

„Koncepcje natury ludzkiej” a kompetencja moralna – analiza zależności

Dariusz Turek

Instytut Przedsiębiorstwa,
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

Agnieszka Wojtczuk-Turek

Katedra Rozwoju Kapitału Ludzkiego,
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

W niniejszym opracowaniu przedstawiono analizy teoretyczne i badania empiryczne dotyczące relacji między przekonaniem pracowników o naturę ludzką wyrażonymi jako „koncepcje człowieka” a wymiarami kompetencji moralnej. Otrzymane wyniki badań pozwalają stwierdzić, że jednostki posługujące się podczas przeprowadzania procesów wartościowania koncepcją natury ludzkiej określaną jako „społeczna” lub „humanistyczna” wykazują bardziej nasiloną kompetencję moralną aniżeli osoby wykorzystujące model człowieka „ekonomicznego” lub „niedoskonałego”. W artykule przedstawiono również implikacje uzyskanych wyników badań dla procesów zarządzania pracownikami.

Słowa kluczowe: koncepcje natury ludzkiej, kompetencja moralna, postawy społeczne, procesy wartościowania.

Wstęp

Konceptualizacja „koncepcji człowieka” stanowi istotne poznawczo oraz praktycznie zagadnienie, podejmowane przez badaczy w obszarze nauk społecznych. Obecnie, nie tylko filozofowie roszczą sobie prawo do poddawania analizie natury człowieka i formułowania szeregu twierdzeń na jego temat, ale w nurt tej dyskusji włączają się także przedstawiciele innych dyscyplin – psychologii, ekonomii, czy zarządzania.

Na gruncie filozofii badacze starają się ukazać status ontologiczny i epistemologiczny jednostki, czyli udzielać odpowiedzi na pytania: „kim jest” i „jak poznaje” człowiek – w najszerszym tego słowa znaczeniu¹. Filozofowie nauki zastanawiają się nad tym, jakie implikacje dla procesu poznawania prawdy o rzeczywistości i świecie wynikają z ujęcia danego modelu człowieka². Psychologia natomiast stara się wyjaśnić: 1) w jaki sposób zbiór ogólnych tez i założeń dotyczących właściwości psychologicznych przekłada się na poznanie tego „kim jest” człowiek i rozumienie sposobów jego funkcjonowania w różnych kontekstach społecznych³, 2) jak „koncepty natury człowieka” przekładają się na procesy kształtowania postaw, kategoryzowania i wyjaśniania zachowań innych ludzi⁴.

Na płaszczyźnie ekonomii zaakceptowanie określonego „modelu człowieka” jest nieodłącznym aspektem wyjaśniania procesów i zjawisk gospodarczych, a także tworzenia makroekonomicznych modeli rozwoju ekonomicznego⁵. Z kolei w naukach o zarządzaniu określona „konceptcja natury ludzkiej” jest podstawą optymalizowania działań, podejmowanych przez kadrę zarządzającą organizacjami w celu wywierania wpływu społecznego i motywowania pracowników. Innymi słowy, przyjęcie danego „modelu człowieka” implikuje odmienny zestaw praktyk, realizowanych wobec pracownika⁶. Inny rodzaj działań menedżerskich będzie egzemplifikacją przekonań zawartych w koncepcji „człowieka ekonomicznego”, aniżeli w przypadku „człowieka humanistycznego”. Jako przykłady można podać niedopuszczanie kobiet do pełnienia funkcji menedżerskich zakładając, że nie mają one zdolności przywódczych (seksizm racjonalny), czy wyrażanie niechęci do inwestowania w rozwój pracowników odwołując się do koncepcji natury ludzkiej, opisywanej przez McGregora jako model X, w myśl którego pracownik jest leniwy i nie dąży do rozwoju⁷. Okazuje się zatem że, rodzaj tych przekonań może stanowić filtr percepcji determinujący zachowania⁸, pełniąc tym samym funkcje regulacyjne.

¹ Zob. S. Kowalczyk, *Człowiek w myśli współczesnej*, Wydawnictwo „MICHALINEUM” Warszawa 1990.

² M. Czarnocka, *Podmiot poznania a nauka*, UW, Wrocław 2003.

³ J. Koziński, *Koncepty psychologiczne człowieka*, Wydawnictwo „ŻAK”, Warszawa 1998.

⁴ K. Lachowicz-Tabaczek, *Potoczne koncepty świata i natury ludzkiej*, GWP, Gdańsk 2004.

⁵ J.F. Tomer, *Economic Man vs. Heterodox Men: The Concepts of Human Nature in Schools of Economic Thought*, „Journal of Socio-Economics” 2001, Vol. 30, pp. 281–293.

⁶ D. Turek, „Koncepty człowieka” a modele pracownika. *Inspiracje dla ZZL*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów” 2010, Nr 2(16), s. 11–25.

⁷ Za: K. Lachowicz-Tabaczek, *Potoczne koncepty...*, op. cit., s. 80–81.

⁸ Ibidem.

Przyjmując, że „konceptcje człowieka” stanowią zespół hipotez i przekonań, które (choć nie są w pełni uzasadnione i nie zawsze pozwalają przewidywać oraz wyjaśniać fakty) odnoszą się do rzeczywistości społecznej (opisują i wyjaśniają naturę ludzi). Mogą być traktowane jako poznawczy komponent postawy, z uwagi na to, że odzwierciedlają umysłową reprezentację tej rzeczywistości. Jak zauważa bowiem Łukaszewski „konceptcje człowieka” mogą pełnić zarówno funkcje regulacyjne, jak i motywacyjne, a dzięki temu uzasadniać postępowanie i decyzje podejmowane przez podmiot⁹. Poprzez określoną koncepcję jednostka może usprawiedliwiać własną nieuczciwość czy okrucieństwo lub też niechęć do udzielania pomocy¹⁰. A zatem wymiar moralny poszczególnych „modeli człowieka” staje się jednym z ważniejszych problemów do rozwiązania.

Wobec powyższego zasadne wydaje się poszukiwanie związków określonej istniejącej u pracownika „konceptcji człowieka” z wymiarami kompetencji moralnej, (a dzięki temu podejmowanie próby przywidywania na tej podstawie zachowania). Empiryczna weryfikacja tych związków stanowi cel niniejszego artykułu. Prezentacja analizy zależności została poprzedzona opisem wybranych „konceptcji człowieka” oraz kompetencji moralnej.

1. „Konceptcje natury człowieka” – przegląd wybranych stanowisk

Dotychczas przeprowadzone analizy filozoficzne oraz badania pozwoliły na zgromadzenie obszernego materiału teoretyczno-empirycznego, ukazującego „wielopostaciowość” człowieka i jego natury. Dane te układają się w pewne konstelacje, które odzwierciedlają określone „konceptcje człowieka”. I chociaż używanie terminu „konceptcja” może sugerować jedynie poznawczy i spekulatywny charakter omawianego zagadnienia (konceptcje jako zbiór ogólnych tez i założeń dotyczących właściwości i sposobów funkcjonowania jednostek – tego kim są, a także sposobów ich postrzegania – jak są poznawane), to jednak pojawiają się próby operacjonalizacji tego konstruktu na potrzeby realizacji badań empirycznych¹¹.

⁹ W. Łukaszewski, *Prywatne konceptcje natury ludzkiej i ich funkcje regulacyjne*, w: *Psychologia poznawcza w Polsce*, red. E. Nęcka, A. Tokarz, IP PAN, Warszawa 1997, s. 69–83.

¹⁰ E. Aronson, *Człowiek – istota społeczna*, PWN, Warszawa 2004.

¹¹ U. Gros, *Zachowania organizacyjne w teorii i praktyce zarządzania*, PWN, Warszawa 2003; M. Żmuda-Trzebiatowska, *Kwestionariusz do diagnozy przekonań na temat źródeł natury człowieka*, „Psychologia Społeczna” 2008, tom 3, nr 2(7), s. 167–179; D. Turek, „Konceptcje człowieka” a modele pracownika..., op. cit.

Na podstawie analiz różnorodności przejawów postrzegania jednostki ludzkiej, stworzono cztery główne koncepcje człowieka: „ekonomicznego”, „społecznego”, „niedoskonałego” i „humanistycznego”¹².

1.1. Człowiek ekonomiczny – racjonalna, utylitarystyczna i hedonistyczna wizja pracownika

Założenie, że ludzie są jednostkami z natury autonomicznymi – odseparowanymi od społeczności i kultury, racjonalnie – w sposób logiczny podejmującymi decyzje, a także dążącymi do maksymalizacji jednostkowych korzyści, w istocie pokrywa się z klasyczną definicją „człowieka ekonomicznego”¹³, zaproponowaną przez J. S. Milla, zawartą w pracy *Zasady ekonomii politycznej*¹⁴.

„Człowiek ekonomiczny” jako pracownik jest zatem osobą skoncentrowaną na sobie, egoistycznie dążącą do posiadania coraz większej ilości dóbr materialnych (pieniądze) i symbolicznych (pozycja w hierarchii, władza). Gromadzenie ich sprawia bowiem satysfakcję – jest przyjemne. Hedonizm *homo economicus* nie ma jednak charakteru jedynie merkantylnego, są bowiem przyjemności niższe (materialne) i wyższe (symboliczne), które motywują go do działania. Autonomiczne ich zdobywanie, to realizowanie najważniejszej potrzeby rządzącej jego egzystencją – czyli „gromadzenia”. Powiększanie bogactwa, statusu, władzy jest jednak zawsze niezależne od oczekiwań innych ludzi, organizacji, czy całej społeczności. W tym sensie, jako jednostka, „człowiek ekonomiczny” jest odseparowany od wszelkich uwarunkowań sytuacyjnych, normatywnych, czy kulturowych¹⁵. Jego monadyczny charakter utrudnia zatem społeczne i zespołowe realizacje zadań zawodowych, czy transfer wiedzy. Uniemożliwia również jego rozwój, czy samodoskonalenie się. Jest on bowiem jednostką z natury niezmienną, niepodatną na oddziaływania edukacyjne, czy zmianę sposobu funkcjonowania.

Wybór sposobów postępowania, czy szerzej podejmowanie decyzji ma charakter zawsze i wyłącznie racjonalny. Racjonalność, jako kolejna charakterystyka tej koncepcji człowieka, warunkuje podejmowanie mechanicznych decyzji

¹² Więcej na ten temat zob. D. Turek, „Koncepcje człowieka” a modele pracownika ..., op. cit., s. 12–22.

¹³ Koncepcja człowieka ekonomicznego, podobnie jak wszystkie inne przedstawione modele są w dużej mierze uproszczeniem i nie wyczerpują złożoności i wielopostaciowości zagadnienia. Na temat historii i kontekstów rozpatrywania idei „homo economicus” zob. I. Bittner, *Homo Economicus*, SWPiZ, Łódź 2009.

¹⁴ J.S. Mill, *Zasady ekonomii politycznej*, PWN, Warszawa 1966.

¹⁵ I.C.L. Ng, L.M Tseng, *Learning to be Sociable. The Evolution of Homo Economicus*, „American Journal of Economics and Sociology” 2008, Vol. 67, No 2, p. 273.

nakierowanych na osiągnięcie coraz większej satysfakcji¹⁶. Racjonalność podejmowanych decyzji rozumiana jest jako świadomy wybór najlepszego z możliwych i dostępnych sposobów działania. Emocje, czy intuicja, są nie tylko przeszkodą w poprawnej analizie sytuacji problemowych, ale stanowią barierę w efektywnym i skutecznym postępowaniu. Chociaż warto wskazać, że sam Adam Smith nie interpretował człowieka jednowymiarowo, wyłącznie jako jednostkę gospodarującą i racjonalną. Jeśli nawet podkreślał motyw egoizmu, którym kierują się jednostki w życiu gospodarczym, to chodziło mu raczej o coś, co określilibyśmy dzisiaj mianem teoretycznego modelu zachowania jednostki, a nie całościową antropologią¹⁷. W swym dziele *Teoria uczuć moralnych*, ujmując człowieka jako istotę kierującą się uczuciami sympatii i życzliwości.

1.2. Człowiek społeczny – kulturowa, normatywna i heteronomiczna wizja pracownika

Opozycją dla modelu „człowieka ekonomicznego” jest koncepcja „człowieka społecznego”, konceptualizowana również jako *homo sociologicus*¹⁸. Zdaniem Elstera jest to druga dominująca, obok *homo economicus*, koncepcja natury ludzkiej w naukach społecznych¹⁹. Można wyróżnić trzy podtypy „człowieka społecznego”: *homo institucional economicus*, *homo social economicus* i *homo socio-economicus*²⁰.

Podstawowym założeniem koncepcji „człowieka społecznego” jest przekonanie, że nie jest on jednostką w pełni autonomiczną, gdyż determinowany jest społecznymi normami i wartościami. Jest więc człowiekiem działającym w określonej kulturze organizacyjnej, która kształtuje jego sposób myślenia i odczuwania. Zdaniem Dahrendorfa powoduje to, że w ramach tej koncepcji nie można mówić o czystym egoizmie, ale raczej o czymś na kształt społecznego altruizmu, wiążącego się z narzuconymi przez społeczność rolami²¹, czy tym co Organ nazywał „obywatelskimi zachowaniami” pracowników (OCB – ang. *organizational citizen-*

¹⁶ J.F. Tomer, *Economic Man vs. Heterodox Men ...*, op. cit., p. 282.

¹⁷ Z. Zabieglik, *Homo oeconomicus*, w: *Etyczne podstawy ekonomii – teoria i praktyka*, red. J. Kubka, Politechnika Gdańska, Gdańsk 2003, s. 27–34.

¹⁸ R. Dahrendorf, *Homo Sociologicus*, Routledge and Kegan Paul, London 1968.

¹⁹ J. Elster, *Social Norms and Economic Theory*, „Journal of Economic Perspectives” 1989, Vol. 3, No 4, pp. 99–117.

²⁰ J.F. Tomer, *Economic Man vs. Heterodox Men ...*, op. cit., pp. 287–289.

²¹ R. Dahrendorf, *Homo Sociologicus ...*, op. cit., p. 6.

ship behavior)²². *Homo sociologicus* jest bowiem częścią swojego otoczenia – firmy, w której pracuje – i na jej rzecz poświęca swoje zasoby poznawcze i emocjonalne.

Tożsamość pracownika, czy jego kompetencje są więc konsekwencją społecznego procesu i wzajemnej interakcji otoczenia osobistego i zawodowego, który narzuca mu role społeczne. Uczucie się i odgrywanie tych ról są drogą do osiągnięcia zadowolenia i samospelnienia²³. Ważną rolę pełnią tu emocje. One bowiem pozwalają na tworzenie efektywnych i bliskich relacji interpersonalnych, tak ważnych dla „człowieka społecznego”. One również są często wyznacznikiem, czy innymi słowy mówiąc podstawą do wartościowań. W tej koncepcji podejmowanie decyzji i zachowanie (w tym moralne), nie ma bowiem charakteru czysto racjonalnego, ale wynika z wzajemnej zależności jednostek od siebie. W tym rozumieniu „człowiek społeczny” bardziej niż motywem egoizmu będzie kierował się wartościami i normami grupowymi, czy też podlegał uwarunkowaniom instytucjonalnym, które nakładają na niego obowiązek podporządkowania się i wykazywanie troski o innych. Jako podmiot „społecznie uwikłany” musi respektować naczelną normę moralną, gdyż to one zapewniają trwanie i ciągłość każdego systemu społecznego.

1.3. Człowiek niedoskonały – biologiczna, emocjonalna i egoistyczna wizja pracownika

„Człowiek niedoskonały” determinowany jest do działania wewnętrznymi, nieświadomymi popędami²⁴. Mają one charakter pierwotny – wynikają z determinant biologicznych, np. zaspokojenie głodu, seksualny, lub wtórny – powstające w drodze socjalizacji, np. bezpieczeństwa, miłości, afiliacji. Koncepcja ta bazuje w swym aspekcie ontologicznym na założeniach psychoanalizy i noepsychoanalizy. Jest to więc ujęcie dynamiczne (czysto psychologiczne) odwołujące się do wewnętrznych popędów rządzących funkcjonowaniem i zachowaniem człowieka i konfliktów jako konsekwencji niezaspokojonych popędów.

Istotą koncepcji „człowieka niedoskonałego” jest psychiczny determinizm, gdyż wszystko co robi, myśli i czuje pracownik motywowane jest przez wewnętrzne siły, których nie jest on świadomy. Nic nie dzieje się w jego funkcjonowaniu z przypadku, niewiele również zależy od sytuacji, w której się znajduje (w tym od całości kontekstu kulturowo-społecznego firmy), ale wszystko zależy

²² D.W. Organ, K. Ryan, *A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior*, "Personnel Psychology" 1995, Vol. 48, pp. 775–802.

²³ P. Hirsch, S. Michaels, R. Friedman, *Dirty Hands vs. Clean Models: Is Sociology in Danger of Being Seduced by Economics?*, "Theory and Society" 1987, Vol. 16, pp. 317–336.

²⁴ J. Koziński, *Koncepcje psychologiczne ...*, op. cit., s. 94.

od motywów wewnętrznych, które domagają się zaspokojenia. W tym sensie jest to koncepcja heteronomiczna, gdyż popędy i potrzeby jednostki decydują o zachowaniu pracownika, ale nie racjonalna kalkulacja, cenione wartości czy wybór.

Cel tych wewnętrznych motywów jest zawsze ten sam – osiągnięcie jednostkowej przyjemności, lub rozładowanie napięcia. Nie zawsze cel ten musi być realizowany bezpośrednio, ale może być również poprzez różne substytuty realizowany pośrednio – np. władza, pieniądze, sława, szacunek. Przeszkody (czy to o charakterze zewnętrznym, czy zinternalizowane) w zaspokojeniu popędów i pragnień skutkują pojawianiem się reakcji lękowej (aspekt emocjonalny tej koncepcji człowieka). Reakcje te powodują uruchamianie mechanizmów obronnych, które są sposobem przewycięzania lęku.

Wedle tej koncepcji pracownik, nie zawsze jest w stanie podjąć wyzwanie, jakie stawia przed nim kadra zarządzająca, czy też sama organizacja. Jego bezradność, wynika z braku dopasowania osobowościowego do stawianych zadań, czy też do samej kultury, w której przyszło mu funkcjonować²⁵. Z drugiej strony skłonny jest identyfikować się z organizacją i skutecznie adaptować do jej wymagań wówczas, gdy zaspokojone są jego potrzeby i zredukowane popędy. W wymiarze moralnym jego postępowanie często wynika z interioryzacji norm i wartości, które jednak mogą powodować wewnętrzne konflikty i aktywizować lęki, gdyż często uniemożliwiają jednostce rozładowanie tkwiącego w niej biologicznego popędu. Pojawia się zatem tendencja dążenie-unikanie, która uniemożliwia „pełne” przejawianie cnót moralnych, czy troski o innych.

1.4. Człowiek humanistyczny – autonomiczna, kulturowa i samoaktualizująca się wizja pracownika

Pracownik jako „człowiek humanistyczny”²⁶ jest jednostką autonomiczną, świadomą i niezależną moralnie od innych. Jest czymś więcej, niż „sumą swych części”, a więc poznanie go nie jest nigdy pełne, jego możliwości do końca określone, a jego kompetencje raz na zawsze zdiagnozowane. Jego samoświad-

²⁵ Na temat różnych typów osobowości pracowników (oczywiście w nurcie psychodynamicznym) więcej pisze Kets de Vries, Zob. M. Kets de Vries, *Mistyka przywództwa. Wiodące zachowania w przedsiębiorczości*, Studio Emka, Warszawa 2008.

²⁶ Trudno jednak wskazać tu prekursorów tego nurtu, ze względu na jej dość szerokie ramy teoretyczne. Wymieniając jedynie pozycje współczesne, mieści się tu zarówno klasyczny personalizm – Mouniera, Maritaina i współczesne koncepcje personalizmu ekonomicznego – Gronbacher’a, fenomenologia – Schelera, psychologia humanistyczna – Masłowa i Rogersa, psychologia analityczna – Junga, współczesne koncepcje psychologii pozytywnej (Deci, Ryan, Csikszentmihalyi, Seligman), koncepcja kapitału psychologicznego – Luthansa, czy nurt witalistyczny reprezentowany przez Nietzschego.

domość i samoistność oznacza m.in. to, że nie może być traktowany w sposób instrumentalny, ma bowiem przypisaną z natury godność. Jednocześnie jego cechą jest niepowtarzalność psychiczna i sprawnościowo-kompetencyjna – posiada specyficzne życie wewnętrzne, dokonuje własnych, sobie jedynie właściwych wyborów, a także dysponuje wyjątkowym zestawem cech i uzdolnień. Motywacja do zadań pochodzi nie tylko ze świata zewnętrznego, ale też z motywów wewnętrznych. Motywacja wewnętrzna jest bowiem tym czynnikiem napędzającym działanie, która daje poczucie satysfakcji.

Jak konstatuje Gronbacher, największym bogactwem tej koncepcji jest sam człowiek²⁷. Jego powołaniem jest bowiem przedsiębiorczość dająca możliwość samorealizacji, a przede wszystkim przyczyniająca się do wytwarzania dóbr, a co za tym idzie realizacji dobra wspólnego. Samoaktualizacja, czyli proces rozwoju swoich możliwości nie jest zatem w tej koncepcji czystym egoizmem, prawdziwe szczęście i zadowolenie z życia jest możliwe bowiem tylko wówczas, gdy służy czemuś „większemu niż Ja”²⁸ – grupie, społeczności, czy organizacji.

Tak ujęty pracownik ma naturę społeczno-kulturową i jedynie w relacji z innymi osobami możliwy jest jego rozwój osobisty i zawodowy, zwłaszcza poprzez realizację podstawowych wartości ludzkich, takich jak prawda, dobro i piękno. Przejawia on bowiem orientację aksjologiczną wiążącą się z moralną i społeczną odpowiedzialnością. Skłonny jest zatem ufać ludziom, troszczyć się o nich, a także wierzyć i dostrzegać w nich pozytywne i silne strony.

Natura „człowieka humanistycznego” predysponuje go do tworzenia klimatu zawodowego sprzyjającego akceptacji różnorodności, podmiotowości i godności innych osób. Zarazem akceptacja odrębności jest zgodą na społeczny dyskurs, wybór innych metod i środków postępowania i realizowania wspólnie ustalonych celów.

Preferowanie tej koncepcji w decyzjach zarządczych i przyjmowanie jej jako obowiązującej dla danej organizacji pozwala tworzyć pozytywny i twórczy klimat, który jest podłożem dla zaangażowania pracowników, a tym samym wzmacniania „kapitału ludzkiego”. Człowiek, w tym ujęciu nie jest narzędziem do wykonywania poleceń, ale podmiotem świadomym swych potrzeb, wartości i celów, a dzięki temu źródłem wiedzy i twórczych pomysłów.

Wydaje się, że omawiana koncepcja ma bardziej wydźwięk normatywny, niż realny. Zastrzeżenia budzi pogląd, przypominający zresztą przekonanie Rousseau – że autentyczny człowiek jest dobry. Można również wysunąć

²⁷ G. Gronbacher, *Personalizm ekonomiczny*, KUL, Lublin 1999, s. 53.

²⁸ J. Haidt, *Szczęście. Od mądrości starożytnych po koncepcje współczesne*, GWP, Gdańsk 2007.

zarzuty co do pełnej autonomiczności człowieka. Liczne dowody empiryczne sugerują bowiem, że właściwości środowiska instytucjonalnego w postaci ról, praw, czy procedur bardziej wpływają na jego zachowanie, niż indywidualnie cenione wartości, czy normy (również o charakterze moralnym)²⁹.

Wszystkie ze wskazanych konceptualizacji natury człowieka, w różnorodny sposób odnoszą się do kwestii moralności (kompetencji moralnej) ukazując albo egoistyczny i pragmatyczny jej wydźwięk lub też altruistyczno-społeczny.

2. Kompetencja moralna – próba konceptualizacji

W literaturze przedmiotu można spotkać się z różnymi definicjami kompetencji moralnej, gdyż tego określenia używa się zarówno dla opisu moralnego charakteru, czy funkcjonowania organizacji, społeczności, jak i samych jednostek³⁰. Ponadto, ze względu na zainteresowanie tą problematyką reprezentantów różnych dziedzin w obrębie nauk społecznych (filozofia, ekonomia, socjologia, psychologia), odmienne elementy są brane pod uwagę zarówno przy operacjonalizowaniu tego pojęcia, jak i wyodrębnianiu składników tej kompetencji³¹. Przykładowo Brytting dokonał systematyzacji poszczególnych ujęć, stwierdzając że kompetencję moralną można charakteryzować, jako:

- zdolność do spójnego postrzegania, reagowania i działania,
- zdolność do rozumienia własnych wyborów i działań, a także do postrzegania ich jako wyjątkowych, dopóki nie zostaną skonfrontowane z trudnościami i wymaganiami świata zewnętrznego,
- wynik społecznego oddziaływania, bądź społeczny konstrukt wpływający na funkcjonowanie jednostek,
- wynik konstruowania i konfrontacji własnych wyobrażeń moralnych, cech i umiejętności z zewnętrznymi wobec podmiotu oczekiwaniami,
- wynik oddziaływań mniej lub bardziej sformalizowanych struktur (kodeksów, procedur, itp.)³².

²⁹ P.G. Zimbardo, *Efekt Lucyfera. Dlaczego dobrzy ludzie czynią zło?*, PWN, Warszawa 2008.

³⁰ T. Brytting, *Moral competence: A non-relativistic, non-rationalistic definition*, w: *Moral leadership in action*, Ed. H. Von Weltzien Hoivik, Edward Elgar Publishing, Northampton 2002, p. 268.

³¹ Więcej na ten temat zob. D. Turek, *Kompetencja moralna jako przykład kompetencji transferowalnej*, w: *Kompetencje transferowalne. Diagnoza. Kształtowanie. Zarządzanie*, red. S. Konarski, D. Turek, SGH, Warszawa 2010.

³² T. Brytting, *Moral competence: A non-relativistic ...*, op. cit., pp. 268–269.

Gdyby przyjąć stanowisko poznawcze, rozpowszechnione w literaturze przedmiotu przez Piageta, Kohlberga³³ i innych przedstawicieli tzw. Szkoły Minnesockiej³⁴, można wówczas uznać, że kompetencja moralna to indywidualna właściwość do przetwarzania wiedzy moralnej mniej lub bardziej opartej na wartościach i postawach (społecznych)³⁵, wynikająca z procesów moralnego rozwoju³⁶. Jest ona czynnikiem pośredniczącym i głównym moderatorem etycznego zachowania.

Składnikami tak rozumianej kompetencji są:

- *moralne uzasadnienie* – czyli umiejętność wyjaśnienia i uzasadnienia postępowania jednostki, bądź grupy ludzi w sytuacji dylematów moralnych. Jej wskaźnikiem jest tzw. wrażliwość moralna;
- *zdolność do podejmowania etycznych decyzji* – czyli umiejętność postępowania zgodnie z cenionymi wartościami i zasadami moralnymi.

Kompetencja moralna wymaga też wiedzy i umiejętności do przetwarzania, transformowania i oceniania różnych sytuacji podlegających pod domenę moralności. Bowiem, aby zachować się kompetentnie w zakresie moralnym, podmiot najpierw musi spostrzec daną sytuację jako moralną (a nie używając sformułowania Nucciego i Turiela³⁷ podlegającą np. pod domenę konwencjonalną, czy osobistą), następnie dokonać jej analizy i w końcu zaplanować swoje postępowanie. Kompetencja moralna zatem to umiejętność dostrzegania sytuacji moralnych, selekcja spośród wielu możliwych sposobów zachowania tego, które jest najbardziej odpowiednie w danym momencie, działania zgodnego z tym wyborem, a następnie uzasadnienia swojego postępowania³⁸. Pod tym

³³ Oprócz Piageta, Kohlberga do znaczących badaczy reprezentujących to stanowisko należą również Turiel, Nuci, Rest, Lind.

³⁴ Zob. J.R. Rest, D. Narvaez, S.J. Thoma, M.J. Bebeau, *Postconventional Moral Thinking: A neo-Kohlbergian Approach*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ 1999.

³⁵ G. Lind, *The Meaning and Measurement of Moral Judgment Competence Revisited: A Dual Aspect Model*, in: *Contemporary Philosophical and Psychological Perspectives on Moral Development and Education*, Eds. D. Fasko Jr., W. Willis, Hampton Press, Cresskill, NJ 2008, pp. 185–220.

³⁶ Rozwój moralny to proces organizowania i reorganizowania wiedzy moralnej, jaką gromadzi każdy człowiek poprzez interakcje z rówieśnikami i osobami dorosłymi. Rozwój ten jest przechodzeniem przez poszczególne stadia począwszy od heteronomii do autonomii moralnej. Zob. J.R. Rest, D. Narvaez, S.J. Thoma, M.J. Bebeau, *Postconventional Moral Thinking ...*, op. cit.

³⁷ Na temat „domenowej” teorii rozwoju moralnego zob. L. Nucci, E. Turiel, *Capturing the Complexity of Moral Development and Education*, “Mind, Brain, and Education” 2009, Vol. 3, No 3, pp. 151–159.

³⁸ D.E. Desplaces, D.E. Melchar, L.L. Beauvais, S.M. Bosco, *The Impact of Business Education on Moral Judgment Competence: An Empirical Study*, “Journal of Business Ethics” 2007, Vol. 74, p. 75.

względem poszczególne podmioty mogą różnić się w zakresie tych umiejętności. Kryterium decydującym o wyższym jej poziomie u poszczególnych jednostek jest wspomniany stopień rozwoju moralnego. Jednostki, które wybierają zachowanie, a następnie je uzasadniają zgodnie z poziomem przedkonwencjonalnym charakteryzują się niższym poziomem kompetencji moralnej, aniżeli osoby, które wyjaśniają swoje postępowanie kierując się dyrektywami dobra wspólnego (paralelnymi dla poziomu postkonwencjonalnego).

Skoro kompetencja moralna to umiejętność dostrzegania sytuacji moralnych i wybór sposobów działania, to nieuchronnie filtrowana jest ona przez podstawowy „model człowieka” jaki każda jednostka nosi w swoim umyśle. Innymi słowy to, czy ktoś doświadcza sytuacji jako problemu moralnego, zależy od sposobu postrzegania człowieka, jego natury i motywów postępowania. Oznacza to tyle, że mentalna reprezentacja „koncepcji człowieka” jest pierwotna w stosunku do przejawianej moralności.

3. Związki „koncepcji człowieka” z wymiarami kompetencji moralnej w świetle przeprowadzonych badań empirycznych

Podstawowym problemem podjętym w niniejszym opracowaniu jest próba odpowiedzi na pytanie, czy zespół przekonań dotyczących natury ludzkiej wyrażony jako „koncepcje człowieka” wiąże się z przejawianiem określonych wymiarów kompetencji moralnej.

Na bazie przesłanek teoretycznych wskazujących, że „koncepcje człowieka” mogą pełnić funkcję motywacyjną i regulacyjną w zachowaniu jednostki sformułowano hipotezy mówiące, że:

H1: *Osoby przyjmujące koncepcje „człowieka ekonomicznego” lub/i „człowieka niedoskonałego” przejawiają niższy poziom kompetencji moralnej.*

H2: *Osoby wybierające koncepcje „człowieka społecznego” lub/i „człowieka humanistycznego” przejawiają wyższy poziom kompetencji moralnej.*

3.1. Osoby badane i procedura badania

Badaniami objęto 206 uczestników studiów podyplomowych, będących pracownikami dwóch szczebli: kierowniczych – 44% i niekierowniczych – 56%; w dużych (63%) i średnich firmach (16%), funkcjonujących na rynku polskim z branż: pośrednictwo finansowe, bankowość i ubezpieczenia (41%), doradczo-edukacyjna (13%) i inne (21%). Grupa była homogeniczna ze względu na wykształcenie (wyższe), rozkład grup w zależności od zmiennej płci wynosił:

kobiety 64%, mężczyźni 36%, ze względu na wiek – dominowały osoby w przedziale 26-35 lat (63%) i 36-45 lat (21%) o całkowitym stażu zawodowych pow. 5 lat (57%). Badania miały charakter anonimowy i były realizowane w czasie zajęć dydaktycznych według identycznej procedury (instrukcja, osoba badacza, sposób).

3.2. Mierzone zmienne

W przeprowadzonym badaniu wyróżniono następujące zmienne:

Zmienna zależna: Kompetencja moralna to jeden z wymiarów kompetencji człowieka i definiowana jest jako zdolność do działań zgodnych z jednostkowymi i społecznymi zasadami etycznymi. Składnikami tej kompetencji są: działania zgodne z zasadami, wartościami i przekonaniem, mówienie prawdy, obstawanie przy tym, co jest słuszne, dotrzymywanie obietnic, branie odpowiedzialności za osobiste decyzje, przyznawanie się do błędów i porażek, przyjęcie odpowiedzialności słuźenia innym, aktywna troska o innych, zdolność do akceptacji własnych błędów, zdolność do akceptacji błędów innych³⁹.

Do pomiaru tej zmiennej posłużono się 40-stwierdzeniowym kwestionariuszem do badania kompetencji moralnej autorstwa Martina i Austina⁴⁰ stworzonego na bazie teorii Lennicka i Kiela⁴¹. W procesie adaptacji kulturowej, jaką przeprowadzono na potrzeby realizacji badań, przeprowadzono translację i retranslację, a także dokonano analiz statystycznych celem wtórnej weryfikacji rzetelności. Współczynnik rzetelności α dla całego narzędzia wyniósł 0,92, co jest potwierdzeniem wysokiej spójności wewnętrznej kwestionariusza. Aby zweryfikować przydatność narzędzia w warunkach polskiej gospodarki przeprowadzono eksploracyjną analizę czynnikową metodą głównych składowych z rotacją Varimax i normalizacją Kaisera ($KMO=0,767$; $\chi^2=4271,413$; $p<0,01$). Dzięki temu uzyskano 8 czynników tłumaczących w sumie 57% wariacji, określanych mianem: *prawdomówność* ($\alpha=0,78$); *branie odpowiedzialności za własne decyzje* ($\alpha=0,70$); *akceptacja błędów u innych* ($\alpha=0,70$); *obstawanie przy tym co słuszne* ($\alpha=0,62$); *akceptacja swoich błędów* ($\alpha=0,75$); *aktywna troska o innych* ($\alpha=0,71$); *działania zgodne z wartościami, zasadami i przekonaniem* ($\alpha=0,70$) i *pozytywna postawa wobec innych* ($\alpha=0,50$).

³⁹ D.E. Martin, B. Austin, *Validation of the Moral Competency Inventory Measurement Instrument. Content, Construct, Convergent and Discriminant Approaches*, "Management Research Review" 2010, Vol. 33, No 5, pp. 437–451.

⁴⁰ Ibidem.

⁴¹ D. Lennick, F. Kiel, *Inteligencja moralna*, Purana, Wrocław 2008.

Badany odpowiadając na stwierdzenia zawarte w kwestionariuszu do badania kompetencji moralnej posługiwał się 5 punktową skalą Likerta, gdzie 1 – nigdy, a 5 – zawsze.

Zmienna niezależna: **konceptje człowieka**, jest zbiorem hipotez i przekonań odnoszących się do natury ludzkiej. Jej wymiarami są modele: „człowieka ekonomicznego”, „człowieka społecznego”, „człowieka niedoskonałego” i „człowieka humanistycznego”.

Do pomiaru tej zmiennej posłużono się autorskim kwestionariuszem do badania „konceptji człowieka”. Proces konstruowania tego narzędzia przebiegał czteroetapowo. W pierwszym etapie wybrano z literatury przedmiotu po 10 najbardziej charakterystycznych stwierdzeń odnoszących się do czterech wybranych modeli człowieka.

W drugim etapie poproszono 5 sędziów kompetentnych (osoby zajmujące się problematyką psychologii i zarządzania) o oszacowanie, które z poszczególnych stwierdzeń najbardziej zbliżone są do wyróżnionych „konceptji człowieka”. Po uśrednieniu ocen sędziów kompetentnych i dopasowaniu do poszczególnych modeli uzyskano 24 stwierdzenia, rozłożone równomiernie do każdej z konceptji (po 6 stwierdzeń).

W trzecim etapie przeprowadzono analizę zgodności wewnętrznej narzędzia α Cronbacha uzyskując wynik 0,72. Pierwszy z czynników określony jako *model człowieka ekonomicznego* (przykładowe stwierdzenia: *Każdy człowiek dąży jedynie do maksymalizacji własnych korzyści, a potrzeby innych ludzi są mniej ważne; Najważniejszym i najlepszym kryterium oceny każdej osoby jest to, czy jest ona skuteczna w swoich działaniach*) charakteryzuje się rzetelnością $\alpha=0,84$; drugi z czynników *model człowieka społecznego* (przykładowe stwierdzenia: *Człowiek jest z natury istotną społeczną i tylko w grupie innych osób może efektywnie funkcjonować; Realizacja potencjału człowieka jest możliwa jedynie w kontekście społecznym, w którym pełni on, narzucone mu przez otoczenie role społeczne*) uzyskał $\alpha=0,63$; trzeci – *model człowieka niedoskonałego* (przykładowe stwierdzenia: *Działaniem człowieka kierują nieświadome popędy i potrzeby; Działania człowieka, nawet te o charakterze altruistycznym wynikają jednak z egoistycznych pobudek*) uzyskał $\alpha=0,61$; czwarty – *model człowieka humanistycznego* (przykładowe stwierdzenia: *Jednostka jest zdolna do samorozwoju, doskonalenia się i pokonywania własnych słabości, gdyż tkwi to w jej naturze; Altruistyczne postępowanie człowieka wynika bardziej z indywidualnych wartości i norm, niż oczekiwań społecznych, czy egoistycznych pobudek*) uzyskał $\alpha=0,73$. Badany wypełniając ten kwestionariusz posługiwał się 5 punktową skalą Likerta, gdzie 1 – nigdy, a 5 – zawsze.

W czwartym etapie przeprowadzono analizę trafności zewnętrznej (na grupie 84 osób) korelując otrzymane narzędzie z kwestionariuszem do diagnozy przekonań na temat źródeł natury człowieka⁴². Dzięki temu zabiegowi uzyskano wiedzę wskazującą, że model człowieka ekonomicznego i niedoskonałego silnie związany jest z koncepcją naturalistyczną (odpowiednio: $r=0,443$; $p<0,01$; i $r=0,566$; $p<0,01$); a człowiek społeczny i humanistyczny z koncepcją uwarunkowania kulturowego (odpowiednio: $r=0,555$; $p<0,01$; i $r=0,345$; $p<0,01$).

Zmienna niezależne uboczne: kontrolowano również takie zmienne, jak: branża, wielkość firmy, stanowisko, staż pracy, płeć i wiek badanych.

4. Wyniki badań

Uzyskane wyniki badań pokazują (tabela 1.), że kompetencja moralna (jako jeden czynnik) wiąże się koncepcją człowieka społecznego ($r=0,215$; $p<0,01$) i humanistycznego ($r=0,257$; $p<0,01$), nie koreluje natomiast istotnie statystycznie z pozostałymi dwoma rodzajami przekonań na temat natury ludzkiej. Na poziomie wymiarów kompetencji moralnej stwierdzamy podobne zależności. Zespół przekonań, że człowiek jest istotą społeczną wiąże się z przeświadczeniem, że należy brać odpowiedzialność za własne decyzje ($r=0,231$; $p<0,01$); troszczyć się o innych ($r=0,221$; $p<0,01$); obstawać przy tym, co słuszne ($r=0,187$; $p<0,01$); akceptować swoje błędy ($r=0,170$; $p<0,05$); a także mieć pozytywną postawę wobec innych ($r=0,152$; $p<0,05$). Natomiast przyjęcie założenia o „humanistycznej” naturze podmiotu implikuje jeszcze tendencje do akceptacji błędów innych osób ($r=0,199$; $p<0,01$) i działań zgodnych z zasadami ($r=0,176$; $p<0,05$). Ciekawe zależności w omawianych zmiennych – choć nieistotne statystycznie – pojawiają się przy „modelu człowieka ekonomicznego”. Ta koncepcja człowieka negatywnie koreluje zarówno z pozytywną postawą wobec innych, jak i prawdomównością oraz działaniami zgodnymi z zasadami. Wskazuje to, że zawarty w tej koncepcji *implicite* egoizm silnie manifestuje się na poziomie deklaratywnego postępowania moralnego w środowisku zawodowym i relacjach interpersonalnych. Potwierdzeniem tego wniosku jest analiza dokonana na poziomie poszczególnych stwierdzeń kwestionariusza. Osoby deklarujące, że *każdy człowiek dąży jedynie do maksymalizacji własnych korzyści, a potrzeby innych ludzi są mniej ważne* zarazem przejawia mniej nasiloną kompetencję moralną ($r=-0,145$; $p<0,05$).

⁴² M. Żmuda-Trzebiatowska, *Kwestionariusz do diagnozy ...*, op. cit.

Tabela 1. Współczynniki korelacji między mierzonymi zmiennymi

	Człowiek ekonomiczny	Człowiek społeczny	Człowiek niedoskonały	Człowiek humanistyczny
Kompetencja moralna (całość) (KM)	,043	,215**	-,032	,257**
KM-Prawdomówność	-,122	,058	-,108	,097
KM-Branie odpowiedzialności za własne decyzje	-,001	,231**	,024	,108
KM-Akceptacja błędów innych	,029	,081	,069	,199**
KM-Obstawanie przy tym, co słuszne	-,114	,187**	-,117	,200**
KM-Akceptacja swoich błędów	,084	,170*	-,025	,140*
KM-Aktywna troska o innych	,028	,221**	-,074	,388**
KM-Działanie zgodne z zasadami	-,105	,127	,065	,176*
KM-Pozytywna postawa wobec innych	-,129	,152*	,043	,212**

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

N=206

Źródło: Opracowanie własne.

Ogólnie rzecz biorąc uzyskane wyniki wskazują, że „społeczno-humanistyczna” reprezentacja poznawcza jednostki ludzkiej silniej niż choćby „ekonomiczna” związana jest przejawianiem kompetencji moralnej. Analiza regresji ukazuje (tabela 2.), że najsilniejszym predyktorem kompetencji moralnej jest model człowieka humanistycznego ($\beta = 0,234$), wyjaśniający 5% wariacji, naj słabszym zaś model człowieka niedoskonałego, który w zasadzie nie wyjaśnia w żaden sposób zmienności otrzymanych wyników.

Tabela 2. Model regresji liniowej dla „konceptji człowieka” i kompetencji moralnej

	Kompetencja moralna	$R^2 = 0,108$; $F = 6,063$ ($p < 0,001$)
Człowiek ekonomiczny	$\beta = -0,094$	
Człowiek społeczny	$\beta = 0,192$	
Człowiek niedoskonały	$\beta = -0,002$	
Człowiek humanistyczny	$\beta = 0,234$	

Źródło: Opracowanie własne.

Otrzymane rezultaty pozwalają zatem na odniesienie się do postawionych hipotez badawczych. **Hipoteza 1** nie uzyskała wsparcia empirycznego, choć uwidoczniły się sugerowane w niej trendy. Nie można jednak w sposób konclu-

zywny stwierdzić, że „model człowieka ekonomicznego” lub „niedoskonałego” wiąże się z niskim natężeniem kompetencji moralnej. Osoby, które posługują się tymi koncepcjami (skryptami mentalnymi) kategoryzując otoczenie społeczne i zawodowe nie są ani mniej, ani bardziej skłonne do etycznego lub nieetycznego działania, aniżeli osoby, które mają odmienne reprezentacje poznawcze.

Hipoteza 2 znalazła potwierdzenie w otrzymanych wynikach badań. Na tej podstawie można stwierdzić, że modele „społeczno-humanistycznej” koncepcji człowieka korelują pozytywnie z kompetencją moralną i wyjaśniają zmienność wyników. A zatem osoby, które posługują się tymi koncepcjami przejawiają również bardziej nasiloną kompetencję moralną manifestującą się „obstawianiem przy tym, co słuszne”, „większą akceptacją swoich błędów” i przede wszystkim „pozytywną postawą i troską o innych” uczestników życia organizacyjnego.

Na zakończenie prezentacji otrzymanych wyników badań warto odnieść się także do zmiennych kontrolowanych. Okazało się, że istotne różnice statystyczne wystąpiły jedynie w odniesieniu do modelu człowieka humanistycznego w stosunku do zajmowanego przez badanych stanowiska w hierarchii zawodowej. Wskazuje to, że ten sposób postrzegania jednostki charakterystyczny jest bardziej dla osób zajmujących stanowisko kierownicze aniżeli wykonawcze ($t=2,053$; $p<0,05$).

5. Dyskusja wyników badań

Prezentowane badania koncentrowały się wokół problematyki relacji „koncepcji człowieka” rozumianych jako zespół przekonań dotyczących natury ludzkiej i kompetencji moralnych. Wykazano, że osoby, które prezentują „model człowieka” społecznego lub humanistycznego charakteryzują się zarazem bardziej nasiloną kompetencją moralną, a więc tendencją do działań zgodnych z zasadami moralnymi. Choć w literaturze przedmiotu brak jest empirycznych badań na temat przedstawionych w niniejszym opracowaniu zmiennych, to jednak odnajdujemy inne badania i analizy, w kontekście których można ułożyć i interpretować uzyskane wyniki.

Po pierwsze są to spostrzeżenia ogólnofilozoficzne. Wedle autorów reprezentujących ten sposób myślenia, sam model człowieka humanistycznego i społecznego *implicite* osadzony jest w wymiarze moralnym i prospołecznym, a zatem predysponuje podmiot do czynów „chwalebnych” etycznie. W przeciwieństwie do *homo economicusa*, czy założeń psychoanalizy, które przedstawiają jeśli nie pesymistyczną i amoralną, to przynajmniej neutralną moralnie

wizję natury ludzkiej. Uzyskane wyniki badań wpisują się zatem w ten konstrukt teoretyczny i potwierdzają dotychczasowy stan wiedzy.

Po drugie są to badania odnoszące się do postaw społecznych i procesów atrybucyjnych. Jak wynika z wielu analiz empirycznych przyjmowanie „naiwnych koncepcji natury ludzkiej” przekłada się zarówno na postrzeganie społeczne, jak i regulacje własnego postępowania, w tym umiejscowienie kontroli i poczucie samoskuteczności⁴³. Lachowicz-Tabaczek wykazała, że menedżerowie posiadający przekonania, że ludzie są z natury niezmienni (co można w przybliżeniu odnieść też do jednej z charakterystyk modelu człowieka ekonomicznego, czy niedoskonałego) są mniej skłonni do życzliwości i dbałości o potrzeby pracownicze. Przeciwnieństwem tego są kierownicy akceptujący założenie o zmienności natury podmiotu (co jest jednym z wymiarów koncepcji człowieka społecznego i humanistycznego). Przejawiają oni bardziej partnerskie relacje interpersonalne i angażują się we współpracę z innymi⁴⁴.

Zestawiając te wnioski z otrzymanymi wynikami przeprowadzonych badań, można stwierdzić, że postrzeganie ludzi jako skłonnych do rozwoju, czy zmiany zachowań (koncepcja społeczna i humanistyczna) rzeczywiście koreluje z bardziej pozytywnymi postawami wobec innych i wykazywaniem troski. Wyrazem aktywnej troski o innych jest deklarowane przez badanych zwracanie uwagi na potrzeby współpracowników i zachowania altruistyczne, polegające na wspieraniu ich wysiłków w osiąganiu ważnych dla nich celów osobistych, czy też pomoc w zapewnianiu zasobów niezbędnych do wykonywania obowiązków zawodowych. Pozytywną postawę wobec innych egzemplifikują zachowania takie, jak np. tolerancja dla błędów, stanowiąca przejaw wyrozumiałości.

W wyjaśnianiu tego typu zachowań jako konsekwencji wpływu określonej koncepcji człowieka można także sięgnąć do teorii atrybucyjnych, w ramach których wyjaśnia się procesy wnioskowania o przyczynach ludzkich reakcji. Okazuje się bowiem, że elementy poznawcze prowadzą do wzbudzania emocji, a te z kolei kierują intencjami behawioralnymi⁴⁵ (np. udzielanie pomocy innym). Stąd już blisko do moralności opartej na empatii⁴⁶. Osoby o dużej empatii dyspozycyjnej wyznają bowiem zasady humanizmu oraz tolerancji i skłonne są postępować zgodnie z nimi⁴⁷.

⁴³ K. Lachowicz-Tabaczek, *Potoczne koncepcje...*, op. cit., s.143.

⁴⁴ Ibidem, s. 213.

⁴⁵ F. Försterling, *Atrybucje. Podstawowe teorie, badania i zastosowanie*, GWP, Gdańsk 2005, s. 163.

⁴⁶ M.L. Hoffman, *Empatia i rozwój moralny*, GWP, Gdańsk 2006.

⁴⁷ H.M. Davis, *Empatia. O umiejętności współodczuwania*, GWP, Gdańsk 1999.

Reasumując można stwierdzić, że ujawniony w badaniu pozytywny związek społecznej i humanistycznej koncepcji człowieka z kompetencją moralną ukazuje jak ważną kategorią w percepcji społecznej jest „moralność”, stanowiąca wymiar, na którym lokowane są wiązki cech osobowości „dobry – zły społecznie”. Drugim wymiarem jest kategoria sprawności, która szczególnie wyraźnie mieści się w koncepcji człowieka ekonomicznego. Jak podkreśla Wojciszke *interpretacja zachowania w kategoriach moralnych opiera się głównie na zidentyfikowaniu (chwalebne lub naganne) celu/intencji obserwowanego człowieka*⁴⁸. Oczywiście zarówno zachowanie moralne, jak i niemoralne może być realizowane skutecznie. Zachowania moralne stanowią główną oś „koncepcji społecznych i humanistycznych”, gdzie dostrzega się wartości wspólnego dobra, wykazywania troski o innych, rozwoju, dobra. W oparciu o te właśnie wartości, w relacjach interpersonalnych (w tym oczywiście o charakterze zawodowym) budowane są związki oparte na zaufaniu, współpracy i poszanowaniu podmiotowości innych. Idee te powinny stanowić ważne fundamenty nowoczesnych paradygmatów zarządzania.

Podsumowanie

Przedstawione w niniejszym opracowaniu analizy i wyniki badań rozszerzają perspektywę patrzenia na funkcjonowanie ludzi w organizacji, gdyż ukazują, że w zależności od preferowanego sposobu postrzegania innych (założeń na temat natury człowieka) zmienia się charakterystyka kompetencyjna jednostek. Osoby mające społeczno-humanistyczne wyobrażenia dotyczące natury ludzkiej przejawiają bardziej nasiloną kompetencję moralną wyrażającą się większą troską o innych uczestników życia organizacyjnego i postępowaniem zgodnym z naczelnymi zasadami moralnymi. Zmienna ta (tj. „koncepcja człowieka”) może być zatem jednym z elementów, jakie warto barć pod uwagę w procesach rekrutacji i selekcji pracowników.

Pomimo przedstawionej stosunkowo nowej wiedzy, warto jednak wskazać też na problemy prezentowanych badań i przyszłe perspektywy empiryczne w omawianym obszarze. Niewątpliwym ograniczeniem analizowanych wyników był brak kontroli zmiennej „aprobaty społecznej”, która w przypadku skal opartych na samopisie może powodować zafałszowanie materiału empirycznego. Problematyczny wydaje się również dobór próby, ze względu na jej

⁴⁸ B. Wojciszke, *Moralność i sprawność jako kategorie percepcji społecznej i politycznej*, „Przegląd Psychologiczny” 1993, Nr 4, s. 436.

homogeniczność i niepełną reprezentatywność. Warto również w przyszłości dopracować narzędzia badawcze, redukując badane wymiary np. rezygnując z koncepcji „człowieka niedoskonałego”, lub rozszerzyć o inne konceptualizacje „natury ludzkiej. Kolejne badania w tym obszarze powinny objąć również większą grupę zmiennych. Ciekawe byłoby zbadanie, jakie są związki między „koncepcjami człowieka” a postawami wobec pracy, zaangażowaniem, lojalnością, tendencją do zachowań obywatelskich, zachowaniami kontrproduktywnymi, czy gotowością do współpracy w zespole.

Bibliografia

- Aronson E., *Człowiek – istota społeczna*, PWN, Warszawa 2004.
- Bittner I., *Homo Economicus*, SWPiZ, Łódź 2009.
- Brytting T., *Moral competence: A non-relativistic, non-rationalistic definition*, in: *Moral leadership in action*, Ed. H. Von Weltzien Hoivik, Edward Elgar Publishing, Northampton 2002.
- Czarnecka M., *Podmiot poznania a nauka*, UW, Wrocław 2003.
- Dahrendorf R., *Homo Sociologicus*, Routledge and Kegan Paul, London 1968.
- Davis H.M., *Empatia. O umiejętności współodczuwania*, GWP, Gdańsk 1999.
- Desplaces D.E., Melchar D.E., Beauvais L.L., Bosco S.M., *The Impact of Business Education on Moral Judgment Competence: An Empirical Study*, “Journal of Business Ethics” 2007, Vol. 74.
- Elster J., *Social Norms and Economic Theory*, “Journal of Economic Perspectives” 1989, Vol. 3, No 4.
- Försterling F., *Atrybucje. Podstawowe teorie, badania i zastosowanie*, GWP, Gdańsk 2005.
- Gronbacher G., *Personalizm ekonomiczny*, KUL, Lublin 1999.
- Gros U., *Zachowania organizacyjne w teorii i praktyce zarządzania*, PWN, Warszawa 2003.
- Haidt J., *Szczęście. Od mądrości starożytnych po koncepcje współczesne*, GWP, Gdańsk 2007.
- Hirsch P., Michaels S., Friedman R., *Dirty Hands vs. Clean Models: Is Sociology in Danger of Being Seduced by Economics?*, “Theory and Society” 1987, Vol. 16.
- Hoffman M.L., *Empatia i rozwój moralny*, GWP, Gdańsk 2006.
- Kets de Vries M., *Mistyka przywództwa. Wiodące zachowania w przedsiębiorczości*, Studio Emka, Warszawa 2008.
- Kowalczyk S., *Człowiek w myśli współczesnej*, Wydawnictwo „MICHALINEUM” Warszawa 1990.
- Kozielecki J., *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Wydawnictwo „ŻAK”, Warszawa 1998.
- Lachowicz-Tabaczek K., *Potoczne koncepcje świata i natury ludzkiej*, GWP, Gdańsk 2004.
- Lennick D., Kiel F., *Inteligencja moralna*, Purana, Wrocław 2008.

- Lind G., *The Meaning and Measurement of Moral Judgment Competence Revisited: A Dual Aspect Model*, in: *Contemporary Philosophical and Psychological Perspectives on Moral Development and Education*, Eds. D. Fasko Jr., W. Willis, Hampton Press, Cresskill, NJ 2008.
- Łukaszewski W., *Prywatne koncepcje natury ludzkiej i ich funkcje regulacyjne*, w: *Psychologia poznawcza w Polsce*, red. E. Nęcka, A. Tokarz, IP PAN, Warszawa 1997.
- Martin D.E., Austin B., *Validation of the Moral Competency Inventory Measurement Instrument. Content, Construct, Convergent and Discriminant Approaches*, "Management Research Review" 2010, Vol. 33, No 5.
- Mill J.S., *Zasady ekonomii politycznej*, PWN, Warszawa 1966.
- Ng I.C.L., Tseng L.M., *Learning to be Sociable. The Evolution of Homo Economicus*, "American Journal of Economics and Sociology" 2008, Vol. 67, No 2.
- Nucci L., Turiel E., *Capturing the Complexity of Moral Development and Education*, "Mind, Brain, and Education" 2009, Vol. 3, No 3.
- Organ D.W., Ryan K., *A Meta-analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior*, "Personnel Psychology" 1995, Vol. 48.
- Rest J.R., Narvaez D., Thoma S.J., Bebeau M.J., *Postconventional Moral Thinking: A neo-Kohlbergian Approach*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ 1999.
- Tomer J.F., *Economic Man vs. Heterodox Men: The Concepts of Human Nature in Schools of Economic Thought*, "Journal of Socio-Economics" 2001, Vol. 30.
- Turek D., „Koncepcje człowieka” a modele pracownika. *Inspiracje dla ZZL*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów” 2010, Nr 2(16).
- Turek D., *Kompetencja moralna jako przykład kompetencji transferowalnej*, w: *Kompetencje transferowalne. Diagnoza. Kształtowanie. Zarządzanie*, red. S. Konarski, D. Turek, SGH, Warszawa 2010.
- Wojciszke B., *Moralność i sprawność jako kategorie percepcji społecznej i politycznej*, „Przegląd Psychologiczny” 1993, Nr 4.
- Zabieglik Z., *Homo oeconomicus*, w: *Etyczne podstawy ekonomii – teoria i praktyka*, red. J. Kubka, Politechnika Gdańska, Gdańsk 2003.
- Zimbardo P.G., *Efekt Lucyfera. Dlaczego dobrzy ludzie czynią zło?*, PWN, Warszawa 2008.
- Żmuda-Trzebiatowska M., *Kwestionariusz do diagnozy przekonań na temat źródeł natury człowieka*, „Psychologia Społeczna” 2008, tom 3, nr 2(7).

Summary

“Concepts of Human Nature” Versus Moral Competence – Analysis of Relationships

The article presents the theoretical analyses and empirical research concerning the relationship between employees’ beliefs with reference to the human nature and expressed as “the concepts of human nature”, and the dimensions of moral competence. The results obtained allow to state that the individuals who employ the concept of human nature described as “social” or “humanist” while performing the processes of evaluation, present a more highly intensified moral competence than the people who employ the model of man as an “economic” or “imperfect” being. The article also presents the implications of the obtained results for the processes of human resources management.

Key words: human nature concepts, moral competence, social attitudes, evaluation processes.

Резюме

‘Концепции человеческой природы’ и моральная компетенция – анализ зависимости

В настоящей статье представлены теоретические анализы и эмпирические исследования, касающиеся связи между убеждениями сотрудников относительно человеческой природы, выраженными как „концепции человека” и уровнем моральной компетенции опрошенных. Полученные результаты исследований позволяют констатировать, что лица, пользующиеся в процессах оценки концепцией человеческой природы, определяемой как „общественная” или „гуманистическая”, проявляют менее усиленную моральную компетенцию, чем лица, использующие модель „экономического” или „несовершенного” человека. В статье показано также практическое значение полученных результатов исследований для процесса управления сотрудниками.

Ключевые слова: концепции человеческой природы, моральная компетенция, типы общественного поведения, процессы оценки.

Dr Dariusz Turek

Doktor nauk ekonomicznych w dziedzinie zarządzania, absolwent magisterskich studiów z zakresu filozofii i psychologii. Obecnie zatrudniony na stanowisku adiunkta w Instytucie Przedsiębiorstwa, Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. W swojej pracy naukowej zajmuje się problematyką kompetencji osobistych, postaw pracowników, kulturą organizacji, a także etyką i społeczną odpowiedzialnością przedsiębiorstw. Jest autorem kilkudziesięciu artykułów naukowych z dziedziny psychologii zarządzania, zachowań organizacyjnych, metodologii badań i etyki biznesu. Uczestniczył m.in. w badaniach naukowych realizowanych przez Światowe Forum Ekonomiczne nad problematyką najlepszych praktyk w zatrudnieniu kobiet w przedsiębiorstwach (Women Leaders and Gender Parity Programme).

Dr Agnieszka Wojtczuk-Turek

Doktor nauk humanistycznych w dziedzinie psychologii, adiunkt w Katedrze Rozwoju Kapitału Ludzkiego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Zainteresowania naukowe dotyczą różnych aspektów zarządzania kapitałem ludzkim, a w szczególności: kreatywności i innowacyjności w miejscu pracy, efektywnego funkcjonowania w warunkach stresu, kapitału psychologicznego, problematyki kompetencji osobistych i ich rozwoju, uwarunkowań zaangażowania organizacyjnego, elastyczności. Ekspert i wykładowca projektów w ramach EFS dotyczących rozwoju kompetencji zawodowych, oraz ekspert w zakresie diagnozy psychologicznych i społecznych zagadnień innowacyjności (współpraca z Pentor Research International S.A.). Autorka szeregu publikacji z zakresu psychologicznych aspektów zarządzania kapitałem ludzkim. Członek Polskiego Stowarzyszenia Psychologii Organizacji.