



Poslovna etika

Vpliv etičnega poslovanja na zrelost varnostne kulture v slovenskih podjetjih

Avtor:
Adis Medić, mag. dipl. var. inž.

POVZETEK

Varnost in zdravje pri delu predstavljata preventivno dejavnost, s katero se odpravljajo vzroki poškodb pri delu, preprečujejo nezgode pri delu ter poklicne bolezni. Etika in kakovost delovnega življenja za varno delo sta vedno pogosteje opredeljena kot progresivna dejavnika, ki sta povezana z zrelostjo varnostne kulture v podjetjih. Cilj raziskave je bil ugotoviti, ali etika poslovanja vpliva na zrelost varnostne kulture. Rezultati raziskave so pokazali, da na zrelost varnostne kulture vpliva razvitost implicitne institucionalizacije etičnega poslovanja, eksplicitna institucionalizacija etičnega poslovanja pa ne. Podjetja, ki imajo večjo zrelost varnostne kulture, imajo manjše število izgubljenih dni zaradi poškodb pri delu.

Ključne besede:

varnost in zdravje pri delu, zrelost varnostne kulture, varnostna klima, etično poslovanje, implicitna in eksplicitna institucionalizacija etičnega poslovanja.

ABSTRACT

Occupational safety and health represents a preventive activity, which eliminates the causes of work-related injuries, prevents accidents at work and occupational diseases. Ethics and quality of working life for safety at work are increasingly being defined as progressive factors that are related to the maturity of safety culture in enterprises. The aim of the research was to determine whether business ethics affects the maturity of safety culture. The research results have shown that the maturity of safety culture affects the development of the implicit institutionalization of ethical business, however, explicit institutionalization of ethical business does not affect the maturity of safety culture. Companies with a higher maturity of safety culture have reduced the number of days lost due to work-related injuries.

Keywords:

occupational safety and health, maturity of safety culture, safety climate, ethical business, implicit and explicit institutionalization of ethical business.

UVOD

Varnost in zdravje pri delu predstavljata preventivno dejavnost, s katero se odpravljajo vzroki poškodb pri delu, preprečujejo nezgode pri delu ter poklicne bolezni. Varnost in zdravje pri delu morajo zagotavljati delodajalci ter zakonsko določeni organi na podlagi pravnih, socialnih, tehničnih, zdravstvenih, vzgojnih in drugih varnostnih ukrepov. Varnost in zdravje pri delu sta obveznost in zakonska dolžnost delodajalca, po drugi strani pa predstavljata pravico vsakega zaposlenega delavca, da svoje delo opravlja v okolju, v katerem ne ogroža svojega zdravja ter svojega in življenja drugih. Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu za vse zaposlene osebe predstavlja tudi pravico, delavec pa je dolžan ravnati po predpisih ter navodilih delodajalca za varno in zdravo delo. Delavec mora biti pazljiv pri delu, uporabljati mora osebno varovalno opremo ter druge ukrepe za varno in zdravo delovno okolje (Belopavlovič et al., 1999).

Pojem varnostna kultura pogosto srečujemo v povezavi z varnostjo in zdravjem pri delu. Varnost in zdravje pri delu sta temeljni človekovi pravici. Varnostna kultura na področju varnosti in zdravja pri delu ima zelo pomembno vlogo pri preprečevanju poškodb pri delu. Smisel koncepta varnostne kulture je v določanju svojega sistema vrednot, verovanj in norm, ki jih vsi člani, ne glede na delovno mesto ali položaj v posameznem podjetju, sprejmejo in uresničujejo (Vršec, 2003). Zaposleni morajo biti ob sklenitvi delovnega razmerja seznanjeni z nevarnostmi, do katerih lahko pride pri delu, in s postopki za njihovo preprečevanje. Izhodišče varnostne kulture temelji na pričakovanju, da bodo zaposleni dosledno upoštevali vsa dana navodila in s tem preprečili ravnanja, ki bi lahko povzročila škodo. Pomembno polje varnostne kulture je tudi dosledno izvajanje vseh postopkov, ki so namenjeni varovanju poslovnih skrivnosti. To omogoča nemoteno delovanje podjetja in konkurenčnost v gospodarski sferi. Sposobnost preživetja podjetja v globalnem okolju namreč določa stopnjo varnostne kulture v podjetju (Vršec, 2006).

V zadnjem desetletju se povečujejo učinki dejavnikov, kot so globalizacija, informacijska tehnologija, konkurenčnost poslovnega sveta; spremenila so se stališča ljudi o tem, kako je organizirana dobra družba. V zadnjih letih so etika, kakovost delovnega življenja in zadovoljstvo na delovnem mestu vedno pogosteje opredeljeni kot progresivni dejavniki, povezani z delovanjem in trajnostjo poslovnih organizacij. Zaradi naraščajoče kompleksnosti v konkurenčnem poslovnem svetu in zapletenih procesov izvajanja učinkovite socialne zakonodaje je etika postala pomemben strateški dejavnik pri zaščiti podjetja pred nezaželenimi nezgodami. Etična kultura je ustvarila zaupanje znotraj in zunaj družbe. Zaupanje spodbuja ustrezno prevzemanje tveganj, ki vodijo k inovacijam ter poganjajo napredek (Koonmee et al., 2010).

CILJ RAZISKAVE IN RAZISKOVALNE HIPOTEZE

Cilj raziskave je bil ugotoviti, ali imajo podjetja, v katerih imajo večjo institucionalizacijo etičnega poslovnega razvoja, večjo zrelost varnostne kulture ter ali imajo podjetja, ki imajo večjo zrelost varnostne kulture, manjše število izgubljenih delovnih dni zaradi poškodb pri delu. Končni cilj raziskave je bil oblikovati konceptualni model, veljaven za slovensko

populacijo in namenjen preverjanju vpliva etičnega poslovanja na zrelost varnostne kulture v podjetjih, ter na njegovi podlagi razložiti vplive med posameznimi spremenljivkami.

Iz zastavljenega problema sem postavil raziskovalne hipoteze, ki sem jih med raziskovalnim delom in opravljanjem empiričnih raziskav ovrgel ali potrdil.

H1: Podjetja, ki imajo večjo institucionalizacijo etičnega poslovnega razvoja, imajo večjo zrelost varnostne kulture.

H1a: Podjetja, ki imajo višjo razvitost implicitne institucionalizacije etičnega poslovanja, imajo večjo zrelost varnostne kulture.

H1b: Podjetja, ki imajo višjo razvitost eksplicitne institucionalizacije etičnega poslovanja, imajo večjo zrelost varnostne kulture.

H2: Podjetja, ki imajo večjo zrelost varnostne kulture, imajo manjše število izgubljenih dni zaradi poškodb pri delu.

Konstrukt zrelosti varnostne kulture sem meril z naslednjimi spremenljivkami: predanost varnosti pri delu in skrb za delavce sta odlična; obstaja ravnovesje med zdravjem, varnostjo in dobičkom; imamo redno usposabljanje s področja zdravja in varnosti pri delu; obstajajo tehnike, ki zagotavljajo varnost na delovnem mestu; obstajajo učinkovitejši postopki, povezani z varnostjo pri delu; obstajajo posledice in povratne informacije po incidentu; obstajajo redni pregledi in revizije dokumentacije varnosti pri delu.

Konstrukt implicitne institucionalizacije etičnega poslovanja sem meril z naslednjimi spremenljivkami: podjetje vrednoti etiko in integriteto enako kot dobiček in uspešnost; najvišje vodstvo meni, da je bistvenega pomena za uspeh podjetja etično vedenje in ne le skladnost z zakonodajo; v podjetju obstaja občutek odgovornosti med zaposlenimi za vzdrževanje etičnega ugleda; najvišje vodstvo v podjetju sprejema odgovornost za neetično in nezakonito odločanje o delu zaposlenih; v podjetju vodstvo prevzema odgovornost za usposabljanje integritete in etike pri delu; najvišje vodstvo dosledno uveljavlja etične standarde; v podjetju ne komuniciramo z zaposlenimi v zvezi s postopki in dejavnostmi, ki se štejejo za nesprejemljivo etično vedenje.

Konstrukt eksplicitne institucionalizacije etičnega poslovanja sem meril z naslednjimi spremenljivkami: naše podjetje nima formalnega programa etike usposabljanja s poudarkom na etiki; naše podjetje ne opravlja revizije etičnega kodeksa; najvišje vodstvo ocenjuje etične programe usposabljanja na redni osnovi; naše podjetje nima osebe na najvišji ravni, odgovorne za etični kodeks; najvišje vodstvo ni vključeno v etične programe usposabljanja; naše podjetje nima programov usposabljanja, ki učinkovito uporabljajo etične standarde in pravilnike; da bi preprečili neprimerno vedenje v podjetju, so vzpostavljeni programi usposabljanja za učinkovito etično kulturo.

Slika 1: Konceptualni model vpliva etičnega poslovanja na zrelost varnostne kulture (Lastna raziskava, 2016)



Število izgubljenih dni zaradi poškodb pri delu sem meril z razmerjem med številom izgubljenih dni zaradi poškodb pri delu in letnim številom delovnih dni.

Na Sliki 1 je prikazan konceptualni model vpliva etičnega poslovanja na zrelost varnostne kulture v podjetjih, ki je bil preverjen ob potrditvi hipotez. Zrelost varnostne kulture delimo na institucionalizacijo etičnega poslovanja ter nivo varnosti v podjetju. Institucionalizacijo etičnega poslovanja delimo v dve kategoriji, in sicer v implicitno in eksplicitno. Nivo varnosti v podjetju sem meril s številom izgubljenih delovnih dni na delovnem mestu zaradi poškodb pri delu.

REZULTATI RAZISKAVE

Za zbiranje podatkov sem uporabil metodo spletnega anketiranja ter metodo za analiziranje in sintezo konceptualnega modela. Spletni vprašalnik je bil pripravljen in uporabljen za varnostne inženirje v slovenskih proizvodnih podjetjih. Empirična raziskava je bila opravljena na vzorcu slovenskih proizvodnih podjetij. Spletno anketo sem izvedel v februarju 2016. Vzorec kvantitativne raziskave je bil N = 105, pri čemer je bilo anketiranih 47 (44,76 %) majhnih, 18 (17,14 %) srednjih in 40 (38,10 %) velikih proizvodnih podjetij.

V raziskavi sem obravnaval konstrukte, ki po mojem in mnenju mnogih avtorjev vplivajo na zrelost varnostne kulture v slovenskih proizvodnih podjetjih. V Tabelah 1 in 2 prikazujem povzetek regresijske analize zrelosti varnostne kulture, s pomočjo katere sem preverjal hipoteze na vzorcu proizvodnih podjetij. Na podlagi dobljenih rezultatov sem hipoteze potrdil, delno potrdil ali zavrgel.

Podjetja z večjo zrelostjo varnostne kulture imajo manj izgubljenih dni zaradi poškodb pri delu.

Prva hipoteza trdi, da imajo podjetja, ki imajo večjo institucionalizacijo etičnega poslovanja, večjo zrelost varnostne kulture. Hipotezo H1 delno potrdim, saj na zrelost varnostne kulture vpliva razvitost implicitne institucionalizacije etičnega poslovanja, razvitost eksplicitne institucionalizacije etičnega poslovanja pa nanjo ne vpliva.

Naslednja hipoteza trdi, da imajo podjetja, ki imajo višjo razvitost implicitne institucionalizacije etičnega poslovanja, večjo zrelost varnostne kulture. Hipotezo H1a potrdim, saj obstaja statistično značilen vpliv med implicitno institucionalizacijo etičnega poslovanja in zrelostjo varnostne kulture. Korelacijski in determinacijski koeficient kažeta na zmerno povezanost med implicitno institucionalizacijo etičnega poslovanja in zrelostjo varnostne kulture.

Tabela 1: Rezultati preverjanja hipotez – koeficienti (korelacijski, determinacijski). Lastna raziskava, 2016.

Hipoteza	Odvisna spremenljivka	Neodvisna spremenljivka	R2	Prilagojeni R2
H1a	Zrelost varnostne kulture	Implicitna institucionalizacija etičnega poslovanja	0,377658	0,371616
H1b	Zrelost varnostne kulture	Eksplicitna institucionalizacija etičnega poslovanja	0,000333	0,000937
H2	Zrelost varnostne kulture	Nivo varnosti v podjetju (št. izgubljenih dni zaradi poškodb pri delu)	0,087123	0,077678

Tabela 2: Rezultati preverjanja hipotez – t statistika. Lastna raziskava, 2016.

Hipoteza	Odvisna spremenljivka	Neodvisna spremenljivka	Nestandardiziran koeficient (β)	Standardna napaka	t	Sig.
H1a	Zrelost varnostne kulture	Implicitna institucionalizacija etičnega poslovanja	0,643779	0,0930832	6,9162	<0,00001***
H1b	Zrelost varnostne kulture	Eksplicitna institucionalizacija etičnega poslovanja	-0,019003	0,157747	-0,1205	0,90435
H2	Zrelost varnostne kulture	Nivo varnosti v podjetju (Št. izgubljenih dni zaradi poškodb pri delu)	-15,1493	8,93986	-1,6946	0,09318*

Opomba: *** Statistično značilno pri 1 %; ** 5 %; * 10 %; za zavrnitev ničelne hipoteze o homoskedastičnosti in normalno porazdelitev so preostale standardne napake popravljene.

Naslednja hipoteza trdi, da imajo podjetja, ki imajo višjo razvitost eksplicitne institucionalizacije etičnega poslovanja, večjo zrelost varnostne kulture. Hipotezo H1b zavrnem, saj ne obstaja statistično značilen vpliv med eksplicitno institucionalizacijo etičnega poslovanja in zrelostjo varnostne kulture.

Druga hipoteza trdi, da imajo podjetja, ki imajo večjo zrelost varnostne kulture, manjše število izgubljenih dni zaradi poškodb pri delu. Hipotezo H2 potrdim, saj analiza kaže, da obstaja statistično značilen vpliv med nivojem varnosti v podjetju (število izgubljenih dni zaradi poškodb pri delu) in zrelostjo varnostne kulture.

ZAKLJUČEK

Vpliv etičnega poslovanja na zrelost varnostne kulture v slovenskih podjetjih je njihov glavni problem. Rezultati te raziskave so zanesljivi, izvirni in pomemben prispevek k boljšemu razumevanju trenutnih pojavnih oblik vpliva, ki ga je treba obravnavati kot nacionalni problem proizvodnih podjetij, predvsem zaradi varnosti v podjetjih. Posnemanje tujih dognanj na tem področju ni priporočljivo. Dobljene rezultate, ki sem jih prikazal v raziskavi, sem oblikoval kot napotek za izboljšavo

vpliva etičnega poslovanja na zrelost varnostne kulture v slovenskih podjetjih za zmanjšanje števila poškodb pri delu. Raziskava pomembno prispeva k širšemu zavedanju o prisotnosti problema varnostne kulture v slovenskih proizvodnih podjetjih in omogoča soočanje s problemom ter uvedbo ustreznih rešitev za varnostne inženirje. [61](#)

LITERATURA IN VIRI

1. Belopavlovič, N., Bilban, M., Kalčič, M., Korun, V., Petriček, T., in Srna, M. ZVZD s komentarjem in podzakonskimi akti. Ljubljana: Gospodarski vestnik, Inštitut za delovna razmerja, Ljubljana 1999
2. Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B., in Lee, D. Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*, 63 (2010) 1; 20–26.
3. Lawrie, M. Investigating employee perceptions of framework of safety culture maturity. *Safety Science*, 44 (2006) 3, 256–276
4. Vršec, M. Ocena ogroženosti in varnostnih tveganj kot ena ključnih podlag za varnostno politiko in varnostni sistem. Dnevi varstvoslovja. Visoko policijsko-varnostna šola, Ljubljana 2003
5. Vršec, M. Vzpostavlanje celovitega varovanja kot preventivnega dejavnika v gospodarskih družbah, Zbornik: Kriminalni napadi na premoženje gospodarskih subjektov, FVV, Maribor 2006



Višja razvitost implicitne institucionalizacije etičnega poslovanja pomeni večjo zrelost varnostne kulture.