

Tartu Ülikool

Majandusteaduskond

Ettevõtetmajanduse instituut

Birgit Kuntu

**LÄÄNELIKU JA BUDISTLIKU EETIKA
RAKENDAMINE ÄRIEETILISTE DILEMMADE
LAHENDAMISEL EESTI NÄITEL**

Magistritöö ärijuhtimise magistrikraadi taotlemiseks ettevõtluse ja tehnoloogia erialal

Juhendajad: lektor Eneli Kindsiko ja Andrus Kahn

Tartu 2015

Soovitan suunata kaitsmisele

(juhendajate allkirjad)

Kaitsmisele lubatud “ “ 2015. a

Juhtimise õppetooli juhataja prof Maaja Vadi.....

(õppetooli juhataja allkiri)

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teise autori tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

(töö autori allkiri)

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. EETIKATEOORIAD JA NENDE RAKENDAMINE ÄRIEETILISTE DILEMMADE LAHENDAMISEL.....	7
1.1 Ärietika ja ärietiliste dilemmade olemus.....	7
1.2 Lääneliku eetika teoreetilised lähtekohad ärietiliste dilemmade lahendamisel	14
1.3 Budistliku eetika teoreetilised lähtekohad ärietiliste dilemmade lahendamisel	22
2. LÄÄNELIKU JA BUDISTLIKU EETIKA PRINTSIIPIDE RAKENDATAVUS ÄRIEETILISTE DILEMMADE LAHENDAMISEL	32
2.1 Uurimismetoodika ja valim.....	32
2.2 Eetikateooriate rakendamine ärietiliste dilemmade lahendamisel...	36
KOKKUVÕTE	54
KIRJANDUSE LOETELU	59
LISAD	65
Lisa 1. Internetipõhine küsimustik	65
Lisa 2. Vastajate lahenduste eelistused arvuliselt.....	79
SUMMARY.....	82

SISSEJUHATUS

Eetiliste juhtimisdilemmade lahendamist äris ei saa üles ehitada ainult ühele teooriale. Eetiline juhtimine eeldab seoste loomist erinevate äriliste, kultuuriliste, usuliste ja vaimsete tõekspidamiste vahel ning mitmete eetikakategooriatega arvestamist.

Engleman-Lampe *et al* (2012) märgib, et aastatega on kasvanud nõudlus juhtide järele, kes oskavad teadvustatult teha eetilisi äriotsuseid. Teadvustatud juhtimine pakub juhtidele võimaluse enesevaatluseks, lubab õppida varasematest kogemustest, loobuda iganenud tulemusmuustritest ning keskenduda olevikule. Olemasoleva hetke teadvustamine, mis on üsna puudulik läänelikus kultuuriruumis, võimaldab juhtidel aktsepteerida erinevaid olukordi ja olla rohkem avatud ning säilitada inimlikkust äriotsuste tegemisel. Berg ja Volkmann (2012) arvavad, et eetiliste dilemmade lahendamine läbi teadliku juhtimise on justkui uuenduste elluviimine, mille käigus võidakse minna vastuollu iseenda uskumuste, tõekspidamistega ning sotsiaalse heakskiiduga.

Vaimseid tõekspidamisi ja väärtusi, sealhulgas ka filosoofilisi ja teoloogilisi kontseptsioone, mis on seotud erinevate uskumuste süsteemiga, tuleks juhtidel rohkem arvesse võtta (Dion 2012). Religiooni mõju ärietikale ei ole küll palju uuritud, kuid võib väita, et need on tihedalt seotud.

Hetkel ettevõtluses prevaleerivad teleoloogilise ja deontoloogilise eetika teooriad on kaotamas oma aktuaalsust, kuna ei võimalda lahendada olulisi eetilisi küsimusi (Duska 2013) tänapäeva globaliseerivas maailmas. Seevastu erinevate eetilisi suundade ühendamine võib anda häid tulemusi moraalsete küsimuste lahendamisel (Dion 2012),

ning juhile on oluline olla avatud erinevatele eetilistele kontekstidele, et saavutada soovitud eesmärged (Raza *et al.* 2013: 47). Avatus ja erinevate eetiliste suundade ühendamine annavad juhile oskuse näha äridilemmade tagamaid ja leida konkreetsetele olukordadele sobivaid lahendusi.

Igapäevased otsused sünnivad sageli hetkega. Lahendused eetilistele dilemmadele vajavad aga rohkem informatsiooni ja aega, sest on üldjuhul seotud keeruliste ja konfliktsete situatsioonidega, kus ei ole ühtset ega selget tegutsemisjuhust või lahendust. Aafaqi *et al.* (2005) mainivad, et ärikeskkonnas esilekerkivad dilemmad on üldjuhul seotud kolme erineva teguriga: survestamine/kontrollimine, huvide konflikt ja inimese ausus.

Laialt levinud arusaama kohaselt toob äri tegelemine inimestes välja nende kõige halvema külje, kuna äri on täis ahvatlusi, mis ajendavad ettevõtteid/ettevõtjaid käituma omakasupüüdliselt ja ebaeetiliselt. Ciulla (2010: 338-339) leiab, et nagu indiviidi tasemel nii ka ettevõtluses nõuab iga otsus ja tegevus moraalset pingutust ja meelekindlust.

Eetikat on peetud üheks oluliseks osaks organisatsiooni juhtimises (Raza *et al.* 2013: 47). Ärieetika on kontseptsioon eelistest normatiividest ja moraalsetest tegevustest ärikeskkonnas, mis praktikas koosneb mitmetest tegevustest ja aspektidest, mida vaadeldakse kui ühte tervikut (Business... 2008). Ärieetikat saab seega pidada rakenduseetika üheks osaks, kus eetikapõhimõtteid rakendatakse vastavalt ärilisele kontekstile.

Äritegevus tänases maailmas on rahvusvaheline. Seega ei tunnista ärieetilised dilemmad ei riigi-, religiooni- ega kultuuripiire. Euroopa on harjunud toimetama läänelike eetikateooriatega, mis põhinevad kohuse-eetikal (deontoloogiline eetika) ja tagajärje-eetikal (teleoloogiline eetika). Avaramad ärivõimalused Aasiaga on pannud organisatsioone ja juhte otsima lisaks üldlevinud lääneliku eetika suunistele ka teistsuguseid lähenemisviise. Sellest tulenevalt on mitmetesse valdkondadesse lisandunud budistliku eetika ideed, mis põhinevad oskuslikul käitumisel nii mõtte kui teo tasandil.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks on tuua esile, millistest eetilistest printsiipidest inimesed ärieetiliste dilemmade lahendamisel lähtuvad. Eesmärgi saavutamiseks püstitas magistritöö autor järgnevad uurimisülesanded:

- anda ülevaade ärieetika ja ärieetiliste dilemmade olemusest;
- kirjeldada lääneliku ärieetika ning budistliku eetika erinevusi ning sarnasusi;
- anda ülevaade lääneliku ja budistliku eetika rakendamisvõimalustest äridilemmade lahendamisel;
- viia läbi erinevate ärieetiliste dilemmade baasil koostatud küsitlus Eesti elanike hulgas;
- empiirilise uuringu tulemuste põhjal tuua esile, millistest eetilistest printsiipidest Eesti inimesed ärieetiliste dilemmade lahendamisel lähtuvad.

Magistritöö on üles ehitatud kaheosalisena: teoreetiline osa ja empiiriline osa. Esimeses osas määratletakse uurimiseks vajalikud teooriad, antakse ülevaade ärieetika ja ärieetiliste dilemmade olemusest ning kirjeldatakse lääneliku ja budistliku eetika teoreetilisi lähtekohtasid. Teine ehk empiiriline osa uurib lääneliku ja budistliku eetika printsiipide rakendavust ärieetiliste dilemmade lahendamisel. Empiiriline osa tugineb autori poolt väljamõeldud kahekümnel eetilisel situatsioonil koos võimalike lahendustega. Lahendused on koostatud lähtuvalt deontoloogilisest, teleoloogilisest ja budistlikust eetikast.

Magistritöö autor tänab kõiki küsitluses osalejaid, kelle valikud ja põhjendused andsid suure panuse magistritöö empiirilise osa valmimisse. Suurimad tänusõnad lähevad magistritöö juhendajatele Eneli Kindsikole ja Andrus Kahnile, kellelt saadud motivatsioon ja juhised on olnud hindamatud selle magistritöö kirjutamisel.

1. EETIKATEOORIAD JA NENDE RAKENDAMINE ÄRIEETILISTE DILEMMADE LAHENDAMISEL

Mida rohkem me oma elu üle järele mõtleme, seda vähem me teeme seda, mida me pärast peame kahetsema või mille pärast piinlikkust tundma.

Margit Sutrop

1.1 Ärieetika ja ärieetiliste dilemmade olemus

Ärikeskkonnas tekib inimestel mitmeid moraaliga seotud küsimusi, mille tulemusena ollakse silmitsi paljude erinevate eetiliste dilemmadega. Kas tehtavad otsused ja küsimused tekitavad huvide konflikti? Kas tuleks maksta altkäemaksu, et saavutada paremaid tehinguid? Kas väljatöötatud meetmed kahjustavad ettevõtte mainet või mitte? Need on ainult väike osa eetilistest küsimustest, mis tekivad inimesel, kes on seotud äriiga. Teisisõnu, ärimaailm ei ole üheselt võetav maailm; eetilisi rikkumisi tuleb ette ja see on osa sellest maailmast (Bettignies *et al* 2013:64-64). Olukorda, kus inimesel tuleb teha valikuid erinevate, kuid samas üsnagi võrdselt halbade või võrdselt heade valikute vahel, saab nimetada dilemmaks. Eetiline dilemma on seevastu justkui sundvalik, kus isikul tuleb valida kahe võrdselt moraalse või kahe võrdselt ebamoraalse tegevuse osas, (Merriam Webster Dictionary...2014, Mann 2014), olles samal ajal konfliktis oma uskumuste ja väärtushinnangutega (Albin *et al* 2007: 196). Eelnevate mõistete baasil saab oletada, et ärieetiline dilemma tekib siis, kui eetilisi ja mitte eetilisi otsuseid tuleb langetada ärikeskkonnas, kus osapoolte ootused ja lootused on omavahel konfliktis ning osapooltel on erinevad nägemused soovitatavast tulemusest. Rossy (2011) märgib, et suuremad (äri)eetilised dilemmad tekivad siis, kui plaanitaval teol on ebamoraalne tahe

ja seda tehakse täieliku teadmisega, eirates kehtivaid ühiskondlikke norme, seadusi kui ka organisatsioonis kehtivaid eetikakoodekseid.

Ärieetika üheks peamiseks väljakutseks on muuta ettevõtjate käitumist eetiliseks oma töötajate ja klientide väärtustamisel, erinevate tehingute tegemisel, seaduste järgimisel, ümbritsevasse keskkonda suhtumisel jne (Anderson 2012: 54). Kuigi ärieetika täpse sõnastuse üle ei ole saadud ühtset kokkulepet (Heath 2008), siis eelöeldud lõikudest tulenevalt võib ärieetikat defineerida kui rakenduseetikat, mis käsitleb endas äritegevusega seotud moraalnorme, mis kehtivad organisatsioonidele ja inimestele (Stanford Encyclopedia...2014). Seega peaks eetiline käitumine lähtuvalt ärieetikast olema üsnagi hästi läbimõeldud tegevus, et seda annaks kohandada erinevatele osapooltele.

Inimeste omavahelised suhted ja ettevõttesiseselt eetikast ühtemoodi arusaamine on tugevaks aluseks heale organisatsioonikultuurile ja kõrgetele eetilistele standarditele, mis kehtivad nii töötajatele kui ka ettevõttele kui tervikule. (Raza *et al.* 2013: 48) Siit võib järeldada, et eetika ja juhtimine on tihedalt seotud. Hooker (2003) on seda kirjeldanud alljärgnevalt:

“Eetika ja juhtimine on tihedalt seotud. Ärijuhtimine tähendab õigete otsuste tegemist. Ja eetika tähendab samuti õigete otsuste tegemist. Mis vahe neil kahel on? Juhtimine keskendub sellele, kuidas tehtavad otsused mõjutavad organisatsiooni, samas kui eetika keskendub sellele, kuidas tehtavad otsused mõjutavad kõike. /.../ Juhtimine opereerib spetsiifilises kontekstis – organisatsioonis, samas kui eetika opereerib üldises kontekstis – maailmas. Juhtimine on seega üks osa eetikast. Ärijuht ei saa teha õigeid otsuseid, ilma et ta mõistaks juhtimise olemust spetsiifiliselt ja eetika olemust üldiselt. Ärieetika on juhtimine, mis toimub päris maailmas.”

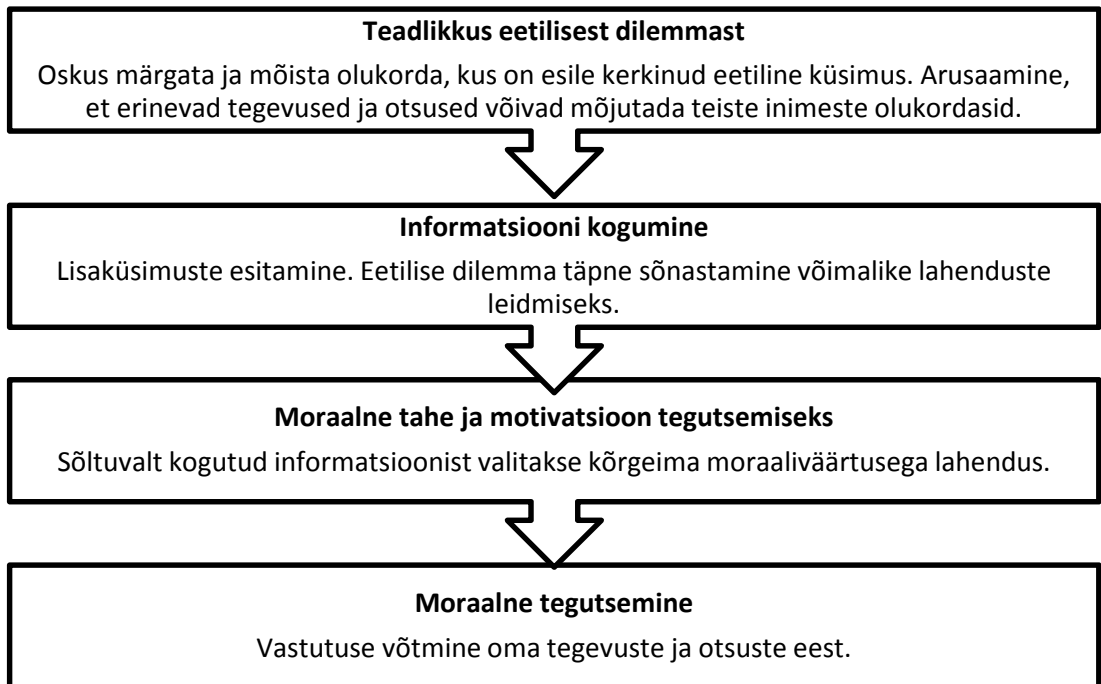
Hitt ja Collins (2007) leiavad, et ettevõtetel, kes oma tegutsemises lähtuvad usaldusväärsest, avatud mõtlemisest ja eetikast, on suurem võimalus teha strateegiliselt õigeid otsuseid ning parandada ettevõtte positsiooni ettevõtlusmaastikul.

Ärieetika kui üks eetika liikidest on oluline igale ettevõttele ja riigile, kus antud ettevõtte paikneb. Ettevõtete eetiline ja vastutustundlik käitumine pakub stabiilsemat ja tugevamat ärikeskkonda, suuremaid võimalusi ja usaldusväärsemaid partnereid. Lisaks märgib Mari Kooskora (2007), et ärieetika ja ettevõtte tegutsemine on omavahel otseselt seotud, kuna suurenenud on ettevõtete tegevuse mõju ümbritsevale keskkonnale ja ettevõtte tegevusega kokku puutuvatele huvirühmadele. Ettevõtte on oma olemuselt kui sotsiaalne indiviid, kes tegutseb väljaspool vaakumit ning mõjutab oma tegevusega ümbritsevat järjest rohkem. Sellest tulenevalt tuleb osata äritegevuses eetiliselt käituda, võtta vastu õigeid otsuseid, kohelda teisi austusega, näidata välja hoolimist ning mitte eristada isikuid sõltuvalt nende positsioonist.

Kuigi teaduslik lähenemine ärieetikale on üsnagi uus, on selle valdkonna alaseid teooriad eksisteerinud kauem. Ärieetikaga seoses tehtud uuringud on andnud juhiseid, kuidas suunata juhtide ja alluvate tegevust nii, et see oleks eetiline. (Brown *et al* 2004:69) Otsuste langetamisel tuleb ettevõtte juhtidel näha laiemat pilti ning mõista, kuidas iga väiksema otsus võib mõjutada suuremaid huvigruppe. Olukordades, kus omavahel on seotud ettevõtte majanduslik olukord ja eetiline käitumine, nõuab juhilt kindlat ja kainet mõistust, et langetada otsus, mis oma olemuselt ei oleks ebaeetiline (Cadbury 1987). Arusaamine sidusgruppide seotusest ja teadvustatud otsuste tegemise olulisusest aitab kaasa vähem kahjutoovate lahenduste loomisele. Näiteks kui ettevõtte juhtkond otsustab välja maksta dividende olukorras, kus ettevõtte majanduslik olukord seda ei võimalda, tähendab see seda, et tulevikus võib antud otsus mõjutada ettevõtte püsijäämist ja toimimist.

Lincoln *et al* (2011: 56-58) märgib, et moraalselt teadlike otsuste tegija on kursis erinevate moraalsete väärtustega ja on teadvustanud oma otsuse mõju ulatuse, nii kahju kui kasu tegemise teistele osapooltele. Ühtlasi suudab inimene, kes teeb oma otsuseid teadlikult, võtta täieliku vastutuse tehtud otsuse tagajärgede üle.

Joonisel 1 kujutatud mudel põhineb moraalsel teadlikkusel, kus otsuste tegemine sünnib alles siis kui on täpselt sõnastatud eetiline dilemma ning on kogutud piisaval hulgal informatsiooni võimalike lahenduste leidmiseks.



Joonis 1. Eetilise otsuse tegemise mudel (autori koostatud, Lincoln. H., S. *et al* 2011: 58 põhjal).

Kuna õiget ning toimivat lahendust ärietteilisele dilemmale ei ole võimalik ette teada, on eetilisi vigu võimalus vältida, kui esitada järgmised viis küsimust, mis on sõnastatud Rossy (2011:37) poolt:

- Mis on selles tegevuses minu jaoks oluline?
- Milline otsus või tegevus tooks suurimat kasu kõigile, kes on seotud selle otsusega?
- Millised reeglid, poliitilised ja sotsiaalsed normid – nii kirjutatud kui ka kirjutamata kohalduvad selles olukorras?
- Millised on minu kohustused teiste ees?
- Milline saab olema minu otsuse või tegevuse pikaajaline mõju olulistele sidusrühmadele?

Selleks, et lahendada erinevaid eetilisi dilemmasid, on läänelikus eetikaalases kirjanduses välja arendatud konkreetseid teooriaid, mida võib laias laastus jaotada kahte rühma (Pojman 2005):

1. Deontoloogiline eetika – rõhuasetus teo olemusel ehk kohuse-eetika.
2. Teleoloogiline eetika – rõhuasetus tegutsemise tagajärgedel ehk tagajärje-eetika.

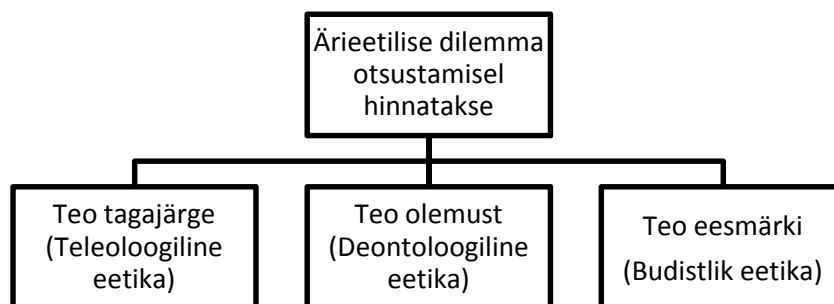
Teleoloogiline eetika keskendub tagajärjele, mille kohaselt on tegu õige siis, kui tulemus on hea, vahendeid arvestamata (suurim kasu väikseima kahjuga). Seega, kui näiteks kasumi säilitamiseks tuleb vallandada mõned inimesed, siis on see kasumi säilitamise seisukohast õige käitumine (Bowie 2002, Beauchamp *et al* 2004). Deontoloogiline eetika hindab tegude õigsust või väärust vastavalt teo aspektidele. Näiteks ümbrikupalga maksmine on deontoloogilise eetika vaatenurgast ebaeetiline tegevus isegi siis, kui selle tulemusena välditakse ettevõtte pankrotti ja töötajate koondamist.

Kuna äri on muutunud aastatega üha rahvusvahelisemaks, siis on suurenenud ka kontekstuaalsete tegurite osakaal eetiliste dilemmade tekkimisel ja lahendamisel. Erinevad kultuurid tõlgendavad õiget tegu ja häid tulemusi erinevalt. Teleoloogilisest ja deontoloogilisest eetikast enam ei piisa, et seletada ja pakkuda lahenduskäike uutele moraalsele dilemmadele. Seetõttu on hakatud otsima alternatiivseid eetilisi suundasid, mis oleksid võrdväärseteks partneriteks olemasolevatele eetikateooriatele. Budistlik eetika on üks võimalikest lähenemissuundadest ärieetiliste dilemmade lahendamisel, sest vaatleb eetiliste dilemmade lahendamist humaansuse printsiibist, st vaatleb inimest metatasandil.

Pole olemas ühtegi täiuslikku ärieetika teooriat, mis sobiks kõikidele ettevõtetele, kõikides ärikeskkondades. Ärieetika, mis töötab mõnes ettevõttes laitmatult, võib osutada teise, isegi samas tegevusharus tegutseva ettevõtte jaoks sobimatuks.

Eetiliste probleemide esile kerkimisel on oluline leida lahendus olukorrale kõiki aspekte teadvustades, süstemaatiliselt ja läbimõeldult. Mida suuremad on teadmised probleemolukorrast ning võimalikest lahendusvariantidest, seda kiiremini suudetakse leida lahendus. Seega on eetikat puudutavate probleemide lahendamisel oluline juhi/otsustaja eetika-alaste teadmiste kvaliteet kui ka kvantiteet.

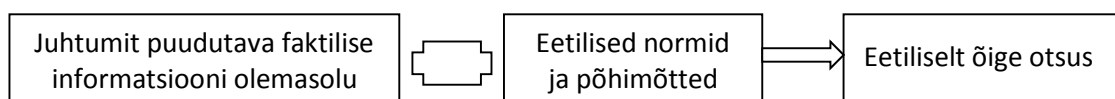
Joonis 2 kujutab ärieetiliste dilemmade otsustamise aluseks osutuva tegevuse valikut ning sellest lähtuvat eetilist suundumust.



Joonis 2. Ärieetiliste dilemmade otsustamise alused (autori koostatud).

Teleoloogiline eetika lahendab dilemmasid läbi teo tagajärje, deontoloogiline eetika vaatleb tegu läbi teo olemuse ja budistlik eetika vaatleb tegu lähtuvalt teo eesmärgist. Kuid milline eetiline teooria annab ärimaailmas selle kõige õigema vastuse? Sellele vist ühest vastust anda ei ole võimalik. Eetiliste otsuste langetamisel tuleb alati küsida, kelle suhtes peaks otsus eetiline olema? Üldjuhul mõjutab otsuse tegemine paljusid sidusrühmasid, see omakorda tähendab, et otsuse tegemine toob kaasa hulgaliselt erinevaid arvamusi ja sellest tulenevalt on ideaalse eetilise lahenduse leidmine võimatu. (Robertson *et al* 2007) Erinevate eetiliste suundade ühendamise võib tunduda esmapilgul keeruline ning kohati ka võimatu tegevus, kuid samas annab see võimaluse näha otsuse mõju mitmest erinevast vaatenurgast.

Eetika ettevõtluses on üldjuhul seotud õigete valikute ja otsuste tegemisega isegi siis, kui ükski valik ei tundu meile õige ja õige valik tuleb teha lähtuvalt asjaoludest. Tihti teeb otsustamise keerulisemaks see, kui otsus tuleb langetada eetika ja kasumi vahel või isikliku kasusaamise ja ühiskondliku heaolu vahel. Iga otsus, kus moraalne käitumine on relevantne, loob võimaluse eetilise dilemma tekkimiseks (Robinson 2005:6). Enne kui ärieetika ütleb juhile, mida peaks või tuleks teha vastavas olukorras, tuleb juhil olla kindel, et tehtud on kõik endast olenev faktide kogumisel, vastasel juhul toimub otsustamine ainult varasemate teadmiste ja kogemuste põhjal (vt. joonis 3).



Joonis 3. Eetiliselt õige otsuse tegemise faktorid (autori koostatud Business and Economic... 2013:1 põhjal).

Bowie *et al* (2009) sõnul on ettevõtluses tehtavad otsused alati rõhuasetusega ettevõtjale, kuna neil tuleb võtta vastutus langetatud eetiliste otsuste eest. Uuringud näitavad, et väikeettevõtete juhid ilmutavad suuremat respekti heterogeensuse osas, arvestades nende väärtushinnanguid, kultuurilist tausta ja demograafilisi mõjusid.

Siirde (2003) märgib, et eetika kui käitumisõpetus ei ole midagi püsivat, vaid muutub ajas ja ruumis. Selleks, et organisatsioon oleks nii majanduslikult kui moraalselt edukas, tuleb kujundada ettevõtjatel õhkkond, kus eetiliste tegevuste tegemisel on juhatajad eeskujuks oma alluvatele ning teiste osapoolte kohtlemine toimub austusega ja kõrgetest moraaliprintsiipidest lähtuvalt. Oluliseks teguriks eetiliselt tegutsevale organisatsioonile on ka pidev tegevuste analüüs, mille tulemusena on võimalik personali julgustada eetilistele tegudele ja hukka mõista ebaetilist tegutsemist. Juhi võimukas käitumine ning ütlus: „Mind ei huvita, kuidas te tulemuse saavutate. Ma tahan seda tulemust”, paneb alluvad kasutusele võtma ebaetilisi tegevusi, et saavutada nõutud tulemused. Seega ei tohiks seatud eesmärgid olla ebarealistlikud ning ületamatud. Bettingnies *et al* (2013) toob välja, et 2008. aastal toimunud finantskriisist tuleks paljudel inimestel mõista humaansuse olulisust äris, sest arendades humaanset poolt ettevõtluses ning seeläbi suurendades juhtide vastutust, on võimalik tõsta juhtide moraalsel vastutust.

Ärieetika on oma olemuselt üsnagi piiritlemata mõiste, kuna sellel võib olla mitmeid erinevaid tõlgendusi, tulenevalt inimeste kultuurilisest taustast, usulisest taustast või teistest teguritest. Sellest tulenevalt on üsnagi kerged tekkima ka dilemmad ärikeskkonnas, mis võivad osutada raskesti lahendatavateks. Selleks, et luua mingeidki toimivaid lahendusi on filosoofid ja teadlased välja pakkunud erinevaid eetikateooriaid, mis peaksid kergendama otsustusprotsesse. Järgnevalt vaatleb magistritöö autor kolme erinevat eetilist lähenemisviisi, milleks on deontoloogiline eetika, teleoloogiline eetika ja budistlik eetika.

1.2 Lääneliku eetika teoreetilised lähtekohad ärieetiliste dilemmade lahendamisel

Pojmani (2005:45) sõnul on eetikateooriad ja reeglid vajalikud selleks, et juhtida inimeste tegusid. Kuigi eetikateooriad erinevad üksteisest sisu poolest, on nende eesmärgiks ära hoida kannatuste ja konfliktide tekkimine ning anda inimestele võimalus võtta vastutus oma tehtud tegude eest. Piller (2009) arvab, et eetilised dilemmad tekivad lähtuvalt inimeste nägemustest, uskumustest ja hoiakutest. Seega on raske leida ühte eetikateooriat, mida tunnistaksid kõik ühiskonnad ning tuleks uskuda, et üldised eetikaprintsiibid (vastastikused kohustused, regulatsioonid seksuaalkäitumise osas, asjatu kahjustamine jne) on need, mida kultuuride vaheliselt edasi anda (Pojman 2005:76). Kuigi eetikareeglite ja teooriate järgimine võib piirata meie isikuvabadust ja tegutsemisvabadust, annavad need ühiskonnale palju juurde. Ilma reeglite ja normideta toimuks eetiliste probleemide lahendamine läbi suure kaose.

Eetikateooriad, mida tänapäeval erinevates ärieetilistes uuringutes rohkesti kajastatakse on deontoloogiline eetika ja teleoloogiline eetika. Järgnevalt vaatleb autor nende kahe teooria olemust ja rakendatavust ärieetiliste dilemmade lahendamisel.

Deontoloogiline eetika

Riigikantselei (Eetikaterminite..2014) poolt koostatud eetikaterminite sõnastikus defineeritakse deontoloogilist eetikat kui eetikasüsteemi, mille järgi moraalse teo enda teatud tunnusjoontel on seesmine väärtus. Deontoloogiline eetika erineb teistest magistritöös kajastatavatest eetikateooriatest selle poolest, et siin on tähtis tegude olemus, mitte teole järgnev tulemus. Lahenduse otsimisel peaksime hindama teo sisemist väärtust, olenemata selle teo võimalikest tulemustest. Nii on valetamine alati ebaeetiline tegevus, isegi kui selle tulemusena võidakse luua kasu. Näiteks maksudest kõrvalehoidmine ei ole deontoloogilises eetikas aktsepteeritav ka siis kui plaanitava teo tulemusena õnnestub vältida ettevõtte pankrotti ja töötajate koondamist.

Prestoni (1996) arvates on religioonil põhinevad kõlbelised seisukohad üsnagi tihti oma olemuselt deontoloogilised, eriti religioonid, mida seostatakse kümne käsu absoluutsete ettekirjutustega. Kuna „jumalikul käsud“ ja „tõed“ on seatud mitmeidki kordi kahtluse

alla, siis asendas deontoloogilise koolkonna kõige tuntum esindaja Immanuel Kant „jumalikud käsud“ inimõistuse võimuga (Sayre-McCord 2014). Sellest lähtuvalt on kõlbeliselt käituv isik täiuslikult ratsionaalne, sest ainult nii on võimalik käituda vastavalt reeglitele ja mitte sattuda vastuollu moraalireeglitega. Kanti kohaselt tuleks eetiliste dilemmade lahendamisel lähtuda järgmisest universaalsest printsiibist ehk kategoorilisest imperatiivist – käitu ja toimi ainult selliste käitumisreeglite järgi, mis võiksid saada üleüldisteks seadusteks. (Preston 1996)

„Käitu ja toimi ainult selliste käitumisreeglite järgi, mis võiksid saada üleüldisteks seadusteks“, nii väljendab Kant oma kategoorilist imperatiivi (Sensen 2011). Kuigi see lause võib esmapilgul tunduda meile ebasobivana, sobib see testimaks meie moraalselt ja eetilist käitumist mitmetes valdkondades, kuna Kant uskus, et midagi tehes lähtume ainult sellest, et anname endast parima (Bowie 2002:4). Seega ei ole inimestel võimalik teha valesid otsuseid ning tegevusi, kui endast antakse kõik võimalik, et leida just see ainuõige käitumis- ja toimisviis dilemmalistes olukordades. Samas võib selline käitumine tekitada juurde uusi küsimusi, kuna reeglid mis võivad olla sobivad ühes kultuuriruumis ei pruugi olla sobivad teises ning sellest lähtuvalt kaob ära ka võimalus käituda nii, et see võiks saada üleüldiseks seaduseks.

Immanuel Kant on deontoloogilise eetika üks tuntumaid esindajaid, kelle panus antud eetilise lähenemise arendamises on olnud suur. Kanti eetika eeldab vastastikust austust ja inimväarikust, mis omakorda eeldab, et inimesed käituvad vastavalt moraalsetele reeglitele ja inimesel ei ole raske aimata, kust jooksevad moraalse käitumise piirid, mida aktsepteeritakse, olenemata tagajärgedest (Staveren 2007:23). Kant uskus, et emotsioonid rikuvad inimese moraalselt mõtlemist ja sellest tulenevalt tegude tegemist, kuna emotsioonidest tulenevad tegevused ei allu sageli ratsionaalsusele, lisaks leidis Kant, et emotsioonid on irratsionaalse tähtsusega. Inimeste emotsioonid nagu empaatia ja süütunne, mida üldjuhul peetakse ühiskonnale oluliste otsuste tegemise motivaatoriks, hakkavad olulist rolli mängima otsuste tegemisel siis, kui tegemist on meile lähedaste inimestega. Sellest tulenevalt on emotsioonidel tugev mõju kallutada otsuseid suunas, mis ühtib meie moraalsete printsiipidega. (Pizarro 2000: 356) Seega uskus Kant, et kui otsuste tegemisel lähtutakse ainult ratsionaalsetest ja moraalsetest printsiipidest, mitte

emotsioonidest, siis on teo tegijal võimalik vabaneda igasugustest süüdistustest, mis võivad kaasneda tehtud teoga.

Moraalifilosoofia, mida Kant viljeles, pani suuri lootusi inimeste võimetele olla praktilise mõistusega ja teha kõlbelisi otsuseid lähtuvalt indiviidist. See justkui asetab inimesed kõrgele väärtuslikule positsioonile, millest lähtuvalt soovitas Kant tegutseda nii, et inimeste kohtlemisel tuleb meil lähtuda isikust kui eesmärgist enesest, mitte kui vahendist eesmärgi saavutamiseks. (Preston 1996) Analüüsis näiteks olukorda kus vaheastme juht kasutab oma töötajaid ära selleks, et saavutada isiklike paremaid tulemusi ei saa väita, et vaheastme juhi poolne käitumine oleks lähtuvalt Kanti teooriast õiglane. Kanti teooria kohaselt ei toimu töötajate kohtlemine tulenevalt nende isiklikest eesmärkidest, vaid pigem kasutatakse töötajaid kui vahendeid isiklike eesmärkide saavutamiseks. Samas võib öelda, et paljud suured organisatsioonid, kes kasutavad odavat tööjõudu on suures vastuolus Kanti teooriaga, kuna töölisi kasutatakse vahendina ettevõtte rikkuse suurendamisena, jättes välja töötajate soovid.

Deontoloogiline hindamisprotsess keskendub õige versus vale käitumisele, olenemata tagajärgedest. Selle kõige keskmes on deontoloogiline hindamisprotsess nagu näiteks õiglus, põhiõigused, kohustused ja vastutus. (Akaah 1997) Sellest põhimõttest lähtuvalt saab öelda, et deontoloogilisest eetikast tulenevalt on võimalik leida probleemidele üsnagi kiiresti lahendus, sest oluline küsimus, mida tuleks küsida on: „Kas valitud lahend ei riiva osalejate põhilisi inimõigusi, kas selle lahendi abil ei kasutata kedagi ära tema huvide vastaselt, vahendina, tema eest informatsiooni varjates ning kas selle lahendi tulemusena kohaldatakse inimesi võrdselt ja ausalt.” (Meel 2000: 21) Näiteks, tänapäeva infoajastul kasutatakse uue töötaja taustauuringu tegemisel erinevaid infoallikaid sealhulgas ka sotsiaalmeediat, seega ei ole harvad ka juhtumid, kus lisaks vestluse käigus saadud informatsioonile kogutakse lisainfot läbi sotsiaalmeedia. Kuigi sotsiaalmeedia on avalik inforuum ei ole tööandja poolt eetilise langetada otsuseid lähtuvalt sotsiaalmeedias olevast informatsioonist.

Deontoloogilise eetika mõju ettevõtluses võib jääda esmapilgul nähtamatuks, kuna moraalne käitumine tuleneb inimese vabast tahtest. Staveren (2007:24) pakub välja, et nii nagu deontoloogilises eetikas on teatud moraalsed normid ja piirangud, nii on ka seda majanduses, sest majandus saab toimida siis, kui teatud moraalsed nõuded (nt.

mitteametlikud või ametlikud normid asutustes) ja õigused (nt. varalised õigused ja lepingulised õigused) on täidetud.

Konfliktid ja eetilised dilemmad inimeste vahel võivad võtta väga erinevaid vorme. Kanti kõige elementaarsema kategoorilise imperatiivse teooria põhimõtete järgi ei tohiks kedagi ära kasutada saavutamaks endale sobivaid lõpptulemusi. Selle teooria põhjal võib väita, et on ebaetiline palgata tööle töötajaid või näiteks pöörduda advokaadi poole, kuna nende tegevused täidavad kellegi teise lõppeesmärki. Kanti teooria kohaselt ei tohiks palgata ühtegi töötajat ametikohale, mis teda kahjustab. Samamoodi tekitavad Kanti teooria kohaselt küsimusi olukorrad, kus toimuvad võimumängud ja nõrgemaid indiviide kasutatakse ära, et saavutada sobivad lahendusi. (Meyer *et al* 1990)

Deontoloogilisel eetikal on suur mõju reklaaminduses, kus moraalne tegevus lähtub printsipiist – teadlikult ei tohi luua reklaami, mis sisaldab ebaõiget või eksitavat informatsiooni nii verbaalselt kui ka visuaalselt. Antud regulatsioon võib küll laiaulatuslikult toimida ning mõõta kaudselt reklaaminduse väljundit, kuid paraku praktikas seda piisavalt ei kasutata. Reklaaminduses tehtavaid otsuseid võib pidada deontoloogilise eetika alusel „halliks” alaks, kus kehtivad küll eetilised normid ja regulatsioonid, kuid õige ja vale otsuse piiritlemine ei ole mõistetav. (James *et al* 1994) Marketingi ja turunduse eesmärgiks on teenuste ja toodete müümine ning seeläbi kaasa aidata kasumi suurendamisele. Piir, mis jookseb moraalselt õigete ja valede tegevuste vahel on õhkõrn ning vahel ei ole võimalik öelda, kas kasumi nimel toote või teenuse müümine kätkeb endas eetilist tegevust või mitte.

Place (2010) peab oluliseks aspektiks deontoloogilises eetikas tõe rääkimist. Kui võtta näiteks avalike suhete valdkond, siis lähtuvalt tõerääkimise printsipiist on oluline informatsiooni kogumisel ja jagamisel ausaks jäämine sellisel viisil, mis ei kahjusta esindatavat organisatsiooni. See tähendab avatut suhtlemist ja hoidumist kahju tekitamisest teistele isikutele, sealhulgas konfidentsiaalsuse säilitamisega. Paraku on selline käitumine tänapäevases maailmas suhteliselt keeruline, sest raske on kinni pidada deontoloogilise eetika normidest.

Eelpool kirjutatud teksti kokkuvõtteks võib väita, et deontoloogiline eetika on suund, mida tänapäevases maailmas on üsnagi raske ärikeskkonnas rakendada. Kuigi

deontoloogiline eetika vaatleb tegu läbi teo olemuse ning rõhub tugevalt inimese moraalsele tunnetusele, ei ole võimalik lahendada dilemmalisi olukordasid üksnes lähtuvalt teost endast. Oluline on mõista, et iga meie otsus ja tegevus on sõltuvuses paljude teiste otsuste ja tegevustega. Muidugi on deontoloogilisel eetikal ka omad positiivsed seisukohad nagu valetamise ja lubaduste murdmise taunimine. Seega tuleks ettevõtjatel püüda kohaldada antud eetikasuunast omadusi, mis vähendavad valelikkust ja ebaausust ning suurendavad kokkulepetest ja lepingutest kinnipidamist.

Teleoloogiline eetika

Teleoloogiline eetika on eetilise teooria, mille kohaselt hinnatakse teo õigsust ja väärtust vastavalt tagajärjele. Tegu peetakse moraalselt õigeks, kui tehtava teo tulemusena suureneb saadavate hüvede osakaal. Teleoloogilise eetika juhtlauseks saab pidada „suurim hüve suurimale arvule inimestele”, millest lähtuvalt võivad inimesed tegutseda mistahes viisil, kui see toob kaasa võimalikult palju heaolu ja kus heaolu võib mõista kui ka õnnetunnet. (Eggleston 2012:1) Näiteks kui deontoloogilises eetikas on maksudest kõrvalehoidmine ebaeetiline isegi siis kui selle tulemusena on võimalik vältida ettevõtte pankrotti ja säilitada töökohti siis teleoloogilisest eetikast lähtudes on antud tegevus õigustatud, kuna maksudest kõrvalehoidmine säilitab töökohad ja ettevõtte toimimise – saavutatakse suurim hüve suurimale arvule inimestele.

Teleoloogilise eetika rajajaks peetakse Jeremy Benthamit (1748 – 1832), kelle arvates tuleks eetiliste dilemmade lahendamisel lähtuda teo oodatavatest tagajärgedest (Robertson *et al* 2007). Cohen (2001:582) märgib, et Bentham'i tõekspidamiste järgi oli kõige eetilisemaks tegevuseks see, mille tulemusena saavutati suurim heaolu minimaalse valuga.

Mill (2001) arvab, et lähtuvalt teleoloogilise eetika tõekspidamistest, tuleb meil võtta oma käitumiseks aluseks eetikanormid, mille järgimisel suurendatakse inimeste õnnetunnet. Igasugused tegevused, mis loovad õnnetundele vastupidist tunnet, on valed ning seega ei ole tegemist eetilise käitumisega. Inimeste peamiseks eesmärgiks siin elus on rõõmutunde saavutamine ning vabadus valust, kõik teised soovid ja ihad on need, mis suurendavad veelkord inimeste meelehead ehk rõõmutunnet või vähendavad valu.

Teleoloogilise eetika kritiseerijana on Gesang (2005) välja toonud, et teleoloogiline eetika idealiseerib suuresti õnnetunde maksimeerimist, mis on üsnagi absurdne ja millel on sellest tulenevalt ebamoraalsed tagajärjed. See ei tähenda, et õnn ei oleks oluline, vaid õnn ei ole ainus asi mis siin maailmas loeb. Arusaam, et ühe inimese õnne ja rahulolu tähendust on võimalik teiste poolt määratleda, on küsitava väärtusega, sest sageli on rahulolutunde saavutamine erinevate valikute küsimus. Probleemide vähendamine lähtuvalt teleoloogilisest eetikast tekitab üldjuhul probleeme kui sooritatava tegevuse lõppeesmärgiks ei ole üksikisiku õnnetunde loomine, vaid õnnetunde loomine kogu ühiskonnas. (Robinson 2005: 2) Kuigi teleoloogilise eetika eesmärgiks on luua plaanitava tegevusega maksimaalset õnnetunnet suurele hulgatele inimestele, tuleb siinkohal hetkeks seisatada ja mõelda moraalsetele tagajärgedele, sest ainuüksi tegevusest tulenev eesmärk keskendub liigselt saavutatava tegevuse väljundile ja jätab tähelepanuta tehtava tegevuse kavatsuse.

Hammondi (1991: 3) arvamuse kohaselt keskendub teleoloogiline teooria üldjuhul suurele osapoolte hulgatele maksimaalse heaolu tagamisele. See võib nii ehk tunduda, kuid tegelikkuses mõjutab see siiski ainult otsuse tegijat ennast, sest inimeste arusaamad hüvedest on erineva tähtsuse ja osakaaluga. Üksikisiku õnnetunde mõõdupuu omandab siinkohal eetilise tähtsuse, kuna see on seotud individuaalsete eelistuste, soovide ja kogemustega. See tähendab, et heaolu saavutamine on seotud puhtalt eetiliste küsimustega ning sotsiaalsete tagajärgedega. Samas leiab Gustafson (2013), et lähtuvalt teleoloogilisest lähenemisest ei tehta otsuseid lihtsalt isiklikust egoismist, ta usub, et inimestel on tugev ühtekuuluvustunne, mis võimaldab inimestel näha end ühiskonna liikmena.

Hammond (Ibid: 26-27) leiab, et ühiskonnas peaksid kehtima sotsiaalsed normid kogu ühiskonnale ja eraldi normid üksikisiku heaolu kirjeldamiseks. Nende kahe baasil peaks olema võimalik täpsustada kui eetiliselt toimub otsuste tegemine ühe indiviidi tasandil ning kui suures osas seda otsust mõjutab antud isiku arusaam healust. Dion (2012) arusaam isiklikust healust peaks kattuma sotsiaalsete healunormidega, kuna võimatu on tagada kõikide osapoolte heaolu, sest vahel võivad ühe tegevuse või otsuse tulemusel olla mõjutatud miljonid inimesed erinevatel maadel.

Poliitikud ja majandusteadlased lähtuvad oma tegemistes üsnagi palju teleoloogilise eetika filosoofiast, kuna nende eesmärgiks on maksimeerida ühiskonna heaolu ning vähendada kannatusi. Samas on Renouard (2011) teleoloogilist lähenemist kritiseerinud selle poolest, et viimane seab üldsuse heaolu alati üksikisiku heaolust kõrgemale. Otsused, mida tehakse lähtuvalt poliitilisest või majanduslikust huvist, tulenevad just antud otsustavate isikute ootustest ja soovidest, unustades ära üksikisiku heaolu. Eriti tihti juhtub seda tänapäevases maailmas, kus tihti langetatakse otsuseid ilma, et suudetakse vaadata rohujuure tasandile. Illustreerimaks antud mõte, kui ettevõttejüht ei otsusta töövestlusele kutsuda puudega inimest, kes iseenesest vastab töökohale esitatud nõuetele, siis võib oletada, et otsuse tegemisel lähtub jüht ettevõtte majanduslikest huvidest. Üldjuhul vajavad puudega inimesed erikohtlemist ja -töötingimusi, mis võivad tööandjale maksma minna suuri summasid, kuid nende poolt antavad tööpanused võivad olla üldjuhul kõrgemad kui teistel. Seega vaatleb jüht puudega inimest lähtuvalt majanduslikust huvist, jättes kõrvale üksikisiku heaolu.

Gustafson (2013:325-328) leiab, et kui äris nähakse eetikat kui vahendit kultuuri ja ühiskonna muutmiseks, siis sobitub teleoloogia ärikeskkonda vägagi hästi. Küsimus, mida teleoloogiline eetika ettevõtluses küsib on: „Kuidas on võimalik teha äri nii, et selle tulemusena laekub suurim kasum?“ Omakasupüüdlikkusest tulenevat kasumi suurendamist nimetatakse sageli ka teleoloogiliseks käitumiseks, kuna inimese käitumine tugineb ratsionaalsetel otsustel ning ettevõtjad omakorda teevad otsuseid lähtuvalt kasumi suurendamise võimalusest. Maksudest kõrvalehoidmine, rassist ja vanusest tulenev diskrimineerimine ning ahistamine töökohal, pisivargused ettevõtetest, ebaaus raamatupidamine jne – igasugust ebaeetilist tegevust on võimalik vaadata kui tegevust, mille tulemusena soovitakse teha head.

Teleoloogilisest filosoofiast lähtuvalt teevad inimesed oma otsuseid sõltuvalt hüvangu maksimeerimise võimalusest. Üsnagi tihti on tõstatatud küsimus, et kas teleoloogilisest vaatenurgast tehtavad otsused pakuvad rahulolu suuremale ühiskonnagrupile või siiski ainult otsustajale endale. Üldjuhul erinevad inimeste arusaamad väärtustest lähtuvalt usust, kodusest kasvatuses, poliitilistest vaadetest jne. Gustafson (2013) on märkinud, et teleoloogiline vaatenurk ei anna lahendusi igale eetilisele dilemmale, kuid see annab erinevad suunad leidmaks õiget lahendust. Lähtuvalt teleoloogilisest lähenemisest

dilemmade lahendamisel on inimestel soov tunda ühtekuuluvustunnet ning seeläbi võidakse hoiduda tegemast midagi, mis ei tooks kasu teistele inimestele. Ettevõtte, mis järgib teleoloogilisi suundasid, peaks kohtlema oma töötajaid ja kliente ausalt ja võrdselt, nende tegutsemise poliitika peaks põhinema õiglusel ja tagama suurt õnnetunnet paljudele osapooltele.

Kuigi teleoloogiline eetika on oma olemuselt heaolu soosiv ja soodustav, ei saa üle ega ümber ka kriitilisest poolest. Gustafsoni (2013: 335-336) arvates õigustab teleoloogiline eetika tegevusi, mis ei ole oma olemuselt eetilised, kuid mille läbi saavutatakse heaolu suurele kogukonnale. Teleoloogia justkui ignoreerib tegevusi nagu valetamine, manipuleerimine, pettused jne. Antud eetika õõnestab õigluse ja tõe põhimõtete rääkimisi, kui see ei too kaasa kasumit ja heaolu teistele.

On olemas mitmeid põhjusi, kus traditsioonilised moraalipõhimõtted ja eetikateooriad pakuvad ainult vähesel määral praktilisi juhendeid lahendamaks moraali ja eetikaga seotud küsimusi (Albin *et al* 2007: 197). Universaalset ärieetikat ei eksisteeri. Äris esilekerkivad eetilised probleemid on üldjuhul keerulised ning lihtsaid stereotüüpseid lahendusi neile pole. Filosoofid ja eetikateadlased on eetiliste dilemmade lahendamiseks välja pakkunud erinevaid lähenemisvõimalusi, kuid kuidas säilitada inimlikkus ja rakendada ka keerulistes olukordades ettevõtte standardeid ning väärtusi – need otsused tuleb igal juhul endal lahendada.

Eetikat, sealhulgas ka ärieetikat, on lihtne määratleda, kui seda vaadata üksnes haridussüsteemis õpitaval ja puhtteoreetilisel tasandil. Kui eetika ning ärieetika tõsta ümber reaalsusesse, hakkavad seda mõjutama mitmed erinevad tegurid. (Beverungen *et al* 2011) Albin *et al* (2007: 197-198) sõnade kohaselt ei ole traditsioonilised eetikateooriad üles ehitatud juhendamaks inimesi eetiliste dilemmade lahendamisel, need justkui kinnitavad moraalset süüdimõistmist ning on tagasivaatava moraali perspektiiviga. Teiseks põhjuseks, miks klassikalised teooriad, eriti just teleoloogiline ja deontoloogiline ei toimi, on seotud liigse optimismiga. Teleoloogiline eetika ja deontoloogiline eetika lähtuvad dilemmaliste küsimuste lahendamisel põhimõttest, et otsuse tegemise järgselt ei teki uusi probleeme ega küsimusi. Mingis mõttes on neil isegi õigus, sest ühel hetkel saab iga eetiline dilemma lahenduse, kuid lootes, et ainuüksi teooriale toetudes saavutatakse soovitud tulemus, on mõeldamatu. Kolmas põhjus, miks

põhiprintsiipidest on reaalses maailmas vähe kasu on seotud moraalsete argumentide loogilise struktuuriga. Moraalsete argumentide loogiline struktuur sisaldab endas moraalsete põhimõteteid kui ka faktilist informatsiooni ja need on omavahel seotud. Lisaks, teo sisemisele väärtusele ja tagajärgedele tuginedes jääb dilemmade lahendamisel väheseks, kuna multikultuurne ühiskond ja ettevõtluse rahvusvahelistumine nõuab universaalsemaid lahendusi, mis oleksid rakendatavad kultuuride üleselt.

1.3 Budistliku eetika teoreetilised lähtekohad ärieetiliste dilemmade lahendamisel

Kaasaegses maailmas on pikka aega olnud kasutusel moraalifilosoofiad, kus on palju ratsionaalsuse kriitikat ning mis on kujundanud meie moraalsete tõekspidamisi lähtuvalt traditsioonidest ja tunde kasvatusel. Üha enam on hakatud otsima teistsuguseid lähenemisviise, kus tähtsustatakse emotsioone ja valmisolekut ausalt toimida. (Maiste 2005) Aasia riikides on Buddha õpetused osa eetilistest tegevustest ja mõtetest. Vaikselt, kuid järjekindlalt on läänekultuuriga riigid neid õpetusi oma igapäevastesse tegevustesse rakendamas. Inimeste pilgud on pööratud üha enam budismi suunas, majandusteadlased on hakanud üha enam budistlikku eetikat ja juhiseid kasutama alternatiivina teistele eetikasundadele. Budistlik õpetus pakub sügavamat tähendust elule, igapäevastele tegevustele ja õnnelikuks olemise arusaamale, mis läänelikus majandusõpetuses puudub. (Monson 2008) Chang (2005) sõnade kohaselt jõuab Budistlik eetika palju lähemale meie sügavamatele põhiväärtustele ja käitumistele nagu teadlik tunnetamine ja teadvustamine.

Budism on jagunenud erinevate suundade ja koolkondade vahel. Pace (2013: 30) on öelnud, et budismi kaks peamist suunda on hinajaana ja mahajaana. Hinajaanat peetakse budismi juurtele kõige lähemal olevaks, mis on jälgib Siddhartha Gautama ehk Buddha õpetusi. Kõige enam praktiseeritakse hinajaana budismi koolkonda Taimaal ja teistes Kagu-Aasia maades. Mahajaana budism on väljakujunenud hiljem kui hinajaana budism ja see on levinud Tiibetist Jaapanini. Teised koolkonnad nagu zen, Tiibeti budism ja theravada pärinevad just nendest kahest peamisest suunast. Vaatamata erinevatele lähenemisviisidele ja tavadele on neil kõigil ühised põhimõtted, mis tulenevad Buddha õpetustest.

Budistlik filosoofia pärineb Buddha (566-486 eKr) õpetusest, mille peamiseks eesmärgiks on virgumine ning budistlik eetika annab juhised, kuidas jõuda selle eesmärgini. Teooria, millel budistlik eetika põhineb on reaalsuse olemuse teooria, mis tähendab, et kõigel on põhjus ja midagi ei saa tekkida ei millestki, sellest tulenevalt on kõik omavahel seotud. (Brown 2009). Üheks oluliseks osaks budistlikus õpetuses on „Neli Õilsat Tõde”, selle tulemusena usutakse, et kannatused on osa püsivast elust, isegi kui ühel ajahetkel ollakse õnnelik, tuleb mõista, et õnn ei ole püsiv. Kuna elu on täis kannatusi, siis budismi lõppeesmärk on virgumine. Budismi kohaselt on virgumine meeleaseisund, millele ei järgne reinkarnatsiooni ega uut surma. Nirvaana suunas juhatavat teed nimetatakse Õilsaks Kaheksaosaliseks Teeks (*ariyo attharīgiko maggo*), mis koosneb kolmest kategooriast: kõlblusest (*sīla*) ehk voorusest, keskendumisest (*samādhi*) ja tarkusest (*paññā*). (Brown 2007) Õilis Kaheksaosaline Tee on unikaalne budismile ja eristab seda teistes religioonidest ja filosoofiatest. Budistlik eluviis on justkui enesearendamise ja isepuhastumise protsess, mis tähendab intensiivselt oma kõne, tegevuse ja mõtete puhastamist, kus rõhuasetus on pandud praktilistele tulemustele ja loogilisele mõtlemisele, mitte lihtsalt filosoofilistele spekulatsioonidele ja mõtetele. (Thera 2010) Kõrgelt väärtustatakse hetkes kohal olemist ning seeläbi teadlikult elamist ning toimimist.

Inimese oskuslik käitumine saab alguse õigest vaatest ja arusaamast, milline on õige ja väär käitumine üksteise suhtes (*Mahācattārīsaka Sutta*, MN 117). Budism väärtustab suhtlemist, milles väljendatakse austust teise inimese vastu, vähendatakse negatiivsust ja suurendatakse positiivseid emotsioone. Budistlik eetika lähtub käitumisjuhistest, mis ei ole pelgalt negatiivsed ega täis käsked ega keelde, vaid pigem heade kavatsustega ning õnnele ja heaolule suunavad. Buddha moraalsed põhimõtted on justkui eesmärk muutmaks ühiskonda turvalisemaks, edendades ühtsust, harmooniat ja õigeid inimeste vahelisi suhteid. Inimene, kes on valmis astuma sammu budistlike õpetuste jälgimise suunas, peab meeles pidama ja arendama sõbralikkuse ja heatahtlikkuse väärtust, sest see on voorus, mis toidab vaimset elu ja muudab ümbritsevat maailma stabiilseks ja rahulikuks. (Thera 2010:6) Asjatul kiirustamisel ei ole mõtet, sest kiirustades tehakse vigu, mida hilisemalt võib olla raske parandada. Rahulik meeleaseisund on rohkem väärt ning annab oluliselt rohkem häid tulemusi.

Buddha õpetuse Viis *silat* ehk kõlblust on eetilise tegutsemise alustalad (vt. tabel 1). Viis käitumisjuhist õpetavad inimestele, millest hoiduda, iga juhisega on edasi antud ka negatiivsuse positiivne vaste. See annab justkui tasakaalustatud pildi antud konkreetse budistliku eetika kohta (Sangharakshita 2007: 54). Viis käitumis- ja kõlblusjuhist on ettekirjutused, mis on kohustuslikud kõigile neile, kes peavad end budistiks. Need ettekirjutused ei ole käsud kristlikus mõttes, kuna budismis ei ole ühtegi jumalat, kes käske jagab. Need on käitumisreeglid ehk juhised, mida vabatahtlikult aktsepteeritakse ning püütakse nende järgi käituda, lähtuvalt inimese enda vabast soovist ja tahtest. (Dahlke 2008: 3, King 2009: 24)

Tabel 1. Viis kõlblusjuhist lähtuvalt budistlikust eetikast.

Tarkus (<i>sīla</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Õige mõistmine (<i>sammā-diṭṭhi</i>) Asjade ja olukorra mõistmine nii nagu need on. Täielik arusaamine Neljast Õilsast tõest. 2. Õige mõtlemine (<i>sammā-saṅkappa</i>) Virgumisele suunatud meelestatus. Omakasupüüdmatu mõtlemine ja eemaldumine sellest, puhtad mõtted armastusest ning vägivaldsetest mõtetest hoidumine. 3. Õige kõne (<i>samma-vaca</i>) Ausus ja otsekohesus. Hoidumine valetamisest, pahatahtlikust ja solvavast kõnest, tühjast lobast ja kuulujuttudest. 4. Õige tegu (<i>samma-kammanta</i>) Hoidumine varastamisest, tapmisest, ebaseaduslikust suguuhtest ja amoraalsusest. 5. Õige eluviis (<i>samma-ājīva</i>) Elatise teenimine läbi ausate tegude ja kasutades õigeid vahendeid, elusolendite mitte tapmine, hoidumine tuleviku ennustamisest.
-------------------------------	---

Allikas: Autori koostatud Thera (2010), Brown (2007), Kahn (2012) põhjal.

Viis käitumis- ja kõlblusjuhist on toodud *Sigalovada Suttas*, mis esitleb ilmaliku moraalikoodekseid. Buddha on antud *suutras* öelnud järgmist: „Tapmine, varastamine, valetamine ja abielurikkumine – neid nelja kurja tark kunagi ei ülista”. Lisaks mainib Buddha, et hasartmängurlus, joovastavate jookide kasutamine, kaklemine ja petmine on sõbraks ja kaaslaseks kurjusele, mis omakorda toovad kaasa soovimatuid tagajärgi. (DN31) Pauling (1993) on kirjutanud, et kuigi budistlikud juhised on sõnastatud eitavatena, kätkevad need endas ka jaatavat vormi, positiivseid põhimõtteid, meelesisundit või emotsiooni, mida peaks vaimses praktikas arendama ja väljendama.

Kui jaatavad vormid on omaks võetud, siis aja jooksul kaovad teod, mille eest negatiivne sõnum hoiatas.

Tänapäeval on üsnagi lihtne osa saada erinevatest kultuuridest ja mõttemaailmadest. Kogu informatsioon on meile kättesaadav läbi erinevate meediakanalite ja -vahendite, tuleb ainult oluline välja sõeluda ebaolulisest. Läänemetsale (Läänemets 2012) antud intervjuus ütleb David R. Loyga, et selline informatsiooni liikumine on toonud budistlikud suunad lääne kultuurile lähemale ning ka vastupidi. Kahe erineva kultuuri vaheline dialoog on oluline vähendamaks isiklikke ja ühiskondlikke kannatusi, muutes inimeste harjumuslikke mõtlemis- ja käitumisviise. Samas intervjuus küsib Loyga ka olulise küsimuse, et kuidas saaksime tuua oma mõttemaailma rohkem budistlikku mõtteviisi, mis vähendaks meie ekslikust ja suurendaks jätkusuutlikku maailmavaadet.

Selleks, et viia enda käitumine ja mõttemaailm kooskõlasse budistlike vaadetega, ei ole tarvis loobuda elamisest ümbritsevas maailmas. Pigem on oluline mõista ning aru saada, kuidas kõik on omavahel seotud ja et maailmas pole midagi püsivat. Kui traditsioonilistele eetikateooriatele lisada juurde usuvaldkondadest tulenevaid eetilisi õpetusi, võib selle tulemusena moodustuda üsnagi tõhus juhtimismudel. Buddha õpetus pakub sügavamat tähendust igapäevastele tegemistele ning aitab mõista, kuidas kõik on omavahel seotud ning kuidas erinevad otsused mõjutavad kõiki ühiskonna valdkondi. Selline vägivallatu käitumine eeldab teadvustatud meeleseisundit, mis on järjepideva meeletreeningu ehk õige keskendumise tulemus. Keskendumisega kaasneb meele vabanemine ihadest ja piiravast egokesksest mõtlemisest, mille loomulikuks väljundiks ongi isetu vägivallatus.

Ühiskonda, mis ümbritseb tänapäevases maailmas elavaid inimesi, saab iseloomustada kahe sõnaga – kiire ja pidevalt muutuv. Inimesed näevad muutusi enda ümber, kuid nad ei pea neid meeles ja tegutsevad justkui robotid. Selline kiretu käitumine ja pidevalt muutuste keskel olemine on muutnud ühiskonna õnnetuks ja liigselt sõltuvaks karjäärist, mis omakorda seob inimesi justkui igavese piina ja agooniaga. (Thera 2010) Meid ümbritsev majandus annab eelpool kirjeldatud olukorrale jõudu juurde. Oluline on individuaalne sotsiaalne eksistents ning materiaalne heaolu, unustades omavahelise sõltuvuse sootuks. Inimesed ei sünni vaakumis, vaid ühiskonnas ja kultuuris. Meie elu

mõjutab toidu kvaliteet, tervishoid ja keskkond, samuti kultuuriline, majanduslik ja poliitiline keskkond. Inimesed ei ela üksi, vaid ollakse üks osa keerulistest sotsiaalsetest suhetest. (Puntarigvivat 2014) Sotsiaalne suhestumine on oluliseks võtmesõnaks paljude eetiliste dilemmade lahendamisel. Suutes panna end teise inimese olukorda ning püüda näha maailma läbi teise inimese silmade, vähendab olulisel määral dilemmaliste olukordade tekkimist, kuna seeläbi tekib mõistmine, et ühiskond ja keskkond on üks tervik.

Budistliku eetika kasutamine ettevõtluses ei ole eesmärk omaette, vaid pigem vahend oma eesmärkide saavutamiseks. Budistlik eetika on erinev teistest domineerivatest ärieetika seisukohtadest (Case *et al* 2012). Norberg-Hodge (2010: 10) leiab, et budistlik eetika soodustab inimeste vaimset kasvamist, mõistmist ja isetust. Budistliku eetika kaasamine majandusse soodustab arutelusid ja teabe jagamist, mille tulemusena eemaldatakse ahnust ja vägivalda pooldavad mõttemustrid. Inimeste teadvustatud käitumisega on võimalik muuta nii mõndagi, sest iga muutus algab rohujuure tasandilt, mille tulemusena jõuab teadlikkus ka suuremate korporatsioonideni.

Budistlikust mõtteviisist lähtuv majandus on üheks suurimaks alternatiiviks lääneliku mõtteviisiga majandusele. See justkui vastandub kõikidele läänemaailma ettevõtluse põhimõtetele (vt. tabel 2), mis on keskendunud enesekeskele huvile, mida võib mõista kui indiviidi keha-mõistuse ego soovide rahuldamiseks.

Tabel 2. Lääneliku ja Budistliku majandusmõtte üldised tunnusjooned

Lääne majandusmõte	Budistlik majandusmõte
Kasumi maksimeerimine	Kannatuste vähendamine
Soovide suurendamine	Soovide vähendamine
Turu suurendamine	Vägivalla vähendamine
Kasutada rohkem tehnoloogiat	Kasutada vähem tehnikat
Omakasu suurendamine	Omakasu vähendamine

Allikas: Zsolnai 2009, autori koostatud

Zsolnai (2009) sõnade kohaselt kui Lääne majandus keskendub peamiselt ettevõtlusest saadud hüvede kahekordistamisele ja maksimeerimisele, siis budistlikust vaatenurgast

lähtudes tuleks meil mitte kahekordistada oma soove, vaid lihtsustada neid nii, et nendest võiks ühiskonnale ja keskkonnale saada olulist kasu. Oluline on mitte seada liigseid raame nagu näiteks pidev kasumi suurendamine, suuremate turgude haaramine ja enesekesksus, vaid püüda neid vähendada, et saavutada vabadus oma egoistlikest ihadest.

Inimeste pidev soov rahuldada ihadest tulenevat tarbimisvajadust on viinud suured ja jõukad riigid turumajanduslikult heale tasemele. Läbi majandusliku rikkuse ja heaolu püütakse saavutada välismaailma näiline stabiilsuse kontroll. Pidevalt kasvav tarbimiskultuur loob inimestele uusi soove, eesmärke ja nõudmisi. Asjade üleküllus tungib peale peaaegu igas ühiskonnas. Ihade maksimaalne rahuldamine tarbimise kaudu on juhtinud inimesed arusaamisele, et läbi asjade saavutatud õnn on meelerahu allikas. (Daniels 2010a) Modernse majanduse kasvades ei osata märgata oma tegevuste mõju ühiskonnale ja keskkonnale. Maailmamajanduses toimub tarbimine, kus inimesed söövad samalaadset toitu, kannavad sarnaseid riideid ja elavad majades, mille ehitamiseks on kasutatud samu materjale. Tegemist on maailmaga, kus ühiskond töötab samasuguste tehnoloogiatega, sõltub samast majandusest, pakub sarnast haridust lastele, tarbib sarnast meediakultuuri. Ülemaailmse globaliseerumise tulemusena omab ühiskond samu väärtusi ja isegi samu mõttemalle ning üha enam hävitatakse kultuurilist mitmekesisust. (Norberg-Hodge 2010: 1-3).

Wolfson (2014) väidab, et tehnoloogiate, informatsiooni, tarbekaupade ja muu sellise rohkus muudab inimese vaimse selguse häguseks. Varasemate aegadega võrreldes on inimkonda ümbritsev keskkond muutunud vägagi intensiivseks ja pealetükkivaks. Üha raskemaks muutub endaks jäämine. Budistlik maailmavaade oli ja on demokraatlik – kõik inimesed on võrdsed, isikupärased, sotsiaalselt mõistvad ja kaastunnet ning armastust tundvad, kõik väärivad samu võimalusi õnnele, teadlikkusele ja vaimsetele saavutustele. Kui ajad muutuvad raskemaks, hakatakse otsima vastuseid iidsetest tavadest ja uskumustest. Neid püütakse kohaldada nüüdisajaga, et anda olukordadele uudseid seisukohti ja lahendusi.

Budistlikust tarkusest inspireeritud aspektide kaasamine majandusse annab võimaluse majandust ümber kujundada säästvaks ja seeläbi ka õnnelikuks. Selleks tuleks muuta ja toetada olemasolevaid ja uusi tarneahelate tehnikaid, et mitte mõõta ainult hetkelist kasumit, vaid kogu ahelast saadavat kasumit, terviklikku toimimisahelat, alates loodusest.

Vaadata, kuidas hetkeliste eesmärkide saavutamine mõjutab ümbritsevat keskkonda, kasutatavaid ressursse ja teisi majanduslikke osapooli. Ratsionaalsed otsused on võimalikud ainult siis, kui inimestel on täpne ja usaldusväärne teave eesmärkide, tulemuste ja vahendite osas, mis tegelikult suurendab nende heaolu. (Daniels 2010b). Buddha tunnistab oma õpetustes, et inimtegevuse erinevad valdkonnad on omavahel sõltuvad, seega ei tohiks ühtegi tegevust sooritada läbimõtlematult, vaid tegevusi tuleks vaadelda kui omavahel sõltuvaid toiminguid, mille tulemuseks peaks olema maksimaalne efektiivsus.

Budistliku filosoofia keskmeks on teadvustatud käitumine, kaastunne ja isetu vägivallatus iga elusolendi suhtes. Oluline on õppida mõistma, et kõik siin elus on muutuv ja mittepüsiv, seda nii looduses kui ka ühiskonnas. Majanduslikud suurprojektid seevastu püüavad toimida ristivastupidiselt, rajades tuumaelektrijaamu, tamme, välja töötades geneetiliselt muundatud toitu ja tehes muid biotehnoloogilisi katsetusi. Antud tegevused on justkui domineeriva ja manipuleeriva iseloomuga, kuna see rahuldab tehnoloogiast sõltuvat tarbimiskultuuri ja suurendab lõhet rikaste ning vaeste vahel. Kuna budistliku eetika ja filosoofia üheks põhimõtteks on isetu käitumine, siis nähes end osana tervikust ja mõistes tehtavate otsuste ja tegude seost erinevate osapoolte vahel on inimkonnal võimalik teha aktiivset koostööd eemaldumaks ühiskonda ja keskkonda hävitavatest käitumistest. Läbi sellise käitumise on inimkonnal võimalik keskenduda probleemide peamiste põhjuste tekkimisele, mitte tegeleda probleemidest tekkinud kriisidega nagu näiteks etniline vägivald, õhusaaste, ebapiisava joogivee olemasolu jne. (Norberg-Hodge 2010)

Teadvustatud käitumine on üheks oluliseks aspektiks budistlikus filosoofias ning seda tuleks üle kanda ka juhtimisse, kuna meie meeled elavad üsnagi tihti kas minevikus või tulevikus, kuid meie füüsiliselt tehtavad tegevused ja otsused sünnivad käesolevas hetkes. Käitumuslikud mustrid ja olukorrad, mille ümber inimese mõtted keerlevad, mõjutavad intensiivselt ka inimese tundeid, kehalisi aistinguid ja käitumist. Järgnevas tabelis 3 on välja toodud erinevused teadvustatud ja tingitud meeelseisundi vahel.

Tabel 3. Erinevus teadvustatud ja mitte teadvustatud meeleseisundi vahel.

Teadvustatud meeleseisund	Tingitud meeleseisund
Reaalsusele orienteeritud	Väärt kujutluspilti loov
Muutuv vastavalt olukorrale	Kindel ja olukorrale mittekohanduv
Mitmesuunaline mõtlemine	Mõte liigub ainult teatud suundades
Süda-mõistus-keha mõtlemine	Ainult ühes mõttes kinni olev
Mõte on eesmärgiga ja kavatsusega	Mõte on autopiloodil
Teadvustatud kohaolek nüüd ja praegu	Fookus on minevikul ja tulevikul
Mitte hinnanguid andev	Hinnanguid andev, ennetav ja süüdistav
Tajutav/tunnetuslik	Kognitiivne: uskumustel, mõtetel ja tunnetel põhinev
Avatud, loov ja paindlik	Harjumistel põhinev: kahtlustused, reeglid ja raamid
Mõistetakse vastastikust seotust	Ei näe vastastikku sõltuvust
Tunnetav/jälgiv/kogev	Sildistav ja narratiive loov
Empaatiline	Empaatiat puudumine
Mitte mina	Ego
Tugeva intuitsiooniga	Ratsionaalne ja õigustav
Meelerahu	Emotsioonidest ajendatud

Allikas: Engleman-Lampe *et al* (2012), autori koostatud.

Meil tuleb olla teadlik, kuidas meie käitumine mõjutab erinevaid osapooli, sest väga kerge on panna end uskuma, et me ei ületa kunagi eetilisi piire. Vahel võib aga juhtuda, et piiride ületamist ei toimugi, kuna me oleme neid piire alateadlikult nihutanud kaugemale. Selle tulemusena muutuvad mõned eetilised probleemid raskesti lahendatavateks või isegi lahendamatuks. Inimesed peavad erinevaid äri- ja seotud probleeme justkui „halliks alaks“, kuid tegelikult me ise loome oma ebamoraalse käitumisega need „hallid alad“. Sellist „halli ala tekitamist“ annab vältida äri- ja seotud inimeste teadlikkuse tõstmisega ning mõistmisega, et ühel tegevusel võib olla mitu erinevat tagajärge, mis võib mõjutada suurel hulgal inimesi. (Bettignies *et al* 2013) Samamoodi teadlikult tuleb käsitleda ka erinevaid eetilisi teooriaid, mida rakendada erinevate moraalsete dilemmade puhul.

Tabelis 4 on magistritöö autor kokku võtnud töös käsitletavat eetilised teooriad ja nende fookused eetiliste probleemide lahendamisel. Lisaks on välja toodud ka kolme erineva eetika tugevused ja puudused ärieetiliste dilemmade lahendamise korral.

Tabel 4. Kokkuvõttev tabel töös kajastatavatest eelistest teooriatest

Eetiline lähenemine	Fookus	Rakendatavus ärieetiliste dilemmade puhul	
		Tugevused	Puudused
Deontoloogiline eetika	Teitava teo sisule suunatud ehk moraalsed kohutused tulenevad teost	Otsustamisel võetakse aluseks maksim, et valitud käitumine võiks kujuneda taolistes situatsioonides üldkehtivaks reegliks.	Raske rakendada rahvusvahelises äris, kus põimuvad eri kultuurid – igal ühiskonnal on erinev arusaam, milline käitumine on olemuselt õige, milline mitte. Sageli pole ärieetilised situatsioonid nii must-valgelt selged, vaid tugevasti kontekstipõhised, nn erandjuhtumid. Deontoloogilise eetika rakendatavus nn erijuhtumitel väheneb tublisti.
Teleoloogiline eetika	Teitava teo tulemusle suunatud	Soodustada käitumist, mille tulemusena maksimeeritakse õnnetunnet/hüvede saavutamist suurele hulga inimestele.	Eetiliste dilemmade puhul ei ole tihti võimalik kasutada ainuüksi suurema õnnetunde loomise põhimõtet, kuna selle tulemusena võib tekitada üsnagi suur kahju suurele hulga inimestele, sest arusaam heolust ja õnnetundest on kultuuriti erinev. Teleoloogiline eetika ignoreerib valetamist, manipuleerimist ja pettusi ning see motiveerib ühiskonda moraalset käituma.
Budistlik eetika	Oskuslik käitumine nii mõtte kui teo tasandil (ka kõne on tegu)	Õige käitumine ei loo kahju ühelegi elusolendile. See on teadvustatud, sisaldades endas kõlblust, keskendumist ja tarkust.	Rahvusvahelises äris raske rakendada, kuna väljakujunenud ärikultuur sisaldab „halle” alasid, mis pole kooskõlas budistliku eetika põhimõtetega.

Allikas: Autori koostatud Whetstone. J.T. (2001:103), Kahn. A. (2012) põhjal.

Tabeli 4 põhjal võib väita, et kuigi teleoloogilist eetikat ja deontoloogilist eetikat on kasutatud erinevate ärieetiliste dilemmade lahendamisel pikka aega, on nende moraaliväärtus iganenud. Ärieetika, kui osa eetika õpetusest, on pidevas muutuses, piiriülesed koostööd ja rahvusvahelised ärid on saamas igapäevaseks osaks inimeste elus. Sellest tulenevalt muutuvad ka moraalsed küsimused ja nende lahendamised. Enam ei

toimi ainult ühe eetikakoolkonna järgmine ja ühest eetikaõpetustest lähtuv tegutsemine. Kultuurilised erinevused ja erinevad arusaamad moraalinormidest suunavad inimesi vaatama maailma laiemalt.

2. LÄÄNELIKU JA BUDISTLIKU EETIKA PRINTSIIPIDE RAKENDATAVUS ÄRIEETILISTE DILEMMADE LAHENDAMISEL

2.1 Uurimismetoodika ja valim

Ärieetiliste dilemmade puhul tuleb otsustajal valida olukorrale kõige sobivam lahendus. Üldjuhul tehakse otsuseid lähtuvalt harjumusest, mugavusest, soovist saavutada endale sobivaimat tulemust või ühiskonnas kehtivatest normidest. Otsuste tegemist mõjutab ärieetika ja selle tõlgendamine lähtuvalt inimese taustast ja tõekspidamistest. Ärikultuuris eetiliste dilemmade lahendamisel üldjuhul rakendatakse deontoloogilist eetikat või teleontoloogilist eetikat. Tutskanjuk (2014) on oma bakalaureusetöös uurinud ärieetika tajumist Eesti erasektori juhtide seas aastatel 2011-2014. Uuringus tuli välja, et enim tekib Eesti ärijuhtide hulgas eetilisi dilemmasid seoses klientidega, riigiga ja töötajatega. Vastused, mis ärieetiliste dilemmade osas anti, kaldusid deontoloogilise eetika poole.

Antud magistritöö püstitatud eesmärgiks on tuua esile, millistest eetilistest printsiipidest inimesed ärieetiliste dilemmade lahendamisel lähtuvad. Selleks koostas autor 20 erinevast ärieetilisest dilemmast koosneva küsimustiku (vt. lisa 1). Dilemmade koostamisel lähtus autor nende esinemise võimalikkusest ärikeskkonnas, kõik dilemmad on välja mõeldud autori enda poolt ning ühegi situatsiooni puhul ei ole viidatud kindlale inimesele ega sündmusele. Eetiliste dilemmade lahenduste koostamisel võttis autor aluseks magistritöö esimeses osas kirjeldatud eetilised suunad (vt tabel 5).

Tabel 5. Töös kajastavate eetiliste suundade käsitus (autori koostatud)

Eetiline suund	Eetilise dilemma lahendamisel on ...
Deontoloogiline eetika	...rõhuasetus teo olemusel ehk kohuse-eetikal. Teo sisemine väärtus on oluline. Näide: Valetamine reeglina on alati väär.
Teleoloogiline eetika	...rõhuasetus tegutsemise tagajärgedel ehk tagajärje-eetika. Teo tulemusena suureneb saadavate hüvede osakaal. Näide: Valetamine on lubatav siis, kui see toob head tagajärjed ning kahjusaaajate hulk on väiksem kui tulusaaajate hulk.
Budistlik eetika	...rõhuasetus on teadvustatul oskuslikul käitumisel, mis ei loo kahju ühelegi elusolendile. Nii mõtte, teo kui ka kõne tasandil. Näide: Teo olemuse hindamise aluseks budismis on see, kas see on oskuslik tegu või oskamatu tegu virgumise suhtes. Kasu luuakse nii iseendale kui ka kõikidele teistele elusolenditele.

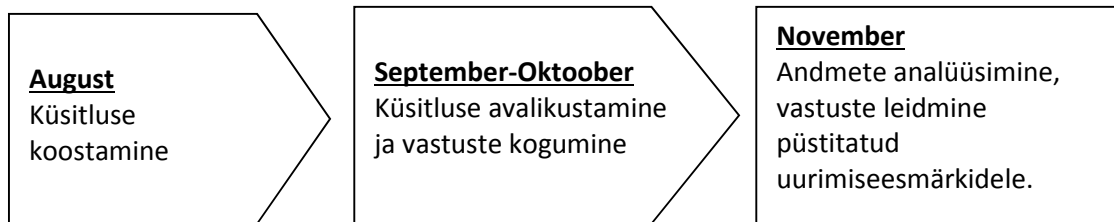
Igale ärieetilisele dilemmale pakkus autor ka kolme erinevat lahendust. Küsitlusele vastajal oli võimalus valida endale kõige sobivam lahendus ning vajadusel sai vastaja ka oma vastust kommenteerida (vt tabel 6).

Tabel 6. Näide uuringus kasutatud situatsioonist ja lahendustest

Situatsioon 1.	
Kuna Teie tööandja on majanduslikes raskustes, teeb ta Teile ettepaneku maksta 6 kuud töötasu ümbrikupalgana, et maksude arvelt raha kokku hoida. Samuti annab ülemus teada, et nõustumise korral saab Teie sissetulek olema 20% suurem ametlikust palgast ning maksude nn 'optimeerimise' arvelt kokku hoitud raha aitab ettevõttel vältida pankrotti ja koondamisi. Kuidas reageerite?	
Eetiline suund	Vastusevariant
Deontoloogiline	Ei nõustu. Tegemist on ebaetilise teoga ja maksudest kõrvalehoidmisega. Asun vajadusel uut töökohta otsima
Teleoloogiline	Nõustun, sest pikas plaanis on see kasulik - ettevõtte jääb püsima, samuti minu töökoht. Lisaks on tore saada 6 kuud suuremat palka
Budistlik	Ei nõustu. Ülemusest on ebaetiline sellist ettepanekut esitada. Keeldun kuna leian, et maksudest kõrvalehoidmine on moraalitu ja seadusevastane ning kui ma nõustun, olen ka mina osaline maksukuriteos.

Küsitlusvorm koostati Google Docs'i kasutades, mis sobis antud uuringule kõige paremini. Uuring viidi läbi september-oktoober 2014.a. (vt. joonis 4), selleks kasutati

suhtlusportaali Facebook. Lisaks jagati küsitlust ka mitmetesse erinevatesse listidesse, et tagada vastajate erinev taust ja võimalikult suur vastajate hulk. Uuringu valimi osas jättis autor kindlad piirid määratlemata, kuna iga ühiskonnaliige on otseselt või kaudselt seotud ettevõtlusega ning autor arvab, et lähtuvalt ühiskonna normidest, tavadest ja hoiakutest kujuneb ka üldine eetiline suundumus, millest kujuneb pikemas perspektiivis välja ka ärieetiline käitumine.

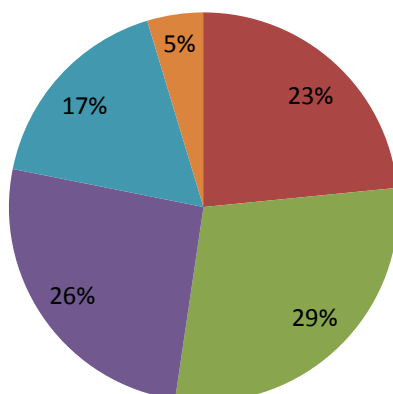


Joonis 4. Uuringu läbiviimise ajakava september-oktoober 2014a. (autori koostatud).

29. septembrist kuni 31. oktoobrini 2014 vastas avalikult internetis olnud küsitlusele 135 inimest, saabunud vastuste hulgast selekteeris töö autor välja need vastused, kus oli vastatud kõikidele küsimustele. Seega kahanes vastanute arv 128 inimeseni, kellest 31 oli meessoost ja 97 naissoost.

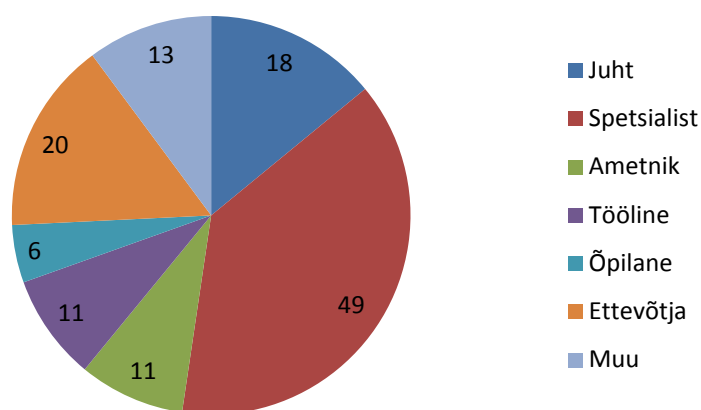
Vastanutel oli võimalik määratleda enda sugu, haridustase, töökoht ja rahvus. 127 korral märgiti rahvuseks „eestlane“ ja ühel korral „ukrainlane“. Vastanute vanust näitab protsentuaalselt joonis 5. Enim laekus vastuseid inimestelt, kelle vanus jäi vahemikku 30-39 aastat ning vähim arv vastajaid kuulusid vanusegruppi „60 ja enam“.

■ 20-29 ■ 30-39 ■ 40-49 ■ 50-59 ■ 60-...



Joonis 5. Küsitlusele vastanud vanusegruppide protsentuaalne jaotus (autori koostatud).

Haridustaseme osas oli vastajatel võimalus märkida enda haridustasemeks põhiharidus, kesk- või keskeriharidus ja kõrgharidus. Ühel korral valiti haridustasemeks põhiharidus, 42 korral kesk- või keskeriharidus ja 85 korral kõrgem haridus. Lisaks soole, rahvusele ja haridustasemele said vastajad valida ka oma käesolevat positsiooni tööturul. Töökohtade jaotuse järgi laekus enim vastuseid spetsialisti ametikohal töötavatel inimestelt (49), 20 korral vastas küsimustele ettevõtja (vt joonis 6).

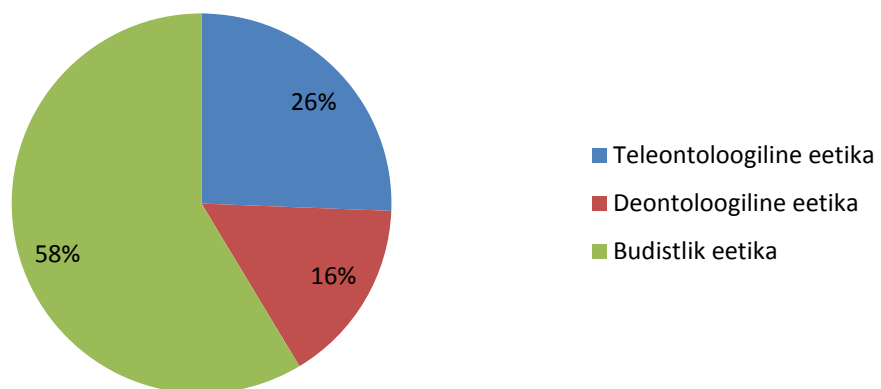


Joonis 6. Vastanute jaotus töökohtade järgi arvuliselt (autori koostatud)

2.2 Eetikateooriate rakendamine ärieetiliste dilemmade lahendamisel

Käesolevas peatükis keskendub autor uuringute tulemuste analüüsile. Alustuseks antakse ülevaade, millistele eetilistele teooriatele ja dilemmadele lahendamisel tugineti, seejärel toob magistritöö autor välja ka vastajate põhjendused. Kokku lisati erinevaid põhjendusi 558 korral ning enim (280 korral) põhjendati oma vastuseid siis, kui valiti budistlikust eetikast lähtuv lahendus, 134 korral põhjendati deontoloogilise lahenduse valikut ja 144 korral lisati lisakommentaari oma valikule, kui valiti teleoloogiline lahendus. Autori arvates on uuringu läbiviimiseks kogutud sobiv hulk usaldusväärseid vastuseid ning selle tulemusena on võimalik saavutada ka uurimiseesmärgist lähtuvalt adekvaatsed tulemused.

Ärieetiliste dilemmade võimalike lahenduste osas eelistas 58% vastanutest budistlikust eetikast lähtuvat lahendust, 26% teleoloogilisest eetikast lähtuvat lahendust ja 16% deontoloogilisest eetikast lähtuvat lahendust (vt joonis 7).



Joonis 7. Ärieetiliste dilemmade lahenduste eelistamine vastavalt eetilistele suundadele (autori koostatud)

Tabelis 7 on autori koostatud eetilised dilemmad kokku võetud teemade järgi, lisaks on autor tabelisse märkinud ka eetilise suunast lähtuva lahenduse valiku protsentaalselt. Protsentaalselt kogus enim vastused budistlikust lahendusest tulenevad vastused, eriti just situatsioon number kaksteist, mis kajastas töökohustuse kasvu ilma sobiva palgatõusuta. Situatsioonide number üks, viis ja kuus osas eelistati sobivaimaks lahenduseks teleoloogilisest eetikast tulenev lahendus. Deontoloogilisest eetikast

lähtuvatest lahendustest kogus enim häáli situatsioon number seitseteist, kus eetilise dilemma tekitas uuele töötajale taustauuringu tegemine. Seega saab öelda, et taustauuringu tegemine läbi sotsiaalmeedia on oma olemuselt väär, kuna informatsioon, mis seal kajastatakse on pigem personaalne.

Tabel 7. Eestiliste dilemmade vastuste valiku suurust protsentides (autori koostatud)

Nr	Situatsiooni teema	Eetilise suuna valimine (%-des)		
		Deontoloogiline	Teleoloogiline	Budistlik
1.	Ümbrikupalga maksmine	14	54	32
2.	Kulude kokkuhoid	9	27	64
3.	Esinduskulude väär kasutamine	11	39	50
4.	„Keelatud” kingituse aktsepteerimine	10	27	63
5.	Ettevõttesisese töötaja edutamine versus uus töötaja	18	57	25
6.	Huvide konflikti kahtlus	3	52	45
7.	Töötaja vastuollu minek ettevõtte põhiväärtustega	5	37	59
8.	Puudega inimese töölevõtmine	21	7	72
9.	Alkoholi jääknähtudega tööle ilmumine	26	20	54
10.	Altkäemaksu kahtlus	21	11	68
11.	Informatsiooni hankimine ebaeetilisel viisil	22	34	44
12.	Liigne töökohustuste kasv ilma sobiva palgatõusuta	5	8	87
13.	Konkurendi kohta informatsiooni jagamine	23	29	48
14.	„Onupoja poliitika”	23	9	68
15.	Ebaausad müügivõtted	12	20	69
16.	Tööandja tagant varastamine. Pisivargused (kontoritarbed)	30	20	49
17.	Uue töötaja ebaaus taustauuring	38	16	45
18.	Kaastöötajate ärakasutamine	9	26	65
19.	Dividendide maksmine majanduslikult keerulisel ajal	3	22	75
20.	Valik elu ja surma vahel	20	18	63

Tabel 8 on reastatud kõik situatsioonid, tuues välja eelistatuma. Väljatoodud eelistatud lahendustest lähtuvalt saab öelda, et 17 korral 20st osutus vastajatele käsitletavale eetilisele dilemmale sobivaimaks lahenduseks budistliku eetika lahendus. Situatsioonid, kus valiti suurte häälte osakaaluga teleoloogiline lahendus, käsitlesid ümbrikupalga

maksmise aktsepteerimist, ettevõttesisest edutamist ning huvide konflikti tekkimise kahtlust. Antud eetiliste dilemmade lahenduste tulemusena saavutati suurim hüve suurele hulgale inimestele (ettevõttesiseselt).

Tabel 8. Eetilise suuna valimise eelistatus situatsioonide lõikes (autori koostatud)

Nr	Situatsiooni teema	Eetilise suuna valimine (I-eelistatuim, III -kõige vähem eelistatuim)		
		Deontoloogiline	Teleoloogiline	Budistlik
1	Ümbrikupalga maksmine	III	I	II
2	Kulude kokkuhoid	III	II	I
3	Esinduskulude väär kasutamine	III	II	I
4	„Keelatud” kingituse aktsepteerimine	III	II	I
5	Ettevõttesisese töötaja edutamine versus uus töötaja	III	I	II
6	Huvide konflikti kahtlus	III	I	II
7	Töötaja vastuollu minek ettevõtte põhiväärtustega	III	II	I
8	Puudega inimese töölevõtmine	II	III	I
9	Alkoholi jääknähtudega tööle ilmumine	II	III	I
10	Altkäemaksu kahtlus	II	III	I
11	Informatsiooni hankimine ebaeetilisel viisil	III	II	I
12	Liigne töökohustuste kasv ilma sobiva palgatõusuta	II	III	I
13	Konkurendi kohta informatsiooni jagamine	III	II	I
14	„Onupojapoliitika”	II	III	I
15	Ebaausad müügivõtted	III	II	I
16	Tööandja tagant varastamine. Pisivargused (kontoritarbed)	II	III	I
17	Uue töötaja ebaaus taustauuring	II	III	I
18	Kaastöötajate ärakasutamine	III	II	I
19	Dividendide maksmine majanduslikult keerulisel ajal	III	II	I
20	Valik elu ja surma vahel	II	III	I

Tabel 9 põhjal on näha, et naiste ja meeste osas erinesid lahenduste valikud kahe situatsiooni osas. Situatsioon number 11 ja number 13 kogusid meeste osas enam hääli just teleoloogilisest eetikast tulenevad lahendused. Situatsioon number kuue osas jagunesid naiste hääled üsnagi võrdselt teleoloogilise kui ka budistliku lahenduse osas.

Tabel 9. Eetiliste lahenduste valik (arvuliselt) lähtuvalt vastaja soost. Autori koostatud

Naised																				
Situatsioonid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Teleoloogiline Lahendus	42	20	34	24	51	46	36	6	14	4	26	7	18	5	17	15	12	21	21	11
Budistlik Lahendus	35	63	52	50	26	45	53	68	53	73	45	81	51	64	64	49	42	62	67	64

Mehed																				
Situatsioonid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Teleoloogiline Lahendus	26	14	14	10	22	22	10	1	10	5	18	2	17	5	8	9	7	12	9	9
Budistlik Lahendus	6	19	18	23	8	12	22	24	16	18	10	30	14	23	24	14	18	21	21	18

Situatsioon number üksteist käsitles olukorda, kus ettevõtte juhil tuli langetada otsus, kas päästa ettevõtte ning küsida riigihanke vähempakkumise koostamise tarbeks lisainformatsiooni tuttavalt, kes kuulub riigihanke komisjoni või teha pakkumine ilma lisainformatsioonita. Kui naised eelistasid eetilist dilemmat lahendada budistlikust eetikast lähtuvalt, siis mehed kaldusid antud situatsioonis teleoloogilise eetika suunas. Teleoloogilise eetika seisukoht olukorra lahendamisel tulenes maksimaalse heaolu saavutamisest maksimaalselt suurele grupile inimestele ehk siis lisainformatsiooni küsimist ja seeläbi tagada ettevõtte püsijäämine. Meessoost vastanute põhjendused antud olukorrale olid erinevad. Näiteks pakuti: „Teised ettevõtted teevad niikuinii samamoodi. Pealegi jääb see komisjoniliikme, mitte firma südametunnistusele.” Üks vastajatest põhjendas oma valikut järgmiselt: „Kui juhi otsusest sõltub paljude inimeste (oma töötajate ja nende perede) rahaline tulevik, siis vajadusel tuleb kasutada teistsuguseid võtteid. Tänapäeval läbi ja lõhki ausus äris ei vii kuhugi!” Sarnaselt arvas ka juht, kes valis teleoloogilise lahenduse: „Päriselus meie riigis ongi nii ja kui ma ei kasuta seda võimalust, siis ma kaotan 100%. Tahaksin teha pakkumise ausalt, aga siis on pankrott.”

Naissoost vastajate eelistus antud olukorras langes budistlikust eetikast tulenevale lahendusele, kus pakkumine tehakse lähtuvalt olemasolevast informatsioonist, eesmärgiga ausalt ja kindlalt võita konkurss. Näiteks arvati, et pettusega saadud võit on väär ning ausus on peamine asi, millest peaks ettevõtte juhtimises lähtuma. Siinkohal võib magistritöö autor järeldada, et naised lähtuvad oma valikute tegemise osas aususest, usaldusest ning võrdsusest. Seevastu tuginevad mehed endale seatud eesmärkide täitmisest. Antud situatsioonis võib pidada eesmärgiks just ettevõtte püsijäämine ning sellest lähtuvalt ka endast kõik oleneva andmine, et vältida pankrotti.

Situatsioon number kolmteist keskendus ettevõtte kliendile informatsiooni jagamisele konkurendi kohta olukorras, kus jagajal endal puudus otsene kogemus konkurendiga, ent juttude põhjal teab ta mõndagi. Ka siin erinesid meeste ja naiste valikud – mehed eelistasid rääkida ausalt ära kliendile mida teatakse, et säästa klienti ebaeeldivustest. Samas situatsioonis valisid naised budistliku lahenduse, mis pidas ebaeetiliseks teiste kohta kuulujuttude rääkimist. Oma valikut põhjendasid naised nii: *„Teise ettevõtte mustamine ei ole ilmselt kõige parem moodus endale mainet teha”* ning: *„Noo kui isiklikku kogemust pole, siis mul pole õigust möliseda. Kui on mingi küsimus pöördugu selle poole, kes teab. Kui ma tean midagi kindlalt, siis ikka paar sõna mainiks. Aga nii mõttetult ei hakkaks alandama ja maha tegema. Mõtle kui keegi endale nii teeks...”*

Autori arvates võib järeldada, et eelpool mainitud situatsiooni lahendamisel rõhuvad naised erinevatele eetilisele printsiipidele kui mehed. Mehed lahendavad dilemmasid siinkohal just eesmärgile suunatuna (teleoloogiline), naised aga budistlikule või deontoloogilisele eetikale suunatuna, kus tegu iseenesest on oluline või tegija enda seesmine tunne ja areng. Nii võib ka antud olukorra puhul oletada, et naiste ausus tugineb just kuulujuttude mitte rääkimisel. Tuginedes naissoost vastajate põhjendustele on võimalik väita, et naistele on oluline säilitada ettevõtte ja enda maine ning vältida tagaselja rääkimist. Meeste käitumine tugineb autori arvates õigluse olemasolule ning sellest tulenevalt ka räägitakse kliendile ausalt ära mida teatakse.

Naissoost vastajate valikud situatsioon number kuue osas jagunesid üsnagi võrdselt nii budistlikust eetikast tuleneva lahenduse kui teleoloogilisest eetikast tuleneva lahenduse osas. Olukord käsitles väikeettevõttes tekkinud huvide konflikti kahtlust olukorras, kus väikeettevõtte on aastaid palganud oma töötajate lapsi hooajalistele töödele.

Teleoloogiline lahendus püüdis säilitada võimaluse laste palkamiseks hooajalistele töödele, kuna see õpetab lastele töökasvatust ja ühendab peresid ettevõttega. Budistlik lahendus seevastu soovitas käsitleda igat olukorda üksikjuhumiina ja toimida ka vastavalt.

Kuigi mõlemad lahendused on oma olemuselt sarnased, erinevad need just tegude tulemuse osas. Kui teleoloogiline eetika vaatleb teo tulemust ehk töötajate lastele töökohtade pakkumist hooajaliselt, siis antud tegevuse tulemusena tagatakse peredele lississetulek. Lisaks annab see lastele tööharjumuse ja töökogemuse tuleviku tarbeks. Siit võib järeldada, et naistele on oluline lastele töökasvatuse õpetamine ning perede ühendamine ettevõttega, et tagada jätkusuutliku põlvkonna järelkasv, kes suudaks tulevikus teha tööd ja ellu jääda. Samamoodi on naistele oluline ka vaadelda igat olukorda kui üksikjuhtumit, mitte lahendada olukorda kui tervikut, see tähendab, et kui ettevõttes ongi tekkinud huvide konflikt mõne perekonna osas, siis selle tulemusena ei kannata teised perekonnad. Näiteks põhjendati budistliku valiku eelistust järgnevalt: *„Kui lapsed tahavad tööd teha, kui see on neile jõukohane, siis ei tohiks laste töötamist keelata (sõltub vanusest muidugi, alla 12 ilmselt tööle ei võtaks). Töökasvatus on väga oluline. See annab reaalse ülevaate sellest, kuidas asjad päriselt käivad. Kuidas midagi toodetakse, kuidas ettevõtte toimib. Paljud ettevõtlikud inimesed on ettevõtlikud juba varajases peale. Inimestel tuleb lasta oma potentsiaali arendada.”* Lisaks erinevatele vastustele, kus lähtuti just laste tööharjumuste kasvatamisest, põhjendas 40ndates aastates ettevõtja oma valikut järgmiselt: *„Laste tööharjumise tekkimiseks ja võimaluse andmiseks tuleks eirata jaburaid seadusi ja reegleid,”* siit võib järeldada, et ettevõtja on valmis astuma vastu seadustele ja reeglitele, et pakkuda kasu suuremale hulgale inimestele. Huvitava küsimuse esitas oma valiku põhjenduses ka juhtivtöötaja: *„Väikeettevõtte omanik võib palgata tööle keda tahes. See ei ole riigiasutus vms. Kuidas üldse saavad vastasel juhul tekkida perefirmad?”*

Erinevused vastuste valiku osas lähtuvalt vastajate soost ei olnudki nii drastilised, kui magistriltöö autor oleks oodanud. Meeste ja naiste puhul erinesid valikud üksnes kahe situatsiooni osas, kus meesterahvad eelistasid lahendada dilemmasid lähtuvalt teleoloogilisest eetikast ja naised budistlikust eetikast. Magistriltöö autor oletab, et naiste valikud tulenesid rohkem empaatiast ja sotsiaalsest vastutustundlikkusest ning meeste valikud lähtuvalt eesmärgist ja saavutusvajadustest.

Tabel 10 annab ülevaate vastajate valikutest lähtuvalt vanusest. Populaarseimaks lahenduste valikuks osutus igas vanusegrupis budistlik lahendusviis eetilistele dilemmadele. Teleoloogiline lahendus ja deontoloogiline lahendus jäid vastavalt teisele ja kolmandale kohale. Tabelites on esitatud andmed lahenduste valikute hulga põhjal.

Tabel 10. Vastajate lahenduste valikud arvuliselt. Autori koostatud.

Vanusegrupp 20-29

Situatsioonid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Teleoloogiline lahendus	17	6	11	16	16	14	9	4	8	2	13	1	6	4	8	6	6	11	5	6
Budistlik lahendus	11	26	18	14	10	15	19	21	17	25	13	29	17	22	22	17	13	15	22	19

Vanusegrupp 30-39

Situatsioonid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Teleoloogiline lahendus	23	12	14	5	24	19	15	1	9	5	13	3	13	3	6	11	4	9	9	5
Budistlik lahendus	8	22	20	29	6	17	21	26	19	19	17	30	15	27	25	11	18	25	26	24
Deontoloogiline lahendus	6	2	2	2	6	0	0	9	8	12	6	2	8	6	5	14	14	2	0	5

Vanusegrupp 40-49

Situatsioonid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Teleoloogiline lahendus	19	8	13	8	16	22	14	0	2	1	13	4	7	2	7	4	7	6	7	6
Budistlik lahendus	10	24	18	24	14	12	19	27	21	28	13	27	23	21	21	20	15	27	27	21

Vanusegrupp 50-59

Situatsioonid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Teleoloogiline lahendus	6	7	8	5	12	9	6	1	4	0	3	1	6	1	3	2	2	5	5	2
Budistlik lahendus	9	10	9	10	3	10	12	14	9	14	10	18	7	14	14	10	8	12	14	13
Deontoloogiline lahendus	4	1	1	4	4	0	1	4	5	5	6	0	6	4	2	7	9	1	0	2

Vanusegrupp 60-...

Situatsioonid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Teleoloogiline lahendus	4	1	2	0	5	4	1	1	1	0	1	0	3	0	0	1	0	2	3	1
Budistlik lahendus	2	3	2	3	0	2	4	3	3	4	3	6	2	3	5	5	4	4	3	3
Deontoloogiline lahendus	0	0	2	3	1	0	1	2	2	2	2	0	1	3	1	0	2	0	0	

Igas vanusegrupis, väljaarvatud vanusegrupp 50-59, eelistati esimesele situatsioonile teleoloogilist lahendust. Antud situatsioon keskendus ümbrikupalkade maksmisele ning teleoloogiline lahenduse valinud inimesed nõustusid sellega. Situatsioon number üks sai vastajate poolt enim lisakommentaare. Autorile on antud tulemus üllatav, kuna teleoloogilist lahendust valides nõustusid vastajad ümbrikupalga saamisega, et tagada 20% suurem sissetulek, vältida koondamisi ja ettevõtte pankrotti.

Põhjendused, mis antud valikut eelistati, olid üsnagi erinevad, näiteks võib välja tuua järgnevad arvamused: „*Kui ma näen, et ettevõtte jääb püsima, siis olen nõus. Säilivad töötajate töökohad ja pikemas perspektiivis saab riik oma maksud kätte.*” või siis „*Nõustumise põhjus on vastuse valikus olemas. Kahjuks meie riigis ainult nii saadki valida kui ellu tahad jääda, lojaalsus riigi ees leiba lauale ei too.*” Huvitav oli ühe vastaja põhjendus, miks aktsepteerida ümbrikupalkasid: „*Olen piisavalt hästi fiskaalpoliitikaga kursis, minu kätte jäädes teeniks muidu maksudeks minev raha Eestit paremini - tarbin palju Eesti väikeettevõtete tooteid ja ostan kodumaist kirjandust*”. Siit võib järeldada, et vastaja arvates ei ole maksudest kõrvalehiilimine ettevõtluse mõttes ehk nii halb lahendus, sest maksudeks maksmata jäetud raha investeerimine Eesti väikeettevõtete toodetesse ja teenustesse oleks parem investeering. Mitmel korral arvati, et inimeste töökohtade säilitamise huvides on ümbrikupalga maksmine õige, muidu kaotavad inimesed töö ja ettevõttel tuleks välja kuulutada pankrott, selle tulemusena kaotab riik maksude saamise võimaluse ka tulevikus ning riigi abirahade maksmise koormus suureneks veelgi. Sellised seisukohad võtab hästi kokku järgnev kommentaar vastajalt: „*Ümbrikupalgaga tehakse küll ebaeetiline tegu, kuid sellega kahjustan ka iseend. Valiku motiiviks ei ole kõrgema tasu saamine, vaid laiem kontekst - vältida pankrotti ja suure osa töötajate koondamist. Me ei seisa ülemusega erineval poolel. Kindlasti ei nõustuks ümbrikupalgaga pikemaks ajaks või lepiks kokku mitte 6 kuus, vaid lühemas ajas.*” Ettevõtlusega tegelev vastaja põhjendas oma valikut järgmiselt: „*Tean ise väikeettevõtjana, kui suur on maksukoormus ja kui raske on väheste likviidsete vahendite korral tagada konkurentsivõimelist palka ja saada seejuures talente ettevõttesse tööle. Antud juhtumi puhul on inimlikkuse seisukohast tegu minu jaoks õigustatud ja positiivne on see, et selline maksude optimeerimine on ajutine.*” Sellest vastusest võib autor järeldada, et ettevõtja lähtub ettevõtte püsijäämise osas teleoloogilisest maailmavaatest, mille tulemusena oldakse valmis astuma ebaeetilisi samme ka siis, kui

selle tulemusena saavutatakse positiivne väljund. Lisaks arvati vastajate poolt: *„Tööandjana ja eelkõige väikeettevõtjana on Eestis praegu väga keeruline 100% ametlikult ennast ära majandada, seega pooldan pigem eraettevõtluse säilimist, kui saajaprotsendilist seaduse järgimist.”*

Vanusegrupp 50-59 eelistas lahendada ümbrikupalkade situatsiooni lähtuvalt budistlikust lahendusest. Budistlik lahendus selles olukorras keeldus ümbrikupalkade maksmisest, kuna tegemist on ebaeetilise tegevusega. Näiteks põhjendati oma valikuid järgmiselt: *„Igasugune pettus on lausa füüsiliselt vastik”* või siis *„Puudub see variant - ei nõustu kuna siis katkeb ka minu ravikindlustus jne.”* Huvitavaks lisakommentaariks võib pidada ühe vastaja vastust oma valiku osas, kus juhitakse tähelepanu ka ettevõtte majanduslikule jätkusuutlikkusele: *„Ei nõustus, aga mitte nendel põhjustel. Maksudest kõrvalehoidmine ei näita ettevõtte jätkusuutlikkust, lisaks omakasu (pension jms). Kõik oleneb ka sellest, kuipalju mulle see töö, koht ja ettevõtte meeldib.”* Sellest tulenevalt võib magistritöö autor oletada, et vanemal generatsioonil on suurem vastutustunne, kõrgemad väärtushinnangud ning tulevikku suunatud mõtlemine. Küsitlusele vastajad vanuses 60 ja enam valisid küll eelistatuimaks lahenduseks teleoloogilise lahenduse, kuid vahe teiste vanusegruppidega antud situatsiooni osas on tunduvalt väiksem.

Teleoloogiline lahendus ärieetiliste dilemmade lahendamisel osutus erinevates vanusegruppides ülekaaluliselt esimeseks valikuks situatsioonide number nelja, viie, kuue üheteistkümne ja kolmeteistkümne puhul. Dilemma number nelja korral eelistasid vastajad vanuses 20-29 teleoloogilist lahendust. Antud situatsioonis tekitas dilemmat töö juubeliks saadud kingituse aktsepteerimist või mitteaktsepteerimist, olukorras kus ettevõtte sisekorraeeskirjad keelavad koostööpartneritelt kingituste vastuvõtmist. Teleoloogiline lahendus nõustus kingitusega, kuna ka teised töötajad on varasemalt vastu võtnud keelatud kingitusi. Üks näide, miks just see valik valiti on järgmine: *„Kuna kingitus on minule tehtud, minu tehtud töö eest, tänuks minule, siis ei näe ma mingit põhjust seda kingitust mitte vastu võtta. Ettevõtte loomulikult võib mulle selles osas ettekirjutusi teha, aga kuna ma olen väidetavalt juba 10 aastat seal töötanud, siis on mul piisavalt kogemust, oskusi ja mainet ja kui tööandjale miski ei meeldi, siis ilmselt ongi juba aeg uus töökoht otsida. 10 aastat on pikk aeg!”* Ettevõtja poolne arvamus kingituse

aktsepteerimise osas: „10 aastat on piisavalt pikk aeg, et olla ettevõttes edasi, seega tänutäheks läheks reisile ja hakkaks uut väljakutset otsima.”

Ärieetiline dilemma number viis puhul, mis käsitles ettevõttesisest edutamist, saavutas teleoloogiline lahendus ülekaaluka eelistuse teiste lahenduste osas. Igas vanusegrupis eelistati just teleoloogilist lahendust, mis eeldas töötaja ümberpaigutamist, kui tal on selleks olemas kõik vajalikud oskused. Nii mitmedki vastajad põhjendasid oma vastused lähtuvalt meeskonnatöö olulisusest ning firmasisese motivatsiooni hoidmisest, näiteks: „Parem võtta oma inimene, meeskonnatöö võib muidu kannatada” või „Vastasel juhul kaob töötaja(te)l motivatsioon pingutada.” Vastaja vanusegrupis 20-29 põhjendas oma teleoloogilise vastuse valikut järgnevalt: „Oma töötaja teab palju paremini kuidas ettevõtte töötab. Ta tunneb masinavärki, toorainet- ta tunneb igat pisimat nüanssi. Kui tal muuhulgas on ka sobivad eeldused juhataja ametisse astumiseks, siis seda parem on. Selliseid inimesi otsi tänapäeval tikutulega, kes asjast realselt midagi jagavad ka ja sealjuures korraldada oskavad. Värske veri võib mingis mõttes ettevõttele uut tuult tuua, aga tegelikkuses tasub panustada ka oma inimeste karjäärivõimalustesse, eriti kui nad on juba pikka aega ustavad töötajad olnud.” Omamoodi huvitavaks põhjenduseks võib pidada ka järgnevat vastust, mis ühtlasi kajastab ka vastaja nägemust ettevõtte juhust: „Iga õige juht on juht elu lõpuni või kuni mentaalsete võimete kaotuseni. Eelnev juht järelikult on ennast tugevalt aju pesta lasknud, kui ära minna tahab. Igal juhul tuleb võtta omaenda kollektiivist kompetentne juht.”

Vanusegrupid 30-39 ja 40-49 ja 60-... eelistasid situatsiooni number kuue osas, mis käsitles töötajate laste palkamist hooajatöödele, teleoloogilist lahendust budistlikule ja deontoloogilisele lahendusele. Seevastu vastajad vanuses 20-29 ja 50-59 eelistasid budistlikust eetikast tulenevat lahendust. Näiteks põhjendas 20-29 aastates olev vastaja oma budistliku lahenduse valikut järgmiselt: „Üldiselt on laste palkamine positiivne ja tervitatav nähtus, seega tuleks probleemide korral tegeleda sellega seotud inimestega eraldi ning mitte kogu ettevõtmist lihtsalt lõpetada. See võib teistele mõjuda justkui karistusena ning kokkuvõttes rohkem firmasiseseid probleeme tekitada. Kui ka töötajate lapsed on arvestanud igal suvel kindla koha ja teenimisvõimalusega, võimendab see kindlasti üleüldist rahulolematust ja konfliktivõimalusi veelgi.” Teleoloogilise lahenduse valinud vastaja vanusegrupist 40-49, põhjendas oma valikut näiteks nii: „Töökasvatus on

väga oluline just lastele ja ka ettevõtetele. Praktiline kogemus on lastele kõige parem viis, et jõuda kiirelt peale eriala omandamist tööturule.” Kuigi vanusegrupiti tehti valikute eelistusi erinevale kinnitavad vastajate põhjendused, et lastele töökasvatuse võimaldamine on oluline ning seeläbi tuleks lahendada probleeme vastavalt juhtumile.

Vanusegrupiti eelistati deontoloogilist lahendust teistele eetilistele lahendustele situatsioonide number kuueteistkümne ja seitsmeteistkümne puhul. Situatsioon number kuusteist käsitles kontoritarvete koju viimist ning antud tegevuse moraalset küsitavust. Deontoloogiline lahendus, mis pidas antud tegevust taunitavaks, osutus enim valituks just vanusegruppi 30-38 osas. Situatsiooni number seitsmeteistkümne puhul eelistati deontoloogilist lahendust vanusegrupis 50-59. Ärieetilist dilemmat tekitas andud situatsioonis ülemuse soov koguda lisainformatsiooni tööle kandideerijate kohta läbi sotsiaalmeedia. Antud tegevus on tänapäeval üsnagi tavaline, kuna internet on täis informatsiooni ning igasugune lisainformatsioon annab tulevasele tööandjale võimaluse lihtsustada oma otsustusprotsessi. Paraku on aga küsitav, kui suures osas ja mahus tuleks sotsiaalmeedias olevat informatsiooni arvestada valikute tegemisel. Deontoloogiline lahendus peab töötajate eraellu sekkumist lubamatuks. Deontoloogilise lahenduse valinud inimesed põhjendasid oma vastuseid üsnagi sarnaselt budistliku eetika lahendust valinud inimeste põhjendustele, nagu näiteks: *„Inimeste eraelu olgu puutumatu. Samamoodi, nagu ettevõttel ei ole õigust küsida oma potentsiaalsete töötajate käest, kas nad on abielus või kas neil on lapsi, ei ole neil õigust nende järele sotsiaalmeedias nuhkida.*” Ettevõtja kommenteeris oma vastust järgmiselt: *„FB ei anna sajabrotsendilist vastust. Minu fb näiteks võib näha nagu ma ainult jooks ja laaberdaks, tegelikul olen ma kas kaine autojuht või kontserdil. Minu meelest see on vale.*” Arvati ka, et: *„Peale Fb on ka muid võimalusi inimese tausta veebi kaudu kontrollida - krim asjad, tegelik haridus vms.”*

Võrreldes vastajate valikuid vanusegrupiti, saab magistritöö autor väita, et kuigi valikute osas olid üksikud erinevused, eelistati lahendada ärieetilisi dilemmasid lähtuvalt budistlikust eetikast. Suurim hulk vastajaid oli vanusegrupis 30-39, mis annab võimaluse oletada, et vastajatel on olemas piisav hulk kogemusi tööturul ning eeldused lahendada ärieetilisi dilemmasid oskuslikult. Magistritöö autorile oli huvitav vastajate valik situatsiooni number viie osas, kus dilemmaliseks olukorraks tõusis töötaja firmasisene edutamine või uue töölise palkamine. Nii nagu meeste ja naiste osas nii ka vanuselise

jaotuse osas valiti antud dilemmale teleoloogiline lahendus, mis eelistas olemasoleva töötaja edutamist firmasiseselt. Antud lahendus tõestab magistritöö autori arvates ilusti teleoloogilise eetika suundumist – maksimaalse heaolu saavutamist suurele grupile inimestele. Uue töötaja palkamisega, tekitatakse olemasolevates töötajates küsimusi ja meelepaha. Samas olemasoleva töötaja edutamine loob positiivse õhkkonna paljude töötajate hulgas ning annab töötajatele tugeva motivatsiooni.

Küsitluse käigus kogus magistritöö autor andmeid ka vastajate haridustaseme kohta (vt tabel 11), eeldades, et vastajate haridustase võib mängida rolli ärieetiliste situatsioonide lahendamisel lähtuvalt eetika suundadest.

Tabel 11. Vastajate valikud lähtuvalt haridustasemest, arvuliselt. Autori koostatud.

Põhiharidus

Situatsioonid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Teleoloogiline lahendus	1		1		1								1	1		1				
Budistlik lahendus		1		1		1		1	1		1	1			1			1	1	1
Deontoloogiline lahendus							1			1							1			

Kesk-või

keskeriharidus

Situatsioonid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Teleoloogiline lahendus	27	13	13	18	30	27	16	4	13	6	19	2	9	4	11	11	5	16	9	10
Budistlik lahendus	9	25	24	21	6	14	23	24	21	30	17	37	23	27	29	19	20	23	31	23
Deontoloogiline lahendus	6	4	5	3	6	1	3	14	8	6	6	2	10	11	2	12	17	3	2	7

Kõrgem

haridus

Situatsioonid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Teleoloogiline lahendus	41	21	34	16	42	41	29	4	11	2	25	7	25	5	13	12	14	17	20	10
Budistlik lahendus	31	57	44	59	28	42	52	67	47	61	38	73	41	60	58	44	38	59	61	57
Deontoloogiline lahendus	12	5	5	8	14	0	3	13	23	19	19	3	17	18	11	26	31	6	1	14

Üllatavaks momendiks oli töö autorile see, et esimese ja viienda situatsiooni puhul eelistati teleoloogilisi lahendusi. Esimese situatsiooni puhul, kus käsitleti maksudest kõrvale hoidumist läbi ümbrikupalkade maksmise, põhjendasid teleoloogilise lahenduse valinud vastajad üsnagi sarnaselt. Teleoloogilise lahenduse valijad nõustusid

maksupettusega, säilitades nii ettevõtte püsijäämine. Näiteks kesk-või keskeriharidusega vastaja põhjendas oma valikut järgmiselt: „*Kasumi saamisele pühendatud riigi seadustik hävitab väikeettevõtlust.*” ning kõrgharidusega vastajad kommenteerisid oma valikuid nii: „*Kui ma näen, et ettevõtte jääb püsima, siis olen nõus. Säilivad töötajate töökohad ja pikemas perspektiivis saab riik oma maksud kätte.*” ja „*Nõustumise põhjus on vastuse valikus olemas. Kahjuks meie riigis ainult nii saadki valida kui ellu tahad jääda, lojaalsus riigi ees leiba lauale ei too.*” Kui analüüsida neid kolme põhjendust, siis võib järeldada, et ettevõtte säilimise nimel oldakse valmis astuma kõrvale seadustest ning tagama ettevõtte säilimine. Huvitavaks põhjenduseks võib pidada ka ühe kõrgema haridusega vastaja lisamärkust: „*Maksustamine on Satanistlik. Islamis seaduse järgi tohib riik ainult 2.5% makse koguda ja seda aasta lõpus üle jääva raha osas. Mida suuremad on maksud, seda väiksemad on perekonnad ja moraal. Üle 10% maksustamine loob ja toodab vaeseid.*” Sarnaselt eelmisele vastajale põhjendab oma teleoloogilist valikut kõrgharidusega vastaja järgmiselt: „*Nõustusn, aga mitte selle pärast, et 6 kuud suuremat palka saada vaid, et säiliks ettevõtte ja ka teised inimesed ei jääks töötuks. Lisaks on meie riigi töajõukulud liiga suured ja ma mõistan ettevõtjat, keda riik sisuliselt ei aita.*” Siit tekib ka küsimus, et kas ettevõtete maksukoormuse vähendamine majanduslikult raskes olukorras võiks tagada maksupettuste vähenemist ning ettevõtjate suurema eetilise käitumise majanduslikult keerulistes olukordades.

Sarnaselt meessoost vastajatele eelistasid kesk-või keskeriharidusega vastajad situatsiooni number üheteistkümne puhul teleoloogilist lahendust. Situatsioon number üksteist kirjeldas ebaetilist lisainformatsiooni küsimist vähempakkumise tegemisel. Lisainformatsiooni saamine antud olukorras võib tagada ettevõtte püsijäämise. Kuigi antud tegevus oleks ebaetiline ning ebaseaduslik, olid teleoloogilise lahenduse valijad nõus hankima vajalikku infot, et säilitada ettevõtte edasine tegevus.

Eelnevate lõikude kokkuvõtteks saab öelda, et suur hulk küsitlusele vastajaid olid kõrgharidusega ning erinevused valikute osas erinevate haridustasemetes osas ei olnud drastilised. Pärast mitmete vastuste valikud olid nii kesk-ja keskerihariduse ja kõrgema hariduse osas sarnased. Kuna läbiviidud küsitlusele vastas ainult üks põhiharidusega vastaja, siis leidis magistr töö autor, et analüüsiks ei ole see piisav kogus.

Küsitluse analüüsi viimases osas võtab magistritöö autor vaatluse alla vastused lähtuvalt vastajate elukutsest (vt. tabel 12). Ka siinse jaotuse korral osutus esimese situatsiooni lahendamisel populaarseks teleoloogilisest eetikast tulenev lahendusviis. Seitsmest jaotusest viis otsustasid kasutada ärieetilise dilemma lahendamisel teleoloogilist lähenemisviisi. Budistlikku eetikat eelistasid esimese ärieetilise dilemma lahendamisel õpilased ja töölised. Antud olukorra teeb huvitavaks see, et nii juhid, kui ettevõtjad pooldavad maksudest kõrvalehiilimist ning ümbrikupalkade maksmist. Näiteks põhjendas üks ettevõtja oma vastust järgmiselt: „*Kuus kuud on väga lühike aeg, et see patt ära teha, sest tänu sellele jääb alles töökoht ja ei toimu koondamisi.*” Sarnaselt eelmisele ettevõtjale leidis ka üks teine ettevõtja, et: „*Võidavad kaks osapoolt ning pikemas perspektiivis ka riik.*” Olukorra teeb huvitavaks just see, et ettevõtjate jaoks on maksudest kõrvalehiilimine eetiline tegevus, kui sellest tulenevalt säilitatakse ettevõtte püsijäämine.

Tabel 12. Vastuste valikud arvuliselt lähtuvalt töökohast. Autori koostatud.

Juht																				
Situatsioonid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Teleoloogiline lahendus	8	6	8	1	11	0	4	1	2	1	8	0	6	2	1	3	2	4	6	3
Budistlik lahendus	6	12	9	17	5	9	14	13	12	11	8	17	12	11	14	11	7	14	12	11
Deontoloogiline lahendus	4	0	1	0	2	9	0	4	4	6	2	0	0	5	3	4	9	0	0	4
Spetsialist																				
Situatsioonid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Teleoloogiline lahendus	26	15	21	14	29	25	17	2	10	3	13	3	14	2	9	9	10	12	11	9
Budistlik lahendus	15	28	25	31	11	24	29	37	28	37	20	45	23	35	34	20	21	35	38	33
Deontoloogiline lahendus	8	6	3	4	9	0	3	10	9	9	15	1	12	12	6	20	18	2	0	6
Ametnik																				
Situatsioonid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Teleoloogiline lahendus	6	3	3	2	8	6	5	2	2	0	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1
Budistlik lahendus	5	7	7	6	2	5	6	9	7	9	8	8	9	6	7	7	4	7	9	8
Deontoloogiline lahendus				3	1				2	2	1	1	1	4	1	2	5	1	1	1
Tööline																				
Situatsioonid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Teleoloogiline lahendus	3	4	4	6	5	6	5	1	5	0	4	0	1	1	3	2	0	2	2	2
Budistlik lahendus	6	6	6	5	3	5	5	9	3	8	6	10	7	8	7	8	6	8	8	5

Deontoloogiline lahendus	2	1	1	0	3	0	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	5	1	1	3
Õpilane																				
Situatsioonid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Teleoloogiline lahendus	1	1	4	0	3	2	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	2	1	0
Budistlik lahendus	3	4	1	4	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	4	1	3	3
Deontoloogiline lahendus	1						1	1	2	2	1	1	2	1	0	1	0	1	0	1
Ettevõtja																				
Situatsioonid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Teleoloogiline lahendus	15	2	5	7	11	10	10	1	2	3	12	2	6	0	4	6	2	6	6	3
Budistlik lahendus	2	17	13	11	7	9	9	12	10	15	5	17	9	18	13	7	9	11	13	13
Deontoloogiline lahendus	2	1	2	2	2	1	1	7	8	2	3	1	5	2	2	6	9	3	0	3
Muu																				
Situatsioonid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Teleoloogiline lahendus	10	3	3	4	6	10	4	0	3	1	4	2	5	4	3	2	3	5	2	2
Budistlik lahendus	2	9	7	7	4	3	3	9	7	9	7	11	3	6	10	7	7	7	10	8
Deontoloogiline lahendus	1	1	3	2	3	0	0	4	3	3	2	0	4	3	0	4	3	1	1	3

Päris mitmel korral jagunesid vastajate hääled võrdselt kahe erineva lahenduse vahel. Näiteks said budistlik lahendus ja teleoloogiline lahendus võrdselt valitud situatsiooni number kuue osas ja number üheksa ning kümne puhul jagunesid valikud võrdselt budistlikust eetikast tuleneva lahenduse ja deontoloogilisest eetikast tuleneva lahenduse vahel. Ärieetiline dilemma number üheksa käsitles töötaja tööle tulemist alkoholi jääknähtudega isegi siis kui on tehtud korduvaid noomitusi. Budistlik lahendus olukorrale oli töötajale võõrutusravi tarbeks puhkuse andmine ning sellel ajal töökoha säilitamine säilitamine. Deontoloogiline lahendus seevastu pakkus vastajatele lahenduseks töötaja vallandamise. Kuna antud lahendused on oma olemuselt üsnagi vastandlikud ning paraku ei lisatud valikutele lisa põhjendusi, siis võib magistr töö autor ainult oletada, et valikute eelised tulenevad vastajate varasemate kogemuste põhjal ning maailmavaatest.

Võrdselt jagunesid valikud ka situatsioonis number kuusteist, kus spetsialisti ametikohal olevad töötajad tegid võrdsed valikud budistliku lahenduse ja deontoloogilise lahenduse vahel. Kuigi mõlemad lahendused taunisid ettevõttesisest pisivargust kontoritavete koju viimise näol, oli nende kahe valiku erinevuseks inimeste suhtumine. Budistlik eetika

annab inimestele võimaluse näha oma tegudes laiemat pilti ning mõista oma tegude tagajärgi.

Juhtidest vastajate osas jagunesid võrdselt vastajate valikud kahe situatsiooni osas. Nendeks olid situatsioon number kuus, kus ühepalju valikuid kogunes budistliku lahenduse ja deontoloogilise lahenduse vahel ning situatsioon number üksteist, kus võrdselt jagunesid valikud teleoloogilise valiku ja budistliku valiku vahel. Magistritöö autori jaoks on huvitav olukord tekkinud just situatsiooni number kuue osas, kus dilemmat ja huvide konflikti tekitab töötajate laste palkamine hooajalistele töödele. Kui budistlik lahendus eelistab antud olukorras vaadelda igat olukorda üksikjuhtumina ning toimida vastavalt sellele, siis deontoloogiline lahendus eelistab lõpetada tegevuse, kuna sellega kaasnevad huvide konfliktid. Teooria kohaselt keskendub deontoloogiline eetika inimeste poolt tehtava teo sisule ning sellest tulenevatele moraalsele kohustustele ja budistlik eetika teadvustatud ning oskuslikule käitumisele, mis ei loo kahju ühelegi elusolendile nii mõtte, teo kui ka kõne tasandil. Tuginedes teooriatele, siis julgeb töö autor väita, et deontoloogilise lahenduse valinud juhid eelistasid tulevikus vältida sarnaseid probleeme ning sellest tulenevalt lõpetada laste palkamine hooajalistele töökohtadele. Budistliku lahenduse valijad võisid oma valikus tugineda teadlikule käitumisele ning vaadata tekkinud olukorda laiemalt.

Peatüki kokkuvõtteks võib öelda, et teo sisulisele väärtusele keskenduv eetika ehk siis deontoloogiline eetika eeldab, et inimesed teevad otsuseid emotsioonivabalt ning lähtuvalt teo olemusest mitte teole järgnevatest tulemustest. Läbiviidud küsitluse tulemusena saab magistritöö autor väita, et äris ettetulevate dilemmade lahendamisel ei lähtuta niivõrd deontoloogilisest eetikast. Kuigi päris mitmel korral eelistas nii mõnigi vastaja lahendada eetilist küsimust läbi deontoloogilise eetika, ei valitud antud eetilisest suunast lähtuvaid lahendusi nii palju, et see oleks tõusnud eelistatuimaks suunaks budistliku eetika ja teleoloogilise eetika ees. Situatsioonid, kus deontoloogilise eetika osakaal oli teisekoha vääriline, käsitlesid puudega inimese töölevõtmist, alkoholi jääknähtudega tööle tulemist, altkäemaksu kahtluse tekkimist, onupojapoliitikat, uue töötaja taustauuringut läbi sotsiaalmeedia, töötajate kontoritarvete vargust ning valikut elu ja surma vahel. Eelnevalt loetletud situatsioonid on oma olemuselt keskendunud just hinnangute andmistele. Kui uutele tööle kandideerijatele tehakse läbi sotsiaalmeedia

taustauuring ning sealt saadud informatsiooni võidakse võtta aluseks toole saamise osas, siis sellist tegevust peetakse deontoloogilise eetika seisukohalt valeks. Autori jaoks oli üllatavaks see, et küsitlusele vastajad eelistasid ümbrikupalkade maksmist käsitlevas situatsioonis ainult kaheksateistkümmel korral deontoloogilist lahendust, mis ei poolda ümbrikupalkade maksmist. Kuigi Tutskanjuki (2013) poolt koostatud bakalaureusetöö tulemusena selgus, et eesti ettevõtete juhid tajuvad ärieetika tähendust lähtuvalt aususest, õiglusest, võrdsusest, reeglitest ja seadustest kinnipidamistest, saab käesoleva magistritöö autor väita, et nii see paraku ei ole, sest päris mitmel korral eelistasid ettevõtjad lahendusi, mis ei tulenenud eelpoolmainitud voorustest.

Teleoloogilise eetika pooldajaid oli võrreldes deontoloogilise eetikaga rohkem, kuna kolmel korral osutus teleoloogiline lahendus soosituimaks lahenduseks teiste eetikate ees. Eetilised dilemmad, kus eelistati teleoloogilist lahendust, käsitlesid ümbrikupalga maksmist, ettevõttesisest edutamist versus uue töötaja palkamine ja huvide konflikti kahtlust. Kuigi teleoloogilise eetika fookuses on tegevus, mille tulemusena saavutatakse suurele hulgale inimestele positiivne tulemus, ei oleks osanud magistritöö autor oodata, et just maksudest kõrvalehoidmise ja ümbrikupalkade aktsepteerimisega seotud situatsioonis eelistavad küsitlusele vastajad teleoloogilist lahendust, mis nõustus ettevõtte püsijäämise nimel võtma kasutusele eelpoolmainitud meetmed.

Budistliku eetika kasutamine ärieetiliste dilemmade lahendamisel on üsnagi uudne lähenemine Eestis. Kuigi tegemist on uudse lähenemisega ärivaldkonnas, saab magistritöö autor väita lähtuvalt läbiviidud küsitluse tulemustest, et budistlikule eetikale on Eesti ärikeskkonnas ruumi. Seitsmeteistkümmne situatsiooni lahendamisel kahekümnest, eelistati just budistlikust eetikast tulenevat lahendust. Põhjendused, miks valiti just budistlik lahendus, tulenesid inimeste humaansusest. Kuigi nii mitmedki lahendused sarnanesid sisult deontoloogilisele eetikale ja teleoloogilisele eetikale, oli budistlikust eetikast lähtuvale lahendusele lisatud juurde nii mõtte, käitumise kui ka kõne tasandil tehtav oskuslik tegu.

Empiirilise osa esimese pooles tõi autor välja küsitlusele vastanud valimi üldise tausta kirjelduse. Peatükk 2.2 kirjeldas eetikateooriate rakendamist ärieetiliste dilemmade lahendamisel, kus oli väljatoodud küsitlusele vastanud inimeste valikute põhjendused. Autori arvates oli põnevaimaks tulemuseks just ümbrikupalkade maksmisega seotud

situatsioon, kus suur osa vastajatest eelistas aktsepteerida maksudest kõrvalehoidmist ning seeläbi võimaldada ettevõtte tegutsemist. Antud olukorras oleks autor arvanud, et küsitlustele vastajad ei eelista maksupettust ning valivad deontoloogilise lahenduse teleoloogilise lahenduse asemel. Põhjendused, miks valiti just teleoloogilisest eetikast tulenev lahendus, olid seotud just töökohtade ja ettevõtte säilimisega. Samas selgus ka vastajate poolt lisatud põhjendustest, et üsnagi palju lähtuti vastuste valimisel eelnevatest kogemustest, seda just deontoloogiliste vastuste valimisel.

Tuginedes eelnevatele analüüsidele võib öelda, et Eesti kontekstis on võimalik kohaldada budistlikku eetikat ärieetiliste dilemma lahendamisel. Seda kinnitavad ka läbiviidud küsitluse tulemused, kuna seitsmeteistkümne situatsiooni lahendamisel kahekümnest, eelistati just budistlikust eetikast tulenevat lahendust. Kuigi antud eetika suund on ärieetiliste dilemma lahendamisel uudne lähenemine Eesti ettevõtluskeskkonnas, võib autor järeldada, et Eesti ühiskonnas on võimalik rakendada budistlikku eetikat ärieetiliste dilemma lahendamisel. Lisaks arvab autor, et traditsioonilised läänelikud eetikateooriad rajanevad ratsionaalsusel, kalkuleerimisel ja soovil leida ühte ja ainsat toimivat eetika printsiipi, kuidas eetilisi dilemmasid lahendada. Budistlik eetika soovib läheneda eetilistele dilemma kontekstipõhiselt, kus iga situatsioon on ainulaadne ning oluline on oma tegevusega seal hulgas ka mõttega, mitte luua eha tekitada kahju ühelegi elusolendile. Sellest tulenevalt saab öelda, et Buddha õpetustest tulenevad eetilised juhised on võrdväärseks kasutamiseks teleoloogilise ja deontoloogilise eetika kõrval.

KOKKUVÕTE

Riikide ülene koostöö ning äritegevuse laienemine välisriikidesse on seadnud küsimärgi alla klassikaliste eetikateooriate toimimise erinevates ärieetilistes dilemmades. Moraalsed tõekspidamised ja arusaamad on muutunud ja muutumas, samamoodi on muutunud ja muutumas olukorrad, mis tekitavad dilemmalisi ärimaastikul. Eetikat kui iseseisvat mõistet on üha keerulisem määratleda nii, et see sobiks igasse kultuuri ja olukorda.

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli analüüsida eetikateooriate rakendatavust ärieetiliste dilemmade lahendamisel. Magistritöö teoreetilises osas andis autor ülevaate ärieetika ja ärieetiliste dilemmade olemusest, tõi välja lääneliku ärieetika ning budistliku eetika erinevused ja sarnasused, andes samal ajal ka ülevaate lääneliku ja budistliku eetika rakendamisvõimalustest ärieetiliste dilemmade lahendamisel. Empiirilise osa uurimisülesandeks oli läbi viia erinevate ärieetiliste dilemmade baasil koostatud küsitlus Eesti elanike hulgas ning tuua esile, millistest eetilistest printsiipidest inimesed eetiliste dilemmade lahendamisel lähtuvad.

Ärieetilised konfliktid tekivad olukordades, kus indiviididel ja ettevõtetel puuduvad head ja "õiged" lahendused, sest väljakujunenud uskumused, väärtushinnangud ja tulemusmustrid on konfliktis tekkinud olukorraga. Otsus või tegu, mida tehakse sobiva lahenduse saavutamiseks, sõltub suuresti inimese individuaalsetest omadustest ja kontekstuaalsetest teguritest. Üldjuhul tuginetakse otsustamisel varasematele kogemustele ja tulemusmustritele, mida loodetakse korrata ka tulevikus. Eetiliste küsimuste lahendamisel mängivad olulist rolli ka inimese sugu, vanus ja kultuuriline taust. Moraalne filosoofia kujuneb välja läbi mitmesuguste karjääriga seotud kogemuste ja hariduse.

Ärieetika ja ärieetiliste dilemmade olemus on olnud pidevas muutumises ning kohanenud vastavalt ajalistele tõekspidamistele. Üha enam on hakatud ärieetikale lähenema teaduslikult, kuna äritegevus on muutunud rahvusvaheliseks ning eri kultuuriruumides on erinev arusaam sellest, mis on moraalselt ja eetiliselt õige tegu või tulemus.

Ärimaailmas tehtavad otsused seavad rõhuasetuse ettevõtjale. Seega tuleb ettevõtjal enne äridilemma lahendamist olla kindel, et kogutud on piisaval hulgal fakte, eetilisi norme ja põhimõtteid. Olukorra lahendamisel peab ettevõtja olema avatud ning mõistma, et iga tehtav tegevus/otsus võib olla suure mõjuulatusega erinevatele osapooltele.

Eetikateooriad, mida saab ärieetiliste dilemmade lahendamisel kasutada, on mitmeid. Teleoloogiline eetika ja deontoloogiline eetika on kaks enim uuritud, rahvusvaheliselt aktsepteeritud ja läänelikus teaduskirjanduses tunnustatud eetikateooriaid. Teleoloogiline eetika on oma olemuselt suunatud teo tagajärjele, mille kohaselt hinnatakse tehtava teo õigsust ja väärtust vastavalt tagajärjele. Tegu, mis on moraalselt õige, suurendab saadavate hüvede osakaalu, suurendab inimese heaolu ja õnnetunnet. Mitmete uuringute tulemusena on leitud, et kuigi teleoloogiline eetika idealiseerib õnnetunde olulisust ja selle maksimeerimine peaks olema igasuguste tegude ülimalt eesmärgiks, ei toimi antud lähenemisviis tänapäevases keskkonnas. Eetiliste dilemmade lahendamine lähtuvalt teleoloogilisest eetikast võib kaasa tuua rohkem probleeme, sest inimeste arusaamad õnnest ja rahulolust on küsitava väärtusega ning heaolu saavutamine on seotud puhtalt eetiliste küsimustega ja sotsiaalsete tagajärgedega.

Deontoloogiline eetika seevastu peab oluliseks korda saadetava teo olemust. Kõlbeliselt käituv isik on see, kes lähtub ainult ratsionaalsetest ja moraalsetest printsiipidest, eemaldades oma tegevusest emotsioonid, empaatia ja süütunde. Deontoloogiline eetika lahendab ärieetilisi dilemmasid läbi teo olemuse analüüsimise, mille tulemusena näiteks valetamine kui tegu on alati olemuselt juba väär. Seega näiteks on maksudest kõrvalehoidmine kui valetamine alati väär isegi siis, kui see tagab ettevõtte püsijäämise pikas plaanis. Seevastu teleoloogiline eetika rõhub just tehtava teo oodatavate tulemuste headusele. Kui näiteks maksudest kõrvalehoidmise tulemusena säilib ettevõtte, siis pikas plaanis on see hea nii riigile kui ettevõtjale ja selle töötajatele.

Kuigi eelpool kirjeldatud eetikateooriate kasutamist ärieetiliste dilemmade lahendamisel on rohkesti uuritud, jääb nende kahe eetika seletusjõud väheseks tänapäeva üha rahvusvahelisemaks muutuvaks maailmas. Seetõttu tõi magistritöö autor töösse sisse ka budistliku eetika printsiibid.

Budistlik eetika vaatab eetiliste dilemmade lahendamist laiaulatuslikumalt, tuginedes inimese oskuslikul käitumisel, mis saab alguse õigest vaatest ja arusaamast, väärtustades vägivallatut käitumist üksteise suhtes. Buddha viis käitumis – ja kõlblusjuhist on eetilise tegutsemise alustalaks. Õige mõistmine, õige mõtlemine, kõne, õige tegu ja õige eluviis on justkui ilmalikud moraalikoodeksid, mis kätkevad endas positiivseid põhimõtteid, mida peaks vaimses praktikas arendama ja väljendama (sõna „õige” antud lause kontekstis on oskuslik tegu virgumise suhtes). Humaansusel baseeruvad printsiibid, mida on võimalik järgida ka kultuuriüleselt, soodustavad inimeste vaimset kasvamist, mõistmist, teadvustatud käitumist ja isetust, mille tulemusena eemaldatakse tegevusest ahnus ja vägivalda pooldavad mõttemustrid. Budistlikust eetikast lähtuvalt on maksudest kõrvalehoidmine ebaeetiline ja väär tegevus, kuna sellega kaasab ettevõtja oma töötajad maksukuriitõesse. Budistlikust seisukohast tuleks esmalt optimeerida makse ning kui muud võimalust enam ei nähta ja ettevõtte säilimise nimel on maksudest kõrvalehiilimine vajalik, siis tuleb ettevõttele hiljem ka oma tegu tunnistada ja maksta tagasi maksmata jäänud maksud.

Magistritöö empiirilise osa tarbeks viis töö autor läbi küsitluse, mis koosnes 20 erinevast ärieetilisest dilemmast. Dilemmade koostamisel lähtus autor nende esinemise võimalikkusest ärikeskkonnas. Igale dilemmale pakkus autor välja kolm erinevat lahendust ning lahenduste koostamisel võttis autor aluseks magistritöö teoreetilises osas kirjeldatud eetilised suunad. Teleoloogiline lähenemisviis lähtus positiivsete tulemuste saavutamisest suurele hulgale inimestele, deontoloogiline lahendus eeldas käitumist, mis võiks kujuneda üleüldiseks reegliks ning budistlik lähenemisviis tugines viiele põhimõttele – hoidu võtmast elu, hoidu rääkimast seda, mis ei ole tõsi, hoidu võtmast seda, mida pole antud, hoidu ebamoraalsest seksuaalsusest ning hoidu kasutamast meeli hägustavaid aineid.

Küsitluse vorm, mis koostati Google Docs'i keskkonnas, jagati mitmetesse erinevatesse listidesse ja suhtlusportaali Facebook, et tagada vastajate erinev taust ja võimalikult suur

vastajate hulk. Küsitlusele vastas 135 inimest, kellest 128 olid vastanud kõikidele küsimustele. Empiirilise osa alusena kasutas autor vaid neid ankeete, kus vastati kõikidele küsimustele.

Tulemustest selgus, et 58% vastanutest eelistas budistlikust eetikast lähtuvaid lahendusi. Kuigi budistlike printsiipide kasutamine ärieetikas on Eestis üsnagi uudne, saab magistritöö autor väita, et antud eetika suunal võib olla tugev toetuspõhi Eesti ettevõtlusmaastikul. Põhjendused, miks valiti just budistlik lahendus, tulenesid inimeste humaansetest eesmärkidest ja mõistmisest, et igal teol on erinevaid osapooli mõjutav tagajärg. Vaid 26% vastanutest valis teleoloogilisest eetikast tulenevad lahendused, mis keskenduvad maksimaalse heaolu saavutamise eesmärgile. Samamoodi ei osutunud kuigi populaarseks deontoloogilisest eetikast lähtuvad lahendused, mille osakaal oli ainult 16% kõikidest vastustest.

Vastajate sugude lõikes erinesid lahenduste valikud kahe situatsiooni osas, kus mehed valisid olukorra lahenduseks teleoloogilisest eetikast tuleneva lahenduse ja naised seevastu budistlikust eetikast tuleneva lahenduse. Antud situatsioonideks olid number üks teist, mis käsitles riigihanke vähempakkumise koostamise tarbeks lisainformatsiooni küsimist ebaeetilisel viisil ning situatsioon kolmteist, kus ettevõtte juhil tuli otsustada, et kas ta jagab kliendile kuulujuttudel põhinevat informatsiooni konkureeriva ettevõtte kohta. Põhjendused naisterahvaste poolt, kes valisid budistlikud lahendused, lähtusid eelkõige empaatiast ja sotsiaalsest vastutustundlikkusest. Meeste teleoloogilise eetika valikuid võib magistritöö autor põhjendada sellega, et mehed lähtuvad oma otsuste tegemisel eesmärgist ja saavutusvajadustest.

Vanusegrupi järgi erinesid ärieetiliste dilemmade lahenduste valikud ainult üksikute situatsioonide osas. Ka antud vastajate grupis eelistati budistlike lahendusi teleoloogilistele lahendustele ja deontoloogilistele lahendustele. Suurim hulk vastuseid tuli just vanusegrupist 30-39, mis annab magistritöö autorile võimaluse oletada, et küsitluses osalenud inimesed on piisavalt kaua osalenud tööturul ning neil on tulnud lahendada ärieetilisi dilemmasid.

Lisaks soole, vanusegrupile ja haridusele jagas magistritöö autor küsitluse vastajad ka töökoha järgi. Antud jaotuse üheks põnevamaks tulemuseks saab pidada situatsiooni

number ühe lahenduse valikuid juhtide ja ettevõtjate hulgas. Mõlemad valisid antud ärieetilise dilemma lahenduseks teleoloogilisest eetikast tuleneva lahenduse, mis pooldas maksudest kõrvalehiilimist ning ümbrikupalkade maksmist. Sellest võib magistritöö autor järeldada, et ettevõtjatele ja juhtidele on maksudest kõrvalehoidmine eetiline tegevus kui selle tulemusena säilitatakse ettevõtte püsijäämine.

Empiirilise osa tulemused on magistritöö autorile üsnagi üllatavad, kuna teiste autorite poolt varem läbiviidud uuringute põhjal selgus, et Eestis on enim levinud deontoloogilise eetika suundumused ärieetiliste dilemma lahendamisel. Magistritöö autor saab siinkohal julgelt väita, et inimeste eelistused ärieetiliste dilemma osas ei ole ainult deontoloogilisest eetika printsiipidest lähtuvad, vaid need on segu budistlikust eetikast ja teleoloogilisest eetikast.

Magistritöö tulemused annavad autori arvates võimaluse teema edasiarendamiseks ning põhjalikumaks uurimiseks just budistliku eetika mõjuteguritest ärieetilisest vaatenurgast. Läbiviidud küsitluse tulemusi saab kasutada lähtematerjalina ärieetika õpetamisel, sest pikka aega kasutusel olnud läänelikud eetikasuunad on iganenud või iganemas ning üha enam on hakatud otsima alternatiivseid lähenemisviise mõtestatud ja teadvustatud äriotsuste tegemiseks.

KIRJANDUSE LOETELU

1. **Aafaqi, R., Ahmad, N. H., Ansari, M. A.** Ethical Reasoning: The Impact of Ethical Dilemma, Egoism and Belief in Just World. - Asian Academy of Management Journal, 2005, Vol. 10, No. 2, pp. 81–101.
2. **Akaah, I. P.** Influence of Deontological and Teleological Factors on Research Ethics Evaluations. - Journal of Business Research, 1997, Vol. 39, pp. 71–80.
3. **Albin, R., Lurie, Y.** Moral Dilemmas in Business Ethics: From Decision Procedures to Edifying Perspectives. - Journal of Business Ethics, 2007, Vol. 71, pp. 195–207.
4. **Anderson, B.** Is There Anything Special or Unique about Business Ethics? - Journal of Macrodynamic Analysis, 2012, Vol. 7, pp. 54-68.
5. **Beauchamp, T. L., Bowie, N. E.,** Ethical Theory and Business (7th, Seventh Edition), Pearson /Prentice Hall, 2004, 686 p.
6. **Berg, H., Volkmann, C. K.** Ethical Dilemmas in Entrepreneurial Decision Making, 2012, 23 p.
7. **Bettignies, H. C., Cremer, D.** Pragmatic Business Ethics. - Business Strategy Review, 2013, Vol. 24, Issue 2, pp. 64–67.
8. **Beverungen, A., Case, P.** Editorial introduction: where is business ethics? - Business Ethics: A European Review, 2011, Vol. 20, No. 3, pp. 229 – 231.
9. **Bowie, E. N.** (2002) A Kantian approach to business ethics. - Ethical Issues in Business: a philosophical approach. 7th. edn. New Jersey: Prentice Hall, 2002, 13 p.
10. **Bowie, N. E., Harris, J. D., Harry, J. S., Jared, D.** Ethics and entrepreneurship. - Journal of Business Venturing, 2009, Vol 24, pp. 407–418.
11. **Brown, E. M., Trevino, L. K.** Managing to be ethical: Debunking five business ethics myths. - Academy of Management Executive, 2004, Vol. 18, No. 2, pp. 69 -81.
12. **Brown, K.** Buddhist Ethics, 2009, 6 p.

13. **Brown, W. T.** Introduction to Buddhism - Spice Digest, Freeman Spogli Institute for International Studies, Fall 2007, 3 p.
14. **Business and Economic Ethics** [http://www.edb.gov.hk/attachment/en/curriculum-development/kla/pshe/references-and-resources/ethics-and-religious-studies/business_ethics_pdf_eng.pdf] 01.10.2014
15. **Business Ethics** - Stanford Encyclopedia of Philosophy, 12. april 2008. [<http://plato.stanford.edu/entries/ethics-business/#CorBusEth>] 14.09.2014
16. **Cadbury, Sir A.** Ethical managers make their own rules - Harvard Business Review, 1987, Vol. 65, Issue 5, pp. 69-73.
17. **Case, P., Brohm, R.** Buddhist belief and living ethics: challenging business ethics. - In: Belief and Organization, James Cook University Australia, Palgrave Macmillan, 2012, pp. 51-68.
18. **Chang, O.** Humanistic Buddhism and Business Ethics. – Hsi Lai Journal of Humanistic Buddhism, 2005, pp. 181-188.
19. **Ciulla, J. B.** Is Business Ethics Getting Better? A Historical Perspective. - Business Ethics Quarterly, 2011, Vol. 21, pp. 335-343.
20. **Cohen, J.** Appreciating, understanding and applying universal moral principles. - Journal of Consumer Marketing, 2001, Vol. 18, No 7, pp. 578 – 594.
21. **Dahlke, P.** The Precepts in Buddhism. The Five Precepts, Collected Essays - The Wheel Publication, 2008, No. 55, 14.p.
22. **Daniels, P. L.** Climate change, economics and Buddhism — Part I: An integrated environmental analysis framework. - Ecological Economics, 2010 a, Vol. 69, pp. 952–961.
23. **Daniels, P. L.** Climate change, economics and Buddhism — Part 2: New views and practices for sustainable world economies. - Ecological Economics, 2010 b, Vol. 69, pp. 962–972.
24. **Dion, M.** Are ethical theories relevant for ethical leadership? - Leadership & Organization Development Journal, 2012, Vol. 33, Issue. 1, pp. 4 – 24.
25. **DN 31** ‘Sigāl’ile antud (nōuande) sutra’ (*Sigālovāda Sutta*,) [<http://www.accesstoinight.org/tipitaka/dn/dn.31.0.nara.html>] 08.10.2014
26. **Duska, R. F.** Why Business Ethics Need Rhetoric: An Aristotelian Perspective.- Business Ethics Quarterly, 2014, Vol. 24 Issue 1, pp. 119-134.

27. **Eetikaterminite sõnastik.** Avalik teenistus
[http://www.riigikantselei.ee/failid/Eetikaterminite_s_nastik.doc] 12.09.2014
28. **Eggleston, B.** Utilitarianism. - Encyclopedia of Applied Ethics, Second Edition, 2012, Vol. 4, pp. 452-458.
29. **Engleman – Lampe, C., Lampe. M.** Mindfulness-based business ethics education. - Academy of Educational Leadership Journal, 2012, Vol. 16, Issue 3, pp. 99-110.
30. **Gesang, B.** Utilitarianism with a Human Face. - The Journal of Value Inquiry, 2005, Vol. 39, pp. 169–181.
31. **Gustafson, A.** In Defense of a Utilitarian Business Ethic. - Business and Society Review, 2013, Vol. 118, Issue 3, pp. 325 – 360.
32. **Hammond, P. J.** Consequentialist Decision Theory and Utilitarian Ethics. - European University Institute, 1991, 35 p.
33. **Heath, J.** Business Ethics and Moral Motivation: A Criminological Perspective. - Journal of Business Ethics, 2008, Vol 83, pp. 595–614.
34. **Hitt, M. A., Collins, J. D.** Business Ethics, Strategic Decision Making, and Firm Performance. - Business Horizons, 2007, Vol 50, pp. 353–357.
35. **Hooker, J.** Why Business Ethics? - Carnegie Mellon University, 2003, 7 p.
[<http://web.tepper.cmu.edu/ethics/whybizethics.pdf>] 03.06.2014
36. **James, E. L., Pratt, C.** Advertising Ethics: A Contextual Response Based on Classical Ethical Theory. - Journal of Business Ethics, 1994, Vol. 13, No. 6, pp. 455-468.
37. **Kahn, A.** Thitanano (Andrus Kahn)
[<http://andruskahn.blogspot.com.au/?view=magazine>] 12.11.2014
38. **King, S. B** Socially Engaged Buddhism - In Dimensions of Asian Spirituality. Honolulu: University of Hawai'i Press, 2009, p. 210.
39. **Kooskora, M.** Mida tähendab olla eetilise, organisatsioonilise, (äri)tegevuse. Eetika eelised, kasud äris. EBS, JYU, 2007, p. 25
40. **Lincoln, S. H., Holmes, E. K.** Ethical Decision Making: A Process Influenced by Moral Intensity. - Journal of Healthcare, Science and the Humanities, 2011, Vol 1, No. 1, pp 55-69.
41. **Läänemets, M.** Kuidas lahendab budism tänapäeva probleemid? - Sirp, 28.september 2012.

42. **Maiste, V. S.** Margit Sutrop: meie ühiskond on julm ja egoistlik - Sirp, 04. märts 2005.
43. **Mann, T.** What Causes an Ethical Dilemma in Conducting Business? - Demand Media [<http://smallbusiness.chron.com/causes-ethical-dilemma-conducting-business-23439.html>] 15.12.2014
44. **Meel, M.** Ärietika.- Tallinn: Külim, 2000, p. 112
- 45. Merriam Webster Dictionary**
[<http://www.merriam-webster.com/thesaurus/dilemma>] 15.12.2014
46. **Meyer, J., Moberg, D. J.** A Deontological Analysis of Peer Relations in Organizations - Journal of Business Ethics, 1990, Vol. 9, No. 11, pp. 863-877.
47. **Mill, J. S.** Utilitarianism. - Ontario: Batoche Books Limited, 2001 (Esmailmumine 1861), 63p.
48. **MN 117** 'Suure neljakümne suutra' (*Mahācattārīsaka Sutta*,)
49. **Monson, J. M.** Business within Limits: Deep Ecology and Buddhist Economics. Journal of Buddhist Ethics. – Business within Limits: Deep Ecology and Buddhist Economics, Edited by Laszlo Zsolnai and Knut Johannessen Ims, Bern: Peter Lang Publishing, 2006, pp. 22-30.
50. **Norberg-Hodge, H.** Buddhism in the Global Economy. - ISEC, 2010, 13 p.
51. **Pace, S.** Does Religion Affect the Materialism of Consumers? An Empirical Investigation of Buddhist Ethics and the Resistance of the Self. - Journal of Business Ethics, 2013, Vol. 112, Issue 1, pp. 25-46.
52. **Pauling, C.** Introducing Buddhism. Windhorse Publications, 1993, 80 p.
53. **Piller, C.** Valuing Knowledge: A Deontological Approach. - Ethical Theory and Moral Practice, 2009, Vol. 12, Issue 4, pp. 413-428.
54. **Pizarro, D.** Nothing More than Feelings? The Role of Emotions in Moral Judgment. - Journal for the Theory of Social Behaviour, 2000, Vol. 30, Issue 4, pp. 355 – 375.
55. **Place, K. R.** A Qualitative Examination of Public Relations Practitioner Ethical Decision Making and the Deontological Theory of Ethical Issues Management - Journal of Mass Media Ethics, 2010, Vol. 25, pp. 226–245.
56. **Pojman, L. P.** Eetika. Õiget ja väära avastamas. Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus, 2005, 424 lk.

57. **Preston, N.** Understanding Ethics. - Federation Press, 1996, pp. 39-66.
[http://www.avalikteenistus.ee/arhiiv/ope/html/readings/8_19_0.html]
58. **Puntarigivat, T.** Toward a Buddhist Social Ethics: The case of Thailand
[<http://www.crosscurrents.org/buddhistethics.htm>] (12.10.2014)
59. **Raza, A., Dr. Ramzan, M.** Determinants of Business Ethics on Multinational and Local Organizations. - Journal of Business Studies Quarterly, 2013, Vol. 4, No. 4, pp. 47-55.
60. **Renouard, R.** Corporate Social Responsibility, Utilitarianism, and the Capabilities Approach. - Journal of Business Ethics, 2011, Vol. 98, Issue1, pp. 85 – 97.
61. **Robertson, M., Walter, G. A.** Critical Reflection on Utilitarianism as the Basis for Psychiatric Ethics. Part I: Utilitarianism as an Ethical Theory. - Journal of Ethics in Mental Health, 2007, Vol. 2, 4 p.
62. **Robinson, D. A.** Ethics & ethical dilemmas, introducing the business ethics synergy star – a technique for defining a dilemma and resolving it. - Brisbane Graduate School of Business, Queensland University of Technology, 2005, 16 p.
63. **Rossy, G. L.** Five questions for addressing ethical dilemmas. Strategy & Leadership, 2011, Vol. 39 Issue 6, pp. 35 – 42.
64. **Sangharakshita.** The Buddha's Noble Eightfold Path. - Windhorse Publications, 2007, 144 p.
65. **Sayre-McCord, G.** Kant's Grounding for the Metaphysics of Morals, 2000, 7 p.
66. **Sensen, O.** Kant's Conception of Inner Value. - European Journal of Philosophy, 2011, Vol. 19, Issue 2, pp. 262 – 280.
67. **Siirde, V.** Eetilise organisatsioonikultuuri kujundamine. Ettevõtlusmajandus Eestis ja Euroopa Liit, Tartu Ülikool, Mattimar OÜ, 2003, p. 244.
68. **Stanford Encyclopedia of Philosophy**, Business Ethics, First Publisher, 16. April 2008 [<http://plato.stanford.edu/entries/ethics-business/>] 04.11.2014
69. **Staveren, van I.** Beyond Utilitarianism and Deontology: Ethics in Economics - Review of Political Economy, 2007, Vol. 19, No. 1, pp. 21–35.
70. **Zsolnai, L.** Buddhist Economics for Business, Corvinus University of Budapest, Business Ethics Center, 2009, 13 p.
71. **Thera, P.** The Threefold Division of the Noble Eightfold Path. - Buddhist Publication Society, Kandy, Sri Lanka, Bodhi Leaves, 2010, No. 32, 9 p.

72. **Tutskanjuk, J.** Ärietika tajumine Eesti erasektori juhtide seas aastatel 2011-2014. TÜ majandusteaduskond ettevõtluskeskus, 2014, 77 lk. (bakalaureusetöö)
73. **Whetstone, J. T.** How Virtue Fits Within Business Ethics. - Journal of Business Ethics, 2001, Vol. 33, pp. 101–114.
74. **Wolfson, P.** Secular Buddhism and the Quest for a Lived Ethics. – Tikkun Magazine, 2014, Vol. 29, No. 1, pp. 40-48.

LISAD

Lisa 1. Internetipõhine küsimustik

Hea vastaja!

Olen Tartu Ülikooli majandusteaduskonna magistrant ja viin läbi uuringut oma magistritöö raames. Töö eesmärgiks on võrrelda lääneliku ja budistliku eetika rakendamisevõimalusi ärieetiliste dilemmade lahendamisel, saamaks teada Eesti ärieetilist suundumust ning Buddha õpetustest tulenevate juhiste sobitumist Eesti ärikeskkonda.

Ankeet koosneb 20 situatsioonist ja igale situatsioonile on lisatud võimalikud lahendused. Teil tuleb valida sobiv lahendusviis ja vajadusel seda põhjendada. Oodatud on ka erinevad arvamused ja kommentaarid. Küsimuste vastamiseks kulub 20 minutit ning uuringu käigus kogutud andmed on konfidentsiaalsed ning neid kasutatakse magistritöö koostamisel üksnes üldistatud kujul.

Kui Teil on hiljem huvi tutvuda uurimistööde tulemustega, siis palun võtke minuga ühendust [birgitkuntu\(at\)gmail.com](mailto:birgitkuntu(at)gmail.com)

Head vastamist soovides,

Birgit Kuntu

Sugu

- Mees
- Naine

Vanus

- 20 - 29
- 30 - 39
- 40 - 49
- 50 - 59

- 60-....

Haridustase

- Põhiharidus
- Kesk-või keskeriharidus
- Kõrgem haridus

Töökoht

- Juht
- Spetsialist
- Ametnik
- Tööline
- Õpilane
- Ettevõtja
- Muu

Situatsioon 1

Kuna Teie tööandja on majanduslikes raskustes, teeb ta Teile ettepaneku maksta 6 kuud töötasu ümbrikupalgana, et maksude arvelt raha kokku hoida. Samuti annab ülemus teada, et nõustumise korral saab Teie sissetulek olema 20% suurem ametlikust palgast ning maksude nn 'optimeerimise' arvelt kokku hoitud raha aitab ettevõttel vältida pankrotti ja koondamisi. Kuidas reageerite?

- o Nõustun, sest pikas plaanis on see kasulik - ettevõtte jääb püsima, samuti minu töökoht. Lisaks on tore saada 6 kuud suuremat palka
- o Ei nõustu. Tegemist on ebaetilise teoga ja maksudest kõrvalehoidmisega. Asun vajadusel uut töökohta otsima.
- o Ei nõustu. Ülemusest on ebaetiline sellist ettepanekut esitada. Keeldun kuna leian, et maksudest kõrvalehoidmine on kõlbetu ja seadusevastane ning kui ma nõustun, olen ka mina osaline maksukuriteos.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Lisa 1 järg.

Situatsioon 2

Teie tööandja on majanduslikes raskustes ning on teatanud äsja üldkoosolekul, et ettevõtte ei suuda järgmised kuus kuud maksta kõikidele töötajatele lepingus kokkulepitud töötasu. Ülemusel tuleb otsustada, kas koondada 10 töötajat, et säilitada lepingutega sätestatud palgad või vähendada 10% kõikide töötajate töötasusid, vältimaks koondamisi (Teie koondatavate hulka ei kuuluks, küll aga üks Teie hea kolleeg). Millise lahendusvariandi valiksite?

- o Vähendada kõigi palku. See säästab 10 inimese töökoha ja väldib koondamistega paratamatult kaasnevat lisakoormust. Pikas plaanis on see kõigile kasulik
- o 10 inimest koondada. Palga vähendamine 10% mõjub otseselt minu rahakotile. See pole õiglane - miks peaksin mina kannatama. Teen tööd hästi ja täiskoormusega, miks peaksin vähem tasu saama.
- o Eelistan vähendada kõikide palka 10%, kuna see on õiglasem. Ühtlasi tugevdab see minu arvamust ettevõttest – lihtsam on alati inimesi koondada, ent ülemus püüab halvimas olukorras kõikidest töötajatest ikkagi hoolida.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Situatsioon 3

Te olete raamatupidaja ettevõttes, kus on paika pandud väga kindlad reeglid esinduskulude osas. Ühel hommikul tuleb Teie juurde töötaja, kes esitab Teile arve esinduskulude katmiseks. Esinduskulude avaldusel on olemas kõik vajalik informatsioon ja sealhulgas ka ettevõtte juhataja allkiri. Sama päeva lõunapausi ajal juhtute kokku tuttavaga, ning ta räägib Teile, kuidas ta veetis eelneval õhtul lõbusalt aega Teie ettevõtte töötajaga. Iseenesest ei ole selles teabes midagi halba, kuid siis meenub Teile, et see sama töötaja esitas Teile hommikul esinduskulude katteks arve, kus oli märgitud, et õhtusöök toimus klientidega. Tuttavalt saadud informatsiooni põhjal polnud tegemist esinduskuludega, vaid isiklike kulutustega. Juhatajale rääkimine paneks

Lisa 1 järg

arve esitanud töötaja halba valgusesse ja see võib tähendada tema töökoha kaotust. Kuidas käituksite antud situatsioonis?

- o Kuna Te olete oma töös aus ja ei soovi riskida enda töökohaga, siis otsustate rääkida juhatajaga. Tegemist on valetamisega ja ettevõtte rahade väärkasutamisega.
- o Te otsustate mitte ülemusele rääkida vaid räägite arve esitanud töötajaga ja palute tal edaspidi mitte selliseid arveid esitada, kuna isiklikuks hüvedeks tehtud kulud tuleb töötajatel endal maksta.
- o Annaksin võimaluse töötajal ise ebaaus tegu heaks muuta. Seejärel pöördusin vajadusel ülemuse poole.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Situatsioon 4

Teie tööleasumisest ettevõtte ostujuhina täitub 10 aastat. Kuna Teie tööd ja koostööd hinnatakse väga kõrgelt väljaspool ettevõtet, saate oluliselt koostööpartnerilt tänutäheks hinnalise reisi. Paraku keelavad aga Teie ettevõtte reeglid selliste kingituste vastuvõtmise oma koostööpartneritelt. Samas on Teile teada, et nii mõnedki töötajad on eiranud antud reegleid ja midagi pole juhtunud. Kuidas käituksite antud situatsioonis?

- o Loobute kingitusest. Puhkus kuluks Teile iseenesest ära, kuid Te loobute kingituse vastuvõtmisest, sest see on vastuolus firma reeglitega.
- o Võtate kingituse vastu. Koostööpartnerilt saadud kingitus rõõmustab Teid väga ja võtate selle vastu, kuna plaanisite nagunii reisima minna. Kuna ka teised töötajad on käitunud minevikus sarnaselt siis tegelikult pole see probleemiks.
- o Loobute kingitusest. Teavitate kingituse saatjat, et te ei saa kingitusi vastu võtta, kuna seda ei luba firma eeskiri, kuid olete rõõmus ja tänulik meelespidamise eest.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Lisa 1 järg

Situatsioon 5

Ettevõtte juhataja asub tööle uuele ametikohale ning seoses sellega hakatakse otsima uut inimest tema ametikohale. Läbi viidud konkursi tulemusena jäävad sõelale kaks kandidaati. Esimene kandidaat on 9 aastat samas ettevõttes tööl olnud töötaja, tal on hea ülevaade ettevõtte toimimisest ja eesmärkidest. Varasemalt on ta ka asendanud eelnevat juhatajat. Teine kandidaat on väljastpoolt ettevõtet, kes on varasemalt töötanud juhatajana mitmeid aastaid, tal on väga head soovituskirjad oma eelnevate töökohtadelt ja tegemist on hinnatud meeskonnatöötajaga. Kuidas otsustaksite?

- o Palkan uue töötaja. Tööle tuleks võtta inimene, kes on eelnevalt töötanud juhatajana sarnases valdkonnas. See tähendab, et tal on suurem juhtimiskogemus ja teadmised, kuidas juhtida osakonda.
- o Kui ettevõtte enda töötaja isiksuslikud parameetrid, kvalifikatsioon, potentsiaal ning tema sobivus konkreesse kollektiivi on aastatega kinnitust leidnud, tuleks eelistada töötaja ettevõttesisest ümberpaigutamist
- o Juhul, kui uus inimene sobib ka teise kandidaadi töökohale, tuleks talle teha vastav kandideerimisettepanek.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Situatsioon 6

Väikeettevõtte omanikud on aastaid palganud hooajaliselt tööle oma töötajate lapsi. Nüüd on aga tekkinud juhtkonnas küsimus, kas antud tegevust jätkata ka edaspidi või lõpetada see, kuna ühel töötajal on tekkinud kahtlused huvidekonfliktide osas. Kuidas tuleks edasi käituda?

- o Kuna tegevus põhjustab huvide konflikte, siis tuleb see lõpetada.

Lisa 1 järg

- o Juhatusel tuleks mõelda erinevatele lahendustele ning püüda säilitada võimalus laste palkamiseks hooajalistele töödele. Pikas plaanis see õpetab lastele töökasvatust ja perede ühendamine ettevõttega on positiivne
- o Iga olukorda tuleks käsitleda üksikjuhtumina ning toimida vastavalt sellele.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Situatsioon 7

Kõrgelt pereväärtusi hindava ettevõtte juhtivtöötajad käivad tihti välislähetustel. Sellega kaasnevad ka pikad ning meeleolukad õhtusöögid koostööpartneritega. Ühel sellisel väljasõidul lahkub õhtusöögilt üks töötajatest võõra kaaslasega ning suundub oma hotellituppa. Teistele töötajatele on teada, et tegemist ei ole tema elukaaslasega. Järgmistel reisidel kordub sama ning teiste töötajatele tekitab olukord meelehäarmi. Mida teeksite Teie ettevõtte juhina?

- o Vallandate antud töötaja, kuna Te ei soovi kahjustada ettevõtte mainet.
- o Räägite töötajaga ja tuletad talle meelde firma põhiväärtusi ning ühtlasi palud tal mõelda ka oma kaaslasel ja väärtustada teda rohkem.
- o Räägite töötajaga ning mõistate sarnase ebaeetilise käitumise hukka. Lisaks palute tal järele mõelda kuidas selline tegu võib kahjustada mitte ainult tema pere vaid kõiki ümbritsevat sh. ettevõtte üldist moraali ja mainet.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Situatsioon 8

Ettevõttesse, mille põhitegevuseks on catering teenuse pakkumine, otsitakse suure pingetaluvusega ettekandjaid, kellel on töötamise kogemus suures kiirtoitlustusettevõtetes. Ligi 300 avalduse seas on ka ühe vaegkuulja avaldus, kes on eelnevalt töötanud ettekandjana väikelinna kohvikus. Kuigi tal puudub

Lisa 1 järg

teeninduskogemus suures toitlustuskohas, on tal olemas väga head soovituskirjad. Mida teeksite Teie ettevõtte juhina?

- o Kuna Teile on oluline kogemuse olemasolu suurtes toitlustusettevõtetes ja kiiresti töötamine, kuid temal see puudub, ning lisaks on ta ka vaegkuulja, siis paraku Te teda vestlusele ei kutsu. Teie otsus on tingitud sellest, et suurüritustel tuleb anda endast maksimum ja Te kahtlete, et tema seda teha suudab.
- o Kuna töökohale on konkreetsed nõuded ja kandidaat ei vasta nendele, siis on ratsionaalsem palgata inimene, kes vastab 100% nõuetele.
- o Kuigi tal pole vastavaid kogemusi, otsustate Te temaga vestelda ja võtta ühendust soovitajatega, sest tegemist võib olla väärt töölisega.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Situatsioon 9

Teie ettevõtte töötaja on mitmeid kordi ilmunud tööle alkoholi jääknähtude kahtlusega. Te olete teinud talle mitmeid noomitusi ja ta on lubanud end muuta, kuid mõne aja möödudes olukord kordub. Teile on teada, et töötajal on suur pere ja tema igakuine sissetulek võimaldab perel tagasi maksta majalaenu. Tema vallandamine paneks ka Teie ettevõtte keerulisse olukorda, kuna tema töö on spetsiifiline ja asendaja leidmine oleks keeruline. Ühel päeval tuleb töötaja taas tööle joobetunnustega ning Te teete talle ametliku noomituse andes teada, et olukorra kordumisel Te peatate temaga töösuhte. Paraku ei lase järgmine kord end kaua oodata. Milline oleks Teie lahendus antud olukorrale...?

- o Te vallandate tööliste, sest töötaja ei ole lubadusest kinni pidanud.
- o Kuna töötajale asendaja leidmine võtab aega, siis räägite töötajaga ja vähendate tema töötasu, lootuses, et pikas perspektiivis võtab ta end käsile.

Lisa 1 järg

o Te räägite töötajaga ning palute tal võtta puhkus selleks, et minna võõrutusravile. Samal ajal garanteerite, et säilitate tema töökoha ja tal on võimalus pärast ravi tagasi tööle asuda.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Situatsioon 10

Te töötate ettevõttes ostu-müügi juhina ning olete saanud olulise koostööpartneriga kokkuleppele suure tehingu osas. Paberite allkirjastamise päeval teatab koostööpartner, et ta on nõus veel hinda alandama, kui Teie ettevõtte teeb annetuse organisatsioonile, mis kuulub koostööpartneri esindajale isiklikult. Kuidas käitute?

o Jääte eelnevalt saavutatud kokkuleppe juurde, mis on varasemalt kokkulepitud, kuna rahalise annetuse tegemine ei tundu Teile õige.

o Olete nõus uue kokkuleppega, sest garanteerite ettevõttele soodsama pakkumise ja suurema kasumi ning endale suurema tulemustasu.

o Teen selgeks kas antud tegevus on seaduslik, analüüsin tekkinud olukorda ka oma ülemusega ning langetan otsuse vastavalt sellele, kuidas oleks kõige eetilisem antud olukorras toimida.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Situatsioon 11

Teie ettevõtte on pankroti äärel ning edasine tegevus ja ellujäämine sõltub suuresti sellest, kas ettevõttel õnnestub võita riigihankel vähempakkumine või ei. Enne pakkumise esitamist selgub, et ettevõtte omaniku hea tuttav on riigihanke komisjonis ja läbi tema on võimalus teada saada soodsaima pakkumise tingimused ja summa. Kuidas käituksite ettevõtte juhina?

o Teete pakkumise ilma siseinfot küsimata, lootes, et Teie firma võidab vähempakkumise.

Lisa 1 järg

- o Kasutate oma tuttavat, et tagada kindel võit vähempakkumisel ning säilitada ettevõtte edasine tegevus.
- o Teete pakkumise 0% kasumiga, eesmärgiga ausalt ja kindlalt võita konkurss ning garanteerida ettevõtte püsijäämine.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Situatsioon 12

Ettevõttest lahkub ostujuht ning ajutiselt hakkab teda asendama ettevõtte sekretär. Mõne kuu möödudes on selgunud, et lisaks oma töökohustustele tuleb sekretär suurepäraselt toime ka ostujuhi töökohustuste täitmisega. Kolme kuu möödudes otsustab sekretär juhatajalt palka juurde küsida, kuna töökohustuste hulk on suurenenud ja lisandunud ajutine töökohustus on sujuvalt muutunud põhitööks. Läbirääkimiste tulemustena tõsteti sekretäri palka veel 10%, millega sekretär pole aga rahul. Kuidas peaks sekretär käituma?

- o Ettevõttest lahkuma, kuna tegemist on ebaõiglase teoga. Tehes ära kahe inimese töö on sekretär väärt suuremat palgatõusiu.
- o Ettevõttesse tööle jääma, kuna tema palk on suurem, kui varem ja töö mida ta teeb pakub talle rahuldust. Lisaks on tal võimalus mõne kuu möödudes uuesti palka juurde küsida.
- o Sekretär peaks ausalt oma mõtteid ja tundeid ülemusele väljendama ning paluma, et tema palka tõstetakse vastavalt töökohustuse kasvule.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Situatsioon 13

Olete ettevõtte juht ja saate kõne oma kliendilt, kes soovib saada taustainfot ühe konkureeriva ettevõtte kohta. Te teate, et ühel Teie töötajal on olnud väga halb kogemus

Lisa 1 järg

selle ettevõttega. Kuigi Teil isiklikult konkureeriva ettevõtte kohta kaebusi ei ole, siis kuidas käitute?

- o Isegi, kui tegemist on konkureeriva ettevõttega ei räägi Te nende kohta midagi halba, sest see ei jäta head muljet ka Teie ettevõtte kohta.
- o Räägite ausalt ära oma kliendile mida Te teate, sest nii säästate ka Teda ebameeldivustest.
- o Ütlete kliendile, et Teil puudub isiklik kogemus selle ettevõttega ning seetõttu pole Teil võimalik seda ettevõtet kommenteerida.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Situatsioon 14

Teie ettevõtte võõrustab suurt gruppi külalisi välisriigist. Ülemus teeb Teile ülesandeks leida sobiv ööbimiskoht, kus oleks olemas kõik vajalikud teenused ning mis ei asuks väga kaugel teie kontorist. Alles hiljuti on Teie sugulane alustanud majutusteenuse pakkumisega ning seal on olemas kõik, mida on Teil vaja. Alles alustanud ettevõtjana oleks Teie pakkumine temale väga oluline, kuigi tegemist ei ole just kõige odavama hinnaklassiga. Kuidas käituksite?

- o Otsite lisaks mõne teise pakkuja ja palute mõlemalt hinnapakumist, kuna oleks vääri osta sisse kallist teenust isegi kui tegemist on Teie sugulasega.
- o Räägite oma ülemusega ning tellite kõik teenused oma sugulaselt, kuna nii ei tule Teil hakata teisi pakkumisi otsima, see säästab Teie tööaega ja on parim lahendus kõikidele osapooltele.
- o Võtate hinnapakumise nii enda sugulaselt kui teistelt teenuse pakkujatelt. Samuti teatate ausalt juhile, et Teie sugulane alustas just ettevõtlusega ja pakub teenust, mis vastab juhi nõudmistele ning palute võimalusel temalt teenuse sisseostmist.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Lisa 1 järg

Situatsioon 15

Ettevõtte tegeleb riiete müügiga. Mõned kuud tagasi palgati tööle uus teenindaja, kes oma olemuselt on väga sobiv müügitöök. Uue teenindaja müügitulemused on olnud väga head. Samas on ka selgunud, et uue müüja müügiedu seisneb tema suurepärasel oskuses müüa (ehk “pähe määrada”) klientidele riideid, isegi kui need kliendile ei sobi või mida kliendil otseselt polnudki plaanis osta. Mida peaks juhataja tegema?

- o Klientidele valetamine ei ole ilus isegi kui sellega on kaasnenud head müügitulemused, seega tuleks rääkida töötajaga ning paluda tal mitte enam klientidele valetada.
- o Kuna kaebusi ei ole klientidelt laekunud ja müügitulemused on tunduvalt paranenud, siis ei tuleks juhatajal kuidagi reageerida, sest oluline on säilitada hea müük, mille tulemusena oleks võimalik tõsta ka töötajate palka.
- o Juhatajana tunnustan töötajat hea töö eest ning samas juhin tähelepanu sellele, et kliendi rahulolu on meie töö olulisim eesmärk. Klient on see, kes meile kõigile palka maksab ning klientidele ebasobiva kauba müük ei too pikas perspektiivis kasu ei kliendile endale, (klient ei tule enam tagasi kui ta pole hiljem ostuga rahul), töötajatele kui ka seeläbi tervele ettevõttele.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Situatsioon 16

Ettevõttel on traditsiooniks kinkida iga kooliaasta alguses lastega töötajatele koolitarvete kinkepakk. Sel aastal otsustas ettevõtte enne kooliaasta algust koolitarvete kinkimisest loobuda. Kuna koolitarvete kinkimine oli peredele suureks abiks olnud ning aastaid tagasi lubati et see traditsioon saab olema iga-aastane, otsustasid osad töötajad õigluse jaluleseadmiseks võtta oma lastele ettevõtte kontorist kaasa ebaolulise maksumusega kontoritarkust (paber, pastakad, pliiatsid jms). Kuidas Te suhtute töötajate käitumisse?

Lisa 1 järg

- o Kontoritarvete lastele viimine on taunitav sest vargus on vargus isegi siis, kui ettevõtte finantsiline olukord ei kannata sellise tegevuse tõttu.
- o Kuna paberid-pliiatsid lähevad lastele koolitarveteks ja ettevõtte ka lubas seda selge sõnaliselt aasta alguses, siis on antud tegevus õiglane.
- o Tegemist on taunitava teoga, kuna vargus on ebaetiline tegu, millega kaasneb sageli ka hilisem varjamine ning valetamine.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Situatsioon 17

Alustasite tööd personalispetsialistina uues kohas, kus esmaseks tööülesandeks on uue töötaja valimine. Lisaks soovitajatele helistamisele palub Teie ülemus Teil teha kandidaatide taustauuring läbi sotsiaalmeedia. Taustauuringu tegemiseks pakub ülemus välja värbamisprotseduuri ajaks tööle soovijate lisamise Facebooki sõbralisti. Juhul, kui töölekandideerija aktsepteerib Facebookis sõrakutse, avaneb personalijuhile võimalus avaramaks ülevaateks kandidaadi isiklikust eraelust, mille nüansse värbamisprotseduuris suure tõenäosusega ei ilmneks. Kuidas suhtute antud ettepanekusse?

- o Pikas plaanis on ettevõttel kasulik teada ka töötaja eraelulist tausta, kuna nagunii tuleb see hiljem välja. Parem kohe ebasobivat töötajat mitte valida kui ta hiljem vallandada.
- o Tegemist on ettevõtte sekkumisega inimese privaatsesse eraellu, mis on lubamatu
- o Räägin juhatajale oma eetilistest dilemmadest ja juhin tema tähelepanu sellele, et saadud info võib mõjutada erapooletut otsustamisprotsessi. Seega oleks väär teha otsus saadud informatsiooni põhjal.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Lisa 1 järg

Situatsioon 18

Ettevõttes viiakse läbi töötajate hindamine, mis on aluseks tulemuspalga määramisel. Teie otsene ülemus delegeerib oma alluvatele ka selliseid ülesandeid, mis ei ole nende töökohustuseks. Kui töö on töötajate poolt tehtud, esitab ta tehtud töö oma ülemustele, jättes mainimata alluvate panuse. Sellise käitumise tulemusena on tema tulemuspalga suurus tunduvalt suurem kui Teil. Kuidas käituksite?

- o Otsustate rääkida personalijuhatajaga, sest selline käitumine ei ole aus teiste töötajate suhtes.
- o Väljendate oma rahulolematust ja palute ülemusel lõpetada oma töötajate ärakasutamine.
- o Räägite ülemusega ja väljendate talle ausalt oma taunivat hoiakut sarnase käitumise suhtes. Lisaks palute tal leida võimaluse, kuidas tunnustada ja motiveerida töötajaid, kes tegelikult teevad antud töö ära.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Situatsioon 19

Kuulute ettevõtte juhatusse, mille müügitulemus on drastiliselt vähenenud ja see on seadnud ettevõtte majanduslikult keerulisse olukorda. Üha raskemaks on muutunud ka töötajatele palkade väljamaksmine. Vaatamata firma raskele olukorrale teeb juhatuse esimees ettepaneku dividendide maksmiseks. Selle otsuse vastuvõtmine võib kaasa tuua osade töötajate koondamise või uue pangalaenu võtmise. Kuidas hääletaksite Teie?

- o Te hääletaksite dividendide maksmise poolt. Isegi kui see tähendab osade töötajate koondamist või pangalaenu võtmist. Teie olete oma tööd juhatajana väga hästi teinud ning seega väärte ka tulemustasu.

Lisa 1 järg

- o Te hääletaksite dividendide maksmise vastu. Juhul, kui see tähendab töötajate mitte koondamist ning võlakoorma mitte suurendamist. Ettevõttele tervikuna on oluline finantsseisu paranemine ja töötajate töökohtade säilitamine.
- o Te hääletaksite dividendide maksmise vastu. Ettevõtte juhtkond ei peaks majanduslikult raskes olukorras dividend endale maksma, kuna see poleks aus käitumine töötajate ega ka ettevõtte suhtes. Eriti rasketel aegadel peaksid juhid näitama üles solidaarsust ja isiklikku eeskujut.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Situatsioon 20

Ettevõtte territooriumi valvavad neli koera. Majandusaasta teises pooles haigestub kaheksa aastane valvekoer, kes on kogu oma elu valvanud ettevõtte territooriumi väga hästi. Looma- ja veterinaararsti sõnadekohaselt kulub koera ravimiseks üsnagi suur summa, ning koera kõrgest eest tingituna ei saa olla ravitulemustes kindel. Nii suurt raviraha pole paraku võimalik ka tasuda koerte ülalpidamiseks ja toitmiseks ettenähtud summade arvelt. Kuidas peaks ettevõtte juhatus otsustama koera edasise saatuse osas?

- o Kuna tegemist on väga vana ja haige koeraga ning eelarves nii kui nii raha ei jätku, siis tuleks kaaluda loomaarstilt halastussurma teostamist ning seda just koera enda heaks.
- o Vabastada koer valvekohustest ja püüda ravida koera minimaalsete vahenditega. Kui ravi aga tulemusi ei anna, tuleks kaaluda eutanaasia kasutamist.
- o Vaadata eelarve uuesti üle et leida siiski vahendid koerale vajaliku ravi rahastamiseks (nt teistest eelarve alajaotustest). Kui aga raha ei leita, tuleks küsida, kas keegi ettevõtte töötajatest poleks nõus koera endale võtma. Vajadusel tuleks kaasata kogu kollektiiv lahenduse leidmiseks. Oluline on teha kõik võimalik koera raviks. Halastussurm pole valik, kuna koera tapmine nagu ka igasugune elusolendite surmamine on väär.

Võimaluse korral palun põhjendage, miks just nii valisite.

Tänud vastamast!

Lisa 2. Vastajate lahenduste eelistused arvuliselt

		Situatsioon ja valitud lahendus soo, vanuse, hariduse ja tegevusvaldkonna lõikes																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Naised	T	42	20	34	24	51	46	36	6	14	4	26	7	18	5	17	15	12	21	21	11
	B	35	63	52	50	26	45	53	68	53	73	45	81	51	64	64	49	42	62	67	64
	D	15	7	5	8	15	0	3	17	22	15	19	3	22	22	10	26	37	7	3	13
Mehed	T	26	14	14	10	22	22	10	1	10	5	18	2	17	5	8	9	7	12	9	9
	B	6	19	18	23	8	12	22	24	16	18	10	30	14	23	24	14	18	21	21	18
	D	3	2	5	3	4	1	3	10	9	11	6	2	5	7	3	12	12	2	0	8
Vanusegrupp 20-28	T	17	6	11	16	16	14	9	4	8	2	13	1	6	4	8	6	6	11	5	6
	B	11	26	18	14	10	15	19	21	17	25	13	29	17	22	22	17	13	15	22	19
	D	3	4	2	0	5	1	3	6	5	2	4	0	7	4	0	7	11	4	3	5
Vanusegrupp 30-38	T	23	12	14	5	24	19	15	1	9	5	13	3	13	3	6	11	4	9	9	5
	B	8	22	20	29	6	17	21	26	19	19	17	30	15	27	25	11	18	25	26	24
	D	6	2	2	2	6	0	0	9	8	12	6	2	8	6	5	14	14	2	0	5
Vanusegrupp 40-48	T	19	8	13	8	16	22	14	0	2	1	13	4	7	2	7	4	7	6	7	6
	B	10	24	18	24	14	12	19	27	21	28	13	27	23	21	21	20	15	27	27	21
	D	5	2	3	2	4	0	1	6	10	5	7	3	4	4	5	9	12	1	0	7

Lisa 2 järg

Vanusegrupp 50-58

T	6	7	8	5	12	9	6	1	4	0	3	1	6	1	3	2	2	5	5	2
B	9	10	9	10	3	10	12	14	9	14	10	18	7	14	14	10	8	12	14	13
D	4	1	1	4	4	0	1	4	5	5	6	0	6	4	2	7	9	1	0	2

Vanusegrupp 60-

T	4	1	2	0	5	4	1	1	1	0	1	0	3	0	0	1	0	2	3	1
B	2	3	2	3	0	2	4	3	3	4	3	6	2	3	5	5	4	4	3	3
D	0	0	2	3	1	0	1	2	2	2	2	0	1	3	1	0	2	0	0	

Põhiharidus

T	1		1		1								1	1		1				
B		1		1		1		1	1		1	1			1			1	1	1
D										1						1				

Kesk- või keskeriharidus

T	27	13	13	18	30	27	16	4	13	6	19	2	9	4	11	11	5	16	9	10
B	9	25	24	21	6	14	23	24	21	30	17	37	23	27	29	19	20	23	31	23
D	6	4	5	3	6	1	3	14	8	6	6	2	10	11	2	12	17	3	2	7

Kõrgemharidus

T	41	21	34	16	42	41	29	4	11	2	25	7	25	5	13	12	14	17	20	10
B	31	57	44	59	28	42	52	67	47	61	38	73	41	60	58	44	38	59	61	57
D	12	5	5	8	14	0	3	13	23	19	19	3	17	18	11	26	31	6	1	14

Õpilane

T	1	1	4	0	3	2	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	2	1	0
B	3	4	1	4	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	4	1	3	3
D	1						1	1	2	2	1	1	2	1	0	1	0	1	0	1

Lisa 2 järg

Spetsialist	T	26	15	21	14	29	25	17	2	10	3	13	3	14	2	9	9	10	12	11	9
	B	15	28	25	31	11	24	29	37	28	37	20	45	23	35	34	20	21	35	38	33
	D	8	6	3	4	9	0	3	10	9	9	15	1	12	12	6	20	18	2	0	6
Ametnik	T	6	3	3	2	8	6	5	2	2	0	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1
	B	5	7	7	6	2	5	6	9	7	9	8	8	9	6	7	7	4	7	9	8
	D				3	1				2	2	1	1	1	4	1	2	5	1	1	1
Ettevõtja	T	15	2	5	7	11	10	10	1	2	3	12	2	6	0	4	6	2	6	6	3
	B	2	17	13	11	7	9	9	12	10	15	5	17	9	18	13	7	9	11	13	13
	D	2	1	2	2	2	1	1	7	8	2	3	1	5	2	2	6	9	3	0	3
Juht	T	8	6	8	1	11	0	4	1	2	1	8	0	6	2	1	3	2	4	6	3
	B	6	12	9	17	5	9	14	13	12	11	8	17	12	11	14	11	7	14	12	11
	D	4	0	1	0	2	9	0	4	4	6	2	0	0	5	3	4	9	0	0	4
Tööline	T	3	4	4	6	5	6	5	1	5	0	4	0	1	1	3	2	0	2	2	2
	B	6	6	6	5	3	5	5	9	3	8	6	10	7	8	7	8	6	8	8	5
	D	2	1	1	0	3	0	1	1	3	2	1	1	3	2	1	1	5	1	1	3
Muu	T	10	3	3	4	6	10	4	0	3	1	4	2	5	4	3	2	3	5	2	2
	B	2	9	7	7	4	3	3	9	7	9	7	11	3	6	10	7	7	7	10	8
	D	1	1	3	2	3	0	0	4	3	3	2	0	4	3	0	4	3	1	1	3

SUMMARY

IMPLEMENTATION OF WESTERN AND BUDDHIST ETHICS IN RESOLVING BUSINESS DILEMMAS ON THE EXAMPLE OF ESTONIA

Birgit Kuntu

Due to the globalization of markets and production, an ever-increasing number of businesses have to deal with ethical issues and moral dilemmas in a cross-cultural setting, shifting boundaries between nations, religions, ethical norms and traditions.

In the Western world the main ethical theories have been based on the duty ethics (deontological ethics) and the consequences ethics (teleological ethics). Until very recently these theories have provided an adequate moral guidance for the businesses. The emerging global marketplace and increasing contacts with Asian countries have linked European corporations and business leaders with vastly different ethical traditions. Consequently, Buddhist ethics with, principles of skilful thought and action, have been adopted by several Western business corporations.

“What kind of ethical principles are used in Estonian business world solving ethical and moral dilemmas” is the main question the author is focusing in these Master’s Thesis. To achieve the goal, the author establishes following research assignments:

- Review the business ethics and the nature of ethical dilemmas;

- Describe the differences and similarities between Western ethics and Buddhist ethics;
- Examine the applicability of Western and Buddhist ethics' principles in approaching business dilemmas;
- Conduct a survey to find out what kind of ethical principles are guiding Estonians when evaluating and resolving business dilemmas.

The Master's thesis is written in two parts: the theoretical and the empirical part. The first chapter provides a theoretical overview of business ethics and the nature of business dilemmas. It also describes the theoretical approaches of Western ethics and Buddhist ethics regarding to business dilemmas. The empirical chapter examines the applicability of Western and Buddhist ethics in resolving moral dilemmas, and surveys Estonian business' environment regarding to the most common principal that are guiding ethical decision-making.

There are several ethical theories that can be used to resolve ethical dilemmas in business. Teleological and deontological ethics are two of the most studied, internationally accepted and recognized in the Western scientific literature. Teleological ethics focuses on consequences, which any action might have, and is acceptable until it ends in the correct consequences and brings good results. Deontological ethics focuses on morality of the action. Deontological ethics resolves ethical dilemmas through the analysis of the act without emotions, empathy or guilt. It means that lying, for example, is always wrong. Buddhist ethics is governed by examining whether a certain action, connected to body or speech, is likely to be harmful to one's self or to others and thereby avoiding any actions that can cause suffering or remorse. Skillful behaviour in the Buddhist ethics is applied on the level of thoughts and actions (speech is also an action).

On the empirical part, the author conducted a survey with twenty different business ethical dilemmas. The author, preceded dilemmas, as they might have occurred in the business environment. For each and every business ethical dilemma, the author proposed three solutions based on teleological ethics, deontological ethics and Buddhist ethics. The survey form, which was drawn up in Google Docs environment, was distributed to various

mailing lists and social networking sites like Facebook, to reach out to a large number of participants from different geographical destinations, backgrounds, cultures, and religions. About 135 people responded to the survey, 128 of them had answered all the questions. The empirical part is based only on fully answered questionnaires. The vast majority of survey participants were ethnical Estonians.

The survey results show that ca 58% of the sample preferred to use the Buddhist ethics solutions when resolving ethical dilemmas. About 26% of the respondents would follow teleological ethics solutions, which focus on the goal of achieving the maximum economic well-being. Only 16% of survey participants like using the solutions of deontological ethics when approaching moral business issues.

Survey participants explained that they choose the Buddhist ethics solutions because they valued 'humanity' and showed that every action has a consequence not only for a decision maker but it also affects several different parties.

The results of the empirical part are quite surprising to the author as the previous surveys showed the dominance of deontological ethics in solving business dilemmas in Estonia.

The author concludes, that there is strong support to Buddhism principles in Estonian business environment although the knowledge about Buddhism is scattered and not very systematic yet. The author anticipates, however, that in many cases people mix the principles of different ethics based on their education, background, personal believes etc.

The empirical work of the Master's Theses suggests that there is a need and an opportunity to study Buddhist perspectives in ethical decision-making in Estonian business' environment. The results of the conducted survey could be also used while teaching business ethics to justify that western ethical orientations are obsolete and alternative ways are needed to approach a meaningful and conscious decision-making in business.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, BIRGIT KUNTU,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose
LÄÄNELIKU JA BUDISTLIKU EETIKA RAKENDAMINE ÄRIEETILISTE
DILEMMADE LAHENDAMISEL EESTI NÄITEL

mille juhendajad on ENELI KINDSIKO ja ANDRUS KAHN

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'is kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, 13.01.2015