jej uczestnika, aktywne działania, zaniedbania i decyzje jakiegokolwiek przedstawiciela organizacji widziane są, jako działania samej organizacji, samego pracodawcy instytucjonalnego (Maćko 2009, s. 20). Człowiek wykonujący pracę zawodową funkcjonuje w ramach określonych struktur społecznych w zawodowych grupach społecznych, od najmniejszych, jakimi są grupy pracownicze, aż do szerzej pojętej społeczności lokalnej (rys.1).

Wchodząc w przestrzeń organizacji, każdy wnosi indywidualne cechy osobowościowe, wartości i norm etyczne, kompetencje, wiedzę, schematy myślowe, nawyki i przyzwyczajenia.

Wszystkie te grupy mają określone cele. Człowiek w każdym z takich układów jest



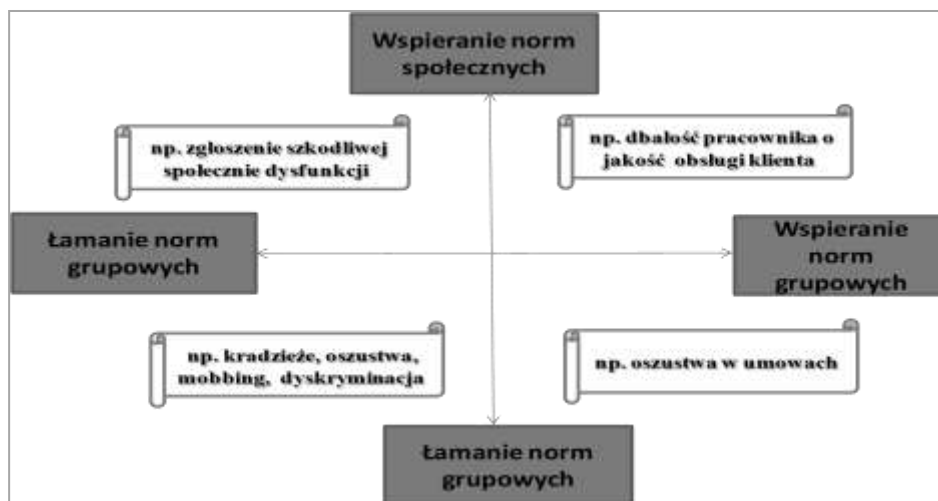
Rysunek 1. Pracownik w ramach struktur społecznych

Źródło: opracowanie własne.

zmienną niezależną. Realizuje swoje partykularne cele, jednocześnie funkcjonując w grupie pracowniczej realizuje cele organizacji. Istotne jest aby postawione zadania w miejscu pracy realizować w sposób etyczny i uczciwy. Z tego też względu każdy zarządzający organizacją powinien stworzyć pozytywne i kreatywne środowisko pracy, które przyspiesza i dynamizuje tworzenie kultur pracy i podejmowanie etycznych decyzji (Blanchard, Peale 2014, s. 86-89). Sytuacja na rynkach pracy powoduje wiele zagrożeń dotyczących działalności zawodowej, które mogą prowadzić do zniewolenia i degradacji pracownika oraz zniechęcenia do pracy.

Konsekwencją tego może być przedmiotowe traktowanie pracownika czyli depersonalizacja. Przeciwstawia się temu idea humanizacji pracy, dzięki której pracownik postrzegany jest jako podmiot samorealizujący się w pracy i poprzez nią. Podmiotowość człowieka w procesie pracy nie powinna być naruszana nie tylko ze względów moralnych, etycznych czy humanistycznych, ale również z tego powodu, że podmiotowo traktowani pracownicy efektywniej realizują zadania zawodowe (Wilsz 2008, s.1). Bieżący kontakt z pracownikami to jedna z efektywnych form zarządzania zasobami ludzkimi. Bazując na doświadczeniach autorki, która analizowała empirycznie te zagadnienia w ramach prowadzonych ocen w kilkudziesięciu organizacjach, w latach 2010-2018, można wnioskować, że bardzo ważnym elementem tego zarządzania jest jednoznaczne określenie, nie tylko zakresu obowiązków i uprawnień, ale również oczekiwań co do zachowań etycznych w miejscu pracy ze wskazaniem cech, które są pożądane w organizacji. Postawy pracowników, czy grup pracowników mają zasadnicze znaczenie w zapewnieniu bezpieczeństwa i jakości wyrobów. Człowiek realizując swoje cele nierzadko posuwa się do działań dyskwalifikujących jego uczestnictwo w danej grupie pracowniczej lub organizacji. Jednocześnie przepisy prawa

zobowiązują go do świadczenia pracy w danym miejscu, czasie i pod kierownictwem, za co trzymuje umówione wynagrodzenie (Kodeks Pracy 1974). Występowanie negatywnych zdarzeń może powodować zagrożenie dla pozostałych pracowników, dla jakości wyrobu, dla bezpieczeństwa oraz możliwości wywiązania się ze zobowiązań kontraktowych. Na rysunku 2. przedstawiono przykładowe formy zachowań w miejscu pracy

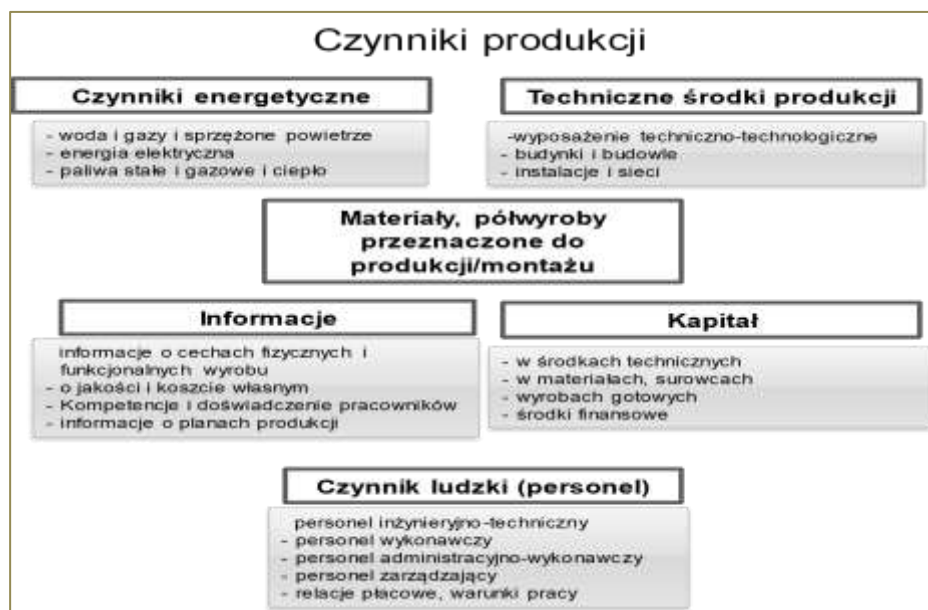


Rysunek 2. Przykładowe formy zachowań w miejscu pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie: (Maćko 2009, s. 98).

Znaczenie etyki w dążeniu do jakości wyrobu podkreśla się np. w japońskiej koncepcji „totalnej jakości”, którą określono jako „rewolucyjną metodę” (Musiał 2012, s. 545). Ishikawa zdefiniował znaczenie terminu: totalna jakość jako zarządzanie respektujące człowieka. Przedsiębiorstwo staje się czynnikiem rozwoju dzięki kodeksowi etycznemu łączącemu zgodność z prawem, skuteczność, zysk i przezroczystość.

Biorąc pod uwagę istotą procesu wytwórczego, możemy jednoznacznie stwierdzić, iż jest to celowo zaprojektowany, zaplanowany i zorganizowany układ (np. zarządczy, materialny, energetyczny i informacyjny) służący wykonaniu określonych wyrobów lub usług. Wprawdzie, wykształcony, kompetentny personel jest tylko jednym z elementem procesów wytwórczych, ale nieodzownym z punktu widzenia ich podmiotowości. Bezpieczeństwo całego procesu wytwórczego uwarunkowane jest przede wszystkim świadomością jednostek tworzących zespoły pracownicze w oparciu o przyjmowane wartości. W tak ukształtowanym modelu zasobami przedsiębiorstwa są przede wszystkim ludzie i etyka. Zostało to podkreślone w badaniach, iż jednym z istotnych elementów zintegrowanego układu procesów wytwórczych jest czynnik ludzki, czyli kompetentny, doświadczony i etycznie zmotywowany personel (rys. 3).



Rysunek 3. Czynniki ludzki na tle innych czynników procesów wytwórczych
źródło: opracowanie własne.

Wśród autorów zajmujących się zarządzaniem przedsiębiorstw przeważa pogląd, iż uczciwość personelu i jego etyczne podejście do wykonywanych zadań jest nie tylko elementem moralności, ale argumentem tworzącym zaufanie między stronami stosunku pracy. Z punktu widzenia prowadzonych badań, istotna jest rola etyki dla zrozumienia kontekstu społecznego wytwarzania wyrobów, zdolności do pracy zespołowej, a także motywacja. Czynniki ludzkie są nieodzownym elementem wzrostu przedsiębiorstwa. Różne mogą być systemy kulturowe, do których przedsiębiorstwo może się odwoływać, jednak w europejskim kręgu kulturowym dominuje społeczna odpowiedzialność biznesu (Żychlewicz 2015, s. 282-283). Wskazuje się na społeczne funkcje organizacji w wielu z nich, gdzie nawet zysk firmy ustępuje celowi społecznemu. Badania nad strategią przedsiębiorstwa wskazują, że nie należy ograniczać się do natychmiastowych zysków. Strategia powinna brać pod uwagę etyczny aspekt decyzji (Musiał 2012, s. 546). Do zasadniczych wymagań odpowiedzialności społecznej należy „humanizacja” przedsiębiorstwa. Korzyść nie powinna być ostatecznym celem, tylko niezbędnym warunkiem rozwoju i trwania przedsiębiorstwa. Takie podejście wskazuje na wrażliwość na obecność czynnika ludzkiego w przedsiębiorstwie. Dzisiaj jesteśmy bardziej świadomi faktu, że to, co w przeszłości widziano jako powołanie lub moralną powinność sumienia, jest również wymogiem dobrego zarządzania (Musiał 2012, s. 546). Jednym z czynników rozwoju przedsiębiorstwa stają się kodeksy etyki.

Analizując dokumenty strategiczne wielu organizacji, zauważa się fakt, iż deklarują w nich etyczne postępowanie, to znaczy, że na pierwszym miejscu stawiają jakość wyrobów, oraz prowadzenie biznesu w sposób odpowiedzialny, bezpieczny i rzetelny, nie dopuszczając

do żadnych form nadużyć. W tym miejscu szczególnego wymiaru nabiera etyka. Na rysunku 4, na tle ogólnego bezpieczeństwa organizacji został uwzględniony i podkreślony wewnętrzny ład organizacyjny, ze szczególnym podkreśleniem znaczenia kultury i etyki pracy. Takie podejście i miejsce etyki wynika z potrzeb, zarówno instytucji, jak i pracownika, wpływając na jakość, bezpieczeństwo i komfort pracy.



Rysunek 4. Struktura bezpieczeństwa organizacji i miejsce etyki
źródło: opracowanie własne na podstawie: (Gręzicki 2018, s. 180).

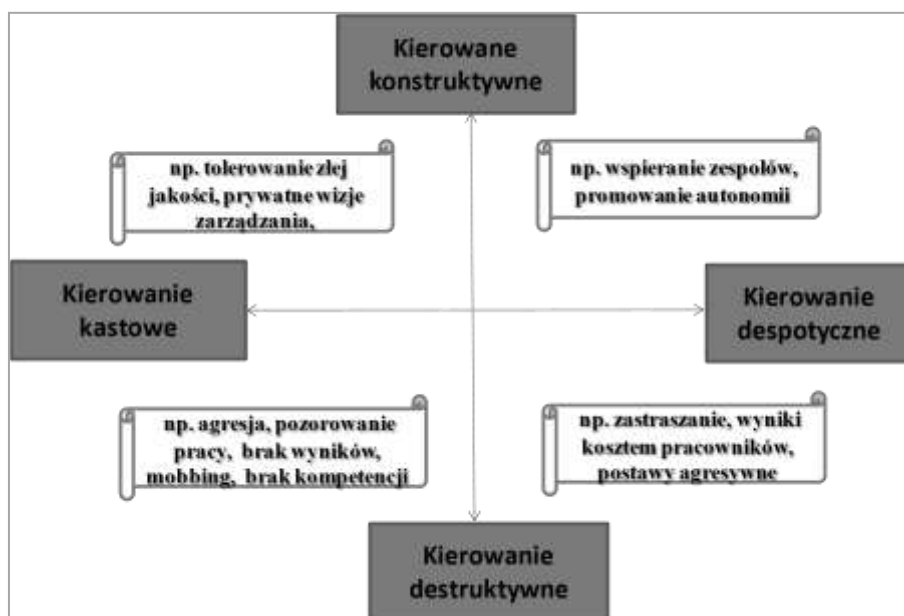
Podczas gdy etyka biznesu wymaga przestrzegania zasad moralnego, uczciwego i lojalnego postępowania w stosunku do klientów wewnętrznych i zewnętrznych, to społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw oznacza obowiązek wprowadzania społecznych kryteriów do procesów podejmowania decyzji strategicznych. Etyka zawodowa ma charakter umowy między pracownikiem i pracodawcą, która wymaga i gwarantuje przestrzeganie norm oraz reguł. W tym świetle interpretacja teorii etyki prowadzi do stwierdzenia, że jest to zespół zagadnień związanych z określeniem istoty powinności moralnej rozumianej jako dobro lub zło w kontekście świadomości podmiotu je rozróżniającego (Macintyre 1995, s. 247).

2. POSTĘPOWANIE ETYCZNE A RYZYKO PODEJMOWANIA DECYZJI W PROCESACH WYTWÓRCZYCH

System przedsiębiorstwa możemy zdefiniować jako zespół planów inwestycyjnych, z których każdy ma – przy wykorzystaniu posiadanych zasobów – zapewnić rentowność odpowiednią do poniesionego ryzyka. Za pomocą systemu inwestycji przedsiębiorca stara się zapewnić zadawalającą rentowność równoważącą poniesione ryzyko, o tyle poszczególne inwestycje niekoniecznie mogą wpłynąć na wytworzenie dochodu wyższego od poniesionych

kosztów, np. projekty inwestycyjne mających za cel zapewnienie bezpieczeństwa ludziom (Musiał 2012, s. 541).

Analizując literaturę w przedmiotowym zakresie możemy przywołać np. K. Bouldinga, który uważał, że moralnym i etycznym jest wyrażenie hierarchicznego porządku preferencji wśród istniejących wyborów, który to porządek ma już w zamierzeniu być uznawany przez więcej niż jedną osobę. Powstała na jego kanwie etyka menedżerska jest teorią moralności menedżerów (Fryzel 2003, s. 56). Etyka menedżera jest ważnym zagadnieniem w ogólnym rozumieniu etyki, gdyż dotyczy postępowania zawodowego specjalistów zajmujących się kierowaniem i zarządzaniem. Peter Drucker nazywa menedżerami osoby, od których oczekuje się decyzji o istotnym wpływie na osiągnięcia i rezultaty przedsiębiorstwa. Oczywiście wydaje się więc, że ich zachowanie powinno być zgodne z ogólnospołecznymi normami etycznymi (Fryzel 2003, s. 51). Dzisiejszy menedżer powinien szybko reagować na zmiany i skutecznie adaptować się do nowych sytuacji, a jednocześnie zapewnić poczucie stabilności podwładnym oraz wewnętrzną integrację przedsiębiorstwa. Kultura danej organizacji i warunki zmuszają kadrę zarządzającą zarówno do stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, poszerzania wiedzy, jak i ustawicznego rozwijania kompetencji społecznych i emocjonalnych. Na rys. 5 zostały przedstawione różne postawy przywódcze, często odbiegające od zachowań etycznych.

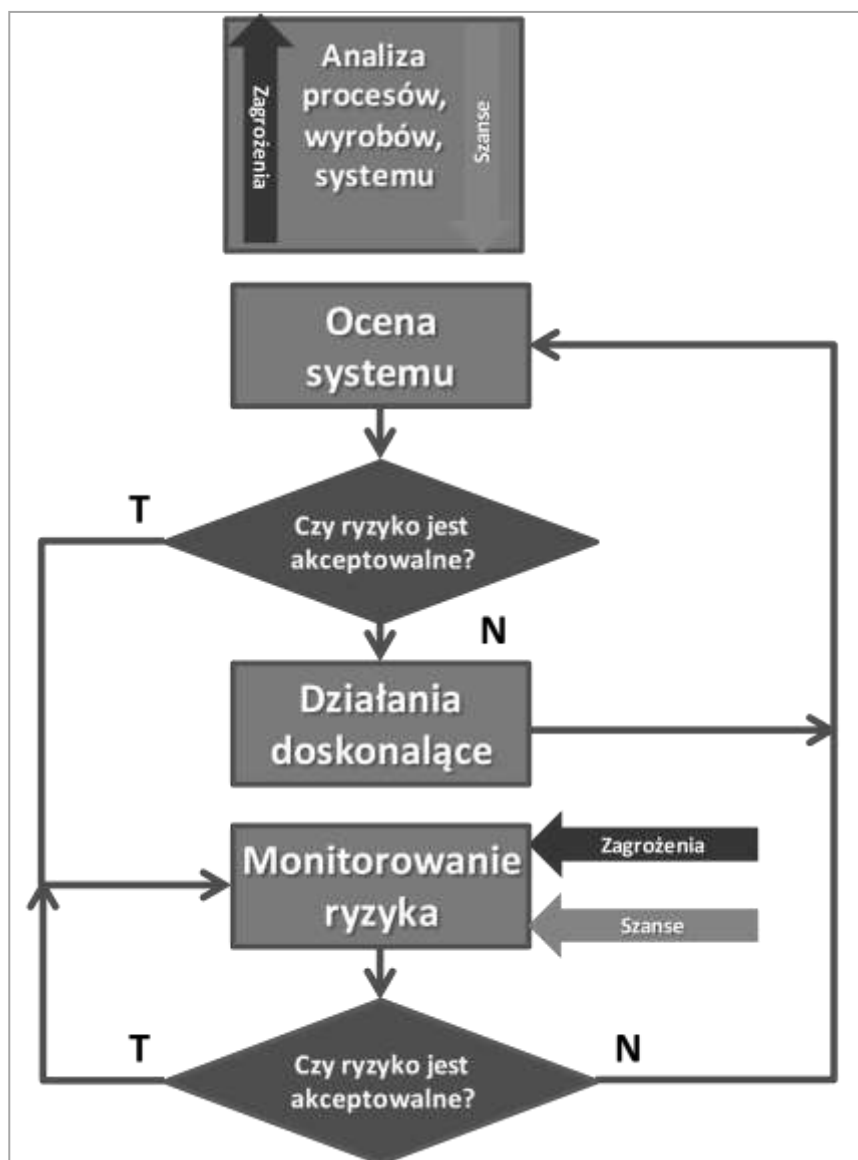


Rysunek 5. Przykłady zachowań przywódczych
źródło: opracowanie własne na podstawie: (Maćko 2009, s. 115).

Definicje dowodzą jak rozmyte jest współczesne pojęcie na temat moralnej wartości działania w biznesie. W ramach badań dotyczących pytań o korelację pomiędzy etyką

a ryzykiem podejmowania decyzji w procesach wytwórczych poszukuje się algorytmów postępowania opierających się na ludzkim osądzie i decyzji. Źródło największych problemów w decyzjach moralnych, to ocena skutków działania oraz ich niepewność. Nie można mówić o efektywnym zarządzaniu organizacją bez skutecznej oceny ryzyka i ciągłego monitorowania. W ujęciu procesowym prezentowanym w najnowszych standardach (PKN 2015), zarządzanie ryzykiem traktuje się, jako element funkcjonującego systemu zarządzania w organizacji, a analizę otoczenia traktuje się, jako punkt wyjścia do dalszych badań w aspekcie ustanowionych procesów głównych i zabezpieczenia ich funkcjonowania.

Celem zarządzania ryzykiem jest identyfikacja i przeciwdziałanie negatywnie oddziałującym elementom ryzyka, ale też wykorzystanie pozytywnych czynników ryzyka pobudzających do doskonalenia systemu. Systemowe zarządzanie ryzykiem traktować należy, jako proces ciągły, który zapewnieniu właściwego monitorowania i skutecznego powiązania ze wszystkimi procesami w organizacji pozwoli zapewnić jakość i bezpieczeństwo wyrobów. Dlatego opracowanie właściwej i skutecznej metodyki oceny ryzyka w procesie realizacji wyrobów pozwoli dostarczyć dowód, że będzie on spełniać wymagania jakościowe. Rysunek 6 przedstawia schemat procesu zarządzania ryzykiem w przykładowej organizacji m.in. w odniesieniu do zagrożeń etycznych i szans w przypadku ich przestrzegania.



Rysunek 6. Schemat procesu zarządzania ryzykiem w aspekcie szans i zagrożeń
 źródło: (Gręzicki 2018, s. 396).

Opracowanie właściwej metodyki oceny i postępowania z ryzykiem, w tym wybór odpowiedniej metody jest procesem wymagającym ciągłego weryfikowania, doskonalenia i elastycznego podejścia do zmieniających się celów, kontekstu, struktury organizacyjnej, procesów, wyrobów, usług i potrzeb organizacji (Jasińska 2016, s.112-120).

Ryzyko determinują przyczyny zidentyfikowanych zagrożeń lub szans i jest to kompozycja prawdopodobieństwa wystąpienia zdarzenia oraz jego skutków, jako iloczyn wagi zdarzenia i częstotliwości występowania. Proces monitorowania ryzyka powinien objąć wszystkie zidentyfikowane aspekty ryzyka, również w odniesieniu do etyki. Rysunek 7. przedstawia graficznie zależność etyki - ryzyka w procesie podejmowania decyzji.

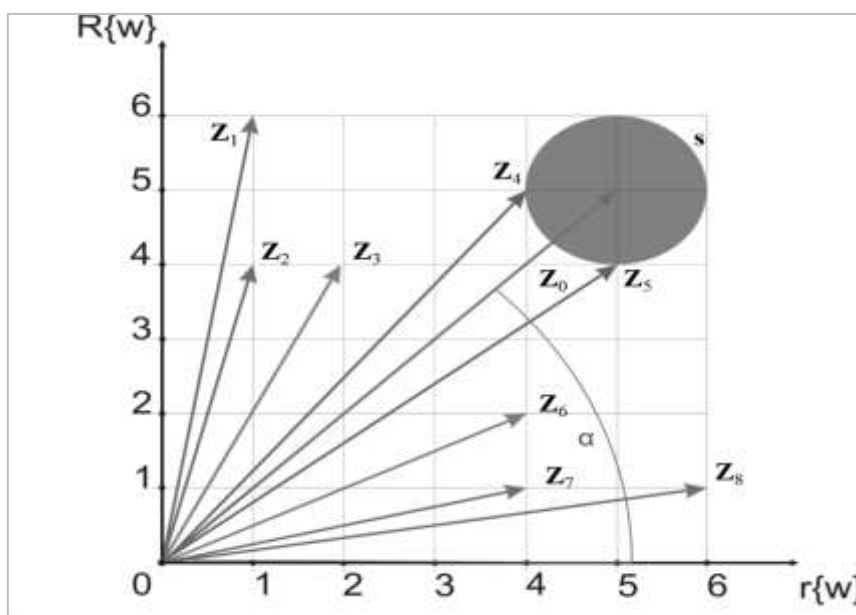


Rysunek 7. Zależność pomiędzy etyką, a ryzykiem podejmowania decyzji.

Źródło: opracowanie na podstawie: (Korzeniowski, s. 238).

Monitorowanie ryzyka jest procesem ciągłym. Polega na obserwacji procesów realizacyjnych w aspekcie poprawności wykonania działań w odniesieniu do zagrożeń. W tym miejscu zasadne jest odniesienie się do ciekawych badań zdolności do pracy zespołowej w kontekście etyki i zagrożeń, które zostały przeprowadzone na wybranych przykładach przedsiębiorstw produkujących wyroby na potrzeby bezpieczeństwa i obronności państwa. Zostały one przytoczone w pracy M. Gręzickiego. Wskazano w nich, iż badania relacji w zespole wykonującym pracę, której celem jest wytworzenie bezpiecznego wyrobu wobec różnorodnych zagrożeń procesów wytwórczych jest istotne, z punktu widzenia etyki. Rzadko przeprowadza się badania jakościowe (Lofland i inni 2009, s. 175 – 177). dotyczące świadomości pracy zespołowej oraz postrzegania zagrożeń w zespołach pracowniczych polskiego przemysłu obronnego. Badanie zespołów tworzących załogi odniesiono m.in. do struktury postrzegania określonych obszarów zagrożeń (Gręzicki 2018, zał. nr 5 s. 175).

Pracownicy tworzący zespoły wykonujące określone czynności w procesach wytwórczych posiadają różne wykształcenie, staż pracy ogółem i staż pracy w przedsiębiorstwie. Są to zmienne w kontekście, których zostało wykonane badanie. Na rysunku 8. pokazano istotę zaproponowanej metody badania relacji pracownik (sfera realna) i zarządzający (sfera relatywna) oraz jej parametryzacji.



Rysunek 8. Istota zastosowanej metody badania relacji pracownik – zarządzający

Źródło: (Gręzicki 2018, s. 191-192).

Na rysunku 8, wektory $Z_1 - Z_8$ obrazują hipotetycznie różne relacje sfery relatywnej (oczekiwań) i sfery realnej (reakcji). Każdy z tych wektorów jest zaczepiony w początku układu współrzędnych, przy użyciu dominant uzyskanych w wyniku badania statystycznego można opisać następująco: $Z_0=[X, Y]=[d, d]$

$$Z_{1-8}=[x-0,y-0]=[r_k, R_k]=[D_{2k}, D_{1k}], \text{ gdzie } k \in \{1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 7, 8\},$$

gdzie dla poszczególnych wektorów zobrazowujących relację:

$r_k = D_{2k}$ - wartość liczbowa reakcji - dominanta sfery realnej,

$R_k = D_{1k}$ - wartość liczbowa oczekiwań - dominanta sfery relatywnej,

s- odchylenie standardowe.

Zestawienie możliwych relacji dotyczących tych wektorów przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Objasnienie relacji wektorów pokazanych na rys. 8.

Oznaczenie	$(Y-X), Y-X $	$tg\alpha = \frac{Y}{X}$	Sposób klasyfikowania relacji
$Z_0=[5, 5]$	$(Y-X)=0, Y-X =0$	$tg\alpha=1, \alpha=45^\circ$	Uśredniona wartość stanowiąca odniesienie.
$Z_1=[1, 6]$	$(Y-X)<0, Y-X >>s$	$tg\alpha>1, \alpha>45^\circ$	Zasadnicza różnica w postrzeganiu wagi czynnika
$Z_2=[1, 4]$	$(Y-X)<0, Y-X >>s$	$tg\alpha>1, \alpha>45^\circ$	Zasadnicza różnica w postrzeganiu wagi czynnika

$Z_3=[2, 4]$	$(Y-X)<0, Y-X >s$	$tg\alpha>1, \alpha>45^\circ$	Znaczna różnica w postrzeganiu wagi czynnika
$Z_4=[4, 5]$	$(Y-X)<0, Y-X \approx s$	$tg\alpha\approx 1, \alpha\approx 45^\circ$	Porównywalne postrzeganie wagi czynnika
$Z_5=[5, 4]$	$(Y-X)>0, Y-X \approx s$	$tg\alpha\approx 1, \alpha\approx 45^\circ$	Porównywalne postrzeganie wagi czynnika
$Z_6=[4, 2]$	$(Y-X)>0, Y-X >s$	$tg\alpha<1, \alpha<45^\circ$	Znaczna różnica w postrzeganiu wagi czynnika
$Z_7=[4, 1]$	$(Y-X)>0, Y-X >>s$	$tg\alpha<1, \alpha<45^\circ$	Zasadnicza różnica w postrzeganiu wagi czynnika
$Z_8=[6, 1]$	$(Y-X)>0, Y-X >>s$	$tg\alpha<1, \alpha<45^\circ$	Zasadnicza różnica w postrzeganiu wagi czynnika

Źródło: (Gręzicki 2018, s. 191-192).

Omówiony w tabeli 1. sposób klasyfikowania relacji sfery realnej na oczekiwania sfery relatywnej wykorzystano do analizy wyników badania. Wykazano w nich na przykład, że wszystkie analizowane rozkłady dotyczące postrzegania ważności oddziaływania określonych czynników na jakość pracy w zespole i w ocenie badanych pracowników są asymetryczne. Zaobserwowane trendy zależą od wykształcenia, stażu pracy w przedsiębiorstwie oraz ogólnego stażu pracy. Analizowane czynniki były ważne lub bardzo ważne dla jakości pracy w zespole w ocenie zdecydowanej większości badanych. Zaobserwowano nieznaczne różnice w postrzeganiu szeregu czynników, dotyczących: bezstronności i niezależności, dbałości o jakość pracy zespołu, dbałość o wizerunek (zespołu), dociekliwość, elastyczność, etyczność w postępowaniu, sprawiedliwość i zdolność do rozwiązywania problemów, które były ważniejsze dla sfery relatywnej. W każdym przypadku badanych zagrożeń były one postrzegane zarówno w Przedsiębiorstwie A. jak i B. oraz umiarkowanie zależały od wykształcenia, stażu pracy i stażu pracy w przedsiębiorstwie. Wartości etyczne były ważnym determinantem skuteczności i efektywności jakości pracy oraz zapewnienia bezpieczeństwa wyrobów.

3. ETYKA ZAWODOWA I JAKOŚĆ WYKONYWANEJ PRACY

Etykę stanowi ogół zasad, norm postępowania obowiązujących w danej zbiorowości (Nowy 2003). Etyka zawodowa stanowi efekt skonkretyzowania ogólnych pojęć etycznych na użytek charakterystycznych wymagań stawianych przed daną grupą zawodową. Przestrzeganie etyki zawodowej, stosowanie się do norm etycznych stanowi warunek zachowania etycznego (Kowalski, s.224). Zachowanie etyczne, czyli zgodne z normami np.: społecznymi czy obyczajowymi dotyczy wszystkich pracowników danej zbiorowości społecznej, grupy, załogi, organizacji, warstwy czy jakiegokolwiek środowiska.

Z. Ratajczyk zauważa, że „środowisko pracy zarówno fizyczne, jak i społeczne jest odpowiedzialne z jednej strony za powstawanie sytuacji zagrażających podmiotowości pracownika, z drugiej zaś - jest jednym z najbogatszych źródeł wsparcia społecznego dla ogromnej liczby ludzi włączonych, z konieczności i z wyboru, w proces pracy zawodowej” (Wilsz 2008, s. 28). Etyka organizacji jest warunkowana zapewnieniem jakości wyrobu i bezpieczeństwem funkcjonowania procesów wytwórczych.

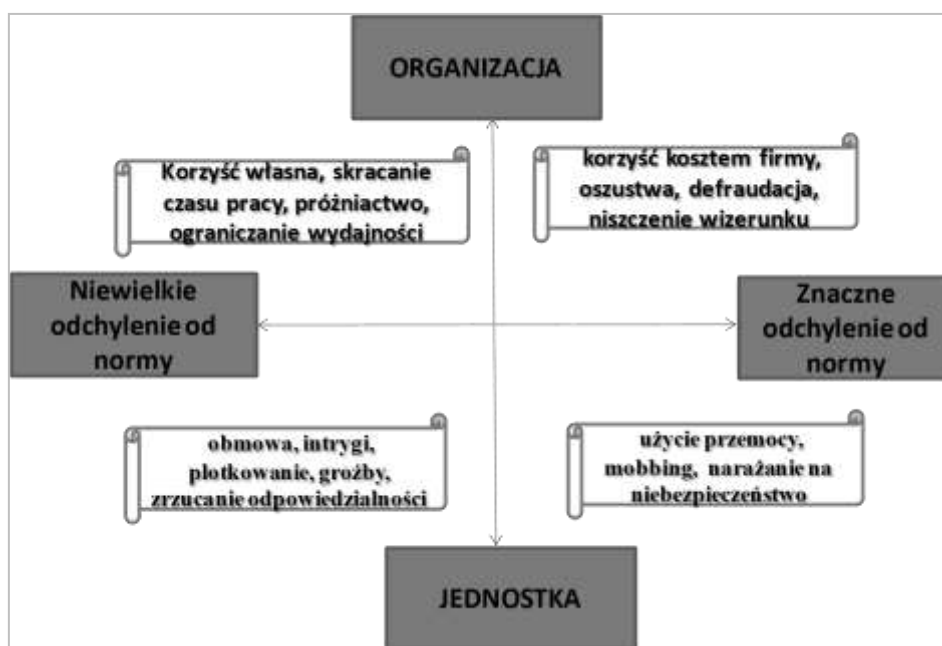
Na rysunku 9. przedstawiono model sekwencyjny etyki. Wszelkie postawy etyczne mają swoje źródło w uniwersalnych wartościach ludzkich opartych na prawie naturalnym.



Rysunek 9. Model sekwencyjny etyki zawodowej

źródło: (Fryzel 2003, s. 24).

Świadomość i odczuwanie jednostek ludzkich w zespołach społecznych doprowadziły w konsekwencji do wykształcenia zbiorów norm etycznych właściwych dla tych zespołów. Zbiory wartości niezbędnych do realizacji swych misji tworzą również organizacje. Według takich zbiorów wartości funkcjonują przedsiębiorstwa np. przemysłu obronnego, których skorelowane działania w wymiarze podmiotowym mają bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo militarne państwa. Ważne jest, aby obejmowały one działania z zakresu kierowania zespołem, związku pracy zespołowej z efektywnością przedsiębiorstwa. Ze względu jednak na procesy zachodzące w zespołach takie jak: rywalizacja, konflikty społeczne, i inne (rys. 10) współpraca niewątpliwie ma wpływ na kształtowanie poczucia wolności i bezpieczeństwa członków zespołu.



Rysunek 10. Zachowania jako odstępstwo od norm etycznych
 źródło: (Mućko 2009, s. 96).

W ramach organizacji podstawowe normy zbudowane są na oczekiwaniach, że pracownicy powinni wspierać realizację celów organizacji oraz przyczyniać się do poprawy wyników pracy. Codzienne praktyki wskazują, iż, pracownicy niejednokrotnie przekraczają przyjęte normy w ramach standardowo wykonywanych zadań i operacji. Tylko etyczna, odpowiedzialna postawa zarządzających i pracowników może zapewnić bezpieczeństwo procesów wytwórczych i jakość wyrobu. Wiele organizacji z powodu większej świadomości tego, jak ważne są zachowania etyczne lub nieetyczne, kładzie większy nacisk na postawę etyczną pracowników. Sposoby tego nacisku bywają różne, ale wszelkie próby wzmocnienia etycznego aspektu postępowania pracowników powinny zaczynać się od najwyższego kierownictwa. Zdecydowanie, ta grupa buduje kulturę organizacji i określa, jakie zachowania mają być akceptowane. Organizacje podejmują różne działania w celu unikania lub łagodzenia problemów etycznych, np. organizowanie szkoleń dla pracowników z problemami, formułowanie swoich norm etycznych. Takie organizacje, jak np. Johnson&Johnson, przygotowały wytyczne szczegółowo ustalające, w jaki sposób pracownicy powinni traktować dostawców, klientów, konkurentów i inne podmioty. Whirlpool Corporation, opracował formalne kodeksy etyczne - pisemne zestawienia wartości i norm etycznych, którymi firma kieruje się w swoich działaniach (Kubik, 2013, s. 36). Innym przykładem może być *Kodeks etyki PGZ SA*. Określa on podstawowe zasady, które muszą przestrzegać wszyscy pracownicy Spółek Grupy Kapitałowej PGZ, wyjaśnia, jakimi wartościami powinni się kierować przy podejmowaniu decyzji, w miejscu pracy oraz wyznacza

strukturę organizacyjną Biura ds. Etyki. Wszyscy pracownicy Spółek Grupy Kapitałowej PGZ zostali zobligowani do przestrzegania i egzekwowania Kodeksu Etyki. Zwrócono uwagę na fakt, że niedotrzymanie tego zobowiązania może narazić na ryzyko zarówno firmę, jak i samych pracowników. Przypadki nieprzestrzegania zasad Kodeksu Etyki powinny być zgłaszane. Kodeks Etyki w rozdziale V zawiera szczegółowe informacje dotyczące różnych sposobów zgłaszania naruszenia jego przepisów, w tym za pośrednictwem poufnej Linii Etyki. Naruszenie zasad Kodeksu Etyki wiąże się z postępowaniem dyscyplinarnym oraz rozpatrzeniem sprawy przez Komisję ds. Etyk oraz Biuro ds. etyki i procedur antykorupcyjnych PGZ SA. Analiza dokumentów „Kodeksu Etyki PGZ S.A. z .2016 r. w sprawie wdrożenia do stosowania „Kodeksu etyki Polskiej Grupy Zbrojeniowej S.A.” wraz z dokumentami wykonawczymi wskazuje na jednoznaczne i bardzo szczegółowe uregulowania w przedmiotowym zakresie.

Kodeksy etyki jako wewnętrzne akty prawnych regulacji zasad etycznego postępowania pracowników oraz partnerów zewnętrznych znajdziemy w wielu organizacjach.

Etyka warunkuje podejmowane decyzje. Etyczność zatem można uznać za determinantę ryzyka. Skrupulatność i etyczność podejmującego decyzję należy w tym miejscu rozpatrywać jako czynniki zwiększające szansę podjęcia dobrej decyzji w kontekście uwarunkowań a szczególnie delegowanych uprawnień. B. Kożuszniak, uważa, że *„za delegowaniem uprawnień leży filozofia, że zmusza to pracowników leniwych do działania i przejmowania od kierujących zadań nieprzyjemnych, a sposób wykonania może stanowić podstawę do jeszcze większego podporządkowania pracowników”* (Korzusznik, s.32). Płaszczyzny związków etyki z pracą uwidaczniają istotę pracy zespołowej na płaszczyźnie lider – zespół oraz zgodności wymagań na stanowisku pracy z wartościami etycznymi człowieka wykonującego pracę.

W procesach wytwórczych etyka determinuje jakość pracy i tym samym jakość wyrobu. Etyka jest determinantą bezpieczeństwa wyrobów w zakresie skuteczności jego zapewnienia. Na podstawie analiz B. Fryzela można stwierdzić, że etyka w przedsiębiorstwach jest swoistą konsekwencją ewolucyjną etyki społecznej oraz jej uszczegółowieniem. W tabeli 2. przedstawiono zależność etyki i jakości pracy w odniesieniu do warunków merytorycznych, technicznych i psychologicznych.

Tabela 2. Relacje etyki i jakości w odniesieniu do warunków w miejscu pracy

Etyka/ Jakość	Warunki merytoryczne	Warunki techniczne	Warunki psychologiczne
Użyteczność	Relacja odwrotna kierunkowo Lepsze kompetencje zwiększają jakość	Brak relacji	Relacja zgodna kierunkowo Większa użyteczność pracy umożliwia lepsze spełnienie potrzeb człowieka
Wolność	Relacja zgodna kierunkowo Większa wolność powoduje lepsze wykorzystanie zdolności	Relacja odwrotna kierunkowo Złe warunki techniczne zniewalają pracę i odbierają wolność człowiekowi	„Ja” sprzężenia zwrotnego
Zgodność	Brak relacji	Relacja odwrotna kierunkowo Brak odpowiednich warunków może być sprzeczny z indywidualnymi wartościami	Relacja zgodna kierunkowo Niesprzeczność wymogów pracy i wartości indywidualnych człowieka otwiera możliwość zaspokojenia potrzeb człowieka

Źródło: (Fryzel 2003, s. 184).

Jak wynika z analizy przedstawionego w tabeli 2 zestawienie, pomiędzy etyką a jakością pracy istnieje wzajemna zależność. Nie tylko etyka stymuluje jakość pracy, ale i odwrotnie, jakość pracy ma wpływ, w niektórych przypadkach na to czy praca jest etyczna. Etyka przekłada się na bezpieczeństwo wyrobów poprzez jakość, determinuje jakość wykonania i tym samym zgodność wyrobu z wymaganiami.

PODSUMOWANIE

Niniejszy artykuł analizując zagadnienia związane ze znaczeniem etyki zawodowej dla bezpieczeństwa funkcjonowania procesów wytwórczych wskazał na przyczyny i kierunki w przedmiotowym zakresie, stanowiąc przyczynek do naukowego poznania tego zjawiska.

Tylko etyczna, odpowiedzialna postawa zarządzających i załóg pracowniczych może zapewnić bezpieczeństwo procesów wytwórczych i jakość wyrobu. Wiele organizacji przemysłu zbrojeniowego, z powodu wzrastającej świadomości co do konieczności etycznych zachowań, kładzie większy nacisk na takie postawy, tym bardziej, że konsekwencje zaniedbań etycznych mogą być ponoszone nie tylko przez samych producentów wyrobów, ale również przez użytkowników. W artykule wskazano na wagę etyki dla wielu Spółek, w tym np. dla Spółek Grupy Kapitałowej PGZ (Kodeks, 2016).

W tym obszarze tematycznym, na pierwszy plan wysuwają się problemy związane z kompetencjami i świadomością uczestników procesów wytwórczych. Etyka zawodowa ma szczególnie charakter, ponieważ jest przeznaczona dla dobra wspólnego i wiąże się z działaniami antykorupcyjnymi. Mimo pogłębiającej się wiedzy i świadomości odnośnie wymagań prawnych i działań operacyjnych, wciąż istnieje konieczność doskonalenia tych

procesów, ponieważ zjawisko korupcji i łamania zasad etyki zawodowej wciąż dotyczy wielu podmiotów.

W badaniach zastosowano typowe i powtarzalne metody opracowywania, zbierania, analizy i interpretacji danych empirycznych, służące do uzyskania odpowiedzi na stawiane w nich pytania. Posłużono się techniką obserwacji, wywiadu oraz badanie dokumentów. Głównymi obiektami badanymi były audytowane organizacje (Krupnik 2018, s.153-172). Ze względu na ich różnorodny i złożony charakter możliwe było prowadzenie badań dotyczących poszczególnych procesów produkcyjnych oraz otoczenia organizacji; interakcji zachodzących pomiędzy poszczególnymi elementami funkcjonowania organizacji. Technika wywiadu swobodnego miała charakter otwarty i odnosiła się do jakości i bezpieczeństwa wyrobu w odniesieniu m.in. do zachowań etycznych w miejscu pracy. W ramach tej techniki, jako narzędzie badawcze, zostały wykorzystane dyspozycje do wywiadu. Metoda obserwacji polegała na gromadzeniu informacji źródłowych o danym zjawisku poprzez obecność w ich naturalnym środowisku, jednak bez bezpośredniej ingerencji w ich przedmiot i działalność. Dzięki obserwacji możliwe było rozpoznanie zjawiska w ich naturalnym przebiegu, przy czym pozyskiwane informacje uwzględniały specyfikę auditu.

LITERATURA

Blanchard K., N. Vincent Peale N. (2014). *Etyka biznesu*. Warszawa: Wydawnictwo Studio Emka, s. 86 – 89.

Boksańska G. (2011). *Etyka-biznes-zarządzanie*. Łódź: Wyd PŁ.

Fryzel B. (2003). *Etyka a jakość pracy*, [w:] *Zmieniające się przedsiębiorstwo w zmieniającej się politycznie europie. Determinanty jakości a efektywność procesów* [red.] Wawak T. 6. Kraków: Wydawnictwo Informacji Ekonomicznej UJ.

Gręzicki M. (2018). *Model zapewnienia bezpieczeństwa wyrobów obronnych w pełnym cyklu ich życia*. Rozprawa doktorska. Warszawa: WAT.

Jasińska J (2016). *Metoda Bow – Tie w zastosowaniu do oceny ryzyka*. *Gospodarka Materiałowa i Logistyka*, Nr 10. Warszawa: PWE. 112 – 120.

Kodeks Etyki PGZ S.A. w sprawie wdrożenia do stosowania „Kodeksu etyki Polskiej Grupy Zbrojeniowej S.A.” wraz z dokumentami wykonawczymi. Kodeks (2016).

Kodeks Pracy (1974). *Pojęcie stosunku pracy - Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r., poz. 1666 jt. Ze zm.) art. 22, §1*.

Korzeniowski L.F. *Securitologia. Nauka o bezpieczeństwie człowieka i organizacji społecznych*, Kraków: EAS.

Kowalski T. (2005). *Etyczne zachowanie wymogiem wysokiej jakości pracy w organach samorządu terytorialnego*, Sulechów: Prace Instytutu Prawa i Administracji PWSZ.

Kozusznik B. (1996). *Podmiotowość zespołu pracowniczego*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

- Krupnik D. (2018). Audyt zgodności systemów zarządzania jakością w przedsiębiorstwach zbrojeniowych z wymaganiami norm. w: Uwarunkowania zewnętrzne zarządzania przedsiębiorstwem zbrojeniowym pod red. Dymanowski K, Nowakowska-Krystman A. Warszawa: ASzWoj.
- Kubik K. (2013). Rola menedżera w kształtowaniu etycznych zachowań pracowników w organizacji. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, Seria: Administracja i Zarządzanie. Nr 98.
- Lofland, D. A. Snow, L. Anderson, L. H. Lofland (2009). Analiza układów społecznych. Przewodnik metodologiczny po badaniach jakościowych, , Warszawa: Wydawnictwo naukowe SCHOLAR.
- Macintyre A. (1995). Krótka historia etyki. Warszawa: PWN.
- Musiał P. (2012). Rola oraz znaczenie kultury i etyki w strategii inwestycyjnej przedsiębiorstwa, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, Seria: Administracja i Zarządzanie. Nr 95.
- Nowy słownik języka polskiego. (2003) red. E. Sobol, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa: PWN.
- PKN. (2016). PN-EN ISO 9001:2015, System zarządzania jakością. Wymagania. Warszawa: PKN. pkt. 4.1 – 4.4.
- Romelaer, P. (2002). Organization: a diagnosis method. Universite Paris IX Dauphine: Working Paper no 78.
- Wilsz J. (2008). Podmiotowość człowieka w procesie pracy. Problemy profesjonalizacji. Nr 2.
- Żychlewicz M. (2015). Społeczna odpowiedzialność biznesu jako strategia prowadzenia działalności polskich przedsiębiorstw, Współczesne Problemy Ekonomiczne. Nr 11. s. 282-283.