

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ ΦΛΩΡΙΝΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ

Π.Μ.Σ.: ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΑΓΩΓΗΣ: ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ
ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Διπλωματική εργασία

Εφαρμογή Αρχών και Καλών Πρακτικών Επιχειρηματικής Ηθικής στο χώρο εργασίας
της

Αγγελίδου Μαρία,

Α.Μ.:759



Επιβλέπων Καθηγητής :Λαζαρίδης Θεμιστοκλής

Εξεταστές: Τριαντάρη Σωτηρία(Β' βαθμολογήτρια), Κωτσαλίδου Ευδοξία (Γ' βαθμολογήτρια)

Φλώρινα,

Φεβρουάριος 2018

Copyright © Αγγελίδου Μαρία 2017.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

Όνοματεπώνυμο: Αγγελίδου Μαρία

A..M.: 759

Ηλεκτρονική διεύθυνση:maggelidou@hotmail.com

Έτος εισαγωγής: 2016

Τίτλος διπλωματικής εργασίας:

Εφαρμογή Αρχών και Καλών Πρακτικών Επιχειρηματικής Ηθικής στο χώρο εργασίας

Δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής, είναι προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας, η βιβλιογραφία και οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα με παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή. Επισημαίνεται πως η συγκεκριμένη επιλογή βοηθά στον περιορισμό της λογοκλοπής διασφαλίζοντας έτσι το/τη συγγραφέα.

Ημερομηνία - - 201...

Η δηλούσα

*Συμπληρώνεται από τη Γραμματεία

* Ο φοιτητής συμπληρώνει υποχρεωτικά το ονοματεπώνυμο του επιβλέποντος/ουσας καθηγητή/τριας

(ονοματεπώνυμο φοιτήτριας)

Ἠθος ἀνθρώπων δαίμων
Ἡράκλειτος ὁ Εφέσιος

Ευχαριστίες

Στην τελευταία μου γραπτή προσπάθεια στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, νιώθω τη βαθιά ανάγκη να ευχαριστήσω αρχικά τον επιβλέπων Καθηγητή μου κ. Λαζαρίδη Θεμιστοκλή για τη δυνατότητα να προχωρήσω στην εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας, για την πολύτιμη στήριξη του αλλά και την εμπιστοσύνη στο πρόσωπο μου. Επίσης να ευχαριστήσω τα μέλη της Επιτροπής, την κ. Τριαντάρη Σωτηρία, για την ευκαιρία να φοιτήσω στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα, καθώς και να εξελιχθώ ως άνθρωπος και ως επαγγελματίας, όπως και την κ. Κωτσαλίδου Ευδοξία που πλαισίωσε αυτή μου την προσπάθεια. Εν κατακλείδι, ευχαριστώ θερμά την οικογένεια μου για την συμπαράσταση της και τις φίλες μου Ευθυμία, Κυπαρισούλα και Αποστολία για όσα μου χάρισαν.

Περίληψη

Τα αποτελέσματα της ετήσιας παγκόσμιας έρευνας του Edelman (2016), σύμφωνα με την οποία το ζήτημα της εμπιστοσύνης αναγνωρίζεται ως ολόένα και περισσότερο σημαντικός παράγοντας για τις επιχειρήσεις (αναφορικά με το «εάν κάνουν ότι είναι σωστό»), αποτέλεσαν το εναρκτήριο λάκτισμα της παρούσης ερευνητικής προσπάθειας (Basran, 2012; Bowen et al., 2016). Τα πρότυπα ηθικής συμπεριφοράς διαμορφώνονται μέσα στο κοινωνικό περιβάλλον, με τον εργασιακό χώρο να αποτελεί βασικό τμήμα αυτού (Kott, 2012). Τα άτομα λοιπόν, τείνουν να συμμορφώνονται με αυτά τα καθορισμένα πρότυπα συμπεριφοράς και να ενεργούν με τρόπο παρόμοιο με τον περίγυρό τους, όπως για παράδειγμα τους συναδέλφους τους (Kott, 2012). Ωστόσο, η ανήθικη συμπεριφορά στο χώρο εργασίας αποτελεί σοβαρό και δαπανηρό ζήτημα τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και το σύνολο της κοινωνίας (Jones & Kavanagh, 1996). Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτέλεσαν τα πολλαπλά περιστατικά διαφθοράς και κακοδιοίκησης των τελευταίων δεκαετιών.

Η εν λόγω μελέτη πραγματεύεται, τόσο σε θεωρητικό όσο και σε εμπειρικό επίπεδο, τη διερεύνηση των αποτελεσμάτων της εφαρμογής των αρχών και καλών πρακτικών της Επιχειρησιακής Ηθικής (ΕΗ) στο χώρο της εργασίας. Στοχεύει στην προσπάθεια να διερευνήσει, να περιγράψει και σε τελική ανάλυση να ερμηνεύσει τις αντιλήψεις των εργαζομένων γύρω από το ζήτημα της ΕΗ και του τρόπου με τον οποίο οι ηθικοί κανόνες μπορούν να επηρεάσουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων σε ένα εργασιακό περιβάλλον.

Σε αρχικό στάδιο, για την επίτευξη του στόχου της έρευνας, πραγματοποιήθηκε ανασκόπηση της βιβλιογραφίας γύρω από την έννοια της Ηθικής, και ειδικότερα της ΕΗ και της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνη (ΕΚΕ), μέσω της αναδίφησης της διεθνούς και ελληνικής ακαδημαϊκής αρθρογραφίας.

Ακολούθως, για τη διεξαγωγή της μελέτης σε εμπειρικό επίπεδο, συντάχθηκε σχετικό -για το σκοπό αυτό- δομημένο ερωτηματολόγιο, το οποίο διανεμήθηκε με ηλεκτρονική μορφή σε αντιπροσωπευτικό τυχαίο δείγμα 90 εργαζομένων σε διάφορες επιχειρήσεις στην Κεντρική Μακεδονία. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε από τον Οκτώβριο μέχρι τον Νοέμβριο του 2017. Ακολούθησε η ανάλυση των δεδομένων με την χρήση του προγράμματος SPSS.

Τα αποτελέσματα της έρευνας, μετά την ανάλυση του δείγματος, κατέδειξαν ότι δεν υπάρχουν διαφορές στην αντίληψη των εργαζομένων αναφορικά με την επιχειρηματική ηθική.

Abstract

The results of Edelman's annual global study (2016), according to which the issue of trust is recognized as an increasingly important factor for businesses (whether they are "doing what is right"), have been the stimulus of present research (Basran, 2012; Bowen et al., 2016). Ethical behavior patterns are shaped within the social environment, and workplace is an essential part of it (Kott, 2012). Therefore, individuals tend to comply with these defined patterns of behavior and tend to act in a similar way to their surroundings, e.g. their colleagues (Kott, 2012). However, unethical behavior in the workplace is a serious and costly issue for both businesses and society (Jones & Kavanagh, 1996). A typical example has been the multiple incidents of corruption and maladministration over the last few decades.

Current study addresses, both theoretically and empirically, the results of principles and good practices of Business Ethics (BE) in the workplace. It aims at exploring, describing and ultimately interpreting the perceptions of employees about the issue of BE and how ethical rules can influence employees' behavior in a working environment.

At first a literature review of the concept of Ethics, i.e. BE and Corporate Social Responsibility (CSR), was carried out through international and Greek academic articles.

Subsequently for the empirical study, a relevant -for the purpose- structured questionnaire was conducted, which was electronically distributed in a representative random sample of 90 workers in various enterprises in Central Macedonia. The survey was conducted from October to November 2017. Primary data analysis followed using the SPSS program.

The results of the survey, following the sample analysis, showed that there is no difference in the perception of employees regarding BE.

Πίνακας περιεχομένων

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	IX
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	XI
ABSTRACT.....	XIII
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΥΝΤΟΜΕΥΣΕΩΝ	XVII
ΛΙΣΤΑ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	XIX
ΛΙΣΤΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	XXI
1 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....	1
ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	1
1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
1.2 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	1
1.3 ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	2
1.4 ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	3
2 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	5
ΗΘΙΚΗ.....	5
2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΗΘΙΚΗ.....	5
2.2 ΗΘΙΚΗ ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ.....	6
2.3 Η ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΙΚΗ ΗΘΙΚΗ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ.....	7
2.4 ΈΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΣ	8
3 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.....	10
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΗΘΙΚΗ.....	10
3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	10
3.2 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΗΘΙΚΗΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ	11
3.3 ΕΠΙΠΕΔΑ.....	12
3.4 ΟΡΙΣΜΟΣ.....	13
3.5 ΕΦΑΡΜΟΓΗ, ΚΩΔΙΚΕΣ, ΕΜΠΟΔΙΑ ΚΑΙ ΟΦΕΛΗ.....	14
4 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	17
ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ.....	17
4.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	17
4.2 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΈΝΝΟΙΑΣ.....	17
4.3 ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ.....	19
4.4 ΕΜΠΟΔΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	20
4.5 ΟΦΕΛΗ	21
5 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.....	24
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΈΡΕΥΝΑΣ	24
5.1 ΦΙΛΟΣΟΦΙΑ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ.....	24
5.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	24
5.3 ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	25
5.3.1 Ερωτηματολόγιο.....	25
5.3.2 Διαδικασία δειγματοληψίας.....	26
5.3.3 Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων.....	26
6 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6.....	28
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΈΡΕΥΝΑΣ	28
6.1 ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ.....	28
6.2 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟΙ ΈΛΕΓΧΟΙ.....	36
6.3 ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ.....	45
6.4 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	49
7 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	52
7.1 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	52
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	54
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	60
ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ	60
8 ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗ ΗΘΙΚΗ.....	61
ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ.....	62

Κατάλογος Συντομεύσεων

Ξενογλωσσών

APPE	Association for Practical and Professional Ethics
CSR	Corporate Social Responsibility
EBEN	European Business Ethics Network
SBE	Society for Business Ethics
SR	Social Responsibility
WBCSD	World Business Council for Sustainable Development

Ελληνικών

ΕΗ	Επιχειρησιακή Ηθική
ΕΚΕ	Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
ΚΕ	Κοινωνική Ευθύνη

Λίστα Πινάκων

Πίνακας 1. Βαθμός συμφωνίας σχετικά με τη βοήθεια που παρέχει η επιχείρηση για την υποστήριξη της δεοντολογικής επιχειρηματικής πρακτικής.....	34
Πίνακας 2. Βαθμός συμφωνίας σχετικά με την αντίληψη των εργαζομένων για την επιχειρησιακή ηθική	34
Πίνακας 3. Καλές πρακτικές.....	36
Πίνακας 4. Φύλο και επιχειρησιακή ηθική, ANOVA.....	37
Πίνακας 5. Ηλικία και επιχειρησιακή ηθική, ANOVA	37
Πίνακας 6. Θέση στην επιχείρηση και επιχειρησιακή ηθική, ANOVA	38
Πίνακας 7. Προϋπηρεσία και επιχειρησιακή ηθική, ANOVA	38
Πίνακας 8. Προϋπηρεσία και αντιλήψεις, ANOVA	39
Πίνακας 9. Φύλο και αντιλήψεις, ANOVA	40
Πίνακας 10. Ηλικία και αντιλήψεις, ANOVA	41
Πίνακας 11. Θέση στην επιχείρηση και αντιλήψεις, ANOVA.....	43
Πίνακας 12. Μη δεοντολογική συμπεριφορά και αντίληψη για την επιχειρηματική ηθική.....	44
Πίνακας 13. Φύλο και καλές πρακτικές, ANOVA	45
Πίνακας 14. Ηλικία και καλές πρακτικές, ANOVA	46
Πίνακας 15. Ιεραρχική βαθμίδα και καλές πρακτικές, ANOVA.....	47
Πίνακας 16. Προϋπηρεσία και καλές πρακτικές, ANOVA	48
Πίνακας 17. Μηνιαίο εισόδημα και καλές πρακτικές.....	49

Λίστα Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 1 Φυλο.....	28
Διάγραμμα 2 Ηλικία.....	29
Διάγραμμα 3 Θέση στην επιχείρηση.....	29
Διάγραμμα 4 Χρόνος απασχόλησης στην επιχείρηση.....	30
Διάγραμμα 5 Μηνιαίο εισόδημα.....	30
Διάγραμμα 6 Εκπαίδευση.....	31
Διάγραμμα 7 Καθημερινές λειτουργίες και ειλικρίνεια.....	32
Διάγραμμα 8 Εντοπισμός συμπεριφοράς που παραβιάζει την επιχειρησιακή δεοντολογία.....	32
Διάγραμμα 9 Συζήτηση με τη διοίκηση.....	33
Διάγραμμα 10. Πίεση συμβιβασμού με την ηθική της επιχείρησης.....	35

1 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Εισαγωγικό Πλαίσιο

1.1 Εισαγωγή

Σε προηγούμενες εποχές, η αξία μιας επιχείρησης αντικατοπτρίζονταν αποκλειστικά από τη χρηματοοικονομική της επίδοση. Ωστόσο, η ευαισθητοποίηση των καταναλωτών απέναντι σε ζητήματα περιβαλλοντικά, κοινωνικά, πολιτικά κ.ά. συνέβαλε στη μετεξέλιξη της λογικής των επιχειρήσεων, οι οποίες πλέον λαμβάνουν υπόψη τους ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα, την επιχειρησιακή ηθική, την ανάπτυξη της τοπικής κοινωνίας κτλ. Το αποτέλεσμα ήταν, έννοιες και πρακτικές της ΕΗ και ΕΚΕ να αναπτυχθούν σχετικά πρόσφατα ως απάντηση σε μια αυξανόμενη αίσθηση εταιρικής αδικοπραγίας (Donaldson & Fafaliou, 2003).

Χαρακτηριστικά είναι τα αποτελέσματα της καταναλωτικής έρευνας Walker που διενεργήθηκε το 1994, όπου ο Stodder (1998) αναφέρει ότι το 70% των ερωτηθέντων την εποχή εκείνη δήλωναν ότι δε θα συνεργάζονταν με μια επιχείρηση που δεν ήταν κοινωνικά υπεύθυνη, ανεξάρτητα από την τιμή πώλησης των προϊόντων της (Joyner & Payne, 2002). Δεν αποτελεί έκπληξη λοιπόν, ότι τις τελευταίες δεκαετίες, η δημοσιοποίηση σκανδάλων μεγάλων επιχειρήσεων έχει προσελκύσει ιδιαίτερα την προσοχή των ερευνητών σε ζητήματα ενασχόλησης με την ΕΗ (Jones & Kavanagh, 1996). Διότι δε μπορεί να αμφισβητηθεί η πολύπλευρη και αμφίδρομη αλληλεπίδραση των επιχειρήσεων με την κοινωνία, μέσα στην οποία δραστηριοποιούνται. Η επιχείρηση είναι επιφορτισμένη συγχρόνως με σημαντικές κοινωνικές και περιβαλλοντικές ευθύνες, αναλαμβάνοντας έναν πιο ηθικό δηλαδή ρόλο (που εκφράζεται μέσω της ΕΚΕ) (Christensen et al., 2007).

Ωστόσο, παρά το αυξημένο ενδιαφέρον γύρω από την ΕΗ, σχετικά περιορισμένος φαίνεται να είναι ο αριθμός των εμπειρικών μελετών που έχουν επικεντρωθεί στην κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν τους εργαζόμενους ώστε να ασκούν ανήθικη συμπεριφορά. Εντούτοις, η κατανόηση των κινήτρων ανήθικης συμπεριφοράς στο περιβάλλον εργασίας, θα μπορούσε να συνδράμει προς καλύτερη δυνατότητα πρόβλεψης και πιθανή αναστολή τους (Jones & Kavanagh, 1996).

1.2 Σκοπός της έρευνας

Ο σκοπός της παρούσας διπλωματικής έρευνας, θα επικεντρωθεί ουσιαστικά στο ζήτημα της ΕΗ και στην προσπάθεια ανίχνευσης αρχών και καλών πρακτικών αυτής μέσα στο εργασιακό περιβάλλον. Για το σκοπό αυτό, η εμπειρική έρευνα θα πραγματοποιηθεί με την χρήση δομημένων ερωτηματολογίων.

Συγκεκριμένα, τα επί μέρους ερευνητικά ερωτήματα που τίθεντο είναι τα ακόλουθα:

- Να αποσαφηνιστούν οι όροι της Ηθικής, της ΕΗ και της ΕΚΕ.
- Να διαλευκανθεί η αντίληψη των εργαζομένων τόσο γύρω από το ζήτημα της Επιχειρησιακής Ηθικής όσο και αναφορικά με τη στάση της επιχείρησης απέναντι σε αυτήν (ΕΗ).
- Να διαπιστωθεί εμπειρικά το εάν πράγματι εφαρμόζονται οι αρχές και οι καλές πρακτικές της ΕΗ στο χώρο εργασίας και το κατά πόσον αυτές έχουν βελτιωθεί με την πάροδο του χρόνου.
- Να εντοπιστεί αν η ηθική αντίληψη των εργαζομένων σχετίζεται και μεταβάλλεται ανάλογα με διάφορα δημογραφικά στοιχεία όπως το φύλο τους, τον βαθμό θρησκευτικότητάς τους, την ηλικία τους, την κοινωνική τους τάξη και τις πολιτικές πεποιθήσεις τους κτλ.
- Ιδιαίτερο ενδιαφέρον θα παρουσιάσει η καταγραφή και διερεύνηση του εάν οι ηθικές αξίες και πεποιθήσεις στον εργασιακό χώρο αλλάζουν διαχρονικά.
- Να εντοπιστεί το εάν υπάρχει κάποιας μορφής διασύνδεση της ΕΗ με τις έννοιες της ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας στην επιχείρηση.

1.3 Σπουδαιότητα της έρευνας

Για τις επιχειρήσεις, στη σύγχρονη εποχή της παγκοσμιοποίησης, απαιτείται πλέον προσπάθεια εξισορρόπησης μεταξύ των στρατηγικών τους που στοχεύουν τόσο στη διεθνοποίηση τους, όσο και σε θέματα ΕΚΕ, που άπτονται των περιβαλλοντικών, κοινωνικών, οικονομικών, ηθικών και νομικών ζητημάτων (Kolk & van Tulder, 2010).

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών έχουν διεξαχθεί πολλές εμπειρικές μελέτες σχετικά με το θέμα της ΕΗ, σε ότι αφορά στη λήψη αποφάσεων από πλευράς των στελεχών, στη διερεύνηση των παραγόντων εκείνων που καθιστούν ένα στέλεχος περισσότερο ηθικό από κάποιο άλλο, καθώς και από πλευράς των εργαζομένων (ενδεικτικά Yücel & Çiftci, 2012). Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι διαφορές μεταξύ των δημογραφικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων και της επίδρασής τους επί διαφορετικών αντιλήψεων για την ΕΗ, καθώς και μεταβλητές που σχετίζονται με την οργανωτική δομή της επιχείρησης όπως ο κώδικας δεοντολογίας, το ηθικό κλίμα/πολιτισμός, ο τύπος και το μέγεθος της βιομηχανίας, οι ανταμοιβές και κυρώσεις μέσα στην επιχείρηση κτλ (O'Fallon & Butterfield, 2005). Για παράδειγμα, το φύλο, ο βαθμός της θρησκευτικότητας ή το μορφωτικό επίπεδο ενός ατόμου, η ηλικία του και η οικογενειακή κατάσταση, η εθνικότητα έχουν αποδειχτεί εμπειρικά ότι δύναται να διαδραματίσουν

ρόλο στη διαφοροποίηση των αντιλήψεων των εργαζομένων ως προς την ΕΗ (O'Fallon & Butterfield, 2005; Yücel & Çiftci, 2012).

Ωστόσο, η πλειοψηφία των μελετών φαίνεται να επικεντρώνεται σε επίπεδο σχολών/πανεπιστημίων και όχι τόσο σε μία εις βάθος συνολική ερευνητική προσπάθεια, η οποία θα είναι επικεντρωμένη στο χώρο εργασίας, δίδοντας το χώρο για περαιτέρω ανάπτυξη της έρευνας. Τα ανωτέρω, καταδεικνύουν τη σπουδαιότητα της παρούσας έρευνας, η οποία μπορεί εν τάχει να συνοψιστεί στα ακόλουθα:

- Στη συγκέντρωση πλήθους μελετών (θεωρητικών και εμπειρικών) από τη διεθνή αρθρογραφία και βιβλιογραφία, αποτυπώνοντας έννοιες γύρω από την Ηθική, την ΕΗ και την ΕΚΕ. Μέσω της εννοιολογικής αποσαφήνισης, συνδράμει στη σφαιρική επίγνωση του θέματος και στην εξοικείωση του αναγνώστη με υπάρχουσες έννοιες και όρους.
- Στη συμβολή -σε αρχικό τουλάχιστον στάδιο- στο εν λόγω κενό που δείχνει να απαντάται στη μέχρι στιγμής βιβλιογραφική επισκόπηση γύρω από την εμπειρική έρευνα για την εφαρμογή των αρχών και καλών πρακτικών επιχειρησιακής έρευνας στο χώρο εργασίας. Ως εκ τούτου, δύναται να συμβάλει σε περαιτέρω επιστημονική διερεύνηση στο συγκεκριμένο τομέα.

1.4 Δομή της έρευνας

Η εργασία διαρθρώνεται σε πέντε βασικά κεφάλαια, τα οποία αφορούν ουσιαστικά στο εισαγωγικό, το θεωρητικό και τέλος το εμπειρικό πλαίσιο, αντίστοιχα. Κάθε ένα από τα ακόλουθα πλαίσια είναι δομημένο σε κεφάλαια, τα οποία ακολούθως επιμερίζονται σε υποκεφάλαια/υποενότητες.

Στο πρώτο κεφάλαιο της παρούσης εργασίας ο αναγνώστης εισάγεται στο ερευνητικό πλαίσιο του συγκεκριμένου ερευνητικού ζητήματος. Εν προκειμένω, αναφέρεται το κίνητρο του ερευνητή καθώς και η καινοτομία της έρευνας. Παράλληλα γίνεται αναφορά στα ερευνητικά ερωτήματα που αυτήν πραγματεύεται και ολοκληρώνεται παραθέτοντας τη δομή της έρευνας.

Ακολούθως, το θεωρητικό πλαίσιο αναλύεται σε τρία επιμέρους κεφάλαια (2^ο, 3^ο, 4^ο). Με τον τρόπο αυτό, θα γίνει προσπάθεια να επιτευχθεί η εννοιολογική διασαφήνιση και η σφαιρική κατανόηση των σχετικών -με το ζήτημα της έρευνας- όρων. Διότι, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι μεγάλο μέρος της πρόσφατης έρευνας σχετικά με την Ηθική ή την ΕΚΕ δεν κάνει καμία διάκριση μεταξύ των θεμάτων, αλλά αντί αυτού δείχνει να τα συγχέει (Fisher, 2004).

Για το λόγο αυτό, στο δεύτερο κεφάλαιο μετά τη σύντομη βιβλιογραφική ανασκόπηση της έννοιας της Ηθικής, θα ακολουθήσουν η παράθεση και ανάλυση των εννοιών αυτής καθώς και της Ηθικής Φιλοσοφίας με την επισκόπηση της διεθνούς επιστημονικής βιβλιογραφίας.

Στο τρίτο κεφάλαιο, ακολουθώντας τη διαχρονική μετεξέλιξη της έννοιας της ΕΗ, θα προσπαθήσουμε να αποτυπώσουμε γενικές έννοιες που σχετίζονται με τον ορισμό της και να αντιληφθούμε το ρόλο που μπορεί να διαδραματίσει μέσα στο εργασιακό περιβάλλον. Για το λόγο αυτό γίνεται διάκριση των επιπέδων εφαρμογής της ΕΗ, θα παρουσιαστούν διάφορες πρακτικές και προσδιοριστικοί της παράγοντες, καθώς και τα εμπόδια και τα οφέλη που δύναται να προκύψουν από την εφαρμογή της.

Με το τέταρτο κεφάλαιο, βασισμένοι στην αναδίφηση της βιβλιογραφίας, θα επικεντρωθούμε στην έννοια της ΕΚΕ των επιχειρήσεων. Σκοπό θα αποτελέσει η προσπάθεια διερεύνησης των βασικών εννοιών και αρχών αυτής, καθώς επίσης το να «φωτιστούν» τα εμπόδια και τα οφέλη που απαντώνται κατά την εφαρμογή της.

Αφού προσδιοριστεί και ολοκληρωθεί το θεωρητικό πλαίσιο, στο εμπειρικό σκέλος του υπό εξέταση θέματος -στο κεφάλαιο 5- επιδιώκεται η ανάλυση του αντίκτυπου που δύναται να επιφέρει η εφαρμογή αρχών και καλών πρακτικών ΕΗ στο χώρο της εργασίας. Ως εκ τούτου, η ποσοτική έρευνα διεξάγεται με τη συλλογή πρωτογενών στοιχείων μέσα από δομημένα ερωτηματολόγια και εξετάζει τη στάση των εργαζομένων για την ΕΗ, τα δεοντολογικά πρότυπα και την πρακτική αυτών στο χώρο εργασίας τους. Την εισαγωγή, που περιλαμβάνει προηγούμενες αντίστοιχες εμπειρικές μελέτες, θα ακολουθήσει η λεπτομερής και εις βάθος ανάλυση του λόγου επιλογής της συγκεκριμένης ερευνητικής μεθοδολογίας, των αντίστοιχων μεθοδολογικών εργαλείων και του τρόπου συλλογής των δεδομένων, προκειμένου να διασφαλιστεί η εγκυρότητα και αξιοπιστία της έρευνας. Ακολούθως θα προβούμε στη διενέργεια της έρευνας, περιγράφοντας αναλυτικά τόσο τα βήματα διεξαγωγής της όσο και τα αποτελέσματα που ανέκυψαν. Στο τέλος, θα ακολουθήσει η στατιστική συσχέτιση των αποτελεσμάτων, με τη χρήση του λογισμικού προγράμματος SPSS ώστε να πραγματοποιηθεί η ανάλυσή τους.

Εν κατακλείδι, θα ακολουθήσει η σύνοψη των κύριων συμπερασμάτων σχετικά με τα ερευνητικά ερωτήματα καθώς και οι όποιες προτάσεις για περαιτέρω μελλοντική έρευνα.

2 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Ηθική

2.1 Εισαγωγή στην Ηθική

Οι ηθικές αρχές αντικατοπτρίζουν τους κανόνες και τα πρότυπα συμπεριφοράς της εκάστοτε ιστορικής περιόδου. Ο δυναμικός τους χαρακτήρας συμβάλλει στη μετεξέλιξη της σύγχρονης κοινωνίας, καθώς διαχρονικά αποδεκτές συμπεριφορές τείνουν να μετατρέπονται σε μη αποδεκτές και αντίστροφα, με χαρακτηριστικότερο παράδειγμα το θεσμό της δουλείας (Nerkar, 2016). Ως εκ τούτου, η έννοια της ηθικής ευθύνης (τόσο σε ατομικό όσο και συλλογικό επίπεδο) είναι απόλυτα συνυφασμένη με την πρόοδο και την εξέλιξη του πολιτισμού.

Το επιχειρηματικό περιβάλλον φέρει το δικό του μερίδιο στη συλλογική ευθύνη της ηθικής συμπεριφοράς, με στόχο την κατοχύρωση της προόδου και της κοινωνικής συνοχής. Ήταν κατά τις αρχές του 21^{ου} αιώνα, που όλος ο επιχειρηματικός κόσμος «τραντάχτηκε» από αλλεπάλληλες περιπτώσεις παραποίησης χρηματοοικονομικών στοιχείων σε εταιρίες που εδρεύουν κυρίως σε Αμερική και Ευρώπη, με τα εμπλεκόμενα μέρη (όπως ανώτερα στελέχη, μάνατζερ, κυβερνητικά στελέχη, ελεγκτικές εταιρείες, χρηματοπιστωτικά ιδρύματα κ.ά.) να επιζητούν το ιδιωτικό όφελος. Παραδείγματα αυτών, αποτέλεσαν οι περιπτώσεις κατάρρευσης των εταιριών Enron (2001), ArthurAndersen (2001), WorldCom (2002), Global Crossing (2002), Adelphia Communications (2002), AOL Time Warner και το Σκάνδαλο της φαρμακευτικής Bristol-Myers Squibb (2002) από τις ΗΠΑ καθώς και οι ComROAD AG (Γερμανία), το ιταλικό σκάνδαλο Parmalat (2004) και Royal Ahold στην Ολλανδία το 2003 (Καθημερινή, 2004; Ball, 2009; English, 2002; Ferrell et al., 2009; NBC NEWS, 2005; Weber et al., 2008; The Economist, 2002). Ως αποτέλεσμα είχαμε την περαιτέρω προσέλκυση του ενδιαφέροντος πλήθους μελετητών της ΕΗ, νομοθετών, καταναλωτών καθώς και άλλων εμπλεκόμενων μερών, για τη μείωση της επίπτωσης της ανήθικης συμπεριφοράς στο χώρο της εργασίας (Jones & Kavanagh, 1996).

Παράλληλα, παρατηρείται ολοένα και μεγαλύτερη αναγνώριση των θετικών -οικονομικών και μη- επιπτώσεων που δύναται να επιφέρει η ΕΗ, με εμπειρικά αποτελέσματα να υποστηρίζουν την αντίληψη ότι η ηθική, οι αξίες, η ακεραιότητα και η ευθύνη απαιτούνται στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον (Joyner & Payne, 2002). Ως εκ τούτου, έχουμε την εισαγωγή και ανάληψη σημαντικού ρόλου της ηθικής μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον, το οποίο ουσιαστικά επικεντρώνεται στη μεγιστοποίηση των κερδών, δημιουργώντας μία μορφή αντίφασης (Christensen et al., 2007).

2.2 Ηθική Φιλοσοφία

Η Ηθική αποτελεί ίσως έναν από τους παλαιότερους τομείς σπουδών και έναν από τους σημαντικότερους κλάδους μελέτης της Φιλοσοφίας, με βαθιές ρίζες σε θρησκευτικές, πολιτιστικές και φιλοσοφικές πεποιθήσεις και αποδίδεται καλύτερα με τον περιεκτικό όρο «ηθική φιλοσοφία» (moral philosophy) (Christensen et al., 2007; Lewis, 1985). Προέρχεται από την αρχαία ελληνική λέξη «ήθος» που σημαίνει χαρακτήρας και αφορά στην εκμάθηση, υπεράσπιση και σύσταση εννοιών ορθής και λανθασμένης συμπεριφοράς, δηλαδή του να πράττει κάποιος αυτό που θεωρείται σωστό και όχι λανθασμένο, και άρα μη αποδεκτό (Nerkar, 2016; Yücel & Çiftci, 2012). Με λίγα λόγια, αποτελούν όλους εκείνους τους ηθικούς κανόνες (ή τα πρότυπα ηθικής συμπεριφοράς) που διέπουν τις αποφάσεις που λαμβάνουμε σε καθημερινή βάση (Nerkar, 2016). Βέβαια, θα πρέπει να σημειωθεί ότι τα περισσότερα ηθικά διλήμματα που λαμβάνουν χώρα στο εργασιακό περιβάλλον δε δείχνουν να είναι και τόσο απλά.

Μέσα από μια σύντομη ιστορική ανασκόπηση, παρατηρείται ότι οι φιλόσοφοι πραγματεύονται ζητήματα ηθικής εδώ και τουλάχιστον 2500 χρόνια, οπότε ο άνθρωπος ζει και αναπτύσσεται μέσα σε κοινωνίες, από την εποχή του Πρωταγόρα, του Σωκράτη, του Πλάτωνα και του Αριστοτέλη (Nerkar, 2016). Συγκεκριμένα, ο Αριστοτέλης με το «διανεμητικόν δίκαιον» στο πέμπτο βιβλίο των Ηθικών Νικομάχειων, αναφέρει ότι η δικαιοσύνη είναι η ανταλλαγή ίσων για τους ίσους, ενώ στα Πολιτικά μιλάει για την τέχνη της απόκτησης, του εμπορίου και της τοκογλυφίας ως μέρος της ηθικής του νοικοκυριού (De George, 2005; Θεοχαράκης, 2006).

Η περίοδος των ευρύτερων πνευματικών εξελίξεων της Αναγέννησης του 14^{ου} αιώνα οδηγεί σε νέες ηθικές και πολιτικές αξίες (Δρακόπουλος et al., 2015). Εξετάζοντας τη σύγχρονη σκέψη, αυτή μπορεί να ανιχνευθεί στο έργο του φιλόσοφου Kant (1781), ο οποίος θεωρεί μεν ότι ο άνθρωπος έχει μια έμφυτη ηθική συνείδηση με εγωιστικά και αλτρουιστικά κίνητρα και μόνο με τη λογική μπορεί να δίνει λύσεις στις συγκρούσεις μεταξύ αυτών, παρουσίασε δε μία στατική εικόνα του σύμπαντος και της ανθρώπινης φύσης («όλα τα μέλη του είδους μας μοιράζονται μια αμετάβλητη ουσία») (Σαμαράς, 2000; Werhane, 2006). Ενώ, για τον Locke (1690) το παιδί δεν γεννιέται ούτε καλό ούτε κακό, αλλά ως ένας άγραφος χάρτης μπορεί να αναπτύξει την ηθικότητα, εγγράφοντας σε αυτόν τις προσωπικές εμπειρίες που αποκτά από το περιβάλλον, για τον Rousseau (1762) γεννιέται με μια φυσική προδιάθεση για το καλό και με κίνητρα για την εκδήλωση της συμπάθειας και φροντίδας για τους άλλους (Donaldson & Dunfee, 1994). Ο Adam Smith (1776), ο οποίος έγραψε τη θεωρία των Ηθικών Συναισθημάτων πριν τον Πλούτο των Εθνών, μίλησε για την ηθική των επιχειρήσεων (De George, 2005). Ο Karl Marx στο Κεφάλαιο (1867) ανέπτυξε περισσότερο επιθετική στάση απέναντι στο καπιταλιστικό σύστημα, μια περίοδο ιστορίας που θεωρούσε αναγκαία και στην οποία παραδέχτηκε ότι η ανθρώπινη παραγωγικότητα είχε αναπτυχθεί περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη περίοδο, με την εκμετάλλευση της εργασίας να αποτελεί έναν

επιφορτισμένο όρο (Lu,2010). Για αυτόν το πρόβλημα με τον καπιταλισμό ήταν ότι τα περισσότερα από τα οφέλη αποκόμισαν οι λίγοι, όταν υπήρχε αρκετό για όλους (Lu,2010). Για τον Freud (1927), η ηθικότητα είναι αποτέλεσμα του φόβου για τιμωρία (Gellis, & Hamud, 2011). Όλοι οι προαναφερθέντες συγγραφείς έχουν συμβάλει στην ιστορία της ηθικής (De George, 2005).

Η Ηθική φιλοσοφία, σύμφωνα με το DeGeorge (1982, σ. 12-15) διακρίνεται σε τρεις γενικές θεματικές κατηγορίες έρευνας: την περιγραφική (descriptive ethics), την κανονιστική (normative ethics) και τη μεταηθική (metaethics).

Η **περιγραφική ηθική** μελετά και περιγράφει την ηθική και τον τρόπο σκέψης ενός ατόμου, μιας κοινωνίας ενός πολιτισμού και είναι σε θέση να συγκρίνει και να αντιπαραβάλλει τα διαφορετικά ηθικά συστήματα, τις διαφορετικές πεποιθήσεις-αρχές-αξίες γύρω από αμφιλεγόμενα ζητήματα, όπως η άμβλωση, τα δικαιώματα των ζώων, οι περιβαλλοντικές ανησυχίες, η ομοφυλοφιλία, η θανατική ποινή κ.α (Tsalikis & Fritzsche, 2013). Ακολούθως, η **κανονιστική ηθική** επιδιώκει να αποκαλύψει, να αναπτύξει και να δικαιολογήσει την εφεύρεση κανόνων του ηθικού πράττειν, δηλαδή των βασικών αξιών του ατομικού συστήματος ηθικής (Tsalikis & Fritzsche, 2013). Τέλος η **μεταηθική**, διερευνά και αναλύει σε δεύτερο επίπεδο τον ηθικό συλλογισμό, ασχολείται δηλαδή με το πώς πρέπει να χρησιμοποιούνται οι ηθικές έννοιες, από πού προέρχονται και τι σημαίνουν (Tsalikis & Fritzsche, 2013). Αφορούν κυρίως σε εκφράσεις ατομικών συναισθημάτων και έρχονται σε αντιδιαστολή με την κανονιστική ηθική, που αναλαμβάνει ένα πιο πρακτικό καθήκον, δηλαδή την επίτευξη ηθικών προτύπων που ρυθμίζουν τη σωστή και λανθασμένη συμπεριφορά.

Υπάρχουν ακόμα και άλλα είδη ηθικών κατηγοριών όπως οι αρεταϊκές ηθικές (με εκπροσώπους τον Πλάτωνα και τον Αριστοτέλη), η ωφελμιστική ηθική με κύριο εκπρόσωπο το Stuart Mill (1863), η αλτρουιστική ηθική που πρόσκειται κυρίως στο Χριστιανισμό κτλ. (Kim et al., 2009). Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναλυθεί λίγο περισσότερο η περίπτωση του αρετολογικού προτύπου της αριστοτελικής ηθικής αλλά και η κριτική που έχει κατά καιρούς δεχθεί η συγκεκριμένη προσέγγιση.

2.3 Η αριστοτελική ηθική στις επιχειρήσεις

Η προσέγγιση του Αριστοτέλη διαμορφώνεται μέσα από την αριστεία. Σύμφωνα με τον Αριστοτέλη, για να φτάσει κάποιος στην αριστεία θα πρέπει να κατέχει ήθος και ηθική, λόγο και λογική. Ειδικότερα, η ηθική σύμφωνα με τον ίδιο διαμορφώνεται σε οργανωτική αρχή της κοινωνίας και είναι αναγκαίο να μελετηθεί πρώτα η ανθρώπινη εμπειρία και αργότερα να καθοριστούν συγκεκριμένα πρότυπα συμπεριφοράς. Επίσης, διακρίνει κάποιες βασικές αρετές που πρέπει να κατέχονται από τους ανθρώπους, όπως είναι η φρόνηση, η δικαιοσύνη, η σοφία και η νόηση.

Για τον Αριστοτέλη, η ηθική έχει τελεολογικό χαρακτήρα. Δηλαδή, τα άτομα μέσω των πράξεων τους θα φτάσουν στο πιο μεγάλο αγαθό την ευδαιμονία, η οποία βασίζεται στην ηθική ή στο σύστημα ηθικής. Το σύστημα ηθικής του Αριστοτέλη μπορεί να χαρακτηριστεί ως ένα σύνολο συμπεριφορών που υποστηρίζεται από την κοινωνία και εκφράζεται με έναν συγκεκριμένο κώδικα αρχών. Όπως σημειώνει ο Μακρυδημήτρης (2006), η ηθική στον Αριστοτέλη δεν γίνεται αντιληπτή ως αντικείμενο επιβράβευσης αλλά, κυρίως, ως αποτέλεσμα της επιλογής. Έτσι, η ηθική δεν αποκτιέται μέσω μαθημάτων αλλά μέσω της συνεχούς εξάσκησης και διδασκαλίας, καθώς δεν είναι χαρακτηριστικά που διαθέτει ο άνθρωπος εκ φύσεως (Κάλφας, 2009; Ανδριόπουλος, 1997).

Επιπλέον, ο Αριστοτέλης θεωρεί ότι το άτομο αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της κοινωνίας, η οποία περιλαμβάνει ένα σύνολο ατόμων που σκέπτονται και δρουν ως πολιτικά όντα και μεταξύ των άλλων αντιλαμβάνονται και τις έννοιες του δικαίου και του ωφέλιμου. Υποστηρίζει δε, ότι το σημαντικότερο καθήκον του κράτους είναι να εκπαιδεύσει τους πολίτες σύμφωνα, με το ήθος και τους Νόμους.

Μετακινώντας το ερευνητικό ενδιαφέρον στην εφαρμογή της αριστοτέλειας ηθικής στον επιχειρησιακό κόσμο, αξίζει να σημειωθεί ότι ο Αριστοτέλης ήταν θετικός απέναντι στην οικονομική επιστήμη, ενώ ταυτόχρονα αναγνώριζε τη σημασία του προσωπικού συμφέροντος για την πρόοδο της κοινωνίας, ασχολούμενος συστηματικά με τη δικαιοσύνη των ιδιωτικών συναλλαγών. Το πρότυπο ηθικής του Αριστοτέλη στον επιχειρησιακό κόσμο δίνει βαρύτητα στην ποιότητα του χαρακτήρα ενός προσώπου και όχι στο αν οι πράξεις του είναι σωστές. Εξετάζει δηλαδή ποιες είναι οι ιδιότητες που συνιστούν την ποιότητα του χαρακτήρα και σχετίζονται άμεσα με την αρμονική συνύπαρξή του με άλλους ανθρώπους εντός του κοινωνικού συνόλου.¹

2.4 Έννοια και Ορισμός

Η ηθική είναι ένα πολύ υποκειμενικό και προσωπικό θέμα μεταξύ πολλών, με τις έννοιες της ηθικής να αποκλίνουν ανάλογα με τις προσωπικότητες και να διαμορφώνονται μέσω των εμπειριών της ζωής (Siddiqua, 2017). Το ζητούμενο εξαρχής δεν είναι ότι όλοι είναι ανήθικοι, αλλά η μορφή ηθικής που υιοθετεί καθένας στη ζωή του (Siddiqua, 2017).

Μία από τις σημαντικότερες ανησυχίες των θεωρητικών που ασχολούνταν με το ζήτημα της ηθικής ήταν η πρόταση ενός ορισμού, με αποτέλεσμα όπως συμβαίνει και με την πλειονότητα των εννοιών, η ηθική να καθοριστεί με διαφορετικό τρόπο από διαφορετικούς θεωρητικούς (Tsalikis & Fritzsche, (2013).

¹ Το αρετολογικό ηθικό πρότυπο συσχετίζοντας τη συλλογιστική διαδικασία (σκέψη) που προηγείται της επιλογής μιας πράξης και τα στοιχεία του χαρακτήρα του ατόμου, προβαίνει στην αξιολόγηση της ορθότητας ή μη μιας πράξης. Τα άτομα προβαίνουν σε ατομικές επιλογές μέσα από μια βαθύτερη διαδικασία, στην οποία συνυπάρχουν το λογικό υπόβαθρο του ατόμου και οι ιδιότητες οι οποίες συνθέτουν την ηθική του, δηλαδή οι αρετές του.

Η δεοντολογία/ηθική ορίζεται ως η αντίληψη του τι είναι σωστή και δίκαιη συμπεριφορά (Carroll, 1991; Freeman & Gilbert, 1988). Αποτελεί ένα σύστημα αξιών, αρχών ή πρακτικών και είναι ο ορισμός του σωστού και του λάθους (Raiborn & Payne, 1990). Για τους Joyner & Payne (2002), «οι αξίες ορίζονται ως το βασικό σύνολο πεποιθήσεων και αρχών που κρίνονται επιθυμητές (κατά ομάδες ή ατομικά)». Οι αξίες αποτελούν το συνονθύλευμα των στάσεων, πεποιθήσεων και συμπεριφορών, οι οποίες συνδυάζονται για να σχηματίσουν μια συνεχή κοινοτική κουλτούρα (Adler, 1986). Κάθε γενιά επιφέρει τον αντίκτυπό της στην επόμενη, σε ότι αφορά σε αξίες, πεποιθήσεις, συμπεριφορές, με αποτέλεσμα οι αξίες των προγόνων μας να είναι πιθανό να αντικατοπτρίζονται στη δική μας καθημερινότητα, όπως μπορεί να αντανακλούνται οι δικές μας στους απογόνους μας (Joyner & Payne, 2002).

Ο Velasquez (1999) ορίζει ότι η ηθική ασχολείται με τις αποφάσεις σε ζητήματα ηθικής, κανονιστικές αποφάσεις που δηλώνουν ότι κάτι είναι καλό ή κακό, σωστό ή λάθος, αποδίδοντας κατά αυτόν τον τρόπο αξία στις πράξεις, οπότε το άτομο μπορεί να αποφανθεί υπέρ ή κατά μίας ενέργειας (Joyner & Payne, 2002). Για τον καθηγητή Μπαμπινιώτη (1998) «η ηθική παρέχει αξιολογικές κρίσεις για τη διάκριση καλού και κακού και προσδιορίζει το σκοπό της ζωής του ατόμου και τα μέσα για την υλοποίηση του σκοπού αυτού». Σε έναν πιο πρόσφατο ορισμό, ο Hinman, (2013, σ. 375) θεωρεί ως «*Ηθική ως το ρητό, φιλοσοφικό προβληματισμό σχετικά με τις ηθικές πεποιθήσεις και πρακτικές Ηθική είναι η συνειδητή ενίσχυση και ο προβληματισμός σχετικά με την ηθική, ακριβώς όπως η μουσικολογία είναι μια συνειδητή αντανάκλαση για τη μουσική*».

Όπως προαναφέρθηκε, στην εξέλιξη της ίδιας κοινωνίας η ηθική διαφέρει και αποτελούσε θέμα ενδιαφέροντος σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής του ατόμου, ενώ παράλληλα ορίζεται από πολλές διαφορετικές πλευρές: τη νομική (οι αξίες που υπερασπίζεται ο νόμος ενός κράτους), τη θρησκευτική (οι αξίες μιας θρησκείας), την κοινωνική – πολιτιστική (οι αξίες που έχουν καθιερωθεί και γίνονται αποδεκτές από μία κοινωνία με συγκεκριμένα πολιτισμικά χαρακτηριστικά), την εργασιακή (οι αξίες που έχουν καθιερωθεί και ισχύουν σε κάποιο τομέα οικονομικής δραστηριότητας). Σε αυτήν τη διεπιστημονικότητά της, οφείλεται ίσως η δυσκολία εφαρμογή της στο εργασιακό περιβάλλον.

3 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Επιχειρησιακή Ηθική

3.1 Εισαγωγή

Η μετεξέλιξη της βιομηχανικής οικονομίας από το 18^ο ως τον 20^ο αιώνα, οδήγησε φιλοσόφους όπως τον Adam Smith (1776), Stuart Mill (1863), Karl Marx (1867) να θέτουν θεμελιώδεις ερωτήματα πολιτικής οικονομίας σχετικά με τα δικαιώματα των εργαζομένων και κριτικές για το καπιταλιστικό σύστημα, που μπορεί να θεωρηθούν ότι σχετίζονται με την ευρεία έννοια του όρου της ΕΗ (Norman, 2013). Το πώς δύναται ο πλούτος να διαφθείρει την κοινωνική και πολιτική ζωή (Norman, 2013).

Η έννοια της εργασιακής ηθικής εξελίχθηκε στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, από το Max Weber (1904-1905), ο οποίος υπογράμμισε την αξία της δέσμευσης για εργασία και έθεσε ερωτήματα ως προς το γιατί ορισμένοι άνθρωποι δίνουν μεγαλύτερη σημασία στην εργασία και λειτουργούν πιο συνειδητοί από τους άλλους (Van Ness et al., 2010). Στον 21ο αιώνα, οι επιχειρήσεις κατέχοντας πρωταγωνιστικό ρόλο στην προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης -με τη μαζική παραγωγή καταναλωτικών και βιομηχανικών αγαθών/υπηρεσιών να εκτοξεύεται- πιέζονται περαιτέρω για υψηλότερη παραγωγικότητα και κερδοφορία (Siddiqua, 2017). Ωστόσο, τα έντονα περιβαλλοντικά προβλήματα, η άδικη μεταχείριση των εργαζομένων, η αδιαφορία απέναντι σε καταγγελίες και απαιτήσεις πελατών σε συνδυασμό με την ανάγκη για ικανοποίησή τους, η διεξαγωγή παραπλανητικών διαφημίσεων κτλ. ενδέχεται να υπονομεύσουν την εικόνα των επιχειρήσεων, προκαλώντας αρνητική εντύπωση στους πελάτες, μειώνοντας την αξία των παραγόμενων αγαθών/υπηρεσιών και σε τελική ανάλυση καθιστώντας μη ελκυστική την επιχείρηση (Parlak & Orman, 2009, σ. 313). Επομένως, η ηθική στάση και φιλοσοφία της επιχείρησης κρίνονται απαραίτητες για την εύρυθμη λειτουργία τους (Nerkar, 2016).

Η ΕΗ -ως εθελοντικός τρόπος εξέτασης των επιχειρήσεων- θεωρείται σχετικά πρόσφατη καθώς προέκυψε στις ΗΠΑ τη δεκαετία του 1970² και το ενδιαφέρον για αυτή τόσο στην ακαδημαϊκή όσο και στην επιχειρηματική κοινότητα αναπτύχθηκε ιδιαίτερα από το 1980, με την Εταιρεία για τη Δεοντολογία των Επιχειρήσεων (Society for Business Ethics-SBE) να ιδρύεται την ίδια χρονιά και του Association for Practical and Professional Ethics (APPE) να ιδρύεται το 1991 (De George, 2005; Donaldson & Fafaliou, 2003; Nerkar, 2016; Norman, 2013). Ο όρος εισήχθη σε

² Προέκυψε μετά από έντονη ανησυχία του κοινού των ΗΠΑ σε μία σειρά κοινωνικών ζητημάτων όπως απεργίες του δημόσιου τομέα, το σκάνδαλο Watergate, υπό την πίεση των κινημάτων για τα δικαιώματα του πολίτη, τα περιβαλλοντικά και καταναλωτικά κινήματα στις ΗΠΑ των δεκαετιών 1960-1970 (De George, 2005; Donaldson & Fafaliou, 2003).

Ευρώπη³ και Ιαπωνία τη δεκαετία του 1980, ακολουθώντας βέβαια διαφορετική εξελικτική πορεία σε κάθε χώρα, λόγω των κοινωνικοπολιτικό-οικονομικών διαφορών ενώ παράλληλα διαφορές παρατηρούνται μεταξύ Βορρά και Νότου στην Ευρώπη (De George, 2005; Donaldson & Fafaliou, 2003).

Με την προσοχή να στρέφεται όλο και περισσότερο προς την τεκμηρίωση και τη διασφάλιση της ποιότητας στον επιχειρηματικό κόσμο, για να επιτευχθεί η εισαγωγή της ΕΗ και να λειτουργεί σε συνάρτηση με την παραγωγικότητα, οι επιχειρήσεις πρέπει να είναι σε θέση να αποφύγουν εμπόδια που ενδέχεται να εμποδίσουν τις προσπάθειές τους να αναπτύξουν ένα χάρτη δεοντολογίας για την οργάνωση (Siddiqua, 2017). Εάν μάλιστα είναι επιτυχείς, οι ανταμοιβές ενδέχεται να υπερτερούν σε μεγάλο βαθμό του κόστους (Siddiqua, 2017).

3.2 Ο ρόλος της Ηθικής στον εργασιακό χώρο

Η επιχειρησιακή δεοντολογία μπορεί να αποτελεί μια διαφορούμενη έννοια για πολλές επιχειρήσεις, ωστόσο δεν είναι καινοφανής (Siddiqua, 2017). Η αντίληψη των ατόμων για το τι συνίσταται ως ηθική επιχειρηματική συμπεριφορά και τι όχι, επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες όπως παρελθοντικές εμπειρίες σε προηγούμενους χώρους εργασίας, το πολιτιστικό τους ιστορικό, προσωπικούς κώδικες δεοντολογίας που πρεσβεύουν και πολλούς άλλους παράγοντες (Siddiqua, 2017).

Παρά το γεγονός ότι αποτελεί ένα ιδιαίτερα ευαίσθητο θέμα στο σημερινό παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον, με την εφαρμογή νέων ή αναθεωρημένων νόμων/κανονισμών να έχουν θεσπιστεί για τη βελτίωση της επιχειρηματικής δεοντολογίας, εντούτοις δεν έχει λάβει τη σχετική δέουσα προσοχή, διότι θεωρείται ότι προάγει μόνο το προφανές, δηλαδή το να μην ψεύδεται κάποιος (Karpein, 2010; Nerkar, 2016). Αποτέλεσμα αυτού είναι, οι έννοιες της ηθικής και της δεοντολογίας των επιχειρήσεων να θεωρούνται υπερεκτιμημένες από πολλούς επιχειρηματίες και εργαζομένους, οι οποίοι συχνά αντιμετωπίζουν τις ανήθικες πρακτικές ως μια απλή επιχειρηματική απόφαση που πρέπει να ληφθεί για την επίτευξη του στόχου των πωλήσεων ή την επίτευξη οργανωτικών αποτελεσμάτων (Siddiqua, 2017; Yücel & Çiftci, 2012).

Η ευκαιρία για ανήθικες πρακτικές υπάρχει σε όλα τα οργανωτικά επίπεδα. Στην πράξη δεν είναι και τόσο εύκολο να διαλευκανθεί από managers και εργαζομένους με βεβαιότητα τι είναι σωστό και τι λάθος σε όλες τις καταστάσεις (Lewis, 1985). Οι εργαζόμενοι στο χώρο εργασίας λαμβάνουν καθημερινά αποφάσεις που μπορεί να αντικρούουν την έννοια της ΕΗ (Siddiqua, 2017). Ως εκ τούτου, τα άτομα που ασκούν «μικρές» ανήθικες πρακτικές χωρίς κάποια ιδιαίτερη

³ Στην Ευρώπη το European Business Ethics Network (EBEN) ιδρύεται το 1987, προβλέποντας τον Τυπικό Επιχειρησιακό Κώδικα που περιλαμβάνει την Ηθική Κουλτούρα, την Ηθική Συμπεριφορά και Κανονισμούς και την Επικοινωνία (Norman, 2013).

επίπτωση, τείνουν να emπίπτουν αργότερα σε πιο σοβαρές ανηθικότητες (Lewis, 1985). Είναι όμως τα άτομα που κατέχουν υψηλόβαθμες θέσεις (πχ σε διευθυντικό επίπεδο), που πρέπει να έχουν καλύτερη επίγνωση της ΕΗ, διότι οι αποφάσεις τους είναι σε θέση να επηρεάσουν όλα τα εμπλεκόμενα μέρη -εντός και εκτός επιχείρησης, όπως εργαζομένους, προμηθευτές, πελάτες, το σύνολο της κοινωνίας (Siddiqua, 2017).

Τα κίνητρα που ωθούν τις επιχειρήσεις προς την κατεύθυνση πρακτικών ΕΗ είναι στην ουσία δύο, το ένα ηθικής φύσεως και ένα μακιαβελικής⁴ (Joyner & Payne, 2002). Η ΕΗ στην πρώτη περίπτωση, καθοδηγεί τις επιχειρήσεις σε μια επιθυμία να πράξουν το σωστό, χωρίς εξωτερική πίεση ή κρατικό περιορισμό. Εντούτοις αναγνωρίζουν την αλληλεπίδρασή τους με την κοινωνία και ως εκ τούτου την ανάγκη ηθικής λειτουργίας (Joyner & Payne, 2002).

Σύμφωνα με τη μακιαβελική προσέγγιση, οι επιχειρήσεις ωθούνται στην υιοθέτηση ηθικής στάσης επιθυμώντας είτε να αποφευχθούν οι νομικές συνέπειες των πράξεών της ή να πείσει τα ενδιαφερόμενα μέρη ότι στοχεύει στο κοινωνικό συμφέρον και όχι στα δικά της (Joyner & Payne, 2002). Αντιπροσωπευτικό παράδειγμα αποτελεί η διαφημιστική καμπάνια που στοχεύει στο να κάνει τον καταναλωτή να αισθάνεται ότι το οι επιχειρήσεις ενδιαφέρονται περισσότερο για αυτούς παρά για την πώληση των προϊόντων τους (Joyner & Payne, 2002).

3.3 Επίπεδα

Η συζήτηση γύρω από την ΕΗ, οφείλει σύμφωνα με το Norman (2013), να διαχωρίζεται σε τρία - αλληλοεπηρεαζόμενα- επίπεδα ηθικής και αρετών.

Το μικρό-επίπεδο, αφορά το ατομικό επίπεδο των εργαζομένων που εργάζονται μέσα στην επιχείρηση ή αλληλοεπιδρούν με αυτήν. Όχι μόνο με επιτρεπόμενες ενέργειες για τι πρέπει να κάνουν τα άτομα όταν αντιμετωπίζουν ηθικά διλήμματα στην επιχείρηση και ποια δικαιώματα και υποχρεώσεις φέρουν. Αλλά και σε ότι σχετίζεται με θέματα ατομικής αυτο-ανάπτυξης στην εργασία, για κατάλληλες αρετές και χαρακτηριστικά γνωρίσματα στην επιχειρηματική ζωή που πρέπει να καλλιεργήσουν, ηθικές υποχρεώσεις ως μέλος της οικογένειας, της κοινότητας και της ευρύτερης κοινωνίας. Άτομα που εργάζονται στο σύγχρονο επιχειρηματικό σύστημα αναμένεται συχνά να ενεργούν ανταγωνιστικά και ίσως επιθετικά εντός ενός συνόλου γραπτών και άγραφων κανόνων. Πώς μπορούν να αναμορφώσουν τα κίνητρα και τον πολιτισμό της επιχείρησης για να προωθήσουν όμως μία πιο ηθική συμπεριφορά; Το αποτέλεσμα ήταν τα τελευταία χρόνια να υπάρχει ένα αυξανόμενο ενδιαφέρον για την κατανόηση του πραγματικού μηχανισμού λήψης

⁴ Ο Μακιαβελισμός είναι μια δομή της προσωπικότητας που βασίζεται στα γραπτά του Niccolò Machiavelli (1966/1513), ο οποίος συνηγορούσε υπέρ αρχών συμπεριφοράς που είναι ευκαιριακές και επηρεάζουν τους άλλους στις διαπροσωπικές σχέσεις (Jones & Kavanagh, 1996).

ανθρώπινων αποφάσεων, με πλειάδα ερευνητών τη φιλοσοφία, ψυχολογία, συμπεριφορική οικονομία, τη νευροεπιστήμη να επιτελούν εμπειρικές έρευνες.

Στο μέσο-επίπεδο, η ανάλυση επικεντρώνεται στις διαδικασίες, τις πρακτικές και την κυβερνητική δομή οντοτήτων όπως εταιρίες, μη κυβερνητικοί οργανισμοί, επαγγελματικές συνενώσεις κτλ. Τα ζητήματα που τίθεντο εδώ σχετίζονται με τα δικαιώματα, τις υποχρεώσεις, τις ελευθερίες που έχουν οι οργανισμοί, την εσωτερική τους δομή, τους κανόνες από τους οποίους

διέπονται και τον τρόπο με τον οποίο δύναται να διαρθρώσουν με νόμιμο τρόπο τις υποχρεώσεις, τα δικαιώματα, το χαρακτήρα των ατόμων που εργάζονται και αλληλεπιδρούν μέσα σε αυτήν. Αφορά σε θέματα εσωτερικών δομών των επιχειρήσεων που τείνουν να ενισχύουν την ηθική λειτουργία των εργαζομένων (De George, 2005). Αυτό είναι το επίπεδο της εταιρικής κουλτούρας, της ευθύνης προς τα διάφορα εμπλεκόμενα μέρη (stakeholders), της ΕΚΕ, των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας και των ανθρώπινων δικαιωμάτων (ιδίως σε διεθνές επίπεδο επιχείρηση). Είναι επίσης τα ζητήματα που τίθενται σε μερικές επιχειρήσεις μετά από σκάνδαλα σχετικά με τον τρόπο ρύθμισης ή απορρύθμισης των επιχειρήσεων προκειμένου να αποφευχθούν παρόμοια μελλοντικά περιστατικά. Στο επίπεδο αυτό ανήκουν και τα ζητήματα της συγκεκριμένης βιομηχανίας, καθώς σε πολλές περιπτώσεις δεν μπορούν να λυθούν σε επίπεδο κάθε μεμονωμένης επιχείρησης αλλά μόνο σε επίπεδο βιομηχανίας (πχ εξορυκτικές και χημικές βιομηχανίες) (De George, 2005).

Τέλος, το μακρο-επίπεδο σχετίζεται με τη δομή των αγορών και τη νομοθεσία που υφίσταται σε μία δημοκρατική και ελεύθερη αγορά σε διεθνές επίπεδο. Αναφέρεται στο ποιος φέρει την υποχρέωση να ρυθμίζει τη νομοθεσία για τις αγορές αγαθών/υπηρεσιών, εργασίας με την προστασία των εργαζομένων, κεφαλαίου, ο περιορισμός της ρύπανσης, η πρόληψη της παιδικής εργασίας και της εκμετάλλευσης κ.ο.κ. και στην επίλυση παγκόσμιων ζητημάτων, για τα οποία επιχειρήσεις και κράτη φέρουν ευθύνη (De George, 2005).

3.4 Ορισμός

Παρά το γεγονός ότι η ΕΗ-δεοντολογία λαμβάνει ολοένα και περισσότερη προσοχή στη βιβλιογραφία, ωστόσο, ο όρος δεν ορίζεται επαρκώς και δεν υπάρχει στην πράξη μία κοινά αποδεκτή ορολογία (Lewis, 1985; Steiner & Steiner, 1994). Οι ορισμοί μπορεί να αναφέρονται στην ορθότητα ή την κακή συμπεριφορά, αλλά επικρατεί διχογνωμία για το τι είναι ηθικά σωστό ή λάθος, καλό ή κακό, ηθικό ή ανήθικο (Lewis, 1985). Προκειμένου να μπορέσει να επιλυθεί αυτό το ζήτημα, στην πλειοψηφία τους οι διαθέσιμοι ορισμοί υπάρχουν σε ένα αφηρημένο επίπεδο (Lewis, 1985).

Σε μία προσπάθεια σύνθεσης ενός όρου από τους πιο συχνά χρησιμοποιούμενους ορισμούς, ο Lewis (1985) κατέληξε ότι η ΕΗ «είναι κανόνες, πρότυπα, κώδικες ή αρχές που παρέχουν

κατευθυντήριες γραμμές για ηθικά σωστή συμπεριφορά και ειλικρίνεια σε συγκεκριμένες περιπτώσεις», δηλαδή καταστάσεις ηθικών διλημμάτων. Οι Frederick et al. (1987), θεωρούν ότι η επιχειρησιακή ή εταιρική ηθική είναι ο φιλοσοφικό κλάδος στη διοίκηση των επιχειρήσεων. Για το De George (1999), αποτελεί την αλληλεπίδραση μεταξύ ηθικής/δεοντολογίας και των επιχειρήσεων. Για το Nerkar (2016), η ΕΗ⁵ είναι μια μορφή εφαρμοσμένης δεοντολογίας ή επαγγελματικής δεοντολογίας που εξετάζει τα σύγχρονα πρότυπα ηθικών αξιών ή τα ηθικά προβλήματα, τα οποία μπορεί να προκύψουν σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Εφαρμόζεται σε όλες τις επιχειρήσεις και σχετίζεται τόσο με τη συμπεριφορά των ατόμων όσο και ολόκληρου του οργανισμού (Nerkar, 2016).

Σε παγκόσμιο επίπεδο, η ΕΗ συνδέεται με το Παγκόσμιο Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών (UN Global Compact), που ξεκίνησε τον Ιανουάριο του 1999 από τον τότε Γενικό Γραμματέα του ΟΗΕ, Κόφι Ανάν, στο Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, ενώ επίσημα ξεκίνησε τον Ιούλιο του 2000 (De George, 2005). Στην ουσία θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι η εφαρμογή των κανόνων ηθικής στις επιχειρήσεις.

Στο σημείο αυτό, πρέπει να σημειωθεί ότι «νόμος» και «ηθική» δεν αποτελούν συνώνυμες έννοιες, διότι ο νόμος αποτελεί απόρροια καταστατικών και κανονισμών που ψηφίστηκαν με νομοθετική πράξη (Nerkar, 2016).

3.5 Εφαρμογή, Κώδικες, Εμπόδια και Οφέλη

Σύμφωνα με το Ινστιτούτο Επιχειρηματικής Δεοντολογίας, το πεδίο εφαρμογής της ΕΗ δεν πρέπει απλά να ξεπερνάει τα απλά όρια συμμόρφωσης με την εκάστοτε νομοθεσία, αλλά να αρχίζει μόλις τελειώνει το πεδίο εφαρμογής του νόμου (Siddiqua, 2017).

Η επιλογή της πρακτικής που θα χρησιμοποιηθεί προκειμένου να καθοριστούν πρότυπα στον εργασιακό χώρο, αποτελεί μια περίπλοκη διαδικασία, για μια σειρά από λόγους που αποτελούν συνάμα και τα εμπόδια εφαρμογής της όπως είναι: η έλλειψη θέλησης από την πλευρά του management λόγω φόρτου εργασίας, της αδυναμίας του να αντιληφθεί τα οφέλη κτλ., η διστακτικότητα απέναντι στην εφαρμογή νέων προγραμμάτων ΕΗ λόγω φόβου αλλαγής του υπάρχοντος status quo, αδυναμία εξεύρεσης επενδυτικών πόρων για την υιοθέτηση και εφαρμογή τους, η απόκλιση των απόψεων στο τι συνιστά επιθυμητή ηθική συμπεριφορά μέσα στο χώρο εργασίας (Siddiqua, 2017).

Για να λειτουργήσει η ΕΗ οφείλει να διέπτεται από μία σειρά επίσημα διατυπωμένων κανόνων, αξιών και πρακτικών συμπεριφοράς μέσα στην επιχείρηση, τους λεγόμενους κώδικες δεοντολογίας (Ασπρίδης, 2015). Αυτός ο γραπτός κώδικας Ηθικής (Code of Ethics) διέπει τα αναμένεται

⁵ Στην αγγλική γλώσσα αποδίδεται με τους όρους Business ethics ή Corporate ethics (Nerkar, 2016).

πρότυπα επαγγελματικής συμπεριφοράς, σε μια προσπάθεια οι εταιρίες να βοηθήσουν τα στελέχη και τους εργαζομένους τους ώστε να έχουν μία σαφή ηθική διάσταση κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων (Adams et al., 2001). Ωστόσο, οι ίδιοι οι κανόνες αποτελούν εμπόδιο στην εφαρμογή της ΕΗ, καθότι μερικές φορές είναι τόσο πολυάριθμοι ή πολύπλοκοι που οι υπάλληλοι δεν μπορούν να τα κατανοήσουν ή να συμμορφωθούν με αυτά (Michael, 2006).

Μάλιστα προκαλεί εντύπωση το «χάσμα ηθικής» που δείχνει να απαντάται μεταξύ Ευρώπης και ΗΠΑ, ειδικότερα όσον αφορά τα εμπλεκόμενα μέρη και τα πολιτικά ενδιαφέροντα (Langlois & Schlegelmilch, 1990). Στην εμπειρική έρευνα που πραγματοποίησαν οι Langlois & Schlegelmilch (1990) συγκρίνοντας τα αποτελέσματα 600 μεγαλύτερων ευρωπαϊκών επιχειρήσεων (γαλλικών, βρετανικών και γερμανικών) με 174 των ΗΠΑ, έδειξαν ότι συνολικά οι ηθικοί κανόνες στις ευρωπαϊκές εταιρείες τονίζουν την υπευθυνότητα των εργαζομένων στις δραστηριότητες της εταιρίας, ενώ των ΗΠΑ ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των εργαζομένων για δικαιοσύνη και ισότητα. Διαφορές απαντώνται επίσης και στο περιεχόμενο των κωδικών ηθικής μεταξύ των τριών ευρωπαϊκών χωρών, κυρίως σε σχέση με τους καταναλωτές. Η Γαλλία, για παράδειγμα, ξεχωρίζει μέσω του υψηλού ποσοστού των κωδικών που αφορούν τις σχέσεις με τους πελάτες (93%), ενώ οι γερμανικές για κώδικες που αφορούν περισσότερο στην καινοτομία και την τεχνολογία (60%).

Το βασικό ερώτημα που τίθεται, στην περίπτωση υιοθέτησης ΕΗ είναι η διαδικασία για εφαρμογή της και ποιες είναι οι αρχές δεοντολογίας που τη διέπουν, καθότι δεν υπάρχει μία κοινή ενδεδειγμένη πρακτική για όλες τις επιχειρήσεις.

Σύμφωνα με το Murphy (1988), η εφαρμογή της ΕΗ περιλαμβάνει τις διαδικασίες της οργάνωσης και εφαρμογής. Συγκεκριμένα, η οργάνωση αποτελείται από: (α) τη δομή που οφείλει να έχει και αναφέρεται σε επίσημους οργανωτικούς μηχανισμούς που προωθούν τις ηθικές αποφάσεις, και (β) την επιχειρηματική της κουλτούρα που σχετίζεται με το ανεπίσημο οργανωτικό κλίμα. Στη δομή της ηθικής επιχείρησης πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν οι κώδικες ηθικής ώστε να είναι συγκεκριμένοι και ρεαλιστικοί για τους εργαζομένους, να αποτελούν δημόσια έγγραφα για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και να αναθεωρούνται περιοδικά, διότι σαν «ζωντανά» έγγραφα χρειάζονται συνεχή ενημέρωση για να αντικατοπτρίζουν τα τρέχοντα ηθικά προβλήματα. Αρκετές μελέτες εξέτασαν εμπειρικά τους κώδικες ΕΗ για να καθορίσουν ποιες βασικές ηθικές αξίες είναι πιο διαδεδομένες (Schwartz, 2005). Για παράδειγμα, ο Kapstein (2004, σελ. 21) αναλύει τους κωδικούς σε 200 μεγαλύτερες εταιρείες στον κόσμο από 17 διαφορετικές χώρες και βρίσκει ότι οι σημαντικότερες αξίες είναι η διαφάνεια (55%), η ειλικρίνεια/αλήθεια (50%), η δικαιοσύνη (45%), η εμπιστοσύνη (23%), ο σεβασμός (20%), ο διάλογος / ανοιχτή επικοινωνία (14%), η ισότητα (12%), η τήρηση υποσχέσεων (10%) κτλ. (Schwartz, 2005).

Παράλληλα για την εφαρμογή ηθικής επιχειρηματικής πολιτικής οφείλει να υπάρχει μέριμνα για επιτροπές δεοντολογίας και σεμινάρια για την κατάρτιση- εκπαίδευση των εργαζομένων

σχετικά με πολιτικές και διαδικασίες (Murphy 1988). Τέλος στο κομμάτι αυτό, υπάγεται και η πρόταση για εφαρμογή ηθικού ελέγχου, ο οποίος μέσω σχετικών ερωτημάτων στο προσωπικό, τις συναλλαγές με προμηθευτές, σε οικονομικές εκθέσεις κα. θα είναι σε θέση να διαπιστώσει το εάν υπάρχουν καταχρήσεις.

Η καλλιέργεια άτυπης οργάνωσης ή εταιρικής κουλτούρας, είναι το δεύτερο συστατικό στοιχείο στην οργάνωση της εφαρμογής της ηθικής, το οποίο μάλιστα για μερικούς είναι πολύ πιο σημαντικό για την ανάπτυξη ΕΗ (Murphy 1988). Ένα κλίμα όπου τα ηθικά ζητήματα θα μπορούν να συζητούνται ελεύθερα μπορεί να συνδράμει προς αυτήν την κατεύθυνση, όπως επίσης εξίσου σημαντικός είναι και ο ρόλος της διοίκησης που δίνει το γενικότερο κλίμα και θέτει τις κατευθύνσεις.

Τα πλεονεκτήματα που απορρέουν από την εφαρμογή των αρχών της ΕΗ στο εργασιακό περιβάλλον είναι πολλά και περιλαμβάνουν τη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης και αξιοκρατίας μεταξύ των εργαζομένων, τη δημιουργία-διάχυση και ενίσχυση της εταιρικής κουλτούρας, τη διατήρηση και προώθηση της φήμης, τόσο βραχυπρόθεσμα όσο και μακροπρόθεσμα η οποία με τη σειρά της βοηθά στην εύκολη εξεύρεση επενδυτικών κεφαλαίων και την ενδυνάμωση της αξιοπιστίας της απέναντι σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη *κ.ά.*

Για πολλούς ερευνητές το ζήτημα της εύρεσης μίας ποσοτικής σχέσης που θα συνδέει την οικονομική απόδοση με την ηθική συμπεριφορά, πέραν του άμεσου οικονομικού κέρδους, μπορεί συνάμα να ωθήσει τις επιχειρήσεις στο να προάγουν και να υποστηρίζουν την ΕΗ από τους υπαλλήλους τους καθώς και μία κοινωνικά υπεύθυνη συμπεριφορά με σεβασμό στο περιβάλλον και στην ίδια την κοινωνία, μέσα στα πλαίσια της οποίας δραστηριοποιούνται (Joyner & Payne, 2002).

4 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

4.1 Εισαγωγή

Από το δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα, ξεκίνησε μια μακρά συζήτηση για ζητήματα που αφορούν στην κοινωνική ευθύνη των ιδιωτικών επιχειρήσεων και εντάσσονται υπό την σκέπη της έννοιας της ΕΚΕ. Το αποτέλεσμα ήταν μεν η ευρεία χρήση του όρου, χωρίς να υφίσταται δε ένας παγκόσμιος κοινά αποδεκτός ορισμός (Donaldson & Fafaliou, 2003).

Σε γενικές γραμμές, παρατηρείται ότι η έννοια της ΕΚΕ δείχνει να σχετίζεται με τις εκάστοτε κοινωνικές συνθήκες που επικρατούν, οπότε η έννοια μετεξελίσσεται διαχρονικά και το ενδιαφέρον για την έννοια δείχνει να ακολουθεί παράλληλη πορεία με την κοινωνική έξαρση ή ύφεση (Campbell, 2007; Gjølberg, 2009). Ως εκ τούτου, την τελευταία δεκαετία, με τη διαμόρφωση της παγκοσμιοποίησης, των ταχύτατων τεχνολογικών εξελίξεων, των ενδυναμωμένων καταναλωτικών, περιβαλλοντικών και κοινωνικών κινημάτων και της ενδυνάμωσης του ρόλου των μη κυβερνητικών οργανισμών είχαμε την κατάρτιση ενός κοινωνικό-πολιτικού πλαισίου ευθύνης για τις επιχειρήσεις.

4.2 Βιβλιογραφική Ανασκόπηση της Έννοιας

Η πρώιμη βιβλιογραφία στον συγκεκριμένο τομέα είχε ως στόχο να προσδιορίσει την έννοια και τα διάφορα συστατικά στοιχεία της ΕΚΕ, όπως προέκυψε κατά το δεύτερο μισό του 20ού αιώνα (Kolk, 2006). Παρόλα αυτά, υπάρχουν αρκετά προβλήματα ορισμού, καθότι συχνά χρησιμοποιείται ως περίληψη με την οποία οι επιχειρήσεις ενσωματώνουν κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανησυχίες στις δραστηριότητές τους και στην αλληλεπίδρασή τους με τους ενδιαφερόμενους φορείς σε εθελοντική βάση⁶ (Donaldson & Fafaliou, 2003). Με άλλα λόγια, για να θεωρείται μια εταιρεία κοινωνικά υπεύθυνη, θα πρέπει να συμβάλλει στην οικονομική ευημερία, την ποιότητα του περιβάλλοντος και το κοινωνικό κεφάλαιο (Donaldson & Fafaliou, 2003). Παρά την ευρεία χρήση του όρου, δεν υπάρχει γενική συμφωνία σε διεθνές επίπεδο όσον αφορά στην έννοια της ΕΚΕ (Donaldson & Fafaliou, 2003). Αυτό, μπορεί να οφείλεται στην ποικιλομορφία των πολλαπλών τοπικών κοινωνιών που εμφανίζουν διαφορετικό επίπεδο ανάπτυξης και διαφορετική κουλτούρα (Gjølberg, 2009).

Με το βιβλίο του, «Κοινωνικές Ευθύνες του Επιχειρηματία», ο Bowen Howard (1953) αποτελεί το θεμελιωτή της έννοιας και σηματοδοτεί την απαρχή της μετάβασης από την ορολογία

⁶ Για παράδειγμα, στην Πράσινη Βίβλο της ευρωπαϊκής επιτροπής (2001, σ. 6).

της Κοινωνικής Ευθύνης⁷ (ΚΕ ή Social Responsibility-SR) σε εκείνη της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (ΕΚΕ ή Corporate Social Responsibility-CSR) (Carroll, 2008; Garriga & Melé, 2013). Έκτοτε υπήρξε σημαντική ανάπτυξη μίας νέας σχολής σκέψης, στην οποία συγκαταλέγονται πληθώρα προσεγγίσεων και εννοιών όπως η Διαχείριση Συμμετεχόντων (Stakeholder management), η Εταιρική Ελεγκτική (corporate accountability) κα. (Garriga & Melé, 2013).

Από τη δεκαετία του 1960, ξεκίνησε μία προσπάθεια καλύτερου εννοιολογικού καθορισμού της ΕΚΕ (Carroll, 2008). Ένας από τους πρώτους, και σημαντικότερους συγγραφείς της περιόδου, ο Keith Davis (1960), παρέθεσε τον αρχικό ορισμό της, υποστηρίζοντας ότι αναφέρεται στις *«αποφάσεις και ενέργειες των επιχειρηματιών που λαμβάνονται για λόγους πέραν του άμεσου οικονομικού ή τεχνικού ενδιαφέροντος της επιχείρησης»*. Ένας ακόμη πρωτοπόρος, ο William Frederick (1960), αναφέρει ότι:

Η ΕΚΕ σε τελική ανάλυση συνεπάγεται μια δημόσια στάση απέναντι στην οικονομική κοινωνία και των ανθρώπινων πόρων και την προθυμία να διαπιστωθεί ότι οι πόροι αυτοί χρησιμοποιούνται ευρέως για κοινωνικούς σκοπούς και όχι απλώς για τα περιορισμένα συμφέροντα των ιδιωτών. Ωστόσο σύμφωνα με τον Friedman (1962, σ. 133), η μοναδική ΕΚΕ της επιχείρησης είναι να αυξάνει το κέρδος της, προσδίδοντας στον ορισμό ιδιαίτερος στενά και περιοριστικά όρια. Συγκεκριμένα αναφέρει ότι:

...υπάρχει μία και μόνο μία κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων-να χρησιμοποιούν τους πόρους τους και να συμμετέχουν σε δραστηριότητες που αποσκοπούν στην αύξηση των κερδών τους, εφόσον παραμείνουν εντός των κανόνων του παιχνιδιού, δηλαδή, ασκούν ανοικτό και ελεύθερο ανταγωνισμό, χωρίς εξαπάτηση ή απάτη.

Ο Carroll (1979) πρότεινε τον ακόλουθο ορισμό, σύμφωνα με τον οποίο *«Η κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων περιλαμβάνει την οικονομική, νομική, δεοντολογική και διακριτική προσδοκίες που έχει η κοινωνία επί των οργανισμών σε ένα δεδομένο χρονικό σημείο»*, δίδοντας έμφαση στις τέσσερις αλληλεξαρτώμενες και μη αμοιβαία αποκλειόμενες διαστάσεις της ΕΚΕ.

Στις δεκαετίες του 1980 και 1990 συνέχισαν σε μικρότερο βαθμό, οι προσπάθειες για την παράθεση νέων ή πιο εκλεπτυσμένων ορισμών της ΕΚΕ με την παράλληλη εισαγωγή νέων εναλλακτικών εννοιών όπως η Εταιρική Κοινωνική Ανταπόκριση (Corporate Social Responsiveness), η Εταιρική Κοινωνική Απόδοση (Corporate Social Performance), τη Δημόσια Πολιτική (Public Policy), τη Θεωρία/Διαχείριση των Ενδιαφερομένων Μερών (Stakeholder Theory/Management), και την Ιδιότητα του Πολίτη στην Επιχείρηση (Corporate citizenship) (Carroll, 2008).

⁷ Όπως αναφερόταν αρχικά.

Η έννοια της ΕΚΕ εισήχθη στο σύγχρονο επιχειρηματικό λεξιλόγιο στα μέσα της δεκαετίας του '90, όταν δημιουργήθηκε το Παγκόσμιο Συμβούλιο Επιχειρηματικότητας για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη, κατά το οποίο *«ΕΚΕ είναι η διαρκής δέσμευση των επιχειρήσεων για ηθική συμπεριφορά και συμβολή στην οικονομική ανάπτυξη με ταυτόχρονη βελτίωση της ποιότητας ζωής τόσο του εργατικού τους δυναμικού και των οικογενειών τους καθώς επίσης και των τοπικών κοινοτήτων και της κοινωνίας γενικότερα»* (World Business Council for Sustainable Development-WBCSD, 1995) (Joyner & Payne, 2002; Micheal, 2003). Υπήρχε πλέον ως ένα παγκόσμιο ζήτημα, για την προώθηση του οποίου, ξεκίνησε το 1995 το δίκτυο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης της Ευρώπης, στοχεύοντας στο να βοηθήσει τις επιχειρήσεις να επιτύχουν κερδοφορία, βιώσιμη ανάπτυξη και πρόοδο των ανθρώπων με την ενσωμάτωση της επιχειρηματικής πρακτικής (Donaldson & Fafaliou, 2003). Με την πάροδο των ετών, έχει δοθεί αυξημένη προσοχή συνολικά σε ζητήματα περιβαλλοντικά, κοινωνικά και ηθικής (Kolk, 2006). Κατά το Παγκόσμιο Συμβούλιο Επιχειρηματικότητας για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (World Business Council for Sustainable Development-WBCSD, 1995) *«Η ΕΚΕ είναι η διαρκής δέσμευση των επιχειρήσεων για συμβολή στην οικονομική ανάπτυξη με παράλληλη βελτίωση της ποιότητας της ζωής των εργαζομένων και των οικογενειών τους όπως επίσης των κοινοτήτων και της κοινωνίας γενικότερα»* (Joyner & Payne, 2002).

Σε μεταγενέστερες βιβλιογραφικές αναφορές επισημαίνεται και η περιβαλλοντική διάσταση, με την Πράσινη Βίβλο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να ορίζει σχετικά πρόσφατα ότι η *«ΕΚΕ είναι η έννοια σύμφωνα με την οποία οι εταιρείες ενσωματώνουν σε εθελοντική βάση κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς προβληματισμούς στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και στις επαφές τους με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη»* (European Commission, 2001). Παράλληλα, τη δεκαετία του 2000, υπήρξε μετατόπιση του ερευνητικού ενδιαφέροντος από την θεωρητική στην εμπειρική έρευνα (Carroll, 2008).

Παρά την απουσία σύγκλισης σε ένα κοινά αποδεκτό ορισμό, υπάρχουν τρία χαρακτηριστικά της ΕΚΕ για τα οποία φαίνεται να υπάρχει συναίνεση. Σε αυτά συγκαταλέγονται ο εθελοντικός της χαρακτήρας, η στενή της σχέση με την έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης και το γεγονός ότι αποτελεί στρατηγική όχι μία περιστασιακή επιλογή της επιχείρησης.

4.3 Βασικές Αρχές

Οι βασικές αρχές πάνω στις οποίες στηρίχθηκαν και αναπτύχθηκαν μετέπειτα οι έννοιες της ΕΚΕ - ενδυναμώνοντας τη σχέση μεταξύ των επιχειρήσεων και της κοινωνίας- είναι εκείνες που αναφέρθηκαν στο έργο του Andrew Carnegie (1889) "The Gospel of Wealth": της Φιλανθρωπίας/Αγαθοεργίας (Charity Principle) και της Αρχής της Διαχείρισης/Εποπτείας

(Stewardship Principle). Αυτές είναι μέχρι και σήμερα, που η επιχείρηση αποφασίζει να εντάξει στα πλαίσια υιοθέτησης ΕΚΕ (Mitnick, 1995).

Παραδοσιακά, η έννοια της αρχής της Φιλανθρωπίας βασίζεται στον αλtruισμό και αφορά στην εθελοντική συμβολή της επιχείρησης, παρέχοντας βοήθεια (οικονομική και μη) σε κοινωνικές ομάδες που βρίσκονται σε δυσμενή θέση χωρίς την προσδοκία ανταλλάγματος καθώς και σε οργανισμούς που παρέχουν κοινωνικές υπηρεσίες (Collins 1994). Δεν αποτελεί κομμάτι των δραστηριοτήτων μάρκετινγκ μιας επιχείρησης, αλλά της ευρύτερης ΕΚΕ της, επιδιώκοντας να αποτελέσει έναν καλό εταιρικό πολίτη (File & Prince 1998; Polonsky & Wood 2001; Sharfmann 1994 gkartzonika). Εδώ υπάγονται οι δωρεές σε οργανισμούς και οι διάφορες εθελοντικές δράσεις.

Από την άλλη, κατά την Αρχή της Εποπτείας, η επιχείρηση συμπεριφέρεται ως διαχειριστής και θεματοφύλακας του κοινωνικού συμφέροντος, παρέχοντας τη μέγιστη δυνατή χρησιμότητα (Smirnova, 2012). Την εποχή εκείνη μέσω διαφόρων εθελοντικών δράσεων με σκοπό να προωθηθεί το κοινωνικό συμφέρον (όπως είναι τα ιδρύματα φιλανθρωπίας), έχουμε τη δράση των στελεχών με αποτέλεσμα ένας σημαντικός βαθμός κοινωνικής ευθύνης να περνά μέσα από τη λήψη επιχειρησιακών αποφάσεων. Αυτός ο τρόπος σκέψης οδήγησε τελικά στη θεωρία της διαχείρισης των ενδιαφερόμενων ή εμπλεκόμενων μερών (theory of stakeholder management) δηλαδή, η κοινωνικά υπεύθυνη επιχείρηση, αποδέχεται την αλληλεπίδραση με τα ενδιαφερόμενα μέρη (έμμεσα και άμεσα)⁸ κατά τη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων, προκειμένου να τα λαμβάνει υπόψη για να μη θίγονται συμφέροντά τους (Lawrence et al., 2005).

4.4 Εμπόδια εφαρμογής

Αν και είναι ευρέως αποδεκτή η έννοια της ΕΚΕ, παραμένει εντούτοις σχετικά ασαφής, η οποία συχνά υιοθετείται από τις εταιρείες ως απάντηση σε εξωτερικές επικρίσεις που δέχονται (De George, 2005). Παράλληλα, στην περίπτωση πολυεθνικών ή διακρατικών εταιριών υπάρχει επίσης ασάφεια ως προς το αν η ΕΚΕ μιας επιχείρησης αντανάκλα τις απαιτήσεις της κοινωνίας στην οποία υπάγεται η επιχείρηση ή τις κοινωνίες στις οποίες δραστηριοποιείται (De George, 2005).

Ο Milton Friedman (1962), αποτελώντας έναν από τους βασικούς πολέμιους της ΕΚΕ, θεωρεί ως βασική ευθύνη των επιχειρήσεων την επίτευξη κέρδους, τηρώντας βέβαια τους κανόνες του παιχνιδιού, όπως είναι ο ανοικτός και ελεύθερος ανταγωνισμός και η αποφυγή απάτης και δόλου. Σύμφωνα με τον ίδιο, δε αποτελούν ευθύνη των επιχειρηματιών τα κοινωνικά προβλήματα, τα οποία και πρέπει να επιλύονται από τη λειτουργία της ελεύθερης αγοράς (Carroll & Shabana, 2010).

⁸ Τα άμεσα ενδιαφερόμενα μέλη είναι οι μέτοχοι, οι εργαζόμενοι, οι πιστωτές (τράπεζες), ενώ στα έμμεσα συγκαταλέγονται το Κράτος, οι τοπικές κοινωνίες στις οποίες δραστηριοποιείται η επιχείρηση, οι ομάδες πίεσης κ.α.

Για τους Yuen & Lim (2016), η έλλειψη πόρων, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικών, του ανθρώπινου κεφαλαίου, της γνώσης, και της εμπειρίας αποτελούν κοινό φραγμό στην υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, θεωρείται ότι ενδέχεται να υπάρξουν κόστη, όπως ο χρόνος και η επένδυση που είναι αναγκαία για το σχεδιασμό, την εφαρμογή και τη συνεχή προσαρμογή με τις πρακτικές της ΕΚΕ, καθιστώντας τις λιγότερο ανταγωνιστικές (Carroll & Shabana, 2010). Οι Yeh et al. (2014) με την εμπειρική τους έρευνα κατέδειξαν ότι η έλλειψη ανθρώπινων πόρων αποτελεί σημαντικό εμπόδιο στην εφαρμογή της ΕΚΕ. Είναι οι μικρομεσαίες, ως επί τω πλείστον, επιχειρήσεις που μπορεί είναι δυνατόν να μη διαθέτουν τους κατάλληλους πόρους (οικονομικούς και χρονικούς), την εμπειρία και τη μακροχρόνια επενδυτική στόχευση (Sweeney, 2007).

Παράλληλα, η έλλειψη στρατηγικού οράματος που αποδίδεται συχνά στην έλλειψη της δέσμευσης της διοίκησης, που λειτουργεί μυωπικά λόγω ανυπαρξίας στόχου και συγκεκριμένου οράματος της επιχείρησης και των επενδυτών, στοχεύοντας μόνο σε βραχυχρόνια κερδοφορία (Yuen & Lim, 2016).

Η ΕΚΕ αποτελεί μια πολύπλοκη και αβέβαιη περιοχή δράσης, που συνυπολογίζει τις επιδράσεις σε περιβαλλοντικό, κοινωνικό και οικονομικό τομέα.. Λόγω του ασαφούς χαρακτήρα των ορίων της έννοιας της ΕΚΕ απαντάται αδυναμία να ποσοτικοποιηθούν τα οφέλη από την υλοποίηση της ΕΚΕ, που θα μπορούσαν να αποτελέσουν κίνητρο (Yuen & Lim, 2016). Ως εκ τούτου, υπάρχει έλλειψη των απαιτούμενων συστημάτων μέτρησης, που θα χρησίμευαν ως χρήσιμο εργαλείο για την αξιολόγηση και τον έλεγχο των επιδόσεων της ΕΚΕ και ως βάση για ανταμοιβές (Yuen & Lim, 2016). Για το λόγο αυτό, είναι απαραίτητο να ανευρεθούν και να διαμορφωθούν εργαλεία και πρακτικές, που να ταιριάζουν με τις ειδικές συνθήκες κάθε επιχείρησης και να είναι αποτελεσματικές και αξιόπιστες.

4.5 Οφέλη

Τα οφέλη της ΕΚΕ αφορούν τόσο στην εσωτερική όσο και εξωτερική σφαίρα της επιχείρησης (Chong & Tan, 2010). Σε εσωτερικό επίπεδο, τα άμεσα οφέλη σχετίζονται με την ηθική δέσμευση των εργαζομένων καθώς και τα προγράμματα εκπαίδευσης και εκμάθησης, που συμβάλλουν στην αύξηση του επιπέδου παραγωγικότητάς τους μέσα από την ανάπτυξη των ικανοτήτων και γνώσεών τους (Branco & Rodrigues, 2006; Orlitzky et al., 2003). Παράλληλα δύναται να καταστήσει την εταιρία περισσότερο ελκυστική για καταρτισμένο εργατικό δυναμικό (Backhause et al., 2002).

Χάρη στην υιοθέτηση στρατηγικών ΕΚΕ, ο οργανισμός επικεντρώνεται στον τρόπο κατανομής των πόρων προκειμένου να επιτύχει μακροπρόθεσμους κοινωνικούς στόχους, δίδοντας τη δυνατότητα να επιτύχει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα με τη μείωση του λειτουργικού της κόστους (Chong & Tan, 2010; Sprinkle & Maines, 2010). Σε αυτή την ομάδα των έμμεσων

εσωτερικών ωφελειών, μπορεί να συμπεριληφθεί το έμμεσο όφελος λόγω μειωμένης ρυθμιστικής εποπτείας. Καθώς, επιχειρήσεις που συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις των ρυθμιστικών αρχών, απολαμβάνουν μεγαλύτερη ελευθερία κινήσεων και μπορούν να προλάβουν ενδεχόμενες μελλοντικές κυβερνητικές παρεμβάσεις (Carroll & Shabana, 2010). Επιτροπές, όπως η U.S Federal Sentencing Guidelines, επιτρέπουν ακόμη και τη μείωση των προστίμων για επιχειρήσεις που αποδεδειγμένα αποτελούν «καλούς» εταιρικού πολίτες και εφαρμόζουν ηθικά προγράμματα στις δραστηριότητές τους (Brennan & Kaplan, 2006).

Τα άμεσα εξωτερικά οφέλη της επιχείρησης από την υιοθέτηση ΕΚΕ αποτελούν η δημιουργία κοινωνικά υπεύθυνης φήμης και επωνυμίας (Chong & Tan, 2010; Exter, & Cunha, 2011). Κατά κάποιο τρόπο, η επιχείρηση επιτυγχάνει έτσι τη διαφοροποίηση των προϊόντων της και έχει αποδειχτεί εμπειρικά ότι μια κοινωνικά υπεύθυνη επιχείρηση δύναται να έχει μεγαλύτερη απήχηση στο κοινό και η ενδυνάμωση της αφοσίωσης των πελατών (Exter, & Cunha, 2011; Chong & Tan, 2010). Παράλληλα, ενισχύονται τα έσοδα της εταιρείας και των πωλήσεων και οδηγώντας σε θετική χρηματοοικονομική απόδοση (Chong & Tan, 2010; Murray & Montanan 1986; Varadarajan & Menon 1988). Την τελευταία δεκαετία ένας αυξανόμενος αριθμός ερευνών, που έχουν διεξαχθεί, επιβεβαιώνουν τη θετική σχέση μεταξύ ΕΚΕ και των διαφόρων μεταβλητών (Auger et al., 2003; Brammer et al., 2007; Orlitsky et al., 2003 κτλ).

Η εμφάνιση των εννοιών της ηθικής, της ΕΗ και της ΕΚΕ που συζητήθηκαν στο θεωρητικό πλαίσιο της παρούσης εργασίας (κεφάλαια 2,3 και 4) και η διαχρονική εξελικτική τους πορεία στη βιβλιογραφία αποδεικνύουν το αυξανόμενο ενδιαφέρον τόσο από την ακαδημαϊκή κοινότητα όσο και από το σύνολο της κοινωνίας για τα κοινωνικά ζητήματα που οι επιχειρήσεις οφείλουν να λαμβάνουν υπόψιν τους (Joyner & Payne, 2002).

Γενικά, για την εμπειρική διερεύνηση τους ζητήματος, τα μοντέλα ηθικής λήψης αποφάσεων διαιρούν τις υποτιθέμενες επιδράσεις για τη συμπεριφορά απόφασης ενός ατόμου σε δύο ευρείες κατηγορίες, με την πρώτη κατηγορία να περιλαμβάνει μεταβλητές σχετικές με τον υπεύθυνο της λήψης των αποφάσεων και τη δεύτερη κατηγορία να αποτελείται από μεταβλητές, οι οποίες καθορίζουν την κατάσταση/φάση στην οποία βρίσκεται το άτομο όταν λαμβάνει αποφάσεις (Ford & Richardson, σ. 19-41). Εμπειρική έρευνα σχετικά με τις ηθικές πεποιθήσεις και τη συμπεριφορά στις επιχειρήσεις έχει ξεκινήσει από την έρευνα του Baumhart (1961) για τη στάση των στελεχών προς την ΕΗ (Randall & Gibson, 2013).

Η υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ επιφέρει σειρά εξωτερικών ωφελειών, προάγοντας την ικανότητα της επιχείρησης να προσελκύσει κεφάλαιο και εμπορικούς συνεργάτες με την οικοδόμηση εμπορικού σήματος που συνδέεται με την κοινωνική ευθύνη, βελτιώνοντας κατά αυτόν τον τρόπο τη σχέση της με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη. Τέλος η ΕΚΕ, συνδράμοντας στην ικανοποίηση καταναλωτικών κριτηρίων όπως η τιμή, η ποιότητα και η ασφάλεια των προϊόντων

επιδεικνύοντας σεβασμό προς το περιβάλλον, την καταπολέμηση της παιδικής εργασίας κτλ , παρέχει δυνατότητα εισόδου σε νέες αγορές, ανάπτυξη νέων προϊόντων, η απόκτηση νέου πελατολογίου ή νέων συνεργασιών (Exter, & Cunha, 2011).

5 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Μεθοδολογία Έρευνας

5.1 Φιλοσοφία της Έρευνας

Σύμφωνα με το Packer (2017) ως επιστήμη μπορεί να οριστεί ένα σύνολο ομοειδών γνώσεων, οι οποίες είναι οργανωμένες και διαρθρωμένες σε ένα σύστημα, με σκοπό την εξήγηση ενός τομέα του επιστητού. Η τεκμηριωμένη γνώση, η οποία μπορεί να θεωρηθεί ως επιστήμη προσεγγίζεται και θεμελιώνεται από τους νόμους της λογικής. Έτσι, η επιστήμη έχει ως κύριο σκοπό τον προσδιορισμό, την περιγραφή και την ταξινόμηση μια σειρά από παρατηρούμενα φαινόμενα, ενώ προσπαθεί ταυτόχρονα να εντοπίσει τις αιτιώδεις και λειτουργικές σχέσεις που συνδέουν τα φαινόμενα (Φίλιας, 2007; Sarantakos, 2012). Προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι της επιστήμης, θα πρέπει να διεξαχθεί έρευνα. Η έρευνα είναι η συστηματική διαδικασία αναζήτησης απαντήσεων σε διάφορα επιστημονικά ερωτήματα, ώστε να εξηγηθούν τα παρατηρούμενα φαινόμενα (Borg & Gall, 1979; J. W. Creswell, Plano Clark, Gutmann, & Hanson, 2003; Hardy & Bryman, 2004).⁹

Οπωσδήποτε, αξίζει να σημειωθεί ότι κάθε διαφορετικό φιλοσοφικό ρεύμα δημιουργεί διαφορετικές οντολογικές θέσεις. Έτσι, η έρευνα υπόκειται κάθε φορά στα διαφορετικά φιλοσοφικά ρεύματα και στους επιστήμονες που τα ακολουθούν. Ειδικότερα, τα βασικά φιλοσοφικά ρεύματα της έρευνας είναι ο Θετικισμός, ο Ρεαλισμός και η Φαινομενολογία.

Οι οντολογικές θέσεις των διαφορετικών ρευμάτων αποδέχονται ή απορρίπτουν τη θέση ότι η ανθρώπινη συμπεριφορά δεν περιγράφεται επαρκώς με γενικότητες. Με δεδομένο ότι ο ερευνητής αποτελεί ενεργό μέλος της κοινωνίας, τα ευρήματα του μπορούν πάντα να ελλοχεύουν κάποια υποκειμενικότητα. Η παρούσα εργασία ακολουθεί τις αρχές του θετικισμού, προκειμένου να καταλήξει σε βασικά συμπεράσματα για τα ερευνητικά ερωτήματα που έχει θέσει.

5.2 Ερευνητική προσέγγιση

Οι διαφορετικοί κανόνες που μπορεί να χρησιμοποιήσει ο ερευνητής προκειμένου να επιτύχει στους σκοπούς της επιστήμης περιγράφουν την ερευνητική προσέγγιση που ακολουθεί. Τα βασικά είδη που περιγράφουν την ερευνητική προσέγγιση είναι η επαγωγική και η παραγωγική. Στην επαγωγική μέθοδο τίθεται ως κύριος στόχος η εξαγωγή συμπερασμάτων για το γενικό σύνολο μέσω της παρατήρησης ενός υποσύνολου. Η επαγωγική μέθοδος βρίσκει ευρεία εφαρμογή στις κοινωνικές επιστήμες. Η προσέγγιση θέτει επιστημονικές υποθέσεις τι οποίες και ελέγχει. Η συγκεκριμένη μέθοδος δεν μπορεί να κάνει προβλέψεις για το μέλλον, ενώ τα επιστημονικά

⁹ Ένας άλλος ορισμός για την έρευνα είναι ότι είναι ένα σύστημα αξιών και αρχών που σαν αώτερο σκοπό εντοπίζουν την αναζήτηση της αντικειμενικής αλήθειας και τη βέλτιστη λύση στα καθημερινά προβλήματα των ατόμων

ευρήματα της θα πρέπει να εξετάζονται υπό το πρίσμα της ύπαρξης υποκειμενικότητας του ερευνητή. Η παραγωγική μέθοδος δέχεται ορισμένες υποθέσεις τις οποίες επεξεργάζεται μέσω της λογικής και καταλήγει σε συμπεράσματα.

5.3 Σχεδιασμός έρευνας

Η συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκε για τις ανάγκες της παρούσας πτυχιακής εργασίας, η οποία διαπραγματεύεται το ζήτημα της επιχειρησιακής ηθικής. Η έρευνα είναι μια ad hoc πρωτογενή έρευνα, η οποία εστιάζει στον εντοπισμό των παραγόντων που επηρεάζουν και τις καλές πρακτικές που εφαρμόζονται στις σύγχρονες επιχειρήσεις αναφορικά με την επιχειρησιακή ηθική. Τα δεδομένα για τη διεξαγωγή της έρευνας θα συλλεχθούν από πρωτογενείς πηγές και συγκεκριμένα από τη διακίνηση δομημένου ερωτηματολογίου με ερωτήσεις κλειστού τύπου.

Τα ερωτηματολόγια αποτελούν εξαιρετικά μεθοδολογικά εργαλεία στις κοινωνικές επιστήμες καθώς μπορούν να ποσοτικοποιηθούν μια σειρά από μεταβλητές και να μετρήσουν τις αντιλήψεις μεγάλου εύρους των πληθυσμών (Murshed, Murshed, Zhang, & Zhang, 2016). Η επιλογή της χρήσης του ερωτηματολογίου κρίθηκε ως η καταλληλότερη επειδή έχει χαμηλό κόστος, είναι άμεση και γρήγορη ενώ τα αποτελέσματα είναι απτά και γρήγορα (Moser, 2016). Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί, ότι η συγκεκριμένη μέθοδος συλλογής πρωτογενών δεδομένων δεν είναι χωρίς προβλήματα. Οποσδήποτε, η χρήση των ερωτηματολογίων συνοδεύεται από μια σειρά στενώσεις, όπως είναι η μη ειλικρινείς απαντήσεις από τη πλευρά του δείγματος (Crotty, 1998). Για αυτόν ακριβώς τον λόγο, υιοθετήθηκε η χρήση δομημένου ερωτηματολογίου κλειστού τύπου, καθώς είναι πιο εύκολο στην επεξεργασία του, ενώ ο ερωτώμενος μπορεί να απαντήσει εύκολα στα ερωτήματα.

Η διαδικασία που ακολουθήθηκε κατά το σχεδιασμό και τη διεξαγωγή της έρευνας είναι όπως περιγράφεται παρακάτω:

1. Ορισμός ερευνητικών αντικειμένων
2. Επιλογή του μεγέθους του δείγματος
3. Διανομή ερωτηματολογίων
4. Συλλογή δεδομένων
5. Εισαγωγή των κωδικοποιημένων στοιχείων- απαντήσεων
6. Επανελέγχος κωδικοποιημένων δεδομένων
7. Διεξαγωγή στατιστικής ανάλυσης
8. Ανάλυση αποτελεσμάτων

5.3.1 Ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο διακινήθηκε σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην περιοχή της Κεντρικής Μακεδονίας και συμπληρώθηκε από τους εργαζομένους. Αποτελείται από τρεις

ενότητες. Στο πρώτο μέρος παρέχονται πληροφορίες σχετικά μετά τα δημογραφικά στοιχεία του πληθυσμού, μέσα από ερωτήσεις πολλαπλής επιλογής και διχοτομημένες ερωτήσεις.

Στη δεύτερη ενότητα παρέχονται πληροφορίες σχετικά με τις αντιλήψεις των εργαζόμενων για την επιχειρησιακή ηθική. Επίσης σε αυτό το μέρος, γίνεται μια προσπάθεια μέτρησης του βαθμού συμφωνίας των εργαζόμενων σχετικά με την εφαρμογή δεοντολογικού κώδικα στις επιχειρήσεις μέσω ερωτήσεων κλίμακας Likert. Το συγκεκριμένο είδος ερωτήσεων -πενταβάθμια κλίμακα ιεράρχησης Likert- αποτελεί ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο, καθώς αφενός επειδή θεωρείται ως ένα χρήσιμο, αποτελεσματικό, αξιόπιστο και έγκυρο μέτρο των στάσεων (Maurer & Andrews, 2000) και αφετέρου, γιατί ενσωματώνει ένα βαθμό ευαισθησίας και διαφοροποίησης των απαντήσεων, σύμφωνα με τις προσωπικές πεποιθήσεις των ερωτώμενων, αποφέροντας ταυτόχρονα ποσοτικά δεδομένα. Στην τρίτη ενότητα παρέχονται πληροφορίες σχετικά με τον αν και κατά πόσο μια σειρά από καλές πρακτικές είναι εφαρμόσιμες στις επιχειρήσεις.

5.3.2 Διαδικασία δειγματοληψίας

Το δείγμα της παρούσας ανάλυσης αποτελείται από 90 άτομα που εργάζονται σε πέντε εταιρείες της Θεσσαλονίκης. Η μέθοδος της δειγματοληψίας ήταν τυχαία, καθώς κάθε εργαζόμενος έχει ίσες πιθανότητες να επιλεγεί και αυτό αποκλείει το φαινόμενο της μεροληψίας ενώ παράλληλα επιτρέπει την χρήση των νόμων των πιθανοτήτων για την επαγωγή από το δείγμα στον πληθυσμό. Το ερωτηματολόγιο δημιουργήθηκε και διακινήθηκε σε συγκεκριμένη ηλεκτρονική πλατφόρμα (KwikSurveys). Ειδικότερα, το ερωτηματολόγιο στάλθηκε στους προϊσταμένους των τμημάτων των εταιρειών, οι οποίοι και το προώθησαν στους εργαζόμενους μέσω των εταιρικών e-mail τους. Η διάρκεια συλλογής των πρωτογενών δεδομένων ήταν από τις 15/10/2017 έως τις 30/11/2017.

5.3.3 Μέθοδος ανάλυσης δεδομένων

Με το πέρας της συλλογής των απαντημένων ερωτηματολογίων, οι απαντήσεις κωδικοποιήθηκαν ώστε να καταστεί εφικτή η επεξεργασία τους στο στατιστικό πρόγραμμα. Η στατιστική ανάλυση έχει δυο μέρη. Αρχικά, στο μέρος της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης έγινε διαγραμματική απεικόνιση των ποσοστών, τα οποία προκύπτουν από τους πίνακες σχετικής κατανομής συχνοτήτων, ενώ παράλληλα εκτιμήθηκαν και συγκεκριμένα μέτρα της περιγραφικής στατιστικής, όπως είναι ο αριθμητικός μέσος και η τυπική απόκλιση.

Στο δεύτερο μέρος της ανάλυσης που είναι η επαγωγική στατιστική ανάλυση χρησιμοποιήθηκαν πίνακες συνάφειας και συγκεκριμένοι έλεγχοι όπως t-test, Chi-square και ANOVA προκειμένου να ελεγχθούν οι ερευνητικές υποθέσεις που τέθηκαν νωρίτερα στην ανάλυση (Scandura & Williams, 2000). Η ανάλυση έγινε με τη χρήση του στατιστικού λογισμικού SPSS 20.0. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης θα επιτρέψουν την αξιολόγηση και ερμηνεία των

ερευνητικών υποθέσεων και τη δημιουργία πολύτιμων αποτελεσμάτων σχετικά με τις καλές πρακτικές που εφαρμόζονται στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον στην Ελλάδα.

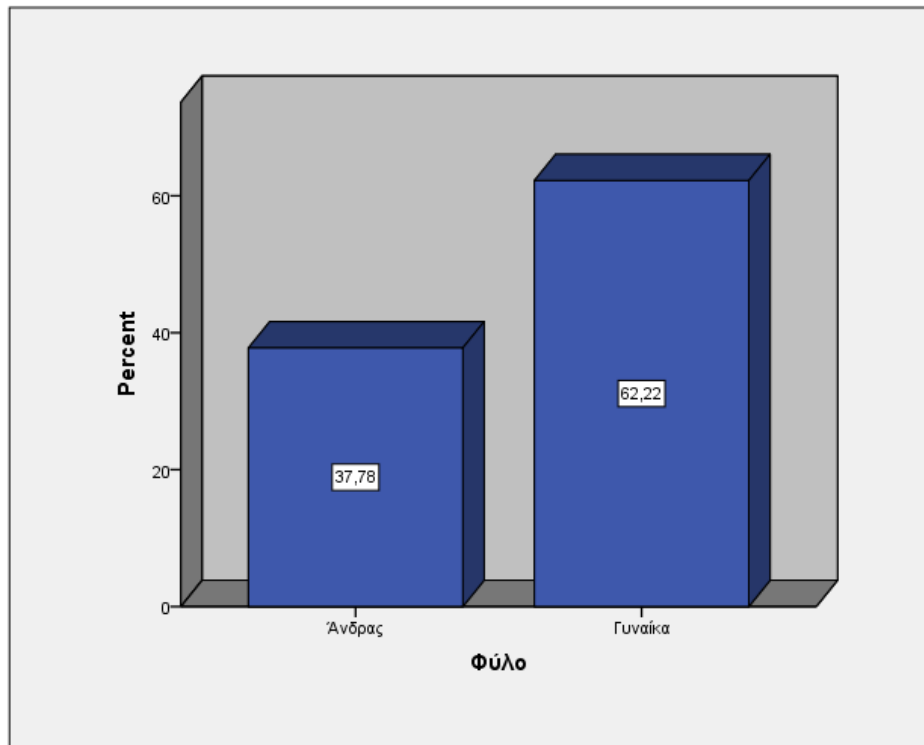
6 Κεφάλαιο 6

Αποτελέσματα Έρευνας

6.1 Περιγραφική Στατιστική

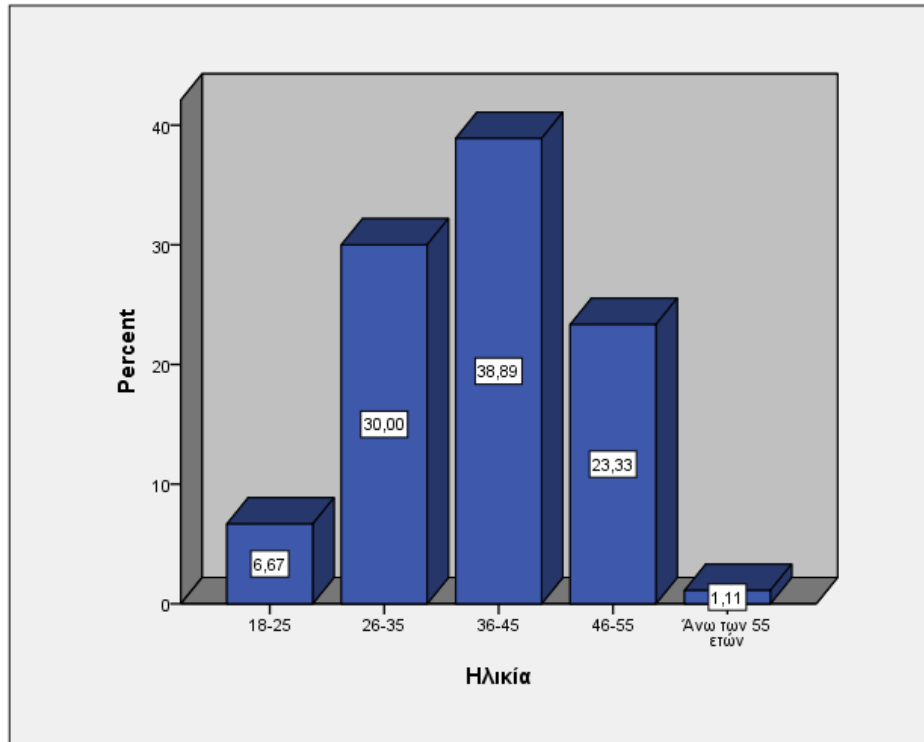
Το 62,22% των ερωτωμένων του δείγματος είναι γυναίκες ενώ το 37,78% είναι άνδρες.

Διάγραμμα 1 Φύλο



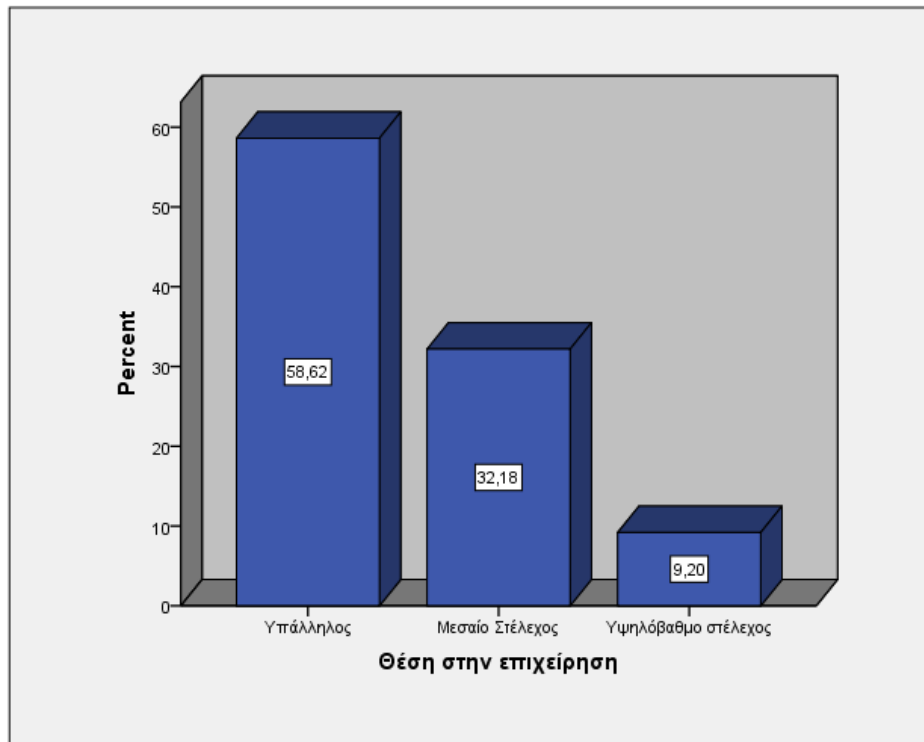
Το 38,99% του δείγματος έχει ηλικία 36-45 ετών. Το 30% είναι μεταξύ 26-35 ετών, ενώ το 23,33% είναι 46-55 ετών. Το 6,67% είναι 18-25 ετών, ενώ το 1,11% είναι άνω των 55 ετών.

Διάγραμμα 2 Ηλικία



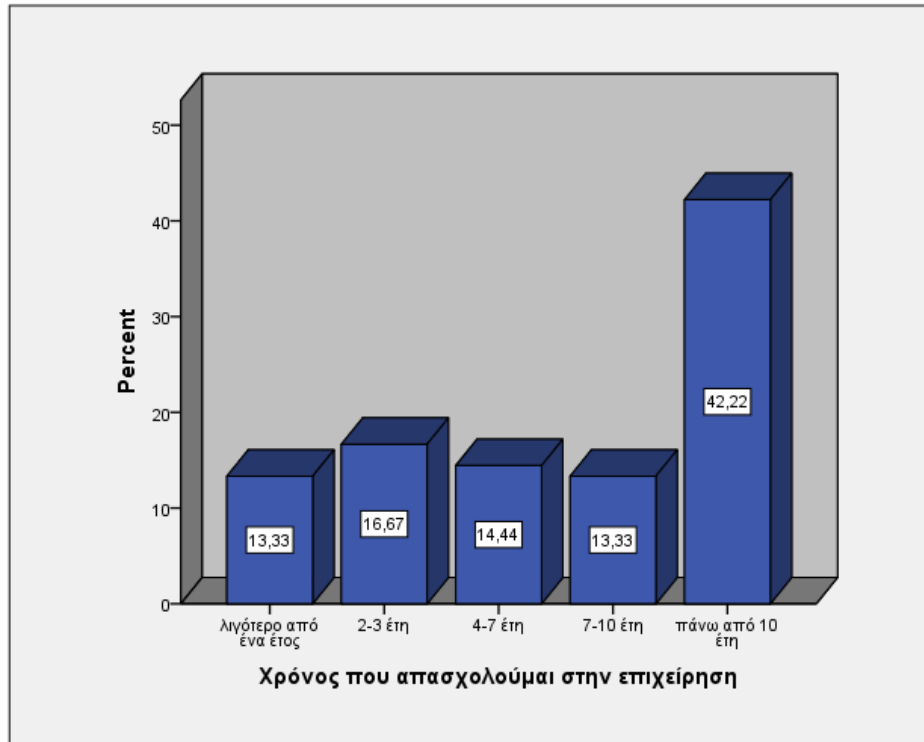
Το 58,62% του δείγματος που αποτελεί και την πλειοψηφία απασχολούνται ως υπάλληλοι στην επιχείρηση, ενώ το 32,18% ως μεσαία στελέχη. Τέλος, το 9,2% είναι υψηλόβαθμα στελέχη.

Διάγραμμα 3 Θέση στην επιχείρηση



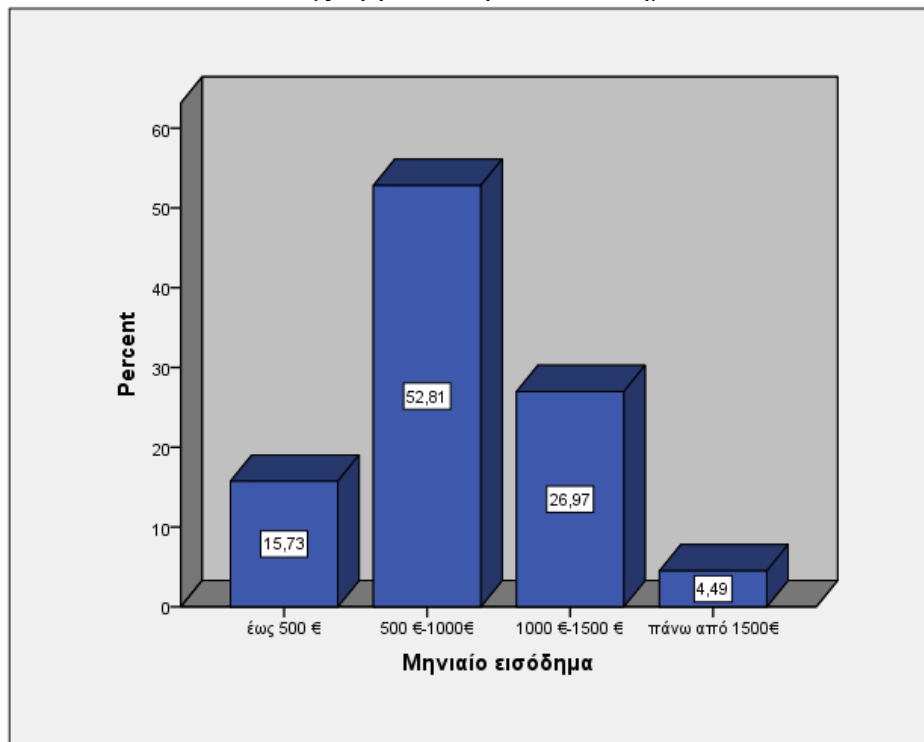
Το 42,22% απασχολείται στην επιχείρηση πάνω από 10 έτη, ενώ το 13,33% απασχολείται από 7-10 έτη. Το 14,44% εργάζεται 4-7 έτη, ενώ το 16,67% 2-3 έτη. Τέλος, το 13,33% απασχολείται στην επιχείρηση λιγότερο από 1 έτος.

Διάγραμμα 4 Χρόνος απασχόλησης στην επιχείρηση



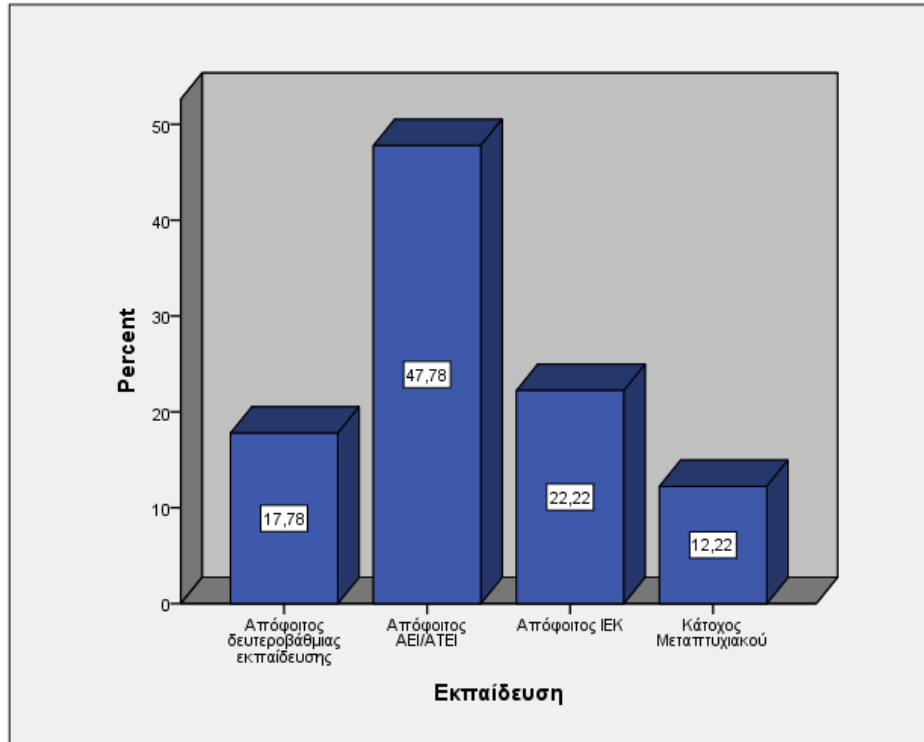
Η πλειοψηφία του δείγματος, που αγγίζει το 52,81%, δήλωσε ότι το μηνιαίο εισόδημα του είναι 500€-1000€. Το 26,97% έχει μηνιαίο εισόδημα από 1000€-1500€, ενώ το 4,49% έχει πάνω από 1500€ Τέλος, το 15,73% δήλωσε ότι το μηνιαίο εισόδημα του είναι έως 500€.

Διάγραμμα 5 Μηνιαίο εισόδημα



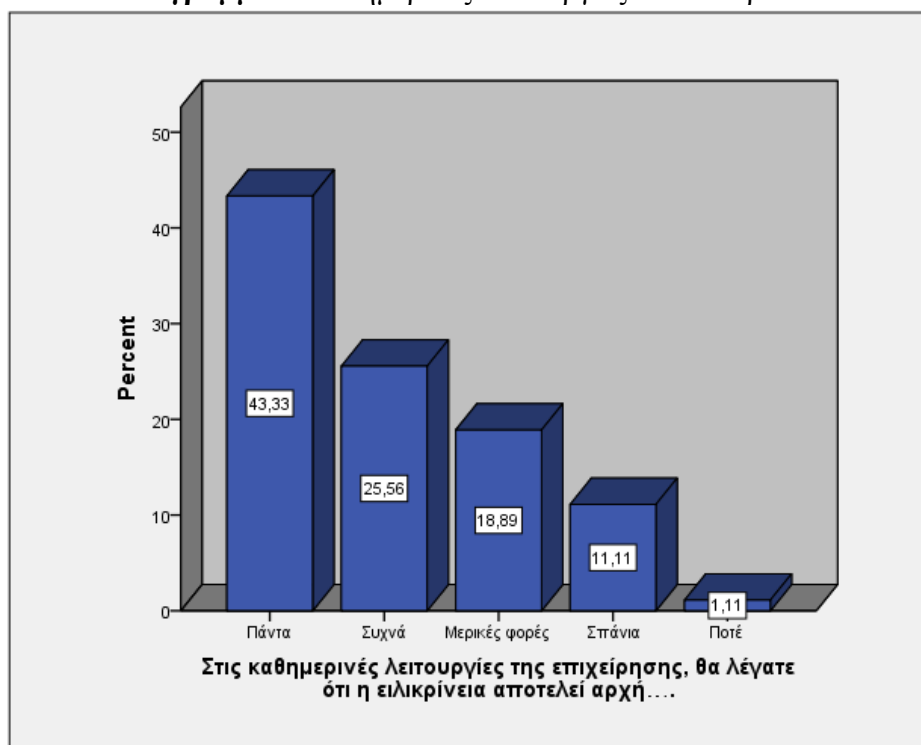
Σχετικά με την εκπαίδευση, το 47,78% είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, ενώ το 22,22% είναι απόφοιτοι ΙΕΚ. Το 12,22% των ερωτώμενων είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και το 17,78% είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Διάγραμμα 6 Εκπαίδευση



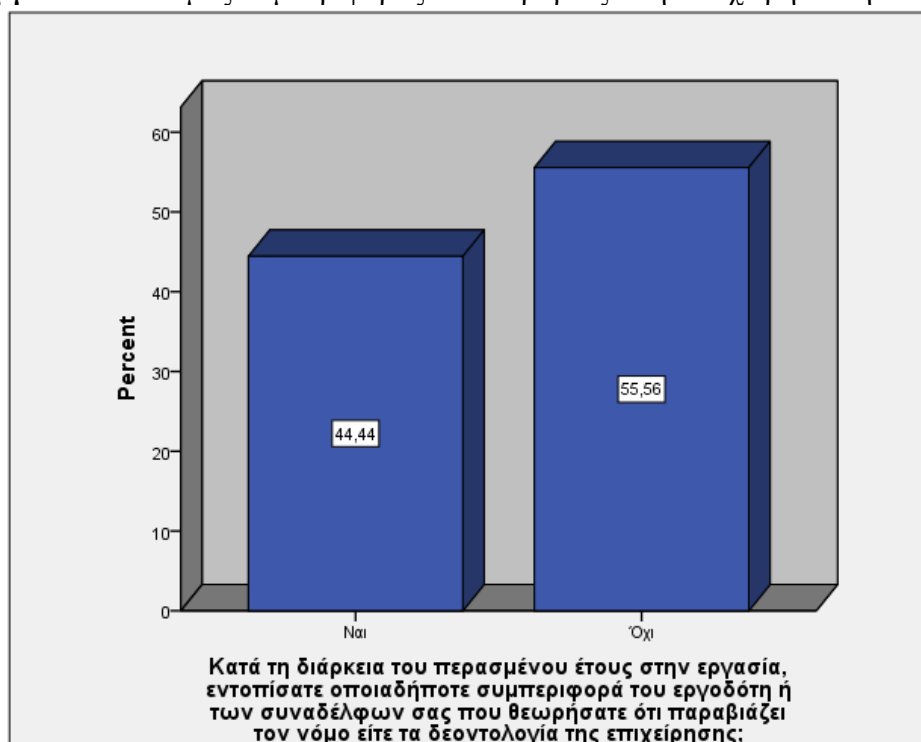
Το 43,33% δήλωσε ότι στις καθημερινές λειτουργίες της επιχείρησης, η ειλικρίνεια αποτελεί αρχή πάντα, ενώ το 25,56% δήλωσε ότι η ειλικρίνεια αποτελεί αρχή συχνά. Το 18,89% σημείωσε ότι η ειλικρίνεια αποτελεί αρχή στις καθημερινές λειτουργίες της επιχείρησης μερικές φορές, σε αντίθεση με το 11,11% που πιστεύει ότι η ειλικρίνεια είναι αρχή σπάνια.

Διάγραμμα 7 Καθημερινές λειτουργίες και ειλικρίνεια



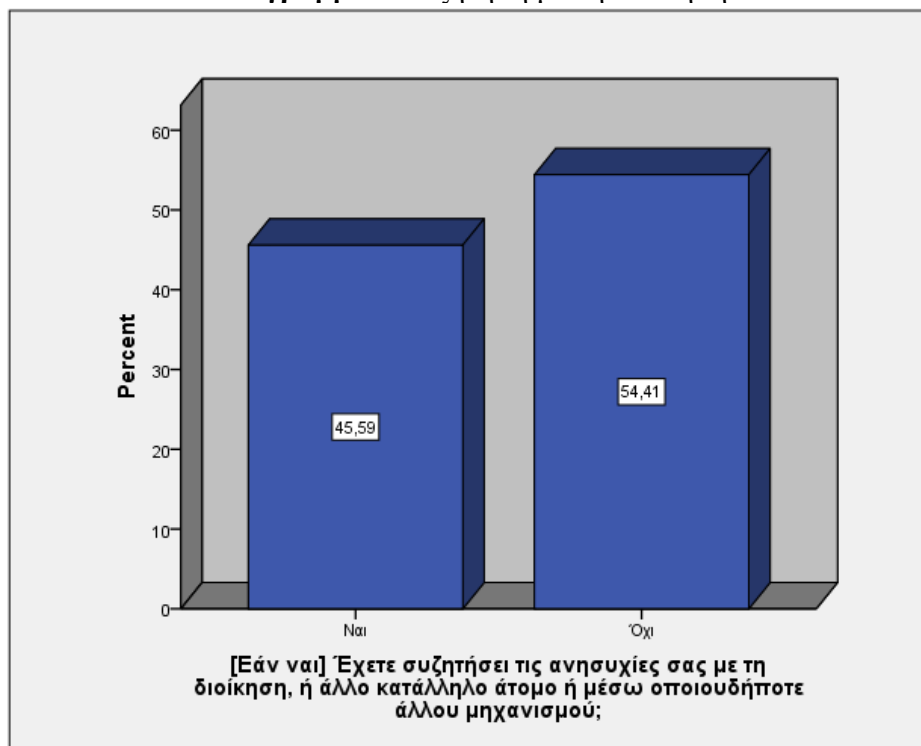
Στην επόμενη ερώτηση, το δείγμα καλέστηκε να απαντήσει αν και κατά ποσό κατά τη διάρκεια του περασμένου έτους, εντόπισαν οποιαδήποτε συμπεριφορά του εργοδότη ή των συναδέλφων που παραβίαζε τον νόμο είτε τη δεοντολογία της επιχείρησης. Το δείγμα δήλωσε ότι εντόπισε παραβατική συμπεριφορά σε ποσοστό 44,44% ενώ το 55,56% δήλωσε ότι δεν εντόπισε τέτοια συμπεριφορά.

Διάγραμμα 8 Εντοπισμός συμπεριφοράς που παραβιάζει την επιχειρησιακή δεοντολογία.



Από το 44,44% που εντόπισε συμπεριφορά που αντίκειται στη δεοντολογία της επιχείρησης, το 45,59% συζήτησε τις ανησυχίες του με τη διοίκηση, ή άλλο κατάλληλο άτομο ή μέσω οποιουδήποτε άλλου μηχανισμού, ενώ το 54,41% δεν προέβει σε καμία ενέργεια.

Διάγραμμα 9 Συζήτηση με τη διοίκηση



Η επόμενη ερώτηση του ερωτηματολογίου αφορούσε τον βαθμό συμφωνίας των ερωτωμένων αναφορικά με τη βοήθεια που παρέχει ο εργοδότης σας για την υποστήριξη της δεοντολογικής επιχειρηματικής πρακτικής. Η ανάλυση έδειξε ότι το δείγμα συμφώνησε σε υψηλό βαθμό ότι η επιχείρηση έχει γραπτά πρότυπα δεοντολογικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς που παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές (για παράδειγμα, κώδικας δεοντολογίας, δήλωση πολιτικής σχετικά με τη δεοντολογία ή καθοδήγηση σχετικά με την ορθή επιχειρηματική συμπεριφορά). Επίσης, συμφώνησαν σε μέτριο προς υψηλό βαθμό ότι η επιχείρηση παρέχει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να αναφέρουν ανώνυμα την παράνομη συμπεριφορά, χωρίς να δώσουν το όνομά τους ή άλλες πληροφορίες που θα μπορούσαν εύκολα να αναγνωριστούν και ότι παρέχει κατάρτιση σχετικά με τα πρότυπα δεοντολογικής συμπεριφοράς. Τέλος, το δείγμα συμφώνησε σε χαμηλό βαθμό με την πρόταση ότι η επιχείρηση προσφέρει συμβουλές ή τηλεφωνική γραμμή πληροφοριών, όπου μπορώ να λάβω συμβουλές σχετικά με συμπεριφορά ηθικά στην εργασία.

Πίνακας 1. Βαθμός συμφωνίας σχετικά με τη βοήθεια που παρέχει η επιχείρηση για την υποστήριξη της δεοντολογικής επιχειρηματικής πρακτικής.

	M.O	T.A
Η επιχείρηση έχει γραπτά πρότυπα δεοντολογικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς που παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές για τη δουλειά μου (για παράδειγμα, κώδικας δεοντολογίας, δήλωση πολιτικής σχετικά με τη δεοντολογία ή καθοδήγηση σχετικά με την ορθή επιχειρηματική συμπεριφορά).	3,52	1,13
Η επιχείρηση παρέχει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να αναφέρουν ανώνυμα την παράνομη συμπεριφορά, χωρίς να δώσουν το όνομά τους ή άλλες πληροφορίες που θα μπορούσαν εύκολα να αναγνωριστούν.	3,09	1,37
Η επιχείρηση προσφέρει συμβουλές ή τηλεφωνική γραμμή πληροφοριών, όπου μπορώ να λάβω συμβουλές σχετικά με συμπεριφορά ηθικά στην εργασία.	2,99	1,43
Η επιχείρηση παρέχει κατάρτιση σχετικά με τα πρότυπα δεοντολογικής συμπεριφοράς.	3,15	1,33

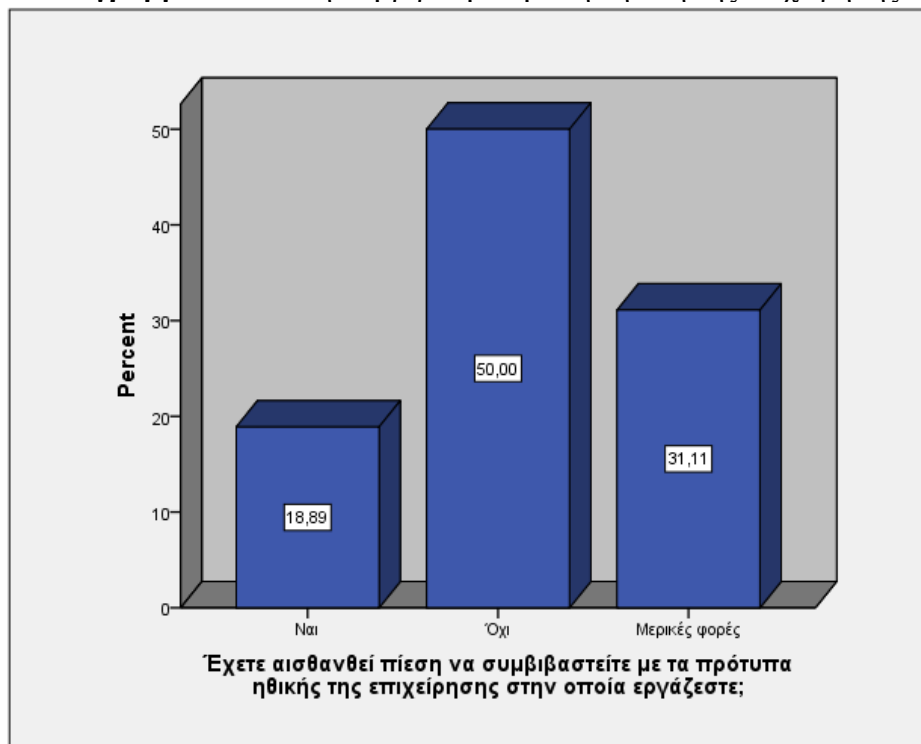
Στον επόμενο Πίνακα 2, παρουσιάζεται η μέση βαθμολογία που έδωσαν οι ερωτώμενοι σε μια σειρά από προτάσεις που αποκαλύπτουν αν και κατά πόσο η επιχείρηση διακρίνεται από επιχειρηματική ηθική. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι έδωσαν υψηλή προς μέτρια βαθμολογία σε όλες τις προτάσεις, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι υπό εξέταση επιχειρήσεις έχουν συγκεκριμένο κώδικα δεοντολογίας. Ειδικότερα, το δείγμα συμφώνησε σε μέτριο προς υψηλό βαθμό ότι ο διευθυντής, αποτελεί καλό παράδειγμα ηθικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς (MO 3,43). Επίσης, στον ίδιο περίπου βαθμό συμφώνησαν και για τα εξής παρακάτω, ο διευθυντής εξηγεί στο προσωπικό και τους συναδέλφους τη σημασία της ειλικρίνειας και της δεοντολογίας (MO 3,37), υποστηρίζει την τήρηση των προτύπων δεοντολογίας (MO 3,57), η επιχείρηση ενεργεί υπεύθυνα σε όλες τις επιχειρηματικές συναλλαγές (MO 3,73). Σε χαμηλότερο βαθμό συμφώνησαν ότι στις επιχειρήσεις που απασχολούνται, ο διευθυντής, επιβραβεύει τους υπαλλήλους που έχουν καλά αποτελέσματα ακόμα κι αν χρησιμοποιούν πρακτικές οι οποίες είναι ηθικά αμφισβητήσιμες (MO 3,06), πειθαρχεί τους υπαλλήλους που παραβιάζουν τα δεοντολογικά πρότυπα (MO 3,26), τα δεοντολογικά ζητήματα «σωστού - λάθους» συζητούνται στις συνεδριάσεις του προσωπικού (MO 3,36) και η επιχείρηση διαμορφώνει πολιτικές εναντίον των εργασιακών διακρίσεων (MO 3,30).

Πίνακας 2. Βαθμός συμφωνίας σχετικά με την αντίληψη των εργαζομένων για την επιχειρησιακή ηθική

	M.O	T.A
Ο διευθυντής μου, αποτελεί ένα καλό παράδειγμα ηθικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς	3,43	1,17
Ο διευθυντής μου, εξηγεί στο προσωπικό και τους συναδέλφους τη σημασία της ειλικρίνειας και της δεοντολογίας στο έργο που κάνουμε.	3,37	1,26
Ο διευθυντής μου, επιβραβεύει τους υπαλλήλους που έχουν καλά αποτελέσματα ακόμα κι αν χρησιμοποιούν πρακτικές οι οποίες είναι ηθικά αμφισβητήσιμες.	3,06	1,24
Ο διευθυντής μου, υποστηρίζει την τήρηση των προτύπων δεοντολογίας της οργάνωσής μου.	3,57	1,14
Ο διευθυντής μου, πειθαρχεί τους υπαλλήλους που παραβιάζουν τα δεοντολογικά πρότυπα της οργάνωσής μου.	3,26	1,17
Η επιχείρηση ενεργεί υπεύθυνα σε όλες τις επιχειρηματικές συναλλαγές (με πελάτες, πελάτες, προμηθευτές κλπ.).	3,73	1,15
Η επιχείρηση ανταποκρίνεται στη δηλωμένη πολιτική κοινωνικής ευθύνης του.	3,58	1,10
Τα δεοντολογικά ζητήματα «σωστού - λάθους» συζητούνται στις συνεδριάσεις του προσωπικού.	3,36	1,16
Η επιχείρηση ενθαρρύνει τους εργαζομένους να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους	3,54	1,20
Η επιχείρηση διαμορφώνει πολιτικές εναντίον των εργασιακών διακρίσεων	3,30	1,25

Το 50% των ερωτώμενων δήλωσε ότι δεν έχει αισθανθεί πίεση να συμβιβαστεί με τα πρότυπα ηθικής της επιχείρησης στην οποία εργάζεται, ενώ το 18,89% δήλωσε ότι έχει αισθανθεί πίεση. Τέλος, το 31,11% απάντησε ότι έχει μερικές φορές αισθανθεί πίεση να συμβιβαστεί με τα πρότυπα ηθικής της επιχείρησης στην οποία εργάζεται.

Διάγραμμα 10. Πίεση συμβιβασμού με την ηθική της επιχείρησης



Η τελευταία ερώτηση του ερωτηματολογίου αφορά στις καλές πρακτικές που μπορούν να εφαρμοστούν σε μια επιχείρηση αναφορικά με την επιχειρησιακή ηθική. Το δείγμα ανέδειξε ότι οι καλύτερες πρακτικές είναι πρώτον να επενδύει στη γνώση στο χώρο εργασίας, στην κατάρτιση και δια βίου εκπαίδευση των εργαζομένων της και δεύτερον να σέβεται το περιβάλλον, να εφαρμόζει μέτρα πρόληψης καταστροφών, να προωθεί ενεργά την ανακύκλωση και να συμβάλλει στην εξοικονόμηση ενέργειας. Φυσικά και όλες οι υπόλοιπες πρακτικές έχουν επίσης υψηλή βαθμολογία και συγκεκριμένα μπορούν επίσης να διακριθούν με ελάχιστα χαμηλότερη βαρύτητα. Ειδικότερα, το δείγμα θεωρεί ότι η επιχείρηση πρέπει να συνεισφέρει στη δημιουργία θέσεων εργασίας, να εφαρμόζει ένα αξιοκρατικό σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, των προαγωγών και των αμοιβών, να διασφαλίζει καλές και ασφαλείς συνθήκες εργασίας με ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για όλους και να σέβεται την ισορροπία μεταξύ εργασιακού χρόνου και προσωπικής ζωής, να αποφεύγει τις εναρμονισμένες πρακτικές και να μην νοθεύει τον ανταγωνισμό της εις βάρος του καταναλωτή επίσης είναι σημαντικό να παρακολουθεί τις τεχνολογικές εξελίξεις, να βελτιώνει την ανταγωνιστικότητά της, να εκσυγχρονίζει τις διαδικασίες παραγωγής της και να καινοτομεί στα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που παρέχει.

Πίνακας 3. Καλές πρακτικές

	M.O	T. A
Να θέτει σε προτεραιότητα την επιβίωσή της, να αναλαμβάνει τις ευθύνες της και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της.	4,03	0,84
Να ανταποκρίνεται στις θεσμοθετημένες υποχρεώσεις της και να συμβάλλει στην καταπολέμηση της διαφθοράς.	4,00	0,912
Να αποδίδει εύλογο μέρισμα στους μετόχους της, να εφαρμόζει τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της προς τους εργαζόμενους, προμηθευτές και πελάτες της.	4,09	0,83
Να αποφεύγει τις εναρμονισμένες πρακτικές και να μην νοθεύει τον ανταγωνισμό της εις βάρος του καταναλωτή.	4,12	0,76
Να επενδύει στη γνώση στο χώρο εργασίας, στην κατάρτιση και δια βίου εκπαίδευση των εργαζομένων της.	4,37	0,87
Να συνεισφέρει στη δημιουργία θέσεων εργασίας, να εφαρμόζει ένα αξιολογικό σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, των προαγωγών και των αμοιβών, να διασφαλίζει καλές και ασφαλείς συνθήκες εργασίας με ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για όλους και να σέβεται την ισορροπία μεταξύ εργασιακού χρόνου και προσωπικής ζωής.	4,16	1,06
Να πειθαρχεί στους κανόνες προστασίας του καταναλωτή και να σέβεται το δικαίωμά του για παροχή ασφαλών, ποιοτικών προϊόντων και υπηρεσιών σε ανταγωνιστικές τιμές.	4,17	0,75
Να παρακολουθεί τις τεχνολογικές εξελίξεις, να βελτιώνει την ανταγωνιστικότητά της, να εκσυγχρονίζει τις διαδικασίες παραγωγής της και να καινοτομεί στα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που παρέχει.	4,28	0,76
Να σέβεται το περιβάλλον, να εφαρμόζει μέτρα πρόληψης καταστροφών, να προωθεί ενεργά την ανακύκλωση και να συμβάλλει στην εξοικονόμηση ενέργειας	4,39	0,79

6.2 Στατιστικοί Έλεγχοι

Στην παρούσα ενότητα, θα διεξαχθούν οι στατιστικοί έλεγχοι προκειμένου να επαληθευτούν οι ερευνητικές υποθέσεις της παρούσας εργασίας. Ειδικότερα, θα διεξαχθούν έλεγχοι one way ANOVA προκειμένου να εντοπιστούν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δημογραφικών στοιχείων των υπάλληλων και την αντίληψη τους αναφορικά με την επιχειρηματική ηθική.

Οι πρώτοι έλεγχοι αφορούν στον εντοπισμό στατιστικών διαφορών μεταξύ των αντιλήψεων των εργαζομένων και το φύλο. Ο Πίνακας 4, αποκαλύπτει ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($p\text{-value}>0,05$) μεταξύ ανδρών και γυναικών σχετικά με την επιχειρησιακή ηθική στις εταιρείες που εργάζονται. Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι σχετικά με την πρόταση αν η επιχείρηση προσφέρει συμβουλές ή τηλεφωνική γραμμή πληροφοριών, όπου μπορώ να λάβουν συμβουλές σχετικά με συμπεριφορά ηθικά στην εργασία, οι άνδρες συμφώνησαν σε σχετικά μέτριο βαθμό, ενώ οι γυναίκες σε σχετικά χαμηλό.

Πίνακας 4. Φυλο και επιχειρησιακή ηθική, ANOVA

		N	MO	TA	Sig.
Η επιχείρηση έχει γραπτά πρότυπα δεοντολογικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς που παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές για τη δουλειά μου (για παράδειγμα, κώδικας δεοντολογίας, δήλωση πολιτικής σχετικά με τη δεοντολογία ή καθοδήγηση σχετικά με την ορθή επιχειρηματική συμπεριφορά)	Ανδρας	34	3,470	0,928	0,739
	Γυναίκα	56	3,553	1,249	
Η επιχείρηση παρέχει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να αναφέρουν ανώνυμα την παράνομη συμπεριφορά, χωρίς να δώσουν το όνομά τους ή άλλες πληροφορίες που θα μπορούσαν εύκολα να αναγνωριστούν.	Ανδρας	33	3,000	1,274	0,637
	Γυναίκα	56	3,142	1,432	
Η επιχείρηση προσφέρει συμβουλές ή τηλεφωνική γραμμή πληροφοριών, όπου μπορώ να λάβω συμβουλές σχετικά με συμπεριφορά ηθικά στην εργασία.	Ανδρας	33	3,060	1,367	0,716
	Γυναίκα	55	2,945	1,470	
Η επιχείρηση παρέχει κατάρτιση σχετικά με τα πρότυπα δεοντολογικής συμπεριφοράς.	Ανδρας	33	3,121	1,243	0,839
	Γυναίκα	56	3,160	1,385	

Στον Πίνακα 5 απεικονίζεται αν οι συγκεκριμένες προτάσεις έχουν στατιστικά σημαντικές βαθμολογίες ανάλογα με τα διαφορετικά ηλικιακά γκρουπ. Ο έλεγχος ANOVA αποκάλυψε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Δηλαδή, οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από την ηλικία τους, αντιλαμβάνονται την επιχειρησιακή ηθική με τον ίδιο τρόπο.

Πίνακας 5. Ηλικία και επιχειρησιακή ηθική, ANOVA

		N	MO	TA	Sig.
Η επιχείρηση έχει γραπτά πρότυπα δεοντολογικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς που παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές για τη δουλειά μου (για παράδειγμα, κώδικας δεοντολογίας, δήλωση πολιτικής σχετικά με τη δεοντολογία ή καθοδήγηση σχετικά με την ορθή επιχειρηματική συμπεριφορά)	18-25	6	3,666	0,816	0,735
	26-35	27	3,296	1,234	
	36-45	35	3,571	1,092	
	46-55	21	3,713	1,189	
Η επιχείρηση παρέχει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να αναφέρουν ανώνυμα την παράνομη συμπεριφορά, χωρίς να δώσουν το όνομά τους ή άλλες πληροφορίες που θα μπορούσαν εύκολα να αναγνωριστούν.	18-25	6	3,166	1,329	0,319
	26-35	27	3,296	1,436	
	36-45	35	2,771	1,308	
	46-55	20	3,250	1,371	
Η επιχείρηση προσφέρει συμβουλές ή τηλεφωνική γραμμή πληροφοριών, όπου μπορώ να λάβω συμβουλές σχετικά με συμπεριφορά ηθικά στην εργασία.	18-25	6	3,500	1,643	0,579
	26-35	27	2,925	1,491	
	36-45	34	2,911	1,356	
	46-55	20	2,950	1,431	
Η επιχείρηση παρέχει κατάρτιση σχετικά με τα πρότυπα δεοντολογικής συμπεριφοράς.	18-25	6	3,666	1,038	0,572
	26-35	27	2,925	1,384	
	36-45	35	3,057	1,304	
	46-55	20	3,400	1,391	

Το ίδιο αποτέλεσμα αποκάλυψε και ο Πίνακας 6, σχετικά με την ιεραρχία και την επιχειρησιακή ηθικοί. Δηλαδή, δεν εντοπίζονται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των αντιλήψεων των εργαζομένων και της θέσης τους στην επιχείρηση.

Πίνακας 6. Θέση στην επιχείρηση και επιχειρησιακή ηθική, ANOVA

		N	MO	TA	Sig
Η επιχείρηση έχει γραπτά πρότυπα δεοντολογικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς που παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές για τη δουλειά μου (για παράδειγμα, κώδικας δεοντολογίας, δήλωση πολιτικής σχετικά με τη δεοντολογία ή καθοδήγηση σχετικά με την ορθή επιχειρηματική συμπεριφορά	Υπάλληλος	51	3,529	1,119	0,832
	Μεσαίο Στέλεχος	28	3,392	1,030	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	8	3,625	1,685	
Η επιχείρηση παρέχει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να αναφέρουν ανώνυμα την παράνομη συμπεριφορά, χωρίς να δώσουν το όνομά τους ή άλλες πληροφορίες που θα μπορούσαν εύκολα να αναγνωριστούν.	Υπάλληλος	51	3,313	1,334	0,113
	Μεσαίο Στέλεχος	28	2,785	1,315	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	7	2,428	1,618	
Η επιχείρηση προσφέρει συμβουλές ή τηλεφωνική γραμμή πληροφοριών, όπου μπορώ να λάβω συμβουλές σχετικά με συμπεριφορά ηθικά στην εργασία.	Υπάλληλος	50	3,120	1,437	0,479
	Μεσαίο Στέλεχος	28	2,714	1,356	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	7	2,857	1,676	
Η επιχείρηση παρέχει κατάρτιση σχετικά με τα πρότυπα δεοντολογικής συμπεριφοράς.	Υπάλληλος	51	3,274	1,234	0,129
	Μεσαίο Στέλεχος	28	2,714	1,329	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	7	3,571	1,812	

Ωστόσο, από τον Πίνακα 7, προκύπτει ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των αντιλήψεων των εργαζομένων σχετικά με το αν και κατά πόσο η επιχείρηση προσφέρει συμβουλές ή τηλεφωνική γραμμή πληροφοριών, όπου μπορούν να λάβουν συμβουλές σχετικά με συμπεριφορά ηθικά στην εργασία και την προϋπηρεσία τους. Τα άτομα που απασχολούνται από 2-7 έτη στις επιχειρήσεις φαίνεται να γνωρίζουν περισσότερα σχετικά με το αν και τα πόσο η επιχείρηση διαθέτει τέτοιες υπηρεσίες.

Πίνακας 7. Προϋπηρεσία και επιχειρησιακή ηθική, ANOVA

		N	MO	TA	Sig.
Η επιχείρηση έχει γραπτά πρότυπα δεοντολογικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς που παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές για τη δουλειά μου (για παράδειγμα, κώδικας δεοντολογίας, δήλωση πολιτικής σχετικά με τη δεοντολογία ή καθοδήγηση σχετικά με την ορθή επιχειρηματική συμπεριφορά	λιγότερο από ένα έτος	12	3,500	1,624	0,980
	2-3 έτη	15	3,467	1,060	
	4-7 έτη	13	3,692	1,032	
	7-10 έτη	12	3,417	1,165	
	πάνω από 10 έτη	38	3,526	1,059	
Η επιχείρηση παρέχει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να αναφέρουν ανώνυμα την παράνομη συμπεριφορά, χωρίς να δώσουν το όνομά τους ή άλλες πληροφορίες που θα μπορούσαν εύκολα να αναγνωριστούν.	λιγότερο από ένα έτος	12	2,667	1,614	0,182
	2-3 έτη	15	3,533	1,125	
	4-7 έτη	13	3,692	1,377	
	7-10 έτη	12	2,833	1,193	
	πάνω από 10 έτη	37	2,919	1,382	
Η επιχείρηση προσφέρει συμβουλές ή τηλεφωνική γραμμή πληροφοριών, όπου μπορώ να λάβω συμβουλές σχετικά με συμπεριφορά ηθικά στην εργασία.	λιγότερο από ένα έτος	12	2,500	1,679	0,060
	2-3 έτη	15	3,733	1,280	
	4-7 έτη	13	3,462	1,450	
	7-10 έτη	11	2,455	0,934	
	πάνω από 10 έτη	37	2,838	1,405	
Η επιχείρηση παρέχει κατάρτιση σχετικά με τα πρότυπα δεοντολογικής συμπεριφοράς.	λιγότερο από ένα έτος	12	2,667	1,557	0,380
	2-3 έτη	15	3,467	1,457	
	4-7 έτη	13	3,539	1,266	
	7-10 έτη	12	2,833	0,835	
	πάνω από 10 έτη	37	3,135	1,337	

Στη συνέχεια της παρούσας ανάλυσης εξετάστηκαν αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των ετών προϋπηρεσίας των εργαζομένων και την αντίληψη των εργαζομένων αναφορικά με την επιχειρησιακή ηθική. Ο Πίνακας 8 καταδεικνύει ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σχετικά με τον τρόπο που οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται την επιχειρησιακή ηθική. Ειδικότερα, όλοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα, αξιολόγησαν ότι οι ενέργειες που περιγράφονται στον Πίνακα 8 εφαρμόζονται σε μέτριο βαθμό στις επιχειρήσεις που εργάζονται.

Επειδή, η βαθμολογία που δίνουν οι συμμετέχοντες σε όλες τις διαφορετικές ενέργειες που μπορεί να κάνουν οι επιχειρήσεις σχετικά με την εφαρμογή του κώδικα δεοντολογίας είναι μέτρια προς υψηλή, θα μπορούσαμε να υποθέσουμε ότι οι εργαζόμενοι μπορεί να φοβούνται να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο μήπως και εκτεθούν ή χάσουν τη δουλειά τους.

Πίνακας 8. Προϋπηρεσία και αντιληψεις, ANOVA

		N	MO	TA	Sig.
Ο διευθυντής μου, αποτελεί ένα καλό παράδειγμα ηθικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς	λιγότερο από ένα έτος	12	3,167	1,467	0,240
	2-3 έτη	15	3,400	1,352	
	4-7 έτη	13	3,692	1,032	
	7-10 έτη	12	2,833	0,937	
	πάνω από 10 έτη	38	3,632	1,076	
Ο διευθυντής μου, εξηγεί στο προσωπικό και τους συναδέλφους τη σημασία της ειλικρίνειας και της δεοντολογίας στο έργο που κάνουμε.	λιγότερο από ένα έτος	12	3,167	1,528	0,622
	2-3 έτη	15	3,533	1,302	
	4-7 έτη	13	3,615	1,325	
	7-10 έτη	12	2,917	0,996	
	πάνω από 10 έτη	38	3,421	1,222	
Ο διευθυντής μου, επιβραβεύει τους υπαλλήλους που έχουν καλά αποτελέσματα ακόμα κι αν χρησιμοποιούν πρακτικές οι οποίες είναι ηθικά αμφισβητήσιμες.	λιγότερο από ένα έτος	12	3,083	1,311	0,928
	2-3 έτη	14	3,143	1,406	
	4-7 έτη	13	3,231	1,481	
	7-10 έτη	11	3,182	0,982	
	πάνω από 10 έτη	36	2,917	1,180	
Ο διευθυντής μου, υποστηρίζει την τήρηση των προτύπων δεοντολογίας της οργάνωσής μου.	λιγότερο από ένα έτος	12	3,667	1,155	0,415
	2-3 έτη	14	3,571	1,453	
	4-7 έτη	13	3,846	1,214	
	7-10 έτη	12	3,000	0,853	
	πάνω από 10 έτη	38	3,632	1,051	
Ο διευθυντής μου, πειθαρχεί τους υπαλλήλους που παραβιάζουν τα δεοντολογικά πρότυπα της οργάνωσής μου.	λιγότερο από ένα έτος	12	3,333	1,303	0,199
	2-3 έτη	15	3,000	1,309	
	4-7 έτη	13	3,692	1,032	
	7-10 έτη	12	2,667	1,073	
	πάνω από 10 έτη	37	3,378	1,114	
Η επιχείρηση ενεργεί υπεύθυνα σε όλες τις επιχειρηματικές του συναλλαγές (με πελάτες, πελάτες, προμηθευτές κλπ.).	λιγότερο από ένα έτος	12	3,833	1,030	0,202
	2-3 έτη	15	3,867	1,187	
	4-7 έτη	13	4,000	1,225	
	7-10 έτη	12	3,000	1,128	
	πάνω από 10 έτη	38	3,790	1,119	
Η επιχείρηση ανταποκρίνεται στη δηλωμένη πολιτική κοινωνικής ευθύνης του.	λιγότερο από ένα έτος	12	3,333	1,073	0,111
	2-3 έτη	15	4,067	0,799	
	4-7 έτη	13	3,923	0,862	
	7-10 έτη	12	3,083	0,900	

Τα δεοντολογικά ζητήματα «σωστού - λάθους» συζητούνται στις συνεδριάσεις του προσωπικού.	πάνω από 10 έτη	37	3,514	1,261	0,675
	λιγότερο από ένα έτος	12	3,250	1,288	
	2-3 έτη	15	3,533	1,187	
	4-7 έτη	13	3,462	1,266	
	7-10 έτη	12	2,917	0,996	
Η επιχείρηση ενθαρρύνει τους εργαζομένους να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους	πάνω από 10 έτη	38	3,421	1,154	0,460
	λιγότερο από ένα έτος	12	3,750	0,866	
	2-3 έτη	15	3,267	1,223	
	4-7 έτη	13	3,923	1,441	
	7-10 έτη	12	3,167	1,267	
Η επιχείρηση διαμορφώνει πολιτικές εναντίον των εργασιακών διακρίσεων	πάνω από 10 έτη	38	3,579	1,177	0,919
	λιγότερο από ένα έτος	12	3,333	1,371	
	2-3 έτη	15	3,133	1,302	
	4-7 έτη	13	3,462	1,450	
	7-10 έτη	12	3,083	1,165	
	πάνω από 10 έτη	38	3,368	1,195	

Ο Πίνακας 9 περιγράφει αν και κατά πόσο υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των αντιλήψεων των εργαζόμενων και του φύλου τους. Κάποιες προτάσεις από τις δέκα που εμφανίζονται στον πίνακα παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 10%. Πιο συγκεκριμένα, οι άντρες θεωρούν σε μέτριο προς χαμηλό βαθμό ότι ο διευθυντής τους, αποτελεί ένα καλό παράδειγμα ηθικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς (MO=3,147, p-value<0,10), σε σχέση με τις γυναίκες που έδωσαν μέτρια προς υψηλή βαθμολογία (MO=3,607, p-value<0,10).

Επίσης, αναφορικά με την πρόταση αν και κατά πόσο ο διευθυντής υποστηρίζει την τήρηση των προτύπων δεοντολογίας, οι άντρες δήλωσαν ότι αυτό συμβαίνει σε μέτριο προς χαμηλό βαθμό (MO=3,273, p-value<0,10) αντίθετα από τις γυναίκες του δείγματος που πάλι έδωσαν βαθμολογία υψηλή προς μέτρια (MO=3,75, p-value<0,10). Τέλος, στατιστικά σημαντικές διαφορές εντοπίζονται και στο αν και κατά πόσο η επιχείρηση διαμορφώνει πολιτικές εναντίον των εργασιακών διακρίσεων. Οι άντρες που συμμετείχαν στην έρευνα απάντησαν ότι η επιχείρηση διαμορφώνει τέτοιες πολιτικές σε μέτριο προς χαμηλό βαθμό (MO=3,0, p-value<0,10), αντίθετα από τις γυναίκες που δήλωσαν ότι η επιχείρηση στην οποία εργάζονται εφαρμόζει πολιτική διακρίσεων σε μέτριο προς υψηλό βαθμό (MO=3,482, p-value<0,10).

Πίνακας 9. Φύλο και αντιλήψεις, ANOVA

		N	MO	TA	Sig.
Ο διευθυντής μου, αποτελεί ένα καλό παράδειγμα ηθικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς	Άνδρας	34	3,147	1,258	0,071
	Γυναίκα	56	3,607	1,090	
Ο διευθυντής μου, εξηγεί στο προσωπικό και τους συναδέλφους τη σημασία της ειλικρίνειας και της δεοντολογίας στο έργο που κάνουμε.	Άνδρας	34	3,206	1,250	0,348
	Γυναίκα	56	3,464	1,264	
Ο διευθυντής μου, επιβραβεύει τους υπαλλήλους που έχουν καλά αποτελέσματα ακόμα κι αν χρησιμοποιούν πρακτικές οι οποίες είναι ηθικά αμφισβητήσιμες.	Άνδρας	31	3,065	1,209	0,972
	Γυναίκα	55	3,055	1,268	

Ο διευθυντής μου, υποστηρίζει την τήρηση των προτύπων δεοντολογίας της οργάνωσής μου.	Ανδρας	33	3,273	1,153	0,055
	Γυναίκα	56	3,750	1,100	
Ο διευθυντής μου, πειθαρχεί τους υπαλλήλους που παραβιάζουν τα δεοντολογικά πρότυπα της οργάνωσής μου.	Ανδρας	34	3,118	1,149	0,376
	Γυναίκα	55	3,346	1,190	
Η επιχείρηση ενεργεί υπεύθυνα σε όλες τις επιχειρηματικές του συναλλαγές (με πελάτες, πελάτες, προμηθευτές κλπ.).	Ανδρας	34	3,471	1,261	0,091
	Γυναίκα	56	3,893	1,056	
Η επιχείρηση ανταποκρίνεται στη δηλωμένη πολιτική κοινωνικής ευθύνης του.	Ανδρας	33	3,394	1,144	0,210
	Γυναίκα	56	3,696	1,060	
Τα δεοντολογικά ζητήματα «σωστού - λάθους» συζητούνται στις συνεδριάσεις του προσωπικού.	Ανδρας	34	3,265	1,163	0,567
	Γυναίκα	56	3,411	1,172	
Η επιχείρηση ενθαρρύνει τους εργαζομένους να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους	Ανδρας	34	3,294	1,315	0,124
	Γυναίκα	56	3,696	1,111	
Η επιχείρηση διαμορφώνει πολιτικές εναντίον των εργασιακών διακρίσεων	Ανδρας	34	3,000	1,155	0,076
	Γυναίκα	56	3,482	1,279	

Ο Πίνακας 10 περιγράφει αν και κατά πόσο υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των αντιλήψεων των εργαζόμενων και της ηλικίας τους. Κάποιες προτάσεις από τις δέκα που εμφανίζονται στον πίνακα παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 10%. Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα ηλικίας 18-25 ετών και 36-45 ετών συμφωνήσαν σε μέτριο προς υψηλό βαθμό ότι ο διευθυντής τους, εξηγεί στο προσωπικό και τους συναδέλφους τη σημασία της ειλικρίνειας και της δεοντολογίας (MO=3,5 και 3,48 αντίστοιχα, p-value<0,10). Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που είναι ηλικίας 26-35 συμφωνήσαν σε χαμηλό βαθμό ότι ο διευθυντής τους, εξηγεί στο προσωπικό και τους συναδέλφους τη σημασία της ειλικρίνειας και της δεοντολογίας (MO=2,96, p-value<0,10). Τέλος, τα άτομα που είναι πάνω από 46 ετών υποστηρίζουν σε υψηλό προς μέτριο βαθμό ότι διευθυντής, εξηγεί στο προσωπικό και τους συναδέλφους τη σημασία της ειλικρίνειας και της δεοντολογίας (MO=3,76, p-value<0,10).

Επίσης, αναφορικά με την πρόταση αν και κατά πόσο η επιχείρηση ενεργεί υπεύθυνα σε όλες τις επιχειρηματικές του συναλλαγές (με πελάτες, πελάτες, προμηθευτές κλπ.), α άτομα ηλικίας 18-25 ετών δήλωσαν ότι αυτό συμβαίνει σε υψηλό βαθμό (MO=4,0, p-value<0,10) αντίθετα από το ηλικιακή ομάδα 26-35 ετών που έδωσαν βαθμολογία μέτρια προς χαμηλή (MO=3,44, p-value<0,10). Οι εργαζόμενοι άνω των 36 ετών συμφωνήσαν ότι η επιχείρηση ενεργεί υπεύθυνα σε όλες τις επιχειρηματικές του συναλλαγές (με πελάτες, πελάτες, προμηθευτές κλπ.) σε μέτριο προς υψηλό βαθμό (MO=3,91 και 3,85 αντίστοιχα, p-value<0,10).

Πίνακας 10. Ηλικία και αντιλήψεις, ANOVA

		N	MO	TA	Sig.
Ο διευθυντής μου, αποτελεί ένα καλό παράδειγμα ηθικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς	18-25	6	3,333	1,506	0,153
	26-35	27	3,185	1,145	
	36-45	35	3,314	1,105	
	46-55	21	4,000	1,140	
Ο διευθυντής μου, εξηγεί στο προσωπικό και τους συναδέλφους τη	18-25	6	3,500	1,225	0,063

σημασία της ειλικρίνειας και της δεοντολογίας στο έργο που κάνουμε.	26-35	27	2,963	1,315	
	36-45	35	3,486	1,095	
	46-55	21	3,762	1,300	
Ο διευθυντής μου, επιβραβεύει τους υπαλλήλους που έχουν καλά αποτελέσματα ακόμα κι αν χρησιμοποιούν πρακτικές οι οποίες είναι ηθικά αμφισβητήσιμες.	18-25	6	3,667	0,817	0,176
	26-35	27	2,852	1,099	
	36-45	32	3,281	1,326	
Ο διευθυντής μου, υποστηρίζει την τήρηση των προτύπων δεοντολογίας της οργάνωσής μου.	46-55	20	2,900	1,294	0,152
	18-25	5	3,600	0,894	
	26-35	27	3,407	1,185	
Ο διευθυντής μου, πειθαρχεί τους υπαλλήλους που παραβιάζουν τα δεοντολογικά πρότυπα της οργάνωσής μου.	36-45	35	3,629	1,087	0,282
	46-55	21	3,810	1,123	
	18-25	6	3,500	1,049	
Η επιχείρηση ενεργεί υπεύθυνα σε όλες τις επιχειρηματικές του συναλλαγές (με πελάτες, πελάτες, προμηθευτές κλπ.).	26-35	27	3,074	1,207	0,062
	36-45	35	3,371	1,087	
	46-55	20	3,350	1,268	
Η επιχείρηση ανταποκρίνεται στη δηλωμένη πολιτική κοινωνικής ευθύνης του.	18-25	6	4,000	0,894	0,162
	26-35	27	3,444	1,281	
	36-45	35	3,914	0,951	
Τα δεοντολογικά ζητήματα «σωστού - λάθους» συζητούνται στις συνεδριάσεις του προσωπικού.	46-55	21	3,857	1,195	0,233
	18-25	6	3,833	0,983	
	26-35	27	3,556	0,847	
Η επιχείρηση ενθαρρύνει τους εργαζομένους να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους	36-45	34	3,706	1,142	0,100
	46-55	21	3,476	1,250	
	18-25	6	3,667	0,817	
Η επιχείρηση διαμορφώνει πολιτικές εναντίον των εργασιακών διακρίσεων	26-35	27	3,185	1,145	0,143
	36-45	35	3,400	1,090	
	46-55	21	3,524	1,327	
	18-25	6	3,500	1,049	
	26-35	27	3,259	1,289	
	36-45	35	3,486	1,173	
	46-55	21	4,095	1,044	
	18-25	6	3,833	0,753	
	26-35	27	3,000	1,330	
	36-45	35	3,371	1,285	
	46-55	21	3,524	1,078	

Ο Πίνακας 12 περιγράφει αν και κατά πόσο υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των αντιλήψεων των εργαζόμενων και της θέσης τους στην επιχείρηση. Κάποιες προτάσεις παρουσιάζουν στατιστικά σημαντικές διαφορές σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%. Ειδικότερα, τα άτομα που απασχολούνται στην επιχείρηση ως υπάλληλοι, συμφωνήσαν σε μέτριο βαθμό ότι ο διευθυντής τους αποτελεί ένα καλό παράδειγμα ηθικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς (MO=3,52 p-value<0,05). Αντίθετα, τα μεσαία στελέχη υποστήριξαν σε μέτριο προς χαμηλό βαθμό ότι ο διευθυντής τους αποτελεί ένα καλό παράδειγμα ηθικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς (MO=3,03 p-value<0,05). Αντίθετα, τα υψηλόβαθμα στελέχη υποστήριξαν ότι ο διευθυντής τους αποτελεί ένα καλό παράδειγμα ηθικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς (MO=4,25 p-value<0,05).

Επίσης, αναφορικά με την πρόταση αν και κατά πόσο ο διευθυντής του τμήματος, υποστηρίζει την τήρηση των προτύπων δεοντολογίας, οι υπάλληλοι της επιχείρησης απάντησαν ότι

αυτό συμβαίνει σε μέτριο προς υψηλό βαθμό (MO=3,66, p-value<0,05), αντίθετα, τα μεσαία στελέχη έδωσαν βαθμολογία μέτρια προς χαμηλή (MO=3,14, p-value<0,05). Τέλος, τα υψηλόβαθμα στελέχη δήλωσαν ότι ο διευθυντής τους υποστηρίζει την τήρηση των προτύπων δεοντολογίας σε υψηλό προς πολύ υψηλό βαθμό (MO=4,12 p-value<0,10).

Πίνακας 11. Θέση στην επιχείρηση και αντιλήψεις, ANOVA

		N	MO	TA	Sig
Ο διευθυντής μου, αποτελεί ένα καλό παράδειγμα ηθικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς	Υπάλληλος	51	3,529	1,172	0,023
	Μεσαίο Στέλεχος	28	3,035	1,170	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	8	4,250	0,707	
Ο διευθυντής μου, εξηγεί στο προσωπικό και τους συναδέλφους τη σημασία της ειλικρίνειας και της δεοντολογίας στο έργο που κάνουμε.	Υπάλληλος	51	3,392	1,312	0,177
	Μεσαίο Στέλεχος	28	3,071	1,214	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	8	4,000	1,069	
Ο διευθυντής μου, επιβραβεύει τους υπαλλήλους που έχουν καλά αποτελέσματα ακόμα κι αν χρησιμοποιούν πρακτικές οι οποίες είναι ηθικά αμφισβητήσιμες.	Υπάλληλος	50	3,160	1,201	0,309
	Μεσαίο Στέλεχος	26	2,807	1,200	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	7	2,571	1,397	
Ο διευθυντής μου, υποστηρίζει την τήρηση των προτύπων δεοντολογίας της οργάνωσής μου.	Υπάλληλος	50	3,660	1,083	0,045
	Μεσαίο Στέλεχος	28	3,142	1,177	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	8	4,125	0,991	
Ο διευθυντής μου, πειθαρχεί τους υπαλλήλους που παραβιάζουν τα δεοντολογικά πρότυπα της οργάνωσής μου.	Υπάλληλος	51	3,333	1,143	0,122
	Μεσαίο Στέλεχος	27	2,963	1,098	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	8	3,875	1,356	
Η επιχείρηση ενεργεί υπεύθυνα σε όλες τις επιχειρηματικές του συναλλαγές (με πελάτες, πελάτες, προμηθευτές κλπ.).	Υπάλληλος	51	3,686	1,174	0,534
	Μεσαίο Στέλεχος	28	3,601	1,133	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	8	4,125	1,125	
Η επιχείρηση ανταποκρίνεται στη δηλωμένη πολιτική κοινωνικής ευθύνης του.	Υπάλληλος	51	3,627	1,019	0,493
	Μεσαίο Στέλεχος	27	3,555	1,086	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	8	3,125	1,642	
Τα δεοντολογικά ζητήματα «σωστού - λάθους» συζητούνται στις συνεδριάσεις του προσωπικού.	Υπάλληλος	51	3,470	1,101	0,301
	Μεσαίο Στέλεχος	28	3,178	1,090	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	8	2,870	1,726	
Η επιχείρηση ενθαρρύνει τους εργαζομένους να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους	Υπάλληλος	51	3,608	1,059	0,251
	Μεσαίο Στέλεχος	28	3,214	1,397	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	8	3,875	1,246	
Η επιχείρηση διαμορφώνει πολιτικές εναντίον των εργασιακών διακρίσεων	Υπάλληλος	51	3,431	1,135	0,227
	Μεσαίο Στέλεχος	28	2,928	1,385	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	8	3,375	1,407	

Ο τελευταίος και σημαντικότερος έλεγχος αφορά στην ερώτηση αν και κατά πόσο κατά τη διάρκεια του περασμένου έτους στην εργασία, οι ερωτώμενοι εντόπισαν οποιαδήποτε συμπεριφορά του εργοδότη ή των συναδέλφων που θεώρησαν ότι παραβιάζει τον νόμο είτε τα δεοντολογία της επιχείρησης και κατά πόσο αυτό επηρεάζει την αντίληψη τους για την επιχειρησιακή ηθική στην επιχείρηση. Ο συγκεκριμένος έλεγχος εντόπισε ότι υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές

μεταξύ του εντοπισμού μη ηθικών συμπεριφορών και τις αντιλήψεις των εργαζόμενων για τη δεοντολογία της επιχείρησης. Πιο συγκεκριμένα, σχετικά με τον αν ο διευθυντής, αποτελεί ένα καλό παράδειγμα ηθικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς τα άτομα που εντόπισαν μη ηθική συμπεριφορά έδωσαν χαμηλότερη βαθμολογία (ΜΟ 3,025) σε σχέση με αυτούς που δεν εντόπισαν (ΜΟ 3,760). Το ίδιο συνέβη και με τη βαθμολογία της πρότασης αν διευθυντής, υποστηρίζει την τήρηση των προτύπων δεοντολογίας. Τα άτομα που εντόπισαν μη ηθική συμπεριφορά έδωσαν χαμηλότερη βαθμολογία (ΜΟ 3,300) σε σχέση με αυτούς που δεν εντόπισαν (ΜΟ 3,795). Παρόμοιο σχήμα εντοπίζεται και σε άλλες τρεις προτάσεις που περιγράφονται αναλυτικά στον Πίνακα 12. Δηλαδή, τα άτομα που εντόπισαν μη δεοντολογική συμπεριφορά στην επιχείρηση, συμφώνησαν σε χαμηλότερο βαθμό ότι τα δεοντολογικά ζητήματα «σωστού - λάθους» συζητούνται στις συνεδριάσεις του προσωπικού, η επιχείρηση ενθαρρύνει τους εργαζομένους να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους και ότι η επιχείρηση διαμορφώνει πολιτικές εναντίον των εργασιακών διακρίσεων.

Πίνακας 12. Μη δεοντολογική συμπεριφορά και αντίληψη για την επιχειρηματική ηθική

		ΜΟ	ΤΑ	Sig.
Ο διευθυντής μου, αποτελεί ένα καλό παράδειγμα ηθικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς	Ναι	3,025	1,208	0,003
	Όχι	3,760	1,041	
Ο διευθυντής μου, εξηγεί στο προσωπικό και τους συναδέλφους τη σημασία της ειλικρίνειας και της δεοντολογίας στο έργο που κάνουμε.	Ναι	3,100	1,215	0,720
	Όχι	3,580	1,263	
Ο διευθυντής μου, επιβραβεύει τους υπαλλήλους που έχουν καλά αποτελέσματα ακόμα κι αν χρησιμοποιούν πρακτικές οι οποίες είναι ηθικά αμφισβητήσιμες.	Ναι	3,026	1,262	0,834
	Όχι	3,083	1,234	
Ο διευθυντής μου, υποστηρίζει την τήρηση των προτύπων δεοντολογίας της οργάνωσής μου.	Ναι	3,300	1,2025	0,040
	Όχι	3,795	1,040	
Ο διευθυντής μου, πειθαρχεί τους υπαλλήλους που παραβιάζουν τα δεοντολογικά πρότυπα της οργάνωσής μου.	Ναι	3,150	1,188	0,434
	Όχι	3,346	1,164	
Η επιχείρηση ενεργεί υπεύθυνα σε όλες τις επιχειρηματικές του συναλλαγές (με πελάτες, πελάτες, προμηθευτές κλπ.).	Ναι	3,375	1,191	0,007
	Όχι	4,020	1,039	
Η επιχείρηση ανταποκρίνεται στη δηλωμένη πολιτική κοινωνικής ευθύνης του.	Ναι	3,375	1,125	0,104
	Όχι	3,755	1,051	
Τα δεοντολογικά ζητήματα «σωστού - λάθους» συζητούνται στις συνεδριάσεις του προσωπικού.	Ναι	3,025	1,187	0,015
	Όχι	3,620	1,085	
Η επιχείρηση ενθαρρύνει τους εργαζομένους να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους	Ναι	3,075	1,268	0,001
	Όχι	3,920	1,006	
Η επιχείρηση διαμορφώνει πολιτικές εναντίον των εργασιακών διακρίσεων	Ναι	2,775	1,208	0,000
	Όχι	3,720	1,125	

6.3 Καλές Πρακτικές

Σε αυτό το μέρος της στατιστικής ανάλυσης, περιγράφεται αν και κατά ποσό υπάρχουν διαφορετικές αντιλήψεις αναφορικά με τις καλές πρακτικές που εφαρμόζονται ή μπορούν να εφαρμοστούν στις επιχειρήσεις ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Έτσι, στον Πίνακα 13 περιγράφεται αν και τα πόσο το φύλο επηρεάζει την προτίμηση σε συγκεκριμένες καλές πρακτικές.

Προκύπτει, ότι οι άνδρες προτιμούν σε υψηλό βαθμό ως καλή πρακτική η επιχείρηση να αποφεύγει τις εναρμονισμένες πρακτικές και να μην νοθεύει τον ανταγωνισμό της εις βάρος του καταναλωτή (ΜΟ 3,941), ενώ οι γυναίκες υποστηρίζουν τη συγκεκριμένη άποψη σε πολύ υψηλό βαθμό (ΜΟ 4,241). Φαίνεται, ότι οι γυναίκες έχουν μια υψηλότερη ευαισθησία σε θέματα καταναλωτή έναντι των ανδρών ($p\text{-value}=0,070<0,10$). Επιπλέον, σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%, οι άνδρες υποστηρίζουν ότι η επιχείρηση ως καλή πρακτική πρέπει να θέτει σε προτεραιότητα την επιβίωσή της, να αναλαμβάνει τις ευθύνες της και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της (ΜΟ 3,794), ενώ οι γυναίκες έχουν περισσότερο έντονη συμφωνία προς αυτήν την πρακτική (ΜΟ 4,185). Σε όλες τις άλλες προτάσεις τα δυο φύλα, συμφώνησαν αναφορικά με την προτίμησή τους.

Πίνακας 13. Φύλο και καλές πρακτικές, ANOVA

		N	MO	TA	Sig.
Να ανταποκρίνεται στις θεσμοθετημένες υποχρεώσεις της και να συμβάλλει στην καταπολέμηση της διαφθοράς.	Άνδρας	34	3,824	1,029	0,150
	Γυναίκα	54	4,111	0,817	
Να αποδίδει εύλογο μέρισμα στους μετόχους της, να εφαρμόζει τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της προς τους εργαζόμενους, προμηθευτές και πελάτες της.	Άνδρας	34	3,971	0,758	0,280
	Γυναίκα	54	4,167	0,863	
Να αποφεύγει τις εναρμονισμένες πρακτικές και να μην νοθεύει τον ανταγωνισμό της εις βάρος του καταναλωτή.	Άνδρας	34	3,941	0,851	0,070
	Γυναίκα	54	4,241	0,671	
Να επενδύει στη γνώση στο χώρο εργασίας, στην κατάρτιση και δια βίου εκπαίδευση των εργαζομένων της.	Άνδρας	34	4,235	1,046	0,237
	Γυναίκα	54	4,463	0,745	
Να συνεισφέρει στη δημιουργία θέσεων εργασίας, να εφαρμόζει ένα αξιοκρατικό σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, των προαγωγών και των αμοιβών, να διασφαλίζει καλές και ασφαλείς συνθήκες εργασίας με ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για όλους και να σέβεται την ι	Άνδρας	34	4,059	1,229	0,485
	Γυναίκα	54	4,222	0,945	
Να παρακολουθεί τις τεχνολογικές εξελίξεις, να βελτιώνει την ανταγωνιστικότητά της, να εκσυγχρονίζει τις διαδικασίες παραγωγής της και να καινοτομεί στα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που παρέχει.	Άνδρας	34	4,088	0,933	0,054
	Γυναίκα	54	4,407	0,599	
Να σέβεται το περιβάλλον, να εφαρμόζει μέτρα πρόληψης καταστροφών, να προωθεί ενεργά την ανακύκλωση και να συμβάλλει στην εξοικονόμηση ενέργειας	Άνδρας	34	4,235	1,046	0,129
	Γυναίκα	54	4,500	0,575	
Να θέτει σε προτεραιότητα την επιβίωσή της, να αναλαμβάνει τις ευθύνες της και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της.	Άνδρας	34	3,794	1,038	0,032
	Γυναίκα	54	4,185	0,646	

Ο Πίνακας 14, περιγράφει το βαθμό συμφωνίας του δείγματος ανά ηλικιακή ομάδα. Το δείγμα δεν φαίνεται να παρουσιάζει στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των διαφορετικών ηλικιακών ομάδων και των προτιμήσεων τους σχετικά με τις καλές πρακτικές. Ωστόσο, υπάρχει μια πρόταση

που το δείγμα εμφάνισε στατιστικά σημαντικές διαφορές. Για τα άτομα μεταξύ 18-25 ετών είναι πολύ σημαντικό, η επιχείρηση να αποδίδει εύλογο μέρος στους μετόχους της, να εφαρμόζει τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της προς τους εργαζόμενους, προμηθευτές και πελάτες της (ΜΟ 4,200), ενώ όλες οι άλλες ηλικιακές ομάδες συμφωνούν σε χαμηλότερο βαθμό.

Πίνακας 14. Ηλικία και καλές πρακτικές, ANOVA

	N	ΜΟ	ΤΑ	Sig.
Να ανταποκρίνεται στις θεσμοθετημένες υποχρεώσεις της και να συμβάλλει στην καταπολέμηση της διαφθοράς.	18-25	5	3,800	1,095
	26-35	27	4,111	0,801
	36-45	35	4,000	0,840
	46-55	20	4,000	1,076
Να αποδίδει εύλογο μέρος στους μετόχους της, να εφαρμόζει τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της προς τους εργαζόμενους, προμηθευτές και πελάτες της.	18-25	5	4,200	0,837
	26-35	27	4,111	0,847
	36-45	35	4,114	0,631
	46-55	20	4,150	0,875
Να αποφεύγει τις εναρμονισμένες πρακτικές και να μην νοθεύει τον ανταγωνισμό της εις βάρος του καταναλωτή.	18-25	5	4,400	0,548
	26-35	27	3,963	0,587
	36-45	35	4,257	0,741
	46-55	20	4,150	0,875
Να επενδύει στη γνώση στο χώρο εργασίας, στην κατάρτιση και δια βίου εκπαίδευση των εργαζομένων της.	18-25	5	4,600	0,548
	26-35	27	4,444	0,934
	36-45	35	4,314	0,758
	46-55	20	4,350	1,089
Να συνεισφέρει στη δημιουργία θέσεων εργασίας, να εφαρμόζει ένα αξιολογικό σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, των προαγωγών και των αμοιβών, να διασφαλίζει καλές και ασφαλείς συνθήκες εργασίας με ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για όλους και να σέβεται την ι	18-25	5	4,000	1,225
	26-35	27	4,259	0,903
	36-45	35	4,114	1,022
	46-55	20	4,150	1,348
Να πειθαρχεί στους κανόνες προστασίας του καταναλωτή και να σέβεται το δικαίωμά του για παροχή ασφαλών, ποιοτικών προϊόντων και υπηρεσιών σε ανταγωνιστικές τιμές.	18-25	5	4,200	0,447
	26-35	27	4,037	0,649
	36-45	35	4,314	0,631
	46-55	20	4,150	1,040
Να παρακολουθεί τις τεχνολογικές εξελίξεις, να βελτιώνει την ανταγωνιστικότητά της, να εκσυγχρονίζει τις διαδικασίες παραγωγής της και να καινοτομεί στα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που παρέχει.	18-25	5	4,400	0,548
	26-35	27	4,296	0,823
	36-45	35	4,229	0,731
	46-55	20	4,350	0,813
Να σέβεται το περιβάλλον, να εφαρμόζει μέτρα πρόληψης καταστροφών, να προωθεί ενεργά την ανακύκλωση και να συμβάλλει στην εξοικονόμηση ενέργειας	18-25	5	4,400	0,548
	26-35	27	4,296	0,912
	36-45	35	4,400	0,775
	46-55	20	4,550	0,759
Να θέτει σε προτεραιότητα την επιβίωσή της, να αναλαμβάνει τις ευθύνες της και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της.	18-25	5	4,400	0,548
	26-35	27	4,000	0,920
	36-45	35	4,114	0,676
	46-55	20	3,900	1,021

Ο Πίνακας 15, περιγράφει το βαθμό συμφωνίας του δείγματος ανά βαθμίδα. Το δείγμα δεν φαίνεται να έχει στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των διαφορετικών βαθμίδων που έχουν στην επιχείρηση και προτιμήσεων τους σχετικά με τις καλές πρακτικές. Ωστόσο, υπάρχει μια

πρόταση που το δείγμα εμφάνισε στατιστικά σημαντικές διαφορές. Βέβαια, αξίζει να σημειωθεί, ότι τα υψηλόβαθμα στελέχη των υπό εξέταση επιχειρήσεων έχουν δώσει συνολικά υψηλότερες βαθμολογίες σε όλες τις καλές πρακτικές που παρατάθηκαν στο ερωτηματολόγιο. Αυτό αποκαλύπτει, ότι τα υψηλόβαθμα στελέχη δείχνουν μια εξαιρετική ευαισθησία στα θέματα επιχειρησιακής ηθικής.

Πίνακας 15. Ιεραρχική βαθμίδα και καλές πρακτικές, ANOVA

		N	MO	TA	Sig.
Να ανταποκρίνεται στις θεσμοθετημένες υποχρεώσεις της και να συμβάλλει στην καταπολέμηση της διαφθοράς.	Υπάλληλος	50	3,940	0,867	0,456
	Μεσαίο Στέλεχος	28	4,036	0,962	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	8	4,375	1,061	
Να αποδίδει εύλογο μέρισμα στους μετόχους της, να εφαρμόζει τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της προς τους εργαζόμενους, προμηθευτές και πελάτες της.	Υπάλληλος	50	4,100	0,839	0,596
	Μεσαίο Στέλεχος	28	4,036	0,744	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	8	4,375	1,061	
Να αποφεύγει τις εναρμονισμένες πρακτικές και να μην νοθεύει τον ανταγωνισμό της εις βάρος του καταναλωτή.	Υπάλληλος	50	4,060	0,712	0,625
	Μεσαίο Στέλεχος	28	4,214	0,787	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	8	4,250	1,035	
Να επενδύει στη γνώση στο χώρο εργασίας, στην κατάρτιση και δια βίου εκπαίδευση των εργαζομένων της.	Υπάλληλος	50	4,420	0,758	0,658
	Μεσαίο Στέλεχος	28	4,250	0,928	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	8	4,500	1,414	
Να συνεισφέρει στη δημιουργία θέσεων εργασίας, να εφαρμόζει ένα αξιολογικό σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, των προαγωγών και των αμοιβών, να διασφαλίζει καλές και ασφαλείς συνθήκες εργασίας με ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για όλους και να σέβεται την ι	Υπάλληλος	50	4,160	1,017	0,613
	Μεσαίο Στέλεχος	28	4,071	1,184	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	8	4,500	1,069	
Να πειθαρχεί στους κανόνες προστασίας του καταναλωτή και να σέβεται το δικαίωμά του για παροχή ασφαλών, ποιοτικών προϊόντων και υπηρεσιών σε ανταγωνιστικές τιμές.	Υπάλληλος	50	4,200	0,639	0,291
	Μεσαίο Στέλεχος	28	4,036	0,922	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	8	4,500	0,756	
Να παρακολουθεί τις τεχνολογικές εξελίξεις, να βελτιώνει την ανταγωνιστικότητά της, να εκσυγχρονίζει τις διαδικασίες παραγωγής της και να καινοτομεί στα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που παρέχει.	Υπάλληλος	50	4,380	0,567	0,097
	Μεσαίο Στέλεχος	28	4,071	0,979	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	8	4,625	0,744	
Να σέβεται το περιβάλλον, να εφαρμόζει μέτρα πρόληψης καταστροφών, να προωθεί ενεργά την ανακύκλωση και να συμβάλλει στην εξοικονόμηση ενέργειας	Υπάλληλος	50	4,460	0,646	0,073
	Μεσαίο Στέλεχος	28	4,179	1,056	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	8	4,875	0,354	
Να θέτει σε προτεραιότητα την επιβίωσή της, να αναλαμβάνει τις ευθύνες της και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της.	Υπάλληλος	50	4,060	0,620	0,836
	Μεσαίο Στέλεχος	28	4,000	0,943	
	Υψηλόβαθμο στέλεχος	8	3,875	1,553	

Ο Πίνακας 16, περιγράφει το βαθμό συμφωνίας του δείγματος ανά έτη προϋπηρεσίας. Το δείγμα δεν παρουσιάζει στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των διαφορετικών ετών προϋπηρεσίας που έχουν στην επιχείρηση και των προτιμήσεων τους σχετικά με τις καλές πρακτικές.

Πίνακας 16. Προϋπηρεσία και καλές πρακτικές, ANOVA

		N	MO	TA	Sig.
Να ανταποκρίνεται στις θεσμοθετημένες υποχρεώσεις της και να συμβάλλει στην καταπολέμηση της διαφθοράς.	λιγότερο από ένα έτος	12	4,000	1,128	0,634
	2-3 έτη	13	4,077	0,760	
	4-7 έτη	13	4,308	0,630	
	7-10 έτη	12	3,750	0,866	
	πάνω από 10 έτη	38	3,947	0,985	
Να αποδίδει εύλογο μέρισμα στους μετόχους της, να εφαρμόζει τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της προς τους εργαζόμενους, προμηθευτές και πελάτες της.	λιγότερο από ένα έτος	12	4,250	0,866	0,551
	2-3 έτη	13	3,923	0,954	
	4-7 έτη	13	4,385	0,650	
	7-10 έτη	12	4,083	0,669	
	πάνω από 10 έτη	38	4,000	0,870	
Να αποφεύγει τις εναρμονισμένες πρακτικές και να μην νοθεύει τον ανταγωνισμό της εις βάρος του καταναλωτή.	λιγότερο από ένα έτος	12	4,167	0,718	0,411
	2-3 έτη	13	4,308	0,480	
	4-7 έτη	13	4,231	0,439	
	7-10 έτη	12	3,750	1,215	
	πάνω από 10 έτη	38	4,132	0,741	
Να επενδύει στη γνώση στο χώρο εργασίας, στην κατάρτιση και δια βίου εκπαίδευση των εργαζομένων της.	λιγότερο από ένα έτος	12	4,500	1,168	0,315
	2-3 έτη	13	4,615	0,506	
	4-7 έτη	13	4,615	0,506	
	7-10 έτη	12	4,000	1,128	
	πάνω από 10 έτη	38	4,290	0,867	
Να συνεισφέρει στη δημιουργία θέσεων εργασίας, να εφαρμόζει ένα αξιολογικό σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, των προαγωγών και των αμοιβών, να διασφαλίζει καλές και ασφαλείς συνθήκες εργασίας με ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για όλους και να σέβεται την ι	λιγότερο από ένα έτος	12	4,333	1,155	0,319
	2-3 έτη	13	4,231	0,832	
	4-7 έτη	13	4,539	0,519	
	7-10 έτη	12	4,333	1,231	
	πάνω από 10 έτη	38	3,895	1,158	
Να πειθαρχεί στους κανόνες προστασίας του καταναλωτή και να σέβεται το δικαίωμά του για παροχή ασφαλών, ποιοτικών προϊόντων και υπηρεσιών σε ανταγωνιστικές τιμές.	λιγότερο από ένα έτος	12	4,500	0,522	0,598
	2-3 έτη	13	4,154	0,689	
	4-7 έτη	13	4,077	0,494	
	7-10 έτη	12	4,083	0,996	
	πάνω από 10 έτη	38	4,132	0,811	
Να παρακολουθεί τις τεχνολογικές εξελίξεις, να βελτιώνει την ανταγωνιστικότητά της, να εκσυγχρονίζει τις διαδικασίες παραγωγής της και να καινοτομεί στα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που παρέχει.	λιγότερο από ένα έτος	12	4,583	0,515	0,684
	2-3 έτη	13	4,308	0,855	
	4-7 έτη	13	4,231	0,725	
	7-10 έτη	12	4,250	1,138	
	πάνω από 10 έτη	38	4,211	0,664	
Να σέβεται το περιβάλλον, να εφαρμόζει μέτρα πρόληψης καταστροφών, να προωθεί ενεργά την ανακύκλωση και να συμβάλλει στην εξοικονόμηση ενέργειας	λιγότερο από ένα έτος	12	4,750	0,452	0,350
	2-3 έτη	13	4,308	1,182	
	4-7 έτη	13	4,462	0,519	
	7-10 έτη	12	4,083	1,311	
	πάνω από 10 έτη	38	4,395	0,547	
Να θέτει σε προτεραιότητα την επιβίωσή της, να αναλαμβάνει τις ευθύνες της και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της.	λιγότερο από ένα έτος	12	4,417	0,669	0,362
	2-3 έτη	13	4,000	1,080	
	4-7 έτη	13	4,154	0,555	
	7-10 έτη	12	3,750	0,866	
	πάνω από 10 έτη	38	3,974	0,854	

Ο Πίνακας 17, περιγράφει τον βαθμό συμφωνίας του δείγματος ανά μηνιαίο εισόδημα. Το δείγμα δεν παρουσιάζει στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των διαφορετικών εισοδημάτων και των προτιμήσεων τους σχετικά με τις καλές πρακτικές.

Πίνακας 17. Μηνιαίο εισόδημα και καλές πρακτικές

	N	MO	TA	Sig
Να ανταποκρίνεται στις θεσμοθετημένες υποχρεώσεις της και να συμβάλλει στην καταπολέμηση της διαφθοράς.	έως 500 €	13	4,153	0,898
	500 €1000€	46	4,152	0,787
	1000 €1500 €	24	3,666	1,007
	πάνω από 1500€	4	4,000	1,414
Να αποδίδει εύλογο μέρισμα στους μετόχους της, να εφαρμόζει τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της προς τους εργαζόμενους, προμηθευτές και πελάτες της.	έως 500 €	13	4,1538	0,688
	500 €1000€	46	4,3043	0,726
	1000 €1500 €	24	3,7500	0,989
	πάνω από 1500€	4	3,7500	0,500
Να αποφεύγει τις εναρμονισμένες πρακτικές και να μην νοθεύει τον ανταγωνισμό της εις βάρος του καταναλωτή.	έως 500 €	13	4,0000	0,577
	500 €1000€	46	4,2609	0,681
	1000 €1500 €	24	3,9167	0,974
	πάνω από 1500€	4	4,2500	0,500
Να επενδύει στη γνώση στο χώρο εργασίας, στην κατάρτιση και δια βίου εκπαίδευση των εργαζομένων της.	έως 500 €	13	4,5385	0,518
	500 €1000€	46	4,4783	0,781
	1000 €1500 €	24	4,08	1,059
	πάνω από 1500€	4	4,25	1,50000
Να συνεισφέρει στη δημιουργία θέσεων εργασίας, να εφαρμόζει ένα αξιολογικό σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, των προαγωγών και των αμοιβών, να διασφαλίζει καλές και ασφαλείς συνθήκες εργασίας με ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για όλους και να σέβεται την ι	έως 500 €	13	4,07	,86232
	500 €1000€	46	4,34	,87477
	1000 €1500 €	24	3,91	1,31601
	πάνω από 1500€	4	3,7500	1,89297
Να πειθαρχεί στους κανόνες προστασίας του καταναλωτή και να σέβεται το δικαίωμά του για παροχή ασφαλών, ποιοτικών προϊόντων και υπηρεσιών σε ανταγωνιστικές τιμές.	έως 500 €	13	4,3077	,48038
	500 €1000€	46	4,1957	,68701
	1000 €1500 €	24	4,1250	,74089
	πάνω από 1500€	4	3,7500	1,89297
Να παρακολουθεί τις τεχνολογικές εξελίξεις, να βελτιώνει την ανταγωνιστικότητά της, να εκσυγχρονίζει τις διαδικασίες παραγωγής της και να καινοτομεί στα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που παρέχει.	έως 500 €	13	4,4615	,51887
	500 €1000€	46	4,3696	,67852
	1000 €1500 €	24	4,1667	,86811
	πάνω από 1500€	4	3,7500	1,25831
Να σέβεται το περιβάλλον, να εφαρμόζει μέτρα πρόληψης καταστροφών, να προωθεί ενεργά την ανακύκλωση και να συμβάλλει στην εξοικονόμηση ενέργειας	έως 500 €	13	4,6154	,50637
	500 €1000€	46	4,3478	,84898
	1000 €1500 €	24	4,3750	,87539
	πάνω από 1500€	4	4,5000	,57735
Να θέτει σε προτεραιότητα την επιβίωσή της, να αναλαμβάνει τις ευθύνες της και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της.	έως 500 €	13	4,2308	,72501
	500 €1000€	46	4,0870	,81175
	1000 €1500 €	24	3,9167	,71728
	πάνω από 1500€	4	3,2500	1,70783

6.4 Συμπεράσματα έρευνας

Το δείγμα αποτελείται κυρίως από γυναίκες ηλικίας 26-45 ετών, οι οποίες απασχολούνται ως υπάλληλοι ή ως μεσαία στελέχη. Η προϋπηρεσία που έχουν είναι πάνω από εφτά έτη και έχουν ως μέσο μηνιαίο εισόδημα 500€-1500€. Το δείγμα αναφορικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο αποτελείται κυρίως απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ.

Η πλειοψηφία του δείγματος θεωρεί ότι η ειλικρίνεια αποτελεί αρχή πάντα, ενώ δεν εντόπισε οποιαδήποτε συμπεριφορά του εργοδότη ή των συναδέλφων που παραβίαζε τον νόμο είτε τη δεοντολογία της επιχείρησης. Εξ' αυτών που εντόπισαν συμπεριφορά που αντίκειται στη δεοντολογία της επιχείρησης, η πλειοψηφία τους δεν συζήτησαν τις ανησυχίες τους με τη διοίκηση, ή άλλο κατάλληλο άτομο ή μέσω οποιουδήποτε άλλου μηχανισμού. Επίσης, οι ερωτώμενοι συμφωνήσαν σε μέτριο προς υψηλό βαθμό ότι η επιχείρηση έχει γραπτά πρότυπα δεοντολογικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς που παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές και παρέχει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να αναφέρουν ανώνυμα την παράνομη συμπεριφορά, χωρίς να δώσουν το όνομά τους ή άλλες πληροφορίες που θα μπορούσαν εύκολα να αναγνωριστούν και ότι παρέχει κατάρτιση σχετικά με τα πρότυπα δεοντολογικής συμπεριφοράς. Επιπλέον, εντόπισαν ότι οι επιχειρήσεις που απασχολούνται έχουν συγκεκριμένο κώδικα δεοντολογίας, ότι ο διευθυντής, αποτελεί καλό παράδειγμα ηθικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς και εξηγεί στο προσωπικό και τους συναδέλφους τη σημασία της ειλικρίνειας και της δεοντολογίας ενώ υποστηρίζει την τήρηση των προτύπων δεοντολογίας. Αναφορικά με το αν και κατά πόσο οι ερωτώμενοι έχουν αισθανθεί πίεση να συμβιβαστεί με τα πρότυπα ηθικής της επιχείρησης στην οποία εργάζεται, η πλειοψηφία δήλωσε ότι δεν έχει αισθανθεί πίεση. Τέλος, αναφορικά με τις καλύτερες πρακτικές, η περιγραφική στατιστική αποκάλυψε ότι οι καλύτερες πρακτικές είναι η επένδυση στη γνώση στο χώρο εργασίας, στην κατάρτιση και δια βίου εκπαίδευση των εργαζομένων της στο να εφαρμόζει μέτρα πρόληψης καταστροφών, να προωθεί ενεργά την ανακύκλωση και να συμβάλλει στην εξοικονόμηση ενέργειας. Επιπλέον, το δείγμα απάντησε σε χαμηλότερο βαθμό, ότι σχετικά με τις καλές πρακτικές αυτές θα πρέπει να συμπεριλαμβάνουν τη δημιουργία θέσεων εργασίας, την εφαρμογή αξιοκρατικού συστήματος αξιολόγησης απόδοσης, τη διασφάλιση κάλων συνθηκών εργασίας και ίσα δικαιώματα, σεβασμός στην ισορροπία μεταξύ εργασιακού χρόνου και προσωπικής ζωής, την αποφυγή ανταγωνισμού εις βάρος του καταναλωτή.

Μετά την ανάλυση της περιγραφικής στατιστικής, εκτελέστηκαν κάποιοι έλεγχοι ώστε να εντοπιστούν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των διαφορετικών χαρακτηριστικών των εργαζόμενων. Οι έλεγχοι που διεξήχθησαν ήταν one way ANOVA. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

- Το φύλο, η ηλικία και η θέση στην ιεραρχία δεν επηρεάζουν τις αντιλήψεις των εργαζόμενων αναφορικά με τις δράσεις επιχειρησιακής ηθικής στις εταιρείες που εργάζονται.
- Τα χρόνια προϋπηρεσίας επηρεάζουν την αντίληψη των εργαζόμενων αναφορικά με το αν και κατά πόσο η επιχείρηση προσφέρει συμβουλές ή τηλεφωνική γραμμή πληροφοριών, όπου μπορούν να λάβουν συμβουλές σχετικά με συμπεριφορά ηθικά στην εργασία και την προϋπηρεσία τους.

- Η προϋπηρεσία επίσης δεν επηρεάζει την αντίληψη των εργαζομένων αναφορικά με την επιχειρησιακή ηθική.
- Εντοπίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών σχετικά με την το αν και κατά πόσο ο διευθυντής τους αποτελεί ένα καλό παράδειγμα επιχειρηματικής ηθικής, ο διευθυντής υποστηρίζει την τήρηση των προτύπων δεοντολογίας, και αν η επιχείρηση διαμορφώνει πολιτικές εναντίον των εργασιακών διακρίσεων.
- Εντοπίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των διαφορετικών ηλικιακών ομάδων σχετικά με το αν και κατά πόσο ο διευθυντής τους, εξηγεί στο προσωπικό και τους συναδέλφους τη σημασία της ειλικρίνειας και της δεοντολογίας, η επιχείρηση ενεργεί υπεύθυνα σε όλες τις επιχειρηματικές του συναλλαγές (με πελάτες, πελάτες, προμηθευτές κλπ.).
- Εντοπίστηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της θέσης στην ιεραρχία και με το αν και κατά πόσο ο διευθυντής τους αποτελεί ένα καλό παράδειγμα ηθικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς και αν ο διευθυντής του τμήματος, υποστηρίζει την τήρηση των προτύπων δεοντολογίας.
- Τα άτομα που είχαν εντοπίσει μη δεοντολογική συμπεριφορά στην επιχείρηση το προηγούμενο έτος φαίνεται να επηρεάζεται η αντίληψη τους σχετικά με την επιχειρησιακή ηθική σε ζητήματα που αφορούν το αν ο διευθυντής αποτελεί ένα καλό παράδειγμα ηθικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς και υποστηρίζει την τήρηση των προτύπων δεοντολογίας. Επίσης, σημαντικές διαφορές παρουσίασαν σχετικά και με τις αντιλήψεις που αφορούν τα δεοντολογικά ζητήματα «σωστού - λάθους» και το αν συζητούνται στις συνεδριάσεις του προσωπικού.
- Τα άτομα δεν έχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις καλές πρακτικές που μπορεί να εφαρμοστούν σε μια επιχείρηση.

7 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

7.1 Συμπεράσματα

Σε προηγούμενες εποχές, η αξία μιας επιχείρησης αντικατοπτρίζονταν αποκλειστικά από τη χρηματοοικονομική της επίδοση. Ωστόσο, η ευαισθητοποίηση των καταναλωτών απέναντι σε ζητήματα περιβαλλοντικά, κοινωνικά, πολιτικά κ.ά. συνέβαλε στη μετεξέλιξη της λογικής των επιχειρήσεων, οι οποίες πλέον λαμβάνουν υπόψη τους ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα, την επιχειρησιακή ηθική, την ανάπτυξη της τοπικής κοινωνίας .

Η ανήθικη συμπεριφορά στο χώρο εργασίας αποτελεί σοβαρό ζήτημα τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και το σύνολο της κοινωνίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτέλεσαν τα πολλαπλά περιστατικά διαφθοράς και κακοδιοίκησης των τελευταίων δεκαετιών. Η εν λόγω μελέτη πραγματοποιήθηκε, τόσο σε θεωρητικό όσο και σε εμπειρικό επίπεδο, τη διερεύνηση των αποτελεσμάτων της εφαρμογής των αρχών και καλών πρακτικών της Επιχειρησιακής Ηθικής (ΕΗ) στο χώρο της εργασίας. Βασικός στόχος της ήταν να διερευνηθεί, να περιγράψει και να ερμηνεύσει τις αντιλήψεις των εργαζομένων γύρω από το ζήτημα της ΕΗ και του τρόπου με τον οποίο οι ηθικοί κανόνες μπορούν να επηρεάσουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων σε ένα εργασιακό περιβάλλον.

Ειδικότερα, η παρούσα πτυχιακή επικεντρώθηκε στην αποσαφήνιση των όρων της ηθικής, της επιχειρησιακής ηθικής και της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Ασχολήθηκε με την διερεύνηση των αντιλήψεων των τόσο γύρω από το ζήτημα της Επιχειρησιακής Ηθικής όσο και αναφορικά με τη στάση της επιχείρησης απέναντι σε αυτήν (ΕΗ). Επίσης, προσπάθησε να μετρήσει αν και κατά πόσο η ηθική αντίληψη των εργαζομένων σχετίζεται και μεταβάλλεται ανάλογα με διάφορα δημογραφικά στοιχεία.

Στο δεύτερο κεφάλαιο της εργασίας αναλύθηκε ο όρος ηθική και οι προεκτάσεις του στο σύγχρονο επιχειρησιακό περιβάλλον. Οι ηθικές αρχές αντικατοπτρίζουν τους κανόνες και τα πρότυπα συμπεριφοράς της εκάστοτε ιστορικής περιόδου. Το επιχειρηματικό περιβάλλον φέρει το δικό του μερίδιο στη συλλογική ευθύνη της ηθικής συμπεριφοράς, με στόχο την κατοχύρωση της προόδου και της κοινωνικής συνοχής. Σύμφωνα με αρκετές έρευνες, η επιχειρησιακή ηθική σχετίζεται με τη μεγιστοποίηση των κερδών και τη θετική αντίληψη του κόσμου σχετικά με την εικόνα της επιχείρησης.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύθηκε και περιγράφηκε περαιτέρω η έννοια της επιχειρησιακής ηθικής. Η αντίληψη των ατόμων για το τι συνίσταται ως ηθική επιχειρηματική συμπεριφορά και τι όχι, επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες όπως παρελθοντικές εμπειρίες σε προηγούμενους χώρους εργασίας, το πολιτιστικό τους ιστορικό, προσωπικούς κώδικες δεοντολογίας που πρεσβεύουν και πολλούς άλλους παράγοντες. Τα πλεονεκτήματα που απορρέουν από την εφαρμογή των αρχών της ΕΗ στο εργασιακό περιβάλλον είναι πολλά και περιλαμβάνουν τη

δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης και αξιοκρατίας μεταξύ των εργαζομένων, τη δημιουργία-διάχυση και ενίσχυση της εταιρικής κουλτούρας, τη διατήρηση και προώθηση της φήμης, τόσο βραχυπρόθεσμα όσο και μακροπρόθεσμα η οποία με τη σειρά της βοηθά στην εύκολη εξεύρεση επενδυτικών κεφαλαίων και την ενδυνάμωση της αξιοπιστίας της απέναντι σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη *κα.*

Το τέταρτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας σχετιζόταν με την εταιρική κοινωνική ευθύνη. Αναλύθηκε ξεχωριστά η εννοία και οι βασικές αρχές της εταιρικής υπευθυνότητας και συνδέθηκε με την εννοία της επιχειρησιακής ηθικής. Ειδικότερα, στο κεφάλαιο αναλύθηκαν οι βασικές αρχές πάνω στις οποίες βασίζεται η εταιρική κοινωνική ευθύνη και είναι η αρχή της Φιλανθρωπίας, και η αρχή της Εποπτείας, ενώ εστίασε και στα εμπόδια εφαρμογής της, εξαιτίας της ασάφειας στον ορισμό της, η έλλειψη πόρων και στρατηγικού οράματος.

Στο πέμπτο κεφάλαιο περιγράφηκε η μεθοδολογία έρευνας που ακολούθησε η παρούσα πτυχιακή. Η έρευνα που διεξήχθη είναι μια παραγωγική έρευνα, η οποία βασίστηκε σε πρωτόγεννη δεδομένα για να εξάγει τα συμπεράσμα της. Το έκτο κεφάλαιο παρουσιάζει την ανάλυση του ερωτηματολογίου και συνοψίζει τα αποτελέσματα.

Συνολικά, η έρευνα δεν έδειξε να υπάρχουν διαφορές μεταξύ των εργαζόμενων σχετικά με την αντίληψη που έχουν για την επιχειρησιακή ηθική.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

- Ανδριόπουλος, Δ.Ζ. (1997). Αριστοτέλης: Οντολογία, Γνωσιοθεωρία, Ηθική, Πολιτική Φιλοσοφία. Αθήνα : Παπαδήμας.
- Ασπρίδης, Γ. (2015). Η Ηθική των Επιχειρήσεων - Εταιρική Διακυβέρνηση. Στο *ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ - Η Όψη του Ανθρώπινου Παράγοντα στην Επιχείρηση* (σ. 77-110). Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.
- Δρακόπουλος, Σ., Γκότσης, Γ. & Γριμάνη, Κ. (2015). Σύγχρονες προσεγγίσεις στη μεθοδολογία των κοινωνικών επιστημών. Στο *Μεθοδολογία Κοινωνικών και Οικονομικών Επιστημών: Μία Εισαγωγή* (σ. 118-155). Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών (ΣΕΑΒ) - Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο. Ανακτήθηκε Οκτώβριος 2017, από https://repository.kallipos.gr/bitstream/11419/1876/1/00_master_document.pdf
- Κάλφας, Β. (2009). Αριστοτέλης. Αθήνα : ΣκάιΒιβλίο.
- Μακρυδημήτρης, Αντ. (2006α). Κράτος και Κοινωνία των Πολιτών. Αθήνα : Μεταμεσονύκτιες Εκδόσεις.
- Μπαμπινιώτης Γ., (1998), Ηθική. Σε *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας*, Αθήνα: Κέντρο Λεξικολογίας.
- Φίλιας, Β. (2007). Εισαγωγή στη μεθοδολογία και τις τεχνικές των κοινωνικών ερευνών. Αθήνα: Gutenberg.

Ξενόγλωσση

- Adams, J. S., Tashchian, A., & Shore, T. H. (2001). Codes of ethics as signals for ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 29(3), 199-211.
- Adler, N. J. (1986). International dimensions of organizational behavior. *Thunderbird International Business Review*, 28(1), 31-32.
- Auger, P., Burke, P., Devinney, T. M., & Louviere, J. J. (2003). What will consumers pay for social product features?. *Journal of business ethics*, 42(3), 281-304.
- Backhaus, K. B., Stone, B. A., & Heiner, K. (2002). Exploring the relationship between corporate social performance and employer attractiveness. *Business & Society*, 41(3), 292-318.
- Ball, R. (2009). Market and political/regulatory perspectives on the recent accounting scandals. *Journal of Accounting Research*, 47(2), 277-323.
- Baumhart, S. J., R. C. (1961). How ethical are businessmen? *Harvard Business Review*, 39(4): 6–16.
- Borg, W. R., & Gall, M. D. (1979). *Educational Research: an Introduction* (3rd ed.). London: Longman.
- Bowen, H. R. (1953). Social responsibilities of the businessman. New York, NY: Harper & Row.
- Brammer, S., Millington, A., & Rayton, B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1701-1719.
- Branco, M. C., & Rodrigues, L. L. (2006). Corporate social responsibility and resource-based perspectives. *Journal of business Ethics*, 69(2), 111-132.
- Campbell, J. L. (2007). Why would corporations behave in socially responsible ways? An institutional theory of corporate social responsibility. *Academy of management Review*, 32(3), 946-967.
- Carnegie, A. (1889). Wealth. *The North American Review*, 148(391), 653-664.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of management review*, 4(4), 497-505.

- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48.
- Carroll, A.B. (2008). A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices. In A. Crane, A. McWilliams, D. Matten, J. Moon & D. Siegel (eds), *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility* (pp. 19–46). Oxford: Oxford University Press.
- Carroll, A. B., & Shabana, K. M. (2010). The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. *International Journal of Management Reviews*, 12(1), 85-105.
- Cassel, C., & Symon, G. (1994). Qualitative research in work context. In C. Casse & G. Symon (Eds.), *Qualitative methods in organization research: a practical guide*. London: Sage Publications.
- Chong, W. N., & Tan, G. (2010). Obtaining intangible and tangible benefits from corporate social responsibility. *International Review of Business Research Papers*, 6(4), 360.
- Christensen, L. J., Peirce, E., Hartman, L. P., Hoffman, W. M., & Carrier, J. (2007). Ethics, CSR, and sustainability education in the Financial Times top 50 global business schools: Baseline data and future research directions. *Journal of Business Ethics*, 73(4), 347-368.
- Collins M. (1994), Global corporate philanthropy and relationship marketing, *European Management Journal*, 12(2), 226-233
- Coffey, A., & Atkinson, P. (1996). *Making sense of qualitative data: complementary research strategies*. London: Sage Publications.
- Cohen, L., & Holliday, M. (1996). *Practical Statistics for Students*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- Creswell, J. W., Plano Clark, V. L., Gutmann, M. L., & Hanson, W. E. (2003). *Advanced mixed methods research designs. Handbook of mixed methods in social and behavioral research*. (J. W. Creswell, Ed.). London and New York: Sage Publications.
- Crotty, M. (1998). *The foundations of social research: Meaning and perspective in the research process*. Sage.
- Davis, K. (1960). Can business afford to ignore social responsibilities?. *California Management Review*, 2(3), 70-76.
- De George, R. T. (1999). *Business ethics* (5th Ed), Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- De George, R. T. (2005). History of Business Ethics. In *The Accountable Corporation*, (third biennial global business conference) (pp. 337-359). Santa Clara, CA: Markkula Center for Applied Ethics. Ανακτήθηκε Σεπτέμβριος 2017, από: <https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/static/4libro/en/Ahistoryofbusiness.pdf>
- Donaldson, T., & Dunfee, T. W. (1994). Toward a unified conception of business ethics: Integrative social contracts theory. *Academy of management review*, 19(2), 252-284.
- Donaldson, J., & Fafaliou, I. (2003). Business ethics, corporate social responsibility and corporate governance: a review and summary critique. *European Research Studies*, 6(1/2), 90-110.
- Evans, J. M., Treviño, L. K., & Weaver, G. R. (2006). Who's in the ethics driver's seat? Factors influencing ethics in the MBA curriculum. *Academy of Management Learning & Education*, 5(3), 278-293.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2009). *Business Ethics 2009 Update: Ethical Decision Making and Cases* (7th ed., pp. 367-368). USA: South-Western CENGAGE Learning.
- Fisher, J. (2004). Social responsibility and ethics: clarifying the concepts, *Journal of Business Ethics*, 52(4), 391-400.
- File K. M., & Prince R. A. (1998), Cause related marketing and corporate philanthropy in the privately held enterprise, *Journal of Business Ethics*, 17(14), 1529-1539.
- Frederick, W. C. (1960). The growing concern over business responsibility. *California Management Review*, 2(4), 54-61.
- Frederick, W. C., Preston, L. E., & Post, J. E. (1987). *Research in corporate social performance and policy*. (τ. 9). Greenwich, CT: Jai Press.

- Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1988). *Corporate strategy and the search for ethics*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Friedman, M. (2009). *Capitalism and freedom*. Chicago: University of Chicago press.
- Garriga, E., & Melé, D. (2013). Corporate social responsibility theories: Mapping the territory. In A. Michalos & D. Poff (Eds.), *Citation Classics from the Journal of Business Ethics* (pp. 69-96). Netherlands: Springer.
- Gellis, A., & Hamud, M. I. L. (2011). Sense of guilt in freudian work: universal and unconscious. *Psicologia USP*, 22(3), 635-654.
- Gjørberg, M. (2009). The origin of corporate social responsibility: global forces or national legacies?. *Socio-economic review*, 7(4), 605-637.
- Hardy, M. A., & Bryman, A. (2004). *Handbook of data analysis*. London: Sage Publications.
- Hinman, L. (2013). *Ethics: a pluralistic approach to moral theory* (5th ed.). Boston: MA Wadsworth Pub Co.
- Jones, G. E., & Kavanagh, M. J. (1996). An experimental examination of the effects of individual and situational factors on unethical behavioral intentions in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 15(5), 511-523.
- Joyner, B. E., & Payne, D. (2002). Evolution and implementation: A study of values, business ethics and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 297-311.
- Kaptein, M. (2010). The ethics of organizations: A longitudinal study of the US working population. *Journal of Business Ethics*, 92(4), 601-618.
- Kolk, A. (2016). The social responsibility of international business: From ethics and the environment to CSR and sustainable development. *Journal of World Business*, 51(1), 23-34.
- Kolk, A., & Van Tulder, R. (2010). International business, corporate social responsibility and sustainable development. *International business review*, 19(2), 119-125.
- Kott, J. K. (2012). *The role of ethics in employee behavior* (Doctoral dissertation). The University of Tennessee at Chattanooga.
- Lacey, A., & Luff, D. (2001). *Trent Focus for Research and Development in Primary Health Care: Qualitative Data Analysis*. London: Trent Focus.
- Langlois, C. C., & Schlegelmilch, B. B. (1990). Do corporate codes of ethics reflect national character? Evidence from Europe and the United States. *Journal of International Business Studies*, 21(4), 519-539
- Lawrence, A. T., Weber, J. & Post, J.T. (2005). *Business and society: Stakeholders, ethics, public policy* (11th ed. pp.48-50). Tata McGraw-Hill Education.
- Lewis, P. V. (1985). Defining 'business ethics': Like nailing jello to a wall. *Journal of Business ethics*, 4(5), 377-383.
- Lu, X. (2010). Business Ethics and Karl Marx's Theory of Capital—Reflections on Making Use of Capital for Developing China's Socialist Market Economy. *Journal of Business Ethics*, 91(1), 95.
- Machiavelli, N. (1966). *The Prince*. New York: Bantam Classic (Originally published in 1513).
- Marx, K. (1867). *Das kapital: Kritik der politischen ökonomie*. Verlag von Otto Meisner, 181.
- Micheal, B. (2003): Corporate Social Responsibility in International Development: An Overview and Critique. *Corporate Social Responsibility Environmental Management*, 10(3), 115-128.
- Michael, M. L. (2006). Business ethics: The law of rules. *Business Ethics Quarterly*, 16(4), 475-504.
- Mill, J. S. (1863). *Utilitarianism*. London: Parker, Son and Bourn.
- Mitnick, B. M. (1995). Systematics and CSR: The theory and processes of normative referencing. *Business & Society*, 34(1), 5-33.
- Moser, R. (2016). *Quantitative and Qualitative Research in Management (and Computer Science)*.
- Murshed, F., Murshed, F., Zhang, Y., & Zhang, Y. (2016). Thinking orientation and preference for research methodology. *Journal of Consumer Marketing*, 33(6), 437-446.
- Nerkar, A. D. (2016). Business Ethics: Tool for Sustainable Business. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 2(12), 2179-2181.

- Norman, W. (2013). Business Ethics. in H. LaFollette (ed.), International Encyclopedia Of Ethics. Blackwell Publishing Ltd
- O'Fallon, M. J., & Butterfield, K. D. (2005). A review of the empirical ethical decision-making literature: 1996–2003. *Journal of business ethics*, 59(4), 375-413.
- Orlitzky, M., Schmidt, F. L., & Rynes, S. L. (2003). Corporate social and financial performance: A meta-analysis. *Organization studies*, 24(3), 403-441.
- Packer, M. J. (2017). *The science of qualitative research*. Cambridge University Press.
- Polonsky, M. J., & Wood, G. (2001). Can the overcommercialization of cause-related marketing harm society?. *Journal of Macromarketing*, 21(1), 8-22.
- Raiborn, C. A., & Payne, D. (1990). Corporate codes of conduct: A collective conscience and continuum. *Journal of business Ethics*, 9(11), 879-889.
- Ragin, C. C. (1987). *The Comparative Method. Moving Beyond Qualitative and Quantitative Strategies*. Berkeley – Los Angeles – London: University of California Press.
- Randall, D. M., & Gibson, A. M. (2013). Methodology in business ethics research: A review and critical assessment. In A. Michalos & D. Poff (Eds.), *Citation Classics from the Journal of Business Ethics* (pp. 191-211). Netherlands: Springer.
- Rawls J., (1971), *A Theory of Justice*, Cambridge: Harvard University Press.
- Sarantakos, S. (2012). *Social Rresearch*. London and New York: Palgrave Macmillan.
- Scandura, T. A., & Williams, E. A. (2000). Research methodology in management: Current practices, trends, and implications for future research. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1248–1264.
- Selltiz, C., Wrightsman, L. S., Cook, S. W., Balch, G. I., Hofstetter, R., & Bickman, L. (1976). *Research methods in social relations*. Holt, Rinehart and Winston.
- Siddiqua, N.S. (2017). The Benefits and Challenges of Documenting Desired Ethical Behaviour within the Workplace, *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 2(8), 763-769.
- Sharfman, M. (1994). Changing institutional rules: The evolution of corporate philanthropy, 1883-1953. *Business & Society*, 33(3), 236-269.
- Smirnova, Y. (2012). Perceptions of corporate social responsibility in Kazakhstan. *Social Responsibility Journal*, 8(3), 404-417.
- Sprinkle, G. B., & Maines, L. A. (2010). The benefits and costs of corporate social responsibility. *Business Horizons*, 53(5), 445-453.
- Steiner, G. A., & Steiner, J. (1994). *Business, Government and Society: A Managerial Perspective, Text and Cases* (12th ed., pp. 362-363, 383-389). New York: McGraw-Hill Irwin.
- Stodder, G. S. (1998). Goodwill hunting. *Entrepreneur* (July), 118-121.
- Schwartz, M. S. (2005). Universal moral values for corporate codes of ethics. *Journal of Business Ethics*, 59(1-2), 27-44.
- Sweeney, L. (2007). Corporate social responsibility in Ireland: barriers and opportunities experienced by SMEs when undertaking CSR. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 7(4), 516-523.
- Tsalikis, J., & Fritzsche, D. (2013). Business ethics: A literature review with a focus on marketing ethics. In A. Michalos & D. Poff (Eds.), *Citation Classics from the Journal of Business Ethics* (pp. 337-404). Netherlands: Springer.
- Tuppen, C. (2004). The BT Business Case for CSR. Presentation, Commission of the European Communities, Brussels, Belgium.
- Van Ness, R. K., Melinsky, K., Buff, C. L., & Seifert, C. F. (2010). Work ethic: Do new employees mean new work values?. *Journal of Managerial Issues*, 10-34.
- Velasquez, M. G. (1999). *Business ethics: concepts and cases* (4th ed.). Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.
- Weber, J., Willenborg, M., & Zhang, J. (2008). Does auditor reputation matter? The case of KPMG Germany and ComROAD AG. *Journal of Accounting Research*, 46(4), 941-972.
- Werhane, P. H. (2006). A place for philosophers in applied ethics and the role of moral reasoning in moral imagination: A response to Richard Rorty. *Business Ethics Quarterly*, 16(3), 401-408.

- Yeh, S. L., Chen, Y. S., Kao, Y. H., & Wu, S. S. (2014). Obstacle factors of corporate social responsibility implementation: Empirical evidence from listed companies in Taiwan. *The North American Journal of Economics and Finance*, 28, 313-326.
- Yücel, R., & Çiftci, G. E. (2012). Employees' perceptions towards ethical business attitudes and conduct. *Turkish Journal of Business Ethics*, 5(9), 151-161.
- Yuen, K. F., & Lim, J. M. (2016). Barriers to the implementation of strategic corporate social responsibility in shipping. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 32(1), 49-57.

Ιστοσελίδες

- Basran, S. (2012). *Employee Views of Ethics at Work: 2012 Continental Europe Survey* (pp. 1-42). London: Institute of Business Ethics. Ανακτήθηκε Σεπτέμβριος 2017, από: <http://www.ibe.org.uk/userfiles/euethicsatwork2012.pdf>
- Brennan, J. & Kaplan, J., (2006). *A Guide to Corporate Compliance and Ethics Programs*. Ανακτήθηκε Σεπτέμβριος 2017, από: <http://file:///C:/Users/Administrator/Downloads/guide-corporate-compliance-programs.pdf>
- Καθημερινή. (2004). *Parmalat: ιταλικό σκάνδαλο με πολλούς διεθνείς συνενόχους*. Ανακτήθηκε Οκτώβριος 2017, από: <http://www.kathimerini.gr/173391/article/oikonomia/die8nhs-oikonomia/parmalat-italiko-skandalo-me-polloys-die8neis-synenoxoys>.
- English, S. (2002). AOL Time Warner faces fraud inquiry. *The Telegraph*. Ανακτήθηκε Οκτώβριος 2017, από: <http://www.telegraph.co.uk/finance/2769469/AOL-Time-Warner-faces-fraud-inquiry.html>.
- European Commission, Office for Official Publications of the European Communities (2001). Directorate-General for Employment. *Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility: Green Paper*. Ανακτήθηκε Σεπτέμβριος 2017, από: file:///C:/Users/mikis-eva/Downloads/DOC-01-9_EN.pdf
- Exter, N., & Cunha, S. (2011). *The business case for being a responsible business*. Ανακτήθηκε Σεπτέμβριος 2017, από: https://dspace.lib.cranfield.ac.uk/bitstream/1826/8298/1/The_business_case.pdf
- Θεοχαράκης, Ν. (2006). Τα Ηθικά Νικομάχεια στην Πολιτική Οικονομία: Το Πρόβλημα της Αξίας. *Αξιολογικά* (σ. 63-102). Ανακτήθηκε Σεπτέμβριος 2017, από: https://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/ECON252/Ancient%20Economic%20Thought/Theocarakis_Axiologika_1706-2615-1-SM.pdf
- Kottasova, I. (2015). 7 of the biggest corporate scandals. *CNN*. Ανακτήθηκε Οκτώβριος 2017, από: <http://money.cnn.com/gallery/news/2015/10/14/biggest-corporate-scandals/index.html>
- NBC NEWS. (2005). Corporate Scandals: Adelphia Founder Gets 15-Year Term; Son Gets 20. Ανακτήθηκε Οκτώβριος 2017, από: http://www.nbcnews.com/id/8291040/ns/business-corporate_scandals/t/adelphia-founder-gets--year-term-son-gets/#.WggI6Ndl-Uk.
- Σαμαράς, Θ. (2000). Σοφιστές, Σωκράτης, Πλάτων. *Το Βήμα Πολιτισμός*. Ανακτήθηκε Οκτώβριος 2017, από: <http://www.tovima.gr/culture/article/?aid=128080>.
- The Economist. (2002). A guide to corporate scandals. Ανακτήθηκε Οκτώβριος 2017, από: <http://www.economist.com/node/1224700>.
- Titcomb, J. (2014). Arthur Andersen returns 12 years after Enron scandal. *The Telegraph*. Ανακτήθηκε Οκτώβριος 2017, από: <http://www.telegraph.co.uk/finance/newsbysector/banksandfinance/11069713/Arthur-Andersen-returns-12-years-after-Enron-scandal.html>.
- Velasquez, M., Moberg, D., Meyer, M. J., Shanks, T., McLean, M. R., DeCosse, D., André, C. & Hanson, K.O. (2015). A framework for thinking ethically. *Santa Clara University*. Ανακτήθηκε Οκτώβριος 2017, από: <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/a-framework-for-ethical-decision-making/>

Οκτώβριος 2017, από: <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/a-framework-for-ethical-decision-making/>

Παράρτημα

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Παρακαλείσθε να συμπληρώσετε τη φόρμα του ερωτηματολογίου, που σας αποστέλλεται. στα πλαίσια εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας με τον τίτλο «Εφαρμογή Αρχών και Καλών Πρακτικών Επιχειρηματικής Ηθικής στο χώρο εργασίας». Το παρόν ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και διατίθεται μόνο για ακαδημαϊκούς σκοπούς.

Δημογραφικά

1. Φύλο

- Άντρας
- Γυναίκα

2. Ηλικία

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- Άνω των 55 ετών

3. Θέση στην επιχείρηση

- Υπάλληλος
- Μεσαίο Στέλεχος
- Υψηλόβαθμο στέλεχος

4. Εκπαίδευση

- Απόφοιτος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης
- Απόφοιτος ΑΕΙ/ΑΤΕΙ
- Απόφοιτος ΙΕΚ
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού
- Κάτοχος Διδακτορικού

5. Μηνιαίο εισόδημα

- έως 500 ευρώ
- 500-1000 ευρώ
- 1000-1500 ευρώ
- πάνω από 1500 ευρώ

6. Χρόνος που απασχολούμαι στην επιχείρηση
- λιγότερο από ένα έτος
 - 2-3 έτη
 - 4-7 έτη
 - 7-10έτη
 - πάνω από 10 έτη

Αντίληψη Εργαζομένων για την επιχειρηματική ηθική

7. Στις καθημερινές λειτουργίες της επιχείρησης, θα λέγατε ότι η ειλικρίνεια αποτελεί αρχή....
- Πάντα
 - Συχνά
 - Μερικές φορές
 - Σπάνια
 - Ποτέ
 - Δεν γνωρίζω

8. Κατά τη διάρκεια του περασμένου έτους στην εργασία, εντοπίσατε οποιαδήποτε συμπεριφορά του εργοδότη ή των συναδέλφων σας που θεωρήσατε ότι παραβιάζει τον νόμο είτε τα δεοντολογία της επιχείρησης;
- Ναι
 - Οχι

9. [Εάν ναι] Έχετε συζητήσει τις ανησυχίες σας με τη διοίκηση, ή άλλο κατάλληλο άτομο ή μέσω οποιουδήποτε άλλου μηχανισμού;
- Ναι
 - Οχι

10. Οι παρακάτω δηλώσεις αφορούν τις πληροφορίες και την βοήθεια που παρέχει ο εργοδότης σας για την υποστήριξη της δεοντολογικής επιχειρηματικής πρακτικής. Υποδείξτε εάν συμφωνείτε ή διαφωνείτε με το καθένα.

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε Διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Η επιχείρηση έχει γραπτά πρότυπα δεοντολογικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς που παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές για τη δουλειά μου (για παράδειγμα, κώδικας δεοντολογίας, δήλωση πολιτικής σχετικά με τη δεοντολογία ή καθοδήγηση σχετικά με την ορθή επιχειρηματική συμπεριφορά).					
Η επιχείρηση παρέχει στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να αναφέρουν ανώνυμα την παράνομη συμπεριφορά, χωρίς να δώσουν το όνομά τους ή άλλες πληροφορίες που θα μπορούσαν εύκολα να αναγνωριστούν.					
Η επιχείρηση προσφέρει συμβουλές ή τηλεφωνική γραμμή πληροφοριών, όπου μπορώ να λάβω συμβουλές σχετικά με					

συμπεριφορά ηθικά στην εργασία.					
Η επιχείρηση παρέχει κατάρτιση σχετικά με τα πρότυπα δεοντολογικής συμπεριφοράς.					

11. Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τα παρακάτω;

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
Ο διευθυντής μου, αποτελεί ένα καλό παράδειγμα ηθικής επιχειρηματικής συμπεριφοράς.					
Ο διευθυντής μου, εξηγεί στο προσωπικό και τους συναδέλφους τη σημασία της ειλικρίνειας και της δεοντολογίας στο έργο που κάνουμε.					
Ο διευθυντής μου, επιβραβεύει τους υπαλλήλους που έχουν καλά αποτελέσματα ακόμα κι αν χρησιμοποιούν πρακτικές οι οποίες είναι ηθικά αμφισβητήσιμες.					
Ο διευθυντής μου, υποστηρίζει την τήρηση των προτύπων δεοντολογίας της οργάνωσής μου.					
Ο διευθυντής μου, πειθαρχεί τους υπαλλήλους που παραβιάζουν τα δεοντολογικά πρότυπα της οργάνωσής μου.					
Η επιχείρηση ενεργεί υπεύθυνα σε όλες τις επιχειρηματικές του συναλλαγές (με πελάτες, πελάτες, προμηθευτές κλπ.).					
Η επιχείρηση ανταποκρίνεται στη δηλωμένη πολιτική κοινωνικής ευθύνης του.					
Τα δεοντολογικά ζητήματα «σωστού - λάθους» συζητούνται στις συνεδριάσεις του προσωπικού.					
Η επιχείρηση ενθαρρύνει τους εργαζομένους να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους					
Η επιχείρηση διαμορφώνει πολιτικές εναντίον των εργασιακών διακρίσεων					

12. Έχετε αισθανθεί πίεση να συμβιβαστείτε με τα πρότυπα ηθικής της επιχείρησης στην οποία εργάζεστε;

- Ναι
- Όχι
- Μερικές φορές

Καλές Πρακτικές

Παρακαλώ σημειώστε το βαθμό συμφωνίας σας με τις παρακάτω προτάσεις.

	Διαφωνώ απολυτά	Διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απολυτά
Να θέτει σε προτεραιότητα την επιβίωσή της, να αναλαμβάνει τις					

ευθύνες της και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της.					
Να ανταποκρίνεται στις θεσμοθετημένες υποχρεώσεις της και να συμβάλλει στην καταπολέμηση της διαφθοράς.					
Να αποδίδει εύλογο μέρισμα στους μετόχους της, να εφαρμόζει τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης και να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις της προς τους εργαζόμενους, προμηθευτές και πελάτες της.					
Να αποφεύγει τις εναρμονισμένες πρακτικές και να μην νοθεύει τον ανταγωνισμό της εις βάρος του καταναλωτή.					
Να επενδύει στη γνώση στο χώρο εργασίας, στην κατάρτιση και δια βίου εκπαίδευση των εργαζομένων της.					
Να συνεισφέρει στη δημιουργία θέσεων εργασίας, να εφαρμόζει ένα αξιολογικό σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης, των προαγωγών και των αμοιβών, να διασφαλίζει καλές και ασφαλείς συνθήκες εργασίας με ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για όλους και να σέβεται την ισορροπία μεταξύ εργασιακού χρόνου και προσωπικής ζωής.					
Να πειθαρχεί στους κανόνες προστασίας του καταναλωτή και να σέβεται το δικαίωμά του για παροχή ασφαλών, ποιοτικών προϊόντων και υπηρεσιών σε ανταγωνιστικές τιμές.					
Να παρακολουθεί τις τεχνολογικές εξελίξεις, να βελτιώνει την ανταγωνιστικότητά της, να εκσυγχρονίζει τις διαδικασίες παραγωγής της και να καινοτομεί στα προϊόντα ή τις υπηρεσίες που παρέχει.					
Να σέβεται το περιβάλλον, να εφαρμόζει μέτρα πρόληψης καταστροφών, να προωθεί ενεργά την ανακύκλωση και να συμβάλλει στην εξοικονόμηση ενέργειας					