

# Nijole Vasiljeviene

---

## O potrzebie niedoktrynalnej wersji etyki i zmiany paradygmatów we współczesnej etyce biznesu

---

Annales. Etyka w życiu gospodarczym 8/1, 53-61

---

2005

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Nijole Vasiljeviene  
Uniwersytet Wileński (Litwa)  
e-mail: nijalex@is.lt

## **O potrzebie niedoktrynalnej wersji etyki i zmiany paradygmatów we współczesnej etyce biznesu**

W artykule chciałabym zwrócić uwagę na podstawy teoretyczne współczesnej etyki biznesu. Funkcjonuje ona w określonym paradygmacie; warunkiem wstępnym funkcjonalności etyki biznesu jest głęboka refleksja moralna, a także analiza pojęciowa typologii teorii etycznych przeprowadzona z punktu widzenia paradygmatu konstruktywistycznego. Dzisiejsza etyka jest racjonalna, produktywna, celowa, a to oznacza, że jest konstruktywna i potrzebuje bardziej rygorystycznych norm etycznych na rzecz osiągnięcia zhumanizowanego życia społecznego. W oparciu o infrastrukturę etyczną – poprzez kierowanie wartościami – przy pomocy określonych metod zarządzania, kształtuje się pozytywnie moralną atmosferę organizacji, i – przede wszystkim – strategię jej działalności, tak więc w efekcie pozytywna staje się sama ewolucja społeczeństwa.

Współczesna etyka biznesu ma określone podstawy teoretyczne. Ma ona pewną matrycę dyscyplinarną, posługuje się odpowiednimi modelami, uznawane są w niej określone metody stawiania i rozwiązywania problemów, co oznacza, że współczesna etyka biznesu funkcjonuje w określonym paradygmacie<sup>1</sup>.

Dzisiejsza konstruktywna etyka – to forma wyrażenia deskryptywnego zobligowania („deskryptywnego przymusu”<sup>2</sup> zamiast tradycyjnego „preskryptywnego moralizowania”), uzasadniająca konieczność refleksji, samodyscypliny – zarówno jednostki, jak i organizacji. W takim przypadku etyka jest produktywna, celowa i racjonalna, a to oznacza, że jest wymagająca – potrzebuje bardziej rygorystycznych norm etycznych na rzecz osiągnięcia celów związanych z humanizacją i optymalizacją organizacji i społeczeństwa. Ta pragmatyczna, utylitarystyczna surowość etyki – to dążenie do wolnego, godnego i uczciwego, wszechstronnie jakościowego życia – nakierowuje jednostkę na dążenie do cnót konsensualnych, do osiągnięcia ładu, który staje się podstawą harmonizacji relacji efektywności i elementarnej rzetelności. Ład staje się środkiem do osiągnięcia zhumanizowanego życia społecznego. Dążenie do sukcesu i samorealizacji skłania jednostkę do przyjęcia roli społecznej z przywiązaniem do niej zbiorem obowiązków i cnót moralnych. W taki sposób następuje wkomponowanie humanistycznego, a równocześnie funkcjonalnego modelu w zachowania organizacyjne. Uniwersalna moralna odpowiedzialność w takim przypadku powinna być przedkładana nad odpowiedzialność związaną z pełnieniem ról i odpowiedzialnością za wypełnienie zadań. Tak więc, ze względu na ten proces, działania organizacji nie

---

<sup>1</sup> T. Kuhn, *The Structure of Scientific Revolutions* (2-nd ed.), The University of Chicago Press, Chicago 1970.

<sup>2</sup> A. Anzenbacher, *Etikos įvadas*, Vilnius 1995.

mogą być sprowadzane do działań indywidualów, działania jednostek przekształcają się w działanie zbiorowe (organizacyjne), a w ramach teorii umowy społecznej organizacje są moralnie działającymi podmiotami<sup>3</sup>. Stając się członkiem organizacji, przyjmuje się na siebie nie tylko indywidualne, ale i zbiorowe zobowiązania moralne przed danym zawodem lub organizacją. Jest to także warunek posiadania przez organizację integralności moralnej; równocześnie z ewolucją organizacji i sytuacji w społeczeństwie powinien by się zmieniać i punkt widzenia społeczeństwa na te organizacje, zawody i grupy profesjonalne, jak również na ich autonomię, samoregulację, ponieważ w ten sposób rozwija się proces demokratyczny, życie społeczne oparte na konstruktywnej krytycznej analizie i samodoskonaleniu się.

W ten sposób władza przenoszona jest na optymalne i „kulturalne” rozwiązania pojedynczego podmiotu, a odpowiedzialność „przekłada się” na organizacyjne działania zarządzane zgodnie ze zobiektywizowanymi normami kodeksu etyki. Tylko w ten sposób, zaprowadzając ład w swych fragmentach (organizacjach, zawodach, firmach) struktury regulują się konsensusowo zgodnie z przyjętymi racjonalnymi funkcjonalnymi normami, komunikatywnie współdziałając z otaczającym środowiskiem, a społeczeństwo – stopniowo podąża ku dobrze uporządkowanemu stanowi społeczeństwa, ku postkonwencjonalnemu poziomowi moralności<sup>4</sup>. Właśnie tak, przy pomocy określonych metod zarządzania i w oparciu o infrastrukturę etyczną – poprzez kierowanie wartościami – kształtuje się pozytywnie nie tylko moralna atmosfera organizacji, lecz i strategia jej działalności; tworzone jest środowisko działania motywujące pracowników do tego, by sumiennie i efektywnie wypełniać swoje funkcje. Oznacza to, że dana etyka, to etyka efektywności, którą menedżer powinien potrafić włączyć w działanie poprzez ustanowienie harmonii między interesem osobistym i społecznym. Ten typ etyki związany jest z próbą wykorzystania zasad etycznych w dążeniu do pomyślności zarówno jednostki, jak i organizacji. Obecnie nie tylko w etyce pracy, lecz i w praktyce konkretnych organizacji aksjomatem staje się stwierdzenie, iż optymalizacja pracy możliwa jest wyłącznie na gruncie jej humanizacji.

Osiągnięcie harmonii funkcjonalizacji i humanizacji możliwe jest wówczas, gdy zasady moralne, wartości duchowe wdrażane są poprzez motywy naturalne, utylitarne (poprzez naukowo uzasadnione badania działalności człowieka, faktów socjologicznych, praktyki funkcjonowania norm moralnych i wartości – poprzez analizę deskryptywnego dyskursu). W celu osiągnięcia harmonii interesu i wartości, porządku społecznego, „umoralnienia” życia ekonomicznego, stosowane są obecnie instytucjonalne mechanizmy osiągania celów społecznych – właściwie ustrukturyzowany układ reguł prawnych i moralnych – kodeksów etyki, dotyczących bezpośrednio przedsiębiorstwa, nowoczesnej organizacji, zawodu, instytucji. Teoretycy etyki zarządzania mają nadzieję, że większość problemów zostanie rozwią-

---

<sup>3</sup> S. Cluds, *Organisation Theory and the Ethics of Participation*, „Journal of Business Ethics” 1999, No. 2; L. Colero, *Framework for Universal Principles of Ethics*, Centre for Applied Ethics, University of British Columbia, 1995; T. Donaldson, *Moral Minimum for Multinationals, Ethics & International Affairs*, Georgetown University Press, Washington 1991; A. Dylus, *Management, Morality, Christianity*, Kontrast, Warszawa 1994; T. Bausch, A. Kleinfeld, H. Steinmann (Hg.), *Unternehmensethik in der Wirtschaftspraxis*, Miunchen 2000; G. Wade, *Business Policy and Corporate Dialogue: Future Challenges*, [w:] P.Ulrich, C.Sarasin (eds.), *Public Interest. The Challenge to Business Policy and Corporate Communications*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht 1995.

<sup>4</sup> L. Kohlberg, *The Philosophy of Moral Development*, Harper & Raw, San Francisco 1981; A.F. Leuenberger, *The Concerned Public: A Management Challenge*, [w:] P.Ulrich, C.Sarasin (eds.), *Public Interest. The Challenge to Business Policy and Corporate Communications*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht 1995.

zana drogą wykorzystania mechanizmów systemu infrastruktury etycznej. Współczesne instytucjonalne mechanizmy w organizacjach to nie tylko kodeksy etyczne firm, ale cała infrastruktura etyki: kodeksy dobrych obyczajów, komitety i komisje etyczne, audyt, eksperytyzy, programy szkoleniowe, centra etyki, dyskusyjne okrągłe stoły, gorące linie wewnątrz organizacji, itp.

Powyższa droga ku porządkowi i obyczajowości powstaje dziś poprzez uzgadnianie motywów idealistycznych i realistycznych<sup>5</sup> (por. schemat „Paradygmaty etyki”). Takie rozumienie utrwalilo się w empirycznym paradygmacie filozofii moralności. Etyka czasów nowożytnych próbowała wykazać iż, kiedy człowiek postępuje odpowiedzialnie, moralnie, sprawiedliwie (zgodnie z określonymi wartościami), to postępowanie jego wyznaczone jest przez naturalną potrzebę przetrwania, „rozumny egoizm”, prawidłowo rozumiany interes własny – oparte na przesłankach rozumowych. Moralne postępowanie (cnotliwość) jako fakt empiryczny wyrażający autonomię, zadowolenie, interes własny, dążenie do zabezpieczenia własnego bytu pokrywa się w tym wypadku z moralnością (cnotliwością) rozumianą jako norma, wartość, czy ideał. Zachowanie moralne, obyczajność jako postawa, są bezpośrednio związane z obyczajnością jako obowiązkiem. Empirystyczna tradycja etyki w dojrzałej formie ukształtowała się w XVII–XVIII wieku, jednakże jej pochodzenie powiązać należy z zasadami hedonizmu i eudajmonizmu, które zostały sformułowane w czasach starożytnych. Filozofie te wiązały moralność i sprawiedliwość z pożytkiem, z korzyścią, z zadowoleniem. Idee te są nadal aktualne we współczesnym paradygmacie konstruktywizmu etycznego, w etyce organizacji. Cała koncepcja motywacji, na której bazuje dzisiejsze zarządzanie organizacją, opiera się w swej istocie właśnie na tych odkryciach. Jest to szczególnie zauważalne od czasów, kiedy zarządzanie objęło etykę biznesu, kiedy zaczęło się kształtowanie w menedżerach przeświadczenia, iż drogą maksymalnego zaspokajania najgłębszych potrzeb i interesów jednostki (samorealizacji, samoaktualizacji – self-realization, self-actualization) osiągane są cele organizacji (i społeczeństwa). Z tego właśnie powodu zarządzanie poprzez wartości staje się dzisiaj standardową metodą w teorii i praktyce zarządzania.

Zarówno nowe osiągnięcia etyki biznesu jako nauki, jak i współczesne warunki zarządzania organizacją wpływają na zwiększenie roli działań menedżerów i wzrost ich odpowiedzialności. Tak więc, na menedżerach (na ich organizacyjnych zdolnościach, wiedzy i możliwościach – na ich umiejętności rozpoznawania interesów pracowników i skutecznego wykorzystywania odpowiednich modeli funkcjonalnych) spoczywa odpowiedzialność za rzetelność i efektywność działań ich organizacji.

Spełnianie standardów należytego zachowania (według przyjętych wartości) możliwe jest wtedy, kiedy człowiek jest wewnętrznie do niego zdeterminowany (kiedy jest motywowany, uświadamia sobie własny interes). Oznacza to, iż poznawszy siebie samego i strukturę swojego społeczeństwa, oraz stale wyrabiając w sobie pewne odruchy, człowiek może to wykorzystać dla samoregulacji, po to, by w sposób zamierzony, zgodnie z zasada-

---

<sup>5</sup> J. Kubka (red.), *Economics and Values*, Politechnika Gdańska, Gdańsk 2002; F. Vahrenholt, *Prinzipien und Profite*, [w:] T. Bausch, A. Kleinfeld, H. Steinmann (Hg.), *Unternehmensethik in der Wirtschaftspraxis*, München 2000; N. Weißmann, *Von der Kampagne zum Öko-Sozial Siegel – Die Operationalisierung von ethischen Zielen für Unternehmen und Konsumenten*, [w:] T. Bausch, A. Kleinfeld, H. Steinmann (Hg.), *Unternehmensethik in der Wirtschaftspraxis*, München, 2000; J. Wieland, S. Grüniger, *EthikManagement Systeme und ihre Auditierung – Theoretische Einordnung und praktische Erfahrungen*, [w:] T. Bausch, A. Kleinfeld, H. Steinmann (Hg.), *Unternehmensethik in der Wirtschaftspraxis*, München 2000; D. Winstanley, J. Woodal (eds.), *Ethical Issues in Contemporary Human Resource Management*, Macmillan Press, 2000; G.A. Wood, *Partnership Model of Corporate Ethics*, „Journal of Business Ethics” 2002, September (III), vol. 40, No. 1.

mi determinizmu określać i kształtować swe cele, będące konsekwencją zaistnienia pewnych okoliczności – uwarunkowań niezbędnych dla niego wartości. Współczesna etyka proceduralna podąża właśnie taką drogą i dlatego stosująca jej instrumenty etyka biznesu staje się niezbędna dla realizacji celów zarządzania. Etyka przebywa drogę od teorii do praktyki, od filozofii do realnego zarządzania organizacją (przenosząc wagę w sensie teoretycznym z intencjonalizmu na konsekwencjalizm) i tym samym rozstrzygając spór o to, czy etyka biznesu jest oksymoronem. Otóż takie rozumienie jest zdeterminowane przez zakorzenione w świadomości moralnej stare poglądy, stereotypy, dogmaty etyczne; z natury rzeczy są to abstrakcyjne przekonania metafizyczne, które są automatycznie przenoszone na grunt etyki biznesu. Propagowanie w działalności gospodarczej tradycyjnego paradygmatu etycznego, przeciwstawianie pozytywno-produktywnej etyki gospodarczej moralności samopoświęcenia, niezainteresowanego „służenia”, szczytnych intencji itp., nie tylko nie ma wpływu na postawę czy postępowanie większości osób, ale często wzbudza szyderstwo, otwarte lub skryte negowanie takiej moralności (i etyki w ogóle) przez ludzi pragmatycznych, chcących osiągnąć sukces ekonomiczny. Determinuje lub pogłębia to także nihilizm etyczny, który ma szczególnie negatywny wpływ na całe życie społeczeństwa (z poglądem na uczciwych ludzi jako na ludzi głupich, słabych oraz tolerancją czy nawet aprobatą zachowania nieprzyzwoitego, makiawelizmu, nieposłuszeństwa prawu, korupcji, itd.). Taka sytuacja określa konieczność konceptualnej zmiany w samej teorii etyki. Zmiana paradygmatów etycznych decyduje o zmianie metodyk wykładania etyki. Od deklarowania wysokich ideałów, wypowiedziania słów „sięgających głębi duszy”, powtarzania imperatywów, preskrypcji przechodzi do wyjaśniania pojęć deskryptywnej obligacji etycznej, odnalezienia scjentystycznych pozycji etycznych. Wykładowca etyki biznesu powinien zmienić orientację z „ideologicznej” na nauczanie technologii zachowania. Dlatego powstaje konieczność krytycznej refleksji nad moralnością tradycyjną oraz stworzenia nowej, niedoktrynalnej wersji etyki filozoficznej.

Wskazania co do tego, że uczciwość, rzetelność i wiarygodność pomagają osiągnąć sukces ekonomiczny istnieją od dawna. Obecnie wiele książek zawierających porady jak osiągnąć sukces zarządzając firmą, rekomenduje sumiennosc, uczciwość, rzetelność jako wartości instrumentalne. Uświadomiwszy sobie powody takiego stanu rzeczy, można je zasymilować przy pomocy środków organizacyjnych modelując w sposób obiektywny normy i wartości oraz tworząc warunki (kierując się interesami jednostek oraz zbiorowości), sprzyjające ich realizacji bezpośrednio w organizacji. W czasach współczesnych społeczeństwo jest „przeziąknięte” różnego rodzaju relacjami instytucjonalnymi i organizacyjnymi. W związku z tym, że praca wykonywana jest w konkretnych organizacjach (instytucjach, firmach, szkołach, szpitalach), sama etyka profesjonalna, etyka biznesu staje się etyką organizacyjną. W organizacjach możliwe jest kształtowanie zalet konsensualno-komunikatywnych (konstruktywna komunikatywno-konsensualna etyka dyskursu<sup>6</sup>) i podnoszenie efektywności organizacyjnej poprzez celowe wdrażanie infrastruktury etycznej, poprzez wykorzystanie zasady samoregulacji oraz kodeksów etycznych jako instrumentów zarządzania strategicznego.

Nakierowane są one na konstruowanie porządku społecznego, poszukiwanie optymalizacji działalności ekonomicznej i wykorzystanie tej wiedzy w zarządzaniu. Etyka biznesu stała

---

<sup>6</sup> J. Habermas, *Discourse Ethics: Notes on Philosophical Justification*, [w:] *Moral Consciousness and Communicative Action*, Cambridge 1990.

się częścią nauki o zarządzaniu. Praktyczne cele etyki biznesu ogniskują się wokół współzależności efektywności i rzetelności zarówno w działalności jednostki, jak i organizacji.

Etyka organizacji bazuje na organizowaniu wartości etycznych wewnątrz samej organizacji, na kształtowaniu określonych relacji społecznych wśród pracowników i kadry zarządzającej. Wartości organizacyjne i normy etyczne są normami sterującymi pracą i wpływającymi na wybory moralne dokonywane przez osoby należące do danej instytucji. System tych norm jest konsekwencją warunków w jakich funkcjonuje dana struktura. Możliwość prawidłowego zachowania osoby często bywa ograniczona przez nieprawidłowe zarządzanie organizacją, które konstytuuje w niej nieprawidłowy układ wartości i norm, sprzyjając tym samym powstawaniu konfliktu interesów, mobbingu, itp.

Obecnie w obręb funkcji sterowania etycznego wchodzi działania, mające na celu odkrycie przyczyn zachowań nieetycznych i usunięcie ich przy pomocy instrumentów etycznych. Instytucjonalne, organizacyjne normy etyczne oraz odpowiadający im sposób zarządzania przedsiębiorstwem warunkują zachowanie jednostek w działalności biznesowej.

Przeniesienie akcentów z jednostki na organizację uwarunkowane jest pojęciowymi transformacjami etyki. Odpowiedzialność za właściwe zachowanie w znacznej mierze przenosi się z jednostki na strukturę, czyli przypisywana jest temu środowisku działania, które motywuje lub demotywuje jednostki do określonych działań. Optymalizację działalności organizacji utrudnia nierozumienie tego, iż normy etyki organizacyjnej są zobiektywizowane, a jednostka nie może nie posługiwać się nimi, działając jako nosiciel funkcji określonej struktury organizacyjnej.

T a b e l a 1. Różnice między etyką normatywną i opisową

	<b>Etyka normatywna</b> <b>Preskrypcyjny dyskurs</b>	<b>Etyka opisowa</b> <b>Deskrypcyjny dyskurs</b>
<b>Obiekt</b>	Sfera zobowiązań moralnych, normy, zasady, wartości, reguły postępowania.	Realne charaktery, funkcjonowanie norm moralnych i wartości, wszechstronne stosunki międzyludzkie i realnie determinujące je czynniki.
<b>Problemy</b>	Problemy kształtowania, propagowania i wdrażania w praktyce norm moralnych, imperatywów, wartości moralno-duchowych.	Metodologiczne, gnoseologiczne, historyczne, logiczne, socjologiczne, psychologiczne problemy adekwatnego odzwierciedlenia rzeczywistości w moralności.
<b>Zadania</b>	Regulować, kierować, uczyć, wskazywać jak człowiek musi postępować, kierować go na Dobro, Cnotę i Sprawiedliwość. Kształtować podmiotowość moralną.	Opisywać, analizować wartości neutralnie-naukowo badać moralność jako realny fenomen.
<b>Funkcje</b>	Częściowo pokrywają się z funkcjami moralności: regulacyjna, wychowawcza, nauczanie postępowania moralnego. Przeznaczenie tej etyki – objaśnić żywiołowo ukształtowane wyobrażenia moralne, dostarczać wskazówek postępowania ludzi.	Gnoseologiczne – poznać fenomen moralności i w miarę funkcjonowania moralności – poznać jej podmiot – człowieka. Socjologicznie (empirycznie) badać działalność podmiotu moralności, stosunki moralne na makro i mikro poziomach. Znaleźć (naukowo uzasadnione metody) wdrażania moralności w praktyce.

<b>Dysfunkcje</b>	Oderwana od rzeczywistości i przeciwstawiona jej autonomia, będąca w sprzeczności z potrzebami ludzkimi. Zabsolutyzowana etyka normatywna rodzi dualizm moralny, który jest źródłem nihilizmu i cynizmu.	Oderwana od sfery powinności, od podstaw ogólnoludzkich wartości, deskrypcyjna etyka może stać się apologią amoralizmu.
<b>Kryteria</b>	Wartościowość: określone, przyjęte w określonym społeczeństwie, wyobrażenia o Dobru, Złu, Sprawiedliwości, Dobrych uczynkach, Nałogach, Wartościach, etc.	Obiektywizm, aksjologiczna neutralność. Uniwersalizm. Fakty. Konsensusowo-komunikatywne normy, wartości (jako fakty socjologiczne), zobiektywizowane standardy postępowania.
Rezultaty	Humanizuje obcowanie ludzkie, porządkuje i optymalizuje stosunki międzyludzkie. Służy empirycznemu podmiotowi jako drogowskaz, pomaga wybrać model postępowania; popiera życie zgodnie z moralnymi imperatywami, pobudza i tłumaczy uczucia moralne, kształtuje świadomość. „Preskryptywne moralizowanie”	Intelektualizuje etykę. Pomaga wszechstronnie poznać, dogłębnie opanować, analizować byt moralny. Kształtuje krytyczne myślenie, świadome orientacje, przekonania, zdolność do argumentowania i kontrargumentowania. Odkrywa konstruktywne metody (optymistyczne perspektywy) kształtowania moralności. Przygotowuje grunt pod pluralizm, tolerancję, postmodernistyczne współistnienie różnych stylów moralności i rodzajów etyki. „Deskryptywny przymus (zobligowanie)”
<b>Charakter</b>	Aksjologiczny	Scjentyistyczny
ETYKA SYSTEMOWA. Konstruktywistyczny paradygmat etyki postmodernistycznej. SYNTETYCZNE ROZWIĄZANIA WSPÓLCZESNEJ ETYKI. Moralność refleksyjna.		

Ź r ó d ł o: opracowanie własne.

Jest to etyka ról funkcjonalnych, w modelach której nie może istnieć konflikt interesów, i zadaniem której jest skonstruowanie realnych sytuacji w samej działalności praktycznej. I to właśnie jest stosowaniem empirycznego społecznego dyskursu („deskryptywnego zobligowania”) zamiast tradycyjnego „preskryptywnego moralizowania” (por. tab. 1 „Różnice między etyką normatywną i opisową”).

W tym właśnie punkcie znów pojawiają się te same pytania: która z dróg do moralności jest lepsza, bardziej dogodna lub interesująca dla człowieka, która z nich – bardziej funkcjonalna, realna czy też skuteczna? Jakiego rodzaju oddziaływanie jest bardziej efektywne: poprzez naturalne cechy człowieka, jego pobudki hedonistyczno-utilitytarne, ważne dla niego życiowo interesy, czy też jedynie poprzez apelowanie do jego świadomości moralnej, obowiązku nadrzędnego (długu wobec społeczeństwa), interesu powszechnego, poprzez wyłączenie wpajanie głębokich zasad duchowych? Kwestie te są przedmiotem sporów do dnia dzisiejszego, jednakże okres dwóch ostatnich dziesięcioleci, w którym przebiegał intensywny proces instrumentalnej instytucjonalizacji etyki biznesu w najróżniejszych sferach życia, umożliwił stwierdzenie, iż dla prawidłowego ich rozstrzygnięcia niezbędny jest związek dialektyczny między obiema motywacjami (duchową i materialną – interesem powszechnym i osobistym) i wynikająca stąd konieczność zbadania tego, w jaki sposób zespolić

można obie te strony życia człowieka. Osiągnięcie ich wzajemnej harmonii i zbalansowania możliwe jest wówczas, gdy poprzez naturalne interesy hedonistyczne, eudajmonistyczne, utylitarne wdrażane są zasady moralne i wartości duchowe oraz potwierdzone wzniosłe «wspaniałe» przykłady postępowania. W taki sposób zachodzi upowszechnianie utylitarystycznego aksjologicznego. Chociaż wydawać się to może dziwne (w kontekście istniejących stereotypów), utylitarystyczne wartości (a tym samym – etyka pragmatyczna) najbardziej intensywnie rozpowszechniony jest w sferze orientacji czysto pragmatycznych, rynkowych, w przeróżnych dziedzinach praktyki, przedsiębiorczości. Właśnie w biznesie ma miejsce największa intensyfikacja upowszechniania modeli zarządzania wartościami (*value management*).

We współczesnej etyce – w szczególności w konstruktywnym paradygmacie etyki biznesu ważne jest, aby odkryć, w jaki szczególny sposób etyka dyskursu integruje się z ideą pozytywnej nauki społecznej i jak można się na ich jedności oprzeć, regulując praktycznie rozwój społeczny. W tym właśnie punkcie ujawnia się znaczenie stosowania metodologicznie uzasadnionych elementów infrastruktury etyki biznesu jako instrumentów wdrażania w organizacji zasad i metod naukowego modelowania, konstruowania, kształtowania społeczeństwa<sup>7</sup>. Epoka postmodernizmu już nie tylko teoretycznie, lecz i praktycznie pokazuje możliwość świadomej, deterministycznej organizacji ewolucji społeczeństwa, kierując ją w stronę pożądaną (zorientowaną na człowieka, czy przynajmniej nieszkodliwych) wyników. Oznacza to kształtowanie dyskursu normatywnego (preskryptywnego), po uzgodnieniu znaczenia składnika deskryptywnego, analizując problemy adekwatnego odzwierciedlenia rzeczywistości w moralności (naukowo badając: wartości, moralność jako realny fenomen; realne czynniki, determinujące funkcjonowanie norm i wartości moralnych; stosunki między ludźmi, ich charakter, potrzeby i motywy; stosunki moralne na makro i mikro poziomach). Współczesne normy i wartości etyki biznesu są uniwersalizowane na podstawie zgody na znaczenie składników deskryptywnych („deskryptywnego przymusu – realnego zobligowania”, badań działalności człowieka, faktów socjologicznych, praktyki funkcjonowania wartości).

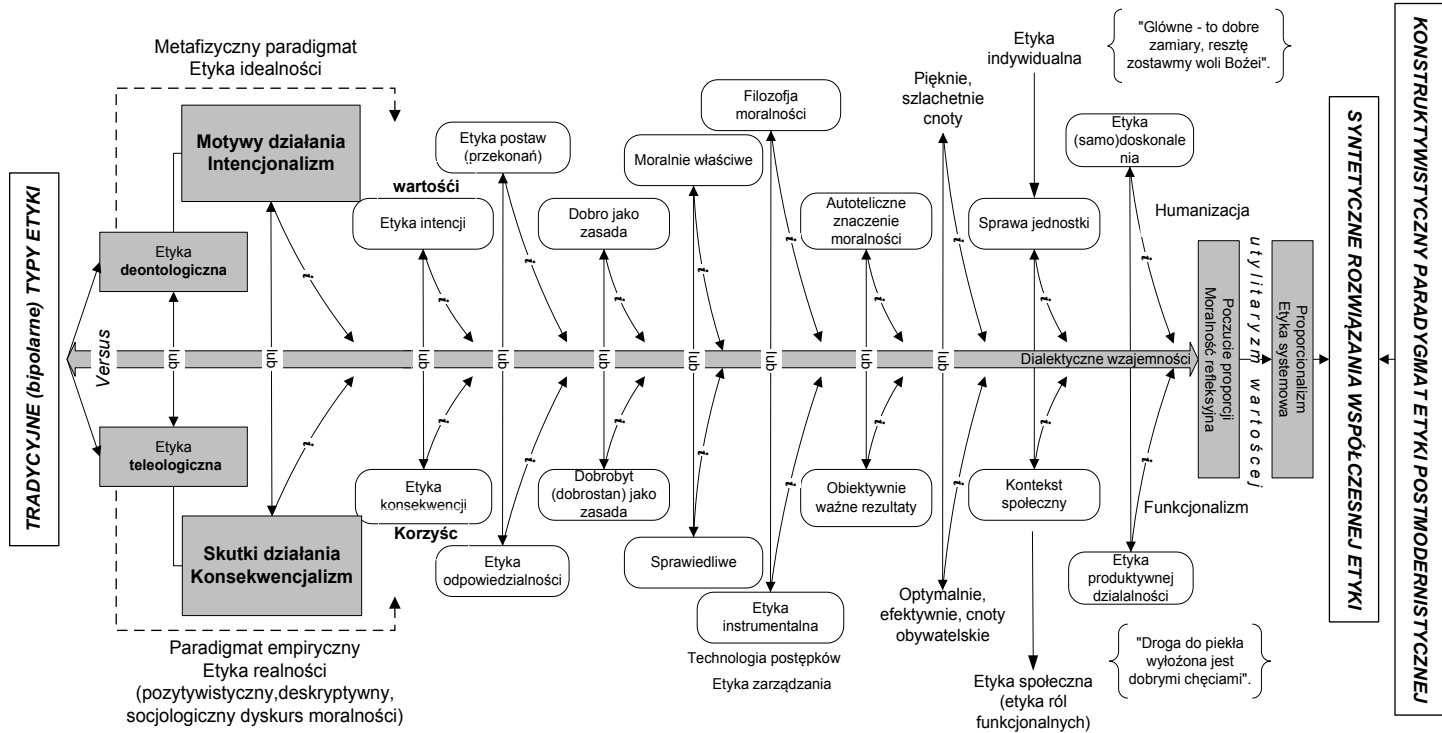
Determinowane są one koniecznością bardziej surowych norm etycznych na rzecz osiągnięcia celów związanych z humanizacją i optymalizacją organizacji i społeczeństwa. Oznacza to potrzebę niedoktrynalnej wersji etyki i zmiany (na rzecz koegzystencji, związku „i” – „i” : por. schemat „Paradygmaty etyki”) paradygmatów we współczesnej etyce biznesu.

---

<sup>7</sup> P. Danielson, *Artificial Morality*, Routledge, London 1992; P. Danielson, *Modeling Rationality. Morality and Evolution*, „Vancouver Studies in Cognitive Science” 1998, Vol. 7; F. Druckrey, *How to Make Business Ethics Operational: Responsible Care – An Example of Successful Self-Regulation*, „Journal of Business Ethics” 1998, No. 17; W. Gasparski, L. V. Ryan (eds.), *Human Action in Business: Praxiological and Ethical Dimensions*, Transaccon Publishers, New Brunswick-London 1996; R. Jeurissen, *Business in Response to the Morally Concerned Public* [w:] P.Ulrich, C. Sarasin (eds.), *Facing Public Interest*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht 1995; A. Lewicka – Strzałecka, *Etyczne standardy firm i pracowników*, IFiS PAN, Warszawa 1999; J. Rawls, *Kantian Constructivism in Moral Theory: the Dewey Lectures*, „The Journal of Philosophy” 1980, Vol.77, No. 9; L. Sacconi, *Codes of Ethics as Contractarian Constraints on the Abuse of Authority within Hierarchies: a Perspective from Theory of the Firm*, „Journal of Business Ethics” 1999, No. 21; N. Vasiljeviene, R. Jeurissen, *Business Ethics: from Theory to Practice*, Centre for Business Ethics, Vilnius University, Vilnius 2002; B. Vergniol, Y. Pesqueux, *Firms, Business Ethics, and Society: from an Academic to a Protestant Standpoint*, [w:] W. Gasparski, L. Ryan (eds.), *Human Action in Business*, *op.cit.*



Zródło: opracowanie własne.



# **The Necessity of Non-doctrinal Version of Ethics and the Change of Business Ethics Paradigms**

## **Summary**

The author substantiates the idea that it is possible to develop social virtues and so to optimize and humanize various social spheres of activities. It is reachable through making use of tools of modern social business ethics, as the mean of strategic management, and applying the principle of self-regulation to practice as well. Rationally and instrumentally applying ethical dimension to the activity of organizations, it is possible to put in good order any practical activity.

Following the historical approach to the subject the author focuses on the process of formation of sociological discourse in moral philosophy and purposive searches for the constructive ways of institutionalization business ethics in social life, that is the paradigm of descriptive ethics, which goes on from the New Ages. Practical problems can be successfully solved mainly through implementation of ethics standards and the development of ethics infrastructure in organizations as well as the promotion of corporate social responsibility, accentuating the quest of constructive ways of ethics institutionalization and its sense both for separate organizations and the positive evolution of a society. Management of business ethics creates possibilities to evolve consensual-communicative virtues applying tools of ethics for strategic management both on macro and micro levels and in such way to optimize and humanize various organizations.

The author exposes the constructive postmodern paradigm of ethical decision-making and draws attention to the scientific researches on ethics infrastructure and its application in organizations.