

*Владимир Радовановић*  
*Технички факултет Чачак*

*Љиљана Савић*  
*Факултет техничких наука К. Митровица*

## **УТИЦАЈ ПОСЛОВНЕ ЕТИКЕ НА ОРГАНИЗАЦИОНО ПОНАШАЊЕ**

### **Сажетак**

*Пословна етика чини законодавство које пословни системи себи прописују како би регулисали свој пословни живот и подразумева обавезу да се посао обави на одговарајући начин и одговорност за његово необављање. Пословна етика, данас, све више добија стратегијско значење, јер се у пословним системима стварају управљачки системи засновани на етичким принципима који им омогућавају да квалитетно и потпуно одговоре на интерне и екстерне захтеве који се од њих траже. Све више су успешни они пословни системи који не одвајају етичност од профитабилности већ их успешно инкорпорирају у свој пословни живот. Пословна етика као облик примењене етике, један од вечних оријентира филозофије рада, преко појединачних делатности мора промишљати хуманистичко и друштвено остваривање човека и моралност пословања. Пословној етици рад је генеричко обележје, јер је пословање које се заснива на раду носилац целокупног друштва и живота у њему. Морал је облик друштвене свести произведен деловањем објективних закона друштвеног развоја. Он представља свест људи у одређивању добра и зла. Етика као наука о моралу сматра да без усвајања моралности неби било стабилног друштва у коме би пословање или ма која друга реална, производна делатност могле да се одвијају у релативном миру и сигурности. Моралност покрива*

*све људске радње, од којих су неке морално дозвољене, неке морално обавезне или морално забрањене. Нешто је морално исправно или погрешно у зависности од последица које произилазе из таквог понашања.*

*Циљ овог рада је да се укаже на значај етике и етичких принципа, који се све више у глобалној економији, морају уграђивати у управљачким системима свих привредних субјеката без обзира на њихову, делатност, величину, стил лидерства и број запослених, као насушно средство за остваривање пројектованих стратегијских пословних циљева.*

*У раду је коришћена метода дедукције где се из једног општег става о значају и улози пословне етике у свету рада и привређивања дошло до појединачног става о разматрању пословне етике на нивоу пословног система као субјекта и носиоца друштвеног стваралаштва и профитабилности, стављајући у први план улогу и значај људских ресурса и њихово понашање као носоце свеукупне ефикасности и ефективности у пословању.*

*Кључне речи: пословна етика, пословни систем, организационо понашање, морал, култура, кодекс.*

## САВРЕМЕН АМБИЈЕНТ ПОСЛОВАЊА

**Д**анашња глобализација привреде и друштва и свих њених токова све више инаугурише отвореност, слободу и либерализацију свих токова правећи тако један планетарни процес који води све тешњем повезивању друштва и њених економских субјеката, што подразумева висок степен поверења међу њима. Читав овај процес стварања светског економског система чији су субјекти повезани у мултидимензионалну мрежу, како економских, тако и социјалних и политичких веза, данас поред свих дилема у којима се налази, покреће и дилему о односу економије и етике. Пословни системи у оваквом амбијенту своје деловање и мисију, ради опстанка и даљег развоја, морају ускладити са правилима који владају на хоризонту савремене економије. Они су ти који све више својке пословне позиције могу стећи само путем снажне међународне оријентације, никако ослањајући се на класичне форме пословања и подршку националне државе. У глобалној економији сваки пословни систем преузима сву одговорност у свом пословном деловању, поштујући при том глобале стандарде, глобалне принципе, глобалне квали-

тете и друга пословна правила. То је начин и формула деловања и опстанка пословних система у данашњој мултидимензионалној пословној мрежи.

Савремена глобална економија у први план ставља интелектуални капитал тј. запослене њихова знања, способности, вештине, умећа, мотивацију, понашање и задовољство. Запослени и њихов положај нису само структура већ основ од кога све почиње и од кога све зависи. Знање је постало стратегијски ресурс и извориште конкурентне предности и диференцијације на светском тржишту. Данашња светска економија обитава у сасвим новом амбијенту и новој гекултури, која све више поред знања и стандарда у економском смислу поштује и развија знања за нове етичке норме и облике корпоративне културе који знатно мењају и утичу на пословну политику, организационо понашање запослених и живот савременог пословног човека. Етичко понашање и етичке норме и њихова важност данас се све више увећавају и стављају на један потпуно одговорнији и значајнији ниво у сфери економског деловања. Савремена економија, у новој гекултури и потпуно промењеном амбијенту, пројектује нове етичке норме, нове кодексе понашања и облике корпоративне културе и климе а тиме и нове облике организационог понашања у њима. Све више је присутан већи степен корелације и поверења између економије и етике, тј. морала и профита. Одсуство етичких норми у савременом пословању наноси велику штету пословним системима и укупној економији.

### *ПОСЛОВНА ЕТИКА – УЛОГА И ЗНАЧАЈ*

Етика је филозофска дисциплина о моралу. Етика је заправо филозофија морала која тежи непротивречном, логичком, доследном и целовитом систему знања о пореклу моралног деловања и суђења о мотивима, смислу, циљевима, нормама моралног понашања и вредновања.<sup>1)</sup>

Етика наука о моралу захтева критички став према постојећој моралној пракси указујући на сва различита гледања људи и давање вредносне оцене и указује на праве и исконске вредности. Етика истражује и процењује моралне вредности онога што је добро или што није добро, шта треба а шта не треба да буде.

1) Суботић, Д.: *Пословна етика и вештине комуницирања*, КИЗ-Центар, Београд, 2007. стр. 1

Под моралом најчешће се подразумева систем норми или правила људског понашања. Дакле, морал или морални феномен је скуп обичаја, навика, норми или правила понашања којима се људи руководе у својим поступцима.<sup>2)</sup>

Моралне вредности као што су: истина, правда, поштење, доброта, човекољубље, хуманост и друго су старије и јаче од свих других људских вредности које је знањем и историјским развојем човек стварао. То је основа на којој се граде све истинске културне вредности, свестрано образовање и високо и стручно знање. С пуним правом се може рећи да су морал, култура и знање три основна темеља на којима стабилно стоји земљина кугла и свет на њој.

Присуство пословне етике од увек, а и у савременом глобалном облику привређивања пословних система од великог је а често и од пресудног значаја како за њихов развој тако и за њихов даљи опстанак и деловање.

Данас још нема целовите и свеобухватне дефиниције пословне етике. Сама по себи је веома сложен феномен да би јој се дало трајно и дефинитивно одређење. Тако се данас пословној етици приступа као процесу обликовања друштвених односа и њиховој максималној хуманизацији ма где се они одвијали. Пословна етика обликује друштвене односе ма где год они били. С обзиром да акценат етике стављамо на пословне системе и пословне процесе у њима, овде првенство тих односа и њихова хуманизација се односи на међуљудске односе у процесу рада и свега што је везано за успех и резултате у раду

Пословна етика се заснива на принципима и правилима понашања заснованих на општој и пословној култури која доминира у пословним системима. Пословна култура је од великог значаја за пословну етику и темељи се на општој култури, култури говора и лепог понашања, на култури писмене и усмене комуникације унутар пословног система и са окружењем. Предмет пословне етике је скуп моралних норми и правила понашања у свим пословним активностима усмереним ка успешном профитабилном пословању. Норме су утемељене на вредностима које се заснивају на основним етичким принципима, њихов садржај се изражава судовима о добром и лошем, успешном пословном понашању, њихов циљ

2) Ричард, Ц.: *Пословна етика*, Филип Вишњић, Београд, 2003. стр. 43

је да се сви учесници у пословним процесима обавезу на етичко понашање.<sup>3)</sup>

Пословна етика је национална, интернационална или глобална, као и пословање које не ограничавају никакве произвољне географске границе. Пословна етика налаже да се посао обави на одговарајући начин и да се предузме одговорност за успех или неуспех тог посла. Непоштовање етике у пословању може довести до тога да и највећи, најугледнији и најуспешнији пословни системи делују непромишљено и незаконито и тако себе доводе до велике материјалне и сваке друге одговорности. Последице тога су поред повећања трошкова пословања и губитак угледа у одређеној привредној грани или на одређеној територији, питање даљег пословног деловања. Пословној етици рад је генеричко обележје, јер је пословање који се заснива на раду носилац целокупног друштвеног живота.

Последње године прошлог века обележиле су пословно деловање и привређивање које је међународно оријентисано. Тако је отворено ново поглавље у развоју људског друштва-глобализација. Глобализација у економском смислу реализује се кроз: глобализацију производње, глобализацију трговине и глобализацију тржишта. На том принципу је формиран велики број међународних организација које имају за циљ обликовање понашања и пословног деловања на међународном нивоу, попут Светске банке, Међународног монетарног фонда, Уједињених нација и друго.

Овако гледано пословна етика добија глобални карактер, где се одређују правила понашања у пословању на међународном нивоу. Насупрот томе ма колико тежили стварању некаквих универзалних и општих моралних норми, морају се поштовати и уважавати све различитости које постоје у пословним обичајима тамо где они постоје, јер једино је тако могуће остварити пословне активности и постићи високе пословне резултате.

Пословна етика је процес који се стално одвија и креће у неком новом вишем смеру од интереса и значаја за пословање и друштвени живот у целини. Она се мења, али не пролази, она је у спрези са променама-развојем човека и његовог рада..

У њеном средишту је увек пословање и човек у њему. Потреба за пословном етиком и њеним инкорпорирањем у сверу пословања

3) Радовановић, В.: *Организационо понашање*, МСТ-Гајић, Београд, 2009. стр. 98

данас је битнија него икада. Нарочито је то потребно данас у доба извршених глобалних промена и достигнутом цивилизацијском степену развоја.

Данас захваљујући степену развијености свих сегмената приреде и друштва, мора се много мудрије и софистицираније приступити пословној етици. Зато ће данас пословни системи своје личне пословне интересе морати усмерити ка пословно етичким вредностима сваког запосленог и општим етичким вредностима друштва. Пословна етика је добрим делом условљена и корпоративном културом која је заступљена у пословном систему. Данас успешни пословни системи имају прецизно дефинисану корпоративну културу, као заједнички систем вредности запослених. Правилном корпоративном културом успостављају се успешне везе организације са спољним окружењем. Корпоративна култура даје запосленима осећање неформалне и формалне обавезности на основу социјализације како да обликују своје понашање и шта треба у одређеној идентичној ситуацији да раде.<sup>4)</sup>

Пословном етиком је усмерено и добрим делом координисано и организационо понашање запослених у пословном систему а тиме је условљено и само задовољство и посвећеност послу од стране радника.

### *КОРПОРАТИВНА КУЛТУРА*

Организациона култура за пословни систем је исто што и личност за појединца. Ово говори да је организациона култура основна димензија и оквир сваког организационог амбијента како за рад запослених тако и за њихов развој, мотивацију и понашање. Организациона култура чини супстанцијални део укупне слике о пословном систему. Едгар Шејн дефинише корпоративну културу као „...сиже важних закључака, измишљених, откривених или развијених од дате групе док се суочава са проблемима спољне адаптације и унутрашње интеграције, формулисано довољно добро да се могу сматрати вредним и као такви преносити новим члановима организације, као исправан начин, перцепције, размишљања и осећања за исте проблеме....“<sup>5)</sup>

4) [www.economist.com](http://www.economist.com)

5) Јанићијевић, Н.: *Организационо понашање*, Дата Статус, Београд 2008. стр. 321

Корпоративна култура представља систем вредносних ограничења, веровања, ставова, убеђења, обичаја и мишљења на основу којих пословни систем жели да савлада проблеме екстерне адаптације и интерне интеграције. Корпоративна култура подразумева визуелне константе радног простора, стил комуникација, етичке норме унутар пословног система, међуљудске односе, протокол, имиџ и друго. Организациона култура обликује понашање свих запослених. Сваки пословни систем има своју културу, која може бити мање или више погодна и подстицајна за остваривање развоја и успеха пословног система. Корпоративна култура у пословном систему утиче на: доношење стратегијских одлука, способност прилагођавања окружењу, развој људских ресурса, координацију процеса унутар пословног система, контролу понашања запослених, смањење конфликта у пословном систему, јачању мотивације и др. Пословна клима као продукт корпоративне културе и рефлекс доминантних вредности, норми, ставова, аспирација и веровања која владају међу запосленима је уствари владајућа атмосфера и посебан облик социјалног амбијента који се одређује као стање психосоцијалних односа у пословном систему.

Пословна клима је вредносно емотивни одраз културе пословног система и најчешће је условљена начином одлучивања, начином руковођења, системом расподеле зарада, политиком управљања људским ресурсима и др. Климу чине релативно трајни, емотивни, социјални односи и међуљудски односи чланова пословног система као и утицај тих односа на понашање запослених. Веома важан унутрашњи пословни сегмент успеха је организационо понашање запослених и менаџмента. Данас успешни пословни системи-компаније имају прецизно дефинисану корпоративну културу, као заједнички систем вредности запослених. Добром корпоративном културом успостављају се успешне везе пословног система са глобалним окружењем.

Корпоративна култура даје запосленима осећање неформалне и формалне обавезности на основу социјализације како да обликују своје понашање и шта треба у одређеној идентичкој ситуацији да раде....“ по Едгару Шејну <sup>6)</sup>

Корпоративна култура у пословном систему ствара основ за добар кодекс понашања, успостављајући мерила вредности као

6) Радовановић, В.: *Организационо понашање*, МТС-Гајић, Београд, 2011. стр. 265

и потребу за усклађивање властитог понашања запосленог према тим мерилима.

## ОРГАНИЗАЦИОНО ПОНАШАЊЕ

Како је Економија научна дисциплина која проучава основна правила понашања и економске законитости у економским активностима, јасно се види да пословна етика је чврсто везана за пословни успех сваког привредног субјекта. Економију двадесетог века карактерише развој новог приступа изучавања људског фактора и понашање појединаца у пословном систему у циљу постизања утврђених циљева. То је приступ организационог понашања, који се изучава данас на нивоу научне области.

Организационо понашање је научна област која се бави, људима у пословном систему, са циљем да објасни менаџерима и запосленима од чега зависи њихово понашање и како се на понашање запослених може утицати. Организационо понашање бави се меким „soft“ димензијама пословног система, што подразумева да се односи на запослене, односно људске ресурсе као укупну интелектуалну, психичку, физичку и социјалну енергију и носиоце и ствараоце свеукупног друштвеног, привредног, организационог и сваког другог економског развоја.<sup>7)</sup>

Организационо понашање (Organizational Behavior-OB) је примењена научна област, која се бави истраживањем како организациони, групни и индивидуални фактори утичу на понашање људи у циљу унапређења ефикасности организације и задовољства запослених.

Овде се изучава понашање људи у организацијама, од нивоа појединца или индивидуалног нивоа кога чине: личност, перцепција, учење, вредности, ставови и мотивација. Групног нивоа кога чине: групе, тимови, лидерство, моћ, конфликти, комуникације, одлучивање. Организационог нивоа кога чине: организациона структура, организациона култура, систем управљања људским ресурсима, технологија. Као и бројне етичке норме-кодекси, бројне управљачке методе и мере које се могу користити како би се утицало на понашање запослених у организацијама.<sup>8)</sup>

7) Петковић, М. *Организационо понашање*, Економски факултет, Београд 2008. стр. 1

8) Поцер, Џ.: *Пословна етика*, Филип Вишњић, Београд, 2003. стр. 192



Циљ организационог понашања, јесте разумевање, предвиђање, обликовање и утицај на понашање људи у организацији, ради што веће ефикасности тј. што већих перформанси организација, као и што већег задовољства самих чланова организације, запослених и менаџера.

Обликовање, усмеравање и контролисање понашања запослених у процесу рада управљачка је активност којом се бави менаџмент пословног система. Под обликовањем понашања подразумевају се управљачке мере и активности којима се утиче на промене и развој личних, а добрим делом и колективних карактеристика, као и на промене амбијента и окружења у којима се рад одвија. Обликовање понашања запослених укључује бројне етичке норме, управљачке мере и активности менаџмента, којима се мења и ка жељеном правцу усмерава понашање запослених. На основу промене понашања запослених у организацији и њихово прилагођавање насталој ситуацији, понашање се може кориговати, променити, унапредити и тако учинити корисним за остваривање циљева пословног система, што и јесте сврха и циљ овог приступа.

Данашња економија и свет уопште налазе се у брзом успону али истовремено и у јако променљивом, турбулентном и непредвидивом окружењу. Трансформација и разобличавање светске привреде је све присутније као и почетак једног новог светског економског тока који је започео своју мисију на почетку двадесет првог века.

Развијени свет данас своју стратегију развоја пројектује на основу људских ресурса са посебним фокусом на њихов квалитет тј. њихова знања, као и на новим организационим структурама и процесима које дају један сасвим нови тон у пракси организације и менаџмента. Неодвојиви део стратегије развоја је концепта пословне етике која све више промовише либерализацију свих економских субјеката и морал у њиховом радном деловању. На сцену ступају нове активности и нове методе организовања и реинжењеринга процеса са циљем да се обликује ефикасна организациона структура пословног система и радни амбијент достојан човека.

Данас више него очигледно се однос према запосленима у пословним системима знатно и радикалније променио од стране менаџмента за разлику од става у индустријском облику привређивања, али он ту није стао, већ се тај однос увек и све више модификује, унапређује и хуманизује у корист запослених. Запослени

су данас у средишту важности свеукупних чинилаца пословања и развоја уопште.

Организационо понашање у пословним системима представља начин њиховог прилагођавања променама у окружењу, као и успостављање међуљудских односа у његовој структури. Међуљудски односи као битан сегмент организационог понашања, заснивају се на улози појединца и група у функционисању пословног система.

Међуљудски односи посматрају се из две перспективе и то:

- појединих извршиоца, који треба да упознају карактеристике и проблеме свога и туђег понашања у организацији и
- менаџера, који треба да се оспособе да разумеју понашање људи са којима сарађују и којима управљају.

Понашање људи унутар пословног система постаје све значајни фактор успешности пословања, будући да човек представља њен средишњи фактор. Човек је носилац не само функције извршења него и управљачка активност у пословном систему. Зато се пословној етици и људском понашању у пословном систему у савременој теорији и пракси менаџмента посвећује све већа пажња, чиме се доприноси већој хуманизацији процеса рада, а тиме и већој успешности пословања.

Услове за радикалну промену понашања запослених у пословном систему наводи Фредерик Тејлор још у деветнаестом веку, да нема праве промене у понашању запослених, менаџера и свих других без „менталне револуције“ која мора да се догоди у главама како руководиоца тако и радника, и једни и други морају радити на томе да се та револуција деси. „Ментална револуција“ ће се десити код запослених и свих оних који су у додиру са радом само перманентним усвајањем нових савремених знања, јер једино она ће им омогућити да прихвате нове вредности у свом индивидуалном и професионалном понашању.

### *ЕТИЧКИ КОДЕКС У ПОСЛОВАЊУ*

Етички кодекс је основа усмеравања професионалног понашања припадника одређене професије. То је писани документ којим се формулишу етичка правила и моралне норме за одређену професију и њиме се одређују суштински домени етичког деловања и етичке одговорности и обавезан је за сви запослене. Етички ко-

декс одређује правила која треба да владају људским понашањем и вредности којима треба тежити.

Морал је израз који се користи за означавање оних поступака и делатности чија је исправност или погрешност од значаја; и вредности које те делатности и поступци, негују и примењују.<sup>9)</sup>

Морал је облик друштвене свести произведен деловањем објективних закона друштвеног развика. Он представља свест људи у одређивању добра и зла. Етика као наука о моралу сматра да без усвајања моралности не би било стабилног друштва у коме би пословање или ма која друга реална, производна делатност могле да се одвијају у релативном миру и сигурности. Моралност покрива све људске радње, од којих су неке морално дозвољене, неке морално обавезне или морално забрањене. Нешто је морално исправно или погрешно у зависности од последица које произилазе из таквог понашања.

Многе етичке норме могу бити прописане од одређене друштвене заједнице и очекују од сваког појединца који претендују заједници да их уважавају и да се према њима и понашају.

Треба разликовати правне норме од моралних норми, оне се разликују у погледу природе и примене санкција. Примена санкција код непоштовања моралних норми је неорганизована и у напред непредвиђена. Посебна врста санкција је грижа савести и она има карактер санкције. Морал може да послужи као коректив у тумачењу и примени права, и основ за стварање недостајуће правне норме.

С обзиром на различитост националних, културних и друштвених прилика у којима се одвија пословање, мултинационалних компанија, просто је немогуће формирање универзалних етичких правила и моралних норми које ће обавезати све субјекте, на различитим деловима света, да се према њима и понашају. Овде се мора поштовати различитост моралних схватања тј. етички релативизам. Чак иако би се у оваквим ситуацијама употребио морални апсолутизам дошло би до бројних одступања и пометњи у одређеним ситуацијама, као и великих грешака у самом пословању, што указује да увођење моралног апсолутизма је просто немогуће.

Та различитост је нарочито изражена у данашње време, време глобализације светске економије и привреде уопште, када се

9) Рајкас, С.: *Увод у пословну етику*, Београд, 2002. стр. 31.

послује на свим деловима света у различитим друштвеним заједницама, нацијама и њиховим законитостима, моралним и етичким нормама. Међутим с правом можемо рећи да су бројне моралне норме по својој садржини често и сличне а неке чак и исте, где се сваки вид различитости изричито мора и поштовати.

И поред тога развијени део света тежи изградњи универзалних стандарда, критеријума, принципа и правила опште важећих за поједине гране, делатности па чак и професије ради лакшег функционисања у мултидимензионалној пословној мрежи која је све више на сцени.

Тако су пословни лидери развијеног дела света, Европе, Јапана и Америке дефинисали међународне принципе. Основни постулати на којима се заснивају ови принципи су: кајосију и људско достојанство. Кајосију је јапански појам који значи живети и радити за опште добро. Људско достојанство се односи на вредности и интегритет сваког човека као циља, а не средства за остваривање туђих циљева.

Први етички кодекси дефинисани су у оквиру појединих професија још у трећем веку пре нове ере нпр. Хипократ је још тада дефинисао етички кодекс лекара у форми свечане заклетве који је и данас у примени. Данас скоро да нема области у којој нису дефинисани етички кодекси: трговина, маркетинг, рачуноводство, туризам и др.

Пословни системи се одлучују за прокламовање етичких кодекса као инструмента у борби против свих видова корупције, превара и подмићивања.

У основи система управљања пословним системима су вредности а механизам за артикулацију тих вредности је етички кодекс, који специфицира етичка правила. Када је у питању организован рад, етички кодекс би требао да буде усмерен на: поштовање личности свих нивоа запослених, злоупотребавање хијерархијског и статусног положаја, избегавање манипулисања људима, вођење рачуна о интересима групе, тима и пословног система у целини, уочавање и решавање проблема, држање дате речи, коректно понашање у односу на конкуренцију, подстицање етичког понашања, награђивање према раду и др.

Како етички кодекси пословних система садрже бројне етичке норме посебно треба обратити пажњу да се при изради етичког

кодекса укључи складност са законским нормама које су важеће за дату делатност.

Етички кодекс је један од доказа професионалног статуса. У њему се јасно регулишу основне вредности професије, професионална етичка начела, професионални стандарди и контролни и дисциплински механизми. Етички кодекс менаџерске професије инсистира на професионализму у раду и оданости професији, поштењу и интегритету, одговорности, тачности, истинољубивости, савесности, индивидуалном и професионалном етичком усавршавању, унапређењу знања, способности и вештина, перманентном образовању и саморазвоју, поштовању људских права и др.

Оно што је заједничко морално правило које се може применити на укупно глобално пословање у свим земљама, делатностима и свим пословним системима-компанијама без обзира на врсту посла, нацију, важеће законе, јесте поштовање „моралног минимума“, који инсистира да се не наноси намерно непосредно зло. Он је важеће правило за све запослене ма где они вршили радну функцију.

\* \* \*

Етика и њено инкорпорирање у пословну сферу и живот пословних система игра велику чак и доминантну улогу у њиховом раду, развоју и опстанку. Етика од настанка организованог облика рада па све до данашњих дана успешно обавља своју мисију у улози законодавца, коју су пословни системи пројектовали као услов за регулисање свог пословног живота. Пословна етика и њена важност се данас све више увећава рађањем глобализације као светског процеса који све више инаугурише и пројектује нове етичке норме и облике корпоративне културе и климе који условљавају нове облике организационог понашања. Она постаје све битнији креатор и дизајнер пословног живота савременог доба.

Пословна етика је саставни део пословне филозофије и живота сваког пословног система, јер једино се тако у савременој глобалној економији са наглашеном улогом етичких вредности, може постићи велики број циљева почев од најелементарнијих којим се омогућава и поспешује доминација истине над лажима и добра над злом, па преко етичког образовања и неговања етичких и културних норми и морала, све до заштите појединца и његових етичких вредности од других код којих доминирају неетичке вредности.

Етички кодекс као писани документ сваког пословног система чини основу усмеравања професионалног понашања, које је условљено бројним факторима, од индивидуалних, групних до организационих, и њихово усклађивање у радном окружењу. Етички кодекс формулише етичка правила и моралне норме које треба да владају људским понашањем и вредности којима треба тежити, утичући тако на укупну радну атмосферу и укупне пословне резултате. У пословној етици темељна начела пословног понашања треба засновати на : законитости рада и пословања, професионалности, стручности, правичности, поштења, савесности и одговорности.

Како пословну етику и пословни кодекс сами пословни системи изграђују, утолико је њихова одговорност за етичко понашање и највећа.

### ЛИТЕРАТУРА

- Јанићијевић, Н.: „Организационо понашање“, Дата статус, Београд 2008.
- Петковић, М.: „Организационо понашање“, Економски факултет, Београд 2003.
- Радовановић, В.: „Организационо понашање“, „МСТ-Гајић“, Београд, 2011.
- Рајкас, С.: „Увод у пословну етику“, Београд, 2002.
- Ричард, Ц.: „Пословна етика“, Филип Вишњић, Београд 2003.
- Суботић, Д.: „Пословна етика и вештине комуницирања“, КИЗ-Центар, Београд, 2007.
- [www.economist.com](http://www.economist.com)
- Трифуновић, С.: „Пословна етика“, М-граф, Трстеник, 2005.
- Ћамиловић С., Вујић В.: „Основе менаџмента људских ресурса“, Текон Београд, 2007.
- Torington, D., Hal L., Tejlor S.: „Менаџмент људских ресурса“ Дата Статус, Београд, 2004.

- Радовановић, В.: „Менаџмент људских ресурса“, МСТ-Гајић, Београд, 2009.
- Schermerhorn J., Osborn R. “Organizational behavior”, Printed in the USA, 2007.
- Stephen P. Robbins “Organizational behavior”, second edition, Prentice Hall, USA, 2003.
- Стојановић, Ђ. Гавриловић, Д. „Од модерне парадигме вођства ка пост-модерној парадигми вођства“, Српска политичка мисао, бр.1.-2011.

**Vladimir Radovanovic and Ljiljana Savic**

**IMPACT OF BUSINESS ETHICS  
IN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR**

**Resume**

*Today, modern economy and its global orientation, inaugurates a modified relationship between economics and ethics. Regardless of the economic independence and responsibility in its business activities, each business system has been submitted for approval and compliance with global standards, principles, quality and other, still valid, rules. The basis of modern economy is consisted of intellectual capital. knowledge, abilities, and skills of employees in all spheres of business*

*activity. Intellectual capital as a carrier of overall creativity is a very dynamic category that needs to be constantly developed and improved, in order to respond to current changes. Today's economy and all its flows and processes is residing in a totally new and changed environment. This new environment is the result of new geoculture that raises new ethical standards and new or modified forms of corporate culture to business systems (companies) that completely alter and modify organizational behavior of their employees. The degree of correlation and trust between economy and business ethics, that is, moral and the profit, is becoming increasingly stronger. Business ethics has always been, was and still is one of the eternal cursor of philosophy of work and determinant in setting what is good and what is evil, whether in work and business either in people lives. In its center is always business and man in it. As regards the economic aspect of human creativity, business ethics is legislation prescribed and followed by business systems (company) while regulating the own business*

*life. Moral values such as truth, justice, honesty, kindness, benevolence, humanity, and other are stronger and older than all other human values created by man during the historical development. These are the foundations on which all that civilization values are built, that is, the values on which the whole world and globe is.*

*As we talk about business ethics it should be noted that it can be national, international or global, and is an integral part of business which do not restrict any boundaries or territorial distance. It requires business systems (companies) to get the job done properly and take responsibilities for the success or failure of such business. Business ethics itself is changing, but does not pass, it is in conjunction with the changes and development of man and his work.*

*Today's global economy imposes a need on business systems (companies) to design codes of ethics as a basis for directing the professional conduct for members of certain professions. Ethical codes are defined by the rules and values that should govern human conduct.*

*Regarding the diversity of national cultures and social conditions in which business of multinational companies is conducted, it is simply impossible to form the universal ethical rules and moral norms that would require all entities in different parts of the world to behave in accordance with them. The diversity of moral norms, ethical relativism, must be appreciated. That means that there is no moral absolutism, because in that case there would be a numerous discrepancies and confusion in the whole business, which would not result in a favorable business effects. The common moral rule, that can be applied to the total global business in all countries, sectors and all business systems (companies, regardless of occupation, nationality, applicable laws) is respect for the "moral minimum"; which insists on not doing the harm intentionally and directly. This is valid rule for all employees no matter where they perform their work.*

*Business ethics as legislation to regulate business life for all businesses subjects, which today conduct their business mission at increasingly uncertainty, should become an integral part of their business policy. So business policy is gaining strategic importance as a response to the situation and environment in which business trends of modern organizational systems are going as well as the life of every business man as an individual in it.*

*Successful business systems, regardless of nationality or global orientation, will be only those which do not sepa-*



*rate ethics from profitability, but put these two dimensions of business life in a stronger correlation and relationship.*

*Keywords: business ethics, business system, organizational behavior; ethics, culture, codex.*

---

Овај рад је примљен 24. децембра 2012. а прихваћен за штампу на састанку Редакције 10. јуна 2013. године.