

ZN WSH Zarządzanie 2016 (1), s. 307-318

Oryginalny artykuł naukowy
Original Article

Data wpływu/Received: 11.11.2015

Data recenzji/Accepted: 16.01.2016/13.02.2016

Data publikacji/Published: 2.03.2016

Źródła finansowania publikacji: środki własne Autora

DOI: 10.5604/18998658.1199388

Authors' Contribution:

- (A) Study Design (projekt badania)
- (B) Data Collection (zbieranie danych)
- (C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)
- (D) Data Interpretation (interpretacja danych)
- (E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)
- (F) Literature Search (badania literaturowe)

mgr inż. Adam Piontek^{A B D E F}

Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej

**KODEKS ETYCZNY JAKO NARZĘDZIE KREOWANIA
ZACHOWAŃ ORGANIZACYJNYCH
NA PRZYKŁADZIE POLICJI**

**CODE OF ETHICS AS AN IMPLEMENT
OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR CREATION
ON THE EXAMPLE OF POLICE**

Streszczenie: Kodeks etyczny stanowi istotne narzędzie zachowań organizacyjnych mające wpływ na prawidłowe funkcjonowanie organizacji. W artykule podjęto rozważania na temat roli kodeksu etycznego w kreowaniu zachowań organizacji. Celem artykułu jest analiza zasad i przejawów etycznych obowiązujących w Policji. Kryterium wyboru instytucji wiąże się ze specyfiką wykonywanych zadań wymagających profesjonalnych kompetencji oraz odpowiedniego wizerunku etycznego. Celem tych działań jest zapewnienie pracownikom oraz partnerom instytucji o jej atutach, które stanowią podłoże udanej współpracy.

Słowa kluczowe: kodeks etyczny, zasady etyczne, zachowania organizacyjne

Abstract: Code of ethics is an important implement of organizational behavior which affects to the right organization functioning. This article is contemplation of the role of code of ethics in organizational behavior creation. The purpose of an article is analysis of code of ethics rules which obligates the Police. The criterion of choosing this institution is connected with the specific job which necessitate of professional competences and the right ethical image. The purpose of this action is to assure the employees and the partners of that institution of its assets, which are the promise of successful cooperation.

Keywords: code of ethics, ethical principles, organizational behavior

Wstęp

Dla współczesnych organizacji kluczowym źródłem przewagi konkurencyjnej stają się zachowania wynikające z zachowań etycznych. Lojalni i zaangażowani pracownicy łatwiej identyfikują się z celami organizacji oraz stosują na co dzień jej normy i wartości. Zbiór norm i wartości organizacji tworzy najczęściej etyczne postępowanie, które polega na kodyfikowaniu i promowaniu zachowań etycznych w organizacji oraz na opracowaniu i wdrożeniu właściwego programu etycznego. Organizacje mają za zadanie kształtowanie kultury organizacji w kierunku zachęcania do etycznego postępowania całą instytucją oraz jej pracowników. W organizacji pojawiają się zatem potrzeby normalizacji i usystematyzowania wartości, a co za tym idzie – inicjatywa tworzenia kodeksów etycznych odnoszących się do poszczególnych grup zawodowych¹. Wprowadzany w organizacji kodeks etyczny nie może być sprzeczny z założeniami jej kultury, lecz musi bazować na tworzących ją wartościach.

Kultura organizacji jest zbiorem założeń wartości i norm społecznych charakterystycznych dla danej instytucji². Stanowi w pewnym sensie „osobowość” organizacji³. Kulturę organizacji trzeba świadomie kształtować i dostosowywać do zmieniających się potrzeb związanych z propagowaniem zachowań etycznych oraz etycznym postępowaniem pracowników.

Celem artykułu jest przedstawienie roli kodeksu etycznego w organizacji na przykładzie zasad etyki zawodowej oraz przymiotów osobowych funkcjonujących w Policji wynikających z ogólnych wartości i norm moralnych uwzględniających specyfikę zawodu policjanta.

1. Rola kodeksu etycznego w organizacji

Funkcjonowanie kodeksów etycznych w organizacji ma na celu pomoc pracownikom i kierownictwu w etycznym postępowaniu. Zdaniem W. Gasparskiego „kodeksy (...) są

¹ P. Żuraw, *Etyczny wymiar służb mundurowych*, [w:] A. Letkiewicz (red.), *Etyka w zarządzaniu Policją*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji, Szczytno 2011, s. 141.

² C. Sikorski, *Kultura organizacyjna w instytucji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1990, s. 26.

³ A. Wajda, *Podstawy nauk o zarządzaniu organizacjami*, Difin S.A., Warszawa 2003, s. 253.

zbiorami norm postępowania, które odnoszą się do rozmaitych zachowań różnych podmiotów w działalności gospodarczej uprawianej na różnych poziomach”⁴.

Kodeks etyczny jest to formalne, pisemne zestawienie wartości i norm etycznych, którymi kieruje się organizacja w swoich działaniach⁵.

Kodeks określa normy etyczne, których przestrzegania oczekuje się od pracowników. Normy te mogą dotyczyć problemów niezgodności interesów, korupcji, zbytnej poufności, zanieczyszczeń środowiska naturalnego, przepisów higieny pracy, równych szans, równego i sprawiedliwego traktowania pracowników, molestowania seksualnego, dodatkowego wynagrodzenia itp.⁶

Kodeksy etyczne można sprowadzić do dwóch kategorii⁷:

1. Kodeksy ogólne, które są adresowane do wszystkich lub znaczącej grupy ludzi zaangażowanych w działania organizacyjne;

2. Kodeksy szczegółowe normujące działalność jednej organizacji i odnoszące się do poszczególnych aspektów ludzkiej egzystencji, pomagające dokonywać konkretnych wyborów, podsuwające pewne rozwiązania, które wpływać mają na jakość życia.

Na pograniczu kodeksów ogólnych i szczegółowych, normalizujących zasady postępowania organizacyjnego, można umieścić kodeksy zawodowe, które zawierają mniej lub bardziej szczegółowo sprecyzowane normy etyczne danego zawodu. Warto jednak podkreślić, że wyraźne artykułowanie zasad deontologicznych jest charakterystyczne dla wybranych zawodów cieszących się wysokim prestiżem społecznym, których wykonywanie wymaga szczególnego zaufania i które poddawane są ciągłej ocenie społecznej. W literaturze przedmiotu deontologia stanowi zbiór zasad i norm, których celem jest uregulowanie obowiązków i uprawnień danej grupy zawodowej (m.in. lekarzy, sędziów, policjantów, nauczycieli, adwokatów)⁸.

Tworzone obecnie kodeksy etyczne stanowią odniesienie do aktów prawnych, wskazując właściwą drogę postępowania w zawiłościach natury moralnej, są niejako drogowskazem, pokazującym człowiekowi, jak żyć i jak odnaleźć się w obecnej rzeczywistości. Poza tym można mówić o poszukiwaniu przez grupy zawodowe bezpieczeństwa moralnego i przenoszeniu odpowiedzialności za niektóre działania na czynnik zewnętrzny⁹. Kodeksy etyki zawodowej skonstruowane są jako normy zachowania, będące sumą systemów i wartości postępowania oraz zasad współżycia i współdziałania w organizacji. Istotnym ich elementem są normy moralne i obyczaje. Wyróżnia się następujące cele tworzenia kodeksów etyki:

- aprobata pewnych zachowań,
- zakazywanie pewnych zachowań,

⁴ D. Bąk (red.), *Etos urzędnika*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007, s. 187.

⁵ R.W. Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa 2001, s. 142

⁶ M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000, s. 46.

⁷ A. Stankiewicz-Mróz, *Kodeks etyczny jako narzędzie kreowania pożądanych zachowań organizacyjnych*, [w:] A. Letkiewicz (red.), *Wartości i normy społeczne a zachowania organizacji. Implikacja do kierowania zespołami ludzkimi w Policji*, Materiały pokonferencyjne, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji, Szczytno 2009, s. 47.

⁸ R. Tokarczyk, *Etyka prawnicza*, LexisNexis, Warszawa 2009, s. 30-31.

⁹ H. Izdebski, P. Skuczyński, *Etyka prawnicza*, LexisNexis Polska, Warszawa 2013, s. 14-19.

- niezakazywanie pewnych zachowań, lecz również brak aprobaty dla tych zachowań¹⁰.

S. Galata uważa, iż kodeksy etyki zawodowej nie zastępują moralności powszechnej, ale ją dopełniają, i to w różny sposób; po pierwsze, konkretyzując normy moralności powszechnej, dostosowując je do konkretnej sytuacji społecznej. Po drugie, określając potrzeby, granice i cele odstępstwa od norm moralności powszechnej. Po trzecie, formułując sposoby i możliwości rozwiązywania konfliktów norm moralności powszechnej i norm związanych z wykonywanym zawodem. Po czwarte, formułując ideał, koncepcję dobra, do którego określona grupa zawodowa powinna zmierzać¹¹.

Bez względu na rodzaj kodeks etyki powinien być czytelny i zrozumiały dla każdego pracownika, powinien odzwierciedlać faktyczne wartości, jakimi kieruje się organizacja. Należy bezpośrednio zaangażować pracowników w tworzenie kodeksu, ponieważ to przede wszystkim oni będą musieli go przestrzegać. Kodeks nie może być zbyt ogólnikowy, nie scharakteryzowany do końca, nie może również wprowadzać zasad niewłaściwego lub nieuczciwego postępowania¹².

2. Zasady etyczne kadry kierowniczej Policji

Stosunki organizacyjne w odniesieniu do kierownictwa czy przełożonych zakładają zasadę wzajemnego zaufania, zaangażowania w podejmowane sprawy, obustronnej dbałości o efektywność pracy. Rola przełożonego w motywowaniu do jak najlepszego wykonywania obowiązków jest niezastąpiona. Powinien on być wzorem, inspiracją i zachętą, a zarazem osobą, do której można zawsze zwrócić się w trudnej sytuacji. Ponadto przełożony ma za zadanie kontrolowanie swoich podwładnych, dbanie o przestrzeganie określonych zasad, sprawiedliwe traktowanie i wspieranie rozwoju pracowników¹³. Nie jest jednak możliwe, by postępowanie przełożonego było zawsze zgodne z punktami etyki zawodowej, która mówi o tym, że powinien wyrażać się jasno, rozumiale z zachowaniem należytego szacunku wobec podwładnych, z poszanowaniem godności. Nie powinien także nadużywać swojej władzy, funkcji, być sprawiedliwym i obiektywnym¹⁴. Zgodnie z zasadami kodeksu etycznego Policji¹⁵:

- przełożony powinien dawać podwładnym przykład nienagannego zachowania, w szczególności nie powinien nadużywać stanowiska, funkcji, stopnia policyjnego w celu poniżenia podległego policjanta;
- przełożony powinien zapewnić podległym policjantom właściwe warunki wykonywania zadań i rozwoju zawodowego oraz dbać o atmosferę pracy i dobre stosunki międzyludzkie;

¹⁰ L. Zbiegień-Maciąg, *Etyka w zarządzaniu*, Wydawnictwo CIM, Warszawa 1997, s. 110.

¹¹ S. Galata, *Strategiczne zarządzanie organizacjami*, Difin, Warszawa 2004, s. 145.

¹² J. Dzieńdziora, M. Smolarek, *The code of ethics as an organizational culture factor considering Customs Service*, [w:] *Materiały konferencyjne Wojskowej Akademii gen. M.R. Stefanika w Liptovskom Mikulasi*, Słowacja 2008, s. 22-24.

¹³ A. Pawłowski, *Etyka przełożonego policyjnego – próba zestawienia głównych problemów*, [w:] A Letkiewicz (red.), *Etyka w zarządzaniu...*, s. 55.

¹⁴ Ibidem, s. 57.

¹⁵ Zarządzenie nr 805 Komendanta Głównego Policji z 31 grudnia 2003 r. w sprawie „Zasad etyki zawodowej policjanta”, Dz. Urz. KGP z 7 stycznia 2004 r., nr 1, poz. 3.

- kierując działaniami podległych policjantów, przełożony powinien wydawać jasne i zrozumiałe polecenia oraz inspirować i motywować ich do działania;
- przełożony, oceniając podległych policjantów, jest zobowiązany kierować się jasno określonymi i znanymi im kryteriami oraz sprawiedliwością i obiektywizmem;
- przełożony powinien wysłuchać podwładnego w sprawach zawodowych i osobistych oraz udzielić mu wsparcia bądź pomocy, z zachowaniem dyskrecji.

Uwzględniając znaczenie problematyki, zwłaszcza moralnej, w wykonywaniu zawodu policjanta, jak również jego służebną rolę wobec społeczeństwa i konieczność wzmocnienia, a także uzupełnienia obowiązków i praw policjanta wynikających z przepisów obowiązującego prawa, kodeks etyki skupia się w poszczególnych punktach na tych właśnie wyznacznikach. Podkreśla się znaczenie takich cech osobowych, jak uczciwość, rzetelność, odpowiedzialność czy odwaga w podejmowaniu działań służbowych.

Kodeks etyczny funkcjonujący w Policji zawiera odniesienie do konwencji praw człowieka, która musi być przestrzegana bezwzględnie, nie może być mowy o uprzedzeniach rasowych czy innych przypadkach nietolerancji¹⁶. Niejednokrotnie policjanci w czasie swej służby i wykonywania czynności narażeni są na wystąpienie dylematów moralnych, które mają za zadanie rozstrzygnąć. Fakt ten wynika ze specyfiki zawodu i niewątpliwie jest częstszy niż w przypadku innych profesji. Dylematy te występują w najcięższej swej postaci, kiedy mamy do czynienia z sytuacją narażenia bezpieczeństwa policjanta lub innych osób. Wtedy niełatwo jest myśleć trzeźwo i podjąć zgodną z kodeksem etyki decyzję, zwłaszcza kiedy ma się do czynienia z ciężkimi i okrutnymi przestępstwami. Momenty takie są dla wielu funkcjonariuszy próbą charakteru, a właściwe decyzje pojmowane są często jako wyraz chwały i bohaterstwa. Kontrowersje wzbudza w takich przypadkach fakt stosowania środków przymusu bezpośredniego, które zapewniają przewagę w konfrontacji z przestępcami. Czas na podjęcie działania jest bardzo krótki, a wybór pomiędzy poświęceniem życia napastnika a ratowaniem swojego czy ofiary niby oczywisty, ale bardzo trudny. Przykład taki pokazuje, jak wymagająca jest praca w formacji policyjnej i jakich poświęceń wymaga od tych, którzy na co dzień ją wykonują.

Funkcjonariusz Policji zobligowany jest również do reprezentowania swoją osobą nienagannego wizerunku i godnego wyglądu, co w praktyce przekłada się na stosowne i życzliwe zachowanie wobec osób, względem których podejmuje działania służbowe.

Kolejną ważną sprawą jest zachowanie tajemnicy służbowej i odpowiedniej dyskrecji i taktu, zwłaszcza jeżeli działania dotyczą ofiar przestępstw lub ich bliskich, które wymagają specjalnego traktowania. Niedopuszczalnym zachowaniem jest wykorzystywanie swej pozycji zawodowej do osiągnięcia prywatnych korzyści czy to materialnych, czy też jakichkolwiek innych.

Zasady etyczne funkcjonariuszy Policji szczegółowo określają elementy kultury organizacji Policji, czyli stosunki pomiędzy funkcjonariuszami. Powinny one opierać się na zasadzie zaufania, poszanowania godności i tolerancji wobec siebie. Każdy funkcyj-

¹⁶ Zarządzenie nr 805 Komendanta Głównego Policji z 31 grudnia 2003 r. w sprawie „Zasad etyki zawodowej policjanta” Dz.Urz. KGP z 7 stycznia 2004 r., nr 1, poz. 3.

nariusz ma służyć pomocą i radą mniej doświadczonemu koledze, a w stosunku do starszych wykazywać szacunek wobec ich wiedzy i doświadczenia.

Ostatnią grupą zaleceń, jakie zawiera kodeks etyki zawodowej policjantów, są zalecenia ogólne, które dotyczą zarówno tych, którzy pełnią funkcje kierownicze, jak i szeregowych policjantów. Odnoszą się one do obowiązku permanentnego poszerzania wiedzy z zakresu przepisów prawa oraz doskonalenia umiejętności zawodowych i kondycji fizycznej. Ponadto każdy policjant zobowiązany jest dbać o społeczny wizerunek Policji jako formacji, w której służy, i podejmować działania służące budowaniu zaufania do niej. Funkcjonariusz Policji zobowiązany jest reagować odpowiednio na przejawy niesubordynacji wobec powyższych zasad¹⁷.

3. Zasady etyki zawodowej funkcjonariuszy Policji

Praca w zhierarchizowanej zbrojnej formacji, jaką jest Policja, jest niewątpliwie szczególnym rodzajem pracy. Przekracza bowiem zazwyczaj odporność ludzką na stres, gdyż często wiąże się z bezpośrednim zagrożeniem życia i nie chodzi tylko o życie policjanta, ale również ludzi, wobec których służba jest pełniona. Zatem mowa tutaj o szczególnym typie odpowiedzialności moralnej za decyzje, których skutki oddziałują bezpośrednio i pośrednio na życie innych ludzi. Jak wynika z ogólnego przekonania, celem służb mundurowych jest zapewnienie obywatelom bezpieczeństwa jako wartości, która oznacza przebywanie w stanie spokoju, szczęśliwości i doświadczaniu dobra. Jeżeli więc pojmować naukę o etyce jako czynieniu dobra, to wynika z tego, że fundamentem pracy funkcjonariusza Policji staje się właśnie etyka, która wyznacza ideę i powołanie do zawodu. Nie można rozpatrywać etyki pracy w oderwaniu od całościowego spojrzenia na życie jako sfery duchowej, poznawczej czy estetycznej, gdyż samo prawo nie dookreśla precyzyjnie pewnych zagadnień, które wynikają z codziennych spraw rozpatrywanych w charakterze dyscyplinarnym.

Zasady etyczne funkcjonariuszy Policji mają charakter zbioru deontologicznego dla przedstawicieli tego zawodu. Jak już wcześniej wspomniano, szczegółowy opis zasad etyki zawodowej policjanta stanowi załącznik do zarządzenia nr 805 Komendanta Głównego Policji z 31 grudnia 2003r. Ze sformułowań zasad etyki zawodowej Policji wynika, że etyka zawodu policjanta wywodzi się z etyki ogólnej, gdyż stanowi jej przełożenie na wykonywanie zawodu przez określoną grupę społeczną, ponadto warto wskazać, że etyka zawodu policjanta to etyka obowiązku (nie jest zatem etyką inspiracji)¹⁸.

Etyka zawodowa policjantów rozpatrywana jest w sposób niejednoznaczny, nie jest bowiem nastawiona bezpośrednio na dobro społeczeństwa lub dobro jednostki – pracownika. Pierwsze próby określenia norm, jakie panują wśród pracowników Policji, podejmowano jeszcze w okresie międzywojennym, z którego pochodzi dokument zwany „Przykazaniami Policjanta”. Jak można się domyślić, nie jest on do końca precyzyjny, lecz

¹⁷ Zarządzenie nr 805 Komendanta Głównego Policji z 31 grudnia 2003 r. w sprawie „Zasad etyki zawodowej policjanta” Dz.Urz. KGP z 7 stycznia 2004 r., nr 1, poz. 3.

¹⁸ M. Fiedukowicz, *Etyka ogólna, etyka prawnicza, a etyka funkcjonariusza Policji*, „Policja” 2014, nr 3, s. 43.

sformułowania w nim zawarte są bardzo dosadne, mowa na przykład o tym, że należy „mieć pogardę dla pochlebców”¹⁹.

Kodeks etyczny jest pojęciem wielowymiarowym, którego sprecyzowanie zapoczątkowane zostało w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia, a ostateczną formę – obowiązującą do dziś – sformułowano w Zarządzeniu nr 805 z 31 grudnia 2003 roku. Jest to zbiór 24 zasad, traktujących szczegółowo zachowania etyczne policjanta. Analizując niniejsze zarządzenie, warto wskazać, iż zasady etyczne policjanta zostały podzielone na trzy płaszczyzny, co przedstawia tabela 1.

Tabela 1 Zasady etyki zawodowej policjanta

Table 1. The rules of Professional ethics for Policeman

PODZIAŁ ZASAD	RODZAJE ZASAD ETYCZNYCH
Zasady etyczne odnoszące się do ludzi jako ogółu	– Obowiązek poszanowania godności ludzkiej oraz przestrzegania i ochrony praw człowieka. W sytuacjach nieuregulowanych kierować się zasadami współżycia społecznego. – Zasady etyki zawodowej wynikają z ogólnych wartości i norm moralnych. – Zachowanie taktu podczas zawiadomienia osoby o zamachu na jej dobra. – Zachowanie szczególnej rozwagi przy użyciu broni palnej i ŚPB. – Zachowanie szczególnej wrażliwości i taktu w stosunku do ofiar przestępstwa. – Dostosowanie swojego zachowania do sytuacji i cech osób uczestniczących w zdarzeniu. – Dbanie o wizerunek społeczny oraz budowanie zaufania do Policji jako formacji.
Zasady etyczne stosowane w relacjach policjanta z przełożonym	– Przestrzeganie zasad poprawnego zachowania i poszanowania godności do innych policjantów. – Przełożony powinien dawać podwładnym przykład nienagannego zachowania. – Przełożony powinien wydawać jasne i zrozumiałe polecenia oraz inspirować i motywować do działania. – Jasne, obiektywne i sprawiedliwe ocenianie podległych policjantów przez przełożonego. – Wspieranie podległego funkcjonariusza w sprawach zawodowych i osobistych przez przełożonego. – Udzielanie pomocy innym policjantom w realizacji zadań służbowych – Zapewnienie dobrych warunków do wykonywania zadań i rozwoju. – Rzetelne wykonywanie poleceń.

¹⁹ P. Suchanek, *Etyka w relacji przełożony – podwładny*, „Policja” 2005, nr 2, s. 86.

Zasady etyczne stosowane na poziomie zachowań międzyludzkich	– Przestrzeganie zasad poprawnego zachowania i kultury osobistej. – Życzliwość i bezstronność w kontaktach z ludźmi – Czynności służbowe wykonywać wg najlepszej woli i wiedzy, z należytą uczciwością i rzetelnością. – Nie wykorzystywanie swego zawodu do celów prywatnych. – Zachowanie dyskrecji w stosunku do informacji. – Policjant nie powinien lekceważyć zachowania policjantów naruszających prawo. – Stałe doskonalenie i uzupełnianie wiedzy oraz umiejętności zawodowych. – Wystrzeganie się korupcji w każdej postaci i zwalczanie jej przejawów.
--	--

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Zarządzenie nr 805 Komendanta Głównego Policji z 31 grudnia 2003 r. w sprawie „Zasad etyki zawodowej policjanta” Dz. Urz. KGP z 7 stycznia 2004 r., nr 1, poz. 3.

Analizowane powyżej zasady etyczne odnoszą się do zachowań etycznych w stosunku do ludzi jako ogółu, w relacjach policjanta z przełożonym oraz na poziomie zachowań międzyludzkich w organizacji. Każdy z obszarów obejmuje zasady, które wyrażają zachowania etyczne Policji.

4. Wybrane przymioty osobowe policjanta

Istotnym elementem etyki zawodowej są przymioty osobowe policjanta, do których zalicza się: odwagę, uczciwość i lojalność, profesjonalizm, fachowość, opanowanie, zaufanie i odpowiedzialność, asertywność zawodową i obiektywizm (rys. 1).

Rysunek 1. Przymioty osobowe policjanta

Figure 1. Policeman' personal qualities



Źródło: opracowanie własne na podstawie: G. Jankowski, *Etyka zawodowa policjanta w aspekcie wybranych przymiotów osobowych*, Centrum Szkolenia Policji, Legionowo 2013, s. 3.

Charakteryzując przejawy odwagi, należy wyjaśnić znaczenie tego pojęcia. Odwaga to śmiała, świadoma postawa wobec niebezpieczeństwa, zdolność do panowania nad strachem; męstwo, śmiałość i nieustraszonność. Odwaga rozumiana jako bezpośrednie przeciwstawienie się wyrządzanemu złu wymaga od policjanta odpowiedniego podejścia

po czynnościach formalnoprawnych²⁰. Wykonując zawód policjanta, każdy funkcjonariusz wie, że musi wykazywać się odwagą w różnych sytuacjach trudnych, dodatkowo też czujnością i dużą rozważą. Niejednokrotnie z dużą pokorą powinien oceniać swoje możliwości zarówno fizyczne, jak i psychiczne w przewyżnianiu wszelkich zagrożeń i wykazywaniu się odwagą. Znaczącą rolę w różnego rodzaju zdarzeniach odgrywa również współpraca pomiędzy funkcjonariuszami, którzy znaleźli się w sytuacji trudnej, jak i sposób właściwego radzenia sobie z tą sytuacją. Odwaga dla policjanta to nie tylko stan wewnętrzny, emocjonalny, ale przede wszystkim jest ona związana z myśleniem i przewidywaniem tego, co może się wydarzyć, tak aby podjęte działania nie zagrażały życiu i zdrowiu osób w zdarzeniu uczestniczących.

Kolejnym przymiotem osobowym jest uczciwość i lojalność²¹. Wydawać by się mogło, że pojęcia te są bliskie, niemal tożsame, jednak to nie to samo pozostawać uczciwym wobec siebie, swoich przekonań i wyznawanych wartości, a wykazywać się lojalnością wobec innych. Obie te cechy odnoszą się do ram prawnego i moralnego zachowania. Uczciwość to podstawa w kontaktach międzyludzkich, ale zgodnie z zasadami kodeksu etycznego policjanta odnosi się ona również do zawodu i zobowiązuje każdego funkcjonariusza do niepozostawiania obojętnym na nieetyczne i bezprawne zachowania współpracowników.

Pojęcia „profesjonalizm” i „fachowość” nie wymagają szczegółowego wyjaśnienia, ponieważ każdy zawód wymaga od wykonujących go takich właśnie przymiotów. Wiadomym jest tylko, że im więcej czasu wykonuje się jakąś profesję i im większego nabywa doświadczenia, tym lepszym jest się fachowcem. Kolejną cechą jest opanowanie, czyli umiejętność zachowania spokoju w każdej sytuacji, nieokazywanie emocji czy wzburzenia, panowanie nad sobą. W pracy policjanta oczywiste jest, że musi on postępować zgodnie z procedurami, niechaotycznie, być ostoją i pomocą dla tych, którzy tego wymagają. Społeczeństwo musi mieć przekonanie o umiejętnościach funkcjonariuszy, zawierać im swoje sprawy w wierze, że ich działania, poparte profesjonalizmem i właściwym podejściem, skutkować będą pozytywnym rozwiązaniem. Z takiej postawy wynika kolejna – postawa odpowiedzialności i zaufania.

Zaufanie to również kwestia współpracy policjantów, którzy będąc sobie partnerami, muszą ufać sobie, gdyż zawierają sobie nawzajem swoje zdrowie i życie. Bez zaufania do drugiego policjanta nie można mówić o właściwym służeniu innym, ponieważ priorytetem jest zadbanie o własne bezpieczeństwo²².

Asertywność zawodowa to umiejętność wyrażania swoich potrzeb, uczuć i opinii oraz egzekwowania swoich praw przy jednoczesnym poszanowaniu praw innych ludzi. Biorąc pod uwagę różnorodność spraw, z którymi spotykają się w swojej pracy policjanci, a co za tym idzie – wielorakość ludzkich charakterów i zachowań, policjant musi w sposób bezwzględny i skuteczny zadbać o interes państwa i jego obywateli²³. Asertywność jest kluczem

²⁰ G. Jankowski, *Etyka zawodowa policjanta w aspekcie wybranych przymiotów osobowych*, Centrum Szkolenia Policji, Legionowo 2013, s. 9-11.

²¹ Ibidem, s. 12.

²² Ibidem, s.13-16.

²³ Ibidem, s. 16-17.

do budowania autorytetu, należy być grzecznym i kulturalnym przy zachowaniu odpowiedniej stanowczości, a efektem tego będzie szacunek współpracowników i obywateli.

Ostatnią opisywaną cechą jest obiektywizm, czyli wolny od uprzedzeń i niezależny od opinii stosunek do otoczenia, bezstronność²⁴. Można by wnioskować, że wartość taka wyrasta z wielu omawianych wyżej i bezpośrednio się z nimi łączy. Ponadto patrząc na kanon przejawów i cech policjanta w sposób komplementarny, zauważyć można, że większość z nich związana jest ze sobą i w oderwaniu od siebie są one niekompletne.

Przed każdym policjantem stawiane jest trudne zadanie analizowania różnych wariantów zdarzeń i zachowań ludzkich, co pomaga budować właściwą sylwetkę osobowościową. Kanon ten wyznacza działania, jakich musi się podjąć młody funkcjonariusz, który dopiero zaczyna swoją drogę zawodową, i jednocześnie przypomina starszym funkcjonariuszom, co powinno być dla nich najważniejsze, by mogli być wzorem i wykazywać się profesjonalizmem.

Podsumowanie

Zasady etyki zawodowej funkcjonariusza Policji określa kodeks deontologiczny. Naruszenie zasad etyki zawodowej przez funkcjonariusza skutkuje ponoszeniem odpowiedzialności dyscyplinarnej, co wynika bezpośrednio z ustawy o Policji²⁵. Tego typu odpowiedzialność nie została przewidziana, jeżeli do złamania zasad etyki zawodowej funkcjonariusz policji dopuści się poza pełnioną służbą, w życiu publicznym czy prywatnym.

W zbiorze zasad etyki zawodowej policjanta nie uwzględniono również zasad dbania o godność wykonywania tego zawodu, wskazując, że postępowaniem naruszającym godność jest działanie naruszające do zawodu lub mogące poniżyć policjanta w oczach opinii publicznej²⁶.

Specyfika wykonywania zawodu funkcjonariusza Policji nierozzerwalnie łączy się z występowaniem wielu dylematów natury moralnej. Policjant jako podmiot permanentnie narażony na niebezpieczeństwo ze strony osób naruszających prawo dysponuje środkami przymusu, które w założeniu mają mu zapewnić przewagę w konfrontacji z przestępcami. W efekcie czynności służbowych funkcjonariusz może stanąć przed wyborem, czy poświęcić życie napastnika dla ratowania własnego życia. Możliwe są również inne sytuacje szczególne, w których funkcjonariusz Policji znajduje się w tzw. sytuacji kolizji dóbr, gdy po jednej stronie stoją akceptowalne przez niego wartości moralne, a po drugiej prawa i wolności innych osób bądź wymogi pełnionej służby²⁷.

Osoby aplikujące do służby w policji, oprócz wymagań natury psychofizycznej, muszą również cechować się tzw. „kręgosłupem moralnym” i związaną z tym gotowością do przyjęcia oraz akceptacji swego dla służby kodeksu etycznego. Znajomość zasad etyki

²⁴ Ibidem, s.18-19.

²⁵ Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, Dz.U. 1990, nr 30, poz. 179, art. 132 ust. 1.

²⁶ Opinia prawna Biura Prawnego KGP z 30 stycznia 2007 r., sygn. PP-231/170/07.

²⁷ E. Wiszowaty, *Etyka Policji. Między prawem, moralnością i skutecznością*, Oficyna Wydawnicza ŁOŚGRAF, Warszawa 11, s. 184-186.

zawodowej policjanta nie wyeliminuje sama z siebie zjawisk patologicznych w polskiej Policji. Natomiast posiadana wiedza na temat standardów etycznego postępowania i ich asymilacja w pełnieniu służby może jednak korzystnie wpłynąć na obniżenie liczby niekorzystnych zdarzeń²⁸.

Bibliografia

- Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2000.
- Bąk D. (red.), *Etos urzędnika*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007.
- Dzieńdziora J., Smolarek M., *The code of ethics as an organizational culture factor considering Customs Service*, [w:] Materiały konferencyjne Wojskowej Akademii gen. M.R. Stefanika w Liptovskom Mikulasi, Słowacja 2008.
- Fiedukowicz M., *Etyka ogólna, etyka prawnicza a etyka funkcjonariusza Policji*, „Policja” 2014, nr 3.
- Galata S., *Strategiczne zarządzanie organizacjami*, Difin, Warszawa 2004.
- Griffin R.W., *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa 2001.
- Izdebski H., Skuczyński P., *Etyka prawnicza*, LexisNexis Polska, Warszawa 2013.
- Jankowski G., *Etyka zawodowa policjanta w aspekcie wybranych przymiotów osobowych*, Centrum Szkolenia Policji, Legionowo 2013.
- Opinia prawna Biura Prawnego KGP z 30 stycznia 2007 r., sygn. PP-231/170/07.
- Pawłowski A., *Etyka przełożonego policyjnego – próba zestawienia głównych problemów*, [w:] A. Letkiewicz (red.), *Etyka w zarządzaniu policją*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji, Szczytno 2011.
- Sikorski C., *Kultura organizacyjna w instytucji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1990.
- Stankiewicz-Mróz A., *Kodeks etyczny jako narzędzie kreowania pożądanych zachowań organizacyjnych*, [w:] A. Letkiewicz (red.), *Wartości i normy społeczne a zachowania organizacji. Implikacja do kierowania zespołami ludzkimi w Policji*, Materiały pokonferencyjne, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji, Szczytno 2009.
- Suchanek P., *Etyka w relacji przełożony – podwładny*, „Policja” 2005, nr 2.
- Tokarczyk R., *Etyka prawnicza*, LexisNexis, Warszawa 2009.
- Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, Dz.U. 1990, nr 30, poz. 179, art. 132 ust. 1.
- Wajda A., *Podstawy nauk o zarządzaniu organizacjami*, Difin S.A., Warszawa 2003.
- Wiszwaty E., *Etyka Policji. Między prawem, moralnością i skutecznością*, Oficyna Wydawnicza ŁOŚGRAF, Warszawa 2011.
- Zarządzenie nr 805 Komendanta Głównego Policji z 31 grudnia 2003 r. w sprawie „Zasad etyki zawodowej policjanta”, Dz. Urz. KGP z 7 stycznia 2004 r., nr 1, poz. 3.
- Zbiegień-Maciąg L., *Etyka w zarządzaniu*, Wydawnictwo CIM, Warszawa 1997.
- Żuraw P., *Etyczny wymiar służb mundurowych*, [w:] A. Letkiewicz (red.), *Etyka w zarządzaniu policją*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Policji, Szczytno 2011.

Nota o Autorze:

mgr inż. Adam Piontek – doktorant Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej.

Author's resume:

Ing. Adam Piontek, M.Sc. – Doctoral Seminar The University of Dąbrowa Górnicza.

²⁸ M. Fiedukowicz, *Etyka ogólna, etyka prawnicza a etyka funkcjonariusza Policji*, „Policja” 2014, nr 3, s. 43.

Kontakt/Contact:**mgr inż. Adam Piontek**

Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej

Seminarium Doktorskie

ul. Cieplaka 1c

41-300 Dąbrowa Górnicza

e-mail: adapio5224@wp.pl