



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

PROFESNÍ ETIKA V MEDICÍNSKÉM SEKTORU PRO NELÉKAŘSKÝ PERSONÁL

Rozvoj a prohlubování pokročilých andragogických dovedností
lektorů a rozšiřování dovedností lektorů v nových tématech

CZ.1.07/3.2.07/01.0018



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

1. Základní etické pojmy

1.1. Etika

Etika je velmi důležitá pro komunikaci, pro mezilidské vztahy, pro konkrétní profesní jednání a chování. Slovo **etika** (z řeckého slova *ethos-mrav*) pochází od Aristotela (4.stor.p.n l.), který jí pojmenoval učení o mravnosti i mravnost samu a rozlišuje v lidské činnosti tyto aspekty: **činnost teoretickou (poznání), praktickou (jednání), tvořivou (dělání).**

V praktické filozofii není užívání slov “etický”, “morální” a “mravní” jednotné.

Etika zkoumá morálku jako společenský fenomén. Je teorií morálky a mravnosti (v širším slova smyslu) **Bývá definována v nejširším slova smyslu jako nauka a praxe o mravních neboli hodnotově orientovaných přáních a jednání člověka. Představuje jedinečnou životní praxi, založenou na vlastních zkušenostech.**

Jde tedy o vědeckou disciplínu, jejímž objektem je mravnost, jejíž hodnoty a mechanismy kontinuálně analyzuje. Jde o teorii morálky, která úzce souvisí se společenskou kulturou.

Etika je věda, která zkoumá mravně relevantní chování. Je to teoretická reflexe morálky. Můžeme říct, že etika se zabývá teorií, morálka praxí.

Etika je disciplínou praktické filozofie. Etika se zabývá teoretickým zkoumáním hodnot a principů, které usměřují lidské jednání v situacích, kdy existuje možnost volby prostřednictvím svobodné vůle.

Hodnotí činnost člověka z hlediska dobra a zla. Na rozdíl od morálky, která je blíže konkrétním pravidlům, se etika snaží najít společné a obecné základy, na nichž morálka stojí, popř. usiluje morálku zdůvodnit. Popisuje realitu a přidává, co by mělo být. Zabývá se jednáním z hlediska dobra a zla, štěstím a smyslem života, nauka o mravně relevantním lidském chování.

Mezi významné etické kategorie patří dobro, zlo, blaženost, slast, štěstí, smysl lidského života, životní hodnoty, svoboda, zásluha, vina, morální normy a jejich absolutnost či relativnost

Další definice etiky

- Etika se zabývá racionálním a systematickým zkoumáním mravních otázek. Je teorií morálky.
 - Etika je naukou o záměrech člověka a jednání z hlediska dobra a zla, o štěstí a smyslu života. Zabývá se dobrým a zlým, správným a nesprávným, jako i morální povinností a závazkem.
 - Etika je nauka o mravnosti, mravouka, soustava norem o mravním, morálním a společensky vhodném chování.
1. stupeň je morálka (jak se všichni chovají)
 2. etika = chování + jak bychom se měli chovat

Základní otázky: co je dobré a zlé? Co je spravedlivé? Co je to být svobodný?

Struktura etiky:

- **metaetika** - věnuje se analýze etických pojmů a zároveň rozlišuje čtyři proudy normativního myšlení (etiku ctnosti, etiku povinnosti, etiku užitku, etiku odpovědnosti)

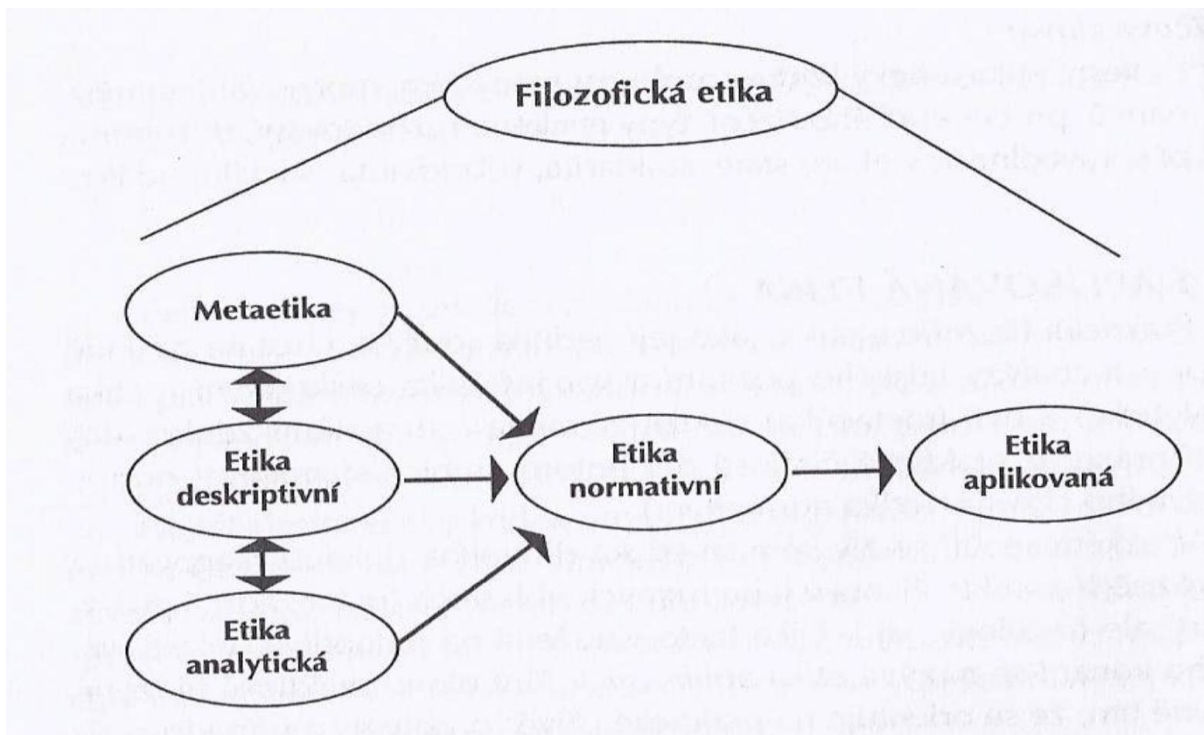
(někdy též *analytická etika*)-je odvětví etiky, jež zkoumá povahu etických (morálních) pojmů, postojů a soudů, prověřuje možnosti samotné etiky: např. na základě čeho můžeme hovořit o něčem, jako je dobro, morálka či správnost.

- **deskriptivní etika** - jde o popis etických norem u jednotlivých sociálních struktur, včetně faktorů, které ovlivňují chování a jednání

Popisuje mravní hodnoty a soudy, které ve společnosti platí. Neříká tedy, zda je to či ono dobré nebo špatné, pouze konstatuje, jaký je stav ve společnosti. Spolupracuje a často se překrývá se sociologií, sociální a kulturní antropologií, religionistikou, etnologií a dalšími společenskými vědami.

- **normativní etika** - je určitým praktickým návodem zásad jednání a chování jednotlivých profesních skupin (etické kodexy). Zabývá se otázkami povinností (deontologické otázky - co by člověk dělat měl) a otázkami hodnot (axiologické otázky - co utváří dobrý život). Na rozdíl od etiky deskriptivní hledá odpovědi na to, zda je něco morálně správné či nikoli.

aplikovaná etika - vyjadřuje se ke konkrétním, praktickým otázkám, které se týkají etických rozhodnutí. V současnosti zaznamenává velký rozvoj, snaží se aplikovat normativní teorie na praktické morální problémy (lidská práva a spravedlnost, otázky ceny lidského života, interrupce, eutanázie, nové metody a vědecké objevy v medicíně, umělé oplodnění, genové manipulace, apod.)



1.2. Etika a etiketa

Etiketa - pravidla zdvořilosti a dobrého společenského chování vůbec. Znamená pravidla spíše zdvořilostní, jejichž porušení sice společnost odmítá, ale netrestá a vlastně ani neodsuzuje. Kdo porušil etiketu, je nevychovaný a nezdvořilý, nemusí však být mravně špatný.

Etiketa je součástí společenského mravu, nikoli morálky a etiky.

Její pravidla jsou původně nepsaná a někdy není jasné, proč se určité chování předepisuje nebo naopak zakazuje. Většinou však zpříjemňují vzájemný styk (například zákaz mlaskat při jídle) a často vyjadřují jistou zdrženlivost a respekt k ostatním, k ženám a starším (například přednost u stolu, ve dveřích). Dodržováním etikety dává člověk najevo, že ví „co se sluší“ a že tedy do daného prostředí patří. Předchází tím konfliktům a zároveň se brání nežádoucí důvěrnosti.

Soustřeďuje na několik hlavních okruhů: držení těla a gest, oblečení a účesu, pozdravu a gest při setkání a loučení, chování při jídle, chování vůči osobám druhého pohlaví, řeči a rozhovoru.

V moderní společnosti, kde člověk vystupuje v různých prostředích a rolích, závisí silně na právě zastávané roli: bankovní úředník, lékař, učitel, policista ve službě musí dodržovat pravidla a vzorce chování, které se liší od chování doma nebo mezi přáteli. V současné době kladou firmy na chování svých zaměstnanců vůči zákazníkům velký důraz a často pro ně pořádají zvláštní kurzy zdvořilosti.

1.3. Morálka

- mravnost je schopnost člověka reflektovat a řídit se svým svědomím, posuzováním lidských činů z hledisek dobra a zla jako abstrakcí obecně lidských norem, principů a ideálů. V širším pojetí lze definovat jako souhrn pravidel chování, konvencí jako závazných pro individuální svědomí. Odlíší člověka od života zvířat a ostatní přírody.

Morálka má svůj původ v dávné minulosti, v počátcích lidské společnosti. Je definována jako systém principů, hodnot a pravidel. Z nich jsou pak odvozené normy jednání, rozlišující činy správné (měl bys, máš, udělej) a nesprávné (neměl bys, nesmíš, nedělej) ve vztahu k určitému způsobu života.

Morálku můžeme chápat také jako:

- soustava pravidel, hodnot a mravních citů lidského jednání (je skutečností)
- morálka nejen registruje to co je obvyklé a vžité, nýbrž i vztahování se k hodnotovému či etickému ideálu. Zahrnuje i hledání nových účinnějších kritérií koordinace lidského jednání, které ho činí prospěšnějším, funkčnějším a hodnotnějším
- chování, jednání vždy historicky určené, vystihující představy dané společnosti, kultury a uvnitř sociální vrstvy, subkultury a často i jednotek nižších (rodina). Je definována jako jedna z forem duchovně praktického vztahu člověka k prostředí
- soubor pravidel, hodnot a mravních citů lidského jednání (popisuje reálný stav - jak určitý jedinec nebo kolektivita splňují určité normy)

Morální chování znamená vlastnost, schopnost jednat podle určitých morálních standardů dané společnosti. Morální neboli mravné je jednání, jež je ve shodě se svědomím jednajícího. Posoudit ho lze pouze z hlediska dodržování daných norem, tedy morálky. Vznik mravních norem odpovídá společenským "požadavkům" a regulovány začínají být i ty oblasti, které dříve regulovány nebyly.

Morální dimenze- chování ostatních porovnáváme podle nějaké normy. Složkou lidského jednání je oblast hodnotového systému, hierarchie hodnot.

Morálka není nejsilnějším ani jediným hodnotovým faktorem ovlivňujícím lidské jednání. Existují i jiné hodnoty, které mohou dominovat v dané situaci, např. snaha o přežití, o úspěch, estetické cítění, přátelství, strach, a jiné. Kromě hodnotových systémů se do jednání promítají i jiné vlivy, např. ekonomické, sociální, sociálně profesionální, fyziologické, psychologické a další.

Z uvedeného je patrné, že v určitých situacích mohou, pod náporom jiných vlivů, v daném momentě silně působících (nemoc, únava, bolest, ekonomická nouze, silný tlak okolí - fyzický nebo psychický, strach, apod.), morální zásady a normy selhat.

Rozhodující úlohu v chování v souladu s etikou mají tyto faktory:

1. **Znalost morálních norem** - kodexů, přestupky způsobené neznalostí pravidel chování dané společnosti nebo skupiny;
2. **Stereotypy morálního chování** - formované výchovou a zácvikem vzorového chování, napodobováním vzorů;
3. **Podmiňované a posilovací reakce** - včas a adekvátně odměnit správné chování (pochvalou) a potrestat nesprávné chování (sankcí) ať už v procesu výchovy nebo ve společnosti;
4. **Emoce** - prožívání spokojenosti z morálního chování, a naopak pocit provinění nebo hanby, špatného svědomí nebo strachu v důsledku porušení morálních norem;
5. **Veřejné mínění** - je kolektivním svědomím, velmi silně ovlivňuje chování lidí (strach z odsouzení, zavržení, ztráty přátel, rodiny na základě porušení morálních norem).

Morální přečin

není specifikován, norma je obecná a připouští i výjimky, není vždy jednoznačná pro řešení konkrétních situací. Svědomí každého člověka a veřejné mínění společnosti jsou určující v hodnocení odpovědnosti za morální přečin.

Přirozený zákon morálky – říká, jak má člověk jednat a chovat se, aby byl ve schodě se svou přirozeností (je vázán především na lidské pudy a sklony – např. zachování sebe sama, rodu, důležitý je rozum, pomocí něhož rozeznáváme dobro a zlo, je nezbytné tento zákon doplňovat výchovou, vzděláním a životními zkušenostmi)

Morálka zahrnuje:

- ✓ hledání nových, zpravidla účinnějších kritérií, koordinace lidského jednání, které ho činí prospěšnějším, funkčnějším a hodnotnějším
- ✓ mravní city – náklonnost, sympatie (spojují nás s bližními, vytváří společnou osudovost)

Morálka představuje

- ✓ mravné chování vyžadované společností, do které člověk patří. Má silu zákona či konvence, i když je založená na nepsaných zákonech (zpravidla dodržovaných víc než psané).
- ✓ Mění se v čase v návaznosti na změnu kvality života.

Otázka: bude vždy morální rozmanitost, nebo se bude prosazovat jeden systém morálních hodnot? (toto řeší morální relativismus a morální univerzalismus).

Definice morálky

- Morálka je normativní regulace chování lidí, jejich mravů, představ o dobru a zlu, jejich reálního mravného světa.
- Morálka požaduje prostřednictvím příkazů, nebo zákazů chování určitého způsobu, Zdůvodňuje proč se chovat tak a ne jinak.
- Je to souhrn norem, požadavků, pravidel regulace chování k sobě samému, ke společnosti, skupině a k okolnímu světu.

Rozdíl mezi etikou a morálkou

• Etická otázka je v podstatě otázkou o dobru a spravedlnosti, co je víc než morálka, mravy a občanská spravedlnost. Nastoluje bezpodmínečné požadavky proti pouze podmíněným nárokům, artikulovaným morálkou, mravy a zákony.

• Etika představuje to „co má být“, morálka vyjadřuje skutečnost, která „je“ (skutečný stav). Rozdíl mezi „je“ a má být“ je významný pro formulaci návodu na zlepšení současného stavu.

(Někteří autoři rozlišují etiku a morálku, jiní zastávají názor, že je mezi nimi shoda, pojmy se často zaměňují.)

Mravnost

- v češtině se slovo mravnost dlouho používalo jako synonymum pro morálku
- morální jednání je takové, které je v souladu s normami platné morálky a s vlastním svědomím, zatímco mravnost nemusí být svědomím reflektována

Mravní soud - je vždy vázán na etické principy a hodnoty, bez vztahu k těmto principům a hodnotám nemají mravní tvrzení o tom, co *má být*“, opodstatnění. Proto při rozhodování musíme vždy zvažovat: fakta + principy a hodnoty, na nichž je mravní argumentace rozhodování postavena + konkrétní situaci

Vztah etiky a morálky je označován jako „přesýpací hodiny“ a to především podle grafického vyjádření (- klasické přesýpací hodiny nahoře je etika dole morálka)

Souvztažnost morálky a etiky vytváří základní platformu pro řešení klíčových otázek etiky: Co je spravedlivé? Co je dobré?

Dobré chápeme jako lidsky hodnotné, tedy jako dobro pro člověka, dobro činí lidský život smysluplným, zvyšuje kvalitu lidského života, dobro je většinou poměřováno ke svému protipólu, tedy zlu

Zlo rozlišujeme většinou na zlo fyzické a mravní

- ✓ -zlo fyzické se projevuje na těle člověka, jako například: znetvoření, utrpení, nemoc, smrt apod.
- ✓ -mravní zlo vzniká, porušuje-li člověk svým jednáním a chováním mravní zákon, a právě tomuto zlu se věnuje etika nejvíce

Jakékoliv zlo člověka omezuje a často vyvolává smutek a bolest, naopak dobro člověka podporuje a přináší mu užitek a radost

Činitele ovlivňující jednání lidí:

Veřejné mínění (kontrola ostatními lidmi)

Svědomí - regulace jednání na základě vlastní subjektivně pochopené morální povinnosti.

Člověk koná „s vědomím“. Svědomí je forma prožívání, morálního hodnocení vlastních činů, motivů a citů.

Kultura - výsledky tvůrčích aktivit lidí, hl. umění ve všech podobách. Celek tvořený souhrnem zásad, chápání hodnot a hodnotových žebříčků, vzorců chování a přístupů k zásadním otázkám života, které jsou sdíleny určitou skupinou jedinců určující jejich chování a jejichž pomocí je interpretováno chování jiných

Podniková kultura

- souhrn zásad, chápání, hodnot, vzorců, které jsou sdíleny určitou skupinou jedinců (podniková kultura je místem pro integritu zájmů podnikového týmu)

1.4. Morálka a právo

Georga Jellineka 1886-1949, rakouský právník, představitel právního pozitivismu říká, že právo je minimum morálky - právo je podmnožinou morálky (morálka je nadřazený systém, právo podsystém, není mezi nimi rovnítko, ale každá právní norma současně i normou morální).

Toto platilo za silného působení křesťanské morálky, ne dnes. Je mnoho právních norem, které jsou morálně indiferentní (-po silnici se jezdí vpravo, do procesních lhůt se nepočítá den poštovního doručení zásilky aj), a také mnoho právních norem se může určitým skupinám „moralistů“ jevit jako nemorální (odstranění trestu smrti, zákon o povolení umělých interrupcí).

Právo se však musí morálky dotýkat, respektovat ji, nebýt s ní v rozporu. To by pak šlo upravit právem i velice nemorální postupy a ohrožovat hodnoty, které lidé odjakživa ctíli, typicky lidský život (třeba že se v určitých situacích smí vraždit, třeba za zavražděného člena rodiny...atd.)

Emanuel Chalupný (advokát, sociolog, myslitel masarykovského typu) v roce 1929 napsal (dílo Sociologie I – V díl; Sociologie a filozofie práva a mravnosti; Masaryk sociolog aj.), že ve vztahu práva a morálky jde o dva (různé) sociální jevy. Právo nemá morální rozměr (oponuje **Jellinkovi**). Právo tedy není minimem morálky. Je extra mores - mimo morálku.

Machiavelli: „Stejně jako se dobré mravy, mají-li být zachovány neobejdou bez zákonů, stejně se zákony, mají-li být dodržovány, neobejdou bez dobrých mravů“

Ne vždy zákon vyžaduje, abychom dělali to, co se sluší a patří. Například slušnost a velkorysost nejsou zakotveny v zákonu. Ryzími etickými zásadami se řídíme dobrovolně. Obnovení konceptu osobní odpovědnosti a toho, že dané slovo platí, znamená zbavit se závislosti na právnících. Řadě právních nebo společenských nepříjemností se můžeme vyhnout tím, že přijmeme odpovědnost a dostojíme svému slovu, i kdyby to znamenalo potíže.

Souvztažnost morálky a práva je velmi významná, zrcadlí hranice mezi formální a neformální regulací ve společnosti

- východiskem vzájemného vztahu morálky a práva je zvyk, mrav, obyčej, který je z historického vývoje klíčem jak k právní teorii, tak k morálce
- pro-aktivní úloha etiky, resp. morálky a reaktivní úlohy práva
- právo používá donucovací prostředky, tedy je spojeno s obecnou autoritou, která disponuje s určitými mocenskými prostředky
- v tomto případě předpokládáme, že na straně těch, na něž se vztahují obecná nařízení práva, existuje všeobecné přesvědčení, že v případě neuposlechnutí dojde k vykonání hrozby, tedy k donucení, a to nikoliv krátkodobě, ale trvale, dokud nebude odvoláno či zrušeno
- morálka právo inspiruje - říkáme, že právo je minimum morálky
- právo na druhé straně nelze svévolně přepisovat nebo je srovnávat s užitkem, na straně druhé musí mít určitou dynamiku
- vztah morálky a práva je vnímán jako reflexe mravních zákonitostí v právu
- klíčový se tak stává vztah spravedlnosti, který často označujeme jako „férovost“, ale zároveň ji nemůžeme ztotožnit s dobrem, což se někdy stává např. při hodnocení právních norem

Etické a právní normy- srovnání:

Kritérium	Etické normy	Právní normy
1. Vynutitelnost	Veřejné mínění	Občanská moc
2. Formulace	Velmi všeobecná	Velmi přesná
3. Oblast působnosti	Neomezená	Přesně vymezená
4. Autor	Neznámy	Známy
5. Platnost	Relativně neomezená	Časově vymezená
6. Základný princip	Rovnost a osobní pravidlo	Co není zákonem zakázané, je dovolené
7. Kontrola dodržování	Veřejné mínění a svědomí	Oficiální instituce
8. Trest	Pouze v případě porušení také právních norem	Neznalost zákona neomlouvá

2. Hospodářská a podnikatelská etika

2.1. Etika v podnikání

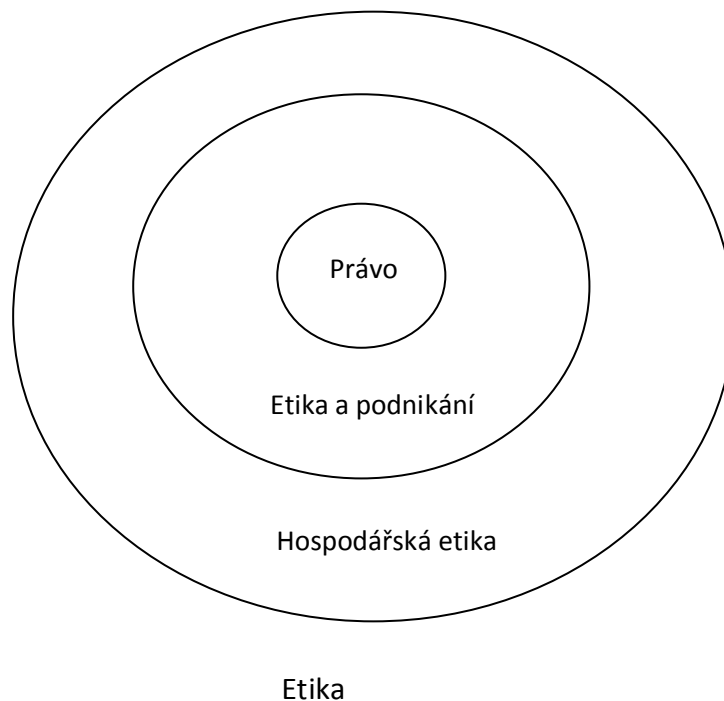
vznikla jako samostatná disciplína v 70. letech 20. století. Bezprostředním podnětem pro vznik této disciplíny a velký zájem o ni byly skandály (nedostatečná ochrana spotřebitele, podvodné machinace, poškozování životního prostředí, daňové úniky, zneužívání informací...).

Základní pravidla (pilíře) podnikatelské etiky jsou takové zásady, které vyžadují dodržování základních hodnot, bez kterých by podnikání jako činnost nebylo uskutečnitelné.

Morálka má přitom přednost před samotnou podnikatelskou činností.

Nemělo by docházet ke střetu mezi ziskem a dodržováním tradičních zásad slušnosti a spravedlnosti. Takový přístup k podnikání předem vylučuje lež, podvádění, krádeže, vraždy, nátlak, fyzické násilí a další nezákonné činnosti. Naopak, základem pro podnikatelskou etiku je poctivost a spravedlnost. Spravedlnost vychází ze zásady rovného zacházení.

Vznik hospodářské etiky, resp. etiky v podnikání, jako samostatné vědní disciplíny



CHAKTERISTIKA PODNIKATELSKÉ ETIKY

- ✓ podnikatelská etika řeší věcný konflikt mezi vlastním zájmem a zájmy ostatních lidí
- ✓ je to nová disciplína, která hledá teoretické koncepty a modely chování firem
- ✓ podnikatelská etika není terminologicky kvůli krátkému vývoji dostatečně ukotvená

Definice: *Podnikatelská etika je profesní, aplikovaná, normativní etika. V podnikatelské etice jde o reflexi etických principů do veškerých podnikatelských činností, zahrnující individuální a korporativní hodnoty.*

VÝVOJ PODNIKATELSKÉ ETIKY JAKO SAMOSTATNÉ VĚDNÍ DISCIPLÍNY

- profesní etika je vázána na kapitalistické podnikání, rozvoj - začátek 20. století
- zrod disciplíny podnikatelská etika – 1974, v USA založena společnost Society for business Ethic. Bezprostředním podnětem pro vznik této disciplíny a velký zájem o ni

byly skandály (nedostatečná ochrana spotřebitele, podvodné machinace, poškozování životního prostředí, daňové úniky, zneužívání informací...).

- 80.léta - doba rozvoje: tradiční liberální hodnoty, svobodný trh, integrace etiky a ekonomie,
- 1987 - mezinárodní společnost EBEN - The European Business Ethics Network
- 90.léta - institucionalizace podnikatelské etiky,
- 1999 - státy OECD podepsaly dokument Corporate Governance - správa a řízení obchodních společností

ČR

- 1/2 90.let - vznik Společnosti pro etiku v ekonomice při Národohosp.ústavu AV v Praze, na VŠE zahájena výuka etiky v podnikání
- 2/2 90. let - občanské sdružení Transparency International Česká republika, vznik Etockého fóra
- 21.století - vznik institutu veřejného ochránce lidských práv

České etické kodexy v medicíně a zdravotnictví:

Etický kodex české lékařské komory

Etický kodex České stomatologické komory

Etický kodex lékárníka

Etický kodex práv pacientů

Etický kodex hospitalizovaných dětí

Etický kodex zdravotních sester

2.2. Klíčové etické hodnoty trhu - Etika zlatého pravidla

Zlaté pravidlo

základním pravidlem pro aplikaci etiky (jako nauky o lidských záměrech a jednání) v ekonomice je zlaté pravidlo morálky.

- Je to klíčová hodnota pro tržní ekonomiku. Objevuje buď negativní, nebo pozitivní formulaci: *Vše, co chceš, aby jiní dělali tobě, dělej ty jim* x *Co nechceš, aby jiní dělali tobě, nedělej ty jim.*

Profesní etika v medicínském sektoru pro nelékařský personál

- Uznávat zlaté pravidlo, znamená uznávat ostatní lidi jako rovnocenné bytosti (pravidlo je známé už z veršů Homérovy Odyssey)
- dnešní a nejznámější podoba je z Matoušova evangelia: jak byste chtěli, aby lidé jednali s vámi, tak vy jednejte s nimi

Význam:

ZP vyjadřuje lidskou zkušenost, že základem dobrých vztahů je schopnost představit si sebe sama na místě druhého. ZP ovšem už předem vyžaduje, aby se člověk také dokázal podívat na své jednání jako na jednání druhého.

Dva přístupy zavádění etických hodnot do rozhodování:

a) vědomý

b) spontánní – pozvolné zavádění etických hodnot do rozhodování

Rozhodování: ekonomické faktory (náklady, efektivnost) vs. morálka, společnost

Jak obnovit svůj hodnotový systém při rozhodování?

- Pokud se podílíte na něčem, co ovlivňuje druhé, položte si otázku - je to správné? Chtěl bych, aby se ke mně někdo takhle choval?
- Přeneste své hodnoty do práce. Neopouštějte je, když se posadíte „ k pracovnímu stolu“.
- Budte ostatním příkladem v morálním chování
- Převeďte podstatu svého života do řetězce slov: rodina, víra, odhodlání, poctivost, oddanost a dobročinnost

2.3. Důvody pro etické chování podniku

- obecné: souvisí se zvýšením kvality života
- specifické: zahrnují komparativní výhody na trhu
- základem je však existence všeobecného mravního povědomí lidstva a tedy odpovědnost podniku za činy

Proč by se podnik měl chovat eticky?

- ✓ Etické jednání společnosti na všech úrovních je základem pro silnou podnikovou kulturu.
- ✓ Pozitivními důsledky silné podnikové kultury jsou přímější a rychlejší vnitřní komunikace, obecná kritéria pro rozhodování na jednotlivých stupních organizační hierarchie, vzrůstání pocitu osobní identifikace zaměstnanců se společností a její strategií bez nutnosti sankcí, lépe se uplatňují progresivní formy organizace.
- ✓ Etické a morální jednání se dlouhodobě projevuje ve zvýšené důvěře zákazníků (vyšší a stabilní odbyty) a posílení jména značky, zvýšené důvěře dodavatelů (snížení nákladů, možnost lepší spolupráce), zvýšení loajality a produktivity práce zaměstnanců atd.
- ✓ Etické chování podniku jako komparativní výhoda:
- ✓ Etické chování podniku se tak stává praktickou komparativní výhodou na trhu. Pokud chtějí být podniky trvale úspěšné v konkurenci ostatních a to i na zahraničních trzích, je systematická integrace etiky do jejich strategických plánů nutností.
 1. vytváří se pozitivní mravní klima v podniku
 2. dochází k úspoře transakčních a informačních nákladů
 3. získává konkurenční výhody, především v marketingu
 4. mravnost je obecným zájmem

2.4. Potřeba integrace ekonomiky a etiky:

- krátkodobě se může neetické či nemorální jednání jevit ekonomicky efektivnější, ale ne v dlouhodobém měřítku
- etické jednání společnosti na všech úrovních je základem pro silnou podnikovou kulturu
- pozitivními důsledky silné podnikové kultury jsou přímější a rychlejší vnitřní komunikace, obecná kritéria pro rozhodování na jednotlivých stupních organizační hierarchie, vzrůstání pocitu osobní identifikace zaměstnanců se společností a její strategií bez nutnosti sankcí a lépe se uplatňují progresivní formy organizace

3. Nástroje etiky.

- **Tradiční** - Kodex etiky - zaváděny od 20. let 20. stol. (jako kréda a deklarace), rozvoj po 2. Světové válce.
Etické vzory. Výcvik a vzdělávání v oblasti podnikové etiky.

- **Moderní nástroje etického řízení**- hlavně v USA, v ČR jen etický kodex + v poslední době i etický a sociální audit
 - Etický a sociální audit – 80. Léta 20. Století
 - Etické výbory – významní odborníci na etiku + zaměstnanci
 - Úřad ombudsmana pro etiku a zaměstnance ve firmě
 - protikorupční telefonické linky

3.1. Kultura v organizaci / podniku

- kultura je celek tvořený souhrnem zásad, chápání hodnot a hodnotových žebříčků, vzorců chování a přístupů k zásadním otázkám života, které jsou sdíleny určitou skupinou jedinců určující jejich chování a s jejichž pomocí je interpretováno chování jiných
- podniková kultura je místem pro integritu zájmů podnikového týmu

Struktura organizační/podnikové kultury:

hodnoty – tendence k přednosti určitých stavů před jinými (jsou jádrem, zde vznikají tendence, které ovlivňují kulturní vzorce)

praktiky – rituály, zvyky, tradice; symboly (jazyk, gesta, slova, vzory). Během života si osvojujeme hodnoty a praktiky kultury. Praktiky se vrství na hodnoty, největší vliv na formování hodnot a praktik má rodina, později škola a zaměstnání, formování a změna hodnot v dospělém věku je velmi obtížné a dlouhodobé (spíše si formujeme praktiky)

Role „hodnot“ v kultuře podniku a v etice (rozdíly).

- ✓ hodnotou je to, co je považováno za důležité, čemu jednatel či skupina přikládá význam, co je pro jednotlivce či skupinu explicitně či implicitně žádoucí a co ovlivňuje výběr z možných způsobů, nástrojů a cílů činnosti,
- ✓ hodnoty vyjadřují preference, promítají se do rozhodování jednotlivce i společnosti, čím více jsou hodnoty zakořeněny, tím je jejich vliv na chování významnější
- ✓ bohužel, často se stává, že existují rozdíly mezi hodnotami navenek deklarovanými a skutečně zastávanými,
- ✓ v ekonomické a podnikatelské sféře aplikujeme euro-americký systém hodnot pro ekonomickou praxi.

3.2. Důvěra jako klíčová hodnotu trhu a podnikání

odpovědnost a důvěra jsou základem všech smluvních vztahů v tržním hospodářství a vytváří základ pro férovou konkurenci. V oblasti zdravotnictví hraje obzvláště významnou roli.

- ✓ důležité jsou tyto hodnoty také pro plnou funkčnost právní formy podnikání, zvláště pak u obchodních společností, kde se využívá princip omezeného ručení a fenomén odpovědnosti je klíčový pro zavedení efektivního řízení a zprávy podniků
- ✓ **důvěra** je stupeň pozitivního vztahu toho, kdo věří, v dobrou vůli a spolehlivost toho, komu věří, a to v riskantních a měnících se situacích
- ✓ odpovědnost a důvěra jsou dvě klíčové hodnoty, bez nichž nelze uzavírat smluvní vztahy, tvoří obecně jejich základ

Dotazník AWLS (Six Areas of Worklife Surwey – Přehled oblastí pracovního života, M.P.Leiter) prověřuje kulturu hodnot organizace v šesti oblastech pracovního života-respondenti pomocí pětistupňové škály souhlasu (1 - naprostý souhlas, 5 - naprostý nesouhlas) hodnotí, jak se daný výrok shoduje s jeho zkušeností z pracoviště.

Příklad:

Vytíženost:	1. čas na práci,
	2. intenzita práce
	3. únava po práci
	4. čas na důležitou práci
	5. po práci hodí práci za hlavu
	6. nestíhání osobních zájmů práci
Kontrola:	7. kontrola nad prací
	8. schopnost ovlivnit management
	9. profesionální samostatnost/nezávislost
Odměny:	10. ostatní pracovníci si váží práce
	11. práce je oceňována
	12. snah pracovníka si nikdo nevšímá
	13. nedostatek uznání za práci
Vztahy:	14. vzájemná důvěra v kolektivu
	15. pocit členství v kvalitním týmu
	16. lidé v týmu navzájem spolupracují
	17. lidé v týmu komunikují otevřeně
	18. pocit, že si není blízký/á s kolegy
Spravedlnost:	19. spravedlivé rozdělování zdrojů
	20. příležitost podle zásluh
	21. při pochybách o rozhodnutí existují prostředky k odvolání
	22. management přistupuje ke všem spravedlivě
	23. rozhodování ovlivněno upřednostňováním oblíbenců
	24. kariéra ovlivněna známostmi, ne znalostmi
Hodnoty:	25. podobnost osobních hodnot a hodnot organizace
	26. cíle organizace ovlivňují pracovní aktivity
	27. cíle osobní kariéry konzistentní s cíly organizace
	28. organizace dbá na kvalitu
	29. pocit, že práce znamená kompromisy s vlast. Hodnotami

3.3. Dobré jméno firmy/organizace – corporate culture

Dobré jméno je nejlepší vizitkou a nejlevnější formou propagace. Získat jej je velmi náročné. Stojí za ním mnoho úsilí, profesionality, investic a zdokonalování množství podstatných i méně důležitých stránek podnikání do maximální možné míry.

Získat dobré jméno trvá roky, ale ztratit ho je možné během okamžiku. (Chybné rozhodnutí, usnutí na vavřínech úspěchu, podcenění konkurence, polevení v úsilí a sledování vývoje, nebo upřednostnění vidiny vyššího zisku na úkor kvality a následuje ztráta dobrého jména a s ním i důvěry pacientů/klientů). Opětovné získání dobrého jména je pak velmi obtížné.

Rozbor: Pověst organizace.

Pověst osobní.

Rozdělení organizací podle úrovně vztahu etiky a ekonomiky:

neetická organizace - popírání etiky v ekonomice, nemorální chování organizace,

legislativní organizace - popírání etiky v ekonomice a chování v souladu s platným právem,

pragmatická organizace - chová se účelově, používá etiky tehdy, pokud jí přinese zisk,

etická organizace - chová se v souladu s požadavky podnikatelské etiky.

4. Etické rozhodování ve zdravotnictví

Etika- vědní obor, kde klademe otázky, zvažujeme odpovědi.

Etické rozhodování v práci je součástí dennodenní činnosti - řeší etické otázky ve všech oblastech své profesní činnosti.

- činnost, která určuje a analyzuje problém jako předmět řešení, určuje mnohé varianty řešení a podle určitého kritéria vybírá nejvhodnější způsob řešení problému.

2 přístupy:

- biologický determinismus
- kulturní determinismus

„Velká témata“ lékařské a zdravotnické etiky- příklad: euthanasie, legalizace měkkých drog, genetické manipulace...

„Malá témata“ : každodenní etika, vztahy k rodině, přátelům, práci, ohleduplnost k okolí, neprosazování pouze vlastních zájmů, názor na nevěru, požívání legálních drog jako je alkohol, cigarety, přístup k obecnímu, nebo cizímu majetku...

Lékařská etika je součástí bioetiky (nejširší pojem, bios = život)souhrnně jí označujeme zkoumání etických problémů v lékařství. Stejný význam má i pojem medicínská etika.

Zdravotní etika (týká se celkově zdraví) a **zdravotnické etika** (celá problematika zdravotnictví, všech zdravotnických a nelékařských profesí- např.: ošetřovatelská etika, ale také např.: problémy organizace zdravotnictví.)

4.1. Metody etiky.

Nejběžnější metodou v etice je diskuse a její technikou argument.

Používáme 4 druhy argumentů:

- **Apel na autoritu** - často používaný, člověk by měl (neměl) dělat určité skutky proto, že mu to ukládá vyšší autorita
- **Apel na konsenzus** - odvolání se na předpokládanou dohodu o konkrétní záležitosti
- **Apel na intuici** - tato metoda není vždy považována za spolehlivou
- **Dialektická či Sokratovská metoda argumentace** – začíná kladením otázek a zvažováním opovědí, podporuje dobré důvody a logické myšlení. Je postavena na zdůvodňování a racionalitě.

Jaký typ argumentů používáte při odůvodnění vlastních etických rozhodnutí Vy?

- *Dělám to správně, protože to říkala hlavní sestra*
- *Říká se to v desateru tak je to správné*
- *Cítím, že to dělám správně*
- *Takto nás to učili*
- *Dělám to dobře? Nebyl by jiný způsob? Co podporuje to, že myslím právě takto?*

4.2. Etické dilema ve zdravotnictví a jeho význam.

Etická dilema:

- je složitější podoba konfliktu, která nemá jedno nejlepší řešení.
- Je to situace, v níž se jednotlivec musí rozhodnout, co je "ta správná věc, kterou je třeba udělat", protože výsledek bude mít vliv na další osobu.
- Stojíme před rozhodnutím "buď / nebo".
- V lepším případě volí mezi větším či menším zlem.
- V složitějším případě jde o nalezení optimálního, ale těžkého rozhodnutí.

Paradox etických dilemat:

- Nemají jednoznačné řešení, ale přesto musí být jednoznačně řešena. Některé etické problémy nemají podobu vyhraněných dilemat. Označení „etické dilema“ a by nemělo být používáno jako synonymum k pojmu „etický problém“.
- Etický problém znamená nerozřešenou otázku, nesnadný úkol či složitou věc. Ale lze najít řešení, které vyhovuje zúčastněným stranám. Ale u dilematu musíme volit mezi dvěma vylučujícími (a často nepříliš příznivými možnostmi).
- Při řešení dilemat na všech úrovních života je nezbytné uvažovat o důsledcích vlastního jednání v souladu s akceptováním základních lidských práv a s přebíráním osobní odpovědnosti za vlastní jednání, a to jak v oblasti odborné, jakož i v oblasti právní a etické.

Etický problém:

- konflikt, který souvisí s oblastí morálky a u kterého je známo jedno nejlepší řešení.
- má obecný charakter a dá se snadno pojmenovat.
- lze řešit jednoznačnou odpovědí "ano / ne".
- přijetím rozhodnutí je problém s konečnou platností vyřešen.

Hlavní charakteristiky etického problému a dilemata:

Etický problém	Etická dilema
Je možné lehce pojmenovat	Je těžké definovat
Nezapadá do kontextu, stojí mimo specifické situace	Je vsazený do specifické situace
Existuje všeobecná shoda, že problém je etický.	Neexistuje názorová shoda, zda se jedná o případ etického charakteru.
Vyjadřuje nároky jednotlivého stakeholdera.	Vyjadřuje nároky většího počtu, (často si konkurujících) stakeholderov.
Vztahuje se na jednu správnou a jednu nesprávnou hodnotu.	Vztahuje se na víc často si konkurujících hodnot.
Předpokládá se, že jednotlivci, pokud chtějí, můžou udělat správnou věc.	Předpokládá se, že jednotlivci chtějí udělat správnou věc, ale neví jakou, nebo nejsou schopni ji učinit.

4.3. Etické hledisko řešení etických problémů a dilemat

Etické hledisko objasňuje problém a vytváří tak podmínky pro kvalifikovanější a spravedlivější rozhodování. Vyznačuje se třemi základními znaky:

- **analýzou důsledků řízení** - Je to logická úvaha na základě představy všech účastníků a zúčastněných stran v konfliktu. Obecně je třeba preferovat časově dlouhodobý zájem.
- **nestranností** - Vychází z lidských práv a svobod. Etické zájmy mají globální charakter a požadavky všech lidí třeba hodnotit jako stejně důležité.
- **empatií do pozice oběti**-Jde o vcítění se do pozice toho, kdo je postižený. Je to i způsob jak intuitivní identifikovat eticky nepřipustné jednání.

Faktory působící na vznik a řízení etických dilemat v organizacích

- **Organizační faktory:** politika, pravidla, postupy, kultura, systémy, způsob orientace v okolním světě.

- **Individuální faktory:** manažerská představa o práci, požadavky na práci, explicitní a implicitní role, dostupnost volby, závislost / užitečnost práce, sympatie a antipatie, osobní pozadí a charakteristiky.

5. Současné etické principy ve zdravotnictví.

5.1. Současné etické principy ve zdravotnictví prvního řádu.

- **Princip nepoškozování (někdy uváděný jako neškodění)**- zakazuje ublížit, poškodit nebo usmrtit jiné. Má vztah k zásadě „ primum non nocere“ (především neškodit). Má přednost i před principem benefice.
- **Princip benefice (dobřečinění)** pozitivní dimenze neškodění, předcházet poškození, odstraňovat je a současně podporovat dobro. Všechno co děláme, děláme pro nemocného, naše činnost musí být vedena snahou prospět nemocnému. Rizika léčení nesmí převyšovat jeho přínos.
- **Princip respektu k autonomii**- (v USA považován na hodnotu nejvyšší) samostatné jednání bez ovlivnění. Pacient má právo na názor, pokud není v rozporu se zákonem, má být zohledněn při zákroku.(Každopádně plnou zodpovědnost nese lékař, autonomie nemocného má omezené možnosti)
- **Princip spravedlnosti (justice)**- má souvislost s rozdělováním zdrojů pro nemocné. Problémy omezenosti zdrojů v medicíně a nárůst finančních prostředků ve zdravotní péči se v poslední době staly největším etickým problémem. Jako nejvíce dilematický se jeví způsob rozdělování zdrojů a tím vznikající rozpor mezi ideální a dostupnou medicínou.

Rozbor principů autonomie a spravedlnosti.

5.2. Současné etické principy ve zdravotnictví druhého řádu.

Pravdomluvnost – závazek říkat pravdu, nelhat nepodvádět ostatní. Je součástí respektu, který lidem projevujeme. (V některých kulturách se předpokládá právo pacienta neznat pravdu, ale informace sdělit nejdříve hlavě rodiny)

Věrnost, poctivost – povinnost dostát svým závazkům. Očekáváme, že závazky a sliby ve vztazích i smlouvách nebudou bez vážných důvodů porušeny.

2 modely partnerského vztahu k pacientovi:

- smluvní model (dohoda o společném postupu, zdravotník optimalizuje zájmy nemocného a umožňuje kvalifikovaný a odborný výkon)
- spotřebitelský model – je nejvíce rozšířený v zemích s liberálním systémem zdravotní péče (nepovinné zdravotní pojištění, minimální zásahy státu – představitelem je USA), zdravotníci se podřizují přáním pacientů

Věrnost slibům se vztahuje i na povinnost chránit důvěrné informace. (Porušení slibů je morálně akceptovatelné. Když by mohlo jít o závažné ohrožení někoho jiného- př.: nahlášení zneužívání dítěte, nakažlivé choroby apod. Pozor - je nutné znát příslušnou legislativu, jsou etické směry, kde toto není přípustné bez ohledu na následky. (kněz – zpovědní tajemství)

Důvěryhodnost – pevně spojený princip s oběma předcházejícími

Mlčenlivost – etický i legislativní normativ pro pracovníky ve zdravotnictví. Představitelé nelékařských oborů nejsou oprávněni nikomu informace o nemocných podávat a to ani nejbližším příbuzným. Zvláště opak se nikdy nevyslovují o nálezech, diagnóze, vážnosti stavu a prognóze nemoci.

5.3. Základní etické pojmy v ošetrovatelské etice.

Prognostikové (s trochou nadsázky) předpovídají, že budoucnost lidstva je v ošetrovatelství - za pár let polovina lidstva bude potřebovat nějaké ošetření a ta druhá polovina ji bude ošetrovat.

Úkolem ošetrovatelské etiky je:

- Zkoumat kvalitu vztahů a postojů mezi sestrou/ošetrovatelkou a pacientem/klientem a vytyčit žádoucí mezilidské vztahy
- Formulovat povinnosti ošetrovatele a stanovit mravní normy profese
- Analyzovat eticky komplikované situace, které nemají jednoznačné řešení a ukázat možné východiska (přístupy).
- Humanizace mezilidských vztahů
- Chování a jednání při profesionálních výkonech
- Uspokojování potřeb pacientů vhodným způsobem

5.4. Základní pojmy v etice ošetrovatelské praxe.

- **Obhajoba** – aktivní podpora důležitého případu.

Bývá zde různá interpretace:

- podle modelu ochrany práv (sestra je chápána jako ochránce práv pacienta v systému zdravotní péče)
- podle modelu rozhodnutí založeného na hodnotách (pomáhá pacientovi hovořit o jeho potřebách a rozhodnutích)
- podle modelu respektu vůči lidem – pohled na pacienta jako na člověka, který by se měl respektovat

- **Odpovědnost-povinnost** - schopnost zodpovídat se za způsob vykonání své povinnosti, obhájit svou volbu v souladu s morálními standardy a normami.

Jsou uváděny tyto povinnosti:

- ✓ Podporovat zdraví
 - ✓ Předcházet onemocněním
 - ✓ Navracet zdraví
 - ✓ Zmírnit utrpení
-
- **Spolupráce** přispívá k vytváření vzájemné podpora a úzkých pracovních vztahů, snaha o společné dosažení vytyčených cílů

 - **Pečování** bývá považováno za základ ošetrovatelské role, má ve vztahu sestra-pacient důležitou hodnotu

Typy péče:

- být zde pro pacienta
- respektovat pacienta
- cítit s pacientem
- blízkost k pacientovi

Faktory ovlivňující typ a objem pečovatelského konání v ošetrovatelské praxi:

- ❖ individuální hodnotová orientace sestry, její vzdělání, vztah k ošetrovatelské praxi, vlastní zkušenost s péčí o ostatní,
- ❖ náročnost péče u jednotlivých pacientů,
- ❖ čas vymezený na práci,
- ❖ podpora zaměstnavatele,
- ❖ podnětnost pracovního prostředí

6. Etický kodex a jeho druhy.

Etický kodex je dokument, který upravuje obecná i konkrétní pravidla práce v jednotlivých organizacích a profesích. Jde o nejpoužívanější a nejstarší nástroj etiky v podnikání.

Rozlišujeme etický kodex závazný (ten může zaměstnanec dostat k pracovní smlouvě k

podepsání a na základě jeho porušení mu hrozí výpověď) a nezávazný, jehož dodržování je dobrovolné. Etický kodex jako nástroj samoregulace by měl být:

- ✓ jednoduchý
- ✓ účinný
- ✓ přijatelně nákladný
- ✓ obecně akceptovatelný!

Druhy:

1. **Firemní krédo – je nejjednodušším**
2. **Deklarace hodnot**
3. **Etický kodex**

Etický kodex doplňují další tradiční nástroje: etické vzory (historické, současné), vzdělávání a výcvik.

Přínosy etického kodexu: Pomáhá v každodenním rozhodování organizace, eliminace nežádoucích praktik, vytvoření příznivého prostředí pro zavádění změn a nových postupů, úspora transakčních a informačních nákladů, eliminace zájmových a hodnotových kolizí, vytvoření příznivého klimatu pro odhalování nelegálních praktik (lobbying, korupce...), řešení etických přestupků, řešení krizových situací

6.1. Proces operacionalizace (aktivizace) etického kodexu

1. Podpora a schválení etického kodexu
2. Etický kodex se stává součástí strategických dokumentů firmy
3. Uvedení kodexu do oběhu. Reakce a připomínky na uvedení do oběhu
4. Opětné ujištění vedení organizace, že kodex bude uplatňován důsledně
5. Vynutitelnost a pravidelná kontrola
6. Školení a výcvik
7. Distribuce
8. Každoroční zpráva

Nepostačujte zde pouze formální proklamace, je třeba aktivizovat (operacionalizovat)

hodnoty, které obsahuje:

- ✓ musí být **komunikován** – mezi zaměstnanci i navenek
- ✓ musí být **vynucován** (a být vůbec vynutitelný)
- ✓ musí být pravidelně **revidován** a **aktualizován**
- ✓ jeho **znalost** a **užití**...

7. Model etického rozhodování – nemocnice.

1. Jaká jsou fakta?
2. V čem tkví etický problém?
3. Kdo jsou účastníci dané situace?
4. Jaké jsou možnosti, alternativy řešení?
5. jaké budou morální dopady těchto alternativ?
6. Jaké praktické nátlaky, a na koho, situace obsahuje?
7. jak má být situace s konečnou platností řešena?

7.1. Postupy při řešení etických problémů

Etické kodexy zdůrazňují, že profesionál je zodpovědný za své kroky a dodržování profesních závazků. Žádá se v nich, aby:

- vždy jednal tak aby to sloužilo klientům a jejich blahu,
- zajistil, aby žádný čin nebo opomenutí v rámci jeho kompetencí nemělo škodlivé důsledky, pokud jde o zájmy a bezpečí klientů
- byl odpovědný za své jednání.

Profesionálové v oblasti služeb jsou dilematickými situacemi mnohem více zatíženi než jiné profese, neřeší jen morální versus nemorální, ale mnohé další situace, kdy rozhodnutí nejsou jednoduchá a morálně jednoznačná.

8. Výcvik zaměstnanců k etickému chování

Schopnost své morální volby tréninkem je nutné kultivovat.

Trénink by měl být zaměřený především na:

- Principy rozhodování
- Upřednostnění všeobecných etických principů nebo situační etiky
- Kritéria rozhodování-rozhodování ve prospěch jednotlivce nebo ve prospěch společnosti
- Zvažování do jaké míry jsou etické principy nezávislé na společnosti
- Schopnost zhodnocení, čím naše rozhodnutí přispívá k blahu klienta (jsou prospěšná, přinášejí pomoc, podporu, apod.) Hledání odpovědi na otázku: Co se chápe jako „lidská potřeba“? Jaký je vztah mezi akceptovanými potřebami a celkovým stavem společnosti (ekonomickým, politickým apod.) Jsou potřeby stálé nebo proměnlivé v čase?

8.1. Etický profil nelékařského personálu nemocnic zahrnuje:

- **Principy chování k sobě samému** - sebeúcta, sebepoznání, sebedůvěra, sebeovládání, sebekritika.
- **Principy chování k jiným lidem** - tolerance jako nenásilná způsob komunikace, čestnost, důvěryhodnost, spravedlnost, „férovost“, empatie, diskrétnost, přátelskost. Pokud se jedná o vedoucí pozici také: nebýt povýšený, být otevřen požadavkům a výhradám jiných
- **Eticko-profesní principy** – chránit čest a důstojnost své profese, zodpovědnost, rozvaha, flexibilita, dodržovat sliby, přesnost a dochvilnost, nezaujatost.
- Navíc ve vedoucí pozici i: cílevědomost, být osobním příkladem, rozhodnost, schopnost motivovat a podporovat tvořivost spolupracovníků, vytvářet pocit spolupatříčnosti, vytrvalost a důslednost, tvořivost.

9. Tvorba a implementace etického kodexu:

Při tvorbě etického kodexu je vhodné dodržovat několik pravidel:

1. Etický kodex by měl identifikovat klíčové etické otázky či dilemata, se kterými se zaměstnanci mohou dostat do kontaktu, a poskytovat návody na jejich řešení.
2. Neměl by být příliš obecný ani suplovat jiné dokumenty, měl by se symetricky dotýkat jak vztahu firmy k jejím partnerům včetně zaměstnanců, tak i zaměstnanců k firmě. Specifickou pozornost by měl kodex věnovat řízení lidských zdrojů.
3. Důležitý je i proces tvorby kodexu a způsob jeho implementace, které mohou být důležitější než kodex samotný.

Klady etického kodexu v organizaci:

- Podává souhrnný obraz o morálních problémech, specifických pro danou organizaci.
- Je pomocným faktorem při vštěpování vědomí odpovědnosti a potřeby zaměstnanců přemýšlet o svých skutcích v morálních pojmech a rozvíjet hodnoty příslušné jejich postavení na všech úrovních podniku,
- záměrným obcházením některých obecných základních etických principů, soustředění se na praktickou etiku vytváří prostor pro vhodnější morální spolupráci lidí.
- Větší konkrétnost morálních norem kodexu zvyšuje možnost jednoznačného výkladu
- Kodex může plnit významnou provokativní a výchovnou funkci.
- Účinně pomáhá v obtížných situacích, kdy třeba rychle, přiměřeně a účinně reagovat.
- Formulace podnikového morálního kodexu jsou většinou stručné, snadno pochopitelné a přístupné pro každého zaměstnance.
- Je dokumentem, na který se zaměstnanci mohou odvolat, kdykoliv se od nich žádá, aby jednaly v rozporu s jeho obsahem

Zápory:

- Etický kodex nemůže být objektivním činitelem v situacích, kdy se do konfliktu dostanou dvě kladné morální hodnoty.
- Někdy není citlivým ukazatelem stavu etické hladiny v organizaci. Nepostihuje

problematicnost etického rozhodování a hodnocení v případech, kdy problém zasahuje mimo dosah podniku (organizace).

- Diskutabilní zůstává otázka, nakolik je užitečný etický kodex v malých organizacích/podnicích, resp. v rodinných podnicích s pevnou firemní kulturou, fungující především na základě neformálních vztahů.

Důvody k vytvoření

- objasnění politiky organizace v oblastech etické nejistoty,
- pomoc při řešení základních etických dilemat,
- pomoc při odolávání speciálních požadavků klientů,
- pomoc při odolávání nerozumných požadavků nadřízených a podřízených,
- pomoc při včasném odhalování podvodu a korupce.

10. Kodex zdravotních sester

Sestra a pacient

Sestra a praxe

Sestra a spolupracovníci

Sestra a profese

Sestra a společnost

Rozbor jednotlivých bodů.

11. Etické normy v ošetrovatelství

- 1. Norma** - sestra/ošetřovatel si váží jednotlivce bez ohledu na jeho pohlaví, etnickou skupinu, rasu, kulturu, náboženství nebo ekonomické postavení,
- 2. Norma** - sestra pomáhá jednotlivcům, rodinám i jiným skupinám dosahovat a udržovat zdraví,
- 3. Norma** - podporuje prostředí bez nebezpečí, aby bylo možné dosáhnout vysoké úrovně celkové spokojenosti, zdraví, respektive uzdravení v nemocnici,

4. **Norma** - využívá vědecké poznatky jako základ pro rozhodování v ošetrovatelské praxi
5. **Norma** - vykonává vhodné zákroky a léčebné úkony, aby ulehčila přežití nemoci, zotavení se z nemoci, nebo přispěla k důstojnému umírání,
6. **Norma** - hodnotí účinnost poskytnuté péče na základě subjektivního a objektivního stavu pacienta a výsledků ošetrovatelského procesu,
7. **Norma** - pomáhá klientům dosahovat a udržovat si rovnováhu mezi potřebami osobního růstu a optimálními funkcemi
8. **Norma** - odhaluje změny zdravotního stavu a odchylky od optimálního vývoje,
9. **Norma** – je povinna soustavně se vzdělávat, zvyšovat svoji profesionální úroveň a přispívat k profesionálnímu růstu jiných.

Zabezpečit morální jednání nelékařských profesí není v silách žádného kodexu, ani etických norem, mravní a etické jednání lze dosáhnout pouze „chtěním“ daného pracovníka a vnitřním ukotvením morálky (jeho svědomí) společně s láskou k lidem.

Seznam použité a doporučené literatury:

Bužgová Radka: Etika ve zdravotnictví

Ivanová Kateřina: Etika pro pracovníky ve zdravotnictví

Ivanová Kateřina: Základy etiky a organizační kultury v managementu zdravotnictví

Havrdová Zuzana: Hodnoty v prostředí sociálních a zdravotních služeb

Kalábová Helena: Etika v pomáhajících profesích

Filozofická fakulta Ostravské Univerzity Ostrava: Psychologie, filozofie, sociologie

Čmelíková Zuzana: Etika ako nástroj morálneho rozvoja organizácie

Mazák Eduard: Firemní kultura a etické kodexy

Kutnohorská Jana, Cichá Martina, Goldman R.: Etika pro zdravotně sociální pracovníky

Huntsman Jon M.: Vítězové nikdy nepodvádějí

