

SVEUČILIŠTE U RIJECI
EKONOMSKI FAKULTET

mr. sc. Melita Marčeta

**ZNAČAJ FORMALNOG I NEFORMALNOG
ETIČKOG KONTEKSTA ORGANIZACIJE ZA
RAZVOJ MORALNE PROSUDBE U POSLOVANJU**

DOKTORSKI RAD

Rijeka, 2026.

SVEUČILIŠTE U RIJECI
EKONOMSKI FAKULTET

mr.sc. Melita Marčeta

**ZNAČAJ FORMALNOG I NEFORMALNOG
ETIČKOG KONTEKSTA ORGANIZACIJE ZA
RAZVOJ MORALNE PROSUDBE U POSLOVANJU**

DOKTORSKI RAD

Mentor: dr. sc. Nenad Smokrović, prof. emeritus

Komentor: izv. prof. dr. sc. Davor Mance

Rijeka, 2026.

UNIVERSITY OF RIJEKA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS

mr. sc. Melita Marčeta

**THE IMPORTANCE OF THE FORMAL AND
INFORMAL ETHICAL CONTEXT OF AN
ORGANIZATION FOR THE DEVELOPMENT OF
MORAL JUDGMENT IN BUSINESS**

DOCTORAL THESIS

Rijeka, 2026.

Mentor rada: dr. sc. Nenad Smokrović, prof. emeritus

Komentor rada: izv. prof. dr. sc. Davor Mance

Doktorski rad obranjen je dana xx. mjeseca 2026. godine na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Rijeci, pred Povjerenstvom u sastavu:

1.

2.

3.

..

Ovaj rad posvetila bih mami Veroniki, tati Mati i bratu Mariu

ZAHVALA

Zahvalna sam svakom pojedincu koji je suradnjom ili podrškom dao doprinos izradi ovog doktorskog rada. Posebna zahvalnost pripada poštovanima mentoru dr.sc. Nenadu Smokroviću, prof. emeritus, i komentoru izv. prof. dr. sc. Davoru Mance. Prednost je učiti iz Vašeg bogatog profesionalnog znanja, kojim ste kod brojnih važnih pitanja uvijek iznova otvarali put do rješenja. Naročito Vam hvala na dobroj volji, izvrsnoj timskoj suradnji, i na fleksibilnosti za termine konzultiranja uz obaveze i fizičku dislociranost. Značajnu zahvalnost izrazila bih svim fakultetskim povjerenstvima na konstruktivnim komentarima i poticanju na razvoj rada. Puno hvala marljivom osoblju fakultetske knjižnice i referade na potrebnoj suradnji. Svaki sudionik ankete i intervjuja usmjerio je sadržaj ovog rada, te najljepša hvala svim zaposlenicima i studentima uključenima u istraživanje, kao i svakom od pet profesora koji su omogućili sudjelovanje studenata s pet fakulteta. Veliku zahvalnost izrazila bih poslodavcu, svim razinama vodstva na svojoj podršci i razumjevanju, na dostupnosti tehničkih resursa i materijala, a kolegi na vrijednoj suradnji za tehničko uređenje teksta. Od privatnih kontakata iznimno sam zahvalna pojedincima spremnima diskutirati, surađivati, ili provjeriti dio rada, učilištu i pojedincima koji ste poklanjali knjige ili ih učinili dostupnijima, ili na molitvenoj podršci, ili prijateljskoj. Za dovoljno zdravlja u obitelji i osobno, da se mogu baviti ovim radom, duboku zahvalnost dugujem Bogu. Dragocjena je podrška roditelja i brata, vaša ljubav i požrtvornost dio su ovog rada kao i pisanje, a bilo je prirodno pisati o spremnosti pomoći drugima i o vrlinama kad gledam kako to živite i širite. Kao i dosadašnji koraci, i ovo je naš zajednički korak, zajednička škola.

SAŽETAK

U suvremenom tržišnom okruženju poslovnoj je organizaciji nužno razvijati ne samo ono što radi nego i način na koji posluje. Iza dobrog načina poslovanja stoji predanost organizacije dobrim poslovnim praksama kao i moralna dimenzija zaposlenika. Stoga ovaj rad istražuje značaj formalnog i neformalnog etičkog konteksta u organizaciji za razvoj moralnog prosuđivanja u poslovanju. Važnost istraživanja proizlazi iz snažne povezanosti organizacijskog etičkog konteksta sa zaposlenikom (učinkovitost, zdravlje zaposlenika, moralni stavovi i dr.), s organizacijom (rezultati, reputacija), i s vanjskim dionicima.

Povezivanje formalnog i neformalnog etičkog konteksta s moralnošću zaposlenika osnovni je doprinos ovog rada. Fokus istraživanja stavljen je na radnu atmosferu i međuljudske odnose. U primaran uzorak uključena su uvrštena društva iz Hrvatske, a u anketi je sudjelovalo 114 zaposlenika društava. Rezultati ukazuju na veću važnost neformalnog etičkog konteksta (etičke klime i kulture) za moralnu osjetljivost zaposlenika. Njihov je značaj vidljiv u povezanosti sa sposobnošću prepoznavanja moralnih pitanja te sa spremnošću pomaganja kolegama. Najjača statistička veza uočena je između varijabli međuljudskih odnosa i povjerenja sa spremnošću pomoći kolegama. S druge strane, pojedini institucionalni alati, poput etičke edukacije, nisu dovoljno iskorišteni, pa je potrebno pojačati njihovu primjenu. Također je uočeno da je potrebno kombinirati različite alate. Kod etičnosti u organizaciji zaposlenici smatraju da najviše treba poboljšati kontinuiranu fer komunikaciju. Gotovo svi ispitanici očekuju aktivnu ulogu poslodavca u jačanju moralnosti u organizaciji.

Dodatni podaci o percepciji etičnosti uvrštenih društava dobiveni su iz anketa studenata i financijskih subjekata na tržištu kapitala, te iz intervjua. Anketa financijskih subjekata daje primjer uloge etike u profesiji, i ukazuje na važnost etičnosti uvrštenih društava za investitore. Analiza mrežnih stranica visokoobrazovnih ustanova pruža informacije o zastupljenosti etike u nastavi. Studentska anketa bavi se i etičkom edukacijom studenata. Rezultati upućuju na važnost njihove etičke pripreme za buduća radna mjesta.

Ključne riječi: organizacijsko ponašanje, formalni etički kontekst organizacije, neformalni etički kontekst organizacije, moralna prosudba, etička edukacija

SUMMARY

In the contemporary market environment, it is essential for business organizations to develop not only what it does, but also the way it operates. Effective business practices are grounded in an organization's commitment to sound managerial principles, as well as in the moral dimension of its employees. Accordingly, this study examines the significance of both formal and informal ethical contexts within organizations for the development of moral judgment in business. The importance of the research arises from the strong connection of the organizational ethical context with the employee (efficiency, employee health, moral attitudes, etc.), with the organization (results, reputation), and with external stakeholders.

The primary contribution of this study lies in linking formal and informal ethical contexts with employee morality. The research focuses on the work atmosphere and interpersonal relationships. The primary sample consists of listed companies in Croatia, with 114 employees participating in the survey. The results indicate a greater importance of the informal ethical context (ethical climate and culture) for employees' moral sensitivity. Its significance is reflected in the ability to recognize moral issues and the willingness to assist colleagues. The strongest statistical relationship was observed between interpersonal relationships and trust, with the willingness to help colleagues. On the other hand, certain institutional tools, such as ethics training, remain underutilized, indicating the need to strengthen their implementation. The findings also suggest that different tools should be combined. Regarding ethics in the organization, employees believe that continuous fair communication needs the most improvement. Almost all respondents expect employers to take an active role in enhancing morality within the organization.

Additional data on perceptions of listed companies' ethicality were obtained from surveys of students and financial market participants, as well as from interviews. The survey of financial sector participants provides example into the role of ethics in a profession, and points out the importance of listed companies' ethicality for investors. An analysis of higher education institutions' websites offers information on the presence of ethics in curricula. The student survey also addresses students' ethics education. The results highlight the importance of ethically preparing them for future workplaces.

Keywords: organizational behavior, formal ethical context of the organization, informal ethical context of the organization, moral judgment, ethics education

SADRŽAJ

1. UVOD	1
1.1. PROBLEM I PREDMET ISTRAŽIVANJA	1
1.2. POJMOVI I UPOTREBA	5
1.3. POSTUPAK I METODE ISTRAŽIVANJA.....	6
1.4. SVRHA I CILJEVI ISTRAŽIVANJA	7
1.5. ISTRAŽIVAČKA PITANJA I HIPOTEZE.....	8
1.6. OSVRT NA RANIJA ISTRAŽIVANJA	10
1.7. STRUKTURA RADA	12
2. TEORIJSKI OKVIR	13
2.1. POJMOVI I TEORIJE ETIKE	13
2.1.1. Temeljni etički pojmovi	13
2.1.2. Etičke teorije.....	16
2.1.3. Etika i ekonomija	19
2.2. POSLOVNA ETIKA.....	21
2.2.1. Uvodno o poslovnoj etici	21
2.2.2. Vanjsko poticanje etičnosti organizacije	22
2.2.3. Etičnost u organizaciji - formalni i neformalni etički kontekst	24
2.3. MORALNA PROSUDBA I MORALNI KARAKTER U POSLOVANJU	30
2.3.1. Moralna prosudba i ostale komponente moralne kompetencije	30
2.3.2. Testovi moralne kompetencije i moralne prosudbe	33
2.3.3. Karakter	34
3. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA.....	39
3.1. PREGLED: ISTRAŽIVAČKI CILJEVI I PITANJA, HIPOTEZE, KOMPONENTE MORALNE KOMPETENCIJE	40
3.2. ZA ANKETU UVRŠTENIH DRUŠTAVA	42
3.2.1. Uzorak uvrštenih društava	42
3.2.2. Postupak anketiranja uvrštenih društava.....	43
3.2.3. Mjerni instrument na uzorku uvrštenih društava	44
3.2.4. Obrada podataka na uzorku uvrštenih društava.....	45
3.3. ZA ANKETU STUDENATA.....	46
3.3.1. Uzorak studenata	46
3.3.2. Postupak anketiranja studenata.....	47
3.3.3. Mjerni instrument na uzorku studenata	47

3.3.4. Obrada podataka na uzorku studenata	48
3.4. ZA PRETRAŽIVANJE INTERNET STRANICA USTANOVA ZA VISOKO OBRAZOVANJE ..	49
3.5. ZA INTERVJU – SUDIONICI I POSTUPAK	50
3.6. ZA ANKETU FINACIJSKIH SUBJEKATA	52
3.6.1. Uzorak financijskih subjekata	52
3.6.2. Postupak anketiranja financijskih subjekata	53
3.6.3. Mjerni instrument na uzorku financijskih subjekata.....	53
3.6.4. Obrada podataka na uzorku financijskih subjekata	54
4. REZULTATI ISTRAŽIVANJA	55
4.1 TEMELJNI REZULTATI ISTRAŽIVANJA	56
4.1.1. Prvo istraživačko pitanje i hipoteza - Značaj etičke edukacije i lakoća prepoznavanja etičkih pitanja studenata (na uzorku studenata)	56
4.1.2. Drugo istraživačko pitanje i hipoteza – Povezanost etičke klime i kulture s prepoznavanjem moralnih pitanja (na uzorku uvrštenih društava).....	61
4.1.3. Treće istraživačko pitanje - Institucionalni alati poslovne etike i stav zaposlenika o značaju etike u poslovanju (na uzorku uvrštenih društava).....	65
4.1.4. Četvrto istraživačko pitanje - Etička edukacija i moralni razvoj pojedinca (na uzorku uvrštenih društava).....	72
4.1.5. Peto istraživačko pitanje – Primjer uprave i moralno ponašanje zaposlenika (na uzorku uvrštenih društava)	76
4.1.6. Šesto istraživačko pitanje – Međuljudski odnosi i povjerenje sa spremnošću pomoći kolegi (na uzorku uvrštenih društava)	78
4.1.7. Sedmo istraživačko pitanje - Djelovanje u skladu s etikom s jačanjem odnosa i povjerenja zaposlenika (na uzorku uvrštenih društava).....	79
4.1.8. Povezanost dva prediktora: međuljudskih odnosa i povjerenja kolega, te međusobnog poštivanja uprave i zaposlenika, sa zavisnom varijablom: spremnost pomoći kolegi (na uzorku uvrštenih društava)	80
4.1.9. Povezanost dva prediktora: poštenja, te međusobnog poštivanja, sa zavisnom varijablom: spremnost pomoći kolegi (na uzorku uvrštenih društava) .	83
4.1.10. Povezanost prediktora: primjera moralnog ponašanja uprave, sa zavisnom varijablom: spremnost pomoći kolegi (na uzorku uvrštenih društava)	86
4.1.11. Ostale značajne statističke veze odabranih varijabli iz istraživačkih pitanja i hipoteza (na uzorku uvrštenih društava)	87
4.2. DODATNI ISTRAŽIVAČKI REZULTATI NA UZORKU UVRŠTENIH DRUŠTAVA I STUDENATA	91
4.2.1. Osnovni statistički pokazatelji za pitanja po Likert skali (na uzorku uvrštenih društava i na uzorku studenata).....	91

4.2.2. Dodatni rezultati uz istraživačka pitanja	96
4.2.3. Dodatni rezultati na uzorku studenata.....	114
4.2.4. Rezultati pretraživanja internet stranica na ustanovama za visoko obrazovanje	120
4.2.5. Usporedba odgovora na uzorku uvrštenih društava i na uzorku studenata	121
4.2.6. Intervju	130
4.3. REZULTATI ISTRAŽIVANJA O PRIMJENI ETIČNOSTI U PROFESIJU, NA PRIMJERU FINANCIJSKIH SUBJEKATA NA TRŽIŠTU KAPITALA	140
4.3.1. Rezultati ankete financijskih subjekata na tržištu kapitala	140
5. DISKUSIJA, ZNANSTVENI DOPRINOS I PRIMJENA	157
5.1. DISKUSIJA TEMELJNIH REZULTATA ISTRAŽIVANJA	157
5.1.1. Diskusija rezultata istraživačkih pitanja i hipoteza	157
5.1.2. Rezime dodatnih rezultata (na uzorku studenata i uvrštenih društava)....	162
5.1.3. Rezime rezultata za anketu financijskih subjekata na tržištu kapitala	165
5.2. ZNANSTVENI DOPRINOS	166
5.2.1. Teorijski doprinos	166
5.2.2. Ograničenja i buduća istraživanja.....	168
5.2.3. Aplikativni doprinos – moguća primjena istraživačkih rezultata	169
6. ZAKLJUČAK.....	171
LITERATURA	174
POPIS GRAFIKONA	191
POPIS SHEMA.....	192
POPIS SLIKA.....	192
POPIS TABLICA	192
PRILOZI.....	196
EXTENDED SUMMARY	223

1. UVOD

Uvod najprije sadrži opis problema i predmeta istraživanja. Slijede osnovni pojmovi, te postupak i metode istraživanja. Zatim se navode svrha i ciljevi istraživanja, te istraživačka pitanja i hipoteze. Dalje je osvrt na ranija istraživanja, a uvod završava strukturom rada.

1.1. PROBLEM I PREDMET ISTRAŽIVANJA

Jača li etički organizacijski kontekst moralnu prosudbu zaposlenika? Koliko se u organizaciji prepoznaju prednosti etičnog pristupa međuljudskim odnosima i radu? Opasno je zanemariti moralnost. Organizacija time riskira lošiju radnu atmosferu, poslovni razvoj i zdravlje zaposlenika, kao i reputaciju. Riskira slabije rezultate od optimalnih, a koja organizacija to želi? Stoga ovo istraživanje promatra etičnost organizacije i moralnu dimenziju zaposlenika. Stoga se istraživanje bavi značajem formalnog i neformalnog etičkog konteksta organizacije za razvoj moralne prosudbe u poslovanju. Ovaj predmet istraživanja pomaže odgovoriti na istraživački problem.

Moralnost zaposlenika i moralno poslovno ponašanje u organizaciji šire su teme ovog rada. U užem smislu problem se može izraziti pitanjem.

Pitamo se:

- jača li etički organizacijski kontekst moralnu prosudbu zaposlenika,
- u kojoj mjeri institucionalni alati poslovne etike (formalni kontekst) te etička klima i kultura (neformalni kontekst) jačaju sposobnost moralnog prosuđivanja zaposlenika (moralnu osjetljivost, prosudbu i spremnost na moralno djelovanje)?

Fokus rada je na važnosti moralne dimenzije zaposlenika kao srži iza dobrog načina rada i odnosa u organizaciji. Pojmovi etično / moralno (ponašanje, prosudba) ju opisuju.

Važnost istraživačkog problema? Međuutjecaj organizacijskog etičkog konteksta i moralnosti zaposlenika u dubinu i širinu zahvaća poslovni život zaposlenika i organizacije. Preljeva se na vanjske dionike. Utjecaj na zaposlenika ne završava radnim vremenom, širi se na obitelj i ostale privatne odnose. Ponekad i nakon radnog vijeka.

Za jačanje dobrih praksi u korporativnoj kulturi i poslovnom ponašanju razni su poticaji. Tu su međunarodne inicijative i smjernice, no i zakonske obaveze. Izvještavanje o

održivosti u Europskoj Uniji, kod upravljačkih tema, sadrži dio o korporativnoj kulturi i poslovnom ponašanju.¹

Za dublji uvid u važnost problema i predmeta istraživanja, promotrimo suvremenu poslovnu organizaciju i zaposlenika. Od međunarodne kompanije do mikro društva. Uz koji će način rada organizacija najbrže osigurati konkurentnost? Koje se karakteristike i ponašanja zaposlenika smatraju najvrjednijim od strane vodstva, kolega, kupaca? Idu li konkurentnost organizacije na tržištu i ponašanje zaposlenika zajedno s razvojem moralnih sposobnosti aktera? Prije svega unutar organizacije, ali i prema van.

Kako se konkurentnost i racionalnost, na razini organizacije i pojedinca, mogu povezati s moralnošću? U teoriji se racionalno ponašanje definira kao ono koje vodi računa o dobrobiti pojedinačnog aktera, bio to zaposlenik ili organizacija, dok se moralno djelovanje primarno određuje s obzirom na usuglašavanje vlastitih interesa s interesima drugih.

Danas je rasprostranjeno mišljenje da uvažavanje moralnih karakteristika doprinosi poslovnom ugledu, povjerenju, a time i konkurentnosti organizacije. Uglavnom je postalo jasno da predatorsko ponašanje tržišnih subjekata samo kratkoročno može donijeti poslovni uspjeh. Istražene su i prednosti moralnog radnog okruženja za tim i pojedinca. Manje je jasno u kojoj se mjeri uvažavanje moralnosti uzima u obzir kod pitanja vezanih uz zaposlenika.

Ukoliko je poslovna organizacija ta od koje se očekuje da razvija i potiče različite sposobnosti, kojima od ove dvije grupe sposobnosti (moralnih, s jedne strane, i samopromotivnih, s druge) treba dati prednost? Ili ih razvijati zajedno? Postalo je jasno da bespoštedni natjecateljski duh među pojedincima razara sklad i timsko postizanje cilja. Utoliko se čini da je menadžmentu korisnije da potiče moralni razvoj zaposlenika.

Ovaj doktorski rad usmjeren je na međuljudske odnose u radnom okruženju. Primarno se promatraju odnosi unutar organizacije, no i poslovni odnosi zaposlenika prema van. Polazi se od pretpostavke da su moralni odnosi u organizaciji važni za njezin poslovni rezultat i ukupnu učinkovitost. Također se kao pretpostavka uzima tvrdnja da na moralnu dimenziju zaposlenika treba utjecati poslovna organizacija. To čini putem formalnih i neformalnih alata za poticanje moralnog razvoja. Kako je poslovna

¹ *Draft European Sustainability Reporting Standards, ESRS G1 Business Conduct*, EFRAG, November 2022 (23.10.2025.)

organizacija živi organizam podložan stalnim transformacijama, značajan faktor koji određuje njezin identitet je moralni kontekst (klima, kultura) organizacije koja djeluje na moralnost pojedinca.

Zbog čega su u poslovanju moralna načela toliko važna? Primjena moralnih načela štiti organizaciju od reputacijskih rizika, od kazni i drugih posljedica. Osim zaštite, moralna načela otvaraju puno prostora za razvoj odgovornog poslovanja.

Zdravo radno okruženje i dobar način rada, uz preduvjete same organizacije, kreću od moralnog karaktera pojedinca. Organizacija odlučuje što joj je od moralne dimenzije karaktera zaposlenika bitno, što će poticati. Odlučuje hoće li i kako jačati integritet zaposlenika, a time i organizacije. Stoga ovaj rad ukazuje na značaj moralnog osnaživanja zaposlenika i vodstva organizacije.

Polazna ideja je:

- moralna dimenzija karaktera u poslovanju ključna je karakteristika zaposlenika, tek uz nju se znanja i vještine optimalno primjenjuju;
- moralnu dimenziju karaktera i ostale komponente moralne sposobnosti zaposlenika treba razvijati, kao što se ulaže u znanja i vještine profesije.

Fokus analize moralne sposobnosti za posao može biti raznolik: vrline kao karakteristike moralnog karaktera, empatija kod poslovnih odluka, moralna prosudba, motivacija, svjetonazor, integritet zaposlenika, načela i vrijednosti zaposlenika te organizacije i sl. Sve navedeno podloga je moralnom djelovanju na poslu. Moralna dimenzija zaposlenika u ovom se radu češće sreće pod pojmovima etično / moralno (ponašanje, prosudba, vrline). Promatra se kao srž iza dobrog načina rada i odnosa, zajedno s organizacijskim etičkim kontekstom.

Koje šire teme istraživanje obrađuje? Pojam moralne prosudbe u naslovu rada predstavlja suštinu moralne kompetencije. Kako je moralna kompetencija složena kategorija, fokus istraživanja je na pojedinim segmentima – na prepoznavanju moralnog pitanja, na moralnoj prosudbi i na spremnosti za djelovanje. Četvrti segment moralne kompetencije – moralna dimenzija karaktera, ovdje se podrazumjeva kao podloga za prepoznavanje, prosudbu i motivaciju. Moralni karakter je poput naočala uz koje moralna prosudba preciznije vidi stvarnost. Neka od anketnih pitanja na uzorku uvrštenih društava bave se moralnom dimenzijom karaktera.

Kako ćemo utvrditi primjenjuju li se institucionalni alati te etička klima i kultura? Kod institucionalnih alata ispitanike se pita primjenjuje li se pojedini alat. Etička klima i kultura su suptilnije, ispitanike se pita za percepciju. Osnovni uzorak su zaposlenici uvrštenih društava u Hrvatskoj. Analiziraju se njihova viđenja o institucionalnim alatima, o etičkoj klimi i kulturi, te moralna osjetljivost i stavovi.

Istraživanje uvrštenih društava i studenata fokusira se na komponente moralne kompetencije ispitanika. Istraživanje financijskih subjekata promatra etičnost zaposlenika sa šireg aspekta. Analiziraju se stavovi i percepcija ispitanika o moralnim pitanjima, primarno se prati moralna prosudba. Pitanja su vezana uz moralnu osjetljivost (ispitanik o svojoj lakoći prepoznavanja), te prosudbu (stav o značaju etike), i spremnost na moralno djelovanje (percepcija u organizaciji). Obuhvaćeno je i pitanje o moralnoj dimenziji karaktera (karakteristike vođe). Tu su i pitanja o razvoju zaposlenika (etička edukacija).

Ispitanike se pita kako se primjenjuju institucionalni alati za jačanje moralnosti (formalni dio poticanja etičnosti) i o percepciji etičke klime i kulture (neformalni dio). Što se analizira? Vezano uz etičnost u organizaciji istražuje se:

- kod formalnog konteksta se istražuje ima li povezanosti institucionalnih alata za jačanje poslovne etike i moralnog stava zaposlenika; primjeri institucionalnih alata su etički kodeks, etički trening, ankete zaposlenika,
 - ispitanike se pita za percepciju i stav, prakticiraju li se formalni alati,
 - od institucionalnih alata više je anketnih pitanja vezano uz edukaciju, svaka edukacija trebala bi biti doprinos moralnoj klimi;
- kod neformalnog etičkog konteksta najvažnije komponente su etička klima i etička kultura; analizira se percepcija zaposlenika o etičkoj klimi i kulturi u odnosu na moralnu prosudbu i na spremnost za moralno poslovno ponašanje;
 - naglasak je na moralnoj klimi, primjer je anketno pitanje o međusobnom poštivanju uprave i zaposlenika (P16 za uvrštena društva).

Kako etičnost uvrštenog društva vide studenti, budući zaposlenici, pokazuje anketa studenata. Ova se anketa bavi i etičkom nastavom i značajem etičnosti na fakultetu. Nadalje, kao primjer profesije anketirani su zaposlenici financijskih subjekata na tržištu kapitala. Vidljivo je kako uzimaju u obzir etičnost uvrštenih društava kod investiranja.

1.2. POJMOVI I UPOTREBA

Formalni etički kontekst organizacije - institucionalni alati kojima se postavljaju očekivane norme ponašanja u organizaciji. Primjeri su kodeks ponašanja, etički trening.

Neformalni etički kontekst organizacije - etička klima i kultura u organizaciji. Iako oba pojma odražavaju percepciju zaposlenika u vezi radnog okruženja, svaki ima svoj fokus. U ovom radu etička klima primarno se odnosi na radnu atmosferu, a etička kultura na način kako se u organizaciji radi. Istraživanje se više bavi klimom (pitanja o atmosferi).

Moralna prosudba - komponenta moralne kompetencije, dio je šireg konstrukta moralne sposobnosti (češće: moralna kompetencija). Kompetencija: moralna osjetljivost (prepoznati moralna pitanja), prosudba, spremnost na moralno djelovanje i moralna dimenzija karaktera.

Uvrštena društva – dionička društva čiji su vrijednosni papiri uvršteni na burzu. Razvoj poslovanja financiraju, između ostalog, izdavanjem dionica, obveznica i sl., te se nazivaju i izdavatelji. U ovom radu češći je pojam uvršteno društvo no sreće se i izdavatelj. Ujedno, intervjuirani investitori i zaposlenik uvrštenog društva ovdje ih nazivaju kompanije. Također, zajedno s ostalim trgovačkim društvima, uvrštena društva su ovdje često obuhvaćena pojmom (poslovne) organizacije.

Organizacija ili poslovna organizacija – u užem smislu, u anketama, to je određeno društvo gdje ispitanik radi. Organizacija se dalje, ovisno o kontekstu rečenice, može odnositi na kategoriju trgovačkih društava (primjer su uvrštena društva). Također, kao najširi, opći pojam, može obuhvatiti sve poslovne organizacije, od međunarodnih kompanija do mikro društava, što je ovdje primaran način upotrebe pojma organizacije.

1.3. POSTUPAK I METODE ISTRAŽIVANJA

Istraživanje je provedeno putem anketa, intervjua i pretraživanja internet stranica.

Postupak pripreme za anketiranje uključivao je: odabir uzorka, prikupljanje kontakt podataka, usmenu provjeru spremnosti na sudjelovanje s dijelom ispitanika, te slanje anketnog upitnika elektronskim putem odabranoj skupini ispitanika.

Ankete:

- uvrštena društva – primarni izvor podataka za istraživačka pitanja,
- studenti – izvor podataka za prvo istraživačko pitanje i hipotezu,
- financijski subjekti na tržištu kapitala – daje uvid u pristup etičnosti u profesiji, i u važnost etičnosti uvrštenih društava u investiranju.

Ankete primarno prikazuju percepcije ispitanika, i kakvog su stava (uvrštena društava, studenti). Stavovi nisu mjereni zasebno ljestvicom stavova. Odgovori na pitanja o stavu češće su provjeravani Likertovom skalom. Uz percepcije i stavove, anketa financijskih subjekata sadrži i primjere dilema, kao kraćih scenarija.

Kod obrade podataka iz anketa korištene su metode grupiranja, povezanosti i uspoređivanja podataka. U svrhu analize podataka za provjeru hipoteza i drugih relevantnih nalaza korištene su analize povezanosti, testiranja razlika među skupinama te predviđanja. Ovi postupci će biti detaljno pojašnjeni u odjeljku metodologije istraživanja.

Podaci su prikupljeni i putem intervjua. Intervjuirani su predstavnici investitora, zaposlenik regulatora, te zaposlenik uvrštenog društva. Dobio se dodatni uvid u poslovnu praksu uvrštenih društava i investitora. Nadalje, pretraživane su internet stranice visokoškolskih ustanova. Stekao se uvid u održavanje nastave poslovne etike.

1.4. SVRHA I CILJEVI ISTRAŽIVANJA

Svrha istraživanja je ispitati jača li etički organizacijski kontekst moralnu prosudbu zaposlenika. Analizira se u kojoj mjeri institucionalni alati poslovne etike (formalni kontekst) te etička klima i kultura (neformalni kontekst) jačaju sposobnost moralnog prosuđivanja zaposlenika (moralnu osjetljivost, prosudbu i spremnost na moralno djelovanje).

Ciljevi istraživanja (C), i u kojem je istraživačkom pitanju (IP) vidljiv koji cilj:

- C1 - istražiti u kojoj su mjeri povezani stav studenata o etičkoj edukaciji i moralnost studenata (u IP1),
- C2 - istražiti u kojoj mjeri etička klima i kultura djeluju na moralnost zaposlenika (u IP2, i IP7)
- C3 - istražiti primjenjuju li se pojedini institucionalni alati poslovne etike u organizaciji (u IP3),
- C4 - istražiti djeluje li primjena institucionalnih alata poslovne etike na stav zaposlenika o značaju etike u poslovanju (u IP3),
- C5 - istražiti u kojoj su mjeri povezani etička edukacija i moralni razvoj zaposlenika (u IP4),
- C6 - istražiti u kojoj su mjeri povezani primjer uprave i spremnost za pomoći kolegi (u IP5),
- C7 - istražiti u kojoj su mjeri povezani međuljudski odnosi i povjerenje zaposlenika sa spremnošću za pomoći kolegi (u IP6),
- C8 - istražiti u kojoj je mjeri educiranje o poslovnoj etici zastupljeno u ustanovama za visoko obrazovanje (osmo pitanje),
- C9 - istražiti primjenu etičnosti u pojedinoj profesiji, na primjeru financijskih subjekata na tržištu kapitala (deveto pitanje).

1.5. ISTRAŽIVAČKA PITANJA I HIPOTEZE

Temeljna hipoteza je da etički organizacijski kontekst jača moralnu prosudbu zaposlenika.

Ranije spomenuti Restov pogled na sastavnice moralne kompetencije obuhvaća: moralnu interpretaciju tj. osjetljivost, moralnu prosudbu, moralnu motivaciju i moralni karakter (Rest 1986, navedeno u Myyry 2003, str. 6). Istraživačka pitanja prate spomenute komponente moralne kompetencije (više u poglavlju 3. Metodologija istraživanja, Tablica 1.)

Istraživačka pitanja (IP) strukturirana su na način:

- lakoća prepoznavanja moralnog problema – IP1 (studenti), i IP2 (zaposlenici uvrštenih društava),
- moralna prosudba – IP3, IP4 i IP7 (zaposlenici uvrštenih društava),
- spremnost na moralno djelovanje – IP5 i IP6 (zaposlenici uvrštenih društava).

Pregled sedam istraživačkih pitanja (IP) i hipoteza (H):

1) IP1: Kako značaj koji studenti daju etičkoj edukaciji korelira s njihovom lakoćom prepoznavanja etičkih pitanja.

1) H1: Studenti koji etičkoj edukaciji daju više značaja, lakše prepoznaju etička pitanja u studiranju.

2) IP2: U kojoj mjeri etička klima i kultura djeluju na lakoću prepoznavanja etičkih pitanja zaposlenika.

2) H2: Percepcija o primjeni etičnosti u poslovanju organizacije, kod zaposlenika jača prepoznavanje etičkih pitanja.

3) IP3: Utvrditi postoji li statistički značajna povezanost između primjene institucionalnih alata poslovne etike i stava zaposlenika o značaju etike u poslovanju.

3) H3: U organizacijama gdje se primjenjuje veći broj institucionalnih alata poslovne etike, jači je stav zaposlenika o značaju etike u poslovanju.

4) IP4: Kako je stav o značaju etičke edukacije koreliran s moralnim razvojem zaposlenika.

4) H4: Stav da je etička edukacija važna u pozitivnoj je korelaciji sa osviještenošću zaposlenika o značaju etike u poslovanju.

5) IP5: U kojoj mjeri primjer moralnog poslovnog ponašanja uprave korelira s jačanjem moralnog ponašanja zaposlenika.

5) H5: Moralno poslovno ponašanje uprave u pozitivnoj je korelaciji s jačanjem moralnog poslovnog ponašanja zaposlenika.

6) IP6: U kojoj mjeri međuljudski odnosi i povjerenje u organizaciji koreliraju s jačanjem spremnosti za pomoći kolegi.

6) H6: Međuljudski odnosi i povjerenje u organizaciji u pozitivnoj su korelaciji s jačanjem spremnosti za pomoći kolegi.

7) IP7: U kojoj mjeri djelovanje u skladu s poslovnom etikom korelira s jačanjem odnosa i međusobnog povjerenja zaposlenika.

7) H7: Djelovanje u skladu s poslovnom etikom pozitivno je korelirano s jačanjem odnosa i međusobnog povjerenja zaposlenika.

Osim sedam istraživačkih pitanja i hipoteza, istražena su još dva pitanja. Ta dva pitanja vezana su uz osmi i deveti cilj istraživanja. Osmim pitanjem provjerilo se je li etika zastupljena u nastavnom kurikulumu na ustanovama za visoko obrazovanje. To je vezano uz osmi cilj istraživanja (C8 - istražiti u kojoj je mjeri educiranje o poslovnoj etici zastupljeno u ustanovama za visoko obrazovanje).

Devetim pitanjem istražena je primjena etičnosti u pojedinoj profesiji. Analiziralo se kako zaposlenici financijskih subjekata na tržištu kapitala uzimaju u obzir etiku. To je vezano uz deveti cilj istraživanja (C9 - istražiti primjenu etičnosti u pojedinoj profesiji, na primjeru financijskih subjekata na tržištu kapitala).

1.6. OSVRT NA RANIJA ISTRAŽIVANJA

Navedena istraživanja promatraju poslovne organizacije ili visokoškolske ustanove. Tematski obuhvaćaju etički kontekst organizacije, moralnu kompetenciju i bliske teme.

Značaj formalnog etičkog konteksta vidljiv je u istraživanju 'menadžera iz 300 najvećih islandskih organizacija'. U organizacijama gdje rade 'provodi se dobra poslovna etika'. 'Interno etičko ponašanje' najčešće se potiče na način da su 'etičke poslovne prakse dio organizacijske strategije. Kao sljedeću mjeru za poticanje etičkog ponašanja ispitanici prepoznaju etički kodeks' (Sigurjonsson et al., 2015, str. 5).

Istraživanja poslovnih organizacija iz Španjolske, Francuske i Portugala ukazuju na prednosti kreiranja etičkog radnog konteksta u organizaciji. Motivira se 'zaposlenike na interakciju i dijeljenje informacija i resursa (tj. strukturalna dimenzija)'. Isto tako kreiranje konteksta 'jača povjerenje pojedinaca u organizaciju' i njezine 'sastavnice (tj. dimenzija odnosa). Ujedno se potiče opće razumjevanje zajedničkih ciljeva (tj. kognitivna dimenzija)' (Pastoriza et al., 2015, str. 87).

Među institucionalnim alatima za jačanje etičnosti je etička edukacija. U istraživanju o nastavi etike u menadžmentu, ispitanici su izdvojili da je najvažnije što su naučili: 'biti svjesniji važnosti etičkih pitanja'. Odgovori su od predstavnika srednjeg menadžmenta, ranijih polaznika MBA studija (von Weltzien Hoivik, 2004).

Osim edukacije zaposlenika, ovdje se promatra i etička nastava studenata. Istraživanjem je utvrđeno da 'što više studenti osjećaju pritisak', koji može biti od obitelji, kolega i sl., 'njihova moralna kompetencija je niža' (Desplaces et al., 2007, str. 78).

Utvrđilo se da je 'razumno pretpostaviti da kodeksi etike i etička kultura i prakse u obrazovnim ustanovama mogu doprinijeti moralnoj kompetenciji i etičkom ponašanju' studenata poslovanja. Istraživanjem u tri obrazovne ustanove potvrđena je, između ostalog, 'značajna i pozitivna veza između percepcije etičke kulture i moralnog rezoniranja' studenata (Desplaces et al., 2007, str. 76, 84).

'Skoro svi od ispitanika, menadžera s Islanda, slažu se da je uloga poslovnih škola jačati etičku osvještenost studenata', kao i da nastava etike treba biti obavezna (Sigurjonsson et al., 2015, str. 5).

Osim formalnog, promatra se i neformalni etički kontekst. Istraženi su utjecaji 'individualnih i situacijskih varijabli u moralnom donošenju odluka'. Utjecaji uključuju 'organizacijske kodekse ponašanja, etičku klimu ili kulturu organizacije, i veličinu organizacije'. Pokazuju 'konzistentnu vezu s moralnom kompetencijom i etičkim ponašanjem' (Trevino et al., 1998, u Desplaces et al., 2007, str. 76).

Za razvoj i vrednovanje etičke kulture organizacije razvijeni su razni pristupi. Model može sadržavati komponente: vođenje bazirano na vrijednostima, 'učinkovitost vodstva, ravnoteža dionika, integritet procesa i dugoročnu perspektivu' (Ardichvili et al. 2009, u Jondle et al., 2014, str. 319).

Model ponašanja zaposlenika spremnog pomoći testiran je u Egiptu, Poljskoj, SAD i Tajvanu. Rezultati su 'podržali efekt dobrog Samarićanina: intrinzični (altruistični) motivi i pomagajuće ponašanje pozitivno su povezani.' Odsutnost ponašanja spremnog pomoći nosi opasnosti. 'Može voditi smanjenju zadovoljstva na poslu' i 'nižoj produktivnosti' (Tang et al., 2008, str. 865, 879, 880).

Nadalje, 'osobni moralni razvoj i autentičnost vođa' značajno doprinose 'etičkoj klimi i kulturi organizacije' (Ardichvili & Jondle, 2009, u Ardichvili et al., 2012, str. 421). Prema istraživanju Tang & Liu (2012, str. 299, 302), kod vođenja su važni: poštenje i integritet, biti brižni sluga, i transparentna pomoć. Poštenje vođa u osnovi je ponašanje u kojem je važno 'govoriti istinu, zadržati visok integritet ponašanja i povjerenje, i prema ljudima se odnositi pravično'. Integritet se pritom razumije kao uočeni 'uzorak usklađenosti između riječi i postupaka' pojedinca.

Prijedlog 'popisa moralnih kompetencija koji se može implementirati u' model 'upravljanja ljudskim resursima baziran na kompetenciji', uključuje 16 kompetencija. Među njima su: poštenje, poniznost, hrabrost, samokontrola, služba drugima, zahvalnost i druge. Za razmatranje što ulazi u moralnu kompetenciju jedini kriterij bio je da 'kompetencija mora omogućiti zaposleniku da ide prema ostvarenju njegovog ili njezinog ispunjenja kao ljudsko biće na radnom mjestu' (Morales-Sanchez & Cabello-Medina, 2015, str. 156, 166-169).

Je li 'moralna prosudba rezultat analitičkog ili intuitivnog procesa' dugogodišnja je rasprava. Danas 'istraživači često zauzimaju neku vrstu srednje pozicije, prema kojoj moralna prosudba može biti izražena odmah intuicijom bez namjernog promišljanja, i isto može biti rezultat više ili manje' dubljeg promišljanja (Julmi 2024).

1.7. STRUKTURA RADA

Drugo poglavlje rada daje teorijski okvir, ima pet tema. Kreće se od pojmova i teorija etike. Zatim upoznajemo poslovnu etiku. Treći dio fokusira se na etičnost u poslovnoj organizaciji. Slijedi osvrt na etičku edukaciju. Zadnji dio usmjerava se na zaposlenika, a daje teorijsku podlogu o moralnoj prosudbi i karakteru.

Treće poglavlje rada bavi se metodologijom istraživanja. Uz opis osnovne ankete - uvrštenih društava, tu su i podaci o anketama studenata i financijskih subjekata. Za svaku od tri ankete dati su: uzorak, postupak anketiranja, mjerni instrument i obrada podataka. Osim za ankete, naveden je pristup pretraživanju internet stranica ustanova za visoko obrazovanje, te za intervju.

Istraživanje je u četvrtom, ključnom i najopsežnijem dijelu rada. Istraživanje je strukturirano u tri dijela. Najprije su dati temeljni rezultati istraživanja, koji sadrže rezultate za sedam istraživačkih pitanja i hipoteza. Drugu skupinu rezultata čine dodatni rezultati za ankete uvrštenih društava i studenata, kao i rezultati pretraživanja internet stranica visokoškolskih ustanova, te četiri intervjua. U zadnjem dijelu istraživanja su rezultati ankete financijskih subjekata na tržištu kapitala.

U petom poglavlju su diskusija, rezime i znanstveni doprinos. Diskusija je dana za osnovnu anketu na uzorku uvrštenih društava. Slijedi rezime za anketu studenata i za anketu financijskih subjekata. Nakon toga su navedeni znanstveni doprinosi, ograničenja i preporuke za buduća istraživanja.

Zaključak je u šestom dijelu rada. Zatim slijede literatura, popisi i prilozi, nakon čega je prošireni sažetak na engleskom.

2. TEORIJSKI OKVIR

Teorijski okvir bavi se pojmovima i etičkim teorijama, zatim poslovnom etikom s fokusom na etičnost u organizaciji, te moralnom prosudbom i karakterom (zaposlenika).

U cijelom radu nastojat ću kombinirati tri temeljna etička pristupa: deontologiju (dužnosti), konzekvencijalizam (posljedice) i etiku vrlina (vrline). U radnom okruženju potrebno je poznavati dužnosti pojedine organizacije i profesije (pravila ponašanja), kod odlučivanja uzeti u obzir posljedice za sve uključene, te poslu i ljudima pristupati uz prakticiranje vrlina.

2.1. POJMOVI I TEORIJE ETIKE

Što znače pojmovi etika i moral? Ovdje upoznajemo temeljne pojmove i etiku kao disciplinu. Zatim slijede temeljne etičke teorije, te osvrt na odnos etike i ekonomije.

2.1.1. Temeljni etički pojmovi

Dok je etika filozofska disciplina, moral je područje koje ta disciplina proučava (Berčić 2012, str. 231). Moral je 'jedan od temeljnih načina ljudskog odnosa spram svijeta,' a etika taj odnos filozofski promišlja (Bebek i Kolumbić 2000, str. 3).

Etika se bavi 'ljudskim djelovanjem i to onim koje uključuje moralnost' (Talanga 1999, str. 9). Etika 'analizira moralne prosudbe, izbore i standarde' (Sahakian 1974, str. 1) te postupke. Želi se saznati, ili barem razjasniti, što je istina o dobru, o vrijednostima, o ljudskom ponašanju (Finnis 1983, str. 4). Osim djelovanjem čovjeka, dio autora navodi da se etika bavi i karakterom (Bowie et al. 2007, str. 9, 44-45). Glavni cilj etike je pomoći pojedincu spoznati 'moralno djelovanje' i oblikovati moralnu osvještenost. Realizira se uz 'posebne ciljeve': spoznati bit ljudskog djelovanja sa aspekta moralne kakvoće, uvježbati moralna obrazloženja, i uvidjeti kako se moralnim djelovanjem izražava 'posebna ljudska kakvoća' - humanost (Talanga 1999, str. 9,10).

Moralnost se opisuje kao 'osobina onoga koji je moralan, svojstvo onoga što je moralno' (Hrvatski jezični portal, 11.02.2026.). Moralnost iskustveno obuhvaća samoispitivanje i odluku, uvjerenje pojedinca da je odgovoran načinom na koji živi, i kome (Banner 1968, str. 22). Obuhvaća i navike (Nowell-Smith, u Pahel & Schiller 1970, str. 516 - 517). Ključna pitanja su: Što je ispravno, a što pogrešno? Kako utvrditi razliku? (Baier 1958, str. vii).

Suvremenom pojmu etika prethodi grčka riječ *ethikos*, koja se odnosi na *ethos*² ili karakter (Vardy & Grosh 1997, str. 4). *Ethikos* znači i moralan, a *ethos* znači i običaj (Bebek i Kolumbić 2000, str. 3). Prema MacIntyre ni u latinskom ni starogrčkom 'nema nijedne riječi koju bismo ispravno mogli prevesti našom riječi moral'. Ili je nema dok se naša riječ moral ne prevede natrag u latinski. Moral je 'etimološki izdanak' od *moralis*. Prethodnik za *moralis* je grčka riječ *ethikos*. Ciceron je ponudio riječ *moralis* kao prijevod za *ethikos*, a znači 'ono što se odnosi na karakter'. Karakter ovdje obuhvaća čovjekova 'utvrđena raspoloženja da se ponaša sustavno na jedan način, a ne na drugi' (2002, str. 43). MacIntyre ukazuje na značaj povijesnog konteksta i poznavanje značenja riječi iz promatranog doba, kako bi se razumjeli tekstovi moralne filozofije. Utvrditi 'razlike u moralnim konceptima' ključno je za razlikovanje života jednog društva od drugog (1971, str. 1 - 3).

Iako se etiku i moral zna upotrijebiti kao sinonime, s obzirom na područje koje etika izučava, sinonimi bi trebali biti etika i filozofija morala (Berčić 2012, str. 231). Začeci etike kao filozofske discipline vežu se uz propitivanje stanja pojedinog društva (Bowie et al. 2007, str 47). 'Sekularna filozofija zapadnog svijeta potječe od Sokrata.' Razni pravci drevne etičke škole prihvatili su 'Sokratovu teoriju' prema kojoj je znanje ono najcjenjenije što čovjek posjeduje. 'Znanje o najvišem dobru treba biti njegov najviši cilj', a važni pojmovi su 'znanje, vrlina, sreća' (Sahakian 1974, str. 8). Dok se Sokrata smatra 'začetnikom filozofske etike', Aristotel je 'prvi sistematizirao etiku, opskrbio je' pojmovima koji i danas žive (Mladić, u Bowie et al. 2007, str. 54). Još od Sokrata bitne teme moralne diskusije su odgovornost i sloboda (Banner 1968, str. 7).

Kako se odnos etičkih pojmova može promatrati u poslovnom okruženju, za pojam morala društva i etiku organizacije? Kako se opći etički pojmovi koriste u ovom radu?

Moral društva u širem smislu, poput države. 'U danom društvu, u danom razdoblju tog društva, moral je općeprihvaćeni standard onoga što je poželjno i nepoželjno; ispravnog i pogrešnog ponašanja, te onoga što to društvo smatra dobrim ili lošim ponašanjem osobe, skupine ili entiteta.'

Etika. 'U danoj skupini, etika je dogovoreni standard onoga što je poželjno i nepoželjno; ispravnog i pogrešnog ponašanja; onoga što ta skupina smatra dobrim i lošim ponašanjem osobe, skupine ili entiteta koji je član skupine, a može uključivati definirane

² *Ethos*: '1. osobine, sustav vrijednosti i ponašanja specifičnih za određen narod ili kulturu; ćudoređe, moral, običaj. 2. pov. starogrčki nauk o moralu, ćudoređu, o običajima' (Hrvatski jezični portal, 22.04.2026.)

osnove za disciplinu, uključujući isključenje' (Jensen, intervju za Christensen 2014, str. 16 - 20). Skupina može biti jedna organizacija ili kategorija društava (po profesiji i sl.).

U dnevnoj poslovnoj praksi s etikom organizacije isprepliće se moralnost zaposlenika, koja kreće od osobe (odgoj itd.), i donosi se u radno okruženje.

U ovom radu često se upotrebljavaju pojmovi etično i moralno. Iako polaze od različitih pojmova, etike i morala, ovdje se odnose na dobro, moralno postupanje zaposlenika i organizacije. U poslovnom se okruženju očekivana ponašanja zaposlenika i standardi obično zovu etičnima. I u ovom radu češći je pojam etično(st), no sreće se i moralno(st). Moralnost, etičnost zaposlenika ovdje podrazumjeva osobnu moralnu dimenziju zaposlenika, kroz prosuđivanje, ponašanje i karakter. Također se ovdje obuhvaća i pojmovima moralne sposobnosti, kompetencije, integriteta i srodnih pojmova. Za organizaciju se najčešće koristi pojam etičnosti, a sreće se i moralna dimenzija poslovanja. U anketnim se pitanjima (uvrštena društva, financijski subjekti, studenti) primarno koristi pojam etičnosti u organizaciji, ispitanicima je bliskiji.

U poslovnoj se praksi koristi i pojam integriteta, za pojedinca i organizaciju. 'Postupanje s integritetom je isto kao etično ili moralno postupanje' (DeGeorge 1993, u Huberts 2018, str. 20). Integritet znači:

- 'cjelovitost, potpunost, sveukupnost; stanje u kojem neka cjelina (tvarna, pravna, psihička) ima sve svoje dijelove, tj. nije funkcionalno oštećena (npr. teritorijalni, biološki, mentalni integritet),' te
- 'moralna neporočnost, čestitost, ispravnost, poštenje.'

Latinski prethodnik je riječ '*integritas*: netaknutost, nepovrijeđenost, ispravnost, punoća' (Hrvatska enciklopedija, 13.01.2026.). Pojam integritet odgovara 'općem načinu moralnog postupanja' ili moralnosti (Brenkert 2004, u Huberts 2018, str. 20). Podrazumjeva iskrenost i pravednost 'u svim situacijama' (Milton 2015, u Hanapiyah et al. 2019, str. 38).

Kako se integritet opisuje u sklopu karaktera, uz koje vrline? Za Kaptein (1999, str. 626) integritet se odnosi na vrline poput čistoće, solidarnosti, uključenosti, netaknutosti, iskrenosti i savjesnosti', a propusti otvaraju pitanja o 'karakteru i predanosti te osobe.' Promatran iz perspektive vođenja (Crossan et al. 2017) integritet obuhvaća vrline: autentičan, iskren, transparentan, principijelan i dosljedan. Berčić primjećuje kako 'moralni integritet doista daje psihološku snagu potrebnu za djelovanje i interakciju s drugim ljudima' (2012, str. 271).

2.1.2. Etičke teorije

Koje su temeljne etičke teorije i koji im je fokus navodi se u nastavku. Poznavanje etičke teorijske podloge upotrebljivo je u poslovnoj organizaciji. Pomaže prepoznati temeljni etički pristup pojedinca i organizacije. Pomaže razumjeti različitosti, i uzeti u obzir prioritete drugih. Više je teorija i kriterija podjele.

Aspekti etike:

- metaetika - 'pokušaj razmišljanja o naravi etike'; vrsta je deskriptivne etike (Bowie et al. 2007, str. 50), najopćenitiji je dio etike;
- normativna etika - razvija 'sveobuhvatnu etičku teoriju' koja sustavno odgovara na etička pitanja (što činiti, zašto); u biti se propituje 'postoji li jedinstveni moralni princip iz kojega bismo mogli deducirati sve naše moralne intuicije', i koji je to princip;
- primjenjena etika - nastoji odgovoriti na konkretna pitanja; u ovu skupinu ulaze i 'razne strukovne etike', tako i poslovna etika (Berčić 2012, str. 231 - 234).

Normativne teorije daju 'preporuke kako se pojedinci trebaju ponašati'. Temelj nekih teorija je u filozofskoj zapadnoj misli staroj 2500 godina. Druge se vežu uz noviju organizacijsku literaturu i 'tržišno vođeno' okruženje. Prateći razlike 'razmatramo logiku podloge' raznih 'subjektivnih pristupa' (Harrison 2005, str. 61, 63).

U normativnoj etici dva važna 'pretpostavljena cilja' su univerzalnost i objektivnost (Bowie et al. 2007, str. 46). Glavne normativne etičke teorije, po tome što vrednuju, su:

- konzekvencijalizam – naglasak je na posljedicama postupaka,
- deontologija – važan je skup pravila koja je potrebno držati,
- etika vrlina – u fokusu su vrline ili mane (Berčić 2012, str. 234).

Začetnik konzekvencijalizma je Mill, dok je Kant ključan nositelj deontologije. Uz etiku vrlina početno je posebno značajan Aristotel, a od suvremenih filozofa MacIntyre (Berčić 2012, str. 234). Moralne teorije dijele se i na teleološke (s obzirom na cilj) i deontološke (s obzirom na dužnost). Konzekvencijalizam je među teleološkim teorijama, dok se deontološke teorije obično smatraju 'neteleološkima ili nekonzekvencijalističkima' (Peil & van Staveren eds. 2009, str. 77, 78).

2.1.2.1. Utilitarizam, teorija konzekvencijalizma

U konzekvencijalizmu 'primarno trebamo vrednovati' posljedice. Najpoznatiji oblik je utilitarizam (Berčić 2012, str. 363, 364).

Za utilitarizam sreća je jedino što je po sebi dobro. Osnovni je princip činiti ono što vodi najvećoj sreći najvećeg broja ljudi. Kod računanja 'etičke ispravnosti postupka', u račun sreće ulaze: intenzitet, trajanje, izvjesnost, opseg i drugi (Berčić 2012, str. 234-237). Kao začetnik utilitarizma spominje se J. Bentham, koji promatranje posljedica proširuje s pojedinca na društvo. Sreću opisuje kao 'traganje za zadovoljstvom i izbjegavanje boli' (Harrison 2005, str. 79, 80). Uz odgovornost 'za posljedice naših postupaka prema široj skupini', utilitarizam traži 'balansiranje pozitivnih i negativnih efekata' (Harrison 2005, str. 78, 79).

Osnovni pravci utilitarizma su utilitarizam djela i utilitarizam pravila (Berčić 2012, str. 239). Utilitaristički je pristup u ekonomiji primaran, u ponašanju pojedinaca i kod 'procjene institucija, zakona i smjernica.' Primjer je odabir kojim pojedinac maksimizira svoje zadovoljstvo ili korisnost (White, u Peil & van Staveren eds. 2009, str. 77,78, 555, 561).

Glavna kritika utilitarizmu je 'nedostatak zaštite manjina', i jer osjećaj sreće i boli osobe doživljavaju različito (Harrison 2005, str. 81, 82, 84). Problem ovog pristupa je i nemogućnost predviđanja dovoljno preciznih rezultata ili 'dobronamjernih ali ambicioznih politika' s učinkom suprotnim od namjeravanog. Harrison stoga preporuča kombinaciju 'znanja i moralno trezvene analize' ispunjene 'velikom količinom poniznosti' o vlastitoj 'sposobnosti predviđanja' (2005, str. 87 - 89).

2.1.2.2. Deontološki pristup uz osvrt na Kanta

'Deontološki pristupi odlučivanju' polaze od pravila i načela 'koja potiču ili obuzdavaju postupke' neovisno o posljedicama. Primjer su zakoni (Harrison 2005, str. 94). Prvo djelo koje sustavno obrađuje dužnosti potječe iz 1873. i veže se uz Samuela von Pufendorfa koji je naveo da 'svaki čovjek ima tri osnovne vrste dužnosti – prema Bogu, prema sebi i prema drugim ljudima.' Od suvremenijih 'lista dužnosti' izdvaja se ona od W.D.Ross iz 1930 (Berčić 2012, str. 255-259).

U slučaju sukobljenih dužnosti potrebno je odrediti prioritetsnu. Etika spominje dužnosti koje se moraju činiti i one 'za koje bi bilo bolje' izvršiti ih (Berčić 2012, str. 255 - 259). Moralni izbor u poslu često se ne vodi između ispravnog i pogrešnog već između više ili manje važnih ispravnih varijanti. U svijetu ugovora, dužnosti i obećanja bit će konflikta. Treba tražiti rješenja, poput debatiranja i sličnih (Harrison 2005, str. 99).

Nekonzekvencijalistički modeli etike ističu ideje vezane uz ljudska prava i Kantovu etiku (Harrison 2005, str. 94). Kant se ubraja među najzaslužnije filozofe u 'zapadnoj civilizaciji.' Živio je u njemačkom gradu Königsberg gdje je radio kao akademik. Nije prihvaćao da 'moralni postupci proizlaze iz osjećaja ili želja pojedinca', nego da 'radimo što je ispravno jer je to naša dužnost.' Potporu tom stavu daje i Zlatno pravilo koje se sreće u više vjerskih sustava. Predstavlja općeprihvaćen zdravorazumski pogled na etičnost: 'tretirajte druge samo onako kako bi pristali biti tretirani u istoj situaciji' (Harrison 2005, str. 99, 100).

Za Kanta 'um je nadređen osjetilnosti', a 'osjetilni sadržaj samo je građa koju određuju umna, racionalna načela' (Talanga 1999, str. 165, 166). Osim motiva, jedino što prema Kantu može biti dobro 'po sebi jest dobra volja.' To je 'volja da se čini ono što je dobro zato što je dobro.' Pojam dobra se u različitim pravcima različito definira, kod etike vrline to je dobar karakter (Berčić 2012, str. 259, 260, 262).

2.1.2.3. Etika vrline

Vrlina kao pojam dolazi 'od grčke riječi *arete*, koja se tumači kao izvrsnost' (Bunnin & Yu 2004, u Wang & Hackett 2016, str. 321). Vrline se, poput navika u ponašanju, izražavaju vrlo dosljedno (Crossan et al. 2015, str. 4), dijelom i pridržavanjem moralnih standarda (Wang & Hackett 2016, str. 321).

'Još od vremena drevnih Grka, filozofi su definirali određene skupine osobina, vrijednosti i ponašanja kao „dobre“ i nazivali ih vrlinama.' Počeci etike vrlina vežu uz starogrčke filozofe: Sokrata, Platona i Aristotela. Etika vrlina daje popise vrlina, govori po čemu se razlikuju od 'ostalih karakternih crta'. U Grčkoj se u petom stoljeću prihvaća skup riječi za vrline, poput: 'prijateljstva, hrabrosti, suzdržanosti, mudrosti, pravednosti.' Prema Aristotelu vrlina je 'sredina između krajnosti'. (MacIntyre 2002, str. 145, 146). Nadalje on vrline svrstava u dvije kategorije, intelektualne vrline su 'vrline misli', a moralne su 'vrline karaktera' (Alzola 2008, str. 344).

Kao teorija se 'ne bavi toliko pitanjem što je ispravno učiniti, nego radije pitanjem što je dobar život – ljudski procvat ili *eudaimonia*' (Peil & van Staveren eds. 2009, str. 570). 'Svako djelovanje' zapravo 'teži nekom dobru'. Pritom „dobro“ predstavlja 'ono čemu ljudska bića karakteristično teže.' Aristotel „dobro“ naziva: *eudaimonia* ('blaženstvo, sreća, blagostanje'), i protiv je poistovjećivanja dobrog s novcem, čašću ili ugodom. 'To je stanje u kojemu je nekome dobro i u tome mu ide dobro, u kojem je čovjek privlačan sam po sebi i u odnosu na ono božansko' (MacIntyre 2002, str. 159, 160).

Vrline su 'osobine karaktera potrebne za življenje dobre vrste života.' One 'imaju korektivnu ulogu', pomažu kontrolirati emocije (Meilaender 1984, str. 13, 17). Omogućuju nam prevladati 'opasnosti, iskušenja i zablude s kojima se suočavamo.' Osigurat će nam savršeniju samospoznaju i spoznaju dobra (MacIntyre 2002, str. 237).

Različiti pristupi nose različito tumačenje vrlina (MacIntyre 2002, str. 200). Najmanje je tri pristupa. U prvom 'vrlina je odlika koja pojedincu omogućuje da ispuni svoju društvenu ulogu (Homer).' Kod drugog pristupa vrlina 'pojedincu omogućuje da se kreće prema postignuću specifičnog ljudskog *telosa*, bilo naravnog bilo vrhunarnog (Aristotel, Novi zavjet i Toma Akvinski).' U trećem pristupu 'je odlika korisna za postizanje ovozemaljskoga i nebeskog uspjeha (Franklin)' (MacIntyre 2002, str. 200). Također, vrline se mogu pratiti kroz više stupnjeva (MacIntyre 2002, str. 296). Primjena pojma vrlina 'uvijek iziskuje prihvaćanje nekog prethodnog prikaza određenih obilježja društvenoga i moralnog života u smislu kojega se mora definirati i objasniti' (MacIntyre 2002, str. 201).

Interes za etiku vrlina obnavlja se 'u drugoj polovici dvadesetog stoljeća.' Osnova je za više 'etičkih pristupa, naročito komunitarizam i etiku skrbi' (Peil & van Staveren eds. 2009, str. 570). Iz perspektive raznih profesija može se reći da 'pojedine vrste društvenih institucija vrlinama pogoduju dok ih neke druge ugrožavaju' (MacIntyre 2002, str. 211). Stoga je 'ključna poruka koju etičari vrline trebaju uzeti iz eksperimentalne psihologije da su ljudska bića moralno slaba.' Posebno kad su suočena s odlučnim autoritetom, s jednoglasnom grupom 'koja svijet vidi' vrlo drukčije nego oni, 'ili u situacijama napetosti.' Pritom 'slabost nije samo kognitivna', već i motivacijska (Alzola 2008, str. 354).

2.1.3. Etika i ekonomija

Razumjevanje ekonomije kao moralne znanosti može se pratiti 'od Adama Smitha do Johna Maynarda Keynesa'. Smith je u Glasgowu predavao moralnu filozofiju, a Keynes je u svojem radu 'prepoznavao ekonomiju kao moralnu znanost' (Peil & van Staveren

eds. 2009, str. xvi). Smith otvara pitanja moralnih očekivanja društva kojima je poslovni subjekt podvrgnut. Ekonomijom se bavi 'kao dijelom većeg pitanja' - 'pravedne distribucije bogatstva', i siromaštva (Gonin 2015, str. 221, 233).

U dvadesetom stoljeću marginalizira se 'etička dimenzija ekonomije', radi središnje uloge neoklasične ekonomije. U nasljeđe je prenijeta i podjela na pozitivnu i normativnu ekonomiju, koja u skorije vrijeme postaje upitnom uz pitanja razlikovanja činjenica od vrijednosti i sl. Dio filozofa smatra da su podjele na etički i 'čisto opisni dio' neprirodne. Favoriziraju jednog zna biti bez osnove jer 'vrijednosti su dio ekonomske analize', često 'isprepletene s činjenicama, prije nego odvojene' od njih. To se vidi u pojmovima poput optimalne efikasnosti (Peil & van Staveren eds. 2009, str. xvii).

Isprepletenost etike i ekonomije može se promatrati sa aspekta pojedinca ili društva, za brojna pitanja. 'Pitanje distribucije bogatstva jedno je od najprisutnijih i najkontroverznijih pitanja današnjice' (Piketty 2014, str. 9). Također, teorija dionika nastoji u središte stavljati pitanja što poslovne organizacije trebaju raditi, što ni jedna teorija poslovanja i organizacije nije pokušala (Bowie ed. 2001, str. 1, 2).

2.2. POSLOVNA ETIKA

Ovo se poglavlje bavi značajem i primjenom etike u poslu. Najprije upoznajemo poslovnu etiku kao pojam. Zatim se promatra kako se etičnost potiče izvan organizacije. Dalje se osvrćemo na značaj etike u profesiji. Slijedi etičnost u poslovnoj organizaciji, s formalnog i neformalnog aspekta. Završno je u fokusu pojedinac – moralna prosudba i karakter.

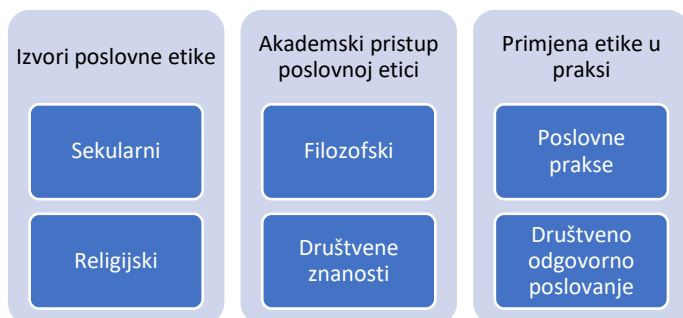
2.2.1. Uvodno o poslovnoj etici

'Iako je poslovna etika relativno mlado područje izučavanja, odnos između etike i ekonomije' znatno je stariji. Poslovna etika vrsta je 'primjenjene etike koja se odnosi na poslovni svijet'. Teško ju jednoznačno definirati, između ostalog zbog različitog razumjevanja pojmova (San-Jose & Retolaza 2018). S praktičnog aspekta, poslovna etika se može opisati kao 'primjena etičkih vrijednosti na poslovno ponašanje'.³

Moralna perspektiva poslovne etike promatra se na makro razini – sustav, meso razini – organizacija, i na mikro razini – pojedinac. Za moralnu analizu ekonomskih pitanja dobro je na sve tri razine odgovoriti na pitanja: 'Što je učinjeno, što može biti učinjeno, i što treba biti učinjeno.' U analizi na tri razine, 'osobne dileme, korporativna društvena odgovornost i etički utjecaji socio-ekonomskog sustava' čine isprepletenu sveobuhvatnu perspektivu poslovne etike (San-Jone & Retolaza 2018). U radnom okruženju poslovna se etika 'fokusira na pravila ponašanja' koja usmjeravaju 'odlučivanje u firmi' (Kulshreshtha 2005, str. 395).

Poslovna etika može se promatrati iz različitih aspekata, što se vidi na Slici 1. Ova etika 'velikim dijelom dolazi iz sekularnih i religijskih filozofija.' Kao 'akademsko područje' objedinjuje 'paradoksalni' pristup etici, 'ukorjenjen u filozofiji, ali primijenjen' i 'podučavan metodologijama društvenih znanosti'. Treći aspekt, primjenu etike u poslu, čine 'organizacijske prakse i specifične inicijative poput' društveno odgovornog poslovanja (Yazdani & Murad 2015, str. 403).

³ Institute of Business Ethics, London - opis pojma poslovne etike (13.04.2020.)



Slika 1: Poslovna etika

2.2.2. Vanjsko poticanje etičnosti organizacije

U kakvom se gospodarskom okruženju brusi moralnost zaposlenika? Na odgovoran način rada organizaciju će posebno potaknuti tržište, korisnici koji ju prepoznaju, ponekad baš zbog dobrih praksi. No često su regulatorne obaveze te standardi banaka ili investitora pokretač zbog kojeg organizacije uvode alate za dobro poslovno ponašanje. Od vanjskih poticaja etičnosti u radu, ovdje je osvrst primarno na međunarodne inicijative te na propise.

Za dobre poslovne prakse poticaji stižu iz globalnih inicijativa i preporuka međunarodnih institucija, iz regulative Europske Unije i Hrvatske. Od Ujedinjenih naroda spomenimo Opću deklaraciju o ljudskim pravima⁴, kao i smjernice o poštivanju ljudskih prava od strane poslovnih subjekata.⁵ Među OECD preporukama za poslovni sektor su preporuke za bolje korporativno upravljanje⁶ i za odgovorno poslovno ponašanje multinacionalnih poduzeća⁷. Primjer iz Smjernica za odgovorno ponašanje je politika za jačanje povjerenja među poduzećima i zajednicama gdje posluju (OECD).⁸

Od globalnog je značaja sedamnaest ciljeva Ujedinjenih Naroda za održivost, gdje je 'dostojanstven rad'⁹ sadržan u osmom cilju. Održivost je 'jedan od koncepata koji određuje našu suvremenu globalnu kulturu.' Za Banon Gomis et al. 'ono što održivosti

⁴ Universal Declaration of Human Rights. United Nations. (14.05.2026.)

⁵ *Guiding Principles on Business and Human Rights*. United Nations. Navodi se što znači da poduzeća trebaju poštivati ljudska prava, 'to znači da bi trebala izbjegavati kršenje ljudskih prava drugih i trebala bi se baviti negativnim utjecajima na ljudska prava s kojima su uključena' (11.12.2025.)

⁶ *G20/OECD Principles of Corporate Governance*. OECD (10.12.2025.)

⁷ *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct*. OECD (10.12.2025.)

⁸ *Smjernice OECD-a za multinacionalna poduzeća o odgovornom poslovnom ponašanju*. Ministarstvo vanjskih i europskih poslova RH, Hrvatska nacionalna kontaktna točka, OECD (25.06.2024)

⁹ *Sustainable development goals, Goal 8 – Decent Work and Economic Growth*. United Nations (11.12.2025.)

daje značaj nije inženjering, okolišni i menadžment koncept, nego etički koncept koji može i treba voditi ponašanje' (2011, str. 172). Za važna pitanja okoliša, zaposlenika i sl., etički se aspekt (više) ne može ignorirati.

Među ključnim odgovorima Europske Unije za jačanje globalne održivosti, svakako je poticanje odgovornog i održivog rada. Prate se okoliš, te društveno i upravljačko područje, pri čemu naročito društveni i upravljački dio sadrže podatke o moralnom aspektu rada. U upravljačkom dijelu teme su korporativno upravljanje i korporativno ponašanje.¹⁰ Kod izvještavanja o održivosti ranije donijeta regulativa za trgovačka društva u hrvatskom gospodarstvu^{11, 12} usklađuje se s europskom, gdje se kontinuirano razvija dugoročno odgovarajući pristup korporativnom izvještavanju o održivosti^{13, 14}.

Od ranijih inicijativa tu su i Smjernice za poslovanje namjenjene globalnoj korporativnoj javnosti, koje je 1994. donio The Caux Round Table. Prema von Weltzien Hoivik to su 'jedine etičke smjernice koje su identificirale i uključile zajedničke kulturalno dijeljene vrijednosti kombinirajući dvije etičke tradicije: Japansku *kyosei* (živjeti i raditi zajedno za opće dobro) i ljudsko dostojanstvo' kao zapadni pojam (2007, str. 458, 459). Dobre poslovne prakse potiču i brojni međunarodni ISO standardi.

Od normi spomenimo ISO 26000¹⁵ i ISO 37000. Norma ISO 26000 daje Smjernice o društvenoj odgovornosti, poput načela, suradnje s dionicima te načina integracije društveno odgovornoga ponašanja u organizaciju (Hrvatski zavod za norme, 2020). Norma ISO 37000 o Upravljanju organizacijama sadrži upravljanje i etiku (Hrvatski zavod za norme, 2026).

¹⁰ Za: Korporativno ponašanje, jedno od ključnih pitanja je pod nazivom: Poslovna etika. Vidljivo u: *ESG Ratings Key Issue Framework*. MSCI (19.11.2024.)

¹¹ Zakon o računovodstvu, Poglavlje VIII, Izvještavanje o održivosti, čl. 29 (28.01.2026.).

¹² Zakon o tržištu kapitala, Čl. 2, (1), 23 (10.02.2026.)

¹³ DIREKTIVA (EU) 2025/794 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 14. travnja 2025. o izmjeni direktiva (EU) 2022/2464 i (EU) 2024/1760 u pogledu datuma od kojih države članice moraju primjenjivati određene zahtjeve za korporativno izvješćivanje o održivosti i dubinsku analizu za održivo poslovanje. Europski parlament i Vijeće Europske unije. (08.02.2026.)

¹⁴ Ministarstvo financija. Izvještavanje o održivosti. U tekstu od 02.03.2026. se navodi: 'Direktivom (EU) 2026/470 propisane su suštinske izmjene zahtjeva za izvještavanje o održivosti iz tzv. CSRD direktive na način da se, između ostalog, krug obveznika znatno sužava. Prema novim pravilima, obveza izvještavanja o održivosti odnosit će se isključivo na poduzetnike koji imaju više od 1.000 zaposlenih i ostvaruju neto prihod veći od 450 milijuna eura.' (30.04.2026.)

¹⁵ ISO – the International Organization for Standardization. (2010). *ISO 26000:2010 Guidance on social responsibility* (15.12.2025.)

Od unutarnjih motivatora etičnog poslovanja istaknimo snagu reputacije, u globalnoj kao i u lokalnoj poslovnoj organizaciji. 'Transnacionalne kompanije imaju više ekonomske i političke moći nego mnoge manje države.' Reputacijom 'dobrog građanina u svakoj zemlji u kojoj posluje, korporacija jača svoje dugoročne poslovne izgleda' (Cacioppe et al. 2008, str. 683).

Organizacija se u jačanju etičnosti može voditi i preporukama ili standardima profesije. Profesionalna etika obuhvaća etička pitanja i vrijednosti vezane uz pojedinu profesiju i 'ponašanje profesionalaca u društvu' (Bayles 1989, str. 3). Uzmimo primjer marketinške etike. S kojim se moralnim standardima suočavaju marketinški menadžeri i organizacije? Sigurnost proizvoda, 'istinitost i poštenje u oglašavanju, pravičnost kod cijena', marketinške baze podataka i druga pitanja (Bowie ed. 2001, str. 149, 150). Profesije često donose preporuke za očekivana ponašanja profesionalaca. Primjer su standardi za investicijsku profesiju, globalnog dosega. Etički standardi obuhvaćaju teme: profesionalizma, integriteta tržišta kapitala, dužnosti prema klijentima i poslodavcu, investicijskih analiza, preporuka i aktivnosti, sukoba interesa i sl.¹⁶

Preporuke dobrih praksi donose se i za kategorije društava koje nadilaze profesiju. Primjer su preporuke korporativnog upravljanja za uvrštena društva, gdje se kao načelo preporuča: 'Nadzorni odbori i uprave moraju osigurati' da 'politike, kultura i vrijednosti društva promiču etično ponašanje, poštivanje ljudskih prava, uključujući dječja prava i prava osoba s invaliditetom, te pogodno i stimulatивно radno okružje, kao i usklađivanje poslovnog i privatnog života radnika' (Hanfa & Zagrebačka burza 2024, str. 37).¹⁷

2.2.3. Etičnost u organizaciji - formalni i neformalni etički kontekst

Imperativ dugoročno održivog poslovanja je razvoj ne samo posla kojim se organizacija bavi, nego i načina na koji se posluje. Kako promatrati etičnost organizacije? Etičnost vezana uz organizaciju promatra se iz formalnog i neformalnog kuta. 'Organizacijski formalni etički kontekst razlikuje se od neformalnog etičkog konteksta' (Kaptein, 2020). Osim u uvodu rada, ovdje se dodatno opisuju oba konteksta.

¹⁶ Code of Ethics and Standards of Professional Conduct, CFA Institute (16.04.2025.)

¹⁷ Kodeks korporativnog upravljanja, 10. poglavlje: Dionici, održivost i otpornost. Iz načela. (2024, str. 37). Kodeks je za uvrštena društva u primjeni od 2007, kada je donešen od strane Hanfe i Zagrebačke burze. Izradu prvog kodeksa prethodno je inicirala tadašnja Varaždinska burza, kako bi se zajedno sa Zagrebačkom burzom ponudio zajednički kodeks. Izradu je koordinirala Hanfa, uz sudjelovanje predstavnika s tada dvije burze, a objavu prvog Kodeksa podržao je USAID.

Formalan kontekst odnosi se na normativni standard moralnosti u organizaciji. Čine ga norme i pravila koja propisuju kako se zaposlenici trebaju ponašati, što je očekivano, te ostali organizacijski alati kojima organizacija potiče moralnost. Interni akti ponekad predlažu i sankcije u slučaju kršenja normi organizacije ili struke. Standardi ponašanja se obično obuhvate kodeksom ponašanja. Neformalni etički kontekst u organizaciji čine etička klima i kultura, zajedničke su pojedincima. Mogu se razlikovati i pratiti na razini cijele organizacije, ili po odjelima.

U nastavku se bavimo segmentima etičnosti u organizaciji: od fokusa vodstva, preko neformalnog konteksta, do formalnih alata. Od formalnih alata dat je osvrt na edukaciju.

2.2.3.1. Fokus vodstva na etičnost organizacije

Etička dimenzija vođenja čelnih ljudi organizacije 'utječe na ponašanje zaposlenika vršeći kaskadni učinak na menadžere srednje razine i zaposlenike' (Mayer et al. 2009, u Shin et al. 2015, str. 44). 'Stoga etička dimenzija vođenja najvišeg menadžmenta treba biti smatrana ključnim čimbenikom koji utječe na učinkovitost organizacije' (Trevino et al. 2003, u Shin et al. 2015, str. 44). Što vođe hvale, kritiziraju ili o čemu pitaju zaposlenike, zaposlenicima govori koje su vrijednosti vodstvu važne (Schein, u Sims & Brinkmann 2002, str. 331).

Etičko vodstvo opisuje se kao 'normativno primjereno ponašanje', vidljivo u 'osobnim postupcima i međuljudskim odnosima, te promicanju takvog ponašanja' u odnosu sa zaposlenicima i ostalim suradnicima (Brown et al. 2005, u Shin et al. 2015, str. 44). 'Moralni je razvoj organizacije (jedan aspekt korporativne kulture)' ujedno i 'krajnji izazov vodstva.' Naročit je 'utjecaj moralnog donošenja odluka' (Pava 2002, str. 43, 44). Nadzornim i usporedivim odborima preporuča se pitati menadžment o etičnoj dimenziji posla. Pitati o protekloj godini: što je značajna etička pogreška, i što bi učinili drukčije? Kao i o predviđanju za dalje: etički rizici i pritisci (Boards of The Future 2026, str. 13).¹⁸ Što 'pomaže reducirati pritisak' zaposlenika da krše organizacijske standarde? Za odgovor su analizirani podaci globalnog etičkog istraživanja (2019 Global Business Ethics Survey – GBES). 'Učestalost pritiska bila je tri puta veća kod zaposlenika sa slabom predanošću vođe organizacijskim vrijednostima i etičkom vodstvu u usporedbi sa snažnom predanošću vođe' (ECI 2020, str. 4, 8).

¹⁸ U indeksu etičke spremnosti odbora (The Board Ethical Readiness Indeks, BERI) – anketirano je preko 300 ispitanika – uprava i višeg rukovodstva iz područja usklađenosti, rizika, prava i ljudskih potencijala. Za rezultate u 2026 anketiranje je provedeno u studenom i prosincu 2025. Brošura: *How Boards Should Oversee Ethics: A Ten-Practice Guide for Modern Boards*. (2026). Boards of The Future. (05.03.2026.).

Vodstvo može formaliziranje etike upotrijebiti kao alat za 'transformaciju organizacije' usmjerenu široj zajednici. 'Najuspješniji zagovornik ideje moralnog razvoja organizacija' Philip Selnick pritom 'identificira najmanje tri stupnja: organiziranje, institucionaliziranje' i izgradnju odnosa s lokalnom zajednicom (Pava 2002, str. 43, 44).

2.2.3.2. Etička klima i kultura

Moralna kultura može se opisati kao skup ideja, neformalnih normi o tome što je moralno prihvatljivo ili neprihvatljivo. Svaka kultura po definiciji je skup normi koje pojedinci u određenoj skupini prihvaćaju i ponašaju se u skladu s tim, te očekuju od drugih da se u skladu s tim ponašaju. Kulturu, odnosno skup normi u skupini, pojedinci drže i očekuju da ih se drugi drže (opis kulture iz kuta sociologije).

Organizacijska kultura prema Scheinu odnosi se na 'naučene i zajedničke pretpostavke, vrijednosti i ponašanja članova organizacije' (Shein 2007, u Cabana & Kaptein 2021). Sastoji se od tri različita sloja: najdubljeg sloja pretpostavki i zajedničkih značenja, srednjeg sloja vrijednosti, i površinskog sloja vidljivijih čimbenika kao što su ponašanja koja odražavaju te pretpostavke i zajedničko značenje. Organizacijska klima druga je često spominjana komponenta neformalnog organizacijskog konteksta (Schein et al. 2013, u Cabana & Kaptein 2021).

Klimu promatramo kao vrstu organizacijske, radne atmosfere. Razlike organizacijske klime i kulture su što se pod klimom podrazumjeva 'način na koji ljudi percipiraju njihovo radno okruženje', a 'kultura je način na koji se u organizaciji radi' (Glisson & James 2002, u Cabana & Kaptein 2021). Prema Kaptein razlike su sljedeće: 'organizacijska etička klima odnosi se na zajedničke percepcije menadžera i zaposlenika o tome što čini etično i neetično ponašanje u organizaciji', dok se 'organizacijska kultura odnosi na zajedničke percepcije menadžera i zaposlenika o uvjetima za etično ponašanje u organizaciji' (2020).

Kao što se za pojedinca obično kaže da ima karakter, tako se 'za organizacije, pa čak cijela društva, kaže da imaju kulture.' U oba slučaja u podlozi je način razmišljanja, mentalitet (Goodpaster 2007, str. 34). Organizacijsku klimu može se opisati kao 'površinu organizacijske kulture' (Schein 1985, Scheider 1990, u Sookdawoor & Grobler 2022). Moralnu ili etičku klimu čine 'oni aspekti radne klime koji određuju što sačinjava etičko ponašanje na poslu' (Victor & Cullen 1988, u Birtch & Chiang 2014, str. 285). Etička klima 'odražava vrijednosti, prakse i procedure koje postoje unutar organizacije i odnose

se na moralno ponašanje i stavove' (Birtch & Chiang 2014, str. 285). Osim na razini organizacije, etička klima i kultura značajne su na razini odjela.

Poznatiji upitnik etičke klime prati dvije dimenzije: etičke kriterije i razinu analize (lokus). Kriteriji se baziraju na jednoj od tri teorije: egocentrična (osobni interes), dobronamjerna (zajednički interes) te principijelna ili deontologija (poštivanje načela). Svaki od pristupa promatra se na tri razine: individualnoj, lokalnoj (poput poslovnog subjekta), i kozmopolitskoj. Primjer klime za dobronamjerni pristup: kod individualne razine naglasak je 'na međuljudske odnose', kod lokalne razine na 'stvaranje organizacijskih timova', a kod kozmopolitske na 'društvenu odgovornost' (Victor & Cullen 1988, u Vig 2023, str. 308, 309).

Kako se zaposlenik uklapa u klimu pojedine organizacije? Svaki pojedinac koji ulazi u organizaciju ima moralnu intuiciju tj. temeljne ideje o tome što je moralno ispravno, što je po savjesti u redu. Događa se da se intuicije između pojedinaca podudaraju. Kada su intuicije pojedinaca zajedničke, pravac u kojem se kreću čini klimu, čini tlo za razvoj određene kulture. Tako moralne intuicije ili savjest kao svojstvo pojedinaca, te bazične ideje pojedinaca o tome što je dobro, kad se podudaraju stvaraju klimu ili moralnu kulturu. Ako se u nekoj sredini stavlja veći naglasak na moralne intuicije i klima je u toj sredini moralno jača. Tako da onda klima, ta zajednička moralna atmosfera, povratno djeluje na svakog pojedinca tj. zaposlenika, osnažuje osobne početne moralne intuicije. Svaki od zaposlenika doprinijet će stvaranju moralne klime, ali će i klima povratno djelovati na zaposlenika. Radna atmosfera suprotna od etičke klime bila bi natjecanje bez poštivanja kolega, ostvarivanje rezultata na račun drugih i sl.

Više znanstvenika smatra da 'društvene interakcije i nečije radno okruženje mogu utjecati na etičke vrijednosti i ponašanje (Brown & Trevino 2006, Betert et al. 2007, Mayer et al. 2009, Walumbwa & Schaubroeck 2009, Zoghbi-Manrique-de-Lara 2010, u Birtch & Chiang 2014, str. 284, 285). Istraživanja pokazuju i kako neetična ponašanja mogu proizaći iz situacijskih i individualnih faktora (Higgins et al. 1984, Saks & Ashforth 2000, Vardi 2001, Sackett & Devore 2001, u Birtch & Chiang 2014, str. 284). Birtch & Chiang (2014, str. 286) ukazuju na važnost moralnog identiteta pojedinca. Naveli su da je utjecaj etičke klime snažniji na pojedince sklonije procjeni moralnih karakteristika.

Percepcija etičke organizacijske kulture dodatnu osjetljivost ima u međunarodnom radu. Uzmimo primjer istraživanja u BRIC zemljama (Brazil, Indija, Kina, Rusija) u odnosu na SAD, prema kojemu trgovačka društva u SAD izraženije potiču etičku kulturu 'postavljanjem sustava poticaja i nagrađivanja zaposlenika u skladu s organizacijskim

etičkim kodeksom' (Ardichvili et al. 2012, str. 421, 425, 426). U međunarodnom okruženju, kod ulaska na novo tržište važno je pitati se 'što se doista smatra etičnim', i 'čitati' razlike (von Weltzien Hovik 2007, str. 457, 458, 467). Radna snaga sve je različitija, i evaluacija s obzirom na vrijednosti i 'željena ponašanja postaje kritičnija' (Ardichvili 2012, str. 426). Treba poznavati i raznolikost 'etičke prosudbe potrošača' s obzirom na kulturu iz koje dolaze (Auger et al. 2007, str. 302).

2.2.3.3. Etički programi

Organizacija spremnost na etično postupanje može započeti donošenjem programa etike i usklađenosti. Program kao jedna od internih politika 'promiče poštovanje zakona i etično ponašanje na svim razinama poslovanja' (Vig 2023, str. 348). Program u osnovi čine: kultura i poruka s vrha, interna kontrola, nadzor provedbe, procjena rizika, edukacija, poticaji te nagrade i sankcioniranje, dubinska analiza trećih strana, sustav za prijavu nepravilnosti i provedba istrage, mjere i usvajanje poboljšanja, provjera transakcija, te transparentno i točno računovodstvo (UN Global Compact, 2019: Guide for General Counsel on Corporate Sustainability, u Vig 2023, str. 351).

Među temeljnim karakteristikama učinkovitog programa je kontinuirana odlučnost organizacije da se bavi rizicima etike i usklađenosti, i da voditelji na svim razinama grade 'kulturu integriteta' (ECI 2016, str. 21, 24).

2.2.4.4. Etička edukacija

Etička edukacija u ovom poglavlju i radu obuhvaća edukaciju za zaposlenike (seminari, *online* materijali, MBA itd.) i za studente (nastava poslovne etike i srodnih tema). Kakva edukacija treba biti? Nussbaum navodi da 'svrha edukacije nije samo proizvesti tehničke stručnjake, nego bi se primarno trebala baviti razvijanjem znatiželjnih i odgovornih građana', koje odlikuju 'nezavisno mišljenje i preuzimanje odgovornosti za svoje stavove i djelovanje' (2010, u Rozuel 2016, str. 43). Etička edukacija dobija na značaju nakon niza korporativnih skandala tijekom 2000-ih (Dzurarin, Shortridge & Smithe 2013, str. 101).

Poslovni sektor u više istraživanja ističe potrebu za etičkom edukacijom. U menadžment programe predloženo je uključiti etiku u menadžmentu (Small 2006, str. 197). Kod sudionika s tri kontinenta analizirala se uloga poslovne edukacije na tragu financijske krize započete 2007. U pitanjima o vođenju 'pojam karaktera se iznova pojavljivao' (Gandz et al. 2010, u Crossan et al. 2013, str. 567). Nadalje, od vještina koje nedostaju

studentima kod etičkih dilema u radu, menadžeri s Islanda naveli su dijalog i vrijednosti (Sigurjonsson et al. 2015, str. 6).

Karakter studenata čvrsto je oblikovan davno prije studija, te dio znanstvenika smatra da se studente o etici ne može poučavati (Craig 1997, u Jones 2009, str. 367). Drugi znanstvenici navode da se racionalno i zrelo promišljanje kod odlučivanja može učiti, iako su moralne vrijednosti utvrđene ranije (Churchill 1982, u Jones 2009, str. 367). Etički trening 'može ubrzati kognitivno – moralni razvoj' (Schlaefli et al. 1985, u Jones 2009, str. 367). Etička edukacija može utjecati na 'razvoj moralnih perspektiva studenata' (Rest 1988, u Luthar & Karri 2005, str. 357). Drugi pak radovi ukazuju na ograničen i kratkotrajan utjecaj edukacije (Tanner & Cudd 1999, u Luthar & Karri 2005, str. 357).

U ciljevima etičke edukacije su: poticati moralnu maštovitost, osigurati sposobnost prepoznavanja moralnih pitanja, razvijati analitičke vještine, izmamiti osjećaj moralne obaveze, te promicati toleranciju za više valjanih rješenja i za neslaganja (Callahan & Bok eds. 1980, u McCarthy 1982, str. 85). Cilj je i 'integriranje menadžerske kompetencije s moralnom kompetencijom' (Powers & Vogel 1980, u McDonald 2004, str. 373). Kao očekivane teme u desetljeću od 2013. znanstvenici su naveli: educiranje poslovne etike (kurikulum, pristup), kredibilitet područja, istraživanja, institucionaliziranje poslovne etike, okoliš, opadanje etičkog ponašanja, društvena odgovornost, globalizacija i sl. (Holland & Albrecht 2013, str. 777, 781 – 783). Etičke teme se predaju na brojne načine. Uz humoristične knjige (Gerde & Foster 2008, str. 254, 255), društvene projekte (Marques 2016, str. 288), kompjutorske igre (Jagger et al. 2016, str. 384, 386), modele (poput znati - činiti – biti) (Dyck 2015, str. 43), na bazi moralnog identiteta (Gu & Neesham 2014, str. 526) i drugo. Freeman et al. (2015, str. 520, 521) MBA studente etici poučavaju uz književna djela i kazališne uloge. Uz čitanje i diskusiju djela, na nastavi se više propituje nego predaje. Slučajevi iz prakse kao način poučavanja imaju najširu podršku (Bridgman 2010, Maclagan 2003, u Collins, Weber & Zambrano 2014, str. 516).

Poslovne škole mogu studentima slati poruku o važnosti moralnog ponašanja kroz poticanje etičke klime, nagradama i sl. (Birtch & Chiange 2014, str. 290 – 292). Također, 'raditi s umovima najljepši je i najteži posao' (White 2011, str. 78), gdje su važne 'navike i načela' predavača, i cilj za kojim teži (White 2011, str. 12, 20), kao što je (moralni) razvoj mladih.

2.3. MORALNA PROSUDBA I MORALNI KARAKTER U POSLOVANJU

Nakon etičnosti u organizaciji, ovdje se promatra aspekt pojedinca. Od tri teme, prva je moralna prosudba kao komponenta moralne kompetencije. Slijedi moralna dimenzija karaktera. Zatim se ukazuje na značaj vrijednosti, načela i svjetonazor pojedinca.

2.3.1. Moralna prosudba i ostale komponente moralne kompetencije

Opisu složenog pojma moralne kompetencije pristupa se s brojnih aspekata. Fokus je ponekad na jednom od segmenata ove kompetencije. Više je istraživanja moralne prosudbe. Prema Kohlbergu kompetencija moralne prosudbe je 'kapacitet da donosimo odluke i prosudbe koje su moralne i djelujemo u skladu s tim prosudbama' (Kohlberg 1964, u Hummel et al. 2018). Kod Kohlberga je bitna razvojna perspektiva morala.

'Od najutjecajnijih teorija moralnog razvoja u socijalnoj psihologiji' dvije su: 'Piagetova teorija kognitivne moralne prosudbe,' i 'Kohlbergova teorija kognitivnog moralnog razvoja' (Cognitive Moral Development CMD). Obje teorije 'naglašavaju spoznaju kao središnju komponentu ovog razvoja' (Kurpis et al. 2008, str. 448). Sredinom dvadesetog stoljeća Kohlberg je kao osnovne faze moralnog razvoja postavio: 'pred-konvencionalnu, konvencionalnu i post-konvencionalnu' (Kurpis et al. 2008, str. 448). Kod izučavanja kognitivnih struktura i utjecaja na odluke, polazi se od uvjerenja kako 'kognitivna moralna sposobnost postaje sofisticiranija i složenija kako se stječu dodatne kognitivne moralne strukture' (Thorne et al. 2003, str. 306).

Pored Kohlbergove definicije, tu su i recentnija određenja. Suvremena literatura navodi mogućnost testiranja moralne kompetencije. Lind kao najznačajniji autor nudi poznate testove. Moralnu kompetenciju definira kao 'sposobnost rješavanja problema i sukoba na temelju moralnih načela, samo razmišljanjem i raspravom, umjesto korištenjem nasilja, prijevare ili putem podvrgavanja autoritetu. Konkretno, definira se kao sposobnost procjenjivanja argumenata koje su drugi iznijeli u smislu njihove moralne kvalitete, a ne u smislu' slaganja u mišljenju (Kriaučiūniene & Lind, 2021).

Sastavnice moralne kompetencije prema Restu su: moralna osjetljivost, moralna prosudba, moralna motivacija i moralni karakter. Međusobno se nadopunjuju i isprepliću (Rest 1986, u Myyry 2003, str. 6). Moralna kompetencija odnosi se na 'skup znanja, vještina, stavova i sposobnosti stečenih kroz iskustvo', koji doprinose 'etičkom ponašanju na određenom poslu.' Obuhvaća sve aspekte, 'tko je pojedinac i što čini' (Morales-Sanchez & Cabello-Medina 2015, str. 166). Kapacitet je koji 'percepciju,

refleksiju i akciju' zaokružuje u cjelinu. 'Nije striktno individualna karakteristika. Društveno je uvjetovana.' Može biti 'kolektivna sposobnost, posebno u poslovnom životu' (von Weltzien Hoivik 2009, str. 7).

Za potrebe ovog rada moralna kompetencija podrazumjeva moralnu osjetljivost, moralnu prosudbu, spremnost na moralno postupanje, te obuhvaća i vrline za moralno poslovno postupanje. Istraživanje ovog doktorskog rada ukazuje na važnost moralne prosudbe i ostalih komponenti moralne kompetencije kao značajke pojedinca u organizaciji, i s druge strane na važnost radnog okruženja za moralnost zaposlenika.

Kako bi moralna kompetencija zaposlenika izgledala u praksi? Zaposlenik, uz osobnu moralnu osjetljivost, prepoznaje moralno pitanje. Moralno prosuđuje tj. odabire rješenje, i motiviran je moralno postupiti. Ponašanjem izražava vrline poput uzimanja u obzir druge strane ili vladanja sobom.

Prepoznavanje moralnog problema može se kod zaposlenika očitovati na dva načina. Prvi je automatska reakcija koja se često naziva i moralna intuicija. Drugi je reflektivni stav koji traži dodatnu analizu i prosudbu. Stav će zaposlenik često zauzeti trenutno, s obzirom na niz faktora (svjetonazor, okolnosti života itd.). Ovim istraživanjem promatra se djeluje li organizacija pozitivno na stav zaposlenika. Pospješuje li primjena institucionalnih alata oblikovanje moralnog stava zaposlenika? Povećava li se osjetljivost zaposlenika na moralni problem?

Što podrazumjevamo pod pojmovima moralne intuicije i moralne prosudbe? Moralna intuicija podrazumjeva opća, bazična znanja o tome što je moralno, odnosi se na savjest pojedinca. Označava i prvu, trenutnu reakciju na upravo uočen moralni problem. Bazična moralna znanja i ideje primjene se kad dođe do slučaja. Pod moralnom intuicijom podrazumjevaju se 'nesvjesni i automatski kognitivni procesi' iz kojih proizlaze moralne prosudbe (Julmi 2024). Savjest donosi i provodi moralnu osudu (Talanga 1999, str. 143).

Dugogodišnja je rasprava je li 'moralna prosudba rezultat analitičkog ili intuitivnog procesa'. Danas 'istraživači često zauzimaju neku vrstu srednje pozicije, prema kojoj moralna prosudba može biti odmah izražena intuicijom bez namjernog promišljanja, i isto može biti rezultat više ili manje' dubljeg promišljanja (Julmi 2024).

Pod prosudbom smatramo da se o nečemu stvori sud ili mišljenje, sinonim je za stav. Prosudba podrazumjeva da se formira stav, primjer je stav da određeno ponašanje nije u redu. Prosudba podrazumjeva i izraženi stav, primjer je izraziti da primjećeno ponašanje ili poslovni prijedlog nisu u redu.

Prosudba može ali ne mora biti u skladu s intuicijama. To je slučaj kad se intuicije zanemare. 'Uvjeti pod kojima pojedinci zanemaruju svoju intuiciju' mogu dovesti do 'upuštanja u radnje koje su u suprotnosti s načelima etike u organizacijama' (Dane & Pratt 2007, u Julmi 2024). Intuitivna prosudba može biti prevladana općim kulturološkim ili grupnim stavovima u organizaciji. Uzmimo primjer zaposlenika koji ima istaknute moralne intuicije a nalazi se u radnoj sredini u kojoj vlada nemoralna klima. Promatrani zaposlenik formira stav da pojedino ponašanje nije dobro. Ta se prosudba naslanja na intuiciju, na savjest. Netko će biti potaknut na istu situaciju formirati stav ili reagirati fizičkom radnjom, a netko ne. Pojedinci mogu imati iste intuicije što ne znači da će imati isti moralni stav ili prosudbu.

Integriranje emocija, prve reakcije i promišljanja vrlo je važno. Istraživanje o moralnom obrazovanju u Koreji bavilo se intuicijom u edukaciji. Rezultat tamošnjeg edukativnog pristupa pokazao je da 'razum, emocije i intuicija utječu na moralnu prosudbu i međusobno djeluju, dopuštajući akterima da donose moralne prosudbe koje utječu na situaciju.' Osnovno načelo je integracija. Ona uključuje 'kognitivni aspekt karaktera (razumijevanje vrijednosti i moralna prosudba) + emocionalni aspekt + bihevioralni aspekt = moralna osoba' (Namgung, 2022, str. 1).

U osnovi 'samo kada razum i savjest rade zajedno, usklađeni i uravnoteženi, može doći do donošenja ispravnih odluka. Sposobnost razuma i savjesti zajedno čini ono što nazivamo rasuđivanjem. Disfunkcija jednoga ili drugoga rezultirat će oslabljenom prosudbom, a što su naš razum i savjest zdraviji, naša prosudba postaje bolja' (Jennings 2018, str. 27).

Za razliku od činjeničnih prosudbi, kod vrijednosnih se otvara dodatno pitanje. Ne prati se samo predmet nego i kriterij, je li ispravan (Baier 1958, str. 21 – 23). Nadalje, da bi se djelovalo moralno ispravno, uz moralnu spoznaju presudno je važna još jedna komponenta - dobra volja pojedinca (Talanga 1999, str. 14). Iznimna je važnost motiva. S obzirom na različite rezultate do kojih može dovesti postupanje po osobnim motivima, prema Kantu 'jedino što treba vrednovati jesu sami motivi.' Primjer je skok u rijeku da se spasi utopljenika, što je dobar je postupak neovisno o ishodu (Berčić 2012, 301-303).

Da bi se moralno pitanje prepoznalo od iznimnog su značaja temeljna polazišta pojedinca, a posebno pogled na svijet, karakter i vrijednosti pojedinca.

2.3.2. Testovi moralne kompetencije i moralne prosudbe

Moralna prosudba često je istraživana komponenta moralne kompetencije. Povijesno promatrano, Piaget i Kohlberg zaslužni su za istraživanje moralnog razvoja. Jean Piaget 'francuski istraživač dvadesetog stoljeća koji je radio u Švicarskoj' razvio je 'teoriju moralnog razvoja' (Habernicht 1997, str. 45). Za daljnje istraživanje etike od posebnog je značaja 'Kohlbergov koncept kognitivnog moralnog razvoja (CMD)' (Kurpis et al. 2008, str. 447, 448).

Osnovne kritike Kohlbergove teorije su da je 'rodno pristrana', i jer je 'kvalitativna metoda za mjerenje kognitivnog moralnog razvoja' (Kracher & Marble 2008, str. 504). Kod kvalitativne metode 'ispitanici verbalno daju objašnjenje njihovih procesa prosuđivanja'. Osjetljivost kvalitativne metode 'vodila je znanstvenike da osmisle kvantitativne' metode 'gdje ispitanici prepoznaju izjave o moralnom rezoniranju. Najviše korišten kvantitativan alat je *The Defining Issues Test*' (DIT) (Kracher & Marble 2008. str. 507). 'Cilj istraživanja bio je razumjeti i predvidjeti ponašanje.' Ipak 'most između moralnog rezoniranja i moralnog ponašanja još uvijek je složeno i teško pitanje' (Marnburg 2001, str. 276).

DIT model 'testira četiri Restove komponente odlučivanja': moralnu osjetljivost, moralnu prosudbu, moralnu motivaciju i moralni karakter. Test obuhvaća 'psihološke funkcije kao što su interpretiranje situacija, formuliranje smjera akcije, izabiranje' alternativa uz okolnosti (Ellertson et al. 2016, str. 149). Primjer je DIT test s revizorima. Uspoređivalo se kako rasuđuju revizori iz Kanade ili iz SAD, njih preko tristo (Thorne et al. 2003, str. 310, 315).

'Često spominjan prigovor' Kohlbergovom modelu je 'da je moralni razvoj pojedinca nepromjenjiv.' Odnosno razvoj se kreće 'kroz faze samo u uzlaznom smjeru', 'osim pod psihološkom regresijom'. No 'koristeći Restov DIT, moguće je izbjeći kritičizam 'nepromjenjivosti' (Marnburg 2001, str. 277). Ipak Restovom DIT testu prigovara se što mjeri samo 'kognitivno moralno rezoniranje (CMD)'. Ne može pokazati 'značajnu vezu CMD i namjere'. Stoga nije pogodan za predviđanje ponašanja (Kracher & Marble 2008, str. 507).

U suvremenom istraživanju vrlo je raširena upotreba Lindovog MCT testa, koji je 'potvrđen i certificiran za 40 jezika' (Lind 2002, u Novak et al. 2021., str. 109). Lindov MCT, 'kao i DIT predstavlja nekoliko scenarija moralne dileme.' Ispitanici ocjenjuju 'valjanost svakog od niza argumenata za svaku dilemu.' MCT test prati 'dosljednost ispitanika pri ocjenjivanju prosudbi koje odgovaraju svakoj od šest faza u Kohlbergovom modelu' (Miranda-Rodriguez et al. 2023). U MCT testu 'svaka situacija izaziva osjećaj dileme dok se sudionik suočava s dva sukobljena moralna puta. Sudionici prvo ocjenjuju odluku' osobe iz predočene dileme. 'Nakon toga ocjenjuju šest argumenata koji podržavaju ovu odluku i šest onih koji joj se protive. Svaki argument predstavlja jedan od šest tipova moralne orijentacije kako ih definira Kohlberg' (Novak et al. 2021, str. 108).

Složenost MCT testa je primjetna kod njegova postavljanja i kod interpretacije. Pogodniji je za istraživanje u razdoblju, čime se prati moralni razvoj, a ne u datom trenutku. Postavljanje testa može ga usmjeriti da se više bavi psihološkim nego ekonomskim sadržajem. Predmetni test i njegova interpretacija izvan su opsega ovog istraživanja. Ovdje se ne promatra dinamičko ponašanje, kako se ono mijenja kroz vrijeme. MCT test je pogodniji za analizu stavova ispitanika uz opće scenarije, dok istraživanje ovog doktorskog rada propituje viđenje zaposlenika o njihovom radnom okruženju. Osnovno istraživanje ovog rada ispitivalo je stavove i percepcije zaposlenika uvrštenih društava o etičnosti u organizacijama gdje rade, za što se pokazalo primjerenim izraditi anketni upitnik.

2.3.3. Karakter

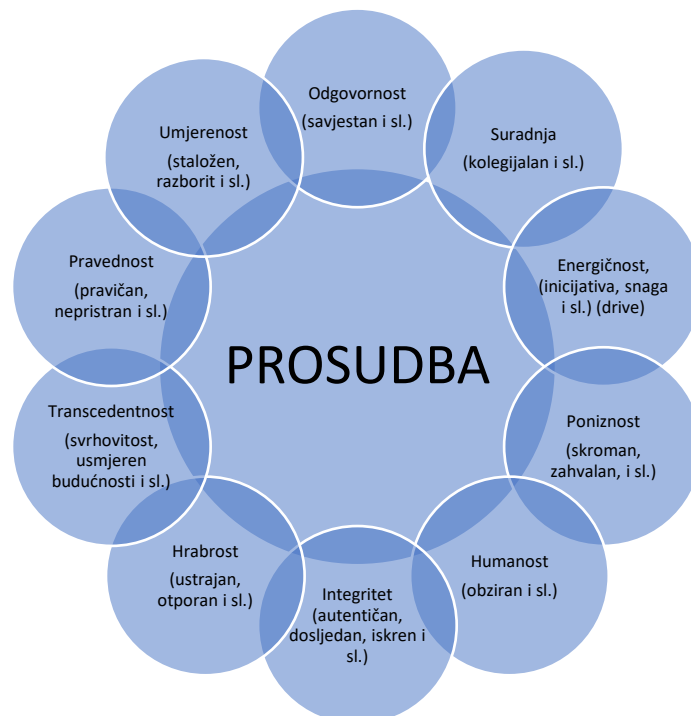
Kod integriranja etike u organizaciju, karakterne osobine pojedinca mogu se promatrati kao: 'vrline (filozofski pristup), karakterne snage (psihološki pristup) i kompetencije (menadžment pristup)' (Morales – Sanchez & Cabello – Medina 2015, str. 156). Karakterne osobine odnose se na 'podskup osobina ličnosti' relevantnih 'za moralnost i etiku' (Alzola 2015, str. 292).

Dok se osobnost može opisati kao 'ukupnost svega što je osoba', i 'uključuje fizičke, mentalne, društvene i emocionalne aspekte', 'karakter je aspekt osobnosti.' Odnosi se na 'srž osobe koja se bavi pitanjima ispravnog i pogrešnog' (Habernicht 1997, str. 12-14). 'Iz psihološke i filozofske perspektive u suvremenoj upotrebi, karakter označava 'moralnu dimenziju' osobe (Morales – Sanchez & Cabello – Median 2015, str. 157, 158). Moralni karakter može se opisati kao 'karakterističan obrazac misli, emocija i ponašanja pojedinca vezan uz' moralno ponašanje (Cohen et al. 2014. str. 6). Uključuje i 'mjeru

internaliziranih principa koji daju motivaciju, povezanost, konzistentnost i smjer' svim 'funkcijama čovjeka' koje se tiču odnosa i ponašanja. (Habernicht 1997, str. 16).

Prema Crossan et al. za definiciju karaktera nema konsenzusa. U svom su opisu karaktera usmjereni na 'osobine ličnosti, vrijednosti i vrline' (2015, str. 2). Uz 'više od desetljeća istraživanja karaktera vođe u organizacijama', uočilo se da ga vođe kao koncept podcjenjuju. Marginalizira se 'kao samo etički aspekt, umjesto da' se prepozna 'kao temelj svakog prosuđivanja i donošenja odluka.' Vjeruje se 'da je to fiksna osobina, a ne kvaliteta koja se može razvijati.' No 'karakter je puno više od etike.' 'Poticanje kulture u kojoj se on cijeni može, jednako kao i sposobnost, rezultirati boljim odlukama i rezultatima' (Crossan et al. 2023, str. 2). I na razini organizacije, i globalno gledano, 'najveća potreba svijeta je potreba za ljudima – ljudima koji se ne daju ni kupiti ni prodati, ljudima koji su u dubini svoje duše poštteni i časni,' i 'čija je savjest vjerna dužnosti kao magnetska igla polu' (White 1981, str. 49).

Model osmišljen za razvoj karaktera vođa sadrži 11 dimenzija karaktera, a središnja je – prosudba. Svaku od dimenzija opisuje nekoliko moralnih (kreposnih) navika koje se mogu razvijati. Na Slici 2. prikazane su dimenzije karaktera vođe (Crossan et al. 2017, u Vera & Crossan 2023, str. 79).



Slika 2. Dimenzije karaktera vođe

Na Slici 2. karakter vidimo kao 'integrativni skup vrijednosti, vrlina i osobina' (Vera & Crossan 2023, str. 79). 'Svaka dimenzija u ovom okviru je potencijalna vrlina. No, u skladu s Aristotelovim razmišljanjem, vrline postaju mane ili u nedostatku ili višku' (Crossan et al. 2023). Primjer jedne od vrlina za odabranu dimenziju dat je u Tablici 1.

Tablica 1. *Vrlina, manjak i višak*

Dimenzija karaktera	Manjak	Vrlina	Pretjeranost (višak)
Odgovornost	ne prihvaća posljedice	prihvaća posljedice	opterećen

Prikaz vrline u Tablici 1. oslikava potrebu za radom na karakteru, za kontinuiranim razvojem. Više je teorijskih pristupa moralnom razvoju pojedinca. Suvremeni teorijski pristupi 'koji su najviše doprinijeli području moralnog razvoja su: psihoanalitički, socijalno-učeći, kognitivno-razvojni i humanistički. Kognitivno-razvojni pristup dominira' (Habernicht 1997, str. 6).

Za razvoj karaktera najvažnije su prve godine, a utjecaji su brojni. Od obitelji, vršnjaka, škole, mjesta odrastanja, prehrane, misli pojedinca, vjerskih praksi u obitelji, medija, tjelesne (ne)aktivnosti, prenatalnih utjecaja, društvenih normi i sl. 'Za oblikovanje moralnog karaktera važnost imaju i utjecaji koji su van kontrole pojedinca o čijem se karakteru radi,' poput gena i sredine odrastanja (Berčić 2012, 301-303). Od brojnih utjecaja kojima se usmjerava karakter, i koje pojedinac može birati, istaknimo važnost misli. 'Zauzimanje uma onim što je dobro mnogo je vrednija zaštita od zla nego bezbrojne zakonske i disciplinske zabrane' (White 1981, str. 191). Također brojni stručnjaci prepoznaju da, uz druge utjecaje za razvoj emocionalne inteligencije, najvažnije je 'ono što neka osoba misli' (Nedley 2018, str. 17). Osim za karakter pojedinca, konstruktivne misli iznimno su snažan alat za jačanje poslovnih odnosa i za ton radnog okruženja.

2.3.3.1. Načela i vrijednosti

Najbolji izbor nije najbrži ili najbezbolniji nego izbor 's najboljim razlozima' (Baier 1958, str. 28). Što su pojedincu najbolji razlozi? Koje su vrijednosti pojedincu primarne, na koji se skup načela fokusira? Što oblikuje osobni pogled na svijet? O tom polazišnom okviru ovisi prakticiranje moralne kompetencije, od prepoznavanja problema do ponašanja.

Načelo je 'čvrsto stajalište kao temelj nazora na svijet (npr. načela ponašanja)' (Hrvatska enciklopedija, 13.03.2026.). U organizacijskom kontekstu, moralna načela su podloga u oba smjera - u jačanju dobrih praksi i u zaštiti od loših poslovnih praksi. Štite organizaciju

od reputacijskih rizika i moralno rizičnog ponašanja znatno više nego ako se posluje bez njih. Korisnost načela pomaže i kad dođe do reputacijske štete ili kazne, podloga su u upravljanju rizicima i načinu rješavanja kriza. Primjena načela štiti i vanjske dionike, poput informiranja kupca o rizicima proizvoda prije kupnje. Osim zaštite, moralna načela otvaraju prostor za odgovornije poslovanje. Od ugradnje načela u planove i ciljeve, do pristupa zadatku i komunikaciji. Načela poput držanja obećanja temelj su dobrih praksi. Preko jačanja međuljudskih odnosa vode učinkovitijem radu.

Pri odabiru moralnih načela Gensler navodi: logičnost, konzistentnost i nepristranost. Za poslovno odlučivanje još su važni: informiranost, promišljanje, baziranje osjećaja na racionalnim načelima, komuniciranje i dr. (Harrison 2005, str. 76, 77). Vrsta pristupa također usmjerava koja se načela odabiru. Kod kulturnog relativizma, kao vrste relativizma, moralna se načela biraju 'slijedeći norme i ponašanja koja odobrava društvo u kojem živiš.' Iako Harrisonu to gledište sa aspekta filozofske etike nije prihvatljivo, primjećuje snagu koju ima. Primjer je utjecaj vršnjaka ili vodećih osoba u organizaciji i državi (2005, str. 73, 74).

Prema Schwartzu vrijednosti su 'poželjni ciljevi koji se razlikuju po važnosti i služe kao vodilje'. Mogu uključivati 'stavove, uvjerenja i načela u donošenju odluka.' Istraživanja pokazuju da se 'vrijednosti i etička ponašanja mogu mijenjati iskustvima i obrazovanjem' (Bible & Tadros 2014, str. 97). Schwartzova teorija sadrži deset vrsta vrijednosti: dobronamjernost, univerzalizam, sigurnost, moć, tradiciju, hedonizam, samousmjerenje, konformizam, postignuće i stimulaciju. Unutar njih razvrstano je 57 vrijednosti. Primjeri vrijednosti su: poštenje, briga za okoliš, poštivanje roditelja i starijih, samodisciplina i dr. (Doran 2009, str. 551). Povjerenje kao etička vrijednost od iznimnog je značaja kod raznih poslovnih pitanja, poput razlikovanja učinkovitih od neučinkovitih 'ekonomskih procesa' (Fukuyama, u Donaldson 2001, str. 25). Također, 'hvale vrijedan cilj je tražiti dobro u drugima' (Nedley 2018, str. 127), čak i ako različitosti u vrijednostima učine složenijim međusobno razumjevanje u poslovnoj suradnji.

Organizacija se kod zaposlenika ili kupaca sreće s osobnim načelima i vrijednostima, čiji su izvori različiti. Valja primjetiti ulogu duhovnih izvora. Više se istraživanja bavi povezanošću religije i ponašanja, a prema nekima od njih 'religija pojedinca na individualnoj razini utječe na ponašanje oblikovanjem moralnih vrijednosti osobe koje potom pokreću ili usmjeravaju postupke te osobe' (Geyer & Baumeister 2005, Hunt & Vitell 1986, 1983, Huffman 1988, u Cui et al. 2015, str. 205). Ako je u skladu s kulturom organizacije i šireg društva u kojem se posluje, različite izvore i temeljna načela i vrijednosti raznih zaposlenika poželjno je upoznati, naročito u multikulturalnim organizacijama. Primjer su deset zapovjedi, biblijski moralni kompas koji, između

ostalog, uključuje općeprihvaćeno: ne svjedočiti lažno, poštivati roditelje, ne krasti (Izlazak 20, 1-17)¹⁹. Iz istog duhovnog izvora i danas su primjenjive upute poput 'vrjednije je dobro ime od velika bogatstva' (Izreke 22,1a)²⁰, kao i primjeri otpornosti pojedinaca pod moralnim pritiscima (Postanak 39,9)²¹, ili neotpornosti, korisni za praksu i za edukacije.

2.3.3.2. Pogled na svijet

Etika postaje praktičnom u situaciji izbora, pitamo se što trebamo učiniti. Za moguća rješenja ostaje 'problem razlikovanja ispravnog i pogrešnog.' U praksi se sreću pitanja koja su osnovna i kod etičkih teorija. Koji je postupak ispravan? I 'kako netko zna koji je postupak ispravan?' (Wellman 1988, str. 267). Koliko je stoga važan pogled na svijet pojedinca?

U etici vrline središte moralnog života odnosi se na način na koji pojedinac promatra svijet (Meilaender 1984, str. ix). Da bi se navelo koje su osobine karaktera ujedno vrline, potrebno je ispravno promatrati svijet i ljudsku narav. S druge strane, da bi se ispravno vidjelo, potrebno je imati vrline. Mane zamaćuju, te u konačnici zasljepljuju, pogled na svijet (Meilaender 1984, str. 7).

Ako se u sportu, poslu ili umjetnosti teži izvrsnosti, s koliko se važnosti pristupa pitanju svjetonazora i uzora dobrog života, dobre prosudbe i karaktera? Što će tko reći o 'dobru ili obavezi ovisi znatno, ako ne potpuno' o tome kako pristupa temeljnim pitanjima poput: Što je čovjek? (McGlynn & Toner 1961, str. 9). Talanga navodi kako se 'i u najboljoj tradiciji etike' za najviše dobro smatra 'nešto što je izvan etičkoga subjekta, a prema čemu svatko mora težiti i opravdavati svoje čine. Zatim se u skladu s najvišim dobrom postavljaju pravila i načela koja čovjeka upućuju na to kako može postići i taj cilj (1999, str. 167).

S obzirom na značaj pogleda na svijet potrebno je uzeti ga u obzir zajedno sa sastavnicama moralne kompetencije. Jer neovisno o vrsti pogleda na svijet, njegov je značaj ključan. Od izbora osobnih vrijednosti do odnosa prema kupcu ili dobavljaču, kad komuniciramo s njima ili o njima. Bez obzira radi li se o suradnji s lokalnim klijentom ili globalno, ili o osobnim prioritetima u poslu, prednost je što o različitim pogledima na svijet možemo učiti.

¹⁹ Tekstovi su iz varaždinskog prijevoda. Biblija. Varaždinska Biblija. (2015). Hrvatski biblijski nakladnik.

²⁰ isto

²¹ isto

3. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Osnovni mjerni instrument u ovom doktorskom radu je anketa. Osim ankete istraživanje je provedeno putem intervjua i pretraživanja internet stranica. Podaci su u većoj mjeri ordinalni, Likertove skale. Na osnovu podataka odabrane su metode obrade podataka.

Ankete:

1. anketa uvrštenih društava – primarna anketa, izvor glavnine podataka za istraživačka pitanja i hipoteze (drugo do sedmo pitanje i hipoteze),
2. anketa studenata – pruža odgovore za prvo istraživačko pitanje i hipotezu,
3. anketa financijskih subjekata na tržištu kapitala – donosi primjere dilema pojedine profesije, i viđenje etičnosti uvrštenih društava izvana.

Broj anketnih razdoblja i broj ispitanika, po anketi:

- za uvrštena društva – tri anketna razdoblja (što je osiguralo 114 ispitanika),
- za studente – jedno anketno razdoblje (110 ispitanika),
- za financijske subjekte – jedno anketno razdoblje (51 ispitanik).

Priprema za provedbu anketa uključivala je: odabir uzorka, prikupljanje kontakt podataka, usmenu provjeru spremnosti na sudjelovanje nekih od ispitanika, te slanje anketnog upitnika elektronskim putem odabranoj skupini ispitanika. U ovom istraživanju primarno su ispitani stavovi i percepcije ispitanika (anketa uvrštenih društava i anketa studenata), a ne scenariji uz koje se rješavaju dileme. No primjeri dilema kao kraćih scenarija dio su ankete zaposlenika financijskih subjekata.

Provedeno je pet intervjua. Intervju je proveden s dva predstavnika institucionalnih investitora, s individualnim investitorom, sa zaposlenikom regulatora, i sa zaposlenikom uvrštenog društva. Intervjui su dali dodatne uvide u poslovnu praksu uvrštenih društava i u etičnost kod investiranja. Intervju sa zaposlenikom uvrštenog društva je u sklopu trećeg istraživačkog pitanja. Ostala četiri intervjua su opisana unutar dodatnih rezultata rada, pod naslovom: Intervjui. Provedeno je i pretraživanje internet stranica od ustanova za visoko obrazovanje. Pokazalo je održava li se nastava poslovne etike. Nastavu promatramo kao pripremu studenata za buduća radna mjesta.

3.1. PREGLED: ISTRAŽIVAČKI CILJEVI I PITANJA, HIPOTEZE, KOMPONENTE MORALNE KOMPETENCIJE

Teorijska podloga istraživanja su komponente moralne kompetencije: moralna interpretacija, prosudba ili motivacija, te moralni karakter kao četvrta komponenta (Rest 1986, navedeno u Myyry 2003, str. 6). Moralni karakter temelj je i poveznica ostalih komponenti, vidljiv je u njihovom djelovanju. Svako od istraživačkih pitanja vezano je uz neku od komponenti moralne kompetencije. Pregled istraživačkih ciljeva, istraživačkih pitanja i hipoteza, uz pojedine komponente moralne kompetencije, vidi se u Tablici 2.

Osim sedam istraživačkih pitanja i hipoteza, istražena su još dva pitanja. Ta dva pitanja vezana su uz osmi i deveti cilj istraživanja. Osmi istraživački cilj (C8) je: istražiti u kojoj je mjeri educiranje o poslovnoj etici zastupljeno u ustanovama za visoko obrazovanje. Vezano uz C8 istražilo se je li etika zastupljena u nastavnom kurikulumu na ustanovama za visoko obrazovanje. Deveti istraživački cilj (C9) je: istražiti primjenu etičnosti u pojedinoj profesiji, na primjeru financijskih subjekata na tržištu kapitala. Na kraju je istražena primjena etičnosti u pojedinoj profesiji. Analiziralo se kako zaposlenici financijskih subjekata na tržištu kapitala uzimaju u obzir etiku.

Tablica 2. Pregled istraživačkih ciljeva, pitanja i hipoteza, uz komponente moralne kompetencije

Cilj istraživanja	Komponenta kompetencije	Istraživačko pitanje	Hipoteza
C1 (studenti): Istražiti u kojoj su mjeri povezani stav studenata o etičkoj edukaciji i moralnost studenata	Prepoznati moralno pitanje (studenti)	IP1: Kako značaj koji studenti daju etičkoj edukaciji korelira s njihovom lakoćom prepoznavanja etičkih pitanja	H1: Studenti koji etičkoj edukaciji daju više značaja, lakše prepoznaju etička pitanja u studiranju
C2: Istražiti u kojoj mjeri etička klima i kultura djeluju na moralnost zaposlenika	Prepoznati moralno pitanje (zaposlenici)	IP2: U kojoj mjeri etička klima i kultura djeluju na lakoću prepoznavanja etičkih pitanja zaposlenika	H2: Percepcija o primjeni etičnosti u poslovanju organizacije, kod zaposlenika jača prepoznavanje etičkih pitanja
C3: Istražiti primjenjuju li se institucionalni alati poslovne etike C4: Istražiti djeluje li primjena instit. alata poslovne etike u organizaciji na stav zaposlenika o značaju etike u poslovanju	Moralna prosudba, kroz stav o moralnom pitanju	IP3: Utvrditi postoji li statistički značajna povezanost između primjene institucionalnih alata poslovne etike i stava zaposlenika o značaju etike u poslovanju	H3: U organizacijama gdje se primjenjuje veći broj institucionalnih alata poslovne etike, jači je stav zaposlenika o značaju etike u poslovanju
C5: Istražiti u kojoj su mjeri povezani etička edukacija i moralni razvoj zaposlenika	Moralna prosudba, kroz stav o moralnom pitanju	IP4: Kako je stav o značaju etičke edukacije koreliran s moralnim razvojem zaposlenika	H4: Stav da je etička edukacija važna u pozitivnoj je korelaciji sa osviještenošću zaposlenika o značaju etike u poslovanju
C6: Istražiti u kojoj je mjeri povezan primjer uprave sa spremnošću za pomoći kolegi	Spremnost na moralno djelovanje	IP5: U kojoj mjeri primjer moralnog poslovnog ponašanja uprave korelira s jačanjem moralnog ponašanja zaposlenika	H5: Moralno poslovno ponašanje uprave u pozitivnoj je korelaciji s jačanjem moralnog poslovnog ponašanja zaposlenika
C7: Istražiti u kojoj su mjeri povezani međusobni odnosi zaposlenika sa spremnošću za pomoći kolegi	Spremnost na moralno djelovanje	IP6: U kojoj mjeri međuljudski odnosi i povjerenje u organizaciji koreliraju s jačanjem spremnosti za pomoći kolegi	H6: Međuljudski odnosi i povjerenje u org. u pozitivnoj su korelaciji s jačanjem spremnosti za pomoći kolegi
C2: Istražiti u kojoj mjeri etička klima i kultura djeluju na moralnost zaposlenika	Moralna prosudba, kroz percepciju o organizaciji	IP7: U kojoj mjeri djelovanje u skladu s poslovnom etikom korelira s jačanjem odnosa i međusobnog povjerenja zaposlenika	H7: Djelovanje u skladu s poslovnom etikom pozitivno je korelirano s jačanjem odnosa i međusobnog povjerenja zaposlenika

3.2. ZA ANKETU UVRŠTENIH DRUŠTAVA

O anketiranju uvrštenih društava u nastavku su podaci vezani uz uzorak društava, postupak anketiranja, mjerni instrument i obradu podataka.

3.2.1. Uzorak uvrštenih društava

Sudionici istraživanja rade u uvrštenim društvima. Uvrštenjem na burzu ova društva izražavaju spremnost na višu razinu otvorenosti u izvještavanju i u uređenosti poslovanja. Uvrštena društva u pravilu predstavljaju poslovno zdraviji i informativno najdostupniji dio nacionalnih gospodarskih sustava. Trend kretanja cijena trgovanja najlikvidnijim dionicama prati se burzovnim indeksom²². Indeks ujedno ukazuje na kretanje pojedinog gospodarstva. Za potrebe praćenja etičnosti u trgovačkim društvima u Hrvatskoj, anketni upitnik poslan je uvrštenim društvima na Zagrebačku burzu. U istraživanju je sudjelovalo 114 zaposlenika uvrštenih društava. Obilježja ispitanika su u Tablici 3.

Tablica 3. *Uzorak uvrštenih društava*

Varijabla	Razina varijable	N	%
Spol	Ženski	78	68,4
	Muški	36	31,6
Dob	21 do 30 g.	6	5,3
	31 do 40 g.	36	31,6
	41 do 50 g.	54	47,4
	51 do 60 g.	15	13,2
	61 i više g.	3	2,6
Radno mjesto	Uprava	10	8,7
	Direktori / rukovoditelji direkcija, sektora i sl.	35	30,7
	Voditelji odjela, funkcija i sl.	40	35,1
	Ostali zaposlenici u odjelima, funkcijama i sl.	29	25,4

Legenda - N: broj ispitanika, %: udio ispitanika u ukupnom uzorku

²² Primjer osnovnog indeksa Zagrebačke burze. Na: Zagrebačka burza. Podaci. Statistika: Indeksi. Crobex. (14.06.2022.)

U Tablici 3. uočava se da je u uzorku uvrštenih društava bilo oko 68% žena, s najvećim udjelom u dobi od 41 do 50 godina (47%). Najveći udio (66%) činili su različiti menadžeri, po 31% u kategoriji direktora / rukovoditelja direkcija, i 35% u kategoriji voditelja odjela.

Popis društava iz uzorka vidi se u Prilogu 1. Vrijednosni papiri uvršteni su na uređeno tržište Zagrebačke burze^{23,24}. Uvršteni su za vrijeme najmanje jednog od tri anketna kruga. Većinski udio društava najčešće je u privatnom vlasništvu²⁵, dok je manje društava u većinskom državnom vlasništvu (poput Ina, Janaf). Uvrštena društva dolaze iz oko dvadeset sektora, također vidljivih u Prilogu 1. Glavnina društava anketirana je već u prvom anketnom razdoblju, počevši od lipnja 2021. Vrijednost društava uvrštenih 30.06.2021., izražena tržišnom kapitalizacijom²⁶, iznosila je preko 17 milijardi eura.²⁷

3.2.2. Postupak anketiranja uvrštenih društava

Anketiranje je provedeno *online*. Ispitanici su elektronskim putem dobili poveznicu na anketu. Kod izrade ankete korišten je *online* alat *Google Forms*. Za manji broj ispitanika prethodno se usmeno provjerila spremnost na sudjelovanje u anonimnoj anketi. Struktura elektronskih adresa obuhvaća: uprave društava, direktore sektora, voditelje odjela, te ostale zaposlenike. Upit je poslan i na dostupne generičke e-mail adrese. U uzorku je osoblje iz ukupno 99 uvrštenih društava, od kojih su većina uvrštena u sva tri anketna razdoblja.²⁸ Po društvu je moglo biti najviše četiri ispitanika.

²³ Uređeno tržište čine segmenti: Redovito, Službeno, te Vodeće tržište. Na: Zagrebačka burza. Trgovanje. Pravila i priručnici: Pravila burze (2019). Pod: 3. Uređeno tržište. Tržišni segmenti. čl. 74., str. 32. (06.08.2025.)

²⁴ U Vodećem tržištu najviši su zahtjevi za izdavatelja, naročito oko transparentnosti. 'Redovito tržište obvezuje izdavatelja na dostavu samo minimalnih informacija propisanih Zakonom o tržištu kapitala, dok za Službeno i Vodeće tržište postoje dodatne obveze propisane Pravilima Burze'. Na uređenom tržištu trguje se samo uvrštenim vrijednosnim papirima. Transparentnost izdavatelja obuhvaća 'dostavu svih zakonom i Pravilima Burze propisanih informacija o izdavatelju i uvrštenim financijskim instrumentima koji mogu utjecati na cijenu instrumenta.' Na: Zagrebačka burza. Trgovanje. Segmenti tržišta (06.08.2025.)

²⁵ Prvih deset dioničara svakog uvrštenog društva može se vidjeti na: Zagrebačka burza. Izdavatelji. Popis izdavatelja. Vrijednosni papiri (odabrali oznaku društva). Za odabrano društvo: Vrijednosnica. Vlasnička struktura (22.12.2025.)

²⁶ Tržišna kapitalizacija - 'ukupna tržišna vrijednost dionica kompanije umanjena za trezorske dionice.' Za izračun se 'ukupan broj dionica (umanjena za broj trezorskih dionica) pomnoži s trenutnom tržišnom cijenom'. Na: Fima vrijednosnice. Rječnik. Tržišna kapitalizacija. (06.08.2025.)

²⁷ Izražena vrijednost tržišne kapitalizacije u kunama je preko 130 milijardi kuna. Na: Zagrebačka burza. Izdavatelji. Podaci. Periodična izvješća trgovanja. Polugodišnja. Izvješće trgovanja za prvo polugodište 2021. (13.12.2021.) Vrijednost je preračunata u eure, po tečaju 7.53450.

²⁸ Prvi krug ankete proveden je od 08. do 29. lipnja 2021., uz 29 odgovora. Od svih tada uvrštenih društava (95), uspješno se elektronski kontaktirali 91 društvo (od čega su dva navela da ne mogu sudjelovati u anketi). Ostaje 89 uspješno kontaktiranih društava iz prvog kruga. Radi potrebe za više ispitanika, pristupilo se drugom te trećem krugu ankete.

3.2.3. Mjerni instrument na uzorku uvrštenih društava

Mjerni instrument je anketa. Nakon osnovnih upita o ispitaniku, anketa dalje sadrži 25 pitanja. Četiri su vrste pitanja. Početno je opće pitanje o poslovnoj etici u Hrvatskoj (1 pitanje). Druga skupina pitanja je o etičnosti u organizaciji gdje ispitanik radi (15 pitanja). Treća skupina pitanja je o etičkoj edukaciji u organizaciji gdje ispitanik radi (7 pitanja). Na kraju su pitanja o ulozi ustanova za visoko obrazovanje u poučavanju studenata o poslovnoj etici (2 pitanja). Za deset pitanja odgovori su mjereni uz Likertovu skalu. Skala ima pet odgovora, od 1 (uopće se ne slažem), do 5 (potpuno se slažem). Na ostalih 15 pitanja odabrao se jedan od ponuđenih, opisnih odgovora.

Izvori anketnih pitanja dolaze iz više istraživanja. Ta su istraživanja češće dio znanstvenih članaka. U drugim slučajevima su unutar tematskih istraživanja o poslovnoj etici, a provode ih instituti i sl. Uzimajući u obzir potrebno vrijeme za ispunjavanje ankete, oblik pitanja prilagođen je tako da ispitanici mogu odgovoriti u kraćem vremenskom razdoblju. Izvori anketnih pitanja za zaposlenike uvrštenih društava pretežno su:

- istraživanja iz znanstvenih članaka:
 - Brytting, T. (1997). Moral Support Structures in Private Industry – The Swedish Case, *Journal of Business Ethics*,
 - Desplaces et al. (2007). The Impact of Business Education on Moral Judgment Competence: An Empirical Study, *Journal of Business Ethics*,
 - Morales-Sanchez & Cabello-Medina (2015). Integrating character in management: virtues, character strengths and competencies, *Business Ethics, A European Review*,
 - Sigurjonsson et al. (2015). Managers' View on Ethics Education in Business Schools: An Empirical Study, *Journal of Business Ethics*,
 - von Weltzien Hoivik (2004). Learning Experiences from Designing and Teaching a Mandatory MBA Course on Ethics and Leadership, *Journal of Business Ethics Education*,

U prvom krugu kontaktiran je najveći broj društava, dok je u drugom i trećem krugu kontaktirano oko polovice manje društava, većina generičkih adresa tada nije kontaktirana.

Drugi krug ankete bio je od 13. srpnja do 13. rujna 2021., kada su kontaktirana 43 društva. Nakon drugog kruga ankete ukupan broj odgovora iz oba kruga bio je 73.

Treći anketni krug bio je od 26. lipnja do 21. srpnja 2023., kada je kontaktirano oko 49 društava. Nakon trećeg kruga ukupno je 114 ispitanika, iz tri anketna kruga.

- Tematska istraživanja o poslovnoj etici koja provode instituti, poput istraživanja:
 - Webley, S. & Druyden. P. (2005). Ethics at Work. London: *The Institute of Business Ethics*,
 - Bradshaw et al. (2008). Surveying Staff on Ethical Matters. London: *The Institute of Business Ethics*.

3.2.4. Obrada podataka na uzorku uvrštenih društava

Kako su obrađivani i testirani podaci? Kod obrade podataka iz ankete uvrštenih društava korištene su metode grupiranja, povezanosti i uspoređivanja podataka. Za snagu statističke veze su računati Spearmanovi koeficijenti korelacije. Za predviđanje rezultata korištena je Least Squares metoda.

Razlike su se provjeravale Mann Whitney U testom kada se testirala razlika između dvije skupine ispitanika, te Kruskal Wallisovim testom kod provjere razlike između više od dvije skupine ispitanika. Dodatno, razlike u frekvencijama provjeravali smo hi kvadrat testom. Dodatno smo u jednom slučaju nedobivanja očekivane povezanosti korištenjem Spearmanovog koeficijenta korelacije provjeravali strukturu odgovora phi testom. Korelacije varijabli iz ankete uvrštenih društava računate su i Kendal Tau b testom uz Spearmanov koeficijent korelacije koji se inače najčešće koristi, kako bismo dodatnom analizom provjerili postojanje povezanosti među varijablama. Također smo za treće istraživačko pitanje koristili multivarijatnu regresijsku analizu kako bismo provjerili povezanost skupa prediktora s kriterijskom varijablom. Još se za skupine varijabli na uzorku uvrštenih društava izradio Cronbach's Alpha test.

Rezultati ankete prikazuju percepcije ispitanika, i kakvog su stava. Stavovi nisu mjereni zasebnom ljestvicom stavova. Odgovori na pitanja u kojima se ispituju stavovi ispitanika najčešće su provjeravani Likertovom skalom.

3.3. ZA ANKETU STUDENATA

Za anketu studenata u nastavku su podaci o uzorku, o postupku prikupljanja podataka, o mjernom instrumentu i o obradi podataka.

3.3.1. Uzorak studenata

Sudionici ankete su studenti s pet fakulteta ekonomskog usmjerenja. Geografskom zastupljenošću fakulteta obuhvaćena su razna područja Hrvatske. U anketi je sudjelovalo 110 studenata, čija su obilježja vidljiva u Tablici 4.

Tablica 4. Uzorak studenata

Varijabla	Razina varijable	N	%
Spol	Ženski	78	70,9
	Muški	32	29,1
Godina	1.	35	31,8
	3.	6	5,5
	4.	47	42,7
	5.	22	20,0
Fakultet	Ekonomski fakultet u Osijeku	12	10,9
	Ekonomski fakultet u Rijeci	34	30,9
	Ekonomski fakultet u Splitu	13	11,8
	Ekonomski fakultet u Zagrebu	19	17,3
	Fakultet organizacije i informatike	32	29,1

Prema Tablici 4. se primjećuje da je u uzorku studenata bilo oko 71% studentica i 29% studenata. Najviše dolaze s četvrte (43%) te s prve studijske godine (32%). Nije bilo studenata s druge godine. Po oko trećina studenata bila je s Ekonomskog fakulteta u Rijeci (31%) i s Fakulteta organizacije i informatike u Varaždinu (29%).

Ukupno je u uzorku bilo 386 studenata. Anketni upitnik uspješno je poslan na 383 studenta. Odgovorilo ih je 110, što je 29% u odnosu na studente koji su uspješno dobili upit.²⁹

²⁹ Postotak odgovora studenata, po fakultetu:

- Ekonomski fakultet u Osijeku – od 25 studenata, 12 je odgovora (48%),

3.3.2. Postupak anketiranja studenata

Najprije su kontaktirani profesori, čija je spremnost za suradnju bila ključna za uspješnost ankete. Po fakultetu se utvrdilo koja skupina studenata će sudjelovati u anketi, i kada. Posredstvom profesora studenti su kontaktirani u sklopu predmeta koji pohađaju.³⁰

Svi su ispitanici kontaktirani samo elektronskim putem. Dobili su poveznicu za pristup anonimnoj anketi. Nakon prve molbe za odgovor svim studentima, na tri je fakulteta studentima upućen dodatni poziv na sudjelovanje u anketi. Studentska anketa provedena je od 21. svibnja do 08. lipnja 2021.

3.3.3. Mjerni instrument na uzorku studenata

U pripremi ankete krenulo se s pitanjem o čemu nas anketa treba informirati? Cilj ankete je analizirati kako studenti vide etičnost u poslovnom sektoru i na fakultetu gdje studiraju. Promatralo se kako studenti vide etičnost u uvrštenim društvima, te kako vide etičnost na fakultetu kroz ponašanje i nastavu o etici. Dobro je upoznati percepciju studenata ekonomskih smjerova, kao potencijalnih budućih zaposlenika društava. Dostupno im je više izvora informacija o uvrštenim društvima, od javno dostupnih informacija iz medija ili s internet stranica društava, do primjera o društvima s nastave.

Kako je anketa strukturirana? Na početku su osnovna pitanja o ispitaniku (3 pitanja). Dalje anketa sadri 24 pitanja: opća pitanja o poslovnoj etici u Hrvatskoj (2 pitanja), percepcija o poslovnoj etici u uvrštenim društvima (4 pitanja), pitanja o atmosferi i ponašanju na fakultetu gdje studiraju (6 pitanja), o etičkoj edukaciji na fakultetu gdje studiraju (9 pitanja). 10 odgovora mjereno je Likertovom skalom, uz pet stupnjeva. Odgovori su od: (1) uopće se ne slažem do (5) potpuno se slažem. Za drugih 10 odgovora

-
- Ekonomski fakultet u Rijeci – od 95 studenata, 32 je odgovora (36%),
 - Ekonomski fakultet u Splitu - kontaktirano ih je 74, anketu je uspješno zaprimio 71 student, od čega je 13 odgovora (18%),
 - Ekonomski fakultet u Zagrebu - od 115 studenata, 19 je odgovora (17%),
 - Fakultet organizacije i informatike iz Varaždina - od 77 njih, 32 je odgovora (42%).

³⁰ Studenti iz Osijeka, Splita i Zagreba kontaktirani su kao polaznici kolegija *Poslovna etika* kojeg su pohađali u prethodnoj ili tekućoj akademskoj godini. Studenti iz Rijeke pohađali su kolegij *Organizacija*. Studenti iz Varaždina su u okviru diplomskog studija *Ekonomika poduzetništva* pohađali kolegij *Upravljanje institucionalnim investitorima*.

ispitanici su birali neki od ponuđenih opisnih odgovora. Na jedno pitanje odgovorilo se dodjeljivanjem ranga za svaki od odgovora.

3.3.4. Obrada podataka na uzorku studenata

Kako su obrađivani i testirani podaci? Kod obrade podataka iz studentske ankete korištene su metode grupiranja, povezanosti i uspoređivanja podataka. Za snagu statističke veze su računati Spearmanovi koeficijenti korelacije. Za predviđanje rezultata korištena je Least Squares metoda. Razlike su se provjeravale Mann Whitney U testom kada se testirala razlika između dvije skupine ispitanika, te Kruskal Wallisovim testom kod provjere razlike između više od dvije skupine ispitanika.

Rezultati anketa prikazuju percepcije ispitanika, kao i kakvog su stava. Stavovi nisu mjereni zasebno ljestvicom stavova. Odgovori na pitanja u kojima se ispituju stavovi ispitanika najčešće su provjeravani Likertovom skalom.

3.4. ZA PRETRAŽIVANJE INTERNET STRANICA USTANOVA ZA VISOKO OBRAZOVANJE

U nastavku su opisani uzorak i postupak pretraživanja internet stranica ustanova za visoko obrazovanje. Uzorak za pretraživanje su ustanove za visoko obrazovanje ekonomskog ili srodnog usmjerenja u Hrvatskoj. Od preko 120³¹ svih ustanova za visoko obrazovanje u Hrvatskoj, odabrano je 39 ustanova ekonomskog ili srodnog usmjerenja. Pretraživao se preddiplomski ili diplomski studij. Osim toga je samo kao primjer naveden jedan poslijediplomski studij. Glavnina pretraživanja provedena je u kolovozu i prosincu 2021., a ukupno razdoblje je od 04. kolovoza 2021. do 02. siječnja 2022.

Promatralo se ima li 39 visokoškolskih ustanova najmanje jedan predmet o poslovnoj etici ili bliskoj temi. Koji postotak visokoškolskih ustanova ima nastavu poslovne etike? Rezultat je vidljiv u dijelu dodatnih istraživačkih rezultata.

Popis najmanje jednog etičkog predmeta po visokoškolskoj ustanovi je u Prilogu 2. Namjera pretraživanja nije obuhvatiti sve etičke predmete po ustanovi. U slučaju da ustanova ima više etičkih predmeta, u ovom radu prikazana su najviše dva predmeta. Time je popis pregledniji, a ostali podaci su van opsega ovog istraživanja. Osim naziva predmeta, u istom Prilogu vidi se naziv studija / smjera po visokoškolskoj ustanovi. U slučaju da se etičke teme obrađuju unutar raznih drugih predmeta (poput računovodstva, menadžmenta i sl.), to je van opsega ovog rada.

³¹ Popis ustanova iz sustava visokog obrazovanja. Na: Ministarstvo znanosti i obrazovanja Republike Hrvatske. (04.08.2021.)

3.5. ZA INTERVJU – SUDIONICI I POSTUPAK

U nastavku je opisano tko su sudionici intervjua, i kako su pripremani i održani intervjui. Intervjuirano je pet sudionika. Četiri intervjua provedena su s vanjskim dionicima uvrštenih društava. Peti intervju proveden je sa zaposlenikom uvrštenog društva.

Cilj četiri intervjua bio je dublje upoznati viđenje vanjskih dionika o značaju etičnosti uvrštenih društava, i upoznati kako se kod investiranja etičnost uzima u obzir. Peti intervju vezan je uz istraživačko pitanje o institucionalnim alatima za jačanje etičnosti u uvrštenim društvima (IP3). Omogućio je dodatan uvid u primjenu institucionalnih alata. Intervjuirani zaposlenik uvrštenog društva ima značajno iskustvo i odgovornosti na poslovima etike i usklađenosti.

Od četiri intervjua s vanjskim dionicima, tri su s predstavnicima investitora, a jedan je sa zaposlenikom regulatora na tržištu kapitala³². Investitore predstavljaju dva intervjuirana zaposlenika društava za upravljanje fondovima (institucionalni investitori), i jedan individualni investitor^{33,34,35}. Predstavnici institucionalnih investitora rade u društvima za upravljanje otvorenim investicijskim fondovima³⁶. Jedno društvo dio je domaće financijske grupe. Drugo društvo posluje sa sjedištem u Hrvatskoj i dio je inozemne

³² Regulator za domaće tržište kapitala je Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga (30.05.2022.)

³³ Zakon o tržištu kapitala (ZTK) razlikuje male i profesionalne ulagatelje. Institucionalni investitori, čija su dva zaposlenika intervjuirana, ulaze u profesionalne ulagatelje. Intervjuirani individualni investitor, s obzirom na znanje i iskustvo u investiranju, može se smatrati profesionalnim ulagateljem na zahtjev. Prema ZTK 'profesionalni ulagatelj je klijent koji posjeduje dovoljno iskustva, znanja i stručnosti za samostalno donošenje odluka o ulaganjima i pravilnu procjenu povezanih rizika' (ZTK, članak 101., (1)). Osim profesionalnih ulagatelja pobrojanih u čl. 101., klijenti investicijskog društva mogu 'zatražiti status profesionalnog ulagatelja na zahtjev'. To mogu zatražiti klijenti 'uključujući javne ustanove, jedinice lokalne ili područne (regionalne) samouprave, pravne ili fizičke osobe' (ZTK, članak 103, (1)). Prema Zakonu o tržištu kapitala.

'Mali ulagatelj je klijent investicijskog društva koji u skladu s odredbama ovoga Zakona ne ispunjava kriterije za profesionalnog ulagatelja.' (ZTK, članak 100., (3)). (25.07.2025.)

³⁴ Slijedi primjer iz dokumenta financijskog društva o razvrstavanju klijenata. 'Osim klijenata koji su po sili Zakona o tržištu kapitala svrstani u profesionalne ulagatelje, Kreditna institucija će u profesionalne ulagatelje svrstati i sve klijente / potencijalne klijente, fizičke ili pravne osobe, koje isključivo na vlastiti zahtjev zatraže status profesionalnog ulagatelja, ali samo ako Kreditna institucija procjeni da klijent / potencijalni klijent ovisno o transakciji, posjeduje dovoljno znanja, iskustva i stručnog znanja da je sposoban donositi vlastite odluke o ulaganjima i razumjeti uključeni rizik'. Procedura razvrstavanja klijenata na male i profesionalne ulagatelje. Na: OTP Banka (25.07.2025.)

³⁵ Razvrstavanje klijenata važno je zbog 'razine zaštite klijenata'. Pravilnik o pravilima poslovnog ponašanja prilikom pružanja investicijskih i pomoćnih usluga (NN 42/13). Na: Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga (27.05.2022.)

³⁶ Oba društva su iz kategorije društava za upravljanje UCITS fondovima. UCITS fond je 'otvoreni investicijski fond s javnom ponudom', čije su karakteristike definirane Zakonom o otvorenim investicijskim fondovima s javnom ponudom, čl. 4, (1), 2. (28.12.2021.)

financijske grupe. Individualni investitor ima preko dvadeset godina iskustva investiranja na tržištu kapitala u Hrvatskoj i globalno. Osim preko burzi, investira i u značajne udjele društava van burze. Pogled na etičnost uvrštenih društava zaokružuje se viđenjem zaposlenika institucije koja regulira hrvatsko tržište kapitala. Za ovaj intervju od značaja su veliko iskustvo i odgovornosti sudionika vezane uz nadziranje uvrštenih društava.

Postupak pripreme pitanja zajednički je za svih pet intervjuja. Pripremljena su početna pitanja, intervju je polustrukturiran. Dalje su se pitanja otvarala i usmjeravala u toku razgovora. Intervjui su provedeni *online* ili uživo uz snimanje. Iz snimki je oblikovan tekst za ovaj rad. Četiri intervjuja s vanjskim dionicima uvrštenih društava su opisana u dodatnim istraživačkim rezultatima (pod: Intervju). Intervju sa zaposlenikom uvrštenog društva je u tekstu (pod: Treće istraživačko pitanje - Institucionalni alati poslovne etike i stav zaposlenika o značaju etike u poslovanju, na uzorku uvrštenih društava).

3.6. ZA ANKETU FINANCIJSKIH SUBJEKATA

O anketiranju financijskih subjekata, u nastavku su: uzorak, postupak prikupljanja podataka, mjerni instrument i obrada podataka.

3.6.1. Uzorak financijskih subjekata

Uzorak su financijski subjekti na tržištu kapitala. Odgovori su prikupljeni od osoblja financijskih subjekata na tržištu kapitala. Uključena su investicijska društva (posrednici u trgovanju), društva za upravljanje investicijskim ili mirovinskim fondovima (institucionalni investitori), te ostala društva ovlaštena pružati investicijske usluge i obavljati investicijske aktivnosti. Financijski subjekti obuhvaćeni anketom su³⁷:

- Društva za upravljanje investicijskim fondovima:
 - društva za upravljanje UCITS fondovima, 11 društava,³⁸
 - društva za upravljanje alternativnim fondovima, 19 društava,³⁹
- Društva za upravljanje mirovinskim fondovima:
 - društva za upravljanje obveznim mirovinskim fondovima, 4 društva,⁴⁰
 - društva za upravljanje dobrovoljnim mirovinskim fondovima, 5 društava,⁴¹
- Društva koja su ovlaštena pružati investicijske usluge i obavljati investicijske aktivnosti, gdje ulaze:⁴²
 - investicijska društva, 13 društava,⁴³
 - ostala društva koja pružaju navedene investicijske usluge, gdje mogu biti kreditne ustanove (banke) i društva za upravljanje investicijskim fondovima.

³⁷ U istraživanju se svako društvo ubraja samo jednom, pri čemu se neka društva, zbog više djelatnosti koje obavljaju, mogu naći u više od jedne kategorije.

³⁸ Broj društava je iz: Registri. Društva za upravljanje UCITS fondovima. Na: Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga (22.03.2022.)

³⁹ Broj društava je iz: Registri. Društva za upravljanje alternativnim investicijskim fondovima. Na: Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga (22.03.2022.)

⁴⁰ Broj društava je iz: Registri. Društva za upravljanje obveznim mirovinskim fondovima. Na: Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga (22.03.2022.)

⁴¹ Broj društava je iz: Registri. Društva za upravljanje dobrovoljnim mirovinskim fondovima. Na: Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga (22.03.2022.)

⁴² Broj društava je iz: Registri. Društva ovlaštena pružati investicijske usluge i obavljati investicijske aktivnosti. Na: Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga. Napomena: jedno od društava s popisa bilo je u trenutku preuzimanja popisa u sanaciji, te nije u anketi. (22.03.2022.)

⁴³ Broj društava je prema popisu investicijskih društava koji su članovi Zagrebačke burze. Na: Zagrebačka burza. Trgovanje. Članovi burze. Popis članova (22.03.2022.)

Podaci o ispitanicima su u Tablici 5.

Tablica 5. *Uzorak financijskih subjekata na tržištu kapitala*

Varijabla	Razina varijable	N	%
Spol	Ženski	23	45.1
	Muški	28	54.9
Dob	21 do 30 g.	4	7.8
	31 do 40 g.	14	27.5
	41 do 50 g.	27	52.9
	51 do 60 g.	5	9.8
	61 i više g.	1	2.0
Radno mjesto	Uprava	21	41.2
	Direktori / rukovoditelji direkcija, sektora i sl.	3	5.9
	Voditelji odjela, funkcija i sl.	6	11.8
	Ostali zaposlenici u odjelima, funkcijama i sl.	21	41.2

Prema Tablici 5. vidi se kako je u uzorku bilo 45% žena i 55% muškaraca. Većinom su srednje dobi (80%), s većim udjelom u dobi od 41 do 50 godina (53%). Po radnom mjestu, najveći udio ispitanika (82%) dolazi u jednakom omjeru iz kategorija uprava (41%) i ostalih zaposlenika (41%).

3.6.2. Postupak anketiranja financijskih subjekata

Anketa je sudionicima poslana elektronskim putem. Dobili su poveznicu na *online* anketu. Sudjelovanje je anonimno. Za manji broj ispitanika prethodno se usmeno provjerilo ima li spremnosti na sudjelovanje u anketi.

Upit za sudjelovanje poslan je na 45 društava. Može biti najviše dva ispitanika po društvu, odnosno najviše 90 ispitanika. Odgovor je stigao od 51 ispitanika, što je čak 57%. Anketiranje je trajalo od 15. ožujka do 1. travnja 2022.

3.6.3. Mjerni instrument na uzorku financijskih subjekata

Anketa sadrži tri opća podatka o ispitaniku i trinaest anketnih pitanja. Promatra se percepcija ispitanika o primjeni etičnosti u organizaciji. Stavovi daju uvid u kojoj mjeri ispitanik uzima etičnost u obzir u radu (investiranje za klijenta i ostali poslovi), i u

osobnom investiranju. Glavnina anketnih pitanja je izvorno osmišljena. Šest je pitanja u obliku kraćeg scenarija. Zamišljene situacije su na poslu ili u osobnom investiranju. Ovisno o pitanju, odgovara se iz perspektive zaposlenika financijskog subjekta ili kao individualni investitor.

Tri su vrste odgovora na anketna pitanja. Za šest pitanja bira se po jedan od opisnih odgovora. Na četiri pitanja odgovori su po Likertovoj skali, s po četiri moguća odabira⁴⁴. Za preostala tri pitanja odgovori su da / ne ili ostalo.

3.6.4. Obrada podataka na uzorku financijskih subjekata

Za obradu podataka ove ankete korištene su metode grupiranja, povezanosti i uspoređivanja podataka. Za snagu statističke veze su računati Spearmanovi koeficijenti korelacije. Za predviđanje rezultata korištena je Least Squares metoda.

Razlike su se provjeravale Mann Whitney U testom kada se testirala razlika između dvije skupine ispitanika, te Kruskal Wallisovim testom kod provjere razlike između više od dvije skupine ispitanika. Rezultati ankete prikazuju percepcije ispitanika, i kakvog su stava. Stavovi nisu mjereni zasebnom ljestvicom stavova, već uglavnom Likertovom skalom, a dio su opisni odgovori.

⁴⁴ U prethodnim anketama uvrštenih društava i studenata, pet je ponuđenih odgovora po Likert skali. Anketa financijskih subjekata je s četiri odgovora po Likert skali, tj. bez odgovora: niti se slažem niti ne slažem. Ostali odgovori su isti u sve tri ankete: uopće se ne slažem, djelomično se ne slažem, djelomično se slažem, potpuno se slažem. U ovoj anketi je manji broj ispitanika, htjelo se izbjeći da dio odgovora ode na niti slaganje niti neslaganje, i smatralo se da je dovoljno odabrati između četiri rješenja.

4. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Rezultati istraživanja raspoređeni su u tri dijela:

- temeljni rezultati istraživanja – rezultati za sedam istraživačkih pitanja i hipoteza,
- dodatni istraživački rezultati na uzorku uvrštenih društava i studenata,
- rezultati istraživanja na uzorku financijskih subjekata na tržištu kapitala – kao primjer uzimanja etičnosti u obzir kod pojedine profesije,

Najprije su dati temeljni istraživački rezultati. Glavnina istraživačkih pitanja bavi se uvrštenim društvima. Dok su studenti uzorak prvog istraživačkog pitanja, za drugo do sedmo istraživačko pitanje uzorak su uvrštena društva. Studente se promatra iz perspektive pripreme za buduća radna mjesta.

U drugom dijelu su dodatni istraživački rezultati, na uzorku uvrštenih društava i studenata. Rezultati obuhvaćaju statističke testove i deskriptivni dio. Za dublji uvid tu su intervjui. Oni pokazuju kako investitori i zaposlenik regulatora vide značaj etičnosti poslovanja uvrštenih društava. U deskriptivnom dijelu su i rezultati pretraživanja internet stranica ustanova za visoko obrazovanje.

Treći dio čine rezultati istraživanja na uzorku financijskih subjekata na tržištu kapitala. Provedena je anketa kojom se prati uzimanje moralne dimenzije posla u obzir, na primjeru pojedine profesije.

Znanstveni doprinos slijedi nakon svih istraživačkih rezultata. Obuhvaća teorijski i aplikativni dio. Primjena je također prije toga detaljnije navedena po pojedinim rezultatima. Primjena se tako vidi u diskusiji temeljnih rezultata za sedam istraživačkih pitanja. Dalje za dodatne rezultate isto navodi primjenu na uzorku uvrštenih društava i studenata.

U nastavku slijedi prvi dio istraživačkih rezultata. To je srž istraživanja. Sadrži temeljne rezultate sedam istraživačkih pitanja i hipoteza.

4.1 TEMELJNI REZULTATI ISTRAŽIVANJA

U dva istraživanja sudjelovalo je ukupno 114 zaposlenika uvrštenih društava i 110 studenata. Obilježja ispitanika: zaposlenika i studenata, opisana su u prethodnom poglavlju (Metodologija). Slijede rezultati za sedam istraživačkih pitanja i hipoteza.

4.1.1. Prvo istraživačko pitanje i hipoteza - Značaj etičke edukacije i lakoća prepoznavanja etičkih pitanja studenata (na uzorku studenata)

Prvo istraživačko pitanje (IP1): *Kako značaj koji studenti daju etičkoj edukaciji korelira s njihovom lakoćom prepoznavanja etičkih pitanja*

Prva hipoteza (H1): *Studenti koji etičkoj edukaciji daju više značaja, lakše prepoznaju etička pitanja u studiranju*

Osnovni pojmovi:

- značaj koji studenti daju etičkoj edukaciji – analizira se stav studenata o značaju edukacije, pita se: o ulozi fakulteta za moralnost studenta, o obaveznom kolegiju,
- lakoća prepoznavanja etičkih pitanja – promatrano je u kojoj mjeri se studenti slažu s tvrdnjom da lako prepoznaju moralna pitanja o svojem studiranju,
- mišljenje o obliku etičke nastave – studente se pita koji oblik nastave poslovne etike preferiraju, samostalni ili integrirani.

Prvo istraživačko pitanje analizira se u dva dijela. Zavisna varijabla ista je u oba slučaja, a nezavisne varijable su različite. Tablica 6. odnosi se na prvi dio analize.

Tablica 6. *Varijable i anketna pitanja za prvo istraživačko pitanje, prvi dio analize (studenti)*

PRVI DIO ANALIZE	Nezavisna varijabla: Značaj koji studenti daju etičkoj edukaciji	Zavisna varijabla: Lakoća prepoznavanja etičkih pitanja u studiranju
Anketna pitanja za IP1, prvi dio analize	P19 Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji P20 Na ustanovama za visoko obrazovanje etika treba biti obavezan kolegij	P10 Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na moje studiranje

U Tablici 7. su varijable i anketna pitanja za drugi dio analize ovog istraživačkog pitanja.

Tablica 7. *Varijable i anketna pitanja za prvo istraživačko pitanje, drugi dio analize (studenti)*

DRUGI DIO ANALIZE	Nezavisna varijabla: Mišljenje studenata o obliku nastave poslovne etike na ustanovama za visoko obrazovanje	Zavisna varijabla: Lakoća prepoznavanja etičkih pitanja
Anketna pitanja za IP1, drugi dio analize	P21 Po mom mišljenju nastava poslovne etike na ustanovama za visoko obrazovanje treba biti samostalna ili integrirana	P10 Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na moje studiranje

Prvim istraživačkim pitanjem provjerilo se kako značaj koji studenti pridaju etičkoj edukaciji, korelira s njihovom lakoćom prepoznavanja etičkih pitanja. Stoga se računao Spearmanov neparametrijski koeficijent korelacije pitanja o značaju etičke edukacije (P19, uloga visokoškolskih ustanova), i (P20, obavezan kolegij), s pitanjem o lakoći prepoznavanja etičkih pitanja studenata (P10, lako prepoznavanje moralnih pitanja).

U drugom dijelu računala se statistička značajnost razlike u lakoći prepoznavanja etičkih pitanja studenata (P10, lako prepoznavanje moralnih pitanja) ovisno o njihovom mišljenju o obliku nastave (P21, etička nastava treba biti samostalna ili integrirana).

Rezultati za prvo istraživačko pitanje - prvi dio analize, vidljivi su u Tablici 8.

Tablica 8. *Spearmanov koeficijent korelacije varijable o lakoći prepoznavanja moralnih pitanja studiranja s varijablama o značaju etičke edukacije studenata (studenti)*

PITANJE	SPEARMANOV KOEFICIJENT KORELACIJE
	P10 Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na moje studiranje
P19 Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji	.20; p = .040
P20 Na ustanovama za visoko obrazovanje poslovna etika treba biti obavezan kolegij	.36; p = .001

LEGENDA – p: razina statističke značajnosti

Rezultati u Tablici 8. donose podatke da je hipoteza 1. potvrđena odnosno da značaj koji studenti pridaju etičkoj edukaciji korelira s njihovom lakoćom prepoznavanja etičkih pitanja. Korelira na način da studenti koji etičkoj edukaciji daju više značaja, lakše

prepoznaju etička pitanja u studiranju. Pokazalo se da postoji statistički značajna pozitivna povezanost između lakoće prepoznavanja moralnih pitanja i stava da je jedna od uloga visokoškolskih ustanova pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji ($r(110) = .20$; $p < .05$), te stava da na ovim ustanovama poslovna etika treba biti obavezan kolegij ($r(110) = .36$; $p < .01$). Drugim riječima, s jačanjem stava da je jedna od uloga visokoškolskih ustanova pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji, te stava da na ovim ustanovama poslovna etika treba biti obavezan kolegij, raste i percipirana lakoća prepoznavanja moralnih pitanja kod studenata.

U vezi prvog dijela analize izrađen je dodatni test po Least Squares metodi. Ispitana je korelacija zavisnog pitanja (P10) u odnosu na dva nezavisna pitanja (P19, P20). U Tablici 9. su rezultati ispitivanja korelacije za pitanje o lakoći prepoznavanja moralnih pitanja studenata (P10), u odnosu na dva pitanja o stavovima studenata. U odnosu na pitanja o ulozi visokoškolskih ustanova za moralnost studenata (P19), i o obaveznoj nastavi poslovne etike (P20).

Tablica 9. Rezultati ispitivanja korelacije lakoće prepoznavanja moralnih pitanja (zavisna varijabla P10), s ulogom visokoškolskih ustanova i s obaveznom nastavom etike (studenti)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(P19)	0.141	0.058	2.447	0.016
LOG(P20)	0.156	0.063	2.479	0.015
C	0.962	0.092	10.448	0.000
R-squared	0.146	Mean dependent var		1.35
Adjusted R-squared	0.130	S.D. dependent var		0.246
S.E. of regression	0.229	Akaike info criterion		-0.080
Sum squared resid	5.629	Schwarz criterion		-0.006
Log likelihood	7.406	Hannan-Quinn criter.		-0.050
F-statistic	9.125	Durbin-Watson stat		2.253
Prob(F-statistic)	0.000			

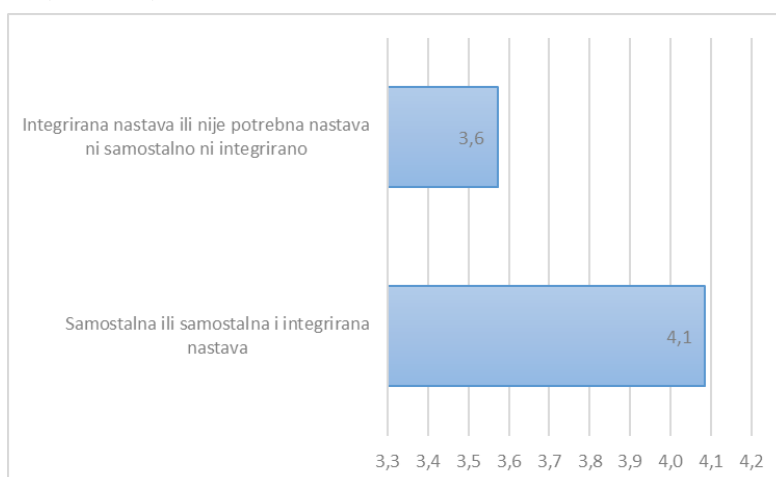
LEGENDA – Zavisna varijabla: LOG(P10), Metoda: Least Squares, Uzorak: 110, Broj odgovora: 110

Dobiven je statistički značajan regresijski koeficijent $p < .01$, a R squared pokazuje da prediktori LOG(P19) i LOG(P20) objašnjavaju svega oko 15% varijance kriterija LOG(P10). T-testovi su statistički značajni te prema dobivenim koeficijentima možemo vidjeti da kada se LOG(P19) poveća za 1%, LOG(P10) se povećava za 0.14%. Kada se LOG(P20) poveća za 1%, LOG(P10) se povećava za oko 0.16%.

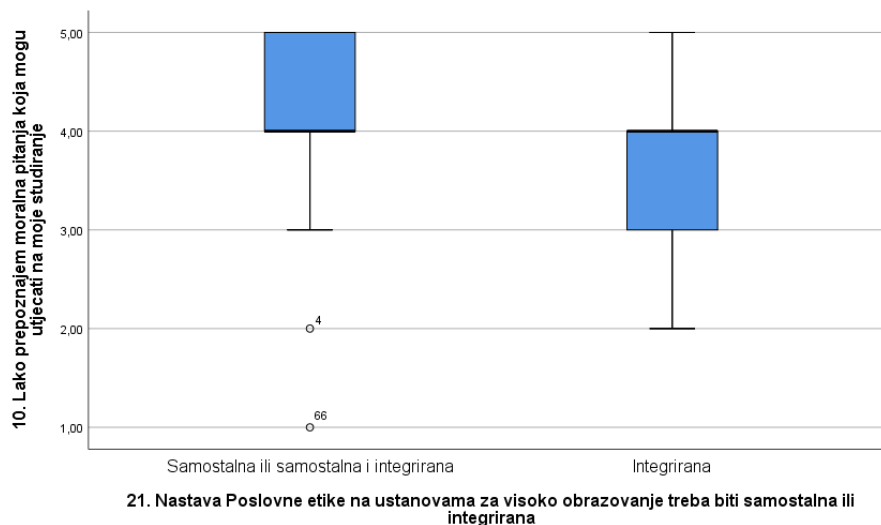
Pokazalo se da se percepcija lakoće prepoznavanja moralnih pitanja koja mogu utjecati na studiranje povećava s nezavisnim varijablama i to podjednako. Percepcija lakoće prepoznavanja moralnih pitanja kod studenata povećava se s jačanjem stava o ulozi visokoškolskih ustanova na moralnost studenata, i s jačanjem stava o obaveznoj nastavi.

Radi drugog dijela hipoteze 1., najprije smo na pitanju P21 odgovore podijelili u dvije skupine (P21 Po mom mišljenju nastava poslovne etike na ustanovama za visoko obrazovanje treba biti samostalna ili integrirana). Od dvije skupine, odgovori u jednoj uključuju samostalni kolegij (odgovor: samo kao samostalni kolegij, te odgovor: paralelno samostalni kolegij i integrirani manji dio u ostale kolegije). Druga skupina ne uključuje samostalni kolegij (odgovor: samo integrirani manji dio u ostale kolegije, te odgovor: uopće nije potrebna nastava ni samostalno ni integrirano). Time imamo dvije skupine ispitanika. One koji smatraju da etika treba biti samostalan kolegij (N1 = 82), i koji smatraju da ne treba biti (N2 = 28). Zatim je izračunata statistički značajna razlika između dvije skupine ispitanika, o lakoći prepoznavanja (P10 Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na moje studiranje). Rezultati pokazuju da postoji statistički značajna razlika ($Z = -3.05$; $p < .01$) između dvije skupine. Aritmetičke sredine (Grafikon 1.) pokazuju da je hipoteza potvrđena i da skupina studenata koja smatra da nastava poslovne etike na visokoškolskim ustanovama treba biti samostalna lakše prepoznaje moralna pitanja koja mogu utjecati na njihovo studiranje ($M = 4.1$, $SD = 0.79$), od skupine koja smatra da etička nastava ne treba biti samostalna ($M = 3.6$, $SD = 0.79$). Zatim je Box plot s medijanima, koji mogu biti prikladniji zbog neparametrijskog testa (Grafikon 2.).

Grafikon 1. Lakoća prepoznavanja moralnih pitanja u studiranju, ovisno o preferiranom obliku etičke nastave (studenti)



Grafikon 2. Box-plot prikaz odgovora dvije skupine ispitanika na pitanje o lakoći prepoznavanja moralnih pitanja u studiranju (studenti)



Grafikon 2. pokazuje da skupina studenata koja smatra da nastava poslovne etike na visokoškolskim ustanovama treba biti samostalna, lakše prepoznaje moralna pitanja koja mogu utjecati na njihovo studiranje ($M_e = 4$, [4-5], gdje u uglatim zagradama vrijednosti predstavljaju prvi i treći kvartil). Navedena skupina studenata lakše prepoznaje moralna pitanja nego skupina koja smatra da nastava poslovne etike na ustanovama za visoko obrazovanje ne treba biti samostalan kolegij ($M = 4$, [3-4]).

Dok su za prvo istraživačko pitanje ispitanici bili studenti, za drugo do sedmo istraživačko pitanje ispitanici su zaposlenici uvrštenih društava. U nastavku su istraživački rezultati za drugo do sedmo istraživačko pitanje.

4.1.2. Drugo istraživačko pitanje i hipoteza – Povezanost etičke klime i kulture s prepoznavanjem moralnih pitanja (na uzorku uvrštenih društava)

Drugo istraživačko pitanje (IP2): U kojoj mjeri etička klima i kultura djeluju na lakoću prepoznavanja etičkih pitanja (zaposlenika uvrštenih društava)

Druga hipoteza (H2): Percepcija o primjeni etičnosti u poslovanju organizacije, kod zaposlenika jača prepoznavanje etičkih pitanja

Osnovni pojmovi:

- etička klima i etička kultura – promatra se percepcija zaposlenika o neformalnom etičkom kontekstu organizacije; neformalni etički kontekst obuhvaća etičku klimu (u ovom radu: radna atmosfera) i etičku kulturu (u ovom radu: način na koji se u organizaciji radi)
- lakoća prepoznavanja moralnih pitanja u poslu - promatra se slažu li se ili ne zaposlenici uvrštenih društava o tome prepoznaju li lako moralna pitanja o radnom mjestu

Varijable i anketna pitanja za drugo istraživačko pitanje su u Tablici 10.

Tablica 10. Varijable i anketna pitanja za drugo istraživačko pitanje (uvrštena društva)

	Nezavisna varijabla: Etička klima i kultura	Zavisna varijabla: Lakoća prepoznavanja etičkih pitanja u poslu
Anketna pitanja za IP2	P2 Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim P3 Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja P13 Spremnost pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među zaposlenima gdje radim P14 Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim P16 Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose uprave i zaposlenika u Organizaciji gdje radim	P12 Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na posao koji radim

Etička klima i kultura ovdje se prepoznaju uz spomenute pokazatelje – poštenje, ponašanje uprave, spremnost pomoći kolegi, dobri odnosi i povjerenje s kolegama, te

međusobno poštivanje uprave i zaposlenika. Iskazi ispitanika daju nam podatak da etička klima i kultura u određenoj mjeri postoje. Postavlja se pitanje jesu li etička klima i kultura korelirane s lakoćom prepoznavanja moralnih pitanja.

Ispitano je postojanje statistički značajne veze između varijabli etičke klime i kulture s jedne strane, s varijablom prepoznavanja moralnih pitanja s druge strane. Za etičku klimu i kulturu pitanja su: P2 (Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim), P3 (Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja), P13 (Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među zaposlenima gdje radim), P14 (Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim), P16 (Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose Uprave i zaposlenika u organizaciji gdje radim). Za varijablu prepoznavanja moralnih pitanja podloga je P12 (Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na posao koji radim). Proveden je Spearmanov test korelacije. Rezultati su u Tablici 11.

Tablica 11. *Rezultati ispitivanja statističke povezanosti etičke klime i kulture s lakoćom prepoznavanja moralnih pitanja u poslu (uvrštena društva)*

Pitanje iz ankete uvrštenih društava	P12 Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na posao koji radim
P2 Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim	$r = .23; p = .013$
P3 Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja	$r = .17; p = .074$
P13 Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među zaposlenima u Organizaciji gdje radim	$r = .26; p = .006$
P14 Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim	$r = .18; p = .059$
P16 Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose uprave i zaposlenika u organizaciji gdje radim	$r = .20, p = .032$

Rezultati pokazuju kod kojih je pokazatelja potvrđena povezanost percepcije o primjeni etičnosti u organizaciji s lakoćom prepoznavanja moralnih pitanja. Korelacija je pozitivna i statistički značajna za lakoću prepoznavanja moralnih pitanja i:

- poštenje u radu i odnosima (P2 i P12, $r = .23, p < .05$),
- spremnost pomoći kolegi (P13 i P12, $r = .26, p < .01$),
- međusobno poštivanje uprave i zaposlenika (P16 i P12, $r = .20, p < .05$).

Pokazalo se da, ako u određenoj mjeri u organizaciji postoje etička klima i kultura, veća je i sposobnost prepoznavanja moralnih pitanja. Odnosno, s porastom percepcije etičke klime i kulture, kod zaposlenika raste lakoća prepoznavanja moralnih pitanja o poslu.

Djelomično je potvrđena hipoteza 2. prema kojoj primjena etičnosti u poslovanju organizacije, kod zaposlenika jača prepoznavanje moralnih pitanja u radu.

Uz dva dodatna testa promatra se odnos zavisne varijable P12 (Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na posao koji radim) uz pojedini prediktor. U prvom slučaju prediktor je P2 (Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim). Tablica 12. promatra lakoću prepoznavanja moralnih pitanja (P12), u odnosu na percepciju poštenja u organizaciji (P2).

Tablica 12. *Lakoća prepoznavanja moralnih pitanja u poslu - zavisna varijabla P12, u odnosu na percepciju poštenja (uvrštena društva)*

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(P2)	0.179	0.079	2.271	.025
C	1.197	0.110	10.882	.000
R-squared	.044	Mean dependent var		1.44
Adjusted R-squared	.035	S.D. dependent var		0.228
S.E. of regression	.223	Akaike info criterion		-0.142
Sum squared resid	5.594	Schwarz criterion		-0.094
Log likelihood	10.072	Hannan-Quinn criter.		-0.122
F-statistic	5.157	Durbin-Watson stat		1.734
Prob(F-statistic)	.025			

LEGENDA – Zavisna varijabla: LOG(P12), Metoda: Least Squares, Uzorak: 114, Broj odgovora: 114

Dobiven je statistički značajan regresijski koeficijent $p < .05$, a R squared pokazuje da prediktor LOG(P2) objašnjava svega oko 4% varijance kriterija LOG(P12).

T-test je statistički značajan te prema dobivenim koeficijentima možemo vidjeti da kada se LOG(P2) poveća za 1%, LOG(P12) se povećava za 0.18%.

Pokazalo se da se percepcija lakoće prepoznavanja moralnih pitanja koja mogu utjecati na posao povećava s nezavisnom varijablom.

Rezultat Least Square testa o lakoći prepoznavanja moralnih pitanja u poslu (P12), u odnosu na međusobno poštivanje uprave i zaposlenika (P16), vidljiv je u Tablici 13.

Tablica 13. *Lakoća prepoznavanja moralnih pitanja u poslu - zavisna varijabla P12, u odnosu na međusobno poštivanje uprave i zaposlenika (uvrštena društva)*

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(P16)	0.170	0.067	2.518	.013
C	1.215	0.092	13.156	.000
R-squared	.053	Mean dependent var		1.44
Adjusted R-squared	.045	S.D. dependent var		0.228
S.E. of regression	.222	Akaike info criterion		-0.152
Sum squared resid	5.537	Schwarz criterion		-0.104
Log likelihood	10.645	Hannan-Quinn criter.		-0.132
F-statistic	6.341	Durbin-Watson stat		1.737
Prob(F-statistic)	.013			

LEGENDA – Zavisna varijabla: LOG(P12), Metoda: Least Squares, Uzorak: 114, Broj odgovora: 114

Dobiven je statistički značajan regresijski koeficijent $p < .05$, a R squared pokazuje da prediktor LOG(P16) objašnjava svega oko 5% varijance kriterija LOG(P12).

T-test je statistički značajan te prema dobivenim koeficijentima možemo vidjeti da kada se LOG(P16) poveća za 1%, LOG(P12) se povećava za 0.17%.

Pokazalo se da se percepcija lakoće prepoznavanja moralnih pitanja koja mogu utjecati na posao povećava s nezavisnom varijablom.

4.1.3. Treće istraživačko pitanje - Institucionalni alati poslovne etike i stav zaposlenika o značaju etike u poslovanju (na uzorku uvrštenih društava)

Treće istraživačko pitanje (IP3): *Utvrđiti postoji li statistički značajna povezanost između primjene institucionalnih alata poslovne etike i stava zaposlenika o značaju etike u poslovanju*

Treća hipoteza (H3): *U organizacijama gdje se primjenjuje veći broj institucionalnih alata poslovne etike, jači je stav zaposlenika o značaju etike u poslovanju*

Osnovni pojmovi:

- Institucionalni alati poslovne etike – instrumenti (preporuke, inicijative, politike i sl.) i mjere kojima uvršteno društvo postavlja standarde očekivanog ponašanja i potiče moralno ponašanje zaposlenika. Ovi se alati mogu primjeniti i na ključne dionike poput dobavljača. Za praćenje primjene institucionalnih alata oblikovana je nova varijabla: primjena institucionalnih alata poslovne etike.
- Stav zaposlenika o značaju etike u poslovanju – promatra se u kojoj mjeri zaposlenici izraze osviještenost o značaju etike u poslovanju, uz tri anketna pitanja (o ulozi poslodavca, o ulozi ustanova za visoko obrazovanje, te o obaveznom kolegiju etike).

Varijable i anketna pitanja za treće istraživačko pitanje su u Tablici 14.

Tablica 14. *Varijable i anketna pitanja za treće istraživačko pitanje (uvrštena društva)*

	Nezavisna varijabla: Primjena institucionalnih alata	Zavisna varijabla: Stav zaposlenika o značaju etike u poslovanju
Anketna pitanja za IP3	P5 Etičke vrijednosti koje se u Organizaciji cijene u načinu rada i ponašanju, poznate su mi prije svega iz jednog pokazatelja P11 Zaposlenike se o percepciji etičke kulture u Organizaciji pita na sljedeći način P18 Organizacija je osigurala da se svi zaposlenici educiraju o poslovnoj etici	P19 Jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika P24 Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji P25 Na ustanovama za visoko obrazovanje poslovna etika treba biti obavezan kolegij

Kako bismo odgovorili na treće istraživačko pitanje, odnosno utvrdili postoji li statistički značajna povezanost između primjene institucionalnih alata poslovne etike i stava

zaposlenika o značaju etike u poslovanju, najprije smo formirali novu varijablu pod nazivom: primjena institucionalnih alata.

Varijabla se sastojala od dodijeljenog broja bodova ovisno na dane odgovore na pitanja P5, P11 i P18. Opis raspoređivanja bodova, ovisno o odgovorima, je u Tablici 15.

Tablica 15. *Dodijeljen broj bodova sudioniku ovisno o odgovorima na anketna pitanja P5, P11 i P18 (uvrštena društva)*

PITANJE	ODGOVOR	BOD
P5 Etičke vrijednosti koje se u Organizaciji cijene u načinu rada i ponašanju, poznate su mi prije svega iz jednog pokazatelja	etičkog kodeksa ili drugog dokumenta o poslovnom ponašanju	1
	pisanog seta ključnih etičkih vrijednosti	1
	uputa povjerenika za etiku	1
	primjera ponašanja uprave	1
	sankcioniranja zaposlenika	1
	organizacijske kulture	1
P11 Zaposlenike se o percepciji etičke kulture u Organizaciji pita na način	nije mi poznato koje su ključne etičke vrijednosti organizacije	0
	Ostalo	1
	putem ankete zaposlenika	1
	putem intervjua - s ljudskim resursima, ili s direktno nadređenim itd.	1
	putem obrasca kojeg zaposleni ispunjavaju svake godine	1
P18 Organizacija je osigurala da se svi zaposlenici educiraju o poslovnoj etici	nije se pitalo	0
	ne znam	0
	osigurana je edukacija za dio zaposlenika, i nisam pohađao/la edukaciju	0.5
	osigurana je edukacija za dio zaposlenika, i pohađao/la sam edukaciju	0.5
	osigurana je edukacija za sve zaposlenike, i još nisam pohađao/la edukaciju	1
osigurana je edukacija za sve zaposlenike, i pohađao/la sam edukaciju	1	
	ne znam je li osigurana edukacija	0

Puni tekst pitanja u novoj varijabli je: za P5 (Etičke vrijednosti koje se u Organizaciji cijene u načinu rada i ponašanja, poznate su mi prije svega iz jednog pokazatelja), za P11 (Zaposlenike se o percepciji etičke kulture u Organizaciji pita na način), i za P18 (Organizacija je osigurala da se svi zaposlenici educiraju o poslovnoj etici). Nakon dodjele bodova na pojedina pitanja, sve je zbrojeno u ukupan rezultat. Ta je varijabla nazvana primjena institucionalnih alata. Mogući broj bodova bio je u rasponu od 0 do 3.

Stav zaposlenika o značaju etike u poslovanju mjeran je pitanjima: P19 (Jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika), P24 (Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji), i P25 (Na ustanovama za visoko obrazovanje poslovna etika treba biti obavezan kolegij).

Izračunat je Spearmanov neparametrijski koeficijent korelacije primjene institucionalnih alata s varijablama: jačanje i poticanje moralnog ponašanja (P19), pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji (P24), i poslovna etika treba biti obavezan kolegij (P25). Rezultati su u Tablici 16.

Tablica 16. Spearmanov koeficijent korelacije primjene institucionalnih alata s varijablama koje mjere stav zaposlenika o značaju etike u poslovanju (uvrštena društva)

PITANJE	SPEARMANOV KOEFICIJENT KORELACIJE
P19 Jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika	-.11; p = .258
P24 Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji	.14; p = .127
P25 Na ustanovama za visoko obrazovanje poslovna etika treba biti obavezan kolegij	.14; p = .137

LEGENDA – p: vjerojatnost pogreške

Djeluju li institucionalni alati na stav zaposlenika i kako? Za bolji uvid najprije se postavlja pitanje koliko se u uvrštenim društvima primjenjuju institucionalni alati vezani uz moralnost (P5, P11 i P18).

Glavnina ispitanika (93%) prepoznaje koje se vrijednosti cijene, uz neki od ponuđenih odgovora za P5 (Etičke vrijednosti koje se u Organizaciji cijene u načinu rada i ponašanju, poznate su mi prije svega iz jednog pokazatelja). Polovici ispitanika (50%) te su vrijednosti poznate iz kodeksa. Dobar je početak da zaposlenici uviđaju koje se vrijednosti cijene, uz kodeks i slične alate. No ne vidi se dovoljno kako se kodeks dalje primjenjuje. Neko buduće istraživanje može ispitati koliko zaposlenici u radu uzimaju u obzir vrijednosti koje su im poznate iz kodeksa ili drugih alata.

Također, primjenjuju li se i u kojoj mjeri institucionalni alati edukacije i anketiranja zaposlenika? Odgovori na uzorku uvrštenih društava vide se u nastavku. Na pitanje P11 (Zaposlenike se o percepciji etičke kulture u Organizaciji pita na način), većina ispitanika (57%) odgovorila je da ih se ne pita ili ne znaju kako se pita. Pritom, gotovo polovica

odgovara da ih se nije pitalo (47%), a ostali ne znaju. Nadalje, za pitanje P18 (Organizacija je osigurala da se svi zaposlenici educiraju o poslovnoj etici) pretežni broj ispitanika ne zna je li osigurana etička edukacija (67%). Manje je ispitanika pohađalo etičku edukaciju (23%).

S obzirom da za institucionalne alate edukacije i anketiranja zaposlenika većina zaposlenika ne prepoznaje primjenu, može se samo konstatirati da se ti institucionalni alati u dovoljnoj mjeri ne primjenjuju, a ne da alati i stav zaposlenika nisu povezani, jer jednostavno primjene nema u dovoljnoj mjeri da bi se hipoteza potvrdila ili odbacila. Ako nema primjene alata u dovoljnoj mjeri, onda navedena pitanja ne mogu tvrditi koji je stav zaposlenika s obzirom na primjenu. Odgovori o neprimjeni zamućuju sliku. Za jasnoću bi trebalo imati situaciju gdje ispitanici znaju da se institucionalni alati primjenjuju.

Za ovo istraživačko pitanje proveden je i intervju o praksi jednog od uvrštenih društava. Time se dublje upoznalo kako je primjena institucionalnih alata za jačanje etičnosti povezana sa stavom zaposlenika o značaju etike u poslovanju. Intervju je proveden sa stručnjakom za područje usklađenosti i pravnih poslova, u čijoj nadležnosti je jačanje etičnosti u tom društvu.

Promatrano uvršteno društvo primjenjuje sva tri institucionalna alata navedena u novoformiranoj varijabli: primjena institucionalnih alata (kodeks, zaposlenike se pita o percepciji etičke kulture, i etička edukacija). Uz intervju se tražio odgovor ima li primjena institucionalnih alata utjecaja na stav zaposlenika? Na koji način djeluju ovi alati?

Intervjuirani stručnjak ističe kako je donošenje kodeksa samo prvi korak. Nema utjecaja bez jasnog i dokumentiranog tona s vrha. Potrebno je da uprava komunicira očekivana ponašanja. Primjena kodeksa se može očekivati kad se vidi da spremnost kreće od uprave. Pozivanjem na kodeks, zaposlenicima se lakše objasni što je u redu, a koje ponašanje dovodi u rizik. Kodeks dobro ukazuje gdje su etičke dileme i izazovi. Kodeks čini jasnijim što se očekuje, kako da zaposleni djeluju svakodnevno.

Edukacija isto pomaže da zaposlenici znaju što se očekuje. Pomaže i da prodiskutiraju svoje primjere, i olakšava postupanje kod budućih situacija. Zaposlenicima je prirodno da si opravdaju neku aktivnost, a primjeri na edukaciji pomažu uvidjeti o čemu je riječ. Edukacija je osigurana za sve zaposlenike. Dodatna korisnost edukacije je u tome što pomaže da se razjasne viđenja osoba koji su pisale kodeks sa onima koji primjenjuju kodeks. Pomaže da zaposlenici razumiju, čuju, postavljaju situaciju koju su imali u praksi.

Zaposlenike se pita o percepciji etičke klime i kulture. Ovo uvršteno društvo šalje anonimni upitnik dva puta godišnje. Taj upitnik sadrži i pitanja o korporativnoj kulturi, o etičkom postupanju u odnosima (nadređeni i podređeni, zaposlenik s korisnikom ili dobavljačem). Visok je postotak odgovora. Zaposlenike se ne prisiljava na ispunjavanje, no uvidjeli su da mogu utjecati na atmosferu, pa i na smjer kompanije.

Jača li primjena većeg broja institucionalnih alata stav zaposlenika o značaju etike u poslovanju? Odgovor intervjuiranog stručnjaka je da primjena većeg broja alata djeluje na dva načina. Jedan je što su ljudi različiti i na različite načine razumjevaju što je etički važno. Netko reagira na kodeks. Netko ne reagira na kodeks, nego na edukaciju. Netko se i uz edukaciju pita zašto se pridržavati pojedine odredbe. Ako se toj osobi u razgovoru objasni, jedan na jedan, onda je u redu. Drugi važan razlog zbog kojeg stručnjaci za etičnost kontinuirano traže nove alate je da se zaposlenici ne zasite istog pristupa. Ponekad jedan alat ne nailazi na odaziv te se traži kako drukčije pristupiti (možda nagraditi zaposlene na edukaciji, uz kviz i sl.). Praksa pokazuje da, uz odgovarajući kontekst, primjena institucionalnih alata jača stav zaposlenika o značaju etike u poslovanju. Pokazuje da veći broj institucionalnih alata pomaže dosegnuti različite zaposlenike, na različite načine. Također, odgovorne osobe za usklađenost uče iz iskustava drugih zemalja (u poslovnoj grupi intervjuiranog). Informiraju se od kolega što su drugi napravili, na što zaposlenici ne reagiraju i što se probalo drukčije.

Intervju još pokazuje kako je za učinkovitu primjenu institucionalnih alata bitna priprema organizacije. Potrebno je razvijati kontekst u kojem će se institucionalni alati primjenjivati. Zaposlenik treba uvidjeti kako uz primjenu alata može doprinijeti poslovnom rezultatu, radnom okruženju, i osobnom zadovoljstvu na radu.

Provedena je i statistička analiza o važnosti konteksta (etičke klime i kulture) za primjenu institucionalnih alata. Ispitano je ima li statističke povezanosti između primjene institucionalnih alata i percepcije etičke klime i kulture u organizaciji. U Tablici 17. su varijable i anketna pitanja uz koje je ispitan odnos primjene institucionalnih alata i percepcije etičke klime i kulture.

Tablica 17. Anketna pitanja uz koja je ispitan odnos varijabli: primjena institucionalnih alata i percepcija etičke klime i kulture (uvrštena društva)

	Nezavisna varijabla: Percepcija etičke klime i kulture	Zavisna varijabla: Primjena institucionalnih alata
Anketna pitanja, dalje uz IP3	<p>P2 Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim</p> <p>P3 Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja</p> <p>P10 Pritisak za kršenje etičkih principa da bi se ostvarili poslovni ciljevi, od osoblja u Organizaciji doživljavam se češće ili rjeđe</p> <p>P13 Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među zaposlenima u Organizaciji gdje radim</p> <p>P14 Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim</p> <p>P16 Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose uprave i zaposlenika u Organizaciji gdje radim</p>	<p>Primjena institucionalnih alata:</p> <p>P5 – Etičke vrijednosti koje se u Organizaciji cijene u načinu rada i ponašanju, poznate su mi prije svega iz jednog pokazatelja</p> <p>P11 Zaposlenike se o percepciji etičke kulture u Organizaciji pita na način</p> <p>P18 Organizacija je osigurala da se svi zaposlenici educiraju o poslovnoj etici</p>

Etička klima i kultura izražene su pitanjima P2, P3, P10, P13, P14, P16, sva su u Tablici 16. Formalni oblici su iskazani varijablom: primjena institucionalnih alata. Testira se ovisnost između više nezavisnih varijabli i jedne zavisne varijable. Nova varijabla - primjena institucionalnih alata, predstavlja kriterijsku - zavisnu varijablu, dok su pitanja o etičkoj klimi i kulturi (P2, P3, P10, P13, P14, P16) uzeta za prediktore - nezavisne varijable. Prati se kako na zavisnu varijablu utječu promjene nezavisnih varijabli. Rezultati multivarijatne regresijske analize za N = 114 multipli koeficijent korelacije iznosi $R = .26$, determinacije $R^2 = .07$, i $p > .05$ (Tablica 18.).

Tablica 18. *Kako na primjenu institucionalnih alata utječu etička klima i kultura (uvrštena društva)*

PITANJE iz ankete uvrštenih društava	B	SE b	p
2. Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim	.15	.12	.234
3. Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja	.01	.12	.906
13. Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među zaposlenima u Organizaciji gdje radim	.10	.14	.465
16. Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose Uprave i zaposlenika u Organizaciji gdje radim	-.12	.11	.276
10. Pritisak za kršenje etičkih principa da bi se ostvarili poslovni ciljevi, od osoblja u Organizaciji doživljavam sve češće ili rjeđe	-.23	.10	.033
14. Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim	-.07	.13	.562

Iako se ne vidi statistički značajan utjecaj skupa prediktorskih varijabli na kriterijsku $p > .05$, pitanje broj 10 ima značajan utjecaj $p < .05$. Kako je koeficijent parcijalne korelacije b negativan to znači da ukoliko se vrijednosti u P10 smanjuju, u kriterijskoj varijabli rastu. U praksi to znači: uz manje pritiska za kršenje etičkih principa, jača je primjena institucionalnih alata. Odnosno, u manjem je opsegu potvrđeno da je važan kontekst u kojem se primjenjuju alati.

4.1.4. Četvrto istraživačko pitanje - Etička edukacija i moralni razvoj pojedinca (na uzorku uvrštenih društava)

Četvrto istraživačko pitanje (IP4): *Kako je stav o značaju etičke edukacije koreliran s moralnim razvojem zaposlenika*

Četvrta hipoteza (H4): *Stav da je etička edukacija važna u pozitivnoj je korelaciji sa osviještenošću zaposlenika o značaju etike u poslovanju*

Osnovni pojmovi:

- Etička edukacija – ovdje se zaposlenike pita o dvije vrste etičke edukacije, pita ih se o edukaciji zaposlenika (spremni pohađati); zaposlenike se pita i za stav o edukaciji studenata (treba li etika biti obavezan kolegij);
 - etička edukacija zaposlenika podrazumjeva seminare, online materijale i druge oblike educiranja zaposlenika uvrštenih društava;
 - etička edukacija studenata odnosi se na nastavu na visokoškolskim ustanovama, o poslovnoj etici i srodnim temama;
- Moralni razvoj zaposlenika – analizira se u kojoj mjeri stavovi zaposlenika izražavaju osviještenost ispitanika o značaju etike u poslovanju.

Korelacija etičke edukacije i moralnog razvoja zaposlenika promatra se kroz odnos dva para anketnih pitanja:

- a) P25 (poslovna etika treba biti obavezan kolegij studentima) i P19 (uloga poslodavca za moralno ponašanje zaposlenika); varijable - prvi dio (Tablica 19.)
- b) P17 (spremnost zaposlenika na pohađanje etičke edukacije) i P19 (uloga poslodavca za moralno ponašanje zaposlenika); varijable - drugi dio (Tablica 21.).

Varijable i anketna pitanja za prvi dio analize, za P25 i P19, vide se u Tablici 19.

Tablica 19. *Varijable i anketna pitanja za četvrto istraživačko pitanje, prvi dio (uvrštena društva)*

	Nezavisna varijabla Stav o značaju etičke edukacije za studente (buduće zaposlenike)	Zavisna varijabla Moralni razvoj zaposlenika
Anketna pitanja za IP4, prvi dio	P25 Na ustanovama za visoko obrazovanje poslovna etika treba biti obavezan kolegij	P19 Jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika

Analiziralo se u kojoj mjeri stav zaposlenika o važnosti etičke edukacije za studente kao buduće zaposlenike, korelira s moralnim razvojem zaposlenika. Za ovu provjeru izračunali smo Spearmanov neparametrijski koeficijent korelacije između stava zaposlenika (P25 Na ustanovama za visoko obrazovanje poslovna etika treba biti obavezan kolegij), i osvještenosti zaposlenika o značaju etike (P19 Jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika).

Za ispitanike iz uvrštenih društava (N = 114), dobivena korelacija je pozitivna $r = .31$, $p < .01$. Ovime je potvrđena hipoteza da je stav o značaju etičke edukacije koreliran s moralnim razvojem zaposlenika. Dodatni test za navedene varijable je u Tablici 20.

Tablica 20. Rezultati ispitivanja korelacije stava zaposlenika o značaju etičke edukacije studenata - zavisna varijabla P19, s moralnim razvojem zaposlenika (uvrštena društva)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(P25)	0.149	0.053	2.805	0.006
C	1.325	0.079	16.778	0.000
R-squared	0.066	Mean dependent var		1.54
Adjusted R-squared	0.057	S.D. dependent var		0.124
S.E. of regression	0.121	Akaike info criterion		-1.367
Sum squared resid	1.643	Schwarz criterion		-1.319
Log likelihood	79.895	Hannan-Quinn criter.		-1.347
F-statistic	7.866	Durbin-Watson stat		2.094
Prob(F-statistic)	0.006			

LEGENDA – Zavisna varijabla: LOG(P19); Metoda: Least Squares, Uzorak: 114, Broj odgovora: 114

Dobiven je statistički značajan regresijski koeficijent $p < .01$, a R squared pokazuje da prediktor LOG(P25) objašnjava svega oko 7% varijance kriterija LOG(P19).

T-test je statistički značajan te prema dobivenim koeficijentima možemo vidjeti da kada se LOG(P16) poveća za 1%, LOG(P12) se povećava za 0.15%.

Pokazalo se da se percepcija uloge poslodavca za jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika povećava s nezavisnom varijablom.

Za ovo istraživačko pitanje prati se i drugi par anketnih pitanja: P17 i P19 (Tablica 21.).

Tablica 21. Varijable i anketna pitanja za četvrto istraživačko pitanje, drugi dio (uvrštena društva)

	Nezavisna varijabla: Etička edukacija	Zavisna varijabla: Moralni razvoj pojedinca
Anketna pitanja za IP4, drugi dio	P17 Spreman / spremna sam pohađati edukaciju o moralnoj dimenziji rada i poslovnog ponašanja	P19 Jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika

Deskriptivna analiza odgovora zaposlenika na anketna pitanja P17 i P19 daje rezultate:

- značajna većina zaposlenika spremna je pohađati etičku edukaciju (88%), njih preko 60% se potpuno slaže s tvrdnjom, a ostali se slažu djelomično,
- gotovo svi ispitanici očekuju aktivnu ulogu poslodavca u jačanju i poticanju moralnog ponašanja zaposlenika (97%).

Glavnina ispitanika očekuje da poslodavac potiče etičnost u organizaciji (97%). Ako organizacija osigura edukaciju, spremnost na pohađanje izrazilo je 88%. Ova dva odgovora potvrđuju da u poslovnoj praksi postoji povezanost između spremnosti zaposlenika na etičku edukaciju i moralnog razvoja pojedinca. Ispitanici edukaciju smatraju važnom i općenito (kada očekuju da se organizira), i partikularno to smatra veći dio ispitanika (kada su izrazili spremnost na pohađanje).

Značaj etičke edukacije dodatno jača uz odgovore na P18 (Organizacija je osigurala da se svi zaposlenici educiraju o poslovnoj etici). Etičku edukaciju pohađalo je tek 23% ispitanika. Većina ispitanika (67%) ne zna je li organizacija osigurala etičku edukaciju. Kako većina ne zna je li edukacija osigurana, puno je prostora za više primjene edukacije.

Rezultat p vrijednosti Spearman testa za P17 i P19 iznosi .074. S obzirom na visoke postotke odgovora u P17 i P19, još smo izradili phi test (Tablica 22.).

Tablica 22. Rezultati phi testa (uvrštena društva)

Oznaka	Brojčana vrijednost
true n11 =	55
true n10 =	14
true n01 =	31
true n00 =	14
Phi =	0.123

U phi testu je vidljivo zbog čega P17 i P19 ne pokazuju statističku povezanost. Phi testom smo provjerili je li ispitanik koji je odgovorio određenom ocjenom na jedno pitanje, odgovorio istom ocjenom i na drugo promatrano pitanje, za pitanja P17 i P19.

Rezultati phi testa pokazuju da, iako na gornjoj granici uz odgovore 4 ili 5 postoji visoka podudarnost odgovora za pitanja P17 i P19, na niskoj granici nema dovoljno odgovora da bi mogli korelirati vezu. Od 114 ispitanika, njih 96 zaokružili su odgovore 4 (djelomično se slažem) ili 5 (u potpunosti se slažem) na pitanje P17. Isti ispitanici su za pitanje P19 također zaokružili odgovore 4 ili 5.

96 od 114 odgovora je ogromno podudaranje. Ali na donjoj granici, za ocjene 1, 2 i 3, nema te podudarnosti. Primjer različitih odgovora: 4 ispitanika na P19 odgovorilo je ocjenom 4 ili 5, dok su isti ispitanici na P17 odgovorili s 1 ili 2. Iako većina ispitanika na P17 i P19 odgovara ocjenama 4 ili 5, ocjene 1 i 2 u P19 ne postoje. Na donjoj razini nema dovoljno odgovora.

4.1.5. Peto istraživačko pitanje – Primjer uprave i moralno ponašanje zaposlenika (na uzorku uvrštenih društava)

Peto istraživačko pitanje: U kojoj mjeri primjer moralnog poslovnog ponašanja uprave korelira s jačanjem moralnog ponašanja zaposlenika

Peta hipoteza: Moralno poslovno ponašanje uprave u pozitivnoj je korelaciji s jačanjem moralnog poslovnog ponašanja zaposlenika

Osnovni pojmovi:

- Primjer moralnog poslovnog ponašanja uprave – analizira se percepcija ispitanika o primjeru moralnog ponašanja uprave;
- Moralno poslovno ponašanje zaposlenika – percepcija ispitanika o spremnosti na pomoć kolegi;

Ispitanici su iz uvrštenih društava. Varijable i anketna pitanja kojima se analizira peto istraživačko pitanje su u Tablici 23.

Tablica 23. Varijable i anketna pitanja za peto istraživačko pitanje (uvrštena društva)

	Nezavisna varijabla: Primjer moralnog poslovnog ponašanja uprave	Zavisna varijabla: Moralno poslovno ponašanje zaposlenika
Anketna pitanja za IP5	P3: Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja	P13 Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među zaposlenima u Organizaciji gdje radim

Petim istraživačkim pitanjem provjerili smo u kojoj mjeri primjer moralnog ponašanja uprave korelira s jačanjem moralnog ponašanja zaposlenika. Kako bismo to provjerili izračunat je Spearmanov neparametrijski koeficijent korelacije između primjera ponašanja uprave (P3 Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja) i percepcije moralnog ponašanja zaposlenika (P13 Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među zaposlenima u Organizaciji gdje radim).

Za $N = 114$, gdje su ispitanici iz uvrštenih društava, dobivena korelacija je pozitivna $r(114) = .44$, $p < .01$. Ovakav iznos koeficijenta korelacije spada u srednje značajnu vezu. Pokazalo se kako s porastom percepcije da uprava organizacije daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja, raste i percepcija da je spremnost za pomoći kolegi čest oblik ponašanja među zaposlenima u organizaciji u kojoj zaposlenik radi.

Ovime je potvrđena hipoteza da je primjer moralnog ponašanja uprave koreliran s jačanjem moralnog ponašanja zaposlenika.

Također, navedenu hipotezu potvrđuje i korelacija pitanja o značaju primjera moralnog ponašanja uprave s još nekoliko anketnih pitanja. To je slučaj između pitanja o primjeru moralnog ponašanja uprave i percepcije da se poštenje u radu i odnosima dobro prakticira u organizaciji ispitanika. Dobivena korelacija je pozitivna i statistički značajna $r(114) = .66, p < .01$.

Statistički značajna povezanost primjera uprave s tri dodatna anketna pitanja vidljiva je u kasnijem pregledu ostalih statističkih veza, u Tablici 29.

4.1.6. Šesto istraživačko pitanje – Međuljudski odnosi i povjerenje sa spremnošću pomoći kolegi (na uzorku uvrštenih društava)

Šesto istraživačko pitanje (IP6): U kojoj mjeri međuljudski odnosi i povjerenje u organizaciji koreliraju s jačanjem spremnosti za pomoći kolegi

Šesta hipoteza (H6): Međuljudski odnosi i povjerenje u organizaciji u pozitivnoj su korelaciji s jačanjem spremnosti na pomoć kolegi

Osnovni pojmovi, uz ispitanike iz uvrštenih društava:

- Međuljudski odnosi i povjerenje – promatra se percepcija ispitanika o tome da su u organizaciji uobičajeni dobri međuljudski odnosi i povjerenje
- Spremnost pomoći kolegi – percepcija ispitanika o spremnosti na pomoć kolegi.

Tablica 24. prikazuje varijable i anketna pitanja za šesto istraživačko pitanje.

Tablica 24. *Varijable i anketna pitanja za šesto istraživačko pitanje (uvrštena društva)*

	Nezavisna varijabla: Odnosi i povjerenje međ zaposlenima	Zavisna varijabla: Spremnost pomoći kolegi
Anketna pitanja za IP6	P14: Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim	P13 Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među zaposlenima u Organizaciji gdje radim

Šestim istraživačkim pitanjem provjerilo se u kojoj mjeri međuljudski odnosi i povjerenje među zaposlenima koreliraju s jačanjem spremnosti za pomoći kolegi. Kako bismo to provjerili izračunat je Spearmanov neparametrijski koeficijent korelacije između međuljudskih odnosa i povjerenja (P14) i percepcije spremnosti pomoći kolegi (P13).

Za $N = 114$, gdje su ispitanici iz uvrštenih društava, dobivena korelacija je pozitivna $r(114) = .70$, $p < .01$. Iznos koeficijenta korelacije spada u čvrstu vezu. Pokazalo se da s porastom percepcije da su dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni u organizaciji gdje ispitanik radi, raste i percepcija da je spremnost za pomoći kolegi čest oblik ponašanja među zaposlenima u organizaciji.

Ovime je potvrđena hipoteza da su međuljudski odnosi i povjerenje korelirani s jačanjem moralnog ponašanja zaposlenika.

4.1.7. Sedmo istraživačko pitanje - Djelovanje u skladu s etikom s jačanjem odnosa i povjerenja zaposlenika (na uzorku uvrštenih društava)

Sedmo istraživačko pitanje (IP7): U kojoj mjeri djelovanje u skladu s poslovnom etikom korelira s jačanjem odnosa i međusobnog povjerenja zaposlenika

Sedma hipoteza (H7): Djelovanje u skladu s poslovnom etikom pozitivno je korelirano s jačanjem odnosa i međusobnog povjerenja zaposlenika

Osnovni pojmovi:

- Djelovanje u skladu s poslovnom etikom – način rada i poslovnog ponašanja; promatra se anketnim pitanjem o prakticiranju poštenja u organizaciji;
- Odnosi i međusobno povjerenje zaposlenika – analizira se u kojoj mjeri je uobičajeno da su međuljudski odnosi i povjerenje među zaposlenima u organizaciji dobri.

Varijable i anketna pitanja uz koje se analizira sedmo istraživačko pitanje su u Tablici 25.

Tablica 25. Varijable i anketna pitanja za sedmo istraživačko pitanje (uvrštena društva)

	Nezavisna varijabla: Djelovanje u skladu s poslovnom etikom	Zavisna varijabla: Odnosi i međusobno povjerenje zaposlenika
Anketna pitanja za IP7	P2 Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim	P14 Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim

Analizira se u kojoj mjeri djelovanje u skladu s poslovnom etikom korelira s jačanjem odnosa i međusobnog povjerenja zaposlenika. Kako bismo to provjerili izračunat je Spearmanov neparametrijski koeficijent korelacije između prakticiranja poštenja u organizaciji (P2) i percepcije međuljudskih odnosa i povjerenja u organizaciji (P14).

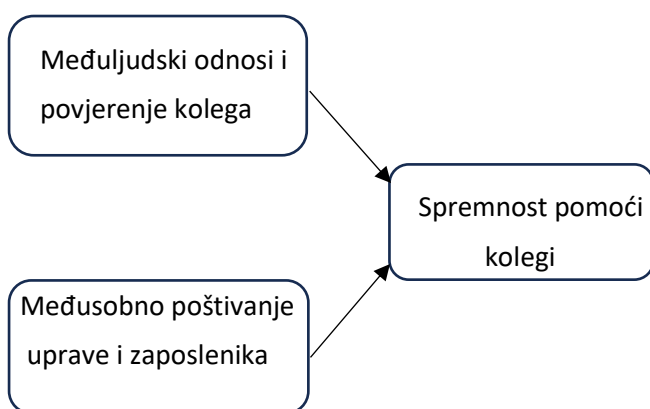
Za $N = 114$, gdje su ispitanici iz uvrštenih društava, dobivena korelacija je pozitivna i statistički značajna $r(114) = .53$, $p < .01$. Iznos koeficijenta korelacije spada u čvrstu vezu. Pokazalo se da s porastom percepcije da se poštenje u organizaciji dobro prakticira, raste i percepcija da su među zaposlenima uobičajeni dobri međuljudski odnosi i povjerenje.

Kako je pitanje P2 podskup od P14 očekivana je visoka korelacija, koja je i vidljiva ($p < .01$). Ovime je potvrđena hipoteza da je djelovanje u skladu s poslovnom etikom pozitivno korelirano s jačanjem odnosa i međusobnog povjerenja zaposlenika.

4.1.8. Povezanost dva prediktora: međuljudskih odnosa i povjerenja kolega, te međusobnog poštivanja uprave i zaposlenika, sa zavisnom varijablom: spremnost pomoći kolegi (na uzorku uvrštenih društava)

Odnos prediktora i zavisne varijable P13 (spremnost pomoći kolegi), analizira se uz tri statistička odnosa. Ti su odnosi vezani sa istraživačkim pitanjima IP5 i IP6.

Prvi statistički odnos je za zavisnu varijablu P13 (spremnost pomoći kolegi), uz prediktore: P14 (odnosi i povjerenje među kolegama), te P16 (međusobno poštivanje uprave i zaposlenika). Odnos varijabli prikazuje Shema 1.



Shema 1. Odnos zavisne varijable - spremnost pomoći kolegi (P13) s dva prediktora: odnosi i povjerenje među kolegama (P14), te međusobno poštivanje uprave i zaposlenika (P16) (uvrštena društva)

Izrađen je test po Least Squares metodi. Tablica 26. daje rezultate za statistički odnos zavisne varijable P13 (spremnost pomoći kolegi) s dva prediktora: međuljudski odnosi i povjerenje među kolegama (P14), te međusobno poštivanje uprave i zaposlenika (P16).

$$\text{Log (P13)} = 0.517 + 0.514 \log (\text{P14}) + 0.150 \log (\text{P16})$$

Tablica 26. Odnos zavisne varijable - spremni pomoći kolegi (P13) s dva prediktora: odnosi i povjerenje među kolegama, te međusobno poštivanje uprave i zaposlenika (uvrštena društva)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(P14)	0.514	0.065	7.887	0.000
LOG(P16)	0.150	0.055	2.748	0.007
C	0.517	0.088	5.858	0.000
R-squared	0.489	Mean dependent var		1.40
Adjusted R-squared	0.480	S.D. dependent var		0.227
S.E. of regression	0.164	Akaike info criterion		-0.758
Sum squared resid	2.969	Schwarz criterion		-0.686
Log likelihood	46.182	Hannan-Quinn criter.		-0.728
F-statistic	53.153	Durbin-Watson stat		2.007
Prob(F-statistic)	0.000			

LEGENDA – Zavisna varijabla: LOG(P13); Metoda: Least Squares, Uzorak: 114, Broj odgovora: 114

LOG(P14): Koeficijent je 0.514, što znači da kada se LOG(P14) poveća za 1%, LOG(P13) se povećava za 0.51%. Visoka t-statistika (7.887) i niska p-vrijednost ($p < .01$) ukazuju na to da je ovaj prediktor statistički značajan.

LOG(P16): Koeficijent je 0.150, što znači da kada se LOG(P16) poveća za 1%, LOG(P13) se povećava za oko 0.15%. T-statistika je 2.748, a p-vrijednost 0.007, što znači da je također značajan prediktor, ali manje značajan od LOG(P14).

Konstanta (C): Koeficijent je 0.517, što predstavlja presjek regresijske linije s osi y. Također je statistički značajna (t-statistika 5.858, $p < .01$).

R-kvadrat: 0.489. Ovaj pokazatelj sugerira da model objašnjava oko 49% varijance zavisne varijable LOG(P13). To nije visoka vrijednost, ali ukazuje na to da model ipak uspijeva objasniti značajan dio varijacije.

S.E. (Standardna pogreška regresije): 0.164.

Akaike informacijski kriterij (AIC): -0.758 i Schwarzov kriterij (BIC): -0.686. Manje vrijednosti AIC-a i BIC-a sugeriraju bolji model.

Log likelihood: 46.182. Viša vrijednost log-vjerojatnosti ukazuje na bolji statistički odnos.

F-statistika: 53.153. Visoka F-statistika i p-vrijednost $p < .01$ ukazuju na to da je statistički odnos kao cjelina statistički značajan.

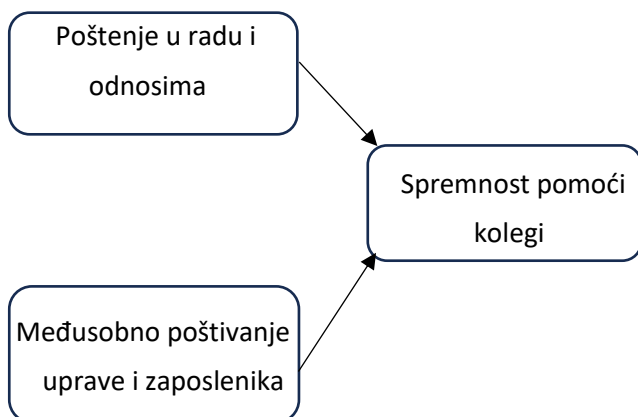
Durbin-Watson statistika: 2.007. Ova vrijednost je blizu 2, što sugerira da nema značajne autokorelacije u rezidualima, što je dobro za statistički odnos.

Ovaj statistički odnos ima nekoliko značajnih prediktora (LOG(P14) i LOG(P16)) koji dobro objašnjavaju varijaciju u zavisnoj varijabli LOG(P13). Međutim, R-squared sugerira da ovaj statistički odnos objašnjava manje od 50% varijance zavisne varijable, što znači da postoji prostor za poboljšanje statističkog odnosa (dodavanjem dodatnih relevantnih varijabli ili ispitivanjem nelinearnih odnosa). Kriteriji poput AIC i BIC potvrđuju da je ovaj statistički odnos dobar, a F-statistika potvrđuje njegovu ukupnu statističku značajnost.

LOG(P14) (dobri međuljudski odnosi i povjerenje) ima najveću povezanost sa spremnošću za pomoć kolegama (P13), dok LOG(P16) (međusobno poštivanje između uprave i zaposlenika) također igra važnu ulogu, ali u manjoj mjeri. Ovi rezultati sugeriraju da su međuljudski odnosi i povjerenje među zaposlenicima, kao i odnos poštovanja između uprave i zaposlenika, ključni faktori u poticanju klime i kulture međusobne pomoći. Dobri međuljudski odnosi i povjerenje među zaposlenicima najvažniji su prediktor spremnosti za pomoć kolegama. Stoga organizacije trebaju poticati aktivnosti, politike i sl. koje jačaju povjerenje među zaposlenicima. Primjeri su timske kreativne radionice i izleti, radionice o komunikaciji, programi mentorstva i sl. Međusobno poštivanje između uprave i zaposlenika je također pozitivno povezano sa spremnošću zaposlenika da pomažu kolegama. Ovo sugerira da menadžment treba težiti stvaranju okruženja u kojem se zaposlenici osjećaju poštovano. To se može postići na brojne načine. Može se postići otvorenom i fer komunikacijom, omogućavanjem zaposlenicima da sudjeluju u donošenju odluka, primjećivanjem ostvarenja zaposlenika i sl. Ova analiza pokazuje da su i međuljudski odnosi među zaposlenicima i odnos poštovanja između uprave i zaposlenika ključni za izgradnju kulture u kojoj su zaposlenici spremni pomoći jedni drugima. Organizacije koje žele poticati ponašanje u kojem su zaposlenici spremni pomoći jedni drugima poželjno je da sustavno pristupe jačanju međuljudskih odnosa. Ti se odnosi mogu jačati inicijativama koje promiču povjerenje, suradnju i međusobno poštivanje na svim razinama organizacije.

4.1.9. Povezanost dva prediktora: poštenja, te međusobnog poštivanja, sa zavisnom varijablom: spremnost pomoći kolegi (na uzorku uvrštenih društava)

U statističkom odnosu zavisna varijabla je P13 (spremnost pomoći kolegi), a prediktori: P2 (poštenje) i P16 (međusobno poštivanje uprave i zaposlenika), što pokazuje Shema 2.



Shema 2. Odnos zavisne varijable - spremnost pomoći kolegi (P13) s dva prediktora: poštenje (P2), te međusobno poštivanje uprave i zaposlenika (P16) (uvrštena društva)

Least Squares izračun statističkog odnosa zavisne varijable P13 (spremnost pomoći kolegi) s dva prediktora: poštenje (P2), i međusobno poštivanje (P16), je u Tablici 27.

$$\text{Log (P13)} = 0.803 + 0.226 \log (\text{P2}) + 0.215 \log (\text{P16})$$

Tablica 27. Odnos zavisne varijable - spremnost pomoći kolegi (P13) s dva prediktora: poštenje, te međusobno poštivanje uprave i zaposlenika (uvrštena društva)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(P2)	0.226	0.086	2.621	0.010
LOG(P16)	0.215	0.074	2.907	0.004
C	0.803	0.102	7.876	0.000
R-squared	0.249	Mean dependent var		1.40
Adjusted R-squared	0.236	S.D. dependent var		0.227
S.E. of regression	0.198	Akaike info criterion		-0.373
Sum squared resid	4.362	Schwarz criterion		-0.301
Log likelihood	24.242	Hannan-Quinn criter.		-0.343
F-statistic	18.439	Durbin-Watson stat		1.785
Prob(F-statistic)	0.000			

LEGENDA – Zavisna varijabla: LOG(P13), Metoda: Least Squares, Uzorak: 114, Broj odgovora: 114

Analiza rezultata regresije je za zavisnu varijablu LOG(P13) (spremnost za pomoći kolegi), gdje su uključeni prediktori LOG(P2) (poštenje u radu i odnosima) i LOG(P16) (međusobno poštivanje između uprave i zaposlenika).

LOG(P2) (poštenje u radu i odnosima): Koeficijent: 0.226. Ovaj rezultat sugerira da, uzimajući u obzir sve ostale varijable u promatranom statističkom odnosu, kada se percepcija poštenja u organizaciji poveća za 1% (u logaritamskoj skali), spremnost za pomoći kolegi LOG(P13) se povećava za oko 0.23%.

T-statistika: 2.621, s p-vrijednošću $p < .01$, ukazuje na to da je ovaj prediktor statistički značajan na razini od 1%, što sugerira da poštenje u organizaciji značajno djeluje na spremnost zaposlenika da pomažu kolegama.

LOG(P16) (međusobno poštivanje između uprave i zaposlenika): Koeficijent: 0.215. Ovaj koeficijent pokazuje da, kada se percepcija međusobnog poštivanja između uprave i zaposlenika poveća za 1%, spremnost za pomoći kolegi povećava se za oko 0.22%.

T-statistika: 2.907, s p-vrijednošću $p < .01$, pokazuje da je i ovaj prediktor statistički značajan, što ukazuje da međusobno poštivanje ima značajan utjecaj na spremnost za pomoć kolegama.

Konstanta (C): Koeficijent: 0.803. Ovo je presjek regresijske linije, što znači da je osnovna razina spremnosti za pomoć kolegama (kad su svi analizirani prediktori jednaki nuli) 0.803.

T-statistika: 7.876, s p-vrijednošću $p < .01$, ukazuje na to da je konstanta također vrlo značajna.

R-kvadrat: 0.249. Promatrani statistički odnos objašnjava oko 25% varijance zavisne varijable LOG(P13), što sugerira da ovaj statistički odnos ima umjerenu sposobnost objašnjenja spremnosti za pomoć kolegama. Ovo nije jako visok R-kvadrat, što znači da postoje i drugi važni faktori koji nisu uključeni.

S.E. (Standardna pogreška regresije): 0.198.

Akaike info criterion (AIC): -0.373 i Schwarz criterion (BIC): -0.301. Niže vrijednosti AIC-a i BIC-a sugeriraju bolji promatrani statistički odnos, iako su ovdje te vrijednosti samo umjereno niske.

Log likelihood: 24.242. Viša vrijednost log-vjerojatnosti ukazuje na bolji statistički odnos, ali u ovom slučaju nije ekstremno visoka.

F-statistika: 18.439. Visoka vrijednost F-statistike, s p-vrijednošću .000, pokazuje da su svi prediktori zajedno značajni u objašnjenju zavisne varijable.

Durbin-Watson stat: 1.785. vrijednost bliska 2 sugerira da nema značajne autokorelacije u rezidualima, što je dobar znak.

Poštenje u radu i odnosima (P2) značajno doprinosi spremnosti zaposlenika da pomažu kolegama. Organizacija koja promovira i održava visoke standarde poštenja može očekivati veću suradnju među zaposlenicima. Međusobno poštivanje između uprave i zaposlenika (P16) također ima značajnu statističku povezanost sa spremnošću pomoći kolegi, što sugerira da menadžment koji prakticira poštivanje prema zaposlenicima može poticati kulturu uzajamne pomoći. Ovaj statistički odnos sugerira da su i poštenje u organizaciji, i međusobno poštivanje između uprave i zaposlenika, ključni faktori koji mogu utjecati na spremnost zaposlenika da pomažu jedni drugima. Iako promatrani statistički odnos objašnjava samo dio varijance u zavisnoj varijabli, rezultati su statistički značajni. Rezultati ukazuju na važnost moralnog ponašanja (poštenje) i poštivanja u organizacijskom kontekstu. Poželjno je da organizacije potiču poštenje i međusobno poštivanje ako žele razvijati dobru radnu atmosferu i suradnju među zaposlenima.

4.1.10. Povezanost prediktora: primjera moralnog ponašanja uprave, sa zavisnom varijablom: spremnost pomoći kolegi (na uzorku uvrštenih društava)

I treći statistički odnos ima zavisnu varijablu P13 (spremnost za pomoći kolegi), a prediktor je P3 (primjer moralnog poslovnog ponašanja uprave). Slijedi Tablica 28. s rezultatima odnosa zavisne varijable s prediktorom, po Least Squares metodi.

Tablica 28. Odnos zavisne varijable - spremnost za pomoći kolegi (P13), uz prediktor - primjer moralnog poslovnog ponašanja uprave (uvrštena društva)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(P3)	0.245	0.064	3.810	0.000
C	1.064	0.091	11.755	0.000
R-squared	0.249	Mean dependent var		1.40
Adjusted R-squared	0.107	S.D. dependent var		0.227
S.E. of regression	0.214	Akaike info criterion		-0.225
Sum squared resid	5.145	Schwarz criterion		-0.177
Log likelihood	14.838	Hannan-Quinn criter.		-0.206
F-statistic	14.518	Durbin-Watson stat		1.820
Prob(F-statistic)	0.000			

LEGENDA – Zavisna varijabla: LOG(P13), Metoda: Least Squares, Uzorak: 114, Broj odgovora: 114

Dobiven je statistički značajan regresijski koeficijent $p < .01$, a R squared pokazuje da prediktor LOG(P3) objašnjava svega oko 12% varijance kriterija LOG(P13).

T-test je statistički značajan te prema dobivenim koeficijentima možemo vidjeti da kada se LOG(P3) poveća za 1%, LOG(P13) se povećava za 0.25%.

Pokazalo se da se percepcija da su zaposlenici spremniji pomoći kolegi povećava s nezavisnom varijablom.

4.1.11. Ostale značajne statističke veze odabranih varijabli iz istraživačkih pitanja i hipoteza (na uzorku uvrštenih društava)

U nastavku su vidljive značajne statističke veze za pitanja na uzorku uvrštenih društava. Svako od navedenih anketnih pitanja bilo je dio analize istraživačkih pitanja IP2 – IP7. Uz raniji izračun Spearman korelacije, u nastavku je usporedno dat i izračun Kendal Tau b.

U Tablici 29. promatraju se značajne statističke veze za pitanje o percepciji primjera moralnog poslovnog ponašanja uprave (P3) s ostalim varijablama.

Tablica 29. Značajne statističke veze pitanja o važnosti primjera moralnog ponašanja uprave s drugim anketnim pitanjima (uvrštena društva)

Rb	Anketno pitanje 1	Anketno pitanje 2	Spearman test	Kendal-Tau b test	Opis statističke veze
1	P3 Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja	P2 Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim	$r_s = .66$ $p = .000$	$\tau = .60$ $p = .000$	S porastom percepcije da uprava organizacije daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja, raste i percepcija da se poštenje u radu i odnosima dobro prakticira u organizaciji
2	P3 Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja	P16 Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose uprave i zaposlenika u Organizaciji gdje radim	$r_s = .63$ $p = .000$	$\tau = .57$ $p = .000$	S porastom percepcije da uprava organizacije daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja, raste i percepcija da međusobno poštivanje dobro opisuje odnose uprave i zaposlenika
3	P3 Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja	P14 Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim	$r_s = .52$ $p = .000$	$\tau = .46$ $p = .000$	S porastom percepcije da uprava organizacije daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja, raste i percepcija da su dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni među zaposlenima u organizaciji

Provjerom su obuhvaćeni razni segmenti etičke klime (radna atmosfera) i etičke kulture (način na koji se u organizaciji radi). Pojedini segmenti etičke klime i kulture međusobno su izrazili visoku statističku povezanost, što je i očekivano.

Vidljiv je ogroman značaj primjera uprave za etičku klimu i kulturu u organizaciji. Visoke su statističke veze za pitanje P3 (Uprava organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja), sa svakim od promatranih pitanja: s poštanjem u radu i odnosima ($r = .66, p < .01$), s međusobnim poštivanjem uprave i zaposlenika ($r = .63, p < .01$), te s dobrim međuljudskim odnosima i povjerenjem među zaposlenima ($r = .52, p < .01$). Navedeno je u skladu s rezultatima više istraživanja koja također ističu visoku važnost primjera uprave za moralnost organizacije.⁴⁵

Povezanost anketnog pitanja o međusobnom poštivanju uprave i zaposlenika (P16) s pitanjem o međuljudskim odnosima i povjerenjem zaposlenika vidi se u Tablici 30.

Tablica 30. Značajna statistička veza za pitanje o međusobnom poštivanju uprave i zaposlenika s pitanjem o odnosima i povjerenju zaposlenika (uvrštena društva)

Rb	Anketno pitanje 1	Anketno pitanje 2	Spearman test	Kendal Tau b test	Opis statističke veze
1	P16 Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose uprave i zaposlenika u Organizaciji gdje radim	P14 Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim	$r_s = .62$ $p = .000$	$\tau = .56$ $p = .000$	S porastom percepcije da međusobno poštivanje dobro opisuje odnose uprave i zaposlenika u organizaciji, raste i percepcija da su dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni među zaposlenima u organizaciji

Potvrđen je značaj međusobnog poštivanja uprave i zaposlenika (P16) za dobre odnose i povjerenje kolega (P14). Time se ponovo naglašava potreba da organizacija potiče dobru radnu atmosferu. Ova statistička veza na tragu je rezultata ranije prikazanog statističkog odnosa u kojemu je značajan utjecaj međusobnog poštivanja uprave i zaposlenika (P16) za spremnost pomoći kolegi (P13). U ovoj tablici se ne navodi

⁴⁵ 'Osobni moralni razvoj i autentičnost vođa' među najvažnijim je utjecajima za oblikovanje etičke organizacijske kulture (Ardichvili & Jondle, 2009, u Ardichvili et al., 2012, str. 421)

statistička veza za P16 i P13 jer je taj odnos prethodno obrađen u statističkim odnosima prediktora i zavisne varijable (pod 6.1.8. i 6.1.9.)

Tablica 31. prikazuje statističku povezanost pitanja o poštenju u organizaciji (P2) u odnosu na pojedine segmente etičke klime i kulture.

Tablica 31. *Značajne statističke veze pitanja o poštenju u radu i odnosima s drugim anketnim pitanjima (uvrštena društva)*

Rb	Anketno pitanje 1	Anketno pitanje 2	Spearman test	Kendal Tau b test	Opis statističke veze
1	P2 Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim	P16 Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose uprave i zaposlenika u Organizaciji gdje radim	$r_s = .51$ $p = .000$	$\tau = .46$ $p = .000$	S porastom percepcije da se poštenje u radu i odnosima dobro prakticira u organizaciji, raste i percepcija da međusobno poštivanje dobro opisuje odnose uprave i zaposlenika u organizaciji
2	P2 Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim	P13 Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među zaposlenima u Organizaciji gdje radim	$r_s = .44$ $p = .000$	$\tau = .40$ $p = .000$	S porastom percepcije da se poštenje u radu i odnosima dobro prakticira u organizaciji, raste i percepcija da je spremnost za pomoći kolegi čest oblik ponašanja među zaposlenima u organizaciji

Statistička veza za pitanja o stavovima zaposlenika o značaju etike i etičke edukacije dalje se vidi u Tablici 32. Ovdje navedeno pitanje o etičkoj edukaciji odnosi se na edukaciju studenata, kao budućih zaposlenika (P25).

Tablica 32. Značajne statističke veze za pitanja o stavu zaposlenika vezanom uz educiranje studenata i zaposlenika (uvrštena društva)

Rb	Anketno pitanje 1	Anketno pitanje 2	Spearman test	Kendal Tau b test	Opis statističke veze
1	P25 Na ustanovama za visoko obrazovanje poslovna etika treba biti obavezan kolegij	P24 Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji	$r_s = .51$ $p = .000$	$\tau = .47$ $p = .000$	Uz jači stav da na ustanovama za visoko obrazovanje poslovna etika treba biti obavezan kolegij, jači i stav da je jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji
2	P24 Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji	P19 Jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika	$r_s = .36$ $p = .000$	$\tau = .34$ $p = .000$	Uz jači stav da je jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji, jači je i stav da jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika

4.2. DODATNI ISTRAŽIVAČKI REZULTATI NA UZORKU UVRŠTENIH DRUŠTAVA I STUDENATA

Slijedi dodatni uvid u istraživačke rezultate za anketu uvrštenih društava i anketu studenata. Ovaj dio sadrži dodatne statističke testove i pokazatelje, i deskriptivni opis rezultata. Promatraju se ranije obrađena anketna pitanja, u sedam istraživačkih pitanja i hipoteza, kao i dodatna anketna pitanja. Dio pitanja istražuje se pojedinačno, a dio testova izrađen je za skupinu anketnih pitanja. Osim obrade odgovora iz pojedine ankete, dio odgovora se uspoređuje po anketama. Također, intervju daje pogled izvana o značaju etičnosti uvrštenih društava.

Izvori za tekst u nastavku su: anketa zaposlenika uvrštenih društava, anketa studenata, pretraživanje internet stranica ustanova za visoko obrazovanje, te intervju. Ovdje su četiri intervjuja – institucionalni investitori, individualni investitor, zaposlenik regulatora.

4.2.1. Osnovni statistički pokazatelji za pitanja po Likert skali (na uzorku uvrštenih društava i na uzorku studenata)

Najprije su dati osnovni statistički pokazatelji za anketna pitanja čiji su odgovori mjereni po Likert skali. Slijede rezultati za oba uzorka, za uvrštena društva i za studente.

Osnovni statistički pokazatelji su vidljivi:

- za uzorak uvrštenih društava u Tablici 33.,
- za uzorak studenata u Tablici 34.

4.2.1.1. Osnovni statistički pokazatelji za pitanja po Likert skali, na uzorku uvrštenih društava

Tablica 33. prikazuje vrijednosti statističkih pokazatelja za pitanja čiji su odgovori mjereni Likert skalom, na uzorku uvrštenih društava.

Tablica 33. Osnovni statistički pokazatelji (uvrštena društva)

Varijabla	N	M	C	D	Min	Max	SD
P2 Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim	114	4.04	4.00	4.00	1.00	5.00	0.88
P3 Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja	114	4.11	4.00	5.00	1.00	5.00	0.99
P12 Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na posao koji radim	114	4.32	5.00	5.00	2.00	5.00	0.83
P13 Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među zaposlenima u Organizaciji gdje radim	114	4.15	4.00	4.00	2.00	5.00	0.79
P14 Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim	114	3.89	4.00	4.00	2.00	5.00	0.89
P16 Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose Uprave i zaposlenika u Organizaciji gdje radim	114	3.96	4.00	4.00	1.00	5.00	0.97
P17 Spreman / spremna sam pohađati edukaciju o moralnoj dimenziji rada i poslovnog ponašanja	114	4.45	5.00	5.00	1.00	5.00	0.81
P19 Jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika	114	4.72	5.00	5.00	3.00	5.00	0.52
P24 Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji	114	4.26	4.00	5.00	1.00	5.00	0.84
P25 Na ustanovama za visoko obrazovanje poslovna etika treba biti obavezan kolegij	114	4.46	5.00	5.00	2.00	5.00	0.79

LEGENDA – grupa: D Descriptive Statistics, N: broj ispitanika, M: aritmetička sredina, C: centralna vrijednost (medijan), D: dominantna vrijednost (mod), Min: najmanji rezultat, Max: najveći rezultat, SD: standardna devijacija.

Najveće slaganje ispitanici pokazuju za tvrdnju P19 (Jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika) (M = 4.7, C = 5.0, D = 5.0, SD = 0.52) s kojom se u potpunosti slažu (srednja vrijednost veća od 4.5).

Druga tvrdnja s kojom se ispitanici najčešće slažu je P25 (Na ustanovama za visoko obrazovanje poslovna etika treba biti obavezan kolegij) (M = 4.5, C = 5.0, D = 5.0, SD = 0.79).

Treća tvrdnja s kojom se ispitanici najčešće slažu je P17 (Spreman / spremna sam pohađati edukaciju o moralnoj dimenziji rada i poslovnog ponašanja) (M = 4.5, C = 5.0, D = 5.0, SD = 0.81) koja također pokazuje potpuno prosječno slaganje (na Likertovoj skali od 5 stupnjeva srednja vrijednost je 4.5 ili više).

Ispitanici se u prosjeku djelomično slažu (između 3.5 i 4.5) s tvrdnjama:

- P12 (Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na posao koji radim) (M = 4.3),
- P24 (Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji) (M = 4.3),
- P13 (Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među zaposlenima u Organizaciji gdje radim) (M = 4.2),
- P3 (Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja) (M = 4.1),
- P2 (Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim) (M = 4.0),
- P16 (Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose Uprave i zaposlenika u Organizaciji gdje radim) (M = 4.0),
- P14 (Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim) (M = 3.9).

Nema tvrdnji s kojima se ispitanici u prosjeku niti slažu niti ne slažu (između 2.5 i 3.5) ili ne slažu ili uopće ne slažu (manje od 2.5).

4.2.1.2. Osnovni statistički rezultati za pitanja po Likert skali, na uzorku studenata

Slijede vrijednosti statističkih pokazatelja za pitanja čiji su odgovori mjereni Likert skalom, na uzorku studenata (Tablica 34.).

Tablica 34. Osnovni statistički pokazatelji (studenti)

Varijabla	N	M	C	D	Min	Max	SD
5. Po mom mišljenju poslovna etika u trgovačkim društvima u Hrvatskoj dobro se prakticira	110	2.49	3.00	3.00	1.00	5.00	0.96
6. Po mom mišljenju poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u uvrštenim društvima	110	2.92	3.00	3.00	1.00	5.00	0.96
7. Po mom mišljenju uprave uvrštenih društava daju dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja	110	2.81	3.00	3.00	1.00	5.00	0.93
10. Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na moje studiranje	110	3.95	4.00	4.00	1.00	5.00	0.82
11. Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među studentima na Fakultetu gdje studiram	110	4.05	4.00	4.00	1.00	5.00	0.99
12. Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među studentima na Fakultetu gdje studiram	110	3.87	4.00	4.00	1.00	5.00	0.97
14. Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose profesora i studenata na Fakultetu gdje studiram	109	4.01	4.00	4.00	1.00	5.00	0.86
19. Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji	110	3.80	4.00	4.00	1.00	5.00	1.12
20. Na ustanovama za visoko obrazovanje Poslovna etika treba biti obavezan kolegij	110	3.95	4.00	4.00	1.00	5.00	1.05
24. Jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika	110	4.47	5.00	5.00	1.00	5.00	0.81

LEGENDA: N – broj ispitanika, M – aritmetička sredina, C – centralna vrijednost (medijan), D – dominantna vrijednost (mod), Min – najmanji rezultat, Max – najveći rezultat, SD – standardna devijacija

Najveće slaganje ispitanici pokazuju za tvrdnju P24 (Jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika) (M = 4.5, C = 5.0, D = 5.0, SD = 0.81) s kojom se gotovo u potpunosti slažu (srednja vrijednost 4.5).

Čak 67 studenata slaže se s tvrdnjom da jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika. No tek 41 student slaže da je jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji.

Tvrdnje s kojima se studenti djelomično slažu (između 3.5 i 4.5) su:

- P11 (Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među studentima na Fakultetu gdje studiram) (M = 4.05)
- P14 (Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose profesora i studenata na Fakultetu gdje studiram) (M = 4.01)
- P20 (Na ustanovama za visoko obrazovanje Poslovna etika treba biti obavezan kolegij) (M = 3.95)
- P 10 (Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na moje studiranje) (M = 3.95)
- P12 (Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među studentima na Fakultetu gdje studiram) (M = 3.87)
- P19 (Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji) (M = 3.80)

Tvrdnje s kojima se studenti niti slažu niti ne slažu (između 2.5 i 3.5) su:

- P6 (Po mom mišljenju poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u uvrštenim društvima) (M = 2.92)
- P7 (Po mom mišljenju uprave uvrštenih društava daju dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja) (M = 2.81)
- P5 (Po mom mišljenju poslovna etika u trgovačkim društvima u Hrvatskoj dobro se prakticira) (M = 2.49)

Nema tvrdnji s kojima se ispitanici u prosjeku ne slažu ili uopće ne slažu (manje od 2.5).

Slijede dodatni statistički rezultati za prvih sedam istraživačkih pitanja, IP1 do IP7. Dodatne analize za prvo istraživačko pitanje su na uzorku studenata. Dodatne analize za drugo do sedmo istraživačko pitanje su na uzorku uvrštenih društava.

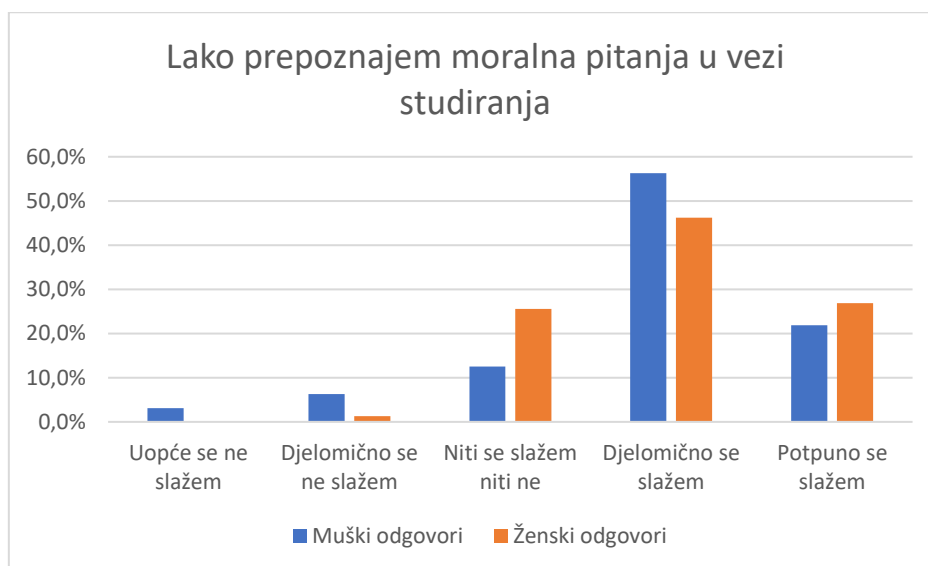
4.2.2. Dodatni rezultati uz istraživačka pitanja

Ovo poglavlje daje dodatan uvid u statističke rezultate za prvih sedam istraživačkih pitanja, IP1 do IP7. Slijede dodatni rezultati po svakom od sedam istraživačkih pitanja, uz koja imamo hipoteze, od IP1 do IP7. Za prvo istraživačko pitanje dodatne analize su na uzorku studenata. Za drugo do sedmo istraživačko pitanje dodatne analize su na uzorku uvrštenih društava. Na kraju je osvrt na skupne rezultate za istraživačka pitanja IP2 do IP7, na uzorku uvrštenih društava.

4.2.2.1. Dodatni rezultati vezani uz prvo istraživačko pitanje, o lakoći prepoznavanja moralnih pitanja kod studiranja (na uzorku studenata)

U prvom istraživačkom pitanju promatran je značaj koji studenti pridaju etičkoj edukaciji, i korelacija s lakoćom kojom prepoznaju etička pitanja. Dodatno smo ispitali ima li statističke razlike u stavu o lakoći prepoznavanja moralnih pitanja za studij između studentica i studenata. Distribucija rezultata za varijablu P10 (Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na moje studiranje) statistički se značajno razlikuje od normalne raspodjele. Stoga je za računanje razlike po spolu korišten neparametrijski Mann Whitney U test. Rezultati pokazuju da nema statistički značajne razlike u varijabli P10 (Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na moje studiranje) između studentica (N = 78) i studenata (N = 32), odnosno ($Z = -0.203$; $p > .05$). Za obje skupine medijan iznosi 4.00. U nastavku je usporedba odgovora studenata o lakoći prepoznavanja moralnih pitanja u vezi studiranja. Usporedba odgovora po spolu je na Grafikonu 3.

Grafikon 3. O lakoći prepoznavanja moralnih pitanja u vezi studiranja, po spolu (studenti)



Ženski i muški ispitanici najčešće se djelomično slažu s tvrdnjom da dobro prepoznaju moralna pitanja koja im mogu utjecati na studiranje.

Među anketnim pitanjima o značaju etičke edukacije za studenta su: P19 (Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji) i P20 (Na ustanovama za visoko obrazovanje poslovna etika treba biti obavezan kolegij). Ovdje smo ispitali ima li statističke razlike u stavu studenata o ulozi fakulteta (P19), po godini studija.

Razlika po godini studija je računata neparametrijskim testom jer se varijabla P19 (Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji) ne distribuira po normalnoj raspodjeli. U ovom slučaju smo imali 4 skupine ispitanika: prva godina (N = 35), druga godina (N = 6), treća godina (N = 47) i četvrta godina (N = 22). Korišten je Kruskal Wallisov test za testiranje razlike između više nezavisnih skupina ispitanika. Dobivena razlika je statistički značajna ($\chi^2(3) = 9.40$; $p < .05$). Kako bismo znali između kojih skupina postoje statistički značajne razlike provedeni su zasebni Mann Whitney U testovi između svih pojedinih parova. Rezultati su prikazani u Tablici 35.

Tablica 35. Rezultati pojedinačnih Mann Whitney U testova o postojanju statističke razlike u stavu studenata o ulozi fakulteta, po godini studija (studenti)

	Treća godina	Četvrta godina	Peta godina	Medijan
Prva g.	Z = -2.37; p = .018	Z = -2.10; p = .036	Z = -1.91; p = .056	4.00
Treća g.		Z = -1.77; p = .078	Z = -1.22; p = .194	5.00
Četvrta g.			Z = -0.39; p = .699	4.00
Peta g.				4.00

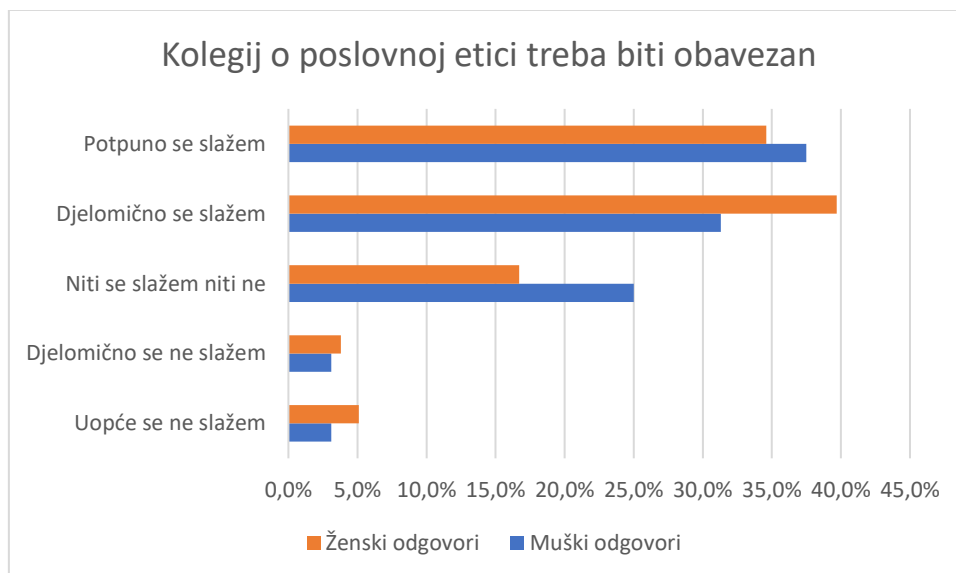
Dobiveni rezultati pokazuju da postoji statistički značajna razlika samo između prve i treće (Z = -2.37; $p < .05$) te prve i četvrte (Z = -2.10; $p < .05$) godine. Prema medijanima u zadnjoj koloni možemo vidjeti da treća godina na ovoj varijabli daje višu procjenu (C = 5.00), nego prva (C = 4.00) i četvrta (C = 4.00) godina. Iako i kod pete godine medijan iznosi 4.00, nema statistički značajne razlike.

Bilo bi korisno da studenti tijekom čitavog studiranja primjećuju kako fakultet aktivno potiče moralni razvoj studenata. Nastava tome može bitno doprinijeti. Primjer je integrirani sadržaj o moralnoj dimenziji poslovanja, u razne predmete.

Promatrano po fakultetu, polovica studenata iz Osijeka (50%) i Zagreba (53%) potpuno se slaže da je jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji. Najčešći odgovor studenata iz Rijeke (41%) i Splita (54%) je da se djelomično slažu. Po 34% studenata iz Varaždina slaže se s tvrdnjom potpuno ili pak djelomično.

Za P20 (Na ustanovama za visoko obrazovanje poslovna etika treba biti obavezan kolegij) provjerena je statistička razlika s obzirom na fakultet gdje ispitanici studiraju. Razlika po fakultetu je računata neparametrijskim testom jer se varijabla P20 (Na ustanovama za visoko obrazovanje Poslovna etika treba biti obavezan kolegij) ne distribuira po normalnoj raspodjeli. U ovom slučaju smo imali 5 skupina ispitanika: Ekonomski fakultet u Osijeku (N = 12), Ekonomski fakultet u Rijeci (N = 34), Ekonomski fakultet u Splitu (N = 13), Ekonomski fakultet u Zagrebu (N = 19) i Fakultet organizacije i informatike u Varaždinu (N = 32). U skladu s time korišten je Kruskal Wallisov test za testiranje razlike između više nezavisnih skupina ispitanika. Dobivena razlika nije statistički značajna ($\chi^2(4) = 7.52$; $p < .05$). Prema tome nije bilo potrebno raditi pojedinačne Mann Whitney U testove. Na grafikonu 4. vide se stavovi o obaveznoj nastavi poslovne etike (P20), po spolu. Većina studenata slaže se da kolegij o poslovnoj etici treba biti obavezan.

Grafikon 4. Treba li kolegij poslovne etike biti obavezan, odgovori po spolu (studenti)



U drugom dijelu 1. hipoteze zaključeno je da studenti koji smatraju da nastava etike treba biti samostalna (P21), lakše prepoznaju moralna pitanja (P10). Za samostalnu nastavu uključeni odgovori su: samo kao samostalan kolegij, te samostalan i integriran

dio u ostale kolegije. Najčešći odgovor studenata (46%) bio je paralelno samostalni kolegij i integrirani manji dio u ostale kolegije.

Još se provjerilo ima li statističke razlike po spolu, u spomenutom odnosu varijabli P21 i P10. Distribucija rezultata za varijablu P21 (Nastava poslovne etike na ustanovama za visoko obrazovanje treba biti samostalna ili integrirana) statistički se značajno razlikuje od normalne raspodjele. Stoga je za računanje razlike po spolu korišten neparametrijski Mann Whitney U test.

Rezultati pokazuju da nema statistički značajne razlike u varijabli P10 (Lako prepoznajem moralna pitanja) ($Z = -0.461$; $p > .05$) između studentica ($N = 78$) i studenata ($N = 32$). Za obje skupine medijan iznosi 2.00.

Slijedi rezultat ispitivanja korelacije za zavisno pitanje P10 (Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na moje studiranje) u odnosu na dva nezavisna pitanja, po metodi Least Squares (Tablica 36.). Nezavisna pitanja su P19 (Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji) i P24 (Jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika).

Tablica 36. Rezultati ispitivanja korelacije zavisne varijable - lakoća prepoznavanja moralnih pitanja studenata (P10) s dva prediktora: uloga ustanova za visoko obrazovanje i uloga poslodavca (studenti)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(P19)	0.149	0.056	2.668	0.009
LOG(P24)	0.267	0.086	3.117	0.002
C	0.767	0.130	5.901	0.000
R-squared	0.173	Mean dependent var		1.35
Adjusted R-squared	0.158	S.D. dependent var		0.246
S.E. of regression	0.226	Akaike info criterion		-0.113
Sum squared resid	5.449	Schwarz criterion		-0.039
Log likelihood	9.197	Hannan-Quinn criter.		-0.083
F-statistic	11.197	Durbin-Watson stat		2.236
Prob(F-statistic)	0.000			

LEGENDA – Zavisna varijabla: LOG(P11); Metoda: Least Squares, Uzorak: 110, Broj odgovora: 110

Dobiven je statistički značajan regresijski koeficijent $p < .01$. R squared pokazuje da prediktori LOG(P19) i LOG(P24) objašnjavaju svega oko 17% varijance kriterija LOG(P10).

T-testovi su statistički značajni te prema dobivenim koeficijentima možemo vidjeti da kada se LOG(P19) poveća za 1%, LOG(P10) se povećava za 0.15%. Kada se LOG(P24) poveća za 1%, LOG(P10) se povećava za oko 0.27%.

Pokazalo se da se percepcija lakoće prepoznavanja moralnih pitanja koja mogu utjecati na studiranje povećava s nezavisnim varijablama. Povećava se više sa stavom da jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika. Percepcija lakoće prepoznavanja moralnih pitanja nešto manje se povećava sa stavom da je jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji.

Slijede dodatni rezultati vezani uz drugo do sedmo istraživačko pitanje, IP2 do IP7. Dodatne analize za drugo do sedmo istraživačko pitanje su na uzorku uvrštenih društava.

4.2.2.2. Dodatni rezultati uz drugo istraživačko pitanje, o lakoći prepoznavanja moralnih pitanja u poslu (na uzorku uvrštenih društava)

U drugom istraživačkom pitanju analiziralo se kako su etička klima i kultura povezane s lakoćom prepoznavanja moralnih pitanja kod zaposlenika uvrštenih društava. Za segmente etičke klime i kulture korištene su varijable: P2 (Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim), P3 (Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja), P13 (Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među zaposlenima u Organizaciji gdje radim), P14 (Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim), i P16 (Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose Uprave i zaposlenika u Organizaciji gdje radim). U nastavku su prikazane dodatne analize.

Najprije su u Tablici 37. rezultati Mann Whitney U testa o statističkoj vezi zavisne varijable o lakoći prepoznavanja moralnih pitanja u poslu (P12), s varijablama o etičkoj klimi i kulturi (P2, P3, P13, P14 i P16).

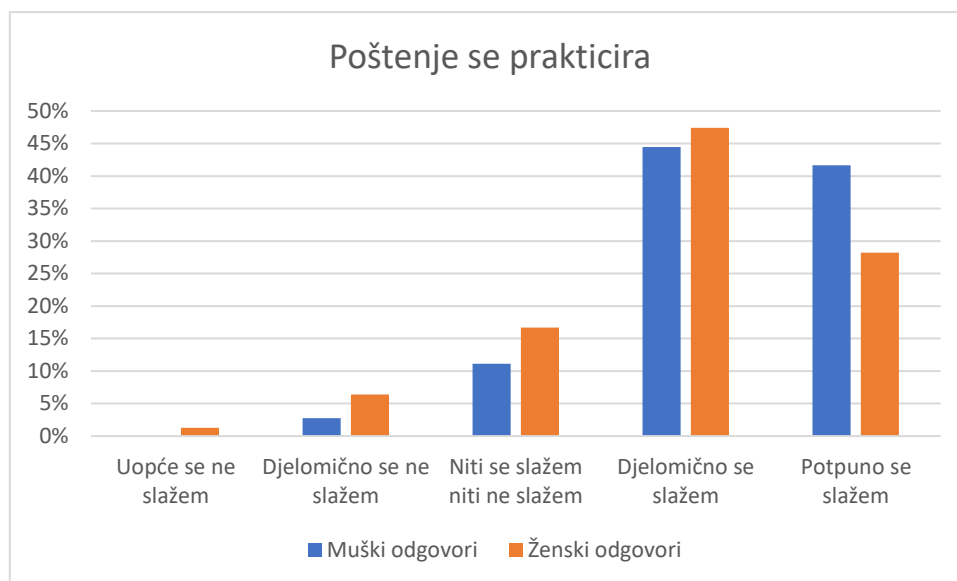
Tablica 37. Mann Whitney U test za zavisnu varijablu P12, o lakoći prepoznavanja moralnih pitanja na poslu (uvrštena društva)

Nezavisne varijable	Z	P
P2 Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim	-1.23	.219
P3 Uprava organizacije gdje radi daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja	-0.25	.805
P13 Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među zaposlenima gdje radim	-0.34	.734
P14 Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim	-0.38	.708
P16 Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose Uprave i zaposlenika u Organizaciji gdje radim	-2.15	.030

Kako bismo ovo izračunali nezavisne varijable na tvrdnjama su napravljene na način da su ispitanici podijeljeni u dvije skupine: oni koji se slažu s tvrdnjom (daju odgovore 4: slažem se, ili 5: u potpunosti se slažem) i oni koji se ne slažu s tvrdnjom (daju odgovore 1: uopće se ne slažem ili 2: ne slažem se). Potom je primjenom Mann Whitney U testa provjereno postoji li razlika u zavisnoj varijabli P12 (Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na posao koji radim). Rezultati pokazuju da je jedina statistički značajna razlika prisutna kod nezavisne varijable P16 (Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose Uprave i zaposlenika u organizaciji gdje radim). Provjerom medijana se pokazalo da viši rezultat na varijabli P12 (Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na posao koji radim) imaju oni koji se slažu s tvrdnjom P16 (Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose Uprave i zaposlenika u Organizaciji gdje radim) uz ($C = 5.00$), nego oni koji se istom tvrdnjom ne slažu ($C = 4.00$). Rezultat potvrđuje značaj dobre radne atmosfere kroz međusobno poštivanje uprave i zaposlenika. To zaposleniku olakšava rad, pa i prepoznavanjem moralnih pitanja.

Slijedi analiza za anketno pitanje P2 iz ankete zaposlenika uvrštenih društava (Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim). Kako na prakticiranje poštenja gledaju ženski ispitanici, a kako muški, prikazuje Grafikon 5.

Grafikon 5. O praktíciranju poštenja, odgovori po spolu (uvrštena društva)



Muški ispitanici se češće slažu da se poštenje praktícira (86%), u odnosu na ispitanice (75%), što je slučaj i u ranijem istraživanju s Islanda.⁴⁶

Dalje se provjerilo ima li razlika u percepciji poštenja, po dobi. Kako bi ispitali razlike napravljen je Kruskal-Wallis ANOVA test, koji se koristi kad imamo više od dvije skupine uzoraka koji se ne raspodjeljuju u skladu s normalnom raspodjelom. Rezultati su u Tablici 38.

Tablica 38. Ima li statističke razlike u percepciji poštenja u organizaciji, po dobi (uvrštena društva)

Dobne skupine/godine	N	Medijan	H	P
21-30	6	4.5	7.6	.107
31-40	36	4		
41-50	54	4		
51-60	15	4		
61 i više	3	4		

Ne postoji statistički značajna razlika između dobnih skupina u odgovoru na pitanje P2.

⁴⁶ 'Muški ispitanici su značajno više bili mišljenja da se u njihovim tvrtkama primjenjuje dobra poslovna etika (Mdn = 5,00) nego ženski (Mdn = 4,00)'. Sigurjonsson et al. (2015). Managers' Views on Ethics Education in Business Schools: An Empirical Study. *Journal of Business Ethics*, str. 5

Dodatnom provjerom može se uočiti da se jedino kod najmlađe dobne skupine svi ispitanici slažu, djelomično ili potpuno, da se poštenje u organizaciji prakticira.

Sljedeće se promatralo pitanje P16 (Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose Uprave i zaposlenika u Organizaciji gdje radim). S tvrdnjom da međusobno poštivanje dobro opisuje odnosa uprave i zaposlenika u organizaciji gdje rade, djelomično ili potpuno se slaže glavnina zaposlenika (74%). Slaže se 76% muških ispitanika i 71% ispitanica.

Dalje se provjerilo ima li statističke razlike po spolu za više anketnih pitanja iz drugog istraživačkog pitanja (P2, P3, P12, P13, P14). Koristili smo neparametrijski Mann-Whitneyev test. Nismo dobili statistički značajnu razliku. Rezultati su u Tablici 39.

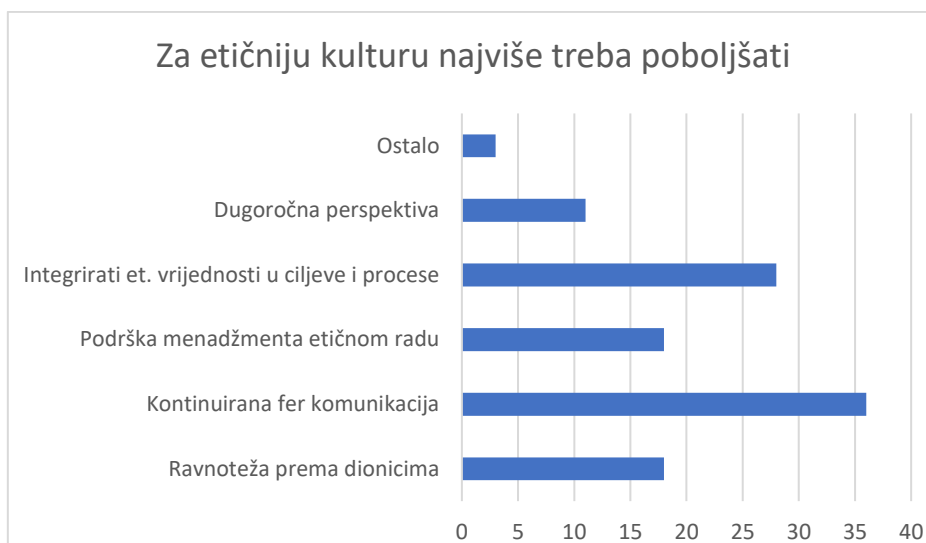
Tablica 39. *Provjera ima li statistički značajne razlike po pojedinom pitanju, za: P2, P3, P12, P13, P14, po spolu (uvrštena društva)*

Pitanje iz ankete uvrštenih društava	Z	p
P2 Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim	1.55	.121
P3 Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja	1.56	.117
P12 Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na posao koji radim	0.91	.365
P13 Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među zaposlenima u Organizaciji gdje radim	1.26	.207
P14 Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim	1.56	.119

Iako nema statistički značajne razlike u odgovorima po spolu, mogu se primijetiti blaže razlike u odgovorima.

Što zaposlenici smatraju da najviše treba poboljšati za etičniju kulturu? (Grafikon 6.).

Grafikon 6. Što najviše treba poboljšati za etičniju kulturu (uvrštena društva)



Na pitanje što najviše treba poboljšati za etičniju kulturu u organizaciji gdje rade, prvi odabir ispitanika je da najviše treba poboljšati kontinuiranu fer komunikaciju. To je odgovor 27% ženskih, i 42% muških ispitanika. Ispitanice kao drugi odgovor odabiru integriranje etičkih vrijednosti u ciljeve i procese rada (24%). Potreba za fer komunikacijom vidljiva je i kod pitanja o pojavama koje bi trebalo izbjegavati u svakodnevnom ponašanju u organizaciji. Prvi odabrani odgovor je ogovaranje (42 ispitanika od 114), a drugi je govorenje neistine (26 ispitanika). Treći odgovor je vrijeđanje, ismijavanje i drugo (13 ispitanika), a četvrti je diskriminacija (12 ispitanika). Da najprije treba izbjegavati ogovaranje smatra veći broj muških ispitanika (41,67%), u odnosu na 34,62% od svih ženskih ispitanica.

Još je za skupinu nezavisnih varijabli u drugom istraživačkom pitanju proveden Cronbach's Alpha test. Varijable su: P2, P3, P13, P14 i P16. Rezultat je u Tablici 40.

Tablica 40.: Cronbach's Alpha test za skupinu nezavisnih varijabli u drugom istraživačkom pitanju (na uzorku uvrštenih društava)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	5

Rezultat upućuje na visoku pouzdanost varijabli.

Također se ranije, na užem uzorku (N = 73), provjerila statistička veza između pitanja o spremnosti za pomoći kolegi s lakoćom prepoznavanja moralnih pitanja. Pronađena je pozitivna povezanost ($r(73) = .27, p < .05$) između percepcije da je spremnost za pomoći

kolegi čest oblik ponašanja među zaposlenima u organizaciji i lakoće prepoznavanja moralnih pitanja koja mogu utjecati na posao koji zaposlenik radi.

4.2.2.3. Dodatni rezultati uz treće istraživačko pitanje, o institucionalnim alatima i značaju stava zaposlenika o etici (na uzorku uvrštenih društava)

U trećem istraživačkom pitanju tri anketna pitanja čine varijablu: primjena institucionalnih alata. Ta pitanja su: P5 (Etičke vrijednosti koje se u Organizaciji cijene u načinu rada i ponašanju, poznate su mi prije svega iz jednog pokazatelja), P11 (Zaposlenike se o percepciji etičke kulture u Organizaciji pita na način), i P18 (Organizacija je osigurala da se svi zaposlenici educiraju o poslovnoj etici).

Pogledajmo pokazatelje po kojima zaposleni najprije znaju koje se etičke vrijednosti u organizaciji cijene (P5). Grafikon 7. prikazuje odgovore po spolu.

Grafikon 7. Pokazatelj iz kojega zaposlenik zna etičke vrijednosti, po spolu (uvrštena društva)



Polovica ispitanika (50%) etičke vrijednosti primarno poznaje iz etičkog kodeksa ili drugog dokumenta o poslovnom ponašanju. Drugi najčešći odgovor zaposlenika je organizacijska kultura (30%), a treći odgovor je primjer uprave (11%). Dok ispitanice etičke vrijednosti češće prepoznaju iz kodeksa, muški ispitanici vrijednosti najčešće prepoznaju iz organizacijske kulture. Odgovori pokazuju koliko je potrebno etičnost u organizaciji poticati na razne načine. Pokazuju i kako formalni institucionalni alati ostvaruju svrhu tek uz paralelno dobar neformalni aspekt, ovdje izražen kroz kulturu u organizaciji.

Vežano uz stav zaposlenika o etici, ispitana je statistička razlika za anketno pitanje o tome što je zaposleniku važno kod donošenja moralne odluke, za P23 (Kad se suočim s moralnim problemom, na odluku mi najviše utječe). Rezultati su u Tablici 41.

Tablica 41. *Mann Whitney U test za pitanje što utječe na moralnu odluku (uvrštena društva)*

	Z	P
P23 Kad se suočim s moralnim problemom, na odluku mi najviše utječe	-0.58	.560

Rezultati pokazuju da nema razlike po spolu u ocjeni tvrdnje.

Varijablu Primjena institucionalnih alata ranije smo analizirali na manjem uzorku uvrštenih društava. Za $N = 73$ analizirana je povezanost primjene institucionalnih alata i lakoće prepoznavanja moralnih pitanja. Spearmanovim testom korelacije pronađena je statistički značajna pozitivna povezanost ($r(73) = .29$; $p < .05$) između primjene institucionalnih alata i lakoće prepoznavanja moralnih pitanja koja mogu utjecati na posao koji zaposlenik radi.

Pozitivne korelacije označile su da s povećanjem primjene institucionalnih alata, i s povećanjem percepcije da je spremnost za pomoći kolegi čest oblik ponašanja među zaposlenima u organizaciji, raste i lakoća prepoznavanja moralnih pitanja koja mogu utjecati na posao koji zaposlenik radi. Korelacije su bile dosta niske. Varijable percepcije etičke klime i kulture (među kojima je i spremnost za pomoći kolegi) ponovo su se stavile u odnos s lakoćom prepoznavanja i na većem uzorku, za $N = 114$.

4.2.2.4. Dodatni rezultati uz četvrto istraživačko pitanje, o etičkoj edukaciji i značaju etike (na uzorku uvrštenih društava)

Ispitano je postojanje statističke razlike za P17 (spremnost pohađanja edukacije), po dobi. Kako se sve distribucije razlikuju od normalne, korišten je Kruskal Wallisov test za testiranje razlika između više skupina. Rezultati su u Tablici 42.

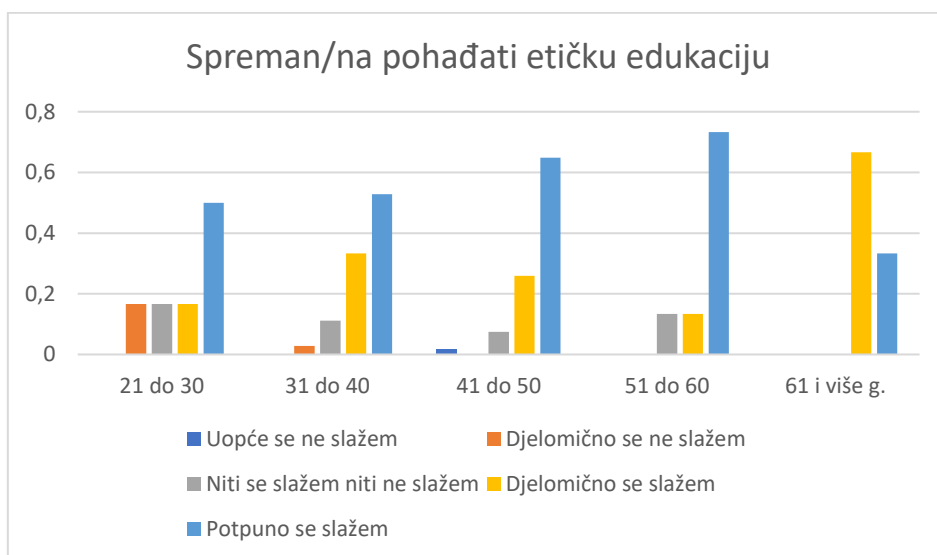
Tablica 42. *Kruskal Wallisov test o spremnosti pohađanja etičke edukacije (uvrštena društva)*

	χ^2	P
P17 Spreman / spremna sam pohađati edukaciju o moralnoj dimenziji rada i poslovnog ponašanja	3.26	.525

Rezultati pokazuju da nema razlike po dobi u ocjeni navedene tvrdnje.

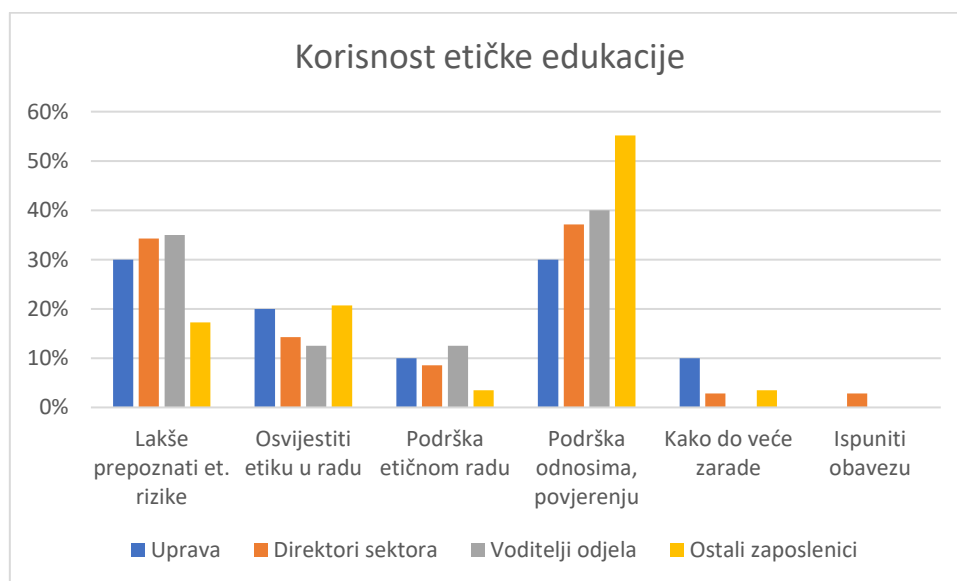
U nastavku su odgovori ispitanika o spremnosti na pohađanje etičke edukacije, po dobi (Grafikon 8.).

Grafikon 8. *Spremanost zaposlenika na pohađanje etičke edukacije, po dobi (uvrštena društva)*



Potpuno slaganje o spremnosti pohađanja raste s dobi. Najviše je kod 51 do 60 godina, te znatno opada. Nadalje, viša je spremnost pohađanja kod ispitanica (94%), u odnosu na također značajnih 75% muških ispitanika. Slijede odgovori o korisnosti etičke edukacije, po radnom mjestu (Grafikon 9.).

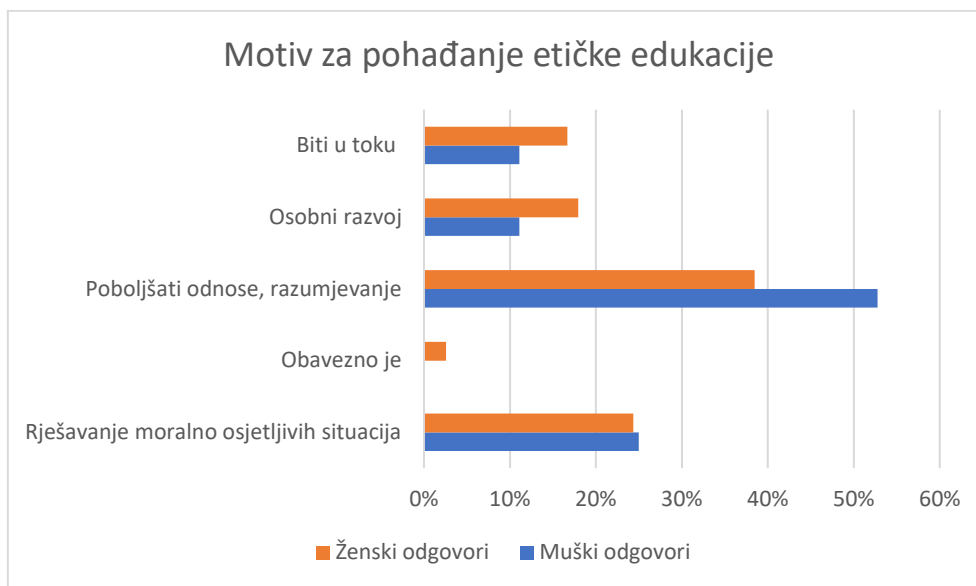
Grafikon 9. *Korisnost etičke edukacije za zaposlenike, po radnom mjestu (uvrštena društva)*



Podrška jačanju dobrih odnosa i povjerenja unutar i van organizacije (42%) najčešći je odgovor ispitanika. Prepoznavanje etičkih rizika drugi je izbor ispitanika (30%). Ukazuje na temu čija važnost raste, u edukaciji i u radu.

Dalje su odgovori o motivu pohađanja etičke edukacije, po spolu (Grafikon 10.).

Grafikon 10. Motiv zaposlenika za pohađanje etičke edukacije, po spolu (uvrštena društva)



Spremnost za poboljšanje odnosa i razumjevanja unutar i van organizacije najčešći je odgovor ispitanika (43%). Češće su muški ispitanici odabrali taj odgovor.

4.2.2.5. Dodatni rezultati uz peto i šesto istraživačko pitanje, gdje je zavisna varijabla spremnost pomoći kolegi (na uzorku uvrštenih društava)

Peto istraživačko pitanje prati u kojoj mjeri primjer moralnog poslovnog ponašanja uprave korelira s jačanjem moralnog ponašanja zaposlenika. Stoga smo ovdje dodatno analizirali što je ispitanicima važno kod vođe. Analizirano pitanje je P8 (Koja od navedenih karakteristika vam je kod poslovnog vođe najvažnija).

Kao najvažniju karakteristiku poslovnog vođe ispitanici su najčešće odabrali dva odgovora, u istom postotku. Jedan odgovor je dijeljenje informacija sa zaposlenima (18%). Drugi odgovor je podržavanje edukacije i razvoja zaposlenih (18%). Karakteristike vođe su okvirno grupirane kako bi obuhvatile dva segmenta. U jednom segmentu su karakteristike s primarno moralnom dimenzijom, poput poštenja i empatije. U drugoj

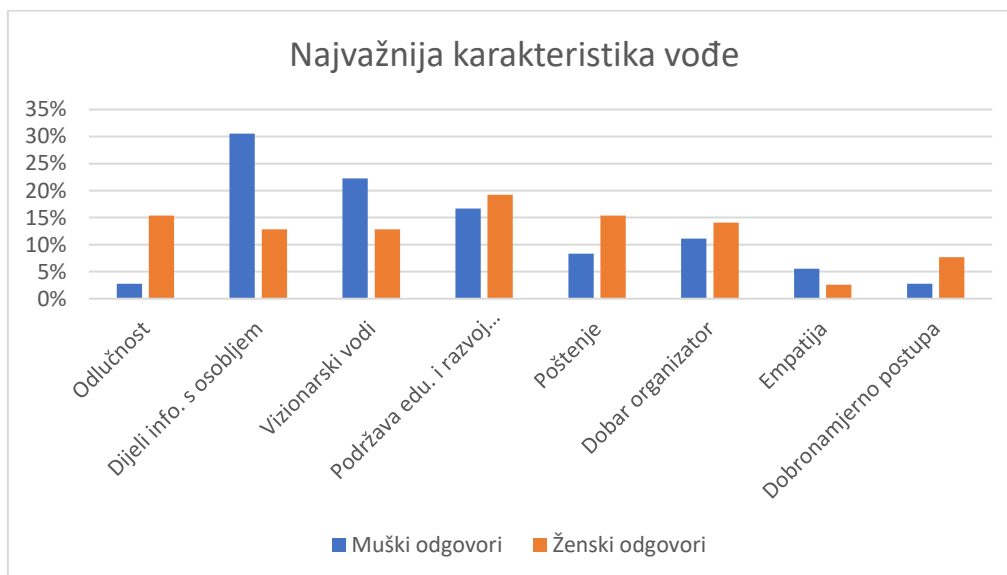
skupini su primarno poslovne karakteristike vođe, poput odlučnosti i dobrog organiziranja. Pitanje o najvažnijoj karakteristici vođe (P8) analizirano je po spolu. Kako se sve distribucije razlikuju od normalne, i ovdje je korišten Mann Whitney U test (Tablica 43.).

Tablica 43. Mann Whitney U test za karakteristike vođe (uvrštena društva)

	Z	P
P8 Koja od navedenih karakteristika Vam je kod poslovnog vođe najvažnija	-0.76	.444

Rezultati u gornjoj tablici pokazuju da nema razlike po spolu u ocjeni navedene tvrdnje. Iako nema statistički značajne razlike u odgovorima po spolu, ipak se primjećuje različit odabir prve karakteristike vođe, isto po spolu. Muškim sudionicima kod vođe je najvažnije dijeljenje informacija sa zaposlenima, te vizionarsko vođenje, dok je ispitanicama najvažnije da vođa podržava edukaciju i razvoj zaposlenih, te poštenje. Također, u pitanju o prakticiranju poštenja u organizaciji, ispitanice niže ocjenjuju prakticiranje poštenja u organizaciji, u odnosu na muške kolege. Detaljniji odgovori o najvažnijoj karakteristici poslovnog vođe, po spolu, su na Grafikonu 11.

Grafikon 11. Karakteristike vođe, po spolu (uvrštena društva)



Dalje je analizirano pitanje P3 (Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja). Glavnina ispitanika (80%) djelomično ili potpuno se slaže da uprava daje dobar primjer poslovnog ponašanja. Više muških ispitanika se slaže da uprava organizacije daje dobar primjer moralnog ponašanja, značajnih 89%. Od

ispitanica se slaže također pretežnih 76%. Ispitana je statistička razlika stava o primjeru uprave (P3), po spolu (Tablica 44.).

Tablica 44. *Mann Whitney U test za pitanje o primjeru moralnog ponašanja uprave, po spolu (uvrštena društva)*

	Z	P
P3 Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja	-1.68	.093

Rezultati u Tablici 44. pokazuju da nema razlike po spolu u ocjeni navedene tvrdnje.

U idućoj Tablici 45. vidljiv je test za zavisnu varijablu spremnosti pomoći kolegi u organizaciji (P13), uz dvije nezavisne varijable.

Tablica 45. *Mann Whitney U test za zavisnu varijablu spremnosti pomoći kolegi P13, i dvije nezavisne varijable (uvrštena društva)*

Nezavisne varijable	Z	P
P3 Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja	-3.18	.001
P14 Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim	-3.82	.000

Kod zavisne varijable P13 (Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među zaposlenima u Organizaciji gdje radim) postoji razlika ovisno o slaganju s tvrdnjama P3 (Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja) i P14 (Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim). Kod tvrdnje iz P14 vidljiv je veći medijan na zavisnoj varijabli ($C = 4.00$) kod onih koji se slažu s tom tvrdnjom u odnosu na one koji se ne slažu ($C = 2.00$). Kod tvrdnje iz P3 su medijani jednaki ($C = 4.00$). No aritmetička sredina kod onih koji se slažu s P3 u zavisnoj varijabli ($M = 4.37$) je veća u odnosu na aritmetičku sredinu onih koji se ne slažu s P3 ($M = 2.15$). Zaključno, zaposlenici uvrštenih društava koji se slažu s tvrdnjom da uprava Organizacije gdje rade daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja te oni koji se slažu s tvrdnjom da su dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni među zaposlenima u Organizaciji gdje rade više smatraju da je spremnost za pomoći kolegi čest oblik ponašanja među zaposlenima u Organizaciji gdje rade u odnosu na one zaposlenike koji se s istim tvrdnjama ne slažu.

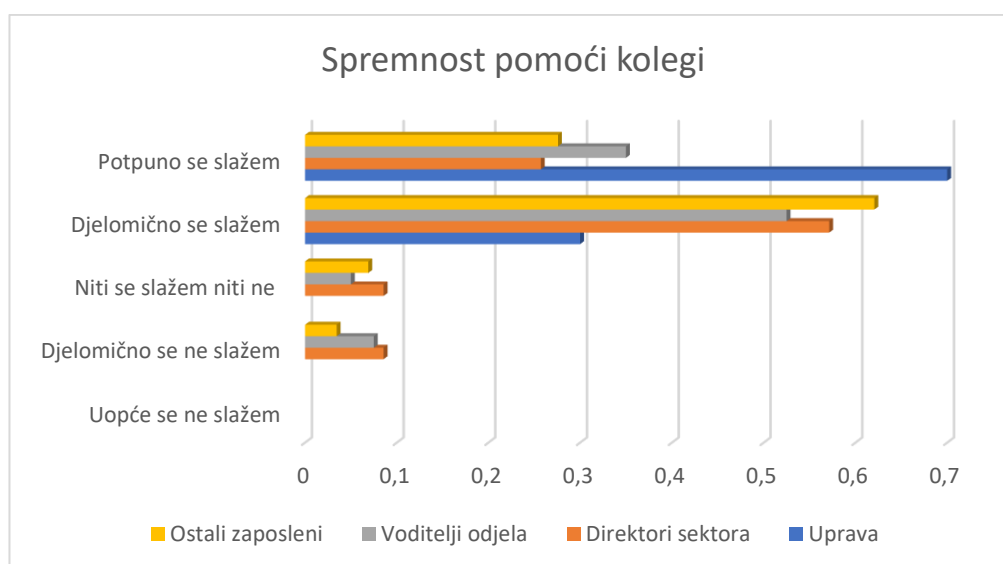
Još je ispitano ima li statistički značajne razlike za P13 (spremnost pomoći kolegi), po radnom mjestu. Rezultati su u Tablici 46.

Tablica 46. *Kruskal Wallisov test za pitanje o spremnosti pomoći kolegi, po radnom mjestu (uvrštena društva)*

	χ^2	P
P13 Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među zaposlenima u Organizaciji gdje radim	7.47	.058

Rezultati u gornjoj tablici pokazuju da nema razlike po radnom mjestu u ocjeni navedene tvrdnje. Grafički prikaz odgovora o spremnosti za pomoći kolegi, po radnom mjestu, je na Grafikonu 12.

Grafikon 12. *Spremnost pomoći kolegi, po radnom mjestu (uvrštena društva)*



Da je u organizaciji česta spremnost na pomoć među kolegama najčešće se slažu uprave. S tvrdnjama za P13 (spremnost pomoći kolegi) i za P14 (dobri međuljudski odnosi i povjerenje), većina ispitanika iz uvrštenih društava djelomično se slaže. Slaže se veći postotak muških ispitanika.

4.2.2.6. Dodatni rezultati uz sedmo istraživačko pitanje, za zavisnu varijablu o međuljudskim odnosima i povjerenju (na uzorku uvrštenih društava)

Ispitano je postojanje statističke razlike u zavisnoj varijabli P14 (odnosi i povjerenje), s obzirom na odgovore u P2 (poštenje u radu i odnosima). Rezultati su u Tablici 47.

Tablica 47. Mann Whitney U test za zavisnu varijablu P14 o međuljudskim odnosima i povjerenju zaposlenika, s obzirom na odgovore o poštenju (uvrštena društva)

Nezavisne varijable	Z	p
P2 Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim	-3.57	.000

Provjerilo se postoji li razlika u zavisnoj varijabli P14 (Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim) ovisno o onima koji se slažu ili ne slažu s tvrdnjom P2 (Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim). Pokazalo se da je razlika statistički značajna ($Z = -3.57$; $p < .01$). Medijan donosi informaciju da je zavisna varijabla viša ($C = 4.00$) kod skupine koja se slaže s tvrdnjom P2 (Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim), nego kod skupine koja ne slaže s njom ($C = 3.00$).

4.2.2.7. Ostali rezultati za varijable u istraživačkim pitanjima (na uzorku uvrštenih društava)

Rezultati u nastavku odnose se na varijable iz drugog do sedmog istraživačkog pitanja. Za uzorak uvrštenih društava dalje se vidi ima li statistički značajne razlike u radnom mjestu, s obzirom na spol ispitanika. Rezultati su u Tablici 48.

Tablica 48. Statistički značajna razlika u radnom mjestu ispitanika, po spolu (uvrštena društva)

N(%)	Uprava	Direktori sektora	Voditelji odjela	Ostali zaposlenici	Hi kvadrat	P
Žene	2 (2.56)	21 (26.92)	31 (39.74)	24 (30.77)	16.28	.001
Muškarci	8 (22.22)	14 (38.89)	9 (25)	5 (13.89)		

Postoji statistički značajna razlika u radnom mjestu ovisno o spolu. Od ukupnog broja muških ispitanika 22% ih je u upravi, dok je žena 3%. U ostale zaposlenike spada 31% žena, i 14% muškaraca.

Koji je češći odgovor zaposlenika uvrštenih društava, za varijable u IP2 do IP7? Za sva pitanja mjerena Likertovom skalom, glavnina odgovora je da se slažu, češće potpuno nego djelomično. Pitanja kod kojih se najčešće potpuno slažu: primjer uprave P3 (42%),

lakoća prepoznavanja moralnih pitanja P12 (51%), spremnost pohađanja etičke edukacije P17 (61%), uloga poslodavca za moralno ponašanje zaposlenika P19 (75%), uloga fakulteta za moralnost studenata P24 (47%), i obaveza kolegija etike P25 (61%).

Za anketna pitanja koja su analizirana u istraživačkim pitanjima IP2 do IP7, na uzorku uvrštenih društava, proveden je Cronbach's Alpha test. Popis anketnih pitanja koja su analizirana u istraživačkim pitanjima IP2 do IP7: P2, P3, P5, P11, P12, P13, P14, P16, P17, P18, P19, P24 i P25. Kako se Cronbach's Alpha test može raditi samo na skalama, a ne na kategorijskim varijablama, za ovaj test izbacilo se: P5, P11 i P18. Rezultat Cronbach's Alpha testa je vidljiv u nastavku (Tablica 49.).

Tablica 49. *Cronbach's Alpha test za varijable u istraživačkim pitanjima IP2 do IP7 (na uzorku uvrštenih društava)*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,682	10

Rezultati testa upućuju na srednju pouzdanost varijabli.

4.2.3. Dodatni rezultati na uzorku studenata

U nastavku su tri dodatne vrste rezultata na uzorku studenata. Slijede:

- dodatni test na uzorku studenata,
- statističke veze na uzorku studenata,
- i deskriptivni rezultati vezane uz anketu studenata.

Test na uzorku studenata izrađen je za nekoliko anketnih pitanja koja nisu obrađena u istraživačkim pitanjima. Odabrana su anketna pitanja koja su značajna za temu čitavog rada, i usporediva su s pitanjima iz ankete uvrštenih društava.

Slijedi test Least Squares za zavisno pitanje, uz dva nezavisna pitanja. Zavisno je P11 (Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među studentima na Fakultetu gdje studiram). Nezavisna pitanja su P12 (Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među studentima na Fakultetu gdje studiram) i P14 (Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose profesora i studenata na Fakultetu gdje studiram). Rezultati: Tablica 50.

Tablica 50. Rezultati ispitivanja zavisne varijable - spremnosti pomoći kolegi (P11), s dva prediktora: odnosi i povjerenje među studentima, te međusobno poštivanje profesora i studenata (studenti)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(P12)	0.635	0.069	9.167	0.000
LOG(P14)	0.382	0.068	5.650	0.000
R-squared	0.457	Mean dependent var		1.36
Adjusted R-squared	0.452	S.D. dependent var		0.343
S.E. of regression	0.254	Akaike info criterion		0.116
Sum squared resid	6.908	Schwarz criterion		0.165
Log likelihood	-4.313	Hannan-Quinn criter.		0.136
F-statistic	1.896	Durbin-Watson stat		
Prob(F-statistic)	0.000			

LEGENDA: Zavisna varijabla: LOG(P11); Metoda: Least Squares, Uzorak: 110, Broj odgovora: 109

Dobiven je statistički značajan regresijski koeficijent $p < .01$, a R squared pokazuje da prediktori LOG(P12) i LOG(P14) objašnjavaju nešto manje od 50% varijance kriterija LOG(P11).

T-testovi su visoki i statistički značajni. Prema dobivenim koeficijentima možemo vidjeti da kada se LOG(P12) poveća za 1%, LOG(P11) se povećava za 0.64%. Kada se LOG(P14) poveća za 1%, LOG(P11) se povećava za oko 0.38%.

Pokazalo se da se percepcija spremnosti za pomoći kolegi među studentima na fakultetu povećava s nezavisnim varijablama. Više se povećava s percepcijom dobrih međuljudskih odnosa i povjerenja. Manje se povećava, ali isto statistički značajno, s percepcijom međusobnog poštivanja profesora i studenata.

U nastavku su statističke veze te deskriptivni rezultati na uzorku studenata.

4.2.3.1. Statistički značajne veze između anketnih pitanja (na uzorku studenata)

Navode se značajne statističke veze između varijabli (anketnih pitanja) iz ankete studenata. Anketa je provedena na pet fakulteta. Navode se veze za odabrana pitanja.

Varijabla P5 (Po mom mišljenju poslovna etika u trgovačkim društvima u Hrvatskoj dobro se prakticira), negativno je povezana s varijablom:

P24 (Jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika) ($r = -.27, p < .01$).

Sa opadanjem percepcije studenata da se poslovna etika u trgovačkim društvima u Hrvatskoj dobro prakticira, raste percepcija da jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika.

Varijabla P6 (Po mom mišljenju poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u uvrštenim društvima), pozitivno je povezana s varijablom:

P5 (Po mom mišljenju poslovna etika u trgovačkim društvima u Hrvatskoj dobro se prakticira) ($r = .34, p < .01$).

Kao što je očekivano varijable su pozitivno povezane. Uvrštena društva dio su šireg skupa trgovačkih društava, i prirodno je da je percepcija studenata usporediva za obje skupine društava. S porastom percepcije studenata da se poštenje u radu i odnosima dobro prakticira u uvrštenim društvima, raste i percepcija da se poslovna etika u trgovačkim društvima u Hrvatskoj dobro prakticira.

Varijabla P7 (Po mom mišljenju uprave uvrštenih društava daju dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja) pozitivno je povezana s varijablama:

- P5 (Po mom mišljenju poslovna etika u trgovačkim društvima u Hrvatskoj dobro se prakticira) ($r = .33, p < .01$), i
- P6 (Po mom mišljenju poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u uvrštenim društvima) ($r = .55, p < .01$).

S porastom percepcije da uprave uvrštenih društava daju dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja, rastu i percepcije da se poslovna etika u trgovačkim društvima dobro prakticira, te da se poštenje dobro prakticira u uvrštenim društvima.

Varijabla P10 (Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na moje studiranje), pozitivno je povezana s varijablom:

P11 (Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među studentima na fakultetu gdje studiram) ($r = .26, p < .01$).

S porastom percepcije ispitanika da lako prepoznaje moralna pitanja koja mogu utjecati na osobno studiranje, raste i percepcija da je spremnost za pomoći kolegi čest oblik ponašanja među studentima na fakultetu.

Varijabla P12 (Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među studentima na fakultetu gdje studiram), pozitivno je povezana s varijablom:

P11 (Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među studentima na fakultetu gdje studiram) ($r = .70, p < .01$).

S porastom percepcije da su dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni među studentima, raste i percepcija da je spremnost za pomoći kolegi čest oblik ponašanja među studentima.

Varijabla P14 (Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose profesora i studenata na fakultetu gdje studiram) pozitivno je povezana s varijablama:

- P11 (Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među studentima na fakultetu gdje studiram) ($r = .37, p < .01$),
- P12 (Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među studentima na fakultetu gdje studiram) ($r = .34, p < .01$),

S porastom percepcije da međusobno poštivanje dobro opisuje odnose profesora i studenata na fakultetu gdje ispitanik studira, rastu i percepcije da je spremnost za pomoći kolegi čest oblik ponašanja među studentima, te da su dobri međuljudski odnosi i povjerenje među studentima uobičajeni.

Varijabla P19 (Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji) pozitivno je povezana s varijablom:

P24 (Jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika) ($r = .29, p < .01$).

S jačanjem stava da je jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji, jača i stav da jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika.

Varijabla P20 (Na ustanovama za visoko obrazovanje poslovna etika treba biti obavezan kolegij) pozitivno je povezana s varijablama:

- P10 (Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na moje studiranje) ($r = .35, p < .01$),
- P19 (Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji) ($r = .34, p < .01$),
- P24 (Jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika) ($r = .29, p < .01$).

S jačanjem stava da na ustanovama za visoko obrazovanje poslovna etika treba biti obavezan kolegij, raste i percepcija o lakoći prepoznavanja moralnih pitanja kod studiranja, te jača stav da je uloga fakulteta pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji, kao i stav da uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika.

Od svih navedenih statističkih veza u studentskoj anketi, najznačajnija je veza između varijable P12 (Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među studentima na fakultetu gdje studiram) i varijable P11 (Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među studentima na fakultetu gdje studiram) ($r = .70, p < .01$).

Velika statistička značajnost veze između pitanja o dobrim odnosima i povjerenju kolega, s pitanjem o spremnosti za pomoći kolegi, ukazuje koliku važnost valja davati ovoj temi. Jednako kod studenata kao i kod zaposlenika. Ustanove za visoko obrazovanje mogu na brojne načine poticati zdrave međuljudske odnose. Jedan od načina je da profesori oblikuju nastavne zadatke za studentske timove, čime potiču suradnju. Način na koji profesori komuniciraju sa studentima o neformalnim pitanjima isto šalje poruku o vrijednostima na fakultetu.

Druga statistička veza po jačini u studentskoj anketi srednjeg je značaja. Varijabla P7 (Po mom mišljenju uprave uvrštenih društava daju dobar primjer moralnog poslovnog

ponašanja), povezana je s varijablom P6 (Po mom mišljenju poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u uvrštenim društvima) ($r = .55, p < .01$).

Primjer uprave i povezanost s percepcijom poštenja u anketi zaposlenika promatra se za društvo gdje ispitanik radi, dok se u studentskoj anketi promatra percepcija studenata o uvrštenim društvima ukupno. Percepcija primjera moralnog ponašanja uprave i percepcija poštenja u obje su ankete čvrsto statistički povezane. Prirodno je da organizacije kojima je poštenje temelj poslovnog djelovanja kontinuirano uzimaju u obzir način poslovanja, tako da u istom smjeru idu primjer uprave i poštenje.

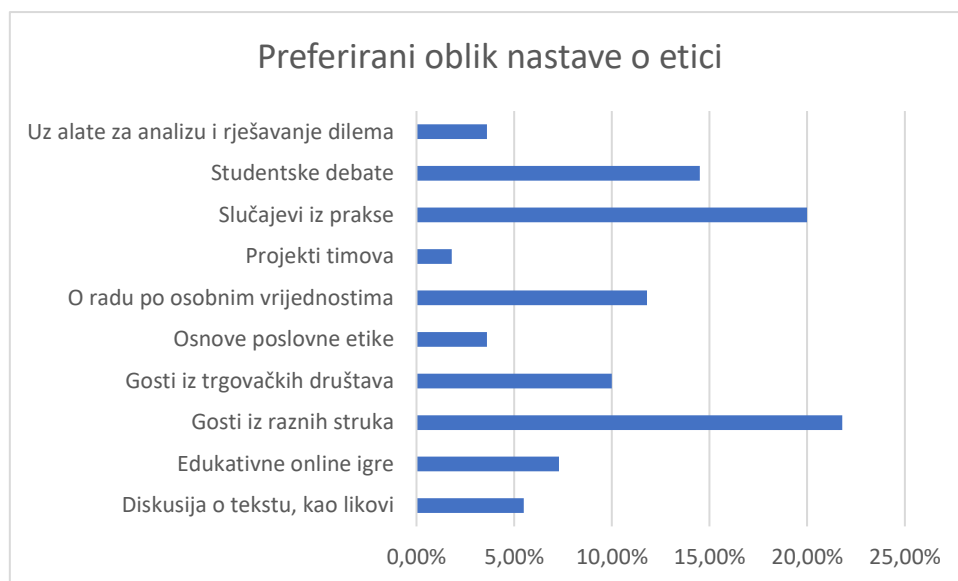
4.2.3.2. Deskriptivni rezultati na uzorku studenata

Dio anketiranih studenata ima kolegij poslovne etike no ne svi, što daje raznoliku perspektivu ispitanika. Najviše ih je imalo kolegij: izborni (31%), te obavezan (26%). Za daljnjih 19% ispitanika kolegij poslovne etike nije ponuđen na smjeru koji studiraju. Zatim 18% studenata ne zna je li im na smjeru ponuđen kolegij etike. Od ostalih 6% studenata koji nisu pohađali kolegij, njih 5% planira ga pohađati, a 2% ne planira.

Korisnost etičke edukacije studenti najčešće vide u tome što podržava njihovu pripremu za moralno obavljanje posla (28%). Odgovore iz ankete studenata promatra se iz perspektive pripreme studenata za buduća radna mjesta. Stoga je dobrodošlo da najveći broj studenata kao korisnost nastave poslovne etike najprije prepoznaje u tome što ih priprema da budući posao obavljaju na moralno odgovoran način.

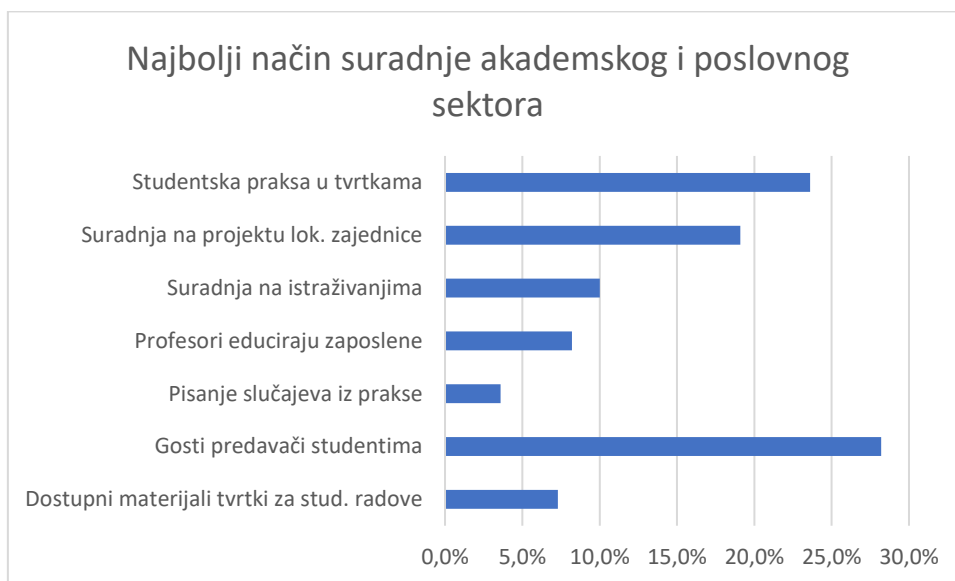
Dodatan uvid u stavove studenata o nastavi etike na fakultetima daju odgovori na dva pitanja: o preferiranom obliku nastave, i o suradnji akademskog i korporativnog sektora. Odgovori studenata o obliku nastave koji preferiraju su na Grafikonu 13.

Grafikon 13. *Oblik nastave o poslovnoj etici, po preferenciji studenata (studenti)*



Kao oblik nastave studenti preferiraju goste predavače iz raznih struka (22%). Kako vide najbolji način suradnje akademskog i poslovnog sektora, pokazuje Grafikon 14.

Grafikon 14: *Najbolji način suradnje akademskog i korporativnog sektora (studenti)*



Studenti i za ovo pitanje najčešće odabiru goste predavače, no ovdje je ponuđen odgovor jedino o gostima iz trgovačkih društava (28%). Sljedeći načini suradnje po izboru studenata su studentska praksa te suradnja na projektima.

4.2.4. Rezultati pretraživanja internet stranica na ustanovama za visoko obrazovanje

Je li etika zastupljena u nastavnom kurikulumu na ustanovama za visoko obrazovanje? Osim ankete studenata, za dodatni uvid u nastavu o etici provedeno je pretraživanje internet stranica fakulteta ekonomskog ili srodnog usmjerenja. Promatralo se imaju li visokoškolske ustanove barem jedan predmet iz poslovne etike ili srodnog područja.

Pokazalo se da 82% visokoškolskih ustanova ima najmanje jedan predmet iz poslovne etike ili srodnog područja. U srodna područja ulaze društveno odgovorno poslovanje, korporativno ponašanje, održivost, i sl. Popis predmeta za preddiplomske i diplomske studije vidljiv je u Prilogu 2. Popis obuhvaća najmanje jedan etički predmet po ustanovi. Za ustanove s više etičkih predmeta, prikazano je najviše dva predmeta po ustanovi.

Pregled poslijediplomskih studija nije obuhvaćen ovim pretraživanjem. Ipak se uvidom u program jedne od ustanova potvrdilo da je etika uključena u obavezne predmete poslijediplomskih programa⁴⁷.

Dobar početni pokazatelj je da se nastava poslovne etike održava u većini promatranih ustanova, u 32 od promatranih 39 ustanova. U poslovnim organizacijama povećana se važnost pridaje nefinancijskom izvještavanju / izvještavanju o održivosti. Neće čuditi porast integriranja tema o odgovornom poslovanju i održivosti u razne predmete ekonomskog smjera. No i u predmete ustanova drugih usmjerenja.

Daljnja istraživanja o moralnom aspektu edukacije u visokom obrazovanju mogu biti o kurikulumu. Isto tako, mogu se promatrati znanja i spremnost na moralno djelovanje studenata prije i poslije pohađanja predmeta. Važna su istraživanja o povezivanju naučenog s primjenom u praksi. Može se analizirati na koji je način moralna dimenzija integrirana u razne predmete, i u koje predmete.

⁴⁷ Za Doktorski studij Ekonomija i poslovna ekonomija, smjer Poslovna ekonomija. Obavezan kolegij: Filozofija, metodologija i etika u znanstvenom istraživanju. Na: Ekonomski fakultet u Rijeci (02.01.2022.)

4.2.5. Usporedba odgovora na uzorku uvrštenih društava i na uzorku studenata

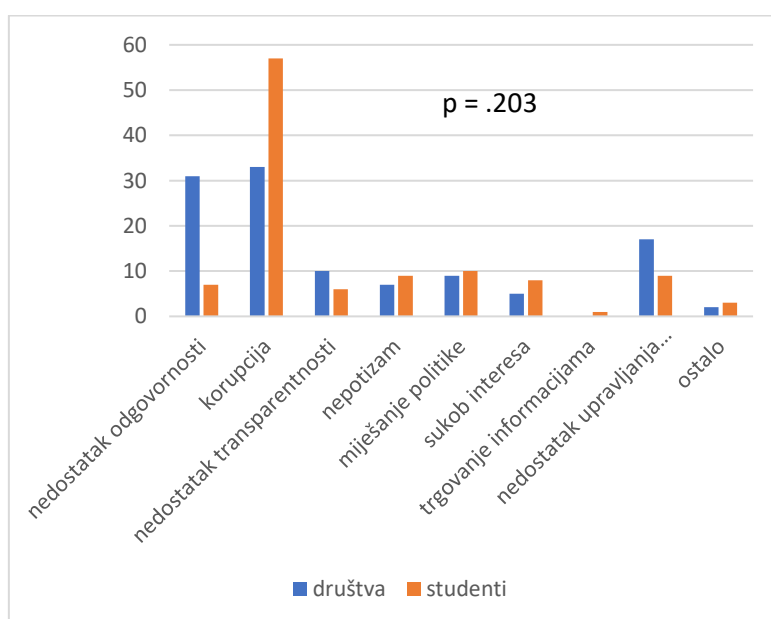
Dosadašnji dodatni rezultati koji proizlaze iz anketa, promatraju odgovore po pojedinoj anketi, za uvrštena društva ili za studente. Ovdje se pitamo kako na usporediva pitanja odgovaraju sadašnji zaposlenici, a kako studenti kao budući zaposlenici? Usporedili su se neki od odgovora iz ankete studenata i ankete zaposlenika uvrštenih društava.

Najprije su se usporedili odgovori studenata i zaposlenika na pitanje o percepciji poslovanja trgovačkih društava u Hrvatskoj. Slijedi usporedba odgovora na sedam anketnih pitanja. Za dio pitanja zaposlenici su izražavali percepciju o društvu gdje rade (P2 poštenje, P3 primjer uprave, P7 moralne dileme), a studenti su izrazili kako doživljavaju sva uvrštena društva.

Za preostali dio skupine anketnih pitanja zaposlenici su i dalje odgovarali o percepciji u društvu gdje rade (P13 spremnost pomoći, P14 dobri međuljudski odnosi, i P16 međusobno poštivanje), dok su studenti odgovarali o percepciji tih pojava na fakultetu gdje studiraju. Na kraju se za preostala pitanja uspoređuju stavovi studenata i zaposlenika o nastavi i drugim praksama u ustanovama za visoko obrazovanje.

Što bi studenti istaknuli kao najvažniji problem domaćeg gospodarstva, a što ističu zaposlenici uvrštenih društava? Usporedba odgovora vidljiva je na Grafikonu 15.

Grafikon 15. *Najvažniji problem poslovanja u Hrvatskoj (uvrštena društva, studenti)*



Obje skupine korupciju označavaju za najveći problem gospodarstva, no taj je odgovor kod studenata bitno više koncentriran (preko 50%). Iako nema statistički značajne razlike, stavovi zaposlenika i studenata u pojedinim se odgovorima vidno razlikuju. Zaposlenici nedostatak odgovornosti smatraju drugim najvažnijim problemom, a studenti za drugi odgovor biraju miješanje politike u poslovanje. Kod različitih odgovora studenata i zaposlenika valja poći od toga da zaposlenici govore iz radnog iskustva a studenti prema percepciji, često vezanoj uz javno dostupne informacije.

Komentirajući odgovore anketiranih o korupciji i nedostatku odgovornosti, individualni investitor napominje kako u privatnom sektoru, gdje najčešće posluje, ne vidi korumpiranost. Međutim, tu nailazi na nedostatak odgovornosti, nezainteresiranost i neznanje. Višu razinu odgovornosti češće vidi u inozemnim kompanijama.

Uz pitanje o najvećem problemu domaćeg gospodarstva, valja se podsjetiti okruženja u kojem je nastajalo domaće gospodarstvo. Gospodarstvo Hrvatske započelo je tranziciju u tržišno gospodarstvo početkom 1990-ih, uz 'proces pretvorbe i privatizacije gospodarskih subjekata',⁴⁸ otežan ratnim uvjetima. 'Hrvatska je, poput ostalih zemalja u tranziciji, učinila velike promjene u institucijama, kao i samoj sadržini makroekonomske politike.'⁴⁹ Percepcija privatizacije u javnosti uglavnom ostaje negativna, radi zlouporaba i drugih nepravilnosti. Kasnije, nakon globalne financijske krize, uslijedio je oštar pad gospodarskih i investicijskih pokazatelja i u Hrvatskoj od 2008. Uz domaće makroekonomske okolnosti i potrebne reforme, gospodarstvo nam je sporo je izlazilo iz recesije.

S druge strane, uređenje domaćeg tržišta razvija se paralelno s prihvaćanjem europskih standarda, propisa i valute. Značajni su dobri primjeri razvoja pojedinih trgovačkih društava u domaćem vlasništvu, jače su vidljivi primjeri većih društava. Značajni su i primjeri uvođenja dobrih praksi u društva u Hrvatskoj koja su dio inozemnih grupacija. Kod manjih i srednjih društava niz je poduzetnika koji su unazad tridesetak godina započinjali obiteljske poduzetničke pothvate da bi sada bili spremni za smjenu generacija, ili traženje vanjskih partnera. Naročito su pozitivni primjeri mladih inovatora čiji su proizvodi prepoznati na tržištima diljem svijeta. Uz pojedine dobre primjere, i potrebu za snažnim fokusom gospodarskog sustava na djelatnosti čiji proizvodi i usluge dugoročno odgovorno nose nove vrijednosti, potreban je i fokus na razvoj dobrih praksi.

⁴⁸ Kuzmić, M. i Lončar-Galek, D. (ur.). (2002). *Vrijednosni papiri u gospodarskoj i pravnoj praksi*, str. 1. Zagreb: Inženjerski biro d.d.

⁴⁹ Škreb, M. (1998). *Iskustvo tranzicije u Hrvatskoj – pogled iznutra*. Hrvatska narodna banka. Pregledi (20.06.2022.)

Navedene okolnosti dio su slike domaćeg gospodarstva. Ne čudi da zaposlenici uvrštenih društava kao najveći problem poslovanja u Hrvatskoj vide korupciju, nedostatak odgovornosti, i nedostatak upravljanja baziranog na etičkim vrijednostima.

Kako mladi vide domaće gospodarstvo ovdje se izražava percepcijom studenata. Prije daljnjih usporednih odgovora studenata i zaposlenika, vidi se još jedan stav o poslovanju samo iz studentske ankete. Slažu li se studenti da se poslovna etika dobro prakticira u trgovačkim društvima u Hrvatskoj? Tek manji broj studenata smatra da se poslovna etika dobro prakticira (14%).

Dalje je za šest pitanja provjereno postoji li statistički značajna razlika u odgovorima studenata i zaposlenika uvrštenih društava. Šest pitanja može se svrstati u dvije skupine. U jednoj skupini zaposlenici i studenti odgovaraju samo o percepciji u uvrštenim društvima. U toj skupini prate se pitanja vezana uz poslovno okruženje (P2 poštenje u radu i odnosima, P3 primjer uprave). U drugoj skupini su pitanja o ponašanjima koja zaposlenici i dalje prate u organizaciji gdje rade, dok studenti odgovaraju o percepciji tih ponašanja na fakultetu gdje studiraju (poput spremnosti pomoći kolegi).

Slijede rezultati za šest usporedivih pitanja. Zaposlenici su odgovarali o percepciji u društvu gdje rade (P2, P3, P12, P13 spremnost pomoći, P14 međuljudski odnosi zaposlenika, i P16 međusobno poštivanje uprave i zaposlenika). Studenti su odgovarali o percepciji tih pojava na fakultetu gdje studiraju (spremnost pomoći kolegi, međuljudski odnosi kolega, te međusobno poštivanje profesora i studenata). Odgovori studenata i zaposlenika uvrštenih društava vide se u Tablici 51.

Tablica 51. Usporedba odgovora zaposlenika i studenata za šest pitanja (uvrštena društva i studenti)

	skupina	C	Z	p
<u>Za pitanja : P2, P3</u>				
<i>zaposleni i studenti o percepciji u uvrštenim društvima</i>				
P2 Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim	D	4	-8.09	.000
	S	3		
P3 Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja	D	4	-8.72	.000
	S	3		
<u>Za pitanja: P12, P13, P14, P16</u>				
<i>zaposleni o percepciji u društvu / studenti o fakultetu</i>				
P12 Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na posao koji radim	D	5	-3.74	.000
	S	4		
P13 Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među zaposlenima u Organizaciji gdje radim	D	4	-0.30	.764
	S	4		
P14 Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim	D	4	-0.07	.947
	S	4		
P16 Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose Uprave i zaposlenika u Organizaciji gdje radim / pitanje kod studenata: Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose profesora i studenata na Fakultetu gdje studiram	D	4	-0.15	.877
	S	4		

LEGENDA – D: društva, S: studenti, C: centralna vrijednost (medijan), Z: vrijednost Mann Whitney U testa, p: vjerojatnost pogreške

Mann-Whitney neparametrijski test pokazuje statistički značajnu razliku kod P2, P3, i P12 između odgovora zaposlenika društva i studenata. Navedeni brojevi pitanja su iz ankete uvrštenih društava.

U nastavku se uspoređuju odgovori za pitanja poštenja, primjera uprave i lakoće prepoznavanja moralnih pitanja (na uzorku studenata i uvrštenih društava).

Usporedili smo odgovor studenata P6 (Po mom mišljenju poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u uvrštenim društvima) te odgovor zaposlenika uvrštenih društava na pitanje P2 (Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim). Korištenjem Mann Whitney U neparametrijskog testa dolazimo do podatka da postoji statistički značajna razlika u ovim odgovorima ($Z = -8.09$; $p < .01$) između studenata ($N =$

110) i društava (N = 114). Medijan donosi informaciju da je poštenje značajno višim ocijenjeno od strane društava (C = 4.00), nego od strane studenata (C = 3.00). Prilično je prostora za informiranje studenata o dobrim poslovnim praksama društava.

Nadalje, usporedili smo odgovor na pitanje studenata P7 (Po mom mišljenju uprave uvrštenih društava daju dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja) te odgovor društava na pitanje P3 (Uprava Organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja). Korištenjem Mann Whitney U neparametrijskog testa dolazimo do podatka da postoji statistički značajna razlika u ovim odgovorima ($Z = -8.72$; $p < .01$) između studenata (N = 110) i društava (N = 114). Medijan donosi informaciju da je primjer uprave značajno višim ocijenjen od strana društava (C = 4.00) nego od strane studenata (C = 3.00). Kao i kod poštenja, dosta je prostora za informiranje studenata o složenosti poslova i dobrim praksama.

Sljedeća je usporedba odgovora na pitanje studenata P10 (Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na moje studiranje) te odgovora zaposlenika na pitanje P12 (Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na posao koji radim). Korištenjem Mann Whitney U neparametrijskog testa dolazimo do podatka da postoji statistički značajna razlika u ovim odgovorima ($Z = -3.74$; $p < .01$) između studenata (N = 110) i društava (N = 114). Medijan donosi informaciju da je lakoća prepoznavanja moralnih pitanja značajno višom ocijenjena od strane društava (C = 5.00), nego od strane studenata (C = 4.00). Praktičan dio nastave o poslovnoj etici može dati prilike za jačanje prepoznavanja moralno osjetljivih pitanja studenata.

Provjerila se statistički značajna razlika u odgovorima studenata i zaposlenika za pitanja u vezi ustanova za visoko obrazovanje. Pitanja su o ulozi ustanova za visoko obrazovanje (najčešće su fakulteti), te o nastavi etike. Pitanje o ulozi fakulteta isto je u obje ankete i usporedili su se odgovori studenata i zaposlenika. To je kod studenata pitanje P19 (Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji). Kod uvrštenih društava to je pitanje P24 (Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji). Korištenjem Mann Whitney U neparametrijskog testa dolazimo do podatka da postoji statistički značajna razlika u ovim odgovorima ($Z = -3.15$; $p < .01$) između studenata (N = 110) i društava (N = 114). Medijan je isti (C = 4.00). No aritmetička sredina donosi informaciju da je jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje značajno višom ocijenjena od strane društava (C = 4.26), nego od strane studenata (C = 3.80).

Dalje se usporedilo odgovore o obaveznoj nastavi etike. Pitanje je isto u obje ankete. Pitanje studenata je P20 (Na ustanovama za visoko obrazovanje poslovna etika treba biti obavezan kolegij). Kod uvrštenih društava to je pitanje P25 (Na ustanovama za visoko obrazovanje poslovna etika treba biti obavezan kolegij). Korištenjem Mann Whitney U neparametrijskog testa dolazimo do podatka da postoji statistički značajna razlika u ovim odgovorima ($Z = -4.01$; $p < .01$) između studenata ($N = 110$) i društava ($N = 114$). Medijan donosi informaciju kako je stav da poslovna etika treba biti obavezan kolegij značajno višim ocijenjen od strane društava ($C = 5.00$), nego od strane studenata ($C = 4.00$).

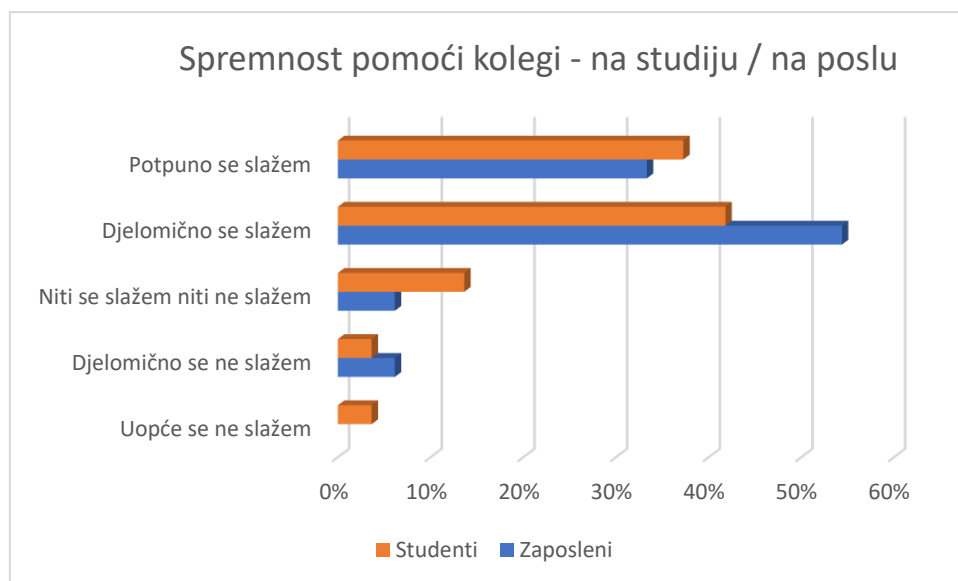
Viši stav o ulozi fakulteta za moralnost studenata, kao i stav o obaveznoj nastavi, imaju zaposlenici nasuprot studentima, što je razumljivo. Zaposlenici su davno prošli studentske obaveze. Osim toga oni mogu uviđati u čemu im je fakultet mogao biti snažnija podloga za etično poslovanje. No ostaje i prostor da se kod studenata kroz nastavu jača prepoznavanje uloge fakulteta i važnosti etičke nastave.

Prethodna usporedba odgovora studenata i zaposlenika bila je uz provjeru statističke značajnosti. Za idućih nekoliko pitanja deskriptivno je data usporedba odgovora zaposlenika uvrštenih društava i studenata.

Zaposlenici i studenti kao prvu karakteristiku dobrog poslovnog vođe odabrali su onu koja odražava i poslovnu i moralnu dimenziju. Ohrabruje što više od polovice studenata za najvažniju karakteristiku dobrog poslovnog vođe bira poštenje (57%). Prvi odabir zaposlenika obuhvaća dva jednako rangirana odgovora: vođa dijeli informacije sa zaposlenima 18%, te podržava edukaciju i razvoj zaposlenih 18%. Ti se postupci mogu tako provoditi da praktično odražavaju poštenje u organizaciji.

Dobra kolegijalna atmosfera među studentima / zaposlenima analizirala se uz pitanje o spremnosti na pomoć kolegi na studiju / na poslu. Rezultati su na Grafikonu 16.

Grafikon 16. Spremnost pomoći kolegi, na studiju / na poslu (studenti i uvrštena društva)

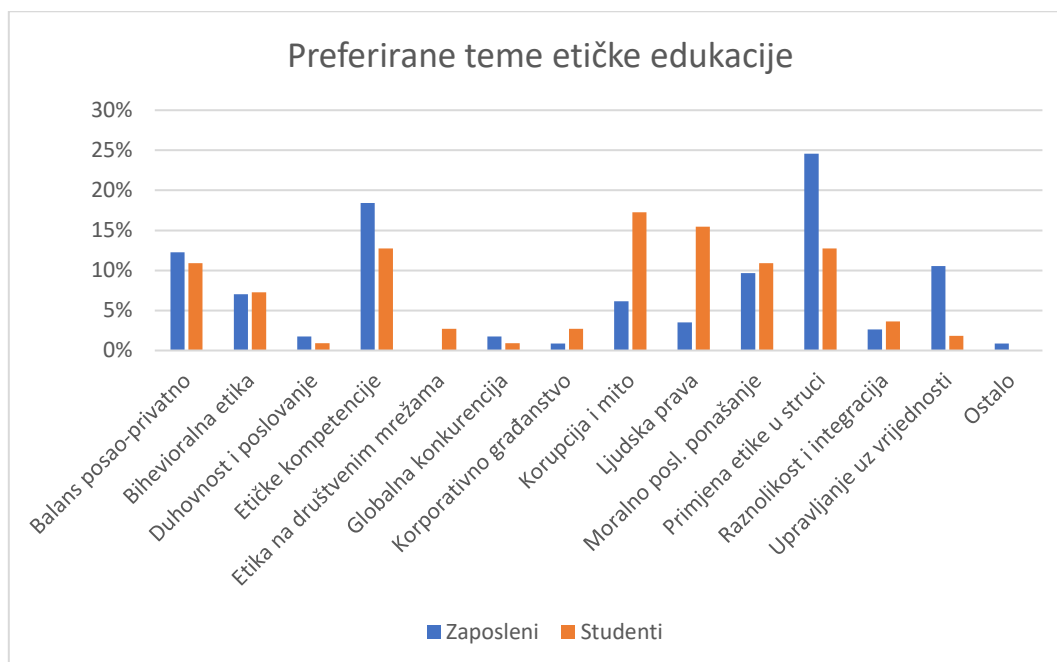


Obje skupine većinom se slažu da postoji spremnost na pomoć kolegi (na studiju / na poslu). Češće se djelomično slažu.

Po mišljenju zaposlenika uvrštenih društava, moralne dileme zaposlenika najčešće su u odnosima unutar organizacije (66%). Na drugom mjestu su odnosi s klijentima (14%). Kada studenti promatraju uvrštena društva ukupno, također smatraju da je u društvima najviše dilema u odnosima unutar organizacija (57%). Po mišljenju studenata odnosi s državom (26%) su drugi najčešći uzrok moralnih dilema zaposlenika uvrštenih društava. Tek je 3% zaposlenika odabralo odgovor: u odnosu na državu. To može biti vezano uz visoku reguliranost i transparentnost uvrštenih društava.

Sljedeća skupina pitanja je o etičkoj edukaciji. Usporedili su se odgovori zaposlenika i studenata na tri pitanja. Najprije se pitamo koju bi etičku temu najradije slušali studentu, a koju zaposlenici. Odgovor je na Grafikonu 17. Studenti odgovaraju o svojoj nastavi, a zaposlenici o svojoj neformalnoj edukaciji (seminari i sl). Ostala dva pitanja su o etičkoj edukaciji studenata: o ulozi ustanove za visoko obrazovanje, i o obaveznoj edukaciji za studente.

Grafikon 17. Preferirane teme etičke edukacije – usporedni odgovori studenata i zaposlenika (studenti i uvrštena društva)



Zaposlenici uvrštenih društava od tema su najčešće birali primjenu etičkih principa u struci (25%), dok je prvi izbor studenata tema o korupciji i mitu (17%). Drugi izbor zaposlenika je tema o etičkim kompetencijama (18%), što je i kod studenata visoko rangirana, treća tema (13%).

Najčešće odabrane teme zaposlenika odražavaju interes za praktičnom edukacijom. Etičke kompetencije jedna su od najtraženijih tema od strane obje skupine ispitanika. Ovaj odabir ispitanika u skladu je i s odabranim temama prema izboru nastavnog osoblja. U istraživanju gdje su teme birali profesori, etičke kompetencije bile su pri vrhu odabira.⁵⁰

S izjavom da je jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji slaže se veći postotak zaposlenika (83%), nego studenata (67%). Nadalje, da etika treba biti obavezan kolegij na ustanovama za visoko obrazovanje, slaže se više zaposlenika (89%) nego studenata (73%).

⁵⁰ San-Jose, L. & Retolaza, J.L. (2018). European Business Ethics agenda based on a Delphi analysis. *European Journal of Future Research* (10.04.2020.)

Kad se suoče s moralnim problemom, što najviše utječe na odluku zaposlenicima, a što studentima? Prvi odgovor studenata obuhvaća posljedice za druge ljude (29%). Drugi izbor studenata su principi jednakosti i ljudskih prava (20%). Prvi odgovor zaposlenika je da im na moralnu odluku utječe poštivanje zakona i reda (43%). Drugi odgovor zaposlenika (21%) je da će kod odluke najprije uzeti u obzir principe jednakosti i ljudskih prava. Vezano uz prvi odgovor zaposlenika, o poštivanju zakona i reda, valja uzeti u obzir da se zaposlenici u radu sreću s brojnim internim te vanjskim propisima.

Poput zaposlenika uvrštenih društava, i studenti se potpuno slažu o obaveznom kolegiju etike (35%), i o ulozi poslodavca za moralno ponašanje zaposlenika (61%). Značajno manje studenata slaže se da je jedna od uloga fakulteta pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji, najčešće se djelomično slažu, i to 36% studenata.

I zaposlenici i studenti djelomično se slažu oko pitanja o spremnosti pomoći kolegi, o dobrim međuljudskim odnosima i povjerenju, o poštivanju uprave i zaposlenika odnosno profesora i studenata. Najviše razlika, i to značajnih, ima u odgovorima na pitanja o poštenju i primjeru uprave. Dok se zaposleni slažu, djelomično ili potpuno, da se poštenje prakticira u organizaciji gdje rade (78,95%), najčešća percepcija studenata je da se niti slažu niti ne slažu (38,18%). Također, zaposleni se djelomično ili potpuno slažu da uprava njihove organizacije daje dobar primjer moralnog ponašanja (79,83%), dok se najveći udio studenata s tim niti slaže niti ne slaže (40,00%). Navedeni rezultati bit će vidljivi na grafikonu u kasnijem dijelu usporedbe rezultata zaposlenika i studenata.

4.2.6. Intervju

Cilj intervjuja je dublje upoznati kako etičnu dimenziju poslovanja uvrštenih društava vide vanjski dionici, kod investiranja. Kako ju vide i uzimaju u obzir investitori te zaposlenici financijskog regulatora. Dok su istraživačkim pitanjima iz ankete uvrštenih društava analizirane percepcije zaposlenika o etičkoj klimi i kulturi, i stavovi, ovdje je pogled na društva izvana vidljiv uz četiri intervjuja.

Intervjui su raspoređeni u tri dijela. Prvi je intervju s dva predstavnika institucionalnih investitora. Zatim slijedi intervju s individualnim investitorom. Treći je intervju sa zaposlenikom regulatora hrvatskog tržišta kapitala⁵¹. Uz ostale uloge, regulator putem nadzora i regulative postavlja okvir za etičnost investiranja.

4.2.6.1. Intervju sa zaposlenicima institucionalnih investitora

Institucionalne investitore u intervjuu predstavljaju zaposlenici društava za upravljanje otvorenim investicijskim fondovima. Jedno društvo za upravljanje fondovima dio je domaće financijske grupe. Ovo društvo ima višegodišnje iskustvo razvoja i primjene internih politika i alata za odgovorno investiranje. Drugo društvo posluje sa sjedištem u Hrvatskoj i u vlasništvu je inozemne financijske grupe. Interne politike i procesi vezani uz etičnost u drugom se društvu primjenjuju dvadesetak godina. Oba društva su potpisnici PRI inicijative^{52, 53}.

Za istaknuti:

- investicija se promatra kroz rizike; etičnim poslovanjem izdavatelj smanjuje rizik od mogućih kazni i gubitaka koji su posljedica neetičnog poslovanja,
- etičnost se prati putem ESG pokazatelja – okolišnih, društvenih i upravljačkih komponenti poslovanja,

⁵¹ Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga (30.05.2022.)

⁵² PRI – 'organizacijska platforma koju pruža inicijativa Načela za odgovorno ulaganje (PRI) uz podršku Ujedinjenih naroda'. Gond, J.P. & Piani, V. (2013). Organizing the collective action of institutional investors: Three case studies from the principles for responsible investment initiative. In *Institutional Investors Power to Change Corporate Behavior: International Perspectives* (19-59). Emerald Group Publishing Limited., str. 19, 20. (23.03.2023.)

⁵³ PRI – inicijativa 'pokrenuta u travnju 2006. s ambicijom pružanja okvira za uključivanje pitanja ESG-a u glavne tokove donošenja odluka o ulaganjima'. Jemel-Fornetty, H., Louche, C. & Bourghelle, D. (2011). Changing the Dominant Convention: the Role of Emerging Initiatives in Mainstreaming ESG. In *Finance and sustainability: towards a new paradigm? A post-crisis agenda*. Emerald Group Publishing Limited, str. 86 (23.03.2023.)

- prvi korak etičnog investiranja često je eliminiranje onih djelatnosti / društava koja krše temeljne principe interne investicijske politike društva koje investira,
- uzimanje u obzir ESG kriterija kod investiranja nudi novi pogled na kompanije,
- uz osnovno dioničko društvo u koje se ulaže, prati se i utjecaj na dobavni lanac,
- bit će značajan korak kad dođe do ujednačenosti ESG analiza

Etičnost u investiranju danas se najčešće opisuje i prati uz ESG⁵⁴ pokazatelje - okolišne, društvene i upravljačke komponente poslovanja pojedinog dioničkog društva⁵⁵. Kod intervjuiranog institucionalnog investitora u domaćem vlasništvu, u ESG analizi etika se prati uz dio S i G pokazatelja. Primjer S komponente su pitanja poput ima li promatrano dioničko društvo politiku jednakih prava. G komponenta podrazumjeva drugačiji način ocjenjivanja kvalitete menadžmenta i strategije u odnosu na ocjenjivanje samo na bazi užitih podataka, financijskih rezultata.

Prije nego su se ti pokazatelji službeno nazivali ESG, temeljne pokazatelje investicijske analize ovo je društvo dopunjavalo 'soft' podacima poput 'subjektivnog doživljaja menadžmenta'. Analiziralo se može li se u pojedinu poslovnu strategiju i vodstvo društva imati povjerenja. Oko 2019. razvili su interni ESG model koji danas sadrži cca '50 pokazatelja za cijelu ESG analizu', trećina pokazatelja po segmentu. U pripremi modela analitičari su se oslanjali na Bloomberg podatke. Pratili su koji ESG pokazatelji su tamo prisutni i na koji način.

Što je prvi korak etičnog investiranja kod promatranog institucionalnog investitora u inozemnom vlasništvu? Najprije se iz skupine dioničkih društava za investiranje eliminiraju društva koja krše temeljne principe interne investicijske politike. Tek onda, od kompanija koje zadovoljavaju ESG kriterije, biraju se one koje najbolje ispunjavaju kriterije održivosti i brojne financijske kriterije poput disperzije investiranja.

⁵⁴ ESG - 'Za razliku od tradicionalnog ocjenjivanja korporativnog financijskog učinka, ESG je investicijski koncept i standard korporativnog ocjenjivanja koji se fokusira na okoliš, društvenu odgovornost i učinkovitost korporativnog upravljanja'. Iz: Hill, J. (2020). u Pu, R. et al. (2023). 'Bibliometrics-based visualization analysis of knowledge-based economy and implications to environmental, social and governance (ESG)'. Library Hi Tech. (23.02.2023.)

⁵⁵ 'Suština ESG je istražiti put održivog razvoja i postići ravnotežu između komercijalne vrijednosti i korporativne društvene odgovornosti'. Iz: Pu, R. et al. (2022). 'Bibliometrics-based visualization analysis of knowledge-based economy and implications to environmental, social and governance (ESG)'. Library Hi Tech. (23.02.2023.)

U početku su postupke selekcije provodili samo prema internim politikama. Od pariške konvencije 2016.^{56,57} to je postalo zakonska obaveza i ugrađeno je u sve investicijske procese. U 20-ak godina koliko u upravljanju fondovima uzimaju u obzir i kriterije etičnosti, pokazalo se 'da ti fondovi nisu nužno manje profitabilni u odnosu na fondove koji u sebi ne uključuju ove kriterije.'

Primjeri sektora u koje ovo društvo ne investira zbog štetnosti su ugljen kao značajan zagađivač ili oružje. Ne investiraju niti u osnovne žitarice poput kukuruza, jer 'čine značajan prehrambeni lanac'. Ne žele utjecanjem na tržišna cjenovna kretanja otežati dostupnost osnovne prehrane. Po potrebi koriste i diskrecijski kriterij uz koji ne ulažu u kompaniju lošeg imidža. To bi se direktno prelilo na njih kao investitora. Prate brojne pokazatelje kao što su: prava radnika, rušenje prašuma, iskorištavanje nafte, testiranje na životinjama i druge. Uz osnovno dioničko društvo u koje ulažu, prati se i utjecaj društva na dobavni lanac.

Ako kompanija ima jako lošu ocjenu, zaposlenik domaćeg institucionalnog investitora napominje da gledaju zašto i po kojim pokazateljima, i kontaktiraju menadžment. Vrsta su fondova koji 'ulažu uvijek jako malo u jednu dionicu'. Iako to nije vlasnička pozicija koja ima značajan utjecaj na strategiju, 'dosta kompanija je spremno razgovarati'. Neke 'nisu bile svjesne bitnosti' koju nosi ESG pristup, i bile su voljne raditi na tome. Dalje kao investitor prate 'da se nešto stvarno događa'.

Prava radnika su jedan od podataka koji oba društva za upravljanje investicijskim fondovima kontinuirano prate. Alat koji oba institucionalna investitora primjenjuju su glasačka prava na skupštinama društava. Među osnovnim preprekama za ESG analizu je dostupnost podataka, s obzirom da malo kompanija objavljuje ESG podatke. Predstavnik domaćeg društva navodi da kompanija koja nema ESG podatke, gubi na ocjeni. Za analitičare i izdavatelje sljedeći značajan korak biti ujednačenost ESG podataka. Na tome se radi u regulativi Europske Unije. Trenutne analize uopće ne moraju biti usporedive. No kad vrste podataka kojima se izražavaju značajni štetni učinci⁵⁸ postanu standardizirane, i uz pretpostavku da svi analitičari koriste nove

⁵⁶ Pariški sporazum o klimatskim promjenama, sa Okvirne konvencije Ujedinjenih naroda o klimatskim promjenama (UNFCCC). (10.12.2025.)

⁵⁷ Pariški sporazum jedan je od najvažnijih 'međunarodnih sporazuma vezanih za održivi razvoj'. Potpisan je 2015. Iste godine donijeti su i *The Sustainable Development Goals*. Iz: Kelman, I. (2017). Linking disaster risk reduction, climate change, and the sustainable development goals. *Disaster Prevention and Management. An International Journal*. (28.02.2023.)

⁵⁸ Značajne ili glavne štetne učinke kao koncept opisuje 'Uredba EU o objavama povezanim s održivošću u regulatornim tehničkim standardima sektora financijskih usluga (SFDR)', po kojoj su glavni štetni

standarde, tek tada će biti izvedive usporedne analize. Nadalje podsjeća da je radnu atmosferu kompanija teško kvantificirati. No praksa je da se ESG ocjena izradi temeljem dostupnih pokazatelja. Ako se u medijima dodatno uoči problem, možda zbog istupa zviždača, u tom se slučaju 'po određenom ključu' spušta ocjena.

Za institucionalnog investitora u inozemnom vlasništvu osnovni izvori informiranja u što investirati su matematički model profitabilnosti i informacije sa skupština društava. Slijede mediji i neformalni izvor informacija, poput zaposlenika promatranog društva. Zaposleniku institucionalnog investitora u domaćem vlasništvu vanjski izvori informacija su Bloomberg, poslovni portali i sl.

Primarni razlog za etičnost kod investiranja je što investiciju promatraju kroz rizike, za predstavnika institucionalnog investitora u domaćem vlasništvu. 'Kompanija koja ne vodi računa o tome dovodi se u situaciju da može biti' u minusu, u kaznama. Primjer je situacija u kojoj uvršteno društvo zaposlenicima ne plaća prekovremeno, oni naprave tužbu i slijedi direktna kazna. 'To je jasan utjecaj za' model koji su interno postavili. S druge strane promatra se pozitivan utjecaj zaposlenika, 'motivacija zaposlenika i to kakve oni ideje generiraju.' Opći pokazatelj je da 'zaposlenici prema kojima se firma ne odnosi fer, najbolji neće ostati.' Stoga se vidi 'veza između etičnosti u firmi' i načina kako se ista dugoročno razvija. Kratkoročno će možda pojedino dioničko društvo 'par godina bolje prolaziti jer nema kazni', primjerice 'regulator ne reagira, zaposlenici možda u tom trenutku ne mogu nigdje otići' i izgleda 'da im se isplati iskoristavati zaposlenike'. No sa stajališta dugoročnog investiranja, važnost etičnog poslovanja puno je jasnija.

Uzimanje ESG kriterija kod investiranja 'ponudilo jedan čak novi pogled na kompanije'. Negdje je 'nedostajalo znanja' i osvještenosti da se može 'gledati i na taj način', napominje zaposlenik institucionalnog investitora u domaćem vlasništvu. Iako prilagodba uzimanja ESG kriterija dovodi do nešto većih troškova, istovremeno će ovaj način investiranja utjecati i na prihodovnu stranu. Takav pristup investiranju privući će

učinci 'najznačajniji negativni učinci odluka o ulaganjima na čimbenike održivosti.' Iz: Izjava o glavnim štetnim učincima odluka o ulaganjima na čimbenike održivosti. Na: Allianz ZB d.o.o. (22.05.2026.).

'Čimbenici održivosti' obuhvaćaju 'okolišna i socijalna pitanja te pitanja u vezi sa zaposlenicima, poštovanjem ljudskih prava, borbom protiv korupcije i podmićivanja.' Iz: Europski parlament i Vijeće Europske unije. UREDBA (EU) 2019/2088 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 27. studenoga 2019. o objavama povezanim s održivosti u sektoru financijskih usluga, čl.2, točka 24. Službeni list Europske unije (22.05.2026.)

dio klijenata, a jačanje prihoda može se očekivati 'i zbog povrata na te investicije'. U konačnici troškovi jesu viši, 'ali na profit ne mora imati negativan utjecaj.'

Zaposlenik institucionalnog investitora u inozemnom vlasništvu ističe kako su svjesni da investiranjem utječu na šire društveno okruženje, a ne samo na investicijsku zajednicu. Važno im je da su kompanije u koje investiraju ugradile kontrole u svoje procedure kako bi nadzirale poslovanje, i da pozitivno utječu i na dobavljačke lance. Promjene nisu brze, nego se prati je li kompanija spremna uložiti napor u transformaciju. Važno je izbjegavati *greenwashing*⁵⁹ odnosno ulaganje u kompaniju koja se predstavlja odgovornom, a u suštini nije napravila to što se izjavi.

Razliku između kompanija u koje se investira u Hrvatskoj i na inozemnim razvijenim tržištima zaposlenik domaćeg institucionalnog investitora vidi 'u tome koliko firme izvještavaju.' S druge strane, kad bi više ESG podataka bilo dostupno, ispitanik smatra da bi neki pokazatelji u Hrvatskoj bili bolji. Moguće je da bi se pokazalo kako je 'radnik zaštićeniji', naravno ovisno s kojim tržištem se uspoređuje.

Kad je u pitanju interes krajnjih investitora čija sredstva investiraju, zaposlenik domaćeg institucionalnog investitora navodi kako ima klijenata: 'banaka, osiguravajućih društava i drugih institucionalnih klijenata', naročito inozemnih, koje 'njihova regulacija prisiljava', te oni traže da društvo za upravljanje fondovima 'u svojim investicijama uzima u obzir i ESG'. 'Oni će tražiti' od onoga tko upravlja sredstvima 'nekakav dokaz da stvarno vodi računa o tome'. Odnosno može se očekivati 'padajuća potražnja' ako to zanemare. Od razloga zbog kojih se investiranje uz ESG kriterije traži sve više, za sada je dojam da je više 'klijenata koje tjera regulacija.'

Zaposlenik institucionalnog investitora u inozemnom vlasništvu napominje kako se očekuju promjene, radi regulative prema kojoj će svaka kompanija u koju se investira morati izvještavati 'koliko doprinosi održivosti kroz prihode ili kroz druge aktivnosti', koliko doprinosi energetske planu ili očuvanju voda itd. 'Podrazumjeva se da su europske kompanije kroz desetljeća i stoljeća razvoja ipak inkorporirale ovaj socijalni aspekt ljudskih prava, dječjeg rada i sl. Međutim zbog globalizacije' se može reći da je

⁵⁹ *Greenwashing* – 'selektivno predstavljanje pozitivnih informacija bez potpunog otkrivanja negativnih informacija kako bi se stvorio pretjerano povoljan imidž tvrtke'. Opisuje se i kao 'čin obmane potrošača u vezi s ekološkim praksama tvrtke ili ekološkim prednostima proizvoda ili usluge'. Iz: Pendse, M.K., Nerlekar, V.Sh. & Darda, P. (2023). A comprehensive look at Greenwashing from 1996 to 2021: a bibliometric analysis. *Journal of Indian Business Research*. (23.02.2023.)

'zadatak tih kompanija da putem svojih dobavnih kanala utječu i na one zemlje s kojima aktivno posluju u cilju uspostave jasnih kriterija održivosti.'

4.2.6.2. Intervju sa individualnim investitorom

- kod većih investicija individualnom investitoru najbitnija je etičnost menadžmenta; ako su čelni ljudi društva etični, uvest će takvu organizacijsku kulturu, takav način ophođenja i djelovanja da će i kompanija postati etična
- investitor se o etičnosti informira pitanjima o pristupu u organizaciji i prema van
- etičnost se ocjeni iz neformalnih razgovora i postupaka uprave i kompanije - kako postupaju prema djelatnicima, prema kupcima, dobavljačima i sl.
- može se pogriješiti u poslu, međutim etičnost ulijeva povjerenje investitorima da su sve razine ispod ispoštivane, od zakonskog poštivanja, do pažnje dobrog gospodarstvenika

Sugovornik etičnost na razini kompanije smatra bitnom, no najbitnija mu je etičnost menadžmenta. Primjećuje da trgovačko društvo može biti neetično, no ako dođe etični menadžment treba tri, četiri godine da društvo postane etično. Stoga najprije gleda etičnost donositelja odluka, onih koji potpisuju. Ako su oni etični, uvest će takvu organizacijsku kulturu, način ophođenja i djelovanja, odnosa sa dionicima, da će vrlo brzo ta kompanija postati etična.

U slučaju investiranja većih pozicija prvo ide ispitati razinu etičnosti. Stupi u kontakt s kupcima, dobavljačima, pokuša s financijerima odnosno s bankarima, s drugim dioničarima i na kraju sa zaposlenima. Iz mnogih pitanja i neformalnog razgovora, iz postupaka uprave i kompanije, kako postupaju prema djelatnicima, prema kupcima, dobavljačima i tako dalje, da se ocijeniti.

Informiranje o kompanijama u koje investira ovisno je o iznosu investiranja. Ako investira par tisuća eura na njujorškoj burzi, neće poduzimati dodatne napore oko informiranja. Međutim ako u Hrvatskoj investira u kompaniju par stotina tisuća eura, uzet će mjesec dana do tri mjeseca i porazgovarati s kim god može. U Hrvatskoj je lakše doći do neformalnih informacija jer se ljudi znaju. Iako u zadnje vrijeme na svim razinama dosta paze što je povjerljiva informacija, informacije o etičnosti o kojima razgovara nisu toliko povjerljive prirode.

Postupanje po ugovoru se podrazumjeva, i nikad ne bi uložio u kompaniju koja ne poštuje ugovore. Bez poštivanja ugovora, kako će investitor znati da će se poštivati

skupštinska odluka ili isplatiti dividenda? Dok kod etičnosti pita o - pristupu. Primjer etičnosti bio bi da društvo mjesec dana unaprijed informira kupce da će podići cijene. Iako može jednostrano podići cijene, želi ih upozoriti da će nažalost doći do povećanja, da se i oni mogu organizirati. To puno govori o upravi tog društva, o organizaciji, o kulturi i etičnosti tog društva, o odnosu prema kupcima. Kupac nije stavljen pred gotov čin jednu noć ili jutro, nego je mjesec dana unaprijed iskomunicirano da se pripremi za dalje.

S druge strane daje primjer poznanika koji je nedavno prekinuo suradnju s trgovačkim društvom. Poznanik je na razgovoru od kandidata za zaposlenje uvidio kako uprava društva s kojim poznanik surađuje traži 'rupe u zakonu' kod isplate zaposlenika. Taj je poznanik zaključio da će i prema njemu, prije ili kasnije, ta uprava tako postupati i prekinuo je suradnju

Veličina kompanije investitoru čini bitnu razliku kod odluke koliko će pratiti etičnost. Velike kompanije imaju veći broj investitora, razvijenu organizacijsku kulturu i korporativno upravljanje. Kao investitor puno manje treba paziti na etiku nego kod malih tvrtki. U većoj firmi je kao investitor zaštićen, dok je u manjim firmama manje toga propisano. Što je kompanija u koju ulaže manja, više pažnje posvećuje etičnosti. Veće firme su važnije za lokalnu i nacionalnu sredinu, ili internacionalnu gdje postoji, puno je veći broj dionika, djelatnika, dioničara, puno više očiju gleda sva postupanja i etičnost. Što je kompanija manja može si dozvoliti niži stupanj etičnosti. Razumni dugoročni investitori investiraju u kompanije koje će se razvijati.

Kao investitoru, među važnim podacima o zaposleniku je da ima trasiran put. Da mu je odjel za ljudske resurse iskomunicirao gdje može napredovati. Ako djelatnik zna u kom smjeru ide kompanija, ako su mu iskomunicirane organizacijske strategije i ciljevi, takvi podaci investitoru jako puno znače. Važno je vidjeti da je svaki djelatnik bitan i da zna koji mu je sljedeći korak. Da djelatnik zna čemu pridonosi i da cijeli menadžment želi da zajednički doprinose tom cilju i iskomunicirali su to. Takve kompanije prije će polučiti uspjeh nego ona koja to nije napravila.

Prvi i osnovni razlog zašto mu je etičnost kompanije važna je da kao investitor - mirno spava. Etičnost ulijeva povjerenje da su sve razine ispod nje ispoštivane. Etičnost je na vrhu piramide. Tu su dalje zakonsko postupanje, pažnja dobrog gospodarstvenika. Naravno, može se dogoditi loša poslovna odluka, može se pogriješiti u poslu. Međutim etičnost ulijeva povjerenje investitorima, slobodniji su i voljniji dugoročnije investirati. Ako bi imao dvije kompanije gdje jednu ocijeni kao etičnu, a drugu kao neetičnu? Da neetična ima veći potencijal rasta nije siguran da bi više uložio u ovu neetičnu, niti

dugoročnije. Kod neetične bi bio na okidaču i čekao bi rast da prelije novce u etičnu kompaniju.

Ako ocjeni da je netko etičan podrazumjeva se potpuno zakonsko poslovanje, potpuna pažnja dobrog gospodarstvenika, sasvim korektno i dobro postupanje prema dionicima itd. Dok kod neetičnog vodstva kompanije kao investitor mora ići u istraživanja što poštuju, što ne poštuju, hoće li negdje 'zaglibiti' kao investitor. Bilo je neetičnih, ne menadžera, nego vlasnika kompanija koji su išli u preuzimanja bez novaca, da 'utrpaju' svoje dionice ili slično. Niz je primjera gdje su neetični vlasnici doveli do toga da su 'izvisili' manjinski dioničari. Nažalost, što je veći dioničar, to mu je etičnost drugih manje bitna, jer je njegova pozicija važnija.

Usporedba domaćeg gospodarstva s razvijenim tržištima? Iako je domaće ravnomjerno nerazvijeno, ipak se u hrvatskom gospodarstvu prati što se događa u svijetu i kako se postupa. Domaće kompanije žele biti takve i usvajaju najbolju praksu. Iako domaće gospodarstvo ravnomjerno kaska u više segmenata, kod etičnosti u financijama manje se zaostaje nego kod etičnosti nekih drugih djelatnosti ili poslova.

4.2.6.3. Intervju sa zaposlenikom regulatora hrvatskog tržišta kapitala

- bitan je način na koji uvršteno društvo ispunjava obveze informiranja investicijske javnosti
- povjerenje između sudionika, poput zaposlenika regulatora i izdavatelja, najvažnija je stavka etičnosti
- naglasak se u Europskoj uniji stavlja na upravljačke i nadzorne funkcije izdavatelja, kao ključne pokretače postojećih i planiranih politika
- uz velike i brze promjene i očekivanja za zaposlenika i organizaciju, bez podrške kolega te uprava, zaposlenik otežano ispunjava zadatke, dok u okruženju koje je motivirajuće i uvažava standarde ponašanja to može puno bolje funkcionirati

Kao zaposleniku regulatora⁶⁰ primarno je važan način na koji uvršteno društvo ispunjava obaveze. Obaveze transparentnosti, pravovremenosti i kvalitete informacija koje investitori trebaju imati kako bi mogli donositi informirane investicijske odluke. Kod

⁶⁰ Intervju odražava osobne stavove intervuiranog zaposlenika regulatora, koji ne moraju nužno odražavati stavove regulatora tržišta kapitala - Hrvatske agencije za nadzor financijskih usluga.

etičnosti u poslovanju, uopće ili za uvrštena društva, zaposlenik regulatora najvažnijim smatra povjerenje u odnos između sudionika.

Jedan od razloga komunikacije zaposlenika regulatora s uvrštenim društvima su moguće promjene zakonodavnog okvira na razini Europske unije ili Hrvatske. U komunikaciji se cijeni argumentirana rasprava. Dobrim se pokazuje kada se problem nastoji riješiti zajednički. Zaposleniku regulatora važno je razumjeti što sugovornici iz uvrštenog društva nekom aktivnošću žele postići. Za to je bitna otvorena komunikacija, u mjeri u kojoj se ne ulazi u odavanje poslovnih, povlaštenih informacija.

Na primjeru aktualnog ESG područja, ako se govori o Europskoj uniji, svaka država članica ima pravo zauzeti stavove. Ponekad konačna rješenja ne odgovaraju svima na jednak način. Zaposleniku domaćeg regulatora stoga je iznimno bitno imati kvalitetne podatke od dionika, poput obrazloženja zašto bi nešto bilo dobro, ili vremenskog okvira unutar kojeg bi se mogli prilagoditi.

Naglasak se u Europskoj uniji stavlja na upravljačke i nadzorne funkcije uvrštenih društava kao ključne pokretače svih postojećih i planiranih politika. Veliki je pritisak, s razlogom, na te razine, jer ponašanje uprave i nadzornog odbora treba biti ogledalo ponašanja svakog društva. Svi trebaju imati ista pravila i iste standarde ponašanja. Drugo je pitanje na koji se način unutar svake države članice može urediti da pojedini administrativni zahtjev ne predstavlja problem, pogotovo za mala i srednja trgovačka društva.

Kao i svaka obaveza izvještavanja, ESG izvještavanje bit će opterećenje u administrativnom i financijskom smislu. Ako je potrebno mijenjati politike i poslovne procese, to nosi dodatne troškove. Izvještavanje je jedna stavka, a promjena poslovnog ponašanja je nešto sasvim drugo. Izvještavanje će dati sliku postojećeg stanja. Ako Europa ima cilj koji se u određenom razdoblju želi postići, ti će izvještaji biti pokazatelj na koje aktivnosti obratiti pažnju.

Kad su u pitanju uvrštena društva, ključna riječ je povjerenje - u sve što uvršteno društvo radi. Povjerenje u točnost i pravovremenost iznesenih informacija, povjerenje u postupanje u skladu s proklamiranim idejama, strategijama i ciljevima. Važna je i komunikacija prema regulatoru, prema drugim državnim institucijama i ostalim poslovnim partnerima. Na razini pojedinca, ona u osnovi uključuje međusobno povjerenje i uvažavanje.

Jedan od signala koji bi zaposlenik regulatora uzeo u obzir kod komunikacije uvrštenih društava bio bi 'da je komunikacija samo s jednom stranom dovoljno dobra, a da komunikacija s nekim drugim dionicima ne funkcionira'. No uvijek postoje okolnosti, te u procjeni takvih situacija treba biti oprezan i pristupiti s dužnom pažnjom.

Zaposlenik regulatora primarno prati informacije u okviru regulatornog okvira, u okviru ovlasti i nadležnosti. Prate se i medijski napisi i sve ostale informacije koje se tiču pojedinog uvrštenog društva. Kao zaposlenik regulatora nadzire jedan set informacija. No investitori jednako uzimaju u obzir i ostale informacije, i ESG izvještaji će im pomoći u praćenju poslovnih aktivnosti i ponašanja izdavatelja.

Većina društava na uređenom tržištu internim propisima uredi pravila ponašanja u okviru preporuka kodeksa korporativnog upravljanja. Neki imaju i standarde struke ili pak etičke standarde pojedinog dioničkog društva. Još je bitnije živjeti postavljena pravila i preporuke, i razumjevati način na koji se trebaju živjeti. Sve treba krenuti od uprave i načina na koji se ponašaju., kako šire informacije o načinu ponašanja na niže razine unutar organizacije, i u komunikaciji prema van. Provedba tih očekivanja odnosno etičkih smjernica je ključna. Svaki pojedinac ima svoje viđenje standarda i morala pa usmjeravanje i davanje do znanja koji su oblici ponašanja prihvatljivi a koji nisu, može pomicati prema naprijed. U današnjem svijetu velikih i brzih promjena i očekivanja koja se nameću pojedincu i organizaciji, pojedinac bez podrške kolega te upravljačkih i nadzornih funkcija, otežano ispunjava svoje radne zadatke. Ako se nađe u okruženju koje je motivirajuće i koje inzistira na primjeni uspostavljenih standarda ponašanja, to može puno bolje i učinkovitije funkcionirati.

U odnosu na razvijena tržišta, iskustva usporedbe Hrvatske su različita. Kad se svede na ljudsku komponentu svugdje je isto, sve kreće od pojedinca. Nebitno je upravlja li taj pojedinac organizacijom na zapadnim razvijenijim tržištima kapitala, u Hrvatskoj, ili negdje dalje. Voli se isticati da je zapad dosegao više standarde ponašanja, a u zapadnim državama pojave se najveći financijski skandali koji mogu biti povezani sa sukobom interesa i korporativnim upravljanjem. To nisu dobri signali. Izgleda najvažnije gledati da svaki pojedinac pridonosi odnosom prema drugima, u okviru organizacijske razine. Možda se to na razini organizacije ne može primjetiti ali to pojedinca ne treba demotivirati. U dužem vremenskom odmaku možda se vidi neki pomak.

4.3. REZULTATI ISTRAŽIVANJA O PRIMJENI ETIČNOSTI U PROFESIJI, NA PRIMJERU FINACIJSKIH SUBJEKATA NA TRŽIŠTU KAPITALA

Ovaj dio rada prikazuje kako se u pojedinoj profesiji uzima u obzir moralna dimenzija rada. Uzorak su financijski subjekti na tržištu kapitala. Dio pitanja iz ankete nastavlja pratiti uvrštena društva, tako što se promatra značaj etičnosti društava za investitora. Osim toga promatra se uzimanje etičnosti u obzir u ostalim segmentima rada financijskih subjekata na tržištu kapitala. Ovime se zaokružuje istraživački dio rada.

4.3.1. Rezultati ankete financijskih subjekata na tržištu kapitala

Ovdje se promatra primjer značaja etičnosti u pojedinoj profesiji. Pitamo se kako zaposlenici financijskih subjekata na tržištu kapitala uzimaju u obzir etiku? Kod investiranja i u ostalim poslovima. Obilježja ispitanika (zaposlenika financijskih subjekata) vidljiva su pod naslovom 3.7.1. Uzorak financijskih subjekata.

Anketa ukazuje na važnost etičnosti uvrštenih društava za investitora. Uz anketu upoznajemo kako zaposlenici financijskih subjekata prakticiraju moralnost:

- uzimanjem u obzir etičnosti uvrštenih društava kod investiranja (za klijente ili osobno)
- načinom postupanja u trgovanju i u investicijskoj odluci (za klijente ili osobno)
- načinom postupanja u ostalim poslovnim situacijama u organizaciji.

Većina pitanja u anketi financijskih subjekata izvorno je osmišljena. Na primjeru financijskih subjekata ova anketa podsjeća nas kako se svaka profesija suočava s dvije vrste moralnih pitanja. Jedno su specifična moralna pitanja i dileme pojedine profesije. Drugo su bazična moralna pitanja u radu, bez obzira na profesiju.

Iz odgovora zaposlenika financijskih subjekata:

- gotovo svi ispitanici ne bi investirali temeljem povlaštene informacija (94%); s druge strane povlaštena informacija je prvi odgovor ispitanika (45%) na pitanje o najčešćem uzroku zlouporabe na tržištu,
- etičnost uprave uvrštenog društva za glavninu ispitanika (88%) ima podjednaku važnost kao i ostali kriteriji za investiranje,
- primjer različitog rangiranja etičnosti u odlučivanju je pitanje bi li ispitanik investirao/la u djelatnost koju smatra neetičnom; gotovo polovica ispitanika ne

bi investirala, a ostali odgovori raspoređeni su ovisno o visini zarade i značajnom vlasničkom udjelu,

- ispitanici najviše moralnih dilema primjećuju u odnosu s klijentima (45%),
 - najčešći odgovor zaposlenika uvrštenih društava na isto pitanje: odnosi unutar organizacije.

Pitanja su u jednoj od tri skupine, ovisno o tome promatra li se etičnost izdavatelja kod investiranja, ili postupa li se etično u trgovanju i odluci, te postupa li se etično u svakodnevnom, uredskom radu, Tablica 52.

Tablica 52. *Primjena etičnosti u radu financijskih subjekata i u investiranju zaposlenika (financijski subjekti)*

Primjena etičnosti u radu financijskih subjekata i u investiranju zaposlenika		
Etičnost izdavatelja uzima se u obzir kod investicijske odluke (za klijenta, osobno)	Način postupanja kod trgovanja i investicijske odluke (za klijenta, osobno)	Način postupanja u radu uopće, u raznim segmentima
P3 U investiranju se prate podaci o odnosu uprave sa zaposlenicima i radnoj atmosferi izdavatelja	P5 Bi li se kupila dionica (na ime druge osobe) korištenjem povlaštene informacije	P1 Gdje su najčešće moralne dileme u poslovanju financijskog subjekta
P6 Prodati ili zadržati dionice izdavatelja koji kasni s isplata dobavljačima	P8 Izmjeniti redoslijed naloga za klijenta, na zahtjev šefa	P2 Informiranje klijenata o rizicima investiranja
P7 Važnost etičnosti uprave izdavatelja kod investiranja	P11 Izložiti nalog suprotne - kupovne strane, zbog više zarade	P4 Odgovor preko tajništva kod neželjenog telefonskog poziva
P9 Odluka o investiranju u neetičnu djelatnost	P12 Provesti transakciju za klijenta da se poboljša izgled portfelja	P10 Hoće li analitičar odustati od objave komentara o izdavatelju, na zahtjev kolega
	P13 Uzroci zlouporabe tržišta	

Neki od primjera kako ispitanici etičnost uzimaju u obzir kod investiranja:

- 94% ispitanika ne bi investiralo uz povlaštenu informaciju
- gotovo polovica ispitanika (47%) kod svih investicija uzima u obzir postojeće javno dostupne podatke o etičnosti u uvrštenom društvu
- 92% ispitanika ne bi izložilo naloge na kupnju radi jačanja dojma potražnje, a istovremeno namjeravaju samo prodati dionice.

4.3.1.1. Rezultati za pitanja o uzimanju u obzir etičnosti poslovanja uvrštenih društava, kod investicijske odluke (za klijenta, ili osobno)

Sva anketna pitanja su razvrstana u jednu od tri skupine. Slijede pitanja iz prve skupine o značaju etičnosti poslovanja uvrštenih društava kod investiranja. Ispituje se u kojoj mjeri zaposlenici financijskih subjekata kod investicijskih odluka uzimaju u obzir etičnost poslovanja uvrštenih društava. To može biti investicijska odluka za klijenta. Također može biti i osobna investicija zaposlenika.

U ovoj skupini su četiri anketna pitanja. U prva tri pitanja promatra se koliko je ispitaniku kod investiranja važan pojedini podatak o uvrštenom društvu. Koliko je važan podatak o moralnom primjeru uprave, o radnoj atmosferi, o djelatnosti društva u koje se investira? Četvrto pitanje je primjer moralne dileme investitora. Pitanje je da li prodati ili zadržati dionicu, s obzirom na način poslovanja uvrštenog društva. Sva ova pitanja bave se stavom kod investicijske odluke.

Najprije nas je zanimalo postoji li razlika u odgovorima po dobi za P7 (Kao jedan od kriterija za investiranje, etičnost uprave uvrštenog društva mi je). U tu svrhu korišten je Kruskal Wallisov test za testiranje razlike između više skupina. Dobivena razlika nije statistički značajna ($\chi^2(4) = 3.83$; $p > .05$). Sukladno tome nije bilo potrebno raditi pojedinačne Mann Whitney U testove.

Odgovori zaposlenika financijskih subjekata o značaju etičnosti uprave uvrštenog društva kao kriterija za investiranje vide se na Grafikonu 18.

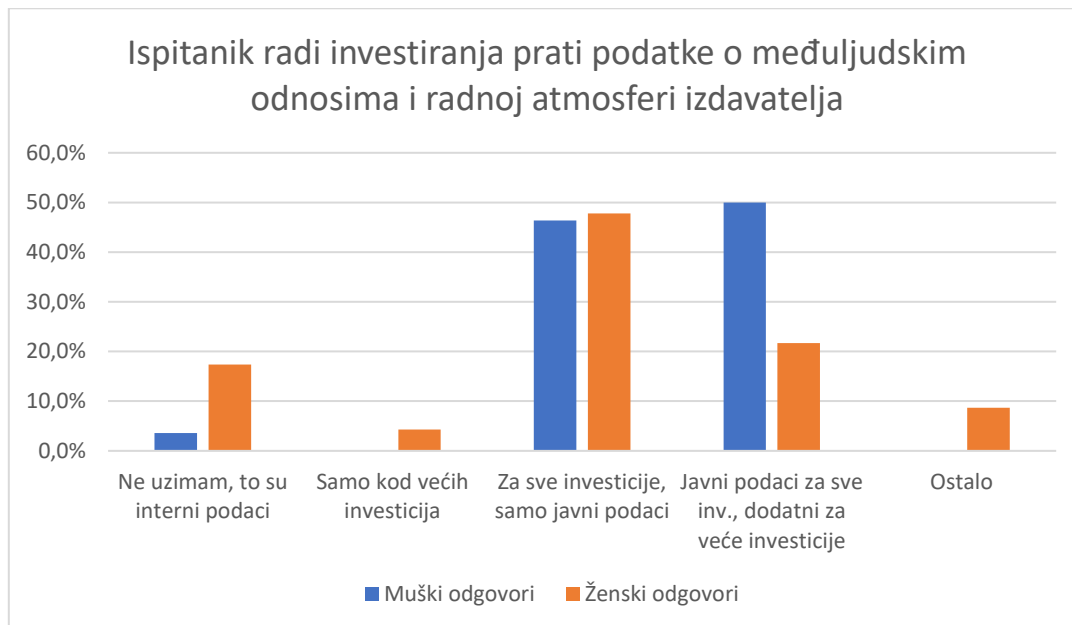
Grafikon 18. *Etičnost uprave izdavatelja kao kriterij za investiranje (financijski subjekti)*



Etičnost uprave izdavatelja / uvrštenog društva za visokih 88% ispitanika ima podjednaku važnost kao i ostali investicijski kriteriji.

Dalje nas je zanimalo postoji li razlika u odgovorima ovisno o radnom mjestu, za P3 (Kod investicijske odluke, za klijenta ili osobno, uzimam u obzir podatke o odnosu uprave izdavatelja prema zaposlenicima i zdravlju radne atmosfere tamo). U tu svrhu je, obzirom da se radi o nominalnoj varijabli, korišten hi kvadrat test. Rezultati ($\chi^2(12) = 7.26, p > .05$) su pokazali da nema statistički značajne razlike u odgovorima. Najveći udio ispitanika kaže da kod svih investicija uzimaju u obzir isključivo javno dostupne podatke ili da se za investicije povremeno informiraju i neformalno, dozvoljenim putem. Udio ispitanika koji kod svih investicija uzimaju u obzir isključivo javno dostupne podatke, po radnom mjestu je: uprava (43%), direktori/rukovoditelji (67%), voditelji odjela (33%), i ostali zaposlenici (52%). Udio ispitanika koji se za investicije povremeno informiraju i neformalno, dozvoljenim putem, je: uprava (38%), direktori/rukovoditelji (33%), voditelji odjela (50%), te ostali zaposlenici (33%). Ipak ovo je samo indikativno radi vrlo malog broja direktora sektora (N = 3) i voditelja odjela (N = 6) u uzorku. Odgovori po spolu su na Grafikonu 19.

Grafikon 19. U investiranju pratim podatke o odnosima i radnoj atmosferi izdavatelja, odgovori po spolu (financijski subjekti)

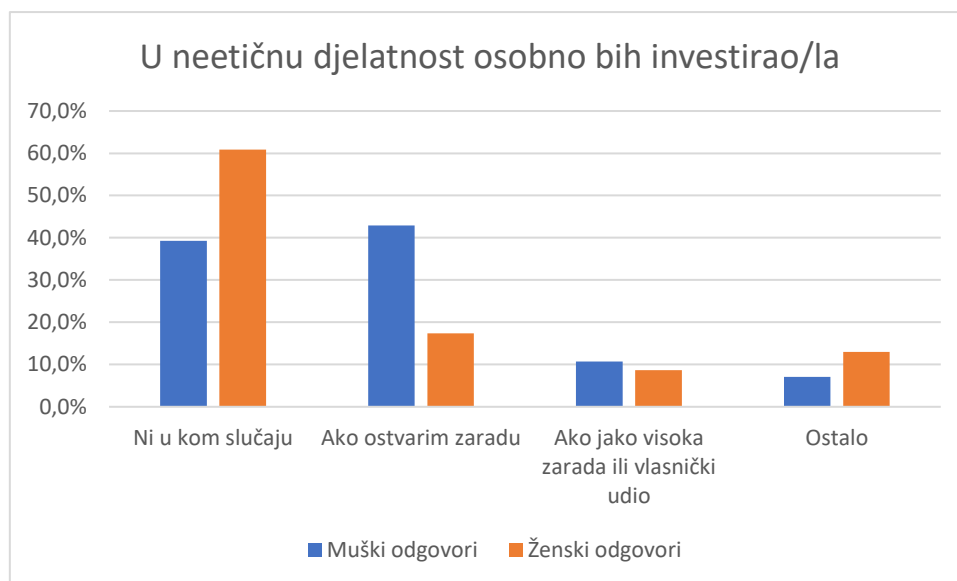


Među ostalim odgovorima jedan je da navedene podatke treba uzimati u obzir no taj ispitanik to ne čini jer nema dovoljno javno dostupnih podataka. Dostupnost korporativnih podataka o održivim i odgovornim praksama kontinuirana je tema regulative na razini Europske unije a time i Hrvatske. Pritom se traže 'relevantne, usporedive i pouzdane informacije o održivosti'⁶¹. Ipak, gotovo polovica ispitanika (47%) kod svih investicija uzima u obzir postojeće javno dostupne podatke o etičnosti u uvrštenom društvu. To također ukazuje na značaj percepcije zaposlenika o odnosima i radnoj atmosferi uvrštenog društva, i način komunikacije te percepcije prema van.

Sljedeći kriterij koji se može uzeti u obzir kod investiranja je djelatnost izdavatelja. Smatra li investitor djelatnost moralnom ili ne? Utječe li to na investicijsku odluku? Ispitanike se pitalo bi li osobno investirali u djelatnost koju smatraju neetičnom. Postoji li razlika u odgovorima, ovisno o spolu, za pitanje P9 (U uvršteno društvo čiju djelatnost smatram neetičnom (npr. duhan, oružje...), osobno bih uložio/la)? S obzirom da se radi o nominalnoj varijabli, korišten je hi kvadrat test. Rezultati ($\chi^2(3) = .431, p > .05$) su pokazali da nema statistički značajne razlike u odgovorima (Grafikon 20.).

⁶¹ Na: Europski parlament i Vijeće Europske unije. DIREKTIVA (EU) 2022/2464 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 14. prosinca 2022. o izmjeni Uredbe (EU) br. 537/2014, Direktive 2004/109/EZ, Direktive 2006/43/EZ i Direktive 2013/34/EU u pogledu korporativnog izvješćivanja o održivosti. Službeni list Europske unije, od 16.12.2022., L 322/15, str. 2. (04.11.2024.)

Grafikon 20. *Bi li investirali u neetičnu djelatnost, odgovori po spolu (financijski subjekti)*



Gotovo polovica ispitanika (49%) ni u kojem slučaju ne bi investirala u djelatnost koju smatraju neetičnom. Daljnjih 31% ispitanika investiralo bi ako financijski rezultati i strategija društva omogućuju ostvariti ciljanu zaradu. Sljedećih 10% ispitanika u takvu bi djelatnost investiralo samo ako bi investicijom ostvarili iznimno visoku zaradu ili značajan vlasnički udio. Ovo anketno pitanje slikovito prikazuje kako isti podatak, moralno osjetljiv, pojedinci mogu vrlo različito vrednovati kod investicijske odluke. Odgovori su primjer rangiranja moralnosti. Dok je dijelu ispitanika u redu jedino ne investirati u djelatnost koju smatraju neetičnom, drugi bi investirali uz ostvarenu ciljanu zaradu, a treći tek uz jako visoku zaradu ili vlasnički udio. Osim odabira ponuđenih odgovora, nekoliko je dopisanih, ostalih odgovora. Ispitanici navode kako bi investirali: 'u rijetkim slučajevima', ili 'samo ako je ta firma profitabilna i uvrštena je u najvišu kotaciju'. Ili nikad ne bi investirali u oružje, a u duhan 'možda ako bi bili iznimno visoki prinosi', te 'ako kotira na službenim tržištima zašto ne'. I ovi odgovori izrazili su koliko različito pojedinci mogu rezonirati o tome koja je djelatnost moralna, i što s investiranjem ako nije.

Također se provjerilo ima li povezanosti u stavu ispitanika za dva nepovezana, vrlo različita pitanja. Provjerilo se je li stav o investiranju u neetičnu djelatnost povezan sa stavom o svakodnevnom uredskom poslovanju. Korištena je Least Squares metoda.

Zavisno pitanje je P9 (U uvršteno društvo čiju djelatnost smatram neetičnom (npr. duhan, oružje...), osobno bih uložio/la). Nezavisno pitanje je P4 (U slučaju da me preko tajništva organizacije gdje radim nazove poslovni suradnik s kojim ne želim razgovarati, reći ću neka prenesu da sam na sastanku ili sl. iako se stignem javiti). (Tablica 53.)

Tablica 53. *Rezultati ispitivanja korelacije zavisne varijable - odluke o investiranju u neetičnu djelatnost (P9) s moralnim stavom o pitanju svakodnevnog uredskog poslovanja (finansijski subjekti)*

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(P4)	0.676	0.297	2.276	0.027
C	1.632	0.150	10.876	0.000
R-squared	0.092	Mean dependent var		1.80
Adjusted R-squared	0.074	S.D. dependent var		0.980
S.E. of regression	0.943	Akaike info criterion		2.760
Sum squared resid	43.611	Schwarz criterion		2.836
Log likelihood	-68.375	Hannan-Quinn criter.		2.789
F-statistic	4.975	Durbin-Watson stat		2.404
Prob(F-statistic)	0.030			

LEGENDA – Zavisna varijabla: LOG(P9); Metoda: Least Squares, Uzorak: 51, Broj odgovora: 51

Dobiven je vrlo mali ali statistički značajan regresijski koeficijent $p < .05$, a R squared pokazuje da prediktor (P4) objašnjava svega oko 9% varijance kriterija (P9).

T-testovi su statistički značajni te prema dobivenom koeficijentu možemo vidjeti da kada se (P4) poveća za 1%, (P9) se povećava za 0.68%. Iako je regresijski koeficijent mali, pokazano je da s percepcijom nespremnosti na neistinu ako nazove sugovornik s kojim se ne želi razgovarati, malo se povećava spremnost zauzimanja čvršćeg moralnog stava i kod odluke o neinvestiranju u djelatnosti koje ispitanik smatra neetičnim.

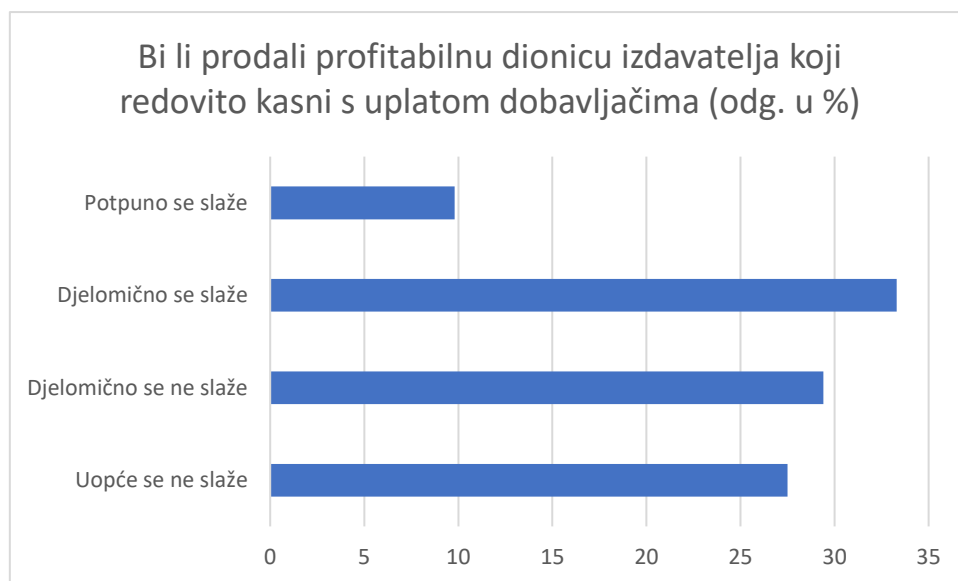
Sljedeća je dilema o prodaji ili držanju dionica. Za uvršteno društvo koje unazad par godina nosi dobru zaradu, no iz medija se zna da redovno kasni s plaćanjem dobavljačima. Provjera statističke razlike odgovora izrađena je po spolu. S obzirom da se sve distribucije razlikuju od normalne, korišten je Mann Whitney U test. (Tablica 54.).

Tablica 54. *Mann Whitney U test o prodaji ili zadržavanju dionica izdavatelja koji kasni s plaćanjem dobavljačima (financijski subjekti)*

	Z	P
P6 Kao institucionalni investitor u portfelju imamo dionice	-1.39	.163

Rezultati u Tablici 54. pokazuju da nema razlike po spolu u ocjeni navedenih tvrdnji. Kako su raspoređeni svi odgovori ispitanika prikazuje Grafikon 21.

Grafikon 21. Prodati ili zadržati dionicu izdavatelja koji kasni s plaćanjem (financijski subjekti)



Koliku će važnost investitor dati podatku o praksi neplaćanja dobavljača u odnosu na financijske rezultate istog izdavatelja? Poduzima li korake prema izdavatelju, i koje? Netko bi u postupanju izdavatelja prema dobavljaču prepoznao obrazac koji svakako želi izbjeći, te izlazi iz investicije. Drugi možda planira provjeriti spremnost uprave izdavatelja na bolje prakse plaćanja. Možda će provjeriti ostala plaćanja i odnose prema van. Treći će provjeriti udio tog izdavatelja u portfelju i odlučiti.

Kod pitanja o prodaji ili zadržavanju dionica, i sličnih pitanja, potrebno je dublje poznavati kontekst za razumjevanje odluke, kao i načela uz koja se donosi odluka.

4.3.1.2. Rezultati za pitanja o načinu postupanja u trgovanju i investicijskoj odluci (za klijenta, osobno)

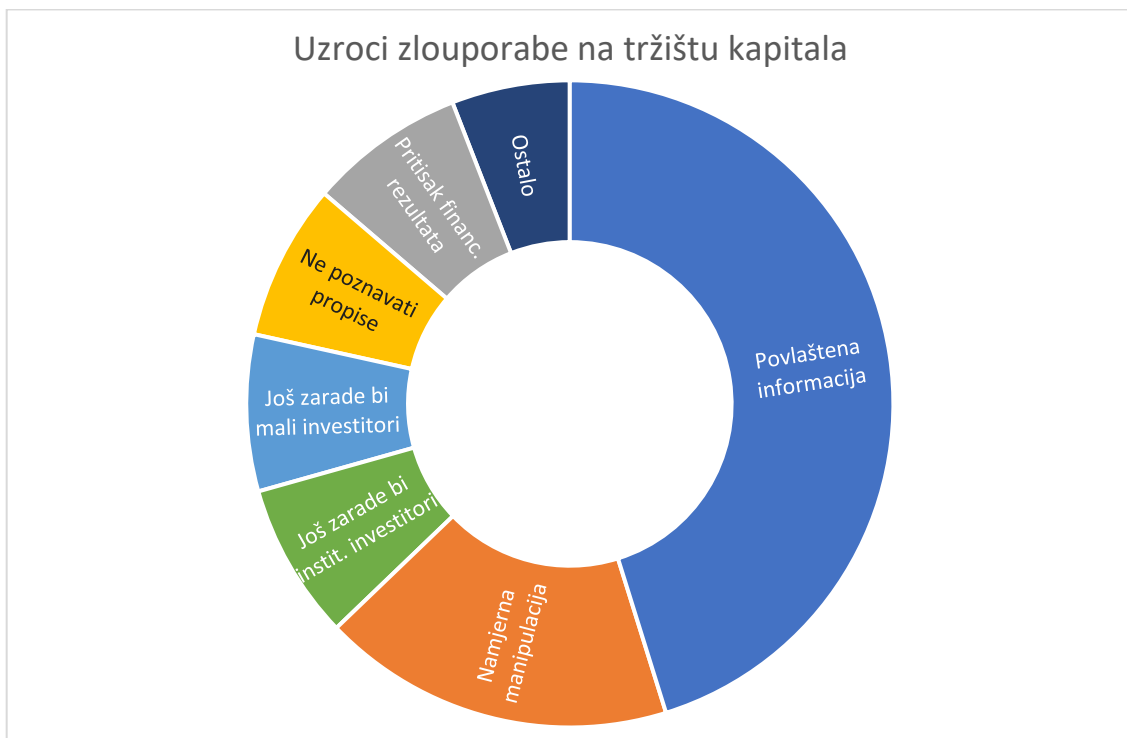
Ovaj dio sadrži pitanja: o motivu transakcije (P12), o kupnji dionica uz povlaštenu informaciju (P5), o izlaganju naloga na suprotnoj strani radi više zarade (P11), o poštivanju redoslijeda naloga (P8), te o uzrocima zlouporabe na tržištu (P13).

Stav ispitanika o upotrebi povlaštenih informacija⁶² vidi se iz sljedećeg odgovora. Pitanje je u obliku scenarija. Bi li ispitanici kupili dionice temeljem povlaštenih informacija, na ime druge osobe (P5)? Gotovo svi su odgovorili kako ne bi kupili dionice (94%).

⁶² Povlaštene informacije u osnovi obuhvaćaju 'informacije precizne naravi koje nisu objavljene i koje se izravno ili neizravno odnose na jednog ili više izdavatelja ili na jedan ili više financijskih instrumenata te koje bi, kad bi bile objavljene, vjerojatno imale značajan utjecaj na cijene tih financijskih instrumenata ili

S druge strane, čak 45% ispitanika smatra kako je upravo povlaštena informacija najčešći uzrok zlouporabe tržišta⁶³ (P13). Drugi najčešći uzrok zlouporabe veže se uz namjerne manipulacije (18%). Osim navedenih zabranjenih uzroka zlouporabe, u odgovorima na P13 ponuđeni su još neki mogući uzroci. Ostali se uzroci mogu vezati uz zaposlenika financijskog subjekta (poput zlouporabe zbog pritiska financijskih rezultata) ili individualnog investitora (poput zlouporabe zbog nepoznavanja propisa). Slijedi grafički pregled odgovora ispitanika o uzrocima zlouporabe na tržištu kapitala (Grafikon 22.).

Grafikon 22. Uzroci zlouporabe na tržištu kapitala (financijski subjekti)



na cijene povezanih izvedenih financijskih instrumenata.' Uredba (EU) br. 596/2014 Europskog parlamenta i Vijeća od 16. travnja 2014. o zlouporabi tržišta (Uredba o zlouporabi tržišta) te stavljanju izvan snage Direktive 2003/6/EZ Europskog parlamenta i Vijeća i direktiva Komisije 2003/124/EZ, 2003/125/EZ i 2004/72/EZ, Članak 7, 1. (a). Službeni list Europske unije. (01.04.2025.)

⁶³ 'Zlouporaba tržišta koncept je koji obuhvaća nezakonite postupke na financijskim tržištima'. Obuhvaća 'trgovanje na temelju povlaštenih informacija, nezakonito objavljivanje povlaštenih informacija i manipuliranje tržištem. Takvim se postupcima onemogućava potpuna i odgovarajuća transparentnost tržišta, što je preduvjet za trgovanje svih gospodarskih subjekata na integriranim financijskim tržištima.' Uredba (EU) br. 596/2014 Europskog parlamenta i Vijeća od 16. travnja 2014. o zlouporabi tržišta (Uredba o zlouporabi tržišta) te stavljanju izvan snage Direktive 2003/6/EZ Europskog parlamenta i Vijeća i direktiva Komisije 2003/124/EZ, 2003/125/EZ i 2004/72/EZ, (7). Službeni list Europske unije. (01.04.2025.)

Osim šest ponuđenih mogućih uzroka, još je 6% ispitanika dopisalo ostale uzroke zlouporabe. Kao ostali uzroci zlouporabe navedeni su: izostanak primjerenih kazni u praksi, strašna nelikvidnost, te kako uzrok nije samo jedan već je kombinacija povlaštene informacije, namjerne manipulacije i želje malih investitora za još zarade. Iako je u praksi prirodno očekivati kombinaciju uzroka, iz ankete je korisno vidjeti percepciju zaposlenika financijskih subjekata koji rade direktno s investitorima.

Jedan od primjera namjerne manipulacije je izlaganje naloga suprotne strane radi jačanja dojma i postizanja ciljane cijene (P11). O tome je iduće anketno pitanje. U scenariju je nalogodavatelj izložio više naloga za kupnju, s namjerom da proda dionice po čim boljoj cijeni. To je učinjeno radi prividnog jačanja dojma potražnje. Ispitanike se pitalo bi li izložili naloge na kupnju radi jačanja dojma potražnje, a istovremeno namjeravaju samo prodati dionice. Odgovor značajne većine (92%) je kako to ne bi učinili.

Poštivanje redoslijeda naloga na kupnju ili prodaju (P8) sljedeći je osjetljiv i propisani postupak u radu s klijentima financijskih društava.⁶⁴ U scenariju nadređeni, za svog poznanika, traži od brokera da sporni nalog unese i protruje prije starijih naloga koji odgovaraju. I ovdje je značajnih 90% ispitanika odgovorilo kako ne bi trgovali prema zahtjevu nadređenog tj. po poznanstvu, već po redoslijedu pristiglih naloga. Ovdje nema moralne dileme što je ispravno, već hoće li se postupiti po pravilu ili ne. Ipak se ovaj scenarij dotiče i odupiranja pritisku s kojim se zaposlenici mogu sretati. Time scenarij ukazuje na važnost ranije pripreme zaposlenika za moralno upitne zahtjeve, i na važnost temeljnih načela zaposlenika.

Sljedeće pitanje propituje motiv za transakciju klijenta (uljepšati portfelj) krajem izvještajnog razdoblja (P12). Ispitanike se pitalo je li u redu pred kraj godine ili kvartala provoditi transakcije kupnje / prodaje vrijednosnih papira, s primarnom namjerom poboljšanja izgleda portfelja klijenta. Pitanje se promatra iz perspektive institucionalnog investitora koji rezultate portfelja šalju klijentima koji dan nakon transakcije. Visokih 94% odgovorilo je kako navedena praksa nije u redu. Za 2% posto ispitanika ta je praksa u redu. Preostalih 4% dopisalo je ostale odgovore.

⁶⁴ Iz Zakona o tržištu kapitala. Pravila postupaka po nalogu klijenata. Prema Članku 119. (2), investicijsko društvo za usporedive naloge mora omogućiti 'izvršavanje prema vremenu prihvaćanja naloga od strane investicijskog društva' (16.04.2025.)

4.3.1.3. Rezultati o načinu poslovanja financijskog subjekta

Ovdje promatramo odgovore na četiri pitanja. Prvo pitanje je o razini informiranja klijenata o investicijskim rizicima, od strane financijskih subjekata (P2). Drugo pitanje je o dilemi analitičara (P10). Treće i četvrto pitanje u ovoj skupini su o općem, svakodnevnom uredskom poslovanju. Treće pitanje primjer je situacije s neželjenim telefonskim pozivom (p4). Četvrto pitanje je o najčešćem uzroku moralnih dilema na poslu (P1).

Razina informiranja klijenata o rizicima investiranja iznimno je bitna, što je tema drugog anketnog pitanja (P2). U financijskim subjektima na tržištu kapitala informiranje o rizicima iznimno je važno. Očekivano, uz važeću regulativu, razinu informiranja klijenata o rizicima investiranja u organizaciji gdje rade, ispitanici su ocjenili vrlo visokom. Kod 53% ispitanika klijente se informira u skladu sa standardom koji uz zakonsku podlogu uključuje i interne akte društva. Daljnjih čak 45% ispitanika odgovara kako za informiranje klijenata idu i više od postavljenog standarda. Proaktivno traže i dodaju oblike informiranja klijenata. Za potpuniju sliku o informiranju, bilo bi dobro vidjeti kako klijenti prepoznaju informiranje o rizicima. S obzirom na značaj rizika u bilo kojoj struci, u nekom budućem istraživanju korisno je ispitati kako se o rizicima proizvoda ili usluga informira klijente u drugim strukama.

Sljedeće anketno pitanje bavi se moralnom dilemom analitičara (P10). Analitičar u banci pripremio je negativan komentar o uvrštenom društvu XY. No kolegama iz drugog odjela ne odgovara da analitičar objavi negativan komentar o društvu XY, zbog značaja tog društva za projekt na kojem rade. Pitanje je bi li ispitanik u ulozi analitičara objavio negativan komentar o društvu, ili će odustati zbog kolega. Provjera statističke razlike odgovora izrađena je po spolu. Kako se sve distribucije razlikuju od normalne, korišten je Mann Whitney U test (Tablica 55.).

Tablica 55. Mann Whitney U test za dilemu analitičara o objavi komentara o uvrštenom društvu (financijski subjekti)

	Z	P
P10 Radim kao analitičar/ka u banci. O uvrštenom društvu.	-0.23	.822

Rezultati u prethodnoj tablici pokazuju da nema razlike po spolu u ocjeni navedene tvrdnje. Većina ispitanika (47%) uopće se ne slaže s odlukom analitičara da neće objaviti svoj raniji negativan komentar o društvu. Sljedećih 26% djelomično se ne slaže. S druge strane, ostali se ispitanici djelomično slažu.

Kao i ranija dilema o prodaji ili zadržavanju dionica u portfelju, i dilema analitičara u realnoj situaciji traži dublje poznavanje konteksta. Uz poznavanje konteksta, nije li bolje (najprije za donositelja odluke) kad odluku temelji na načelima a ne pritisku okoline? Navedeni primjer može obuhvatiti različite moralne dileme analitičara. Primjer dodatne dileme analitičara može obuhvatiti prethodni korak, prije objave – izradu komentara o uvrštenom društvu. Kako analitičar pristupa analizi i pisanju komentara? Treba li komentar analitičara o uvrštenom društvu uopće biti negativan? Dilema otvara potrebu za objektivnim i nepristranim pristupom analitičara, i za kriterije koji će to osigurati. Prema globalno prihvaćenom profesionalnom CFA standardu kod izrade investicijske analize potrebne su 'marljivost, neovisnost i temeljitost'.⁶⁵

Osim pitanja o investiranju, tu su i dva pitanja o dnevnom uredskom poslovanju. Odnose se na svakodnevnu komunikaciju i izvor moralnih dilema. Uz iste podatke i okolnosti, što zaposlenik smatra da je u redu, koliko je to pojedincu bitno, i zbog čega tako postupi?

Ta su pitanja primjenjiva za bilo koju djelatnost.

Jedno pitanje je: 'U slučaju da me preko tajništva organizacije gdje radim nazove poslovni suradnik s kojim ne želim razgovarati, reći ću neka prenesu da sam na sastanku ili sl. iako se stignem javiti' (P4). Većina ispitanika odgovorila je niječno (75%), a oko 25% njih odgovorilo je potvrdno. Ovaj primjer traži i poznavanje okolnosti u trenutku poziva. Traži i poznavanje upravljanja vremenom zaposlenika, poput važnosti zadatka na kojem se upravo radi, što možda zahtjeva rad bez ometanja. No primjer otvara i prostor za potražiti druga rješenja u datoj situaciji, osim najbržih odgovora.

Zadnje pitanje u ovoj skupini je o izvoru moralnih dilema na radnom mjestu (P1). Ispitanici u financijskim subjektima najviše moralnih dilema primjećuju u odnosu s klijentima (45%). Sljedeći odgovor su dileme u odnosima unutar organizacije (29%). Ako se odgovori prate po kriteriju radnog mjesta ispitanika, dvije najbrojnije skupine različitog su mišljenja. Uprave (57%) najviše moralnih dilema prepoznaju u odnosima s klijentima. Dok ostali zaposlenici, koji su po brojnosti sljedeća skupina, najčešće moralne dileme primjećuju u odnosima unutar organizacije (43%). Odgovori su u skladu s prirodom radnog mjesta.

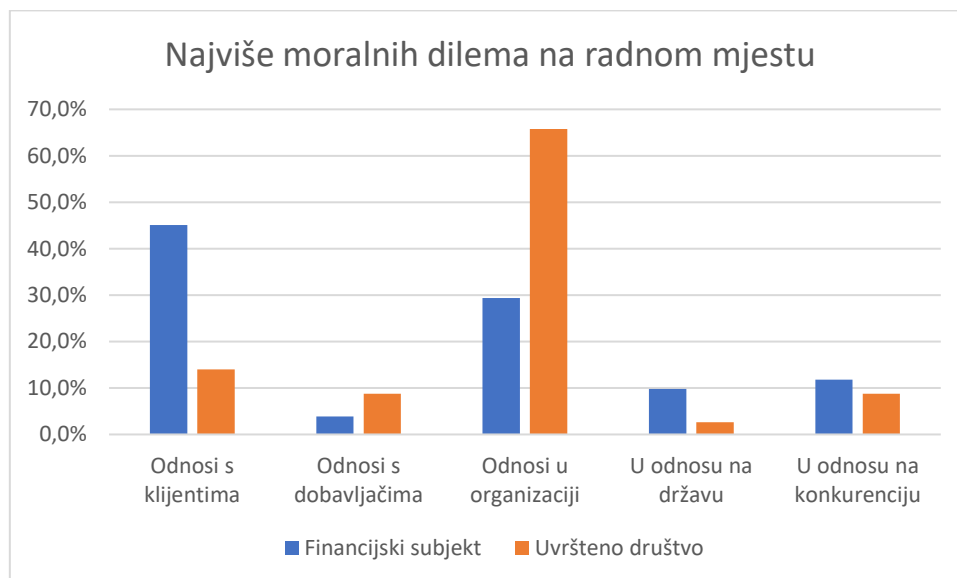
Većina ispitanika iz financijskih subjekata osjetljivost moralnih odnosa najprije prepoznaje u odnosima s klijentima. Uz složenost financijskih proizvoda i usluga, uz

⁶⁵ Code of Ethics and Standards of Professional Conduct. Naslovi: I. Professionalism - B. Independence and Objectivity. / V. INVESTMENT ANALYSIS, RECOMMENDATIONS, AND ACTIONS - A. Diligence and Reasonable Basis. Na: CFA Institute (16.04.2025.)

značaj financijskih rezultata za klijenta, ne čudi stav većine ispitanika. Zaštita klijenta u fokusu je brojnih akata regulatora kao i internih propisa brojnih financijskih subjekata na tržištu kapitalu. Uređenost odnosa financijskih subjekata s klijentima propisana je za cijeli postupak investiranja. Od objavljivanja promotivnih podataka. Preko komunikacije s klijentom prije transakcije (informiranje o rizicima, procjena odgovara li klijentu pojedini financijski instrument i sl.). Do provedbe transakcije, te do izvještavanja klijenta o provedenim transakcijama i o stanju imovine.⁶⁶

Koji odnosi vezani za radno mjesto nose najviše moralnih dilema? Usporedili su se odgovori iz ankete uvrštenih društava i iz ankete financijskih društava (Grafikon 23.).

Grafikon 23. Najviše moralnih dilema na radnom mjestu (financijski subjekti i uvrštena društva)



Dok se u financijskim subjektima ističu dileme u odnosima s klijentima (45%), u anketi uvrštenih društava ispitanici moralne dileme najčešće prepoznaju u odnosima unutar organizacije (66%). Za neko buduće istraživanje bilo bi korisno usporediti odgovore iz uvrštenih društava po raznim djelatnostima. Još unutar djelatnosti promatrati ih po radnim mjestima.

Vežano uz cijelu anketu financijskih subjekata vidljive su različite vrste dilema. U nekoj se poslovnoj dilemi i ponašanju zaposlenika subjekata brzo prepoznaje radi li se o

⁶⁶ Pravilnik o pravilima poslovnog ponašanja prilikom pružanja investicijskih i pomoćnih usluga (NN 42/2013). Na: Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga. (27.05.2022.)

kršenju važećih propisa. Odluka je hoće li se propis ispoštivati ili ne. Druga pak pitanja traže poznavanje konteksta. Traže poznavanje značaja pojedinog podatka u odnosu na ostale podatke kod investicijske odluke. Tu su i pitanja o prilagođavanju poslovne prakse pojedinog subjekta zbog nadolazeće izmjene regulative. Poput izvještavanja i uzimanja u obzir ekoloških, društvenih i upravljačkih pokazatelja kod investiranja. Tu su moralno osjetljive dileme. Primjer je odluka analitičara (P10). Hoće li analitičar objaviti negativan izvještaj o uvrštenom društvu ili ne, jer želi olakšati kolegi?

Ovo istraživanje potvrđuje kako u profesiji investiranja, kao i svakoj drugoj profesiji, postoje osjetljiva pitanja i situacije gdje se preporuča uzeti moralnu dimenziju odluke u obzir. Kod analize mogućih rješenja, kod odluke i postupanja.

Warren Buffett globalno je sinonim za uspješno investiranje. Kao poslodavcu, Buffettu⁶⁷ su kod budućeg zaposlenika najvažniji: integritet, inteligencija i energičnost. Najvažnijim ističe upravo integritet. Bez toga ostale dvije karakteristike mogu 'ubiti'⁶⁸. Jedan od oblika jačanja moralnog pristupa radu u financijskim subjektima je edukacija. U globalno priznatom ispitu u financijskoj struci, u Chartered Financial Analyst programu (CFA), etičnost ima važnu ulogu. U CFA programu su tri ispita⁶⁹. Već na prvoj razini CFA ispita, pitanja o etičkim i profesionalnim standardima čine 15-20% ispita⁷⁰. Edukacija može biti koristan alat za potaknuti zaposlenike na uzimanje moralne dimenzije poslovanja u obzir. U svakoj profesiji.

4.3.1.4. Statistički značajne veze između varijabli u anketi financijskih subjekata

Za anketu financijskih subjekata dalje se navode statistički značajne veze između varijabli.

Varijabla P5 (Radim u uvrštenom društvu koje za 3 tjedna potpisuje veliki ugovor, jer počinjemo izvoziti na novo azijsko tržište čime nam proizvodnja raste za 40%. Po uputi se smije trgovati tek nakon objave ugovora, ali novac nam u obitelji sad baš treba za skuplji inozemni studij sina. Dionice ipak danas kupujem, no na ime ženine tetke), pozitivno je povezana s varijablama:

⁶⁷ Iz knjige: Coleman, L. (2019). *New Principles of Equity Investment. How Professionals Invest* (poglavlje 3), str. 58-60 (28.03.2023.)

⁶⁸ Citat od Warren Buffett, u Chaffin, T.D., Luthans, B.C. & Luthans, K.W. (2023). Integrity, positive psychological capital and academic performance. *Journal of Management Development* (28.02.2023.)

⁶⁹ CFA Program overview. Na: CFA Institute (22.10.2024.)

⁷⁰ CFA exam. Level I curriculum topics and weights. Na: CFA Institute (22.10.2024.)

- P6 (Kao institucionalni investitor u portfelju imamo dionice izdavatelja čiju su upravu u medijima prozvali da često kasne s plaćanjem dobavljačima. Iz razgovora s upravom izdavatelja vidimo da kašnjenju plaćanja ne daju na važnosti, jer smatraju da skoro svi tako rade. Financijski nam ova investicija ostvaruje očekivanu zaradu već tri godine, i u timu za investiranje odlučili smo ne prodavati tu dionicu.) ($r = .34$ $p < .05$), i
- P11 (Trebam prodati veću količinu dionice kojom se zadnji put trgovalo prije dva mjeseca, a cijena nikako da poraste. Izložit ću više naloga na kupnju da se pojača dojam potražnje za 50% količine. Naravno cijena mojih naloga bit će ispod cijene trenutno najvišeg naloga na kupnju. Nakon što prodam dionice odmah ću povući naloge na kupnju, ionako namjeravam samo prodati.) ($r = .55$, $p < .01$).

Ova povezanost pokazuje kako s jačim stavom ispitanika da je spreman trgovati koristeći povlaštenu informaciju, jači je i stav da bi zadržao dionice društva koje često kasni s plaćanjem dobavljačima. Također s jačim stavom ispitanika da je spreman trgovati koristeći povlaštenu informaciju, jači je i stav da je spreman izložiti nalog suprotne strane (kupnje) da bi povoljnije prodao dionice. Valja podsjetiti na stav glavnine ispitanika o trgovanju uz povlaštenu informaciju. Gotovo svi ispitanici, njih 94%, nisu spremni trgovati koristeći povlaštenu informaciju.

Navedena povezanost pitanja P5 sa svakim od pitanja (P6 i P11) očekivano potvrđuje da bi pojedinac u različitim situacijama slijedio isti obrazac ponašanja. Primjer tih situacija može biti odluka ispitanika da provede transakciju poštujući propise, odnosno bez navedenih zlouporaba upotrebe povlaštene informacije, ili manipuliranja tržištem. U slučaju postojanja propisa, dilema je hoće li se postupiti po propisu, a ne što je ispravno. To je slučaj kod P5 (zabranjeno trgovati uz povlaštenu informaciju), i P11 (zabrane trgovanja uz manipulaciju tržištem).

Također, u dilemi o prodaji ili zadržavanju dionica društva koje posluje s lošim utjecajem na dobavljače (P6), propisani su rokovi plaćanja dobavljačima.⁷¹ Na donositelju investicijske odluke je procjena koliku će važnost dati praksi društva o neplaćanju u propisanom roku.

Poštivanje propisa od strane uvrštenog društva tek je početna informacija investitoru. Na to se nadovezuju brojni kriteriji investitora kojima prati način poslovanja društva.

⁷¹ Zakon o financijskom poslovanju i predstečajnoj nagodbi (NN 108/12, 144/12, 81/13, 112/13, 71/15, 78/15, 114/22), čl. 11. (14.03.2025.)

Primjer osjetljive moralne dileme vidljiv je i u pitanju P10, koje se odnosi na odluku analitičara. Hoće li analitičar objaviti svoj negativan komentar o uvrštenom društvu? Ili će zbog susretljivosti prema kolegama odustati od objave negativnog komentara? Promatra se odnos P10 s P11 (izložiti naloge suprotne strane radi zarade), odnosno s pitanjem o manipulaciji.

Varijabla P10 (Radim kao analitičar/ka u banci. O uvrštenom društvu XY imam pripremljen negativan komentar za iduću objavu analiza dionica, jer to društvo zagađuje okoliš puno više nego ostale firme iste djelatnosti. Kolege iz drugog odjela banke traže da izbacim taj negativan komentar, zbog visokog značaja društva XY za projekt na kojem rade. Na kraju nisam objavio/la negativan komentar o društvu XY) pozitivno je povezana s varijablom

P11 (Trebam prodati veću količinu dionice kojom se zadnji put trgovalo prije dva mjeseca, a cijena nikako da poraste. Izložit ću više naloga na kupnju da se pojača dojam potražnje za 50% količine. Naravno cijena mojih naloga bit će ispod cijene trenutno najvišeg naloga na kupnju. Nakon što prodam dionice odmah ću povući naloge na kupnju, ionako namjeravam samo prodati.) ($r = .32, p < .05$).

Navedena povezanost pokazuje kako s jačim stavom ispitanika o odustajanju od objave negativnog komentara o uvrštenom društvu jer ga kolege traže neka ne objavi, jači je i stav da bi izložio nalog suprotne strane (kupovne) kako bi povoljnije prodao dionice. Dilema analitičara o tome kako će postupiti pod pritiskom u jednoj situaciji (odustati od objave komentara zbog traženja kolega) pokazuje se indikativnom i za postupanje u drugim moralno osjetljivim situacijama (poput odluke hoće li ili ne manipulirati tržištem izlaganjem naloga suprotne strane).

U nastavku je prikazan odnos zavisne varijable P10 (dilema analitičara o objavi negativnog komentara o društvu, zbog traženja kolega da analitičar povuče negativan komentar), uz prediktor P11 (spremnost ispitanika za izložiti nalog suprotne strane, odnosno manipulirati tržištem). Odnosno prikazuje se povezanost spremnosti ispitanika na poštivanje pravila (P11), s prosudbom u moralnoj dilemi (P10). Rezultati su u Tablici 56.

Tablica 56. Rezultati ispitivanja korelacije zavisne varijable P10 (dilema analitičara o objavi), uz jedan prediktor (financijski subjekti)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
LOG(P11)	0.969	0.418	2.317	0.025
C	1.728	0.119	14.570	0.000
R-squared	0.099	Mean dependent var		1.80
Adjusted R-squared	0.080	S.D. dependent var		0.849
S.E. of regression	0.814	Akaike info criterion		2.465
Sum squared resid	32.480	Schwarz criterion		2.541
Log likelihood	-60.860	Hannan-Quinn criter.		2.494
F-statistic	5.370	Durbin-Watson stat		2.661
Prob(F-statistic)	0.025			

LEGENDA – Zavisna varijabla: LOG(P10); Metoda: Least Squares, Uzorak: 51, Broj odgovora: 51

Dobiven je statistički značajan regresijski koeficijent $p < .05$, a R squared pokazuje da prediktor LOG(P11) objašnjava svega oko 10% varijance kriterija LOG(P19).

T-test je statistički značajan te prema dobivenim koeficijentima možemo vidjeti da kada se LOG(P11) poveća za 1%, LOG(P10) se povećava za 0.10%.

Pokazalo se da se spremnost analitičara da objavi komentar koji je pripremio, bez obzira na traženja kolega da ne objavi, povećava s nezavisnom varijablom.

5. DISKUSIJA, ZNANSTVENI DOPRINOS I PRIMJENA

Slijedi diskusija temeljnih rezultata istraživanja, vezanih uz istraživačka pitanja i hipoteze. Za ostala dva dijela istraživačkih rezultata dat je rezime. Rezime je dat za dodatne rezultate na uzorku studenata i uvrštenih društava, te o rezultatima etičnosti u profesiji na uzorku financijskih subjekata.

Znanstveni doprinos je sljedeći segment ovog dijela rada. Navodi se teoretski doprinos. Data je i moguća praktična primjena, na uzorku studenata i uvrštenih društava. Navode se i ograničenja te moguća buduća istraživanja vezana uz temu ovog rada.

5.1. DISKUSIJA TEMELJNIH REZULTATA ISTRAŽIVANJA

Iz ankete uvrštenih društava za istaknuti:

- jedina tvrdnja s kojom se slažu gotovo svi ispitanici, njih čak 97%, je da jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika (P19), što ukazuje na potrebu za aktivnom ulogom poslodavaca,
- ako organizacija osigura edukaciju, spremnost na pohađanje izrazilo je značajnih 88% ispitanika (P17), 67% ih ne zna je li organizacija osigurala edukaciju (P18),
- statistički najjače veze između varijabli na uzorku uvrštenih društava su:
 - međuljudski odnosi i povjerenje sa spremnošću na pomoć kolegi, $r(114) = .70$
 - primjer moralnog ponašanja uprave s percepcijom poštenja u organizaciji, $r(114) = .66$,
- analizirani su statistički odnosi više prediktora sa zavisnom varijablom: spremnost pomoći kolegi (P13); svi su prediktori značajni, a najvažnijim se pokazao prediktor - međuljudski odnosi i povjerenje među zaposlenicima (P14).

5.1.1. Diskusija rezultata istraživačkih pitanja i hipoteza

U nastavku se diskutiraju rezultati sedam istraživačkih pitanja i hipoteza. Prvo istraživačko pitanje je na uzorku studenata, a drugo do sedmo na uzorku uvrštenih društava.

Rezultati su grupirani s obzirom na segment moralne kompetencije uz koji su bliski. Obuhvaćeni segmenti su: prepoznavanje moralnih pitanja, moralna prosudba, te spremnost na moralno djelovanje (Rest 1986, u Myyry 2003, str. 6).

Uzorak studenata predstavlja mlade koji studiraju ekonomiju. Ujedno je i glas budućih zaposlenika u korporativnom sektoru. Uvrštena društva zdraviji su dio tog sektora. Osim zakona koji obvezuju sva trgovačka društva, ova su društva izlaskom na burzu izrazila spremnost na više. Spremnost na više standarde korporativnog upravljanja, poput više otvorenosti prema investicijskoj javnosti i brojne druge. Anketirani zaposlenici iz takvih radnih okruženja percipiraju prati li praksa u organizaciji više standarde etičnosti.

Prepoznavanje moralnih pitanja segment je moralne kompetencije koji se najprije prati. U ovom istraživanju prva dva istraživačka pitanja bave se lakoćom prepoznavanja moralnih pitanja. Prvo kod studenata, te kod zaposlenika uvrštenih društava.

Potvrđena je prva hipoteza. Studenti koji etičkoj edukaciji daju više značaja, lakše prepoznaju etička pitanja u studiranju. Rezultat je očekivan jer je prirodno da su studenti s višom osjetljivošću za značaj etike u nastavi ujedno otvoreniji prepoznati etičke dvojbe svojeg studiranja. To pokazuje i drugi dio analize prvog istraživačkog pitanja. Primjećeno je kako skupina studenata koja smatra da nastava poslovne etike na visokoškolskim ustanovama treba biti samostalna, lakše prepoznaje moralna pitanja u vezi studija.

Sljedećim, drugim istraživačkim pitanjem provjereno je u kojoj mjeri etička klima i kultura djeluju na lakoću prepoznavanja etičkih pitanja zaposlenika uvrštenih društava. Iskazi ispitanika daju nam podatak da etička klima i kultura u određenoj mjeri postoje.

Djelomično je potvrđena povezanost percepcije o primjeni etičnosti u organizaciji (postoje etička klima i kultura) s lakoćom prepoznavanja moralnih pitanja. Potvrđeni pokazatelji etičke kime i kulture su: poštenje u radu i odnosima, spremnost pomoći kolegi, te međusobno poštivanje uprave i zaposlenika. Pokazalo se da, ako u određenoj mjeri u organizaciji postoje etička klima i kultura, veća je sposobnost prepoznavanja moralnih pitanja.

Rezultat je očekivan. Zdravija radna atmosfera (etička klima) i primjena etičkih smjernica u radu (dio etičke kulture), zaposleniku su pokazatelj što je u organizaciji važno, kakav pristup ljudima i poslu. Ujedno mogu biti i poticaj zaposleniku da u radu češće propituje i prepoznaje moralna pitanja.

Ranija istraživanja potvrđuju važnost etičnosti u organizaciji za zaposlenika. Istraženi su utjecaji 'individualnih i situacijskih varijabli u moralnom donošenju odluka, uključujući organizacijske kodekse ponašanja, etičku klimu ili kulturu organizacije, i veličinu organizacije'. Pokazuju 'konzistentnu vezu s moralnom kompetencijom i etičkim ponašanjem' (Trevino et al. 1998, u Desplaces et al. 2007, str. 76).

Treća i četvrta hipoteza tiču se moralne prosudbe, kroz pitanja o stavu zaposlenika. Prema trećoj hipotezi, u organizacijama gdje se primjenjuje veći broj institucionalnih alata poslovne etike, jači je stav zaposlenika o značaju etike u poslovanju. Stoga se promatralo djeluju li institucionalni alati na stav zaposlenika i kako. Najprije se provjerilo koliko se u uvrštenim društvima primjenjuju institucionalni alati vezani uz moralnost.

Promatraju se tri institucionalna alata. Kreće se od provjere uz koji alat zaposlenici prepoznaju vrijednosti koje se u organizaciji cijene. Polovica zaposlenika te vrijednosti prepoznaje uz kodeks. No ovdje se ne vidi kako se kodeks dalje primjenjuje. Drugi alat je o uključivanju zaposlenika, pita li ih organizacija o etičkoj kulturi. Većina odgovara da ih se ne pita o percepciji kulture, ili ne znaju da se pitalo (57%). Edukacija je treći alat. Većina ispitanika (67%) ne zna je li organizacija osigurala etičku edukaciju.

Istraživanje tristo najvećih islandskih organizacija pokazuje koje institucionalne alate za etičnost primjenjuju. 'Interno etičko ponašanje' najčešće se potiče tako da su 'etičke poslovne prakse dio organizacije strategije. Kao sljedeću mjeru za poticanje etičkog ponašanja ispitanici prepoznaju etički kodeks' (Sigurjonsson et al. 2015, str. 5).

Kod edukacije i anketiranja zaposlenika kao institucionalnih alata, većina ispitanika ne zna za primjenu. Zato se može samo konstatirati da se ti alati u dovoljnoj mjeri ne primjenjuju, a ne da alati i stav zaposlenika nisu povezani. Primjene nema u dovoljnoj mjeri da bi se hipoteza potvrdila ili odbacila. Rezultat na treće istraživačko pitanje ukazuje kako organizacije najprije trebaju utvrditi koji im je od institucionalnih alata potreban. Zatim je korisno poticati etičnost uz odabrane alate, te tražiti načine za bolju primjenu alata. To potvrđuje i intervju sa zaposlenikom uvrštenog društva. U nadležnosti sugovornika je i etičnost društva. Praksa im pokazuje kako veći broj institucionalnih alata pomaže dosegnuti različite zaposlenike, na različite načine. Intervjuirani stručnjak istaknuo je i važnost pripreme organizacije za učinkovitu primjenu institucionalnih alata. Dodatan statistički test u okviru trećeg istraživačkog pitanja još je potvrdio kako je primjena institucionalnih alata jača uz manje pritisaka za kršenje etičkih principa.

Prema sljedećoj, četvrtoj hipotezi stav zaposlenika o značaju etičke edukacije koreliran je s moralnim razvojem zaposlenika. Promatrana su dva para varijabli. Prvo se analiziralo u kojoj mjeri stav zaposlenika o važnosti etičke edukacije studenata korelira s moralnim razvojem zaposlenika. Korelacija je pozitivna i hipoteza potvrđena. Rezultat ne iznenađuje jer zaposlenici iz radnog iskustva vide kako edukacija može pripremiti studente za etičan pristup budućem poslu i radnom okruženju. Taj je stav zaposlenika vidljiv i u ranijim istraživanjima. Primjer je istraživanje gdje se 'menadžeri s Islanda slažu da je uloga poslovnih škola jačati etičku osvještenost studenata'. Slažu se i da nastava etike treba biti obavezna (Sigurjonsson et al. 2015., str. 5).

Za četvrtu hipotezu još se pratio drugi par varijabli. Deskriptivna analiza odgovora (P19) pokazuje kako gotovo svi ispitanici očekuju da poslodavac potiče etičnost u organizaciji (97%). Ako organizacija osigura edukaciju, spremnost na pohađanje izrazilo je 88% ispitanika (P17). Ova dva odgovora ispitanika potvrđuju da u poslovnoj praksi postoji povezanost između spremnosti zaposlenika na etičku edukaciju (spremni pohađati, P17) i moralnog razvoja pojedinca (stav o ulozi poslodavca, P19). Slaganje ispitanika s tvrdnjama o ulozi organizacije u poticanju etičnosti, i o spremnosti na pohađanje edukacije, očekivano je. Ipak je iznimno visok postotak slaganja iznad očekivanja.

Prema petoj hipotezi primjer moralnog ponašanja uprave koreliran je s jačanjem moralnog ponašanja zaposlenika. Hipoteza je potvrđena, što je i očekivano radi iznimnog utjecaja uprava. Značaj utjecaja uprava potkrijepljen je ranijim istraživanjima. Jedno od njih ukazuje da 'osobni moralni razvoj i autentičnost vođa' značajno doprinose 'etičkoj klimi i kulturi organizacije' (Ardichvili & Jondle, 2009, u Ardichvili et al. 2012, str. 421).

Koliki je značaj primjera uprave za etičku klimu i kulturu organizacije vidi se i iz statističkih veza varijabli. Jake su statističke veze za pitanje P3 (Uprava organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja) sa svakim od promatranih pitanja. Jake su veze: s poštenjem u radu i odnosima ($r = .66, p < .01$), s međusobnim poštivanjem uprave i zaposlenika ($r = .63, p < .01$), te s dobrim međuljudskim odnosima i povjerenjem među zaposlenima ($r = .52, p < .01$). Snaga veze između primjera ponašanja uprave i percepcije poštenja organizacije druga je najjača statistička veza za varijable na uzorku uvrštenih društava.

Dalje je potvrđena i šesta hipoteza. Međuljudski odnosi i povjerenje korelirani su s jačanjem moralnog ponašanja zaposlenika. Dobivena korelacija očekivano je pozitivna. S porastom percepcije da su dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni u

organizaciji gdje ispitanik radi, raste i percepcija da je spremnost za pomoći kolegi čest oblik ponašanja među zaposlenima u organizaciji.

Od svih statističkih veza varijabli na uzorku uvrštenih društava, najjača je upravo povezanost međuljudskih odnosa i povjerenja sa spremnošću pomoći kolegi. Iako ne iznenađuje statistička povezanost ovih varijabli, očekivanja je nadmašio podatak da je to najčvršća statistička veza od promatranih varijabli u istraživanju ($r(114) = .70, p < .01$).

Snagu te veze potvrđuju i statistički odnosi po dva prediktora s istom zavisnom varijablom: spremnost pomoći kolegi (P13). U jednom odnosu prediktori su dobri odnosi i povjerenje među zaposlenima (P14), te međusobno poštivanje uprave i zaposlenika (P16). U drugom odnosu prediktori su poštenje (P2), te međusobno poštivanje uprave i zaposlenika (P16). Svi prediktori imaju značajan utjecaj na spremnost pomoći kolegi. No najvažnijim se pokazuju dobri odnosi i povjerenje među zaposlenima.

Također, čvrsta statistička veza varijable međusobnog poštivanja uprave i zaposlenika (P16) s dobrim odnosima i povjerenjem među kolegama (P14), $r = .62, p < .01$, ukazuje na potrebu da organizacija potiče dobru radnu atmosferu.

I u sedmom istraživačkom pitanju dobivena korelacija je pozitivna i statistički značajna $r(114) = .53, p < .01$. Pokazalo se da s porastom percepcije da se poštenje u radu i odnosima dobro prakticira u organizaciji, raste i percepcija da su dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni među zaposlenima. Pitanje P2 (poštenje) može se promatrati kao podskup od P14 (međuljudski odnosi i povjerenje) te je visoka korelacija očekivana.

Prema sedmoj hipotezi djelovanje u skladu s poslovnom etikom (ovdje se promatra kroz poštenje u radu i odnosima) pozitivno je korelirano s jačanjem odnosa i međusobnog povjerenja zaposlenika. Navedeno je na tragu ranijih istraživanja. Primjer je istraživanje poslovnih organizacija iz Španjolske, Francuske i Portugala. Pokazalo se kako 'kreiranje etičkog radnog konteksta u firmi motivira zaposlenike na interakcije i dijeljenje informacija i resursa' (Pastoriza et al. 2015., str. 87).

5.1.2. Rezime dodatnih rezultata (na uzorku studenata i uvrštenih društava)

Tekst ovdje sažima dodatne istraživačke rezultate. Uzorak su studenti i uvrštena društva. Neka od pitanja već su bila promatrana u temeljnim rezultatima, a ovdje su dodatni uvidi. Dio anketnih pitanja ovdje se analizira prvi put.

Tvrdnje s kojima se zaposlenici uvrštenih društava najviše slažu, za pitanja mjerena po Likert skali:

1. uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika,
2. na visokoškolskim ustanovama poslovna etika treba biti obavezan kolegij,
3. osobna spremnost za educirati se o moralnoj dimenziji rada i ponašanja.

Druga i treća tvrdnja odnose se na edukaciju. Druga tvrdnja vezana je za edukaciju studenata. U skladu je s odgovorima menadžera s Islanda koji isto smatraju kako nastava etike treba biti obavezna (Sigurjonsson et al., 2015, str. 5).

Zaposlenici uvrštenih društava uglavnom se slažu s tvrdnjama mjerenima Likertovom skalom. Potpuno se slaže većina zaposlenika: o ulozi poslodavca za moralno ponašanje zaposlenika (75%, P19), o svojoj spremnosti pohađanja etičke edukacije (61%, P17), o obavezi kolegija etike za studente (61%, P25), i o lakoći prepoznavanja moralnih pitanja u poslu (51%, P12). Zaposlenici se najčešće potpuno slažu i o ulozi fakulteta za moralnost studenata (47%, P24), te o percepciji primjera moralnog ponašanja uprave (42%, P3).

Iz odgovora zaposlenika uvrštenih društava:

- poštenje u organizaciji - muški ispitanici se češće slažu da se poštenje prakticira (86%), u odnosu na ispitanice (75%); one se češće niti slažu niti ne slažu,
- važnost fer komunikacije - to je prvi odgovor na pitanje što najviše treba poboljšati za etičniju kulturu u organizaciji (27% žene, i 42% muškarci),
- spremni pohađati etičku edukaciju - češće se slažu žene (94%), a muškarci (75%),
- korisnost etičke edukacije – najčešći odgovor: podrška jačanju dobrih odnosa i povjerenja unutar i van organizacije (42%); prikazuje važnost jačanja dobre radne atmosfere i međuljudskih odnosa; drugi izbor: prepoznati etičke rizike (30%),
- motiv za pohađanje etičke edukacije - prvi odgovor je spremnost za poboljšanje odnosa i razumijevanja unutar i van organizacije (43%),
- najvažnija karakteristika poslovnog vođe – najčešće birano: dijeljenje informacija sa zaposlenima (18%), ili podržavanje edukacije i razvoja zaposlenih (18%),

- najvažnija karakteristika vođe - prvi izbor po spolu: vođa podržava edukaciju i razvoj zaposlenika (žene), te dijeli informacije sa zaposlenima (muškarci); drugi odgovor: poštenje (žene), i vizionarski vodi (muškarci).
- spremnost pomoći kolegi – najčešće se slažu uprave da je ova spremnost česta,
- spremnost pomoći i dobri odnosi među zaposlenicima - s tvrdnjama (P13, P14) većina ispitanika se djelomično slaže, slaže se veći postotak muških ispitanika.

Viša je percepcija dobrih odnosa u organizaciji kod ispitanika koji se slažu da se poštenje u organizaciji prakticira, nego kod onih koji se ne slažu. Postoji statistički značajna razlika. To ukazuje na značaj percepcije poštenja u organizaciji, za dobre odnose i povjerenje.

Dodatni rezultati na uzorku studenata:

- korisnost etičke edukacije - najčešće: priprema za moralno obavlja posla (28%),
- preferirani oblik nastave studentima su: gosti predavači iz raznih struka (22%),
- najbolji način suradnje akademskog i poslovnog sektora, radi jačanja moralnosti u poslu: gosti predavači iz društava (28%).

Većina studenata se slaže s tvrdnjama o dobrim odnosima i poštivanju na fakultetu (spremni pomoći kolegi, i međusobno poštivanje profesora i studenata). To je pohvalno.

Kao i zaposlenici, i studenti se najviše slažu s tvrdnjom kako jedna od uloga poslodavaca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika ($M = 4.5$).

Na uzorku studenata najjača statistička povezanost je za varijable međuljudskih odnosa i povjerenja među studentima (P12), sa spremnošću pomoći kolegi (P11), ($r = .70$, $p < .01$). I kod uvrštenih društava najjača statistička veza je za varijable međuljudskih odnosa i povjerenja među zaposlenima, sa spremnošću pomoći kolegi ($r = .70$, $p < .01$). To ukazuje na važnost koju valja davati ovoj temi, kod studenata i zaposlenika.

Druga statistička veza po jačini isto je usporediva kod studenata i uvrštenih društava. Čvrsta je veza percepcije primjera moralnog ponašanja uprave te poštenja organizacije. Studenti promatraju uvrštena društva ukupno ($r = .55$, $p < .01$), a zaposleni društvo u kojem rade ($r = .66$, $p < .01$). Za organizacije kojima je poštenje u radu važno, prirodno je nastojati da primjer uprave ide u istom smjeru s poštenjem. O čemu se i studente može praktično obučavati.

Značajne razlike u odgovorima studenata i zaposlenika su kod dva pitanja. Kod percepcije poštenja u uvrštenim društvima, te kod primjera moralnog ponašanja uprava društava.

Obje skupine ispitanika, studenti i zaposlenici uvrštenih društava, korupciju označavaju za najveći problem gospodarstva. Zaposlenici uvrštenih društava za preferiranu temu etičke edukacije najčešće biraju primjenu etičkih principa u struci (25%). Etičke kompetencije su drugi odgovor zaposlenika (18%). Studenti najprije biraju temu o korupciji i mitu (17%).

Prema istraživanju s Islanda, nakon što studenti dođu u radno okruženje, od etičke osnove najpotrebnije je da mogu konstruktivno razgovarati o etičkoj dilemi, i da su utemeljeni u etičkim vrijednostima (Sigurjonsson 2015, str. 6). Dileme i vrijednosti također su teme koje se obrađuju ili se mogu obrađivati na nastavi etike.

Koliko je etičnost uvrštenog društva važna kod investiranja pokazali su i intervjui. Institucionalni investitori etičnost društava prate jer im to znači niži rizik investicije. Prvi korak etičnog investiranja često je eliminirati djelatnosti ili društva koja krše principe. Uz etičnost investicije investitori prate i dobavni lanac. Individualnom investitoru kod većih investicija najvažnija je etičnost menadžmenta kompanije, jer dalje usmjerava čitavu kompaniju. Individualni investitor etičnost ocjeni iz neformalnih razgovora, te iz postupaka uprave i kompanije. Pogriješi se u poslu, no etičnost daje povjerenje investitoru da je sve ispoštivano. Povjerenje između sudionika, poput zaposlenika regulatora i izdavatelja, najvažnija je stavka etičnosti, konstatira i zaposlenik regulatora. Dodaje da se naglasak u Europskoj uniji stavlja na upravljačke i nadzorne funkcije izdavatelja, kao ključne pokretače postojećih i planiranih politika, vezano za dobre prakse uvrštenih društava.

5.1.3. Rezime rezultata za anketu financijskih subjekata na tržištu kapitala

Na primjeru financijskih subjekata na tržištu kapitala promatran je značaj etičnosti u pojedinoj profesiji. Pitanja su o spremnosti ispitanika na poštivanje pojedinog pravila. Tu su i moralne dileme. Tu su i pitanja moralne dimenzije u investiranju (za klijente ili osobno), te pitanja o svakodnevnom uredskom radu.

Vidljiva je veza spremnosti ispitanika na poštivanje pravila i spremnosti na moralniju odluku u poslovnoj dilemi. Ispitanici koji su spremni ispoštivati pojedino pravilo, spremniji su i na moralniji stav u moralno osjetljivoj poslovnoj dilemi. Dileme mogu biti vezane uz profesiju ili pak opće dileme svakodnevnog uredskog poslovanja.

Ispitanik koji je spremniji ponašati se u skladu s jednim pravilom, spremniji je ispoštivati i druga pravila. Pravila obuhvaćaju zakone, smjernice profesije i interne politike društva. Financijski subjekti mogu poticati da se moralna dimenzija uzima u obzir kod dilema, i u kojoj mjeri. Na razini organizacije i zaposlenika.

Anketa financijskih subjekata ukazuje kako svaka profesija ima zasebne moralne dileme. Ima dileme s kojima se suočava intenzivnije. Dobro je utvrditi najvažnija područja moralnih dilema i rizika, i odrediti kako se s njima bazično postupa. Dio pitanja pokazao je da kod složenih situacija za konačnu odluku treba dublje poznavati kontekst.

U investiranju za klijente na kraju ostaje osobni pristup moralnosti. Uz iste podatke i okolnosti u dilemi se izrazi različito viđenje pojedinaca o tome što je moralno, i zbog čega tako postupiti. Uz raznolik pristup zaposlenika među ključnim pitanjima su odabir standarda za moralno postupanje, i koliko je to pojedincu važno.

Poznavanje standarda profesije i organizacije može i treba pomoći zaposleniku u odluci. Naravno, znatno je važniji temelj postavljen od rane dobi. Kod pritisaka na kršenje normi, kod dilema, vrijednosti su na probi. Prilika su za učenje i izgradnju otpornosti.

Najčešći uzrok zlouporabe na tržištu kapitala zaposlenici financijskih subjekata smatraju da je povlaštena informacija. Gotovo svi ispitanici ne bi ju koristili u osobnom investiranju. Percepcija ispitanika ukazuje na potrebu za obučavanjem investitora.

U financijskim subjektima na tržištu kapitala potreba je za kontinuiranim unaprjeđenjem usvojenih dobrih praksi. Dobar je primjer informiranje klijenata o rizicima investiranja.

5.2. ZNANSTVENI DOPRINOS

U nastavku je osvrst na teorijski i aplikativni doprinos tj. primjenu.

Vezano uz moguću primjenu rezultati na uzorku uvrštenih društava u osnovi ukazuju na veću važnost neformalnog etičkog konteksta. Značaj etičke klime i kulture vidljiv je u njihovom utjecaju na sposobnost zaposlenika za prepoznavanje moralnih pitanja i spremnost na pomaganje kolegama. No neki institucionalni alati, poput etičke edukacije, nisu dovoljno primjenjeni i treba ih jačati.

Osim ankete uvrštenih društava kratko se spominju ankete studenata i financijskih subjekata, te intervju.

5.2.1. Teorijski doprinos

U usporedbi s drugim istraživanjima o značaju etičkog konteksta organizacije, ovo istraživanje stavlja naglasak na radnu atmosferu i međuljudske odnose. Etičnost uvrštenog društva promatra se iz perspektive zaposlenika i vanjskih dionika.

Izvornost ovog istraživanja ogleda se u uzorku. Osnovna anketa je provedena u uvrštenim društvima u Hrvatskoj. Glavnina istraživačkih pitanja bavi se zaposlenicima tih društava. Istraživanje time pruža uvid u domaća trgovačka društva uopće.

Izvornost istraživanja je i u promatranju etičnosti uvrštenih društava iz dvije vanjske perspektive, od studenata (budućih zaposlenika) i investitora. Izvornost istraživanja je i u dijelu anketnih pitanja koja su osmišljena zbog ovog rada. Primjer su pitanja o međuljudskim odnosima zaposlenika na uzorku uvrštenih društava. Također, glavnina pitanja iz ankete financijskih društava sročena su izvorno.

Aspekti teorijskog doprinosa vidljivi su u nastavku.

Proširenje znanja o ulozi etičke klime i kulture: istraživanje doprinosi razumijevanju kako neformalni kontekst, poput etičke klime i kulture u organizaciji, utječe na prepoznavanje i razmatranje moralnih pitanja na radnom mjestu. Ovo proširuje teorijska znanja o važnosti neformalnog konteksta organizacije za etičko ponašanje zaposlenika.

Razvoj teorijskog okvira za procjenu moralne osviještenosti i ponašanja: doktorat predlaže teorijski okvir koji obuhvaća formalni etički kontekst (institucionalni alati za jačanje etičnosti) i neformalni kontekst (etička klima i kultura) kao važne elemente za razvoj moralne prosudbe i etičkog ponašanja u organizacijama.

Doprinos teorijama organizacijskog ponašanja i etike: istraživanje potvrđuje važnost međuljudskih odnosa i povjerenja među kolegama za spremnost pomoći kolegi, kao i međusobnog poštivanja uprave i zaposlenika za spremnost pomoći kolegi. Time doprinosi teorijama organizacijskog ponašanja koje se bave utjecajem socijalnih odnosa na radno ponašanje i motivaciju zaposlenika.

Novi uvidi u primjenu etičkih alata: istraživanje otkriva nedostatke u primjeni formalnih alata poput nedostatne primjene etičkih edukacija i internih anketa među zaposlenicima. Time se predlaže daljnje istraživanje njihove veće primjene i učinkovitosti nakon što se primjenjuju. Ovo doprinosi teorijskim diskusijama o učinkovitosti različitih etičkih alata u organizacijama.

Interdisciplinarni doprinos: istraživanje obuhvaća perspektive iz poslovne etike, organizacijskog ponašanja i financija. Posebno u pogledu razumijevanja kako različiti dionici (poput studenata kao budućih zaposlenika, i financijskih subjekata koji investiraju u uvrštena društva) percipiraju etičnost uvrštenih društava i kako integriraju etičke prakse u svoje odluke. Ovo doprinosi interdisciplinarnom razumijevanju važnosti etike u poslovnom okruženju.

Nadalje, sva istraživačka pitanja provjerena su statističkim testovima, ovdje je istaknut rezultat s najznačajnijom statističkom vezom. Taj rezultat potvrđuje značaj dobrih međuljudskih odnosa i povjerenja među zaposlenima (P14) za povećanje spremnosti pomoći kolegi (P13). Također je testom gdje su dva prediktora, a zavisna varijabla je spremnost pomoći kolegi, isto potvrđen utjecaj po dva prediktora na spremnost pomoći kolegi. U jednom slučaju prediktori su dobri odnosi i povjerenje među kolegama, te međusobno poštivanje uprave i zaposlenika. U drugom slučaju prediktori su poštenje u organizaciji i međusobno poštivanje uprave i zaposlenika.

Istraživanje o etičkoj edukaciji u ustanovama za visoko obrazovanje ekonomskog i srodnog usmjerenja prvi je pregled provedbe etičke edukacije po ustanovama, zaključuje se prema dostupnim podacima.

Od rezultata za studente, potvrđena je statistički značajna veza za lakoću prepoznavanja moralnih pitanja tijekom studija. Za to se značajnim pokazala percepcija studenata, i o ulozi ustanove za visoko obrazovanje u pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji, i percepcija o važnosti etičke nastave.

5.2.2. Ograničenja i buduća istraživanja

Jedno od ograničenja istraživanja odnosi se na vremensku točku mjerenja, jer se podatke prikupljalo samo u jednom navratu. Nema usporedbe odgovora prije i poslije primjene institucionalnog alata za jačanje etičnosti, poput edukacije. Skupine ispitanika nisu početno podijeljene s obzirom na to jesu li primijenili neki institucionalni alat ili nisu.

Drugo ograničenje odnosi se na uzorak. Osim što je istraživanje provedeno na teritoriju jedne države, njegova reprezentativnost nije sasvim precizna. Moglo je biti najviše četiri ispitanika po jednom uvrštenom društvu. Ovaj podatak nije mogao biti kontroliran jer je anketa bila anonimna. Postoji mogućnost da su neka društva bila zastupljena u većem, a druga u manjem omjeru. Također, zaposlenici su samo iz korporativnog sektora (uvrštena društva i financijski subjekti na tržištu kapitala).

Budućim istraživanjem može se pratiti je li stav o etici jači kod ispitanika koji su pohađali edukaciju, u odnosu na ispitanike koji nisu pohađali edukaciju. Za ispitanike koji pohađaju edukaciju može se pratiti razlika prije pohađanja i nakon toga (primjer su studenti koji više mjeseci pohađaju pojedini predmet).

Istraživanje se može provesti u profitnim i u neprofitnim organizacijama, u svakom pravnom subjektu gdje se želi poboljšati radna atmosfera i međuljudski odnosi. Od korporativnog sektora, te javnog sektora (gradski uredi, škole, bolnice i sl.), do raznih neprofitnih organizacija (udruge i sl.). Rezultati se mogu usporediti po sektoru, ili po organizacijama u sektoru. Istraživanje se može provesti u više zemalja, te usporediti rezultate po zemljama (po sektoru, ili organizacijama).

Za razliku od menadžera s Islanda koji su kao jedan od najboljih načina suradnje akademskog i korporativnog sektora naveli dostupnost istraživačkih rezultata, u ovom istraživanju znatno je manji broj ispitanika prepoznao korisnost suradnje akademskih i korporativnih subjekata. Potrebno je jačati međusobnu osviještenost o korisnosti istraživačkih rezultata. Od suradnje na istraživačkim projektima do dostupnosti i primjene rezultata u pojedinoj organizaciji, i s učinkom kod krajnjih korisnika.

5.2.3. Aplikativni doprinos – moguća primjena istraživačkih rezultata

Rezultati istraživanja na uzorku uvrštenih društava u velikoj su mjeri primjenjivi u poslovnim organizacijama. Rezultati ukazuju na potrebu kombiniranja formalnih i neformalnih alata za poticanje etičnosti u poslovanju.

Zbog čega bi se organizacije bavile etičnošću? Pokretač može biti stav zaposlenika. U ovom istraživanju ispitanici se najviše slažu (97%) da jedna od uloga poslovne organizacije treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika.

Kod više anketnih pitanja prvi odabir ispitanika veže se uz međuljudske odnose i fer komunikaciju. Nadalje, najjača statistička veza je između varijabli: međuljudski odnosi i povjerenje sa spremnošću pomoći kolegi (H6). Također, najviše moralnih dilema u vezi posla zaposlenici primjećuju u odnosima u organizaciji. Organizacije mogu ove rezultate uzeti u obzir te sustavno poticati jačanje dobrih međuljudskih odnosa, interno kao i prema van. Primjeri su jačanje spremnosti na širenje znanja među kolegama. Osim na razini organizacije, poticanje dobrih odnosa korisno je unutar odjela i između više njih.

Vidljivo je da etička klima i kultura pomažu zaposleniku u lakšem prepoznavanju moralnih problema u poslu (H2). Prema rezultatima važno je ne zanemariti značaj dobre radne atmosfere za učinkovitiji rad i dobrobit zaposlenika. Zdrava radna atmosfera i pošten način rada mogu biti uključeni u ciljeve poslovne organizacije, koja ih dalje potiče nizom aktivnosti. Primjeri su poticanje komunikacije s poštivanjem ili organiziranje neformalnih timskih aktivnosti.

Kao što organizacije prate kako tržište prihvaća novi proizvod, korisno je propitivati koji institucionalni alat primijeniti, i kako, za podršku zdravoj radnoj atmosferi i etičnosti u radu (H3). Dobro je uzeti u obzir kako različiti pristupi dotiču različite zaposlenike. Intervju je podsjetio na korisnost učenja jedni od drugih, poput razmjene primjera s drugim organizacijama. Edukacije su izvrsna platforma za razmjenu znanja i iskustava.

S obzirom da većina ispitanika (67%) ne zna je li edukacija osigurana (P18), znatan je potencijal edukacije (H4). Rezultati istraživanja mogu poslužiti kod pripreme etičke edukacije. Teme edukacije? Zaposlenici preferiraju teme o primjeni etike u pojedinoj profesiji, te o etičkim kompetencijama. Korisnost edukacije? Najveću korisnost edukacije zaposlenici uvrštenih društava vide u podršci jačanju međuljudskih odnosa, te u prepoznavanju etičkih rizika. Moralne dileme? Od raznih poslovnih odnosa (s kupcima, dobavljačima), zaposlenici najviše moralnih dilema primjećuju u odnosima u organizaciji.

Na edukacijama se može diskutirati u kojim segmentima primjer uprave u toj djelatnosti posebno dolazi do izražaja, i što se predlaže jačati (H5). Edukacije su dobro mjesto i za prijedloge zaposlenika o tome kako usmjeriti alate poput kodeksa da su funkcionalniji u poticanju poštenja u radu i odnosima, od planova do dnevnog rada (H7).

Intervjui su naglasili da etičnost uvrštenih društava znači niži rizik investitorima. S ciljem nižih rizika uvrštena društva mogu tražiti načine kako razvijati etičnost u poslu. Primjer je da etički aspekt bude dio upravljanja rizicima, te da je u ciljevima odjela i sl.

Dileme na uzorku financijskih subjekata ukazuju na potrebu poznavanja konteksta kod odlučivanja. I na važnost uzimanja u obzir etičnosti, za investicijske i poslovne odluke. Što vrijedi za svaku profesiju.

Iako manji udio studenata percipira društva i uprave poštenima, s druge strane najčešće preferiraju goste predavače kao oblik nastave. Gostujući predavači iz društava mogu sa studentima diskutirati dobre i loše primjere, kako upravljaju etičkim rizicima. Studenti preferiraju i studentsku praksu. Može ih se uključiti u aktivnosti za jačanje etičke kulture. Projekti suradnje mogu biti podrška lokalnoj zajednici i sl.

Rezultati su pokazali da studenti koji etičkoj edukaciji daju više značaja, lakše prepoznaju etička pitanja u studiranju (H1). Vježbama na etičkoj nastavi studente se može poticati da prepoznaju i diskutiraju moralna pitanja. Kod studenata, druga statistička veza po jačini je između percepcije poštenja društva i primjera moralnog ponašanja uprave, što se može diskutirati na nastavi. Može se uzeti u obzir i tema koju preferiraju: korupcija. Osim predmeta etike tu je i integriranje moralne dimenzije u sve predmete.

Visokoškolske ustanove mogu uzeti u obzir da većina ispitanika (studenti, zaposlenici) smatra važnom ulogu ustanova u podršci studentima da postanu moralno osjetljiviji. Slažu se i s obaveznom nastavom poslovne etike. Navedeno se može uzeti u obzir u nastavi i vannastavnim aktivnostima (volontiranje), i u načinu rada. Najjača statistička povezanost na uzorku studenata je za varijable međuljudskih odnosa i povjerenja među studentima, sa spremnošću pomoći kolegi. Profesori suradnju studenata mogu nastaviti poticati timskim zadacima. Fakulteti mogu unaprijeđivati odnose među studentima tako što ih potiču na izbjegavanje nepoželjnog ponašanja. Kao češće takve pojave studenti su naveli vrijeđanje i ismijavanje, te diskriminaciju. Poticanje konstruktivnog ponašanja studenata na brojne načine, od nagrada do slučajeva iz prakse, može biti dio sustavne pripreme studenata za radna mjesta.

6. ZAKLJUČAK

Ovaj rad ispituje značaj formalnog i neformalnog etičkog konteksta u organizaciji za razvoj moralnog prosuđivanja u poslovanju. Rezultati ukazuju na veću važnost neformalnog etičkog konteksta, etičke klime i kulture. Značaj etičke klime i kulture vidljiv je u njihovoj povezanosti sa sposobnošću zaposlenika da prepoznaju moralna pitanja i sa spremnošću pomoći kolegama. S druge strane, neki institucionalni alati, poput etičke edukacije, nisu dovoljno iskorišteni te je potrebno pojačati njihovu primjenu. U usporedbi s drugim istraživanjima o značaju etičkog konteksta organizacije, ovo istraživanje stavlja naglasak na radnu atmosferu i međuljudske odnose. Temeljni doprinos ovog rada je povezivanje formalnog i neformalnog etičkog konteksta s moralnošću zaposlenika.

Glavno istraživanje provedeno je anketiranjem zaposlenika uvrštenih društava. Analiziraju se stavovi i percepcije ispitanika. Uvrštena društva u pravilu su najzdraviji dio nacionalnih ekonomija, u ovom slučaju hrvatskog gospodarstva. Dodatan uvid u prakticiranje etičnosti dao je intervju sa zaposlenikom uvrštenog društva.

Osim iz perspektive samih zaposlenika, etičnost uvrštenog društva analizirana je i iz perspektive vanjskih dionika, uz još dvije ankete i intervjue. Studentska anketa pruža uvid u stavove i percepcije studenata o društvima i o studentskoj etičkoj nastavi. O etičkoj pripremi studenata za radno okruženje podatke daje i pretraživanje internet stranica ustanova za visoko obrazovanje. Anketa zaposlenika financijskih subjekata na tržištu kapitala ukazuje na uzimanje u obzir etičnosti u pojedinoj profesiji. Upućuje i na važnost etičnosti uvrštenih društava za investitore, o čemu se dublji uvid dobija kroz intervjue. Intervjui su provedeni s predstavnicima institucionalnih investitora (zaposlenici društava za upravljanje investicijskim fondovima), sa individualnim investitorom i sa zaposlenikom institucije koja regulira hrvatsko tržište kapitala. U istraživanju su primjenjeni statistički testovi za ispitivanje hipoteza. Testovi su korišteni i za dodatne analize kod svih anketa: za uvrštena društva, za studente i za financijske subjekte.

Na uzorku uvrštenih društava najviše se ispitanika slaže u očekivanju da organizacija treba aktivno raditi na jačanju i poticanju moralnog ponašanja zaposlenika. Pokazalo se da, ako u određenoj mjeri u organizaciji postoje etička klima i kultura, veća je i sposobnost prepoznavanja moralnih pitanja kod zaposlenika (H2). S druge strane, s obzirom da za institucionalne alate edukacije i internog anketiranja zaposlenika većina ispitanika ne prepoznaje primjenu (67% ih ne zna je li organizacija osigurala etičku

edukaciju), može se samo konstatirati da se ti institucionalni alati u dovoljnoj mjeri ne primjenjuju, a ne da alati i stav zaposlenika nisu povezani (H3).

Potvrđena je hipoteza da je stav zaposlenika o značaju etičke edukacije koreliran s moralnim razvojem zaposlenika. Za edukaciju se pratio stav zaposlenika o značaju etičke edukacije studenata kao budućih zaposlenika, i stav o ulozi poslodavca za jačanje moralnog ponašanja zaposlenika (H4). Nadalje, ako organizacija osigura edukaciju, spremnost na pohađanje izrazilo je značajnih 88% ispitanika.

Najsnažnija statistička veza je za varijable dobrih međuljudskih odnosa i povjerenja sa spremnošću pomoći kolegi $r(114) = .70$, čime se bavi potvrđena šesta hipoteza (H6). Druga statistički najjača veza je između primjera moralnog ponašanja uprave i percepcije poštenja u organizaciji $r(114) = .66$. Vezano uz primjer uprave, potvrđena je hipoteza da je primjer moralnog ponašanja uprave koreliran s jačanjem moralnog ponašanja zaposlenika (H5). Zaposlenici uvrštenih društava su kao najvažnije karakteristike dobrog vođe odabrali: dijeljenje informacija sa zaposlenika, te podržavanje edukacije i razvoja zaposlenika.

Pokazalo se da je djelovanje u skladu s poslovnom etikom (ovdje se promatra kroz percepciju poštenja u radu i odnosima), pozitivno korelirano s percepcijom jačanja odnosa i međusobnog povjerenja zaposlenika (H7). O važnosti dobrih međuljudskih odnosa najbolje govore odabiri ispitanika. Najčešći odgovor zaposlenika uvrštenih društava o tome što je najviše potrebno poboljšati za etičniju organizaciju je - kontinuirana fer komunikacija. I kod pitanja o motivu i korisnosti etičke edukacije ispitanici su kao najčešće odgovore birali odgovore o međuljudskim odnosima. Korisnost edukacije zaposlenici najprije vide u doprinosu jačanju dobrih odnosa i povjerenja unutar i van organizacije. Osim podrške međuljudskim odnosima, a time i učinkovitosti zaposlenika, aktivnim bavljenjem etikom organizacija podupire samo poslovanje. Kod spomenutog pitanja o tome što najviše treba poboljšati za etičniju organizaciju drugi je najčešći odgovor ispitanika: integrirati etičke vrijednosti u ciljeve i procese rada. Za korisnost edukacije, drugi najčešći odgovor je što edukacija podupire lakše prepoznavanje etičkih rizika radnog mjesta i upravljanja njima.

Važnost etičnosti uvrštenih društava za investitore vidljiva je iz intervjua. Individualnom investitoru je kod većih investicija najvažnija etičnost menadžmenta, jer zna da će to imati dobre efekte na organizaciju i zaposlenike. Institucionalni investitor (zaposlenik društva za upravljanje fondovima) prati etičnost društva u koje ulaže, da bi si smanjio rizike investiranja. Zaposlenik regulatora vidi veliku važnost u povjerenju koje uvršteno

društvo može izraziti. Zaposlenik uvrštenog društva prikazao je da primjena institucionalnih alata nosi prednosti, i da primjena više institucionalnih alata ima prednosti (prilagoditi se različitim zaposlenicima, i tražiti uvijek nove načine rada).

Kod studenata se pokazalo da postoji statistički značajna pozitivna povezanost između stava o značaju etike (u nastavi, i na fakultetu) i lakoće prepoznavanja moralnih pitanja u studiranju. Odnosno jačanjem stavova o značaju etike, raste i percipirana lakoća prepoznavanja moralnih pitanja kod studenata (H1).

Za financijske subjekte bilo je korisno ispitati u kojoj mjeri prilikom investiranja uzimaju u obzir etičnost poslovanja uvrštenih društava. Pitanja u obliku dileme su, uz različite odgovore, pokazala da je potrebno poznavati kontekst kod odlučivanja. Zaključak na koji rezultati upućuju je da etičnost kod investicijskih, i naravno ostalih poslovnih odluka, treba uzimati u obzir. Među prednostima je smanjiti rizik investicije i sl.

Jedno od ograničenja istraživanja odnosi se na vremensku točku mjerenja, podaci su se prikupljali samo u jednom navratu. Nema usporedbe odgovora prije i poslije primjene nekog institucionalnog alata za jačanje etičnosti, po ispitaniku. Skupine ispitanika nisu početno podijeljene s obzirom na to jesu li primijenili neki institucionalni alat ili nisu. Drugo ograničenje vezano je uz uzorak istraživanja. Ispitanike se zamolilo da ih bude maksimalno četiri iz jednog društva. Ova informacija nije mogla biti kontrolirana jer je anketa bila anonimna. Postoji mogućnost da su neka društva bila zastupljena u većem, a druga u manjem omjeru.

Budućim istraživanjem može se pratiti je li stav o etici jači kod ispitanika koji su pohađali edukaciju, u odnosu na ispitanike koji nisu pohađali edukaciju. Za ispitanike koji pohađaju edukaciju, može se pratiti razlika prije pohađanja i nakon završetka edukacije. Primjer su studenti koji više mjeseci pohađaju pojedini predmet, ili zaposlenici na vremenski dužim vrstama poslovnog educiranja. Rezultati se mogu usporediti po sektoru, ili po organizacijama u sektoru. Istraživanje se može provesti u više zemalja, te usporediti rezultate po zemljama (za sektor, ili organizacije).

Manji je broj ispitanika prepoznao korisnost suradnje akademskih i korporativnih subjekata. Potrebno je jačati međusobnu osviještenost o korisnosti istraživačkih rezultata. Od suradnje na istraživačkim projektima do dostupnosti rezultata pojedinoj organizaciji, a time i krajnjim korisnicima.

LITERATURA

1. ALLIANZ ZB d.o.o. društvo za upravljanje obveznim i dobrovoljnim mirovinskim fondovima (2025). Izjava o glavnim štetnim učincima odluka o ulaganjima na čimbenike održivosti. <https://www.azfond.hr/wp-content/uploads/2025/06/IZJAVA-O-STETNIM-UCINCIMA-NA-ODRZIVOST.pdf> (22.05.2026.)
2. Alzola, M. (2008). Character and environment: The status of virtues in organizations. *Journal of Business Ethics*, 78(3), 343-357.
<https://doi.org/10.1007/s10551-006-9335-7>
3. Alzola, M. (2015). Virtuous persons and virtuous actions in business ethics and organizational research. *Business Ethics Quarterly*, 25(3), 287-318.
DOI:[10.1017/beq.2015.24](https://doi.org/10.1017/beq.2015.24)
4. Ardichvili, A., Jondle, D., Kowske, B., Cornachione, E., Li, J., & Thakadipuram, T. (2012). Ethical cultures in large business organizations in Brazil, Russia, India, and China. *Journal of business ethics*, 105(4), 415-428.
<https://doi.org/10.1007/s10551-011-0976-9>
5. Auger, P., Devinney, T. M., & Louviere, J. J. (2007). Using best: Worst scaling methodology to investigate consumer ethical beliefs across countries. *Journal of business ethics*, 299-326.
<https://doi.org/10.1007/s10551-006-9112-7>
6. Baier, K. (1958). *The Moral Point of View: A Rational Basis of Ethics*. New York: Random House.
7. Banner, W.A. (1968). *Ethics: An introduction to moral philosophy*. New York: Charles Scribner's Sons.
8. Bañon Gomis, A. J., Guillén Parra, M., Hoffman, W. M., & McNulty, R. E. (2011). Rethinking the concept of sustainability. *Business and Society Review*, 116(2), 171-191.
DOI:[10.1111/j.1467-8594.2011.00381.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-8594.2011.00381.x)
9. Bayles, M.D. (1989). *Professional ethics*. Wadsworth.
10. Bebek, B. i Kolumbić, A. (2000). *Poslovna etika*. Zagreb: Sinergija.
11. Berčić, B. (2008). Utilitarizam, *Filozofska istraživanja*, 28(2), str. 363-377.
<https://hrcak.srce.hr/27865> (14.01.2026.)
12. Berčić, B. (2012). *Filozofija*. Zagreb: Ibis grafika.
13. Bible, L., & Tadros, H. (2014). Do values change over time? An exploratory study of business majors. *J. Legal Ethical & Regul. Issues*, 17, 97.
https://www.researchgate.net/publication/287025826_Do_values_change_over_time_An_exploratory_study_of_business_majors (22.05.2026.)

14. Biblija. Sveto pismo Staroga i Novoga zavjeta. Varaždinska Biblija. (2015). Varaždin: Hrvatski biblijski nakladnik.
15. Birtch, T. A., & Chiang, F. F. (2014). The influence of business school's ethical climate on students' unethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 123(2), 283-294.
DOI:[10.1007/s10551-013-1795-y](https://doi.org/10.1007/s10551-013-1795-y)
16. Bowie, N.E. ed. (2001). *The Blackwell guide to business ethics*. Blackwell Publishing.
17. Bowie, N., Njavro, Đ., Mladić, D., Krkač, K., Macan, I., Petrović, N., Singer, P., Koprek, I., Debeljak, J., Velasquez, M. & Freeman, R.E. (2007). *Uvod u poslovnu etiku i korporacijsku društvenu odgovornost*. Zagreb: MATE; Zagrebačka škola ekonomije i managementa.
18. Bradshaw, K., Dando, N. & Werner, A. (2008). Surveying Staff on Ethical Matters. London: *The Institute of business Ethics*.
19. Brytting, T. (1997). Moral support structures in private industry - the Swedish case. *Journal of Business Ethics*, 16(7), pp.663-697.
<https://doi.org/10.1023/A:1017972720205>
20. Cabana, G. C., & Kaptein, M. (2021). Team Ethical Cultures Within an Organization: A Differentiation Perspective on Their Existence and Relevance: G. Casoliva, M. Kaptein. *Journal of Business Ethics*, 170(4), 761-780.
<https://doi.org/10.1007/s10551-019-04376-5>
21. Cacioppe, R., Forster, N., & Fox, M. (2008). A survey of managers' perceptions of corporate ethics and social responsibility and actions that may affect companies success. *Journal of business ethics*, 82(3), 681-700.
<https://doi.org/10.1007/s10551-007-9586-y>
22. CFA Institute. *CFA Program overview*. <https://www.cfainstitute.org/programs/cfa-program> (22.10.2024.)
23. CFA Institute. *CFA exam, Level I curriculum topics and weights*. <https://www.cfainstitute.org/programs/cfa-program/candidate-resources/level-i-exam> (22.10.2024.)
24. CFA Institute. (2024). *Code of Ethics and Standards of Professional conduct*. https://www.cfainstitute.org/sites/default/files/-/media/documents/ethics-in-practice/code_of_ethics_and_standards_of_professional_conduct_2024.pdf (16.04.2025.)
25. Chaffin, T.D., Luthans, B.C. & Luthans, K.W. (2023). Integrity, positive psychological capital and academic performance'. *Journal of Management Development*, 42(2), 93-105.
<https://doi.org/10.1108/JMD-07-2022-0162>

26. Christensen, K. (2014). Integrity is a matter of a person's word – nothing more and nothing less. Michael Jensen explains. *Rotman Magazine*.
27. Cohen, T. R., Panter, A. T., Turan, N., Morse, L., & Kim, Y. (2014). Moral character in the workplace. *Journal of personality and social psychology*, 107(5), 943-963.
<https://doi.org/10.1037/a0037245>
28. Coleman, L. (2019). *New Principles of Equity Investment*. Emerald Publishing Limited.
<https://doi.org/10.1108/978-1-78973-063-020191012>
29. Collins, D., Weber, J., & Zambrano, R. (2014). Teaching business ethics online: Perspectives on course design, delivery, student engagement, and assessment. *Journal of Business Ethics*, 125(3), 513-529.
[DOI:10.1007/s10551-013-1932-7](https://doi.org/10.1007/s10551-013-1932-7)
30. Crossan, M., Byrne, A., Seijts, G. H., Reno, M., Monzani, L., & Gandz, J. (2017). Toward a framework of leader character in organizations. *Journal of Management Studies*, 54(7), 986-1018.
<https://doi.org/10.1111/joms.12254>
31. Crossan, M., Furlong, W. B., & Austin, R. D. (2023). Make leader character your competitive edge. *MIT Sloan Management Review*, 64(2), 40-47.
<https://sloanreview.mit.edu/article/make-leader-character-your-competitive-edge>
 (10.03.2026.)
32. Crossan, M., Mazutis, D., & Seijts, G. (2013). In search of virtue: The role of virtues, values and character strengths in ethical decision making. *Journal of Business Ethics*, 113(4), 567-581.
[DOI:10.1007/s10551-013-1680-8](https://doi.org/10.1007/s10551-013-1680-8)
33. Crossan, M., Seijts, G., & Gandz, J. (2015). *Developing leadership character*. Routledge.
<https://www.sigmaassessmentsystems.com/wp-content/uploads/cases/Developing-Leadership-Character.pdf> (11.03.2026.)
34. Cui, J., Jo, H., & Velasquez, M. G. (2015). The influence of Christian religiosity on managerial decisions concerning the environment. *Journal of Business Ethics*, 132(1), 203-231.
<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2306-5>
35. Desplaces, D.E., Melchar, D.E., Beauvais, L.L. & Bosco, S.M. (2007). The impact of business education on moral judgment competence: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 74(1), 73-87.
<https://doi.org/10.1007/s10551-006-9221-3>
36. Donaldson, T. (2001). The ethical wealth of nations. *Journal of Business Ethics*, 31(1), 25-36.

<https://doi.org/10.1023/A:1010776922597>

37. Doran, C. J. (2009). The role of personal values in fair trade consumption. *Journal of business ethics*, 84(4), 549-563.

<https://doi.org/10.1007/s10551-008-9724-1>

38. Dyck, B. (2015). A Response to "Reimagining Business Education as Character Formation". *Christian scholar's review*, 45(1), 41.

<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=7d270246-3740-4642-8479-97ea25169474%40sessionmgr101&hid=127> (30.08.2016.)

39. Dzurainin, A. C., Shortridge, R. T., & Smith, P. A. (2013). Building ethical leaders: A way to integrate and assess ethics education. *Journal of business ethics*, 115(1), 101-114.

<https://doi.org/10.1007/s10551-012-1371-x>

40. ECI - Ethics and Compliance Initiative. (2016). PRINCIPLES AND PRACTICES OF HIGH-QUALITY ETHICS & COMPLIANCE PROGRAMS, Report of ECI's Blue Ribbon Panel.

<https://business.uccs.edu/sites/g/files/kjihxj2561/files/inline-files/ECI%20BRPReport-Final.pdf> (23.03.2026.)

41. ECI - Ethics and Compliance Initiative. (2020). 2020 Report. Global Business Ethics Survey. Pressure in the Workplace: Possible Risk Factors and Those at Risk.

<https://business.uccs.edu/sites/g/files/kjihxj2561/files/inline-files/ECI%202020-1-GBES-Pressure%20in%20the%20Workplace.pdf> (05.03.2026.)

42. Edward Bernays Visoka škola za komunikacijski menadžment, Zagreb. Silabus kolegija.

https://appycore.blob.core.windows.net/bernays/Dokumenti/dd2d0c1b-2364-4956-b0cb-509a0d43d0a7_CM19117-Silabus-Poslovnaietikaodnosasiavnošću.pdf

(04.08.2021.)

43. EFFECTUS poduzetnički studiji - visoko učilište, Zagreb.

<https://effectus.com.hr/financije-i-poslovno-pravo-predmeti-2/> (30.12.2021.)

44. EFRAG – European Financial Reporting Advisory Group. (2022). *Draft European Sustainability Reporting Standards, ESRS G1 Business Conduct*.

<https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/17%20Draft%20ESRS%20G1%20Business%20Conduct%20November%202022.pdf> (23.10.2025.)

45. Ekonomski fakultet u Osijeku.

www.efos.unios.hr/poslovna-etika-2/opis-kolegija/ (04.08.2021.)

46. Ekonomski fakultet u Rijeci.

<https://www.efri.uniri.hr/hr/menadzment/493/90> (04.08.2021.)

47. Ekonomski fakultet u Rijeci.

https://www.efri.uniri.hr/smjer_poduzetnistvo/2168/349 (04.08.2021.)

48. Ekonomski fakultet u Rijeci. Doktorski studij Ekonomija i poslovna ekonomija. https://www.efri.uniri.hr/hr/ds_ekonomija_i_poslovna_ekonomija_smjer_poslovna_ekonomija/957/217 (30.12.2021.)
49. Ekonomski fakultet u Splitu. <https://moodle.efst.hr/moodle2019/course/indeks.php?browse=courses&page=1&categoryid=5> (04.08.2021.)
50. Ekonomski fakultet u Zagrebu. <https://www.efzg.unizg.hr/default.aspx?id=16118> (04.08.2021.)
51. Ellertson, C. F., Ingerson, M. C., & Williams, R. N. (2016). Behavioral ethics: A critique and a proposal. *Journal of Business Ethics*, 138(1), 145-159. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2628-y>
52. Europska poslovna škola Zagreb. <http://ebus.hr/wp-content/uploads/2021/01/Nastavni-plan-i-program-Specijalisticki-diplomski-studij-MMiSP.pdf> (31.12.2021.)
53. Europski parlament i Vijeće Europske unije. (2014). *UREDBA (EU) br. 596/2014 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 16. travnja 2014. o zlouporabi tržišta (Uredba o zlouporabi tržišta) te stavljanju izvan snage Direktive 2003/6/EZ Europskog parlamenta i Vijeća i direktiva Komisije 2003/124/EZ, 2003/125/EZ i 2004/72/EZ*. Službeni list Europske unije. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014R0596> (01.04.2025.)
54. Europski parlament i Vijeće Europske unije. (2019). *UREDBA (EU) 2019/2088 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 27. studenoga 2019. o objavama povezanim s održivosti u sektoru financijskih usluga*. Službeni list Europske unije. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019R2088> (22.05.2026.)
55. Europski parlament i Vijeće Europske unije. (2022). *DIREKTIVA (EU) 2022/2464 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 14. prosinca 2022. o izmjeni Uredbe (EU) br. 537/2014, Direktive 2004/109/EZ, Direktive 2006/43/EZ i Direktive 2013/34/EU u pogledu korporativnog izvješćivanja o održivosti*. Službeni list Europske unije. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2464> (04.11.2024.)
56. Europski parlament i Vijeće Europske unije. (2025). *DIREKTIVA (EU) 2025/794 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 14. travnja 2025. o izmjeni direktiva (EU) 2022/2464 i (EU) 2024/1760 u pogledu datuma od kojih države članice moraju primjenjivati određene zahtjeve za korporativno izvješćivanje o održivosti i dubinsku analizu za održivo poslovanje*. Službeni list Europske unije.

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=OJ:L_202500794
(08.02.2026.)

57. Fakultet organizacije i informatike, Varaždin.

<https://nastava.foi.hr/study/EP> (19.11.2021.)

58. Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu, Opatija.

https://www.fthm.uniri.hr/images/ured_za_studente/diplomski_studij/ORT/2021-22/ORT_-_Pro%C4%8Di%C5%A1%C4%87eni_popis_predmeta_i_nositelja_2021-22.pdf
(29.12.2021.)

59. Fima vrijednosnice. *Rječnik. Tržišna kapitalizacija.*

<https://fima-vrijednosnice.hr/podrska/rjecnik/t/> (06.08.2025.)

60. Finnis, J. (1983). *Fundamentals of ethics.* Georgetown University Press.

61. Freeman, R., Dunham, L, Fairchild, G., & Parmar, B. (2015). Leveraging the Creative Arts in Business Ethics Teaching. *Journal of Business Ethics*, 131(3), 519-526.

https://doi.org/10.1007/978-3-030-72204-3_26

62. Gerde, V. W., & Foster, R. S. (2008). X-Men ethics: Using comic books to teach business ethics. *Journal of Business Ethics*, 77(3), 245-258.

<https://doi.org/10.1007/s10551-006-9347-3>

63. Goodpaster, K. E. (2007). *Conscience and corporate culture.* Blackwell Publishing.

64. Gond, J.P. & Piani, V. (2013). Organizing the collective action of institutional investors: Three case studies from the principles for responsible investment initiative. In *Institutional Investors Power to Change Corporate Behavior: International Perspectives* (19-59). Emerald Group Publishing Limited.

[https://doi.org/10.1108/S2043-9059\(2013\)0000005010](https://doi.org/10.1108/S2043-9059(2013)0000005010)

65. Gonin, M. (2015). Adam Smith's contribution to business ethics, then and now. *Journal of Business Ethics*, 129(1), 221-236.

<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2153-4>

66. Gu, J., & Neesham, C. (2014). Moral identity as leverage point in teaching business ethics. *Journal of Business Ethics*, 124(3), 527-536.

<https://doi.org/10.1007/s10551-013-2028-0>

67. Habernicht, D.J. (1997). A Christian perspective on the psychology of character development. *Andrews University, School of Education, Berrien Springs, Michigan.*

68. Hanapiyah, Z.M., Daud, S., & Abdullah, W.M.T.W. (2019). Maintaining integrity among employees through empowerment religiosity and spirituality. *International Journal of Business, Economics and Law*, 19(2), 38-46.

[\(PDF\) Maintaining Integrity Among Employees Through Empowerment Religiosity and Spirituality](#) (29.03.2026.)

69. Harrison, M.R. (2005). *An Introduction to Business and Management Ethics*. Palgrave Macmillan.

70. Holland, D., & Albrecht, C. (2013). The worldwide academic field of business ethics: Scholars' perceptions of the most important issues. *Journal of business ethics*, 117(4), 777-788.

<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1718-y>

71. *How Boards Should Oversee Ethics: A Ten-Practice Guide for Modern Boards*.

(Brošura) (2026). Boards of The Future.

<https://static1.squarespace.com/static/66b1412e7aecb40e49f333af/t/699b287b60c0a03ba31bbc02/1771776123287/HOW+BOARDS+SHOULD+OVERSEE+ETHICS+-+A+Ten-Practice+Guide+final.pdf> (05.03.2026.)

72. Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga. <https://www.hanfa.hr/> (30.05.2022.)

73. Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga. (2013). *Pravilnik o pravilima poslovnog ponašanja prilikom pružanja investicijskih i pomoćnih usluga (NN 42/2013)*. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2013_04_42_808.html (27.05.2022.)

74. Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga. *Registar društava ovlaštenih pružati investicijske usluge i obavljati investicijske aktivnosti*. <https://www.hanfa.hr/trziste-kapitala/registri/registar-drustava-ovlastenih-pruzati-investicijske-usluge-i-obavljati-investicijske-aktivnosti/> (22.03.2022.)

75. Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga. *Registri. Društva za upravljanje alternativnim investicijskim fondovima*. <https://www.hanfa.hr/investicijski-fondovi/registri/drustva-za-upravljanje-alternativnim-investicijskim-fondovima/> (22.03.2022.)

76. Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga. *Registri. Društva za upravljanje dobrovoljnim mirovinskim fondovima*. <https://www.hanfa.hr/drugi-i-treci-mirovinski-stup-i-isplata-mirovina/registri/drustva-za-upravljanje-dobrovoljnim-mirovinskim-fondovima/> (22.03.2022.)

77. Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga. *Registri. Društva za upravljanje obveznim mirovinskim fondovima*. <https://www.hanfa.hr/drugi-i-treci-mirovinski-stup-i-isplata-mirovina/registri/drustva-za-upravljanje-obveznim-mirovinskim-fondovima/> (22.03.2022.)

78. Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga. *Registri. Društva za upravljanje UCITS fondovima*. <https://www.hanfa.hr/investicijski-fondovi/registri/drustva-za-upravljanje-ucits-fondovima/> (22.03.2022.)

79. Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga. *Pravilnik o pravilima poslovnog ponašanja prilikom pružanja investicijskih i pomoćnih usluga (NN 42/2013)*. https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2013_04_42_808.html (27.05.2022.)
80. Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga, Zagrebačka burza. (2024). Kodeks korporativnog upravljanja. https://zse.hr/UserDocsImages/docs/issuers/corp_governance/2025%20-%20ZSE%20Kodeks%20Korporativnog%20Upravljanja.pdf?vel=483406 (11.02.2026.)
81. Hrvatska enciklopedija. (2013 – 2026). *mrežno izdanje*. Leksikografski zavod Miroslav Krleža. <https://enciklopedija.hr/clanak/integritet> (13.01.2026.)
82. Hrvatska enciklopedija. (2013 – 2026). *mrežno izdanje*. Leksikografski zavod Miroslav Krleža. <https://www.enciklopedija.hr/clanak/nacelo> (13.03.2026.)
83. Hrvatski jezični portal. Projekt nakladničke kuće Znanje i Srca. https://hjp.znanje.hr/index.php?show=search_by_id&id=e1hkWBM%3D (11.02.2026.)
84. Hrvatski jezični portal. Projekt nakladničke kuće Znanje i Srca. https://hjp.znanje.hr/a.php?show=search_by_id&id=fFtIXhA%3D (22.04.2026.)
85. Hrvatsko katoličko sveučilište, Zagreb. https://www.unicath.hr/hks2015/wp-content/uploads/2021/10/HKS_raspored_2021-22.pdf (29.12.2021.)
86. Hrvatski zavod za norme. (2020). HRN ISO 26000 – Društvena odgovornost. <https://www.hzn.hr/hr/hrn-iso-26000-drustvena-odgovornost-54/54> (27.01.2026.)
87. Hrvatski zavod za norme. HRN ISO 37000:2022. *Upravljanje organizacijama – Smjernice (ISO 37000:2021). 03.100.02 Upravljanje i etika*. <https://repozitorij.hzn.hr/norm/HRN+ISO+37000%3A2022> (27.01.2026.)
88. Huberts, L. W. (2018). Integrity: What it is and Why it is Important. *Public integrity*, 20(sup1), S18-S32.
DOI:[10.1080/10999922.2018.1477404](https://doi.org/10.1080/10999922.2018.1477404)
89. Hummel, K., Pfaff, D., & Rost, K. (2018). Does economics and business education wash away moral judgment competence?. *Journal of Business Ethics*, 150(2), 559-577. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3142-6>
90. Institute of Business Ethics, London. <https://www.ibe.org.uk/knowledge-hub/what-is-business-ethics.html> (13.04.2020.)
91. ISO – the International Organization for Standardization. (2010). *ISO 26000:2010 Guidance on social responsibility*. <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html> (15.12.2025.)
92. Istarsko veleučilište, Pula. <https://www.iv.hr/obrazovanje-i-znanost/kmp> (04.08.2021.)
93. Jagger, S., Siala, H., & Sloan, D. (2016). It's all in the game: A 3D learning model for business ethics. *Journal of business ethics*, 137(2), 383-403.

<https://doi.org/10.1007/s10551-015-2557-9>

94. Jemel-Fornetty, H., Louche, C., & Bourghelle, D. (2011). Changing the dominant convention: The role of emerging initiatives in mainstreaming ESG. In *Finance and sustainability: towards a new paradigm? A post-crisis agenda*, 85-117. Emerald Group Publishing Limited.

[https://doi.org/10.1108/S2043-9059\(2011\)0000002011](https://doi.org/10.1108/S2043-9059(2011)0000002011)

95. Jennings, T.R. (2018). *Veličanstveni um. Biblijski model liječenja uma*. II izdanje. Zagreb: Znaci vremena.

96. Jondle, D., Ardichvili, A., & Mitchell, J. (2014). Modeling ethical business culture: Development of the ethical business culture survey and its use to validate the CEBC model of ethical business culture. *Journal of business ethics*, 119(1), 29-43.

<https://doi.org/10.1007/s10551-012-1601-2>

97. Jones, D. A. (2009). A novel approach to business ethics training: Improving moral reasoning in just a few weeks. *Journal of Business Ethics*, 88(2), 367-379.

<https://doi.org/10.1007/s10551-008-9969-8>

98. Julmi, C. (2024). Analysis and Intuition Effectiveness in Moral Problems: C. Julmi. *Journal of Business Ethics*, 191(1), 179-193.

<https://doi.org/10.1007/s10551-023-05407-y>

99. Kaptein, M. (1999). Integrity management. *European Management Journal*, 17(6), 625-634.

DOI: [10.1016/S0263-2373\(99\)00053-5](https://doi.org/10.1016/S0263-2373(99)00053-5)

100. Kaptein, M. (2020). Ethical climate and ethical culture. In: Poff, D., Michalos, A. (eds) *Encyclopedia of business and professional ethics*. Cham: Springer.

https://doi.org/10.1007/978-3-319-23514-1_70-1

101. Kelman, I. (2017). Linking disaster risk reduction, climate change, and the sustainable development goals. *Disaster Prevention and Management: An International Journal*, 26(3), 254-258.

<https://www-emerald-com.ezproxy.nsk.hr/insight/content/doi/10.1108/DPM-02-2017-0043/full/pdf?title=linking-disaster-risk-reduction-climate-change-and-the-sustainable-development-goals> (28.02.2023.)

102. Kracher, B., & Marble, R. P. (2008). The significance of gender in predicting the cognitive moral development of business practitioners using the sociomoral reflection objective measure. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 503-526.

<https://doi.org/10.1007/s10551-007-9365-9>

103. Kriaučiūnienė, R., & Lind, G. (2021). Validation of the Lithuanian version of moral competence test and application of KMDD in language teaching/learning process at Vilnius University, Lithuania. *Ethics in progress.*, 12(1), 6-14.

<https://doi.org/10.14746/eip.2021.1.2>

104. Kulshreshtha, P. (2005). Business ethics versus economic incentives: Contemporary issues and dilemmas. *Journal of Business Ethics*, 60(4), 393-410.

<https://doi.org/10.1007/s10551-005-1896-3>

105. Kurpis, L. V., Beqiri, M. S., & Helgeson, J. G. (2008). The effects of commitment to moral self-improvement and religiosity on ethics of business students. *Journal of Business Ethics*, 80(3), 447-463.

<https://doi.org/10.1007/s10551-007-9430-4>

106. Kuzmić, M. i Lončar-Galek, D. (ur.). (2002). *Vrijednosni papiri u gospodarskoj i pravnoj praksi*. Zagreb: Inženjerski biro d.d.

107. Libertas Međunarodno sveučilište, Zagreb. <https://www.liberats.hr/studiji-i-programi/preddiplomski-strucni/poslovna-ekonomija> (04.08.2021.)

108. Luthar, H. K., & Karri, R. (2005). Exposure to ethics education and the perception of linkage between organizational ethical behavior and business outcomes. *Journal of Business Ethics*, 61(4), 353-368.

<https://doi.org/10.1007/s10551-005-1548-7>

109. MacIntyre, A. (1971). *A Short History of Ethics*, The Macmillan Company.

110. MacIntyre, A. (2002). *Za vrlinom: Studija o teoriji morala*. Zagreb: Kružak.

111. Marnburg, E. (2001). The questionable use of moral development theory in studies of business ethics: Discussion and empirical findings. *Journal of Business Ethics*, 32(4), 275-283.

<https://doi.org/10.1023/A:1010643309056>

112. Marques, J. (2016). Shaping morally responsible leaders: Infusing civic engagement into business ethics courses. *Journal of Business Ethics*, 135(2), 279-291.

<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2465-4>

113. McCarthy, D. (1982). [Book Review of] *Ethics Teaching and Higher Education*, edited by Daniel Callahan and Sissela Bok. *The Linacre Quarterly*, 49(1), 10.

<https://epublications.marquette.edu/lnq/vol49/iss1/10/> (02.03.2026.)

114. McDonald, G. M. (2004). A case example: Integrating ethics into the academic business curriculum. *Journal of business ethics*, 54(4), 371-384.

<https://doi.org/10.1007/s10551-004-1826-9>

115. McGlynn, J. & Toner, J. (1961). *Modern Ethical Theories*. Milwaukee: The Bruce Publishing Company.

116. Međimursko veleučilište u Čakovcu. <https://www.mev.hr/wp-content/uploads/2021/11/MTS-izvedbeni-plan-2021-2022-2.pdf> (29.12.2021.)
117. Međimursko veleučilište u Čakovcu. <https://www.mev.hr/wp-content/uploads/2021/11/SDMTS-izvedbeni-plan-2021-2022.pdf> (29.12.2021.)
118. Meilaender, G.C., (1984). *The theory and practice of virtue*. University of Notre Dame Press, Notre Dame.
119. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i mladih, *Ustanove iz sustava visokog obrazovanja*.
http://mzos.hr/dbApp/pregled.aspx?appName=ustanove_VU (04.08.2021.)
120. Ministarstvo vanjskih i europskih poslova RH, Hrvatska nacionalna kontaktna točka, OECD (2023). Smjernice OECD-a za multinacionalna poduzeća o odgovornom poslovnom ponašanju.
https://mvep.gov.hr/UserDocImages/2023/datoteke/NKT_Smiernice_odgovorno-poslovno-pona%C5%A1anje.pdf (25.06.2024.)
121. Ministarstvo financija. (2026.). *Izveštavanje o održivosti*.
<https://mfin.gov.hr/istaknute-teme/bankarstvo-racunovodstvo-i-revizija-111/izvjestavanje-o-odrzivosti/3648> (30.04.2026.)
122. MSCI (ranije Morgan Stanley Capital International). *ESG Ratings Key Issue Framework*. <https://www.msci.com/our-solutions/esg-investing/esg-ratings/esg-ratings-key-issue-framework> (19.11.2024.)
123. Miranda-Rodríguez, R. A., Leenen, I., Han, H., Palafox-Palafox, G., & García-Rodríguez, G. (2023). Moral reasoning and moral competence as predictors of cooperative behavior in a social dilemma. *Scientific Reports*, 13(1), 3724.
<https://doi.org/10.1038/s41598-023-30314-7>
124. Morales-Sánchez, R., & Cabello-Medina, C. (2015). Integrating character in management: Virtues, character strengths, and competencies. *Business ethics: a european review*, 24, S156-S174.
<https://doi.org/10.1111/beer.12104>
125. Myyry, L. (2003). Components of morality: A professional ethics perspective on moral motivation, moral sensitivity, moral reasoning and related constructs among university students. (Doctoral dissertation). Helsingin yliopisto. (23.06.2025.)
126. Namgung, H. (2022). Designing a Method of Moral Education Based on an Integrated Approach to Moral Judgment. *SAGE Open*, 12(1), 21582440221079909.
<https://doi.org/10.1177/21582440221079909>
127. Nedley, N. (2018). *Izgubljena umjetnost razmišljanja: Kako pobošljati emocionalnu inteligenciju i postići vrhunac mentalnih sposobnosti*. Zagreb: Znaci vremena.

128. Nowak, E., Barciszewska, A. M., Hemmerling, K., Lind, G., & Taradi, S. K. (2021). Giving moral competence high priority in medical education. New MCT-based research findings from the Polish context. *Ethics in Progress*, Vol. 12 (2021). No. 1, 104-133.
DOI:[10.14746/eip.2021.1.9](https://doi.org/10.14746/eip.2021.1.9)
129. OECD – The Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct*.
<https://doi.org/10.1787/81f92357-en> (10.12.2025.)
130. OECD – The Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *G20/OECD Principles of Corporate Governance 2023*.
https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/09/g20-oecd-principles-of-corporate-governance-2023_60836fcb/ed750b30-en.pdf
(10.12.2025.)
131. OTP banka (2012). *Procedura razvrstavanja klijenata na male i profesionalne ulagatelje*,
https://www.otpbanka.hr/sites/default/files/dokumenti/zakonske-odredbe/kriterij_o_razvrstavanju_klijenata.pdf (25.07.2025.)
132. Pahel, K., & Schiller, M. (1970). *Readings in contemporary ethical theory. (No Title)*. New Jersey: Prentice hall.
133. Pastoriza, D., Arino, M. A., Ricart, J. E., & Canela, M. A. (2015). Does an ethical work context generate internal social capital?. *Journal of Business Ethics*, 129(1), 77-92.
<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2145-4> (29.09.2016.)
134. Pava, M. L. (2002). The path of moral growth. *Journal of Business Ethics*, 38(1), 43-54.
<https://doi.org/10.1023/A:1015768912619>
135. Peil, J., & van Staveren, I. (eds.). (2009). *Handbook of economics and ethics*. Edward Elgar Publishing.
136. Pendse, M. K., Nerlekar, V. S., & Darda, P. (2023). A comprehensive look at Greenwashing from 1996 to 2021: a bibliometric analysis. *Journal of Indian Business Research*, 15(1), 157-186.
<https://doi.org/10.1108/JIBR-04-2022-0115>
137. Piketty, T. (2014.) *KAPITAL u dvadeset prvom stoljeću*. Zagreb: Profil Knjiga.
138. Poslovno veleučilište Zagreb. <https://pvzg.hr/wp-content/uploads/2021/07/PVZG-brosura-MK-2021--WEB.pdf> (29.12.2021.)
139. Pu, R., Chankoson, T., Dong, R. K., & Song, L. (2023). Bibliometrics-based visualization analysis of knowledge-based economy and implications to environmental, social and governance (ESG). *Library Hi Tech*, 41(2), 622-641.
<https://doi.org/10.1108/LHT-05-2022-0241>

140. RIT Croatia, Dubrovnik.
<https://www.croatia.rit.edu/uploads/IB%20IZVEDBENI%PLAN%OŽUJAK%202019.pdf>
(04.08.2021.)
141. RRIF Visoka škola za financijski menadžment, Zagreb.
https://rvs.hr/media/3536/sylabus_kf_1_i_poslovna-etika.pdf (04.08.2021.)
142. Rozuel, C. (2016). Challenging the 'million zeros': The importance of imagination for business ethics education. *Journal of Business Ethics*, 138(1), 39-51.
<https://doi.org/10.1007/s10551-015-2639-8>
143. Sahakian, W.S. (1974). *Ethics: An introduction to theories and problems*. New York: Barnes & Noble Books.
144. San-Jose, L., & Retolaza, J. L. (2018). European Business Ethics agenda based on a Delphi analysis. *European Journal of Futures Research*, 6(1), 12.
<https://doi.org/10.1186/s40309-018-0141-0>
145. Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2015). Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate. *Journal of business ethics*, 129(1), 43-57.
DOI:[10.1007/s10551-014-2144-5](https://doi.org/10.1007/s10551-014-2144-5)
146. Shin, Y., Sung, S. Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2015). Top management ethical leadership and firm performance: Mediating role of ethical and procedural justice climate. *Journal of business ethics*, 129(1), 43-57.
<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2144-5>
147. Sigurjonsson, T. O., Arnardottir, A. A., Vaiman, V., & Rikhardsson, P. (2015). Managers' views on ethics education in business schools: An empirical study. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 1-13.
<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2202-z>
148. Sims, R. R., & Brinkman, J. (2002). Leaders as moral role models: The case of John Gutfreund at Salomon Brothers. *Journal of business ethics*, 35(4), 327-339.
<https://doi.org/10.1023/A:1013826126058>
149. Slocum, A., Rohlfer, S., & Gonzalez-Canton, C. (2014). Teaching business ethics through strategically integrated micro-insertions. *Journal of Business Ethics*, 125(1), 45-58.
<https://doi.org/10.1007/s10551-013-1905-x>
150. Small, M. W. (2006). A case for including business ethics and the humanities in management programs. *Journal of Business Ethics*, 64(2), 195-211.
<https://doi.org/10.1007/s10551-005-5070-8>

151. Sookdawoor, O., & Grobler, A. (2022). The dynamics of ethical climate: mediating effects of ethical leadership and workplace pressures on organisational citizenship behaviour. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2128250.
<https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2128250>
152. Sveučilište Jurja Dobrile u Puli / Fakultet ekonomije i turizma "Dr. Mijo Mirković u Puli".
https://fet.unipu.hr/fet/studijski_programi/sveucilisni_preddiplomski_studiji/management_i_poduzetnistvo (31.12.2021.)
153. Sveučilište Sjever, Koprivnica.
https://www.unin.hr/ishodi_ucenja/indeks.php?action=print-syllabus&id=597
(04.08.2021.)
154. Sveučilište u Splitu, Sveučilišni odjel za forenzične znanosti.
<http://forenzika.unist.hr/katedre/ekonomske-i-humanisticke-znanosti/> (31.12.2021.)
155. Sveučilište u Splitu Sveučilišni odjel za stručne studije.
<https://www.oss.unist.hr/studiji/preddiplomski-strucni-studiji/trgovinsko-poslovanje-stari-studij/nastavni-program> (31.12.2021.)
156. Sveučilište VERN, Zagreb. <https://vern.hr/studiji/preddiplomska-razina/ekonomija-poduzetnistva/nastavni-plan-i-program/> (31.12.2021.)
157. Škreb, M. (1998). *Iskustvo tranzicije u Hrvatskoj – pogled iznutra*. Hrvatska narodna banka. Pregledi.
<https://www.hnb.hr/-/iskustvo-tranzicije-u-hrvatskoj-pogled-iznutra> (20.06.2022.)
158. Talanga, J. (1999). *Uvod u etiku*. Zagreb: Hrvatski studiji.
159. Tang, T. L. P., & Liu, H. (2012). Love of money and unethical behavior intention: Does an authentic supervisor's personal integrity and character (ASPIRE) make a difference?. *Journal of Business Ethics*, 107(3), 295-312.
<https://doi.org/10.1007/s10551-011-1040-5>
160. Tang, T. L. P., Sutarso, T., Davis, G. M. T. W., Dolinski, D., Ibrahim, A. H. S., & Wagner, S. L. (2008). To help or not to help? The Good Samaritan Effect and the love of money on helping behavior. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 865-887.
<https://doi.org/10.1007/s10551-007-9598-7>
161. Thorne, L., Massey, D. W., & Magnan, M. (2003). Institutional context and auditors' moral reasoning: A Canada-US comparison. *Journal of business ethics*, 43(4), 305-321.
<https://doi.org/10.1023/A:1023005311277>
162. UNFCCC - *Okvirna konvencija Ujedinjenih Naroda o promjeni klime*. (2015). Pariški sporazum o klimatskim promjenama. *Okvirna konvencija Ujedinjenih Naroda o promjeni klime*. <https://www.consilium.europa.eu/hr/policies/paris-agreement-climate/#what> (10.12.2025.)

163. United Nations. (2011). *Guiding Principles on Business and Human Rights*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf (11.12.2025.)
164. United Nations. (2015). *Sustainable Development Goals*. <https://sdgs.un.org/goals#history> (11.12.2025.)
165. United Nations. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (14.05.2026.)
166. Vardy, P. & Grosch, P. (1997). *The Puzzle of Ethics*. New York: M.E.Sharpe, Inc.
167. Velasquez, M. G., & Rostankowski, C. (1985). *Ethics, theory and practice*. New Jersey: Prentice-Hall.
168. Veleučilište "Lavoslav Ružička" u Vukovaru. <https://www.vevu.hr/?g=5&i=16> (04.08.2021.)
169. Veleučilište "Marko Marulić", Knin. <https://www.veleknin.hr/stranice/izvedbeni-plan-nastave/206.html> (04.08.2021.)
170. Veleučilište s pravom javnosti Baltazar, Zaprešić. <https://www.bak.hr/hr/studijski-programi/preddiplomski-strucni-studiji/poslovanje-i-upravljanje/poslovna-ekonomija-i-financije/nastavni-plan> (30.12.2021.)
171. Veleučilište u Karlovcu. https://www.vuka.hr/fileadmin/user_upload/000_studiji/Poslovno_upravljanje/syllabus/poslovno_upravljanje_syllabusi_2020.pdf (30.12.2021.)
172. Veleučilište u Požegi. <https://www.vup.hr/Data/Files/20100894858938.pdf> (04.08.2021.)
173. Veleučilište u Rijeci. <https://www.veleri.hr/?q=node/87> (04.08.2021.)
174. Veleučilište u Šibeniku. <http://www.vus.hr/upload/stranice/2018/04/2018-04-12/44/izvedbeniplannastavespecmenadment.pdf> (31.12.2021.)
175. Veleučilište u Virovitici. <https://vuv.hr/studijski-programi/preddiplomski-studij/poduzetnistvo/poduzetnistvo/> (31.12.2021.)
176. Vera, D., & Crossan, M. M. (2023). Character-enabled improvisation and the new normal: A paradox perspective. *Management Learning*, 54(1), 77-98.
DOI:[10.1177/13505076221118840](https://doi.org/10.1177/13505076221118840)
177. Vig, S. (2023). *Poslovna etika*. Zagreb: Codupo d.o.o.
178. Visoka poslovna škola PAR, Rijeka. <https://par.hr/popis-kolegija-preddiplomskog-studija/#2.-godina> (04.08.2021.)
179. Visoka škola za menadžment i dizajn Aspira, Split. <https://www.aspira.hr/hotelijerstvo-i-turizam/hotelijerstvo-i-turizam-preddiplomski-ostudiju/> (31.12.2021.)

180. von Weltzien Høivik, H. (2004). Learning experiences from designing and teaching a mandatory MBA course on ethics and leadership. *Journal of Business Ethics Education*, 1(2), 239-256.

<https://www.researchgate.net/publication/265879619> (29.11.2022.)

181. von Weltzien Hoivik, H. (2007). East meets west: Tacit messages about business ethics in stories told by Chinese managers. *Journal of Business Ethics*, 74(4), 457-469.

<https://doi.org/10.1007/s10551-007-9508-z>

182. von Weltzien Hoivik, H. (2009). Developing students' competence for ethical reflection while attending business school. *Journal of Business Ethics*, 88(1), 5-9.

<https://doi.org/10.1007/s10551-009-0106-0>

183. Wang, G., & Hackett, R. D. (2016). Conceptualization and measurement of virtuous leadership: Doing well by doing good. *Journal of Business Ethics*, 137(2), 321-345.

<https://doi.org/10.1007/s10551-015-2560-1>

184. Webley, S. & Druyden, P. (2005). Ethics at Work. London: *The Institute of Business Ethics*.

185. Wellman, C. (1988). *Morals and Ethics*. Prentice Hall

185. White, E.G. (2011). *Um, karakter i osobnost, 1*. Zagreb: ASI. Pula: Advent.

186. White, E.G. (1981). *Odgoj*. Beograd: Preporod.

187. Yazdani, N., & Murad, H. S. (2015). Toward an ethical theory of organizing. *Journal of Business Ethics*, 127(2), 399-417.

<https://doi.org/10.1007/s10551-014-2049-3>

188. Zagrebačka burza. *Izdavatelji. Podaci. Periodična izvješća trgovanja. Polugodišnja. Izvješće trgovanja za 1. polugodište 2021.* <https://zse.hr/hr/polugodisnja/64> (13.12.2021.)

189. Zagrebačka burza. *Izdavatelji. Popis izdavatelja.* <https://zse.hr/hr/popis-izdavatelja/178> (28.09.2022.)

190. Zagrebačka burza. *Izdavatelji. Popis izdavatelja. Vrijednosni papiri. Vrijednosnica. Vlasnička struktura.* <https://zse.hr/hr/popis-izdavatelja/178> (22.12.2025.)

191. Zagrebačka burza. *Podaci. Periodična izvješća trgovanja. Mjesečna. 2021. godina. Svibanj,* <https://zse.hr/hr/mjesečna/60> (07.06.2022.)

192. Zagrebačka burza. *Podaci. Statistika. Indeksi. Crobex.* <https://zse.hr/hr/indeksi/42> (14.06.2022.)

193. Zagrebačka burza. *Podaci. Vrijednosni papiri. Izvršteni papiri. Dionice.* https://zse.hr/hr/vrijednosni-papiri/26?status=DELISTED_SECURITIES&model=ALL&type=SHARE (07.06.2022., 07.08.2025.)

194. Zagrebačka burza. *Podaci. Vrijednosni papiri. Uvršteni papiri. Dionice.*
https://zse.hr/hr/vrijednosni-papiri/26?status=LISTED_SECURITIES&model=ALL&type=SHARE (07.06.2022.)
195. Zagrebačka burza. (2019). *Pravila burze.*
<https://zse.hr/UserDocImages/docs/legal/rules/2019-12-09%20-%20ZSE%20Pravila.pdf?vel=746601> (06.08.2025.)
196. Zagrebačka burza. Pregled uvrštenja od 01.01. do 12.07.2023. *Interna dokumentacija Zagrebačke burze*, elektronskim putem.
197. Zagrebačka burza. *Statistika. Sektorska klasifikacija.* <https://zse.hr/hr/sektorska-klasifikacija/50> (07.06.2022., 07.08.2025.)
198. Zagrebačka burza. *Trgovanje. Članovi burze. Popis članova.* <https://zse.hr/hr/popis-clanova/146> (22.03.2025.)
199. Zagrebačka burza. *Trgovanje. Segmenti tržišta.* <https://zse.hr/hr/segmenti-trzista/96> (06.08.2025.)
200. Zagrebačka škola ekonomije i managementa, Zagreb. <https://zsem.hr/curriculum-ekonomije-i-managementa/> (04.08.2021.)
201. Zakon o financijskom poslovanju i predstečajnoj nagodbi NN 108/12 (NN 144/12, NN 81/13, NN 112/13, NN 71/15, NN 78/15, NN 114/22).
<https://www.zakon.hr/z/543/Zakon-o-financijskom-poslovanju-i-predste%C4%8Dajnoj-nagodbi> (14.03.2025.)
202. Zakon o otvorenim investicijskim fondovima s javnom ponudom. NN 44/16 (NN 126/19, NN 110/219). <https://www.zakon.hr/z/564/Zakon-o-otvorenim-investicijskim-fondovima-s-javnom-ponudom> (28.12.2021.)
203. Zakon o računovodstvu NN 85/24 (NN 145/24).
https://www.zakon.hr/z/118/zakon-o-racunovodstvu#google_vignette (25.06.2025.)
204. Zakon o računovodstvu NN 85/24 (NN 145/24, NN 152/25).
<https://www.zakon.hr/z/118/zakon-o-racunovodstvu> (28.01.2026.)
205. Zakon o tržištu kapitala NN 65/18 (NN 17/20, NN 83/21, NN 151/22, NN 85/24).
<https://www.zakon.hr/z/171/zakon-o-trzistu-kapitala-1-2>, (16.04.2025., i 25.07.2025.)
206. Zakon o tržištu kapitala NN 65/18 (NN 17/20, NN 83/21, NN 151/22, NN 85/24, NN 126/25). <https://www.zakon.hr/z/171/zakon-o-trzistu-kapitala-1-2> (10.02.2026.)

Napomena: za pojedine navedene internet stranice, zbog kontinuiranog ažuriranja sadržaja, više nije dostupan sadržaj koji je naveden na određeni datum. Primjer su registri društava, internetska stranica Hanfe. Na toj su stranici dostupna trenutno važeća društva. Za potrebe ovog rada ostavljena je poveznica na stranicu u trenutku kad su popisi društava preuzeti, tada važeći registar bio je baza za broj ispitanika.

POPISI

U nastavku su popisi grafikona, shema, slika i tablica.

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1: <i>Lakoća prepoznavanja moralnih pitanja u studiranju, ovisno o preferiranom obliku etičke nastave (studenti)</i>	59
Grafikon 2. <i>Box-plot prikaz odgovora dvije skupine ispitanika na pitanje o lakoći prepoznavanja moralnih pitanja u studiranju (studenti)</i>	60
Grafikon 3. <i>O lakoći prepoznavanja moralnih pitanja u vezi studiranja, po spolu (studenti)</i>	96
Grafikon 4. <i>Treba li kolegij poslovne etike biti obavezan, odgovori po spolu (studenti)</i>	98
Grafikon 5. <i>O prakticiranju poštenja, odgovori po spolu (uvrštena društva)</i>	102
Grafikon 6. <i>Što najviše treba poboljšati za etičniju kulturu (uvrštena društva)</i>	104
Grafikon 7. <i>Pokazatelj iz kojega zaposlenik zna etičke vrijednosti, po spolu (uvrštena društva)</i>	105
Grafikon 8. <i>Spremnost zaposlenika na pohađanje etičke edukacije, po dobi (uvrštena društva)</i>	107
Grafikon 9. <i>Korisnost etičke edukacije za zaposlenike, po radnom mjestu (uvrštena društva)</i>	107
Grafikon 10. <i>Motiv zaposlenika za pohađanje etičke edukacije, po spolu (uvrštena društva)</i>	108
Grafikon 11. <i>Karakteristike vođe, po spolu (uvrštena društva)</i>	109
Grafikon 12. <i>Spremnost pomoći kolegi, po radnom mjestu (uvrštena društva)</i>	111
Grafikon 13. <i>Oblik nastave o poslovnoj etici, po preferenciji studenata (studenti)</i>	119
Grafikon 14. <i>Najbolji način suradnje akademskog i korporativnog sektora (studenti)</i>	119
Grafikon 15. <i>Najvažniji problem poslovanja u Hrvatskoj (uvrštena društva, studenti)</i>	121
Grafikon 16. <i>Spremnost pomoći kolegi, na studiju / na poslu (studenti i uvrštena društva)</i>	127
Grafikon 17. <i>Preferirane teme etičke edukacije – usporedni odgovori studenata i zaposlenika (studenti i uvrštena društva)</i>	128
Grafikon 18. <i>Etičnost uprave izdavatelja kao kriterij za investiranje (financijski subjekti)</i>	143

Grafikon 19. <i>U investiranju pratim podatke o odnosima i radnoj atmosferi izdavatelja, odgovori po spolu (financijski subjekti)</i>	144
Grafikon 20. <i>Bi li investirali u neetičnu djelatnost, odgovori po spolu (financijski subjekti)</i>	145
Grafikon 21. <i>Prodati ili zadržati dionicu izdavatelja koji kasni s plaćanjem (financijski subjekti)</i>	147
Grafikon 22. <i>Uzroci zlouporabe na tržištu kapitala (financijski subjekti)</i>	148
Grafikon 23. <i>Najviše moralnih dilema na radnom mjestu (financijski subjekti i uvrštena društva)</i>	152

POPIS SHEMA

Schema 1. <i>Odnos zavisne varijable - spremnost pomoći kolegi (P13) s dva prediktora: odnosi i povjerenje među kolegama (P14), te međusobno poštivanje uprave i zaposlenika (P16) (uvrštena društva)</i>	80
Schema 2. <i>Odnos zavisne varijable - spremnost pomoći kolegi (P13) s dva prediktora: poštenje (P2), te međusobno poštivanje uprave i zaposlenika (P16) (uvrštena društva)</i>	83

POPIS SLIKA

Slika 1. Poslovna etika	22
Slika 2. Dimenzije karaktera vođe	35

POPIS TABLICA

Tablica 1. <i>Vrlina, manjak i višak</i>	36
Tablica 2. <i>Pregled istraživačkih ciljeva, pitanja i hipoteza, uz komponente moralne kompetencije</i>	41
Tablica 3. <i>Uzorak uvrštenih društava</i>	42
Tablica 4. <i>Uzorak studenata</i>	46
Tablica 5. <i>Uzorak financijskih subjekata na tržištu kapitala</i>	53

Tablica 6. <i>Varijable i anketna pitanja za prvo istraživačko pitanje, prvi dio analize (studenti)</i>	56
Tablica 7. <i>Varijable i anketna pitanja za prvo istraživačko pitanje, drugi dio analize (studenti)</i>	57
Tablica 8. <i>Spearmanov koeficijent korelacije varijable o lakoći prepoznavanja moralnih pitanja studiranja s varijablama o značaju etičke edukacije studenata (studenti)</i>	57
Tablica 9. <i>Rezultati ispitivanja korelacije lakoće prepoznavanja moralnih pitanja (zavisna varijabla P10), s ulogom visokoškolskih ustanova i s obaveznom nastavom etike (studenti)</i>	58
Tablica 10. <i>Varijable i anketna pitanja za drugo istraživačko pitanje (uvrštena društva)</i>	61
Tablica 11. <i>Rezultati ispitivanja statističke povezanosti etičke klime i kulture s lakoćom prepoznavanja moralnih pitanja u poslu (uvrštena društva)</i>	62
Tablica 12. <i>Lakoća prepoznavanja moralnih pitanja u poslu - zavisna varijabla P12, u odnosu na percepciju poštenja (uvrštena društva)</i>	63
Tablica 13. <i>Lakoća prepoznavanja moralnih pitanja u poslu - zavisna varijabla P12, u odnosu na međusobno poštivanje uprave i zaposlenika (uvrštena društva)</i>	64
Tablica 14. <i>Varijable i anketna pitanja za treće istraživačko pitanje (uvrštena društva)</i>	65
Tablica 15. <i>Dodijeljen broj bodova sudioniku ovisno o odgovorima na anketna pitanja P5, P11 i P18 (uvrštena društva)</i>	66
Tablica 16. <i>Spearmanov koeficijent korelacije primjene institucionalnih alata s varijablama koje mjere stav zaposlenika o značaju etike u poslovanju (uvrštena društva)</i>	67
Tablica 17. <i>Anketna pitanja uz koja je ispitan odnos varijabli: primjena institucionalnih alata i percepcija etičke klime i kulture (uvrštena društva)</i>	70
Tablica 18. <i>Kako na primjenu institucionalnih alata utječu etička klima i kultura (uvrštena društva)</i>	71
Tablica 19. <i>Varijable i anketna pitanja za četvrto istraživačko pitanje, prvi dio (uvrštena društva)</i>	72
Tablica 20. <i>Rezultati ispitivanja korelacije stava zaposlenika o značaju etičke edukacije studenata - zavisna varijabla P19, s moralnim razvojem zaposlenika (uvrštena društva)</i>	73
Tablica 21. <i>Varijable i anketna pitanja za četvrto istraživačko pitanje, drugi dio (uvrštena društva)</i>	74
Tablica 22. <i>Rezultati phi testa (uvrštena društva)</i>	74
Tablica 23. <i>Varijable i anketna pitanja za peto istraživačko pitanje (uvrštena društva)</i>	76

Tablica 24. <i>Varijable i anketna pitanja za šesto istraživačko pitanje (uvrštena društva)</i>	78
Tablica 25. <i>Varijable i anketna pitanja za sedmo istraživačko pitanje (uvrštena društva)</i>	79
Tablica 26. <i>Odnos zavisne varijable - spremni pomoći kolegi (P13) s dva prediktora: odnosi i povjerenje među kolegama, te poštivanje uprave i zaposlenika (uvrštena društva)</i>	81
Tablica 27. <i>Odnos zavisne varijable - spremnost pomoći kolegi (P13) s dva prediktora: poštenje, te međusobno poštivanje uprave i zaposlenika (uvrštena društva)</i>	83
Tablica 28. <i>Odnos zavisne varijable - spremnost za pomoći kolegi (P13), uz prediktor - primjer moralnog poslovnog ponašanja uprave (uvrštena društva)</i>	86
Tablica 29. <i>Značajne statističke veze pitanja o važnosti primjera moralnog ponašanja uprave s drugim anketnim pitanjima (uvrštena društva)</i>	87
Tablica 30. <i>Značajna statistička veza za pitanje o međusobnom poštivanju uprave i zaposlenika s pitanjem o odnosima i povjerenju zaposlenika (uvrštena društva)</i>	88
Tablica 31. <i>Značajne statističke veze pitanja o poštenju u radu i odnosima s drugim anketnim pitanjima (uvrštena društva)</i>	89
Tablica 32. <i>Značajne statističke veze za pitanja o stavu zaposlenika vezanom uz educiranje studenata i zaposlenika (uvrštena društva)</i>	90
Tablica 33. <i>Osnovni statistički pokazatelji (uvrštena društva)</i>	92
Tablica 34. <i>Osnovni statistički pokazatelji (studenti)</i>	94
Tablica 35. <i>Rezultati pojedinačnih Mann Whitney U testova o postojanju statističke razlike u stavu studenata o ulozi fakulteta, po godini studija (studenti)</i>	97
Tablica 36. <i>Rezultati ispitivanja korelacije zavisne varijable - lakoća prepoznavanja moralnih pitanja studenata (P10) s dva prediktora: uloga ustanova za visoko obrazovanje i uloga poslodavca (studenti)</i>	99
Tablica 37. <i>Mann Whitney U test za zavisnu varijablu P12, o lakoći prepoznavanja moralnih pitanja na poslu (uvrštena društva)</i>	101
Tablica 38. <i>Ima li statističke razlike u percepciji poštenja u organizaciji, po dobi (uvrštena društva)</i>	102
Tablica 39. <i>Provjera ima li statistički značajne razlike po pojedinom pitanju, za: P2, P3, P12, P13, P14, po spolu (uvrštena društva)</i>	103
Tablica 40.: <i>Cronbach's Alpha test za skupinu nezavisnih varijabli u drugom istraživačkom pitanju (na uzorku uvrštenih društava)</i>	104
Tablica 41. <i>Mann Whitney U test za pitanje što utječe na moralnu odluku (uvrštena društva)</i>	106

Tablica 42. <i>Kruskal Wallisov test o spremnosti pohađanja etičke edukacije (uvrštena društva)</i>	106
Tablica 43. <i>Mann Whitney U test za karakteristike vođe (uvrštena društva)</i>	109
Tablica 44. <i>Mann Whitney U test za pitanje o primjeru moralnog ponašanja uprave, po spolu (uvrštena društva)</i>	110
Tablica 45. <i>Mann Whitney U test za zavisnu varijablu spremnosti pomoći kolegi P13, i dvije nezavisne varijable (uvrštena društva)</i>	110
Tablica 46. <i>Kruskal Wallisov test za pitanje o spremnosti pomoći kolegi, po radnom mjestu (uvrštena društva)</i>	111
Tablica 47. <i>Mann Whitney U test za zavisnu varijablu P14 o međuljudskim odnosima i povjerenju zaposlenika, s obzirom na odgovore o poštenju (uvrštena društva)</i>	112
Tablica 48. <i>Statistički značajna razlika u radnom mjestu ispitanika, po spolu (uvrštena društva)</i>	112
Tablica 49. <i>Cronbach's Alpha test za varijable u istraživačkim pitanjima IP2 do IP7 (na uzorku uvrštenih društava)</i>	113
Tablica 50. <i>Rezultati ispitivanja zavisne varijable - spremnosti pomoći kolegi (P11), s dva prediktora: odnosi i povjerenje među studentima, te međusobno poštivanje profesora i studenata (studenti)</i>	114
Tablica 51. <i>Usporedba odgovora zaposlenika i studenata za šest pitanja (uvrštena društva i studenti)</i>	124
Tablica 52. <i>Primjena etičnosti u radu financijskih subjekata i u investiranju zaposlenika (financijski subjekti)</i>	141
Tablica 53. <i>Rezultati ispitivanja korelacije zavisne varijable - odluke o investiranju u neetičnu djelatnost (P9) s moralnim stavom o pitanju svakodnevnog uredskog poslovanja (financijski subjekti)</i>	146
Tablica 54. <i>Mann Whitney U test o prodaji ili zadržavanju dionica izdavatelja koji kasni s plaćanjem dobavljačima (financijski subjekti)</i>	146
Tablica 55. <i>Mann Whitney U test za dilemu analitičara o objavi komentara o uvrštenom društvu (financijski subjekti)</i>	150
Tablica 56. <i>Rezultati ispitivanja korelacije zavisne varijable P10 (dilema analitičara o objavi), uz jedan prediktor (financijski subjekti)</i>	156
Tablica 57. <i>Popis svih uvrštenih društava u uzorku, uvrštenih za vrijeme barem jednog od tri anketna kruga (Prilog 1.)</i>	197
Tablica 58. <i>Pregled visokoškolskih ustanova koje imaju barem jedan predmet o poslovnoj etici (Prilog 2.)</i>	202
Tablica 59. <i>Spearman korelacija za anketna pitanja analizirana u istraživačkim pitanjima IP2-IP7 (na uzorku uvrštenih društava) (Prilog 6.)</i>	222

PRILOZI

Prilog 1: Popis anketiranih uvrštenih društava

Prilog 2: Etička nastava na ustanovama za visoko obrazovanje

Prilog 3: Anketa uvrštenih društava

Prilog 4: Anketa studenata

Prilog 5: Anketa financijskih subjekata

Prilog 6: Spearman korelacija za anketna pitanja obrađena u istraživačkim pitanjima IP2 – IP7 (na uzorku uvrštenih društava)

PRILOG 1. Popis anketiranih uvrštenih društava

Popis sadrži sva uvrštena društva iz uzorka. Obuhvaća tri anketna razdoblja, dva u 2021. i jedno u 2023. Popis je u Tablici 57.

Tablica 57. Popis svih uvrštenih društava u uzorku, uvrštenih za vrijeme barem jednog od tri anketna kruga (na uzorku uvrštenih društava)

R.b.	Izdavatelj	Sektor	Tržište	Datum uvrštenja na važeće tržište	Datum izvrštenja
1.	3. MAJ Brodogradilište d.d.	CL	Redovito	18.07.2003.	
2.	ACI d.d.	R	Redovito	16.06.1997.	
3.	AD PLASTIK d.d.	CL	Vodeće	27.12.2018.	
4.	ADRIATIC OSIGURANJE d.d.	K	Redovito	18.04.2007.	
5.	ADRIS GRUPA d.d.	MA	Redovito	30.07.2003.	
6.	AGRAM BANKA d.d.	K	Redovito	24.07.2003.	
7.	ALPHA ADRIATIC d.d.	H	Redovito	08.01.2020.	
8.	Arena Hospitality Group d.d.	I	Vodeće	20.12.2018.	
9.	ATLANTIC GRUPA d.d.	G	Vodeće	10.09.2018.	
10.	ATLANTSKA PLOVIDBA d.d.	H	Redovito	25.07.2003.	
11.	AUTO HRVATSKA d.d.	G	Redovito	25.06.2003.	
12.	BILOKALNIK-IPA d.d.	CC	Redovito	12.08.2003.	
13.	BRIONKA d.d.	CA	Redovito	18.07.2005.	21.12.2022.
14.	BRODOGRADILIŠTE VIKTOR LENAC d.d.	CL	Redovito	12.09.2008.	
15.	BRODOMERKUR d.d.	G	Redovito	09.06.2003.	
16.	CIAK Grupa d.d.	MA	Službeno	29.12.2020.	
17.	Croatia Airlines d.d.	H	Redovito	17.06.2003.	
18.	CROATIA osiguranje d.d.	K	Službeno	13.01.2004.	
19.	Čakovečki mlinovi, d.d.*	CA	Službeno	18.04.2023.	
20.	ČATEKS d.d.	CB	Redovito	16.06.1997.	
21.	Dalekovod d.d.	F	Službeno	28.05.2003.	
22.	ĐURO ĐAKOVIĆ GRUPA d.d.	MA	Redovito	10.07.2003.	
23.	ERICSSON NIKOLA TESLA d.d.	CI	Redovito	17.07.2003.	
24.	FTB TURIZAM d.d.	I	Redovito	08.11.2016.	
25.	Granolio d.d.	CA	Službeno	23.03.2015.	
26.	HELIOS FAROS d.d.	I	Redovito	30.04.2020.	

27.	HOTELI HALUDOVO MALINSKA d.d.	I	Redovito	13.08.2003.	
28.	HOTELI JADRAN d.d.	I	Redovito	13.10.1998.	20.07.2021.
29.	HPB d.d.	K	Službeno	10.11.2015.	
30.	HT d.d.	JB	Vodeće	14.10.2020.	
31.	HTP KORČULA d.d.	I	Redovito	01.08.2003.	
32.	HTP Orebić d.d.	I	Redovito	28.07.2003.	
33.	ILIRIJA d.d.	I	Službeno	28.10.2015.	
34.	Imperial Riviera d.d.	I	Redovito	22.08.1995.	
35.	INA d.d.	CD	Službeno	01.12.2006.	
36.	INGRA d.d.	MA	Redovito	12.10.2015.	
37.	INSTITUT IGH d.d.	MB	Službeno	25.07.2003.	
38.	ISTARSKA KREDITNA BANKA UMAG d.d.	K	Redovito	25.07.2003.	
39.	JADRAN d.d.	I	Službeno	08.01.2018.	
40.	JADRAN tvornica čarapa d.d.	CB	Redovito	28.02.2000.	
41.	JADROAGENT	H	Redovito	14.08.2003.	
42.	JADROPLOV d.d.	H	Redovito	30.07.2003.	
43.	JANAF d.d.	H	Redovito	28.07.2003.	
44.	JELSA d.d.	I	Redovito	18.03.1996.	
45.	KOESTLIN d.d.	CA	Redovito	16.06.1997.	
46.	KOKA d.d.	A	Redovito	25.07.2003.	15.07.2022.
47.	KONČAR – DISTRIBUTIVNI I SPECIJALNI TRANSFORMATORI d.d.	CJ	Redovito	12.03.2003.	
48.	KONČAR d.d.	CJ	Službeno	14.07.2003.	
49.	KOTEKS d.d.	G	Redovito	25.09.2003.	02.08.2022.
50.	KRAŠ d.d.	CA	Redovito	25.07.2003.	
51.	Kutjevo d.d.	A	Redovito	30.07.2003.	
52.	LIBURNIA RIVIERA HOTELI d.d.	I	Redovito	18.07.2003.	
53.	LOŠINJSKA PLOVIDBA – HOLDING d.d.	H	Redovito	13.08.2003.	
54.	LUKA PLOČE d.d.	H	Službeno	26.07.2005.	
55.	LUKA RIJEKA d.d.	H	Službeno	11.08.2015.	
56.	MAGMA d.d.	G	Redovito	13.11.2017.	27.11.2021.
57.	MAISTRA d.d.	I	Redovito	15.03.2005.	
58.	MARASKA d.d.	CA	Redovito	24.05.2001.	
59.	MEDIKA d.d.	G	Službeno	20.10.2005.	
60.	MEDORA HOTELI I LJETOVALIŠTA d.d.	I	Redovito	06.08.2003.	
61.	Meritus ulaganja d.d.	MA	Službeno	06.08.2019.	

62.	MODRA ŠPIJLA d.d.	I	Redovito	01.10.2020.	
63.	MON PERIN d.d.*	I	Redovito	12.07.2023.	
64.	OT-OPTIMA TELEKOM d.d.	JB	Službeno	07.01.2008.	29.04.2022.
65.	PETROKEMIJA d.d.	CE	Službeno	24.06.2003.	10.03.2022.
66.	PLAVA LAGUNA d.d.	I	Redovito	15.07.2003.	
67.	PODRAVKA d.d.	CA	Vodeće	27.12.2018.	
68.	PODRAVSKA BANKA d.d.	K	Redovito	16.06.1997.	
69.	Primo Real Estate d.d.	L	Redovito	20.07.2021.	
70.	PROFESSIO ENERGIA d.d.	MA	Redovito	04.10.2019.	
71.	Quattro logistika d.d.	MA	Redovito	04.05.2021.	
72.	Saponia d.d.	CE	Redovito	05.02.2002.	
73.	SLATINSKA BANKA d.d.	K	Redovito	05.02.2002.	
74.	SOLARIS d.d.	I	Redovito	08.09.2003.	
75.	SPAČVA d.d.	CC	Redovito	16.06.1997.	17.12.2021.
76.	SPAN d.d.	JC	Službeno	24.12.2019.	
77.	STANOVI JADRAN d.d. *	L	Redovito	27.04.2022.	
78.	SUNCE HOTELI d.d.	I	Službeno	27.12.2018.	
79.	SZAIF d.d.	K	Redovito	16.08.2001.	
80.	TANKERSKA NEXT GENERATION d.d.	H	Službeno	12.02.2015.	22.12.2022.
81.	TEHNIKA d.d.	F	Redovito	17.04.2003.	
82.	TEKSTILPROMET d.d.	G	Redovito	08.08.2003.	
83.	TERRA FIRMA d.d.	K	Redovito	06.04.2005.	
84.	THE GARDEN BREWERY d.d.	K	Redovito	09.06.2020.	
85.	TURISTHOTEL d.d.	I	Redovito	18.08.2003.	
86.	Valamar Riviera d.d.	I	Vodeće	29.04.2019.	
87.	VARTEKS d.d.	CB	Službeno	19.04.1994.	
88.	VILLA DUBROVNIK d.d.	I	Redovito	21.06.2021.	
89.	VIRO TVORNICA ŠEĆERA d.d.	CA	Redovito	20.01.2021.	
90.	VIS d.d.	I	Redovito	01.10.2020.	
91.	VJESNIK d.d. u likvidaciji	JA	Redovito	28.07.2003.	
92.	VODOPRIVREDA ZAGREB d.d.	F	Redovito	29.10.2008.	
93.	Zagrebačka banka d.d.	K	Redovito	25.07.2003.	
94.	Zagrebačka burza d.d.	K	Službeno	31.08.2016.	
95.	ZAGREBAČKE PEKARNE KLARA d.d.	CA	Redovito	27.06.2003.	
96.	ZAIF Breza d.d.	K	Redovito	26.03.1999.	

97.	ZAIF Proprius u likvidaciji d.d.	K	Redovito	21.05.2007.	23.12.2022.
98.	ZVEČEVO d.d.	CA	Redovito	28.07.2003.	
99.	ŽITNJAK d.d.	G	Redovito	23.02.2007.	20.10.2022.

Napomena: Svako je društvo uvršteno za vrijeme najmanje jednog anketnog kruga, a većina ih je uvrštena u sva tri anketna kruga. U popisu su i nazivi samih tržišta u koje su društva uvrštena, vide se i oznake sektorske klasifikacije. Podaci su preuzeti sa Zagrebačka burza. Podaci: Vrijednosni papiri. Uvršteni papiri. Dionice (pristupilo se u lipnju 2021). Ostale napomene o uvrštenju.⁷²

Podaci su uređeni iz nekoliko javno dostupnih sadržaja. Društva su grupirana po tržištu u koje su uvrštena za vrijeme najmanje jednog anketnog kruga. U slučaju da se neko društvo uvrstilo ili izvrstilo, vidi se datum uvrštenja / izvrštenja^{73, 74, 75, 76, 77}. Datumi izvrštenja su unutar razdoblja koje obuhvaća tri anketna kruga (lipanj 2021 do srpanj 2023), nakon tog razdoblja daljnje promjene ovdje nisu obuhvaćene.

U nastavku su sektori iz kojih dolaze uvrštena društva u uzorku^{78, 79}. Obuhvaćena su društva iz sva tri anketna razdoblja, iz 2021 i 2023. Oznake i nazivi sektora su:

A - Poljoprivreda, šumarstvo i ribarstvo, CA - Proizvodnja prehrambenih proizvoda, pića i duhanskih proizvoda, CB – Proizvodnja tekstila, odjeće, kože i srodnih proizvoda, CC –

⁷² Društva mogu prijeći iz jednog u drugo tržište, prema poslovnoj odluci i uvjetima uvrštenja. U Tablici 54. se vidi datum uvrštenja u važeće tržište, u promatranom razdoblju anketiranja. Nekoliko je društava bilo uvršteno i prije navedenog datuma u Tablici 54., bila su u pravilu u drugom tržištu. To je omogućilo da ta društva kontaktiramo za anketu nakon prvog datuma uvrštenja, a ne nakon datuma prelaska u drugo tržište, što je datum naveden u Tablici 54. Ovdje se navodi koja su to društva i koji su datumi početnog uvrštenja. Društva pored svog imena imaju oznaju*. To su društva: Čakovečki mlinovi, najprije uvršteno 16.06.1997., na Redovito tržište. Društvo Mon Perin najprije je bilo uvršteno 20.12.2019., na Službeno tržište. Društvo Stanovi Jadran najprije je uvršteno 16.11.2016. na Službeno tržište.

⁷³ Pregledano je koja su društva uvrštena, radi prvog kruga ankete u lipnju 2021. Na Zagrebačka burza: Podaci. Periodična izvješća trgovanja: Mjesečna. 2021. godina, Svibanj. I na: Zagrebačka burza: Podaci.Vrijednosni papiri. Uvršteni papiri. Dionice (početak lipnja 2021.)

⁷⁴ Provjerena su moguća novouvrštena društva za početak drugog anketnog kruga (13.07.-13.09.2021.). Na: Zagrebačka burza. Podaci: Vrijednosni papiri. Uvršteni papiri. Dionice. I podaci na: : Zagrebačka burza. Izvješće Trgovanja za 1. polugodište 2021. (lipanj, srpanj 2021.)

⁷⁵ Dodatno je provjeren popis svih uvrštenih društava u rujnu 2022. Na: Zagrebačka burza. Izdavatelji. Popis izdavatelja. (28.09.2022.)

⁷⁶ Provjereno je koja su društva izvrštena za vrijeme tri anketna kruga (lipanj 2021 do srpanj 2023). Na Zagrebačka burza. Podaci: Vrijednosni papiri. Izvršteni papiri. Dionice. (07.08.2025.)

⁷⁷ Provjereni su podaci o mogućim novim uvrštenim društvima, od siječnja do sredine srpnja 2023 (radi trećeg kruga ankete 2023). Interna dokumentacija Zagrebačke burze, elektronskim putem. 2023.

⁷⁸ Uz oznake sektora potražilo se i nazive sektora iz kojih su uvrštena društva (za prva dva kruga 2021). Na Zagrebačka burza. Statistika: Sektorska klasifikacija. (07.06.2022.)

Provjereni su ažurirani podaci o sektorima za moguća novouvrštena društva u trećem anketnom krugu iz 2023. Na: Zagrebačka burza. Statistika: Sektorska klasifikacija. (07.08.2025.)

⁷⁹ Provjereni su ažurirani podaci o sektorima za moguća novouvrštena društva u trećem anketnom krugu iz 2023. Na: Zagrebačka burza. Statistika: Sektorska klasifikacija. (07.08.2025.)

Proizvodnja proizvoda od drva i papira, tiskanje, CD - Proizvodnja koksa i rafiniranih naftnih proizvoda, CE – Proizvodnja kemikalija i kemijskih proizvoda, CI – Proizvodnja računala te elektroničkih i optičkih proizvoda, CJ – Proizvodnja električne opreme, CL - Proizvodnja transportne opreme, F – Građevinarstvo, G - Trgovina na veliko i na malo; popravak motornih vozila i motocikala, H - Prijevoz i skladištenje, I - Djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane, JA - Izdavačke djelatnosti, filmska djelatnost i djelatnosti snimanja zvučnih zapisa te djelatnosti emitiranja programa, JB – Telekomunikacije, JC – IT i ostale informacije, K – Financijske djelatnosti i djelatnosti osiguranja, L – Poslovanje nekretninama, MA - Pravne, računovodstvene, upravljačke, arhitektonske djelatnosti i inženjerstvo te tehničko ispitivanje i analiza, MB – Znanstveno istraživanje i razvoj, R – Umjetnost, zabava i rekreacija.

PRILOG 2. Etička nastava na ustanovama za visoko obrazovanje

Ovaj prilog ide uz pretraživanje internet stranica ustanova za visoko obrazovanje.

Slijedi popis ustanova za visoko obrazovanje koje imaju barem jedan predmet iz poslovne etike ili srodnog područja (Tablica 58.).

Tablica 58. Pregled visokoškolskih ustanova koje imaju barem jedan predmet o poslovnoj etici

R.b.	Naziv visokoškolske ustanove, mjesto	O studiju	Predmet
1.	Edward Bernays Visoka škola za komunikacijski menadžment, Zagreb	Preddiplomski stručni studij: Komunikacijski menadžment	Poslovna i etika odnosa s javnošću
2.	EFFECTUS poduzetnički studiji - visoko učilište, Zagreb	Preddiplomski studij: Financije i poslovno pravo	Etika u poslovanju i upravljanju
3.	Ekonomski fakultet, Osijek	Diplomski studij, više smjerova, -primjer: Marketing	Poslovna etika
4.	Ekonomski fakultet, Rijeka	Preddiplomski studij Poslovne ekonomije, više smjerova: -primjer 1: Poduzetništvo -primjer 2: Menadžment	-Poslovna etika -Etika i ekonomija
5.	Ekonomski fakultet, Split	Specijalistički diplomski stručni studij	Poslovna etika
6.	Ekonomski fakultet, Zagreb	Preddiplomski sveučilišni studij Ekonomije / Poslovne ekonomije: svi smjerovi	Poslovna etika -Organizacijsko ponašanje
7.	Europska poslovna škola Zagreb, Zagreb	Specijalistički diplomski stručni studij: Management malih i srednjih poduzeća	-Društveno odgovorno poslovanje
8.	Fakultet organizacije i informatike, Varaždin	Preddiplomski stručni studij: Ekonomika poduzetništva	Socijalno poduzetništvo -Poslovna etika i kultura
9.	Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu, Opatija	Diplomski sveučilišni studij: Održivi razvoj turizma	-Održivo upravljanje turističkim resursima
10.	Hrvatsko katoličko sveučilište, Zagreb	Preddiplomski sveučilišni studij: Komunikologija	-Empatija i suosjećanje -Uvod u bioetiku
11.	Istarsko veleučilište, Pula	Specijalistički diplomski stručni studij: Kreativni menadžment u procesima	Društveno odgovorno poslovanje

12.	Libertas Međunarodno sveučilište, Zagreb	Preddiplomski stručni studij: Poslovna ekonomija -Preddiplomski stručni studij Menadžment turizma i sporta, smjerovi: Menadžment turizma, Menadžment sporta	Održivi razvoj i poduzetništvo -Društveno odgovorno poslovanje
13.	Međimursko veleučilište u Čakovcu	-Specijalistički diplomski stručni studij: Menadžment turizma i sporta	-Etički menadžment
14.	Poslovno veleučilište Zagreb	Preddiplomski stručni studij, više smjerova, -primjer: Marketing i komunikacije	-Poslovna i komunikacijska etika -Korporacijska kultura
15.	RIT Croatia, Dubrovnik	Preddiplomski stručni studij Ekonomije: Međunarodno poslovanje	Business Ethics and Corporate Social Responsibility
16.	RRIF Visoka škola za financijski menadžment, Zagreb	Specijalistički diplomski stručni studij: Korporativne financije	Poslovna etika
17.	Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Fakultet ekonomije i turizma "Dr. Mijo Mirković u Puli"	Preddiplomski studij Poslovna ekonomija (studijски program), smjer: Management i poduzetništvo	Menadžment održivog razvoja
18.	Sveučilište Sjever, Koprivnica	Preddiplomski stručni studij: Poslovanje i menadžment u medijima	Poslovna i medijska etika -Etika u forenzičnim znanostima
19.	Sveučilište u Splitu: Sveučilišni odjel za forenzične znanosti	Katedra: Ekonomske i humanističke znanosti u forenzici	-Korporativne prijave: sprječavanje i otkrivanje
20.	Sveučilište u Splitu, Sveučilišni odjel za stručne studije, Split	Preddiplomski stručni studiji: Trgovinsko poslovanje (Stari studij)	Etika u poslovanju
21.	Sveučilište VERN, Zagreb	Preddiplomski stručni studij: Ekonomija poduzetništva	Poslovna etika i kultura
22.	Veleučilište "Lavoslav Ružička" u Vukovaru	Studij trgovine	Poslovna etika
23.	Veleučilište "Marko Marulić", Knin	Studij: Trgovinsko poslovanje s poduzetništvom, smjer: Ekonomski i normativni okvir poduzetništva	Pravo tržišnog natjecanja i nepoštene poslovne prakse
24.	Veleučilište s pravom javnosti Baltazar, Zaprešić	Preddiplomski stručni studiji, više smjerova, -primjer: Poslovanje i upravljanje – Poslovna ekonomija i financije	Poslovna etika i društveno odgovorno poslovanje
25.	Veleučilište u Karlovcu	Specijalistički diplomski studij: Poslovno upravljanje	Poslovna etika

26.	Veleučilište u Požegi	Specijalistički studij: Trgovinsko poslovanje	Poslovna etika
27.	Veleučilište u Rijeci	Preddiplomski stručni studij: Poduzetništvo	Poslovna etika
28.	Veleučilište u Šibeniku	Specijalistički diplomski stručni studij: Menadžment	Poslovna etika i društvena odgovornost
29.	Veleučilište u Virovitici	Preddiplomski studij, -jedan od smjerova: Poduzetništvo	-Upravljanje okolišem i održivi razvoj -Organizacijsko ponašanje
30.	Visoka poslovna škola PAR, Rijeka	Preddiplomski studij: Poslovno upravljanje	Poslovna kultura i etika
31.	Visoka škola za menadžment i dizajn Aspira, Split	Preddiplomski stručni studij, program: Međunarodni menadžment u hotelijerstvu i turizmu, -jedan od smjerova: Hotelski i destinacijski menadžment	Održivi razvoj i transformativni razvoj budućnosti
32.	Zagrebačka škola ekonomije i menadžmenta, Zagreb	Preddiplomski studij: ekonomija i management	Poslovna etika i korporacijska društvena odgovornost

PRILOG 3. Anketa uvrštenih društava

Napomena: odgovori po Likert skali navode se bez prelaska u novi red

Osnovni podaci o ispitaniku

1. Spol

- a) ženski
- b) muški

2. Dob

- a) 21 do 30 godina
- b) 31 do 40 godina
- c) 41 do 50 godina
- d) 51 do 60 godina
- e) 61 i više godina

3. Vaše radno mjesto odgovara razini

- a) Uprava
- b) direktori / rukovoditelji direkcija, sektora i sl.
- c) voditelji odjela, funkcija i sl.
- d) ostali zaposlenici u odjelima, funkcijama i sl. organizacijskim jedinicama

Opća pitanja o poslovnoj etici u Hrvatskoj

1. Koju od sljedećih pojava smatrate za najvažniji problem poslovanja u Hrvatskoj?

- a) nedostatak odgovornosti
- b) korupcija
- c) nedostatak transparentnosti
- d) nepotizam
- e) neprimjereno miješanje političara u poslovanje trgovačkih društava
- f) sukob interesa
- g) trgovanje povlaštenim informacijama
- h) nedostatak upravljanja baziranog na etičkim vrijednostima
- i) ostalo

II. Poslovna etika u organizaciji gdje radite

2. Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim
- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem,
 - d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem
3. Uprava organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja
- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem,
 - d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem
4. Spremnost da se etično posluje, u Organizaciji je najistaknutije izražena na način
- a) poslovna etika dio je strategije
 - b) primjenjuje se etički kodeks ili drugi dokument o poslovnom ponašanju
 - c) zaposlenike se smatra odgovornima za njihove postupke, putem god. procjena učinkovitosti
 - d) osigurani su sustavi komunikacije kojima zaposlenici mogu izvijestiti o neetičnom ponašanju
 - e) direktno nadređeni objasnio/la je važnost etičnih principa na poslu
 - f) utvrdili su se okolišni, društveni i upravljački utjecaji Organizacije, i ugrađeni su u poslovanje
 - g) ostalo
5. Etičke vrijednosti koje se u Organizaciji cijene u načinu rada i ponašanju, poznate su mi prije svega iz jednog pokazatelja:
- a) etičkog kodeksa ili drugog dokumenta o poslovnom ponašanju
 - b) pisanog seta ključnih etičkih vrijednosti
 - c) uputa povjerenika za etiku
 - d) primjera ponašanja uprave
 - e) sankcioniranja zaposlenika
 - f) organizacijske kulture
 - g) nije mi poznato koje su ključne etičke vrijednosti organizacije
 - h) ostalo
6. Za etičniju kulturu u Organizaciji gdje radim, najviše treba poboljšati jedno, i to:
- a) ravnotežu prema svim dionicima
 - b) kontinuiranu fer komunikaciju

- c) podršku menadžmenta etičnom poslovanju, uz primjer ponašanja
- d) integriranje etičkih vrijednosti u ciljeve i procese rada
- e) dugoročnu perspektivu
- f) ostalo

7. Gdje se na Vašem radnom mjestu pojavljuje najviše moralnih dilema

- a) u odnosu s klijentima
- b) u odnosu s dobavljačima
- c) u odnosima unutar organizacije
- d) u odnosu na državu
- e) u odnosu na konkurenciju

8. Koja od navedenih karakteristika Vam je kod poslovnog vođe najvažnija (od 1=najmanje važno, do 9=najvažnije)

- a) odlučnost
- b) dijeljenje informacija sa zaposlenima
- c) vizionarski vodi
- d) podržava edukaciju i razvoj zaposlenih
- e) inovativnost
- f) poštenje
- g) dobar organizator
- h) empatija
- i) dobronamjerno postupaju

9. Koju od barijera moralnom ponašanju najviše srećete na radnom mjestu

- a) nedostatak jasnoće što se od mene očekuje u području moralnog poslovanja
- b) stalni financijski pritisak
- c) nedostatak transparentnosti
- d) nedostatak davanja pažnje moralnom poslovanju od strane uprave
- e) ostalo

10. Pritisak za kršenje etičkih principa da bi se ostvarili poslovni ciljevi, od osoblja u Organizaciji doživljavam sve češće ili rjeđe

- a) nema pritiska

- b) pritisaka ima rjeđe nego ranijih godina
- c) pritisaka ima uglavnom kao i ranijih godina
- d) pritisaka ima češće nego ranijih godina

11. Zaposlenike se o percepciji etičke kulture u Organizaciji pita na sljedeći način:

- a) putem ankete zaposlenika
- b) putem intervjua - s ljudskim resursima, ili s direktno nadređenim itd.
- c) putem obrasca kojeg zaposleni ispunjavaju svake godine
- d) nije se pitalo
- e) ne znam

12. Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na posao koji radim

- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem,
- d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem

13. Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među zaposlenima u Organizaciji gdje radim

- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem,
- d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem

14. Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim

- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem,
- d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem

15. U svakodnevnom ponašanju u Organizaciji, od pojava koje bi trebalo izbjegavati najčešća je

- a) govorenje neistine - unutar organizacije i prema van
- b) ogovaranje
- c) vrijeđanje, ismijavanje i sl.
- d) diskriminacija
- e) sukob interesa
- f) zloupotreba imovine
- g) ostalo

16. Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose Uprave i zaposlenika u Organizaciji gdje radim

- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem
- d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem

III. Etička edukacija u Organizaciji gdje radim

17. Spreman/spremna sam pohađati edukaciju o moralnoj dimenziji rada i poslovnog ponašanja

- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem,
- d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem

18. Organizacija je osigurala da se svi zaposlenici educiraju o poslovnoj etici

- a) osigurana je edukacija za dio zaposlenika, i nisam pohađao/la edukaciju
- b) osigurana je edukacija za dio zaposlenika, i pohađao/la sam edukaciju
- c) osigurana je edukacija za sve zaposlenike, i još nisam pohađao/la edukaciju
- d) osigurana je edukacija za sve zaposlenike, i pohađao/la sam edukaciju
- e) ne znam je li osigurana edukacija

19. Jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika

- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem,
- d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem

20. Kao ključnu korisnost edukacije o moralnim pitanjima na radnom mjestu, prije svega izdvojio/la bih jednu i to

- a) lakše prepoznati etičke rizike radnog mjesta i upravljati tim rizicima
- b) osvijestiti moralnu dimenziju posla
- c) korisno je navesti pohađanje etičke edukacije u životopisu
- d) podržati zaposlenike u moralnom načinu rada
- e) podrška jačanju dobrih odnosa i povjerenja unutar i van organizacije
- f) naučiti kako etičnim poslovanjem do veće zarade
- g) ispuniti obavezu pohađanja koju imamo kao zaposlenici
- h) ostalo

21. Motiv za pohađanje edukacije o moralnim pitanjima posla bio bi mi prije svega

- a) potpora rješavanju moralno osjetljivih situacija u poslu
- b) obavezno je pohađati edukaciju
- c) spremnost za pobošljanje odnosa i razumjevanja unutar i van organizacije
- d) želja za osobnim razvojem
- e) dobro je navesti to u životopisu
- f) biti u toku s aktualnim temama i regulativom iz područja poslovne etike
- g) ostalo

22. Koju biste temu najviše htjeli da se diskutira na edukaciji poslovne etike

- a) globalna konkurencija
- b) ljudska prava
- c) raznolikost i integracija
- d) etičke kompetencije - moralna osjetljivost, rasuđivanje i spremnost na moralno djelovanje
- e) korporativno građanstvo
- f) korupcija i mito
- g) bihevioralna etika
- h) ravnoteža poslovnog i privatnog života
- i) primjena etičkih principa u pojedinoj struci (poput etike u financijama, prodaji, menadžmentu i dr.)
- j) upravljanje bazirano na vrijednostima
- k) moralno poslovno ponašanje
- l) duhovnost i poslovanje
- m) etika na društvenim mrežama
- n) ostalo

23. Kad se suočim s moralnim problemom, na odluku mi najviše utječe

- a) očekivane kazne i nagrade
- b) poštivanje zakona i reda
- c) društvena očekivanja i (nepisane) norme društva
- d) posljedice za druge ljude
- e) prihvatljivo je meni bliskim osobama

- f) vjerska načela i uvjerenja iz svetih spisa ili drugih izvora
- g) principi jednakosti i ljudskih prava
- h) što mi je korisno
- i) ostalo

IV. Uloga ustanova za visoko obrazovanje u poučavanju studenata o poslovnoj etici

24. Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji

- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem,
- d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem

25. Na ustanovama za visoko obrazovanje poslovna etika treba biti obavezan kolegij

- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem,
- d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem

PRILOG 4. Anketa studenata

Napomena: odgovori po Likert skali navode se bez prelaska u novi red

Osnovni podaci o ispitaniku

1. Na kojem fakultetu studirate:

- a) Ekonomski fakultet u Osijeku
- b) Ekonomski fakultet u Rijeci
- c) Ekonomski fakultet u Splitu
- d) Ekonomski fakultet u Zagrebu
- e) Fakultet organizacije i informatike u Varaždinu

2. Na kojoj ste godini studija

- a) 1.
- b) 2.
- c) 3.
- d) 4.

e) 5.

3. Spol

- a) ženski
- b) muški

II. Opća pitanja o poslovnoj etici u Hrvatskoj

4. Koju od sljedećih pojava smatrate za najvažniji problem poslovanja u Hrvatskoj?

- a) nedostatak odgovornosti
- b) korupcija
- c) nedostatak transparentnosti
- d) nepotizam
- e) neprimjereno miješanje političara u poslovanje trgovačkih društava
- f) sukob interesa
- g) trgovanje povlaštenim informacijama
- h) nedostatak upravljanja baziranog na etičkim vrijednostima
- i) ostalo

5. Po mom mišljenju poslovna etika u trgovačkim društvima u Hrvatskoj dobro se prakticira

- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem,
- d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem

III. Percepcija studenata o etičnosti u uvrštenim društvima

6. Po mom mišljenju poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u uvrštenim društvima

- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem,
- d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem

7. Po mom mišljenju uprave uvrštenih društava daju dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja

- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem,
- d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem

8. Po mom mišljenju najviše moralnih dilema na radnom mjestu zaposlenika u uvrštenim društvima pojavljuje se

- a) u odnosu s klijentima
- b) u odnosu s dobavljačima
- c) u odnosima unutar organizacije
- d) u odnosu na državu
- e) u odnosu na konkurenciju

9. Poredajte karakteristike kako su Vam važne za poslovnog vođu (od 1 najmanje važno do 9 najvažnije, napomena - svaku brojku 1-9 molimo navesti samo JEDNOM, hvala)

- a) odlučnost
- b) dijeljenje informacija sa zaposlenima
- c) vizionarski vodi
- d) podržava edukaciju i razvoj zaposlenih
- e) inovativnost
- f) poštenje
- g) dobar organizator
- h) empatija
- i) dobronamjerno postupaju

IV Radna atmosfera i ponašanje (kultura) na Fakultetu gdje studiram

10. Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na moje studiranje

- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem,
- d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem

11. Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među studentima na Fakultetu gdje studiram

- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem,
- d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem

12. Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među studentima na Fakultetu gdje studiram

- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem,
- d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem

13. U svakodnevnom ponašanju studenata, od pojava koje bi trebalo izbjegavati najčešća je

- a) govorenje neistine profesorima
- b) ogovaranje
- c) vrijeđanje, ismijavanje i sl.
- d) diskriminacija
- e) ostalo

14. Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose profesora i studenata na Fakultetu gdje studiram

- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem, d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem

V Etička edukacija na Fakultetu

15. Kolegij poslovne etike na Fakultetu gdje studiram

- a) kolegij nije ponuđen na smjeru koji studiram
- b) ne znam je li kolegij ponuđen na smjeru koji studiram
- c) ne planiram pohađati ponuđeni izborni kolegij
- d) planiram pohađati ponuđeni izborni kolegij
- e) pohađao/la sam ili još pohađam izborni kolegij
- f) pohađao/la sam ili još pohađam obavezan kolegij

16. Ključna korisnost etičke edukacije o moralnim pitanjima na budućem radnom mjestu, trebala bi biti prije svega sljedeća:

- a) priprema za lakše prepoznavanje i upravljanje etičkim rizicima budućeg radnog mjesta
- b) osvijestiti moralnu dimenziju budućeg posla
- c) podržati studente - buduće zaposlenike u pripremi za moralno obavljanje posla
- d) podrška u pripremi za jačanje dobrih odnosa unutar i izvan buduće organizacije
- e) naučiti kako etičnim poslovanjem do veće buduće zarade
- f) ostalo

17. Koju biste temu najviše htjeli da se diskutira na edukaciji poslovne etike

- a) globalna konkurencija

- b) ljudska prava
- c) raznolikost i integracija
- d) etičke kompetencije - moralna osjetljivost, rasuđivanje i spremnost na moralno djelovanje
- e) korporativno građanstvo
- f) korupcija i mito
- g) bihevioralna etika
- h) ravnoteža poslovnog i privatnog života
- i) primjena etičkih principa u pojedinoj struci (poput etike u financijama, prodaji, menadžmentu i dr.)
- j) upravljanje bazirano na vrijednostima
- k) moralno poslovno ponašanje
- l) duhovnost i poslovanje
- m) etika na društvenim mrežama
- n) ostalo

18. Kad se suočim s moralnim problemom, na odluku mi najviše utječe

- a) očekivane kazne i nagrade
- b) poštivanje zakona i reda
- c) društvena očekivanja i (nepisane) norme društva
- d) posljedice za druge ljude
- e) prihvatljivo je meni bliskim osobama
- f) vjerska načela i uvjerenja iz svetih spisa ili drugih izvora
- g) principi jednakosti i ljudskih prava
- h) što mi je korisno
- i) ostalo

19. Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji

- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem,
- d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem

20. Na ustanovama za visoko obrazovanje poslovna etika treba biti obavezan kolegij

- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem,

d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem

21. Nastava Poslovne etike na ustanovama za visoko obrazovanje treba biti samostalna ili integrirana

- a) samo kao samostalni kolegij
- b) paralelno samostalni kolegij i integrirani manji dio u ostale kolegije
- c) samo integriran manji dio u ostale kolegije
- d) uopće nije potrebna nastava ni samostalno ni integrirano

22. Kako bih najviše preferirao/la nastavu poslovne etike (jedan odgovor odabrati)

- a) online edukativne igre na temu morala u radu i poslovnom ponašanju
- b) gosti predavači iz trgovačkih društava
- c) obrađivanje slučajeva iz prakse
- d) diskusija o dilemi pojedinaca iz tekstova (književnih i dr.), i poistovjećivanje s njima
- e) debate studentskih timova
- f) obraditi osnove poslovne etike
- g) gosti predavači iz raznih struka - odvjetnici, liječnici, filozofi, političari, itd.
- h) osigurati praktične 'alate' za analizu i rješavanje moralnih dilema
- i) učiti kako prepoznati, komunicirati i djelovati po osobnim etičkim vrijednostima u osjetljivim situacijama
- j) projekti studentskih timova
- k) ostalo

23. Najbolji način suradnje akademskog i poslovnog sektora na jačanju moralnosti u radu i poslovnom ponašanju bio bi (1 odgovor odabrati)

- a) suradnja na istraživanjima
- b) profesori sudjeluju predavanjem u stručnim edukacijama osoblja trgovačkih društava
- c) gosti predavači iz trgovačkih društava sudjeluju predavanjem na nastavi studenata
- d) dostupni materijali trgovačkih društava za studentske radove
- e) studentska praksa u trgovačkim društvima
- f) suradnja na pisanju slučajeva iz prakse
- g) zajednički projekti na korist lokalnoj zajednici i sl.
- h) ostalo

24. Jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika

- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) niti se slažem niti se ne slažem,
- d) djelomično se slažem, e) potpuno se slažem

PRILOG 5. Anketa financijskih subjekata na tržištu kapitala

Napomena: odgovori po Likert skali navode se bez prelaska u novi red

Osnovni podaci o ispitaniku

Spol

- a) ženski
- b) muški

Dob

- a) 21 do 30 godina
- b) 31 do 40 godina
- c) 41 do 50 godina
- d) 51 do 60 godina
- e) 61 i više g.

Radno mjesto

- a) Uprava
- b) direktori / rukovoditelji direkcija, sektora i sl.
- c) voditelji odjela, funkcija i sl.
- d) ostali zaposlenici u odjelima, funkcijama i sl. organizacijskim jedinicama

1. Gdje se na Vašem radnom mjestu pojavljuje najviše moralnih dilema

- a) u odnosu s klijentima
- b) u odnosu s dobavljačima
- c) u odnosima unutar organizacije
- d) u odnosu na državu
- e) u odnosu na konkurenciju

2. U organizaciji gdje radim, naše informiranje klijenata / investitora o rizicima investiranja ocjenio/la bih kao:

- a) radim u organizaciji gdje nema direktnog odnosa s klijentima
- b) klijente se informira o rizicima samo onoliko koliko nas pitaju
- c) u informiranju se držimo standardne razine koju smo, uz zakon, odredili internim aktima
- d) uz zakonske obveze i interne akte, proaktivno tražimo i dodajemo oblike informiranja klijenata
- e) ostalo

3. Kod investicijske odluke, za klijenta ili osobno, uzimam u obzir podatke o odnosu uprave izdavatelja prema zaposlenicima i zdravlju radne atmosfere tamo

- a) to je interno pitanje uvrštenog društva koje ne uzimam u obzir
- b) samo kod većih investicija uzimam u obzir isključivo javno dostupne podatke
- c) kod svih investicija uzimam u obzir isključivo javno dostupne podatke
- d) kod svih investicija uzimam javne podatke, a za veće investicije dodatno se informiram dozvoljenim neformalnim putem, npr. upitom
- e) ostalo

4. U slučaju da me preko tajništva organizacije gdje radim nazove poslovni suradnik s kojim ne želim razgovarati, reći ću neka prenesu da sam na sastanku ili sl. iako se stignem javiti.

- a) da
- b) ne

5. Radim u uvrštenom društvu koje za 3 tjedna potpisuje veliki ugovor, jer počinjemo izvoziti na novo azijsko tržište čime nam proizvodnja raste za 40%. Po uputi se smije trgovati tek nakon objave ugovora, ali novac nam u obitelji sad baš treba za skuplji inozemni studij sina. Dionice ipak danas kupujem, no na ime ženine tetke.

- a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) djelomično se slažem, d) potpuno se slažem

6. Kao institucionalni investitor u portfelju imamo dionice izdavatelja čiju su upravu u medijima prozvali da često kasne s plaćanjem dobavljačima. Iz razgovora supravom izdavatelja vidimo da kašnjenju plaćanja ne daju na važnosti, jer smatraju da skoro svi

tako rade. Financijski nam ova investicija ostvaruje očekivanu zaradu već tri godine, i u timu za investiranje odlučili smo ne prodavati tu dionicu.

a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) djelomično se slažem, d) potpuno se slažem

7. Kao jedan od kriterija za investiranje, etičnost uprave uvrštenog društva mi je

a) sasvim nevažna sve dok su ostvarena financijska očekivanja investicije

b) manje važna nego ostali pokazatelji

c) podjednako važna kao ostali pokazatelji

d) važnija nego ostali pokazatelji

e) ostalo

8. Međunarodna rejting agencija znatno je spustila cijenu domaćem proizvodnom koncernu, objavljeno je jučer nakon zatvorenog trgovanja. Jutros cijene dionica uvrštenih društava iz koncerna naglo padaju, iz sekunde u sekundu. Kao brokeru, dojurio mi je direktno nadređeni i traži da prvo prodam dionice jednog od tih društava po nalogu njegovog susjeda, a onda za ostale klijente. Kaže da ne brinem što tek sad unosim taj nalog, on će redosljed naloga naknadno riješiti s IT odjelom. Napraviti ću kako je nadređeni tražio.

a) da

b) ne

9. U uvršteno društvo čiju djelatnost smatram neetičnom (npr. duhan, oružje...), osobno bih uložio/la

a) ni u kojem slučaju

b) ako financijski rezultati i strategija firme omogućuju da ostvarim svoju ciljanu zaradu

c) samo ako bi investicijom ostvario/la iznimno visoku zaradu ili značajan vlasnički udio

d) ostalo

10. Radim kao analitičar/ka u banci. O uvrštenom društvu XY imam pripremljen negativan komentar za iduću objavu analiza dionica, jer to društvo zagađuje okoliš puno više nego ostale firme iste djelatnosti. Kolege iz drugog odjela banke traže da izbacim taj negativan komentar, zbog visokog značaja društva XY za projekt na kojem rade. Na kraju nisam objavio/la negativan komentar o društvu XY.

a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) djelomično se slažem, d) potpuno se slažem

11. Trebam prodati veću količinu dionice kojom se zadnji put trgovalo prije dva mjeseca, a cijena nikako da poraste. Izložiti ću više naloga na kupnju da se pojača dojam potražnje za 50% količine. Naravno cijena mojih naloga bit će ispod cijene trenutno najvišeg naloga na kupnju. Nakon što prodam dionice odmah ću povući naloge na kupnju, ionako namjeravam samo prodati.

a) uopće se ne slažem, b) djelomično se ne slažem, c) djelomično se slažem, d) potpuno se slažem

12. S primarnom namjerom poboljšanja izgleda portfelja u redu je pred kraj godine ili kvartala provoditi transakcije kupnje / prodaje vrijednosnih papira, nakon čega za koji dan šaljem rezultate portfelja klijentima / dioničarima.

a) da, u redu je

b) ne, nije u redu

c) ostalo

13. Najčešći uzrok zlouporabe na hrvatskom tržištu kapitala po mom mišljenju je

a) upotreba povlaštene informacije

b) namjerna manipulacija

c) nepoznavanje propisanih obaveza, ograničenja, kazni i sl.

d) pritisak ostvarenja financijskih rezultata

e) želja za još višom zaradom, od strane individualnih investitora

f) želja za još višom zaradom, od strane institucionalnih investitora

g) ostalo

PRILOG 6. Spearman korelacija za anketna pitanja promatrana u istraživačkim pitanjima (na uzorku uvrštenih društava)

U Tablici 56. je Spearman korelacija za anketna pitanja analizirana u drugom do sedmom istraživačkom pitanju, na uzorku uvrštenih društava:

P2 - Poštenje u radu i odnosima dobro se prakticira u Organizaciji gdje radim

P3 - Uprava organizacije gdje radim daje dobar primjer moralnog poslovnog ponašanja

P5 - Etičke vrijednosti koje se u Organizaciji cijene u načinu rada i ponašanju, poznate su mi prije svega iz jednog pokazatelja:

P10 - Pritisak za kršenje etičkih principa da bi se ostvarili poslovni ciljevi, od osoblja u Organizaciji doživljavam sve češće ili rjeđe

P11 - Zaposlenike se o percepciji etičke kulture u Organizaciji pita na sljedeći način:

P12 - Lako prepoznajem moralna pitanja koja mogu utjecati na posao koji radim

P13 - Spremnost za pomoći kolegi čest je oblik ponašanja među zaposlenima u Organizaciji gdje radim

P14 - Dobri međuljudski odnosi i povjerenje uobičajeni su među zaposlenima u Organizaciji gdje radim

P16 - Međusobno poštivanje dobro opisuje odnose Uprave i zaposlenika u Organizaciji gdje radim

P17 - Spreman/spremna sam pohađati edukaciju o moralnoj dimenziji rada i poslovnog ponašanja

P18 - Organizacija je osigurala da se svi zaposlenici educiraju o poslovnoj etici

P19 - Jedna od uloga poslodavca treba biti jačanje i poticanje moralnog ponašanja zaposlenika

P24 - Jedna od uloga ustanova za visoko obrazovanje je pomoći studentima da postanu moralno osjetljiviji

P25 - Na ustanovama za visoko obrazovanje poslovna etika treba biti obavezan kolegij.

Tablica 59. Spearman korelacija za anketna pitanja analizirana u istraživačkim pitanjima IP2-IP7 (na uzorku uvrštenih društava)

P11	0,052	1												
	0,583	----												
P12	-	-	1											
	0,047	0,093												
P13	0,622	0,327	----											
	-	-	0,255	1										
P14	0,272	0,033												
	0,004	0,725	0,006	----										
P16	-	-	0,177	0,704	1									
	0,309	0,104												
P17	0,001	0,272	0,059	0,000	----									
	-	-	0,201	0,632	0,623	1								
P18	0,337	0,023												
	0,000	0,806	0,032	0,000	0,000	----								
P19	0,025	0,020	0,167	-	-	-	1							
				0,021	0,077	0,082								
P24	0,793	0,831	0,076	0,826	0,413	0,388	----							
	-	0,445	-	-	-	-	0,034	1						
P25	0,043		0,256	0,118	0,060	0,159								
	0,650	0,000	0,006	0,213	0,527	0,091	0,720	----						
P2	0,131	-	-	0,021	-	0,050	0,074	-	1					
		0,050	0,003		0,066		0,072							
P3	0,165	0,597	0,978	0,824	0,483	0,599	0,434	0,446	0,593					
	-	-	0,146	-	-	0,050	0,101	-	0,362	1				
P5	0,035	0,091		0,034	0,060		0,092							
	0,716	0,334	0,121	0,723	0,527	0,600	0,287	0,328	0,000	----				
P2	0,107	-	0,043	0,042	-	0,040	0,237	0,016	0,311	0,507	1			
		0,121			0,045									
P3	0,256	0,200	0,646	0,658	0,638	0,674	0,011	0,865	0,001	0,000	----			
	-	-	0,232	0,442	0,530	0,513	-	-	0,031	0,056	-	1		
P5	0,203	0,102					0,177	0,203			0,092			
	0,030	0,278	0,013	0,000	0,000	0,000	0,060	0,031	0,740	0,556	0,330	----		
P2	-	-	0,168	0,443	0,515	0,627	-	-	0,083	0,121	0,008	0,660	1	
	0,438	0,113					0,162	0,064						
P5	0,000	0,233	0,074	0,000	0,000	0,000	0,084	0,498	0,378	0,201	0,936	0,000	----	
	0,099	0,124	-	0,135	0,123	0,115	-	0,127	-	-	-	-	0,057	1
P5			0,140				0,112	0,033	0,188	0,068	0,013			
	0,294	0,190	0,137	0,153	0,193	0,222	0,234	0,180	0,724	0,045	0,470	0,887	0,544	----

EXTENDED SUMMARY

In the contemporary market environment, it has become essential for business organizations to develop not only what they do, but also how they do it. This research focuses on the core of good business practice, namely the moral dimension of employees and the influence of the organization on the moral development of employees. In other words, the study examines the importance of both the formal and informal ethical context within organizations for the development of moral judgment in business.

The formal ethical context of an organization refers to institutional tools used to establish expected standards of behavior within the organization, the most common examples being codes of conduct and ethics training. The informal ethical context of the organization's ethical climate and culture. Although both concepts reflect employees' perceptions regarding the work environment, each has its own focus. In this paper, ethical climate primarily refers to the work atmosphere, while ethical culture refers to the way work is carried out within the organization. The research focuses more on climate, as reflected in the survey questions concerning the work atmosphere. Moral judgment is a component of moral competence. It is more commonly referred to as moral competence. Competence includes moral sensitivity, judgment, willingness to act morally, and the moral dimension of character.

The importance of the research problem stems from knowledge about the mutual influence between the organizational ethical context and employee morality on the business lives of employees and organizations, as well as on external stakeholders. Furthermore, the impact on employees does not end with working hours; it extends to family and other private relationships, sometimes even beyond working life.

The aim of the research is to examine whether the ethical organizational context strengthens employees' moral judgment. The analysis investigates the extent to which institutional tools of business ethics, as well as ethical climate and culture, strengthen employees' capacity for moral judgment. Based on the main objective, the following research questions were formulated:

RQ1: How does the importance that students assign to ethics education correlate with their ease of recognizing ethical issues?

RQ2: To what extent do ethical climate and culture influence employees' ease of recognizing ethical issues?

RQ3: To determine whether there is a statistically significant relationship between the implementation of institutional business ethics tools and employees' attitudes toward

the importance of ethics in business.

RQ4: How is the attitude toward the importance of ethics education correlated with the moral development of employees?

RQ5: To what extent does the example of morally ethical managerial business conduct correlate with the strengthening of employees' moral behavior.

RQ6: To what extent do interpersonal relationships and trust within the organization correlate with an increased willingness to help a colleague.

RQ7: To what extent does acting in accordance with business ethics correlate with the strengthening of relationships and mutual trust among employees.

RQ8: Is ethics represented in the teaching curriculum at higher education institutions. This is related to the eighth research objective.

RQ9: How employees of financial entities in the capital market take ethics into consideration. This is related to the ninth research objective.

The main assumption of the research conducted among students is that students who attach greater importance to ethical education more easily recognize ethical issues in their studies (H1). For employees of listed companies, a larger number of hypotheses were formulated. Employees' perception of the implementation of ethical practices in organizational business operations strengthens the recognition of ethical issues (H2). In organizations where a greater number of institutional business ethics tools are applied, employees hold a stronger attitude regarding the importance of ethics in business operations (H3). The attitude that ethical education is important is positively correlated with employees' awareness of the importance of ethics in business operations (H4). Morally ethical managerial business conduct is positively correlated with the strengthening of employees' moral business behavior (H5). Interpersonal relationships and trust within the organization are positively correlated with an increased willingness to help a colleague (H6). Acting in accordance with business ethics is positively correlated with the strengthening of relationships and mutual trust among employees (H7).

The following section provides an overview of the samples used for: the student survey, the survey of listed companies, the review of higher education institutions' websites, the interviews, and the survey of financial entities. The research was conducted on three main samples: students, employees of listed companies, and employees of financial entities in the capital market. Additionally, the research included a representative of individual investors and an employee of the capital market regulator. The student sample included students from five faculties with an economics orientation. The geographical representation of different parts of Croatia was ensured by including five higher education institutions from Osijek, Rijeka, Split, Varaždin, and Zagreb. The

research included 110 students, of whom 71% were female students and 29% male students.

Employees of listed companies participated in the main research. In total, there were 114 respondents. Among the respondents from listed companies, 68% were women and 32% were men. The sample included personnel from a total of 99 listed companies originating from approximately twenty sectors. The survey was conducted over three periods, which ensured a sufficient number of respondents. Most companies were included throughout all three survey periods. A maximum of four respondents per company was allowed.

The sample for the website search consisted of higher education institutions in Croatia with economics or related orientations. Out of more than 120 higher education institutions in Croatia, 39 were selected. Undergraduate and graduate study programmes were examined.

Five participants were interviewed. Four interviews were conducted with external stakeholders of listed companies, while one interview was conducted with an employee of a listed company. The interviewed employee of the listed company possesses first-hand knowledge of the ethical approach to work, as this person manages activities related to ethics and corporate compliance. In addition, four interviews were conducted with external stakeholders of listed companies. Investors were represented by two employees of institutional investors and one individual investor. The representatives of institutional investors have significant experience in companies managing open-ended investment funds. The individual investor has more than twenty years of experience investing in the Croatian and global capital markets. The perspective on the ethical conduct of listed companies is complemented by the views of an employee of the institution regulating the Croatian capital market, who has substantial experience and responsibilities related to the supervision of listed companies.

For the survey of financial entities, responses were collected from personnel employed by financial entities operating in the capital market. The survey included investment firms (trading intermediaries), companies managing investment or pension funds (institutional investors), as well as other companies authorised to provide investment services and perform investment activities. Invitations to participate were sent to 45 companies. Up to two respondents per company were allowed, meaning a maximum of 90 respondents. The sample consisted of 45% women and 55% men.

The following section presents a review of the research procedure and instruments, relating to the three surveys, website searches, and interviews. For the student survey,

students were contacted through professors within the courses they attended. All respondents were approached electronically. They received a link granting access to the anonymous survey. After the initial request for participation had been sent to all students, an additional invitation to participate in the survey was sent to students at three faculties. The student survey was conducted during the spring of 2021. The aim of the survey was to analyse how respondents perceive ethics in the business sector through questions concerning listed companies, and how they perceive ethics at the faculty where they study. After a few basic questions about the respondent, questions about business ethics in Croatia, about the perception of business ethics in listed companies, and questions about ethics at the faculty at which they study followed. The questions at the faculty are about the working atmosphere and behaviour as well as ethics teaching. Two types of questions were used, Likert scales and closed questions with the possibility of selecting the answers offered.

The survey of listed companies was conducted electronically. After basic questions about the respondent, the survey continued with 25 questions, in four groups. The initial question was a general question about business ethics in Croatia. The second group of questions was about ethics in the organization where the respondent works. The third group of questions was about ethics education in the organization where the respondent works. Finally, there were questions about the role of higher education institutions in teaching students about business ethics. The answers were measured in two ways. For ten questions, the answers were measured using a Likert scale. For the remaining 15 questions, one of the offered, descriptive answers was selected. The sources of the survey questions come from several studies.

The process of preparing the questions was common for all five interviews. Initial questions were prepared, the interview was semi-structured. The questions were then opened up and directed during the conversation. The interviews were conducted online or live with recording. The text for this paper was formed from the recordings. Four interviews with external stakeholders of listed companies are described in the additional research results, and an interview with an employee of a listed company is in the text next to the third research question.

Which websites were searched? From the list of all higher education institutions in Croatia, institutions with an economic or related major were selected. The search of the websites was conducted to see whether 39 higher education institutions had at least one course on business ethics or a related topic. In the case where there were more than one course per higher education institution, several were selected and searched for whether they had a course related to ethics and related topics. In the case where an

institution had more than one ethics course, this paper presents a maximum of two courses.

The survey of financial entities on the capital market was sent to respondents electronically. After three general data about the respondent, there are thirteen survey questions. The respondents' perceptions of the application of ethics in the financial organization where the respondent works and the importance of ethics in companies in which they invest are observed. The attitudes provide insight into the extent to which the respondent takes ethics into account in their work (investing for clients and other jobs) and in personal investing. The majority of the survey questions were originally designed. Six questions were in the form of a short scenario. The imagined situations are at work or in personal investing. Depending on the question, the answers are given from the perspective of an employee of a financial entity or as an individual investor. Two types of questions were used, Likert scales and closed questions with the possibility of selecting the answers provided.

The following is the data processing in survey research, for three samples: students, listed companies and financial subjects. The methods of grouping, connection and comparison of data were primarily used in data processing. Differences were checked with the Mann Whitney U test when the difference between two groups of subjects was tested, and with the Kruskal Wallis test when checking the difference between more than two groups of subjects. Additionally, we checked the differences in frequencies using the chi-square test. Spearman's correlation coefficients were calculated for the statistical association of variables, and the Least Squares method and multivariate regression analysis were used to predict the criteria results based on predictor variables. Additionally, in one case of not obtaining the expected connection, we checked the structure of the response using the Spearman correlation coefficient using the phi test and the Kendal Tau b test.

The following is a review of the research results. First, there are the results for seven research questions. Then follow the results of searching the websites of higher education institutions, and a review of the interviews, and finally the results of the survey of financial entities on the capital market.

The first research question is on a sample of students, and the second to the seventh on a sample of listed companies. The first research question tested how the importance that students attach to ethical education correlates with their ease of recognizing ethical issues. Therefore, Spearman's non-parametric correlation coefficient was calculated for the questions on the importance of ethical education (Q19 One of the roles of higher education institutions is to help students become more morally sensitive), and (Q20

Ethics should be a mandatory course in higher education institutions), with the question on the ease of recognizing ethical issues of students (Q10 I easily recognize moral issues that can affect my studies).

In the second part, the statistical significance of the difference in the ease of students' recognition of ethical issues (P10 I easily recognize moral issues that can affect my studies) was calculated depending on their opinion on the form of teaching (P21 In my opinion, business ethics teaching at higher education institutions should be independent or integrated).

The results showed that hypothesis 1 was confirmed, that is, the importance that students attach to ethical education correlates with their ease of recognizing ethical issues. It correlates in such a way that students who attach more importance to ethical education more easily recognize ethical issues in their studies. It was shown that there is a statistically significant positive correlation between the ease of recognizing moral issues and the view that one of the roles of higher education institutions is to help students become more morally sensitive ($r(110) = .20$; $p < .05$), and the view that business ethics should be a mandatory course at these institutions ($r(110) = .36$; $p < .01$). In other words, with the strengthening of the view that one of the roles of higher education institutions is to help students become more morally sensitive, and the view that business ethics should be a mandatory course at these institutions, the perceived ease of recognizing moral issues among students also increases.

For the second part of hypothesis 1, we first divided the answers to question P21 into two groups (P21 In my opinion, business ethics teaching at higher education institutions should be independent or integrated). Of the two groups, the answers in one include an independent course (answer: only as an independent course, and the answer: a parallel independent course and a small part integrated into other courses). The other group does not include an independent course (answer: only a small part integrated into other courses, and the answer: no teaching is required at all, neither independent nor integrated). The results show that there is a statistically significant difference ($Z = -3.05$; $p < .01$) between the two groups. The arithmetic means show that the hypothesis is confirmed and that the group of students who believe that business ethics teaching at higher education institutions should be independent more easily recognize moral issues that can affect their studies ($M = 4.1$, $SD = 0.79$), than the group who believe that ethics teaching should not be independent ($M = 3.6$, $SD = 0.79$).

The second research question analyzed the extent to which ethical climate and culture affect the ease of recognizing ethical issues among employees of listed companies. Ethical climate and culture are identified here with the following indicators: honesty,

management behavior, willingness to help colleagues, good relations and trust with colleagues, and mutual respect between management and employees. The respondents' statements give us information that ethical climate and culture exist to a certain extent. The question arises whether ethical climate and culture are correlated with the ease of recognizing moral issues.

The existence of a statistically significant relationship between the variables of ethical climate and culture on the one hand, and the variable of recognition of moral issues on the other hand (P12 I easily recognize moral issues that can affect the work I do).

For ethical climate and culture, the questions are: P2 (Honesty in work and relationships is well practiced in the Organization where I work), P3 (The Management of the Organization where I work sets a good example of moral business behavior), P13 (Readiness to help a colleague is a common form of behavior among employees where I work), P14 (Good interpersonal relations and trust are common among employees in the Organization where I work), P16 (Mutual respect well describes the relationships between Management and employees in the Organization where I work). Spearman's correlation test was conducted.

The results show which indicators confirmed the connection between the perception of the application of ethics in the organization and the ease of recognizing moral issues. The correlation is positive and statistically significant for the ease of recognizing moral issues and:

- honesty in work and relationships ($r = .23, p < .05$),
- willingness to help a colleague ($r = .26, p < .01$),
- mutual respect between management and employees ($r = .20, p < .05$).

For variables P3 and P14, no statistically significant connection was shown with the variable of recognizing moral issues (P12).

It has been shown that, if an ethical climate and culture exist to a certain extent in an organization, the ability to recognize moral issues is also greater. In other words, with an increase in the perception of an ethical climate and culture, employees find it easier to recognize moral issues at work. Hypothesis 2 was partially confirmed, according to which the application of ethics in the organization's operations strengthens employees' recognition of moral issues at work.

The third research question (IP3) analyzed whether there was a statistically significant relationship between the application of institutional tools of business ethics and employees' attitudes about the importance of ethics in business. First, we created a new variable called: application of institutional tools. The variable consisted of the number of points assigned depending on the answers given to the questions: (The ethical values

that are valued in the organization in the way of work and behavior are known to me primarily from one indicator, P5), (Employees are asked about their perception of the ethical culture in the organization in the following way, P11) and (The organization has ensured that all employees are educated about business ethics, P18). After assigning points to individual questions, everything was added up to the total score.

Spearman's nonparametric correlation coefficient was calculated for the use of institutional tools with the variables: strengthening and encouraging moral behavior (P19), helping students become more morally sensitive (P24), and business ethics should be a mandatory course (P25). The results did not confirm the existence of the expected relationship.

The majority of respondents (93%) recognize which values are valued, along with some of the answers offered for Q5 (Ethical values that are valued in the Organization in the way of work and behavior are known to me primarily from one indicator). Half of the respondents (50%) knew these values from the code. A good start is for employees to see what values are valued, with a code and similar tools. But it is not enough to see how the code is further applied.

Also, are the institutional tools of employee education and survey applied and to what extent? To question P11 (Employees are asked about the perception of ethical culture in the Organization in a way), the majority of respondents (57%) answered that they are not asked or do not know how to ask. At the same time, almost half answered that they were not asked (47%), and the rest did not know. Next is question P18 (The organization has ensured that all employees are educated on business ethics). The majority of respondents do not know whether ethical education is provided (67%). Fewer respondents attended ethics education (23%).

Given that the majority of employees do not recognize the use of institutional tools for employee education and surveying, it can only be concluded that these institutional tools are not applied to a sufficient extent, and not that the tools and the attitude of employees are not connected, because there is simply no application to a sufficient extent to confirm or reject the hypothesis. If the tools are not being used sufficiently, then the above questions cannot state what the employees' attitude is regarding their use. For clarity, there should be a situation where respondents know that institutional tools are being used.

An interview was conducted with the person responsible for ethics in a listed company. The interview shows that the preparation of the organization is essential for the effective application of institutional tools. It is necessary to develop the context in which

the institutional tools will be applied. The employee needs to see how, by applying the tools, he can contribute to business results, the work environment, and personal satisfaction at work.

The fourth research question (IP4) analyzed how the attitude towards the importance of ethics education is correlated with the moral development of employees. The correlation between ethics education and moral development of employees is observed through the relationship between two pairs of survey questions:

- a) Q25 (business ethics should be a mandatory course for students) and Q19 (the role of the employer in the moral behavior of employees),
- b) Q17 (the willingness of employees to attend ethics education) and Q19 (the role of the employer in the moral behavior of employees).

The first pair of survey questions analyzed the extent to which employees' attitudes about the importance of ethical education for students as future employees correlate with employees' moral development. For this test, we calculated Spearman's nonparametric correlation coefficient between employees' attitudes (P25 Business ethics should be a mandatory course in higher education institutions) and employees' awareness of the importance of ethics (P19 One of the roles of the employer should be to strengthen and encourage employees' moral behavior). For respondents from listed companies (N = 114), the obtained correlation is positive $r = .31$, $p < .01$. This confirmed the hypothesis that attitudes about the importance of ethical education correlate with employees' moral development.

Additionally, the hypothesis was tested by the correlation between the willingness to attend ethics training and employees' awareness of the importance of ethics, but it could not be established due to the high proportion of answers "I agree" and "I completely agree". Therefore, this was tested with descriptive statistics. It turned out that the majority of respondents expect that the employer encourages ethics in the organization (97%). If the organization provides training, 88% expressed willingness to attend. These two answers confirm that in business practice there is a connection between employees' willingness to attend ethics training and the moral development of the individual. Respondents consider training important both in general (when they expect it to be organized), and a larger part of respondents considers it important in particular (when they expressed willingness to attend). The importance of ethics training is further indicated by the answers to Q18 (The organization has ensured that all employees are educated about business ethics). Only 23% of respondents attended ethics training. The majority of respondents (67%) do not know whether the organization has provided ethics training.

The fifth research question examined the extent to which an example of moral behavior by management correlates with the strengthening of moral behavior by employees. To test this, Spearman's non-parametric correlation coefficient was calculated between the example of management behavior (The management of the organization where I work provides a good example of moral business behavior, P3) and the perception of moral behavior by employees (Readiness to help a colleague is a common form of behavior among employees in the organization where I work, P13). For $N = 114$, where respondents are from listed companies, the obtained correlation is positive $r(114) = .44$, $p < .01$. This value of the correlation coefficient falls into a moderately significant relationship. It was shown that with the increase in the perception that the management of the organization sets a good example of moral business behavior, the perception that the willingness to help a colleague is a common form of behavior among employees in the organization where the employee works also increases. This confirms the hypothesis that the example of moral behavior of management is correlated with the strengthening of moral behavior of employees.

The sixth research question examined the extent to which interpersonal relationships and trust among employees correlate with increasing willingness to help a colleague. In order to test this, Spearman's non-parametric correlation coefficient was calculated between interpersonal relationships and trust (P14) and the perception of willingness to help a colleague (P13). For $N = 114$, where respondents are from listed companies, the obtained correlation is positive $r(114) = .70$, $p < .01$. The value of the correlation coefficient falls within a strong relationship. It was shown that with an increase in the perception that good interpersonal relationships and trust are common in the organization where the respondent works, the perception that willingness to help a colleague is a common form of behavior among employees in the organization also increases. This confirms the hypothesis that interpersonal relationships and trust are correlated with increasing moral behavior of employees.

The seventh research question examines the extent to which acting in accordance with business ethics correlates with strengthening relationships and mutual trust among employees. To test this, Spearman's non-parametric correlation coefficient was calculated between the practice of honesty in the organization (P2 Honesty in work and relationships is well practiced in the organization where I work) and the perception of interpersonal relationships and trust in the organization (P14 Good interpersonal relationships and trust are common among employees in the organization where I work). For $N = 114$, where respondents are from listed companies, the obtained correlation is positive and statistically significant $r(114) = .53$, $p < .01$. The value of the correlation coefficient falls within a strong relationship. It was shown that with an increase in the perception that honesty is well practiced in the organization, the

perception that good interpersonal relationships and trust are common among employees also increases. Since question P2 is a subset of P14, a high correlation was expected, which is evident ($p < .01$). This confirms the hypothesis that acting in accordance with business ethics is positively correlated with strengthening relationships and mutual trust among employees.

Each of the interviews indicated the importance of taking ethics into account when investing. Here we focus on the significance of the ethics of the company in which the investment is made. Institutional investors monitor the ethics of companies because it means a lower investment risk. For an individual investor with larger investments, the most important thing is the ethics of the company's management, because it further directs the entire company. In addition to the ethics of the company, the supply chain is also monitored. The first step in ethical investing is often to eliminate activities or companies that violate the principles.

An individual investor assesses ethics from informal conversations, and from the actions of the management and the company. Mistakes are made in business, but ethics gives the investor confidence that everything is being followed. Trust between participants, such as employees of the regulator and the issuer, is the most important element of ethics, the regulator employee also states. He adds that the emphasis in the European Union is placed on the management and supervisory functions of the issuer, as key drivers of existing and planned policies, related to good practices of listed companies. Also, the results of a search of the websites of higher education institutions show that the importance of ethics education is recognized. Of all higher education institutions in economics or a related field, 82% have at least one course related to ethics in business.

The importance of ethics in a particular profession is evident in the example of financial entities in the capital market. We asked ourselves how do employees of financial entities in the capital market take ethics into account? In investing and in other jobs. From the responses of employees of financial entities:

- the majority of respondents would not invest based on inside information (94%); on the other hand, when asked about the most common cause of abuse in the market, the first answer is inside information (45%),
- the ethics of the management of a listed company for the majority of respondents (88%) is of equal importance to other investment criteria,
- almost half of respondents (47%) take into account existing publicly available data on ethics in a listed company in all investments,
- an example of different rankings of ethics in decision-making is the question of whether a respondent would invest in an activity that they consider unethical; almost

half of respondents would not invest, and the other answers are distributed depending on the amount of income and significant ownership stake,

- respondents notice the most moral dilemmas in their relationship with clients (45%).

The main results of the research, for seven hypotheses, show:

- Hypothesis 1 was confirmed: the importance that students attach to ethics education correlates with their ease of recognizing ethical issues. There is a statistically significant positive correlation between the ease of recognizing moral issues and the view that one of the roles of higher education institutions is to help students become more morally sensitive ($r(110) = .20$; $p < .05$), and the view that business ethics should be a mandatory course at these institutions ($r(110) = .36$; $p < .01$). That is, with the strengthening of the view that one of the roles of higher education institutions is to help students become more morally sensitive, and the view that business ethics should be a mandatory course at these institutions, the perceived ease of recognizing moral issues among students also increases. In addition, the results show that there is a statistically significant difference ($Z = -3.05$; $p < .01$) between the two groups of students depending on the view of the business ethics teaching model. Arithmetic means show that the group of students who believe that business ethics teaching at higher education institutions should be independent is more likely to recognize moral issues that may affect their studies ($M = 4.1$, $SD = 0.79$), than the group who believe that ethics teaching should not be independent ($M = 3.6$, $SD = 0.79$).
- Hypothesis 2 was partially confirmed: there is a statistically significant positive correlation between the perception of the application of ethics in the organization and the ease of recognizing moral issues in the measures: honesty in work and relationships, willingness to help colleagues, and mutual respect between management and employees, but the same connection was not found for variables P3 and P14.
- Hypothesis 3 was not confirmed regarding the existence of a statistically significant correlation between the application of institutional tools of business ethics and employees' attitudes about the importance of ethics in business measured by the variables: strengthening and encouraging moral behavior, helping students to become more morally sensitive, and business ethics should be a mandatory course. Given that the majority of employees do not recognize the application of institutional tools for education and internal employee surveys, it can only be concluded that these institutional tools are not sufficiently applied, and not that the tools and employees' attitudes are not related, because there is simply not enough application to confirm or reject the hypothesis.
- Hypothesis 4 was confirmed, that the attitude towards the importance of ethical education is correlated with the moral development of employees: there is a statistically significant correlation between the attitude towards the existence of a mandatory course on business ethics at higher education institutions and employees' awareness of

the importance of ethics (One of the roles of the employer should be to strengthen and encourage the moral behavior of employees),

- Hypothesis 5 was confirmed, that...: there is a statistically significant correlation between examples of moral behavior of management (The management of the organization where I work provides a good example of moral business behavior, P3) and the perception of strengthening the moral behavior of employees (Readiness to help a colleague is a common form of behavior among employees in the organization where I work, P13),
- Hypothesis 6 was confirmed that interpersonal relationships and trust are correlated with strengthening moral behavior of employees: there is a statistically significant correlation between relationships and trust among employees (Good interpersonal relationships and trust are common among employees in the Organization where I work, P14) and willingness to help a colleague (Readiness to help a colleague is a common form of behavior among employees in the Organization where I work),
- Hypothesis 7 was confirmed that acting in accordance with business ethics is positively correlated with strengthening relationships and mutual trust among employees: there is a statistically significant correlation between practicing honesty in the Organization (Honesty in work and relationships is well practiced in the Organization where I work, P2) and the perception of interpersonal relationships and trust in the organization (Good interpersonal relationships and trust are common among employees in the Organization where I work, P14).

The results related to the hypotheses are mostly in line with expectations.

The first hypothesis was confirmed. The result was expected because it is natural that students with a higher sensitivity to the importance of ethics in teaching are also more open to recognizing ethical dilemmas of their studies.

The result of the second hypothesis was also expected, where the connection between the perception of the application of ethics in the organization (the existence of an ethical climate and culture) and the ease of recognizing moral issues was confirmed for most variables. The result was expected. A healthier work atmosphere (ethical climate) and the application of ethical guidelines at work (part of an ethical culture) are an indicator to the employee of what is important in the organization, what approach to people and work. They can also be an incentive for the employee to question and recognize moral issues more often.

The third and fourth hypotheses concern moral judgment, through questions about employee attitudes. The result of the third research question indicates that organizations should first determine which institutional tools they need. Then, it is useful to encourage ethics with the selected tools, and look for ways to better apply the

tools. This was confirmed by an interview with an employee of a listed company whose responsibility is ethics in the organization. Practice shows them that a larger number of institutional tools helps to reach different employees, in different ways.

According to the fourth hypothesis, the attitude of employees about the importance of ethical education is correlated with the moral development of employees, which was confirmed. The result is not surprising because employees see from their work experience how education can prepare students for an ethical approach to future work and employment relationships. And for the fifth hypothesis, that the example of moral behavior of management is correlated with the strengthening of moral behavior of employees, the answer is not surprising due to the exceptional influence of management. In the sixth hypothesis, the correlation is also expectedly positive.

Selected results from the survey of listed companies:

- the only statement with which almost all respondents, as many as 97%, agree, is that one of the roles of the employer should be to strengthen and encourage the moral behavior of employees (P19), which indicates the need for an active role of employers; the percentage is above expectations,
- if the organization provides education, a significant 88% of respondents (P17) expressed their willingness to attend.
- statistically the strongest connections between variables in the sample of listed companies are:
 - interpersonal relations and trust with willingness to help a colleague, $r(114) = .70$
 - an example of the moral behavior of management with the perception of honesty in the organization, $r(114) = .66$,
- the statistical relationships of several predictors with the dependent variable were analyzed: willingness to help a colleague (P13); all predictors are significant, and the most important predictor turned out to be - interpersonal relations and trust among employees (P14),
- the importance of fair communication is the most common answer to the question about what needs to be improved the most for a more ethical culture in the organization (27% of women, and 42% of men),
- the most common answer to the question about the usefulness of ethical education is: support for strengthening good relations and trust inside and outside the organization (42%); the answer emphasizes the importance of strengthening a good working atmosphere and interpersonal relations; second choice: recognize ethical risks (30%),
- to the question about the motive for attending ethical education, the first answer is willingness to improve relations and understanding inside and outside the organization (43%).

- the most important characteristic of a business leader: sharing information with employees (18%), and supporting the education and development of employees (18%).

Selected results from the student sample:

- for the usefulness of ethics education, the first answer is: preparation for ethical work performance (28%),
- the preferred form of teaching for students is guest lecturers from various professions (22%),
- the best way of cooperation between the academic and business sectors, to strengthen morality in work: guest lecturers from companies (28%).

Below is a review of the theoretical and applied contribution, i.e. application. The results of the sample of listed companies basically indicate a greater importance of the informal ethical context. The importance of ethical climate and culture is evident in their influence on employees' ability to recognize moral issues and willingness to help colleagues. However, some institutional tools are not sufficiently applied and need to be strengthened.

Compared to other research on the importance of an organization's ethical context, this research places emphasis on the work atmosphere and interpersonal relationships. The ethics of a listed company are viewed from the perspectives of employees and external stakeholders.

The research expands knowledge about the role of ethical climate and culture. A theoretical framework for assessing moral awareness and behavior is developed, encompassing formal and informal ethical contexts as important elements for the development of moral judgment and ethical behavior in organizations. New insights are provided into the application of ethical tools: the research reveals shortcomings in the application of formal tools, such as the insufficient application of ethical education and internal surveys among employees. This suggests further research into their wider application and effectiveness. This contributes to theoretical discussions on the effectiveness of various ethical tools in organizations.

Interdisciplinary contribution: the research encompasses perspectives from business ethics, organizational behavior, and finance. In particular, it seeks to understand how different stakeholders (students, financial entities) perceive the ethics of listed companies and how they integrate ethical practices into their decisions. This contributes to an interdisciplinary understanding of the importance of ethics in the business environment.

All research questions were verified by statistical tests. The strongest statistical relationship, between the variables: interpersonal relationships and trust with willingness to help a colleague, highlights the importance of fostering a good working atmosphere.

The results of the research on a sample of listed companies are largely applicable to business organizations. From the broader need to combine formal and informal tools to encourage ethics in business. To taking into account that in several questions the first choice of respondents is related to interpersonal relationships and fair communication. The strengthening of good interpersonal relationships can be systematically encouraged. Internally and towards external stakeholders. An example is strengthening the willingness to spread knowledge among colleagues, etc. It is useful to question which institutional tools and how to apply them to support a healthy working atmosphere and ethics in work.

Given that the majority of respondents (67%) do not know whether training is provided (P18), the potential for training is significant. The results of the research can be used in the preparation of ethics training. Employees prefer topics on the application of ethics in a particular profession, and on ethical competencies. They see the greatest usefulness of training in supporting the strengthening of interpersonal relationships. Employees notice the most moral dilemmas at work in relationships within the organization. Training sessions can discuss in which segments the example of management in that type of organization is particularly evident. How to encourage honesty in work and relationships in that profession, as part of the ethical context, etc.

Interviews have highlighted that the ethics of listed companies mean lower risk for investors. Companies can look for ways to further incorporate ethics into their work. An example is to make the ethical aspect part of risk management, part of departmental goals, etc.

Dilemmas in the sample of financial entities indicate the importance of taking ethics into account when making investment and business decisions. And to understand the context when making sensitive decisions.

Although a smaller proportion of students perceive listed companies (and their management) as honest, on the other hand they most often prefer guest lecturers as a form of teaching. Guest lecturers from companies can discuss good and bad examples with students of how they manage ethical risks.

The results showed that students who give more importance to ethics education, more easily recognize ethical issues in their studies. Exercises in class can encourage students to recognize and discuss moral issues. Existing cooperation with guest lecturers can be strengthened, as well as a focus on the ethical dimension of work. A topic that students prefer: corruption can be discussed. In addition to the subject of ethics, there is also the integration of the moral dimension into all subjects. The majority of students and employees of listed companies consider the role of institutions in supporting students to become more morally sensitive to be important. This can be a confirmation to higher education institutions that the efforts so far aimed at strengthening ethics in teaching, in the way of working, and in extracurricular activities have been recognized as necessary, and indicate the need for further, continuous focus on ethics.