

**Környezetgazdaságtani és Technológiai Tanszék**

**TÉZISGYŰJTEMÉNY**

**Baritz Sarolta Teréz**

**Háromdimenziós gazdaság  
Lehet-e gazdálkodni erényetikai paradigmában?**

című Ph.D. értekezéséhez

**Témavezető:**

**Dr. Kocsis Tamás**  
egyetemi docens

© Baritz Sarolta Teréz



## Tartalomjegyzék

I. Kutatási előzmények, a téma indoklása.....	4
II. Felhasznált módszerek és a kutatás megalapozása .....	9
III. Az értekezés eredményei.....	13
IV. Főbb hivatkozások.....	19
V. A témakörrel kapcsolatos saját publikációk jegyzéke.....	22

## I. Kutatási előzmények, a téma indoklása

Jelen disszertáció az emberről szól. Különböző tudományterületek elméleti tételeivel és egy átfogó empirikus kutatás segítségével megkíséreltük igazolni, hogy lehetséges egy olyan értékorientált – az értékek hierarchiáján alapuló – gazdasági rendet létrehozni, amelynek fundamentuma és célja az ember, aki elsődleges irányultságában és alapvetően jó, és képes a másik ember, a köz javán munkálkodni. Ez az ember nem struktúrák foglya, hanem természeténél fogva képes a szabadságra, az erényességre és a boldogságra, amely a kiteljesedést jelenti számára. Az ember a klasszikus görög filozófusoktól kezdve napjainkig számos gondolkodó (a disszertációban Arisztotelészre, Aquinói Tamásra, az itáliai polgári humanizmus civil közgazdászaira, a humanisztikus közgazdaságtanra és pszichológiára, a katolikus egyház társadalmi tanítására támaszkodunk) felfogása szerint is ilyen, s empirikus kutatásunk igazolja, hogy ma is létezik. A disszertáció a közgazdaságtan, a szervezetelméletek, a pszichológia – s a komplex, holisztikus szemlélet megalapozása végett – az etika, a filozófiai és teológiai antropológia határmezsgyéjén egy integrált leírást ad az emberről és a – hipotézisünk szerint – vele együtt járó gazdasági rendről. Az empirikus kutatás alátámasztja az elméleti rész felvetéseit, hogy mind az ember, mind a gazdaság rendje eredendően jó, az ehhez való visszatérésre mindkét tényező képes.

A 2008-ban felerősödő gazdasági világválság óta az elemzések egy része arra a következtetésre jut, amelyet jelen disszertációnk is kiindulási pontjának tekint: 1. a válság átfogó jellegű, 2. a válság mélyén az ember, a társadalom, az erkölcs válsága húzódik meg.

A disszertáció az ember etikai alapú vizsgálatát végzi el, mert – feltételezésünk szerint – ő a gazdasági rendszer alapsejtje, akin végső soron a rendszer állapota és változása múlik. Az ember és az ő értékrendje, beállítottsága, vagyis, ahogyan Erich Fromm fogalmaz: az ember „*karakterorientáltsága*” (Fromm [1994], 21) meghatározó tényezője a gazdasági rendnek. Ezt a tételt nem támogatja a klasszikus közgazdaságtan alapvetése, amely szerint a gazdasági élet főbb meghatározói a gazdasági törvények, törvényszerűségek, mechanizmusok, s az ember ezen tényezők között jobbra eszközként van jelen. Az értekezés álláspontja szerint az ember alanya a folyamatoknak, akire az őt körülvevő környezet, struktúra hatást gyakorol. Az ember, mint a struktúra eleme, és a struktúra közti viszony lényeges vizsgálati témája az értekezésnek. A társadalometikai dimenzió külön fejezetet képez és fókuszja az empirikus kutatásnak is. Amennyiben támogatást nyer feltételezésünk, hogy az ember-struktúra viszonyban az embernek van végső prioritása, lényeges megállapítást tudunk tenni

az emberről (szabadságának és önmeghatározásának állítása) és az ember és környezete kapcsolatáról.

Belátásunk szerint, ha a válságot orvosolni szeretnénk, mind a gazdasági rendszer, mind az emberi tényező változtatására szükség van (ezt írja le Kerekes, Wetzker [2007], Amitai Etzioni [1994], Eric Fromm [1994] stb.), ezért a disszertáció 2 fő hipotézisét így fogalmazzuk meg:

- 1. Más (a jelenlegi paradigmától különböző) emberi értékrend más (a jelenlegi paradigmától különböző) gazdasági renddel és profitszemlélettel jár együtt.***
- 2. Minél inkább erényetikai értékrendű az ember, annál valószínűbben kapcsolódik hozzá egy szervezeti szintű etikus (háromdimenziós) gazdasági rend és erényetikai profitszemlélet, s a szervezet, mint entitás, elősegíti az ember erényetikai értékrendjének megvalósulását.***

A gazdaságtudományi disszertáció tehát az élet két fontos mozzanatára összpontosít, amelyet a fő hipotézisek magukba foglalnak:

1. Az emberi értékrend, az ember, mint a struktúra eleme;
2. A gazdasági rend, mint a struktúra.

Vizsgálja továbbá a két tényező viszonyát, egymásra hatását, alátámasztva az empirikus kutatással.

A gazdasági rend tekintetében a disszertáció elméleti része mind bizonyos makro-szintű (piac-, pénz-, kamat- profitszemlélet), mind bizonyos mikro-szintű (szervezeti) jelenségekre fókuszál, míg az empirikus kutatást az egyén és a szervezet szintjén folytattuk le.

Két paradigmát vizsgálunk és hasonlítunk össze elméleti szinten és empirikusan modellezve: az erényetikára (relevanciáját az elméleti részben alátámasztjuk) alapozott emberi tényezőt és gazdasági rendszert és az utilitarista háttérű, haszonközpontúságon alapuló főáramú emberképet és gazdasági rendet. Hipotézisünk szerint az erényetikai értékrend együtt jár egy erényetikai – általunk háromdimenziósnek nevezett – gazdasági renddel, az együtt járást az empirikus kutatás igazolta. A harmadik dimenzió – mind a makro, mind a mikro gazdaságban – nem más, mint az értékek megnyilvánulása a gazdasági életben, abból adódóan, hogy értékorientált (erényetikai) egyének a gyakorlói. Az első és második dimenzió által kifesztett sík a gazdálkodás materiális javait foglalja magában, integrált egységben a harmadik, vertikális dimenzióval.

A (metafizikára alapozott) erényetika bemutatása során hangsúlyt kapnak az erény, a kapcsolatban állás, a kiteljesedés, a belső motiváció, a végső cél, a boldogság, az (objektivistá) önérdek (Fromm [1975], az értékhierarchia, a közjó fogalmai, s az empirikus kutatás kérdőívében az emberre és a szervezetre vonatkoztatva ezek a fogalmak benn foglaltatnak.

Az erényetika egyik fő vonása az ember személy voltának, a másikkal kapcsolatban állásának hangsúlyozása (Vö. Arisztotelész „erkölcsi barátság”, NE 1158a8, NE 1159a9 és NE 1155a). Erre alapozva mondhatjuk ki, hogy az ember önérdekében a másik ember javának az akarása is benne van. (Az objektivistá önérdek első jelentése.) Ezen a tételeen alapul az ember közjóért való munkálkodásának képessége is. (Vö. Aquinói [2002], q 94.) Aquinói a „természetes erkölcsi törvény”-be foglalja bele ezt a tételt, a törvény lényege, hogy az ember eredendő, elsődleges hajlama a „jó”-ra való. (Aquinói [2002], q 94.)

Az erényetika másik jellemzője az ember kiteljesedése (tökéletesedése) az erények által, dinamizmus egy végső cél felé (vö. Arisztotelész eudaimonia (boldogság) fogalma, Nikomakhoszi etika [1997] és Aquinói Szent Tamás [2002] Végső Cél fogalma, egy értékhierarchia alapján. (Az objektivistá önérdek második jelentése.) Ez a kiteljesedési dinamizmus jelenti végső soron az ember boldogságát. Empirikus pszichológiai kutatási eredmény, hogy az „Aktív és az Értelemkereső Élet [az eudaimoniára és a Végső Céltre alapozott boldogság] erősebben kapcsolódik az élettel való elégedettséghez (boldogsághoz), mint a Kellemes Élet [hedonizmus]” (Szondy [2010], 28.) Ezt az eredményt a mi kutatásunk is igazolja.

Mind az elméleti, mind az empirikus résznek másik kulcsfogalma a motiváció. Firenzei Szent Antonin (San Antonio) Summa Moralis című 15. századi művében kimondja, hogy „a kereskedelem igazolása a kereskedő szándékában található” (Jarrett [2007], 155.), tehát a gazdasági, üzleti aktus a felek szándékánál kezdődik. A Self Determination Theory (SDT, Önmeghatározás elmélet, Deci, Ryan [1985], Ryan, Deci [2002]) a humanisztikus pszichológia területéről az ember belső (intrinzik) motivációját a legfontosabb hajtóerőnek tartja, amely képessé teszi az embert szabadsága, autonómiája megélésére, a cselekvésre, kitűzött célja felé. Jelen értekezés érinti a szervezeti magatartáshoz kapcsolódó motivációelméleteket is (Hunt, McLelland, Herzberg, stb.), ismerteti az Antonio Argandona [2008], [2009], [2010] vállalatelméletéhez fűződő külső, belső, transzcendens motivációkategoriókat, s az empirikus kutatásban felhasználja a SDT-hez kapcsolódóan a SOTE Magatartástudományi Intézet (Martos et al [2006]) Aspirációs Indexét, amely a külső (extrinzik) és belső (intrinzik) motivációkat kutatja kérdőívvel. A belső motiváció tartalma

hasonló az erényetikánál elmondottakhoz: az emberi kapcsolatokra és kiteljesedésre, növekedésre való képességet rejti magában. Az ember-struktúra viszonyának empirikus elemzésekor főszerepet fog játszani a (belső) motiváció.

A disszertáció logikájának következő sarokköve az értékhierarchia és a „jó”-k (értékek) rendje. A klasszikus görög filozófia kimondja, hogy a javak sorrendjének legalsó szintjén a materiális javak, legfelső szintjén pedig az intellektuális és erkölcsi javak állnak. (Vö. Arisztotelész: külső javak, testi javak, lelki javak hierarchiája.) Aquinói pedig a „jó”-k rendjének meghatározása során beszél „hasznos jók”-ról, amelyek eszközök, nem önmagukban jók, hanem mert elősegítik más „jó” létezését. Ezek a materiális javak. A „jó”-k közt prioritást élveznek az „erkölcsi „jó”, ezek általában célok. Arisztotelész és Aquinói tehát meghatározzák a javak, a „jó” szemléletét, helyét, hierarchiáját. Erre a logikára építi fel a disszertáció a „Háromdimenziós gazdaság modelljét”, amely mind makroszinten, mind mikro szinten azt állítja, hogy a gazdaság, a gazdálkodás *alapvető javai*, Alford, Naughton [2004] (a materiális javak, mint tőke, pénzügyi eszközök, profit, beruházási javak, marketing stratégia, stb.) *eszközei* a gazdaságnak. Ezek elősegítik az értékek (*kiemelkedő javak*), (Uo.) megvalósulását, amelyek *célok*, úgy mint (makro szinten is) igazságosság, méltányosság, szolidaritás, közjó stb.; (szervezeti szinten is) bizalom, együttműködés, kölcsönösség, ingyenesség, nagylelkűség, stb. A gazdaság és a gazdálkodás végső célja a közjó megvalósítása, amelyhez a profit eszközül szolgál.

A profit szemléletének kérdését az elméleti rész alaposan körüljárja, annak eszköz vagy cél – paradigma értékű – különbségét elemezve történeti és elméleti szempontok alapján. Az empirikus kutatás is méri ezt, s az eredmények az előbb levezett logikát alátámasztják.

A következő táblázat szintetizálja az eddig elmondottakat.

1. táblázat Szervezeti szintű háromdimenziós gazdasági rend

Dimenziók	Javak	Motivációk	Szervezeti szférák	Önérdék
1. és 2. dimenzió <b>Hasznos „jó”-k</b>	<b>Alapvető javak,</b> (instrumentális javak, külső javak, közvetlen javak) <b>Eszközök</b> más javak megszerzéséhez	<b>Extrinzik</b>	<b>Gazdasági szféra:</b> hatékonyság, erőforrás-felhasználás, pénzügyi terv, <b>profit</b>	<b>Haszon- elvűség</b>
3. dimenzió <b>Erkölcsei „jó”-k</b>	<b>Kiemelkedő javak,</b> (végső javak, belső javak, benne rejlő javak) <b>Önmagukért</b> keressük őket	<b>Intrinzik transzcendens</b>	<b>Szociológiai szféra:</b> képességfejlesztés, tanulás, kiteljesedés, önmegvalósítás <b>Etikai szféra:</b> másik ember, bizalom, egység, erényesség	<b>Objek- tivistá önérdék</b>

*A hasznos és erkölcsi javak integrációt alkotnak.*

A disszertáció – elvonatkoztató, szintetizáló, analitikus jellegéből adódóan – modellek alapján tesz megállapításokat. A homo oeconomicus és a homo reciprocans modelljének összehasonlításával megalapozza az empirikus kutatás „haszonközpontú” és „erényetikai” ember modelljét, akiket a jelen fejezetben ismertetett fogalmakra alapozott változókkal mér. Míg a homo reciprocans „teljes ember” a hasznos „jó”-k és erkölcsi „jó”-k integrációjában, egy végső cél felé törve, s háromdimenziós gazdaság jár vele együtt hipotézisünk szerint; addig a homo oeconomicus „redukált” ember, csupán a hasznos „jó”-k, az anyagi javak körében mozogva, végső célját is ebben a szférában keresve.



## II. Felhasznált módszerek és a kutatás megalapozása

Az empirikus kutatás szervesen épül rá az elméleti részre és célja a disszertáció fő hipotéziseinek vizsgálata egyéni és szervezeti szinten, s azok összefüggéseinek feltárása. Az emberi értékrend és a gazdasági rend együtt járását, összefüggéseit és az „erényetikai ember” és a „háromdimenziós gazdasági rend” szervezeti szintű feltételrendszerét teszteltük kvantitatív internetes on line kérdőíves kutatás segítségével, kvalitatív elemekkel (szakértői interjúk, amelyek kommentárul, kiegészítésül szolgálnak a kvantitatív kutatási eredményekhez) kiegészítve, s a következtetéseket többváltozós statisztikai elemzés (SPSS) útján vontuk le, korrelációs számítás, főkomponens elemzés, klaszter elemzés és sokdimenziós skálázás segítségével.

Az empirikus kutatás vizsgálati fókusza itt is – az elméletben meghatározott – két fő rész: 1. emberi értékrend 2. gazdasági rend szervezeti szinten, a kérdőív válaszadóinak szubjektív megítélése és a kérdőívszerkesztéshez felhasznált szakirodalom alapján.

A kérdőív megszerkesztéséhez szakirodalmi elméleti háttérre támaszkodtunk. Ezek legfőbb témái az Önmeghatározás elmélet (SDT), a Big Five (Nagy Ötök) személyiségvonások elmélete (Shafer [1999a], [1999b], Kennon et al [1997], Donahue et al [1993]); az Aspirációk (célok, motivációk) elmélete és kutatás (Martos et al [2006], Komlósi et al [2006]); s a boldogságról, az élet értelmességéről szóló elméleti, kutatási szócikkek, könyvek (Subjective Well Being, SWB, Kahneman [2003]; Meaning of Life Questionnaire, MLQ, Steger [2006]; eudaimonikus, hedonikus boldogság mérés, Steger [2008]) voltak. Ezeken kívül bekapcsoltuk a kérdőívbe a hit kérdését, mint diszkrét változót, egy 12 saját kérdésből kifejlesztett ún. „etikus változót”, s a materializmus méréséhez felhasználtuk a Richins – Dawson [1992] - féle materializmus mércét. (Ld. még Kasser [2005]).

A szervezeti szintű gazdasági rend mérését két szinten végeztük. Ugyanazokat a kérdéseket feltettük a kérdőívkitöltő jelenlegi munkahelyére és az általa ideálisnak elképzelt munkahelyre vonatkoztatva is. Két témakörre támaszkodtunk: van-e „valódi” CSR tevékenység abban a szervezetben (Lindgreen [2009], Gunkel [2006]), valódi társadalmi felelősségen olyan vállalati magatartást értünk, amely önértékén és célként kezeli a CSR-t. Vö. Kerekes, Wetzker [2007]); és van-e vállalati etika (Lin et al. [2010], Baker et al. [2006]). A profit mérését is ebben a részben végeztük, saját kérdésekkel.

A szakirodalom alapján megrajzoltuk a kutatásunk két fő területének jellemzőit is:

*Az erényetikai ember:*

- *szabad, autonóm, kompetens, másokkal kapcsolatban álló;*
- *szerepeiben integrált és szerepeiben hiteles, elégedett, boldog;*
- *szerepeiben egységesen inkább intrinzik (belsőleg) motivált;*
- *életével elégedett és értelmesnek találja, eudaimonikusan boldog;*
- *erkölcsi, etikai értékekben bővelkedik;*
- *nem materialista;*
- *életében a hit szerepet játszhat.*

*A „szervezeti szintű háromdimenziós gazdasági rend („Erényetikai vállalat”):*

- *a valódi CSR gyakorlat elterjedt;*
- *a szervezet etikai mechanizmusai, normái fejlettek;*
- *a vállalatpolgár etikai magatartása fejlett;*
- *a kizárólagos haszonközpontúságot alacsonyra értékeli;*
- *de a profitot, mint gazdálkodási tényezőt eszköz szerepben magasra értékeli;*

*Az erényetikai profitszemlélet:*

- *a cég gazdálkodásában a profit eszköz, hogy elősegítse a pénzügyi fenntarthatóságot, valamint az emberi fejlődést, kiteljesedést, mint végső célt, a vállalaton belül és az érintettek között.*

Az eredmények értékelésekor meglátjuk majd, hogy a társadalometikai dimenzió, a vállalati rendszer, mechanizmusok, a vállalat, mint entitás visszahatása az egyénre erősen valószínűsíthető.

A kérdőíves kutatást és az elemzést – az elmélettel összhangban – a következő változók mentén hajtottuk végre:

**A. Emberi értékrend mérése:**

- **személyiségvonások**
  - a „valódi én” (az ember legbelső énje) és a „munkahelyi én” (munkahelyi szerep) szintjén mérve, a „Nagy ötök” személyiségvonások felhasználásával (lelkiismeretesség, extroverzió, nyitottság, barátságosság, neurocitás);
- **motivációk**
  - belső (intrinzik) és külső (extrinzik) motivációk, a valódi én és munkahelyi szerep szintjén;
- **boldogság**
  - szubjektív jóllét; hedonisztikus és/vagy eudaimonikus örömök; a munkahelyen

érzett hitelesség, elégedettség, boldogság;

- az élet értelmessége;
- hit;
- etikusság;
- materializmus;

**B. Gazdasági rend mérése (a válaszolók szubjektív megítélése alapján, szervezeti szinten):**

- jelenlegi munkahely megítélése;
- ideális munkahely megítélése;
- profit szemlélet a jelenlegi és az ideális munkahelyen: a profit eszköz;
- Munkahely mérete, munkahelyi pozíció, szubjektíven megítélt jövedelem.

A fenti mércék mérési eredményeinek függvényében fő hipotézisünk (más értékrend más gazdasági renddel jár együtt) a következő négy eset valamelyikét veheti fel:

1. erényetikai ember erényetikai (háromdimenziós) munkahellyel jár együtt,
2. erényetikai ember haszonközpontú munkahellyel jár együtt,
3. haszonközpontú ember haszonközpontú munkahellyel jár együtt,
4. haszonközpontú ember erényetikai munkahellyel jár együtt.

Az esetek a kérdőív 7-es skálájú, zárt kérdéseire adott válaszainak pontértékei alapján alakulnak ki.

A kutatás adatbázisa internetes céges listákból, és egy piackutató cég által eladott céglistából (e-mail címek) került ki. A minta összeállításakor szándékunk volt egy „etikus” részt, egy „fekete bárányokból” (akik működésében valamilyen negatív esemény van, pl. NAV elmarasztalás, munkaügyi bírság, jelentős adótartozás) álló részt, valamint egy véletlen részt elkülöníteni. Mintegy 5200 on line kérdőív került kiküldésre e-mail címekre, ebből 302 kitöltött kérdőív érkezett vissza. Ez a 302 kérdőív került feldolgozásra. (A preszelekciótól való mentesség és a reprezentativitás nem volt követelménye a kutatásnak, mivel az erényetikai értékrend meglétének és a háromdimenziós gazdasági renddel való együtt járásának a tényét – és nem az arányát – vizsgáltuk.)

Végül néhány addicionális kutatási kérdést tettünk fel, amelyek az elméleti részből is következnek, s ahol válasz is született. Most az empirikus kutatásból az elmélet igazolását várjuk.

1. A „más” (erényetikai) emberi értékrend együtt járása a „más” (erényetikai) munkahellyel az ideális vagy a jelenlegi munkahely szintjén nyer-e igazolást?

2. A fenti esetek közül a másodikban, tehát, az erényetikai ember a haszonközpontú vállalatban tud-e igazán erényetikai maradni? (Tud-e kovász lenni?) Vagyis: mi a valószínű válasz az empirikus kutatás szerint arra az elméletben körüljárt kérdésünkre, hogy a struktúra-e az első vagy az ember?
3. Ehhez kapcsolódik az a SDT (Önmeghatározás elmélet) logikája szerinti kijelentés, miszerint, ha a valódi én boldog, a szerephatás nem tudja elrontani. Kutatásunk szerint sem? El tudja-e rontani a szerephatás a valódi ént? (Ez a kérdés a struktúra – egyén viszonyához kapcsolódik, a szabadságnak, mint az ember legalapvetőbb ágense állításának vizsgálatához.)
4. A SDT alapján és a Komlósi et al [2006] alapján – amely szerint a mintájuknak csak 5%-ában volt megfigyelhető az extrinzik (külső) motivációk túlsúlya az intrinzikékhöz képest – kimondhatjuk-e, hogy az emberek inkább az erényetikára hajlamosak a valódi énjükben, megtámogatva ezzel a természetes erkölcsi törvényt?

### III. Az értekezés eredményei

Az eredmények bemutatását a fő hipotézisek és a kutatási kérdések köré csoportosítjuk, az adatfeldolgozási módszerek fajtái szerint.

#### Korrelációk

Az SPSS feldolgozásból kapott korrelációs tábla tanúsága szerint fő hipotézisünk teljesülését (más emberi értékrend együtt járása más gazdasági renddel) az ideális munkahely szintjén vizsgálhatjuk: a válaszolóknak van véleményük az ideális munkahelyről, azt a tényleges munkahelyük nem befolyásolja számottevően. Az ideális (háromdimenziós) munkahely változója pozitív együtt járást mutat a belső motivációkkal, az élet értelme változóval az etikai változóval és negatív együtt járást a külső motivációkkal, a hedonizmussal és a materializmussal. Ezek az erényetikai ember vonásai. Tehát az erényetikai vonásokkal rendelkező válaszolóknak van ideál-elképzelésük a háromdimenziós munkahelyről.

Másik jelentős eredmény a struktúra-egyen viszonyának kérdéséhez szolgáltat információt: a valódi én belső motivációja függetlenséget mutat a valódi én külső motivációjától és a tényleges munkahelytől, azaz, a külső környezettől! Ez tehát a belső én szabadságának állítását támasztja alá a külső struktúrától. Ugyanakkor a külső struktúra (tényleges munkahely) együtt járást mutat a munkahelyi én vagyis a munkahelyi szerep belső motivációjával, mindkét én személyiségvonásaival; s a belső ének és a szerepbeli ének között korreláció áll fenn. Ez az eredmény azt mondja, hogy a struktúra visszahat az egyénre, a szerepek (nálunk: a munkahelyi ének) szintjén.

A boldogság kérdéséhez is kapunk információt a korrelációs táblából: a szubjektív jóllét mérce (SWB) együtt járást mutat a jelenlegi munkahely (környezet) változóval, a belső én személyiségvonásaival és független a munkahelyi én személyiségvonásaitól. Tehát a boldogságot befolyásolja a külső környezet, a belső én személyiségvonásai, de nem függ a szereptől. Tehát a belső én boldogságát a szerephatás nem tudja elrontani. Negatív korrelációt mutat az extrinzik motivációkkal és a materializmussal, tehát igaz a Kasser [2005] kutatások állítása: a pénz nem boldogít.

## **Főkomponens elemzés (PCA)**

A PCA eljárás során három főkomponenst kaptunk, melyek a teljes minta szórásának 48%-át magyarázzák. Egy „virtue-virtueless” főkomponenst, amely az „erényetikai változókat tartalmazza (ideális munkahely, belső motivációk, élet értelmessége, eudaimonikus öröm, etikai változók); egy „disharmony – harmony” főkomponenst és a „hedonism – ahedonism” főkomponenst, melyek a harmónia/szétesettség és a materializmus összefüggéseit írják le a boldogsággal. A legnagyobb korrelációt a főkomponensekhez a belső és külső motivációk változói mutatják, utalván a motivációk jelentőségére, ezek lesznek majd a sokdimenziós skálázás tengelyei.

## **Klaszter elemzés**

Öt klasztert különítettünk el az SPSS K-Means Cluster Analysis funkciója segítségével, melyek vizsgálata alapján igazolható fő hipotézisünk: más értékrend más gazdasági renddel jár együtt. A struktúra – egyén kérdéshez is közelebb jutunk.

*Teljes minta:* a minta 49%-ának munkahelye nem ideális, de az ideális munkahelyről való elképzelés inkább megnyilvánul. A személyiségvonások általában gyengék (összefüggésben a „rossz” munkahelyekkel), a valódi ének erősebbek, mint a munkahelyi ének, a belső motivációk inkább erősek, s a 302 fős minta inkább erényetikai. (Kevésbé materialista, magasabbak az eudaimonikus boldogság értékei, alacsonyabbak a hedonizmus értékek, az élet értelmességének mutatója magas, átlagosan közepes az etikai változó mintabeli aránya. A minta 66%-a vallásosnak mondja magát.)

*„Fogaskerek”:* A klaszter nagyvállalati alsó-, középvezetők csoportja, akiknek a munkahelyük – megítélésük szerint – „rossz”, nincs elképzelésük az ideális munkahelyről, tehát a kétdimenziós munkahelynek nincs alternatívája számukra. Személyiségvonásaik és motivációik gyengék. Erősen materialisták, az élet értelmessége mutató alacsony. Az SWB (szubjektív jóllét) érték alsó hányadon mutatkozik, az etikai mérce szintén, a mintaátlaghoz hasonló a hedonista és átlag alatti az eudaimonikus örömük. A disszertáció modellezése szerint a fogaskerekek testesítik meg a homo oeconomicust, akiket „bedarál” a struktúra, nem tudnak kitörni. Ők a „haszonközpontú emberek a haszonmaximalizáló vállalatban.”

*„Elefántcsonttorony”:* Kisvállalati, maximum közép szintű vezetők, akik szintén „rossz” munkahelyekről adnak hírt. Erősen vallásos csoport. Van elképzelésük az ideális munkahelyről és magasak az erkölcsi mutatóik, ugyanakkor a materializmusuk gyenge.

Magas arányban érzik az életet értelmesnek, ugyanakkor személyiségvonásaik és motivációik gyengék. Őket is bedarálná a struktúra, ha az élet értelmét nem valahol máshol találnák meg.

„Kovács”: Jellemzően nagyvállalati közép és közép feletti vezetők, akik „rossz”-nak minősítik munkahelyeiket, de magas elvárást tanúsítanak az ideális munkahellyel szemben. Személyiségvonásaik gyengék (a szakértői interjú / Martos Tamás szerint ez „aktuális”, s nem végérvényes helyzet), de belső motivációjuk magas! (A valódi én belső motivációja és az ideális munkahely közti pozitív együtt járás azt mutatja, hogy a motivált embernek van ideál elképzelése, kitűzött célja, amiért küzdeni is képes. Tehát ez a klaszter képes legyőzni a struktúrát, a struktúra nem tudta „elrontani” a belső ént. Ez a csoport lehetne az „erényetikai ember a haszonközpontú vállalatnál”, annál is inkább, mert erényetikai vonásokat mutatnak fel. (Magas élet értelmessége mutató, magas etikai szint, sok eudaimonikus öröm, de alacsony materializmus és külső motiváltság, a csoport 84%-a vallásos.) Meglepő eredmény még: szubjektív jóllét-mutatójuk (SWB) magas, tehát boldognak mondják magukat ebben a helyzetben, kovászként.

„Csillogás”: KKV-k, zömmel alsó-, közép vezetők, inkább nők, maguk módján vallásosak, akik „rossz”-nak minősítik jelenlegi munkahelyüket és nem nagy arányban van elképzelésük az ideális munkahelyről, nem is nagyon boldogok. Személyiségvonásaik gyengébbek, az etikai mércének inkább az alacsonyabb értékeit jelölték be, materializmusuk erős, de eudaimonikus örömük magas. Különlegességük, hogy egyszerre erős a belső és a külső motiváltságuk. Modellezésünk alapján ők egyszerre homo oeconomicusok és homo reciprocansok, egyik szakértőnk szerint „egyszerre anya és business woman.” (Héjj Tibor)

„Integrált” és benne” TOP15”: Legtisztábban ez a klaszter igazolja hipotéziseinket. Itt megvalósul a változókkal leírt modellünk szerinti „erényetikai” ember, és vele együtt az „erényetikai” (háromdimenziós) vállalat. A klaszter tagjai kis- és középvállalati magas jövedelmű felső vezetők, vallásosak. Jelenlegi munkahelyüket „jó”-nak ítélik (gyakorolják benne a valódi CSR-t és etikusnak értékelik a munkahelyüket), ideál-elképzelésük is van, tehát a jelenlegi munkahelyük ideális. Személyiségvonásaik erősek (lelkiismeretesek, extrovertáltak, nyitottak, barátságosak, nem neurotikusak), összhang van a valódi és munkahelyi énjük között. Erős a belső motivációjuk és gyenge a külső motivációjuk. Gyenge a materializmusuk és a hedonikus örömük is, de erős az eudaimonikus öröm, az etikai és az élet értelmessége mutató. Boldognak mondják magukat. A TOP15 a minta legintegráltabb tagjait tartalmazza. Az „Integrált” klaszter tagjai kisvállalati felső vezetők, akik erényetikai egyéniségüket erőteljesen át tudják vinni a munkahelyükre. Tehát itt inkább az egyén hatása mutatkozik meg a struktúra felé. Az elméleti részünkkel és a szakértői véleménnyel

összhangban itt eleve „pro-aktív, én-hatékony, erős személyiségekkel állunk szemben, akiknek a személyiségvonásaik nem (csak) azért jók, mert jó a struktúra. Itt a főnök személyisége tükröződik a cégben. (Vö. Bandura [2001])

Látjuk, hogy a hipotézisek igazolása (és a struktúra-egyen viszonyára való válasz alakulása) egy skálán mozog, s van egy koordináta negyedünk (1), ahol hipotéziseink tisztán megvalósulnak. A következő ábra szemlélteti ezt.

1. ábra A klaszterek elhelyezkedése a hipotézis-mátrixban

<b>homo reciprocans</b>	<b>2</b> <i>Erényetikai ember haszonközpontú munkahelyen</i> <b>Kovács</b>	<b>1</b> <i>Erényetikai ember erényetikai munkahelyen</i> <b>Inegrált, TOP15</b>
	<b>3</b> <i>Haszonközpontú ember haszonközpontú munkahelyen</i> <b>Fogaskerék</b>	<b>4</b> <i>Haszonközpontú ember erényetikai munkahelyen</i> <b>Csillogás</b>
<b>Emberi érték-rend</b>	<b>Elefántcsonttorony</b>	
<b>homo oeconomicus</b>	<b>2D</b>	<b>3D</b>
	<b>Gazdasági rend (munkahely)</b>	

2D = kétdimenziós munkahely, 3D = háromdimenziós munkahely

### Profitszemlélet

Az „Integrált” klaszter tagjai az ideális munkahelyen 99%-ban ( $p < 0,01$ ) tartják eszköznek a profitot, jelenlegi gazdálkodásában 90% ( $p < 0,01$ ) kezeli eszközként a profitot. A „Kovácsok” 86%-a tartja eszköznek a profitot az ideális munkahelyen, míg jelenlegi munkahelyükön ez az arány 33%. Az „Elefántcsonttorony” klaszter 90%-a tartja úgy, hogy a profit eszköz ideálisan, de jelenlegi munkahelyükön jóval alacsonyabb ez az arány. Tehát az erényetikai profitszemlélet jogosultságára is kaptunk alátámasztást.



## Szintézis

A korrelációs mátrix, a főkomponens elemzés (PCA), a klaszterek és a sokdimenziós skálázás (MDS) tanúsága szerint az erényetikai értékrendű emberekben legalább a vágy és az ideál szintjén él a háromdimenziós munkahely. (A „Fogaskerék” klaszter alapján, a haszonközpontú gondolkodásban nem él.)

A kitöltött 302 kérdőív alapján elmondható, hogy más értékrend más gazdasági renddel jár együtt és minél inkább erényetikai értékrendű az ember, annál valószínűbben kapcsolódik hozzá egy szervezeti szintű etikus (háromdimenziós) gazdasági rend az ideális munkahely szintjén. (Az „Integrált” klaszterben ez a jelenlegi munkahely szintjén is megfogalmazható.)

Az „erényetikai ember,” mint olyan, is megvalósult: az „Integrált” klaszterben tisztán, az összmintában pedig jelentős részben fedezhetjük fel. Tehát léteznek az erényetika normái szerint élő emberek.

A kérdést, hogy az ember alapvető hajlama az erényetikára irányul-e, a következő tételekkel válaszoljuk meg. Ezek: a motivációk fontossága a főkomponens elemzés szerint; a valódi én belső motivációjának függetlensége a struktúrától és ennek együtt járása az erényetikai változókkal; a Komlósi [2006] kutatás eredménye, amely szerint az összmintájuknak csupán 5%-ában mutatott túlsúlyt az extrinzik motiváció az emberekben az intrinzikekkel szemben. Mindezek arra engednek következtetni, hogy az erényetikára való apavető hajlam a belső motivációk, mint vágyak és célok szintjén megvan, úgy, mint egy potenciál, ami az ember körülményeitől és szabadságától függően realizálódik.

Az egyén és struktúra viszonyáról a „Fogaskerék” és „Kovács” klaszter, szól. Láttuk, hogy a belső ének szintjén a szabadság, míg a munkahelyi szerepek szintjén a struktúra hatása mutatkozik meg. Az egyén szerepének végső meghatározó voltát a belső motiváció (a valódi énből) függetlenségére, a klaszter elemzésben a valódi ének nagyobb erejére, s a Kovácsok példájára alapoztuk (magas belső motiváció a „rossz” struktúra ellenére). Itt is potenciális lehetőséggel állunk szemben, amellyel az ember vagy tud élni, vagy nem.

A boldogságról szólva – a korrelációk alapján – kiderült, hogy a szerephatás nem tudja elvenni, s a struktúra sem. (Ld. a „Kovácsok” „rossz” munkahelyét, s egyidejűleg a szubjektív jóllét változójának magas értékeit, vagy az „Elefántcsonttorony” lakók magas élet értelmessége változó értékeit.)

## **Javaslatok további kutatások irányában**

Kutatási eredményeink további kutatások előtt nyitják meg a kaput. Az „Integrált” klaszter eredményeit vizsgálva felmerül a kérdés. Igaz-e, hogy az erényetika inkább kis cégeknél nyilvánul meg? Lehet-e közép- és nagyvállalatnál, nem felsővezetőként megélni az integráltságot és a háromdimenziós gondolkodást szélesebb körben? Vagy csak azért valósul meg az egyén és struktúra harmóniája, mert a saját magam által létrehozott struktúra olyan, ami engem boldoggá tesz? Tehát: egy „erényetikai világrend” alapvetően a kis, családi vállalkozásokra épülne? A disszertáció eredményeit felhasználó következő lépés a téma kutatásában egy átfogó, nagyvállalati és különböző vállalkozástípusokat (for profit, non profit, alapítvány, stb.) felölelő kutatás lehetne, fókuszálva továbbra is a struktúra és egyén kapcsolatára. Egy másik irány lehetne az itt felfedezett eredmények relevanciájának vizsgálata egy adott terület (pl. Magyarország) ill. szegmens (pl. környezetvédelem) vonatkozásában, a reprezentativitás és preszelekció mentesség követelményeit is figyelembe véve: hogyan valósul meg az erényetikai gondolkodás és a velejáró etikus gazdálkodás hazánkban, vagy egy adott ágazatban? Még egy lépés: mi lenne a teendő közösségi, egyéni szinten ennek megvalósulásához?

## **Összefoglalás**

A disszertáció szándéka az volt, hogy megvizsgálja: lehet-e etikus, erényes módon (erényetikai emberként) egy – a főáramtól különböző – alternatív (háromdimenziós) gazdálkodást létrehozni, amely emberközpontú, az ember javára és boldogságára irányul, és fenntartható. Elméleti kifejtésünk és empirikus kutatásunk tanúsága alapján a válasz így hangzik: lehet.

## IV. Főbb hivatkozások

- Alford, H.J., Naughton, M.J.[2004]: *Menedzsment, ha számít a hit, Keresztény társadalmi elvek a modern korban*. Kairosz Kiadó, Budapest.
- Aquinói Szent Tamás [2002]: *A teológia foglalatata, Első rész*. ford.: Tudós-Takács János, Gede Testvérek Bt., Budapest.
- Argandona, A. [2009]: The Common Good of the Company and the Theory of Organization. IESE Business School, University of Navarra, Working Paper no 777, January
- Arisztotelész [1997]: *Nikomakhoszi etika*. Európa Könyvkiadó, Budapest.
- Asch, S.E.[1951]: Effects of group pressure upon the modification and distortion of judgement. In: Guertzkow, M.H. (eds): *Groups, Leadership and men*. Carnegie, Pittsburgh, p. 117-190
- Bandura, A. [2001]: Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annu. Rev. Psychol.*, 52, p. 1-26
- Bruni, L., Zamagni, S. [2007]: *Civil Economy, Efficiency, Equity, Public Happiness*. Peter Lang, Bern.
- De Dreu, C.K.W., Nauta, A. [2009]: Self-Interest and Other-Orientation in Organizational Behaviour: Implications for Job Performance, Prosocial Behavior, and Personal Initiative. *Journal of Applied Psychology*, Vol.94., No.4., p. 913 – 926
- Deci, E.L., Ryan,R.M. [1985]: *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Plenum Press, New York and London.
- Etzioni, A. [1994]: Túllépve az önzés elvén. *Valóság* 1994/10, p. 122-125
- Frank, R.H. [2004]: *What Price the Moral High Ground? Ethical Dilemmas in Competitive Environments*. Princeton University Press, Princeton and Oxford
- Friedman, M. [1970]: The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *New York Times Magazine*, September 13.
- Fromm, E. [1975]: Önzés, önszeretet és önérdék. In: Kindler, J., Zsolnai, L. [1993]: *Etika a gazdaságban*; Keraban Könyvkiadó, Budapest.
- Fromm, E. [1994]: Birtokolni vagy létezni? Egy új társadalom alapvetése. Akadémia Kiadó, Budapest..
- Furnham, A. at al. [2009]: Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 24, No. 8, p. 765 – 779
- Füstös et al. [2004]: *Alakfelismerés, Sokváltozós statisztikai módszerek*. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest.
- Genovesi, A. [1757-1758]: *Lezioni di commercio o sia di economia civile*. Critical Edition, ed. by M.L. Perna, Naples: Istituto Italiano per gli studi filosofici.
- Goldberg [1992]: The development of markeres for the Big Five factore structure. *Psychological Assesment*, 4, p. 29-42
- Jarrett, B. OP [2004]: *San Antonino and Mediaeval Economics*. Athena University Press, Barcelona- Singapore.

- Kahneman, D., Diener, E., Schwarz, N. (eds.) [2003]: *Well-Being, The Foundations of Hedonic Psychology*. Russel Sage Foundation, New York.
- Kasser, T [2005]: *Az anyagiasság súlyos ára*. Ursus Libris, Budapest.
- Kasser, T., Ryan, R. M. [1996]: Further Examining the American Dream: Differential Correlates of Intrinsic and Extrinsic Goals. *Personality and Social Psychology*, 2, 3, p. 280-287
- Kennon, M. et al. [1997]: Trait Self and True Self: Cross-Role Variation in the Big-Five Personality Traits and Its Relations With Psychological Authenticity and Subjective Well Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 73., No.6. p. 1380-1393
- Kerekes, S., Wetzker K. [2007]: Keletre tart a „társadalmilag felelős vállalat” koncepció. *Harvard Business Review – Magyar kiadás*, Április.
- Kocsis, T. [2002]: *Gyökereink, Örömről és gazdagságról egy világméretű fogyasztói társadalomban*. Kairosz Kiadó, Budapest.
- Komlósi, A., et al. [2006]: Az aspirációs index hazai alkalmazásával szerzett tapasztalatok. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 61, 2, p. 237-250
- Lux, K. [2003]: The failure of the profit motive. *Ecological Economics*, 44, 3, p. 1 – 9
- Martos, T. et al. [2006]: Az aspirációs index rövidített változatának pszichometriai jellemzői hazai mintán. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 7, 3, p. 171 – 191
- McInerny, R. [1997]: *Ethica Thomistica, The Moral Philosophy of Thomas Aquinas*. The Catholic University of America Press, Washinton DC.
- Mill, J. S. [1980]: *A szabadságról. Haszonelvűség*. Magyar Helikon, Budapest.
- Muzslay, I [1995]: *Gazdaság és erkölcs*. Márton Áron Kiadó, Budapest.
- Oderberg, D. S. [2005]: *Moral Theory, a non-consequentialist approach*. Blackwell Publishing, Malden, USA.
- Pataki, F. (szerk) [1980]: *Csoportlélektan*. Gondolat Könyvkiadó, Budapest.
- Perez Lopez, J.A. [1990]: I am the Boss. Why should I be Ethical? In: Enderle, G., Almond, B., Argandona, A. (eds.): *People is Corporations. Ethcal Responsibilities and Corporate Effectiveness*. Kluwer, Dordrecht.
- Pinckaers, S. [2001]: *A keresztény erkölcsteológia forrásai*. Paulus Hungarus / Kairosz, Budapest.
- Porter, J. [2005]: *Nature as Reason, A Thomistic Theory of the Natural Law*. William B. Eerdmans Publishing Company, Grand Rapids, Michigan / Cambridge, U.K.
- Radácsi, L. [1998]: Az arisztotelianus gazdaságetika alapjai. *Kovács*, II évf.1.sz. p. 24-29
- Richins, M.L., Dawson, S. [1992]: A consumer values orientation for materialism and its measurement: Scale development and validation. *Journal of Consume Researh*, 19, p. 303 – 316
- Roberts, B.W., Donahue, E.M. [1994]: One Personality, Multiple Selves: Integrating Personality and Social Roles. *Journal of Personality*, 62:2, June, p. 199-218
- Rogers, C. R. [1961]: *On becoming a person. A therapist's View of Psichoteraphy*. Boston.

Sen, A.K. [1978]: *Rational Fools: A Critique of the Behavioral Foundations of Economic Theory*. In: Mansbridge, Jane J. (ed.) [1990]: *Beyond Self-interest*. The University of Chicago Press /Chicago and London, p. 25-43

Steger, M.F., et al. [2006]: The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the Presence of and Search for Meaning in Life. *Journal of Counseling Psychology*, vol 53, No.1., 80 – 93.

Steger, M.F., Kashdan, T.B., Oishi, S. [2008]: Being good by doing good: Daily eudaimonic activity and well-being. *Journal of Research in Personality*, 42, p. 22 – 42

Szondy, M. [2010]: *A boldogság tudománya, fejezetek a pozitív pszichológiából*. Jaffa Kiadó, Budapest.

Tencati, A., Zsolnai, L. [2010]: The Collaborative Enterprise Framework. In: Tencati, A., Zsolnai, L.: *The Collaborative enterprise, Creating Values for a Sustainable World*. Peter Lang, Bern

Tomka, M., Goják, J. [2005]: *Az Egyház társadalmi tanítása. Dokumentumok*. Szent István Társulat, Budapest.

## V. A témakörrel kapcsolatos saját publikációk jegyzéke

### Angol nyelvű szakcikkek

Baritz, L., Kocsis, T [2008]: Realising the Principles of Gaudium et Spes in a Post-Communist Country, Christian Entrepreneurs in Hungary. *ERENET PROFILE*, 3, 4, p. 15-24

Laura Sarolta Baritz [2013]: The Three Dimensional Economy and the Common Good Model – An Alternative Approach to Mainstream Economic Theory, *OIKONOMIA, Journal of Ethics and Social Sciences*, Rome, Italy, Anno 12, Numero 1, Febbraio, p. 43- 57.

### Angol nyelvű könyvrészlet

Laura Baritz [2009]: The Moral Theological Principles of a Christian Approached Economic and Environmental Order – Concrete Action is Built ont he way of Thinking. In: „ *Our responsibility for the Created World*”, *Circular Letter of the Hungarian Catholic Bishops’ Conference ont he Protection of the Created World*, Szent István Társulat, Budapest, p. 64-84

### Angol nyelvű konferencia kiadvány

Baritz Laura [2006]: „Does Common Good Involve Environment? Surveying Different Common Good Models with Regard to the Environment.” Nemzetközi konferencia, Október 5-7. 'The Good Company, Catholic Social Thought and Corporate Social Responsibility in Dialogue', Pontifical University of St. Thomas (Angelicum), Rome

### Magyar nyelvű szakcikkek

Baritz Sarolta Laura [2003]: Az üzlet mint hivatás – utópia vagy realitás? *Kovács*, 7. évf., 3 - 4. p. 47-62

Baritz Sarolta Laura [2008]: Új bort új tömlőkbe? Önérdek, piac és profit az utilitarizmus és az erényetika tükrében. *Valóság*, 51, 2, p. 1-14

Baritz Sarolta Laura [2013]: „Mi az ember, hogy megemlékezel róla” A homo oeconomicus és a homo reciprocans – erényetikai szemszögből. *Polgári szemle*, 9, 3-6, p. 53-72

### Magyar nyelvű könyvfejezetek

Baritz Sarolta Laura [2008]: Ember a közösségben, a társadalomban, és a gazdaságban. In: *Modellek az integrációra. „Dolgozni velük és értük.”* Napra Forgó Kht., Érd, p. 26-42

Baritz Sarolta Laura [2008]: Lehet-e a mammonból talentum? A gazdaság, a környezet és a közjó összefüggésének vizsgálata az emberi gondolkodásmód alapján. In: *A közjó az Egyház társadalmi tanításában*. Szent István Társulat, Budapest, p. 141-159

Baritz Sarolta Laura [2008]: Gondolkodásmód és gyakorlat. In: „...*hogy művelje és őrizze meg.*” *Tanulmánygyűjtemény a környezettudatos gondolkodáshoz*. Szent István Társulat, Budapest, p. 9-15