

Świadomość ekorozwojowa w konkurencyjności miękkiej przedsiębiorstw

Michał Adam Leśniewski

Instytut Zarządzania, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach

Zarządzanie przedsiębiorstwem w warunkach zmiennego otoczenia poddawane jest wpływom różnych czynników, które muszą znaleźć swoje umiejscowienie w podmiocie gospodarczym, aby mógł on być konkurencyjny wobec innych podmiotów, uczestników rynku. Jednym z obszarów rozwoju przedsiębiorstwa są konkurencyjność i środowisko naturalne. Jedno i drugie stanowi zwartą całość. Celem opracowania jest przedstawienie znaczenia świadomości ekorozwojowej w konkurencyjności miękkiej przedsiębiorstw. Teza pierwsza: świadomość ekorozwojowa jest kształtowana poprzez czynniki miękkie i czynniki twarde. Teza druga: świadomość ekorozwojowa jest czynnikiem składowym i czynnikiem przenikania konkurencyjności miękkiej przedsiębiorstw, co w konsekwencji powoduje kształtowanie konkurencyjności miękkiej ekorozwoju przedsiębiorstw oraz behawioralnej ekorozwojowej przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw.

Słowa kluczowe: świadomość ekorozwojowa, konkurencyjność miękka przedsiębiorstw, model przenikania świadomości ekorozwojowej, czynnik składowy, czynnik przenikania

Wprowadzenie

Zarządzanie przedsiębiorstwem w warunkach zmiennego otoczenia poddawane jest wpływom różnych czynników, które muszą znaleźć swoje umiejscowienie (odzwierciedlenie) w podmiocie gospodarczym, aby mógł on być bardziej konkurencyjny od innych podmiotów uczestniczących na rynku. Jednym z obszarów rozwoju przedsiębiorstwa są konkurencyjność i środowisko naturalne. Jedno i drugie stanowi zwartą całość. Na problem konkurencyjności jako układu różnych czynników (elementów) przyczyniających się do przewagi konkurencyjnej można spojrzeć nie tylko w szerokim, ale także w węższym ujęciu, jakim jest na przykład

konkurencyjność miękką. Stanowi ona specjalistyczny obraz konkurencyjności przedsiębiorstwa. Jednym z czynników konkurencyjności miękkiej jest świadomość zmian (Leśniewski, 2015a). Świadomość jest czynnikiem składowym, a także czynnikiem przenikania innych czynników konkurencyjności miękkiej. Problem przenikania jest rozumiany jako wtapianie się, uzupełnianie, umacnianie czynnika innym czynnikiem. Przykładem czynnika przenikania jest m.in. świadomość, będąca nośnikiem stymulowania różnych zmian. Przenikanie powoduje, że czynnik przenikania nadaje czynnikowi przenikniomemu cechy czynnika przenikania.

Jedną ze zmian w przedsiębiorstwie jest implementowanie ekorozwoju, poprzez który organizacja staje się bardziej prośrodowiskowa, czyli funkcjonuje w zgodzie ze środowiskiem naturalnym. Ekorozwój może przejawiać się w przedsiębiorstwie poprzez świadomość i konkurencyjność miękką, przyjmując postać świadomości ekorozwojowej i konkurencyjności miękkiej ekorozwoju przedsiębiorstw. Celem opracowania jest przedstawienie znaczenia świadomości ekorozwojowej w konkurencyjności miękkiej przedsiębiorstw. Teza pierwsza stanowi, że świadomość ekorozwojowa jest kształtowana poprzez czynniki miękkie i czynniki twarde. Teza druga stanowi, że świadomość ekorozwojowa jest czynnikiem składowym i czynnikiem przenikania konkurencyjności miękkiej przedsiębiorstw, co w konsekwencji powoduje kształtowanie konkurencyjności miękkiej ekorozwoju przedsiębiorstw oraz behawioralnej ekorozwojowej przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw.

Niniejsze opracowanie powstało na podstawie studium literatury przedmiotu oraz przeprowadzonych przez autora badań naukowych. Badania były realizowane w latach 2010–2015 na próbie 200 przedsiębiorstw regionu (województwa) świętokrzyskiego.

Pojęcie i znaczenie świadomości

Słowo „świadomość”, łac. *conscientia*, (Leśniewski, 2015b) w języku potocznym funkcjonuje w dwóch znaczeniach. Odnosi się do stanu przytomności albo do faktu zdawania sobie czegoś ze sprawy (posiadania wiedzy o czymś). W pierwszym znaczeniu mowa jest o kimś, że jest świadomy, jeśli ujawnia pewne reakcje albo zachowania świadczące o byciu przytomnym. W drugim znaczeniu ktoś jest świadomy, gdy wie o czymś lub też, że zdaje sobie z czegoś sprawę. Świadomość potocznie jest konkretnie filozoficznym stanem albo abstrakcyjną relacją między podmiotem a przedmiotem jego świadomości (informacją, wiedzą) (Jonkisz, 2009). Świadomość to wspólny obszar filozofii i psychologii. Badaniami nad świadomością zajmuje się także kognitywistyka. Pierwszą szkołą psychologiczną

była klasyczna psychologia świadomości W.M. Wundta, psychologia świadomości w wersji funkcjonalistycznej wyewoluowała z rozważań F. Brentany i W. Jamesa (Werner, 2007). Świadomość określa się mianem umysłu obiektywnego, ponieważ zajmuje się ona przedmiotami świata widzialnego, zewnętrznego. Umysł obiektywny prowadzi i doradza we wszystkich relacjach z otoczeniem. Główna umiejętność i zadanie umysłu obiektywnego polega na logicznym myśleniu (Murphy, 1998). Termin świadomość do powszechnego użytku wprowadził dopiero Ch. Wolff jako odpowiednik łacińskiego słowa *conscientia* (Dębowski, 2001). Współczesna wiedza naukowa wskazuje, że świadome przeżycia w zasadniczym zakresie to nie złudzenia, lecz konieczne dla właściwej interakcji z otoczeniem zdarzenia mentalne. W jednym z opisów, korespondującym z takim rozumieniem świadomości, autorstwa E.O. Wilsona przedstawiona jest ona jako równoczesne przetwarzane informacji zakodowanych w ogromnych ilościach sieci neuronowych. „Wiele z nich jest połączonych za pomocą zsynchronizowanych wyładowań komórek nerwowych z częstością 40 cykli na sekundę, co umożliwia symultaniczne wewnętrzne mapowanie złożonych wrażeń zmysłowych. Część tych wrażeń to napływające stale spoza układu nerwowego wrażenia dotyczące zewnętrznej rzeczywistości, inne są przywoływane z banków pamięci w korze mózgowej. Razem składają się na scenariusze, które realistycznie wybiegają w przeszłość i przyszłość. Scenariusze tworzą wirtualną rzeczywistość. Mogą albo ściśle odpowiadać fragmentom zewnętrznej rzeczywistości, albo całkowicie od niej odbiegać” (Wilson, 2002). Podejście interdyscyplinarne jako jedno ze współczesnych uwarunkowań naukowych, jest skutecznie stosowane w badaniach świadomości (Nęcka, Sowa, 2005). Próba nowego spojrzenia na klasycznie rozumianą racjonalność ludzkich działań wskazuje na możliwość nowej syntezy tego zagadnienia. W jej ramach uwzględnione powinno zostać zarówno znaczenie zawartości treściowych świadomości jako istotnych czynników warunkujących podejmowanie konkretnych działań, jak również czynników, które nie podlegając uświadomieniu, w równie istotny sposób determinują zachowania. Nowe spojrzenie na racjonalność wymaga w równej mierze uznania, iż „działanie popędów biologicznych, stanów ciała oraz emocji jest prawdopodobnie konieczną podstawą racjonalności” (Damasio, 1999). W tym przypadku pojawiły się dane wskazujące, że te same struktury systemów nerwowych oraz ich sposób funkcjonowania pozostają odpowiedzialne zarówno za sferę stanów umysłowych określanych jako racjonalne, jak i za emocje i w ogóle funkcjonowanie całego organizmu w środowisku, które umożliwia mu przetrwanie. Jak podkreśla A.R. Damasio, te „niższe poziomy kierują bezpośrednio, wzajemnie powiązanymi pomiędzy mózgiem i ciałem właściwym, umieszczając ciało w łańcuchu operacji, które pozwalają na osiągnięcie wyżyn intelektualnych i twórczych. Racjonalność, nawet jeśli dokonuje działań najbardziej wysublimowanych, jest

prawdopodobnie kształtowana i modulowana przez sygnały pochodzące z ciała” (Damasio, 1999).

Świadomość odgrywa zasadniczą rolę w rozwoju każdego człowieka i umożliwia mu ogólne rozeznanie się w otaczającym go świecie. Świadomość przejawia się w teorii i praktyce nauk o zarządzaniu w postaci szczegółowych, specjalistycznych obszarach zarządzania, takich jak np. zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie kapitałem intelektualnym, zarządzanie kapitałem ludzkim czy zarządzanie systemami motywacji pracowników itp. W tych obszarach zarządzania punkt ciężkości problemu kładziony jest na zasób ludzki (człowieka i jego perspektywę w organizacji), którego składową jest właśnie świadomość. Analizując istotę świadomości w kontekście zarządzania, można stwierdzić, że świadomość tworzy jedną z podstaw i rozpoczyna proces zarządzania miękkiego przedsiębiorstwem. Świadomość, aby mogła być kształtowana w ramach zarządzania miękkiego podmiotem gospodarczym, musi wiązać się z problemem zaufania (Juchnowicz, 2007, 2009) i mentalnością pracowników. Świadomość, zaufanie (Bugdol, 2010; Sztompka, 2007) i mentalność pracowników poddawane są wpływowi otoczenia, w jakim przedsiębiorstwo funkcjonuje. Zarządzanie miękkie przedsiębiorstwem rozpatrywane przez pryzmat świadomości rozpoczyna rozważanie nad problemem, że każdy pracownik posiada świadomość i stara się działać w sposób przemyślany, racjonalny i logiczny. Świadomość w zależności od jej skutków można podzielić na świadomość pozytywną i świadomość negatywną. W pierwszym przypadku człowiek zdaje sobie sprawę z tego, że komuś pomaga, ma wiedzę, którą w dobrym celu wykorzystuje (pomoc drugiemu – skutek pozytywny). W drugim przypadku człowiek zdaje sobie sprawę z tego, że komuś nie pomaga, wiedzę wykorzystuje w złym celu (szkodzenie drugiemu – skutek negatywny) lub działa pozytywnie, lecz z negatywnymi skutkami swoich czynów.

Ze względu na stopień ogólności i szczegółowości świadomość można podzielić na dwa rodzaje, tj. na świadomość ogólną oraz świadomość szczegółową (specjalistyczną). Świadomość ogólna dotyczy szerokiego rozeznania o kimś, o czymś, o rzeczy, danej sytuacji, ogólnego problemu, szerokiego spojrzenia na organizację (np. posiadanie ogólnej wiedzy o rozwoju społeczno-gospodarczym kraju, znajomość języka obcego czy ogólnej znajomości zarządzania przedsiębiorstwem jako całością – szerokie spojrzenie, uogólnienie), natomiast świadomość szczegółowa dotyczy konkretnej osoby, rzeczy, sytuacji oraz szczegółowego problemu (np. posiadanie szczegółowej wiedzy z zarządzania kreatywnością pracowników czy posiadanie znajomości technik sprzedaży produktów – węższe spojrzenie, uszczegółowienie). Zarówno świadomość ogólna, jak i świadomość szczegółowa umożliwiają pracownikowi odpowiednie uplasowanie się na określonym stanowisku w przedsiębiorstwie. Każde przedsiębiorstwo ma swoją specyfikę (np. oferuje różne produkty/usługi,

zatrudnia różnych pracowników, obsługuje różne segmenty rynku itp.) i to wymusza na pracownikach posiadanie świadomości szczegółowej, która jest niezbędna do prawidłowego rozwoju przedsiębiorstwa. Świadomość bardzo silnie wiąże się z wiedzą jako zasobem przedsiębiorstwa, gdyż jak w przypadku podziału świadomości wiedza może być ogólna oraz szczegółowa, specjalistyczna. Zarówno wiedza ogólna i wiedza szczegółowa kształtuje obraz rozwoju przedsiębiorstwa.

Świadomość ma charakter dynamiczny i dzięki temu może ona pełnić podstawową funkcję orientacyjną; jest procesem odkrywania rzeczywistości i wydobycia nowych jej aspektów. Świadomość może być aktualna jako czynności świadome, które występują w określonym momencie, oraz potencjalna jako stan, w którym człowiek ma możliwość uświadomienia sobie czegoś, ale sobie tego nie uświadamia (Leśniewski, 2013).

W nauce i praktyce gospodarczej istnieje wiele rodzajów świadomości szczegółowej, która jest charakterystyczna i specyficzna dla każdego podmiotu gospodarczego. Na przykład przedsiębiorstwo budowlane potrzebuje pracowników ze świadomością budowlaną (wiedzą budowlaną), natomiast przedsiębiorstwo transportowe potrzebuje pracowników ze świadomością transportową (wiedza o transporcie) itd. Świadomość szczegółowa tworzy specjalistyczny obraz przedsiębiorstwa, który wyróżnia je w otoczeniu konkurencji. To właśnie od świadomości szczegółowej pracowników zależy kompetencja (Oleksyn, 2010; Wojtczuk-Turek, Turek, 2006), podmiotu gospodarczego (Leśniewski, 2015b).

Świadomość ekologiczna podbudową świadomości ekorozwojowej

Świadomość ekologiczna to postawa człowieka (Miś, 2010) cechująca się odpowiedzialnością za stan przyrody środowiska naturalnego, wynikająca z posiadania rzetelnej wiedzy o nim i determinacji do utrzymania go w stanie pierwotnym. Jej wyznacznikiem jest szacunek do przyrody, przestrzeganie zasad ochrony, przeciwdziałanie zagrożeniom środowiska itp. Pozwala ona również zrozumieć wpływ rolnictwa (Sobiecki, 2007) oraz przemysłu na środowisko i zdrowie człowieka. Zdecydowana większość autorów podkreśla wieloznaczność pojęcia „świadomość ekologiczna” (Burger, 1986; Domka, 1996; Gliński, 1996; Kurpiewski, 1992). Mówi się o wąskim i szerokim ujęciu świadomości ekologicznej lub prezentuje ujęcia zdominowane przez przedmiot i metodologie badań poszczególnych dyscyplin naukowych. W znaczeniu wąskim świadomość ekologiczna to wiedza, poglądy i wyobrażenia o środowisku. Natomiast w znaczeniu szerokim to całość uznawanych idei, wartości i opinii o środowisku jako miejscu życia i rozwoju

człowieka (społeczeństwa) (Domka, 1998). Świadomość ekologiczna jest wyrazem zainteresowania, jakie grupy społeczne szczególnie wyczulone na stan środowiska naturalnego wyrażały publicznie, począwszy od lat 60. XX w. (Wódz, Wódz, 2001). Świadomość ekologiczna nie jest prostym zespołem poglądów, wiedzy i wyobrażeń o środowisku. Świadomość ta jest różnie kształtowana przez ludzi. Rodzi się ona w określonych warunkach, przede wszystkim w okolicznościach naznaczonych obawami człowieka o jakość ludzkiego życia w sytuacji postępującej degradacji przyrodniczych podstaw życia społecznego (Papuziński, 2006).

Świadomość ekologiczna, będąca pojęciem interdyscyplinarnym (psychologia, socjologia, pedagogika, politologia, filozofia), może być również rozpatrywana na gruncie ekonomii społecznej, ekonomii behawioralnej czy organizacji i zarządzania (nauk o zarządzaniu) (Leśniewski, 2013).

Szerzenie idei rozwoju w zgodzie ze środowiskiem naturalnym mającym swoje odzwierciedlenie w koncepcji ekorozwoju wymaga zastosowania takiej świadomości, która ukierunkuje przedsiębiorstwo na drogę ekorozwoju. Taką możliwość daje świadomość ekorozwojowa, która dotyczy dostrzegania przez człowieka zależności, integralności między trzema systemami: gospodarką – społeczeństwem – środowiskiem naturalnym. Świadomość ta swoją wartość posiada dopiero w łącznym ujęciu tych trzech systemów w rozwoju organizacji, jak i gospodarek narodowych. Świadomość ekorozwojowa człowieka (pracownika) może być rozwijana, kształtowana poprzez (Leśniewski, 2013):

- indywidualną świadomość pracownika na temat środowiska naturalnego,
- znajomość pojęcia ekorozwoju i jego synonimów,
- ukończenie edukacji związanych z problemem środowiska naturalnego,
- chęć uczestniczenia w szkoleniach związanych ze środowiskiem naturalnym,
- posiadaniem przez organizację sprzyjającej kultury organizacji w zakresie kształtowania świadomości ekorozwojowej (ekorozwojowa kultura organizacji),
- niekolizyjność przepisów prawnych w realizacji ekorozwoju,
- znajomość przez pracowników norm ISO związanych ze środowiskiem naturalnym, segregację odpadów.

W powyższych czynnikach kształtowania świadomości ekorozwojowej można wydzielić czynniki miękkie (np. indywidualna świadomość pracownika na temat środowiska naturalnego czy chęć uczestniczenia w szkoleniach związanych ze środowiskiem naturalnym) i czynniki twarde (np. niekolizyjność przepisów prawnych w realizacji ekorozwoju), mimo że zagadnienie samej świadomości ma charakter miękkiej (należy pamiętać, że w miękkości można dopatrywać się twardości, a w twardości – miękkości).

Świadomość ekorozwojowa może być rozpatrywana jako element zarządzania miękkiego, jako czynnik składowy konkurencyjności miękkiej przedsiębiorstw

oraz jako czynnik przenikania pozostałych czynników konkurencyjności miękkiej. Bardzo ważną rolę w kształtowaniu świadomości ekorozwojowej odgrywa łączenie kultury osobistej pracownika z kulturą organizacji (tzw. kultura zintegrowana).

W tabeli 1 przedstawiono czynniki miękkie i czynniki twarde, poprzez które można rozwijać, kształtować świadomość ekorozwojową (przed przystąpieniem do analizy tabeli 1 należy zapoznać się z opisami następujących czynników: świadomość – znajomość i zrozumienie istoty znaczenia tego pojęcia; ekorozwój – znajomość i zrozumienie istoty znaczenia tego pojęcia wraz z dostrzeganiem zależności integralnej między społeczeństwem – gospodarką – środowiskiem naturalnym; świadomość ekorozwojowa – znajomość i zrozumienie istoty znaczenia zarówno pojęcia świadomość, jak i pojęcia ekorozwój z jednoczesnym dostrzeganiem integralnej zależności między społeczeństwem – gospodarką – środowiskiem naturalnym; wiedza ekorozwojowa – wiedza, która zdaniem respondentów zaliczona została do wiedzy ekorozwojowej, czyli ochrony i kształtowania środowiska naturalnego, zagrożeń cywilizacyjnych i zrównoważonego rozwoju, ekologii ogólnej, hydrologii, klimatologii, botaniki, ekologii ekosystemów, ekonomii środowiska i zasobów naturalnych; ekorozwojowa kultura organizacyjna – cechy kultury organizacyjnej, które umożliwią implementację ekorozwoju w przedsiębiorstwie. Przykład cechy: współpraca interpersonalna o słuszności wdrażania ekorozwoju w organizacji itp., przepisy prawa umożliwiające realizowanie ekorozwoju, np. prawo ochrony środowiska, prawo o ochronie przyrody czy prawo wodne itp., normy ekorozwoju – wszystkie normy, które umożliwią wdrożenie ekorozwoju w organizacji, np. normy ISO itp. Rozumienie poszczególnych czynników ma charakter interpretatywny, dokonany przez respondentów i autora badań).

Tabela 1. Czynniki miękkie i czynniki twarde kształtowania świadomości ekorozwojowej

Czynniki miękkie i czynniki twarde kształtowania świadomości ekorozwojowej	% udzielonych odpowiedzi
świadomość	8,10
ekorozwój	6,12
świadomość ekorozwojowa	6,13
wiedza ekorozwojowa	17,15
ekorozwojowa kultura organizacyjna	3,02
przepisy prawa umożliwiające realizowanie ekorozwoju	29,23
normy ekorozwoju	30,25

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Leśniewski (2015).

W tabeli 1 prezentowane czynniki kształtowania świadomości ekorozwojowej zostały podzielone na dwie grupy, tj. czynniki miękkie i czynniki twarde. Do czynników twardych zaliczono (normy i prawo są sztywne i nie podlegają dyskusji, należy je stosować i egzekwować): normy ekorozwoju (30,25%), przepisy prawa umożliwiające realizowanie ekorozwoju (29,23%). Natomiast czynniki miękkie, które można elastycznie kształtować zależnie od człowieka, sytuacji, percepcji czy warunków, w jakich się znajduje, stanowią: ekorozwojowa kultura organizacyjna (3,02%), wiedza ekorozwojowa (17,15%), świadomość ekorozwojowa (6,13%), ekorozwój (6,12%), świadomość (8,10%). Mimo że świadomość ekorozwojowa ma charakter miękkiej to – na podstawie wyników przeprowadzonych badań – jest kształtowana przez czynniki twarde, tj. normy ekorozwoju, przepisy prawa umożliwiające realizowanie ekorozwoju, natomiast czynniki miękkie, tj. ekorozwojowa kultura organizacyjna, wiedza ekorozwojowa, świadomość ekorozwojowa, ekorozwój, świadomość, odgrywają drugoplanową rolę. Wobec tego świadomość ekorozwojowa posiada charakter twardo-miękkiej. Słabość czynników miękkich może wynikać np. z niskiego poziomu ich zrozumienia, samego faktu braku znajomości istnienia czynników miękkich, słabego postrzegania zagadnień miękkich w rozwoju przedsiębiorstwa oraz słabej znajomości zarządzania humanistycznego (Kociatkiewicz, Kostera, 2013) w badanych przedsiębiorstwach.

W oparciu o przeprowadzone badania można stwierdzić, że świadomość ekorozwojowa uwarunkowana jest czynnikami twardymi i czynnikami miękkimi o różnej strukturze powiązań między tymi czynnikami. Strukturę czynników twardych i miękkich można oprzeć, wyjaśnić na zasadzie Pareto (80/20), czyli 80% czynników twardych i 20% czynników miękkich, i odwrotnie.

Uwzględniając przedstawione wyniki badań oraz zasadę Pareto, można stwierdzić, że świadomość ekorozwojowa jest kształtowana przez większość czynników twardych niż czynników miękkich.

Znaczenie świadomości ekorozwojowej w kształtowaniu konkurencyjności miękkiej przedsiębiorstw

W modelu konkurencyjności miękkiej przedsiębiorstw według autorskiej koncepcji M.A. Leśniewskiego świadomość ekorozwojowa znajduje się pod nazwą czynnika „świadomość zmian”, gdyż implementowanie i kształtowanie ekorozwoju w przedsiębiorstwie jest traktowane jako zmiana (Leśniewski, 2015). Można stwierdzić, że każda zmiana wymaga odpowiedniego rodzaju świadomości szczegółowej. Funkcjonowanie ekorozwoju w podmiocie gospodarczym w świetle modelu konkurencyjności miękkiej jest uwarunkowane posiadaniem przez

organizację pracowników ze świadomością ekorozwojową. W tym przypadku świadomość ekorozwojowa jako świadomość zmian i jako świadomość szczegółowa stanowi czynnik składowy modelu konkurencyjności miękkiej.

Świadomość ekorozwojowa jest ważnym czynnikiem tworzenia na podłożu konkurencyjności miękkiej ekorozwojowej behawioralnej przewagi konkurencyjnej oraz koncepcji przedsiębiorstwa ekorozwojowego. Świadomość jest czynnikiem przenikania do innych czynników konkurencyjności miękkiej i można stwierdzić, że inne czynniki niż świadomość nie mogą bez świadomości egzystować. Czy motywacja bez świadomości może istnieć? Czy wiedza bez świadomości może istnieć? Czy relacje między pracownikami (organizacjami) bez świadomości mogą istnieć? Pytania te niech uruchomią u czytelnika niniejszego opracowania refleksję nad problemem przenikania świadomości do innych czynników konkurencyjności miękkiej. W praktyce mamy do czynienia z motywacją świadomą, wiedzą świadomą czy relacjami świadomymi, tylko ich tak nie nazywamy. Występują one jako motywacja, wiedza czy relacje. Każde z tych przykładowych czynników konkurencyjności miękkiej wymagają świadomości. Świadomość przenika inne czynniki konkurencyjności miękkiej. W przypadku świadomości ekorozwojowej można mówić na przykład o: kreatywności ekorozwojowej, wiedzy ekorozwojowej, relacji ekorozwojowych między pracownikami (organizacjami) czy kulturze organizacyjnej ekorozwojowej (można zamiennie również stosować nazwę „ekorozwojowa kultura organizacji” (Leśniewski, 2013) itd.

W dalszej analizie świadomość ekorozwojowa poprzez przenikanie czynników konkurencyjności miękkiej kształtuje konkurencyjność miękką ekorozwojową przedsiębiorstw, która ma ostateczny wpływ na behawioralną ekorozwojową przewagę konkurencyjną przedsiębiorstw.

Na rysunku 1 przedstawiono Model Przenikania Świadomości Ekorozwojowej (MPŚE).

Między czynnikami konkurencyjności miękkiej (rysunek 1) trudno jest wyznaczyć jednoznaczny granicę ze względu na miękkość tych czynników. Mimo że autor tej koncepcji pogrupował czynniki w takie układy, jak np. komunikacja, komunikatywność, otwartość czy wykształcenie, świadomość zmian, postrzeganie zmian, to układy te mają charakter interpretacyjny (Miś, 2005; Sułkowski, 2009) (interpretację można zaliczyć do czynników miękkich). Układy zostały stworzone pod kątem przejrzystości modelu konkurencyjności miękkiej, natomiast w istocie tego modelu chodzi o przedstawienie czynników, które ze względu na swoje cechy, strukturę, charakter są zaliczone do miękkich i poddawane są działaniom synergiczno-komplementarnym (przykładem wyniku działania synergiczno-komplementarnego między świadomością zmian i ekorozwojem jest świadomość ekorozwojowa), które stanowią o sile funkcjonowania modelu konkurencyjności miękkiej przedsiębiorstw.

Rysunek 1. Model Przenikania Świadomości Ekorozwojowej (MPŚE)



Inteligencja ekorozwojowa – inteligencja jako czynnik składowy z nazwy w pierwotnym modelu konkurencyjności miękkiej nie występuje. Analiza problemu konkurencyjności miękkiej w powiązaniu z ekorozwojem umożliwiła stworzenie czynnika inteligencji ekorozwojowej. Inteligencja wymaga szczegółowego ujęcia w praktyce jej funkcjonowania, czego wyrazem może być oprócz inteligencji ekorozwojowej inteligencja emocjonalna czy inteligencja sztuczna.

Świadomość ekorozwojowa – czynnik „świadomość ekorozwojowi” został w tekście wyróżniony, aby pokazać, że jest to z jednej strony czynnik składowy, a z drugiej strony czynnik przenikania.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Leśniewski (2015) oraz Leśniewski (2015a, s. 233).

Świadomość jest ważnym czynnikiem kształtowania składowych konkurencyjności miękkiej. Na rysunku 1 przedstawiono świadomość szczegółową (specjalistyczną) w postaci świadomości ekorozwojowej, którą można rozpatrywać jako czynnik składowy konkurencyjności miękkiej i jako taki sam można rozpatrywać świadomość ekorozwojową jako czynnik przenikania. Przenikanie świadomości ekorozwojowej nadaje czynnikom konkurencyjności miękkiej wymiaru ekorozwojowego, co jest widoczne m.in. w kompetencjach ekorozwojowych, wykształceniu ekorozwojowym czy wiedzy ekorozwojowej itd. Przeniknione czynniki konkurencyjności miękkiej świadomością ekorozwojową tworzą konkurencyjność miękką ekorozwoju przedsiębiorstw, natomiast przenikniona konkurencyjność miękka ekorozwoju przedsiębiorstw przyczynia się do tworzenia behawioralnej ekorozwojowej przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstw.

Podsumowanie

Świadomość ma decydujące znaczenie w rozwoju każdego człowieka będącego podstawowym filarem różnych organizacji, w tym także przedsiębiorstw. Filozoficzno-psychologiczny wymiar świadomości jest ukierunkowany na wymiar racjonalno-organizacyjny nie tylko rozwoju człowieka, ale także organizacji. Żadne działanie organizacyjno-zarządcze nie może egzystować bez świadomości. Aby świadomość mogła być realizowana w danej organizacji, musi przyjąć specjalistyczną formę, jaką jest na przykład świadomość ekorozwojowa. Świadomość ta jest oparta na świadomości ekologicznej. Świadomość ekorozwojowa jest potrzebna organizacji, która chce być prośrodowiskowa, czyli przyjazna środowisku naturalnemu (np. ekoprzedsiębiorstwo). Można stwierdzić, że istnieją dwa podstawowe rodzaje świadomości kierujących organizacje na „zielone tory rozwoju”, tj. świadomość ekologiczna i świadomość ekorozwojowa. Obie świadomości są względem siebie komplementarne. Świadomość ekorozwojowa jest kształtowana poprzez czynniki miękkie i czynniki twarde. Z problemem samej świadomości, jak i świadomości ekorozwojowej związana jest odpowiednio konkurencyjność miękka (konkurencyjność miękka ekorozwoju), poprzez którą przedsiębiorstwo osiąga behawioralną przewagę konkurencyjną (behawioralna ekorozwojowa przewaga konkurencyjna). Świadomość ekorozwojowa to nie tylko czynnik składowy, ale także czynnik przenikania w konkurencyjności miękkiej, co zostało zaprezentowane w postaci Modelu Przenikania Świadomości Ekorozwojowej (MPŚE). Studium literatury przedmiotu oraz zaprezentowane wyniki badań umożliwiły stworzenie dualnego podziału czynników konkurencyjności miękkiej na: czynnik składowy i czynnik przenikania (podział na czynnik składowy i czynnik

przenikania został wyodrębniony w wyniku przeprowadzonych badań autora). Zarówno czynnik składowy, jak i czynnik przenikania stanowią o sile konkurencyjności przedsiębiorstwa.

Bibliografia

- Bugdol, M. (2010). Zaufanie jako element systemu wartości organizacyjnych. *Współczesne Zarządzanie*, 2, 11–25.
- Burger, T. (1986). Uwagi o świadomości ekologicznej. *Przegląd Powszechny*, 12, 374–388.
- Dębowski, J. (2001). *Świadomość. Poznanie. Naoczność poznania*. Lublin: Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej.
- Damasio, A.R. (1999). *Błąd Kartezjusza. Emocje, rozum i ludzki mózg*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Domka, L. (1996). *Kryzys środowiska a edukacja dla ekorozwoju*. Poznań: Uniwersytet Adama Mickiewicza.
- Gliński, P. (1996). *Polscy Zieloni. Ruch społeczny w okresie przemian*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk.
- Jonkisz, J. (2009). Świadomość i subiektywność we współczesnej filozofii umysłu razem czy oddzielnie? *Analiza i Egzystencja*, 9, 121–141.
- Juchnowicz, M. (2007). Zaufanie organizacyjne. *Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorstwie*, 2, 25–29.
- Juchnowicz, M. (2009). Kultura zaufania wyzwaniem współczesnego zarządzania kapitałem ludzkim. W: M. Juchnowicz (red.), *Kulturowe uwarunkowania zarządzania kapitałem ludzkim*. Kraków: Oficyna a Wolters Kluwer business, 173–182.
- Kociatkiewicz, J., Kostera, M. (2013). Zarządzanie humanistyczne. Zarys programu. *Problemy Zarządzania*, 4, 9–19.
- Kurpiewski, W. (1992). Świadomość ekologiczna jako rewaloryzacja mitu. W: P. Dutkiewicz (red.), *Ochrona środowiska w świetle filozofii wartości*. Kraków: Uniwersytet Jagielloński.
- Leśniewski, M.A. (2013). *Ekorozwojowe źródła konkurencyjności gmin w Polsce*. Warszawa: CeDeWu.
- Leśniewski, M.A. (2015). *Konkurencyjność ekorozwojowa, świadomość ekorozwojowa oraz ekorozwojowa kultura organizacyjna czynnikami kształtowania ekorozwojowego przedsiębiorstwa na przykładzie podmiotów gospodarczych regionu świętokrzyskiego. Badania Własne*. Kielce: Uniwersytet Jana Kochanowskiego.
- Leśniewski, M.A. (2015a). *Konkurencyjność miękka przedsiębiorstw*. Warszawa: Difin.
- Leśniewski, M.A. (2015b). Employee Consciousness in Creating Competitive Advantage of Companies. W: S. Borkowski, J. Rosak-Szyrocka (red.), *Significance of Human Resources and Strategy in Organization Improvement*. Zagreb: Croatian Quality Managers Society, 128–142.

- Murphy, J. (1998). *Potęga podświadomości*. Warszawa: Świat Książki.
- Miś, A. (2010). Jak zarządzać postawami pracowników. *Kwartalnik nauk o przedsiębiorstwie*, 1, 111-113.
- Miś, A. (2005). Interpretacja kontekstu karier pracowniczych w przedsiębiorstwie. *Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie*, 679, 33-46.
- Nęcka, E., Sowa, J. (2005). *Człowiek – umysł – maszyna. Rozmowy o twórczości i inteligencji*. Kraków: Znak.
- Oleksyn, T. (2010). *Zarządzanie kompetencjami – teoria i praktyka*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Papuziński, A. (2006). Świadomość ekologiczna w świetle teorii i praktyki (Zarys politologicznego modelu świadomości ekologicznej). *Problemy ekorozwoju*, 1, 33-40.
- Sobiecki, R. (2007). *Globalizacja a funkcje polskiego rolnictwa*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie.
- Sułkowski, Ł. (2009). Interpretative Approach in Management Sciences. *Argumenta Oeconomica*, 2, 127-149.
- Sztompka, P. (2007). *Zaufanie fundamentem społeczeństwa*. Kraków: Znak.
- Werner, W. (2007). Człowiek, świadomość, społeczeństwo. Splątane korzenie współczesnej psychologii. W: M. Wójtowicz-Dacka, L. Zając-Lamparska (red.), *O świadomości. Wybrane zagadnienia*. Bydgoszcz: Uniwersytet im. Kazimierza Wielkiego, 17-39.
- Wilson, E.O. (2002). *Konsiliencja. Jedność wiedzy*. Poznań: Zysk i S-ka.
- Turek, D., Wojtczuk-Turek, A. (2006). Kompetencje człowieka – tradycja i współczesność. W: S. Konarski (red.), *Kompetencje społeczno-psychologiczne ekonomistów i menedżerów. Teoria, Badania, Edukacja*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, 33-53.
- Wojtczuk-Turek, A. (2008). Kompetencje twórcze jako istotny składnik kapitału innowacyjnego przedsiębiorstw. W: S.A. Witkowski, T. Listwan (red.), *Kompetencje a sukces zarządzania organizacją*. Warszawa: Difin, 471-483.
- Wódz, J. Wódz K, (2001). Świadomość ekologiczna. W: Z. Nowak (red.), *Zarządzanie środowiskiem*, Gliwice: Politechnika Śląska, 2001, 171-181.

Summary

Eco-Developmental Awareness in Soft Competitiveness of Enterprises

In conditions of changeable environment business management is subjected to numerous influences of various factors which must find their position in the business entity, so that it can be competitive with other entities, market

participants. The competitiveness and the natural environment are some of the areas of the development of the enterprise. One does not exclude the other, on the contrary they constitute a coherent whole. The aim of this paper is to present the importance of eco-developmental awareness in the competitiveness of soft enterprises. The first thesis asserts that the eco-developmental awareness is shaped through soft factors and hard factors. The second thesis states that the eco-developmental awareness is a storage factor and a permeation factor of the soft competitiveness of enterprises which in turn results in the formation of the soft competitiveness of sustainable development of enterprises and behavioral eco-developmental competitive advantage.

Keywords: eco-development awareness, soft competitiveness of enterprises, model of the permeation of the eco-developmental awareness, storage factor, permeation factor

Dr Michał Adam Leśniewski

Pracownik Instytutu Zarządzania Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach. Koncentruje swoje zainteresowania naukowo-badawcze na problematyce zarządzania miękkiego, konkurencyjności miękkiej, konkurencyjności kulturowej, kultury organizacyjnej, pozytywnego potencjału organizacji.