

Baritz Sarolta Teréz

Háromdimenziós gazdaság

Lehet-e gazdálkodni
erényetikai paradigmában?

Környezetgazdaságtani és Technológiai Tanszék

Témavezető: Dr. Kocsis Tamás

© Baritz Sarolta Teréz

BUDAPESTI CORVINUS EGYETEM

Gazdálkodástudományi Ph.D. program

Háromdimenziós gazdaság

Lehet-e gazdálkodni erényetikai paradigmában?

Ph.D. értekezés

Baritz Sarolta Teréz

Budapest, 2014

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék.....	5
Táblázatok jegyzéke.....	7
Ábrák jegyzéke.....	7
Bevezetés: A disszertáció fő hipotézise és gondolatmenete	8
I. Az elmélet.....	16
1. Elméleti megalapozás a közgazdaság, a szervezetelméletek, a filozófia, a pszichológia és a teológia határmezsgyéjén.....	16
1.1. Gazdasági paradigmák	16
1.2. Etikák	21
1.3. Boldogságok.....	27
1.4. Társadalometikai dimenzió: az egyén és a szervezet viszonya.....	30
2. Önérdék – emberképek, értékrendek.....	42
2.1. Arisztotelész: az erényes ember	43
2.1.1. Emberkép	43
2.1.2. Értékrend	45
2.2. Aquinói Szent Tamás: a jó ember	47
2.2.1. Világkép és emberkép	47
2.2.2. Értékrend	50
2.3. Modernkor – a homo oeconomicus és a homo reciprocans	53
2.3.1. Emberképek, értékrendek.....	53
3. Gazdasági rend és profit.....	62
3.1. A harmadik dimenzió felé: makroszintű alapvetések	62
3.2. A harmadik dimenzió felé: mikro szint – a közjó modell.....	70
3.3. A harmadik dimenzió, a háromdimenziós gazdaság.....	75
4. A háromdimenziós gazdaság – alternatív gazdasági modell erényetikai paradigmában	78
II. Az empirikus kutatás	94
1. A kutatás megtervezése.....	94
1.1. Az empirikus kutatás elméleti hátterei	94
1.2. Kutatási terv	110
1.3. A kérdőív felépítése, összefüggései	114
2. A kutatás lefolytatása	117
2.1. A kérdőív kiküldése	117
3. Kutatási eredmények, elemzés	119

3.1. A vizsgálat bevezetése; kérdések, amelyekre válaszokat keresünk	120
3.2 Sejtéseink	124
3.3. Boldogan és erényesen	129
3.4. Más értékrend más (szubjektíven érzékelt) gazdasági renddel jár együtt	132
3.4.1. A fogaskeréktől az integrált emberig. Hol és hogyan dolgoznak?	132
3.4.2. A szétesettségétől az értelmes életig	146
3.5 Kvalitatív kiegészítés: szakértői interjúk	150
4. Szintézis: empirikus tapasztalataink és az elmélet összegzése	152
Zárszó	162
Függelék	166
1. Függelék – az objektív értékrendről	166
2. Függelék – a jó-ról	166
3. Függelék – a jó objektivitásáról és az ember jó-ságáról	166
4. Függelék – a természettörvényről	167
5. Függelék – a társas létre való hajlamról	168
6. Függelék – a jó-k analogikus rendjéről (Aquinoi Szent Tamás)	169
Mellékletek	170
1. Melléklet - A Big Five (Nagy Ötök) kérdőív	170
2. Melléklet - A munkahelyi szerep hitelességét (autentikusság) mérő kérdések (SWBw)	172
3. Melléklet - Rövidített Aspirációs Index	172
4. Melléklet - MLQ mérce	174
5. Melléklet - Saját kérdések – etikusság	175
6. Melléklet - Materializmusra vonatkozó kérdések az empirikus kutatás kérdőívében	175
7. Melléklet - Jelenlegi munkahely és ideális munkahely, a szervezeti szintű gazdasági rend mérése	176
8. Melléklet - Klaszter táblázat	177
Színnel jelölt mező: 99%-on szignifikáns adat, *: 95%-on szignifikáns adat.	179
9. Melléklet - Mit mond a szakirodalom és mit mondunk mi?	179
10. Melléklet - Szakértői interjúk	183
11. Melléklet - A kutatás kérdőíve	198
Hivatkozások	207

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat	Gyökerek és hajtások: alapfogalmak, összefüggések.....	42
2. táblázat	Szervezeti szintű háromdimenziós gazdasági rend.....	76
3. táblázat	Erényetikai emberkép.....	80
4. táblázat	Motivációk.....	82
5. táblázat	A kérdőív mércéinek változó nevei.....	113
6. táblázat	A kérdőív kiküldése.....	118
7. táblázat	Viszonyítási modell az eredmények elemzéséhez.....	121
8. táblázat	A klaszterek megoszlása.....	133

Ábrák jegyzéke

1. ábra	Emberi tettek tényezői.....	81
2. ábra	Értékhierarchia.....	83
3. ábra	Cél- és eszköztételezés.....	84
4. ábra	A háromdimenziós gazdaság.....	85
5. ábra	A háromdimenziós gazdaság alapja.....	85
6. ábra	A környezet kettős jellege.....	87
7. ábra	A profit és a pénz helye, szerepe.....	87
8. ábra	Összefüggések a harmadik dimenzióhoz.....	90
9. ábra	Kiterjesztett gazdasági elv- és vállalatelmélet modellek.....	92
10. ábra	Ész-szerű gazdasági rend.....	93
11. ábra	A kérdőív összefüggései.....	117
12. ábra	Hipotézis mátrix.....	122
13. ábra	Korrelációs mátrix.....	124
14. ábra	Főkomponens elemzés.....	129
15. ábra	A sokdimenziós skálázás térképe.....	147
16. ábra	A klaszterek elhelyezkedése az extrinzik – intrinzik tengelyeken.....	150
17. ábra	A klaszterek elhelyezkedése a hipotézis mátrixban.....	157

Bevezetés: A disszertáció fő hipotézise és gondolatmenete

„Igazságos társadalom csak az emberi személy transzcendens méltóságának tiszteletben tartása mellett valósítható meg. A társadalom végcélját az ember jelenti, akiért létrejött: 'a társadalmi rendnek és fejlődésének tehát mindig a személy javára kell irányulnia, ugyanis a dolgok rendjét kell a személyek rendjéhez szabni, nem pedig fordítva.” (Az Igazságosság és Béke Pápai Tanácsa [2007], 132.pont, p.83..) „Nem önáltatás, ha az ember az anyagi világnál magasabbrendűnek ismeri el és ha többre tartja magát, mint a természet egy részecskéjének vagy a társadalom valamilyen névtelen alkatrészének.” (Cserhádi, Fábián,. (szerk.) [n.é.], Gaudium et spes, 14. pont, p.453)

Ez a disszertáció az emberről szól. Különböző tudományterületek és egy átfogó empirikus kutatás segítségével megkíséreltük alátámasztani a fenti idézetek valóságát, részletesen bizonyítani, 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 már a legjelentősebb antik és középkori gondolkodók felfogása szerint is ilyen volt, s az empirikus kutatásunk bebizonyítja, hogy ma is létezik. A disszertáció a közgazdaságtan, szervezetelméletek, pszichológia, etika, filozófiai és teológiai antropológia határmezsgyéjén egy olyan integrált leírást ad az emberről¹ és a vele együtt járó gazdasági rendről, amely segíteni szeretné azokat a közgazdászokat, menedzsment szakembereket, gondolkodókat, akik jószándékú igyekezettel próbálják enyhíteni jelen korunk válságát. 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.

“...itt az idő, hogy újragondoljuk a dolgainkat. Inkább nagyobb alázat, mintsem a múlt repedezett állásainak valószínűtlen védelme,

¹ A filozófia, teológia, etika bevonását a disszertációban érintett tudományágak közé annak ember-központúsága indokolja; részletes, a gyökerekig lemenő elemzést adunk majd az emberről. „A személy közepéről olyan tudományok beszélhetnek, amelyek elfogadva az empirikus tudományok megállapításait, azokat komplexebb és holisztikusabb szempontból látják: ezek a filozófia, a teológia, és ilyen az etika is.” (Papp et al [2013], p. 44.)

szükségünk van arra, hogy új impulzust adjunk a diszciplinának.”
(CEPR [2009])

A 2008-ban kezdődött 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 társadalmi – politikai – gazdasági – környezeti teljes rendszerből *egyik alrendszer sem lehet kiemelni, és a teljes rendszer helyettesítőjének tekinteni*” mégis: „nemcsak, hogy gazdaságukban élünk, de ennek kórságában is szenvedünk.” (Kindler [1997]). Korunk jelenségeit vizsgálva, úgy, tűnik, a gazdasági alrendszer a természet (környezet) és a társadalom (ember) korlátaiba ütközik, s hogy az integrált rendszer egyensúlya helyreálljon, a tényezők állapotának változtatására van szükség.

A három tényező közül a disszertáció az embert helyezi középpontjába, s annak etikai alapú vizsgálatát végzi el, mert – a disszertáció feltételezése szerint – az egész 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], p. 21). Ezt a tételt nem támogatja a klasszikus közgazdaságtan alapvetése, amely szerint a gazdasági élet meghatározói a gazdasági törvények, törvényszerűségek, mechanizmusok, s az ember ezen tényezők között eszközként van jelen. Muzslay István így vélekedik erről:

„Korunk egyik súlyos tévedése az a felfogás, hogy a közgazdaság az életünk olyan adottsága, amellyel szemben tehetetlenek vagyunk, hogy a gazdaság a saját mechanizmusainak, kénytelen törvényeinek alávetett folyamat. A közgazdaság nem fizikai törvények által irányított gépezet, a társadalmi és gazdasági rend megteremtője nem a piac ármechanizmusa, hanem az emberi értelem és akarat.” (Muzslay [1995], p. 9-10)

A válság kapcsán sok szerző meg is fogalmaz az emberi tényezővel kapcsolatban egy követelményt: az emberi attitűdök, hiedelmek, moralitás, értékrend (Bakacsi [2003], p. 38-49) megváltozásának szükségességét, vagyis, „[...] efféle gazdasági változások csak olyan feltétellel lehetségesek, ha *az emberi alapértékek és beállítottságok* (vagy ahogy ezt én nevezném: az emberi *karakterorientáltság*) *alapjaikban átalakulnak, egy új etika és a természethez való újfajta beállítottság értelmében.*” (Fromm [1994], p. 21). Amitai Etzioni „belsővé vált értékek,” vagyis az ember hatásáról beszél, mint ami a gazdasági rendszert fenn tudja tartani. (Etzioni

[1994], p. 125) Kerekes és Wetzker az emberi gondolkodásmód megváltozásának szükségességét hangsúlyozza a vállalatok társadalmi felelősségének kapcsán.²

Természetesen nem hagyhatjuk figyelmen kívül a társadalometikai dimenziót sem: az emberek csoportban, közösségben, szervezetekben és társadalomban nyilvánulnak meg, s az emberek csoportjának struktúrája, normái, értékei, stb. hatnak az egyénre. Ez a hatás jelentős. A témát részletesen később, egy külön fejezetben járjuk körül és részletesen elemezzük az empirikus kutatás eredményeiben.

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

Az ember központi és alanyi szerepét a gazdasági életben közgazdasági irányzatok is kihangsúlyozzák: az ökológiai közgazdaságtan, a humanisztikus közgazdaságtan, a buddhista közgazdaságtan, s az egyház társadalmi tanítására alapozott keresztény közgazdaságtan is. Látható, hogy a pozitivista közgazdaságtan értéksemlegességi követelményét ellensúlyozzák más közgazdaságtani irányzatok.

Fentiekre építve a disszertáció két fő hipotézissel dolgozik:

- 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.***

Az egyszerűség kedvéért az „*emberi értékrend*” kifejezést használjuk a kifejtés során, amelyen a frommi „karakterorientáltságot” értjük, a Bakacsi [2003] által tárgyalt emberi tényezőket (attitűd, hiedelem, moralitás, értékrend) (I.m. p. 38-49), de tágabb értelemben érthető még rajta a szemléletmód, életmód s az emberi érzelmek világa is. Tehát az ember, az ő komplexitásában, totalitásában, „Én”-jében lesz a disszertáció fókusza, akit leginkább az önérdék, a motivációk, a szerepek és az emberi tettek tényezőinek részletesebb vizsgálatával fog körüljárni. Az emberről szóló „Önérdék” részben a teológiai és filozófiai antropológia, az etika és a pszichológia, az empirikus kutatást bevezető elméleti részben pedig főleg a pszichológia tudományterülete játszik szerepet a vizsgálatban a közgazdaságtudomány mellett.

²„[...] mindenképpen a vezetők és az alkalmazottak ‘gondolkodásmódjának’ megváltozására van szükség ahhoz, hogy a vállalati társadalmi felelősség egy szervezeti eszközből szervezeti céllá, feladattá váljon.” (Kerekes, Wetzker [2007])

A „*jelenlegi paradigma*” alatt a főáramú közgazdaságtan paradigmáját értjük: a modern polgári (szubjektív) közgazdaságtan, neoliberais közgazdaságtan paradigmáját, az economic theory-t, ami a fejlett világ (Észak) társadalmi-gazdasági gondolkodásmódja, a globalizáció logikájában működő társadalmi, gazdasági, politikai, kulturális rend, vagyis a válság mögött meghúzódó problémarendszer.³

A „*gazdasági rend*” fogalmát a disszertáció logikája és mondanivalója alapján határozzuk meg:

- makro-szinten a gazdaság bizonyos elemeinek (anyagi és nem anyagi összetevőinek) szemlélete, helye, hatósugara, sorrendje, szerepe, struktúrája a gazdaság működésében, történeti megközelítése, úgy, mint profit, pénz, kamat, piac, kereskedelem, csere; értéksorrend, céltételezés;

- mikro-szinten bizonyos szervezeti elemek (CSR, szervezeti etika, motivációk, szervezeti magatartás, szervezeti kultúra, profit) szemlélete, helye, szerepe, sorrendje, hatása a szervezet működésében.

A *profitszemlélet* alatt a profit – gazdálkodási folyamatban való – cél vagy eszköz szerepének, hatókörének, haszon vagy „hasznos” értelmezésének vizsgálatát értjük, az emberi értékrenddel összefüggésben.

Az „*erényetikai szemlélet*” s az „*etikus (háromdimenziós) gazdasági rend*” az erényetika alapján a továbbiakban kerül kibontásra.

Megjegyezzük, hogy az etikus vállalat (szervezeti szintű gazdasági rend) ismérve nemcsak az, hogy etikus emberek alkotják, hanem a szervezet, mint entitás is etikus, tehát normái, szabályai, folyamatai, működése, kultúrája etikus, s ez hatással van a benne dolgozó emberekre (társadalometikai dimenzió, a struktúra hatása).

Vizsgálat tárgyát képezi a főhipotézis két tényezője – az ember és a gazdasági rend – közti összefüggés is. A struktúra hatása az őt alkotó elemekre bizonyítható. Karinyth Frigyes Barabás című novellája ékesen illusztrálja, hogy a struktúra önálló életet képes élni, szinte függetlenedni az elemeitől. (Az emberek külön-külön Názáretit kiabáltak, a tömeg mégis Barabást kiáltott.)(Karinthy [1968]) Tudjuk, hogy a jó közösség szinte viszi, formálja a tagjait, s a diktatúrák agymosásra, jellemformálásra képesek. A rendszer belső értékrendje hatással van az elemekre. Vagyis létezik a pszichológiai kutatások által leírt csoporthatás.

Mégis: „... *nem létezik külön 'üzleti világ', amely független lenne a benne élő emberektől. Az üzleti világ szereplőinek egyéni integritása meghatározza a szervezetek integritását és viszont.*” (Solomon [1992], p. 338)⁴ Továbbmenve: „*a társadalom, mint*

³ A keleti, törzsi emberképek, gazdasági paradigmák nem képezik a disszertáció vizsgálódásának tárgyát

⁴ Arisztotelész tanítása és etikája mind az emberre, mind a gazdaságra vonatkoztatva, főszerepet játszik majd a disszertációban.

struktúra, mint viszonyrendszer állandó, míg részei folytonosan cserélődnek, akárcsak egy élőlény sejtjei. Ugyanakkor e hasonlat nem tökéletes: az egyének nem metafizikai önállóságukat feladva lesznek részei a társadalomnak, ez utóbbi nem szubsztanciális, csak járulékos egység, míg a részét képező emberek szubsztanciák maradnak.” (Turgonyi, [2010], p. 3). Valamint: *„Mivel azonban a társadalom az egyénnél magasabb egységet képez ugyan, de mégsem nevezhető valamiféle „szuper-személynek”, hiszen nincs saját tudata, nem hoz önálló döntéseket, nem is képes a saját javáról, rendjéről, a közjóról önmaga gondoskodni.”* (I.m. p. 9)

Ezt a gondolatmenetet támasztja alá a pszichológiában az önmeghatározás elmélet (SDT = Self-Determination Theory) is, Richard M. Ryan és Edward L. Deci nevével fémjelezve,⁵ de ezt vallja Abraham Maslow és Carl Rogers is: az ember legbelül szabad, szuverén egyed, önálló döntési és akarati aktussal, s ezt a szabadságot nem veheti el tőle senki, még a struktúra sem. Erre alapozva merjük a disszertációt az emberre összpontosítani, mint kulcstényezőre – kihangsúlyozva ugyanakkor a társadalometikai dimenzió fontosságát – a gazdasági rendszer változásához, ezek alátámasztása a disszertáció feladata. A keresztény felfogás is ezt a megközelítést tükrözi: *„Jézus tehát nem kívülről, a társadalmi struktúrák, törvények vagy rendeletek által hatott a társadalomra, hanem 'belülről' az emberek gondolkodásmódjának megváltoztatásával.”* Lenhardt, Beran, [2002], p. 14)

A kvantitatív kutatás és a kvalitatív elemek feltárják majd ennek a gondolatnak relevanciáját.

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

1. EMBERI ÉRTÉKREND, mint ÖNÉRDEK, vagyis az emberi dimenzió

2. GAZDASÁGI REND, makroszintű bevezetés után mikro (szervezeti) szinten, ezen belül: profit ill. profitszemlélet, vagyis a strukturális dimenzió.

Vizsgálja továbbá a hipotézisek két elemének (ember, mint a struktúra alap eleme és gazdasági rend, mint a struktúra) összefüggését, egymásra hatását, alátámasztva az empirikus kutatással is.

Az *önérdek* fogalma azért került fókuszba, mert az Adam Smith-i alapvetések alapján a gazdaság mozgóerejének, hajtómotorjának bizonyul a modern közgazdaságtanban és a való életben is. A disszertációban tágan értelmezzük, és tulajdonképpen, az emberi értékrendet,⁶ mint ami meghatározója az *önérdek*nek, értjük

⁵ Az empirikus kutatással foglalkozó részben részletesen ismertetjük az elméletet.

⁶ Az előbb kifejtett értelemben

alatta. Az értékrenddel összefüggésben vizsgáljuk az emberképet⁷ is. Ugyanakkor, mint látni fogjuk, az önérdék értelmezése, tartalma és megjelenése is gyökeresen eltérő lehet, attól függően, hogy milyen paradigmában vizsgáljuk. Az önérdék kifejtésekor – amelynek alapos vizsgálatához elengedhetetlen az antropológiai vizsgálat (emberkép) – az etikai, pszichológiai és teológiai megközelítés lesz a mérvadó, ez adja meg a lehetőséget a különböző paradigmákban való összehasonlítására.

A *gazdasági rend* kifejtésekor sor kerül néhány makroszintű elem történeti áttekintésére is; a hangsúly itt is paradigmák összehasonlításán van. A gazdaság elemei közül kiemelt szerepet kap a profit, mint mind közgazdasági elméletek, mind a vállalati gyakorlat főszerplője, körüljárjuk a különböző paradigmákban tapasztalt különböző szemléletét.

Az önérdék (értékrendek) és gazdasági rend elemzése alapján kidolgozásra kerül az „alternatív gazdasági modell erényetikai paradigmában,” amely az emberi tényező (értékrend) és a gazdasági rend összefüggésének milyenségét modellek szintjén szeretné illusztrálni.

Az empirikus kutatás elméleti háttére fontos része a disszertációnak, gazdag szakirodalmi (pszichológiai, szervezetelméleti) megalapozással, amelynek eredménye az empirikus kutatás kérdőíve,⁸ a hipotézisek és a kutatási modellek. Az empirikus kutatás maga egy szervezeti szinten elvégzett kérdőíves kvantitatív kutatás, kvalitatív interjúkkal kiegészítve, amely az önérdék (emberi értékrend) és gazdasági rend⁹ összefüggéseit vizsgálja, milyen együtt járás, viszony figyelhető meg a két tényező között, igazolandó a fő hipotézist: „más” emberi értékrend „más” gazdasági renddel jár együtt. Az eredmények utalni fognak az egyén (ember) és struktúra (gazdasági rend) viszonyának kérdésére is.

A disszertáció paradigmák összehasonlítását végzi, s a főáramú paradigma alternatívájaként egy olyan gondolkodási rendszert kínál, melynek fő képviselői Arisztotelész és Aquinói Szent Tamás. A hozzájuk való visszatérést a gazdag arisztotelianus és tomista kortárs szakirodalom (a vállalatgazdaságtan, szervezetelméletek, emberi erőforrás menedzsment, gazdaságetika és a pszichológia, stb. területén) és az általuk képviselt elvek emberközelisége, élıhetősége, „természetszerősége” is indokolja, ahogy ezt egy mai spanyol közgazdász, Antonio Argandoña is megfogalmazza:

⁷ Az emberkép milyensége függ a paradigmától, amelyben megnyilvánul.

⁸ A kérdőív kérdéseinek 84%-a a szakirodalomból szó szerint átvett kérdés.

⁹ A profit szemléletet ezen belül vizsgáljuk

„A vállalatelméletet az elmúlt években kritikák érték, amelyek az elmélet antropológiai feltevéseinek revízióját kérik (Ferraro et al [2005]; Ghoshal [2005]; Melé [2008]; Rocha and Ghoshal [2006]). Az Arisztotelésztől és Aquinói Tamástól kiinduló filozófia kiválóan alkalmas arra, hogy lefolytassa ezt a revíziót, ember-konceptiójának mélysége és a vállalatelméletbe való bevonhatósága miatt.” (Argandona [2009], p. 16)

A doktori értekezés létrejötte a közjót is szimbolizálja. Sok jó ember hozzájárult megvalósulásához, az önzetlen segítség szellemében.

Először is hálás vagyok rendi előljáróimnak, Dr. Deák V. Hedvig nővérnek és Farkas É. Imelda nővérnek, akik lehetővé tették számomra a munkát, és sokszor biztattak, s domonkos nővéreimnek, akik mellettem álltak az írás során. A legnagyobb hála az írásban témavezetőmet, Dr. Kocsis Tamást illeti, aki nélkül az értekezés ilyen színvonalon soha nem tudott volna megvalósulni. Külön köszönet jár Baranyi Árpádnak azért, hogy a tézistervezetet megjegyzéseivel látta el, s hogy több javaslatot is tett a témához. Mély hálával és szeretettel adózom Kindler József Tanár Úr emlékének is, aki, amíg tehetett, kísérte és segítette utamat a doktori iskolában, s biztatásaival, tanácsaival könnyítette meg a doktori folyamatot. Az eredmény Őt is méltatja. Hálás vagyok a Környezetgazdaságtani és Technológiai Tanszék vezetőjének, Marjainé Dr. Szerényi Zsuzsának és a tanszék munkatársainak, akik érdeklődésükkel, a tanszéki vitával, cikkek, tanácsok adásával segítettek munkámat. Külön köszönet jár Dr. Kerekes Sándornak és Dr. Zsóka Ágnesnek figyelmes, hasznos tanácsaikért, s Lőrincz Erzsébetnek a könyvtári kutatásaimban nyújtott segítségéért. A többi tudományágban is akadtak segítők. Dr. Turgonyi Zoltán és Dr. Harsányi Ottó OFM etikai, Dr. Petres E. Lúcia OP nővér filozófiai, Helen Alford OP és Vivian Boland OP szenttamási, Szabó K. Ráhel OP nővér arisztotelészi és tomista, Dr. Martos Tamás és Dr. Tringer László – akinek biztatásait ezúton is köszönöm – pedig pszichológiai kérdésekben segítettek tisztán látni. Köszönet jár még Barabás Sándor gimnáziumi osztálytársamnak a modellek rajzolásához nyújtott segítségéért, Dabóczi Gergelynek a kérdőív on line formába ültetéséhez nyújtott magyarázataiért, Magyar Éva, Ábrahám Katalin, Nagy Nóra, Könnyid István és Szilas Roland barátaimnak az on line kérdőívek időt gyorsító kiküldéséért, Vitéz István és Kollár László informatikai segítségéért. Az üzleti életből is önzetlen, térítésmentes, nagylelkű segítségeket kaptam. Demcsák Mária és Práger Kitti a Piac és Profit részéről a partnerség jegyében küldte ki tízezer fős listáján a kérdőívemet, Bodroghelyi Csaba és Dr. Tóth Gergely a KÖVET részéről küldte ki on line kérdőívemet a cég több mint háromezres listájára a baráti segítségnyújtás alapján, Bánghi Magyar Attila szintén adatbázisomat bővítette a SERVITOR cég listájára való önzetlen küldésekkel, s elismerés jár az OPTEN cégnek

is, készséges ügyintézéséért. Itt említem meg Tóth József önzetlenségét és nagylelkűségét az ÉRME háló részéről, aki anyagilag is támogatta kutatásomat, s az ő cégének árualapjából és ügyintézésével sikerült a kérdőív kitöltésért ajándékot kérőknek az ajándékot kiküldeni. Köszönet jár az összes kérdőív kitöltőnek is, akik önzetlenül ráfordították idejükből a 20-25 percet a kitöltésre, s őszinte válaszokat adtak. (Ez az eredmények használhatóságában lett mérhető.)

I. Az elmélet

1. Elméleti megalapozás a közgazdaság, a szervezetelméletek, a filozófia, a pszichológia és a teológia határmezsgyéjén

1.1. Gazdasági paradigmák

Az emberi értékrend és gazdasági rend paradigmáinak különbségét először néhány idézetten keresztül szemléltetjük, vizsgálódásunk fő területeire (önérdek, gazdasági rend, profit) vonatkoztatva:

Önérdek területe:

Egy gazdaságpszichológiai megfogalmazás szerint az altruizmus helyes, ha a kooperációból nyerek és hasznom van belőle, „csak viszonzott, ún. reciprok altruizmus maradhat fenn”; viszont „a feltétlen altruizmus (kategorikus imperatívusz) egyenesen kártékony” (Hunyadi, Székely [2003], p. 721)

Ugyanakkor a *másik paradigmában* a feltétlen altruizmust így fogalmazza meg Martin Buber: „Az Én-Te alapszót csak egész lényével mondhatja az ember...A Te által leszek Én-né. S hogy Én-né leszek, mondom: Te. Minden valóságos élet – találkozás.” (Buber [1994], p. 15)

Tehát itt a feltétlen altruizmus nem kártékony, hanem az altruista javára válik, mert a másiknak való feltétel nélküli odaadást jelenti, ami ebben a paradigmában pozitív. Két ember közötti találkozás így valósul meg.

Gazdasági rend területe:

„[...] a pozitív közgazdaságtan ugyanolyan 'objektív' tudomány, mint bármely természettudomány, illetve azzá lehet. Természetesen az a tény, hogy a közgazdaságtan az emberek közötti kapcsolatokkal foglalkozik, [...] jelentősen megnehezíti az objektivitás elérését...” (Friedman [1986], p. 18)

Ezzel szemben: „...amint a társadalmi viszonyok fontosságát fokozatosan elismerték, a szóhasználat megváltozott. Ma például már sokat beszélünk szociális tőkéről.” (J. E. Stiglitz előszava in: Polányi [2004], p. 13).

Tehát a főáram természettudomány-analóg gazdasági törvények által meghatározott gazdasági rendje helyett a másik paradigma gazdasági rendjének alapját az emberek alkotják.

„a klasszikus iskola a termelő természetes magatartásának tartott (a haszon maximalizálására való) törekvését ezután a fogyasztóra is vonatkoztatták.” (Muzslay, I. [1995], p. 34).

Másik paradigma: „A hasznot úgy tekintik, mint azon emberek életszínvonala és életminősége javításának eszközét, akiknek az életét a vállalat működése érinti...a nyereség eszköz, *nem* cél.” (Pataki, Radácsi [2000], p. 55)

Tehát a klasszikus iskolában a profit helye a célok szintjén található, egy másik felfogásban pedig a profit emberi célok elérésére használt eszköz.

Ezek az idézetek alapjaikban eltérő értékrendeket és struktúrákat takarnak. Ebben a fejezetben, az embert véve alapul, utánajárunk a különböző paradigmák kialakulásának, hátterének és etikai tartalmának

Az egyik oldalon bevezetjük az „*erényetikai paradigma*” elnevezést, amit–Luigino Bruni és Stefano Zamagni terminológiája után – a „civil gazdaság” fogalmával közelítünk meg (Bruni, Zamagni [2007]), a másik paradigmát pedig elnevezzük „*haszonközpontú paradigmának*”. Ezt a Bruni – Zamagni szerzőpáros az „un-civil”¹⁰ gazdaság fogalmával írja le. Az így definiált paradigmák egyszerűsített, letisztított, *elméleti modellek*, a valóság ennél a kettőnél jóval összetettebb és színesebb konstrukciókat ad.

A két eltérő paradigma modell gyökere visszavezethető az emberi gondolkodástörténet kezdeteihez. Az ókori hedonisztikus irányzatoknak és velük rokon felfogásoknak (szenzualisták, szofisták) majd Arisztipposz kürénei iskolájának, valamint Epikurosznak és követőinek hedonista értékrendje gyökeresen eltért Arisztotelész tanításától. Az arisztotelészi vonal a középkor keresztény gondolkodásában folytatódott (Bruni, Zamagni [2007], p. 337) míg a szenzualista s

¹⁰ Az un-civil megkülönböztetés, amely értelmező szótárak meghatározásai szerint barátságtalant jelent, a „semmit nem akarok tőled” kifejezés értelmét, annak jelzésül szolgál, hogy az un-civil emberkép s a rá épülő gazdasági rend éppen az ellenkezője a civil gazdaság által is leírt erényetikai paradigmának, ahogy ezt a későbbiekben részletesen tárgyaljuk. A haszonközpontú paradigma tulajdonképpen a főáramú paradigmára utal.

A civil gazdaság fogalma a XV.-XVI. századi olasz civil humanizmusra utal vissza, amikor a gazdasági életet a civil erények és a reciprocitás (kölsönösség) is meghatározta, a gazdasági élet célja az emberi boldogság (köz-jóllét, public happiness) elérésére irányult, amikor a gazdasági rendnek kulturális beágyazottsága volt. A ma civil társadalomnak és civil szervezeteknek nevezett jelenségek értelme és tartalma is ide vezethető vissza. Részletesen kifejtve a témát ld. Bruni, Zamagni [2007].

A „civil” szó eredetileg emberek és csoportok közti viselkedést, szokásokat, emberi jellemvonásokat (amelyek pl. az erényeket tartalmazzák, így beszélünk civil erényekről), elveket jelent, amely egy társadalmi módot határozott meg: a civil társadalmat.

epikuroszi értékrend az újkori gondolkodás (individualizmus, liberalizmus) egyik előzménye lett. Az ember szempontjából a döntő különbség a két áramlatban az önmagához és a társadalomhoz (közösséghez) való viszonyában ragadható meg. Arisztotelésznél és a kereszténységben az ember természetétől fogva társas lény, kapcsolataiban és kapcsolataival határozódik meg, ugyanakkor célra irányul (teleologikus): magát kiteljesíti az erények által; egy kozmikus, metafizikus rend része, amelyhez alkalmazkodik, és emberi természete objektív kritériumokat szolgáltat a jó és rossz megkülönböztetéséhez és egy, az emberi természethez igazodó normarendszer kialakulásához (vö. természettörvény, természetes erkölcsi törvény).¹¹ Az újkori ember individualista, atomizált, lényegét nem társas lény mivoltában találja, hanem középpontja önmaga, a kozmikus rend fölbomlott. Normáit szubjektíven határozza meg, önmaga végső fórumaként. Boldogságát nem annyira a kiteljesedésre való törekvés, mint inkább egy kellemes állapot elérése (hedonizmus) jellemzi.

A két paradigma átváltását a 14. századi nominalistákkal¹² kezdődően az angol empirizmus megjelenésével, a karteziánus fordulattal,¹³ a felvilágosodáshoz kapcsolódó szerződéselméletekkel,¹⁴ Mandeville közjó-elméletével,¹⁵ Helvetius „értelmes önzés”¹⁶ elméletével ragadhatjuk meg a leginkább. .

A gazdaságra vonatkoztatva a két paradigma eltérő jellegét megtalálhatjuk már Arisztotelész Politika című könyvében is, ahol a szerző megkülönbözteti az un. „oikonomia” és „krematisztika” típusú gazdálkodást és gazdálkodókat. Az „oikonomia” a háztartás körüli munkákat, házvezetést, otthoni, önellátó gazdálkodást jeleni (Á-Á', Á-P-Á'), a krematisztika” pedig a meggazdagodásért, a pénz korlátlan felhalmozásáért való fáradozást. (P-Á-P', P-P').

¹¹ A természettörvényről (Lex naturalis) a későbbiekben részletesen szólunk, a törvény az Aquinói Szent Tamás-i filozófia ill. a keresztény filozófiai, teológiai gondolkodás meghatározó része, amely ennek az elvnek felel meg: „a jót kell tenni, a rosszat kerülni”, s e törvényt az ember természetes ésszel képes felismerni. A „természet” kifejezés itt az emberi természetre, az ember természetes erkölcsi hajlamaira utal, s az emberi észnek, amely felismeri a törvényt, az emberi cselekedeteket, viselkedést meghatározó elsőségére. A törvénynek nincs köze a természeti környezethez, az ökológiai élőhelyek, természeti környezet törvényszerűségeihez.

¹² William Ockham előkészíti a metafizika, és a középkori teleologikus emberkép felváltását az empirizmussal és a szubjektívizmussal. A nominalizmus hívei szerint az általános szavak pusztán nevek (nomen, nomina), s valóságosan csak konkrét, egyedi dolgok léteznek.

¹³ Descartes az addigi lét-re (esse) alapozott Aquinói Szent Tamás-i filozófiát felváltja a gondolkodásra (cogito) alapozott filozófiával, ami az emberi gondolkodásban az addig külső, objektív valósággént létező Isten személyét az emberi tudattartalom egyikévé redukálja. (II. János Pál [2005], p. 17-18)

¹⁴ A Hobbes, majd Locke és Rousseau nevéhez is kötődő társadalmi szerződés biztosítja az emberek közti kapcsolatokat, mert az ember az egymás elleni harcban rákényszerül a szerződéskötésre.

¹⁵ A bűnök elvezetnek a gazdasági felvirágzáshoz. Mandeville, Bernard [2004]: *A méhek meséje avagy magánvétek – közhaszon* című könyvében fejti ki a közjó eredeti ételmével ellenetétést tézist.

¹⁶ Helvetius szerint az ember önző, az egyéni önzéseket össze kell hangolni, hogy létrejöjjön a társadalmi harmónia (A „Láthatatlan kéz” elmélete is hasonló)

A civil gazdaság fogalma a Quattrocento - és Cinquecento-beli olasz polgári humanizmusra vezethető vissza, amely feléleszti az ókori görög, római értékeket, amelyeket a kor a boldog emberi élethez tartott szükségesnek. Itt is felfedezhető egy civil: arisztotelészi, cicerói irány és egy epikuroszi irány, amely az individualizmus felé mutat. A civil értékek az emberre vonatkoztatva: az erények, erényes élet, a reciprocitás – kölcsönösség az emberi kapcsolatokban, az ingyenesség (a nagylelkűség értelmében), az ajándékozás lelkülete, a testvériség, közösségiség, társadalomba ágyazottság, a szeretet, a helyes önszeretet, mások szeretete, a személyesség, a tuizmus,¹⁷ a célra törekvés, kiteljesedés, s mindez a piac vonatkozásában is: a családtól a városon át az államig egységesek ezek az értékek. (Itt említhetjük meg XVI. Benedek pápának a *Caritas in veritate* kezdetű 2009-es enciklikáját, amelyben ugyanezt a gondolatot eleveníti fel: „a kereskedelmi kapcsolatokban az ingyenesség elve és az ajándékozásnak, mint a testvériség kifejeződésének logikája is megtalálhatja a maga helyét a normális gazdasági tevékenység keretében” (XVI. Benedek [2009], p. 48-49.)

A gazdasági életben ezt az értékrendet ikon-szerűen bemutatja az egyik emblematisztikus 15. századi civil intézmény-rendszer, az un. Monti di Pietà vagy Montes Pietatis (Bruni, Zamagni [2007], p. 35), a ferences rend által támogatott szolidaritás alapú zálogkölcsönzők, amelyek szegény családoknak, konjunktúrális szegényeknek nyújtottak kedvezményes kölcsönöket. Civil közgazdászok munkássága táplálta a civil gondolatot: Achille Loria, Ferdinando Paoletti, Pietro Verri, Cesare Beccaria, Domenico Romagnosi, Carlo Cattaneo a 14. – 15. századtól a 19. századig. Kiemelendő közülük Antonio Genovesi, Adam Smith kortársa, aki munkáiban a legkimerítőbben szintetizálta a civil gazdaság működését.

Genovesi a gazdasági élethez a kölcsönösség, adás, ajándékozás, barátság, tehát a civil gazdaság fogalmait tartja szükségesnek, míg Adam Smith, bár az *Erkölcsei érzelmek elmélete* című könyvében így ír: ”Bármilyen önző is az ember, vannak a természetében bizonyos elvek, amelyek érdeklődővé teszik mások iránt, boldogságát velük összekapcsolják” (Smith [1790], idézi: Bruni, Zamagni [2007], p. 102), mégis, jóval később, a Nemzetek gazdagsága című könyvében megfogalmazza híres önértékelési passzusát: „Ebédünket nem a mészáros, a sörfőző vagy a pék jóakarától várjuk, hanem attól, hogy ezek a saját érdekeiket tartják szem előtt.” (Smith [1992], p. 24) Smith, hasonlóan Hume-hoz, Mandeville-hez, vagy, ahogy látni fogjuk, Wickstead-hez is, elválasztja a piac (gazdaság) életét a társadalom életétől, különbséget téve nyilvános (igazságosság, együttműködés) és magán (barátság, szeretet, jóakarat) erények között, s a hasznosság értelme alá irányítja a nyilvános társadalmi, gazdasági

¹⁷ Később lesz róla szó, az emberi kapcsolatokban a TE fontossága, személyessége, tisztelete fejeződik ki benne.

életet. A barátság, jóakarát már nem a piac tartozékai, a „piac egy erkölcsileg semleges zóna, ahol a gazdasági szereplők önérdekű célokat követnek, s ahol a gazdasági kapcsolatokat instrumentálisan kezelik. Ez szolgálja mindenki érdekét.” (Bruni, Zamagni [2007], p. 107)

Az instrumentális kapcsolatok legismertebb elmélete a 20. századi Wickstead „*non-tuizmus*” tana (Kirzner [1976]), amely szerint a gazdaság anonim, személytelen kapcsolatok helye, ún. Robinson Crusoe gazdaság (Robinson Péntek nélkül, Gossen és Ferrara kifejezésével élve), s itt is élesen elkülönül a gazdasági- és a magánélet értékrendje. „Ha az én és a te tranzakcióba lépnek, mindegy, hogy egoizmus vagy altruizmus motivál, vagy a gondolataim teljesen személytelenek, a cselekvésem gazdasági természete zavartalan marad. Csak akkor üzi el a cselekvés gazdasági természetét a tettem, ha a *tuizmus* jelenik meg. Ezért felesleges az egoizmust a gazdasági élet jellemző jegyének tartani.” Wickstead [1910], p. 180, idézi: (Bruni, Zamagni [2007], p. 115) Ezek szerint a non-tuizmus tehát nem lenne egyenlő az egoizmussal! A non-tuizmus a neoklasszikus közgazdaságtannak, a chicagói iskolának is fő tétele lesz.

Az elszemélytelenedett ember megjelenése a gazdasági életben a gazdasági struktúra megváltozását is magával hozta. Míg a civil gazdaság értelme az ember (eudaimonikus) boldogságának, a közjónak az elősegítése, addig a Robinson Crusoe gazdaság törekvése a haszon maximalizálása lesz. A Menger, Walras, Jevons, Gossen nevével fémjelzett modern polgári közgazdaságtant szubjektív közgazdaságtannak is nevezik, melynek célja a racionális, önérdekkövető fogyasztó szükségleteinek maximális kielégítése. Felfedezhető ebben a logikában a 18-19. századi Bentham-i utilitarista etikának a hatása. Walras a 19. században lerakja a közgazdaságtan haszonelvű alapjait, melynek alapelve a „miként lehet minél kevesebb költséggel minél többet előállítani, ezzel minél nagyobb profitra szert tenni”. (Mátyás.[1979], p. 22) Létrejönnek a határhaszon-iskolák (Jevons, Menger, Walras, Pareto, Gossen képviselésében), melyek egyik fő tétele a haszon maximalizálásának elve. (Mátyás [1979], p. 24; Muzslay [1995], p. 34) A haszonmaximalizálás elve olyan gazdasági alaptételekre épül rá, mint az előnyök kiegyenlítésének elve (Boulding), a csökkenő élvezet elve (Gossen I. törvénye), s az „utolsó egység” fogalma, amely tételek később alapul szolgáltak Kahneman „hedonista taposómalom” elméletéhez, ami a kortárs pszichológiában is használatos¹⁸.

¹⁸ Ezek az elméletek azt mondják, hogy minél többet termelünk vagy fogyasztunk, a pótlólagos eredményesség annál kisebb lesz, vagy: azonos szintű élvezet fenntartásához egyre nagyobb intenzitású stimuláló inputokra van szükség (hedonista taposómalom). Az elméletek csak dologszerű, mérhető,

Eljutottunk oda, hogy a „haszonközpontúnak” nevezett („un-civil”) gazdasági paradigma etikai hátterének a haszonelvűség tűnik. Ezt támasztja alá jelen korunkban Samuelson és Nordhaus tétele is: *„A hasznosságelmélet fejlődésében a következő lépést a neoklasszikus közgazdaságtan tette meg – amelynek képviselői, mint pl. William Stanley Jevons (1835-1882) kiterjesztették Bentham hasznossági fogalmát a fogyasztói viselkedés magyarázatára –, megmutatva, hogy a racionális emberek fogyasztási döntéseiket az egyes termékek többlethasznára vagy határhasznára alapozzák.”* (Samuelson, Nordhaus [2000], p. 80.). Tehát igazoltnak látszik a Bruni – Zamagni szerzőpáros megállapítása: „Miután az utilitarizmus megtette útját – egy utat, amely ma is a gazdaságtudományban időzik,” (Bruni, Zamagni [2007], p. 112) kimondható, hogy a haszonelvűség – a klasszikus haszonelvű tételénél tágabb és módosultabb értelemben – jellegében¹⁹ a mai főáramú közgazdaságtan etikai háttere. (Ezért nevezzük ezt a paradigmát haszonközpontú – és nem haszonelvű – paradigmának.)

A következőkben a vázolt két értékrenddel jellemzett gazdasági paradigma etikai vonatkozásait vizsgáljuk meg; milyen magyarázatot találunk a paradigmák különbözőségére, ismét az emberből kiindulva.

1.2 Etikák

A három alapvető etikai érvelési módból – deontologizmus (kötelességelv), konzekvencializmus (következményelv) és erényetika (Weber [2001]) – az erényetikával és a következményelv kategóriájába sorolható haszonelvűséggel foglalkozunk, mert, mint látni fogjuk, a vázolt paradigmákhoz ezek az etikák illeszkednek. A kötelességetika, melyet Kanttal, a szerződéselméletekkel, Sir David Ross, John Rawls, Ronald Dworkin és Robert Nozick nevével jellemezhetünk, csak közvetve kerül említésre.

*Az erényetika nem önálló alfaja az etikai osztályozásnak, kiegészül az első két ágazat érveivel, így ad megfelelő választ a szókratészi kérdésre: „A mi kérdésünk: Hogyan éljük az életünket?”*²⁰ (Chappell [2003], p. 161) Erényetikai kérdések még: Ki a jó személyiség? Milyen ember legyek? Mi a jó élet, hogyan érhető el? Ehhez járul hozzá a kötelességelvű kérdés: Mik a jó tettek? És a konzekvencialista kérdés: Mik a

materiális élvezetnek tekintenek mindent. A fogyasztói társadalom növekedési logikája ezeken az elveken (is) alapszik.

¹⁹ Vannak más szemléletű mai közgazdasági iskolák is, pl. Elinor Ostrom, Amitai Etzioni képviselésében.

²⁰ „Our question is: How should life be lived?” Socrates, in: Plato: Republic, 352d [„Mert nem holmi mellékes dologról van szó, hanem arról, hogy miképpen kell élnünk”, Platón, Állam, 352d, in Falus (szerk.) [1984] *Platón összes művei*, II. kötet, 76.]

helyes következmények? Ezek együttes megválaszolása, tehát egy integrált etikai megközelítés adja meg a helyes etikai irányultságot, erkölcsi viselkedést.

Az erényetikának két főáramát különböztetjük meg: a Stanley Hauerwas, Philippa Foot által képviselt nem metafizikai alapú erényetikát, és az ontológiai alapú, a metafizikára építő, finalitás elvű neotomista erényetikát,²¹ melynek képviselői olyan az arisztotelianus-tomista nézeteket képviselő vagy azokhoz közel álló szerzők, mint Jacques Maritain, Étienne Gilson, Alasdair MacIntyre, Edmund Pellegrino, Charles Taylor, de tágabb értelemben ide sorolható még Hans Jonas és a kommunitarizmus többi képviselője is: Michael Sandel, Michael Waltzer és Amitai Etzioni. A civil gazdaság etikai háttérét – Arisztotelésztől kezdve a középkoron át az erényetika 20. századi feléledését is beleértve – ez utóbbi, tomista – neotomista áram képezi, így jelen munkában mi is erre koncentrálnunk.

Az erényetika gerincét az ember erényekre – amelyeknek univerzális, antropológiai és közösségi aspektusai vannak (Steiger [1979]) – épülő magatartása adja, amely biztosítja kiteljesedését és boldogságát, de amely nem születik vele, hanem az élet során, a közösségben, tanulással sajátítható el. Arisztotelész szerint a boldogság az erény szerinti tevékenység,²² amely a kiválóságot segíti elő.

Aquinó Szent Tamásnál az erény más hangsúly kap, mint Arisztotelésznél: szerinte az erény a lélek olyan minősége, amely mindig a *helyesre* irányul (S.Th. I-II. k.55, sz.4).²³ Tehát feltételezi, hogy van fogalmunk jóról, rosszról, az erény – a jóra való cselekvési készség – igazodik a természetes erkölcsi törvény követelményéhez. (Tedd a jót és kerüld a rosszat.)

„Mitől nyeri Tamás szerint egy cselekedet a maga erkölcsi minősítését, azaz erkölcsileg jó vagy rossz voltát? Az erkölcsi mércéhez való viszonyból, amely mérce közvetlenül az emberi ész (S.Th. I-II, k.18, sz.8), de ennek magának is van mércéje. A *lex aeterna*, az örök törvény (I.m. I-II k.19, sz.4) amely Istennek a világ egészére vonatkozó terve (I.m. I-II k.93, sz.1). Az emberi ész tehát, amennyiben helyes ész, (*ratio recta*) (I.m. II-II k.154, sz.2 ad2), ehhez az örök törvényhez igazodik (I.m. I-II k.19, sz.4). Minden más törvénynek ez a forrása.(I.m. I-II k.93, sz.3) A törvény pedig a definíció szerint a közjóra irányul(I.m. I-II k.90, sz.2).” (Turgonyi, [2010b], p. 12)

Ez a felfogás nem vallja az erény semlegességét, amelyet a nem tomista etikusok egy része kimond, mivel a tomisták szerint az erény fogalmába beleértendő a jó objektív

²¹ A létben gyökerezés és célra irányultság alapértékek ebben az irányzatban, s a neotomista erényetika metafizikus jellege markánsan megkülönbözteti őt a Hauerwas-i irányzattól.

²² „az emberi értelemben vett jó nem más, mint a léleknek erény szerinti – ha pedig több ilyen erény van, a legjobb és a legteljesebb erény szerinti – tevékenysége.” (Arisztotelész, [1997], 20. NE 1098a)

²³ Szokratész is kimondja: nemcsak technika az erény, hanem a helyesre, a jóra is irányul. (Turgonyi [1993], p. 99-100)

értéke, a cselekvés jóra irányulásának követelménye, ami feltételezi a természetes erkölcsi törvény talaján való állást. MacIntyre a „bátor náci” (MacIntyre [1999], p. 242) példájával érzékelteti, hogy az erény önmagában, a jóra való irányultság nélkül, szolgálhat nem helyes ügyet is.²⁴

Arnold Gehlen, az emberről szóló munkájában (Gehlen [1976]) az embert a „fogyatékos lény” jelzővel illeti, amiért az erény kitüntetett szerepet kap az életében. Az erény segíti az embert, aki az evolúció során elvesztette képességeinek jelentős részét, objektivációit létrehozni, társas mivoltát realizálni, viselkedését biztonságossá, kiszámíthatóvá tenni, a társadalom működését, fennmaradását biztosítani.²⁵

Az erények, mint készségek az emberi élet összes területét felölelik, az igazságosan működő társadalom életét is lefedik.²⁶ Az erényetika további nagy érdeme, főleg posztmodern korunkban, hogy embereszményt ad, az erényes ember eszményét, akit érdemes példaképnek állítani.

Az erényetika kritikái²⁷ közül a MacIntyre-t ért kritikák a legszámosabbak (pl. Gregory Walters, Cornel West, Susan Moller Okin, Marilyn Friedman kritikái), amelyek szerint MacIntyre a modernitás több tapasztalatát elhanyagolja. Bár MacIntyre szerint „az erények tradíciója ellentétben áll a modern gazdasági rend alapvető vonásaival, különösen az individualizmusával, a szerzési vágyával és azzal, hogy a piachoz kapcsolódó értékeket társadalmilag központi helyre emelte.” (MacIntyre [1999], p. 340), mégis azt tapasztaljuk, hogy az erényetika iránti érdeklődés éppen a modern kor azon intézményeiben tér vissza, ahol ezeknek a tényezőknek a megújulása gazdasági szempontból a legintenzívebben megtörténhet: a vállalati szférában.

²⁴ A szofisták érveléstechnikája tartalmazta azt a tételt is, hogy az erény igazságtalan ügyet is védhet.

²⁵ Ortega y Gasset így ír erről: „az átlagember nem gondol azoknak a kiváló egyéneknek a zseniális erőfeszítéseivel, amelyeknek ez az egész köszönhető [...] mindez a könnyedség az ember bizonyos erényein nyugszik, s ezeknek az erényeknek csak rövid kihagyása is hamarosan eltünteti az egész nagyszerű alkotást.” (Gasset, O.[é.n.], p. 72-73)

²⁶ Platon nevéhez fűződik a négy sarkalatos erény: okosság (bölcsség), igazságosság, bátorság, mértékletesség, Arisztotelész 10-12 erényt említ, a sztoikusok a 4 főerényt, s 50-60 erényt csoportosítanak hozzájuk, Aquinói Szent Tamás ezt veszi át.

²⁷ Erényelmélet – normatív erkölctan vita: komplex társadalmakban a sokféleség nem redukálható az erényes jellemvonások hangsúlyozására, a szabály alapú ill. deontologikus etikák alkalmasabbak az élet megközelítésére (Robert Louden, Jerome B. Schneewind) (Ungvári [2006], 86-92)

„A jó szervezetet egyrészt erényes egyének alkotják, másrészt pedig elősegíti tagjai erényessé válását...Etikus az a szervezet, melyben az etikus (erényes) viselkedés elvárt és követett norma, az elvárt magatartást pedig hatékony mechanizmusok segítik elő ... Az etikus viselkedés nemcsak az egyén sajátja, hanem a szervezeté is”. (Radácsi [1998])

„A vezetés etikai dimenziójának fontossága nyilvánvalónak tűnik...fókuszálva arra, hogy az etikus vezetőknek hogyan kell viselkedniük.” (Brown, Trevino [2006], p. 596)

„A *Nikomakhoszi Etika* és a *Politika* rámutat Arisztotelész felhívására, hogy összekössük az üzleti etikát a jó élet univerzális koncepciójával. [...] Arisztotelészi szempontból ezért a legnagyobb etikai követelmény az üzlet számára az, hogy megadjuk az egyéneknek azt a lehetőséget, hogy meggondoltan részt vegyenek a cég ügyeinek vezetésében és szemléljék a dolgok végső értelmét.” (Braues, G.[2006], p. 341)

Az előzőekben kimondtuk, hogy a *haszonelvűség* és folyományai a modern (és klasszikus) közgazdaságtan etikai háttere. Ugyanakkor abban a formájában, ahogy Bentham és Mill megfogalmazta, a haszonelvűség mára már elvesztette jelentőségét, hiszen 18. és 19. századi virágzása után a filozófiában az intuicionizmus, emotivizmus és pragmatizmus előretörését, az analitikus filozófia bizonyos tekintetben Kantot felelevenítő áramlatát figyelhetjük meg (MacIntyre [1999], p. 97), gazdasági vonatkozásban azonban mintegy „derivált”-ként, szellemiségében jelen van.²⁸

A „legnagyobb boldogság a legtöbb ember számára” haszonelvű cél alapjaiban más, mint az erényetika boldogságeszménye. Itt nem az egyes ember erényessé (boldoggá) válása a cél, a célra irányultság (finalitás) mint törekvés elvész, a boldogság, gyönyör, élvezet, érdek, haszon, melyek maximalizálása az ember végső célja, szinonimák. Nincs transzcendens természetű erkölcs, mely önértékkel rendelkezik és célul szolgál, itt az erkölcs a rendszerből származik, eszközként szolgálja az élvezetmaximalizálás elvét. A haszonelvűség előfutára a hedonizmus, melyben – szemben az utilitarizmussal, ahol a többség boldogságáról van szó – a minél több *egyéni* élvezet elérése cél. Cicero, híres művében a „De Finibus Bonorum et Malorum”²⁹-ban részletesen elemzi a témát, erényetikai szempontból. Hedonizmus-kritikájának lényege, hogy ha a végcél az élvezet megkapása ill. növelése, a tettek elvesztik értéküket, érdekek játékvá válnak. Példája: ha azért szeretem a barátomat, mert az élvezetet okoz nekem, nem igazi a szeretetem. Akkor igazi a barátság, ha a

²⁸ Így ír erről MacIntyre: „Az utilitarizmus és következményei ugyanis társadalmilag különféle formában öltöttek testet, és igen sokfajta társadalmi szerepen és intézményen rajta hagyták bélyegüket. S ezek még azután is sokáig fennmaradtak örökségként, hogy az utilitarizmus elveszítette azt a filozófiai jelentőségét, amit a John Stuart Mill-féle kifejtésének köszönhetett.” (MacIntyre [1999], p. 96-97)

²⁹ A legfőbb jóról és rosszról

barátomat önmagáért, érdek nélkül, az élvezet-kapás érdeke nélkül szeretem. Ugyanígy kimondja, hogy az erény nem azért jó, mert kellemes érzést, örömet vonz maga után,³⁰ ugyanis az erénynek nincs szüksége az élvezetre, hanem önmagában jelenti a boldogságot.

Felmerül a kérdés: kinek a boldogságáról van szó? Önző-e a haszonelvűség alapján élő ember? Azért akarja a legnagyobb számú ember legnagyobb boldogságát, mert az végső soron neki okoz élvezetet? Mill véleménye az, hogy az utilitarizmusban az, „amit az *erkölcsileg jó ember* közvetlenül keres, az a legnagyobb számú ember java.” (Finlay [1991], 143) Az utilitarista hasznos akar lenni más ember számára. A bibliai Jézus arany szabályát az utilitarizmus magáénak tekinti.³¹ A saját boldogság és a másik ember boldogsága közti választás esetén egy pártatlan „jóakarátú és elfogulatlan külső szemlélő” (Mill [1980], 260) ítéletét alapul véve kell választani, az utilitarista áldozatvállalásra is hajlandó.³²

A haszonelv tehát nem egoista,³³ alapvető eltérését az erényetikától nem ebben, hanem a céltételezésben, az értékek, „jó”-k rendjének tételében és az „érdek”, „önérdek” fogalmak tisztázásában kell keresnünk, amiről a későbbiekben lesz szó. Miután a klasszikus utilitarizmust nem mondhatjuk önzőnek, a mai, a köznyelv – és a szakirodalomhoz tartozó egyes művek – szerint önzésen alapuló gazdasági rendszer antropológiai és gazdasági alapjairól tovább kell vizsgálnunk.

Az utilitarizmus mai formái (vö. preferencia-utilitarizmus, cselekedet /act/ utilitarizmus, autonómia elvű etika /Tristram, Engelhardt/, szenzizmus /Peter Singer/, szabály /rule/ utilitarizmus) közül a szabály – utilitarizmust érdemes megemlíteni,³⁴ mint a gazdaságban is alkalmazható elosztási elv elősegítőjét, ami a justice és fairness

³⁰ Mill megkülönbözteti a fizikai (érzéki) gyönyöröket a szellemi (értelem, képzelet) örömöktől, erkölcsi érzésektől (moral sentiments), mintegy elismerve a javak hierarchikus rendjét. „A hasznosság elve minden további nélkül összeegyeztethető annak elismerésével, hogy az élvezet bizonyos fajtái kívánatosabbak és értékesebbek másoknál”. (Mill [1980], p. 242-243)

³¹ „Amit akartok, hogy veletek tegyenek az emberek, ti is tegyétek velük!” (Mt 7, 12, Biblia ~[2006], p. 1103)

³² „A haszonelvű erkölcs igenis elismeri, hogy az ember rendelkezik olyan erővel, hogy mások javáért feláldozza saját maga legnagyobb javát. Azt utasítja csak el, hogy önmagában jó ez az áldozat. Az olyan áldozatot, amely nem növeli a boldogság összmenyiségét, vagy nem ennek növelésére irányul, haszontalannak tekinti” (Mill [1980], p. 259-260).

³³ Egoista filozófiai irányzat az ún. „*etikai egoizmus*”, amely az ókori hedonisták egyéni boldogságmaximalizálási tételével kezdődik. Ha magamnak keresem a legnagyobb boldogságot, mások boldogsága előtt, akkor vagyok önző. Az etikai egoisták sem szükségképpen önzők, mert hosszú távú érdekeik miatt adott esetben önzetlen tetteket is végrehajtanak. Általános erkölcsi elvként vallani az egoizmust önellentmondás, hiszen az egoista ember érdeke a mások altruizmusa. Ha az egoista egyén azt vallja, hogy viselkedésével a többiek jólétét segíti elő, kilépett az etikai egoizmusból és utilitaristává lett, hiszen érték számára a többi ember jóléte. Az önszeretet a közmeggyőződés szerint nem morális kötelesség. (Turgonyi [2003], p. 64-65)

³⁴ Ennek lényege: mindig azt a szabályt kell betartani, amelynek követése *rendszerint* növeli a boldogság összmenyiségét és/vagy csökkenti a szenvedés összmenyiségét.

(igazságosság és méltányosság) megkülönböztetésével a kiválóságot, többletteljesítményt is figyelembevevő igazságosság alapú elosztást javasol.

Végül szót kell ejteni a haszonelvűség konzekvencialista jellegéről.³⁵ Mill különbséget tesz a „szándék” és *indíték*” fogalma között (Mill [1980], p. 263-264). A szándék az, amit a cselekvő akar, ami a *célja* (a tett eredménye, kimenete), és ez határozza meg a tett erkölcsi értékét, viszont az indíték „az az érzés és ok (motivum), amely a tett akarására készíti a cselekvőt” (I.m. p. 264), nem változtatja meg a tett erkölcsi értékét, de a cselekvő erkölcsi megítélését igen. Tehát Mill az indítékon a tett motivációját, indítóokát, a „*miért*”-et érti. Híres idézete, így hangzik: „Aki egy fuldoklót kihúz a vízből, azt teszi, ami erkölcsileg helyes, akár a kötelesség az indítóoka, akár az a remény, hogy megfizetik a fáradozását...” (I.m. 263)

David S. Oderberg az ártatlan ember elítélésének példájával gyakorol kritikát a haszonelvűség konzekvencialista gondolkodásával szemben: a cselekvés- (act) konzekvencialisták szerint elítélhető az ártatlan ember, ha ez elősegíti az általános jó növekedését, mert értéket kell maximalizálni minden egyes cselekvési alkalommal, míg a szabály - (rule) konzekvencialisták érzékenyek az igazságtalanságra, elméletükbe beépítenek nem konzekvencialista elemeket is, mint szabadság, igazságosság, méltányosság, s kimondják, hogy az ártatlan ember elítélésének árán nem lehet értéket maximalizálni. De ekkor – Oderberg szerint – feladtuk a konzekvencializmust. (Oderberg [2007])

A *Haszonelvűséget* érő kritikák elsősorban a boldogság, mint élvezet végső célként való meghatározása ellen szólnak. „A boldogságra való törekvés erkölcsi minősége a mindenkorai cél moralitásától függ. Nem erkölcsös szükségképpen minden, ami hasznos, s nem hasznos minden, ami erkölcsös.” (Nyíri [1994], p. 127) A haszonelvűség konzekvencializmusának bírálói szerint: „A cél sohasem szentesíti az eszközt. ... A hasznossági elv önmagában nem elégséges erkölcsi kritérium.” (U.o.) Az egyén és többség boldogságának viszonyával kapcsolatban: „a többség boldogsága nem vezethető le a saját boldogságra való törekvés parancsából” (MacIntyre [1999], p. 95). Végül Rawls kritikája a többségi elvet illetően, amelynek az utilitarista elvek alapján az egyén ill. a kisebbség boldogsága alávethető: „az igazságosság, vagy ahogy egyesek mondják, a természetjog alapján a társadalom minden egyes tagja sérthetetlen, s ennél még a társadalom összes tagjának jóléte sem lehet előbbre való. Az igazságosság nem engedi meg, hogy egyesek szabadságának veszteségét ellensúlyozza a másoknak jutó több jó...” (Rawls J. [1997], p. 50)

³⁵ A konzekvencializmusból fakad a haszonelvűség maximalizálási követelménye is: a végső célból annyit érünk el, amennyit csak tudunk. Pl. egy kinevezést erkölcstelen tettek árán is elérhetünk, mert a cél a végső jó/boldogság/haszon elérése, nem a tett önmagában. (Vö Cicero)

1.3. Boldogságok

„Eredetileg a gazdaság történetét a boldogság központi helyzete jellemezte.” (Bruni, Zamagni [2007], p. 153). „Kapcsolat van a boldogság, a társadalmiság és a közgazdaság között” (I.m. p. 72)

Az előzőekben két olyan etikai rendszert tekintettünk át, melyek végső célja egyértelműen a boldogság volt. Mégis, a leírásokból és kritikákból látjuk, hogy a két rendszer nem ugyanazt érti boldogságon. Most megpróbálunk eligazodni, mi is valójában a boldogság. Az elméleti levezetés után – s majd az empirikus kutatásban – látni fogjuk, hogy empirikus úton ugyanazt az eredményt kapjuk.

Az előzőekben kiderült, hogy Arisztotelésznél a boldogság a lélek tökéletes erény szerinti tevékenysége, „a legjobb, legszebb, leggyönyörűsebb dolog” (NE 1099a), s „semmiképp sem lehet boldog az az ember, akinek förtelmes alakja van” (NE 1099b). Tehát, a „szerencsejavaknak”³⁶ és külső javaknak³⁷ híján lévő ember nem lehet boldog. Arisztotelész az evangéliumban szereplő jobb latorral nem tudna mit kezdeni, (Finance [1991]), de Joni Eareckson –nal vagy Helen Kellel sem.³⁸

Meg kell kérdeznünk, egyáltalán a boldogság-e a legnagyobb jó. A boldogsággal való kapcsolat-e a tökéletes megalapozása és normája az etikai értéknek? A fejlett (ókori görög, római, keresztény) világ történetében³⁹ fő vonalakban három fajta boldogság játszotta a főszerepet: 1. hedonizmus (érzéki kielégülés, a kellemes élet boldogsága), 2. racionális eudaimonizmus (racionális jó elérése ebben az életben) és 3. eszkatológikus eudaimonia (teljességében az örök életben érhető el: a Visio Beatifica⁴⁰ vágya és beteljesedése) (Finance [1991], p. 128). A boldogság első foka Arisztipposz hedonizmusa, amely a külső javakra koncentrál. Ennél magasabb fok Epikurosz boldogságeszménye: fájdalomkerülés, barátság, morál; s még magasabb fokú boldogságot kínál Bentham, aki közel van az „altruista” utilitarizmushoz, amelyet Mill fejlesztett ki később, s aki kimondja azt, hogy a többség boldogságának keresése a saját élvezet növekedésének forrása. Ugyanakkor ez a megközelítés nem ugyanaz, mint mások boldogságának önmagáért, s nem az élvezetért való keresése. „Az élvezet

³⁶ A Nikomakhoszi etikában Arisztotelész a boldoguláshoz szükséges javakat nevezi így.

³⁷ A külső javak tulajdonképpen az anyagi javakat jelentik a javak hármas (testi, lelki, külső) felosztásában.

³⁸ Joni Eareckson teljes bénultságban és depresszióban szenvedő nő az Egyesült Államokban, aki sugárzik a boldogságtól. 1976-ban megjelent önéletrajzával világhírnévre tett szert, és azóta is folyamatos tanúságot tesz arról ami segített betegségén felülkerekedni és elérni a boldogságot. Helen Keller (1880-1968) gyerekkorától néma, süket és vak, egyetemet végzett, a nők jogaiért harcoló aktivista, magát boldognak valló nő Amerikában. (Szondy [2010], p. 18)

³⁹ A keleti, törzsi vallások boldogság-eszményével e disszertáció keretein belül nincs módunk foglalkozni. Fókuszunkat a tradicionálisan keresztény világra, s annak gyökereire (ókori görög, római világ) szűkítjük.

⁴⁰ „Isten boldog színe látása,” a keresztény teológia fogalma.

megtevése a legfőbb jónak az emberi tettek terén, az emberi tettek degradálását jelenti.” (I.m. p. 129) A szenzualista, maga kényelmét szerető ember kevesebb respektust kap az emberektől, mint aki képes feláldozni jólétét, életét másokért. (Uo.)⁴¹ Az erényes ember megteszi mindezt, s élvezetet talál tettében a benne rejlő morális érték miatt. De nem az élvezet kell legyen a végcél, az eudaimonikus boldogságban sem, mert az élvezet nem végcél, csak kíséri a tetteket. Ha az élvezetkeresés a cél, az univerzalist (lelki erő, ész, akarat) alárendeltük a részlegesnek (élvezet). A tisztán másokra irányuló (other-directed) tettek, melyeknek önértéke van, más jellegűek, mint a mások részére, de az élvezetért végbevitt jótettek. Az erkölcsi érték lényege ugyanis nem az élvezetben van, hanem a tett összhangjában az ésszel, az emberi természettel. Az eudaimonizmus célja a jó tettek végbevitele, ami a boldogsághoz vezet. Eleme az erény és az öröm. Ugyanakkor az erkölcsi érték lényege, hogy önmagában értékes és abszolút. De ha egy tett azért és csak annyiban jó, amennyiben boldogsághoz vezet, az erkölcsi érték relatív lesz: a tettet nem önmagáért szeretjük, hanem valami másért. Az értékelendő tett a hasznos javak szintjére, az eszközök szintjére süllyed: a tett haszonná vált, a boldogság a haszna lett, és nem önmaga. Tehát az erkölcsi érték elveszíti transzcendenciáját más értékek felett: az eudaimonikus értékek felett, mert itt most az eudaimoniából vezettem le az erkölcsi jó értékét. Ugyanakkor az erkölcsi érték felette áll az eudaimoniának, mert az erkölcs az emberi természetből adódó objektív jellegű normarendszer, aminek végső forrása az örök törvény. „A teljes boldogság (beatitude) nem a jó tettek eredménye, hanem mindaz, ami objektíven az emberi természettel és ésszel összhangban van.”⁴² (I.m. p. 137) Ebben az értékrendben a boldogságnak lesz egy végső normája, ami a Végső Cél, a végső jó. A szeretet akkor az erkölcsi érték szerinti, ha valakit, valamit önmagáért szeretek, nem a benne rejlő örömért. Tetteket véghezvinni tiszta szeretetből, magasabb fokú moralitás, mint önérdekből. Az öröm az önmagában jóból fakad, azt kíséri. Ebből a szempontból az eudaimonizmus és a hedonizmus rokonok, a szubjektív öröm, az élvezet az, ami számít, de ez ütközik az erkölcsi érték követelményeivel, amit az észnek kell felismernie. Ha az eudaimonizmus ill. hedonizmus meghaladja önmagát és az objektív boldogság kritériumához fordul, a boldogság és az erkölcsi jóság egybe fog esni. Ez az, ami önmagában kívánatos, mint cél, s mint szükségszerűség.⁴³

⁴¹ Legalábbis egy olyan társadalomban, ahol az emberek értékrendje „erényetikai”.

⁴² Ezzel a tétellel ellentétben áll a mai mainstream felfogás (akár szakmai, akár köznap értelemben) a boldogságról, miszerint a boldogság szubjektív, nem kell egységes boldogság eszményt meghatározni, a boldogság egyéni, kinek-kinek mi a jó. „Subjective happiness is assessed by asking respondents to state how happy they are.” (Kahneman, Diener, Schwartz [2003], p. 5 és „A boldogság, mint minden érzés, szubjektív jellegű” (Szondy [2010], p. 19) Így tehát a jó és a rossz is szubjektív jellegű lesz.

⁴³ Kant eudaimonizmus-kritikája hasonlít az itt levezetettekhez: Az eudaimonista személy számára az élvezet, a boldogság az indíték, amiért erényesen cselekszik, akaratát nem közvetlenül a kötelesség

A fentiektől eltérő módon a hedonista és eudaimonista nézetet meghaladó tomista etikának sikerült egy olyan rendszert felépítenie, melyben az erkölcsi érték alapján levezetett végső cél nem az egyedi, empirikus valóságra utaló boldogság, hanem egy olyan cél, amely az ember metafizikai valóságából származik: *a tudás*,⁴⁴ amely magába foglalja a boldogságot, a tökéletesedést, s elérése magával hozza az örömet. Arisztotelész számára is cél a tudás, mert szerinte a legmagasabb szintű tevékenység az értelmi tevékenység. Tamás viszont nemcsak az objektív (tárgyi) tudásról, ismeretekről beszél, bár ez is érték számára. A tudás itt a Visio Beatifica- hoz vezető tudás, az istenismeret, amely tisztán értelmi tevékenység. A legnagyobb érték a boldogság, a boldogságot viszont az értelmi tevékenységgel definiáltuk, tehát a legnagyobb boldogság a tudásban áll, ami végső soron az istenismeret. Az ember természetét megelőzi egy idea, s ennek megvalósulása adja számára a legnagyobb örömet. Tamás szerint a boldogságra vágyás nem a hedonizmus, hiszen a gyönyör tulajdonképpen csupán empirikus rész cél, melynek helye: az erkölcsi javak mögött, ill. azok kíséretében van.

Az itt leírtakat empirikus kutatások is alátámasztják.⁴⁵ „Martin Seligman, a pozitív pszichológia egyik képviselője, háromféle boldogságot, pontosabban a boldogsághoz vezető három utat különböztet meg” (Szondy [2010], p. 26): A „*kellemes életet*”, amely a pozitív érzelmek átélését, kellemes dolgok, gyönyör keresését, tehát a hedonizmust jelenti; az „*aktív életet*”, amely a Csikszentmihályi-féle flow érzést, a beleolvadást jelenti, megpróbálom a legjobbat kihozni magamból a munkám során, sportolás közben, akár zenehallgatás közben; és az „*értelemkereső életet*”, amelyben az ember azt érzi, hogy létezésének van célja, még hozzá olyan, amely nagyobb nála, túlmutat az ő saját életén. A legtöbb emberben bizonyos fokig megvan mind a három típusú boldogság, csak más-más arányban, s ezek összefüggenek az étellel való elégedettséggel. Az az ember a legelégedettebb az életével, akinek mind a három típusú boldogság fontos és részt kap a hétköznapijában. A pozitív élményekhez, élvezetekhez gyorsan hozzászokunk. (Vö. hedonista taposómalom) A beleolvasás érzését kiváltó aktivitásokhoz és az élet értelmének kereséséhez viszont nem tudunk hozzászokni. „Ezért az *Aktív és az Értelmelemkereső Élet erősebben kapcsolódik az étellel való elégedettséghez, mint a Kellemes Élet.*” (I.m. p. 28) Ezt a

fogalma határozza meg, hanem csak közvetve indítja a boldogság kilátása, hogy teljesítse kötelességét. (Nyíri [1994], p. 104)

⁴⁴ „Tehát minden értelmes szubsztancia végcélja Istent értve megismerni” (Aquinói Szent Tamás: Summa contra Gentiles, III. 25.) „És ezért az egész végső és tökéletes boldogság, amelyet a jövőben várunk, főleg a kontemplációban van. A tökéletlen boldogság pedig, amelyik itt [ti. a földi életben] elérhető, elsősorban és főképpen a kontemplációban van; másodsorban az aktív és passzív emberi tevékenységeket irányító gyakorlati értelem működésében.” (S.Th. I-II. k..3, sz.5)

⁴⁵ Részletesebben ld. a disszertáció empirikus kutatásáról szóló részben.

megállapítást empirikus kutatások igazolják (Szondy [2010], p. 15-29), ld. a disszertáció empirikus kutatásának eredményeit is.

Mielőtt rátérnénk a disszertáció két alappilléreinek – az önértéknek (emberi értékrend, ember) majd a gazdasági rendnek – tárgyalására, még egy vizsgálatot kell tennünk az ember terén: a társadalometikai dimenzió bekapcsolásával meg kell vizsgálnunk, hogyan hat a csoport az emberre, milyen a szervezet és az egyén egymáshoz való viszonya, egymásra hatása, s így hol van a helyük, milyen a hatásuk a társadalom egészében. Mindezt azért tesszük, hogy választ kapjunk arra a kérdésre, mi a struktúra és az egyén viszonyában a végső meghatározó, így kiegészítést nyerve hipotézisünk igazolásához vagy elvetéséhez. (Más emberi értékrend más gazdasági renddel jár együtt.) Ezt a dilemmát vázoltuk Karinthy Frigyes Barabás című novellájának hasonlatával.

1.4. Társadalometikai dimenzió: az egyén és a szervezet viszonya

A struktúra vagy az egyén határozza meg végső soron a szervezet (csoport, társadalom) minőségét?

Elméleti megalapozásunkban eddig makro-szintű jelenségekkel és az egyénnel, mint individuummal foglalkoztunk, de – amint az a disszertáció második fő hipotéziséből is látszik – munkánk része a társadalometikai dimenzió is, vagyis az ember a közösségben, az ember a szervezetben, aki egyszerre teremtője és terméke (Bandura [1999], p. 21),⁴⁶ meghatározója és meghatározottja az őt körülvevő emberi környezetnek: a társadalomnak. Vagyis az ember és a környezete között kölcsönhatás áll fenn.⁴⁷ A társadalometikai dimenzió, a szervezet, a csoport vizsgálódási szintünk lesz az empirikus kutatás során is: a gazdasági egységekben, gazdasági szervezetekben dolgozó emberről fogunk tudakozódni.

Ebben a fejezetben, utalva a bevezetőben említett „Barabás-jelenség”-re (mint a csoportnyomás példájára), ugyanakkor az SDT elmélet által is leírt emberi szabadságra, azt az izgalmas kérdést vizsgáljuk meg, vajon az egyén és a szervezet (csoport, közösség, társadalom) kölcsönhatásában mi a helyzete és sorsa az embernek? Tehát: melyik tényező határozza meg végső soron a csoport, szervezet, társadalom

⁴⁶ „People are producers as well as products of social systems” (Bandura [1999], 21)

⁴⁷ Analóg módon hivatkozhatunk II. János Pál Laborem exercens 1981-es enciklikájára is, amely arról beszél, hogy az ember egyszerre alanya a munkának, ugyanakkor a munka alakítja is az embert. Tomka, Goják [2005], p. 367-414)

milyenségét? Melyik a végső determináns? Vagyis: a fő hipotézisek⁴⁸ megtámogathatók-e a szervezetelméletek, szervezeti magatartás és a csoportról, az ember és környezete viszonyáról szóló elméletek alapján?⁴⁹

Kifejtésünkben a szociálpszichológia irányát követjük, amelyben az 1960-as évekig inkább a *csoport* szerepének hangsúlyozása (konformitás, behódolás, galéri viselkedés, engedelmesség, csoportnyomás valamint a behaviorizmus hatása) volt megfigyelhető,⁵⁰ majd fokozatosan eltolódott a csoportkutatási irány inkább az *egyén* aktív és meghatározó szerepének hangsúlyozása felé a csoporton belül.⁵¹ Ugyanakkor meglátjuk majd, hogy az egyén és a csoport viszonyának kérdésében a szakirodalom nagymértékű *diverzitást* mutat.

Vizsgálatunkat a *szervezeti magatartáskutatás* területével kezdjük. A szervezeti magatartás „olyan tudományterület, amely a szervezeten belüli magatartásra gyakorolt egyéni, csoport és strukturális hatást vizsgálja a célból, hogy ezeket az ismereteket a szervezet hatékonyságának növelésére alkalmazza. Azzal foglalkozik, hogy az emberek mit tesznek a szervezetben, és ez hogyan befolyásolja a szervezet teljesítményét.” (Bakacsi, [2003], p. 17) A szervezeti magatartást két irányból közelíthetjük meg: az egyén ill. a csoportok szintjéről. Az egyén a szervezetben első sorban önmegvalósításra törekszik, ami összekapcsolható a szervezeti célokkal. Az egyéni célokhoz a szervezeti célokon keresztül visz az út, vagyis, ha az egyén a szervezet céljainak megvalósításán munkálkodik. (Vö. lojalitás.)⁵² Ezt a szervezet motiválással éri el ill. segíti elő a tanulás, operáns kondicionálás (jutalom – büntetés, pozitív megerősítés) és társas/komplex tanulás révén ill. a konkrét motivációelméletek⁵³ alkalmazásával (Bakacsi [2003], p. 30-

⁴⁸ Más emberi értékrend más gazdasági renddel... jár együtt és: „Minél inkább erényetikai értékrendű az ember, annál valószínűbben kapcsolódik hozzá egy szervezeti szintű etikus /háromdimenziós/ gazdasági rend ... s a szervezet, mint entitás elősegíti az ember erényetikai értékrendjének megvalósulását”

⁴⁹ A téma precíz kifejtése megérdemelné egy újabb disszertáció megírását, antropológiai, pszichológiai, szociológiai levezetések és kísérletek sorának bemutatását, annak körüljárását, mikor és milyen mértékben meghatározó az egyén illetve a struktúra, milyen arányban önálló ill. behódoló az emberek; de itt most – a disszertáció céljának eléréséhez – olyan markáns kísérletekre (Ash féle függetlenség vagy behódolás kísérlet) és képviselőkre (Luhman, institucionalisták, kontra Bandura, Frank, Goodpaster, Matthews,II János Pál) szorítkozunk, amelyek és akik segítenek támpontokat adni hipotézisünk vizsgálatához.

⁵⁰ Vö. Eliot Aronson: A társas lény című könyve, amelyben ezeket a jelenségeket vizsgálja a szerző a társadalom, kommunikáció, érzelmek, én-kép területein. (Aronson [2001])

⁵¹ Ld. Albert Bandura Szociális kognitív elméletének (Social Cognitive Theory) megjelenését az 1980-as évek végén ill. az 1990-es években különböző műveiben, amelyben az ember ön-hatékonysága, ön-szabályozó és önszervező, pro-aktív tulajdonságai, és magas önértékelése, aki képes befolyásolni környezetét, játsszák a főszerepet. A szociálpszichológiai kutatások irányváltásáról ld. (Pataki F. (szerk.) [1980], p. 5-29)

⁵² A szervezeti kultúra (szervezeti rutinná vált, az alapítók értékrendje által meghatározott szervezeti értékrend, magatartás), ha erős, nagy az egyéni magatartásformáló ereje. A tagok lojálisak, megbízhatóak, következetesek lesznek. Ha gyenge a szervezeti kultúra, több hatalmi eszközre (szabály, előírás, szankció, stb.) van szükség a szervezeti célok megvalósításához. (Bakacsi [2003])

⁵³ Pl. Maslow, Herzberg, McLelland, Alderfel, Hunt, Skinner elméletei (Bakacsi [2003], p. 84-126). A motivációk a disszertáció önérdékről, gazdasági rendről és profitról szóló és az empirikus kutatást

126). Ugyanakkor a szervezet tagjainak személyisége, hiedelmei, értékei, beállítódásai befolyásolják a szervezeti cselekvéseket, amelyek viszont a szervezet szolgálatába állíthatók, mint mondtuk, motiválni lehet őket a szervezeti célok érdekében. Ezen az úton jöhet létre akár az ún. kettős személyiség, ill. kettős értékrend is, mert előfordulhat, hogy az egyén (egyéni) vallott és (a szervezetben) követett értékei nem ugyanazok.⁵⁴ Ezt a jelenséget fogja majd körüljárni az empirikus kutatás kérdőíve és a kutatási eredmény elemzése.

Vizsgáljuk tovább a fejezet fő kérdését: a struktúra illetve az egyén határozza-e meg végső soron a szervezet (csoport, társadalom) milyenségét?

Ha a csoport szintjéről nézzük a szervezetet, a következő képet kapjuk. A Human Relations iskola (Bakacsi [2003], p. 126; Kieser [1995], p. 126-133) szerint a *csoport* befolyása nagymértékben formálja a csoport tagjainak magatartását. (Csoport normákkal, jó csoport légkörrel, hatalmi viszonyok magatartásformáló erejével, stb.). A csoportos döntéshozatal esetén a csoportnyomás (csoportdinamika), csoportszellem, a konformitás jelensége eltérítheti az egyéni véleményeket, van, aki hangot sem tud adni neki. Kindler [1993] szerint az egyén tényleges teljesítménye és képességei között nincs egyértelmű összefüggés, mivel az a „külső tényezőktől” a szociális klímától, a szervezeti feltételektől... függ. (I.m. p. 52) A csoportmunka megfelelő feltételek mellett jobb, mint az egyéni, a csoportmunka fölényben van az egyéni munkával szemben. (I.m. p. 57.)⁵⁵

A *csoportdinamika elmélete* (Forsyth [1983]) árnyalja a képet és két irányzatot nevez meg fő kérdésünk témakörében. A csoportdinamikában az 1960-as években Stenier az ún. *individuális* irányzatot képviseli, az egyén személyiségvonásaira fókuszál (a pszichológia vizsgál ily módon), míg Durkheim a *csoport* irányzatot képviseli: a szolidaritás, csoport identifikáció hangsúlyozásával. A csoport úgy viselkedik, mintha egy szelleme lenne, vagyis több mint a tagjainak szimpla összege (csoport-ság /groupness/, entitás /entitativity/, csoportszellem, kollektív lelkiismeret jellemzi), a szociológia vizsgál így. Allport az individuális irányzat követője: csak az egyénnek van idegrendszere, a csoportnak nincs, a csoport nem is létezik, ill. az az egyének külön-külön cselekvésének összege. A csoport nem igazi entitás. Campbell szerint viszont a csoport akkor lesz igazi, ha a csoport-ság és az entitás jegyeit hordozza magán. Egy

előkészítő részében is részletesen előfordulnak majd, s szerves része lesz a kérdőívnek, s a kutatási eredmények elemzésének.

⁵⁴Az egyén a struktúra nyomására így reagálhat: 1. behódolás, engedelmisség, 2. azonosulás, identifikáció 3. internalizáció. 4. deviancia (nem akar azonosulni) (Bakacsi [2003], p. 136) A kettős értékrend az 1. és 4. esetben mutatkozhat meg.

⁵⁵ A szerzők előnyben részesítik az olyan „csoportos alkotástechnikai” módszereket, mint a brainstorming, a Rohrbach féle 635-ös módszer, a Delphi módszer, stb. (Kindler et al. [1993], p. 59-66)

harmadik irányzat, az *integráció* kibékíti a két megközelítést: mindkét irányú vizsgálat szükséges a csoport viselkedés megértéséhez (Cartwright, Pepitone, Stryker). Ugyanakkor Christian J. Buys, Kravitz, Cohen, Martin, Sweeney, McCarty, Elliott, Goldstein szélsőséges álláspontot képviselnek, szerintük a csoport ártalmas az emberre, az embernek jobb lenne csoport nélkül. A másik irányú szélsőséget Anderson képviseli, aki szerint a csoportnak lenne jobb ember nélkül, vagyis a struktúra önálló életet él.⁵⁶ (Forsyth [1983], p. 16-19)

A most leírtak alapján összefoglalhatók tehát a csoport jellemző vonásai. A csoport embereket foglal magában, akik interakciókon keresztül befolyásolják egymást és kapcsolódnak egymáshoz. Ez határozza meg a csoport *struktúráját* (a tagok közti kapcsolatok mintázata), amelynek elemei a *szerep*⁵⁷ (elvárt viselkedés a csoporttagoktól, az elhagyott szerepet más betölti), a *norma*⁵⁸ (a viselkedéseket leíró és befolyásoló és szabályok) és a *kapcsolatok* (autoritás, vonzás, kommunikáció) (I.m. p. 23)

A *szervezetszociológia* (Perrow [2002]) és a szervezetelméletek Kieser [1995]) szintén foglalkoznak a *struktúra vagy az egyén prioritásának kérdésével* a szervezetben ill. a társadalomban. Chester Bernard és Philip Selznik – akik a szervezet lényegét a kooperációban, kapcsolatokban, morális célok és szolgálat megvalósításában látják (a profit maximalizálás helyett) –, a *csoport* és a szervezet elsőbbségét vallják. (Perrow [2002], p. 79) A szervezet alkotóelemei a kapcsolatokból és együttműködésből adódó erők, nem a személyek; az egyén döntési szerepe minimális. Ők is beszélnek a kettős szerepről ill. megosztott személyiségről, a szervezeti és az individuális egyén megosztottságáról. Ezekhez az elvekhez kapcsolódik az institucionalista iskola is (I.m. p. 179), amely a szervezet autonómiáját, egész-ségét, az őket irányító és alkotó emberektől való függetlenségét hangsúlyozza.⁵⁹ Ezeket a nézeteket fokozza a végsőig Niklas Luhman, a mai szociológiai rendszerelmélet fő képviselője (Anzenbacher [2001], p. 101-105), aki szerint a társadalmi rendszerek kapcsolatokból állnak (vö. Bernard, Selznik), s a társadalmi folyamat kapcsolatok folyamata. Tehát a társadalmi rendszerek alkotóelemei nem az emberek, az emberek a társadalmi rendszer környezetéhez tartoznak. Az önálló érték a kapcsolat, a társadalom személytelen

⁵⁶ Niklas Luhman álláspontja ugyanez, amint azt később látni fogjuk.

⁵⁷ A szerepekről részletesen lesz szó az empirikus vizsgálatot előkészítő részben, s vizsgálja a kérdőív is.

⁵⁸ Muzafer Sherif [1936] ismerteti a klasszikus kísérletet a csoportnorma kialakulására és befolyására: a kísérleti alanyoknak egy álló fénypont elmozdulásának hosszát kell megbecsülni egy sötét szobában. A becslések során kialakul egy csoportnorma, amely felülírja az egyéni becsléseket, s amely később befolyásolja az egyes kísérleti alanyokat is, akik a normához fognak igazodni. Így tehát Sherif és más kutatók eredménye alapján kimondható, hogy az egyén a csoportban jelentősen befolyásolható „nem megfigyelhető, de valós társadalmi erővel, mint a normák” (Forsyth [1983], p. 18)

⁵⁹ A szervezet képes a társadalom, környezet formálásra, a környezet alkalmazkodik a nagy hatású szervezetekhez.

kommunikációs rendszerekből épül fel. Erkölcsileg felelős cselekedetnek nincs mozgástere.⁶⁰

A *céges vétségek* (corporate transgressions) jelensége a most leírt mechanizmusokra adnak élő, gyakorlati példát⁶¹ (Bandura et al, [2002]). Megfigyelhető, hogy amúgy pro-szociális menedzserek a társadalmat sértő vállalati gyakorlatot tesznek magukévá úgy, hogy közben kikapcsolják morális ítéletüket a cselekményről. Az eminens dolgozók a szabályokat nemcsak a maguk, hanem főleg a cég érdekében szegik meg, anélkül, hogy személyes megbánást éreznének. A káros viselkedést személyesen és társadalmilag elfogadhatóvá teszik a morál kikapcsolásának (moral disengagement) különféle mechanizmusaival (szépítés, felelősség áthárítása, szétosztása, csoportfelelősség, következmények torzítása, az áldozatok dehumanizálása, stb.). A szervezeten belül kicsi a személyes felelősség érzése; s a „morális igazolás” (I.m. p. 153), ugyanakkor a céges hitrendszer egy szervezeten belül igazoltá tesz vétkes magatartást is, állandósít ártalmas szervezeti gyakorlatot. Kilépni ebből úgy lehet, ha a szervezet átláthatósága növekszik, s a nyilvánosság bekapcsolódhat a döntésekbe, vitákba, s kijelölik a felelősség világos vonalait. Segít még a vétséget nem elfedő nyelv használata is. (I.m. p. 162)

A most leírt elméletek ellenpólusa Herbert Simon, James March (Perrow [2002], p. 134) és a *modern közgazdasági modellek* (I.m. p. 242) szervezet-képe, amelyek az *egyén* cselekvéséből indulnak ki. Simon szerint is az egyén a szervezet által éri el egyéni céljait, de azok nem feltétlenül azonosak a szervezet céljaival. Az egyénre épülő közgazdasági szervezeti modellek klasszikus esete a versengő önértékeken alapuló ügynökelmélet és tranzakciós elméletek tana (Kieser [1995], p. 264-310), amelyben racionális egyének mérlegelik a szervezetben betöltendő szerepük lehetőségeit. A modern közgazdászok nagy része az egyénre összpontosít, az egyént racionális lényként fogják fel, aki egyedül a saját egyéni hasznát racionalizálja. „Az ügynökelmélet képviselői [...] sok önérték vezérelte magatartást látnak, ezért aztán azt feltételezik, hogy ilyen az emberi természet. Figyelman kívül hagyják a semleges és mások érdekeit

⁶⁰ Ez Luhman módszertani anti-humanizmusa, és elméleti redukciója, amellyel meghaladja az ókor, középkor antropológiai szempontját, amely a társadalmat az ember természetéből fakadó entitásnak fogja fel, s a modernitás szempontját is, amely az önálló alanyból indul ki. Ennek a nézetnek a kritikáját az emberi méltóság, szabadság, szolidaritás, igazságosság, béke, természetvédelem fogalmainak bevezetésével lehet megtenni, amelyek megvalósítása erkölcsi feladat, tehát a társadalmi rendszer nem lehet személytelen mechanizmus és nem nélkülözheti az erkölcsi megfontolásokat. (Ez az értékválasztáson alapuló érvelés ugyanakkor nem egyértelműen látható be a luhmanista gondolkodási rendszerben.)

⁶¹ A Bopháli mérgezés esete, a Nestlé „infant formula” ártalmas termékének forgalmazása, a Ford Pinto felrobbanó autójának botránya mind azt mutatják, hogy létezik szervezeti önálló szellem, amely maga alá gyűri az egyén gondolkodását, vétségek (áthágások) elkövetése esetén is.

szem előtt tartó magatartások hatalmas tömegét, amelyek léteznek...” (Perrow [2002], p. 254)

A struktúra – egyén viszonyának tárgyalása során eddig bemutattuk azokat az irányzatokat, amelyek a csoport befolyására helyezték a hangsúlyt, s ellenükben azokat, amelyek az egyént helyezik a csoport (szervezet) meghatározójává, *most pedig az egyén irányába haladva tovább, újabb kérdésre keresünk választ: milyen az az egyén, aki a struktúrában helyet foglal?*

Az elméleti megalapozás „Gazdasági paradigmák” fejezetében már vázoltuk az „erényetikai” (pro-szociális, „civil”, a tuizmussal jellemezhető, inkább belső motivációkkal élő) ember modelljének és a ([szubjektív] önérdékét követő, „un-civil”, non-tuizmussal jellemezhető, inkább külső motivációkkal élő) „haszon-központú ember” modelljének⁶² különbségét, akik egyaránt részt vesznek struktúrák életében. Az ügynökelmélet – amely az egyénre helyezte a hangsúlyt – embere a versengő, egyéni hasznát maximalizáló, racionális⁶³ ember volt, ugyanakkor Tencati – Zsolnai [2010] és Frank [2004] olyan emberképet mutat fel, amely a versengés helyett együttműködik, pro-szociális, belső morális megfontolás jellemzi és belsőleg motivált.⁶⁴ Frank [2004] mind empirikus, mind elméleti eredményekre alapozva kimutatja a pro-szociális viselkedés felbukkanását a gazdasági életben, függetlenül a külső szankcióktól és jutalmaktól. A homo oeconomicus kritikájának foghatjuk fel azt a tényt, hogy az emberek kooperálnak, belsőleg motiváltak, lehetnek „jók”,⁶⁵ a közjóért buzgólkodók külső szankciók hiányában is. Frank hasonló eredményre jut, mint Zamagniék ill. a Civil gazdaság a reciprocitás elvével (Vö. „Gazdasági paradigmák” fejezet): az emberek motivációi sokkal szélesebbek, mint ahogyan azt a neoklasszikus elmélet mondja. A szimpátia, a szeretet jelen lehet az üzletkötés aktusában (szavahihetőség, lojalitás, becsületesség) (I.m. 183-184).⁶⁶ Frank a „jó” embernek a struktúrára való hatását is

⁶² Megjegyezzük, hogy ezek a modellek, mint minden modell, elméleti redukciók.

⁶³ Kahneman és Tversky [2000] már a 90-es évek végén gyűjteményét adják azoknak az eseteknek és elveknek, amelyek alternatíváját jelentik a standard racionális ügynök modelljének. Boda [2010] kimondja, hogy a racionalitás mellett a céges (és társadalmi, gazdasági, politikai) életben helye van a tanácskozásnak, gyakorlati bölcsességnek, meghallgatásnak, tanúságtételnek, narratíváknak Vö. Habermas discourse etika, kommunitarianisták (Boda [2010], p. 304), amelyek tágabb perspektívát mutatnak fel a klasszikus ügynökelméletnél.

⁶⁴ A Lisszaboni Csoport 1994-es „A verseny határai” (Limits to competition) dokumentumának hatására válaszul jelentős elméleti és gyakorlati jelenséggé vált az *együttműködés*-megközelítés, amely válasz a hidegháború utáni világ 90-es éveiben kicsúcsosodó verseny-ideológiájára. (Tencati, Zsolnai [2010], p. 5-6.)

⁶⁵ Frank [2004] bemutat egy kísérletet, melyben a résztvevők kockázatmentesen kereshettek több pénzt, ha csálnak, de a tradicionális modellek előrejelzéseivel szemben a résztvevők majdnem 75%-a nem használta ki a csalás lehetőségét. (I.m. p. ix.)

⁶⁶ Ahogyan azt a disszertáció később kifejti, szükség van a jogra, szankciókra, külső motivációkra is, amelyek a gazdasági aktus „hardware” elemei, s erre rakódik rá a „software”: a „morál, a reciprocitás, testvériség, stb.

megfogalmazza, aki nemcsak terméke, hanem teremtője is környezetének: „*A jó viselkedés ragályos*” (I.m. p. xii)⁶⁷

Míg a céges vétségek esetében a „rossz” struktúra hatott a „jó” emberre, Frank kutatásaiban a pro-szociális, kooperáló ember hat a struktúrára. A következőkben tehát azt vizsgáljuk, mitől függ, hogy az ember inkább terméke vagy inkább teremtője a struktúrának.

Festinger et al. [1952] használja a „deindividualizáció” (deindividuation) kifejezést, amely azt jelenti, hogy a csoportban a tagok úgy viselkednek, mintha alámerülnének, elnyomódnának, elvesznének a közösségben, mások nem is tekintenek rájuk úgy, mint egyénekre. A hatvanas évek humanista pszichológusai viszont, pl. Abraham Maslow az autonómia és identitás fontosságát hangsúlyozza a csoportban, a csoport autonóm emberekből áll.⁶⁸ *Azt gyaníthatjuk, hogy a közösséget (csoportot) teremtő ill. annak termék szerepében megnyilvánuló egyén helyét, funkcióját személyiség jegyei, személyiségének jellemvonásai határozzák meg.*⁶⁹

Ezt a gondolatot fejtjük ki most egy klasszikus kísérlet (Asch, [1951]) bemutatásával, amely, más-más interpretációban, szerepel Patakinál [1980], p. 210-222) és Aronsonnál [2001], p. 38-45) is⁷⁰. A kísérlet a csoportnyomástól való függést és az annak való behódolást vizsgálta. *A kutatási kérdés ez volt: Mi rejlik a függetlenség ill. a behódolás mögött? „Az egyén rendelkezik-e a független cselekvési szabadsággal vagy*

⁶⁷„Good behavior is contagious.”

⁶⁸„Ahhoz, hogy valaki emberként tudjon kapcsolatba lépni egy másik emberrel, szilárd autonóm identitás érzésének kell lennie” (Laing [1960])

⁶⁹Mielőtt azonban tovább mennénk ezen a szálon, érdemes megnézni, vajon Kindlerék [1993] állítása a csoport vitán felül álló elsődleges szerepéről (*social facilitation*, Allport [1920], Dashiell [1930], Travis [1925]) a teljesítmény alakulásában, valóban helytálló-e? Norman Triplett 1897-es kísérlete (in: Forsyth [1983], p. 142) biciklistákkal egyértelműen Kindlerék megfigyelését igazolja: a versenyben lévők gyorsabban tekertek egyénileg is, mint az egyedül biciklizők. Az együtt cselekvés (coaction, Carment, [1970]) fogalma azt jelenti, hogyha a feladatot többen oldják meg együtt, jobb a teljesítmény, mint egyedül. Ugyanakkor Allport megfigyelte azt is, hogy – bár a csoport együtt többet termel – egyes esetekben az egyéni teljesítmény és a minőség romlik. (Forsyth [1983], p. 143). Az additív feladatok (pl. kötélhúzás) esetében az egyes emberek teljesítménye romlik a csoport összteljesítményén belül. „A csoport ereje nő minden egyes hozzáadott emberrel, de az egyéni erőfeszítés csökkenni látszik” (Moede [1927]), tehát fordított arányosság van a csoportban lévő emberek száma és az egyes ember teljesítménye között. Ez az ún. Ringelman hatás. Disjunkt feladatoknál (a feladat megoldását csak kevés ember tudja a csoportban) az egyéni megoldások egyértelműen hatékonyabbak és a konjunktív feladatok (pl. hegymászók, váltó verseny) esetében a leggyengébb egyén határozza meg a csoport teljesítményét, tehát az egyén nem vész el, személyisége nem oldódik fel a csoportban, hanem a teljesítményének, funkciójának végső meghatározójává válik. A social facilitation másik esete a nézőközönség jelenléte, amely fokozni látszik az egyéni teljesítményt, de Zajonc [1965] kimutatta, hogy az csupán akkor emeli a teljesítményt, ha a feladat egyszerű, semleges, de zavaró, ha komplex feladatok (pl. nehéz anyagok tanulása) megoldásáról van szó. Így Zajonc azt ajánlja, hogy nehéz anyagokat egyedül tanuljunk, de a vizsgát nagyközönség jelenlétében tegyük le. (I.m. p. 274) Tehát a hatékonyság, teljesítmény területén sem hanyagolható el az egyén aktív és sajátos szerepe a csoporton belül, illetve hatása a csoportra.

⁷⁰Erre a kísérletre, mint mérőföldkőre a csoport vagy egyén elsőbbségének kérdésében, számos hivatkozás történik, ezért idézzük most mi is, mint referenciát.

rendszeresen aláveti-e magát a csoportnyomásnak?” (Pataki [1980], p. 210) Ez disszertációnk egyik kulcsfontosságú kérdése.

Az 1960-as évekig az általános pszichológiai vélemény az volt, hogy az egyén szolgálai módon behódol a csoporterőknek, s a csoportnyomás pszichológiai változásokat okoz benne.⁷¹ A kísérleti eredmények azonban pont az ellenkező eredményt mutatták ki (I.m. p. 213): a vizsgált csoport 68%-a a csoportnyomás ellenére hű maradt saját becsléséhez,⁷² ezen belül 25% tökéletesen független maradt, vagyis az adott feltételek nyomása ellenére az egyének lényeges hányada végig megőrizte függetlenségét, de számottevő kisebbség engedett is. A független emberek jellemzői: a saját tapasztalatba vetett bizalom, energia a csoportnak való ellenálláshoz, erő a megküzdéshez, a nyomás elhárításához, akarat a feladat megfelelő megoldásához. A függetlenek elveket követnek: önálló egyének akarnak maradni (Vö. autonómia, Bandura-féle énhatékonyság, továbbá az erényetikai ember tulajdonságai.⁷³ A behódolóknak tulajdonságai ellenben az önbizalom hiány, a csoporthoz való azonosulási, neki való tetszési igény; a saját vélemény vagy elrejtése, vagy feladása.⁷⁴ A függetlenség ill. behódolás mértékét és meglétét több tényező befolyásolja: az ingerszituáció jellege, a csoporterők jellege, a csoport nagysága, és függ leginkább az egyén jellemétől, különösen azoktól a jellemvonásoktól, amelyek a személyek társadalmi kapcsolatait érintik. *Igazolást nyert tehát sejtésünk, vagyis: az a tény, hogy milyen mértékben teremtvő és milyen mértékben termék az ember, elsősorban egyéni jellemétől, személyiségének vonásaitól függ, amely kölcsönhatásban van a környezetével.*

Az Albert Bandura nevéhez fűződő „szociális kognitív elmélet”⁷⁵ egy olyan emberképet tár elénk, aki képes lenne kitartani az Ash-féle vonal-kísérletben: az énhatékony, (self-efficacy), pro-aktív, önszervező, önmagát visszatükröző, önszabályozó

⁷¹ „... [ez a gondolkodásmód] elhanyagolta annak vizsgálatát, hogy milyen lehetőségeik vannak az egyéneknek a függetlenségre és az emberi környezettel való termékeny kapcsolatra. Gyakorlatilag tagadta az embereknek azt a képességét, hogy bizonyos körülmények között fölébe emelkedjenek a csoportszenvédélyeknek és a csoport előítéleteinek.” (Pataki 1980], p. 211)

⁷² A kísérlet rövid leírása: Egy papíron adott volt egy X hosszúságú vonal, s mellette különböző hosszúságú (A B C) vonalak. A feladat az volt, hogy a kísérleti alany becsülje meg, hogy az A B C vonalak közül melyik hasonló hosszúságú az X hosszához. A kísérletvezetők megbeszélték néhány emberrel (csoport), hogy adjanak hamis becslést, ne a valóban hasonló hosszúságú vonalat nevezzék meg megoldásként. A megbeszélésről mit sem sejtő kísérleti alanyt pedig megkérték, adja meg önkéntes becslését a csoport becsléseit is hallva, annak jelenlétében. A kísérletben tehát azt figyelték, meg, hogy a kísérleti alany – a csoport hamis becslése ellenére – hangosan megmondja-e a helyes megoldást, vagy azonosul-e a csoport hamis becslésével?

⁷³ Ld. az empirikus kutatás kérdőívében is.

⁷⁴ Ezeket az információkat a kutatók a kísérlet után a kísérleti alanyokkal lefolytatott interjúk alapján nyerték.

⁷⁵ „Social cognitive theory, ld. Bandura [1999], Bandura [2001], Bandura [2006] és Wood-Bandura [1989], a szociális tanulás elméletből nőtt ki, a behaviourizmustól gyökeresen eltérő, az ember önmeghatározását és hatásosságát/hatékonyságát, cselekvő voltát hangsúlyozó, nagy hatású pszichoszociológiai elmélet.

embert, aki tud változást elérni a környezetében, s magas az önértékelése. Nem külső erők irányítják, mint azt az ortodox pszichológia vallotta, hanem képes megválasztani és megváltoztatni környezetét, azt képes befolyásolni és kézben tartani, irányítani. „...*az emberek nemcsak elfogadói belső mechanizmusoknak, amelyet környezeti események okoztak, hanem inkább cselekvői, mintsem alávetettjei a történéseknek.*” (Bandura [2001], p. 4) „A cselekvő ember a szocio-kulturális hatások széles hálójában belül működik. Ezekben az aktív tranzakciókban az ember teremtője és egyben terméke a társadalmi rendszereknek...” (Bandura [1999], p. 21). Látható tehát, hogy ez az elmélet éles ellentétben áll a behaviourizmus emberképével és elveivel, a determinizmus a környezet és egyén között Banduránál éppen fordított. Vagyis, a behaviourizmus szerint a környezet determinálja az embert, míg Bandura az embert tartja a környezetét befolyásolni képes tényezőnek. Továbbmenve megfogalmazza a *hármasszoros kölcsönhatás elvét* (Bandura [1989], p. 362), amely az ember és környezete közti nem dualisztikus, hanem két-irányú (bidirectional) kölcsönhatást írja le három pólus között: az 1. emberi viselkedés (Behavior), 2. a személyes tényezők (Personal factors), mint kognitív, affektív, biológiai események és 3. a környezet (Environment) pólusai között.

Az *én-hatékonyság* (self efficacy, personal efficacy) mellett Bandura beszél a *közösségi hatékonyságról* (collective efficacy) is, amely elősegíti az emberben a pro-szociális orientációt, az együttműködési készséget, a segítőkészséget, a megosztás szellemét. Az én-hatékonyság fogalma világosan utal az arisztotelészi, Szent Tamás-i és a humanisztikus pszichológia emberi kiteljesedés fogalmára, amely kulcsfontosságú a jelen disszertációban; s a közösségi hatékonyság kifejezés tartalma pedig a frommi objektivista önérték fogalmát juttatja eszünkbe (az én önértékemben a másik ember jólléte is benne van), ami szintén alapvető kategóriája a disszertáció logikájának és az empirikus kutatásnak. Az én-hatékonyság ember internalizált morális normákat, megfontolásokat épít bele cselekvésébe. (Bandura [2001], p. 9)

A csoport-egyéni viszonyát tekintve Bandura a következő állásponton van. A csoport az emberek közös cselekvésének színtere, de nem csupán összege. Van szinergia-hatás, de nincs testetlen csoportszellem, (disembodied group mind), nincs egy kimagasló entitás, amely az egyes tagoktól függetlenül működne, az emberek együtt cselekszenek (Bandura [2001], p. 14). A csoport, környezet befolyásolja az egyént, de „*inkább a személyes, mint a kulturális*”⁷⁶ *irány az alakítója a következményeknek*” (Bandura [1999], p. 35). Ez a gondolatmenet Luhman és az institucionalisták felé jelent kritikát. (Vö. a disszertáció „Önérték” fejezete)

⁷⁶ A „kulturális” fogalma alatt itt a csoport dimenziót érthetjük.

Bandura a szervezetek, cégek felé is alkalmazza a Szociális kognitív elmélet meglátásait, az én-hatékonyság mellett bevezeti a menedzser-hatékonyságot (hit a saját képességben sikerélmények, akadályok leküzdése, kitartás, mások példája, kívülről jövő megerősítés és fizikai erőnlét által; célok és részcélok kitűzése a motiválásban; kompetenciák fejlesztése, elköteleződés, nehéz feladatok felvállalása, önszabályozás) (Wood, Bandura [1989]). A cég, a szervezet a „hármasszög elve” alapján működik.

Az egyén és vállalat viszonyát firtatják a felelősség szintjén *Goodpaster és Matthews* is a „Lehet-e a vállalatnak lelkiismerete” című 1982-es cikkükben, amelyben az egyéni felelősség tisztázása után a vállalati felelősség leírására térnek rá, mint az emberek csoportjának közös megnyilvánulására: az embercsoport képes úgy viselkedni, egyként fellépni, mint egyetlen személy, tehát a vállalatnak lehet lelkiismerete. Bandurától eltérően, Goodpasterék – a vállalati erkölcs és vállalati társadalmi felelősség fontossága miatt – inkább a csoport (vállalati) szintre helyezik a hangsúlyt, az egyéni felelősség hangsúlyozása mellett.

Összegezve, Bandura elmélete, emberképe közel vitt minket a disszertáció alapgondolatának alátámasztásához: más emberi értékrend más struktúrával jár együtt, s ha változtatni akarunk – a struktúra mellett! – végső soron az emberrel kell elkezdenünk. A bevezetőben ezt Ryan és Deci Önmeghatározás elméletével (SDT) támasztottuk alá, az ember szabadságának hangsúlyozásával, a mostani levezetésünk pedig szintén az embernek a környezetéhez (struktúrához) viszonyított meghatározó szerepével ért véget.

Befejezésül egy olyan tézist mutatunk be, amely erősíti állásfoglalásunkat: *a struktúra és egyén viszonyában legvégső soron az egyén a meghatározó, amely kölcsönhatásban van a struktúrával.* Ez a tézis pedig a „bűn struktúrái és erény struktúrái” néven él a szakmai köztudatban.

A „bűn struktúrái”-val II. János Pál pápa írásai és a katolikus egyház adott dokumentumai⁷⁷ foglalkoznak a legbehatóbban. A *Sollicitudo rei socialis* kezdetű enciklikájában II. János Pál a bűn struktúráit – amelyek közé főként a profit utáni kizárólagos vágyat vagy a hatalomvágyat sorolja (Tomka, Goják [2005], p. 514, 37.pont) – így definiálja: „a személyes bűnben gyökereznek, és ezért mindig a személyek konkrét tetteihez kapcsolódnak, akik ezeket létrehozzák, megerősítik és felszámolásukat megnehezítik. Így megerősödve terjednek, és további bűnök forrásaivá lesznek az ember magatartását befolyásolva”. (SRS 37. pont, I.m. p. 513-514)

Szociális bűn néven a *Reconciliatio at poenitentia*, II. János Pál pápa apostoli buzdítása is részletesen foglalkozik a jelenséggel. Egyrészt kimondja hogy „nincs olyan

⁷⁷ Pl. a Katolikus Egyház Katekizmusának (KEK) 1869, 1887 pontjai

bűn – legyen az bármilyen intim és titkos és személyes – mely kizárólag az elkövetőt érintené. Bármilyen bűn nagyobb vagy kisebb hevességgel, több-kevesebb kárral kihat az egész egyházi közösségre és az emberiség családjára.” (II János Pál [2005], p. 344, 16.pont) A szociális bűnnek van társadalometikai és individuáletikai dimenziója is.⁷⁸ Ugyanakkor hangsúlyos ez az oldal is : „A ’bűn struktúrái’ személyes bűnök kifejeződése és következményei.” [Diós [2009], p. 494, 1869. pont) valamint: „[...] az emberi személy szabad. Ezt az igazságot nem mellőzhetjük, és egyesek bűnét nem háríthatjuk külső körülményekre, struktúrákra, rendszerekre, vagy más személyekre. Ez azt jelenti, hogy a személy méltóságát és szabadságát rombolnánk szét, mely egyúttal az elkövetett bűnért való felelősségben is mutatkozik. Semmi sincs az emberben, ami olyan személyes és közölhetetlen volna, mint az erény érdeme és a bűnért való felelősség.” (II. János Pál, [2005], p. 344, 16. pont) *Végző soron tehát az egyéneken múlik a struktúra minősége, s visszavezettük ezt az állítást az ember szabadságára.*

Az erény struktúrájának gondolatát eredetileg Elisabeth Leseur (1866-1914) francia író nő írásaihoz, valamint egyházi dokumentumokhoz⁷⁹ lehet kötni. Ezek kimondják, hogy az erény nem marad meg önmagában. II János Pál a *Reconciliatio at poenitentia-ban* a bűn struktúráival együtt említi: „...mindenki személyes bűne - titokzatosan és rejtetten, de az emberi szolidaritás miatt mégis reálisan és konkrétan - valamilyen módon mindenkire hatással van. Vallási téren ez a *szentek egyességének*, ennek a mély és csodálatos titoknak a vetülete, amelyről valaki azt mondta: ’Minden lélek, mely magasabbra tör, emeli a világot is.’ ” (Uo.). Ezt a mondatot pedig Elisabeth Leseur fogalmazta meg (Leseur [1918], p. 31), aki a szenvedésről írt levelében⁸⁰ emlegeti Lisieux-i Szent Terézre és Charles de Foucauld-ra utalva a többi ember, a szociális világ szeretetének fontosságát. (Ruffing [2005], p. 289). Az „erény struktúrái,⁸¹ a „jó” intézményesült megjelenéseként is (a szervezeti, társadalmi kultúrába beépülve) felfoghatóak, amely tulajdonképpen nem más, mint a maga a

⁷⁸ „Közösségi minden bűn, amely a közjót és annak feltételeit sérti, az állampolgárok jogainak és kötelességeinek tág területén. *Szociális* bűn terheli a felelős politikusokat, közigazdászokat, a munkaügyi intézőket, akik rendelkezéseikkel vagy mulasztásukkal - bár megtehetnék - nem fáradoznak kellő okossággal a közjólét emelésén a követelményeknek és a lehetőségeknek megfelelő reformokkal és a dolgozókat is, akik nem teljesítik munkahelyi kötelességüket akár távolmaradással, akár szervezetlen munkával, ki nem használva a lehetőségeket, melyek nekik maguknak, családjuknak és az egész társadalomnak javát szolgálhatná.” (Uo.)

⁷⁹ A KEK 1888, 1916, 1926 pontjai, valamint a Gaudium et spes és a Lumen gentium II. Vatikáni Zsinat dokumentumainak 31; 63 illetve 36. pontjai. (Cserháti, Fábián [n.é.], p. 462, p. 485-486; p. 65-66.)

⁸⁰ Ld. a Janet K Ruffing szerkesztésében kiadott Leseur írások válogatásaiban

⁸¹ Az erény struktúráinak értelmében ír Patsch Ferenc [2009] a „kegyelem struktúráiról”, melynek lényege a „jó” intézményesülése (Patsch [2009]).

közjő.⁸² Az erény struktúráinak egy találó szemléltetését Robert H. Frank adja: „A jó viselkedés ragályos” (Frank [2004], xii)

Összegezve elmondhatjuk tehát, hogy a bűn- és erény struktúráinak elmélete alapján is kimondható, hogy az egyén és a struktúra viszonyában a végső determináns az egyén, aki állandó kölcsönhatásban áll a struktúrával.

Miután a szervezet – egyén kapcsolatának vizsgálatát lezárva fókuszunkat újra az emberre irányítottuk, a következőkben lenyúlunk egészen a gyökerekig az ember ill. az önérdek (emberi értékrend) körüljárásában, hogy megértsük alternatív – erényetikai paradigmánk fő vonásait.

⁸² „Az emberi személy méltósága magában foglalja a közjó keresését. Mindenkinek fáradoznia kell azért, hogy létrehozzon és fenntartsa olyan intézményeket, melyek jobbítják az emberi élet feltételeit.” (Diós [2009], p. 505, 1926 pontok)

2. Önérdek – emberképek, értékrendek

Ebben a részben az önérdeket, mint az ember önmagáról alkotott képe és értékrendje által meghatározott gazdasági kategóriát vizsgáljuk meg Arisztotelész és Aquinói Szent Tamás tanítása alapján, valamint a modern korban. Miután a disszertáció a gazdaság emberi tényezőjére s annak erényetikai megvilágítására fókuszál; ebben a fejezetben is az antropológiai gyökerek keresésekor főleg a filozófiai, teológiai, etikai megközelítés fog dominálni. Az 1. táblázat bemutatja azokat a főbb elemeket, amelyekre a – később kifejtésre kerülő – „alternatív gazdasági modell erényetikai paradigmában” építeni fog.

1. táblázat *Gyökerek és hajtások: alapfogalmak, összefüggések*

	Arisztotelész	Aquinói Szent Tamás	Alternatív gazdasági modell erényetikai paradigmában
Emberkép	Erkölcsei erények, észbeli erények	Ész felismer a lét jó, a jó objektív	Racionalitás
	Cél: eudaimonia	Végső Cél	Célra törés, kiteljesedés
	Akaratszabadság,	Szabad akarat	Önmeghatározás elmélet (SDT) autonómia, kompetencia
	Természetes rend természet adta hajlamok városállam, zoón politikon	Természettörvény hajlamok hajlam a társas életre	Erényetikai ember” intrinzik motivációk (SDT) közjó, reciprocitás, kapcsolati javak, kötődés
		Emberi tettek tényezők	Motivációk, aspirációk, célok
	Barátság haszonért, kellemesért, erkölcsi barátság	Amor concupiscentiae, amor amicitiae	Non-tuizmus, tuizmus, reciprocitás, emberi méltóság
Értékrend	A test a lélek eszköze		
	Külső javak (eszközök) testi javak lelki javak	Hasznos jó (eszköz) gyönyörködtető jó, erkölcsi jó	Szolgáló gazdaság” „Háromdimenziós gazdaság
	Tökéletlen van a tökéletesért		Csere – reciprocitás
	Létrend, objektív értékrend		Értékek, motivációk hierarchiája
	Gyönyör, élvezet helye, szerepe	Gyönyörködtető jó helye, szerepe	Hedonizmus vs. eudaimonia, jóllét

2.1. Arisztotelész: az erényes ember

2.1.1. Emberkép

„Szükséges lesz, hogy az erényekre vonatkozó elképzelések rövid történetét megírjuk, melynek egyik központi helyét Arisztotelész foglalja el ugyan, de ezek az elképzelések számunkra a cselekedet, a gondolkodás és a diskurzus egész tradíciójának (amelynek Arisztotelész csak része) az eszköztárát nyújtják. Ez a 'klasszikus tradíció', amelyről korábban is beszéltem már, s e tradíciónak az emberről alkotott képét neveztem 'a klasszikus emberképnek.'” (MacIntyre [1999], p. 165.)

A klasszikus embereszmény – amely a mai pozitív és humanisztikus pszichológiában is megragadható – a boldog ember, aki „jól él és jól megy neki a dolga” (NE1098b8), külső (tehát materiális és ilyen jellegű) javakkal is el van látva, s a boldogságához „hozzátartozik a tökéletes erény és a beteljesült élet is.” (NE 1100a10).⁸³ A boldogságot Arisztotelész szerint elsősorban tevékenységgel érzük el, amely célirányos, és amelyet kísér az élvezet (Ross [2001], p. 256), s amelyhez a gyakorlás útján megszerzett erények vezetnek el a legbiztosabban. A két erénycsoport, amely szükséges egy boldog élet leéléséhez: az erkölcsi és az észbeli erények.⁸⁴ Erkölcsi erényeket gyakorol az ember a közösségi, közéleti tevékenységben („biosz politikus”), mint „zóon politikon,”⁸⁵ s ami emellett még fontos: intellektuális tevékenységet gyakorol az észbeli erényekkel, amelyek között a legfőbb tevékenység a kontempláció („biosz theoretikus”), az igazság szemlélése. A két erénycsoport ugyanakkor összefügg: az erkölcsi erények nélkül az okosság pusztá agyafúrtság lenne.⁸⁶ Tehát: a klasszikus emberképben az erkölcsi erények⁸⁷ mellett a legfontosabb összetevő az ész, amely felismer és ítéletet hoz.

Az észnek fontos szerepe lesz Aquinói Szent Tamásnál is, az Arisztotelész által már előrevetített ún. „természettörvény” felismerésében. Arisztotelész felismerte: az

⁸³ „Ez az az állapot, amikor jól vagyunk, s jól is megy a sorunk ebben a jóllétben, és amikor önmagunkban és az istenivel való viszonyunkban is kivételezett helyzetnek örvendünk.” (MacIntyre [1999], p. 202)

⁸⁴ „E megkülönböztetés szerint szoktuk osztályozni az erényeket is: egyik részüket észbeli, másik részüket erkölcsi erényeknek nevezzük; és pedig észbeliek: a bölcsesség, az éleslátás és az okosság; erkölcsiek: a nemes lelkű adakozás és a mértékletesség.” (NE 1103a)

⁸⁵ „az ember természeténél fogva állami életre hivatott élőlény” (Arisztotelész, [1994], p. 8, 1253a)

⁸⁶ „Arisztotelész szerint tehát nem választható el egymástól a jellembeli és észbeli kiválóság” (MacIntyre [1999], p. 210)

⁸⁷ Az erényeket szokták még „sarkalatos erények”-ként is osztályozni (igazságosság, okosság, lelki erősség, mértékletesség), amelyeknél megmutatkozik Arisztotelész fontos „közép-elmélete”: pl. a bátorság a mérték felismerése a vakmerőség és gyávaság között.

embernek vannak természetadta hajlamai, amelyeket ő közömbösnek tart, s amelyek – szerinte – jóvá vagy rosszra akkor lesznek „amikor alávetik magukat vagy ellenszegülnek a ’helyes szabálynak’, amelyet lelkünk értelmes része ismer föl és igyekszik érvényesíteni a hajlamainkkal szemben” (Ross [2001], p. 261). Tehát a „lelkünk értelmes része,” vagyis az ész felismer egy *helyes szabályt*, amelynek érdemes a hajlamokat alávetni.⁸⁸

Arisztotelész eljut egy – ma is fontos filozófiai, pszichológiai – fogalom kimondásához, nevezetesen az akaratszabadság megragadásához: szerinte az ember valamiképpen felelős az erkölcsi állapotáért, s azért is, hogy mi látszik számára jónak⁸⁹ (I.m. p. 271). Az akaratszabadság kimondásával Arisztotelész előfutára lett az un. „önmeghatározás-elméletnek”,⁹⁰ amely – többek között – az ember belső autonómiáját, szabadságát hangsúlyozza.

A klasszikus emberképhez az ész mellett a leginkább az ember közösségisége, kapcsolatban állása, kötődése, a másik emberhez való viszonya tartozik hozzá (vö. városállam, közjó), így fontos megemlíteni Arisztotelésznek a barátságról szóló gondolatait. Háromféle barátságot különböztet meg: a haszonért való barátságot (itt a felek önmagukat, a maguk hasznát keresik, s ha a haszon elmúlik, a kapcsolat felbomlik;⁹¹ a kellemesért (gyönyörért) való barátságot (az ember magának keresi a kellemeset ebben a viszonyban⁹²) és a legmagasabb rendű kapcsolatot: az erkölcsi barátságot, amely az egyenlő és erkölcsileg jó emberek barátsága, amelyben a másikat önmagáért szeretik. Ebben a fajta barátságban a másik érdekeit és javát keresik, szeretet és bizalom van köztük, osztoznak az anyagi és szellemi javakban, barátjuk kedvéért cselekszik a jót.⁹³

⁸⁸ Aquinói Szent Tamás is hasonló tézist állít fel az általa megfogalmazott „természetes erkölcsi törvényben,” nála a „szabály,” amit az ész felismer, az „örök törvény”, a „lex aeterna”

⁸⁹ Az akkori közfelfogás, Szókratészt is beleértve, nem jut el ide, mondván: „senki sem hibázik készakarva”, „az ember nem felelős azért, hogy mi látszik számára jónak.” (Ross [2001], p. 271)

⁹⁰ SDT = Self-Determination Theory: Richard M. Ryan és Edward L. Deci nevével fémjelzett mai pszichológiai irányzat, amelyben felismerhetők az arisztotelianus vonások.

⁹¹ Ez a viszony megfelel az ÉN – AZ viszonyoknak, ahol a másik ember tárgyszerű eszköze az én céljaimnak (Buber [1994]) és: „az a barátság, amelynek alapja a haszon, piaci lelkületre vall” (NE 1158a7)

⁹² Arisztotelész szerint ez a fajta barátság a fiatalok sajátja

⁹³ Az erkölcsi barátság témájában Arisztotelész megfogalmazza a *civil gazdaság* gyakran és szívesen használt kifejezéseinek tartalmát. A *reciprocitás*: „A barátság eddig említett formái az egyenlőségen alapulnak, mert a két fél ugyanazt kapja egymástól, s ugyanazt kívánja egymásnak” (NE 1158a8); a „*tuizmust*”: „S úgy látszik, hogy a barátság lényege inkább abban van, hogy mi szeretünk, semmint abban, hogy minket szeretnek” (NE 1159a9); és az *emberi méltóságot*: „a barátunk javát kell akarnunk, öerte magáért.” (NE 1155a). Látható, hogy a non-tuizmus instrumentális kapcsolatai gyökeresen eltérnek ettől a megközelítéstől, a civil gazdasági elvek viszont a tuizmust tartják szükségesnek a piac jó működése számára.

2.1.2. Értékrend

Az ókori görög értékrend – s a szenttamási is – hierarchikus, amint azt már az arisztotelészi erény- és barátság-felfogásban is észrevehetjük. Ugyancsak hierarchikus gondolkodást tapasztalunk az emberrel és a gazdasággal kapcsolatban, ha megvizsgáljuk Arisztotelésznek a lélekről és a javakról szóló gondolatait.

*A Lélekről*⁹⁴ című művében (Bence, Gy. et al. szerk. [2006]) Arisztotelész a test és a lélek viszonyában hierarchikus rendet állapít meg: „Mert minden természeti test a lélek eszköze – ahogy az állatoké, úgy a növényeké is –, és mintegy a lélek végett van.” (I.m. p. 44.) Tehát a lélek előrébbvaló a testnél, s a test a lélek eszköze.⁹⁵

Hasonló hierarchikus személetet tapasztalunk a „javak hármass felosztása” tételében: „Mármost, a javakat általában három csoportra szokták osztani: külsőkre, lelkiekre és testiekre, s ezek közül a lelkieket tartják a legfőbbeknek és a valóságos javaknak” (NE 1098b8). A három jószág-csoport közül egy közgazdász számára a legérdekfeszítőbb javak a „külső javak,” mert ezekkel – a jobbára anyagi- és anyagi jellegű javakkal – járul hozzá a gazdaság az emberi szükséglet-kielégítéshez.⁹⁶ Fontos vonása a külső javaknak, hogy eszközök és hasznosak. Ugyanezt mondja Arisztotelész a pénzről és a gazdagságról is, amelyek szintén külső javak: nem önmagukban jók, hanem [a pénz és gazdagság] „csak arra való, hogy felhasználjuk, s nem önmagáért, hanem másért van.” (NE 1096a) A *Politika* c. könyvében azt is kifejti, hogy ezeket a külső javakat mértékkel, mértékletesen kell használni. „A külső értékeknek mindig van határa” (Arisztotelész [1994], p. 239, 1323b)⁹⁷

Fontos vonásuk a külső javaknak még, hogy a javak hierarchikus rendjének legalsó szintjén helyezkednek el, mintegy szolgálják a testi és lelki javakat. Kiterjesztve ezt a tételt a mai alternatív gazdasági irodalom gondolkodására, felfedezhetjük a gyökereit az ún. „szolgáló gazdaság” fogalmának.

Arisztotelész átfogó hierarchikus szemlélete a cselekvések és történések területén is kinyilvánul, hiszen a boldogság elérésének útja hierarchikus: „[...] a tökéletlenebb van a tökéletes kedvéért” (I.m. p. 270, 1333a), „a háború a békéért van, a

⁹⁴ A lélek nem más, mint az élet princípiuma, és mint ilyen, nem az ember kiváltsága, hanem minden élőlény sajátja, bár az emberi lélek – értelmes mivolta miatt – a legmagasabb rendű lélek. (Arisztotelész: *A lélekről* (De Anima), in: Bence, Gy. et al. szerk. [2006])

⁹⁵ Ez a gondolat előfutára a későbbiekben kifejtésre kerülő erényetikai alternatív gazdasági modell „alapvető javak” (eszközök) és „kiemelkedő javak” (célok) fogalmainak.

⁹⁶ „Mindazonáltal a boldogságnak – mint már mondtunk is – kétségtelenül szüksége van a külső javakra is: lehetetlen ugyanis – vagy legalábbis nem könnyű dolog – szép tetteket hajtani végre, ha az embernek nincsenek meg hozzá az eszközei.” Ilyenek Arisztotelész szerint: a barátok, gazdagság, politikai befolyás, előkelő származás, boldog gyermekáldás, testi szépség, stb. (NE 1099b) Ezek mindegyike „mint eszköz működik közre és válik hasznossá.” (NE 1099b10)

⁹⁷ A később kifejtésre kerülő oikonomia típusú gazdálkodásnak ez alaptétele, a használati értékre utal. A fenntartható fejlődés logikája is itt gyökerezik.

munka a pihenésért, a szükséges és hasznos cselekedetek pedig a becsületesekért.” (I.m. p. 271,1333a)⁹⁸

Végül egy ma is fontos kérdést vizsgálunk meg Arisztotelésznél: mi a helye és a szerepe a gyönyörnek és élvezetnek a boldogságban? Arisztippossal és Epikurosszal szemben Arisztotelész szerint a gyönyör és élvezet kíséri az erényt és boldogságot, de nem ők a boldogság, ugyanakkor az élvezet, gyönyör szerves részét alkotja a boldogságnak és erénynek. Az erényes tett gyönyörűséges, s a gyönyör erényes.⁹⁹

A hierarchikus gondolkodásmód, akár, mint erkölcsi mérce is, Arisztotelészen kívüli szerzőknél is megtalálható volt az ókori görög világban, s tágabban felfedezhetjük a klasszikus filozófiai gondolkodásban is. A „létrendre” visszavezethető „objektív értékrend”, melyet az ész (helyes ész, ratio recta¹⁰⁰) ismer fel (tapasztalatból tanuljuk meg az értékrendet); Szókratésztől, Platóntól Aquinói Szent Tamáson át mai filozófiai irányzatokig, gondolkodási alapul szolgál azok számára, akik a jó objektivitásának elve és a célra irányultság elve talaján állnak.

A „létrend” kifejezi, hogy a létezők szintjei között hierarchikus különbség van: a felsőbb szint az alsóbbhoz képest értéktöbblettel rendelkezik. A felsőbb szintek gazdagodnak, értékükben növekednek az előző szintekhez képest, így megkülönböztetjük az élettelen létet (puszta anyagi szint), majd az érzékelő létezők szintjét (állatok) s végül az értelmes, kulturális tudással bíró létező, az ember következik. Ennek a szintnek a sajátja az erkölcsi lét és tudatosság, mely az akaratú törekvésben és szabad önmegvalósításban nyilvánul meg. Az értelmes, erkölcsi, tudatosan a jóra irányuló létezők a létrend legmagasabb szintjét képviselik (Turay [1999]).

Erre a felosztásra, a létrendre épül rá az „objektív értékrend” tétele. Az arisztotelészi „javak hármas felosztása” és a test-lélek kapcsolatáról szóló gondolatai már utalnak az érték-hierarchiára, aminek a csúcán a szellemi és erkölcsi értékek, mint

⁹⁸ Így is mondhatnánk: a külső (tökéletlenebb) javak vannak a testi / lelki (tökéletesebb) javakért, a (tökéletlenebb) csere van a (tökéletesebb) reciprocitásért, a (tökéletlenebb) hasznos javak vannak a (tökéletesebb) erkölcsi javakért. Továbbá: a (tökéletlenebb) haszonért való barátság van a (tökéletesebb) erkölcsi barátságért. Azaz: az arisztotelészi hierarchikus szemlélet egyfajta integrációs szemlélet is egyben, mindennek megvan a maga helye, funkciója és egymáshoz való viszonya (eszköz vagy cél jellege) is. Ez a gondolat megtalálható lesz az erényetikai alternatív gazdasági modellben is, pl. hogyan illeszkednek (integrálódnak) az alapvető (hasznos) javak a kiemelkedő (erkölcsi) javakhoz.

⁹⁹ „Gyönyörnek is azt kell tartanunk, amit az erkölcsös ember annak tart, s gyönyörtelínek azt, aminek ő örül”(NE 1176a). Majd látjuk, hogy Aquinói Szent Tamás módosítva látja ezt a tételt.

¹⁰⁰ Aquinói Szent Tamás kifejezése, a helyes ész (S.Th. I-II. k.19, sz.4 és 5) összhangban van az örök törvénnyel, ami a végső erkölcsi mérce (I.m. k.93, sz.1), s az emberi ész ebben való részesedése, ennek az észben való tükröződése maga a természettörvény (lex naturalis) (I.m. k.91, sz.2). A „téves ész” (ratio errans) nincs összhangban az örök törvénnyel. (I.m. k.19, sz.4 és 5)

kiemelt értékek állnak,¹⁰¹ s amelyekhez némileg hasonlítanak a modern értékfilozófia egyes képviselőinek értékhierarchiái.¹⁰² Az objektív értékrend felismerésére¹⁰³ az embert a „helyes ész (ratio recta)” vezeti rá (Ld.1. Függelék). Ugyanakkor uralkodóvá válhatnak az objektív értékrendtől eltérő értékrendek is.¹⁰⁴

2.2. Aquinói Szent Tamás: a jó ember

2.2.1. Világkép és emberkép

”minden lény valamilyen célért cselekszik, aminek jó-jellege van. Ezért a gyakorlati észben az első elv az, amely a jó fogalmán alapul, ami a következő: ’Jó az, amelyre minden törekszik.’ Tehát a törvény első parancsolata az, hogy a jót megtenni és követni, a rosszat pedig kerülni kell. Ezen alapul a természettörvény minden más parancsolata, vagyis az, hogy mindannak a megtevése, illetve mindannak a kerülése a természettörvény parancsolataihoz tartozik, amiket a gyakorlati értelem természetszerűen az ember javának ismer meg.” (S.Th. I-II., k.94, sz.2)

Az előző fejezetben tárgyalt létrend és a ráépülő objektív értékrend témája felveti a kérdést: hogyan viszonyul egymáshoz a jó, a lét, az ember és az objektivitás?

A filozófiai okoskodás végső pontja a tomizmus szerint a metafizikai, ontológiai megalapozás, az erkölcsnek is a metafizika az alapja. Metafizikus megállapítást tesz a létről Platón, aki kimondja, hogy *a lét jó, és a rossz a létnek a hiánya*. (Nyíri [1973], p.

¹⁰¹ „Itt mutatkozik meg egészen világosan, hogy az erkölcsi érték nem egy dologi érték, és ezért nem egy érték a többi mellett, hanem az ember magatartásának és ezáltal magának a cselekvő személynek értékes volta, mely azáltal jön létre, hogy az illető tudatos cselekedeteiben az objektív értékrend szerint tájékozódik.” (Weissmahr, [1978], p. 82-83.)

¹⁰² Max Scheler beszél az értékek rangsoráról, „magasabb rendű” illetve „alacsonyabb rendű” értékekről. (Legalulra a „kellemes-kellemetlen” ellentétpárhoz tartozó értékeket helyezi, fölöttük a „vitális érzés értékei” találhatók, majd a szellemi, benne az erkölcsi értékek következnek, végül a „szent”-tel kapcsolatos értékek.) (Scheler [1979], p. 144-180.), említjük még Arjo Klamert, aki szerint a gazdasági értékek eszközként szolgálják a végső értékeket (Klamer,[2002]) és Milton Rokeach egyfajta értékhierarchikus felfogását: a célértékek és instrumentális értékek megkülönböztetésével. (Rokeach, M. [1973])

¹⁰³ „Értékmegismerésnek” is szokták nevezni (Weissmahr [1978], p. 82-83.)

¹⁰⁴ A „haszonközpontú” paradigmában az értékek rangsora megfordul. A „materializmus taposómalomban” (Kasser [2005]) a fogyasztói logika szerint a legfőbb értékek a materiális javak, amelyek képviselik az ember identitását, önértékelését, megbecsültségét, hovatartozását. Pl. a státusfogyasztás az „alapigények sorába” tartozik, mert „az ember egyik alapvető társas szükségletét elégíti ki: identitást, a ’valahová tartozás biztonságát’ nyújtják, a társadalmi elfogadottságot, a csoporthoz kötődést...” (Hunyadi, Székely [2003], p. 256.) Az „erényetikai paradigmában” ezeket az erkölcsi és intellektuális erények vannak hivatva biztosítani. Az objektív értékrendtől való eltérést mutatja a posztmodern ill. ököcentrista etikai gondolkodás is, amelyek értékegyenlőséget hirdetnek, s azok a spiritualitások is, amelyekben a spirituális elemeknek eszköz (technika, gyakorlat) értékük van az ember saját céljainak kielégítése végett. Ahelyett, hogy a spiritualitást önértékében, az „egészen más” szemlélésében élné meg az ember.

70) Ezt a tételt megfogalmazza Aquinó Szent Tamás is: „...a dolgok közül mindegyikben csak annyi a jó, amennyi a létezés, mert a jó és a létező felcserélhető.” ... „Minden cselekvésben annyi a jóság, amennyi a létezés” ... „A rossz a jó hiányosságának erejénél fogva hat” (S.Th. I-II., k.18, sz.1) Tehát, ha ily módon a lét jó,¹⁰⁵ lehet-e a jó szubjektív? A tomista etika a jó objektivitását két metafizikai fogalommal, a finalizmussal (célra irányultsággal) és a szabadság állításával bizonyítja. Ezt foglalja össze egy kortárs tomista filozófus S.V. Rovighi, (Rovighi, [1963], p. 201-213), aki végső soron a természettörvény segítségével vezeti le az ember „jó”-ságát (Ld. 3. Függelék), amelyet nemcsak a tomista filozófia, hanem több pszichológiai irányzat¹⁰⁶ is állít.

Látható tehát, hogy a jó, a lét, az objektivitás, de legfőképpen az ember kérdésében a disszertáció támaszkodási pontjai körében a természetes erkölcsi törvény (természettörvény, *lex naturalis*) a végső hivatkozási alap. Az a gondolat, hogy létezik valami mindig érvényes, örök erkölcsi normarendszer, ami különbözik az emberi megállapodások által létrejött pozitív törvényektől, már az ókorban jelen volt; a szofisták relativizmusával szembeszálló Szókratész, Platón és Arisztotelész mutatnak rá először. Az erkölcsileg helyes magatartás nem isteni önkény eredményeképpen jön létre, hanem természeténél fogva jó. Magát a természettörvény fogalmát a sztoikusok alkotják meg (Ld. 4. Függelék). A kereszténység a terminológiát az antik bölcselektől veszi át, de a tartalmát önállóan alakítja ki.¹⁰⁷ Részletesen a skolasztikus korban dolgozzák ki az elméletét, Aquinó Szent Tamással kezdve. A polgári humanizmusnak s így a civil gazdaságnak (Bruni, Zamagni [2007]) is hagyománya a természettörvény. Szenttamási hivatkozási szövegét és rá utaló idézeteket ld. a 4. Függelékben. Ezek szerint a (helyes) ész felismeri a kozmosz rendjét irányító örök törvényt (*lex aeterna*), s ezek a felismert normák alkotják a természettörvényt, ami „az örök törvény participálódása az eszes teremtményben” (S.Th. I-II., k. 91, sz.2). Ezek a normák megfelelnek az emberi természetnek. Az emberi természet alapvetően a jó-ra hajlik, Tamás négy hajlamot különböztet meg: hajlam az önfenntartásra, a fajfenntartásra, az igazság keresésére és a társas létre (I.m., I-II., k. 94, sz. 2), e hajlamokra épülnek a természettörvény parancsai.¹⁰⁸ A természettörvény az a mérce, amelyhez – követői szerint – a pozitív, tételes törvényeket mérni kell. A természettörvény-tan a középkor végéig határozta meg az emberi gondolkodást, de a nominalizmussal – ahogy a dolgozat

¹⁰⁵ A lét jó-ságáról ld. még a 2. Függelék

¹⁰⁶ Pl. humanisztikus pszichológia, pozitív pszichológia

¹⁰⁷ Szent Pál a Római levélben utal rá, hogy a pogányok természettől fogva követik az erkölcsi parancsokat, anélkül, hogy tudnának a mózesi törvényről. (Rom 2,14-16, Biblia [2006], p. 1263.)

¹⁰⁸ Tulajdonképpen a Tízparancsolat és az ebből levezethető erkölcsi normák (MTörv 5, 1-22, Biblia [2006], p. 185-186.)

első részében levezettük – megszűnik a metafizikus ill. a kozmikus természetes rend alapján való gondolkodás.

Nemzetközi okmányok, törvényalkotások okán a természettörvény elvei – noha sokszor a klasszikus természetjogétól eltérő tartalommal – többször szóba kerülnek (ld. 4. Függelék), ma az arisztotelianus, tomista filozófiai irányzatok és a keresztény teológia ápolják szellemét.

Arisztotelész boldogság-felfogása és a természettörvényben foglalt hajlamok magukban foglalják azt a dinamizmust, hogy az ember kiteljesedésre, tökéletesedésre vágyik, hogy az emberi cselekedet valamilyen szándékkal történik, s egy célra tör. Ugyanakkor nem minden cél tökéletesíti, teljesíti ki a cselekvőt. Így a tomista etika megkülönbözteti a *valódi jó* és a *látszólagos jó* fogalmát¹⁰⁹ (McInerny [1997], p. 13). Ennek a fogalom-párnak a jó objektivitása mellett van értelme.¹¹⁰

A szándék és a cél megítélése nem ugyanaz a haszonelvűségben és az érényetikában. Amíg az ún. „emberi tettek tényezői” (Balázs [1998]) vagy „emberi cselekedetek struktúrái”¹¹¹ Mill-nél a konzekvencializmust jelentik, vagyis – ahogy a Haszonelvűség c. művében, a fuldokló példájának kapcsán írja – a tett erkölcsi értékét csak a szándék (mit akar a cselekvő) és a cél (kimenet, eredmény) határozza meg, de az „érzület”, a miért, az indíték (motívum) nem, addig Aquinói Szent Tamás maximája az, hogy ahhoz, hogy egy tett jó legyen, minden összetevője (szándék, indíték /motívum, cél, tárgy, körülmények) jó kell, hogy legyen, mert bármilyen hiány erkölcsileg rosszá teszi. Tamás szerint a tett erkölcsi megítélésében számít a motívum is és az eszközök is, amelyeket a cél érdekében felhasználunk.¹¹² Mill csak a cselekvő ember erkölcsiségét tartja megítélhetőnek a motívum alapján, de a tett erkölcsi értékét nem.¹¹³ Ebben áll konzekvencializmusa.¹¹⁴

Végül, a természettörvényben foglalt hajlamokból kiemelünk egyet, a társas létre való hajlamot, és körüljárjuk (Ld. 5. Függelék), mert a disszertáció ill. a benne foglalt érényetikai gazdasági rend egyik alapfogalma a közösségiség, közjó, reciprocitás,

¹⁰⁹ Például tévesen ítéli meg kiteljesedésének célját ill. eszközét az az ember, aki élvezetből, vagy fáradtsága ellen, vagy az elhízás ellen rágyújtana egy cigarettára. (Alford, Naughton [2004], p. 72)

¹¹⁰ A rossz annak a dolognak a hiánya, ami szükséges lenne az emberi kiteljesedéshez. Lehet szabadon, készakarva rosszat választani, de „lehetetlen a rosszat azért választani, mert rossz.” Ez metafizikai ill. pszichológiai szükségzerűség. (Oderberg [2005], p. 40) A rosszat azért választjuk, mert szubjektíve számunkra a választott dolog valami jót hoz, valódit vagy látszólagosat. „Ha tudom is, hogy rosszat választok, végső soron az (igazi vagy hamis) jó miatt választom, amire megpróbálok szert tenni.” (U.o.) Ez a levezetés a metafizikai jó-ság logikájára épül.

¹¹¹ The structure of the human act (McInerny [1997], p. 60-76)

¹¹² „Nem minden hatékony út megfelelő a cél eléréséhez.” (Oderberg [2005], p. 74)

¹¹³ Elválasztja a cselekedet és a motívum (cselekvő) erkölcsiségét, ami lehetetlen.

¹¹⁴ Az itt vázolt megkülönböztetésre a későbbiekben többször hivatkozunk.

kapcsolati javak, kapcsolatban állás, kötődés, önzetlenség, tuizmus, s ha ezek meglétét tapasztaljuk világunkban, egyben utalást is jelentenek a természettörvényre.¹¹⁵

A természettörvényről szóló gondolatsorunk zárásaként idézzük Carl Rogerst, a humanisztikus pszichológia szaktekintélyét, aki pszichoterápiás tapasztalatait így foglalja össze: „az ember lényegénél fogva jó, pozitív értékek és lehetőségek hordozója”¹¹⁶ (Tringer [1992], 9)

2.2.2. Értékrend

Az alternatív (háromdimenziós) erényetikai gazdasági modell megalkotásához szükséges elméleti háttér legfontosabb eleméhez érkeztünk: a „jó”¹¹⁷ (amelyre minden irányul) sajátos szerkezetének megismeréséhez, s a „jó”-k helyes rendjének megállapításához, mert, amint látni fogjuk, paradigma értékű különbség adódik ezen kérdések eltérő értelmezéséből. Az értelmezés az ókor óta folyik, abban – az általunk vizsgált – két fő paradigmában is („haszonközpontú” és „erényetikai”), amelyekről a dolgozat elején szoltunk.

A javak hierarchikus rendjéről már többször szó esett, Arisztotelész a *Nikomakhoszi Etikában* (1098b) kifejti, hogy a jó-k három csoportja (külsők, testiek, lelkiek) közül a legfontosabbak a lelki javak, s a harmadik csoport, a külső javak (pl. hatalom, vagyon, pénz), eszközök a másik kettő eléréséhez¹¹⁸. A külső javak helyezkednek el a hierarchia legalján. Aquinói Szent Tamás átveszi ugyanezt a felosztást, külön kiemelve a külső javak közül a pénz fontosságát, mint eszközt, ami természetétől fogva irányul a másik két csoportra.¹¹⁹

A *Summa Theologiae* (S.Th) első kötetében Tamás a „jó”-król egy másik fajta felosztást ad, amelyik nem hierarchikus, hanem analóg szerkezetű, s fő hipotézisünk igazolásához nagyobb precizitást ad, mint a hierarchikus megközelítés. Ez a felosztás a jó sajátos, metafizikai szerkezetét követi. (Szenttamási hivatkozási szövegét ld. a 6.

¹¹⁵ A másik három alaphajlam körüljárása a jelen munkától eltérő fókuszú dolgozat feladata lenne.

¹¹⁶ A rossz az emberekben védekezésből, belső félelemből fakad, ha empátikusan, elfogadással fordulnak hozzá, „pozitív viszonyulási hajlandóságot” mutatnak legmélyebb rétegeikben. (Tringer [1992], p. 15) Az emberben lévő rossz tehát ennek a fundamentális jónak a megromlása, ami lehet végleges is, de a jó-hoz, mint alaphoz, vissza lehet térni. A keresztény teológia szerint a megváltás tana ennek a visszatérésnek a lehetőségéről tanít, a megváltás megszabadítja az embert az eredeti bűntől.

¹¹⁷ A „jó”, „jó-k”, „javak”, „jóság” fogalmak használata a dolgozatban a (Grétsy, Kemény [2005], p. 272) szerinti útmutatást követi, a „jó-k” többesszámot akkor használjuk, ha a „jó” tágabb és elvontabb értelméről van szó, mintegy filozófiai, etikai kategóriaként használva, a „jó” többesszáma akkor „javak” a dolgozatban, amikor konkrétabb a „jó” használata és szükséglet-kielégítés ételme is van, s a javaknak akkor lesz „jóság” az egyesszáma, amikor közgazdasági értelemről van szó, de a „jóság” használható átvitt értelemben is.

¹¹⁸ Mint említettük, gazdasági szempontból ez a harmadik, a külső javak csoportja jelentős számunkra, ezért a másik két „jó” csoportjának részletes elemzésétől itt eltekintünk.

¹¹⁹ *Summa contra Gentiles* III. 28-31, Aquinói Szent Tamás Kommentárja Arisztotelész *Nikomakhoszi Etikájához*, I. könyv, 12. fejezet; S.Th. I-II. k.2, sz.1; II-II. k.108, sz.4)

Függelékben.) A tisztos jó¹²⁰ (*bonum honestum*), a gyönyörködtes jó (*bonum delectabile*) és a hasznos jó (*bonum utile*) között analóg viszony¹²¹ áll fönn: mindegyik „jó”, de más-más értelemben. A tisztos (erkölcsi) jó-t önmagáért szeretjük, az erénnyel azonosítható, az erkölcs minőségét jelenti. Megfelel az ember eszes természetének. A gyönyörködtes jó kísér, kíséri a cél elérését, mintegy kiegészíti a tisztos jó-t; s az akarat, a „vágyóképeség” megpihen benne. (Pinckaers [2001], p. 423) Nemcsak gyönyört, hanem gyönyörködést, örömet, kellemeset is jelent. A hasznos jó egy másik jó felé vezet, út, segítő a többi jó felé (mint a keserű orvosság vagy a pénz), és eszköz, nem önmagában jó. „A jó fogalma szoros értelemben és *elsősorban* a tisztos (erkölcsi) jóban valósul meg, analogikusan és *másodsorban* a hasznos jóban vagy a gyönyörködtes jóban.” (U.o.) A jó-k átjárják egymást, különböző szempontokat, aspektust jelentenek¹²². Tamás tehát holisztikus megközelítését adja itt a jó-knak.

A jó-k eme hármas felosztása hasonlít Arisztotelész barátság – megközelítéséhez.¹²³ Ezen a szálon továbbmenve Aquinói Szent Tamás a szeretetről szólva annak két fajtáját írja le: *amor concupiscentiae*, a kívánság szeretete, ahol nem önmagáért szeretjük a jót, vagy a másik embert, hanem saját magunkért (vö. bor) ill. *amor amicitiae*, a barátság szeretete, egy jót, egy személyt önmagában, önmagáért szeretünk. Az igazi szeretet az *amor amicitiae*, az *amor concupiscentiae* ennek van alárendelve (I.m. p. 422), mintegy tökéletlen szeretetként. Ugyanis a hasznos jó, mint eszköz, mint ami nem végcél és nem önérték, az *amor concupiscentiae* okozója ill. célja (I.m. p. 424). Tehát, ha a haszon a végcél szerepét kapja, ha a haszonért szeretek, vagyis szeretetem célja a haszon, vagy esetleg valami másért szeretek (pl. az élvezetért, kellemességért), akkor célt tévesztettem, nem tökéletes a szeretetem. A haszonközpontú paradigma és az erényetikai paradigma különbsége világosan megragadható itt.

A paradigmák összehasonlítása szempontjából kiemelt szerepet kap a gyönyörködtes jó is. Arisztotelész írásaiban sokszor fordul elő, hogy a gyönyör a boldogság szerves része, az erény velejárója, a gyönyör teszi teljessé a tevékenységet, élet és öröm egyesülten vezetnek a végső jóhoz. Kihangsúlyozza ugyanakkor, hogy a

¹²⁰ Szokás még erkölcsi jó-nak is nevezni

¹²¹ Analógia: tág hasonlóság, egy központi értelemből nyeri a jelentését a többi értelem: pl. *egészséges* alvás, arcszín, alma, életmód, stb.

¹²² A S. Th. II-II. k.145-ben kifejezetten ezen jók analóg kapcsolatáról, s aspektus-beli különbségéről beszél Tamás. Pl. az erény lehet *bonum utile* (hasznos „jó”), mint eszköz a boldogság eléréséhez, lehet *bonum delectabile* (gyönyörködtes „jó”), mint az erény amely örömet ad, élvezetes, és lehet önérték, *bonum honestum* (erkölcsi, tisztos „jó”) is. Vagy: a kamillavirág lehet egyszerre hasznos és szép, és erényes tett részese, ha pl. kórházba viszem betegnek ajándékba.

¹²³ Haszon alapú, kellemes alapú és erkölcsi barátságok

gyönyör önmagában csak kísérő, alárendeltje az erénynek, nem végcél, nem a legfőbb jó.¹²⁴

A gyönyörködtető jó állhat egyrészt a hasznos jó szintjén, s lehet ugyanakkor az erkölcsi érték (tisztos jó) megnyilvánulása, ill. megjelenhet vele együtt. A gyönyörködtetés magasabb szint, mint az élvezet. A gyönyörködtető jó előfordulhat az erkölcsi nélkül, ekkor a rosszat is kifejezheti. Ugyanakkor ellentétben Arisztotelésszel, Tamás kimondja, hogy az erkölcsi jó nem mindig jár együtt a gyönyörrel, a kellemessel. Az öröm utalhat az erkölcsi jóra, de nem minden erkölcsi jó örömteli. Gondoljunk a vértanúság, önfeláldozás erényeire.¹²⁵

Az ókortól fogva kérdés volt mind a gondolkodók, mind a közemberek részéről, hogy hol van az élvezetnek a helye. A legfőbb jó-e az élvezet, vagy nem?¹²⁶

A két paradigma – a hedonizmus és az eudaimonizmus – a legfőbb jó vonatkozásában végigkísérte az emberiség gondolkodástörténetét, mindkettőnek egyaránt voltak és vannak képviselői. A haszonközpontú paradigma velejárója a hedonista felfogás, az erényetikai paradigma pedig az eudaimonikus (Platón, Arisztotelész) megközelítést vallja magáénak.

Aquinói SzentTamás elismeri az élvezet fontosságát, de nem, mint legfőbb jót, hanem mint kísérőt. „Az embernek joga van élni és cselekedni az élvezet kedvéért, de mindig a tisztos¹²⁷ tetteinek alárendelve, a hiteles emberi kiteljesedés tetteinek alávetve...” (Williams [1974], p. 289) Sokan cselekszenek és kell is cselekedniük az élvezet kedvéért, de soha nem cselekedhetnek egyedül csak az élvezetért. Az élvezetet soha nem lehet megtenni az emberi igyekezet végső céljának, soha nem válhat a végső jó-vá.¹²⁸ A hedonizmusnak (gyönyörnek) jel szerepe van, jelzi, de nem testesíti meg a jó-t.

¹²⁴ Az arisztotelészi és tamási gyönyörködtető jó nem azonos, csak rokon a szépséggel. A szépség létszerű, objektív adottság (az egyik transzcendentális), a tökéletesség kifejezője (Brugger [2005], p. 140-142). A gyönyör viszont nem a saját létét fejezi ki, hanem egy másik lénységnek, ami tőle különböző, a kerete, kísérője, s így kifejezője.

¹²⁵ A szeretet, amely személyek kölcsönös odaadása egymásnak, ha olykor élvezet híján van, mert áldozatvállalás, lemondás, a másikért való szenvedés kíséri éppen, lényegét ettől még nem veszíti el.

¹²⁶ Arisztipposz és Eudoxosz, majd Epikurosz szerint a legfőbb jó az élvezet. (Itt nemcsak a testi élvezetekről van szó, hanem a „magasabb” örömekről is, mint lelki örömek, az erénygyakorlás adta öröm, mint legfőbb cél.) Ez a hedonista doktrína. Ennek a gondolatnak vulgarizált változata az, hogy az érzékek örömkeresése, mint olyan, merítene ki a legfőbb jó fogalmát. Epikurosz, aki betegségben szenvedett élete során, a helyes egyensúlyt kereste az öröm és fájdalom között, a lélek örömet a szenvedés közepette. Tanítása aszketikus program volt, tehát messze állt attól, hogy az érzéki örömkeresést tegye a legfőbb jó helyére. Ennek ellenére Arisztotelész, Platón mégis más paradigmát állítanak: szerintük az élvezet – tágabb értelemben sem –, soha nem tartható a legfőbb jónak az ember életében. Platón nem ítéli el az élvezetet, de csak, mint kísérőt képzel el. Mint az ésszel együtt járó jelenséget, aminél feljebb való az ész. Az élvezet önmagában, egyedül, rombol – állítja. (Williams, [1974])

¹²⁷ A tisztos (erkölcsi) jó-t értjük rajta.

¹²⁸ S.Th. I-II. k.2, sz.6; k.4, sz.2

Tamás tehát elismeri az „örömelvet”¹²⁹ (delectatio principle) de elveti a „csak öröm” elvet (sola delectatio) (I.m. p. 290)

Láthatjuk tehát, hogy az ember önérdekének, értékrendjének paradigma értékű meghatározó tényezője, hogy mit tart a maga számára legfőbb jónak, milyen hierarchikus rendet képeznek benne a számára jó dolgok és eszmék, és milyen rendet alkotnak, hogyan viszonyulnak egymáshoz benne az erkölcsi (tisztos), élvezetes (gyönyörködtető) és hasznos jó-k, amelyek megvalósítására törekszik. Az ember gondolkodását, cselekvését, életmódját meghatározó tényezők ezek, s megalapozzák azt is, hogy milyen lesz az a gazdasági rend, amelynek aktorai a jót valamilyen módon megélő és megvalósító emberek.

2.3. Modernkor – a homo oeconomicus és a homo reciprocans

2.3.1. Emberképek, értékrendek

„A homo oeconomicus, nem szabad elfelejtenünk, benépesíti az ember világát.” (Miller, D.T. [1999], p. 1059)

A modernkor és korunk emberképe, értékrendje, az önérdek kérdése mintegy összesűrítve fejeződik ki a homo oeconomicus fogalmában és a vele kapcsolatos szakirodalmi és laikus gondolatokban.

Ki is valójában a homo oeconomicus? Könyvtárnyi írás dicséri őt és szinte ugyanannyi ítéli el mélységesen, egyesek jó példának tartják racionális viselkedését, mások elborzadnak egoizmusán, van, aki természet-szerűnek ítéli meg jellemét, s van, aki szeretné megnevelni. Megítélése attól függ, hogy melyik paradigmában gondolkodunk róla. Az alternatív irodalomban megjelenik erényetikai párja: a homo reciprocans (Bruni, Zamagni [2007], p. 160). Ebben a részben a modern és mai kor emberképét és értékrendjét az erényetika szemszögéből vázoljuk fel, fókuszálva fő témánkra, az önérdekre.

A modernkor antropológiája gyökeresen megváltozott a középkorhoz képest. Az Arisztotelész és Aquinói Szent Tamás szerint oly fontos ész (racionalitás) más tartalmat kap, s változik a természettörvényből származó természetjog értelme is. Az ész, a tamási „recta ratio” (helyes ész) – amely alkalmazkodik az örök törvényhez, a természettörvényhez, s objektív mércét alkot az ember felett – módosul, s mércének az ember saját szubjektív ítéleteit, akaratát, céljait teszi meg; ésszerű az lesz, ami az ember

¹²⁹ Nem freudi értelemben.

saját önérdékét a leghatékonyabban szolgálja. Tehát a racionalitás az önérdékkövetéssel lesz egyenlő. A modern természetjog is más tartalmat kap, mint a Szókratész által kidolgozott és Platón, Arisztotelész, Aquinói Szent Tamás által továbbfejlesztett klasszikus természetjog. Itt „a ’jó élet’... már nem egy egyetemes érvényű mintához való alkalmazkodást jelent” (Strauss [1999], p. 91), a „jó” cél felé való haladás hangsúlya helyett a „rossz”-tól való menekülés, céltalanság a lényeg, az erényes és a társas lényt megtestesítő ember helyett az erények nélküli, társadalmon kívüli ember lesz a fókusz. (I.m. p. 132-133), akinek természete nem a jó-ra hajlik, hanem a bűnök által meghatározott (Vö. Machiavelli, Mandeville, Hobbes, stb.). A társadalmiság extrinzik, akcidentális és nem lényegi eleme az embernek.

Ez a változás egy bizonyos *redukciót* jelent az emberképben és az emberi értékrendben, ami a gazdaság területén mutatkozik meg leginkább, s amit az élet többi szférájára is kiterjesztenek. A 18-19. századi gazdaságban a piac uralkodó paradigmája az önérdékkövetés és annak realizálása lesz,¹³⁰ a reciprocitás már nem szerves része a piaci magatartásnak, elválik egymástól gazdaság és társadalom, a gazdasági elv lényege az egyenértékek cseréje, a racionális választás elve és a kinyilvánított preferenciák elve lesz,¹³¹ s a racionalitás redukálása önérdékkövető célokra maga után vonja a boldogság és a személy redukcióját is. A boldogság hasznossággá zsugorodik, s az emberi cselekvés lényege pedig a cserére. A személy a másik ember hasznossági függvényének tárgya lesz,¹³² és az emberi természet két lényeges tulajdonságától vonatkoztat el: attól, hogy az ember társas lény az ÉN-TE, a tuizmus perszonalista értelmében, és hogy a szűken vett önérdékkövetésen kívül más motivációi is vannak (vö. a jók rendje: Arisztotelész – anima, Aquinói Szent Tamás – tisztos jó).¹³³

¹³⁰ Vö. ügynök elmélet. „1881-ben Edgeworth kijelentette, hogy a közgazdaságtan első elve, hogy minden ügynököt csak önérdéke hajtja. Ez a nézet az emberről tartós maradt a gazdasági modellekben, és a gazdasági elvet (economic theory) is ez a feltevés befolyásolja nagymértékben”. Ez az absztrakció, hogy a gazdasági modell egoista viselkedésre van alapozva, két önérdékkövető individuum szerződésére, amely az általános jót segíti elő, Herbert Spencer és Henry Sidgwick munkáiban is hangsúlyos. (Sen [1978], p. 25) Adam Smith „láthatatlan kéz” elmélete is ezt támasztja alá akárcsak Mandeville ember- és társadalomképe.

¹³¹ Ezek az elvek a fogyasztó magatartását leíró elvek, az emberi viselkedést a gazdasági racionalitás, még szűkebben: a fogyasztás szférájába szorítják, mintegy „determinált magatartásként ábrázolják”, de egyben általánossá is teszik. (Mátyás [1979], p. 50)

Ugyanakkor tudjuk, hogy a fogyasztói magatartás befolyásolható (pl. marketinggel), így „a fogyasztói szuverenitás eszméje összeomlik” „De ha a fogyasztók vágyai ennyire alakíthatók, miként lehet a fogyasztó magatartására, mint stabil alapra elméleti rendszert építeni? (I.m p. 51)

¹³² Az olyan társadalmakban ahol a magánjóság túlnyomó többségben van a kapcsolati (emberek közti kapcsolatokat elősegítő és megtestesítő) javakkal szemben, az identitás kommunikálása a tárgyakkal folyik. Pl. a szomszéd kapuja előtt álló sportkocsim mondja meg, hogy ki vagyok. (Bruni, L., Zamagni, S. [2007], p. 153)

¹³³ Ez a gazdasági modell a közgazdaságtan pozitivizmusának és értéksemlegességének köszönhető, a kor filozófiáját tükrözi, amelyben a lélek, az erkölcs helyét átveszi a haszon fogalma. Mintha az emberi viselkedés csak preferenciák közti választásokon múlna, s nem lenne „választástól független magyarázata az ember alternatívák iránti attitűdjének.” (Sen [1978], p. 29)

Az ember tehát a redukciós folyamatban – a tisztos, gyönyörködtető, hasznos javak integrációjából – a hasznos jó-k szintjére és halmazába került, a tisztos (erkölcsi) jó szférája sorrendben már nem előzi meg ezt a halmazt, vagyis nincs ember feletti (erkölcsi) érték, a végső cél lemaradt, az ember önmaga eszköze lesz a szubjektív boldogságkeresésben. A redukciós folyamat egyben céltévesztést is jelent. Az ember a végső célt is a hasznos jók szintjének foglyaként a haszon körében keresi, redukálva azt a hasznos (külső) és gyönyörködtető (élvezet) jók világára.¹³⁴ A tamási gondolatkörben eszközként megjelenő hasznos most cél (haszon) lesz.

Hogyan született meg a homo oeconomicus? Két atyát is mondhat magáénak, a közismertebb ős, Adam Smith után John Stuart Mill is megfogalmazta lényegét.¹³⁵ Ezek szerint a homo oeconomicus nem – a társadalmiságát vállaló – teljes ember és emellett elsősorban hatékonyságra tör, vagyis racionális (modern értelemben). Adam Smith-nél hosszabb utat járt be, míg elérte ezt a definíciót. A Smith-re ható filozófusok, gondolkodók között Shaftesbury, Hutcheson és Ferguson kölcsönöz a Smith-i emberképnek az önérdékkövetés mellett altruista, tuista vonásokat és erkölcsi érzelmeket,¹³⁶ de Grotius és Pufendorf, a modern természetjogi felfogás 18. századi képviselői már sugallják Smithnek a *Nemzetek Gazdagságában* megfogalmazott egyik fő tételét: minden cselekvés, amely más számára szükséges, a jótékonykodást kivéve, szerződésen, cserén nyugszik. A csere az emberi természetből fakad, elsődleges hajlam. „A kölyökkutya hízeleg anyjának”, az ember is „mindenféle alázatos és hízeglő figyelmeskedéssel igyekszik megnyerni jóindulatukat” „Add nekem, amire szükségem van és megkapod, ami neked kell.” (Smith, A. [1992], p. 24) Másutt a könyvben az derül ki, hogy az embert leginkább motiváló erő a másik csodálatát, elismerését elnyerni.

Látjuk, hogy a redukciót Adam Smith is elköveti, s világosan felismerhetők ezekben az idézetekben az arisztotelészi „haszonért való barátság” vagy a Szent Tamási amor concupiscentiae¹³⁷ vonásai. Az emberi motivációs rendszerben ezek a cselekvés extrinzik, külső motivációi. A csere tehát a hasznos jó-k szférájában megy végbe,

¹³⁴ Antonio Rosmini, a 19. század civil tradíció olasz filozófusa így ír: „A közgazdászok hibája, hogy az állam minden boldogságát leredukálják a gazdagságra.” A hiba nem abban van, hogy a boldogság helyett a jóléten dolgoznak, hiszen minden rész tudománynak megvannak a határai, hanem abban, hogy „az eszközt (gazdagság) céllá (boldogság) változtatják”. (Rosmini, A. [2003], p. 102, in: Bruni, L., Zamagni, S. [2007], p. 71)

¹³⁵ „[a politikai gazdaságtan] nem az ember természetének teljességét veszi figyelembe, ahogy az a szociális államban kialakul, sem a társadalomban élő ember viselkedésének teljességét. Csak úgy foglalkozik vele, mint egy olyan lényel, aki vagyont kíván birtokolni, és aki képes megítélni azoknak az eszközöknek a relatív hatékonyságát, amelyekkel ez a cél elérhető.” (Mill, J.S. [1836], paragraph 38)

¹³⁶ Az Erkölcsi érzelmek tana még gyökereiben relációs antropológia (Bruni, L., Zamagni, S. [2007], p. 102), a piacon megvalósuló interperszonális kapcsolatok lehetőségével, a liberté, égalité, fraternité elveivel. (U.o.) Smith tehát itt mást nyilvánít ki, mint a szűk, anyagi értelemben vett önérdékkövetést.

¹³⁷ Amely szeretet ugyan, de tökéletlen, hiszen a másikat nem önmagáért, hanem a belőle fakadó haszonért vagy kellemesért szereti. Definíció kérdése, hogy ezt önző magatartásnak nevezzük-e. (Ld. később)

(extrinzik motivációk), a külső javak körében (gazdaság). Az emberi kiteljesedésnek és az embert alkotó jóknak alapszintje ez, amelynek megvan a maga helye és szerepe.¹³⁸ A külső javak világában a csere, a haszonalapú gondolkodás helyénvaló, ha ugyanakkor integrálódik a tisztességes (erkölcsi) jók világával is, ahol a csere, a tisztességes jóban való gyarapodás szintjén, az ingyenesség váltja fel. A két szint kiegészíti egymást, és alapját képezi a gazdaságnak az érényetika paradigmájában. Ugyanakkor a homo oeconomicus ezzel szemben teljességet követel magának redukált és céltévesztett létében,¹³⁹ tévedését a homo reciprocans javíthatja ki.

Önző-e a homo oeconomicus? Az önzés, önszeretet, önérdék fogalmát gyakran szinonimaként, vagy nem pontosan definiálva használják akár szakirodalmi cikkek is. Pedig a szavak mögötti tartalmak itt is paradigma értékű eltéréseket tárnak fel, amelyek témánk szempontjából központi jelentőséggel bírnak.

Arisztotelész kétféle önszeretetet különböztet meg, amelyeket – a tomista etika alapján (McInerney [1997], p. 13) „valódi önszeretetnek” és „látszólagos önszeretetnek” nevezhetünk el.¹⁴⁰ „Az érényes ember törekvését a tökéletességre az önszeretet irányítja” (Nyíri [1994], p. 107), tehát a valódi önszeretet nem önzés, hanem éppen az ellentéte, felismerése az ember valódi önérdékének, azaz igyekezet a kiteljesedésre. Arisztotelész kihangsúlyozza, hogy az igazi önszeretet a mások szeretetét is magába foglalja, már nála is igaz a tétel: „szeresd felebarátodat, mint önmagad”, tehát a másik ember szeretetének mértéke az önszeretet.¹⁴¹ Mások szeretete és az érényes élet, ez önmagam legésszerűbb szeretete. (Baritz, S.L. [2008], p. 3)

¹³⁸ „Ez persze nem zárja ki az önérdék motivációjának döntő jelentőségét és jogosultságát a gazdasági tevékenységben” (Muzslay [1995], p. 43). A piac egyrészt hatékony gazdaság, egyenértékek csereje, másrészt értékteremtés, reciprocitás. (Bruni, Zamagni [2007], p. 164-165) „Azt sem tagadhatjuk, hogy a legfontosabb motiváló erők közé tartozik az öröm meg a saját haszon, s ezek a megfelelő mértékben és helyen jogosultak is.” (Etzioni [1994], p. 125) A homo oeconomicusról szóló elméletek technikai értelemben és mint elvonatkoztatások nem értelmetlenek, s ezek és a haszonelv elsősorban a magánjavak körében megfelelőek. (Sen [1978], p. 30-31) „a magánjavak termelésének és fogyasztásának magyarázatához a haszonelvű keret természetesen érdekes eredményeket szolgáltat.”. (Bruni, Zamagni [2007], p. 153)

¹³⁹ A társadalom ösztönösen bizonyos élet-szférákat szentnek tekint, de ezek profanizálódnak, ha a költség-haszon fogalmával közelítik meg őket. Ilyen a környezetszennyezés eredetileg morálisan elítélendő jellege is. A szennyezési jogok piacának létrejöttével azonban a környezetszennyezés áruvá válik, így nem elítélendő magatartás, hanem érték-semleges üzleti döntés tárgya lesz. (Etzioni [1994], p. 125)

¹⁴⁰ Látszólagosan szeretik magukat ezek az emberek: „s azokat nevezik önzőknek, akik mindig maguknak juttatják a nagyobb részt pénzben, kitüntetésben, testi gyönyörűségben [...] Aki tehát ezekben a dolgokban telhetetlen, az az ember érények vágyainak, általában érényjeinek, s lelke értelmetlen részének akar kedveskedni. (NE 1068b) Valódi önszeretet: „ha valaki abban serénykednék, hogy mindenkinél jobban cselekedje az igazságos tetteket, vagy gyakorolja a mértékletességet s egyéb érényes dolgot, s általában mindig csak az erkölcsi szépet iparkodnék a magáévá tenni, az ilyen embert senki sem nevezné önzőnek, s nem is róná meg. Pedig az ilyen embert sokkal inkább tarthatjuk a maga barátjának” (U.o.)

¹⁴¹ Az önszeretet lexikonbeli meghatározása is ezt a vonást emeli ki: „megköveteli a felebaráti szeretetet”, „az ember csak akkor képes másokat szeretni, ha magát el tudja fogadni”, „Az önszeretet, mint egoizmus negatívan értékelendő” (Brugger [2005], p. 333)

Ezzel szemben áll az önszeretetnek az az egészen más felfogása, hogy minél több szeretetet adok a külvilág felé, annál kevesebb marad nekem, vagyis, ha szeretek, csökken az önszeretetem. Hogyan különbözhetnek ennyire az önszeretetről való felfogások? Itt is annak a folyamatnak vagyunk a tanúi, amelyet már eddig az emberkép és értékrend kapcsán vázoltunk, s amelyet Kenneth Lux „az értékek átrendeződésének” hív (Lux [1990], p. 92, in: Kocsis [1999], p. 24). „A problémák fő okát az ember *önérdekéről alkotott felfogásának megváltozásában* kell keresni, miszerint az már nem a kiteljesedésre törekvést, hanem az anyagi értelemben vett önzést foglalja magában.” (Uo.) Hogyan változott meg tehát az önérdek tartalma?

„Az utolsó háromszáz évben az *önérdek fogalma* egyre gyorsabb ütemben szűkült le, mindaddig, amíg fel nem vette a spinozai értelemmel majdnem teljesen ellentétes jelentést. *Azonossá vált az önzés fogalmával*, a materiális gyarapodásban, hatalomban és sikerben megtestesülő érdekekkel; és ahelyett, hogy az erény szinonimájává vált volna, az önérdek fogalmának leigázása az etika egyik parancsává vált. Ezt az értékvesztést az tette lehetővé, hogy *az objektivista önérdek megközelítést a helytelen szubjektivista megközelítés váltotta fel*. Az önérdek már nem az emberi természet és szükségletek alapján lett meghatározva ... amit az ember úgy érez, hogy az az ő érdekét jelenti, szükségszerűen az az ő valós önérdeke.” (Fromm [1975], p. 20-21)

Spinoza a természettörvény alapján határozza meg az önérdeket. Az ember saját érdeke az, hogy „fenntartsa magát, vagyis belső lehetőségeit felismerje, vagyis hogy minél több erénnyel bírjon”. Az önérdeknek ez a fogalma objektivista, mert „abban az értelemben van megfogalmazva, hogy objektíven mi az emberi természet. Az embernek csak egy igazi érdeke van, mégpedig lehetőségeinek, és önmagának, mint emberi lénynek a teljes kifejlődése”. (I.m. p. 20.) Mint láttuk, ez az önszeretet lényege is. Erich Fromm nem is az önzésben látja a fő problémát, hanem abban, hogy az emberek „nem törődnek eleget a valós énjükkel”, s „nem szeretik magukat.” (I.m. p. 23)

Az önérdeknek tehát két fontos fogalmát ismertük meg. Az *objektivista önérdeket*, amihez a *valódi önszeretet* társul, s az ilyenekkel rendelkező ember „*valódi önérdekét követő*” személy; és megismertük a *szubjektivista önérdeket*, amelynek párja a *látszólagos önszeretet*, s aki ezekkel rendelkezik, „*látszólagos önérdekét követő*” *individuum*. A két fogalomrendszer az önérdekről és önszeretetről két eltérő paradigmát takar.

A civil gazdaságban az önérdek „nem a bűnhöz kötődik”, hanem mások érdekeihez, a közjóhoz, az ember *valódi szükségleteiben, önérdekében a mások jóllétének az akarása is benne van*. Az angolszász modern politikai közgazdaságtan és

az olasz civil közgazdaságtan együtt születik az individualista modern tradícióval, de ekkor még az önérdék kompatibilis mások érdekeivel, a jóakarat harmonizál az önérdékekkel, az [objektivista – BSL.] önérdék formálja meg a közérdeket. (Bruni, Zamagni [2007], p. 69)

Az *objektív önérdék* fogalmát tehát így *definiálhatjuk*: az ember, valódi érdekét felismerve, a valódi önszeretet alapján cél-orientált, természete szerinti kiteljesedésre tör az erények által az erkölcsi javak szférájában is, s valódi szükségleteiben mások jóllétének az akarása is benne van.

A *szubjektív önérdék definíciója*: a látszólagos önszeretet alapján az ember önmaga és saját érdekének középpontba helyezése, a hasznos javak körében való kizárólagos mozgás, a haszonért való barátság gondolkodásmódja.

Ezek után, mi a helyzet a homo oeconomicus önzésével? Az alternatív szakirodalom számos szaktekintélyének tollából nyomatékosan hangzik az ítélet: „a homo oeconomicus, sőt, a közgazdaságtan maga, egoista, per se.”¹⁴² Pedig eddig annyit tudtunk meg a homo oeconomicusról, hogy redukcionista, célt tévesztett, és valójában nem szereti önmagát. Mielőtt jelen munkában is ítéletet mondanánk a homo oeconomicus önzéséről, érdemes megnézni, hogyan definiálja a szakirodalom az önzést. *Magyar Értelmező Kéziszótár [2006]*: „Önző: Csak a maga érdekeit tekintő, azt mindenáron érvényesítő ill. ilyenre jellemző.” „Önzősködik: Csapatjátékban az összjáték rovására egyéni megoldásokat erőltet.” *Erich Fromm*: „Az önző embert kizárólag önmaga érdekli, mindent önmagának akar, nem érez örömet, ha ad, csak ha kap... hiányzik belőle mások szükségleteinek a figyelembevétele, valamint a mások méltósága és integritása iránti tisztelet. Nem lát semmit, csak önmagát, abból a szempontból ítél meg mindent, hogy az mennyire hasznos számára; alapvetően képtelen szeretni.” „Szükségszerűen boldogtalan.” (Fromm, E. [1975], p. 18)

Amint az első fejezetben kifejtettük, a klasszikus haszonelv nem egoista, s később levezettük, hogy a haszon alapú gondolkodásnak, bizonyos feltételek mellett, helye és szerepe van a gazdasági életben, az egoizmusnak viszont nincsen. A most leírt önzés-definíciók sem „húzhatók rá” a szubjektivista (látszólagos) önérdékre maradéktalanul, hiszen a haszon által motivált emberek sem biztos, hogy e szerint az önzés-meghatározás szerint viselkednek minden helyzetben. Ugyanakkor jobban rámutatnak az önzésre, mint az objektivista önérdék által motiváltak, mert szeretetük, céltételezésük és értékrendjük tökéletlen, inkább külsődlegesen (extrinzik) mind

¹⁴² Nézetek vallják, „hogy a gazdasági tevékenység lényegében ön-központú, és önzően motivált, [...] a gazdasági emberek világát egocentrikus és hedonista motívumok mozgatják.” (Kirzner [1976]) [A piacgazdaság] „egyedül az önzés elvén nyugvó paradigma.” (Etzioni [1994], p. 122) „...tagadják az egyre inkább terjedő nézetet, hogy az emberi viselkedés a szűk értelemben vett önérdéken [önzésen – B.S.L.] alapszik”. (Mansbridge [1990], p. ix)

belsőleg (intrinzik) motiváltak. Ezért jogos rájuk a jelző: „boldogtalan” (mert nem az objektív értékrend, a jó-k hármass felosztása és a – látszólagos helyett – valódi javak, célok mentén keresik a boldogságot), „nem tud szeretni” (legalábbis tökéletlen a szeretetük, mert az amor concupiscentiae és a haszon alapú ill. kellemes alapú barátság jelmező rájuk), „céltevesztett” (mert rész-célokat tesznek meg végső, egyetemes célnak). A homo oeconomicus elsődleges jellemezője tehát nem az egoizmus,¹⁴³ de korunkban, mint a klasszikus haszonelv „deriváltjainak” korában, eleget tesz ennek a tulajdonságnak is.¹⁴⁴

Miller [1999] szerint nemcsak a neoklasszikus közgazdaságtan írja le úgy az ember imidzsét, mint alapvetően önérdékkövetőt – s itt az önérdékkövetésen egoizmust ért – hanem más viselkedés elméletek is (evolúcióbiológia, behaviorizmus, pszichoanalitikus elmélet, stb.). Egy sor intézmény és norma, sőt kulturális hatások sugallják manapság, hogy az ember alapvető természete az önérdék (önzés); az emberek ma úgy kezelik az önérdékkövetést helyesebben az önzést, mint természettörvényt, s azt hiszik, nem szabad megszegniük. Önbeteljesítő jóslatnak vagyunk tanúi: a világméretű önzés táplálói (marketing, média, szakirodalom, tudományágak, stb.) az embert „önző állattá” („self seeking animal”, Sen [1978], p. 29) degradálják, aki igyekszik megfelelni ennek a képnek. Pedig Etzioni [1994] olyan empirikus potyautas-kísérletről ad hírt, amelyben a kísérleti személyek többsége 12 kísérletből 11-ben nem bliccelt, a rendelkezésükre álló pénz 40-60%-át közcélokra fordították (közös kasszába tették). Tehát bármennyire igyekszik is a korszellem még jobban leredukálni a homo oeconomicust, a természettörvény utat tör magának, az emberi természetet nem lehet végérvényesen megváltoztatni, a homo reciprocans ma is élő és a világban kovászként működő valóság. Zamagniék reményei szerint a Gresham-törvény fordítottja megy végbe környezetükben: a jó pénz legyőzi a rosszat. (Bruni, Zamagni [2007], p. 191)

A homo reciprocans alapvető tulajdonsága a reciprocitás, a kölcsönösség, amely nem más, mint önkéntes, szabad, kétoldalú transzferek sorozata, összekapcsolva két (vagy több) alapvetően egyenlő ember között. Nincsen feltételelenséghez és külső tekintélyhez kötve, mint a szerződéses kapcsolat, de csak akkor tudom elérni a célokat, ha a másik fél önként válaszol. (feltételes feltételnélküliség). Így a tranzakciónkban

¹⁴³ Kocsis Tamás így fogalmazza ezt meg: „Smith tehát lényegében ’csak’ azért hibáztatható, hogy kiengedte a szellemet a palackból.” (Kocsis [1999], p. 28) A problémák csak később, a gazdaság elhatalmasodásával, a gazdaságkór [Czakó] és gazdaságkór [Kindler] megjelenésével mutatkoztak meg.

¹⁴⁴ Többek között John Kavanaugh [2003] és Tim Kasser [2005] a fogyasztói társadalom és az anyagiasság ismérvei kapcsán a homo oeconomicus masszív egoista vonásait mutatják be. Jane Mansbridge ([1990], p. ix.) bevezeti a szűk értelemben vett (narrow) önérdék fogalmát, amely az önzést jelenti, de amely szerinte egysíkúan nem jellemzi az embert, mert helye van benne a helyesen értelmezett önérdéknek is (mixed motives). Ennek szimbóluma: az ithacai farmerek őrzés nélkül az út menti asztalra kitett terményei, s mellettük a szűk szájú, asztalra szíjazott kassza.

nagylelkűség, jóakarát, testvériség, összhang, pro-szociális viselkedés van jelen, vagyis a hasznos jó-k halmazán felül a tisztas/erkölcsi jó-k körében is mozgunk. Alapvetően belsőleg (intrinzik) motivált a cselekvésünk. Fogolydilemma helyzetben a homo reciprocans-ok kooperálnak, mert feltételezik egymás pozitív attitűdjeit (I.m. p. 167-170). A piacon való fellépésükkor nemcsak preferenciáikat veszik figyelembe, hanem szociális normák alapján is döntenek, szerintük a piac társadalmi kötelékek – a reciprocitás, bizalom, összhang, kölcsönösen előnyös, win-win kapcsolatok – helye is. Így a tranzakciók nem személytelen, instrumentális racionalitáson alapulnának, a cserék nem anonim, imperszonális aktusok, hanem a személyesség és emberi kiteljesedés helye lenne a piac(gazdaság) (is) (I.m. p. 164-166). Az ilyen piacgazdaságban (emberközpontú gazdaság / humanizing economy) mindkét elvre szükség van: az egyenértékek cseréjére, kiegészítve a reciprocitás elvével. Itt megvalósul a civil gazdaság törekvése, a köz-jóllét (public happiness), amelyet a valódi (objektivist) önértékeket követő emberek önértékkövetése ér el, s a gazdaság eszköz a közjó megvalósulásában.¹⁴⁵

Míg Smith-nél a közjót az emberek nem akarják szándékosan létrehozni, az ő szándékuk a saját érdek támogatása, s a megoldás a láthatatlan kéz, addig Genovesi szerint az erényes ember szándékosan tör a közjóra. Smith szerint az emberek motivációja nem hajlik a közjó felé, Genovesi – és a civil és keresztény tradíció – szerint az embernek elsődleges hajlama a közösség, a közjó felé mutatkozik meg.¹⁴⁶

Mi tehát a közjó? Szakirodalmi cikkek tízezrei foglalkoznak ezzel a témával, a legkülönbözőbb tárgykörökben találunk rá a katalógusokban. A közjó meghatározását a legtalálhatóbban az Alford – Naughton szerzőpáros fogalmazza meg. „Hagyományosan az – egy közösség által elérhető – emberi kiteljesedést tekintjük közjónak, amelyben az adott közösség minden tagja osztozik nemcsak együttesen, hanem külön – külön személy szerint is.” (Alford, Naughton [2004], p. 55). Vállalati szinten: „Így csakis ’a személyiség teljes fejlődése’ lehet a vállalat legkiemelkedőbb, ezért irányadó célja.”

¹⁴⁵ Muratori, L.A. olasz civil 18. századi történész Happy Christianity [Cristianesimo felice] c. könyvében azt olvashatjuk, hogy az ember boldogságának, amely a közjóllétet alkotja, ezek az összetevői: jól szabályozott szabadság, elegendő élelem, ruha, szállás, ellátás, nyilvános béke, a lélek nyugalma. Nincs boldogság a társadalmon kívül, nincs társadalom a közjó szándékos szeretete nélkül. Boldogság és közjó ez a végső cél, mindenki boldogsága. (Muratori [1824 (1743)], p. 175, in: Bruni, Zamagni [2007], p. 74)

¹⁴⁶ „Bármely tag természeténél fogva szereti jobban az egész közös javát, mint a maga részleges és privát javát. Ez világosan kitűnik a dolgok természetéből, hiszen bármely tag *elsődleges hajlama* az egész érdekében cselekvés” (S.Th. II-II. k.114, sz.1, ad2). Valerius Maximus mondta: „a rómaiak inkább lennének szegények egy gazdag birodalomban, mint gazdagok egy szegény birodalomban.” (I.m. k. 47, sz.10). „Elítélhető viselkedésű és szkeptikus emberek is hajlandók meghalni hazájukért, sőt annak pótlékáért is, mint egy bűnbanda.” (Simon, Y. [1951], p. 50). Charles Taylor, a kommunitarizmus képviselője szerint pedig a szabad egyének nem valamiféle természeti állapotban születnek, a társadalmon kívül, hanem a társadalom termékei, amit kötelesek fenntartani, ha létezni akarnak. Hiszen e-nélkül az egyén nem tudna létezni. (Taylor [1985])

„[...] a közjó – szervezeti összefüggésben – nem más, mint *munkálkodás mindazon javakért, amelyek a szervezetben megvalósuló teljes emberi fejlődéshez szükségesek, a javak fontossági sorrendjét folyamatosan szem előtt tartva.*”¹⁴⁷(I.m. p. 59). A vállalati, közösségi élet során kommunióra jutnak az emberek, „s nem csupán szerződések vagy kölcsönösen hasznosító csereügyletek révén kerülnek kapcsolatba egymással.” A kommunió jelei: bizalom, szolidaritás, igazságosság, türelem; a munkaközösségek ismérvei ezek. Ezekben az egész személyiség kibontakozik”. (I.m. p. 70)

Láthatjuk tehát, hogy a közjó fogalma magában foglalja az ember / személy teljességét: a hasznos jó-k (csereügyletek, szerződések) körén túl jelen van a tisztas / erkölcsi jó-k szférája is (a kommunió jelei), és az öröm (gyönyörködtető jó), amely a közösségben megvalósuló jó élet kísérője.¹⁴⁸

Végére értünk az önérdékről, vagyis a gazdaság alappilléreiről, az emberről szóló fejezetnek, akit az erényetika szempontjából mutattunk be, a gyökerektől kezdve; így álljon itt egy „erényetikai emberről” (*homo reciprocans*) és „haszonközpontú emberről” (*homo oeconomicus*) szóló összefoglaló definíció az eddigi ismereteink szerint.

Az „erényetikai ember”, *homo reciprocans* – az ész használata révén felismerve az objektív „jó”-t, igyekszik szert tenni az erkölcsi, észbeli erényekre; és ezek által egy cél felé törekedve, szabad akarattal, a természete szerinti kiteljesedést szeretné elérni. A kiteljesedés az objektív értékrend logikájában történik, a hasznos „jó”-k, gyönyörködtető „jó”-k és az erkölcsi „jó”-k szférájában, melyek közül a legfőbb az erkölcsi „jó”. Tetteinek erkölcsi értékét a tett szándéka, indítéka, célja, tárgya és körülményei határozzák meg. Természetes hajlama van a társas létre, amely közösségiségében, a kölcsönösség (reciprocitás) gyakorlásában, a közjó megvalósításában mutatkozik meg, a valódi önszeretet, az erkölcsi barátság, az *amor amicitiae*, és a tuizmus alapján. Inkább a belső (intrinzik) motivációk jellemzőek rá. Gazdasági cselekvésbe az objektív önérdék alapján lép, amely által megvalósítja a háromdimenziós gazdasági rendet.

¹⁴⁷ Tehát a közjó által megvalósuló emberi kiteljesedés az objektív értékrend, a jó-k analogikus rendjének logikájában történik.

¹⁴⁸ Az Igazságosság és Béke Pápai Tanácsa [2007] által kiadott Kompendium az Egyház társadalmi tanításáról kiemeli a közjónak az erkölccsel való kapcsolatát. 164. pont.: „A közjó az erkölcsi jó társadalmi, közösségi dimenziójaként fogható fel” (p. 99.). 167. pont.: „A közjó az ember legmagasabb rendű hajlamainak felel meg” (p.100). 165. pont: A közjó elsődleges célja: minden ember és az egész ember java. Az ember lényege a másokkal és másokért való létezés, csak így találja meg teljességét. (p. 99.)

A közjóért való igyekezet feladatokat is állít az ember elé (166. pont.: „a közjó követelményei”); mint elkötelezettség a békére, a szilárd jogrendre, és emberi jogok védelmére (élelmezés, lakás, munka, oktatás, kultúrához való hozzáférés, közlekedés, egészség, szabad információáramlás, vallásszabadság), a környezet védelmére (II. János Pál pápa a klímát az egyetemes közjó részének deklarálta), a jövő nemzedékek közjávára és az ezekért való nemzetközi együttműködésre. (p. 99)

A „haszonközpontú ember”, *homo oeconomicus* saját szubjektív céljainak kielégítésére törekszik, a saját haszon maximalizálásának elve alapján, emberi kapcsolatai a haszonért való barátság, az amor concupiscentiae, s a non tuizmus elvei szerint alakulnak. Az anyagi és anyagi jellegű javak, vagyis a hasznos javak szférájában mozog, céljai és boldogsága (hedonizmus) is itt található. Tetteinek erkölcsi minőségét a konzekvencializmus alapján a tett szándéka és kimenetele határozza meg. Inkább a külsődleges (extrinzik) motivációk jellemzőek rá. Gazdasági cselekvésbe a szubjektív önérdék alapján lép, amely által megvalósítja a kétdimenziós gazdasági rendet.

A következő részben a háromdimenziós gazdasági rend előkészítése és leírása következik.

3. Gazdasági rend és profit

„A domináns gazdasági kultúra mögé nézve azt is észrevesszük, amit a civil közgazdász és humanista olyan jól tudott, hogy a tartós gazdasági tevékenységek (pl. a cégek tevékenysége) nem lehetnek csupán érdekek összegének eredői, hanem megkívánják a kölcsönösséget.” (Bruni, Zamagni [2007], p. 170)

3.1. A harmadik dimenzió felé: makroszintű alapvetések

Az eddigiekben az ember és a gazdasági rend kapcsolatának vizsgálata során az embert jártuk körül; ebben a fejezetben a disszertáció fő hipotézisei¹⁴⁹ alapján a gazdasági rend és profit szemszögéből vizsgáljuk a kapcsolatot, makro és mikro szinten.

Pontosítjuk most az értekezés elején megadott definíciókat. Makroszintű gazdasági renden itt olyan specifikus jelenségeket értünk, amelyek kapcsolódnak a „gazdasági elv” (a Coase-i economic theory) fogalmához. Ilyenek az oikonomia és a krematisztika fogalmai, a pénz, kamat, profit, kereskedelem, piac szemlélete, helye, rangsora az arisztotelészi, szenttamási, skolasztikus és civil elvek alapján. Mikroszintű gazdasági rend alatt pedig itt a szervezetelmélethez (organization theory), a vállalatelmélethez (theory of the firm) és a cselekvésemélethez (action theory) kapcsolódva a vállalati közjó modell, a „jó”-k rendje a szervezetben, a szervezeti motivációs rendszerek és az etikai értékek tárgyalására kerül sor. Ezek elemzésével az elmélet szintjén láthatóan megragadható az emberi értékrend és a gazdasági rend

¹⁴⁹Fő hipotéziseink: 1. Más – a jelenlegi paradigmától különböző – emberi értékrend más – a jelenlegi főáramtól különböző – gazdasági renddel és profit szemlélettel 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

egymásra épülése, összefüggése. Az elemzés során a profitra utaló gondolatok implicite is többször megmutatkoznak.

A gazdasági rend emberi értékrenddel való összefüggésének vizsgálatát – a dolgozat elején már említett – arisztotelészi fogalmak: az „oikonomia” és a „krematisztika” elemzésével kezdjük.

Arisztotelész szerint a vagyonszerzés segédtudománya a család kormányzásának. „A gazdagság nem egyéb, mint a családi és állami élet vagyoni eszközeinek a sokasága”, s mint eszköz, nem lehet végtelen (Arisztotelész [1994], 1256b). „Van aztán a vagyonszerzésnek egy másik fajtája, melyet, és pedig joggal, pénzkeresésnek nevezünk, ez az, ami azt a látszatot kelti, hogy a gazdagságnak és a vagyonnak nincs határa” (Arisztotelész [1994], 1257a). Az első idézet az oikonomiára utal, amely a háztartás művészete mellett a család, közösség, városállam fenntartását is jelenti azok minden tagjának figyelembevételével, hosszú távon gondolkodva. Az oikonomia a természet szerinti, természetes gazdagságot testesíti meg, mert a helyén van: a külső javak, ill. a hasznos javak halmazában, az erkölcsi (tisztos) jó mögött, az által keretezve, eszköz szerepben. A használati érték a jellemző rá. A használati értékben értelmezett *konkrét* szükséglet-kielégítési cél (pl. a ház ellátása) határt szab neki, s ha a szükséglet telítődik, további felhalmozásra, szerzésre már nincsen szükség. Az emberi motívumok szintjén az oikonomia jelenségét így írhatjuk le: van egy konkrét szándék (indíték ill. motívum is), benne egy konkrét cél, s a cél elérésének adott a konkrét útja; mindezek adják meg az oikonomia szellemében való gazdálkodást.

Ezzel szemben a krematisztika – ami a kiskereskedelem és a pénzkeresés tudománya –, ha a helyén van, akkor másodlagos az oikonomiához képest, annak eszközként való kiszolgálója;¹⁵⁰ de ha céllá válik, s elkülönül az oikonomia használati érték és konkrét cél jellegétől, akkor a rövid-távú, korlátlan felhalmozás és haszonmaximalizálás főszereplőjévé, s mint ilyen természetellenessé válik. Ugyanis a csereértéknek, amely jellemzi, nincs fizikai korlátja, mint a használati értéknek, a krematisztika nem ismer határt. Motivációs szinten a konzekvencializmus jellemzi: a következmény, az eredmény az, ami számít; de a konkrét indíték,¹⁵¹ s benne a konkrét cél, ami természetes korlátot szabna neki,¹⁵² s az eredmény elérésének útja, eszközei, lényegtelenek számára, tehát öncélú. (Itt válik láthatóvá az „emberi tettek

¹⁵⁰ Aquinói Szent Tamás is jó-nak tartja a pénzt, amennyiben a javak hierarchiájának utolsó helyén áll, amennyiben eszköz és amennyiben rajta kívül álló, más célokat szolgál.

¹⁵¹ Mill „érzület”-nek nevezi, ami a tett miértjét, okát adja meg, de nem határozza meg a tett erkölcsi értékét szerinte.

¹⁵² Később látni fogjuk, hogy az eredmény, kimenet (outcome) és a cél (end) között lényegi különbség van. (Zamagni [2007], p. 146-147)

tényezőinek¹⁵³, tomista és haszonelvű szemlélete közötti különbség az oikonomia és krematisztika gondolkodásmódjában.)

Mindkét gazdálkodási módra jellemző tevékenység a csere ill. a kereskedelem. Arisztotelész a csere két típusát különbözteti meg: 1. az oikonomiának alárendelve használati értékek cseréje, tehát búzáért bort (Á-Á),¹⁵⁴ aminek célja a konkrét szükséglet-kielégítés, a háztartásnak hiányzó dolog beszerzése.¹⁵⁵ Ide tartozik az Á-P-Á típusú csere is: házért pénzt, s pénzért cipőt, amelyben időben a két tranzakció elkülönül,¹⁵⁶ és ez teret nyit a csere másik típusának, a 2. „pénzteremtés” (P-P’, P-Á-P’)¹⁵⁷ útjának. Ezt a cserét, s ennek „legtermészetellenesebb” módját, az uzsorát Arisztotelész elítélte,¹⁵⁸ mert, ahogy az első módnak konkrét célja és korlátja volt, a krematisztikus cserének viszont egyetlen – nem konkrét – célja (eredménye, kimenete) a pénz korlátlan felhalmozása. A P-P’, P-Á-P’ típusú csere – módosított, az oikonomiához közeli tartalommal – a 15. században a ferences rend „gazdasági elvének” (Montes Pietatis) megjelenésével válik természetessé (ld. később).

A modernkor már elemzett redukcionista gondolkodását „krematisztikus fordulatnak” is szokás nevezni, amelyre jellemző többek között a gazdaság (ökonómia) és a krematisztikus módon való gazdasági növekedés azonosítása is. (Cruz, et al [2009], p. 2022). A szubjektív közgazdaságtannal kezdődő és a 20. század végére kifejlődő „gazdaságkor”-ra és „gazdaságkór”-ra a krematisztika a jellemző. „A Wall Street a krematisztika legtisztább válfaja mellett kötelezte el magát”. (Daly, Cobb [1989], p. 241.)

Platónról¹⁵⁹ a ferences gazdasági elv 15. századi megjelenéséig bizonyos fejlődés figyelhető meg a gondolkodók pénz-, kereskedelem-, és nyereség-felfogásában, ahol Aquinói Szent Tamás nézetei átmenetet képviselnek.¹⁶⁰ Tamás is az arisztotelészi

¹⁵³ A morális teológia szóhasználata az emberi cselekedetek összetevőinek vizsgálatakor (Balázs [1998], p. 18-25.). McNerny „az emberi cselekedet szerkezetének (structure of the human act) nevezi (McNerny [1997], p. 60-76)

¹⁵⁴ Ez a jelölésrendszer Karl Marx-tól származik, a Tőke Első kötetéből, (1. könyv) (Marx [1955], p. 105-160), s a használati érték, csereérték témájáról ld. még Herman Daly: *Beyond Growth* c. művének 1. fejezetét. (Daly [1996], p. 31-44)

¹⁵⁵ Arisztotelész és Tamás is az önellátást, ill. az egyszerű újratermelést tartották ideálisnak, ezért a csere ill. a kereskedelem is ezt az állapotot van hivatva fenntartani.

¹⁵⁶ Földrajzi távolságok, szükségletek időbeli különbözősége hozza létre a cserének ezt a módját ill. a kereskedelmet.

¹⁵⁷ A P’ annyit jelent, hogy a pénz egy ΔP növekménnyel realizálódik a csereaktus végén. (Marx [1955], p. 146. Vö. tőkeképződés)

¹⁵⁸ Mert megakadályozza az erény kialakulását, erkölcsileg káros, nem a helyes életre motivál, bomlasztja a közösséget, vagyoni differenciákat okoz. (Bodai [2006], p. 23)

¹⁵⁹ Platón számára a pénz csak eszköz, jelkép, szigorúan a szükséglet kielégítésre szorítkozik. Platón tiltja a pénz felhalmozását, a kiskereskedelmet, szabad ember nem folytathat pénzkereső üzleti tevékenységet. (Bodai [2006], p. 14-15)

¹⁶⁰ Tamás korában, a 13., 14. században már beszélhetünk a kereskedelem, áru-pénzforgalom kibontakozásáról, de a ferences intézmény – Montes Pietatis – megszületése a kapitalizmus kifejtettebb szakaszában történt meg, ezért követi finomítottabb elmélet a gyakorlati történéseket.

oikonomia helyességét vallja: a csere az Á-Á, Á-P-Á képletben elfogadható, de a P-Á-P', P-P' kereskedés, ha korlátlan haszonszerzés a célja, akkor mohóságból, nyereségvágyból történik, s elítélendő.¹⁶¹ „Ugyanakkor a nyereség, amely célja a kereskedelemnek, nem jelent bűnös vagy érényellenes dolgot, mert semmi nem akadályozza meg, hogy valamilyen szükséges, sőt érényes célra irányuljon; így a kereskedelem törvényessé válik.” (S.Th. II-II. k.77, sz.4) Ilyen cél pl. a mérsékelt nyereség, hogy a kereskedéssel a háztartást tartsa fenn, vagy segítse a rászorulókat, vagy az országát segítse, tehát a nyereséget ne célként keresse, hanem mint fizetséget a munkájáért. (Uo.) Tamás pénzfelfogása ugyanakkor hasonló Platónéhoz, az ókori legalista pénzelmélethez kapcsolódik, amely a pénzt nem tartotta árunak, csak jelnek, amelynek értékét törvény vagy uralkodói rendelet határozza meg. Így Tamás is a pénznek csak a csereeszköz funkcióját ismeri el. A kamatot helyteleníti, mert az ember azt adja el, ami nem létezik – hiszen jel –, így igazságtalanság, egyenlőtlenség keletkezik a cserében (S.Th. II-II. k.78, sz.1), s szerinte itt is a cél csupán a korlátlan pénzfelhalmozás. Tamás még nem tesz különbséget a kamat és az uzsora között, így azt vallja, uzsorát adni nem helyes, de felvenni, ha szükséglet kielégítésre használják fel, lehetséges. (I.m. sz.4) Itt is az elvi különbség az, hogy ha konkrét célja – más, mint önmaga felhalmozása – van a nyereségnek, akkor korlátja is van és akkor jogos, de ha öncéllá válik, más paradigmát képvisel. Megfigyelhetjük akár Arisztotelésznél, akár Tamásnál, hogy a nyereség témájának kulcsa a nyereség (profit) eszköz- vagy cél szerepe. Ha hasznos jószágként az eszköz szerepében, vagyis a helyén segíti elő más cél (konkrét cél, amely a tisztas/erkölcsi jók szférájába esik ill. ezek támogatják) létrejöttét, akkor gondolkodóink szerint helyénvaló, vagyis „jó” a nyereség, ha viszont helyet, szerepet és célt téveszt, akkor a „turpitude” minősítés illeti meg. Mint látjuk tehát, Tamás elválasztja a pénzszerezést (pecuniativa) a pénzhasználattól (economica) és a *pénzszerezésnek szigorúan eszköz szerepet ad és alárendeli a pénzhasználatnak*. Pénz és gazdagság – eszközök. „Azok, akik az élethez szükséges dolgokban bővelkednek, gazdagabbak, mint akik csupán pénzben bővelkednek.” (Jarrett [2007], p. 154). Azt is láthatjuk, hogy a középkori ember számára a kereskedelem igazolása a *kereskedő szándékában* található (I.m. p. 15.), hiszen paradigma értékű különbség van a korlátlan nyereségvágy szándékából (vö. turpitude, krematisztika) vagy egy „jó” szándékú szükséglet-kielégítés céljából (vö. oikonomia) űzött kereskedelmi tevékenység között, amelynek eszköze a nyereség. A 14. és a 15. század fordulóján élt domonkos szerzetes, Firenzei Szent Antonin „Summa Moralis” című művében így fogalmazza ezt meg: „A nyereség célja, hogy vele az ember magának vagy másnak juttasson, állapotuk szerint.

¹⁶¹ Tamás a „turpitude” (ravaszság, körmönfontosság, rútság, csúnyaság) szóval jelöli a haszon öncélú felhalmozását. (S. Th. II-II. k.77, sz.4.)

A juttatás célja magának vagy másnak, hogy erényesen tudjanak élni. Az erényes élet célja az örök dicsőség megszerzése.” (San Antonino [1740]: Summa Moralis, 4. kötet, Verona, I.i, 3, iii., p. 34) In: Jarrett [2004], p. 61) Firenzei Szent Antonin a jó kereskedelem védelmén dolgozott, s mint látjuk, a profit és az örök dicsőség közti kapcsolatot nem tartotta lehetetlennek. Ezt a szellemet fejezi ki Aquinói Szent Tamás közgazdasági tanításának summázata, amely nem más, mint „az emberi cselekvésnek, amely magában foglalja a gazdagságot, szervezése egy fajta alázatosságba (lowliness)” (Franks [2009], p. 183). S a gazda(g)ság helyéről: „a csereérték körforgásának törvényei nem tudják korlátozni a tágabb természeti rendet, amely meghaladja és körülveszi azokat.” (Uo.)

Tamás nézeteit mintegy 200 évvel később fejleszti tovább a skolasztika: ugyanis – teológiai megalapozást is adva – megkülönbözteti a kereskedelmi kamatot (valódi kereskedőt) az uzsorától (uzsorástól). A kamatra való kölcsönzés lényegét a tranzakció már elemzett konkrét, korlátos céljának megléte vagy hiánya adja, itt specifikusan a szegényekhez való viszony. Ha a kölcsönzés vagy kereskedelem célja a szegények segítése volt, akkor a kölcsönzés elfogadhatóvá lett.¹⁶² Képlettel így ábrázolható: P-P'(Á), vagy P-Á-P'(Á) tehát pénzfelhalmozás, de konkrét, „jó” céllal, a használati érték bekapcsolásával. Így jött létre a ferences rend gazdasági realitásból¹⁶³ származó koncepciója: a Montes Pietatis (monti di pieta) népbankok, melyek működésükkel túlléptek a középkor kamat-tiltásán és az uzsoráról szóló nagy vitákon, s alacsony kamattal szegény családok hitelezésére szakosodtak¹⁶⁴. A kamat teológiailag is igazolást nyert, mint késedelmes haszon (lucrum cessans) és a felmerülő veszteség (dammum emergens) kompenzációja. Ugyanakkor az uzsorát elítélik, mert az *csak* a pénzkölcsönzéshez kapcsolódott.¹⁶⁵ (ex vi mutui) (Bruni, Zamagni [2007], p. 36)¹⁶⁶

Genovesi szerint a pénz kamata nem a használatának díja, hanem annak a kényelemnek és hasznosságnak [használati értéknek – BSL]¹⁶⁷ az ára, amit a pénz ad a kölcsönfelvevőnek. Megkülönbözteti a kamat nélküli kölcsön (mutuum), a nagylelkű szerződés, a jótétemény és a pénzkölcsönzés (ami nem mutuum) fogalmát. Kimondja,

¹⁶² A középkor (jellemzően a 10. század körüli időszak) szegény-tiszteletét mutatja, hogy a kereskedő a szegényeknek, egyháznak, segélyintézményeknek kellett adományozza a keresetét. Nem halmozhatott fel profitot, azt a közösségbe kellett tegye. (Bruni, Zamagni [2007], p. 32)

¹⁶³ Kereskedelem, pénzforgalom, áruforgalom szükségessége

¹⁶⁴ A monti di pieta mai folytatásának tekinthetők az etikus bankok, mikrokredit bankok, hitelszövetkezetek.

¹⁶⁵ Ha a pénzkölcsönzésnek nincs konkrét célja, akkor nincs korlátja sem, s a haszonmaximáló paradigmában vagyunk (P-P')

¹⁶⁶ Ma az uzsorán nem teljesen ezt értjük, hanem az irreálisan magas kamatot. „Aránytalanul és jogtalanul nagy kamat” (Tudományos és Köznyelvi Szavak Magyar Értelmező Szótára [2011])

¹⁶⁷ Itt megint a pénz ill a kamat hasznos jószág jellege hangsúlyozódik ki, a kamat akkor „jó”, ha a hasznos „jó”-k körébe tartozik, s eszköz, például a rászorulóknak segítségének céljaihoz (Vö. Monti di pieta), de más konkrét, az erkölcsi jó-k által támogatott célhoz is.

hogyan lehet árat kérni a kényelemért, csak akkor nem, ha a kölcsönfelvevő szegény ember. „*Jogod van kamatot kérni a testvéredtől, kivéve, ha szegény*” Nagyon kevés ember van, aki csak tiszta barátságból tesz jót. „Mindnyájunkat vonz a haszon, akkor is, ha nagyon erényesek vagyunk, ezért, ha a törvény ki akarja irtani ezt a hasznot,¹⁶⁸ ahelyett, hogy szabályozná a természet törvényével,¹⁶⁹ senki sem akarna pénzt adni a másoknak, ha mégis, akkor rejtve és csalással.” (Genovesi [1757-1758], p. 203-207, In: Bruni, L., Zamagni, S. [2007], p. 40).¹⁷⁰

Eddig a kereskedelemben létrejött nyereségről beszéltünk. Adam Smith a profit keletkezését azonban a munkához köti, s a tőkés jogos jövedelmének nevezi, amelynek keletkezési helye a termelés. (Smith, A. [1992], p. 75) Jelen elemzésünk szempontjából azonban indifferens, hogy a kereskedelemben vagy a termelésben keletkezik-e a profit, mi itt szemléletét vizsgáljuk, s a krematiztikus vagy oikonomikus megjelenési módja a termelés terén a kizsákmányolás ill. egy etikus vállalatvezetési mód különbségében mutatkozik meg. Firenzei Szent Antonin és a középkori gondolkodók véleménye, miszerint a „kereskedelem igazolása a *kereskedő szándékában* található” (Jarrett [2007], p. 155-156), rámutat a gazdasági rend és az emberi értékrend kapcsolatára. Az, hogy a pénzfelhalmozás – az eddigi elemzéseink alapján – pozitív vagy negatív szerepet tölt-e be ill. hogy milyen gazdasági rendet „gazdasági elvet” határoz meg, végső soron nem másról függ, mint az *emberi tettek tényezőitől: a szándéktól, a cselekvés tárgyától, céljától, s a körülményektől* (Balázs [1998], p. 18-25). Ez az emberi cselekedetek tamási felosztása, amelyhez követelmény is jár: „Nem minden hatékony út megfelelő a cél eléréséhez. [...] Tamás ismételt maximája az, hogy ahhoz, hogy egy tett jó legyen, minden összetevője jó kell, hogy legyen, de bármilyen hiányosság erkölcsileg rosszá teszi” (McInerney [1997], p. 74). Ezzel szemben a konzekvencializmus csak a célra, jobban mondva az eredményre, kimenetre koncentrál, s itt a cél szentesíti az eszközt. Zamagniék különbséget tesznek az eredmény (outcome) és a cél (end) között, s szerintük az embernek nemcsak az eredmény felé van preferenciája, hanem az – Arisztotelész és Tamás szerint konkrét és korlátos – cél felé is. Uí. az etikus vevő tudni akarja, milyen céllal hoztak létre egy terméket, tehát, hogy kitől jön az áru, hogyan gyártották, stb. (Vö. Fair Trade) (Bruni, Zamagni, [2007], p. 146-147)

¹⁶⁸ Vö. Platón

¹⁶⁹ Vö. ferences „gazdasági elv”, monti di pieta

¹⁷⁰ Ez a gondolkodásmód jellemzi máig a keresztény hozzáállást a kamathoz: a *Mater et magistra* kezdetű 1961-es pápai enciklika szerint „olyan hitelintézeteket állítsanak föl, amelyek elviselhető kamatra biztosítanak tőkét...” (Tomka, Goják, [2005], p. 134, 134. pont)

Az emberi tettek tényezőinek működésétől, azon belül is a szándéktól¹⁷¹ függ az is, hogy a profit célként vagy eszközként funkcionál-e, hogy a hasznos javak körében marad-e az eszköz szerepében, amelyet megelőz az erkölcsi (tisztos) jó-k köre, s az ide tartozó konkrét cél; vagy kilépve természetes szerepéből öncéllá, így hasznosból haszonná válik-e, természetellenes módon.¹⁷²

Végső soron az ember (jobbára a döntéshozók) *szándékának* milyenségére vezethetjük vissza azt is, hogy a gazdaság, az üzlet célja – a szűkösen rendelkezésre álló erőforrások optimális allokálásának rész célja mellett – a profit maximalizálása vagy az ember java (közjó) lesz-e. Tágabb értelemben az objektivista önérdék, szubjektivista önérdék fogalmait is megemlíthetjük itt, mint a motivációs rendszer, vagyis a profit szemléletét befolyásoló emberi értékrend megnyilvánulásait.

A profitszemlélet ill. gazdaság, üzlet céljának paradigma értékű különbségét illusztrálják a következő idézetek. *Haszonközpontú paradigma*: „Az üzlet társadalmi felelőssége profitjának növelése” („The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits.”) (Friedman [1970]). „A legtöbb közgazdasági modell standard feltevése, hogy a vállalat menedzserének elsődleges célja a vállalat profitjának maximalizálása...” (Carlton, Perloff [2006], p. 40). „Az a feltevés, hogy a vállalat célja a profit maximalizálása.” (Pearce [1993], p. 453). Ezzel szemben az *erényetikai paradigma*: „Az üzlet célját a közjó szélesebb perspektívájába helyezzük ... A cég és a nagyobb gazdasági rendszer beágyazódik a kultúrába, ez a beágyazottság segít megérteni, hogy az üzlet (vállalat) célja a kultúrával kapcsolatos. A vállalat célja nem a profit, nem is egyszerűen javak és szolgáltatások termelése, nem is munkahelyteremtés, hanem inkább megteremteni a (műszaki, gazdasági) feltételeket az embereknek, hogy integrált módon fejlődjenek.” (Raison d’être of business, Naughton, Woot [2011]).

Az eddig levezetettekből tehát érzékelhető, hogy az üzlet céljának itt bemutatott különbsége az emberi értékrend, gondolkodásmód, motivációs rendszer különbségére vezethető vissza. Belátható az is, hogy a szubjektivista ill. objektivista, önérdék és a látszólagos ill. valódi önszeretet valamint a jó-k (hasznos, gyönyörködtető, tisztos/erkölcsi) rendje és a később részletesen tárgyalandó motivációs rendszer (extrinzik, intrinzik, transzcendens motivációk) között összefüggés és integráció van.

¹⁷¹ A szándék az akarat cselekvés szinonimája, ez indítja el a cselekvést, s magában foglalja a célt is. A szándék valamilyen eszközön keresztül akarja elérni a célt. Közel áll tartalmához a motiváció, az indíték is, amely a cselekvés okát, miéért adja meg, s ezek inkább a tudatos – de nemcsak tudatos – vágyakhoz és az emberi értékrendhez kötődnek.

¹⁷² Amint a pénzkölcsönzés elemzésénél láttuk, ha a pénz a hasznos javak körében foglal helyet, s így eszközként rajta kívül álló, *más* és konkrét célt segít (vö. Aquinó Tamás: keserű orvosság, S.Th. I. k.5.sz.6), amelyet a tisztos/erkölcsi javak köre támogat, helyes úton jár, de amint a hasznos jó haszonná, s öncéllá válik, kilépett a jó-k rendjéből, s természetellenessé (keserű méreggá) lesz (turpitude). Így függ össze a „jó”-k tamási rendjével a pénzkölcsönzés összekötése egy konkrét „jó” céllal.

Az erényetikai paradigmában minél „feljebb” megyünk a motivációk, az önérdék, az önszeretet fokozataiban, annál inkább találjuk magunkat a tisztas/erkölcsi jó szférájában, de az alsóbb szintek sem állnak meg nélküle.

Szót ejtettünk az eddigiekben a modern kori és kortárs közgazdaság redukcionista jellegéről, amely – geometriai hasonlaltal élve – mintegy kétdimenziós teret kifestítve vesz részt életünkben. Amennyiben viszont bekapcsoljuk a motivációk, önérdék, önszeretet felsőbb szintjeit, s így bevonjuk a tisztas/erkölcsi jót a gazdasági életbe, egy harmadik dimenzió létét vesszük észre kibontakozni, s ezt a harmadik dimenziót járjuk most körül.

A redukcionizmus¹⁷³ képtelen a mai jelenségekkel bánni, mint a környezetszennyezés, az identitásválság, az értelemvesztés, a biztonságvesztés, a társadalmi egyenlőtlenségek, a jóléti állam modelljének krízise, tehát szükség van a piacgazdasági koncepció szélesítésére (Bruni, Zamagni [2007], p. 147). „Tudósok világosan látják, hogy a piac nem fogja hosszú ideig fenntartani magát a „csak profit” elv alapján. Az egyenértékek cseréjének kultúrája fenyegeti a haladás lehetőségét, ha nem integrálják a reciprocitás kultúrájával.” (I.m. p. 171) Tágítani kell a gazdaság horizontját a köz-jólét (public happiness), a reciprocitás, bizalom, nagylelkűség, kapcsolatiság, ajándékozás, együttműködés, ingyenesség fogalmaival. A tradicionális gazdasági elv árucikkek körül forog, s lényege a szerződéselv (vö. hasznos javak köre); a civil gazdaság a kapcsolati javak (reciprocitás) körül forog, s lényege az ajándékozás-elv (vö. tisztas/erkölcsi javak köre). A szerződéselv a reciprocitás elvének a deriváltja. (Uo.) Mindkettőre szükség van a saját helyén a gazdasági élet zavartalan működéséhez. A harmonikus társadalmi rendnek három alappillére van: 1. az egyenértékek cseréje vagy szerződések, ezek a Pareto-hatékonyság elérését segítik, 2. a jövedelem redistribúciója, amely az igazságosság és méltányosság megvalósulását segíti, s 3. a reciprocitás, ajándékozás, amelyek a civil társadalom keretein belül a boldogság, önmegvalósítás létrejöttében játszanak szerepet. (I.m. p.19)

Láthatjuk tehát a harmadik dimenzió kibontakozásának követelményét az alternatív irodalomban. Ebben a gondolkörben mozog Scitovsky Tibor¹⁷⁴ és Polányi Károly¹⁷⁵ is, akik szintén a gazdaság redukcionista felfogása ellen lépnek fel.

¹⁷³ A gazdasági elv (economic theory) és vállalatelméletek (theory of the firm) klasszikusa Ronald Harry Coase [1937], aki a gazdasági elv és vállalatelmélet lényegét a piacon, a cserében, s vállalati szinten a hatalmi eszközökkel meghozott döntésekben, szerződésekben, extrinzik ösztönzők túlsúlyában, profitmaximalizálásban látja. Ugyanebben a gondolkörben mozog a vállalatelméletek másik jelentős teoretikusa, Williamson [1985] a „kezdetben volt a piac” híressé vált szlogenjével, s Holmstron [1982], a vállalatelméletek „éllovasa” (Bruni, Zamagni [2007], p. 191), aki szerint a cég nem más, mint csupán egy specializált piac.

¹⁷⁴ „[...] kiviláglik, hogy a gazdasági tevékenység, melyet eddig alig említettünk, a jólétnek csak egyik, és talán nem is nagyon fontos forrása” (Scitovsky [1990], p. 75)

A motivációk szintjén is megfigyelhető a harmadik dimenzió léte. A piaci struktúra soha sem semleges, a cselekvő emberek motivációi vannak a háttérben. A homo oeconomicus és a homo reciprocans „emberi tett-tényezőinek” eltérő jellege (Balázs [1998], p. 18-25) eltérően határozzák meg a piac rendjét is.¹⁷⁶

A harmadik dimenziót talán legjobban képviselő javakhoz tartoznak az ún. „kapcsolati javak” (relational goods) (Bruni, Zamagni [2007]; Bruni [2006]; Bruni [2008]), amelyek a gazdaság céljává (reason d’etre) is válhatnak, hiszen az emberek közti kapcsolatokat megtestesítő, azokat elősegítő javak körét jelentik. (Pl. reciprocitás, együttműködés, barátság, ajándékozás, ingyenesség, bizalom, stb.) Nincsen piaci áruk, nem korlátozottak, nem versenyzők. A kapcsolati javak önmagukban jók, s a nagylelkűséggel lehet őket jellemezni a csere érdek-, ill. haszon-jellegén túlmenően. Látható itt az erkölcsi/tisztes jó jelenléte, annak végtelen és önérték-, és cél-jellege, az érdek ill. haszon utolsó egységet kereső, maximalizáló jellegén fölül. Az is látszik, hogy ha az érdek és a haszon a helyén van (hasznos jók köre, eszközök), a két jelenség nem kizárja, hanem kiegészíti egymást. A kapcsolatiság lényege, hogy a másik TE, személy, vagyis a tuizmus.¹⁷⁷

A kapcsolati javak rávezetnek a harmadik dimenzió egy még tágabb megragadásához, amelyet a közjó felől fogunk megközelíteni.

3.2. A harmadik dimenzió felé: mikro szint – a közjó modell

„A vállalatelméletet (theory of the firm) az elmúlt években kritikák érték, amelyek az elmélet antropológiai feltevéseinek revízióját kérik (Ferraro et al [2005]; Ghoshal [2005]; Melé [2008]; Rocha and Ghoshal [2006]). Az Arisztotelésztől és Aquinói Tamástól kiinduló filozófia kiválóan alkalmas arra, hogy lefolytassa ezt a revíziót, ember-konceptiójának mélysége és a vállalatelméletbe való bevonhatósága miatt.” (Argandona [2009], p. 16)

¹⁷⁵ „Polányi úgy tekintett a piacra, mint egy szélesebb gazdaság részére, a szélesebb gazdaságra pedig egy még szélesebb társadalom részeként. A piacgazdaságot nem tekintette öncélúnak, hanem eszköznek, amely egy alapvetőbb cél felé vezet.” „Polányi alapvetőbb értékekről beszélt. Ezeknek az értékeknek és az önszabályozó piaci ideológiának a szétválása ma ugyanolyan világos, mint az ő korában volt.” (Polányi, [2004], p. 19), (Joseph E. Stiglitz előszava a 2001 évi kiadáshoz.)

¹⁷⁶ A homo oeconomicus a haszonelvűség konzekvencionista cselekvés-rendszerében mozog (eredmény/outcome a fókusz), a homo reciprocans rendszere a szándék, a motívum, a tárgy, a cél, a körülmények Aquinói Tamás által körvonalazott együttesének összjátéka az emberi tettekben. Ezek az eltérő cselekvésrendszerek eltérő jelleget is adnak a piacnak.

¹⁷⁷ A gazdasági elvnek nehéz helyesen kezelni az emberi kapcsolatokat, mert a közgazdaságtan abból a szempontból nézi a világot, hogy az individuum javakat választ. „A kapcsolatok elmenekülnek a közgazdaságtan elől, amely őket eszköznek, szerződésnek nézi, s nem veszi figyelembe, hogy a kapcsolatokat komplex motivációk éltetik.” (Bruni, Zamagni [2007], p. 244)

A vállalatelméletek revíziója a közjó-modellt ajánlja a tradicionális gazdasági és szervezeti modell alternatívájaként, amelynek egyes kategóriái ismeretlenek a klasszikus vállalatelmélet számára, mert más paradigmában mozognak (Uo.). A modell alapja a „jó”-k fogalmának bevezetése. Argandona [2009] először kétféle jó-t jelöl meg: 1. *instrumentális javak* (instrumental goods), amelyek alapvető, gazdasági szükségleteket elégítenek ki (anyagi javak, intangibilis javak, ezek a javak extrinzik motiválóivá válnak a cselekvésnek). A közjó irodalmában ezek a javak többször előfordulnak, más-más néven. Így nevezik őket: *alapvető javak* (foundational goods) (Alford, Naughton [2004]), *instrumentális javak* (Kennedy [2007]), *extrinzik javak* (Alford, Naughton [2002]), „*más javak megszerzéséhez keressük őket*” (Sison, Fontrodona [2008]), *közvetlen javak* (proximate goods) (Yuengert [2001]). A jó-k másik kategóriája Argandona [2009] alapján a 2. *végső javak* (final goods), amelyek az emberen belül hatnak: pl. az érdekes munkavégzés utáni megelégedettséget, a tudás megszerzését, képességfejlődést jelentik, s a cselekvés intrinzik (belső) motiválóivá válnak. Ezeknek a javaknak is vannak megfelelőik más neveken a szakirodalomban. Pl. a *kiemelkedő javak* (excellent goods) (Alford, Naughton [2004]), a *belső javak* (intrinsic goods), a *benne rejlő javak* (inherent goods), a *legvégső javak* (ultimate goods), „*önmagukért keressük őket*” (a felsorolást ld. Shionoya [2008], p. 74). A továbbiakban jelen munkában a felsorolásból az Alford-Naughton-féle [2004] kategóriákat vesszük át: az *alapvető javak* és *kiemelkedő*¹⁷⁸ *javak* fogalompárt.

Perez Lopez [1991], [1993], (utal rá Argandona [2009]) háromra bővíti az előbb tárgyalt jó-k számát és bevezeti a *transzcendens jó* (transcendent good) fogalmát, ami az embernek a másokhoz való kapcsolatát jelöli, s amelyben meghaladva önmagát, túllépve (transcend) önmagán, a másik felé tud fordulni.¹⁷⁹ A transzcendens jók körébe tartozik az erény, az erkölcsi szokás, s motivációvá is válik a cselekvésben. Radikálisan megváltoztatja az ember képességeit, jobbá teszi. A klasszikus vállalatelméletben a fő hajtó ereje az alapvető (instrumentális) jó-knak, az extrinzik motivációknak van, de ha nincs transzcendens jó, szétesik a vállalat Argandona szerint. Az ember a kezdet, és a cél az ő kiteljesedése, hiszen a vállalat az emberek közössége „community of persons” (Argandona [2009], p. 7). Így a szervezetelmélet és a vállalatelmélet magába kell, hogy foglalja mind a három jó (alapvető, kiemelkedő, transzcendens) hierarchikus és integrált rendjét.

¹⁷⁸ Az excellent goods magyar fordításában („kiemelkedő” javak) utalást találhatunk az eddigiekben tárgyalt harmadik dimenzió kiemelkedésére a redukcióval jellemzett tradicionális gazdasági elv fogalmainak kétdimenziós síkjából.

¹⁷⁹ „Az én szükségletemben, önérdememben a másik ember jóllétének az akarása is benne van”, vö. objektivista önérdék, valódi önszeretet.

A gazdasági rend és profit, illetve a gazdasági elv, szervezetelmélet, vállalatelmélet eddig vázolt erényetikai megközelítését szemléletesen illusztrálja Alford- Naughton közjó modellje (Alford, Naughton [2004], p. 53-78).¹⁸⁰

A közjó felosztása az Alford-Naughton modell szerint:

1/a. *Alapvető javak.* Más javak eléréséhez törekszünk rájuk. Ezek a Szent Tamás-i „jó”-k rendjében az alap szinten (három dimenzióban¹⁸¹ gondolkodva *az első két dimenzióban*) elhelyezkedő *hasznos „jó”-k*, (*bonum utile*) amelyek *eszközök* más javak (a *kiemelkedő javak*) eléréséhez. Ilyenek pl.: beruházási javak, pénzeszközök, marketingstratégia, s itt foglal helyet a profit is! (Vö. még: Arisztotelész: külső javak: anyagi- és anyagi jellegű javak, valamint a monti di pieta profit felfogása.)

1/b. *Kiemelkedő javak.* Önmagukért törekszünk rájuk. Ezek a Szent Tamás-i „jó”-k rendjében elől elhelyezkedő *erkölcsi „jó”-k*, (*bonum honestum*) valamint a *gyönyörködtető „jó”-k*, (*bonum delectabile*) egy része, vagyis az önmagukban jó értékek. Ilyenek pl. – mint erkölcsi jó – a társadalmi felelősség, a bizalom, igazságosság, szolidaritás, önmérséklet, együttműködés, stb.; és – mint gyönyörködtető jó, vagyis kellemes, szép, élvezet, öröm – a természet saját értéke, rekreációs értéke, szimbolikus értéke is. (Magyar Katolikus Püspöki Konferencia [2008], p. 31; Jonas [1979]; Harsányi [2001]; Godfrey-Smith [1979]). A *kiemelkedő javakat*, mint a *harmadik (vertikális) dimenzió* alkotóit nevezhetjük *végtelen értékeknek* is, bennfoglaltan, hogy ezeken az emberi kiteljesedést elősegítő (perszonalista) értékeket értjük.¹⁸² A végtelenség itt ugyanannyit jelent, mint a kapcsolati javaknál, vagyis, hogy a piaci törvények nem érvényesek rájuk, a közjavakra vonatkozó „nem versenyző fogyasztás” és a „nem kizárhatóság” (Pearce [1993], p. 457) fogalmai alkalmazhatók rájuk, s korlátlanul állnak rendelkezésre. Itt nincs értelme az újraelosztásnak, reallokációnak, s fogyasztásuk egy egységgel való növelése mindig lehetséges anélkül, hogy azt másoktól kellene elvenni.

2. *Magán javak – közjavak; elosztott javak – megosztott javak.* Ide tartoznak a korlátosan rendelkezésre álló és versenyző, elsősorban magáncélok kielégítő javak (melyek fogyasztásából mások kizárhatók), amelyek cseréje a piacon zajlik (vö. egyenértékek cseréje), illetve a nem versenyző javak (melyek fogyasztásából másokat nem lehet kizárni), mint utcai világítás, környezetvédelem, honvédelem. A *magánjavakat* elosztják, mint a pizzát, a *közjavakat* bizonyos szempontból megosztják, a *kiemelkedő javaknak* ugyanakkor a természetük a megosztás. A megosztás annyit

¹⁸⁰ A közjó modellt az erényetikai paradigmában felvázolandó alternatív gazdasági modellhez is felhasználjuk, s azt itt most a saját gazdasági modell elemeivel kiegészítjük.

¹⁸¹ Az Alford-Naughton féle közjó modell alapot képez a „Háromdimenziós gazdaság” modelljéhez.

¹⁸² Az értékek magyarázatát ld. később.

jelent, hogy mindenki, mint egészből (az egész sérelme nélkül) egyaránt részesülhet a jószágból, ill. az értékből, mint pl. egy táj szépségéből, vagy az utcai világítás fényéből. Ugyanakkor különbség van a közjavak és kiemelkedő javak között. A közjavak működése bizonyos szempontból tartalmaz az alapvető javakra jellemző vonásokat, pl. amortizáció, energiaigény, költségvonzat, adó, stb., míg a kiemelkedő javak ebből a szempontból végtelenek (bizalom, igazságosság, szolidaritás), és körükben piaci működésről nem beszélhetünk.¹⁸³

3. *Látszólagos javak – valódi javak.* A már tárgyalt valódi jó, ill. látszólagos jó (McInerny, [1997], p. 13; p. 77): analógiája szerint a látszólagos javak nem szolgálják az ember kiteljesedését, valódi szükségleteit (mint pl. cigaretta, pornó, stb.), ugyanakkor a valódi javak az ember igazi javát és kiteljesedését szolgálják, a jó objektivitásának logikája alapján.

Mint az *alapvető javaknál* (1/a.) láttuk, a *profit* ebbe a kategóriába tartozik az érényetikai szemléletmódban, tehát alapvető - vagyis hasznos jószág, eszköz, a kiemelkedő javak ill. a közjó elérésére szolgál.

Az alapvető javak – kiemelkedő javak fogalompáros lehetővé teszi a gazdasági renden belül a piac értelmezését is. Az Egyház társadalmi tanításához (Tomka, Goják [2005])¹⁸⁴ tartozó pápai enciklikákban szintén megtalálhatjuk a kiemelkedő javakra utaló tanítást (társadalmi igazságosság, társadalmi szeretet, természetükből eredendően nem áru jellegű javak), s azt a megállapítást, hogy rájuk nem érvényesek a piaci mechanizmusok szabályai.¹⁸⁵ Ezt a gondolatot támasztja alá Polányi Károly is, aki az önszabályozó piacok korlátairól és hibájáról beszél (Polányi [2004]), Scitovsky Tibor Örömtelen gazdaságának megállapításai a piac és a gazdaság korlátozott szerepéről az emberi jóllétben (Scitovsky [1990]) és Amartya Sen kijelentése, aki szerint a piaci mechanizmusok az „alma és az ing,” tehát a magánjavak körére méretezettek. (Sen

¹⁸³ Jóllehet a mai közgazdaságtanban látható ilyen jellegű törekvés az ilyen jellegű javak beárazására, pl. a kultúra, tudás területén, pozitív externáliák területén.

¹⁸⁴ A katolikus egyház mintegy 120 éves tanítása társadalmi, gazdasági kérdésekről az 1891-es *Rerum Novarum* kezdetű XIII. Leó által kiadott enciklikával kezdődik, s utolsó darabja XVI. Benedek pápa *Caritas in Veritate* kezdetű 2009-es enciklikája.

¹⁸⁵ Konkrétan: XI. Piusz *Quadragesimo Anno* kezdetű 1931-es enciklikájában: „Pedig a szabad verseny, noha szilárd határok közé szorítva helyes és kétségkívül hasznos dolog, arra teljességgel képtelen, hogy a gazdaságot szabályozza. [...] Valami magasabb rendű és nemesebb erőt kellene tehát találni, amely ezt a hatalmat szilárdan és tisztán érvényesülve kormányozná: ez pedig nem más, mint a társadalmi igazságosság és társadalmi szeretet.” (QA 88). Valamint II. János Pál pápa *Centesimus Annus* kezdetű 1991-es enciklikájában ez áll: „Itt a piacnak egy másik korlátját is felfedezhetjük: vannak közösségi és minőségi szükségletek, amelyeket nem lehet a piaci mechanizmusokkal kielégíteni; vannak olyan javak, amelyek természetükből eredően nem is lehetnek adás-vétel tárgyai. [...] amelyek természetükből eredően nem áruk és nem is lehetnek csupán áru. (CA 40) (Tomka, Goják [2005])

[2003], p. 204)¹⁸⁶ Arra következtethetünk tehát, hogy az erényetikai paradigmában a piaci mechanizmusok az alapvető (hasznos) javak körében relevánsak.

A közjó-modell a tradicionális gazdasági elvet szélesíti. A szervezetelmélet ill. vállalatelmélet terén hasonló horizont-tágítást érnek el a tomista motivációelméletek (Argandona, Rosanas, Perez Lopez), amelyek illeszkednek a közjó-modellhez is, tehát végső soron egy arisztotelészi, szenttamási gondolatrendszert testesítenek meg. A tágabb vállalatelmélet – amely túl megy a redukcionizmuson – az extrinzik (külső), intrinzik (belső) és transzcendens motivációkat egyszerre foglalja magába, amelyek egymástól független szférákat alkotnak (vö. megközelítőleg az erényetikai gazdasági modell három dimenziója), s három állapotváltozóba képezhetők le a vállalaton belül (Argandona [2008], Perez Lopez [1990]). 1. A hatékonyság (effectiveness) változói (gazdasági ösztönzők, profit, erőforrásfelhasználás, stb.) alkotják a cég gazdasági szféráját, az extrinzik (külső) motivációkkal asszociálva (vö. alapvető javak ill. hasznos javak).¹⁸⁷ 2. Az attraktivitás (attractiveness) változói (képességfejlesztés, elégedettség fejlesztése, tanulás, stb.) alkotják a cég szociológiai szféráját az intrinzik (belső) motivációkkal párosítva; s a legfelsőbb változó csoport a 3. egység (unity) változók: bizalom, lojalitás, motiváció-fejlesztés, ez a cég etikai szférája, a transzcendens motivációk tere. (Mindkét szféra – szociológiai-intrinzik és etikai-transzcendens – utal a kiemelkedő javakra ill. a tisztas/erkölcsi jó-kra.). A működés szükséges de nem elégséges feltétele a hatékonyság (profit) megléte, viszont a szükséges és elégséges feltétel az emberek csoportja, akik motiválva vannak a céghez és egymáshoz tartozni. Ezt az etikai szféra és a transzcendens motivációk képesek elérni, amelyek megléte elsődleges és alapvető a cég életképessége szempontjából. Ezért elmondható, hogy az optimális gazdasági érték elérése végső soron nem gazdasági probléma, hanem a pszichológiai (szociológiai) és etikai változókon múlik. Ugyanezért a cég maximalizálási követelménye végső soron nem a profit terén adódik, hanem „a lehetséges interakciók számának maximalizálása” járul hozzá a vállalat fejlődéséhez. (Perez Lopez [1990], 181)¹⁸⁸ (Hozzáteesszük, hogy ugyanakkor az 1. (gazdasági) szféra helyes működése nélkül életképtelen lenne a vállalat, tehát az integráció elengedhetetlen.)

¹⁸⁶ „A piaci mechanizmus logikája a magánjavakra méretezett (mint az alma és az ing), nem pedig a közjavakra (mint maláriamentes környezet)...” (Sen [2003], p. 204)

¹⁸⁷ Az extrinzik ösztönzők ki tudják szorítani az intrinzik motivációkat, gyengítik a vállalatpolgári viselkedést, a lojalitást; a külsődleges (pl. pénzbeli) ösztönzők miatt ezek az értékek árucikké válnak. A vállalati tapasztalat azt mutatja, hogy ha egy felső vezetőt magas anyagi díjazással ösztönzünk, középszerű teljesítményt és személyiséget kapunk, mert nekik fontos az anyagi dimenzió. A legjobbak intrinzik és transzcendens módon motiváltak, nem a nagy pénzért dolgoznak. A teamek motiváló ereje sem az extrinzik ösztönzőkön múlik. (Bruni, Zamagni[2007], p. 193)

¹⁸⁸ Perez Lopez szerint az etikusság kulcsa a szeretet, „etikusnak lenni annyi, mint megtanulni értékelné az embereket, mint emberek, vagyis megtanulni szeretni.” (Perez Lopez [1990], p. 187)

Az extrinzik és intrinzik motivációk megkülönböztetésének kutatásában számos pszichológus, szociológus, közgazdász vesz részt. Közülük hasonló gondolkodást képviselnek a társadalmi pszichológia terén: Deci, Ryan, a szociológia és közgazdaságtan terén: Bolton, Ockenfels, Fehr, Schmidt, Frey, Osterloach, March. (Argandona [2010], p. 8) A most vázolt kibővített vállalatelmélet tehát háromdimenzióssá teszi a vállalatgazdálkodást is, mint a háromdimenziós gazdaság alapsejtjét.

3.3. A harmadik dimenzió, a háromdimenziós gazdaság

Az eddigiek alapján körvonalazódó alternatív gazdasági modell az erényetikai paradigmában saját nevet is kaphat, amely rámutat a modell lényegére: „háromdimenziós gazdaság.”

A *harmadik dimenzió* lényegét visszavezetjük a szenttamási „jó”-k rendjére. A harmadik dimenzió mindazon jelenségek, értékek, cselekedetek összessége, amelyek visszavezethetők a tisztességes vagy erkölcsi „jó” létére. Tulajdonképpen elemei a nem versenyző, nem korlátos, nem kizárható, de a gazdasági életben részt vevő tényezők közé tartoznak, mint a kapcsolati javak, a reciprocitás, a kiemelkedő javak, vagy a végtelen értékek, a társadalmi tőke, amelyekre a piaci mechanizmus elvei nem vonatkoznak, de amelyek nélkül a gazdasági élet nem lenne teljes. Az ingyenesség, ajándékozás, nagylelkűség tehát az erkölcsi/szellemi értékek jelenlétét jelenti, amelyeknek nincs piacuk, de ottlétük a piacon kívánatos. Mikro szinten a szociológiai és az etikai szférák tartoznak hozzá, s az intrinzik és transzcendens motívumok. A harmadik dimenzió tehát mintegy vertikálisan kiemelkedik a tradicionális – kétdimenziós, redukált gazdasági rend¹⁸⁹ síkjából, s kompletté, célra irányulttá teszi azt.

A harmadik dimenzió határozza meg a *háromdimenziós gazdaságot*.

Makroszinten az oikonomia logikájú, konkrét, korlátos, használati értékben és szükséglet kielégítésben gondolkodó, érték alapú gazdálkodást és egy eszközszintű, a közjót szolgáló profitszemléletet értünk alatta. Olyan gazdasági rend, amely a szenttamási „jó”-k komplett rendjét magába foglalja (hasznos, gyönyörködtető, erkölcsi „jó”), s az „erkölcsi javaknak” cél-értékű helyük van. Az anyagi és anyagi jellegű javak és a profit eszközként szolgálják ezeket a javakat (értékeket). A gazdasági döntések hajtómotorja az objektivista önérdek, s a gazdasági aktus megítélésében

¹⁸⁹ A kétdimenziós rendre a krematiztika, a csereérték fogalma jellemző, a korlátlan, önmagára és nem más, konkrét célra irányuló haszonmaximalizálási logika. Hatóköre a szenttamási „jó” rendje alapján a hasznos „jó” körére korlátozódik, ezért redukált. A klasszikus gazdaságelmélet a csere, a szerződés, a piac, a Pareto hatékonyság alapfogalmait hangsúlyozza ki, ahol a profit illetve annak maximalizálása a gazdálkodás végső célja. Az extrinzik (külső) motivációk és a non-tuizmus alapú aktusok jellemzik.

szerepet játszik annak erkölcsi értéke is. (A gazdasági aktor *szándéka*, konkrét célja, az aktus tárgya, körülményei.) A háromdimenziós gazdálkodás célja a közjó (köz-jóllét) megvalósítása.

Mikro szinten a következő táblázat foglalja össze a szervezeti szintű háromdimenziós gazdaság lényegét:

2. táblázat *Szervezeti szintű háromdimenziós gazdasági rend*

Dimenziók	Javak	Motivációk	Szervezeti dimenziók	Önérdék
1. és 2. dimenzió: Hasznos „jó”-k	Alapvető javak, (instrumentális javak, külső javak, közvetlen javak) Eszközök más javak megszerzéséhez	Extrinzik	Gazdasági szféra: hatékonyság, erőforrás-felhasználás, pénzügyi terv, profit	Haszonelvűség
3. dimenzió Erkölcsi „jó”-k	Kiemelkedő javak, (végső javak, belső javak, benne rejlő javak) Önmagukért keressük őket	Intrinzik transzcendens	Szociológiai szféra: képességfejlesztés, tanulás, kiteljesedés, önmegvalósítás Etikai szféra: másik ember, bizalom, egység, erényesség	Objektivist önérdek

A hasznos és erkölcsi javak integrációt alkotnak.

A piaci mechanizmusok az alapvető javakra érvényesek. (Sen, Polányi, Scitovsky)

Az *erényetikai vállalat* a háromdimenziós szervezeti rend képviselője, amelyet második hipotézisünk szerint erényetikai értékrendű emberek alkotnak, s a vállalat – küldetése, filozófiája, kultúrája, normái, szabályai, stb. alapján – elősegíti az ember erényetikai értékrendjének megvalósulását

A gazdasági rendről és profitról szóló részt az értékek (végtelen érték) fogalmának rövid érintésével zárjuk.

A kortárs szakirodalom, konferencia előadások, szakértői hozzászólások szinte szlogenként használják az „értékalapú gazdaság, értékalapú vállalkozás, értékalapú szervezet kifejezéseket, sokszor a legkülönbébb értelmezést adva az értékek fogalmának.

A 19. század előtt a „jó” címszava alatt jelent meg az érték és az értékkel kapcsolatos tartalom, majd Rudolf Herman Lotze (1817-1881) német filozófus s később Max Scheler és Nicolai Hartman a fenomenológia és az újkantianizmus képviselői megalkotják az értékfilozófiát, amely megkülönbözteti a jó-t és az értéket.

A tomista etika értéketika, mert a cél tulajdonképpen az értékkel azonos, az emberi természetből származó érték valósul meg, az emberi természet realizálása, amely érték, adja a boldogságot. Itt az érték az a minőség, az az elvont lényeg, ami miatt az egyes konkrét létező jó lesz. A perszonalista értékfelfogás szerint „értéknek tekintjük azokat a létezőket, amelyek az ember kiteljesedését szolgálják.” (Beran [2007], p. 53). Így beszélünk értékfokozatokról is.¹⁹⁰

A háromdimenziós gazdaságban megtalálható az értékfokozatok mindegyike, a „jó”-k rendjének analógiája szerint. Az erényetikai alternatív gazdasági modell harmadik dimenziója értékeinek végtelenségét a nem korlátosság, nem versenyzés, nem kizárhatóság adja meg. Az ingyenesség, ajándékozás, nagylelkűség tehát tulajdonképpen az erkölcsi / szellemi értékek részvétele a gazdasági életben. Bár ezek az értékek a klasszikus értelemben vett (szubjektív önérdékkövetés-, non-tuizmus alapú) piac életében nem vesznek részt, de jelenlétük a piacon mégis kívánatos (Vö. Bruni, Zamagni [2007]; XVI. Benedek [2009]).

A különböző értékfelfogások – értékirracionizmus, értékracionalizmus, intellektuális értékfelfogás – (Brugger [2005], p. 126) mellett, közgazdasági vonatkozásban, érdemes megemlíteni többek között John Dewey értékítéletekről szóló gondolatait, Gert Hofstede szervezeti és kulturális értékvizsgálatait, Milton Rokeach érték kutatásait¹⁹¹ Arjo Klamert értékfelfogását,¹⁹² Magyar Beck István munkáit az értékről,¹⁹³ Bakacsi Gyula gondolatait az értékről szervezeti vonatkozásban,¹⁹⁴ s Hankiss Elemér, Füstös László érték kutatásokban¹⁹⁵ kifejtett munkásságát. Az értékek vonatkozásában érdemes még megemlíteni John Ruskin nevét is, aki a viktoriánus kori Angliában, a szubjektív közgazdaságtan kialakulásával szinte egy időben a természet, társadalom és gazdaság kapcsolatáról írva megfogalmazza a fenntartható fejlődés alapjait, az értékek és az etika fontosságát, s a jó mibenlétét. (Ruskin [1851]; Clark [1964]; Fain [1956].) A tomista értékszemlélet talál közös pontokat ezekkel az értékkel kapcsolatos munkákkal.

¹⁹⁰ Vö. objektív értékrend, vagy a modern értékfilozófia egyes képviselőinek értékhierarchiája (Ld. a disszertáció Önérdék – Arisztotelész részében)

¹⁹¹ Rokeach [1973] is megkülönböztet végső vagyis cél értékeket (boldogság, érett szeretet, önbecsülés, stb.) és instrumentális értékeket (bátor, logikus, segítőkész, udvarias, stb.), hasonlóan az értékfokozatok logikájához.

¹⁹² Klamert [2002]: a gazdasági értékek mélyén a társadalmi és kulturális értékek számítanak igazán a gazdasági életben, s a gazdasági értékek a végső értékeket eszközként szolgálják. (Pl. a társadalmi tőkét). Klamert [2003]: a racionális választás szótárában nincsen érték szó, de a gazdaságnak szüksége van morális, társadalmi és kulturális értékekre. A legtöbb érték nem a piaci típusú tranzakciókban keletkezik.

¹⁹³ Magyar Beck szerint az érték az ember önszabályozásának szolgálatában áll, s a hasznosság fogalmához kapcsolódik. Az értéktan alapja a kontingencia elmélet. (Magyar Beck [2000], [2003].)

¹⁹⁴ Bakacsi szerint az értékek további magyarázatra nem szoruló preferenciák, az ember végső céljaira vonatkoznak. (Bakacsi [2003], p. 41) Ír vallott és követett értékek különbségéről, melyet nehéz megragadni és vizsgálni (I.m. 232).

¹⁹⁵ Részletesebben ld. az empirikus részben.

Végül a természeti környezet érték természetéről érdemes szót ejteni (Baritz [2006], Magyar Katolikus Püspöki Konferencia [2008]). A természeti környezet az érték szempontjából kettős jellegű: egyrészt hasznossági értéke van (alapvető jószág, hasznos jó), ahogy ezt a klasszikus, neoklasszikus közgazdaságtan vallja, tehát piaci szemlélettel közelíthető meg, de van egy másik természete: a belső, saját értéke, amely a gyönyörködtető jóhoz való tartozásából származik (szépség, belső érték, rekreációs érték, esztétikai érték). Ez a hely a végtelen értékekhez sorolja, tehát a piaci logika helyett az ajándékozás, nagylelkűség, reciprocitás, a közösségi kezelés elvei érvényesek rá. Emlékezzünk, hogy Amitai Etzioni a környezetszennyezés tilalmát morális kategóriának jelentette ki. (Etzioni, [1994]). A környezet belső, saját értékének, tehát – hasznossága mellett – érték-természetének kimondása és annak logikai folyományai más megvilágításba helyezik a környezetről való gondolkodást, s a vele és problémáival való bánásmódot.¹⁹⁶

4. A háromdimenziós gazdaság – alternatív gazdasági modell erényetikai paradigmában

Az ebben a fejezetben kidolgozott „háromdimenziós gazdaság” modellje az eddigiekben bemutatott elméleti fogalmakból és részelemekből épül fel, s rakja össze őket konzisztens, logikus egységbe. Az elemek és részmodellek egymásra épülését kifejezetten szeretné bemutatni a komplex modell. A modellezés végcélja a doktori értekezés fő hipotézisének illusztrálása: más gondolkodási paradigma más gazdasági rendszert von maga után, s megfordítva, ahhoz, hogy más legyen a gazdaság rendje, amelyben élünk, legvégső (és legelső) sorban a gondolkodásunkat, értékrendünket, „karakterorientáltságunkat” (Fromm [1994], p. 21) kell megváltoztatni. A „másképpen” való gondolkodáshoz segítségül szolgál az arisztotelészi – szenttamási értékrend összefoglalása a modellben. Ahogyan a modell elméleti előkészítése az emberből indult ki, az önérdék vizsgálatával, úgy a komplex modell is az önérdékekkel kezd, megalapozva az önérdéket először az erényetikai emberképpel, majd értékrenddel. Ezen elemekre épül fel aztán az (erényetikai) gazdasági rend – az (erényetikai) profitszemlélettel együtt –, vagyis a háromdimenziós gazdaság modellje. A modellalkotással mindig együtt jár egy bizonyos egyszerűsítés, amelynek finomítását a

¹⁹⁶ A természeti környezet vonatkozásba hozása a gyönyörködtető jó-val utal a „relatív antropocentrizmus” tételére (Magyar Katolikus Püspöki Konferencia [2008], 31, p. 37-39; Passmore [1974]; Shrader-Frechette [1981]; Sagoff [1988]) mely szerint az ember egységet alkot a természeti környezettel (ld. ökoszisztémák), ugyanakkor el is különül tőle. A gyönyörködtető jó kíséri a tisztas/erkölcsi jó-t, amit ugyanakkor ki is fejez.

gyakorlat hozza majd magával. A gyakorlati visszacsatolás esetünkben az empirikus kutatás lesz.

I. modell: önérdék

„A kölyökkutya hízeleg az anyjának; a spaniel ezernyi vonzó kedveskedéssel igyekszik ebédelő gazdája figyelmét magára vonni, ha azt akarja, hogy enni adjon neki. Nemegyszer ugyanilyen fogásokhoz folyamodik az ember is felebarátaival szemben, ha másképpen nem tudja őket rávenni arra, hogy a kedve szerint tegyenek...” (Smith [1992], 24)

Szubjektivista önérdék, látszólagos önszeretet, amor concupiscentiae, haszonért való barátság

„...az ember érdeke, hogy fenntartsa létét, amely a belső lehetőségek felismerésével egyenértékű. Az önérdék ezen fogalma objektivista, minthogy az „érdek” nincs megfogalmazva a szubjektív érzés tekintetében, hogy mi valakinek az érdeke, hanem abban az értelemben van megfogalmazva, hogy objektíven mi az emberi természet. Az embernek csak egy igazi érdeke van, mégpedig lehetőségeinek és önmagának mint emberi lénynek a teljes kifejlődése.” (Fromm [1975], 20)

Objektivista önérdék, valódi önszeretet, amor amicitiae, erkölcsi barátság

A két idézet illusztrálja a haszonközpontú és az erényetikai paradigma önérdék-fogalmának eltérését. A továbbiakban az objektivista önérdék (erényetikai paradigma) szempontjából folytatjuk erényetikai modellépítésünket.

Az önérdék erényetikai modellezését az *emberkép* leírásával (1.), majd ezen belül az emberi tettek tényezői (1/a) és a motivációk vázolásával (1/b) kezdjük, majd az *értékrend* (2.) s a hozzá tartozó cél - eszköz tételezés ábrázolásával (3. ábra) zárjuk.

I.1. Emberkép

Az emberről alkotott képet öt fő faktorral írjuk le: a JÓ fogalma, az ÉSZ szerepe az emberi cselekedetekben, az ÉN mint az ember irányultsága, a BOLDOGSÁG értelmezése, s az ERÉNY mint az erényetikai ember fő jellemezője.

3. táblázat

Erényetikai emberkép

JÓ	Objektív, a lét jó
ÉSZ	Felismer, felismeri az örök törvényt, természettörvényt, spekulatív, az ember legfontosabb összetevője (ratio recta)
ÉN	<p>Objektivista önérdék: az ember természet szerinti kiteljesedése; az ember valódi szükségleteiben a másik ember jóllétének az akarása is benne van</p> <p>Valódi önszeretet: az ember helyes szeretete maga iránt: igyekezet a tökéletesedésre az erények által, törekvés a jó-ra, mások szeretete</p> <p>Én: valódi (objektivista) önérdékét követő személy</p> <p>ÉN – TE egyenlő, egymást tisztelő személyek kapcsolata, „erkölcsi barátság”(Arisztotelész), tuizmus (Bruni-Zamagni)</p>
BOLDOGSÁG	<p>Eudaimonia (Arisztotelész):</p> <ul style="list-style-type: none"> - egyéni kiteljesedés a jó tevése, az erények által; - a közjóért való munkálkodás; - lelki élet. <p>Visio Beatifica (Aquinói Szent Tamás)</p>
ERÉNY	<p>A jóra való cselekvési készség</p> <ul style="list-style-type: none"> - intellektuális erények, erkölcsi erények (Arisztotelész) - sarkalatos erények rendszere, teológiai erények (Aquinói Szent Tamás)

Az objektivista önérdék modell alátámasztása a szakirodalomból:

[Védőoltással való beoltás kapcsán] „Mi talán azt reméljük, hogy az embereknek örömet okozna, hogy megtehették ezt a kis szívességet az embertársaiknak, a közgazdászok azonban azt feltételezik, hogy jelentő számú 'potyautas' jelenne meg... Ha az egyén identitását a közösségi kapcsolatok határoznák meg, a potyautasság ritkán fordulna elő.”(Daly, Cobb [1989], p. 53-54)

Az alternatív (erényetikai) emberkép megélése a haszonközpontú helyett a közgazdaságtan alapfogalmainak értelmezésében is változást hozna, sőt talán maguk az alapfogalmak is változnának. (Elénk élt példa, megfelelő kulturális közeg segítségével.)

I.1/a Az emberi tettek tényezői

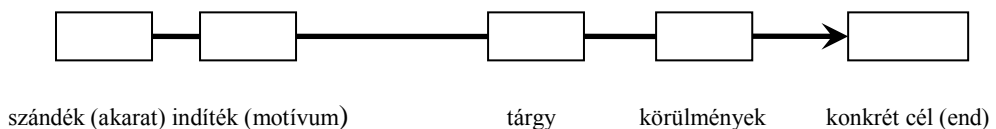
Az ember életminőségéhez szervesen hozzátartozik, hogy milyen tényezők határozzák meg cselekvéseit, döntéseit, mik a szándékai, céljai, motívumai (indítéka), tettének tárgya és körülményei, s mire vezeti vissza cselekedeteinek erkölcsi értékét. A haszonközpontú paradigma és az erényetikai paradigma eltérő képet mutat erről.

1. ábra *Emberi tettek tényezői*

•Konzekvencializmus (Krematisztika)



•Tomizmus (Oikonomia)



John Stuart Mill szerint a cselekedet erkölcsi jóságát egyedül a szándék (az eredmény, a kimenet értelmében), a „mit akar tenni” kérdés határozza meg, s az indíték (motívum), vagyis a cselekvés oka, miértje, amit Mill érzületnek nevez, nem. Ugyanakkor Aquinói Szent Tamás maximája az, hogy a cselekedet erkölcsi jóságához minden tényező jósága szükséges. A haszonközpontú paradigma a cselekedet eredményét, kimenetét hangsúlyozza, s mindegy, ezt milyen úton érjük el (gondoljunk Mill vízbefúló-példájára a *Haszonelvűség*ből, valamint „a cél szentesíti az eszközt” mondásra), míg az erényetikai paradigma cselekvésstruktúrájának legmarkánsabb összetevője a motiváció, az indíték és benne foglalva a (konkrét) cél. A gazdasági rend gyökeresen más lesz, ha más a motivációs struktúra, ahogy láttuk az elméleti részben. Ezért emberkép-modellünk következő elemét a motivációk alkotják, melyek nagy szerepet kapnak az empirikus kutatásban is.

I.1/b Motivációk

A klasszikus motiváció elméletek – Herzberg, Hunt, Maslow, Quinn, Ryan, Deci, Argandona, stb. –, bár többféle megközelítésből, de alapvetően visszavezethetők egy külső – belső (extrinzik – intrinzik) motivációs struktúrára, amelyek között – az emberi kiteljesedés szempontjából – hierarchikus rend is van: minél inkább belsőleg motivált az ember, annál jobban megvalósítja önmagát, realizálja kiteljesedését. Az érénytikai gazdasági modell jelen munkában a motivációk hármas szintű megkülönböztetését veszi át:

Extrinzik – intrinzik – transzcendens

motivációk, Ryan, Deci és Perez Lopez nyomán.¹⁹⁷

4. táblázat *Motivációk*

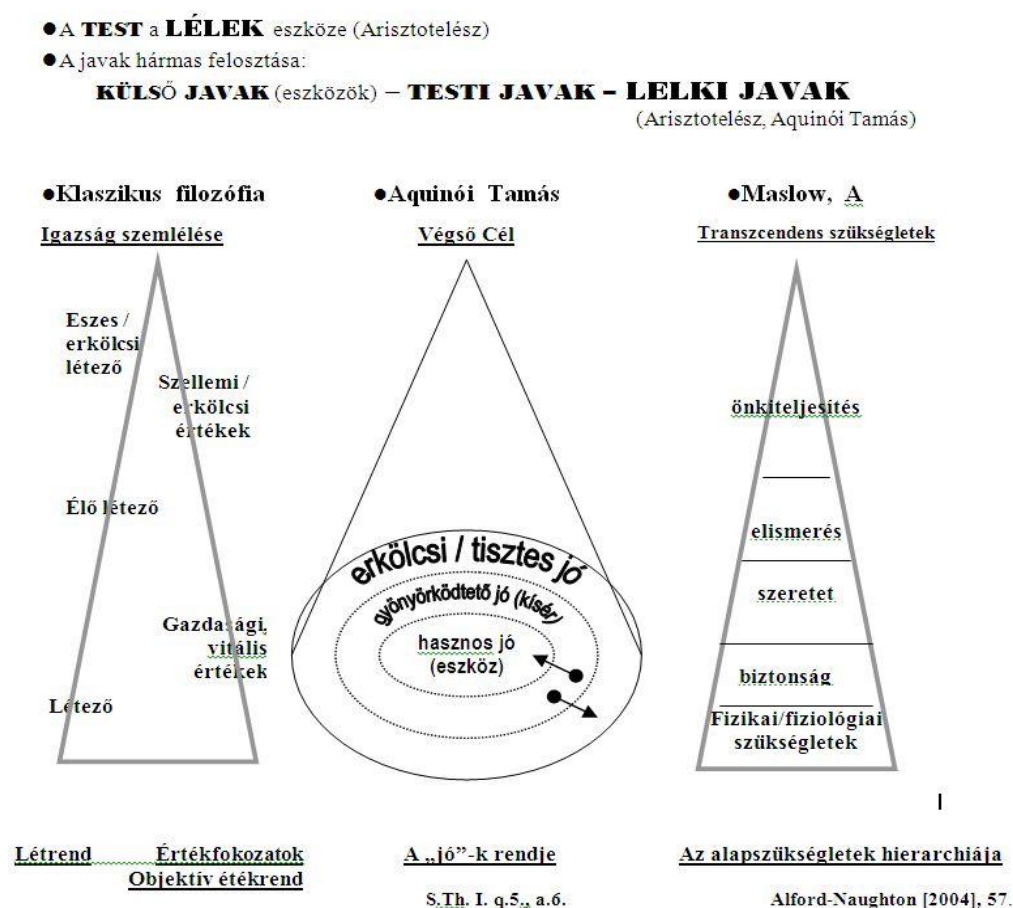
Extrinzik (külső)	pénzügyi ösztönzők, hírnév, vonzó megjelenés, elismerés, csodálat, imázs
Intrinzik (belső)	belső fejlődés, képességfejlődés, tanulás, a világ jobbítása, társadalmi elköteleződés, társas kapcsolatok, kiteljesedés, célorientáltság, önmegvalósítás
Transzcendens	Önmagam odaadása másoknak, kapcsolatteremtés, érényesség, erkölcs

Az arisztotelészi barátság modell vonatkozásba hozható ezekkel a motivációkkal: a haszonért és kellemesért való barátságot (és az amor concupiscentiae-t) inkább az extrinzik motivációk jellemzik, míg az erkölcsi barátság az intrinzik és transzcendens motivációval kapcsolható össze. A motivációk kapcsolatba hozhatók az önérdék más összetevőivel is („jó”-k), amely kapcsolatot a következő modellünkkel vezetjük be.

¹⁹⁷ Az intrinzik és transzcendens motivációk Ryan és Deci-nél közösen, az intrinzik motivációk csoportjában jelennek meg.

I.2. Értékrend

2. ábra *Értékhierarchia*

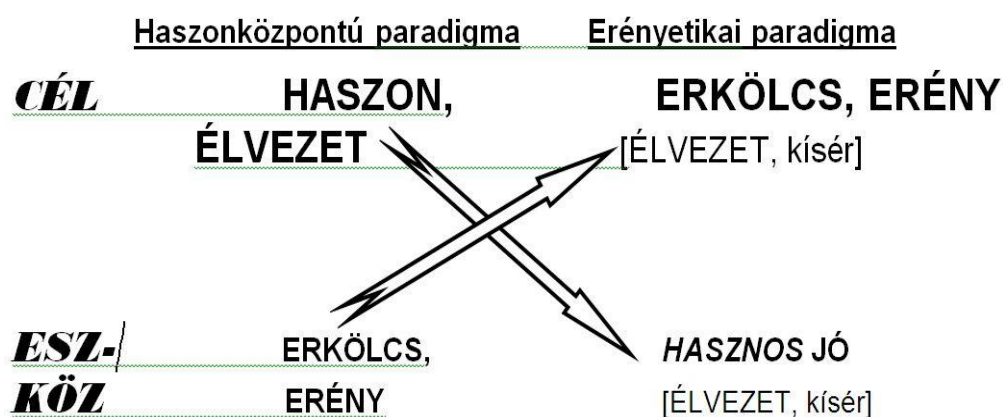


Az ábra jól szemlélteti a gondolkodástörténet egy jelentős irányának egységességét az ókortól a 21. századig: a létezők, az értékek, a „jó”-k és az emberi alapszükségletek egy irányba és egy végső cél felé mutatnak: egy végső kiteljesedés, tökéletesedés felé, amelyben a legfelsőbb fokozat az erkölcsi és észbeli minőség. A „jó”-k ábrázolásánál figyelembe vettük azok analogikus (és nem hierarchikus) rendjét, az erkölcsi jó elsőbbségének, a gyönyörködtető jó kísérő szerepének és a hasznos jó eszköz voltának ábrázolásával. Itt is az erkölcsi jó „harmadik dimenziót” meghatározó funkciója a fő mondanivaló.

A haszonközpontú paradigmában a „jó”-t és a célt nem tudnánk ebben a rendszerben ábrázolni, mert a jó „felfelé mutató” (objektív) jellege elvész (szubjektív önérdék), a három szférából egy – a hasznosból lett haszon szférája és hozzá csatlakozva a gyönyörködtető jóból képződött élvezet szférája – marad mint cél, s az erkölcs, ha van, az eszközök közé csúszik, tehát nem előzi meg, így nem is határozza

meg a haszon és élvezet szféráját. A haszonközpontú paradigmában tehát az erkölcsi érték helye, szerepe más, mint az erényetikaiban, mintegy kívülről hozzáadott, s akár el is hagyható jelenség; így itt az értékek rangsora is megfordul (vö. anyagiasság, fogyasztói gondolkodás, Kasser [2005]). Ezt mutatja a következő ábra:

3. ábra Cél-és eszköz tételezés



Ha tehát felcseréljük az eszköz és cél szerepet az emberi értékrendben, akkor az univerzalist rendeltük alá a részlegesnek, célt tévesztettünk, s így kiléptünk a „jó”-k rendjéből, s beléptünk egy másik (szubjektív alapú) paradigmába. Ugyanakkor, ha a haszon és élvezet fogalmát nem elvetjük, hanem „helyre tesszük”, akkor az emberi értékrend e két fontos összetevője az erényetikai paradigmában megtalálja a „jó”-k között a természetes helyét, s „jó”-vá lesz.¹⁹⁸

II. modell: gazdasági rend

Az előző fejezet modelljeivel leírtuk az önérdek (ember) összetevőit, amelyeket alapként felhasználunk a Gazdasági rend modell megalkotásához. A „jó”-k felosztása és a motivációk fontos szerepet kapnak a gazdasági rend modellezésében is. A gazdasági rend modell első tagja a „Háromdimenziós gazdaság”, amely a szenttamási „jó”-k felosztásának és Alford-Naughton közjó-modelljének [2004] gondolatmenetén alapszik.

¹⁹⁸ A modell természetesen egyszerűsít, az erényetikai paradigmában is elképzelhető az erkölcsi jó az eszköz szintjén, ha pl. a boldogsághoz vezető út szerepében látjuk, s a gyönyörködtető jó (élvezet) is lehet olykor cél, vö. a környezet érték jellegével kapcsolatban mondottakat a Gazdasági rend és profit részben.

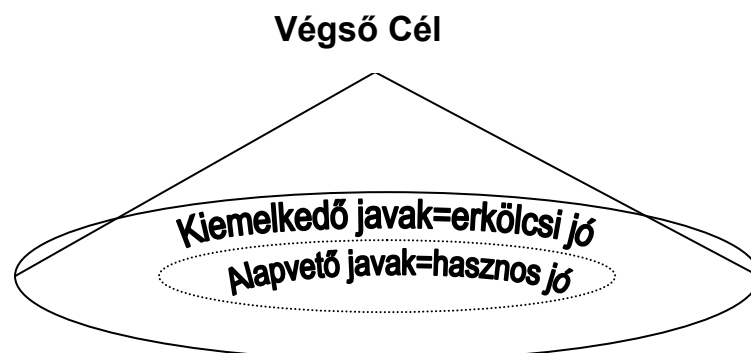
II.1. A háromdimenziós gazdaság

4. ábra A háromdimenziós gazdaság



A piaci mechanizmusok az alapvető javak körében érvényesek!
A gazdaság célja a közjó.

5. ábra A háromdimenziós gazdaság alapja



A disszertáció „Gazdasági rend és profit” című részében már vázoltuk a tradicionális gazdasági elv és vállalatelmélet alternatívájaként ajánlott közjó modell szakirodalmi háttérét, mely egységesen két jószágcsoporthoz ír körül a gazdálkodás

során. Először említik a tamási hasznos „jó”-khoz asszociálható alapvető javakat,¹⁹⁹(a háromdimenziós gazdaság első két dimenziója), majd a kiemelkedő javakat vagy végtelen értékeket, amelyek az erkölcsi / tisztos „jó”-ra, s így a harmadik dimenzióra utalnak. A „jó”-k ill. javak csoportosítása inkább tendencia jellegű²⁰⁰. A 4. ábrából látszik a kiemelkedő javak elsőbbsége, amelyek elérését eszközként szolgálják az alapvető javak. Ebben a csoportban foglal helyet az „eszközök eszköze” vagy inkább a „szolgák szolgája”, a pénz és a profit, hasznos jó-ként, a haszonközpontú paradigma haszon és cél főszerepéből a szolgáló szerepébe átváltozva.

Amint előzőleg említettük, az alapvető javak jellege a korlátosság, versenyzés és fogyasztásból való kizárhatóság szempontjából egészen más, mint a kiemelkedő javaké. Tulajdonképpen az alapvető javak alkalmasak az egyenértékek cseréjére, tehát a szűken vett gazdasági tevékenységre, így Amartya Sen, Scitovsky Tibor, Polányi Károly és az Egyház társadalmi tanításának gondolatai alapján kimondtuk, hogy a piaci mechanizmusok az alapvető javak körében érvényesek. Ugyanakkor részt vesznek a gazdaság életében olyan javak is, melyek nem áruk (ezek a kiemelkedő javak), így rájuk a piac törvényei nem érvényesek. A háromdimenziós gazdaság célja a profitmaximálás helyett a *közjó* szolgálata.

II.1/a A környezet kettős jellege

A gyönyörködtető jó-nak a másik két jó-t kísérő vonása látható a 4. ábrán, egyrészt a hasznos jó-khoz tendál, másrészt az erkölcsi/tisztos jó-kat kíséri. Kiemelendő gondolat a természeti környezet érték-jellegének levezetése a gyönyörködtető jó-ból, annak kettős jellege alapján. Az 5. ábrán látható a természeti környezet kettős jellege, ami azt jelenti, hogy a természeti környezetnek egyszerre eszköz értéket és belső értéket (intrinsic value) lehet tulajdonítani. Jó példa erre a hegy, amely egyszerre nyersanyagforrás és esztétikai élmény az ember számára. A hasznos jó, ill. eszköz jellegű környezeti javak elosztását a piac végzi (alma, fahasáb, vasérc), de a környezet érték-minőségű ügyeihez (pl. klíma,²⁰¹ tájvédelem) megfelelőbbek a közösségi (állam, nemzetközi v. civil szervezetek, stb.) megállapodások

¹⁹⁹ Jelen munkában az Alford-Naughton [2004] szerzőpáros elnevezéseit adaptáltuk, de ugyanezzel a tartalommal más szerzők más neveket használnak hasonló modellek leírásához. (Vö. Gazdasági rend és profit rész)

²⁰⁰ Ezért ábrázoljuk a kör alakú modelleknél szaggatott vonallal a „jó”-k elválasztását, az átjárhatóságot, esetleges szempont-csere lehetőségét jelezvén vele.

²⁰¹ A klíma is jó példa a környezet kettős jellegére, a szén-dioxid kvóta kereskedelem piacivá teszi a klímát, a különféle klíma-tárgyalások pedig inkább közösségi jószágként kezelik.

6. ábra *A környezet kettős jellege*

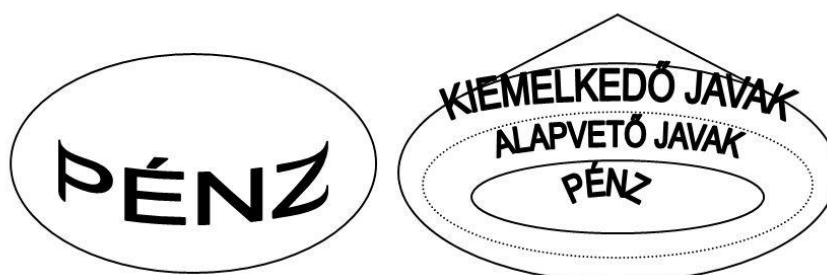
	ÉRTÉK TERMÉSZETŰ
HASZNOSSÁGI TERMÉSZETŰ	Gyönyörködtető jó / szépség
<u>hasznos jó</u>	<u>belső érték, rekreációs, szimbolikus érték</u>
<u>eszköz</u>	
HEGY	HEGY
Fahasáb	Klíma
Gabona	Erdő csöndje
Vasérc	Védett táj
Piaci elosztás	Közösségi kezelés

A klíma tulajdonképpen – a széndioxid kvóta kereskedelem logikája miatt – kettős jellegűnek is felfogható, de az emberiség alapvető közjavaként az értékek sorába tartozónak gondoljuk, amelyhez minden embernek alapvetően és egyértelműen joga van. A vízgazdálkodással kapcsolatos nem-piaci értékekkel (Schmid [1967]) és a környezeti javak belső értékével (Boyce [1992]) foglalkozó cikkek, valamint a társadalmi és ökológiai értékek szervezetelméletekbe való beépüléséről (Kovács [2000]) szóló cikkek is az ábrán látható megfontolást támasztják alá.

II.1/b A profit trónfosztása.

7. ábra *A profit és a pénz helye és szerepe*

A PROFIT	<u>haszonközpontú paradigmában</u>	<u>erényetikai paradigmában</u>
	Öncél	Eszköz
	Haszon	Hasznos jó
	Uralkodik	Szolgál
Helye:	Nincs helyén, természetellenes	Helyén van (alapvető jó), természetes
Célja:	Maximalizálás	Kiemelkedő javak, közjó szolgálata
Motiváció:	Mohóság, felhalmozás P-P'	Konkrét, jó cél P-P'(Á)
	Krematiztikus megjelenési mód	Oikonomikus megjelenési mód
A PÉNZ	„végső cél”	„a szolgák szolgálja” Pénzhasználatnak alárendelve a pénzszerezés



A háromdimenziós gazdaság egyik legfontosabb mondanivalója a profit szemléletével kapcsolatos. Az „A profit trónfosztása”²⁰² kifejezés jelzi azt, hogy az erényetikai paradigmában nem a profitnak, mint olyannak a negligálásáról, hanem sokkal inkább a szerepváltásáról van szó. A profit az erényetikai paradigmában a helyére, a „jó”-k helyére (hasznos jó) kerül, egy konkrét, rajta kívül álló célt segít eszközként, amelyet a tisztas jó vesz körül, tehát egy erkölcsös cél, s végső soron a közjó szolgálatában áll. Így természetes a funkciója. Ámde, ha öncéllá lesz és a korlátlan felhalmozás motiválja (krematisztika), célt tévesztett és kilépett a jó-k rendjéből, természetellenessé vált. Arisztotelész a pénz mértékletes használatának követelményéről is beszél. (Arisztotelész [1994], 1323b) Aquinói Szent Tamás szerint a pénz természeténél fogva irányul a testi, lelki javakra, s különbséget tesz pénzhasználat (oeconomica) és pénzszerzés (pecuniativa) között, ahol az utóbbi eszköz értékű alárendeltje az előbbinek, így Tamás utolsó helyet ad a pénznek a hasznos javak között. Ezért nevezhetjük a pénzt (és a profitot) a „szolgák szolgájának”. A haszonközpontú paradigmában ugyanakkor ezzel teljesen ellentétes helyet vesz fel a pénz és a profit: végső céllá lesz.²⁰³

Ahogy az elméleti részben láttuk, a profithoz az erényetikai paradigmában az oikonomikus gazdálkodási mód, míg a haszonközpontú paradigmában a krematisztika társítható.

II.1/c Gondolkodásmód

Amint látható, a háromdimenziós gazdaság értékrendje az erényetika gondolkörében mozog. Azonban felmerül a kérdés: mi a helyzet a haszonelvű gondolkodással ebben a modellben? Van-e helye, szerepe a háromdimenziós gazdaságban a haszonelvnek, amely a klasszikus közgazdaságtan etikai háttéré?²⁰⁴ A jók rendjének belső köre a hasznos javak szférája, ahol az alapvető gazdasági folyamatok végbemennek. (Egyenértékek cseréje, piac, szerződés, üzletkötés, stb.) Ebben a körben releváns a haszonelvű gondolkodás, hiszen a haszonért történő, érdekalapú gazdasági cselekvés önmagában nem helytelen. (Gondoljunk a szűken vett piaci célokra: pl. az erőforrás hatékonysági, pénzügyi fenntarthatósági

²⁰² Magyar Katolikus Püspöki Konferencia [2008], p. 72

²⁰³ A profit eszköz vagy cél mivoltát a gyakorlatban nehéz tetten érni, de vannak kifejezetten olyan vállalatok, amelyek deklarálják magukról azt, hogy nem a szűken vett haszonmaximalizáló cégek közé tartoznak. (Alternatív kapitalisták, etikus vállalatok, társadalmi vállalkozók, másért vállalkozók, stb. Pataki- Radácsi [2000] valamint Tóth, G.[2007] könyve részletesen foglalkozik ezzel a témakörrel.

²⁰⁴ Különbséget teszünk a haszonelvű és haszonközpontú gondolkodás között, gondoljunk a haszonelv önzetlen jellegére és a haszonközpontú gondolkodás motivációjának mohóság, fűsvénység (turpitude, greed) jellegére.

megfontolásokra.) Azonban, ahogy a hasznos javakat keretezik az erkölcsi javak, ugyanúgy kapunk egy integrált gazdasági gondolkodási struktúrát, hogyha a haszonelvű gondolkodást kiegészítjük az erényetikai értékrenddel. Pl. a csere és az ezt kiegészítő reciprocitás, ingyenesség (nagylelkűség) jelent egy integrált gazdasági aktust. Így működnek pl. a win-win típusú kölcsönösen előnyös megegyezések, vagy a konfliktus kör érdek alapú megegyezésének (Csutora-Kerekes [2004], p. 169, p. 177) megoldása: racionális, haszonelvű gondolkodás a kiemelkedő javak figyelembe vételével.²⁰⁵

A haszonelvű gondolkodásnak tehát az alapvető javak (hasznos jók) körében van relevanciája, azzal a megjegyzéssel, hogy a kiemelkedő javak (a harmadik dimenzió javai) keretezik és korlátozzák annak hatáskörét. Elnevezhető ez a gondolkodásmód „hasznosság alapú gondolkodásnak” is.

II.1/d A harmadik dimenzió

A háromdimenziós gazdaság harmadik dimenziójának bemutatását a motivációk, az önérdék-önszeretet és a jók modell értékű felosztásával kezdjük, a logika megalapozza a harmadik dimenzió mibenlétét.

²⁰⁵ Látszólag ugyanarról szól a reciprok altruizmus, a felvilágosult önérdék (enlightened self-interest) és a win-win megegyezések erényetikai típusa, mert mindegyiküknél létrejöhet a megegyezés. Azonban, ha a motivációk felől közelítjük az említett (haszonelvű és erényetikai) jelenségeket, látjuk, hogy különbség van közöttük. A reciprok altruizmust és a felvilágosult önérdéket – azért engedem meg a másik jóllétét, azért vagyok önzetlen, mert az végső soron nekem hoz hasznót, örömet, elégedettséget magammal (vö. haszonért vagy kellemesért való barátság) – a szubjektív önérdék vezérli, míg az erényetikai megegyezést a másik jóllétének az ingyenes, önmagáért való akarása. Ha csak az eredményt vesszük figyelembe, megint csak nem látható a különbség, mert megegyezés történt mindegyik esetben, de ha tekintetbe vesszük az indítékot, a cselekvés konkrét célját, tárgyát és körülményeit, a következmény(ek) mellett, kiderülhet, hogy nem mindig ugyanazok a cselekedetek vezethetnek egy kölcsönösen előnyös üzleti, környezeti, gazdasági helyzet megoldásához. Pl. nem mindegy, hogy egy jó célhoz korrupció, kizsákmányolás vagy erényes tettek útján jutok-e. Az sem mindegy, hogy milyen motívumok vezérlik a társadalmi felelősség alkalmazását, a profitnövelés vagy egy konkrét, erkölcsi alapú, érték cél (Vö. erkölcsi /tisztas jó, oikonomia)

	Homo Oeconomicus	Homo Reciprocans
Motiváció	Extrinzik	Intrinzik transzcendens
Önérdék	Szubjektív	Objektív
Önszeretet	Látszólagos	Valódi
Jó-k	Hasznos jó, gyönyörködtető jó	Erkölcsei jó



- A **harmadik dimenzió** javai az *erkölcsi „jó”*-hoz kötődve (erkölcsi, szellemi javak) nem mások, mint az emberi kiteljesedést segítő végtelen értékek, amelynek részei a kapcsolati javak = reciprocitás, nagylelkűség, ajándékozás, stb.; a kiemelkedő javak; és a társadalmi tőke.

- A piac törvényei nem érvényesek rájuk, nem korlátosak, nem versenyzők;

- Újraelosztásuknak, reallokációjuknak nincs értelme körükben;

- fogyasztásuk egy egységgel való növelése mindig lehetséges anélkül, hogy azt mástól kellene elvenni;

- költség-haszon típusú elemzések nem végezhetők rajtuk.

HARMADIK DIMENZIÓ



Kapcsolati javak



Kiemelkedő javak



Végtelen értékek

KÖZJÓ

Látható az összefüggés és integráció a motivációk, önérdék, önszeretet és „jó”-k között, s az a tény, hogy – amint az elméleti részben kifejtettük – a homo oeconomicus redukált ember, akit a homo reciprocans egészít ki teljes emberré. A kiegészítést a harmadik dimenzió adja. Ennek elsődleges javai: az ajándékozás, együttműködés, ingyenesség, reciprocitás, bizalom, nagylelkűség, kapcsolatiság, tuizmus, amelyek a kapcsolati (relational) javakat (Bruni. Zamagni) képezik, s ezeket a kiemelkedő javak (vagy végtelen értékek) részének mondhatjuk. Ezek a javak egészítik ki komplett gazdasági aktussá a tradicionális gazdaságelv (árucikkek, szerződéselv, stb.) összetevőit. (Vö. csere és reciprocitás együttese)

Zamagni [2008] szerint a harmonikus gazdaság és társadalmi rend három pilléren nyugszik:

1. egyenértékek cseréje, szerződések, amelyek a hatékonyságot képviselik;
2. jövedelem-redistribúció, amely az igazságosság és méltányosság megvalósulását segíti;
3. reciprocitás, ajándékozás, civil társadalom, a boldogság és önkiteljesítés megvalósulása.

Az 1. ponthoz az extrinzik motivációk, a 2. ponthoz az intrinzik, a 3.-hoz a transzcendens motivációk társíthatók.

A 2. és 3. pont képviseli itt a harmadik dimenziót.

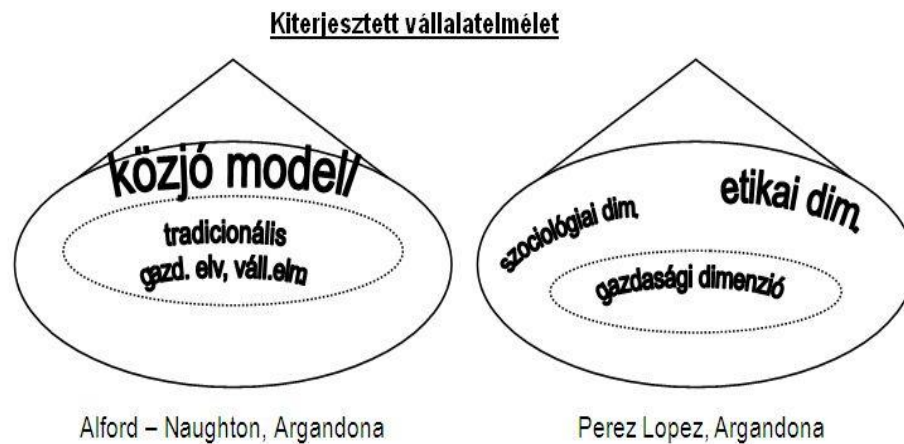
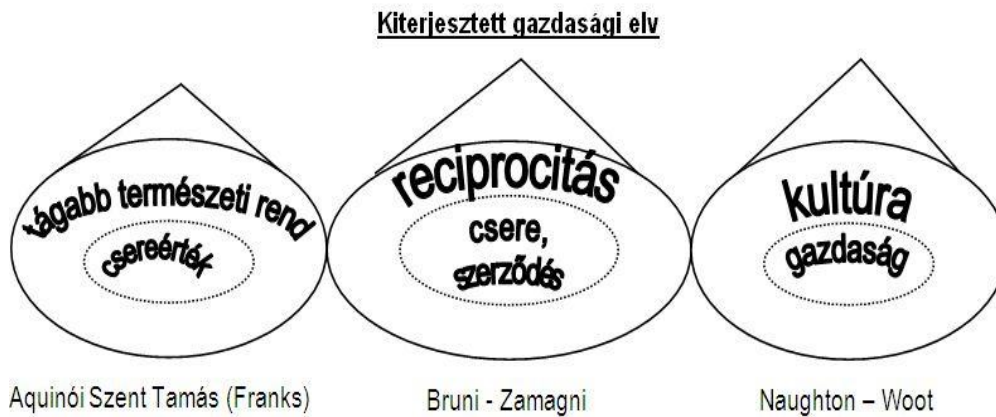
Végül a harmadik dimenzió léte utal végső soron a közjó is, mint az emberi kiteljesedés megvalósulása, amely nem megy végbe a harmadik dimenzió javainak (kapcsolati javak, kiemelkedő javak / végtelen értékek) megléte nélkül.²⁰⁶

II.2. Kiterjesztett gazdasági elv és kiterjesztett vállalatelmélet

Az eddigiekben vázolt integrációs logika, amely végső soron a „jó”-k rendjén nyugszik, a következő ábrán is jól látszik (egy belső, szűk értelemben vett gazdasági mozzanat, s körülötte az erkölcsi/tisztes jó szférájában az erényetikai jellegű kiegészítés. Az is látható, hogy a közjó modell a tradicionális gazdasági elvet szélesíti, s a konzekvencialista motivációs struktúra helyett a tomista motivációelmélet (emberi tettek minden tényezőjének jósága) pontosítja és keretezi. A háromdimenziós vállalatgazdálkodás (Argandona) a háromdimenziós gazdaság szervezeti szinten való megnyilvánulásává válik.

²⁰⁶ A harmadik dimenzió létét ill. szükségességét jelentős számú szakirodalmi munka támasztja alá. Említésre méltó a *társadalmi tőke* (social capital) fogalma Bourdieu, Putnam, Fukuyama, Madison, Kopp Mária, stb. írásaiban, ahol a bizalom, kapcsolati hálók alapvető gazdasági tényezőnek számítanak; és a *boldogság paradoxon* Easterlin, Kahneman, Krueger, Blanchflower, Bruni, Kasser, Kocsis, Kerekes, stb. írásaiban. Ennek lényege az, hogy az anyagi javak sokasodásával a boldogság intenzitása csak egy bizonyos pontig nő, aztán csökkenni kezd. Amivel a boldogság egyenes arányban nő, az a kapcsolati javak növekedése (harmadik dimenzió). Említésre méltó a *fenntartható fejlődés* fogalmi rendszere is, amelyben értékek, erkölcs szerepelnek, s a fejlődés javai közé a kiemelkedő javak, végtelen értékek is besorolhatók. (pl. Jackson, Tim [2009]). Végül említésre méltó „*a munkaerő kínálati görbéjének visszahajlása*” jelenség (Princen [2005], p. 125-157) Enough Work, Enough Consumption fejezet), ami azt jelenti, hogy a – boldogságparadoxonhoz hasonlóan – a munkás több fizetésért többet dolgozik, de csak egy bizonyos pontig, aztán magasabb fizetésért kevesebb munkát ajánl. Ha már eleget dolgozott, nem akar dolgozni többet, boldogságát inkább a munkavégzésben lelt öröme, kiteljesedése adja, mint jövedelme. Emlékezzünk (Bruni, Zamagni[2007], p. 193) meglátására, az igazán jó vezető nem a pénzért dolgozik. Ezek a jelenségek is a harmadik dimenzió létét támasztják alá.

9. ábra Kiterjesztett gazdasági elv- és vállalatelmélet modellek



Azt is látjuk, hogy a komplex gazdasági gondolkodáshoz mindékét elvre (tradicionális gazdasági gondolkodás és erényetika) szükség van, amelyben a jó-k és a javak fontossági sorrenddel bírnak. Az első és a többi szférát is átható „jó” az erkölcsi / tisztességes jó, míg a használati értékkel (oikonomia) összekapcsolható hasznos jó-k köre, ahol a jó gazdasági tevékenység helyet foglal, a szolgálat, az eszközség jegyében funkcionál. Amint az elméleti részben láttuk, a „jó”-khoz tartozó fogalmak csoportjai inkább tendenciák, mintsem szilárd határokkal rendelkező fogalmak,²⁰⁷ és átjárják egymást. Így fontos kiemelni az erkölcsi jó integráló hatását, amely áthatja a többi

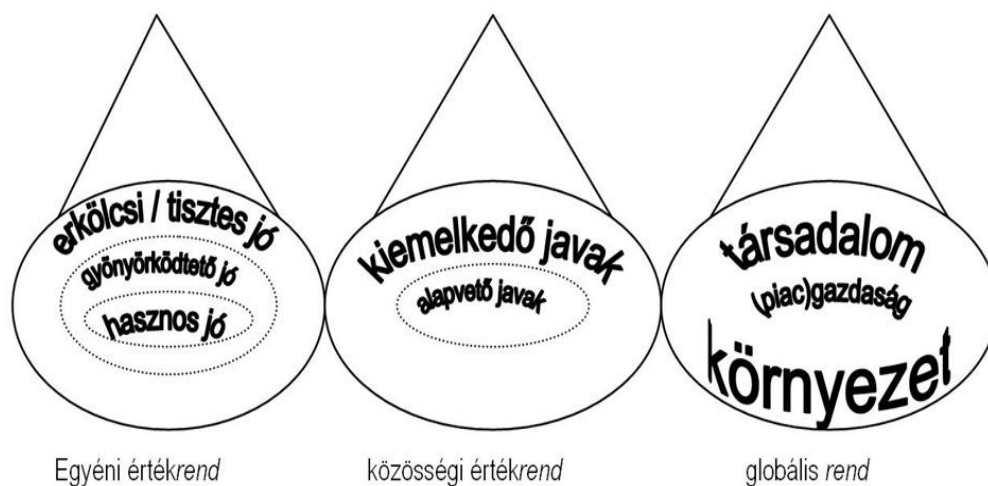
²⁰⁷ Ugyanaz a fogalom lehet egy szempontból hasznos, egy másiktól gyönyörködtető jó vagy eszköz és egy más szempontból cél (S.Th. II-II, k. 145: a jók aspektusairól). Pl. a bátorság, vagy az együttműködés lehet elérendő cél, ha az erényekre, az értékre törekszem, ugyanakkor lehetnek ezek eszközök egy konkrét projekt (pl. törvényalkotás, közösségépítés) eléréséhez.

szférát is, megadva a jó-k karakterét, jellegét. A haszonközpontú paradigma erkölcsi eleme nem viseli ezt az integráló szerepet, inkább hozzáadott, eszköz-szintű, akár el is hagyható minőségként szerepel. A kiterjesztett gazdasági elv és vállalatelmélet a civil gazdaság, ill. az erényetikai paradigmában megvalósítható gazdasági rend alapozó elméletévé válik.

II.3. A háromdimenziós gazdaság, mint ész-szerű globális rend

Modellalkotásunkkal a disszertáció alaptézisét kívántuk vizsgálni: más értékrend, gondolkodási rendszer, más gazdasági rendet von-e maga után, illetve megfordítva. A 9. ábra az elméleti vizsgálat eredményét szemlélteti: ha az egyéni értékrend az erényetikai paradigmában mozog (a „jó”-k rendjével szemléltetve), akkor közösségi (szervezeti) szinten a közjó modell megvalósulhat²⁰⁸ (az alapvető és kiemelkedő javak együttese) és akkor megvalósulhat az alternatív szakirodalomban sokszor megrajzolt globális rend: a szolgáló gazdaság rendje. Itt a gazdaságkor és gazdaságkór által leírt mindent uraló gazdaság képe helyett az élet fontos területei a természetes helyükre kerülnek, s az ész által felismerve ezt a rendet, ész-szerűvé válnak.

10. ábra *Ész-szerű gazdasági rend*



Az ebben a részben leírt komplex gazdasági modell érvényességének vizsgálatát az empirikus kutatással fogjuk elvégezni, melynek leírására a következő részben kerül sor.

²⁰⁸ Vegyük figyelembe, hogy – amint a szervezet és egyén viszonyának tárgyalásakor kifejtettük – a csoportosítás lehet negatív is, s ami egyéni szinten megvalósul, az még nem biztos, hogy a csoport, közösség szintjén is ugyanúgy megvalósul, de lehetséges. Gondoljunk Bandura social cognitive theory-jára.

II. Az empirikus kutatás

1. A kutatás megtervezése

Az empirikus kutatás szervesen épül rá az elméleti részre és célja a disszertáció fő hipotéziseinek vizsgálata egyéni és szervezeti szinten. Az önérdék (emberi értékrend) és a gazdasági rend együtt járását, összefüggéseit és az „erényetikai ember” és a „háromdimenziós gazdasági rend” szervezeti szintű feltételrendszerét teszteljük kvantitatív internetes on line kérdőíves kutatás segítségével, kvalitatív elemekkel (szakértői interjúk) kiegészítve, s a következtetéseket – többek között – többváltozós statisztikai elemzés útján vonjuk le.

Fő hipotézisek:

1. Más emberi értékrend más gazdasági renddel jár együtt. (makro szint)
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. (mikro szint)

Az empirikus kutatás vizsgálati fókusza is tehát két fő rész:

1. emberi értékrend (önérdék)
2. gazdasági rend szervezeti szinten

amelyet itt a kérdőív válaszadóinak szubjektív megítélése és a kérdőív szerkesztéshez felhasznált szakirodalom alapján vizsgálunk.

1.1. Az empirikus kutatás elméleti hátterei

Az empirikus kutatást és a kérdőív kidolgozását néhány meglévő, konkrét kutatás vizsgálata és tapasztalatainak felhasználása vezette be, amelyek főleg a kutatás és kérdőív „önérdék” (emberi értékrend) részének kidolgozására hatottak. Ezek közé tartozik Kopp, Kovács [2006], amelyből a magyar népesség életminőségi adatai alapján a magyar emberek boldogságára, jóllétére és a vallásra vonatkozóan kaptunk információkat; és a MTA Politikai Tudományok Intézete és MTA Szociológiai Kutatóintézet vezetésével az Európai Társadalmak Összehasonlító Vizsgálata - ESS (EUTE) 2002, 2005, 2006, amely széleskörű és több témájú kérdőíves felmérés az európai társadalom állapotáról. Ezen két forrás – boldogságra vonatkozó –

adatbázisának felhasználásával született a Baritz, Szabó [2008],²⁰⁹ amely a kérdőív önérdek részében található boldogságról szóló kérdésekhez adott bevezető gondolatokat. Az előzőeket kiegészítette, és a kérdőívszerkesztést segítette a TÁRKI [2009] World Value Survey kutatás is.

Ihlette az empirikus kutatás értékrendi megközelítését a Bokor et al. [2009] és Váradi Szabó et al.[2010] magyarországi karrierváltókról szóló kutatása és a BCE Jövőkutató Tanszék, Nováky et al.[2010], kutatás is, amelyekben 51 karrierváltó egyén ill. 1500 diák értékrendjének változását ill. értékrendjét vizsgálták a kutatók.²¹⁰ Végül a Magyar Parlament Nemzeti Fenntartható Fejlődési Tanácsának [2009] felmérése²¹¹ is hatással volt a disszertáció saját empirikus kutatásának elkészítésére. Az itt felsorolt kutatásokból azt vélelmezhetjük, hogy az erényetikai gondolkodás – kisebb-nagyobb mértékben – jelen van az emberek értékrendjében. A kutatás módszertani részére a Kocsis [2002] hatott, a lekérdezés utáni adatbázis sokdimenziós statisztikai elemzéssel való feldolgozását és az elemzés módszerét illetően: főkomponens elemzés, klaszter elemzés, sokdimenziós skálázás.

Az empirikus kutatás és a kérdőív összeállítása a disszertáció elméletével és mondanivalójával összhangban történt meg: a kutatáshoz olyan elméleti háttér társul, amely támogatja a disszertáció üzenetét. Az erényetikai szempont tehát a kutatásban is érvényesül. Az irodalmi kutatás alapján a következőkben felsorolt elméletekre támaszkodtuk kérdőívünk megtervezéséhez. Legfőbb elméleti alapunk a Self Determination Theory (Önmeghatározás elmélet) volt, amelynek szelleme megfelelő háttérrel ad a kutatásnak, s különböző részeinek. A SDT alapja mind a Big Five (Nagy Ötök) elméletnek, mind az Aspirációk (célok, motivációk) elméletének, s a boldogság megközelítéséhez is támpontot ad.

A SDT rövid leírása után ebben a részben bemutatjuk a Nagy Ötök elméletét, az Aspirációk elméletét, körüljárjuk a különféle boldogság-megközelítéseket és az élet

²⁰⁹ Ebből a munkából kiderül, hogy a magyar népesség boldogságának legfontosabb tényezői – amelyeket egy regressziós vizsgálat mutatott meg – az 1. életszínvonal (anyagiak), majd az 2. autonómia és az 3. egészség. A 4. család 5. munka, 6. segítség másoknak tételek tehát az anyagi jellegű javak mögé szorultak. A magyarok boldogsága ezek szerint még a boldogság görbe első szakaszában tart, ahol a boldogság a jövedelemmel nő egyenes arányban, vagy a Maslow-i piramis alsó részében. A kiteljesedés felsőbb régióinak tényezői (kapcsolati javak, szeretet, elismerés, önkitaljesítés) csak az anyagi javak megfelelő szintjének elérése után következnek nálunk.

²¹⁰ A karrierváltók motivációit, a folyamatok adaptációs vagy önirányított voltát, identitásra való hatását vizsgálta a karrierváltó-kutatás. A Jövőkutató tanszék kutatásának eredménye szerint a vizsgált 1500 diák 40-46%-a a közösségi és a kiteljesedési értékeket tartotta fontosnak, ez az eredmény a valódi én – erényetikai értékek kapcsolatát illusztrálja.

²¹¹ A felmérésnek – melynek munkálataiban és a Tanácshoz tartozó Szakmai Tudományos Bizottság munkáiban a 2009-10 években a szerző is részt vett – a boldogságra vonatkozó része hasonló eredményt adott a Baritz-Szabó [2008] regressziós elemzéshez, a kapcsolati javak valamivel nagyobb súlyával. (Itt a család fontosságának elsősége volt megfigyelhető)

értelmességének mérését, a boldogság mércéket, a hitet, mint kutatási változót, a saját kérdésekből álló etikus változót, s a materializmus mérésének elméleti hátterét, Tim Kasser segítségével. Ezek az elméletek tartoznak az önérdek (emberi értékrend) méréséhez. Végül, mint a szervezeti szintű gazdasági rend mércéire, a jelenlegi és ideális munkahely kérdéseinek forráscikkeire is utalást teszünk.

Elméletek az önérdek (emberi értékrend) méréséhez

Self Determination Theory (SDT, Önmeghatározás elmélet)

A behaviorizmus pszichológiát uraló dominanciáját követően az 1950-es évek vége felé világossá vált, hogy az emberi motivációk legnagyobb része veleszületett pszichológiai szükségleteken alapszik. (Deci, Ryan [1985], p. vii). Három ilyen fő szükséglet van: az önmeghatározás, a kompetencia és személyek közti kapcsolódás. Az intrinzik és extrinzik motivációk kapcsolódnak az önmeghatározáshoz, és a személyiség vonások is kapcsolatban állnak vele. Az elmélet – amely Richard M. Ryan és Edward L. Deci (University of Rochester) nevéhez fűződik (Deci, Ryan [1985]; Ryan, Deci [2000], [2002]) – abból indul ki, hogy az ember önmeghatározott viselkedése az, ami szabad akaratból történik, végső soron az ember cselekedeteinek meghatározója önnön szabadsága. Az elmélet az emberi természetre is utal: az intrinzik motiváció nem más, mint az emberben egy kibontakozott belső hajlam, amely akkor virágzik, amikor a körülmények engedik (Ryan, Deci [2000], p. 70). „Egy természetes hajlam az asszimiláció, kiválóság, spontán érdeklődés és felfedezés iránt, amelyek szükségesek a kognitív és közösségi fejlődéshez”, „az intrinzik motivációra úgy tekintünk, mint egy kifejlődött hajlamra”, „vele született hajlam” (Uo.) Kifejlődésére a társadalmi feltételek vannak hatással, elősegíthetik és gátolhatják (I.m. p. 76). Az intrinzik motivált ember megéli az autonómia, kompetencia és kötődés / kapcsolatban állás pszichológiai szükségletek kielégítését és a személyiség növekedéséhez, integrációjához vezet, s ezzel eléri a jóllét (boldogság) magasabb fokát. A motivációelmélet jeles képviselői: Piaget, Atkinson, McLelland, Herzberg, Vroom, Elkind, stb. is feltették a kérdést: Miért cselekszik az ember inkább belső érdekből, mint külső jutalomért? (Deci, Ryan [1985]) Ezek a gondolkodók mind felfedezték, hogy a belsőleg motivált, autonóm magatartás valóban fontos szerepet játszik az ember életében.

Ezzel szemben az extrinzik motivációk nem mutatnak autonómiát, nem internalizálódnak, egy kompenzációs, helyettesítő mechanizmust írnak le. Megfelelő körülmények között intrinziké válhatnak (pl. a kompetencia, autonómia segíti ezt a folyamatot). A behaviorizmus tipikus motivációi az extrinzik motivációk. Deci és Ryan [1999] kimutatta, hogy az extrinzik jutalmak, anyagi ösztönzők „jelentősen aláássák a szabad választáson alapuló intrinzik motivációkat” (I.m. p. 627)

Az extrinzik és intrinzik motivációk ellentétesen viszonyulnak a jóllét (boldogság) mutatókhoz: „az intrinzik aspirációkra helyezett relatív hangsúly pozitívan asszociált a jóllét indikátoraival, mint önértékelés, ön-aktualizáció, és fordítottnan a depresszióra és szorongásra, míg az extrinzik aspirációkra helyezett relatív hangsúly negatívan korrelált ezekkel a jóllét indikátorokkal”. (Ryan, Deci [2000], p. 75). Végül az elmélet a szerepekről is szólva megerősíti a Nagy Ötöknél tapasztalt tételt: kultúránként specifikus célok változó kapcsolatban állnak a jólléttel, de vannak mélyen fekvő szükséglet-kielégítések, amelyek állandó kapcsolatot mutatnak vele.

A szerepelmélet szerint az ember különböző szerepekben érzett elégedettsége a szerepben érzett autentikusságtól és autonómiától függ (I.m. p. 75-76). Az autenticitás, hitelesség fontos összetevője a személyiségnek. (A Nagy Ötök elmélet szerint akkor integrált az ember, ha a szerepében hiteles, elégedett, boldog.) Rogers [1963], Wild [1965], Ryan [1995], Sheldon, Kasser [1995] és sok más humanista pszichológus napjainkig kihangsúlyozzák a hitelesség fontosságát, mintegy utalva a SDT hatására a személyiség elméletek vonatkozásában.

Big Five (Nagy Ötök) elmélete

Az empirikus kutatás első témaköre az ember *személyiségvonásait* vizsgálja. Ezt a „Nagy Ötök” (The „Big Five”) személyiség modell alapján (Shafer [1999a], [1999b], [2000]) közelítjük meg, egyrészt, mert a szerepek vizsgálatának a modell egy elterjedt eszköze (Donahue et al. [1993], Roberts, Donahue [1994], Kennon [1997], Furnham et al. [2009]), másrészt, mert a személyiség modell átfogó képet ad az ember minket érdeklő vonásairól. A modell széles kutatói körben elterjedt és számos kutatási kérdést vet fel.²¹²

A személyiségvonások bipoláris skálával mért öt faktor modellje az 1980-as években kezdett el kimunkálódni és elterjedni, Goldberg [1983], [1990], [1992], Peabody [1984], McCrae, Costa [1987], Trapnell, Wiggins [1990], Briggs [1992], McCrae, John [1992], Duijsens, Diekstra [1995], munkássága alapján. Az általunk használt mérce a Shafer [1999a]²¹³ kutatásra vezethető vissza. Az öt faktor modell faktorai – a mérce fejlődése nyomán, 5 mintán, faktor analízissel nyert eredmények alapján a következő személyiségvonás kategóriákat foglalják magukban: *Extraverzió, neuroticitás, lelkiismeretesség, barátságosság, nyitottság*. (I.m. p. 1176). Ezek a „Nagy

²¹² A Furnham, et al. [2009] többek között a személyiségvonások és a motivációk kapcsolatát vizsgálja, amely kutatási kérdéshez jelen disszertációnk is anyagot szolgáltat: a kérdőív adatainak feldolgozása és elemzése során információt kapunk arról is, hogy van-e kapcsolat a Big Five személyiségvonások és az aspirációk között, éretnetika szempontból. (Pl. integrált személyiség együtt jár-e az intrinsek motivációk túlsúlyával?) A kérdést a Komlósi et al [2006] is vizsgálja, eredményeiről a későbbiekben adunk számot.

²¹³ A mérce a SOTE Magatartástudományi Intézetének fordításában használjuk, szakértői konzultáció után (Martos, 2012)

Ötök.” A mérce – a bipoláris személyiségvonások meghatározása fejlődésének eredményeképp - ezekhez rendel 6-6 ellentétes pólusú tulajdonságpárt (személyiségvonást) (pl. csendes – beszédes, társaságkedvelő – visszahúzódó, felelősségteljes – felelőtlen, stb.), így a kitöltőnek összesen 30 bipoláris személyiségvonás alapján kell értékelnie magát, egy 7-es skálán. Miután a mércét a szerep-elméletben használják leginkább, hagyományosan a valódi én (general self) és 5 szerep mérésére: *diák, alkalmazott (munkás), gyermek (fia vagy lánya valakinek), barát és romantikus partner* (Donahue et al. [1993], p. 836 és Kennon et al. [1997], p. 1382), a jelenlegi kutatásunkban alkalmazhatónak találtuk a *valódi én* (general self) és az „alkalmazott”, „munkás” = *munkahelyi szerep* mérésére. (A mércét ld. 1. Mellékletben)²¹⁴ A szerepelmélet (role theory) fejlődését figyelhetjük meg az 1990-es évek során arra a kutatási kérdésre adott válasz finomodásával, amely ezt kérdezi: a személyiségvonások ugyanazok maradnak-e az öt szerepben, vagy szerepenként változnak?

1993-ban (Donahue et al. [1993]) a válasz hangsúlya az egyezőségen volt . A szerzők bevezetik a SCD (Self Concept Differentiation) mérőszámot, amely a kitöltő által szerepenként és személyiségvonásonként (tulajdonság páronként) adott pontszámok távolságát jelöli (a kitöltők ugyanazokat a tulajdonság párokat értékelik magukra nézve minden szerepben, s ezen értékek hasonlóságát ill. különbségét méri az SCD). Itt a kutatási eredmény az volt, hogy az emberek, különféle szerepeikben inkább hasonló személyiségvonásokkal rendelkeznek, kevés magas SCD-t mértek (I.m. 837), s a magas SCD (különbözőség a szerepekben) az én széttöredezettségét, kettősségét (Torn to pieces hood, Zerrissenheit (Kennon [1997], p. 1381], s nem a szerep-identitás specializációját (Donahue [1993], p. 834) jelenti. Azt is kimutatták, hogy a magas SCD-t mutató egyének között több volt a depresszió, neurózis, szorongás, alacsonyabb az önértékelés és a jóllét (Donahue et al. [1993], p. 837, p. 840, p. 842).

A Roberts, Donahue [1994] már megengedi a szerephatást, szerep-specifikus önértékelés lehetséges főleg ott, amely szerepben a személy elkötelezettséget (committed) és elégedettséget (satisfied) mutat. (I.m. p. 213) Tehát a személyiség fejlődésben mindkét elemnek (a személyiségvonások állandóságának és a szerep-specifikusságnak) szerepe van. (I.m. p. 216)

A Kennon et al. [1997] tovább finomítja ezt a megállapítást: leszögezi, hogy vannak látens általános vonások a személyiségben, s ugyanakkor vannak szerep-eltérések is. Pl. az alkalmazott és a diák szerepében magasabbak a lelkiismeretesség, a

²¹⁴ Kutatásunkban főszerepet játszik az ember két szerepének (én-jének) mérése: a valódi én (general self) és a munkahelyi én (szerep) tesztelése, erről bővebben a kutatási terv részben írunk.

barát szerepében az extravenzió, a diák szerepében a neuroticizmus kategória tulajdonság pár értékei, s alacsonyabb a barátságosság a gyerek szerepében, mint más szerepben. (I.m. p. 1390). Rámutat a kutatás a hitelesség (authenticity)²¹⁵fontosságára a szerepben (amely a humanisztikus pszichológia hatása, vö. SDT), s kimondja, hogy „Az integráltság végső soron ezt jelenti: „minél relatíve autentikusabbnak érzi magát a kérdezett egy adott szerepben, annál relatíve extrovertáltabb, lelkiismeretesebb, barátságosabb, nyitottabb és nem neurotikus abban a szerepben.” (I.m. p. 1385). (Tehát magas pontszámokat adott magának a 7-es skálán ebben a szerepben a tulajdonság párokra).

A magas konzisztencia a szerepekben leírt személyiségvonások között (alacsony SCD) és az autentikusság mellett létrejövő szerephatás nem zárják ki egymást, függetlenek, mindkettőre szükség van az egészséges, vagyis integrált személyiség megéléséhez. (A szerepbeli hitelességnek nagyobb súlya van, mint a konzisztenciának I.m. 1385.) Az ilyen személyiség magas korrelációt mutat a jóllétel, boldogsággal. (I.m. 1380)

Aspirációk (motivációk)

Az empirikus kutatás második nagy elméleti témaköre²¹⁶ az Aspirációk (célok), motivációk témája, melyet itt a Martos et al. [2006], Komlósi et al. [2006] és a Kasser, Ryan [1996] alapján járunk körül. A jelen disszertáció kutatási kérdőívének második nagy, adaptált tétele az Aspirációs Index,²¹⁷ egy 2006-os, 537 fős kutatás alapján (Komlósi et al [2006]). A legfontosabb kutatási eredmény így hangzik. „A teljes mintát tekintve az egészség, a személyes növekedés, és a társas kapcsolatok kategóriáiban kaptuk a legmagasabb pontszámot” (I.m p. 241), itt a legalacsonyabbak a szórások, ami azt jelzi, hogy ezek az intrinzik aspirációk a legtöbb válaszadó számára egyaránt fontosak. „A legkevésbé fontosnak a három extrinzik aspirációt, a hírnevet, az imázst és a gazdagságot értékelték a kutatásban résztvevő személyek” (Uo.) . Fontos információ,

²¹⁵ A hitelességet, elégedettséget, boldogságot a szerepben a Kennon [1997] kérdésekkel méri (I.m. p. 1383), mely kérdéseket mi is átveszünk a kérdőívünkben. (2.Melléklet)

²¹⁶ Amely szintén az Önmeghatározás elméletéhez (SDT) kapcsolódik.

²¹⁷ Az ún. Aspirációs Index az extrinzik (külső) és intrinzik (belső) motivációk kutatására kialakított széles körben alkalmazott (Komlósi et al.[2006]) mérőeszköz, eredetileg Kasser és Ryan kutatásaiban jelenik meg (Kasser, Ryan [1996]). A mérőeszköz 35 tétel, 7 alszámból (legfontosabb intrinzik motivációk: személyes növekedés, társas kapcsolatok, társadalmi elköteleződés, egészség; legfontosabb extrinzik motivációk: gazdagság, hírnév, imázs /Komlósi et al [2006] p. 239) összeállított kérdőív, amelyet Martos és munkatársai 2006 folyamán 14 tételre rövidítettek (Martos et al, [2006]). Ezt a rövidített, 14 tételű kérdőívet használjuk a disszertáció empirikus kutatásának kérdőívében, kihagyva az egészség kategóriát, így a disszertáció kérdőíve 12 tételű lesz, 3-3 alszámból (kategóriával), 6-6 kérdéssel. (Ld. 3. Melléklet). Az így nyert mércét lekérdezzük mind a két szerepben (valódi életemben és a munkahelyi szerepben), így válik összehasonlíthatóvá a két szerep motivációs mintázata. Megjegyezzük, hogy az elméleti részben transzcendens motívumoknak nevezett tulajdonságok itt az intrinzik motívumok csoportjában vannak benne (emberi kapcsolatok: társas kapcsolatok, társadalmi elköteleződés)

hogy az extrinzik aspirációk túlsúlya az emberek motivációs szerkezetében a mintának csak 5%-ában mutatkozott (I.m. p. 243.), tehát az emberek inkább intrinzik motiváltak, vagy egyensúlyban van náluk az intrinzik és extrinzik motivációk aránya.²¹⁸ A kutatási eredmények összehasonlításra kerültek más mérési skálákkal is, így kiderült, hogy a BDI-vel mért depresszió negatív együttjárást mutat az intrinzik aspirációkkal, s pozitívat az extrinzikekkel. A szubjektív jóllét az intrinzik motivációkkal pozitívan, az extrinzikekkel negatívan korrelált.

A Big Five kategóriával való összehasonlítás is tanulságos a disszertáció kutatására nézve. A Komlósi et al. [2006] kutatási eredmények szerint a neuroticizmus valamennyi intrinzik motivációval negatív kapcsolatot mutat ($-0,23$ $p<0,05$), amelyek közül a legjelentősebb szignifikáns negatív együttjárás a közösségi vagyis a „társadalmi elköteleződés” aspirációval mutatkozott ($-0,21$), ugyanakkor a gazdagsággal való korrelációs együtthatója: $+0,23$ ($p<0,05$).²¹⁹ Tehát, az intrinzik aspirációk alacsonyabb érzelmi instabilitással járnak együtt, viszont az anyagiasság magasabbal. A nyitottság, barátságosság, lelkiismeretesség és extroverzió pozitív együttjárást mutatnak az intrinzik célokkal, a legmagasabb korrelációs együttható a barátságosság és a társadalom (társadalmi elköteleződés, közösség) között adódott ($0,47$ $p<0,01$). Ugyanakkor ezek a személyiségvonások a gazdagsággal egyöntetűen negatívan korrelálnak, s a hírnév, imázs extrinzik motivációk is vagy negatív, vagy alacsony pozitív korrelációs kapcsolatban állnak a Nagy Ötök neuroticizmuson kívüli személyiségvonás-csoportjaival (I.m. p. 246).

Az Aspirációs Index lekérdezése a valódi énben és a munkahelyi énben hipotézisek felállítására ad okot. A szakmai konzultáció szerint (Martos, 2012) az egységesen (mindkét szerepében) intrinzik motivált ember kongruens és érett személyiség, s hajlamos az erényetikai gondolkodásra, viszont a két szerepben egységesen extrinzik motivált ember integráltabb, mint a két szerepben eltérő motiváltságot megélők.²²⁰ Az extrinzik motiváltság inkább a haszonközpontú paradigmában való mozgásra utal. A szerepelméletben megismert kettős személyiséget

²¹⁸ Ez a tény megtámogatja azt a feltételezésünket, amely szerint az erényetikai értékrend nagyobb arányban van jelen a valódi énben, vagyis valódi énjükben az emberek inkább az erényetikára hajlamosak (Vö. természettörvény, vagy Frank példája a kísérletről, amelyben az emberek 75%-a nem csalt)

²¹⁹ Ez az adat pedig Tim Kasser kutatási eredményeivel van összhangban, az anyagiasságról.

²²⁰ Ugyanakkor az egyik szerepükben extrinzik és egy másik szerepben intrinzik motivált embereknek nagyobb esélyük van az erényetikai gondolkodásra, mint azoknak, akik intrinzik motiváltságot sehol nem mutatnak fel. Pl. a maffiavezérek és tagok szeretik a gyermeküket, ez a valódi énben extrinzik, a családi szerepben intrinzik motiváltságot jelent; ha egy családapát felesége veszi rá a pénzért való hajtásra, akkor családi szerepében inkább extrinzik, de valódi énjében lehet intrinzik motivált. Az egyöntetűen extrinzik motiváltak nagyobb integráltsága az erényetikaival ellentétes póluson van meg, kisebb valószínűséggel párosul magasabb boldogság, értelem, elégedettség, autentikusság értékekkel. Kasser [2005] szerint az anyagiasság (haszonközpontú paradigma) kisebb boldogsággal, élettél való csekélyebb megelégedettséggel, de nagyobb mértékben depresszióval, társas szorongással jár együtt. (I.m. p. 45.)

(Zerrissenheit, Torn to piece hood) a motivációk terén is leírhatjuk, erre utal a Tremblay et al. [2009], amely jó példa a társadalometikai dimenzió bekapcsolására: a csoport (munkahely) hatással van az egyén motivációs rendjére is.²²¹

Végül Komlósi et al. [2006] kutatás fontos információt ad az extrinzik és intrinzik motivációk fontosságáról is: náluk a hét aspiráció-kategórián végzett főkomponens analízis eredménye két dimenzió körvonalazódása, amelyben az 1. dimenzió (intrinzik motivációk) az összvariancia 35,66%-át magyarázza, míg a 2. dimenzió (extrinzik motivációk) 30.63%-ot. A Cronbach alfa értékek: 0,88 és 0,91, ami jó megbízhatóságot jelent. (I.m. p. 242)

A Nagy Ötök és az Aspirációs elmélet alapján megfogalmazzuk, mit jelent a disszertáció gondolatkörében szűk értelemben az „integráltság” fogalma az emberre vonatkoztatva: integrálnak mondjuk azt az egyént, aki szerepeiben egységességet (a szerephatást is beleértve) és hitelességet (elégedettséget, boldogságot) mutat, s motivációi is harmonizálnak szerepeiben. Tág értelemben pedig a következőkben tárgyalandó tényezők kiemelt tulajdonságait is beleérthetjük, de ekkor inkább „erényetikai emberről” beszélünk ebben a munkában. Tehát az erényetikai ember egyik tulajdonsága az integráltság.

Boldogságok

A boldogság témaköre a disszertáció erényetikai fókuszára utal (vö. az Önérdék részben írtakkal), alap hipotézisünk végső vonatkozása a boldogság: boldog-e az az egyén, aki „más értékrendben más gazdasági rendet” valósít meg?

A boldogságot először a (Steger et al. [2008], p. 29) alapján válogatott kérdések segítségével közelítjük meg, amelyek az eudaimonikus és hedonikus jellegű

²²¹A Tremblay, et al. [2009] kutatás az önmeghatározás-elmélet (SDT) elveit vizsgálja munkahelyi környezetben. A szerzők az extrinzik és intrinzik motivációk – Ryan és Deci által bevezetett – finomabb felosztását használják egy civil és egy katonai munkahelyi populáción elvégzett regressziós és faktor vizsgálatban (WEIMS = Work Extrinsic Intrinsic Motivation Scale), az extrinzik – intrinzik skálán: AMO = amotiváció, ER = external regulation (külső szabályozás) INTRO= introjektált szabályozás, IDEN = identifikált szabályozás, INTEG = integrált szabályozás, majd IM = intrinzik motiváció. Az utolsó három motiváció típus adja az önmeghatározás-típusú (SDT type) motivációkat, tulajdonképpen a durvább felosztásban az intrinzik motivációk ezek, s az első három a nem-önmeghatározás típusú (non-SDT type) motivációkat (extrinzik motivációk). A kutatás eredménye kimutatta, hogy az önmeghatározás típusú motivációk pozitívan korreláltak a szervezeti elköteleződéssel, a munkával való elégedettséggel, a szervezeti támogatással, a munkahelyi klímával, a pozitív munkahelyi környezettel és negatívan a munkahelyi feszültségekkel, kilépési szándékkal. Ugyanakkor az extrinzik típusú motivációk (ER, INTRO) alacsony korrelációt mutattak ugyanezekkel a változókkal, s az amotiváció (AMO) éppen fordított kapcsolatban állt velük, pl. pozitívan korrelált a munkahelyi feszültséggel. (I.m. 216 – 219.). A nem-önmeghatározás típusú motivációk kapcsolatban álltak a deviáns magatartással is, pl. durvább viselkedés a munkatársak felé. (I.m. p. 222) Végül érdekes megállapítása a cikknek, hogy a katonai populáció tagjai az introjekció (extrinzik motiváció) magasabb fokát mutatták, mint civil társaik. A szerzők ezt a különböző munkafeltételeknek és az eltérő szervezeti kultúra melléktermékének tulajdonítják. (I.m. p. 223) Tehát, a munkahelyi körülmények hatnak az egyén motivációs rendjére, legalább is a szerepbeli (itt: munkahelyi szerep) énjére. Így képzelhető el a „klasszikus” kettős (split) személyiség: valódi énjében intrinzik, munkahelyi szerepében extrinzik motivációk dominanciája.

boldogságra kérdeznek rá, lehetővé téve a válaszadó boldogságról alkotott véleményének megragadását. A válaszok utalnak az erényetikai gondolkodásmód meglétére (eudaimonia) vagy hiányára (hedonizmus).²²² Szondy kutatási eredményével ez a kérdéscsoport és a többi, boldogságról szóló kérdőív-rész: SWB, MLQ) összehasonlíthatóvá válik. Szondyra alapozva egyszerűsítve megfogalmazható egy hipotézis: Az eudaimonikus boldogságot jelző, vagyis erényetikai módon gondolkodó emberek boldogabbak, vagyis magasabb a SWB és a MLQ értékük, mint a hedonista boldogságot jelzőké.

A disszertáció elméleti részének fontos témája a boldogság. Az erényetikai gondolkodást meghatározza az eudaimonia, és annak Aquinói Szent Tamás-i továbbgondolása, a Végső Cél fogalma, amelyek értelmet adnak az emberi életnek. Ma már létezik a „boldogság közgazdaságtana”,²²³ a pszichológia külön területei foglalkoznak a boldogsággal,²²⁴ mind empirikus kutatások, mind elméleti írások formájában.

A boldogságot az empirikus irodalom is alapvetően két irányból közelíti meg: eudaimonikus és hedonisztikus irányzatok léteznek, amelyek alapvetően másképp értelmezik a boldogságot, vagyis a jóllétet. A hedonisztikus megközelítés az SWB (Subjective Well Being) mércét alkalmazza a jóllét mérésére, amelynek „központja az élvezet megtapasztalása és a jóllét szubjektív érzése” (Kahneman et al [2003], p. x) illetve „az élvezet megkapása és a fájdalomkerülés” (Ryan, Deci [2001], 141.).²²⁵ Mégis, azért használjuk ezt a mércét a kérdőív 1. kérdéseként, mert a SWB több kérdésből álló mérce, amelynek több változata is van, s első kérdése az általános, globális jóllét kérdése: *”Mindent összevetve mennyire elégedett Ön az életével?”* Ezt a kérdést teszik fel az eudaimonikus mércék is elsőként, szó szerint pl. a PWI [Wills, 2009]. Az SWB

²²² A valóság ennél árnyaltabb, emlékezzünk a disszertáció erről szóló elemzésére az Önérdék részben, de érdemes felidézni Szondy [2010] kutatási eredményét, amely szerint „az Aktív és az értelemkereső Élet [eudaimonikus vonások – BSL] erősebben kapcsolódik az élettel való elégedettséghez, mint a Kellemes Élet” [hedonista vonás – BSL.]. (I.m. p. 28)

²²³ Ld. többek között Luigino Bruni (Bruni, Porta [2007]; Bruni [2008], Bruni [2006]) könyveit a témáról, Kahneman, Tversky, Easterlin, Krueger, Scitovsky műveit valamint Szondy [2010] és Kocsis [2009], Csutora, Zsóka [2013] idevágó írásait a boldogság közgazdasági összefüggéseiről.

²²⁴ A pozitív pszichológia jelentős alakjai és munkái: Martin Seligman [2002], Myers, Diener [1995], Csikszentmihályi Mihály [2010], Ed Diener et al [1985], Cummins et al [2003], Peterson et al. [2005], Wills [2009], Steger [2006] és [2008], Morgan – Farsides [2009a] és [2009b], Tringer [2005] és [2009]; Konkoly Thege – Martos [2006], Martos [2010], stb. munkái és az Önmeghatározás Elmélet (SDT) számos teoretikusai közül kiemelendő Ryan és Deci is foglalkoznak a boldogság témájával (Ryan, Deci [2001])

²²⁵ A Christopher [1999] szerint a pszichológiai jóllét (psychological well-being) mérőjeként a SWB az élettel való elégedettséget méri, ami azt jelenti, hogy akkor vagyunk boldogok, amikor életünkben a pozitív érzelmeink túlszárnyalják a negatívokat. Ez egy utilitarista, szubjektív kognitív ítélet, amit kizárólag saját kritériumaink, normáink határoznak meg. Az SWB mérce mögött kulturális meghatározottság áll, a nyugati individuális kultúra értékei, morális ítéletei. Nem arra tervezték, hogy meghatározza a pszichológiai jóllét alap struktúráit (Ryff [1989], p. 1070).

használata szélesebb kontextusba helyezi kutatásunkat és nagyobb mértékű összehasonlíthatóságot tesz lehetővé.

Ezzel szemben az eudaimonikus boldogság mércék, amelyek szintén globális jóllétet mérnek, s melyek közül a legfontosabbak: PWB=Psychological Well-Being (Ryff, Keyes [1995]); PWI=Personal Well-Being Index (Wills, [2009]); SWLS=Satisfaction with Life Scale) (Diener [1985]); az önkitaljesítésre, személyes növekedésre, tökéletesedésre, az ember autonómiájára, kompetenciájára és kapcsolatban állására (Ryan, Deci [2001]) fókuszálnak.²²⁶ A PWI mérce 2009-ben vallásossággal és spiritualitással kapcsolatos tételt is felvett mostani 13 itemje közé (Wills [2009].), amely az SWLS-sel, mint függő változóval való regressziós vizsgálatkor jelentős hozzájárulást mutatott a regresszióhoz. (I.m. 60.) és jelentős összefüggést a PWI-vel. (I.m. p. 58-59)²²⁷

Felmutat a szakirodalom specifikus eudaimonikus boldogság mércéket is, amelyek kifejezetten az élet értelmességét mérik, mint a boldogság legfontosabb tartalmát. Ilyenek a MLM=Meaning of Life Measure (Morgan, Farsides [2009a] és [2009b]); a PIL=Purpose In Life (Crumbaugh, Maholick, [1964]) és a MLQ=Meaning of Life Questionnaire (Steger [2006]), amelyek közös vonása az eudaimonikus jelleg.

A Konkoly Thege, Martos [2006] szerint az életüket értelmetlennek érzők nagyobb valószínűséggel számolnak be depressziós tünetekről. (I.m. p. 162.) Frankl szerint az életet az teszi értelmessé, ha önmagunkon kívüli értékekre figyelünk. A magára fókuszáló jóllét nem elégíti ki az ember értelmesség utáni vágyát. Az intrinzik célok (motivációk) magukba foglalják a másik emberre és tárgyra való figyelmet, így kimondható, hogy „az intrinzik célok dominanciájával az életben átélt értelmesség magasabb szintje kell, hogy együtt járjon.” (Uo.)²²⁸

Az eddig leírt gondolatok megmagyarázzák, hogy miért alkalmazzuk a MLQ mércét a kérdőívben. A MLQ specifikusan a Viktor Frankl által oly nagyra tartott értelemre kérdez rá, a mérce a humanisztikus pszichológiában a személyes növekedésre irányul, az értelem jelenlétére és keresésére az életben. (Steger et al. [2006], p. 80).

²²⁶ Emlékezzünk, hogy Aquinói Szent Tamás a jó-k rendjénél az élvezetet (gyönyörködtető jó) nem a célok között szerepeltette, hanem kísérője volt a hasznos és erkölcsi jó-knak. Ez a logika köszön vissza ma is: a SDT szerint az SWB csupán egy indikátora az önmeghatározásnak, egy a sok közül, vagyis, mintegy mellékterméke (byproduct) az eudaimonikus életnek. (Ryan, Deci [2001], p. 151)

²²⁷ A vallásosság témáját a disszertáció kérdőíve is érinti, a demográfiai adatok között kérdez rá.

²²⁸ Martos és munkatársai 2006-ban egy – a Pázmány Péter Katolikus Egyetem pszichológus hallgatói által szervezett – 343 fős mintán igazolták ezt a hipotézist: a PIL értékek az Aspirációs Index magyar változatának mutatóival közepes ($r=0,44$ és $r=0,34$) erősségű kapcsolatban álltak. (Konkoly Thege, Martos [2006], p. 162-163)

Emlékezzünk továbbá Arisztotelészre és Aquinói Szent Tamásra, akik az észet oly magasra helyezték az ember összetevői között.²²⁹

Hit

Kérdőívünkben a demográfiai részben kérdezzük rá a kitöltő hitére²³⁰ (nincs válasz/nem vallásos/maga módján vallásos/ gyakorolja a hitét), mert – elméleti részünket igazolandó vagy elvetendő – tanulságos lesz összevetni a hit kérdését az értelemmel, boldogsággal, motivációkkal, integrált személyiséggel.

Kopp, Kovács [2006] mutat rá néhány olyan összefüggésre, amelyet jelen kutatásunk is validálhat. A Hungarostudy-k tanúsága szerint a vallásosság szignifikáns pozitív kapcsolatban áll a kooperativitással, a toleranciával, az egységes világnépkohärenzával, a társas támogatással, a megküzdéssel, önkéntes segítséssel, a civil szervezeti, egyesületi tagsággal, magas társadalmi kohézióval. Ez a vallásosság pozitív hatását mutatja a társadalmi tőkére. (I.m. p.159-164). Ezek az adatok azt a hipotézist sugallják, hogy a hit és az intrinzik motivációk, célok (emlékezzünk ezek kategóriáira²³¹ az Aspirációs Indexben), összefüggnek, s a hit része az értelmes életnek is (megküzdés, tolerancia, egységes világnépkohärenzia).

Végül egy meglepő összefüggésre is rámutat a Kopp, Kovács [2006]: „A depressziós és szorongásos tünetegyüttes szignifikánsan gyakoribb azok között, akiknek mindennapi életvitelében fontos a vallás.”²³²

Etikusság

Az emberi értékrend feltérképezéséhez hozzátartozik az etikusság mérése, hiszen az integrált személyiséghez hozzátartozik az etikai értékek internalizációja is. A méréshez saját fejlesztésű mércét alakítottunk ki, 12 kérdésből (ld. 5. Melléklet), amelyek a disszertáció elméletét tükrözik, az erényekre, társas kapcsolatokra (Arisztotelész) és az értékrendre, boldogságra (Aquinói Szent Tamás) összpontosítva. A pénzről szóló kérdések az oikonomia, krematiztika ill. a profit cél vagy eszköz témákra

²²⁹ Végül álljon itt néhány irodalmi hivatkozás, amelyek az önmeghatározás elmélet (SDT), személyiségvonások (Big Five), motivációk (aspirációk), boldogság / jóllét témájában adnak pótlólagos információt, mintegy kiegészítésként az itt elmondottakhoz. *SDT*: Deci, Ryan [2000]; Sheldon, Ryan, Reis [1996]; Reis et al. [2000]; *Személyiségvonások*: Karkoulían et al. [2009]; Judge et al. [2002]; De Neve, Cooper [1998]; Sheldon et al [1997]; *Motivációk*: Deci, Ryan [1980]; Deci, Ryan [2008]; Kasser, Ryan [1993]; Ambrose, Kulik [1999]; *Boldogság / jóllét*: Huta, Ryan [2010]; Schmutte Ryff [1996]; Ryff [1989], Kopp, Skrabski [2008].

²³⁰ „A WHO életminőség meghatározása a spiritualitás dimenzióját is magában foglalja.” (Kopp, Kovács [2006], 156.), az Európai Társadalmak Összehasonlító Vizsgálata - ESS (EUTE) is rendszeresen felveszi ezt a tételt kérdései közé, stb.

²³¹ Személyes növekedés, társas kapcsolatok, társadalmi elköteleződés

²³² „Valószínűleg a lelkiileg sérülékenyebb emberek közül többen érzik, hogy szükségük van a spiritualitásra, de az is lehetséges, hogy a lelkiileg érzékenyebb, kifinomultabb emberek inkább élnek át krónikus stresszállapotot a mai, átalakuló, versengő, gyakran „ember embernek farkasa” társadalomban” (I.m 159.)

utalnak, egyéni szinten. A mérce célja a disszertáció elméleti része és empirikus kutatása konzisztenciájának erősítése.

Materializmus

Kutatásunkba azért vettük fel a materializmus vizsgálatát, hogy – elméletünkkel összhangban – empirikusan is megvizsgáljuk, vajon a homo oeconomicussal kapcsolatosan az elméleti részben elmondott jellemzők (boldogtalan, céltévesztett, nem tud szeretni, redukált) a gyakorlati életben, a mi kutatási mintánkon is helytállóak-e. Valamint azt is meg szeretnénk vizsgálni, hogy a materialista ember valóban kétdimenziós gazdasági renddel jár-e együtt. A materializmus vizsgálatát a Kasser [2005] alapján, s a (Richins, Dawson [1992], in: Kasser [2005], p. 48) kérdőívének alapján végeztük el, az eredményeket ld. később, a „Kutatási eredmények” fejezetben.

Kasser [2005] saját és más teoretikusok kutatási eredményeinek széleskörű tárházát mutatja be annak igazolására, amit a disszertáció empirikus kutatása is bemutatni hivatott, vagyis: „az anyagelvű értékek a jelek szerint nem hoznak boldogságot és jóllétet, inkább szorongáshoz, csökkent életkedvhez (vitalitáshoz), kevesebb kellemes érzéshez és az étellel szemben érzett kisebb megelégedettséghez vezetnek.” (I.m. p. 50). „Az erős anyagiasság tartósan aláássa az emberek jóllétét, aminek olyan jelei vannak, hogy nem elégedettek az életükkel és nem boldogok, depressziósak és szoronganak [...] és olyan személyiségzavarok jellemzőek rájuk, mint a nárcizmus és az antiszociális viselkedés” (I.m. p. 51).²³³

Kasser, Belk és Dawsonék megállapításaihoz tegyük hozzá még a Komlósi et al. [2006] kutatás mondanivalóját is. Eszerint az anyagiasság az extrinzik célok (motivációk) meglétével mutat összefüggést (az aspirációs kérdőív extrinzik tétel csoportjai: gazdagság, hírnév, imázs), és együtt jár negatív személyiségvonásokkal, a Big Five tételeit alkalmazva. „Akik számára nagyon fontos a meggazdagodás, neurotikusabbak, érzelmileg bizonytalanabbak a többi embernél” (Komlósi [2005]). Ezek szerint: az extrinzik vonásokkal jellemezhető, haszonközpontú paradigmában

²³³ Russel Belk [1985] tanulmányában és empirikus kutatásában az anyagelvűség fő jellemvonásait vizsgálta, s három faktort kapott: 1. az anyagelvű emberek szeretnek *birtokolni*, 2. másokkal *nem nagyvonalúak*, 3. *irigyek*. Belk [1985] kutatásában feltette a globális jóllétre (boldogságra) vonatkozó kérdést is, („Mennyire elégedett ön az életével?”), s „az anyagelvűség terén alacsonyabb értékeket elért emberekkel szemben a birtokló, nem nagyvonalú és mások tulajdonára irigy emberek nagyobb valószínűséggel számoltak be arról, hogy nem annyira boldogok, és kevésbé elégedettek az életükkel.” [...] ”A materializmus együtt jár a depresszióval és a társas szorongásokkal” (Belk [1985], in: Kasser [2005], p. 45). Richins és Dawson 800 véletlenszerűen kiválasztott mintán vizsgálta, mennyire központi jelentőségű az anyagelvűség a válaszolók vágyai között, mennyire nyújt boldogságot a gazdagság, s hasonló eredményt kapott Belk-kel: „az erősen anyagiasságú emberek kevésbé voltak megelégedve az életükkel, és az önmegvalósításukkal, mint a nem anyagelvű emberek.” (Kasser [2005], p. 47)

mozgó egyének kevésbé boldogok,²³⁴ kevésbé integráltak és kevésbé hitelesek (elégedettek, boldogok) munkahelyi szerepükben, mint a nem anyagi, intrinzik motivált társaik, és *inkább a kétdimenziós (redukált) gazdaságot képviselik, mintsem a háromdimenziósat.*

A Richins – Dawson-féle – fogyasztói kutatáshoz kialakított – skála (Richins, Dawson [1992]) felméri, hogy az emberek mennyire gondolják, hogy a tulajdonukban lévő holmik tükrözik az életben elért sikereiket (vö. extrinzik motiváció: siker), mennyire jelentenek központi helyet életükben az anyagiak (vö. extrinzik motiváció: gazdagság) és mennyire teszi őket boldoggá a gazdagság ill. anyagi javaik. A kérdőívből a jelen kutatásban felhasznált állításokat ld. a 6. Mellékletben.

Eddig az ember (emberi értékrend) mérésének elméleti háttéréről írtunk. Ezek alapján összefoglalóul megfogalmazunk egy definíciót: Mit értünk ennek az értekezésnek empirikus kutatásában az „*erényetikai ember*” fogalma alatt?

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.*

Elméletek a szervezeti szintű gazdasági rend és profitszemlélet méréséhez

Jelenlegi és ideális munkahely

Kutatásunk ezzel a vizsgálattal lesz teljes, a kérdőívnek és az adatok feldolgozásának ez a része fogja igazolni vagy elvetni a fő hipotézist: vajon a más emberi értékrend együtt jár-e a más gazdasági renddel, amit itt a vállalatgazdálkodás területén mérünk, a kérdőívkitöltők szubjektív megítélése alapján. A gazdasági rend mérésekor a háromdimenziós gazdaság hipotéziséből indultunk ki, olyan szakcikk kérdéseket kerestünk a kérdőívhez, amelyekben tetten érhető a – definíciónk szerinti – harmadik dimenzió: a tamási erkölcsi „jó”-hoz kapcsolódó kiemelkedő javak (végtelen értékek), s „a szervezeti szintű háromdimenziós gazdasági rend” szociológiai, etikai dimenziói. (Vö. I. elméleti rész, 2. táblázat)

²³⁴ Emlkezzünk a homo oeconomicusról mondottakra az elméleti részben: hogy ő céltévesztett, boldogtalan és nem tudja szeretni önmagát. (Vö. a disszertáció Önérték – modern kor részében)

Eredetileg a disszertáció tézistervezetéhez kapcsolódva – alapos könyvtári és e-folyóirat kutatás után – 10 forráscikkből és 1 könyvből 60 egyszerű, zárt, 7-es skálán megválaszolandó kérdést találtunk, amelyekhez hozzátettünk még 4 saját kérdést, de ezt a számot a végleges kérdőívben 11-re csökkentettük, 4 szakcikkből és 1 könyvből válogatva, s 2 saját kérdés maradt ebben a részben. (Ld. 7. Melléklet)

A kérdések specialitása az, hogy két szempontból kérdezzük őket, ugyanazt a kérdést értékelni kell a 7 fokozatú skálán a jelenlegi munkahely és az ideális munkahely szempontjából. Azaz a kitöltő értékeli a saját munkahelyét és elképzel egy ideális munkahelyet, amelyben ő dolgozni szeretne. Ezzel azoknál az embereknél is megfigyelhetjük a más értékrend együtt járásának alakulását a más gazdasági renddel, akiknek a jelenlegi munkahelye nem háromdimenziós vagyis erényetikai, de értékrendjükben az erényetikai munkahely lenne az ideál.

Hipotézisünk itt: Erényetikai ember inkább háromdimenziós gazdasági renddel (vállalattal) jár együtt.

Nézzük meg a szakcikk, a könyv és a saját kérdések elméleti üzenetét kutatásunkban.

Az első szakcikk a Lindgreen [2009], s hozzá kapcsolódik Gunkel [2006] is. Ezek a művek a CSR kérdéssel foglalkoznak, a „valódi” CSR értelmében,²³⁵ empirikus kutatás formájában.

Lindgreen [2009], kifejleszt egy 27 itemből álló CSR mércét²³⁶ (I.m. p. 312), amelyet nemzeti szinten amerikai menedzserektől kérdez le, s osztályozza a CSR-t gyakorló vállaltokat 1. tradicionális, 2. érintettekre fókuszáló és 3. transzcendentáló cégekre. (I.m. p. 316) Ez utóbbiak az érintettek minden rétegén (pénzügyi befektetőktől a munkavállalókön át cégen kívüli társadalmi csoportokig), a természeti környezeten és filantropikus tevékenység révén gyakorolják a társadalmi felelősséget. A cikk kutatási eredménye, hogy a nagyobb méretű vállalatok több CSR-t gyakorolnak, mint kisebb társaik.²³⁷ (I.m. p. 911, p. 913, p. 916). A vállalat méret kérdését a disszertáció kérdőíve is felveti. Az adatelemzés során majd választ kapunk erre a logikai kérdésre: ha a nagyobb vállalat több CSR-t gyakorol, s hipotézisünk szerint az erényetikai vállalat

²³⁵ A valódi CSR alatt olyan vállalati társadalmi felelősségvállalást értünk, amely önértékén és célként kezeli a társadalmi felelősséget és nem a magasabb profit ill. jobb vállalati image elérésének eszközeként. Kerekes, Wetzker [2007] így fogalmaz: „...mindenképpen a vezetők és az alkalmazottak ‘gondolkodásmódjának’ megváltozására van szükség ahhoz, hogy a vállalati társadalmi felelősség egy szervezeti eszközből szervezeti céllá, feladattá váljon.”

²³⁶ Ebből veszünk át 3 kérdést.

²³⁷ Mert több figyelmet akarnak szerezni a médiától és befolyásos csoportoktól, kiemelten figyelnek az imidzsükre, nagyobb forrásokkal rendelkeznek, hogy környezeti és társadalmi nyomásoknak engedelmesskedjenek. A kisebb cégek kisebb nyomást éreznek a kormány, befolyásos csoportok részéről, kevesebbet tudnak beruházni környezeti és társadalmi célokra, kisebb a CSR gyakorlat hatása a cég anyagi teljesítményére.

több valódi CSR-t gyakorol, mint nem erényetikai társai, akkor az erényetikai vállalat vajon a nagy vállalatok között található-e?

Gunkel [2006] a munkaerő motiválásáról, ösztönzők bevezetéséről és értékeléséről szól, amerikai, német, kínai és japán multinacionális vállalatok alkalmazottai a minta elemei. Nagy hangsúlyt fektet a nem pénzbeli ösztönzőkre, amelyek a CSR részei, s országonként különböznek. A munka célja egy megfelelő kompenzációs terv készítése. Kérdésünket a cégek alkalmazottainak készült kérdőívből vettük át, amely munkahelyi célokról, megelégedettségről, előléptetésről, hiedelmekről, motivációkról szól.

A következő téma a vállalat potenciális harmadik dimenziójával kapcsolatban: a vállalati etika. A Lin et al. [2010] és a Baker et al. [2006] az etikát, mint a harmadik dimenzió leglényegesebb ismervét kutatja, az igazságosság, filantrópia, munkavállalói etikus viselkedés, üzleti etika, elköteleződés témákban. A Lin et al. [2010] egy tajvani 18 nagy cég alkalmazottjainak 421 fős mintáján 8 x 4 itemes kérdőívvel vizsgálja azt a kérdést, hogy a vállalati CSR mechanizmusok (itt: corporate citizenship) hogyan befolyásolják az egyéni szervezeti magatartásokat. A kutatás eredményeképp a 8 CSR faktor²³⁸ közül a legbefolyásosabb faktornak az észlelt jogi és az észlelt etikai állampolgárság bizonyult az egyéni szervezeti magatartásokra, s negatív befolyást gyakorol az egyén vállalatbeli magatartására az önkényes állampolgárság.²³⁹

Baker et al. [2006] is azt a kérdést vizsgálja, hogy a cég kultúrája, amelynek egyik legfőbb dimenziója a céges etika, hogyan befolyásolja az alkalmazottak egyéni viselkedését a cégen belül, sőt, a vevőket is, akik a céggel kapcsolatban állnak. A kérdőíves lekérdezés mintája N=489, amerikai beszerzési menedzserek köréből. Az eredmény: a cég etikai értékei szignifikánsan befolyásolják az egyéni viselkedést, bár nem mindig direkt módon. A vállalati etika fair és igazságos rendelkezések, eljárások, döntéshozatal útján manifesztálódik, ami segíti az elköteleződést és a lojalitást. Ezek azok a köztes változók, amelyek a cégekultúra és az egyéni etikus viselkedés közti kapcsolatot megvalósítják.²⁴⁰ A céges etikai értékek (CEV) változó a legnagyobb korrelációt az elköteleződés ($r=0,417$, $p<0,05$), az eljárási igazságosság ($r=0,407$, $p<0,05$) és az egyéni etikai viselkedés ($r=0,284$, $p<0,05$) változókkal mutatta, az egyéni etikai viselkedés pedig a korrektséggel volt a legszorosabb összefüggésben. ($r= 0,305$, $p<0,05$)²⁴¹ (I.m p. 854) A cikk tehát igazolta azt a tételt, amit már a A Tremblay, et al.

²³⁸ Altruizmus, lelkiismeretesség, korrektség, udvariasság, civil erények, jogi állampolgárság, etikai állampolgárság, tetszőleges állampolgárság (I.m. 365)

²³⁹ A kérdőív üzleti etikával kapcsolatos kérdését vettük át. (I.m. 369)

²⁴⁰ Ezt illusztrálja az 5. hipotézis. „Minél nagyobb valaki céges elköteleződése, annál jobb az etikai viselkedése” (Baker et al. [2006], 852.)

²⁴¹ A cikk kérdőívének 3 kérdését vettük át. (Uo.)

[2009]-ben is láttunk (ld. az aspirációkról szóló részben): ott a cég egyéni motivációkra gyakorolt hatását, itt pedig a cégkultúra etikai faktorának az egyén magatartására gyakorolt hatást látjuk alátámasztani.

A Lin et al. [2010] és a Baker et al. [2006] megfelelő empirikus illusztrációul szolgál az elméleti részben a „*Társadalometikai dimenzió: az egyén és a szervezet viszonya*” című fejezetben kifejtettek, s alátámasztja a *Háromdimenziós szervezeti gazdasági rend* definíciókat is; nem elég, ha az etikus szervezetben etikus emberek vannak, a szervezet, mint külön entitás visszahat a benne lévő egyénekre, s a környezetére. Sőt: fő hipotézisünk így értelmezésben gazdagodik: az emberi gondolkodásmód és gazdasági rend feltételezett együtt járásának gazdasági rend oldaláról.

A Dastmalchian [1986] kutatás a szervezetnek a külső környezetétől való függése és a szervezet cél-orientációja közti kapcsolatot vizsgálja, a kutatás igazolja a kapcsolatot. A cikknek egy, mainstream jellegű kérdését vettük át, azért, hogy esélyt adjunk a haszonközpontú gondolkodás felszínre kerülésének is.

Végül, a két profitra vonatkozó saját kérdés is a disszertáció alapkérdését van hivatva tesztelni: az a tény, hogy a profit végső cél vagy eszköz a közjó végső céljának megvalósításához a vállalatgazdálkodásban, paradigma értékű különbség, s különböző gondolkodásmódokat sejtet.²⁴² Két saját kérdésünk direkt módon kérdez rá erre a különbségre. Hipotézisünk itt is az, hogy az erényetikai gondolkodásmódban a profit eszköz.

A szervezeti szintű gazdasági rend és profitszemlélet mérésének leírása után megfogalmazzuk az empirikus kutatás elemeinek segítségével is a

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

- a valódi CSR gyakorlat elterjedt;²⁴³
- a szervezet etikai mechanizmusai, normái
- és a vállalatpolgár etikai magatartása fejlettek;
- a kizárólagos haszonközpontúságot alacsonyra értékeli;
- de a profitot, mint gazdálkodási tényezőt eszköz szerepben magasra értékeli;

Az erényetikai profitszemlélet:

²⁴²A profit eszköz voltának gondolata markánsan felbukkan a Katolikus Egyház Társadalmi tanításában, amely a gazdálkodás végső céljának a közjó, emberi kiteljesedés megvalósítását gondolja, s ehhez szolgál eszközzül a profit. (Vö. II. János Pál, Centesimus Annus enciklikája, 35. pont, in: Tomka, Goják [2005], és XVI. Benedek, Caritas in veritate kezdetű enciklikája, 21.pont. in: XVI. Benedek [2009].

²⁴³Jelen esetben ez a következő konkrét témákat öleli fel (ld. a kérdőívben): munkavállalók érdekképviselése, igazságos bérezés, lojalitás, érdekes munka, nyer-nyer szituációk, környezetvédelem.

- 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.

Itt jegyezzük meg, hogy a háromdimenziós munkahelyet egyrészt a benne dolgozó emberek etikusságával (benne: integráltságával) definiáltuk, de beleértjük azt a tényt is, hogy a munkahely önálló entitás, eljárási rendje, jogszabályai, írott és íratlan normái, a szervezeti kultúra és a szervezeti magatartás elemei támogatják, vagy akadályozzák a benne dolgozók viselkedését, döntéseit. (Társadalometikai dimenzió) Ezt a tényt segít mérni a most ismertetett szakirodalom.²⁴⁴

1.2. Kutatási terv

A kutatás elméleti háttérének ismertetése után összefoglaljuk az erre alapozott kutatási tervet, amely egyrészt a kérdőív megtervezését foglalja magában, másrészt pedig a minta összeállítását, amelyen a kérdőívet lekérdeztük. A kutatási terv is a fő hipotézisek szerkezetét követi (emberi értékrend, gazdasági rend).

A kérdőív-tervezést tekintve, az *emberi értékrend* mérése a már részben vázolt alapos kutatómunka és szakmai konzultációk figyelembevételével, a szakirodalmi cikkek alapján a következő témakörök szerint történik:

1. *Big Five* „Nagy Ötök” személyiségvonások és szerepek kérdőíves tesztelése a szerepelmélet (role theory, Donahue et al. [1993], Furnham et al. [2009], Kennon et al. [1997], Roberts, Donahue [1994], Shafer [1999a]) alapján. A tesztelés ihletője az Alford – Naughton [2004]-ben leírt „kettős személyiség” (split personality), elmélete, amely kimondja, hogy az ember munkahelyi énje és magánéleti énje (valódi énje) eltérhet egymástól: más szerepet játszhatunk a munkahelyünkön, mint a legbelül megélt, valódi értékrendünk. Így üzhethük pl. a hitet, az értékelvűséget a magánélet szférájába, míg a közéletben más értékek mentén vagy éppen érték nélkül cselekszünk.

²⁴⁴ A szervezeti szintű gazdasági rend és profitszemlélet mérése részletes leírásának kiegészítésül néhány cikket közlünk a szakirodalomból, amelyek – csatlakozva a disszertáció elméleti részének „Gazdasági rend és profit” fejezetéhez – mélyebb és szélesebb körű kontextusba ágyazzák az itt közöltek. *Transzcendens motívumok a vállalatban*: De Dereu, Nauta [2009], Johnson et al. [2006]; *a vállalat természetéről*: Mahon, McGowan [1991]; Tepeci, Bartlett [2002]; Linnenluecke, Griffiths [2010]; Fontrodona, Sison [2006]; Kunz, Pfaff [2002]; a híres „separation thesis” -ről: Freeman [1994]; Wicks [1996]; Martin, Freeman [2004]; Freeman, Wicks, Parmar [2004]; *klasszikus szerzők a vállalati etikáról és spiritualitásról, filozófiáról*: Cornwall, Naughton [2003]; Lynn, Naughton, VanderVeen [2009]; Naughton [1995]; Melé [2009]; Goodpaster [1991]; Colle, Werhane [2008]; *a „valódi” CSR-ről és a közjóról*: Baron [2007]; Petersen, Vredenburg [2009]; Dickie, R.B., Rouner, L.S. (eds.) [1987]; s végül a *profitmotívumról*: Lux [2003], Readers’ Management Ethics Survey [1992], Zahra [1985], *a munkahelyi humán környezetről*: Martin, Hine [2005].

A kérdőív 30 tulajdonság pár (5 személyiségvonás-kategóriánként 6 tulajdonság pár – vö. a Nagy Ötök kifejezés –) segítségével megállapítja a kérdőívet kitöltő személy személyiség mintázatát (valódi én), majd megismétli a kitöltést – összekevert sorrendben – a munkahelyre vonatkoztatva (munkahelyi én), s eredményül megkapjuk, hogy a két mintázat egybe esik-e vagy sem. A szakirodalmi ismertetésben leírtak szerint tehát akkor beszélünk integrált személyiségről, ha a két mintázat nem tér el nagymértékben egymástól és a kérdezett hiteles, elégedett, boldog a munkahelyén, ill. ha észleljük a szerephatást, de kontrollkérdésként relatíve magas skálaértékű választ kapunk a munkahelyi hitelességet, elégedettséget, boldogságot firtató kérdésekre is. (2. Melléklet)

A disszertációban „erényetikai”-nak megrajzolt ember vonásait tehát az „integrált” jelzővel is illetjük, a Big Five szacikkek alapján.

A kérdőív méri még

2. a személy *extrinzik (külső)* és *intrinzik (belső)* motiváltságát is (Aspirációk, Komlósi [2006], Martos et al. [2006]) mind a valódi énben, mind a munkahelyi énben; s a mintázat egybeesése vagy eltérése mutatja meg a személyiség integráltságát. (Integráltság alatt tehát mind a személyiségvonások, mind a motivációk harmóniáját értjük a szerepek között.) A szakirodalom – és az ezek szerint az elméleti részben leírtak – alapján kiderült, hogy az „erényetikaibb” ember inkább intrinzik (belsőleg) motivált.

3. Az emberi értékrendet a *boldogság* témájának körüljárásával is mérhetjük; a kérdőív megkülönbözteti az arisztotelészi gondolkodás szerinti un. „*eudaimonikus*” (az emberi kiteljesedést, céltételezettséget, dinamizmust magába foglaló, a másik embert is figyelembe vevő) boldogságot a „*hedonisztikus*” boldogságtól (amely inkább statikus állapot, mint dinamizmus, szubjektív jólét; a haszonelvűséggel, kellemessel, élvezetekkel összefüggő örömteli állapot), s a szakirodalom alapján azt feltételezzük, hogy az erényetikai – integrált – ember inkább eudaimonikusan boldog.

4. A kitöltő egyén értékrendjéhez információt szolgáltat az étellel való általános elégedettségére „*globális boldogságára*” való rákérdezés is: egy 0-10 skálán megkérdezzük az egyén *SWB (Subjective Well Being)* értékét, amely a már említett hedonisztikus, szubjektív, a boldogság mérésekkor gyakran használt boldogság mérce;

5. és a *munkahelyére vonatkozó hitelességét, elégedettségét, boldogságát* is, 1-7 skálán (a Big Five kérdések kiegészítéseként). (Szubjektív elégedettség a munkahellyel.) (ld. 2. Melléklet)

6. Az emberi értékrend és a boldogság méréséhez hozzá tartozik az *élet értelmességének* (MLQ, = *Meaning of Life Questionnaire*, Steger [2006]) mérése is, amely a már leírt eudaimonikus jellegű mérce, 1-7 skálán. A 10 tételes MLQ mérce 5 tételét használjuk, amelyek az értelem meglétére kérdeznak rá, az értelem-keresés itemeket kihagyjuk, mert a MLQ mérce ebben a kérdőívben nem főszereplő, inkább igazoló jelleggel bír a hipotézisekhez. (4. Melléklet)

9. Kérdőívünk utolsó, demográfiai részében – egyetlen eldöntendő kérdés erejéig – rákérdezzünk a *hit*, vallás témájára is (nem tartozik felekezethez / maga módján vallásos / gyakorolja a vallását / nincs válasz);

8. A kérdőív 12 saját fejlesztésű és saját megfogalmazású kérdése direkt módon rákérdez a kitöltő személy *erényetikuságára* is;²⁴⁵

9. Az értékrend markáns kifejezője az egyén *materializmusának* mértéke, amelyet a Richins-Dawson [1992] kérdőív skála-kérdéseinek felhasználásával mérünk.

Az emberi értékrend kérdőívvel mért szubjektív eredményeit a szubjektíven mért gazdasági rend eredményeivel vetjük össze.

A szervezeti szintű gazdasági rend mérésének alapja a kérdőívben:

1. A *jelenlegi munkahely* megítélése, a szakirodalmi cikkek meglévő kérdései alapján (a munkahely CSR, etikai jellemzőinek mérése, 1-7 skálán).
2. Az *ideális munkahely* megítélése, a szakirodalmi cikkek meglévő kérdései alapján, a milyennek képzeled el az ideális munkahelyet kérdésre válaszolva. A kérdések ugyanazok a jelenlegi és az ideális munkahely esetében is!

Az 1. és 2. pont részeként mérjük a vállalati szintű profit szemléletet is, szubjektív ítéletek alapján.

Kiegészítő információk a munkahely struktúrájának ill. a válaszadó struktúráján belül elfoglalt helyének leírására saját megítélés szerint:

A munkahely mérete

Szubjektív jövedelem nagysága

²⁴⁵ A 12 saját kérdésből (5. Melléklet) négy: 29, 33, 35, 49 (a disszertáció kérdőívében ezzel a sorszámmal szerepelnek) általános erkölcsi állításokat tartalmaz a boldogsággal, értékrenddel, erényekkel kapcsolatban; kettő: 40,46 a vallással, spiritualitással kapcsolatos; egy: 27 a társas kapcsolatokkal; s ebben a kategóriában tartjuk számon a pénzzel, profittal kapcsolatos kérdéseket is az egyénre vonatkoztatva: 29, 33, 35, 49 (5. Melléklet). Feltételezzük, hogy a profitról (pénzről) szóló kérdésekre adott válaszok kapcsolatba hozhatók az etikusság mérésével: minél kevésbé pénz-centrikus a válaszoló, annál etikusabb. (Ez következik Tim Kasser megállapításaiból, Kasser [2005].) A kutatási eredmények értékelésekor ez a 12 változó a VEthics változóban jelenik meg

Munkahelyi pozíció (alsó, alsó-közép, közép, közép felett, felsővezető)²⁴⁶

A kérdőív adatainak statisztikai elemzése ugyanezt a rendet követi, a következő táblázatban a különböző mércék változó neveit mutatjuk be, amelyeket használtunk az adatfeldolgozás során; ezeket a jelöléseket alkalmazzuk a disszertáció empirikus kutatásról szóló részének kifejtése során végig.

5. táblázat *A kérdőív mércéinek változó nevei*

Mérce	Változó
Big Five valódi én és munkahelyi szerep, összehasonlítás	Big5me és Big5w, Big5diff
Extrinzik, intrinzik motivációk a valódi énnel kapcsolatban és a munkahelyen, összehasonlítás	EXTRme, EXTRw, EXTRdiff INTRme, INTRw, INTRdiff
Eudaimonikus és hedonisztikus boldogság	EUD és HED
Szubjektív jóllét	SWB
Munkahelyen érzett hitelesség, elégedettség, boldogság	SWBw
Élet értelmessége = Meaning of Life Questionnaire	MLQ
Hit	faith
Etikusság mérce, 12 saját kérdés (ld. később)	VEthics
Materializmus mérce	MAT
Jelenlegi munkahely megítélése	Wnow
Ideális munkahely megítélése	Widea
Jelenlegi és ideális munkahely különbsége	Wdiff
Profit szemlélet a jelenlegi és az ideális munkahelyen: a profit eszköz	PROFnowhigh és PROFideahigh,
Munkahely mérete	small, middle, big
Szubjektív jövedelem	SI
Munkahelyi pozíció	POS
Szöveges megjegyzés a kérdőívhez	comment
Ajándék	gift
Kor	AGE
Nem	male

²⁴⁶ Egyéb kérdések a kérdőív végén: Kor; Nem; Szöveges megjegyzés a kérdőívhez: van/nincs; Ajándékot kér/nem kér. A kérdőív kitöltőjének felajánlottuk ajándék (dísz tárgyak) küldését, és a kutatási eredmény internetes megtekintésének lehetőségét. A szöveges megjegyzésből is következtetni lehetett a kitöltő „erényetikus” irányultságára, a legtöbb esetben pozitív visszajelzéseket kaptunk.

A változók kiterjesztéseinek értelmezése (0, 1, 2 vagy 3; ill. low vagy high) kiolvasható a klasztereket bemutató táblázatból (8. Melléklet)

Fontos megjegyeznünk, hogy az empirikus kutatás minden művelete, megállapítása, hipotézise, következtetése modell értékű, elvonatkoztatás, a gyakorlati és a való élet az itt vázolt modelleknél jóval sokszínűbb és árnyaltabb. Ugyanakkor ezek a modellek elméleti háttérrel és kiindulást biztosítanak a való élet jelenségeinek megértéséhez.

Az internetes kérdőíves kutatás *adatbázisát* a következő koncepció alapján állítottuk össze. A minta reprezentáljon „etikus vagyis „erényetikai” cégeket, amelyek a háromdimenziós munkahelyet képviselik, az ellenkező póluson legyenek benne kétdimenziós munkahelyek is, „fekete bárányok”, s legyen a mintában egy véletlen rész is. Így került a mintába

- az ÉRME háló, a magukat ÉRTék MEntén gazdálkodó, katolikus vagy keresztény, vagy etikus vállalkozóknak valló cégek hálózata (erényetikai vállalkozók) ill. ezeknek 914 e-mail címe;
- az OPTEN Kft. céginformációt szolgáltató cég által részemre eladott 1640 cég e-mail címe „fekete bárányok”, amelyek kigyűjtésének és szűrésének alapja a NAV (Nemzeti Adó- és Vámhivatal) alapján a cég által jegyzett valamilyen „negatív esemény” kategóriába esése. Ilyen negatív események: „Legalább 15 napot meghaladó végrehajtás alatt álló adózó”, „Felfüggesztett adószámú adózó”, „Gazdasági versenyhivatal elmarasztaló döntés”, „Munkaügyi és/vagy munkavédelmi jogsértést elkövető foglalkoztató”, „Adótartozással rendelkező adózók”, „Jelentős összegű adóhiánnyal érintett adózók”;
- a Piac és Profit hálózat hírlevelén kb. 10.000 cég
- A KÖVET céglistája, 2.390 taggal;
- A SERVITOR Kft. listáján 330 cég.

Ez utóbbi három cég a *véletlen minta* kategóriájába esik, mert a listáikon lévő szervezetek megoszlása, jellemzői ismeretlenek a nyilvánosság számára.

1.3. A kérdőív felépítése, összefüggései

Az empirikus kutatás központi része a kérdőív. A kutatás kvantitatív jellegét támasztja alá a kérdőív gondos elkészítése: az alapos szakirodalmi kutatás és az összeállításnál figyelembe vett szempontok (a Babbie [2003] útmutatásai, a kérdések szakcikkekből való származtatása, amely a kérdőív érvényességét emeli, a próba lekérdezések eredményeinek és a szakértői véleményeknek a figyelembe vétele, a konzisztencia szem előtt tartása, a disszertáció elméleti részével való összhangra

figyelés, zárt, kijelentő módú, 7-es Likert skálán megválaszolandó kérdések kiválasztása, megfogalmazása, azok tesztelése). A kérdőív eredeti összeállítása a disszertáció tézistervezetében történt meg, majd próbakérdések és alapos ellenőrzés után az eredeti 160 kérdést 88-ra²⁴⁷ csökkentettük, hogy a kérdőív 20-25 perc alatt kitölthetővé váljon. A 88 kérdésből 14 saját kérdés,²⁴⁸ tehát a kérdőív 84%-a szakirodalomból átvett kérdésekből áll, amelyeket azonban ebben a formában, együtt még sohasem vizsgáltak. Mindez emeli a kérdőív validitását, és lehetőséget ad további szakirodalmi összehasonlításokra, elemzésekre.

A kérdőívet on line formába öntöttük a Google Drive kérdőív tervező programjának segítségével, a program lehetővé teszi a válaszok saját postafiókba való beérkezését.

Az on line kérdőívet négy nagy blokkra osztottuk.

Kezdő oldal: bevezető szöveg (ajándék és a kutatási eredmények megtekintésének ígérete);

az élettel való elégedettség (SWB) megkérdezése 0-10 skálán.

1/4 blokk: 2.1 - 52. kérdések:

2.1-2.30: Big5 tulajdonság párok valódi énre (Big5me);

3-14: intrinzik és extrinzik motivációk a valódi énben (INTRme, EXTRme);

15-19: eudaimonikus boldogság (EUD);

20-23: hedonikus boldogság (HED);

24-52: a MLQ, a materializmus (MAT) és a VEthics (a 12 saját fejlesztésű kérdés az erényességre vonatkoztatva) összekeverve;

2/4 blokk: 53.1 - 77 kérdések:

53.1-53.30: Big5 munkahelyi énre (Big5w), a tulajdonság párok más sorrendben összekeverve;

54-60: hitelesség, elégedettség, boldogság a munkahelyen (SWBw);

61-72: Intrinzik és extrinzik motivációk a munkahelyi énben (INTRw, EXTRw);

73-77: altruizmus a munkahelyen;

3/4 blokk: 78a - 88b kérdések:

jelenlegi és ideális munkahely: CSR, etika, profit (Wnow, Widea, PROFnowhigh, PROFideahigh)

4/4 blokk: demográfiai adatok:

²⁴⁷ Megjegyezzük, hogy a Big5 kérdőív 30 tulajdonság párját 1-1 kérdésnek észleli a kérdőív, 2.1-30 és 53.1.-30 számozással a valódi és a munkahelyi énre lekérdezve; valamint a 78-88 kérdések duplázott kérdések. Ugyanazt a kérdést tesszük fel a jelenlegi és az ideális munkahely vonatkozásában, a és b kiterjesztéssel. (Pl. 78a és 78b ugyanaz a kérdés, a: jelenlegi munkahelyre, b: ideális munkahelyre vonatkoztatva)

²⁴⁸ 12 a VEthics változóban, és 2 profit kérdés (86a és 86b és 87a és 87b)

születési év, nem, vallás, felekezet, lakóhely, munkahely mérete, jövedelem, munkahelyi hierarchiában elfoglalt hely, kéri-e az ajándékot, szöveges vélemény lehetősége a kérdőívről.

A kérdőív legfőbb összefüggése az 1-72 kérdéscsoport („*emberi értékrend*”) összevetése a 78a-88b-ig kérdésekkel (*szervezeti szintű gazdasági rend*), így kerül empirikus vizsgálatra fő hipotézisünk.

Az *emberi értékrend* kérdései között a legfőbb összefüggés a valódi és a munkahelyi ének összetartozása a „Big Five” és az „intrinzik/extrinzik motivációk” tételénél. A Big Five tételnél számoljuk először a valódi ének és a munkahelyi ének összesített pontszámának nagyságát (Big5me, Big5w),²⁴⁹ ebből lehet adott esetben megállapítani a szerephatást (vö. magas munkahelyi pontszám) majd kiszámoljuk a valódi ének és a munkahelyi ének abszolút értékben mért összesített különbségét, ebből – a medián figyelembevételével – megállapítjuk az integráltság vagy a szétesettség (kettős személyiség) tényét. (Big5diffw/Big5diffh).²⁵⁰ Az INTRme és EXTRme ill. INTRw, EXTRw változóiban hasonlóan az egyénenként összesített pontszámok nyilvánulnak meg, a különbségüket (INTRdiff és EXTRdiff) is a Big5-hoz hasonlóan állapítjuk meg, az eredményeket és elemzést ld. a kutatási eredményeknél. Fontos, hogy az értékelést az 54-60. kérdéscsoport (SWBw) vizsgálatával kezdjük, ami rámutat arra, hogy hiteles-e a kérdezett a munkahelyén (elégedett, boldog-e). Ez mutatja meg, lehet-e integrált személyiség a kérdőívet kitöltő személy. Ha magas az SWBw, akkor lehet.²⁵¹ A többi kérdéscsoport értékelése egyszerűen a megfelelő 1-7 skála pontértékeinek összesítésével történik.

A *szervezeti szintű gazdasági rend* kérdőív részénél a legfőbb összefüggés az ugyanazon kérdés két szempontú szubjektív értékelése (jelenlegi és ideális munkahely) a 7-es skálán, az egyezésből vagy különbözésből fontos következtetéseket lehet levonni (Ld. kutatási eredmények részénél) (Wnow, Widea, Wdiff, PROFnowhigh, PROFideahigh)

A *demográfiai* adatokat nem skálán, hanem a feleletek kiválasztásával lehetett értékelni.

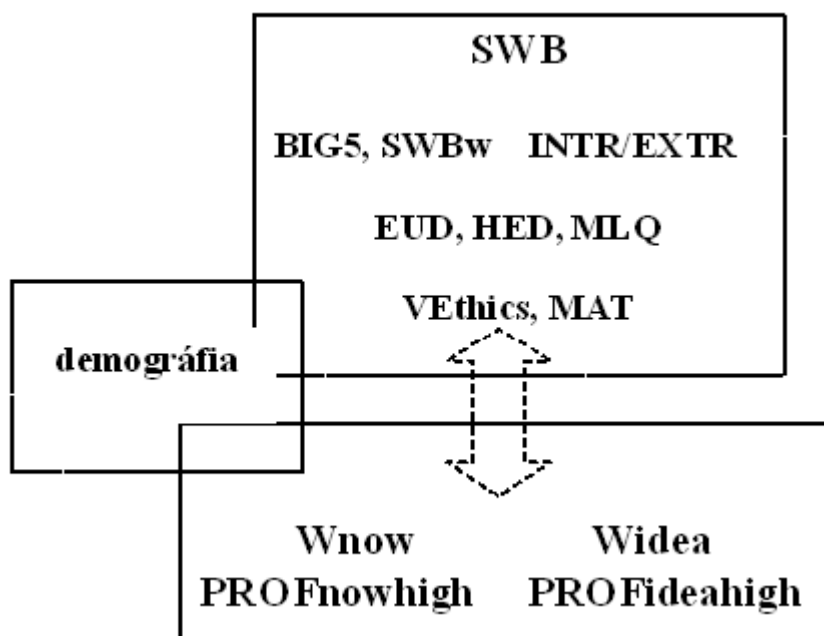
A kérdőív összefüggéseit a következő ábra illusztrálja:

²⁴⁹ Az összesítés tényéből kiderül, hogy ebben a kutatásban a Nagy Ötök személyiségvonás csoportokat külön nem elemezzük, mondanivalónk szempontjából ez indifferens. Annyit megjegyzünk, hogy az összesítéskor a neuroticizmus csoportot fordított (reverse) tételként vettük figyelembe, mert az egészséges személyiség a nem neurotikus, extrovertált, nyitott, lelkiismeretes, barátságos személyiségvonások mentén alakul ki.

²⁵⁰ Valójában a tágan értelmezett integráltság (erényetikusság) végső tényét az összes változó együttes vizsgálatával és értékelésével tudjuk megállapítani, ld. a kutatási eredmények fejezetben.

²⁵¹ Az integráltság tényét tehát az SWBw, a Big5diff és a Big5w összehasonlításával tudjuk megállapítani.

11. ábra *A kérdőív összefüggései*



2. A kutatás lefolytatása

2.1. A kérdőív kiküldése

Az elkészített kérdőív próbakérdezését 15 főre 2013 januárjában végeztük el, s 5 szakértő véleményére támaszkodva a végső módosítások megtörténtek. A minta, ahová a kérdőíveket küldeni szándékoztunk, idő közben rendelkezésre állt.²⁵² A kérdőívek kiküldését 2013. 02.11-én kezdtük, s 05.10-én fejeztük be, a megismételt küldésekkel együtt.²⁵³

²⁵² az ÉRME háló vállalkozóinak egyik 2012-es találkozásán személyesen be tudtam mutatni a kutatást, s felkérni a tagokat a kérdőív kitöltésére, majd a kérdőív kiküldés megkezdése előtt a kuratóriumi elnök a háló hírlevelén előkészítette a küldést. Az OPTEN adatbázist a cég szerződés alapján eladta és elküldte számomra, a KÖVET és a Piac és Profit vezetőivel megegyeztem a küldésben és az időpontokban, a SERVITOR Kft. szintén készségesnek mutatkozott a küldésre.

²⁵³ Az internetes on line küldésnek korlátja van: informatikusok véleménye szerint napi 100-nál több azonos levél kiküldése 100 különböző címre egy postafiókból kockázatos, a levelező rendszer letilthatja a küldéseket. Ezért a direkt e-mail címre küldéseknél (ÉRME, OPTEN) bevontam 4 barátomat a kérdőív küldésbe, így növelve meg a naponta kiküldött kérdőívek számát. A küldés így is sok időt vett igénybe, mert kétszer küldtük el a kérdőívet ugyanazokra a címekre, megnövelve a visszaérkezési valószínűséget.

6. táblázat A kérdőív kiküldése

Minta	Küldés módja	Küldés dátuma	Kiküldött kérdőívek száma	Nem kézbesített kérdőívek száma ²⁵⁴	Beérkezett kérdőívek száma	Visszajöveteli arány
ÉRME	e-mail címekre	02.11. - 03.02.	914	91	150	18,2%
Piac és Profit ²⁵⁵	hírlevélen	03. 20 és 03.27	10.000	n.a.	5	0,05%
KÖVET	céges listán	04.04. – 04.05.	2390	n.a.	121	5%
SERVITOR	céges listán	04.15.	330	n.a.	6	1,8%
OPTEN	e-mail címekre	04.29 – 05.10.	1640	582	20	1,9%
		ÖSSZESEN	15.274	673	302	2%
		Piac és Profit nélkül	5.274	673	297	6,46%

Az adatokból első ránézésre az alacsony visszajöveteli arány tűnik fel. Ha a Piac és Profit hírlevélen való küldését nem számítjuk, akkor is 6, 46% a visszajöveteli arány, az on line küldéseknél szokásos mintegy 10% helyett. Ez a tény rámutat a kérdőíves kutatásunk preszelektációs jellegére. Az egyik preszelektációs tényező a minták szervezeteinek jó hírneve (kivétel az OPTEN által eladott cégek), a másik pedig az a tény, hogy aki hajlandó 20-25 percet áldozni egy kérdőív kitöltésére, ismeretlenül, még ha ajándékot²⁵⁶ is ígérnek érte, abban már – legalább csírájában – meg lehetnek az „erényetikai ember” vonásai. A kérdés az, torzítja-e kutatásunkat ez a preszelektációs jelleg? Ugyanez a kérdés merül fel a reprezentativitás kapcsán: az alacsony

²⁵⁴ Az ÉRME címlista jóval kevesebb (10%) érvénytelen e-mail címet tartalmazott, mint az OPTEN (35,5%), ez megmutatkozik a beérkezett kérdőívek számában is.

²⁵⁵ A Piac és profit küldések nem sikerültek valószínűleg a következők miatt: a kérdőív a gazdag hírlevél utolsó tétele volt, nem feltűnő formátumban és nagyon rövid szöveggel, az ajándék felajánlása nem fért bele az ajánló szövegbe, s a második küldés (03.27) a Húsvéti ünnepek előtti napra esett.

²⁵⁶ Kérdőívünk demográfiai részében felajánlunk a kitöltőnek ajándékot, ha kéri. A 302-ből 57 kitöltőnek küldtünk ajándékot, ez mutatja a kérdőív kitöltés jobbra érdekmentes voltát. (Néhány kitöltő nem írt nevet a postai címe mellé, ezeket nem tudta kikézbesíteni a posta.) Tanulságos adat, hogy 3 kérdőív kitöltő személyesen megköszönte az ajándékot, e-mailben vagy levelezőlapon. Az ajándékküldést az ÉRME kuratóriumi elnöke tette lehetővé, saját állományából, amiért ezúton is köszönetet mondunk.

visszajöveteli arány azt sejteti, hogy mintánk nem reprezentatív sem a magyar cégek sokaságára, sem a lakosság megoszlására. A minta egyensúlyát ugyanakkor a tudatosan erényetikai cégek (ÉRME), tudatosan „kétdimenziós cégek (OPTEN-minta) és a véletlen minták (KÖVET, Piac és Profit, SERVITOR²⁵⁷) révén igyekeztünk kialakítani. Az egyes visszajöveteli arányok jól szimbolizálják ezt a megoszlást.²⁵⁸

Válaszunk az előbb feltett kérdésre az, hogy sem a preszelekciótól való mentesség, sem a reprezentativitás nem követelménye a disszertáció kutatásának, hiszen mi a más gondolkodásmód tényét (és nem országos arányát) és annak kapcsolatát a más gazdasági renddel (függetlenül annak előfordulási gyakoriságától) vizsgáljuk, van-e együtt járás, vagy nincs. A magyar valóság reprezentatív minta segítségével történő jellemzése egy másik kutatás feladata lehetne, ezen kutatás eredményeinek ismeretében²⁵⁹.

3. Kutatási eredmények, elemzés

A visszaérkezett kérdőívek adatain főkomponens elemzést, klaszter elemzést és sokdimenziós skálázást végeztünk, ezen eljárások eredményeit, azok elemzését és a levont következtetéseket mutatjuk most be.

Először az eredmények globális prezentálása és az eddigi ismereteinkkel való összevetése történik meg (korrelációs mátrix, főkomponens elemzés), majd a mintából kialakított klaszterek mentén egy részletes leírás következik a mintáról, a csoportok tulajdonságairól; s ezek alapján megvizsgáljuk, milyen válaszokat találunk a hipotéziseinkkel, kutatási kérdéseinkkel kapcsolatosan. A sokdimenziós skálázás kiegészíti ezt a vizsgálatot, nem a csoportok egyedeinek hanem a változók hasonlóságának alapján. A 9. Mellékletben egyes eredményeinket összehasonlítjuk

²⁵⁷ Megjegyezzük, hogy a kutatási eredmények feldolgozásakor a véletlen mintákat összevontuk a KÖVET neve alatt: a Piac és Profitól származó 5 beérkezett kérdőív és a SERVITOR révén megkapott 6 kitöltés a KÖVET általi küldésekből visszaérkezett kérdőívek között szerepelnek.

²⁵⁸ Emlékezzünk arra, hogy az ÉRME vállalkozóit – talán „erényetikus” irányultságukból kifolyólag is – sikerült előzetesen „megdolgozni”, s ez is segíthetett abban, hogy ilyen magas, messze az átlag feletti az ÉRME visszajöveteli aránya. A készséges kérdőívkitöltést jelzi az a tény is, hogy kérdőívünk megkapásakor több címzett e-mailben jelezte, szívesen tovább küldené a kérdőívet, amit azonban a minta profiljának megőrzése érdekében nem támogattunk.

²⁵⁹ A reprezentativitást azonban ellenőrizhetjük a kérdőív demográfiai részében lekérdezett vallásosságra (hit változó), a kérdés információt nyújt a nem vallásos / maga módján vallásos / vallásos kategóriák tekintetében. Összehasonlításunkat a következő információkra alapozhatjuk: 2008-as adatok szerint Magyarországon az Egyház tanítása szerint vallásos a lakosság 19%-a, a maga módján vallásos 49%, nem vallásos 27%, nem tudja 5%. (Rosta [2008]). Tomka Miklós századfordulói adatai ugyanezt a képet mutatják: egyházasan vallásos a felnőtt népesség 15-18%-a, maga módján vallásos 50-52%. (Tomka [1999]). A 2011-es népszámlálás szerint pedig valamilyen felekezethez tartozik (nem feltétlenül gyakorló vallásos) a magyar népesség 54,4%, bevallottan felekezethez nem tartozik 18,1%, s nem válaszolt 27,2%. Ezen kategóriákban rejlenek a maguk módján vallásosak. A kérdőív válaszai alapján úgy tűnik, mintánk a vallásosak felé túl reprezentált, a klaszter elemzés szerint a minta 66%-a mondta magát vallásosnak (gyakorolja a vallását), 19% a maga módján vallásos, s 15% mondja magát nem vallásosnak.

azokkal a szakirodalmi kutatási eredményekkel, amelyeket felhasználtunk empirikus kutatásunk során.

3.1. A vizsgálat bevezetése; kérdések, amelyekre válaszokat keresünk

A következő táblázattal, amely nem más, mint egy modell, eligazodást szeretnénk nyújtani az elkövetkező elemzés lefolytatásához, amelynek logikája követi a disszertációban megszokott gondolatmenetünket: azt keressük, van-e és milyen együtt járás az emberi értékrend és a szubjektíven érzékelt²⁶⁰ vállalati gazdasági rend között. Az eddigi információinkra támaszkodva (elméletek, kutatási terv, kérdőív felépítés) az alábbi modellben közöljük azokat az elméleti, elvi feltételeket, amelyek összességével ill. egyes elemeivel, azok egymás közti összefüggéseivel összehasonlíthatjuk tényleges kutatási eredményeinket és elvégezhetjük az elemzést. Két szélső állapotként a bal oldali oszlopban a változók azon állapotát soroljuk fel, amelyek teljesülése az „erényetikai” embert és a „háromdimenziós” munkahelyet jelenti, s a jobboldaliban a változók azon állapotát írjuk le, amelyek a „haszonközpontú embert” és a „kétdimenziós” munkahelyet jelentik. (A két szélső állapot között számos más eset elképzelhető.) A kutatás valós adatait ezekhez az elvonatkoztatott „ideális” modellekhez hasonlítjuk, egyértelművé téve az elemzést, annak alapot adva. Elemzésünkhöz a továbbiakban a már bevezetett változó neveket fogjuk használni.

Emlékeztetünk arra, hogy szűk értelemben integráltnak azt a személyiséget nevezzük, aki hiteles, elégedett, boldog a munkahelyén, s emellett extrovertált, nyitott, barátságos, lelkiismeretes, s nem neurotikus. Ezt az egyes tulajdonság párokra adott magas pontszámok jelzik, amit mi itt az „erős” jelzővel illetünk. Az alacsony pontszámokat kapott személyiségstruktúrát hívjuk „gyengének.”

²⁶⁰ Az empirikus kutatás kutatási eredményekről szóló részében fontossá vált annak kihangsúlyozása, hogy nem valamiféle objektív mérce alapján állítjuk, hogy egy munkahely milyen, milyen gazdasági rendet ír le, hanem a kérdőívet kitöltő egyének saját, szubjektív ítéletei alapján, amit sikerült mérni. Ezért ettől a résztől fogva ezt a tényt a gazdasági rend említésénél mindig jelöljük.

MÁS EMBERI ÉRTÉKREND

	ERÉNYETIKAI		HASZONKÖZPONTÚ
Big5me2, Big5w2 BigdiffLow	A Nagy Ötök személyiségvonások mind a valódi énben, mind a munkahelyi szerepben erősek. Különbségük relatíve kicsi. ²⁶¹ Integráltság	Big5me0, Big5w0 BigdiffHigh	A Nagy Ötök személyiségvonások mind a valódi énben, mind a munkahelyi szerepben gyengék. Különbségük relatíve nagy is lehet. Integrálatlanság, szétesettség”
SWBw2	Magas munkahelyi hitelesség boldogság, elégedettség	SWB0	Alacsony munkahelyi hitelesség, boldogság, elégedettség
INTRmeHigh INTRwHigh INTRdiff0	Magas belső motiváltság a valódi és a munkahelyi énben, harmonizálnak	INTRmeLow INTRwLow INTRdiff2	Alacsony belső motiváltság a valódi és a munkahelyi énben, nem harmonizálnak.
EXTRmeLow EXTRwLow EXTRdiff0	Alacsony külső motiváltság a valódi és a munkahelyi énben, különbségük kicsi.	EXTRmeHigh EXTRwHigh EXTRdiff2	Magas külső motiváltság a valódi és a munkahelyi énben, nem harmonizálnak
SWB2	Magas szubjektív jóllét	SWB0	Alacsony szubjektív jóllét
HED0 és EUD2	Kevesebb hedonikus és több eudaimonikus öröm	HED2 és EUD0	Több hedonikus és kevesebb eudaimonikus öröm
MLQ2	Az élete értelemmel teli	MLQ0	Az élete kevésbé értelmes
MAT0	Kevésbé materialista	MAT2	Kifejezetten materialista
VEthics	Erényetikai értékek fontosak	VEthics	Erényetikai értékek kevésbé fontosak

²⁶¹ A szerephatás megengedett, ha a hitelesség, boldogság, elégedettség a munkahelyen (SWBw változó) magas, akkor a magas különbség is integrált embert jelent. (Pl. magas munkahelyi én, alacsonyabb valódi én.)

MÁS (szubjektíven érzékelt) GAZDASÁGI REND

	HÁROMDIMENZIÓS		KÉTDIMENZIÓS
Wnow2 Widea2 Wdiff0	Jelenlegi munkahely megítélése jó, ideális munkahely: magas elvárás, mostani munkahely ideális.	Wnow0 Widea0 Wdiff2	Jelenlegi munkahely megítélése rossz, ideális munkahely: alacsony elvárás, ²⁶² mostani munkahely nem ideális
PROFnowhigh ²⁶³ PROFideahigh	A jelenlegi munkahelyen a profit eszköz Az ideális munkahelyen a profit eszköz	PROFnowlow PROFidealow	A jelenlegi munkahelyen a profit nem eszköz Az ideális munkahelyen a profit nem eszköz

A következő mátrix a fő hipotézisünk megvalósulási alternatíváit mutatja, a minta elemzésének eredményei (pl. klaszterek) összehasonlíthatók lesznek az alábbi elvont esetekkel.

12. ábra *Hipotézis mátrix*

Homo Reciprocans	2 <i>Erényetikai ember</i> <i>haszonközpontú munkahelyen</i>	1 <i>Erényetikai ember</i> <i>erényetikai munkahelyen</i>
	<i>Haszonközpontú ember</i> <i>haszonközpontú munkahelyen</i>	<i>Haszonközpontú ember</i> <i>erényetikai munkahelyen</i>
Homo Oeconomicus	3	4
	2D	3D
	Gazdasági rend (munkahely)	

2D = kétdimenziós munkahely, 3D = háromdimenziós munkahely

²⁶² Ne felejtjük el, hogy a munkahelyi kérdéseknél a háromdimenziós álláspontból indultunk ki, tehát, ha valaki magas pontszámokat adott a kérdésekre, azt jelenti, hogy jónak találja, ha a munkahelyen van CSR tevékenység (munkavállalók érdekeinek képviselése, igazságos bérezés, lojalitás a céghez, nyer-nyer szituációk, érdekes munka, környezetvédelem, etikus cégkultúra). A kétdimenziós munkahely ezek hiányának igénylését jelenti.

²⁶³ A profit kérdések benne vannak a Wnow, Widea kérdések között, (78a-88b kérdőív kérdések között), itt most kiemeltük profitot azért, hogy külön tudjuk vizsgálni és az eredményeket látni.

Az elemzés és a feldolgozás során kapott eredmények bemutatásának kibővítéséhez most felteszünk néhány olyan kutatási kérdést, amelyek a disszertáció elméleti részében is előfordultak, s eddig elméletben megalapozott válaszokat adtunk rájuk; most azonban válaszokat kaphatunk az empirikus adatelemzés alapján is.

Fő kérdésünk:

1. Igazolódik-e, hogy az erényetikai értékrend háromdimenziós (szubjektíven érzékelt) gazdasági renddel jár együtt? (1. cella)

A „más” (erényetikai) értékrend együtt járását elég-e az *ideális* munkahely tekintetében nézni, vagy csak az az igazán erényetikai ember, akinek jó a jelenlegi munkahelye is?

2. Mi a helyzet a mátrix 2. cellájában, az erényetikai emberrel 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?

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?²⁶⁴

3. A SDT alapján és a Komlósi [2006] alapján (amely szerint a mintának csak 5%-ában volt megfigyelhető az extrinzik motivációk túlsúlya), kimondhatjuk-e, hogy az emberek inkább az erényetikára hajlamosak a valódi énjükben? (Megtámogatva ezzel a természettörvényt?)

4. Végül: A homo oeconomicus valóban redukált, boldogtalan, céltévesztett és nem tud szeretni²⁶⁵ (disszertációnk elméleti része alapján is) emellett még szétesett, csak külsőleg motivált, élete értelem nélküli (fenti elméleti modellünk szerint)?

Kezdjük el a válaszok felderítését először a globális eredmények átnézésével.

²⁶⁴ Ez a kérdés a struktúra – egyén viszonyához kapcsolódik, az elméleti részben (2.4.) tárgyalt szabadságnak, mint az ember legalapvetőbb ágense állításának vizsgálatához.

²⁶⁵ Ez utóbbi két fogalmat az eudaimonikus boldogságról szóló kérdések tesztelték, ill. az Aspirációs index. A szeretetre itt a társas kapcsolatokkal kapcsolatos kérdések utalnak.

3.2 Sejtéseink

13. ábra Korrelációs mátrix

	SWB	SWBw	W now	W idea	W diff	Big5 w	Big5 me	Big5 diff	INTR w	INTR me	EXTR w	EXTR me	INTR diff	EXTR diff	HED	EUD	V Ethics	MLQ	MAT	
SWB	1																			
SWBw	,399**	1																		
Wnow	,225**	,547**	1																	
Widea	-,002	,135	,284**	1																
Wdiff	-,235**	-,515**	-,847**	0,113	1															
Big5w	,151	,489**	,324**	,165*	-,283**	1														
Big5me	,279**	,391**	,286**	,145	-,281**	,778**	1													
Big5diff	-,102	-,257**	-,208*	-,136	,215**	-,173*	-,294**	1												
INTRw	-,071	,209*	,244**	,512**	-,050	,334**	,270**	-,120	1											
INTRme	-,018	,104	,109	,330**	,041	,273**	,296**	-,041	,648**	1										
EXTRw	-,290**	-,064	-,001	-,083	-,070	,212**	,122	,111	,302**	,165*	1									
EXTRme	-,291**	-,075	-,020	-,240**	-,098	,093	,031	,040	,206*	,130	,833**	1								
INTRdiff	,021	-,218**	-,207*	-,338**	,084	-,234**	-,181*	,226**	-,684**	-,382**	-,168*	-,149	1							
EXTRdiff	-,012	-,223**	-,114	-,121	,131	-,122	-,082	,297**	-,181*	-,106	-,106	-,198*	,359**	1						
HED	-,078	-,311**	-,301**	-,230**	,206*	-,005	-,008	,140	-,046	-,026	,216**	,169*	,062	,065	1					
EUD	,030	,038	,037	,127	-,035	,257**	,228**	,026	,313**	,253**	,139	,109	-,152	,057	,376**	1				
VEthics	,093	,211*	,160	,507**	,064	,291**	,241**	-,247**	,395**	,452**	-,234**	-,350**	-,244**	-,111	-,209*	,181*	1			
MLQ	,204*	,326**	,120	,283**	-,007	,270**	,260**	-,104	,283**	,285**	-,044	-,093	-,143	-,072	-,118	,201*	,385**	1		
MAT	-,182*	-,178*	-,189*	-,398**	-,008	-,097	-,151	,127	-,148	-,272**	,493**	,579**	,137	-,056	,254**	-,062	-,475**	-,300**	1	
JELMAGYARÁZAT									INTRw	mhelyi én intrinsic pontösszege				megjegyzések						
SWB	szubjektív jóllét (0-10)									INTRme	valódi én intrinsic pontösszege				ez egy korrelációs mátrix, az érdemi,					
SWBw	mhelyi elégedettség (Σ54-60 kérdések)									EXTRw	mhelyi én extrinsic pontösszege				folytonos változók közötti kapcsolat					
										EXTRme	valódi én extrinsic pontösszege				irányát és erősségét mutatja páronként					
Wnow	78a-88a pontösszege									INTRdiff	mhelyi/valódi intrinsic Σabszolút eltérések				* reverse kérdések mindenütt megfordítva					
Widea	78b-88b pontösszege									EXTRdiff	mhelyi/valódi extrinsic Σabszolút eltérések				* keretezett részek eleve összefügghetnek					
Wdiff	78-88 b-a Σabszolút eltérések									HED	Σhedonikus boldogságeseemények/hó				* sárgával kiemelt 99% szignifikáns kapcsolat					
										EUD	Σeudamonikus boldogságeseemények/hó				* N = 148					
Big5w	mhelyi én big5 pontösszege									VEthics	erényetikai ember (Σ12 saját kérdés)									
Big5me	valódi én big5 pontösszege									MLQ	meaning of life kérdések pontösszege									
Big5diff	mhelyi/valódi big5 Σabszolút eltérések									MAT	Kasser materializmus kérdések pontösszege									

A korrelációs mátrix a már megismert változóink (folytonos változók) közötti kapcsolatot, annak irányát és erősségét mutatja páronként, N=148 kérdőív alapján, tehát a fenti korrelációs adatok csak a teljesen hiánytalan kérdőívek alapján készültek. A keretezett részek az elvileg eleve összefüggő változók közti kapcsolatot mutatják. A ** (sárgával kiemelt) adatok 99%-os szignifikáns kapcsolatot mutatnak, a * (színnel nem kiemelt) korrelációs együtthatók 95%-on szignifikánsak.

Először nézzük meg, hogy egyáltalán van-e összefüggés az erényetikai ember – annak egyes összetevői – és a gazdasági rend között.

Első feltűnő adatunk az első keretezett mezőben, hogy az ideális és jelenlegi munkahely között alacsony-közepes kapcsolat van ($r=0,284$, $p<0,01$), míg a jelenlegi munkahely (Wnow) nagyon erős negatív együtt járást mutat az ideális és jelenlegi munkahely közti eltéréssel (Wdiff) ($-0,847$, $p<0,01$): tehát minél nagyobb pontszámot kapott a jelenlegi munkahely, annál kisebb az eltérése az ideálistól. Tehát: a két

munkahelyfajta közti eltérés meghatározója a tényleges. Ezt támasztja alá a Widea és a Wdiff közti elenyésző kapcsolat (függetlenség) is (0,113, nem szignifikáns): az ideális munkahelyről úgy van véleménye a válaszolóknak, hogy azt a tényleges munkahely nem befolyásolja.²⁶⁶ Ez alapot ad arra, hogy indokoltnak tartjuk az összehasonlítást az *emberi értékrend és az ideális munkahely* között, amikor fő hipotézisünket vizsgáljuk. Ezt támasztja alá az a tény is, hogy a korrelációs mátrixban a Widea több – az emberi értékrendet leíró – változóval mutat szignifikáns kapcsolatot, mint a Wnow. Legerősebb kapcsolata a VEthics-szel van (0,507, $p < 0,01$), ami azt sejteti, hogy az etikus emberek szívesen dolgoznának olyan munkahelyen, ahol a CSR (munkavállalók érdekképviselője, igazságos fizetés, érdekes munka, lojalitás a céghez, környezetvédelem) és az etikai értékek magasak. Magas a korreláció az intrinzik mutatókkal is (INTRme 0,330, INTRdiff -0,338 $p < 0,01$), tehát a belsőleg motivált ember inkább háromdimenziós munkahelyet tart magának ideálisnak. Az INTRw és a Widea közti korrelációs együttható magas, 0,512, $p < 0,01$, ez is arra utal, hogy a munkahelyi énjében belsőleg motivált emberhez erősen kötődik egy háromdimenziós munkahely, ill., ha a munkahelyi belső motiváltság alacsony, azzal kevésbé jár együtt egy erényetikai munkahely, aminek az ideálja értékeket foglal magába (CSR, etikusság). Ezt támasztja alá az is, hogy a külső (extrinzik) motivációktól az ideálisan elképzelt munkahely (Widea) távolabb esik: gyenge negatív összefüggést mutat mindegyikkel, tehát minél külsőbben motivált valaki, annál kevésbé jár együtt háromdimenziós munkahellyel. Ehhez csatlakozik a materializmust jelző változóval való szintén negatív, de jóval erősebb összefüggés (-0,398 $p < 0,01$), minél anyagiassabb valaki, annál kevésbé fontos számára az értékelt munkahely. Figyelemre méltó együtt járás még az ideális munkahely kapcsolata az élet értelmességével (MLQ), az értelemkereső élet kapcsolódik egy értékelt munkahely elgondolásához is.

Sejtéseink tehát kezdenek körvonalazódni: az ember erényetikai vonásai összefüggésbe hozhatók az erényetikai munkahellyel, ha azt a válaszadók elgondolása szerinti ideál (Widea) szintjén vizsgáljuk.

Azonban a *tényleges munkahelynek* is nagy szerepe van elemzésünkben. Kiemelhetjük, hogy a jelenlegi munkahely együtt járást mutat a *Big5 személyiségvonás tétel*ekkel; nagyobbat a munkahelyi szereppel (0,324 $p < 0,01$) és nem sokkal alacsonyabbat a valódi én személyiségvonásaival (0,286 $p < 0,01$). Tehát megállapíthatjuk, hogy a személyiségvonások alakulásában a tényleges munkahelynek

²⁶⁶ Vagyis, az ideális munkahelyről alkotott vélemény teljesen független attól, hogy ettől eltér-e a tényleges munkahely.

valóban szerepe van.²⁶⁷ Az ideális munkahely ebben a tekintetben kisebb szerepet játszik, nem annyira szorosak az együtt járást jelző mutatók (Big5w: 0,165* és Big5me: 0,145, nem szignifikáns). Ahogy az majd a klaszter elemzésből ki fog derülni, mindez érthetővé teszi a személyiségvonások gyengeségének tapasztalását ott, ahol a tényleges munkahely nem jó. Fontos, hogy a tényleges munkahely szorosabb kapcsolatban van a munkahelyi szereppel, mint a valódi énnel a személyiségvonások területén, de a valódi én személyiségvonásai is közepes erősségű kapcsolatban állnak a tényleges munkahellyel.

Az *intrinzik motivációk* viszont épp az ellenkezőjét mutatják ennek a megfigyelésnek. Mind a valódi én mind a munkahelyi én belső motivációi (INTRme és INTRw) erősebb kapcsolatban állnak az *ideális munkahellyel* (a legerősebbek a munkahelyi én belső motivációi, INTRw, az ideális munkahelyhez), mint a jelenlegi munkahellyel, sőt, *a valódi én belső motivációi (INTRme) és a jelenlegi munkahely (Wnow) között függetlenség áll fenn...*). A függetlenséget a munkahelyek közti eltérés (Wdiff) és az intrinzik mutatók közti korrelációk is mutatják: nem szignifikánsak, s igen alacsony az értékük.²⁶⁸ Ezek a megfigyelések arra mutatnak, hogy az Önmeghatározás elmélet (SDT) által leírt, s az ember értékrendjében oly fontos szerepet játszó *belső motivációkat (INTRme) kevésbé befolyásolja az adott struktúra (jelenlegi munkahely, Wnow)*, mint a belső szükségletek (Widea), hiszen belső motivációink belső elveinkre, vágyainkra, szükségleteinkre épülnek. A valódi én belső motivációinak függetlensége az adott környezettől, munkahelytől és az ideális és tényleges munkahely közti különbségtől (Wdiff) is ($r=0,041$ nem szignifikáns) egy lépéssel közelebb vitt minket annak a dilemmánknak a megközelítéséhez, vajon melyik a végső soron elsődleges, az ember vagy a struktúra, van-e esélye az embernek a csoportthatásnak való ellenállásra? *A külső környezettől való elenyésző függés az ember javára billentené a mérleg nyelvét*, de még tovább vizsgálódunk ebben a kérdésben, hiszen *az INTRw, a munkahelyi én belső motiváltsága összefüggést mutat a tényleges munkahellyel*. (0,244 $p<0,01$) (Ez a tény is rámutat a *társadalometikai dimenzió* léteire, a környezet és ember kölcsönhatására.)

Mivel az erényetikai ember két legmarkánsabb tulajdonsága modellünkben a személyiségvonások és a motivációk (aspirációk, célok), először rámutatunk a korrelációs mátrixban a *Nagy Ötök valódi énjének és munkahelyi énjének nagyon szoros kapcsolatára* ($r=0,778$ $p<0,01$). Ha, valamilyen oknál fogva – mondjuk, rossz jelenlegi

²⁶⁷ Ezt mutatják a Wdiff korrelációs együtthatói is a Big5w-vel ($-0,283$ $p<0,01$) és a Big5me-vel ($-0,281$ $p<0,01$)

²⁶⁸ Widea kapcsolata a INTRme-hez $0,330$, $p<0,01$ INTRw-hez $0,512$; míg a Wnow-val észlelt kapcsolatuk: INTRme: $0,109$, nem szignifikáns, INTRw: $0,244$ $p<0,01$. (Ez az adat még kapcsolatot mutat a munkahelyi belső motiváció és a jelenlegi munkahely között.)

munkahely – a munkahelyi én személyiségvonásai gyengék (kevés ponttal értékelte magát a válaszoló, nem annyira nyitott, extrovertált, barátságos, lelkiismeretes, de inkább neurotikus a munkahelyén), a minta alapján nem cáfolható az a feltételezés, hogy az nagy valószínűséggel kihat a valódi énjének személyiségvonásaira is és megfordítva.

A motivációk esetében hasonló összefüggéseket észlelünk. A *valódi én és munkahelyi én belső motivációi közti együtt járás* 0,684; a külső motivációk (EXTR) között az $r=0,833$ vagyis még erősebb, tehát elvileg a két én két fajta motivációjának harmonizálására nagy esély van.. Az intrinzik-extrinzik kapcsolat érdekessége, hogy míg a munkahelyi énben az *intrinzik és extrinzik* motivációk között pozitív közepes kapcsolat van (0,302 $p<0,01$), addig a *valódi énben függetlenek egymástól* (0,130, nem szignifikáns). Ez is rámutathat a SDT (Önmeghatározás elmélet) lényegére: *a valódi énben az intrinzik motivációk erősebbek, a külső motivációktól függetlenebbül tudnak alakulni (a szabadság megélése), de szerepben nagyobb külső befolyásoló hatásnak vannak kitéve*. Emlékezzünk a Trembly [2009]-re, ahol a katonai munkahely befolyással volt a dolgozók motivációira, az itt dolgozók extrinzik motivációi magasabbak voltak.

A jelen empirikus vizsgálat ebben a stádiumban közelebb visz minket ahhoz az elméleti következtetésünkhöz, miszerint az ember a végső meghatározó a struktúra-egyén viszonyában (valódi én szintjén), azzal a kitételrel, hogy a struktúra visszahat az emberre (itt a munkahelyi szerep szintjén). S információt találtunk arra is, hogy az ember legbelső énjében inkább hajlamos az erényetikára, ha az erényetika összetevői közül az intrinzik motivációkra helyezzük a hangsúlyt. Az intrinzik motivációk fontosságát bizonyítja az a megfigyelés is, hogy az extrinzik motivációk kevesebb szignifikáns kapcsolatot mutatnak a többi – a korrelációs mátrixban szereplő – változóhoz.)

Az erényetikai összetevők általunk vizsgált két legfontosabbika a *Big Five és az aspirációk területe*, a köztük levő összefüggés leírja az emberi értékrend szabályszerűségét. A Komlósi [2006] szerint a Big5 személyiségvonások pozitív együtt járást mutatnak az egyes intrinzik (belső) célokkal. (Pl. a barátságosság és társadalmi elköteleződés között $r=0,47$ $p<0,01$ volt megfigyelhető.) A mi kutatásunk szerint, a célokat összesítetten mérve, a valódi én belső motivációja (INTRme) 0,296 $p<0,01$ korrelációt mutat a Big5 valódi én összesített személyiségvonásaival (Big5me), s 0,334 $p<0,01$ a korrelációs együttható a 2 összetevő között a munkahelyi szerep szintjén. Tehát eredményünk támogatja a Komlósi [2006] kutatást.

Végül nézzünk át néhány összefüggést fő hipotézisünk első felére nézve, hogyan függenek össze a 148 kérdőív válaszadói szerint az *erényetikai ember jellemzői*.

A személyiségvonások és aspirációk után a *boldogságot* vizsgáltuk a kérdőívben. Erényetikai eredményt adnak az értelem (MLQ) összefüggései a munkahelyi hitelességgel, elégedettséggel, boldogsággal (SWBw); az ideális munkahellyel (Widea); mindkét típusú Nagy Ötök személyiségvonás csoporttal; mindkét fajta belső aspirációval;²⁶⁹ a legszorosabb összefüggése az értelemnek az etikai változókkal (VEthics) van (0,385 $p < 0,01$). Tehát az erényetikai ember összetevőinek teljesülésében az értelem nagy szerepet játszik. (Emlékezzünk Arisztotelész és Aquinói Szent Tamás tanítására az értelem²⁷⁰ főszerepéről az ember kiteljesedésében!)

Az *eudaimonikus boldogság* (EUD) a Big5 és az INTR mindkét (valódi én és munkahelyi én) mutatójával közepes erősségű kapcsolatban van, utalva a 3 változó SDT (Önmeghatározás elméleti)- és arisztotelianus jellegére.

SWB változónk a jelenlegi munkahellyel korrelál, mutatván, hogy a tényleges körülmények sokkal jobban hatnak az ember élettél való megelégedésére, mint az ideálisan elképzelték.²⁷¹ Érdekes még a boldogság összefüggésének tapasztalása a Big5 valódi énjével (0,279 $p < 0,01$) (a munkahelyi énnel nem szignifikáns, alacsony, -0,102), tehát a *belső én személyiségvonásai befolyásolják a boldogság, élettél való elégedettség érzését, a szerepbeli vonások viszont nem. (Ez is adalék a belső én függetlenségének, szabadságának alátámasztására, a boldogságnak a szereptől való belső függetlenségre.* Az elméleti rész I/3. részétől ihletett feltevésünket ez a felfedezés megtámogatja: „a szerephatás nem képes elvenni a belső én boldogságát.” Tovább vizsgáljuk ezt a feltételezést is, a klaszter elemzésben.) Az SWB-nek az extrinzik mutatókkal való szignifikáns negatív összefüggése alátámasztja az eddigi ismereteinket: a külső motivációk, pénz, siker, hatalom, nem tesznek boldoggá. A fordított irányú kapcsolat lehetősége itt is megvan: aki eleve boldogtalan, az a külső javakhoz, materiális javakhoz fordulhat.

A VEthics változó klasszikusan viselkedik korrelációs mátrixunkban. Az ideális munkahellyel erős összefüggést mutat, tehát az erkölcsös ember, aki számára a pénz eszköz és nem teszi boldoggá, s a lelki élet is hozzátartozik az élete lényegéhez, nagyobb valószínűséggel szeretne etikus, társadalmilag felelős munkahelyen dolgozni. Korrelációt mutat a Big5 tételekkel, tehát az etikusság együtt jár az inkább nem neurotikus, extrovertált, nyitott, barátságos, lelkiismeretes személyiséggel és megfordítva; s korrelációt mutat az intrinzik mutatókkal is, a valódi én belső motivációival még inkább, tehát a belsőleg motivált ember sajátja az etikus értékrend.

²⁶⁹ 0,260 és 0,326 között vannak az összesített korrelációk $p < 0,01$ resp

²⁷⁰ Az élet értelme (az MLQ-ban) és a ratio (Arisztotelészék tanításában) összefügg: az élet értelmét a ratio használatával keresem, s találom meg.

²⁷¹ SWB és Wnow közti $r = 0,225$ $p < 0,01$, míg Widea-val az $r = -0,002$, nem szignifikáns, tehát független.

Az extrinzik mutatókkal viszont negatív (a valódi énben erősebb) a Vethics együtt járása: a külső motivációkkal motivált emberre nem annyira jellemző az etikusság. Az INTRdiff-el negatív kapcsolatban van a VEthics, jelezve, hogy az etikusság és a belső motivációk harmóniája együtt jár.

Végül a *materializmus* összefüggéseit érintjük: negatív ($-0,398$ $p<0,01$) korrelációt mutat az ideális munkahellyel, tehát a materialista ember nem osztja az erényetikai ember véleményét az ideális munkahelyről, annak értékelvűségéről; szintén negatív együtt járást mutat ($-0,272$ $p<0,01$) a valódi én belső motivációjával: az anyagiasság nem támogatja a belső motivációk kifejlődését (szintén ismerős a szakirodalomból); viszont korrelál az extrinzik mutatókkal (EXTRme: $0,579$, $p<0,01$ és EXTRw: $0,493$, $p<0,01$), ami szintén alátámasztja Ryan és Deci megállapításait a Self Determination Theory irodalmából: az extrinzik motivációk összefüggenek az anyagiassággal. A MAT változó az elméletben megtanult módon viselkedik a hedonizmussal is ($0,254$ $p<0,01$), együtt jár vele; a VEthics változóval is: erősen taszítja ($r=-0,475$ $p<0,01$) és nincs kedvére az értelem (MLQ) sem, $r=-0,300$ $p<0,01$).

Sejtéseink tehát jó úton járnak, a 148 válaszoló összesített véleménye tendenciájában egybecseng eddigi elméleti ismereteinkkel, s még számos új információt, meglátást hozott. Folytassuk vizsgálódásunkat a főkomponens elemzés eredményeinek áttekintésével.

3.3. Boldogan és erényesen

14. ábra *Főkomponens elemzés*

Total Variance Explained							Rotated Component Matrix ^a				N=148
Component	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared			Component				
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	virtue	dis-harmony	hedonism		
1	3,282	21,883	21,883	2,572	17,148	17,148	SWB	-.463	-.397		
2	2,121	14,141	36,025	2,442	16,278	33,425	SWBw	-.795	-.154		
3	1,784	11,891	47,915	2,173	14,490	47,915	Widea	.642			
4	1,443	9,618	57,533				Wdiff	.303	.688		
5	0,998	6,652	64,185				Big5me	.336	-.512		
6	0,817	5,448	69,634				Big5diff	-.159	.535		
7	0,787	5,248	74,882				INTRme	.757			
8	0,676	4,507	79,389				EXTRme	.126		.859	
9	0,657	4,383	83,772				INTRdiff	-.583	.320	-.220	
10	0,513	3,420	87,192				EXTRdiff	-.242	.448	-.357	
11	0,467	3,116	90,308				MLO	.479	-.235	-.299	
12	0,462	3,077	93,386				MAT	-.227	.147	.779	
13	0,410	2,732	96,117				VEthics	.617	-.126	-.512	
14	0,347	2,311	98,428				HED		.408	.330	
15	0,236	1,572	100,000				EUD	.499			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a. Rotation converged in 5 iterations.

Az első három főkomponens az egész szórásból 48%-ot megmagyaráz.

Az első három főkomponens egymástól teljesen független ebben a fajta elemzésben (tehát pl. a virtue hiánya nem feltétlenül jelent diszharmóniát vagy hedonizmust)

1. komponens (17%-ot magyaráz): virtue - virtueless
Intrinsic beállítottság, intrinsic mhely-valódi én összhang, erényetikai beállítottság, munkahelyi szembeni elvárások, eudaimonikus boldogságok jellemzik (SWB-hez nincs közel) (illetve ezeknek pont az ellenkezője: intrinsic vonások hiánya, intrinsic mhely-valódi eltérés; nem erényetikai beállítottság, mhely szemben csekély elvárások, eud boldogságok hiánya)

2. komponens (16%-ot magyaráz): disharmony - harmony
Nagy eltérés az ideális és a valós mhelyi helyzet között, jelentős extr. differencia mhely és valós én között és a big5 személyiségvonásokban is, mindez hátrányos a személyiségjegyekre, az SWB-re és a mhelyi való elégedettségre (illetve pont fordítva: összhang mhely és az elvárások és a valódi én között, kiteljesedett big5 jegyek, magas SWB és mhelyi elégedettség)

3. komponens (15%-ot magyaráz): hedonism - ahedonism
Extrinsic beállítottság és materializmus, ami nem tesz jót az SWB-nek és az erényetika hiánya.
(illetve pont fordítva: nem extrinsic és nem materialista, de akkor inkább erényetikai és az SWB javul)

A főkomponens elemzés eredményeképpen három főkomponenst kaptunk, amelyek összesen a változók szórásából 48%-ot magyaráznak. Az első, legnagyobb komponenst elneveztük „Virtue (virtueless)”-nek, ez az összes szórás 17%-át magyarázza, a második főkomponens a „Disharmony (harmony), 16%-ot, s a harmadik a Hedonism (ahedonism), 15%-ot magyaráz. Mint látjuk, a változók szórását a legkarakterisztikusabban az etika (etikátlanság), a szétesettség (harmónia vagy integráltság) és a hedonizmus (vagy annak hiánya) írják le. A főkomponens mátrix az egyes változók – amelyek a főkomponenst a legjobban jellemzik –, és a főkomponensek közti korrelációs együtthatókat tartalmazza, ezek alapján elemezzük a N=148 elemű mintánk legfőbb tulajdonságait. A három főkomponens illeszkedik az elméletben és a modellezés szintjén leírt tartalmakhoz is.

A „Virtue” főkomponens az erényetikai embernél megismert karakterisztikus változókat tömöríti az eddigi gondolatmenetek alapján megismert összefüggésben: az ideális munkahely, az intrinzik változók, az értelmesség, az eudaimonikus boldogság és az etikai változó (VEthics) a főkomponens révén összetartoznak, pozitív korrelációban állva vele. A „Virtue” főkomponens legerősebb változója az INTRme, vagyis a valódi én belső motivációja, $r=0,757$ együtthatóval. Ez mutatja ismét az intrinzik motivációk fontosságát az emberben. A következő legerősebb két változó a Widea és a VEthics, 0,642 és 0,617 korrelációval. A korrelációs mátrixból megtudott információk alapján ez

nem meglepő, a két információs forrás egymást erősíti. Ha az erényesség témáját nézzük, akkor nem maradhat el az értelem és az eudaimonia sem, a főkomponens tartalmazza mindezt, s a negatív összefüggést az anyagiassággal, és az extrinzik motivációkkal.

A „Disharmony” főkomponensben az integráltságot vagy a szétesettséget (harmónia, diszharmónia) jelző változók gyűlnek össze: a „diff” kiterjesztésű változók (Wdiff, Big5diff, INTRdiff és EXTRdiff). Ha ezek nagyok, vagyis pozitívan korrelálnak a főkomponenssel, vagyis a diszharmóniával, szétesettséggel, akkor a boldogság (élettel való elégedettség), vagyis az SWB tendenciaszerűen csökken. A „Disharmony” főkomponens változói közé tartoznak a „diff” kiterjesztésű változokon túl a valódi én személyiségvonásai (Big5me) erős negatív korrelációval, s a hedonizmus, pozitív előjelű korrelációs együtthatóval. A SWB erős negatív volta azt sejteti, hogy a boldogságot nem a szétesettség, hanem a harmónia, integráltság hozza meg.

A „Hedonism” főkomponens a homo oeconomicust támogatja. Fő jellemzői az anyagiasság, az extrinzik vonások túlsúlya, s az etikusság hiánya. Így a boldogság is inkább csökken, negatív előjelet vesz fel. A homo oeconomicust leíró „Hedonism” főfaktort legjobban a valódi én külső motivációjának erősségével tudjuk leírni (EXTRme $r=0,859$), majd az anyagiasság erősségével (MAT $r=0,779$), a boldogság ezek nem teljesülésével lenne pozitív.

Ha a „Disharmony” és a „Hedonism” főkomponensek negatív tengelyét vesszük figyelembe, akkor megkapjuk, hogy mintánk válaszadói milyen tényezők teljesülésekor lesznek boldogok. (ha a diff-ek alacsonyok lesznek, vagy eltűnnek, ha a külső motivációk és anyagiasság nem teljesülnek, és ha az etika hiánya helyett etikusság lesz, akkor fordul az SWB pozitívba.

Látható tehát, hogy a minta szórásának nagy részét (48%) leíró főkomponensek és a hozzájuk tartozó változók konformak az elmélettel és a korrelációs mátrixszal, kirajzolnak egy karakterisztikus képet az erényetikáról, az erényetikus értékrendről.

Végül megjegyezzük, hogy az Aspirációk (az intrinzik és az extrinzik motivációk) tűnnek kutatásunkban a legfontosabb erényetikai tényezőknek, amit alátámaszt súlyuk is a „Virtue” és a „Hedonism” főfaktorokban. Ezt összevetve a Komlósi et al. [2006] eredményeivel²⁷² nem csoda, ha a sokdimenziós skálázással

²⁷²Náluk a hét aspiráció-kategórián végzett főkomponens analízis eredménye két dimenzió körvonalazódása, amelyben az 1. dimenzió (intrinzik motivációk) az összvariancia 35,66%-át magyarázza, míg a 2. dimenzió (extrinzik motivációk) 30.63%-ot. Ezek meglehetősen magas értékek a minta össz-szórásának magyarázatához.

(MDS) való vizsgálatunkban (lásd a 3.4.2. részt) ez a két változó játssza majd a tengely szerepét.

3.4. Más értékrend más (szubjektíven érzékelt) gazdasági renddel jár együtt

Eddigi sejtéseink és a minta erényesség, boldogság szerinti elemzése megengedik, hogy leírjuk ezt a fejezetcímet; a korrelációs mátrix és a főkomponens analízis erős utalást tett arra, hogy fő hipotézisünk igazolást nyerhet. Az igazolás akkor lesz teljes, ha a mintánkat részletes elemzésnek vetjük alá, megnézzük, a válaszolóknak milyen típusai rajzolódnak ki benne, mi jellemzi őket, s hogyan hangzik a fenti cím az egyes típusok esetében. Ezt a vizsgálatunkat a klaszter elemzéssel fogjuk végrehajtani, a mintából a hasonló karakterű kérdőív kitöltőkből (hasonló struktúrájú kérdőívekből) képzett csoportok alapján. A klaszter elemzést a sokdimenziós skálázással egészítjük ki, innen is megerősítést nyerve fő hipotézisünk és megfigyeléseink igazolásához.

3.4.1. A fogaskeréktől az integrált emberig. Hol és hogyan dolgoznak?

A klaszter elemzés az N=302 elemű teljes mintát veszi alapul, azaz a hiányos kérdőíveket is besoroltuk az alkalmazott módszerrel²⁷³ a hozzájuk leginkább illeszkedő klaszterbe. A klaszterezési eljárás során 5 csoportot képeztünk, amelyek nem mások, mint a válaszadók csoportjai hasonlóságaik alapján, s amelyek egymástól eltérő (ill. klaszterenként közös) sajátosságait a 8. Melléklet (Klaszter táblázat) foglalja össze.²⁷⁴

A klaszter elemzés során a már jól ismert változók klaszterenkénti eltérő viselkedését vesszük górcső alá, s ez alapján vonunk le következtetéseket mintánkra nézve. Az 5+1 klasztert külön-külön elemezzük. (A +1 klaszter az 5. klaszter része, a leginkább integrált, vagyis leginkább erényetikai 15 válaszadó referencia csoportja.) A változók eltérő viselkedése alapján el is neveztük a klasztereket, ezzel is jellemezve azok tagjainak közös vonásait.

²⁷³ A klaszterezést két lépésben végeztük. Először egy 30 elemű mintát vettünk a 302 elemű sokaságból, s ennek segítségével klasztermagokat (cluster centers) képeztünk. E magok felhasználásával aztán a teljes mintán újra lefuttattuk az eljárást, menet közben iterációs eljárással javítottuk a klasztermagok elhelyezkedését, majd e magok köré csoportosítottuk a teljes sokaságot. A teljes folyamat során az SPSS K-Means Cluster Analysis funkcióját használtuk.

²⁷⁴ A táblázat adatai %-os arányban mutatják az egyes (bal oldalt felsorolt) változók előfordulását 1. az egész mintában (barna baloldali oszlop) 2. az adott klaszterben (1-5 ill. TOP oszlopok), tehát láthatjuk, hogy az egyes klaszterekben az adott változóra vonatkozó klaszterátlag a mintaátlag alatt vagy felett helyezkedik-e el. A sárga mezők klaszterátlagairól 99%-os biztonsággal állíthatók, hogy nagyobbak a mintaátlagnál, a színnel nem kiemelt, *-gal jelölt adat 99%-os szignifikancia szinten alacsonyabb, mint a minta átlag.

8. táblázat *A klaszterek megoszlása*

Minta (100%)	1. Fogaskerék	2. Elefántcsont torony	3. Kovács	4. Csillogás	5. Integrált	5.ből Integ rált+
N=302	72 (24%)	57 (19%)	34 (11%)	63 (21%)	76 (25%)	15 (20%)

Először a teljes mintát jellemezzük, hogy a klaszterek eltéréseit ehhez lehessen hasonlítani.

A teljes minta

Mintánk átlag életkora 49 év, s valamennyivel több benne a férfi (61%), mint a nő. Kétharmada (66%) vallásosnak mondja magát, ötöde (19%) a maga módján vallásos. A minta tagjai jellemzően kis vállalatnál dolgoznak (47%), 25% dolgozik közepes méretű vállalatnál, s 28% 250 főnél többet foglalkoztató nagyvállalatnál. A sokaság jövedelme inkább átlag feletti (39%), vagy átlagos (29%). Valamivel több középvezető feletti és felső vezető válaszolt a kérdésekre (56%), mint alsó, max. középvezető (44%). A minta felét (150 fő) az ÉRME háló válaszadói teszik ki, 44%-ot a véletlen minta tagjai (KÖVET, SERVITOR, Piac és Profit), s az OPTEN adatbázis 20 főt (7%) számlál.

Az első feltűnő adat, amely rányomja bélyegét szinte az összes klaszterre az, hogy a válaszadók fele (49%), a számára nem ideális munkahelyen dolgozik (Wdiff2), tehát mostani munkahelye „rossz”, s csak 25% vallja azt, hogy számára a mostani munkahelye ideális (Wdiff0).²⁷⁵ Az ideális munkahellyel szemben támasztott magas és alacsony elvárás egyenlő arányban fordul elő (33% és 31%). A 2. és 3. klaszterben azonban a mintaátlagnál többen, a 4. klaszterben azzal egyenlő mértékben, az 1. klaszterben jóval kevesebben, az 5.-ben pedig jóval többen vallották magukénak a háromdimenziós munkahely ideálját. Tehát az ideál szintjén inkább megnyilvánul az emberek egyetértése egy háromdimenziós munkahellyel.

Ami a személyiségvonásokat illeti, a munkahelyen való hitelesség, elégedettség, boldogság (SWBw) 37%-ban alacsony, s 31%-ban magas, de a minta fele (49%) nem szétesett (Big5diffLow). Ez azonban nem jelent zömében integrált személyiségeket, egyrészt az inkább alacsony (ill. csak kis arányban magas) SWBw-k miatt, másrészt, mert a munkahelyi én személyisége 54%-nál gyenge. A valódi én 37%-nál erős, s 23%-nál gyenge. Tehát a munkahelyi szerep általában alacsonyabbra van értékelve, mint a valódi én. A minta egészét tekintve nem mondhatjuk, hogy nagy arányban jelen van az integrált személyiség. A klaszterek elemzése árnyaltabb képet fog adni.

²⁷⁵ Ez nagyjából egybeesik az 5. klaszterrel, amint majd látni fogjuk.

A motivációkat tekintve a legfeltűnőbb, hogy a munkahelyi én extrinzik motiváltsága nagy arányban alacsony a mintában (66%), s a munkahelyi én alacsony intrinzik motivációja is 44%-nyi mintatagra jellemző. A valódi én alacsony intrinzik motivációja ugyanakkor kevésbé jellemző (33%), s az intrinzik ének harmóniáját 116-an (43%) produkálták. Ez a kép már jobban hasonlít az erényetikai ember modelljéhez.

Az erényetikai modellt támasztják alá a minta következő jellemzői is: kevésbé materialista 60%; 9-10-es fokozatú SWB-t mutat 32%; 50% jelez eudaimonikus örömet, s 56% kevés hedonikus örömet (17%: sok hedonikus öröm); 35% számára az élet értelemmel teli (21%: kevésbé értelmes); s az etikai változó (VEthics) alsó és felső közepe (36 és 38%) a jellemző a teljes mintára.

A demográfiai adatokból kiindulva nem meglepő ez a kép. A klasztertáblázat alátámasztja azt, amit mintánk preszelekciós jellegéről és felül reprezentáltságáról mondtunk, de ez a tény mondanivalónk szempontjából indifferens. A mintáról való árnyaltabb kép megkapásához nézzük meg a klaszterenkénti elemzést.

1. Klaszter: Fogaskerék

A klaszter tagjainak 67%-a férfi, a mintaátlaghoz képest szignifikánsan fiatalabb, jövedelmük a mintával kb. megegyező arányban átlag alatti, átlagos és átlag feletti (23%, 28% 42%), legnagyobb részt alsó, max. közép szintű vállalati pozícióban (a fiatalabb kezdőkre ez amúgy is jellemző), karakterisztikusan 250 fő fölötti nagyvállalatnál. A teljes mintához viszonyítva (amelynek 2/3-a vallásos), ez a leginkább, szignifikánsan vallástalan csoport.

Az első klaszter első feltűnő jellemzője, hogy tagjai egyáltalán nincsenek megelégedve a jelenlegi munkahelyükkel, a mostani munkahelyük nem megfelelő.²⁷⁶ Azokra a kérdésekre, hogy milyennek képzelnék el az ideális munkahelyet a maguk számára, meglepő módon szintén alacsony pontokat adtak, a klaszter 60%-a értékeli alacsonyra az ideális munkahelyet, míg a mintában csak 31%. Tehát ez a klaszter inkább nem tartja fontosnak az értékelvű, etikus, CSR-t gyakorló munkahelyeken való dolgozást, sőt, ahogy később kiderül, preferenciájuk inkább a kétdimenziós munkahely lehet, ill. fogaskerékként el sem tudják képzelni, hogy az etikus (háromdimenziós) munkahely egyáltalán lehetséges. Valószínűleg beletörődők, cinikusak, lemondók. A Wdiff0 és a Wdiff2 változók értékeiből is látható, hogy a mostani munkahelyük nem esik egybe az általunk ideálisnak modellezett vállalatképpel, de az ő ideáljuk nem is ez a modell.

²⁷⁶ A 8%* adat a „mostani mhely megítélése jó” (Wnow2) változó mellett azt jelenti, hogy ez jóval a mintaátlag (33%) alatt van, tehát ebben az 1. klaszterben a mintához képest a Wnow2 nem teljesül. Ezek szerint a jelenlegi munkahely megítélése nem jó. Ezt 99%-os biztonsággal állíthatjuk.

Az adatbázis tekintetében megállapíthatjuk, hogy ennek a klaszternek a tagjai leginkább a véletlen mintánkba eső cégek kérdőív visszaküldői közül kerülnek ki, jóval magasabb ezeknek a cégeknek az aránya (78%) ebben a mintában, mint a mintaátlag (44%).²⁷⁷ Az adatbázist tekintve még egy feltűnő információt találunk: az ÉRME válaszadói a legkevésbé jellemzőek ebben a klaszterben, s az OPTEN-esek pedig átlagosan jellemzőek.²⁷⁸

A klaszterről megállapítható, hogy tagjai az anyagelvűség hívei, a materializmust értékelve ezekre a kérdésekre magas pontszámokat adtak.²⁷⁹

Ezek után lássuk, mennyire boldogok a klasztertagok. Az élettel való elégedettséget mérő SWB skála alsó felén nagyobb, a felső felén (9-10 pont) kisebb arányban képviseltetik magukat, tehát nem igazán vannak megelégedve az életükkel. A boldogság többi mérése is hasonló következtetésre ad okot: kifejezetten kevés itt az „eudaimonikus öröm”,²⁸⁰ a „hedonikus öröm” viszont átlagos. Tehát a célratörő, másokat bevonó, dinamikus életelv nem annyira jellemző rájuk. Ezt támasztja alá a következő feltűnő adat is: az „életem kevésbé értelmes” (MLQ0) változó aránya a klaszterben messze meghaladja a mintaátlagot (49% $p < 0,01$, a minta 21%-kával szemben), s kifejező az ezzel ellentétes oldalú adat is: MLQ2 „életem értelemmel teli”: a klaszterben 6%*, míg a mintában 35%. Tehát erre a klaszterre a kiábrándultság, a munkában és az életben talált kevés értelem a jellemző.

Végso soron miért neveztük el őket „fogaskerek”-nek? A válasz megadásához elemezzük a valódi és a munkahelyi énünket, a személyiségvonások és a motivációk tekintetében!

Elsőként a Big5 személyiségvonásokat nézzük meg. A táblázat beszédes adatot szolgáltat a valódi én személyiségvonásaira (Big5me) nézve: kimondhatjuk, hogy az 1. klaszter valódi énje nem erős,²⁸¹ s a munkahelyi én személyisége nagyon gyenge, még gyengébb, mint a valódi én.²⁸² Tehát ez a csoport sem belső énjében, sem munkahelyi szerepében nem kifejezetten extrovertált, nyitott, lelkiismeretes, barátságos, s feltételezhetünk neurotikus vonásokat is. A munkában való hitelesség, elégedettség,

²⁷⁷ Ne feledjük, hogy az adatfeldolgozásban a KÖVET neve alatt szerepel az az 5 cég is, amely a Piac és Profit révén és az a 6 cég is, amely a SERVITOR révén került a mintánkba, ezek a véletlen minták.

²⁷⁸ Az ÉRME mintaátlaga 50%, de az 1. klaszterben 15%-kal vannak képviselve ($p < 0,01$), az OPTEN a 7%-os mintarányt tartja az 1. klaszterben is.

²⁷⁹ Mind a MAT0 (kevésbé materialista) és mind a MAT2 (kifejezetten materialista) változók 99%-os szignifikancia szinten jóval alacsonyabb és jóval magasabb értékeket vettek fel a mintaátlagnál (MAT0: 34%* a 60%-kal szemben és MAT2: sárga 39% a mintaátlag 22%-kával szemben)

²⁸⁰ 99%-os szignifikancia szinten 30%-os arányú a „kevés eudaimonikus öröm” változó a minta 16%-ával szemben

²⁸¹ 18%* klaszterátlag a 37%-os mintaátlaghoz képest a Big5me2 (valódi én személyiség erős) tekintetében

²⁸² Big5w0 (munkahelyi én személyisége gyenge): mintaátlag: 54%, klaszterátlag: sárga 71%. Ezt húzza alá a Big5w2 (munkahelyi én személyiség erős) változó alakulása is: mintaátlag 26%, klaszterátlag 11%*.

boldogság mérce (SWBw2) is erősen alacsony értéket mutat (12%*, a 31%-os mintaátlaggal szemben): a csoport – ennek a változónak tanúsága szerint is – nem hiteles, nem elégedett, nem boldog a munkahelyén.²⁸³ Elméleti levezetésünkre is hivatkozva, ezek a jegyek nem integrált személyiségre mutatnak.²⁸⁴

A személyiségvonások tekintetében utaljunk vissza a korrelációs mátrixban felfedezett összefüggésre: a tényleges munkahely és a személyiségvonások közt korrelációs kapcsolatot találtunk. Tehát a nem megfelelő munkahely magával vonhatja a személyiségvonások „romlását.” Ezt az összefüggést most itt, a klasztertáblázatban is tapasztaljuk. S azt is, hogy a valódi én és a munkahelyi én is erősen hatnak egymásra ($r=0,778$ $p<0,01$): jelen esetben mindkét tényező gyenge. (Megengedhető ugyanakkor, hogy a „gyenge” személyiségvonások is hatnak a munkahelyre.)

Ami a motivációkat illeti, a belső (intrinzik) motivációk adatai tanulságosak:²⁸⁵ a táblázatból az derül ki, hogy mind a valódi én, mind a munkahelyi én belső motiváltságáról szignifikánsan állítható, hogy nagyon alacsony.²⁸⁶ Feltűnő, hogy a munkahelyi belső motiváltság szinte egyöntetűen az egész klaszterben gyengén alakul (97%-os klaszter átlag), tehát még jóval több embernek alacsonyabbak a munkahelyi énjük belső motivációi, mint a valódi énjüké. Tehát itt felvetődik a lehetősége a tényleges munkahely (és az ideális munkahelyről való elképzelés hiánya) hatásának a munkahelyi belső motivációkra,²⁸⁷ de ennek fordított iránya is lehetséges. A valódi én belső motivációi kissé kevésbé gyengék (79%).²⁸⁸ Az intrinzik motivációk szétesettségére is van adatunk: az „intr. ének szétesettek” (INTRdiff2) változó átlaga szignifikánsan magasabb a klaszterben (sárga 37%), mint a mintában (20%) *Itt feltehetjük a kérdést: igaz-e, hogy a struktúra (itt a rossz munkahely) nem tudja elrontani a belső ént?* A másik kérdés az, hogy az intrinzik mutatók „rosszaságát” csak a jelenlegi munkahely „rosszasága” indokolja, vagy hatással van rájuk a materializmus és a gyenge személyiségvonások is, az értelmetlenség és céltalanság élettérzése, hiszen ezek a tényezők egymásra hatnak. (Mindegyik mutat kisebb vagy enyhén közepes korrelációt mindkét belső motivációval)

²⁸³ Világosan látszik a táblázatból, mind a magas mind az alacsony elégedettség mértéke tekintetében.

²⁸⁴ Modell szerűen megfigyelhetjük itt azt az esetet, amikor a valódi én és munkahelyi én között kicsi az eltérés (látszólag integráltságot sejtetne), de a hetes skála alacsony felében található ez az egyezés, s az SWBw is alacsony, tehát nincs integráltság.

²⁸⁵ Az extrinzik mutatók az átlag szerint alakulnak.

²⁸⁶ INTRmelow: csoport átlag: 33% klaszter: sárga 79%, INTRwlow: csoport átlag: 44% klaszter: sárga 97%

²⁸⁷ emlékezzünk a korrelációs táblára: a mostani munkahely és a munkahelyi én belső motivációja között 0,244-es korrelációt találtunk, s erős a z összefüggés a valódi én és munkahelyi én intrinzik motivációja és az ideális munkahely között. (0,330; 0,512 $p<0,01$) Ha tehát nincs elképzelés az ideális munkahelyről, ez negatívan hathat az intrinzik motivációkra.

²⁸⁸ Az INTRme és a Wnow közt a korrelációs tábla szerint kvázi függetlenség áll fenn ($r=0.109$, nem szignifikáns)

Érdekes még megnézni az etikus változónk viselkedését ebben a klaszterben. A négy részre osztott VEthics skála alsó két osztálya a jellemző erre a csoportra, az alacsonyabb pontokkal értékelt VEthics kérdések, a felső 2 osztály szignifikánsan kevésbé van jelen köztük. Tehát az etikusság nem annyira fontos ennek a csoportnak. Ez a kép beleillik az eddigi kórrajzba.

Összefoglalóan kimondhatjuk tehát, hogy a „Fogaskerekerek” fásult módon, a számukra nem megfelelő munkahely által bedarálva élnek, személyiségvonásaik és motivációik jelenleg nem teszik lehetővé a kitörést, s nem találják életükben az értelmet és a célt, sem az ideális munkahelyet. Ez a csoport most beleillik a „disharmony” és a „hedonism” főfaktorok által képviselt változók tömbjébe, s tipikusan leírja a „homo oeconomicust”, ahogyan ő eddig disszertációmban megjelenik.

2. Klaszter: Elefántcsonttorony

Az „elefántcsonttorony” csoport a 302-es minta 19%-át teszi ki, többségében átlagosan 52 éves emberekből áll (a klaszter 61%-a férfi), akik zömében átlag alatti és átlagos jövedelemmel rendelkeznek. Jellemzően alsó, maximum középvezetők (kis részben középvezető felett), kis- és középvállalatnál, és erősen jellemző rájuk a vallásosság.²⁸⁹

Hogyan viszonyulnak a munkahelyükhöz? Hasonlóan az előző klaszterhez, ők sem ítélik jónak a jelenlegi munkahelyüket, de ellentétben a „fogaskerekerekkel” az ideális munkahellyel szemben nagyobb arányban támasztanak magas elvárásokat; kb. a mintaátlaggal megegyező arányú kérdőívkitöltő (35%) pontozta relatíve magasabbra az ideális munkahelyről szóló kérdéseinket. Ugyanakkor jelentős a jelenlegi és az ideális munkahely közti ponteltérés (Wdiff2): feltűnően magas azoknak a száma, akik szerint a mostani munkahelyük nem ideális.²⁹⁰ Azonban, míg a „fogaskerekereknek” nem volt elképzelésük az ideális (háromdimenziós) munkahelyről, addig az „elefántcsonttorony” lakóinak egy része elképzelhetőnek tartja maga számára egy háromdimenziós szervezeti gazdasági rendet.

Ezt a klasztert legnagyobb részt az ÉRME tagjai teszik ki (91%).

A klaszter személyiségvonásai és motivációi hasonlóan alakulnak az 1. klaszterben tapasztaltakhoz, a Big Five személyiségvonások mind a valódi énben mind a munkahelyi énben gyengék, de a munkahelyi én még gyengébb, ugyanakkor a kettő közti eltérés (Big5diff) zömében itt is alacsony.²⁹¹ Nem meglepő, hogy az

²⁸⁹ A minta 66%-a vallásos, a 2. klaszter 88%-a az. ($p < 0,01$)

²⁹⁰ A Wdiff2 a mintában 49%, a 2. klaszterben 70% $p < 0,01$ ill. a Wdiff0 a mintában 25%, klaszterünkben 2%*!!

²⁹¹ A mintában a Big5diffLow 49%-ban van jelen, a klaszterben 47%, de ez az egyezés sem jelent integráltságot az alacsony SWBw miatt.

elefántcsonttorony klaszter tagjai sem tartják hitelesnek, elégedettnek, boldognak magukat a munkahelyi szerepükben (SWBw), így őket is inkább az integrálatlanság állapotával lehet jellemezni.

Ami a motivációkat illeti, legmarkánsabb adatunk ugyanaz, mint a „fogaskerekeknél”: feltűnően sokan vannak a munkahelyi énjük alacsony belső motiváltságának állapotában.²⁹² A valódi én belső motiváltságának ennél valamivel jobb a képe: nincsenek sokkal többen azok a klasztertagok, akiknél gyenge a valódi én intrinzik motiváltsága, mint a mintaátlag.²⁹³ (Ez a már megismert képlet szerint alakul: a munkahelyi én belső motiváltsága jobban függ a tényleges munkahelytől, mint a valódi éné.) Az intrinzik motivációk diszharmóniája ugyanakkor itt is megfigyelhető, szignifikánsan alacsonyabb ebben a klaszterben a belső ének harmonizáltsága, mint a mintában.²⁹⁴ Itt is a munkahelyi én kaphatott alacsonyabb pontokat a valódi énnél. A képlet tehát hasonló a „fogaskerekekéhez”: nem igazán erős sem a valódi, sem a munkahelyi én belső motiváltsága, de a munkahelyi még gyengébb. *Utal-e mindez a belső én nagyobb függetlenségére a külső struktúrától?*

Feltűnő, hogy az „elefántcsonttorony” lakói mennyire szűkölködnek a külső (extrinzik) motivációkban, nekik sem a pénz, sem a siker, sem a jó imidzs nem cél, sem a munkahelyükön, sem belső szükségleteikben. Tulajdonképpen az egész klaszterre elmondható, hogy a külső motivációk nem játszanak szerepet életvitelükben.²⁹⁵

Az a tény, hogy az „elefántcsonttorony” csoport tagjait nem a pénz boldogítja, megfigyelhető a materializmusról alkotott véleményükben is. A kérdőíveik összesítése alapján szépen körvonalazódik a kép anyagelvűségükről: a csoport 83%-áról ($p < 0,01$) derül ki, hogy nem ill. kevéssé materialista, s a kifejezett materializmus szinte senkinél sem mutatható ki.²⁹⁶

Még egy karakterisztikus vonása van ennek a csoportnak. Mégpedig az, hogy az életet nagy arányban tartják értelmesnek. (A klaszter 49%-a a 35%-os mintaátlag ellenében). Azonban, ha a jelenlegi munkahelyükből jellemzően kiábrándultak, nem igazán motiváltak belsőleg sem, s inkább a csendes, visszahúzódozó, magának való, sérülékeny, szelíd személyiségvonások felé húz mind a munkahelyi, mind a belső énjük, akkor felmerül a kérdés, hol találják meg az életük értelmét?

Ha eddigi információinkhoz hozzávesszük az etikusságukról szóló adatainkat, melyek szerint a VEthics változó felső két szintje, azon belül is inkább a legfelső a

²⁹² Az INTRwLow változó a mintának 44%-ában van jelen, míg a klaszterben 77%.

²⁹³ A minta 33%-ában gyenge a valódi én belső motivációja, a klaszterben ez 41%.

²⁹⁴ Az INTRdiff0 minta átlaga 43%, a klaszter átlag 24%*.

²⁹⁵ Az „extrinzik valódi én gyenge” változó a mintában 38%-ig, a klaszterben 83%-ig van jelen, az „extrinzik munkahelyi én gyenge” a mintában 66%-ig, a klaszterben 98%-ig van jelen!

²⁹⁶ 6%* a kifejezett materializmust mutatók aránya a klaszterben, a 39%-os mintaátlag ellenében.

jellemző rájuk, tehát kifejezetten fontosak számukra a magas erkölcsi értékek, s emlékezünk a vallásosságukról szóló adatra: a klaszter 88%-a - 99%-os szignifikancia szinten a mintaátlag fölött vallja magát vallásosnak, akkor beláthatjuk, hol van életük értelme. Azért lett a nevük elefántcsonttorony („a világtól, a mindennapi élettől, politikai küzdelmektől elzárkózó művészi magatartás megjelölése.”, Lapoda Lexikon – Enciklopédia [2013]), mert kiábrándultak a mostani munkahelyükből, nem találják meg – és nem is motiváltak megtalálni – a számukra ténylegesen jó munkahelyet, csak elvi elképzelésük van róla; így belső értékeiket nem a munka világában élik meg, hanem valahol máshol.

Az elzárkózást támasztja alá, mint említettük, az intrinzik motivációk alacsonyabb volta: a társas kapcsolatokra, társadalmi elköteleződésre, személyes növekedésre (Vö. Aspirációs Index részei), való kevesebb szándék s ezzel összefüggésben a kevesebb eudaimonikus öröm²⁹⁷ megélése, aminek az emberi kapcsolatok fontossága szintén része. A kevés hedonikus öröm a csoportban beleillik az érényetikát leíró jellemrajzukba.

Szubjektív elégedettségük az étellel (SWB) nagyjából a mintaátlag szerint alakul.

Összefoglalva tehát elmondhatjuk, hogy a 2. klaszter egyénei leírják ugyan az érényetikai ember tulajdonságait (EXTR0, MAT0, Vethics3, MLQ2, faith2, PROFideahigh, SWB1, EUD1), de belső motivációik, személyiségvonásaik (integráltságuk a mi definíciónk szerint) nem az érényetikai modell szerint alakulnak. *Kérdésünk, tulajdonítható-e ez a nem megfelelő munkahely tényének, vagy más tényezők is szerepet játszanak a képlet ilyen alakulásában? Válasz-e, ill. végleges válasz-e ez a kép a struktúra és egyén viszonyára?*

3. Klaszter: Kovász

A „kovász” – nevéhez híven – a legkisebb csoport a mintában, 34 főből álló klaszter. Jellemzően nagyvállalatnál dolgoznak. Jövedelmük inkább átlag fölötti, hiszen tagjaik zömmel a középvezető feletti pozícióban helyezkednek el. (De nem a legfelsőbb vezetők.) Vallásosak ($p < 0,01$), hasonló arányban az előző klaszterhez (a csoport 84%-a)

A legtöbb válaszadó a véletlen mintánkból került ide, nagyon kevesen vannak az ÉRME és senki az OPTEN cégei közül.

Véleményük a tényleges és ideális munkahelyről szinte az eddig megszokott képet hozza: mostani munkahelyük megítélése rossz. „A mostani munkahely nem

²⁹⁷ EUD0: minta: 16%, klaszter:29%

ideális” állítást a mintában a legnagyobb arányban itt jelölik meg.²⁹⁸ Ugyanakkor a mintaátlagnál jóval nagyobb arányban állítják azt, hogy az ideális munkahellyel szemben magas elvárásaik vannak,²⁹⁹ a legtöbben ebben a klaszterben pontozták magasban az ideális munkahelyre vonatkozó állításokat az eddigi klaszterekhez képest.

Hasonlítsuk össze az „elefántcsonttoronnyal” a „kovászokat”!

Big Five személyiségvonásaik nagyon hasonló képet mutatnak. A „valódi én személyiség erős (Big5me2)” változó nem teljesül (14%* a 37%-mintaátlaggal szemben), tehát a valódi én inkább gyenge,³⁰⁰ a munkahelyi én is jóval nagyobb arányban gyenge (65%), mint az egész mintában (54%). A munkahelyi megelégedettség, hitelesség, boldogság (SWBw) inkább alacsony, s karakterisztikusan nagy a különbség a munkahelyi és valódi én személyiségvonásai között. (Big5diffflow 13%*, a minta 49%-ával szemben, tehát a klaszter legnagyobb részében nem alacsony a különbség, hanem magas, valószínűen a munkahelyi én a gyengébb itt is.) Tehát definíciónk szerint a „kovászoknál” – nevük ellenére – széttöredezettségről, kettős személyiségről (Torn to piece hood, Zerrissenheit) beszélhetünk.

A motivációk terén viszont örömmel vesszük észre, hogy az intrinzik motivációk erősek!³⁰¹ Az elefántcsonttorony klaszterhez hasonlóan az extrinzik motivációik mind a valódi, mind a munkahelyi ében a klaszter szinte egészében³⁰² gyengék, tehát a kovászokat sem a pénz és a siker ösztönzi, de ami nem hasonlít az elefántcsonttorony csoporthoz az az, hogy a kovászok tehát belsőleg sokkal jobban motiváltak. Pedig az ő munkahelyük sem megfelelő, megítélésük szerint. Az ideális munkahely megítélése viszont még jobb, mint a 2. klaszterben, s emlékezzünk, az ideális munkahely és a belső motivációk közt aránylag magas korrelációt észleltünk. (INTRme: 0,330, INTRw: 0,512 p<0,01) Tehát a kovászok belső motivációi a munkahelyen is jelen vannak, mintegy küzdenek az ideális munkahelyért, azt is gondolhatjuk, hogy a személyes növekedés, társas kapcsolatok, társadalmi elköteleződés területeit a munkahelyen is próbálják megvalósítani. Tehát megküzdenek ezekért az értékekért, amelyek egyben motiválhatják is őket.

A kovászok értelem-mutatója (MLQ) is jó, a minta átlagával megegyező arányban találják értelmesnek életüket, tehát ők az elefántcsonttoronyban való értelem-keresés helyett az élet értelméért küzdenek a munkahelyükön is.

²⁹⁸ 75%-os klaszter arány, 49%-os mintaarány, 99%-os szignifikancia szinten, az ideális jelenlegi munkahelyet 4%* állítja.

²⁹⁹ 48%, minta: 33% (99%-ig biztos eltérés)

³⁰⁰ Amint ezt a Big5me0 változó magas értéke is mutatja, 32% a 23%-os mintaátlag ellenében

³⁰¹ A munkahelyi intrinzik motivációk 18%*-ban gyengék (minta: 44% gyenge), a valódi én belső motivációja 13%*-os arányban gyenge, a minta 33%-ához hasonlítva.

³⁰² A munkahelyi extrinzik motiváció a klaszter 100%-ában alacsony, a valódi én külső motivációja a minta 86%-ában alacsony

Többi tulajdonságuk is az erényetikai voltukra mutatnak rá: karakterisztikusan nem materialisták,³⁰³ ami egybevág az extrinzik motivációk hiányával; sok az eudaimoniát jelző örömük,³⁰⁴ ami erős összefüggésben van a belső motivációkkal, s céltételezettséget, másra irányultságot jelent; a mintaátlag szerint alakul a hedonizmusuk, inkább kevesebb hedonisztikus öröm jellemzi őket; s az „elefántcsonttorony” csoporthoz hasonlóan, ők is magas fokon erkölcsösek, etikusak, az erényetikai skálánk két legfelsőbb régióját képviselik, a legnagyobb arányban az összes klaszter közül.

Ehhez csatlakozik még az az információ, hogy az életükkel nagyobb mértékben, mint az előző klaszter, elégedettek. (SWB 0-6 fokát csak 6%*-uk jelölte be, tehát a nagy többség ezen a fokozaton felül elégedett az életével, s a mintaátlagnál nagyobb mértékben jelölték be a 9-10. legfelső fokot, 39%, a második legnagyobb arány az összes klaszter között. Tehát ez a klaszter az életével inkább elégedettnek, boldognak mondható.

Egy kérdést még meg kell válaszolnunk velük kapcsolatban: hogyan illik össze a személyiségvonásaik széttöredezettsége és emellett a megélt boldogság (SWB) és a magas belső motiváltság, erényetikai jellemzők? Eddigi ismereteink alapján a struktúra – itt a jelenlegi munkahely – és a személyiségvonások közti kapcsolatra kell utalnunk (Wnow és Big5w közti korreláció: 0,324, Big5me-vel: 0,286 $p < 0,01$). A munkahely mintegy „elronthatja” a személyiségvonásokat. (Feltételezhetjük, hogy a széttöredezettség (Bigdiffflow 13%*) mögött a munkahelyi szerep még nagyobb arányú alacsonyra értékelése húzódik meg, mint a valódi éné,³⁰⁵ így jöhet ki a magas különbség.)

A motivációk ugyanakkor, mint láttuk, erősebb kapcsolatot mutatnak az ideális munkahellyel, s emlékezzünk, hogy a valódi én intrinzik motivációja független a tényleges munkahelytől (0,109, nem szignifikáns). Így a motivációk erősebbnek bizonyulhatnak a munkahely „rosszaságánál” és a személyiségvonások „romlásánál”, s ösztönözhetnek arra, hogy az ideális munkahelyet meg is valósítsák. A Self Determination Theory alapján a motivációk összefüggésbe hozhatók az eudaimonizmussal is, amelynek fontos része a cél felé irányuló dinamizmus, ami a víziókat, elképzeléseket is magába foglalja, így egy ideális munkahelyről való konkrét elképzelés segítheti a motivációk működését.

³⁰³ A klaszter 94%-a mondja ezt magáról. 99%-os szignifikancia szinten tér el ez a mintaátlagtól.

³⁰⁴ 3%* a klaszterben a kevés eudaimonikus örömet jelzők aránya (minta: 16%) és 65% a sok eudaimonikus örömet jelzőké (minta: 50%)

³⁰⁵ A Big5w0 (munkahelyi én személyiség gyenge) 65% a klaszterben, s 54% a mintában, Big5me0: 32% vs. 23%.)

A „kovász” klaszter tagjai inkább felsővezetők, magasabb jövedelemmel, így felelősségük s felelősségérzetük is nagyobb (a nagyvállalati méret is fokozhatja a felelősségérzetet); s ne feledjük el, hogy gyakorolják a vallásukat. Ezek a tényezők, most úgy tűnik, jobban hathatnak a motivációikra, mint az „elefántcsonttorony” klaszter adottságai (alsóbb vezetők, kisebb jövedelem, KKV-k, bár ők is vallásosak).

Ebben a csoportban tehát beszélhetünk a struktúrahatas ellenében az egyén elsőbbségéről, itt a struktúra nem tudta (teljesen) elrontani a belső ént. Arra a kérdésre, hogy tudott-e teljesen erényetikai maradni az egyén a „rossz” vállalatban, nemmel kell válaszolnunk, a szétesett személyiségvonások miatt. Ugyanakkor tud kovász lenni: küzdeni az ideáljáért, s nem kiábrándulni, belefásulni a számára nem kielégítő környezetbe, ellentétben a fogaskerekekkel. Ezzel a klaszterrel a gyakorlatból is mintát kaptunk arra, milyen lehet az *„erényetikai ember a haszonmaximalizáló vállalatban*, s itt elmondható, hogy a *más értékrend más (szubjektíven megítélt) gazdasági renddel járt együtt az ideális munkahely szintjén.* Természetesen ez az ideális munkahely még csak reménybeli, nem tényleges.

A profitról szóló nem szignifikáns, de következtetésre méltó adatunk: a PROFideahigh 86%, s a PROFnowhigh 33%; tehát a kovászok jelenlegi munkahelyén kicsi az aránya a profit eszköz szemléletének, míg az ideál szintjén nagy számú „kovász” tartja a profitot eszköznek. Arra következtethetünk, hogy a kovászok értékrendjében az erényetikai profitszemlélet a mérvadó.

4 .Klaszter: Csillozás

Amint hamarosan meglátjuk, ez a klaszter – eddigi rendszerünkhöz viszonyítva – igen rendkívülien viselkedik.

Az eddigi klaszterekkel ellentétben a Csillozás klaszter tagjai között szignifikánsan több a nő, mint a mintában (57%), koruk átlagosan 47 év, a mintaátlag szerint oszlanak meg a kis-, közép- és nagyvállalat alsó- közép- felsővezetői közt, jövedelmük átlagos vagy inkább átlag feletti. Tipikusan a maguk módján vallásosak. (36% $p < 0,01$, a 19%-os mintaátlag ellenében)

Mostani munkahelyük megítélése inkább rossz, mostani munkahelyük túlnyomórészt nem ideális. Az ideális munkahellyel szemben támasztott elvárásuk – a mintaátlaggal megegyezően – 31%-ban magas és 33%-ban alacsony, tehát ebben a tekintetben nem beszélhetünk különleges klasztertulajdonságról.

Vannak itt kisebb mértékben ÉRME tagok; a mintaátlaggal kb. megegyező mértékben a véletlen mintánk tagjai (49%); s több OPTEN által közvetített cég (13%), mint a nagy mintában (7%).

A klaszter táblázatot tanulmányozva első látásra négy kiemelkedő adat hívja fel magára a figyelmet. Az első, hogy a klaszter tagjai hangsúlyosan „kifejezetten materialisták” (42% $p < 0,01$, minta: 22%); ehhez csatlakozóan a második, hogy rendkívül erősek a tagok extrinzik motivációi (a valódi énjében mindenki – a klaszter 100%-a – magasra pontozta az Aspirációs Index ide vonatkozó kérdéseit, a munkahelyi énben 78%); s ami meglepő, hogy az intrinzik motivációk is nagyon erősek ebben a csoportban, még erősebbek, mint a kovászoknál.³⁰⁶ Ugyanakkor, a Big5 személyiségvonások a „csillogóknál” is széttöredezettek, megfigyelhető a kettős személyiség. Mindkét ént alacsonyra pontozták itt, a munkahelyi én gyengesége nagyobb arányban van képviselve.

Mindehhez enyhén alacsonyabb szubjektív jóllét (SWB) párosul,³⁰⁷ nyilvánvalóan alacsony munkahelyi hitelesség, elégedettség, boldogság (SWBw), de feltűnően nem kevés, s inkább sok az eudaimonikus öröm³⁰⁸ ebben a klaszterben, ugyanakkor az átlagnál több a hedonizmus is. Az életük értelmessége a minta szerint alakul: 21% számára az élet kevésbé értelmes, 35%-nak pedig értelemmel teli. Fontosak nekik az etikai értékek, a VEthics skála alsó- és felső közepét jelölték be zömmel a válaszadók, de a skála tetejét jóval kevesebben, mint az előző két klaszterben.

Amint látjuk tehát, a „csillogók” meglehetősen rendkívüli módon viselkednek eddig megszokott rendszerünkhöz képest. Személyiségvonásaik széttöredezettsége (Big5diffhigh) tulajdonítható a nem megfelelő munkahelyeknek, de lehetnek más, általunk nem vizsgált tényezők, amelyek hatnak rá.

Nehezebb megmagyarázni a külső és a belső motivációk egyszerre való nagymértékű erősségét. Nézzünk ismét a korrelációs táblára, s emlékezzünk a INTRme és EXTR me közti, függetlenséget jelző 0,130-as korrelációra. Matematikailag tehát az extrinzik és intrinzik aspirációk egyszerre, egymástól függetlenül is teljesülhetnek.

Elvileg is? A Csillogók megtestesítik azt a spirituálisan is aktív embert, aki a mai fogyasztói társadalomban céljait megtalálja, benne tevékeny, benne értelmet talál. Intrinzik motivációi és a hozzá kapcsolódó eudaimonikus szemlélet a társadalom, munka terén másokért is kifejtett aktivitását jelzi; az extrinzik motivációk, materializmus, hedonizmus pedig egyidejűleg a mai világ örömeit kiaknázni akaró, önmagát középpontba állító ember képét kínálja.

Erényetikainak vagy haszonközpontúnak hívjuk-e a csillogókat? Az erős belső motiváltság és az eudaimonia megléte, az etikusság kvázi fontossága az erényetikához

³⁰⁶ Intrinzik munkahelyi én gyenge (INTRwLow) 5%* (minta: 44%), intrinzik valódi én gyenge (INTRmeLow) 8%* (minta 33%).

³⁰⁷ SWB0 (0-6 pont között): 18%, minta: 18%; SWB2 (9-10p: 21%, minta. 32%)

³⁰⁸ 5%* kevés eudaimonikus öröm (EUD0), a minta 16%-ához képest, s 64% EUD2 a minta 50%-ához képest.

sorolná, de a materializmus, az erős extrinzik motivációk, a hedonikus örömek a homo oeconomicus sajátjai. A csillogó tehát az a homo oeconomicus, aki nem annyira boldogtalan, nem annyira céltévesztett, nem annyira redukált (vö. a maga módján vallásos, erkölcsi értékek fontosak középfolokon) s adott esetben tud szeretni (fontosak neki az emberi kapcsolatok). Szétesett ugyan, de nemcsak külsőleg motivált, élete nem minden esetben értelem nélküli.

A csillogók értékrendje csak részben *más*, így a velük együtt járó gazdasági rend (munkahely) is csak részben *más*, ahogy ezt az ideális munkahellyel szembeni részben magas, de részben alacsony elvárásuk is mutatja.

5. Klaszter: Integrált

A klaszterezési eljárás során egy olyan csoportot is kaptunk, amelyik igazolásul szolgálhat fő hipotéziseinkhez. A 302 fős mintánknak negyedét teszi ki ez a legnagyobb klaszter (76 fő, átlagosan 52 éves, 68%-ban férfi, jellemzően felső vezető kis vállalatnál, inkább átlag feletti és messze átlag feletti jövedelemmel; a vallásosak vannak messze a legnagyobb arányban köztük.)

A kitöltött kérdőívek alapján mért változóink alakulása a klaszterben iskolapélda lehet: teljes egészében a 7. táblázatban felvázolt modell értékeit veszik fel. Mintegy a gyakorlatban látjuk most, hogy létezik a modellünk szerinti karakter (erényetikai ember), s ez az ember egy háromdimenziós munkahellyel jár együtt.

Nézzük meg tehát, mit mondanak a klasztertáblázatbeli adatok!

Egyedül ebben a klaszterben ékeskedik az az adat, amely azt mondja: a csoport 85%-ának (99%-os szignifikancia szinten) az a véleménye (a minta 33%-ával szemben), hogy a „mostani munkahely megítélése jó”, tehát ennyien vannak megelégedve a mostani munkahelyükkel. Emellett szintén szignifikáns adat, hogy nagy többségüknek magas elvárásaik vannak az ideális munkahellyel kapcsolatban. (49% vs. 33%) Az egész 302 fős mintában csak itt vesz fel magas arányt a Wdiff0 (mostani munkahely ideális): a klaszter 67%-a vall így, míg a 302-es mintánknak csak 25%-a mondta, hogy ideális a jelenlegi munkahelye.

Az ÉRME 75%-ban képviselteti magát ebben a klaszterben, az OPTEN cégei a mintaátlag szerint reprezentáltak (8%), a véletlen mintánk nem jellemző ebben a csoportban (17%*)

A következő adatok magyarázóerővel bírnak a Big5 személyiségvonások terén. Itt 99%-on szignifikáns adatok szólnak arról, hogy a munkahely jósága (ideális volta) a személyiség integráltságával, harmóniájával jár együtt. A valódi én erős (79% vs.

37%)³⁰⁹. A munkahelyi én erős (58% vs. 26%). A Big5diffLow teljesül, tehát kicsi a valódi én és a munkahelyi én közti különbség. Az SWBw (hitelesség, elégedettség, boldogság a munkahelyen) magas: 60% $p < 0,01$, vs 31%! Ez a klasszikus esete az integrált személyiségnek, ahogyan azt a szakirodalom alapján már definiáltuk.³¹⁰ Ezzel kezd alakulni az erényetikai emberre vonatkozó iskolapéldánk is.

Nézzük a motivációkat. A munkahelyi én extrinzik motivációi gyengék, a valódi éné még gyengébb, a munkahelyi én intrinzik motivációi viszont erősek, a valódi éné is, s az intrinzik ének harmonizálnak³¹¹ Ezt a képletet írja le a szakirodalom is, mint az erényetikára hajlamos ember motivációs szerkezetét.³¹²

Az integrált klaszter tagja karakterisztikusan nem materialista (78% $p < 0,01$, vs. 60%), jellemzően eudaimonikus örömei vannak,³¹³ s igen kevés a hedonista öröme,³¹⁴ viszont az életével alapvetően meg van elégedve (SWB 9-10: 46% vs. 32%). Az életet értelemmel telinek találja (MLQ) nagy arányban (54% $p < 0,01$ vs 35%), s amint itt látszik, az értelmet a munkájában is megtalálja.

A klaszter tagjai 99%!-ban azt vallják, hogy a profit eszköz, az ideális munkahelyre vonatkoztatva, de – ami még figyelemreméltóbb –, 90%-uk tényleges munkahelyén is a profit szemlélete ez (PROFnowhigh).³¹⁵

Adalék a klaszter tagjainak szelleméhez: a kovászokkal együtt ebben a csoportban kértek a legkevesebben ajándékot a kérdőív kitöltéséért. (18% vs 27%), tehát jórészt nem az ajándék motiválta őket abban, hogy egy kutatást segítsenek.

Integrált+, a TOP15

A TOP 15 vizsgálata megerősíti meglátásainkat. A fejezet elején felállított erényetikai modellünk kontrollcsoportjaként leválogattuk a teljes mintát a Wdiff0, a Big5diffLow és a INTRdiff0 változók 100%-os teljesülése szerint, s azt találtuk, hogy az így kapott 15 válaszadó mindegyike az „integrált” klaszter tagja. Ezek szerint azok,

³⁰⁹ Az első szám a klaszterátlagot, a második a mintaátlagot jelöli.

³¹⁰ Természetesen nincs lineáris kapcsolat a munkahely jósága és a személyiségvonások „jósága” között, tehát nem okvetlenül lesz valaki „erős” személyiség, ha neki megfelelő, ideális munkahelyen dolgozik. Egyrészt a kapcsolat két irányú, a személyiségvonások is hatnak a munkahelyre, s ne feledjük, hogy a korreláció a két változó (Wnow és Big5me, Big5w) között, közepesen erős volt (0,286 és 0,324), tehát mind a tényleges munkahely, mind a Big Five személyiségvonások más tényezőkkel is összefüggésben vannak. (Pl. veleszületett hajlam bizonyos személyiségmintázatra, máshonnan hozott hatások, stb.). Ugyanakkor a Big5 változók függetlenséget mutatnak a Widea-tól (Big5me teljesen, Big5w 95%-os szignifikancia szinten alig korrelál), tehát a tényleges körülmények hathatnak rájuk, míg az elképzelt munkakörülmények nem igazán.

³¹¹ INTRwLow 11% * (44%), INTRmeLow 14% * (33%), INTRdiff2 7% * (20%)

³¹² Martos Tamás: Mindkét énjében intrinzik motivált ember hajlamos az erényetikai gondolkodásra. (Konzultáció, 2012. május)

³¹³ EUD0=4% * vs 18%

³¹⁴ HED0=66% vs 56%

³¹⁵ Ez nem meglepő, hiszen a válaszadó egyben a kis cég felsővezetője. Az adatok 99%-on szignifikánsak.

akiknek ideális a munkahelyük, kevés az eltérés a valódi énjük és munkahelyi énjük személyiségvonásai között, és harmonizálnak a belső motivációik is a valódi és munkahelyi énjük tekintetében, azoknál ezek a vonások kevés materializmussal, igen magas szubjektív jólléttel (életével elégedett), nagyon erős munkahelyi hitelesség, elégedettség, boldogság érzéssel, kevés hedonizmussal de sok eudaimonikus örömmel jár együtt; az életüket értelemmel telinek találják, s magas fokon erényesek. A profitot mind a tényleges munkahelyen, de mind ideál-elképzeléseik szerint egyöntetűen eszköznek mondják. (100%-ban és 100%-ban ebben a csoportban)

Valódi énjük személyiségvonásai szinte a csoport egészében erősek (93%), a munkahelyi személyiségvonások is (80%), mind valódi énjük-, mind munkahelyi énjük belső motivációi erősek³¹⁶. A 15-ös csoportból 12 tag gyakorló vallásosnak mondja magát, 13-an kisvállalatnál dolgoznak, s 12-en felső vezetők itt. Jövedelmük zömében átlag feletti. (47%) (2 főnek messze az átlag felett.). Adatbázis tekintetében 11 fő ÉRME, 3 fő véletlen minta, 1 fő OPTEN.

Az integrált s benne az integrált+ klaszter tehát empirikusan igazolja két fő hipotézisünket:

1. Más emberi értékrend más (szubjektíven megítélt) gazdasági renddel jár együtt.

2. Minél inkább erényetikai értékrendű az ember, annál valószínűbben kapcsolódik hozzá egy szervezeti szintű etikus (háromdimenziós) gazdasági rend, s a szervezet, mint entitás, elősegíti az ember erényetikai értékrendjének megvalósulását.

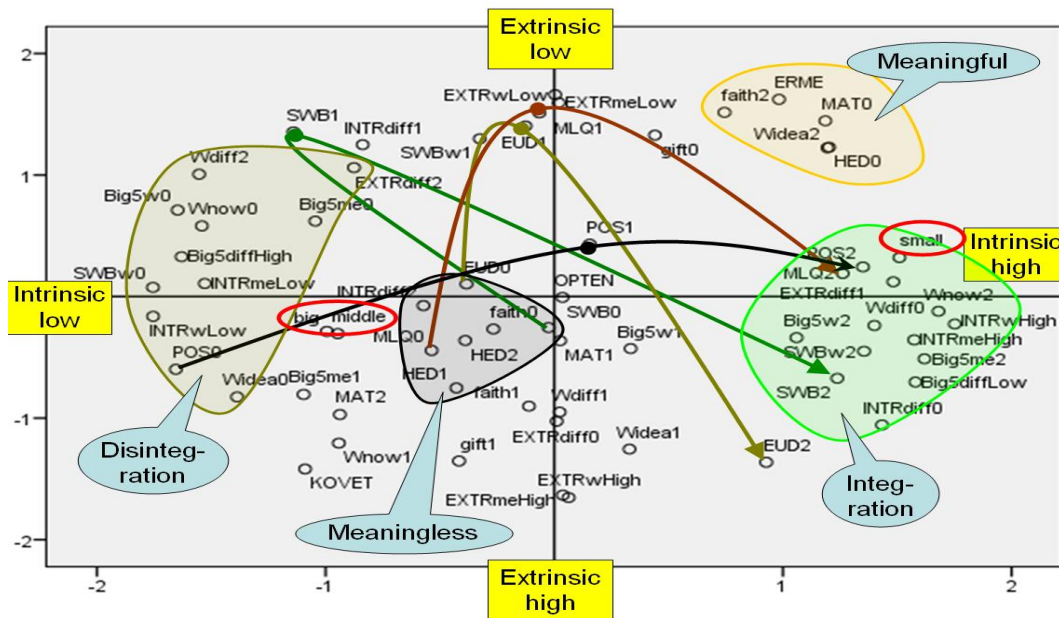
A 2. hipotézis második felének – amely a struktúra hatásáról szól az egyén felé – indirekt igazolására szolgál az a tény, hogy a jelenlegi munkahelyet (Wnow) végig „rossz”-nak ítélték az első négy klaszterben, s csak az 5. klaszterben vált „jó”-vá az ítélet a jelenlegi munkahelyről; s ennek a hatásnak is tulajdonítottuk azt a tényt, hogy a személyiségvonások (Big5) végig az 1-4 klaszterben „gyengék” voltak, s csak az 5. klaszterben váltak erőssé.

Mielőtt összefoglalnánk a klaszterek elemzéséből adódó tapasztalatainkat, mind a hipotézisekre, mind a fejezet elején feltett kérdésekre nézve, tekintsünk meg egy más szempontú analízist, amely kiegészíti a klaszter elemzés eredményeit.

3.4.2. A szétesettségől az értelmes életig

³¹⁶ Intrinzik valódi én gyenge: 7%, intrinzik munkahelyi én gyenge: 7%.

15. ábra A sokdimenziós skálázás térképe



A Sokdimenziós skálázás (Multidimensional Scaling, MDS) a változók hasonlóságának térbeli ábrázolásán alapszik, „outputja egy olyan térbeli ábra, amely a térképhez hasonlóan tartalmazza a pontok geometriai alakzatát. Ez az alakzat az adatok belső struktúrájára vonatkozik, segíti az adatok kapcsolódási rendszerét feltárni. Másként fogalmazva, a sokdimenziós skálázás feladata, hogy a *minimális dimenziószámú térben* olyan ponthalmazt találjon, hogy a térbeli távolságok monoton függvényei legyenek az adatok közti különbözőségeknél” (Füstös et al. [2004], 327.) Tehát a fenti ábrán megláthatjuk, melyek azok a változók, amelyek rokonságban vannak egymással, amelyek együttes tejsülésekor definiálni tudunk ismerős csoportokat. Mint mondtuk, a klaszterezési eljárás az egyének (kérdőívek) alapján csoportosított, most a változók szerint képeztünk csoportokat. Ha itt is ismerős kombinációkra találunk, konzisztensnek mondhatjuk eredményeinket, kutatásunkat.

A sokdimenziós skálázás két tengely mentén ábrázolja a változókat (minthogy síkban ábrázolható, kétdimenziós megoldást kerstünk), az intrinzik és az extrinzik tengelyek mentén, mert, amint már szó volt róla, – a főkomponens elemzés alapján – ezek bizonyultak a legerősebb változóknak az adatelemzésünk során. Mintegy ezek feszítik ki a többi változó számára a teret, ezekhez viszonyítjuk őket. A koordináták mentén – az adatok távolsága (közelsége) alapján négy csoportot különböztetünk meg, amelyek tartalma ismerős lesz.

- Az első az un. „*értelem nélküli (meaningless) változócsoporthoz*” egymáshoz közel álló változói. Itt az intrinzik motivációk nagy eltérése INTRdiff2, az eudaimonizmus hiánya EUD0, a magas hedonizmus, HED1, HED2, a vallásosság

hiánya faith0 ill. a maga módján vallásosak faith1, s az élet értelmének hiánya MLQ0 a jellemző, de a csoport közelébe esik a MAT2 változó is (magas materializmus), és az extrinzik tengely negatív (high, magas) végén megtaláljuk a valódi én és munkahelyi én külső motivációjának magas értékeit (EXTRmeHigh, EXTRwHigh) is. A csoport közelében a boldogság is csekély, az SWB zérus értéket vesz fel. Emlékezzünk, a „fogaskerek” és a „csillogás” klaszterekben közel hasonló képet kaptunk.

- A második csoport az ún. „szétesettség” (*disintegration*) változó csoport, amely –ahogy az ábrán is látszik – tipikusan a már megismert, a szétesettséget jellemző változók egymáshoz való közelsége, tehát rokonsága. Központi helyet foglal el a Big5diffHigh a valódi és munkahelyi én személyiségvonások közti nagy különbség, ehhez kapcsolódóan a „gyenge” Big5 értékek (Big5me0 és Big5w0), és az alacsony munkahelyi hitelesség, elégedettség, boldogság (SWBw0), a gyenge intrinzik motivációs értékek (INTRmeLow, INTRwLow), és a gyenge munkahely mutatók (Widea0, Wdiff2), amelyek még rosszabbak, mint az első csoportban. Nem véletlen, hogy ez a csoport az intrinzik tengely negatív végén (low, alacsony) foglal helyet, mutatva, hogy az intrinzik motivációk hiánya szétesettséggel jár együtt. Ez a kép tárul eléink többé-kevésbé szintén a fogaskerekéknél, de részben az elefántcsonttorony klaszter tagjainál is.

Látható, hogy mind az első, de jobban a második csoportban az emberi értékrend változóihoz közel esnek a térképen a munkahellyel (gazdasági renddel) kapcsolatos változók. Ez szimbolizálja azt, hogy a két terület (értékrend és gazdasági rend) között együtt járás van, s hogy ezekben a csoportosulásokban (értelemnélküli csoport és szétesett csoport) a gyenge munkahelyi változók (amelyek a „rossz” munkahelyet szimbolizálják) járnak együtt a gyenge emberi értékrendi változókkal.

Az „értelemnélküli” és a „szétesett” változócsoporthoz közös jellemzője, hogy legnagyobb hiányuk a belső (intrinzik) motivációk, s valamelyes extrinzik motiváció megléte, de a jellemzőbb az intrinzik-hiány. Az MDS eljárás a nagy- és közép méretű vállalatokat sorolta ide. Ez a két csoport – az adott változók egymáshoz való közelsége alapján – leírja a már ismert kétdimenziós munkahely és a homo oeconomicus képét.

- A harmadik csoport az ellenkező oldalon (Intrinsic high) az „integrált” (*integration*) csoport. Látható a belső (intrinzik) motivációk nagy befolyása. Itt, 7. táblázatban bemutatott kezdő modellünkben is megismert összefüggések láthatók: alacsony Big Five személyiségvonás eltérések (Big5diffLow), magas Nagy Ötök valódi én és munkahelyi én pontok (Big5me2, Big5w2), magas intrinzik motivációs pontok (INTRmeHigh, INTRwHigh), alacsony intrinzik eltérés (INTRdiff0), tehát minden teljesül a MDS eljárásban is, ami eddig is az integráltság kritériuma volt feltételrendszerünk szerint. Itt magas a boldogság mind az élettél való elégedettség,

mind a munkahely tekintetében (SWB2, SWBw2), magas az élet értelmessége (MLQ2), s közel van az eudaimonikus boldogság is ezekhez a változókhoz (EUD2). Itt a munkahely is jó és ideális (Wnow2, Wdiff0), tehát a háromdimenziós gazdasági rend (munkahely) együtt jár az erényetikai tulajdonságokkal. Ez tehát az ideális állapot, ez volt jellemző az 5. Integrált klaszterünkre ill. a TOP15-re. Az MDS a kis vállalatokat sorolta ide, ami nem meglepő. (Intrinzik motivációinak erőssége és a többi változó erényetikai jellege miatt részben ide sorolható a Kovász klaszter is, ha eltekintünk gyenge személyiségvonásaitól és azok széttöredezettiségétől)

- Az utolsó markáns változócsoport kontrollcsoportként szolgál a változók sokaságában. Abban a koordináta-negyedben helyezkedik el, amely a szakirodalom alapján az erényetika megvalósulásához a legideálisabb: magas intrinzik és alacsony extrinzik motivációk határozzák meg az egymással rokonságban lévő legjellemzőbb változók helyzetét. Ez az „*értelemmel teli*” (*meaningful*) csoport, amelynek karakterisztikus változói az ideális munkahellyel szemben támasztott magas követelmények (Widea2), a materializmus hiánya (MAT0), a hedonizmus hiánya (HED0), és a hit (faith2).³¹⁷A sokdimenziós skálázási eljárás az ÉRME-t utalta ide. A magasra értékelt ideális munkahely a legfontosabb tényező itt, ő képviseli hipotézisünk igazolását. Ugyanis az itt leírt erényetikai emberhez (magas intrinzik, alacsony extrinzik koordináták, HED0, MAT0, faith2) a háromdimenziós munkahely van közel (Widea2) Ezzel újabb utalást kaptunk arra, hogy hipotézisünk teljesül, mégpedig az ideális munkahely szintjén is, amint a kovász majd az integrált csoportban is láttuk.

Az előző ábrán látható nyilak néhány kiemelt változó dinamizmusát mutatják. Az MLQ bejár egy utat az „*értelem nélküli*” csoportból, az alacsony extrinzik értékek szomszédságán át (MLQ1) az integrált csoportig, ahol felveszi a maximumát (MLQ2), a neki megfelelő környezetben. (Jó munkahely, Wnow2; ideális munkahely Wdiff0; erős munkahelyi én Big5w2, közepes extrinzik diszharmónia EXTRdiff1.) Tehát a „jó” munkahelyhez értelemmel való megtöltöttség is jár.

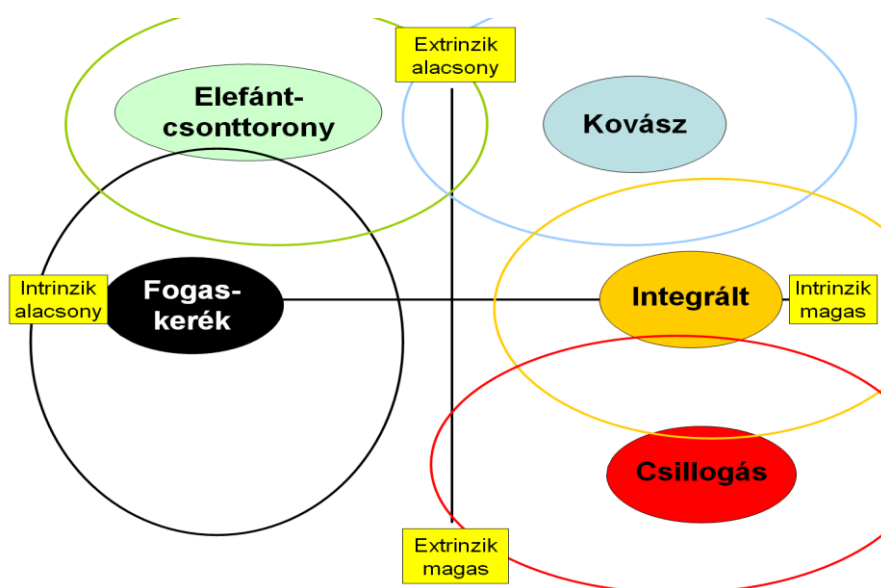
Ugyanígy vándorol boldogság változónk, míg eléri a kiteljesedést. Szintén a „*meaningless*” csoportból indul, a boldogtalanság környezetéből, amelynek legjellemzőbb tagja a materializmus, és a hit hiánya, ők állnak legközelebb a térképen SWB0-nkhoz. A végállomás számára is az „integrált csoport, az SWBw és a INTRdiff0 szomszédságában, ami iskolapélda, hiszen az erényetika egyik legmarkánsabb jellemzője az intrinzik motivációk harmóniája, s ennek összefüggését a boldogsággal (nálunk az élet értelmével) a szakirodalom is jelöli. Érdekes útja van még az eudaimonizmusnak: ő is a „*meaningless*”-ekből indul 0 értékkel, s pozitív intrinzik

³¹⁷ Láttuk az elefántcsonttorony klaszternél, hogy az élet értelmességét (MLQ) és a hitet (faith változó) összetartozónak sorolta a klaszterezési eljárás is

koordinátában növekedve (elmozdul az intrinzik tengely mentén jobbra) az „integrált csoport szomszédságában köt ki, maximális változó értékkel (EUD2). A skálázási eljárás végül azt is bemutatja, hogy a magasabb munkahelyi pozíció nagyobb integráltsággal és magasabb intrinzik motivációkkal jár együtt, a POS változó útján keresztül. Emlékezzünk a felelősséggel kapcsolatos mondanivalónkra a kovász klaszter tagjaival és az integrált emberrel kapcsolatban.

A következő ábra az egyes klasztereket ábrázolja az extrinzik-intrinzik tengelyen, ahogyan azt az MDS alapján és az előző leírások alapján besoroltuk.

16. ábra *A klaszterek elhelyezkedése az extrinzik-intrinzik tengelyeken*



3.5 Kvalitatív kiegészítés: szakértői interjúk

Kvantitatív elemzésünk több kérdést felvetett vagy nyitva hagyott, amelyek tisztázásához további kutatásokra volt szükség. A kutatásokat kvalitatív irányban folytattuk tovább, szakértői interjúk formájában. Az interjúk nem képeznek önálló kvalitatív kutatást a disszertációban, hanem kommentárul, kiegészítésül szolgálnak a

komplex kvantitatív kutatásunkhoz.³¹⁸ Olyan szakértőket kerestünk, akik szakterülete és érdeklődése lefedi a jelen kutatás témáit, sőt, valamilyen módon előzetesen már be is lettek vonva a kutatásba, konzultánsként. Így vettük fel a kapcsolatot Dr. Martos Tamás Ph.D. pszichológussal, a Semmelweis Egyetem Mentálhigiéné Intézetének egyetemi docensével, akinek szakterülete a személyiség- és egészségpszichológia, a humán motivációk pszichológiai kutatása.³¹⁹ Másik interjú alanyunk Héjj Tibor, a Proaktive Management Consulting tanácsadó cég ügyvezető tulajdonosa volt, számos társadalmi, gazdasági és civil funkció, nemzetközi díj, kitüntetés tulajdonosa.³²⁰ Héjj Tibor szakértelmét a kutatás menedzsment vonatkozásaihoz vettük figyelembe. Végül interjút készítettem Tóth Józseffel, az ÉRME Alapítvány kuratóriumi elnökével, a Timáry Színfolt Konyha és Lakásfelszerelési Kft. (T. Színfolt Kft.) tulajdonosával, aki az ötödik, integrált klaszter tipikus alakja, az ő személye hozza „testközelbe” az ötödik klasztert.

A szakértői interjúk teljes szövege a 10. Mellékletben olvasható. Az interjúk során az empirikus kutatásból kiderült jelenségekre, kérdésekre, tisztázatlan mozzanatokra kerestünk választ, belevonva a beszélgetésekbe az elméleti rész vonatkozó megállapításait is.

Így az első, legfontosabb kérdésnek tűnt azt tisztázni a klaszter elemzés alapján, hogy a jelenlegi munkahely (Wnow) valóban olyan nagy hatással van-e a személyiségvonásokra (Big5me és Big5w), hiszen az elsőtől a negyedik klaszterig „rosszak” a jelenlegi munkahelyek, s gyengék a személyiségvonások, s ahol „jó” a munkahely (ötödik klaszter), ott „jó” a személyiségvonások? Ez a hatás – a látszat szerint – valóban kizárólagos? Mi a hatása a tényleges munkahelynek a motivációkra? Miért tud erős maradni a belső motiváció a „rossz” munkahelyen a gyenge személyiségvonások ellenére (vö. „Kovács” klaszter)? Miért erősebbek a motivációk, mint a személyiségvonások? Valóban erényetikai irányultságú az emberek többsége? Mik a pro-aktív, én-hatékony – erős belső motivációjú – ember jellemzői, miért tudnak ők ilyenek lenni? Ezekre a kérdésekre Martos Tamástól és Héjj Tibortól kaptunk választ.

³¹⁸ Az interjúk lefolytatásához figyelembe vettük (Kvale [1996],88) instrukcióit az interjúkészítés folyamatára nézve: tematizálás, tervezés, interjúzás, leírás, elemzés, verifikálás és tudósítás (In: Babbie [2003], 339.) Az interjúk strukturáltak voltak: konkrét kérdésekre vártunk konkrét válaszokat.

³¹⁹ Martos Tamással az empirikus kutatás megkezdése előtt is folytattam konzultációt.

³²⁰ Az Ír Kereskedelmi Kamara elnökhelyettese, a Svájci Magyar Kamara és Amerikai Kereskedelmi Kamara tagja, a Brit Kereskedelmi Kamara Szent György díjának tulajdonosa 2013-ban, keresztény üzletemberi hálózatok tagja (KEVE, ÉRME, KÉRME, Széll Kálmán Klub tagja, Focoläre – Közösségi Gazdaság vezetője), civil és egyéb szervezetek alapítója, kuratóriumi tagja, for profit és non profit cégek tulajdonosa.

Témánk volt az interjú során – az elméleti részben és az empirikus kutatásban is körüljárt – struktúra és egyén viszonya is, végső soron melyik a meghatározó, hiszen ezzel a tisztázással az ember központú gazdaság logikáját, az embernek a gazdaságban elfoglalt alanyi (és nem eszköz) helyét tudnánk alátámasztani. A kérdésre a klaszterek (főleg a „Fogaskerek”) elemzésével és saját tapasztalat alapján válaszolt Héjj Tibor; Martos Tamástól pedig részletes pszichológiai magyarázatot kaptunk. Ehhez a témához kapcsolódott az a kérdés is, hogy a valódi én boldogságát elveheti-e a struktúra, amire mind a három szakértőtől kaptunk választ.

Tisztázni kellett még – Martos Tamásra alapozva – a „Csillogás” klaszterbeli jelenséget: lehetséges-e egyszerre őszintén, hitelesen mind az extrinzik, mind az intrinzik motivációk magas értéke? A kérdésre Héjj Tibor is válaszolt.

A „Kovácsok” és az „Integrált” klaszter jelensége izgalmas témának bizonyult mind a három interjú alany számára, részletes elemzést kaptunk mind a három szakértőtől.

Tóth József és Héjj Tibor kimerítő magyarázatot adott a kis vállalat és nagyvállalat különbségére, az itt megélt menedzseri és társadalmi felelősségre.

Végül a Tóth Józseffel³²¹ felvett interjú illusztrálja az ötödik klaszterben felfedezett kutatási eredményeket, amelyek pontosításához és kibővítéséhez a következő kérdések mentén folytattuk le az interjút:

- mennyire határozza meg az ő személyisége a tulajdonában lévő céget;
- belülről motivált-e;
- mit jelent számára a környezet;
- munkatársainak is ideális-e a cég;
- kis cég hasonul-e a tulajdonoshoz;
- jellemrajzi, életrajzi kérdések,
- munkájában milyen a hite kifejeződése, miért nem kettős személyiség ő és – az ötödik klaszterbe tartozó – ÉRME-beli társai.

Ezekre a kérdésekre a konkrét válaszokat – témánként strukturált módon – a következő szintézis részeként mutatjuk be.

4. Szintézis: empirikus tapasztalataink és az elmélet összegzése

Doktori disszertációnk alapvetően azzal a kérdéssel foglalkozott, hogy van-e együtt járás az emberi értékrend és a gazdasági rend között, és ezzel összefüggésben

³²¹ Tóth József is kitöltötte az on line kérdőívet, s a modellünk szerinti (7. táblázat) karakter és cég rajzolódott ki belőle.

azzal, vajon létezik-e ma is erényetikai ember (az empirikus kutatás foglalkozott ezzel), és ha igen, milyen a hozzá kapcsolódó háromdimenziós gazdasági rend (I.4. rész modelljei írták le ezt.) A hipotézisek két elemének összefüggéséről is gondolkodtunk munkánkban: hogyan viszonyul egymáshoz a struktúra (gazdasági rend) és az azt alkotó elem (ember).³²² Mindkét nagy témakörben – mind elméleti, mind empirikus síkon – való jelen vizsgálódásunk alapján megfogalmazhatjuk a válaszokat, amelyek további kutatási lehetőségeket nyitnak meg előttünk.

Ebben a szintézisben az említett két fő terület köré csoportosítjuk az empirikus kutatás eredményeinek kulcsfontosságú témáit, amelyek összefüggenek az egyes elméleti részekkel is, röviden kifejtve azokat mind az elmélet, mind az empiria (kvantitatív és kvalitatív) vonatkozó részei alapján. A következő témákat érintjük a szintézisben.

A. Hipotéziseink igazolása:

1. Más emberi értékrend más gazdasági renddel jár együtt. (makro szint)

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. (mikro szint).

B. Struktúra – egyén viszonya

Kifejtésünket kezdjük a hipotézisek igazolásával.

A korrelációs mátrix,³²³ a MDS mintázata³²⁴ és a klaszterek³²⁵ tanúsága szerint az erényetikai értékrendű emberekben a vágy és az ideál szintjén él a háromdimenziós munkahely. (A „Fogaskerek” klaszter alapján a haszonközpontú gondolkodásmódban nem él.) A kitöltött kérdőívek alapján elmondható, hogy „minél inkább erényetikai értékrendű az ember, annál valószínűbben kapcsolódik hozzá egy szervezeti szintű etikus (háromdimenziós) gazdasági rend”, az *ideális munkahely szintjén*. Az Integrált klaszter esetében a hipotézist a jelenlegi munkahely szintjén is megfogalmazhatjuk.

Hipotéziseink „más emberi értékrend más gazdasági renddel jár együtt” megfogalmazásának igazolását tisztán az első („Fogaskerek”) és az ötödik (Integrált”) klaszter összevetésével láthatjuk: míg a „Fogaskerek” a kétdimenziós gazdaság haszonközpontú képviselői, addig az „Integráltak” erényetikai emberek,

³²² Az elméleti részben a Társadalometikai dimenzióról szóló (I.2.4.) fejezet foglalkozik ezzel a második témával, az empirikus kutatásban pedig folyamatosan előbukkan, ld. a Wnow változó korrelációs összefüggéseit, hatásait a többi változóra, a klaszter elemzés összefüggéseit a munkahelyi és erényetikai változók között.

³²³ Amely szerint az ideális munkahelyről alkotott vélemény független a jelenlegi munkahelytől;

³²⁴ az ideális munkahely közelsége az erényetikai változókhoz a MDS térképen a meaningful (értelem) csoportban

³²⁵ a 3. és 5. klaszter jelentősen, a 2. és 4. klaszter részben magasra értékelte a Widea-t

háromdimenziós gazdaság és profitszemlélet jár velük, mind a jelenlegi, mind az ideális munkahely szintjén. A klaszterek tanúságai kiterjeszthetők makroszintre is: más értékrendű emberekkel (vagy haszonközpontúakkal vagy érénytikusokkal) más gazdasági rend fog együtt járni (vagy kétdimenziós, ahol a társadalmi felelősség és etika értékei kevésbé fontosak, vagy háromdimenziós, ahol magasak a CSR és etikai elvárások, s a profit eszköz.)

Az érénytikai ember, mint olyan, is megvalósult kvantitatív kutatásunk tanúsága szerint: az ötödik klaszterben tisztán, az összmintában pedig jelentős részben felfedezhetők a 7. táblázat szerinti érénytikai modellünk jellemzői, tehát kutatásunk is tanúsítja, hogy léteznek az érénytika normái szerint élő emberek.

A szervezet (struktúra) visszahatását az egyénre a jelenlegi munkahely (Wnow) változója képviseli: ahol „rossznak” érzékelték a jelenlegi munkahelyet, ott gyengék voltak a személyiségvonások, s megfordítva.³²⁶

A klaszterekre nézve első meglátásunk, hogy tagjai vagy kettős (split) személyiségek (3. és 4. klaszter) vagy gyengék a személyiségvonásaik (1. és 2. klaszter), a munkahelyi én az egész mintában rosszabb, mint a valódi én. Ez egyrészt köszönhető a nem ideális („rossz”) munkahelynek, de Martos Tamás szerint egyéb tényezők is okozhatják, úgy, mint gyengébb én-erő, gyengébb értelmi, érzelmi kapacitás, a személyiség olyan jegyei, történelme, amelyeket a kutatásunkban nem mértünk. Az „Elefántcsonttorony” klaszter lehet erre példa, itt elvileg a struktúra legyőzi az embert, de ez még nem végleges válasz ezirányú kutatási kérdéseinkre. Mint ahogy nem végleges válasz a „Fogaskerek” klaszter sem, akik kevésbé boldogok, nincs ideál elképzelésük a munkahelyről, inkább materialisták; itt látható a struktúra ereje, amely maga alá gyűri az egyént.

Én-erővel rendelkező tagokat mutat fel ugyanakkor a „Csillogás” klaszter, hiszen magas a belső motiváltságuk (INTRmehigh), itt az izgalmas kérdés az, vajon őszinte-e ez az erő, tényleg érénytikai ember valósul-e meg, hogyan tud egyszerre létezni a magas extrinzik és a magas intrinzik motiváció? Martos Tamás szerint „hasadtság van” a személyekben, amit őszintén megélhetnek, egyszerre akarnak mindent. Egyszerre akarnak fenntartani egy külsődlegetsebb látszatot, nem tudnak tőle elszakadni akkor se, ha látják a másik fontosságát. Egyszerre vannak jelen ellentétes tendenciák. A „Csillogóban” van belső vágy, hogy társas kapcsolatokban éljen, de a korszellem azt kívánja tőle, hogy materialista legyen. Ugyanakkor az extrinzik és az intrinzik motivációja is őszinte. Mindkettő őszinte. Héjj Tibor szerint a „Csillogó” „egyszerre business woman és anya.” Elmondhatjuk, hogy az erős belső motiváció

³²⁶ Ezt a tételt később részletesebben tárgyaljuk.

önmagában még nem jelenti az erényetikai ember megvalósulását, más –erényetikai – tényezők együttes bekövetkezése is kell hozzá.

A „Kovács” az egyik legizgalmasabb csoport a mintánkban, a hipotézis az ideális munkahely szintjén igazolódik: van elképzelésük a „jó” (háromdimenziós) munkahelyről, szeretnék itt dolgozni, tudnak küzdeni érte. Sajátosságuk a gyenge személyiségvonások ellenére az erős belső motiváltság, amit a munkahelyi ideál-vízió erősít. A korrelációs táblában látott összefüggés: INTRme független a Wnow-tól, vagyis a valódi én belső motivációját nem befolyásolja a külső környezet (jelenlegi munkahely), a struktúra, rámutat arra, hogy a rossz környezet ellenére a kovácsok tudnak kapcsolatokat létesíteni, kiteljesedni, akcióba lépni valamilyen ideálért. A kovácsoknál tehát az alapvető meghatározó az egyén, aki képes megváltoztatni a struktúrát. Tipikus alanya a Frank-féle fertőzés-elméletnek („a jó viselkedés ragályos”),³²⁷ Zamagniék fordított Gresham törvényének („a jó pénz kiszorítja a rosszat”),³²⁸ de Elizabeth Leseur gondolatainak is az erény struktúráival kapcsolatban.³²⁹ Ő az „erényetikai ember a haszonmaximalizáló vállalatban.” Arra a dilemmánkra, hogy hogyan lehetnek gyengék, szétesettek a kovácsok személyiségvonásai, Martos Tamás az „aktuálisan nem jól érzem magam”, „aktuálisan beszorítva érem magam” attitűdöt nevezi meg, de szerinte a Kovács újra és újra próbálkozik, hogy valami jót találjon. Tehát a rossz személyiségvonások egy aktuális, időleges, az egyénnek nem megfelelő helyzet eredményei. Ugyanakkor az egyénnek van felelőssége, választási lehetősége, képes befolyásolni saját sorsát, mások sorsát, sőt, a struktúrát is. Az ember nem struktúrák áldozata, s bár hat rá a környezet, de van egy saját autonómiája, játéktere, mozgástere, szabadsága.

Az „Integrált” klaszter és benne a TOP15 csoport tisztán illusztrálja a hipotéziseink megvalósulását. Teljesül a Big5 személyiségvonások erőssége is, a jelenlegi munkahely ideális volta is, s az erős belső motiváció. A klaszter tagjai kisvállalati felsővezetők, átlag feletti jövedelemmel. Erényetikai egyéniségüket erőteljesen át tudják vinni a munkahelyükre. Erényetikai ember erényetikai (kis)vállalatot fog létrehozni, ezért itt inkább az egyén hatásának iránya mutatkozik meg a struktúra felé. Martos alapján, nemcsak a „jó” munkahely miatt erősek a klaszter személyiségvonásai, itt eleve pro-aktív, én-hatékony, erős személyiségekről beszélünk. Héjj Tibor szerint az ötödik klaszterben a tulajdonos és a főnök válaszolt a kérdőívre, ezek a „small is beautiful” mellett azt is mondják, hogy „mine is beautiful”, nem véletlen, hogy a főnök személyisége tükröződik a cége vonásaiban. „Mine is beautiful-

³²⁷ Frank [2004]

³²⁸ Bruni, Zamagni [2007]

³²⁹ „Minden lélek, mely magasra tör, emeli a világot.” Leseur [1918]

nak könnyű” Héjj Tibor szerint. A szakértő azt is megjegyzi, hogy az ötödik klaszter tagjainak képességük van „mi”-ben gondolkodni, sajátjuknak érzik a céget.

Tóth József az egyik emblemikus képviselője az „Integrált” klaszternek, a vele való interjú részletek illusztrálják és magyarázzák a klaszter tulajdonságait.

„A feleségem meg én vagyunk a tulajdonosok, kis vállalatnál a személyiség határozza meg a struktúrát. minél kisebb a cég annál inkább a tulajdonos ügyvezető személyiségjegyei egyben a cégnek is személyiségjegyei, minél nagyobb cég, annál inkább be kell vezetnie a tőle független irányítási rendszereket, s a cég elkezd személytelen lenni, a szabályok, a struktúrák, kezdik meghatározni. Nálunk nincsenek szabályok, leírt szabályok, struktúrák, mert azokat mi határozzuk meg”

Tóth József pro-aktív, én-hatékony ember: „saját szabályaim szerint élek [...] van belső célrendszerem, kialakult világnézetem.” A nagyvállalatban, ahol pályakezdőként dolgozott, tudott kovász lenni, kisebb változásokat elérni. A környezet neki élettér, „ami jó belőle, átveszem, ami életemet előreviszi.” Személyes adottsága, hogy a környezet nem hat rá nagyon, nem rombolja a személyiségét. Véleménye szerint inkább ő hat a környezetre, ő a meghatározó. Volt ideális elképzelése a munkahelyről, az ő cége – szerinte – ideális. Azt teszi, amit szeret, olyan lett a vállalata, ahogy elképzelte. Alkalmazottainak is jó a cége, biztonságban érzik magukat, 7,5 év az átlagos ott tartózkodási idő, van, aki 17 évig dolgozott náluk. (Ez a Wnow, a struktúra visszahatása a nem-tulajdonosra, az alkalmazottakra!)

A munkában a hitét nem explicit módon éli meg: „kommunikációban, cselekedetekben, viselkedésben érződik, hogy vallásosak vagyunk, de alapvetően emberekkel állok kapcsolatban.”

Az ÉRME Tóth Józsefhez hasonló, negyvenes éveiben járó kis-közép vállalkozások tulajdonosainak hálózata. A háló cégeinek belső motiváltságáról így vall:

„A köz-ért tevéskedés természetesen van benne a cégben, nem kell külön CSR-t megfogalmazni, nem kívülről jön, a mentalitásban van benne. Ab óvó így csinálja, természetes. Nagy cégnél kívülről meg kell mondani, hogy legyen CSR, de ez itt sokkal természetesebben valósul meg. Láthatatlan, nem plecsniért megy, értékrend. Ez a természetes.”

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 12. ábrából kiindulva a következő ábra szemlélteti ezt.

17. ábra A klaszterek elhelyezkedése a hipotézis mátrixban

Homo Reciprocans Emberi értékrend	2 <i>Erényetikai ember haszonközpontú munkahelyen</i> Kovács Elefántcsonttorony	1 <i>Erényetikai ember erényetikai munkahelyen</i> Inegrált, TOP15
	3 <i>Haszonközpontú ember haszonközpontú munkahelyen</i> Fogaskerék	4 <i>Haszonközpontú ember erényetikai munkahelyen</i> Csillóság
Homo Oeconomicus	2D	3D
	Gazdasági rend (munkahely)	

2D = kétdimenziós munkahely, 3D = háromdimenziós munkahely

Az empirikus kutatást bevezető elméleti részben idéztük a Lindgreen et al. [2009] kutatási eredményét, melyben a cikk szerzői arra a következtetésre jutnak, hogy a nagy cég gyakorol több CSR tevékenységet, súlyánál fogva. A mi eredményünk viszont – amit a Tóth Józseffel való interjú is megerősít –, hogy az erényetikai vállalat inkább kicsi, vagy: a kis vállalat inkább képes a háromdimenziós gazdálkodásra, ahol a CSR-t belső motivációból gyakorolják. A Héjj Tiborral és Tóth Józseffel való interjúk tanúsága szerint, míg a kis vállalatnál jobban lehet a folyamatokra hatni, a kultúrát megtartani, addig a felelősség és a lehetőségek nagyobbak a nagynál; a hatalom közvetlen gyakorlása nagyobb a kicsinél, a szabadság is. Értékeit jobban meg tudja valósítani az ember a kicsinél, de szellemileg lejjebb van, azaz a nagyvállalatnál többet lehet tanulni, szellemileg teljesíteni. Tóth József szerint kis cégben az emberek könnyebben lesznek boldogok.³³⁰ A nagy struktúra rugalmatlan.³³¹

Ezek a kutatási eredmények és az „Intergrált” klaszterben megfigyeltek (kis vállalati vezetők, saját cég, a „mine is beautiful” jelenség) további kutatások előtt nyitják meg a kaput. Igaz-e, hogy az erényetika inkább a kis cégeknél nyilvánul meg? Vagy: Lehet-e közép- és nagyvállalatnál, nem felsővezetőként megélni az integráltságot és a háromdimenziós gazdálkodást szélesebb körben? Vagy csak azért valósul meg az egyén és struktúra harmóniája, mert a saját magam által létrehozott struktúra olyan, ami

³³⁰ Ezt az empirikus kutatás is kimutatja.

³³¹ A kis és nagyvállalat különbségéről részletesen beszél Héjj Tibor, Tóth József is. Ld. az interjúk teljes szövegét a 10. Mellékletben.

engem boldoggá tesz? Tehát: egy „erényetikai világtrend” alapvetően a kis, családi vállalkozásokra épülne?

Hipotéziseink igazolásához hozzá tartozik a profitszemlélet témája. Elméleti részünkben a profitszemlélet az egyik fő szerepet kapta, történelmi megközelítés alapján is levezettük: a háromdimenziós gazdaság egyik fő ismérve, hogy a profitnak eszköz szerepe, szemlélete van. Empirikus kutatásunkban saját kérdésekkel mértük a profitszemléletet és (99%-on) szignifikáns eredményt az „Integrált” klaszterben kaptunk. Ennek tanúsága szerint az ideál szintjén az Integrált klaszterbeli válaszadók 99%-a tartja a profitot eszköznek (PROFideahigh 99%), de jelenlegi gazdálkodásukban is 90%-uk eszközként kezeli a profitot. (PROFnowhigh 90%).

Nem szignifikáns, de tájékoztató eredmény még, hogy az „Elefántcsonttorony” klaszter válaszadói 90%-ban tartják ideálisan eszköznek a profitot (PROFideahigh 90%) és a „Kovácsok” az ideális munkahely eszköz szintű profitszemléletére 86%-ban szavaztak, míg a jelenlegi munkahelyükön csupán 33% él meg eszköz szerepű profitot. (PROFideahigh 86%, PROFnowhigh 33%)

Elmondhatjuk tehát, hogy kutatásunk szerint hipotézisünk része – erényetikai emberi értékrend erényetikai profitszemlélettel jár együtt – igazolódik, az „Integráltak” esetében mind az ideális mind a tényleges munkahely szintjén (a háromdimenziós vállalat együtt jár az eszköz szemléletű profittal); a többiek esetében pedig az ideális munkahely szintjén.³³²

Legfontosabb változónk: az INTRme, a valódi én intrinzik (belső) motivációja. Az elméleti rész válaszai után ennek kutatásbeli viselkedésére és a kvalitatív interjúra alapozva is megválaszoljuk azt a fontos kérdést, vajon az ember alapvető hajlama az erényetikára irányul? Vagy: igaz-e, hogy az erényetikai gondolkodás – kisebb nagyobb mértékben – jelen van az emberek értékrendjében?³³³

A motivációk fontosságáról az elméleti részben is sokat értekeztünk. Bede Jarrett így írt: „a kereskedelem igazolása a kereskedő szándékában található” (Jarrett [2007], 55.) Az elméleti részben levezettük, hogy az üzlet céljának milyensége, a profit szemlélete az emberi értékrendre, a motivációs rendjére és az emberi tettek tényezőire vezethető vissza. Vizsgálódásunk szerint az elméleti részben idézett teoretikusok kimondták, hogy az „ember elsődleges hajlama a közösség, közjó felé mutatkozik meg” (Aquinoi Szent Tamás, Genovesi, Simon, Y., Taylor, C.³³⁴). Az Önmeghatározás elmélet (SDT) szerint „az intrinzik motiváció az emberben egy kibontakozott belső hajlam, veleszületett hajlam, ami akkor virágzik, ha a körülmények engedik (megjegyezzük: a

³³² A profit témáját mérő kérdésekkel csak az Integrált klaszterben kaptunk szignifikáns adatokat.

³³³ Az empirikus kutatásunkat bevezető kutatások tanúságára alapozva már vélelmeztük ezt a kijelentést.

³³⁴ S.Th. II.-II. k114, sz1, ad2.; Simon, Y. [1951], Taylor [1985], ld. I rész 3.3.1. fejezet

Kovácsok tanúsága szerint annak ellenére is.) Az ember cselekedetének meghatározója: önnön szabadsága.

A kvantitatív kutatás eredményei alátámasztják ezeket a kijelentéseket. A korrelációs mátrix tanúsága szerint a belső motiváció szabadsága megvalósul: az INTRme független a Wnow-tól és az EXTRme-től, vagyis a belső motiváció nem függ a külső környezettől és a külső (extrinzik) motivációktól. Az INTRme együtt járást mutat számos erényetikai változóval, így magas motiváltság esetén az erényetikai ember nagyobb valószínűséggel bekövetkezhet. Martos szerint minkét szerepében intrinzik motivált ember hajlamos az erényetikára. A már sokszor idézett Komlósi [2006] kutatása szerint a mintájuknak csupán 5%-a mutatott extrinzik túlsúlyt az intrinzik motivációkkal szemben. Kimondhatjuk tehát, hogy az ember legbelső énjében inkább hajlamos az erényetikára, a struktúra visszahatásának megengedésével? Utal-e mindez a természettörvény relevanciájára?

Martos Tamás kihangsúlyozta, hogy a motivációk (aspirációk) alapvetően célok, a kérdőív kérdéseire az emberek vágyaikat, belső igényeiket válaszolták meg, ahogyan élni szeretnének. Ez mélyebb, mintha konkrét cselekedeteikről vallottak volna. Ez felfogható a természettörvényre való utalásnak is, amely szerint az ember legalapvetőbb vágya, irányultsága a „jó”-ra van:

„Az SDT is ezt feltételezi, ezt mondja. Ha békén hagyják, s kedvező körülményeket teremtenek neki, gyerekkorától fogva, van társas környezete, az ember alapvetően arra indul el, nem a materializmus irányába, hanem a belső fejlődés irányába, a boldogító kapcsolatok irányába. Néha vargabetűkkel. Biológiai és pszichológiai értelemben is van az emberiségnek egy előhuzalozottsága, akár mint fajnak is, hogy ez legyen neki a jó, a fontos, hogy kapcsolatokat keressen, hogy a belső kiteljesedést keresse, hogy az egyenrangúságban és egymás tiszteletében találja meg a boldogságát, és az összes többi, ami materialista értékekben és külső értékekben keresné a boldogságot, az csak egy kompenzációs mechanizmus.”

Összegezve tehát elmondhatjuk, hogy az erényetikára való alapvető hajlam – a vágyak és célok szintjén – megvan, úgy, mint egy potenciál, egy lehetőség az emberben, ami a körülményeitől és saját szabadságától függően realizálódik.

Szintézisünk hátralevő részében a hipotéziseink két elemének viszonyáról szóló megállapításokat összegezzük (a struktúra és egyén kapcsolatáról), s kiderül, kvantitatív kutatásunk támogatja-e az elméleti részben tett megállapításainkat?

A jelenlegi munkahely és a személyiségvonások közti kölcsönhatást vizsgálva már megállapítottuk, hogy a személyiségvonásokat nemcsak az aktuális munkahely minősége befolyásolja, hanem más – általunk nem vizsgált – humán tényezők:

„Érett személyiségű ember [...] ki tudja dolgozni környezetét. Kiáll elvei mellett a tömegnyomás ellenére. Jól működő személyiség jól érzi magát a munkahelyen, környezetet teremt. Korlátozottabb személyiség a rossz munkahelyen, rossz személyiségvonásokat produkál, kevesebb erőforrást talál a személyiségében, nincs belső erő, hogy megalkossa magának a jó munkahelyet. Van, aki meg tudja teremteni a jó munkahelyet, van, aki nem. Interakció van a környezettel, egymásrautaltság. Én erő, érzelmi kapacitás, értelmi, érzelmi bázis kérdése. Egyedi, ki az erősebb a környezet vagy én. De nem vagyunk determinált gépek, a változás lehetősége ott van.”
Martos Tamás

Emlékezzünk a I.1.4.-ben elemzett Ash-féle kísérletre³³⁵ a csoportnyomással kapcsolatban, ott is az egyén jellemétől függött, ki tudott-e tartani saját becslése mellett vagy engedett-e a csoportnyomásnak.

Arra a kérdésre, hogy melyik elem a végső determináns, Martos Tamás tovább fűzi gondolatait:

„A motivációk célok. Több bennük az autonómia, segítenek kilátni az aktuális helyzetből. Távlatot adnak. [...] A környezetnek megvan a lehetősége, hogy pozitív vagy negatív irányba tolja el az ember fejlődését. De az ember képes befolyásolni saját sorsát, mások sorsát, struktúrák sorsát. Játéktér, mozgástér, autonómia mindig van. Az egyénnek a környezetben relatíve nagy a belső szabadsága, a struktúrát is az ember hozza létre, változtatja. Végső soron, amin lehet gondolkodni, a személy maga [...] végül az egyének döntenek.

Héjj Tibor meglátása rímél erre:

Az emberiség nagy része massa, amely függ a környezetétől. De: kép a munkahelyi falon mindig lehet. Be lehet vinni cserepes virágot. [...] Az embernek sokkal nagyobb hatásfoka van a környezetére, mint gondolja [...] Jóvá tehetem a környezetemet.”

Az elméleti részben Albert Bandura Szociális Kognitív Elméletére, az Ash kísérletre és a bűn és erény struktúráinak elméletére támaszkodva kimondtuk: ha változtatni akarunk, végső soron – a struktúra figyelembevétele mellett – az emberrel kell kezdeni. Tehát a végső determináns az egyén, aki állandó kölcsönhatásban áll a struktúrával. Mindezt az ember szabadságára vezettük vissza, amely szervesen hozzá tartozik, nem tudja elvenni a struktúra sem.

Ezeket a megállapításokat alátámasztják kvantitatív kutatásunk matematikai-statisztikai eredményei is. Eddigi elemzésünkéből kiderült, hogy az INTRme (a valódi én belső motivációja) a főszereplő disszertációnkban, hiszen ő testesíti meg az ember szabadságát, mutatván függetlenséget a tényleges munkahely=környezet=struktúra (Wnow) változótól és a külső motivációktól, mint pénz, siker, hírnév (EXTRme) és

³³⁵ Pataki [1980]

mutatván együtt járást a fő erényetikai változókkal. Az INTRme tehát az erényetikai ember szabadságára utal. Az ember elsőbbségére utal a klaszter elemzés azon megállapítása is, hogy a mintánk egészében a személyiségvonások munkahelyi énjé (Big5w) gyengébb volt, mint a valódi én (Big5me), ez az ember belső énjének nagyobb erejére utal. A szerepek szintjén a struktúra visszahatása mutatkozik meg. A Wnow (a szubjektíven érzékelt struktúrát reprezentáló változó) együtt járást mutat a munkahelyi szerep intrinzik motivációjával (INTRw) és a személyiségvonásokkal mindkét én-ben (Big5me és Big5w), tehát a szerepben megmutatkozó belső motiváció és a személyiségvonások nem függetlenek a környezettől. Ugyanígy hat a munkahelyi szerepben a külső motiváció (EXTRw) a belső motivációra (INTRw), amely azt mutatja, hogy a szerep szintjén a belső motiváció nem szabad. A struktúra hatására utal az erős összefüggés is a motivációk és személyiségvonások két énjé között (INTRw és INTRme valamint Big5w és Big5me között) a belső énekre erős hatással vannak a szerepbeli ének, és megfordítva.

Összegezve tehát kijelenthetjük, hogy mintánk 302 tagjának tanúsága szerint is igaz a fenti tétel, az egyén szerepe a végső soron döntő, de a struktúra hatása az emberre jelentős. Itt is megállapíthatjuk, hogy potenciális lehetőséggel állunk szemben, amellyel az ember vagy tud élni, vagy nem.

Szintézisünket a disszertáció erényetikai szemléletéből adódóan a népszerű kulcsfogalom státuszának tisztázásával zárjuk: a boldogsággal. Ez a kérdés a struktúra – egyén kérdéshez kapcsolódik, a szabadság állításához. Azért teszünk oly nagy hangsúlyt a szabadságra s vele kapcsolatban a boldogságra, mert az ember természeténél fogva a boldogságra irányul. A boldogsággal meghatározhatjuk az embert. A 15.-18. századi itáliai civil közgazdászok szerint is a köz boldogsága (közjóllét, public happiness) a gazdasági tevékenység végső célja. Ezért válik fontossá a kérdés: a valódi én boldogságát –tulajdonképpen: értelmét – el tudja-e venni a struktúra? Mi az alapvetőbb, az ember vagy a struktúra?

Elméleti részünkben a I.1.3. és 1.4. fejezetekben tárgyaljuk a boldogságok fajtáit és a szabadság kérdését. Háromféle boldogságot különböztettünk meg: a hedonikus, az eudaimonikus (dinamizmust, kiteljesedést, emberi kapcsolatokat kereső) és a Végső Célra, Értelmemre irányuló boldogságot (az utóbbi kettőt Szondy [2010] alapján „értelmemkereső élethez” kapcsolódó boldogságnak neveztük). Szondy kutatása is megerősíti, hogy az értelmemkereső élet nagyobb boldogságot ad, mint a kellemes (hedonikus) élet. Jelen kutatásunk szerint is az ötödik, erényetikai klaszterben a legmagasabb a boldogság (élettel való elégedettség) mutató (SWB) és az élet értelmességének mutatója (MLQ); és ezzel ellentétben a „Fogaskerek” és „Csillogás” klaszterben a legalacsonyabb, ahol a legmagasabb a materializmus és a hedonikus

öröm. Az erényetikához kapcsolódó boldogság tehát nálunk is erősebbnek mutatkozik a hedonizmusnál.

Mit mond róla a kvantitatív kutatásunk? A korrelációs tábla szerint a munkahelyi én személyiségvonásai (Big5w) függetlenek a boldogságtól (SWB), de a valódi én-beli személyiségvonások (Big5me) együtt járást mutatnak vele. Tehát a boldogság kapcsolatban áll a belső énnel, de független a szereptől. Hat rá a környezet: a jelenlegi munkahely (Wnow) együtt járást mutat vele (társadalometikai dimenzió, a struktúra hatása), de nem ez a végső státusz, a klaszterek tanúsága szerint. A „Kovászok” SWB mutatója, élettel való elégedettsége, boldogsága kifejezetten magas, ugyanakkor, mint tárgyaltuk, a környezetük (struktúra) nem ideális számukra. Ugyanez mondható el az „Elefántcsonttorony” tagjairól is: az MLQ (Élet értelmessége)³³⁶ változó itt kifejezetten magas értéket vesz fel, bár az ő munkahelyi környezetük sem megfelelő. Tehát a boldogságra is igaz: van egy jelentős összefüggése a környezettel, de végső soron a belső én boldogságát a környezet nem tudja elvenni. Héjj Tibor így kommentálja ezt:

„Lelki béke, belső lelki nyugalom, lehet struktúrától függetlenül, Gulágtól függetlenül is. A boldogság az emberből, a körülményekből, Istenből táplálkozik. Ezek elegye az egészséges. Ha a lelki béke megvan a rossz struktúrában, az előbb-utóbb kihat rá és jó lesz. Sugárzol, vonzol, ha van lelki békéd.”

Zárszó

Amikor belekezdünk a disszertáció elkészítésébe, kifejezett célunk volt, hogy szigorúan csak az emberi értékrend és a gazdasági rend együtt járását vizsgáljuk, nem kutatva azt a kérdést, melyik az ok és melyik az okozat. A disszertáció téziszvédésének javaslatait figyelembe véve azonban bekapcsolódott a munkába a társadalometikai dimenzió vizsgálata is, amely maga után vont a struktúra és egyén viszonyának feltárását, s a kérdés egyre izgalmasabbá vált, ahogy előre haladtunk az empirikus kutatás feldolgozásában. Óhatatlanul szemünk elé került a prioritás kérdése, s a munka végére matematikai-statisztikai és szakértői támogatást nyert az elméleti rész első fejezetének feltételezése: „a disszertáció az embert helyezi középpontjába, s annak etikai alapú vizsgálatát végzi el, mert – a disszertáció feltételezése szerint – az egész rendszer alapsejtje, akin végső soron a rendszer állapota és változása múlik, az ember és az ő értékrendje...” (I. Bevezetés). A feltételezés munkánk során támogatást talált, az ember szabadsága és így prioritása a struktúrához képest alátámasztja az „ember

³³⁶ Az élet értelmessége mutató itt rokon a boldogság mutatóval, hisz az erényetikai logika a boldogságot összekapcsolja az értelemmel (ésszel) (Emlékezzünk Arisztotelészre, Aquinói Szent Tamásra.)

központú gazdaság” logikáját, ahol az ember alany és nem eszköz a gazdaság működésében (az Egyház társadalmi tanításának egyik fő tétele ez a kijelentés, ld. II. János Pál pápa: *Laborem exercens* kezdetű enciklikáját) és képes megváltoztatni a struktúrát. Tehát, ha „más” gazdasági rendet akarunk, mindkét tényező (ember és gazdasági rend/struktúra) változtatására szükség van, de a végső alap az ember. Ahhoz is közelebb jutottunk mind az elméleti utalások, mind az empiria során, hogy milyen is ez az ember. A kvantitatív kutatásból kiderült, hogy létezik az erényetika által leírt erényes, erkölcsös, célratörő, kapcsolataiban élő „jó” ember, ahogy azt Arisztotelész és Aquinói Szent Tamás segítségével bemutattuk, sőt, ilyen az ember alap irányultsága is, ahogyan azt a természettörvény állítja, és amit a szakértői interjú is támogat. Ez az ember egy értékelvű, élhető, természetéből fakadóan az embert támogató (háromdimenziós) gazdaság megvalósítására képes, amely ugyanakkor vissza is hat az emberre, egymást erősíti a két elem.

A klaszter elemzés szerint az ötödik (Integrált) klaszter demonstrálja a legtisztábban ezt az egymásra hatást az erényetikai ember és a jelenlegi (jó) munkahely között, amelyről kiderítettük, hogy a kisvállalati felső vezetők és az általuk létrehozott szervezet boldoggá és elégedetté teszi a személyt a struktúrában. A teljes képhez további kutatásra lenne szükség: lehet-e közép és nagyvállalatnál beosztottként megélni az integráltságot, a nagyobb struktúrával való harmóniát, szélesebb körben. Hiszen a kutatás jelenlegi állása szerint úgy tűnik, mintha a kis családi vállalkozások lennének az egyedüli letéteményesei az erényetikai rendnek. A struktúrák nagyobb léptékbeli átalakításának kérdése tehát további vizsgálatra szorul. Joggal lehetünk azonban optimisták, hiszen ami a kisvállalatok szintjén működik, az talán nagyobb mértékben is megvalósítható. A „Fogaskerek” pedig igenis szenved, nem képes személy mivoltának kibontakoztatására, akár a struktúra foglyának is tekinthetjük. Ha ő maga nem is, de a teljes rendszerre hatással levő döntéshozók alighanem módosíthatnak ezen a látszólag merev struktúrán – amint láttuk, igény mindenképpen volna erre.

A háromdimenziós gazdaság alapelve az értékhierarchia és a szenttamási „jó”-k rendje volt, amelyből kiderült, hogy az „erényetikai” ember és az általa megvalósított háromdimenziós gazdasági rend legfőbb, integráns összetevője az erkölcs (erkölcsi „jó”), ill. az értékek (kiemelkedő javak, végtelen értékek). Ezeket eszközként szolgálják az anyagi javak (hasznos „jó”); s a gazdaság végső célját végső soron az emberi motivációk, és az emberi tettek tényezőinek milyensége határozzák meg. Összeér az elméleti részben és az empirikus kutatásban tárgyalt motivációk témája, s igazolást nyer az Önmeghatározás elmélet (SDT) fő fókusza: a belső (intrinzik) motiváció fontossága az emberi cselekedetekben, amely utal a természettörvényre és a szabadságra is.

A homo oeconomicus és a homo reciprocans elméletei is visszaköszönnek klaszter elemzésünkben, az erényetikai paradigmában mozgó, az objektív önérdék és a kölcsönösség által motivált emberhez az empirikus kutatás szerint is „más” gazdasági modell kapcsolódik, mint a főáramú gazdaság modellje. A „más” gazdasági modell és a hozzá kapcsolódó „más” értékrendű ember élettere a dolgozat elején bemutatott erényetikai paradigma, amelynek elterjedésén „kovászok”, „integrált” emberek és sokan mások is dolgoznak, s ami – a disszertáció és más gyakorlati példák tanúsága szerint – megoldást kínálhat sok mai gazdasági és a gazdaság területén kívül eső problémára.

Értekezésünket a 2008-ban kezdődött válság említésével kezdtük, melynek legyőzéséhez jelen munkával is szeretnénk hozzájárulni. Az erényetikai modell, amelynek bemutatására a válságtól függetlenül is szükség van, alternatíva a válság logikájához képest. Kindler József [1997] a társadalmi – politikai – gazdasági – környezeti alrendszerek integrációjának megbomlásáról beszélt, az integráció helyreállításához – szerintünk – a tényezők állapotának változtatására van szükség. Itt az emberi tényezővel kapcsolatos változtatási lehetőségeket jártuk körül. A tényt, hogy más értékrend más gazdasági renddel jár együtt, feltártuk, de annak feltárása, hogy ez milyen arányban, hol, hogyan létezik a világban, és hogyan, milyen eszközökkel lehet megvalósítani, a disszertáció továbbgondolásának feladata lesz.

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?

Az ember és a gazdasági rend együtt járásáról, azok minőségéről és a kettő viszonyáról értekeztünk. Az értekezés végére közelebb jutottunk az írás kezdetekor idézett gondolathoz, annak igazságtartalma a kifejtés során alátámasztást nyert. Valóban,

„igazságos társadalom csak az emberi személy transzcendens méltóságának tiszteletben tartása mellett valósítható meg. A társadalom végcélját az ember jelenti, akiért létrejött: 'a társadalmi rendnek és fejlődésének tehát mindig a személy javára kell irányulnia, ugyanis a dolgok rendjét kell a személyek rendjéhez szabni, nem pedig fordítva.” (Az Igazságosság és Béke Pápai Tanácsa [2007], p. 83. 132.pont)

A disszertáció alcímében feltüntetett kérdésére is válasz született. Megvizsgáltuk, 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 alapján a válasz így hangzik: lehet.

Függelék

1. Függelék – az objektív értékrendről

„Az értékmegismerésben [az ember] egyszersmind megismeri azt is, hogy az értékek mint értékek különböznek egymástól, azaz hogy létezik egy a dolgok természetéből következő eleve adott értékrend. Tudja, hogy egy csirkepaprikás, egy görögországi utazás, egy szép koncert, a pontos kötelességteljesítés, a kitartás egy adott szó mellett nem egyforma értékek, mert alapjában véve tudja, hogy melyiket kell előnyben részesítenie, ha köztük konfliktusok merülnek föl. Itt mutatkozik meg egészen világosan, hogy az erkölcsi érték nem egy dologi érték, és ezért nem egy érték a többi mellett, hanem az ember magatartásának és ezáltal magának a cselekvő személynek értékes volta, mely azáltal jön létre, hogy az illető tudatos cselekedeteiben az objektív értékrend szerint tájékozódik.” (Weissmahr, [1978], p. 82-83)

2. Függelék – a jó-ról

Teológiai érvelés:

A létezők részestülése (participáció) révén jók. Minden csak annyiban jó, amennyiben valamiféle hasonmása és részese a legfőbb jó-nak, amiből – hierarchikus rendben – kisebb mértéket képvisel (kevésbé létezik), mint a tökéletesen jó. A legtökéletesebb létező és jó az Isten. (Turay [1984], p. 125)

Metafizikus érvelés:

A metafizika három féle jó-ságot különböztet meg. A *metafizikai / transzcendentális jó-ságot* (a létező azért jó, mert van, mert a létezőség fogalmát kimeríti. Minden dolog metafizikusan jó, mert van. Tehát a lét azért jó, mert van, a vasdarab (még ha rozsdás is), azért jó, mert van. A *fizikai jó-ságot*: egy dolog annyiban jó, amennyiben megfelel saját lényegének. Tehát a rozsdás vasdarab ebből a szempontból nem jó. Rosszaságát az adja, hogy hiányzik valami a lényegéből (a rozsdától való mentesség). Végül a *morális jó-ságot*: annyiban jó egy cselekedet, amennyiben megfelel a természetes erkölcsi törvénynek (Vö. Turgonyi [2003], 99.)

3. Függelék – a jó objektivitásáról és az ember jó-ságáról

Filozófiai érvelés:

A tomista etika a jó objektivitását a finalizmus és a szabadság fogalmaival támasztja alá. Ahogy Arisztotelész is kimondja, hogy „jó az, amire minden irányul” (NE 1094a1), úgy a finalizmus is állítja, hogy minden létező a saját célja végett cselekszik. A cél úgy van benne,

immanensen, mint egy idea³³⁷ (belső racionalitás), ez vár megvalósításra. A keresztény exemplarizmus szerint immanens értelem akkor jön létre, ha ez az értelem egy másik személyes értelemtől, értelmes létezőtől származik. Ez a céltételezés lényege. Ha ez a végső értelem jó, akkor az ember természetében is benne van a jó-ság, az ember lényegénél fogva jó. Fő célja nem egyedi empirikus cél³³⁸, hanem a benne lévő idea, ami, mint látjuk, objektív jellegű, az ember metafizikai valóságából származik. Az ember által megvalósítandó jó tehát nem más, mint a természetéből származó érték megvalósulása, vagyis a természetének való megfelelés, ez adja a boldogságát, végső célját, ami egyben magával is hozza az örömet. (Rovighi [1963], p. 201-213). Ez az etika alapja is egyben. Az ember szabadsága abban áll, hogy ezt az erkölcsi normarendszert vissza is lehet utasítani. C.S. Lewis szerint az egyetlen törvény a világot mozgató alaptörvények között, amelyet meg lehet szegni, az a természetes erkölcsi törvény, pl. a gravitáció törvényével ellentétben. (Lewis, C. S. [é.n.] I./1.) Ugyanakkor Czako Gábor hozzáteszi: következmények nélkül nem lehet megszegni.

4. Függelék – a természettörvényről

A természettörvény előzményéről:

A sztoikusok szerint a világ egészét a Világlélek hatja át, az ezzel azonos „közös törvény” szabályozza a kozmikus rendet. Az emberi lélek a Világlélek része, így az emberben az értelem közvetítésével jelen van e közös törvény. Ha tehát a helyes értelmünk szerint élünk, megfelelünk a saját természetünknek és a mindenség természetének. (Diogenész Laertiosz [1983], p. 131-132)

A természettörvény hivatkozási szövege:

”minden lény valamilyen célért cselekszik, aminek jó-jellege van. Ezért a gyakorlati észben az első elv az, amely a jó fogalmán alapul, ami a következő: ’Jó az, amelyre minden törekszik.’ Tehát a törvény első parancsolata az, hogy a jót megtenni és követni, a rosszat pedig kerülni kell. Ezen alapul a természettörvény minden más parancsolata, vagyis az, hogy mindannak a megtevése, illetve mindannak a kerülése a természettörvény parancsolataihoz tartozik, amiket a gyakorlati értelem természetszerűen az ember javának ismer meg.

Mivel pedig a jónak cél-jellege van, a rossznak pedig ezzel ellentétes jellege, mindazt, amire az embernek természetszerű hajlandósága van, az ész természetszerűen jónak, következőképpen követendő cselekedetnek, ezek ellentétét pedig rossznak és kerülendőnek fogja fel. Tehát a természettörvény parancsolatainak rendje a természeti hajlamok rendjét követi. Az ember elsődleges hajlama a jóra az összes substantiákkal közös természetén alapul, ugyanis minden substantia a létének saját természete szerinti megőrzésére törekszik.” (S.Th. I-II., k.94, sz.2)

³³⁷ Gondoljunk Platón idea-tanának logikájára, vagy az arisztotelészi hülémorfizmus formájának jelentésére.

³³⁸ Úgy, mint boldogság, ami egyedi, empirikus célok beteljesülését jelenti.

Teológiai érvelés:

Lex aeterna: a keresztény tanítás szerint az Isten legalapvetőbb attribútuma, hogy Ő szeretet. „Az Isten szeretet” (1Jn 4,16, Biblia [2006], p. 1357), így a kozmosz rendjét irányító legfőbb törvény, vagyis elv a szeretet.

A természettörvény normái megfelelnek az emberi természetnek:

„Nem azért rossz a házasságtörés, mert azt az erkölcsi norma tiltja, hanem azért tiltja, mert rossz.” (Nyíri [1994], p. 68)

A természettörvény alkalmazása:

Az 1776-os Egyesült Államok Függetlenségi Nyilatkozata ebben a szellemben – ti. a természettörvény szellemében – íródott; az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatának 1948-as megfogalmazásakor Jacques Maritain javasolta a törvényt elméleti megalapozásnak, de a törvényalkotók gyakorlati konszenzusban állapodtak meg.

5. Függelék – a társas létre való hajlamról

Hardin a közlegelők tragédiája kapcsán kooperációra, a másikért való lemondásra képtelennek tartja az embert, levezeti, mi lesz, ha nem kooperál; Elinor Ostrom viszont több mint ötezer esettanulmány összegyűjtésével empirikusan bizonyítja, hogy „az emberi közösségek a legkülönbözőbb időkben és helyeken találtak megoldást a kollektív jószág tragédiájára, sokkal gyakrabban, mint gondolnánk.”³³⁹(Fukuyama [2000], p. 261)

Fukuyama a fogolydilemma és játékelmélet „irracionális” megoldására is hoz példákat, mert „az emberek eredendően társas lények” és az evolúcióbiológia alátámasztja ezt a társas hajlam létrejöttének magyarázatával is. Ui. „a kooperatív viselkedés az emberekben genetikailag megalapozott...”(I.m. p. 222)

A XVIII. századi olasz civil közgazdász, Antonio Genovesi szerint „nincs olyan ember,...aki ne érezne belső örömet, ha valami jót tesz a másik embernek, ha a másikat boldoggá teszi.” (Bruni, Zamagni [2007], p. 93) „Univerzális törvény az, hogy nem lehetünk boldogok anélkül, hogy mást boldoggá ne tegyünk.” (I.m. p. 94)

„Az önkéntes, nagylelkű, segítő magatartás testi és lelki jólétre kifejtett kedvező hatását az utóbbi időben számos kutatás igazolta.” „A várható élettartamot nagyobb mértékben növelte az, ha társas támogatást adtak a személyek, mintha társas támogatást kaptak.” (Szondy [2010], p. 146 – 147)

³³⁹ „A közösségek képesek voltak racionálisan informális és néha formális szabályokat létrehozni a kollektív jószág olyan megosztására, amely egyrészt méltányos, másrészt nem jelenti az adott kollektív jószág mértéktelen kiszípolozását.” (Fukuyama, F. [2000], 261)

6. Függelék – a jó-k analogikus rendjéről (Aquinoi Szent Tamás)

„Annyiban jó ugyanis valami, amennyiben kíváncsú és vágyóképeség változásának végpontja” [...] „Ennek megfelelően azt a kíváncsú dolgot, amely a vágyóképeség változását relatív értelemben (ti. úgy, mint eszközt a végső határpont elérésére) lezárja, hasznos jónak nevezzük. Azt pedig, amit mint végsőt kívánunk, s ami, mint egy bizonyos dolog, amelyre a vágyóképeség törekszik, teljesen lezárja a változást, erkölcsi jónak mondjuk. Az pedig, ami a vágyóképeség változását a kívánt dologban való megnyugvasként zárja le, nem más, mint a gyönyörködtető jó” [...] „Azok a sajátosan gyönyörködtető javak, amelyek egyedül az élvezet miatt kíváncsúak, noha olykor haszontalanok és erkölcsitelenek. Hasznos javaknak pedig azokat nevezzük, amik önmagukban nem hordoznak olyasmit, ami miatt kíváncsúak lennének, hanem azért kíváncsúak, mert más jó elérésének eszközei. Ilyen például a keserű orvosság bevétele. Erkölcsi javaknak pedig azokat mondjuk, amelyek önmagukban hordoznak olyasmit, ami miatt kíváncsúak” [...], „A jó ugyanis elsődlegesen az erkölcsi jóról állítható, a gyönyörködtető jóról másodlagosan, a hasznos jóról pedig harmadsorban.” S.Th. I. k.5, sz.6)

Mellékletek

1. Melléklet - A Big Five (Nagy Ötök) kérdőív

(Shafer [1999a], p. 1176) és a SOTE Magatartástudományi Intézet fordítása alapján

Kérdőívben 2.1-2.30 (valódi én) és 53.1-53.30 (munkahelyi én) tulajdonság párok

Személyiségvonás-kategóriák:

Extroverzió, Neuroticizmus, Lelkiismeretesség, Barátságosság, Nyitottság

Mennyire érzi magára jellemezőnek az alább feltüntetett jellemezőket? Kérjük, jelölje meg a megfelelő értéket a 7-es skálán!

1= TÖKÉLETESEN jellemező rám a bal oldali szó

2= TÖBBNYIRE a bal oldali szó jellemző rám

3= KICSIT INKÁBB a bal oldali szó jellemző rám

4= EGYFORMÁN jellemző rám MINDKETTŐ

5= KICSIT INKÁBB a jobb oldali szó jellemző rám

6= TÖBBNYIRE a jobb oldali szó jellemző rám

7= TÖKÉLETESEN jellemező rám a jobb oldali szó

Személyiség vonás	Tulajdonság párok	Valódi én kérdésszám	Munka- helyi én kérdés- szám
Extro	Csendes – beszédes	2.1.	53.18.
Neuro <i>r</i>	Ideges – könnyed	2.2.	53.1.
Lelkiism	Lusta – szorgalmas	2.3.	53.25.
Baráts <i>r</i>	Kedves – távolságtartó (eredeti: undok)	2.4.	53.19.
Nyitott	Ötlettelen – ötletgazdag	2.5	53.17.
Extro <i>r</i>	Társasági – tartózkodó	2.6.	53.22.
Neuro	Gondtalan – gondterhelt	2.7	53.27.
Lelkiism <i>r</i>	Alapos – nemtörődöm	2.8.	53.8.
Baráts	Bosszúálló – megbocsátó	2.9.	53.29.
Nyitott <i>r</i>	Fantáziadús – gyakorlatias	2.10.	53.10.

Extro	Introvertált – extrovertált	2.11.	53.28.
Neuro <i>r</i>	Szorongó – nyugodt	2.12.	53.23.
Lelkiism	Akaratgyenge – fegyelmezett	2.13.	53.26.
Baráts <i>r</i>	Szelíd – akaratos	2.14.	53.14.
Nyitott	Hétköznapi – művészi	2.15.	53.9.
Extro <i>r</i>	Társaságkedvelő – visszahúzó	2.16.	53.30.
Neuro	Magabiztos – aggodalmaskodó	2.17.	53.3.
Lelkiism <i>r</i>	Felelősségteljes – felelőtlen	2.18.	53.2.
Baráts	Ellenséges – alkalmazkodó	2.19.	53.4.
Nyitott <i>r</i>	Eredeti – hagyományos	2.20.	53.20
Extro	Zárkózott – barátkozó	2.21.	53.24.
Neuro <i>r</i>	Feszült – kiegyensúlyozott	2.22.	53.6.
Lelkiism	Feladó – kitartó	2.23.	53.12.
Baráts <i>r</i>	Rugalmas – makacs	2.24.	53.21.
Nyitott	Realista – filozofikus	2.25.	53.5.
Extro <i>r</i>	Közösségi – magának való	2.26.	53.13.
Neuro	Szívós – sérülékeny	2.27.	53.7.
Lelkiism <i>r</i>	Összeszedett – szétszórt	2.28.	53.11.
Baráts	Kritikus – engedelmes	2.29.	53.15.
Nyitott <i>r</i>	Kíváncsi – érdektelen	2.30.	53.16.

r = reverse (fordított) tételek

Személyiségvonásonként a tulajdonság párok:

Extro	Csendes – beszédes	2.1.	53.18.
Extro <i>r</i>	Társasági – tartózkodó	2.6.	53.22.
Extro	Introvertált – extrovertált	2.11.	53.28.
Extro <i>r</i>	Társaságkedvelő – visszahúzó	2.16.	53.30.
Extro	Zárkózott – barátkozó	2.21.	53.24.
Extro <i>r</i>	Közösségi – magának való	2.26.	53.13.
Neuro <i>r</i>	Ideges – könnyed	2.2.	53.1.
Neuro	Gondtalan – gondterhelt	2.7.	53.27.
Neuro <i>r</i>	Szorongó – nyugodt	2.12.	53.23.
Neuro	Magabiztos – aggodalmaskodó	2.17.	53.3.
Neuro <i>r</i>	Feszült – kiegyensúlyozott	2.22.	53.6.
Neuro	Szívós – sérülékeny	2.27.	53.7.

Lelkiism	Lusta – szorgalmas	2.3.	53.25.
Lelkiism <i>r</i>	Alapos – nemtörődöm	2.8.	53.8.
Lelkiism	Akaratgyenge – fegyelmezett	2.13.	53.26.
Lelkiism <i>r</i>	Felelősségteljes – felelőtlen	2.18.	53.2.
Lelkiism	Feladó – kitartó	2.23.	53.12.
Lelkiism <i>r</i>	Összeszedett – szétszóró	2.28.	53.11.
Baráts <i>r</i>	Kedves – távolságtartó (eredeti: undok)	2.4.	53.19.
Baráts	Bosszúálló – megbocsátó	2.9.	53.29.
Baráts <i>r</i>	Szelíd – akaratos	2.14.	53.14.
Baráts	Ellenséges – alkalmazkodó	2.19.	53.4.
Baráts <i>r</i>	Rugalmas – makacs	2.24.	53.21.
Baráts	Kritikus – engedékeny	2.29.	53.15.
Nyitott	Ötlettelen – ötletgazdag	2.5	53.17.
Nyitott <i>r</i>	Fantáziadús – gyakorlatias	2.10.	53.10.
Nyitott	Hétköznapi – művészi	2.15.	53.9.
Nyitott <i>r</i>	Eredeti – hagyományos	2.20.	53.20
Nyitott	Realista – filozofikus	2.25.	53.5.
Nyitott <i>r</i>	Kíváncsi – érdektelen	2.30.	53.16.

2. Melléklet - A munkahelyi szerep hitelességét (autentikusság) mérő kérdések (SWBw)

(Kennan et al [1997], p. 1383) alapján

1. Úgy tapasztalom, hogy munkahelyi énem hiteles része annak a személynek, aki vagyok.
2. Munkahelyi énem értelemmel teli és értékes számomra.
3. Szabadon választottam az életnek ezt a területét.
4. Csak azért játszom ezt a szerepet, mert ilyennek kell lennem. *r*
5. Feszültnek és nyomás alatt levőnek érzem magam életemnek ezen a területén. *r*
6. Boldog vagyok ebben a szerepben.
7. Elégedett vagyok ebben a szerepben.

3. Melléklet - Rövidített Aspirációs Index

(Martos et al. [2006], p. 188) alapján

Eredeti: 5-ös skála, jelen disszertáció: 7-es skála

Eredeti: 14 tételes, jelen disszertáció: 12 tételes, kérdőívben 3-14. kérdések

Sorszám	Sorszám a kérdőívben*	Motiváció típusa	Kategória (alskála)	Állítás CÉLOM, HOGY...
1.	3 61	extrinzik	Gazdagság	Pénzügyeim sikeresek legyenek
2.	4 62	intrinzik	Személyes növekedés	Fejlődjek és új dolgokat tanuljak
3.	5 63	extrinzik	Hírnév	Sok ember tiszteljen, csodáljon
4.	6 64	intrinzik	Társas kapcsolatok	Érezzem, hogy vannak emberek, akik szeretnek, és viszont szeretem őket
5.	7 65	extrinzik	Imázs	Mindig úgy nézzek ki, ahogyan elképzeltem
6.	8 66	intrinzik	Társadalmi elköteleződés	Munkámmal is hozzájáruljak, hogy a világ jobb legyen.
(7.)		(intrin zik)	Egészség KIMARAD!	(Elkerüljenek a betegségek)
8.	9 67	extrinzik	Gazdagság	Gazdag legyek
9.	10 68	intrinzik	Személyes növekedés	Ismerjem és elfogadjam valódi önmagam
10.	11 69	extrinzik	Hírnév	Híres legyek
11.	12 70	intrinzik	Társas kapcsolatok	Mély, tartós kapcsolataim legyenek
12.	13 71	extrinzik	Imázs	Vonzó megjelenésű embernek tartsanak

13.	14 72	intrinzik	Társadalmi elköteleződés	Segítsek másoknak jobbá tenni az életüket
(14.)		(intrin zik)	Egészség KIMARAD!	(Fizikailag egészséges életstílust folytassak)

*a baloldali szám a valódi énrre vonatkozó, a jobboldali szám a munkahelyi énrre vonatkozó kérdésszám a disszertáció kérdőívében

4. Melléklet - MLQ mérce

(Steger et al. [2006], p. 80) alapján

Martos Tamás, Konkoly Thege Barna, Robu Magda fordítása

Kérjük, hogy egy pillanatra gondolkodjon el azon, hogy mitől érzi az életét, létét fontosnak és jelentősnek. Kérjük, hogy az alábbi állításokra válaszoljon olyan pontosan és őszintén, amennyire csak lehetséges, és azt is vegye figyelembe, hogy ezek nagyon szubjektív kérdések, melyekre nincsen jó vagy rossz válasz. Kérjük, válaszoljon az alábbi skála segítségével:

1 = egyáltalán NEM igaz

2 = nagyrészt NEM igaz

3 = Valamelyest NEM igaz

4 = bizonytalan, a kettő között

5 = valamelyest igaz

6 = nagyrészt igaz

7 = tökéletesen igaz

Steger Mérce	Sorszám a kérdő- ívben	
1.	26.	Tudom, hogy mi az életem értelme.
2.		Keresek valamit, amitől értelmesnek érezhetem az életemet.
3.		Mindig azon vagyok, hogy megtaláljam életem célját.
4.	38.	Az életemnek világos célja van.
5.	48.	Pontosan tudom, hogy mi az, ami értelmessé teszi az életemet.
6.	51.	Olyan életcél találtam, amivel elégedett vagyok.

7.		Állandóan valami olyat keresek, amitől fontosnak érezhetem az életemet.
8.		Valamilyen célt vagy küldetést próbálok találni az életemnek.
9r.	30r	Az életemnek nincs világos célja.
10.		Keresem az értelmet az életemben.

r = fordított tétel

Értelem megléte: 1, 4, 5, 6 és 9r (fordított)

Értelem keresés: 2, 3, 7, 8 és 10

Jelen disszertáció kérdőívében az értelem megléte (1, 4, 5, 6 , 9r) kérdéseket használjuk fel, ezek sorszáma a mi kérdőívünkben:26, 38, 48, 51, 30r.

5. Melléklet - Saját kérdések – etikusság

Száma a kérdőívben	Állítás
24.	Az erkölcsi, etikai értékek fontosak az életemben.
27.	Szükségét érzem annak, hogy mással törődjek.
28.	A boldogsághoz vezető utakat erkölcsi, etikai normák és értékrend szabályozzák
29.	Pénzért mindent meg lehet kapni.
33.	A pénz eszköz arra, hogy a konkrét szükségleteimet kielégítő dolgokat beszerezsem vele, de nem cél.
35.	Az életben sok dolog van, ami fontosabb a pénznél.
40r.	Az tesz boldoggá, ami nekem pillanatnyilag a legjobb.
44.	A vallásos hit hozzátartozik a boldogsághoz.
45.	Minden ember egyenlő velem méltóságban, emberi mivoltában.
46.	A lelkiek hozzátartoznak az élet lényegéhez.
49.	A pénz felhalmozásának korlátokat kell szabni.
52.	Ha többet adna vissza a pénztáros, biztosan szólnék neki.

6. Melléklet - Materializmusra vonatkozó kérdések az empirikus kutatás kérdőívében

Richins-Dawson [1992] anyagelvűség skálájából, in: Kasser [2005]

10 állítás, 7 fokozatú skálán

Sorszám a disszertáció kérdőívében	Állítás
31.	Csodálom azokat az embereket, akiknek drága házuk, kocsijuk vagy ruhájuk van. <i>(siker)</i>
32.	Az élet legfontosabb sikerei közé tartozik az, hogy az ember anyagi javakra tesz szert. <i>(siker)</i>
34.	Számomra a siker jele, ha valaki sok anyagi javat birtokol. <i>(siker)</i>
36.	Szeretem, ha olyan dolgaim, vannak, amelyek lenyűgözik az embereket. <i>(siker)</i>
37.r	Nem nagyon figyelek mások anyagi dolgaira. <i>(siker)</i>
39.r	Általában csak azt veszem meg, amire szükségem van. <i>(központiság)</i>
41.r	Ami az anyagi javakat illeti, igyekszem az életemet egyszerűen berendezni. <i>(központiság)</i>
42.r	A tulajdonomban lévő dolgok nem annyira fontosak nekem. <i>(központiság)</i>
43.	Nagy élvezetet okoz nekem, ha vásárolhatok ezt-azt. <i>(központiság)</i>
47.	Szeretem a fényűzést életemben. <i>(központiság)</i>

r= fordított tételek

7. Melléklet - Jelenlegi munkahely és ideális munkahely, a szervezeti szintű gazdasági rend mérése

(Lindgreen [2009], Lin [2010], Baker [2006], Dastmalchian [1986], Gunkel [20006] alapján)

Sorszám a disszertáció kérdőívében	Forrás	Állítás a: A jelenlegi munkahelyem... b: Az ideális munkahely...
78. a.b.	Lindgreen	... belefoglalja üzleti döntéseibe a munkavállalók érdekeit.

	[2009]	
79. a.b.	Lindgreen [2009]	... a munkavállalóinak olyan fizetéseket biztosít, amelyek megfelelően és igazságosan kompenzálják őket munkájukért.
80. a.b.	Lindgreen [2009]	... befogadja a környezetvédelem szempontjait az üzleti döntéseibe.
81. a.b	Lin [2010]	... egyik ismérve, hogy jó az üzleti etikája.
82. a.b. <i>r</i>	Baker [2006]	... munkavállalói és vezetői sikerességük érdekében gyakran fel kell adják etikusságukat.
83. a.b.	Baker [2006]	... felső vezetése kétséget kizáróan tudtul adja, hogy az etikátlan viselkedést nem tolerálja.
84. a.b.	Baker [2006]	... munkavállalói büszkék arra, hogy ebben a cégben dolgoznak.
85. a.b.	Dastmalchian [1986]	... felső vezetőinek kimondott célja a versenytársak legyőzése.
86. a.b.	saját	... végső célja a minél nagyobb profit elérése.
87. a.b.	saját	... gazdálkodásában a profit eszköz, hogy elősegítse a pénzügyi fenntarthatóságot, valamint az emberi fejlődést, kiteljesedést, mint végső célt, a vállalaton belül és az érintettek között.
88. a.b.	Gunkel [2006]	... az érdekes munka lehetősége az emberek számára ugyanannyira fontos, mint a magas kereset.

r= reverse (fordított) tétel

8. Melléklet - Klaszter táblázat

változó	magyarázat	N	arány	1	2	3	4	5	TOP
		N 302	100%	72	57	34	63	76	15
			minta	fogaskerék	e.csonitor.	kovász	csillogás	integrált	integrált+
Wnow0	mostani mhely megítélése rossz	81	33%	46%	40%	54%	36%	3%*	0%
Wnow2	mostani mhely megítélése jó	82	33%	8%*	22%	17%	21%	85%	100%
Widea0	ideális mhely: alacsony elvárás	82	31%	60%	27%	7%*	33%	13%*	20%
Widea2	ideális mhely: magas elvárás	86	33%	9%*	35%	48%	31%	49%	33%
Wdiff0	mostani mhely ideális	59	25%	16%	2%*	4%*	16%	67%	100%
Wdiff2	mostani mhely nem ideális	117	49%	56%	70%	75%	57%	10%*	0%
gift1	kitöltésért ajándékot kért	83	27%	26%	39%	18%	35%	18%	20%
ERME		150	50%	15%*	91%	18%*	38%	75%	73%
KOVET		132	44%	78%	7%*	82%	49%	17%*	20%
OPTEN		20	7%	7%	2%*	0%*	13%	8%	7%
MAT0	kevésbé materialista	170	60%	34%*	83%	94%	32%*	78%	67%
MAT2	kifejezetten materialista	62	22%	39%	6%*	0%*	42%	10%*	13%
SWB0	0-6 szubjektív jóllét	52	18%	25%	22%	6%*	18%	13%	14%
SWB2	9-10 szubjektív jóllét	93	32%	25%	29%	39%	21%	46%	57%
SWBw0	alacsony mhelyi elégedettség	104	37%	55%	49%	42%	42%	6%*	7%
SWBw2	magas mhelyi elégedettség	87	31%	12%*	21%	26%	32%	60%	80%
Big5me0	valódi én személyiség gyenge	55	23%	33%	27%	32%	25%	2%*	7%
Big5me2	valódi én személyiség erős	90	37%	18%*	30%	14%*	27%	79%	93%
Big5w0	mhelyi én személyiség gyenge	123	54%	71%	71%	65%	54%	18%*	7%
Big5w2	mhelyi én személyiség erős	60	26%	11%*	14%	23%	19%	58%	80%
Big5diffLow	kevés mhelyi/valódi személyiség eltérés	98	49%	51%	47%	13%*	27%*	86%	100%
EXTRwLow	extrinsic mhelyi én gyenge	181	66%	66%	98%	100%	22%*	66%	67%
EXTRmeLow	extrinsic valódi én gyenge	107	38%	25%	83%	86%	0%*	30%	33%
INTRwLow	intrinsic mhelyi én gyenge	123	44%	97%	77%	18%*	5%*	11%*	7%
INTRmeLow	intrinsic valódi én gyenge	96	33%	79%	41%	13%*	8%*	14%*	7%
INTRdiff0	intr. én-ek harmonizálnak	116	43%	25%*	24%*	32%	69%	54%	100%
INTRdiff2	intr. én-ek szétesettek	54	20%	37%	33%	11%	8%*	7%*	0%
EXTRdiff0	extr. én-ek harmonizálnak	70	27%	36%	20%	7%*	25%	33%	27%
EXTRdiff2	extr. én-ek szétesettek	90	34%	27%	48%	55%	26%	30%	27%
HED0	kevés hedonikus öröm	163	56%	50%	60%	52%	48%	66%	67%
HED2	sok hedonikus öröm	51	17%	20%	11%	21%	28%	9%	7%
EUD0	kevés eudamonikus öröm	44	16%	30%	29%	3%*	5%*	4%*	7%
EUD2	sok eudamonikus öröm	142	50%	29%*	38%	65%	64%	63%	53%
MLQ0	az életem kevésbé értelmes	61	21%	49%	13%	6%*	21%	7%*	20%
MLQ2	az életem értelemmel teli	103	35%	6%*	49%	33%	35%	54%	40%
POS0	vállalati pozíció: alsó, max. középső	122	44%	72%	51%	42%	44%	12%*	7%
POS1	vállalati pozíció: középső felett	71	26%	17%	25%	52%	29%	21%	14%
POS2	vállalati pozíció: top	83	30%	11%*	24%	6%*	27%	68%	79%
faith0	nem vallásos	43	15%	31%	7%	6%	11%	14%	7%
faith1	magas módján vallásos	53	19%	26%	5%*	9%	36%	11%	13%
faith2	vallásos	189	66%	43%*	88%	84%	52%	75%	80%
small	mhelyi kisvállalatnál (max. 50 fő)	136	47%	24%*	48%	19%*	42%	84%	87%
middle	mhelyi közép vállalatnál (50-250 fő)	74	25%	31%	35%	19%	35%	7%*	7%
big	mhelyi nagyvállalatnál (250- fő)	81	28%	44%	17%	63%	23%	10%*	7%
klaszterezési eljárásba nem bevont változók									
VEthics0	erényetikai skála legalja	21	7%	21%	0%*	3%	3%	1%*	0%
VEthics1	erényetikai skála alsó középső	108	36%	57%	21%	13%*	47%	25%	27%
VEthics2	erényetikai skála felső középső	116	38%	17%*	48%	50%	40%	46%	47%
VEthics3	erényetikai skála teteje	58	19%	4%*	31%	33%	10%	28%	27%
SI0	jövedelem átlag alatt	60	20%	23%	24%	19%	15%	19%	13%
SI1	jövedelem átlagos	89	29%	28%	33%	16%	35%	29%	27%
SI2	jövedelem átlag felett	117	39%	42%	26%	53%	39%	39%	47%
SI3	jövedelem messze átlag felett	37	12%	7%	17%	13%	11%	14%	13%
PROFnowhigh	mostani mhelyen a profit eszköz	171	56%	41%	46%	33%	56%	90%	100%
PROFideahigh	ideális mhelyen a profit eszköz	266	88%	75%	90%	86%	90%	99%	100%
comment	szöveges megjegyzés a kérdőívhez	129	43%	35%	49%	44%	37%	50%	60%
male	férfi	185	61%	67%	61%	70%	43%*	68%	67%
AGE (years)	életkor		49,02	45,18*	52,14	49,09	46,73	52,37	53,50
N		302	100%	72	57	34	63	76	15

9. Melléklet - Mit mond a szakirodalom és mit mondunk mi?

A kutatási eredmények bemutatása és elemzése során több olyan eredményre is jutottunk, amelyek összehasonlíthatók az általunk felhasznált szakirodalom kutatási eredményeivel. Ezekkel az összehasonlításokkal szeretnénk most gazdagítani témánk szakirodalmát.

Az általunk leggyakrabban említett forrás a *Komlósi et al. [2006]*, amelynek egyik eredményét, a Big5 személyiségvonás csoportok és az Aspirációk közti együtt járást mi is igazoltuk. Míg a Komlósi et al. [2006] a különböző Big5 csoportokat hasonlította össze az intrinzik, extrinzik aspiráció-csoportokkal, s – többek között – a barátságosság és a társadalmi elköteleződés között ($0,47 \text{ } p < 0,01$) korrelációt kaptak; addig nálunk a valódi én szintjén az intrinzik motivációk (INTRme) és a Big5 összesített személyiségvonások (Big5me) közötti korreláció $0,296 \text{ } p < 0,01$ volt, a munkahelyi szerep szintjén pedig $0,334 \text{ } p < 0,01$. A két kutatás együtt megerősíti a tényt, hogy a személyiségvonások és motivációk közt mintegy közepes nagyságú kapcsolat áll fent, a szerep szintjén nagyobb.

A cikk másik, témánk szempontjából lényeges eredménye a hét aspiráció-kategórián végzett főfaktor elemzés, amely során két főfaktor adódott: 1. az intrinzik motivációk főfaktora, amely 35,66%-át magyarázza az összvarianciának, 2. az extrinzik motivációk főfaktora, amely 30,63%-ot magyaráz. Ehhez járul hozzá jelen disszertáció PCA eredménye: a „Vitruve” főfaktor (17%-os magyarázóerővel) legerősebb változója az INTRme, $r=0,757$ -es kapcsolattal a főfaktorhoz; a „Hedonism” főfaktor (16%-os magyarázóerővel) legerősebb változója pedig az EXTRme, $r=0,869$ -es értékkel. Mindkét kutatási eredmény az Aspirációk (intrinzik, extrinzik motivációk) nagy jelentőségét bizonyítja.

Furnham et al. [2009] is 202 kérdőívvel vizsgálta a személyiség és a munkahelyi motivációk, elégedettség kapcsolatát. Eredmény: a motivációk szórásának 9-15%-áért a demográfiai változók és a Big Five személyiségvonások felelnek. (I.m. 765.) A lelkiismeretesség és a neurocitás $0,24$ és $0,31$ korrelációt mutatnak a teljesítmény motivációkkal (I.m.767). Ezeket az eredményeket tehát a mi kutatásunk is alátámasztja, hasonló nagyságrendben.

Kennon et al. [1997] azt állítja, hogy mind az alacsony SCD-n (én konzisztenciája a szerepeiben), mind a magas hitelesség érzeten alapuló Big Five

mércék jelzői a pszichológiai és fizikai *jóllétnek*, „jelezve, hogy mind az én konzisztenciája, mind pszichológiai autenticitás fontos a szervezett létezéshez és egészséghez.” (I.m. p. 1380). A mi kutatásunkban a Big5diff változó (az SCD reprezentánsa nálunk) az SWBw-vel (szerepben érzett hitelesség, boldogság, elégedettség) mutat korrelációt, ami azt bizonyítja, hogy a szerepeiben konzisztens személyiség (tehát alacsony SCD=Bigdiff) és a szerepben érzett magas hitelesség együtt jár, $r=-0,257$ $p<0,01$, bár ez az együtt járás nem erős. Emlékezzünk az 1. és 2. klaszterre, ahol alacsony volt a Big5diff (Big5diffLow teljesült), de a munkahelyi hitelesség, elégedettség, boldogság mérce (SWBw) alacsony értékeket vett fel (SWBw0). Ugyanakkor az SWBw $r=0,399$ -es $p<0,01$ közepes korrelációt mutat a SWB (jóllét mércénk) felé, tehát erről az oldalról igazoljuk Kennonék állítását. Viszont a Big5diff (SCD) és SWB közti korreláció nálunk $-0,102$, nem szignifikáns.

Szondy [2010] is a boldogságot járja körül. Kutatási eredménye: „az Aktív és az értelemkereső Élet [eudaimonikus vonások – BSL] erősebben kapcsolódik az élettel való elégedettséghez, mint a Kellemes Élet” [hedonista vonás – BSL.]. (I.m. p. 28). Jelen kutatásunk alátámasztja ezt a meglátást: az élet értelmessége (MLQ) eudaimonikus változó $r=0,204$ $p<0,05$ kapcsolatban van az SWB-vel, míg a hedonizmus (HED) nem korrelál vele ($-0,078$, nem szignifikáns). A INTR mutatók, amelyek az aktív, értelemkereső élet megvalósítói, korrelálnak az élet értelmessége (egyfajta boldogság) mutatóval (MLQ) (INTRw: $0,283$ és INTRme: $0,285$ $p<0,01$), de a hedonizmus független tőle ($-0,118$ nem szignifikáns)

Konkoly Thege, Martos [2006] eredményeit is ez az adat, az intrinzik mutatók és az élet értelmessége közötti $0,283$ és $0,285$ – ös kapcsolat támogatja meg. Ők ezt írják: „az intrinzik célok dominanciájával az életben átélt értelmesség magasabb szintje kell, hogy együtt járjon.” (I.m. 162.) A Pázmány Péter Katolikus Egyetemen végzett kutatásuk eredménye szerint a PIL (Purpose in Life, ami szintén eudaimonikus értelem-mutató) értékek az Aspirációs Index magyar változatának mutatóival közepes ($r=0,44$ és $r=0,34$) erősségű kapcsolatban álltak. (I.m. p. 162-163.) A PIL tehát erősebb kapcsolatot mutat az intrinzik célokkal, mint az MLQ.³⁴⁰

Kasser [2005] állításait széles körűen alátámasztja kutatásunk, vö. a Kutatási eredmények részben. Egy beszédes adat álljon itt: „az anyagelvű értékek a jelek szerint nem hoznak boldogságot és jóllétet, inkább szorongáshoz, csökkent életkedvhez (vitalitáshoz), kevesebb kellemes érzéshez és az élettel szemben érzett kisebb megelégedettséghez vezetnek.” (I.m. p. 50). Kutatásunk így támasztja alá Tim Kasser

³⁴⁰ Amelynek mi csak az értelem megléte tételeit használtuk jelen kutatásunkban. Az értelemkeresés tételeket kihagytuk.

állítást: A MAT és SWB közti kapcsolat: $r = -0,182$ $p < 0,05$, tehát a mi mintánk tapasztalata is hasonló tendenciát mutat. Kasser, Belk, Dawson mellett még *Komlósiék* [2005], [2006] is mértek adatokat a materializmussal kapcsolatban: megállapították az anyagiasság és extrinzik célok pozitív összefüggését, és ezek negatív összefüggését a boldogsággal. Nálunk ez így néz ki: MAT és EXTRme közti $r = 0,579$ MAT és EXTRw közti $r = 0,493$, mindkettő meglehetősen erős kapcsolat, $p < 0,01$ -en. Az extrinzik célok és a boldogság közti kapcsolat nálunk is negatív: EXTRme és SWB: $-0,291$ és EXTRw és SWB. $-0,290$ mindkettő 99%-on szignifikáns adat.

A továbbiakban a gazdasági rend témakörében keresünk egyezéseket a szakirodalommal.

Tremblay et al. [2009] szerint az „önmeghatározás típusú motivációk” (nálunk: INTR változók) pozitívan korreláltak a szervezeti elköteleződéssel, a munkával való megelégedettséggel, a szervezeti támogatással (Nálunk ezek a Wnow változóban vannak benne), s az extrinzik típusú motivációk (nálunk EXTR változók) alacsony korrelációt mutattak ugyanezekkel a változókkal. Kutatási eredményeink így támasztják ezt alá: az INTRw és Wnow közti $r = 0,244$ $p < 0,01$.

EXTRw / EXTRme és Wnow között a mi kutatásunk korrelációs táblája szerint nincs szignifikáns kapcsolat ($-0,001$ és $-0,020$) ami nem támogatja Tremblay et al. eredményét. Tremblay szerint a katonai szervezetben a tagok magasabb extrinzik motivációkat mutattak, mint a civil szervezetben, amit ők az eltérő munkahelyi körülményeknek, szervezeti kultúrának tulajdonítanak. (I.m. 223) Tehát az ő esetükben az extrinzik változóknak korrelációs kapcsolatban kellene lenniük a jelenlegi munkahely változóival. (Gyanítható, hogy a nálunk a Wnow és Widea változók tartalma (a 78a-88b. kérdések) befolyásolhatja a kapcsolatot. Mindenesetre a nálunk tapasztalt függetlenség újabb kutatásokra ad alkalmat.

A *Baker et al. [2006]* arra szolgáltat adatot, hogy egy cég etikai értékei szignifikánsan befolyásolják az egyéni viselkedést, bár nem mindig direkt módon. „Minél nagyobb valaki céges elköteleződése, annál jobb az etikai viselkedése” (I.m. 852.) Tehát, a szervezet, mint külön entitás visszahat a benne lévő egyénekre. Ezeket az állításokat mi is megfogalmaztuk a klaszterek, főleg az 5. és a 3. klaszter elemzésekor. Matematikailag a következő korrelációs kapcsolatok támasztják alá ezt a gondolatot: a Wnow és INTRw közötti már ismert $0,244$ -es szignifikáns kapcsolat, a már jól ismert Big5 (személyiségvonás) változók és Wnow közti közepesen erős kapcsolat, s még egy: a VEthics és Widea közti kapcsolat, ami azt jelenti, hogy ha az embernek vannak az ideális (etikus, értékvezérelt) munkahelyről elképzelései, az erős kapcsolatot mutat az ember személyes erkölcsi elköteleződésével is. (Widea és Vethics közti kapcsolat: $0,507$. $p < 0,01$)

A Lindgreen [2009] kutatási eredménye, hogy a nagyobb méretű vállalatok több CSR-t gyakorolnak, mint kisebb társaik. (Im. p. 911, p. 913, p. 916). Feltettük a logikai kérdést: „ha a nagyobb vállalat több CSR-t gyakorol, s hipotézisünk szerint az erényetikai vállalat több valódi CSR-t gyakorol, mint nem erényetikai társai, akkor az erényetikai vállalat a nagy vállalatok között található?” (II. rész, 1.1 fejezet) Kutatásunk eredményéül ennek éppen az ellenkezőjét kaptuk, a sokdimenziós skálázás térképen is megmutatta, hogy az értelmességet és integrációt jelentő változók, amelyek között a CSR-t magába foglaló Widea, ideális munkahely is megtalálható, a kis vállalatok környezetében foglalnak helyet. A nagyvállalatok a klaszter elemzés szerint a nem ideálisnak tartott jelenlegi munkahelyek között voltak megemlítve. A két kutatási eredmény eltérése valószínűleg egyrészt az eltérő gazdasági kultúrának és céges kultúrának (USA és Magyarország) köszönhető, másrészt a kis és nagyvállalatok eltérő felfogásának és gyakorlatának a CSR-ről. A téma további kutatásokat indukálhat.

Végül a hit (faith) változóról ejtünk néhány szót, mivel a mintánk 66%-a gyakorló vallásosnak vallotta magát, s a Kopp, Kovács [2006] kutatások releváns adatokat szolgáltatnak a mi kutatásunk eredményeihez. Mivel a faith változó nem folytonos változó kutatásunkban, ezért nem a korrelációs táblában, hanem a MDS térképen figyeljük meg kapcsolatait. A faith2 az extrinsic low - intrinsic high koordináta negyedben helyezkedik el, ugyanott, ahol az intrinzik mutatók (INTR) és az értelmesség mérce (MLQ). Koppék Hungarostudy kutatásai szerint a hit ezekkel a mutatókkal összefüggésben van (kooperativitás, társas támogatás, megküzdés, egységes világnépköherencia, társadalmi tőke (I.m. p. 159-164), ami az intrinzik céloknak is tartalma, tehát a mi eredményünk nem áll ellentmondásban a Hungarostudy-k eredményeivel.

A mi MDS eredményeink szerint – az intrinzik és MLQ változókhoz képest még közelebb – a faith2 változó szoros környezetében található az ideális munkahely, a materializmus és hedonizmus hiánya, s az ÉRME. A faith2 és Widea2 változók közelsége azt fejezi ki, hogy az ideális munkahely – ahogyan mi meghatároztuk a CSR-ral és a vállalati etikával – nincs messze a spirituális értékektől, viszont messze van az anyagiasságtól és a hedonista elvektől (MAT0, HED0).

A klaszterekben a vallásosság együtt jár az erényetikuság jellemzőinek kibontakozásával (Kovácsok, Integráltak, TOP15), s a 2. klaszterben, ahol nagy a vallásosak aránya, az értelem irányát jelenti. Ebben a kutatásban tehát nem fedezhető fel kapcsolata a depressziós és szorongásos tünetegyüttesekkel. (I.m p. 159)

10. Melléklet - Szakértői interjúk

Dr. Martos Tamás pszichológus, egyetemi docens

Munkahelye: Mentálhigiéné Intézet, Semmelweis Egyetem.

Szakterülete: személyiség és egészség pszichológia, humán motivációk pszichológiai kutatása.

B.S.L.: Jelenlegi munkahely, mint külső környezet, hogyan viszonyul hozzá a Big5 és az aspirációk? Ahol rossz a munkahely, rosszak a személyiségvonások. Valóban ilyen erős-e az összefüggés a két jelenség között?

M.T.: Van egy figyelmeztetés, hogy a korrelációt óvatosan kell kezelni. Hogy mi okoz mit, nem lehet megmondani, mi a valóságos összefüggés. Érett személyiség nagyobb én-erővel, hatékonysággal képes megteremteni azokat a viszonyokat, amelyek között jól érzi magát. Érett személyiség megcsinálja magát, feltételeit megcsinálja, munkafeltételeket is, ahol jól érzi magát. Jó személyiségű emberek a személyiségük erejénél fogva kidolgozzák a környezetet, munkastílust, ahol jól érzik magukat. Érett személyiség: értéke van a személyiségvonásnak, pl. a nem együttműködés is jó lehet. Kiáll az elvei mellett a tömegnyomás ellenére, nem együttműködő. Ellenszegül a többség akaratának, konformizmusnak, nem együttműködő, mégis etikus lehet. Jól működő személyiség jól érzi magát a munkahelyen, mert kidolgozza magának. Úgy választ, hogy környezetet teremt, ahol jól érzi magát. Rossz munkahely – rossz személyiség: akinek korlátozottabb a személyisége, kevesebb erőforrást talál a személyiségében, az korlátozottabb abban, hogy munkahelyet találjon. Ahogy esik, úgy puffan, nincs belső erő, hogy megcsinálja magának a jó munkahelyet. Van, aki meg tudja teremteni a jó munkahelyet, van aki nem. Korlátozottabb ebből a szempontból.

B.S.L.: A környezet mennyire határozza meg a személyiséget? Mennyire tudok kitörni?

M.T.: Interakció van a környezettel. A Lidl pénztáros eleve úgy megy oda, hogy nem hisz magáról többet, képességei sem alkalmasak másra. Személyiségének része, hogy ő eleve a Lidl pénztárosságra tartja magát alkalmasnak, lehet hogy frusztrált ebben, de erre lövi be magát. Belső becslés, mit bír érzelmi, kognitív kapacitásunk. Van aki a tapasztalata nyomán tudja, hogy ez az, ami nekem elérhető.

Ha én-erő, érzelmi kapacitás van, akár 40 évesen is tanulni kezdhettek. Fel lehet kapaszkodni. Kell az értelmi, érzelmi bázis.

B.S.L.: Mi az erősebb, a környezet, vagy én?

M.T.: Nincs egyértelmű válasz, sokszor egyedi. Van párbeszéd. Az egyénnek van ereje, ami a genetika, neveltetés, inspirációk, sok tényező. Belső lendület is van. Párbeszéd van a környezettel. A kérdés, milyen környezetet keres, teremt magának. Nincs kényszer, választás van. A környezet nyomást helyez rám, alakít engem, én őt, oda-vissza alakítás van.

B.S.L.: A személyiség adottságai erősebbek?

M.T.: nem tudom beosztani, mi az erősebb. Az biztos, hogy van egy egymásra utaltság. Egymásba feszülnek. Ha nagy a környezeti feszültség, változtat. Elvileg tud. A személyiségtől függ. Nem vagyunk mechanikus, determinált gépek. A változás lehetősége ott van. Párbeszéd van.. A doktoriban felsorolt tényezők csak kis szeletkéi a személyiségnek

B.S.L.: Az első klaszterben nem volt jó sem a Big5, sem az aspirációk. De a Kovász klaszterben van belső motiváció, bár rossz a munkahely.

M.T.: Ezek a személyek oly módon alakítják a környezetet, hogy vannak missziós tudattal, küldetéstudattal rendelkező személyek, akik így építik fel maguk számára az életüket, hogy egyrészt keresnek maguknak helyzeteket, ahol levizsgáznak, helyben megpróbálnak érték alapon működni, vagy bennük van, hogy belső lendülettel állnak hozzá. Kis kovász megkeleszti a tésztát. Tönkremennek-e ebben, sikerül-e helyi változást elérni, vagy csak a frusztráció lesz, nem látszik. Esélyük: sikerül mikrokörnyezetet átalakítani, humanizálni, de ha a nagy rendszernek nekimennek, felörlődhetnek benne. Túl kicsi pontok. De a belső kapacitásukat tudják arra használni, hogy meglágyítják az életet.

B.S.L.: Hogy lehet, hogy gyenge a személyiségvonásuk a kovászoknak? Szétesettséget mutattak.

M.T.: árnyalja a képet, beszorítva érzi magát aktuálisan. Nem megfelelés a munka, a környezet és maga között, de túlkompenzálhatja. Tudja afelé vinni, hogy motiváltan a saját környezetébenben megtegyen valamit. Ugyan nem jó, amibe kerültem, nem is érzem aktuálisan magam jól benne, kiteljesedve, de megvan bennem a kapacitás, hogy tegyek valamit a magam érdekében. Van ideál, azt jelenti, nem törődik bele a helyzetébe. Újrapróbálkozik, hogy valami jót találjon.

B.S.L.: A 2006-os kutatásukban az az eredmény jött ki, hogy az extrinzik motivációk túlsúlya csak 5%-nyi mintában volt megtalálható. Jelenti-e ez azt, hogy az emberek inkább erényetikára hajlamosak?

M.T.: Célok ezek. Ha konkrét cselekedet, időráfordítás lenne a kérdésekben megkérdezve, más lenne. Így az emberek önmagukról vallanak, vágynak rá, szeretnék így élni, hogy ez legyen a fontos számukra, lehet, hogy közben megélik annak a frusztrációját, hogy nem lehet vagy nehéz, szeretném a kapcsolataimat, magamat

fejleszteni, de közben robotolni kell, hogy megéljek; de ettől még a belső igénye tükröződhet ebben a kérdőívben.

B.S.L.: Ezt a természettörvényre való utalásnak is felfoghatom? Hogy az ember legalapvetőbb irányultsága a jóra van ?

M.T.: : SDT is ezt feltételezi, ezt mondja, ha békén hagyják, s kedvező körülményeket teremtenek neki, gyerekkorától fogva, van társas környezete, az ember alapvetően arra indul el, nem a materializmus irányába, hanem a belső fejlődés irányába, a boldogító kapcsolatok irányába. Néha vargabetűkkel. Biológiai és pszichológiai értelemben is van az emberiségnek egy előhuzalozottsága, akár mint fajnak is, hogy ez legyen neki a jó, a fontos, hogy kapcsolatokat keressen, hogy a belső kiteljesedést keresse, hogy ezekben, s az egyenrangúságban és egymás tiszteletében találja meg a boldogságát. Az összes többi, ami materialista értékekben és külső értékekben keresné a boldogságot, az csak egy kompenzációs mechanizmus. A SDT nem mondja, mihez köthető a megbomlottság, de van egy ilyen mechanizmus, hogy külsődleges körökön keresse a kielégülést, jó érzéseket, s ne ott, ahol valójában meg lehet találni.

B.S.L.: A csillogó klaszter is ide köthető? Az intrinzik és extrinzik motivációk együtt?

M.T.: Itt van egy nagy hasadtság. Kétfelé húz a személyeknél, akik egyszerre akarnak mindent. A tapasztalataik arra viszik őket, hogy egyszerre tartsanak fenn egy látszatot, egy külsődlegesebb működést, és közben ne tudjanak elszakadni ettől akkor sem, ha látják a másik fontosságát.

B.S.L.: Őszinte lehet a belső motiváció?

MT. Őszintén megélhetik a hasítást. Vannak olyan személyiségek, ahol egyszerre vannak jelen ellentétes tendenciák, szélső esetben vannak disszociált személyiségek, akik különbözőképpen működnek. Ez nem ezekre az emberekre vonatkozik, de vannak ilyenek, akik az idő egy részében *a* fajta személyiséggel működnek teljesen, s aztán az idő másik felében átcsap egy *b* személyiségbe. Ezek nagyon éles váltásban vannak jelen, furcsa módon.

B.S.L.: Tehát a csillogóknak van belső vágyuk, hogy társas kapcsolatokban éljenek, de a korszellem azt kívánja tőle, hogy materialista legyen.

M.T.: Nem tud másképp élni. Olyan fajta működést tudok e mögé elképzelni, ahol van egy feszültsége a személyiségnek. Korszellem, neveltetés, helyzeti nyomások, alapvetően dinamikus személyiség, van benne egy olyan, hogy kapcsolataim legyenek, sokat kell teljesítenem, lerakni az asztalra. Elvárásnak megfelelni. Van ilyen ismerősöm, aki így él. Nagyon sok pénzt kell letenni az asztalra ahhoz, hogy jól érezhessem magam. Teljesítenem kell ahhoz, hogy elmondhassam, hogy kapcsolataim lehessenek, a kapcsolataimmal foglalkozzak. Ha megtettem mindezt, akkor foglalkozhatok azzal, ami nekem fontos. Nagy energiákkal teszi bele magát a munkájába is: majd ha ez, majd

akkor az is lesz. Majd ha teljesítettem az ilyen és ilyen külső elvárásokat, akkor majd megérdemlem, hogy törődjek az igazán fontossal is. Az extrinzik is és az intrinzik is őszinte. Mind a kettő őszinte.

B.S.L.: A környezet mennyire befolyásolja a személyiségvonásokat, mivel zárjuk?

M.T.: Interakció. A SDT jól leírja, milyen fajta környezeti ingerek, minőségek fontosak ahhoz, hogy egy belső fejlődés elindulhasson. Kiáll a SDT amellett, hogy a környezetnek fontos szerepe van. Hogy mi történik a személyiségben, ha a környezet támogatja az egyén autonómiáját. Választási lehetőséget ad, nem nyomasztó módon kéri számon a felelősséget, hanem a felhatalmazás irányába megy, kompetenciát támogat, személyes kapcsolatot támogat. Pl. munka- vagy családi környezet, társas környezet; ha ezek a feltételek megvannak, akkor várható az, hogy az egyén elkezd tudni kihozni magából azt a belső potenciált, ami egyébként a személyiségében van. Az egyén is felelős, ő is választ magának környezetet. Ha elnyomó a környezet, elmegyek, keresek egy másik környezetet, a környezetnek megvan a lehetősége, hogy pozitív vagy negatív irányba tolja el az egyén fejlődését.

B.S.L.: Ha azt nézzük, hogy a végső soron az egyén-e a meghatározó, vagy a környezet, mit mondunk? Az én válaszom: az egyén. A szabadság miatt.

M.T.: A környezet is egyénekből áll. Végső soron, amin lehet gondolkodni, a személy maga. A társas környezet x, y, z -ből áll. Személyek döntéseket hoznak, tesznek, a leírás szintje az érdekes. Van annak egy önálló érvényessége, ha nem az egyén szintjén nézzük a dolgokat, hanem azt nézzük, hogyha az egyének elkezdenek összekapcsolódni, mi történik: az történik, hogy csoport szinten, közösségi szinten, a rendszerben mi történik? Mást lehet látni, mint az egyéni szinten. Végül az egyének döntenek, erős határ van a rendszer és az egyén közt, az egyén summa mozgásai összesítődnek, valójában az egyéni szinten dől el sok minden.

B.S.L.: A pszichológiában, szociológiában, szervezetelméletekben több irányzat van, az egyik a csoport, struktúra végső meghatározó erejét hangsúlyozza, pl. Luhman, a másik az egyénét pl. Bandura, ott van a bűn és erény struktúrái, amelyek az egyén végső felelősségét mondja ki.

M.T.: A bűn struktúráiban ott az egyén. Nem abban gondolkodom, ki a meghatározóbb, hanem valójában nekem nem ez a kérdés, személyként se meg pszichológusként se, hanem hogy van-e felelőssége, választási lehetősége az egyénnek, képes-e kicsit is befolyásolni saját sorsát, mások sorsát, struktúrákat, erre azt mondom pszichológusként, hogy van. Kicsi v nagy, gondolkodhatunk, de nem mondhatom hogy struktúrák áldozata vagyok, a környezet hatása alatt állok, van esélye, hogy valami változást hozzak létre. Miközben tudom, hogy hat rám a környezet, ez a beszélgetés, sok minden hat rám, de mégis van egy saját autonómiám. Hogy mekkora, az kérdés, a helyzettől függ, de

valamennyi játéktér, szabadság, mozgástér van, mindig van. Szélsőséges beszámolók koncentrációs táborokról, a Gulágon át, mindenfajtaig. Az egyénnek a környezetben relatíve nagy a belső szabadsága, hogy sokféle módon reagáljon a környezetre.

B.S.L.: Tehát, ha a hipotézisemet igazolom, kettős feladatom van: a struktúrák szintjén és az egyéni értékrend szintjén is kell változtatni .

M.T.: Igen. És ráadásul a struktúrát is egyének változtatják. Ki hozza létre a struktúrát, nem más, mint az ember. A struktúrát az ÉRMÉs vállalkozó is változtatja, aki létrehoz egy olyan céget, ahol élhető módon lehet dolgozni. Ha létre tud ilyet hozni.

B.S.L.: A valódi én boldogságát elronthatja-e a szerephatás, a külső környezet? Az intinznik motivációt függetlennek mértük a tényleges munkahelytől!

M.T.: Meg lehet nehezíteni az emberek működését. Sokat lehet tenni azért hogy az ember rosszul érezze magát. Nem bevonni, elvenni a motivációját. De mindig van egy játéktér, hogy ez nem kötelező. Nem kérdezhetem, hogy miért nem érzed magad jól, annak ellenére hogy mindent elkövetek azért, hogy rosszul érezd magad, hisz megvan a szabadságod. Nem tehetem felelőssé a jóllétért, rosszullétért, de azért mégis csak ott egy játéktér, hogy kiálljak, és azt mondjam, nem hagyom, hogy befolyásoljon. Elrontja a kedvem, de nem teljesen, lehet hogy a frusztrációt arra használom, hogy elkezdjem a struktúrát változtatni, kiállok magamért, publikálok, mozgalmat kezdek. A személyiség nem egy dimenziós, hogy ha jól elrontják a kedvemet, rossz leszek.

B.S.L.: Ha az ember boldogságát az Istenhit adja, azt elvenni nem lehet.

M.T.: Vannak egyéb erőforrások. Ha egy dimenziós vagyok, arra beállva, hogy a munkámban sikeres vagyok, akkor minden ilyen irányú frusztráció próba. De hogyha máshonnan tudom forrasoztatni a belső megelégedettségemet, akkor van kapaszkodó. Aktuálisan érhetnek frusztrációk, de ez inspirálhat arra, hogy valamit változtassak. Másképp csináljak valamit, másképp álljak hozzá. Van egy másik forrásom, ami táplálja és vagy kompenzálja a problémákat. Frusztráló tapasztalat, nyomasztó munkahelyi hatás sokféleképpen mehet tovább. Változatosság lehet abban, ki mire használja ezt. Menyire megy benne tönkre, depressziós lesz, maga alá zuhan, de lehet hogy a magas stressz a megoldás felé hajt., az átalakítás erejét hozza elő valakiből. Hogy egy környezeti hatás aktuálisan rombolja, vagy nehezíti a működést, az egyénnek megvan egy csomó lehetősége, hogy milyen irányban induljon el. Saját kapacitásából, történetéből, szövetségesek találása, stb.

B.S.L.: A kutatásunkban a Big5 terminológia az erős ill. gyenge személyiségvobások; de igazából normális személyiségvonás lehet az is, ha valaki csendes, introvertált.

M.T.: A Big 5 nem semleges a két vége felé, társadalmi, közmegegyezés, hogy jobban szeretjük az inkább extrovertált, érzelmileg stabil, együttműködő, nyitott embereket, ezeket jobban szeretjük, mint a zárt, mogorva, instabil, lelkiismeretlen személyeket. A

két vége nem ugyanolyan! Biztos, hogy a nagyon lelkiismeretes is nyomasztóan pedáns illetve a nagyon együttműködő konformista, behódoló lehet; a nagyon nyitott felrúg minden közmegegyezést, a szélsőségesen extrovertált – bármi jó neki, de a szélsőségek kevesen vannak, középtájon van a legtöbb ember. Itt minden személyiségvonásnak megvan a maga értéke. Közmegegyezés szerint a relatíve magasabb értékek több kapacitást jelentenek a társas működésben. A kicsit extrovertáltabb, lelkiismeretesebb, együttműködőbb a jó társas működés szempontjából jobb.

B.S.L.: ha a munkahelyi hitelesség, elégedettség, boldogság alacsony, a Big5 értékek alacsonyak, akkor nem integrált.

M.T.: Ühüm. Legalábbis a munkája szempontjából nehéz neki, hogy integráltan működjön. Itt a munkához való viszonyban értelmezzük az integrációt. Hogy egyébként mennyire fog integráltan működni, nem tudjuk

BSL: Az ilyen ember ennyire függ a jelenlegi munkahelyétől, valóban a munkahelyi környezet ennyire tönkre tudja tenni a személyiségvonásokat?

MT: A szélsőséges kifejezést, hogy tönkretenni, kerülném, de be tudja korlátozni a lehetőségeket. Van olyan munkahely, amely szűkíti a valódi én kifejeződését, konfliktusok feszültségek vannak.

BSL: A munkahely az aspirációkat nem tudja annyira lerontani? Nagyobb szabadság van, erősebbek a motivációk?

MT: Ezek célok, kívül az aktuális valóságon, több bennük az autonómia. Most épp rossz, de a távlati célokat nem kell elfelejtem. A célok, aspirációk segítenek kilátni az aktuális helyzetből. Nyomorúságból. A célok kinyitják az ablakot. Távlatot adnak Más perspektívába helyezik a dolgokat. Most ugyan rossz, de majd nem lesz rossz. Le lehet élni egy életet így. Van kifelé mutató a helyzetből.

Héjj Tibor menedzsment szakértő

Héjj Tibor a Proaktive Management Consulting tanácsadó cég ügyvezető tulajdonosa, számos társadalmi, gazdasági és civil funkció, nemzetközi díj, kitüntetés tulajdonosa.³⁴¹

³⁴¹ Az Ír Kereskedelmi Kamara elnökhelyettese, a Svájci Magyar Kamara és Amerikai Kereskedelmi Kamara tagja, a Brit Kereskedelmi Kamara Szent György díjának tulajdonosa 2013-ban, keresztény üzletemberi hálózatok tagja (KEVE, ÉRME, KÉRME, Széll Kálmán Klub tagja, Focolare – Közösségi Gazdaság vezetője), civil és egyéb szervezetek alapítója, kuratóriumi tagja, for profit és non profit cégek tulajdonosa.

Az empirikus kutatás eredményeit és néhány kutatási kérdést jártunk körül két órás beszélgetésünkben. Első témánk az ember és a struktúra viszonya volt.

H.T.: A cégekultúra, a céges értékrend és az emberi értékrend egymásra hatnak. A kérdés olyan, mintha azt kérdeznénk, lehet-e a börtönben is az ember önmegvalósító, vagy: megállhat-e a Maslow-i piramis a tetején? Ha az ember kellően fel van vértézve, akkor tudja, mit akar, törekszik szűkíteni a szakadékot aközött amit tapasztal és amit el akar érni. Aki nincs felvértézve, az sodródik. kiég, negatív spirálba kerül emberileg is, szakmailag is.

B.S.L.: Mit jelent a felvértézés?

H.T.: Egyrészt egy intellektuális, higiéniai faktor, ha nagyon buta vagy, hiába vagy jólelkű, bedarál a struktúra, kell a műveltség, amihez nem pénz kell, hanem akarat. A buta ember manipulálható. Másrészt egy értékrendi faktor, ami a hívő nem hívő ill. a másik ember felé magamból kilépni tudás kérdéséből fakad. Boldogság keresés, ami a másik felé nyitásból ered. Vagy ez, vagy a primitív, hedonisztikus „ide pottyantam” boldogság. Az eudaimonikus boldogságkeresés és a hit korrelál. A nem kellően intellektuális és a másakra nem nyitott ember egy negatív spirálba kerül: magár koncentrálni, az extrinzik faktorok számítanak csak, pénz és én, én és én, hedonizmus, agymosás, szellemi leépülés, igénytelenség, atomizáltság, manipulálhatóság. Nem bízunk senkiben, a másik ellenség, akire lő. Manipulálható, bedarálja a struktúra. Nehezen mozgatható közösségi célokra, közmunkára, civil mozgalomra. A mai világ ennek a típusnak jó táptalajt ad.

B.S.L.: Ez a mi első klaszterünk, a fogaskerék.

H.T.: Igen, ez az ember egy fogaskerék rendszerben él, a negatív spirálban. Ezek az emberek bizonyos iparágakban, üzletágakban, munkakörökben szükségesek, praktikusak. Vezetők keresik őket. Nem ők a hajléktalanok, de akár ide is kisodródhatnak. Inkább ők a panellakók.

B.S.L.: Hogyan lehet kilépni ebből?

H.T.: Az intellektuális szint szükséges de nem elégséges feltétel. Itt müncheni báróként, magányosan húzom ki magam a csávából, magamtól függök, bepöröghetek. A másik szint, ahol ki lehet lépni: a másik ember felé mozdulás. A falusi parasztasszony boldog, mert közösségbe tartozik, az emberek pótolják az intellektuális hiányokat. Kilép önmagából, segít, megoszt. Nem önmagával foglalkozik.

B.S.L.: A kutatási eredmények azt mutatták, hogy ahol rossznak mondták a munkahelyüket, ott gyengék voltak a személyiségvonások is. Van-e összefüggés?

H.T.: Van. Az emberiség nagy része massa, aki függ a környezetétől. Egyszer Jézusra szavaz, majd meg Barabásra. Alkalmazkodik a környezetéhez. A környezettől nagyon függ az ember. S attól is, mennyi befolyásom van a környezetemre, mennyi terem van

rá. De kép a falon mindig lehet. Cserepes virágot is mindig bevihetek a munkahelyemre, a kávészünetben sokmindenkivel lehet beszélgetni. Az embernek sokkal nagyobb határfoka van a környezetére, mint gondolja. A klasszikus az, ha akkor lépek, amikor mindenki. A Focoláre azt mondja: Te lépj elsőnek! Kell hozzá energia. Ezt adja a közösség. A pozitív eredmény is feltölt. De persze lehetek csavar is.

B.S.L.: Beszéljünk a harmadik, Kovász klaszterről. Erősek a belső motivációi, boldog, bár nagyvállalatban van, ami „rossz” neki, s gyengék a személyiségvonásai.

H.T.: Ha a kovász jó multiba kerülne, a személyiségvonásai is javulnának, a jó környezet feljavítaná. Kétféle kovász lehet: az egyik nem annyira hős, hogy folyamatosan szembe tudjon menni az árral, lehet vasárnapi keresztény, de a cégnél nem mondja. Hétfőn főnök, felveszi az edény alakját. Kettős személyiség. Ugyanakkor a kovász belső motivációja jó, függetlenedni is tud a környezettől, alakítani, hatni rá. Hétköznapi hős, példa. Megállja a helyét, nincs bedarálva. Meg akar felelni önmagának is. Hogy a háromfős szobámban milyen a légkör, nagymértékben függ tőlem is. Jóvá tehetem a környezetemet, ez az én felelősségem is. A kovász jó munkaerő, ha jó helyre kerül, aranyat ér. A munkahely megjavíthatja a személyiségvonásokat, ott az ember hallgathat az intrinzik motivációjára. Hogy valaki fogaskerék vagy kovász lesz a munkahelyén, az egyéni és társadalmi szocializációjától, hajlamaitól, adottságaitól, génjeitől is függ, s nagymértékben függ a munkahelyétől. Van egy beletörődési faktor, ami személyiségjellemző, a környezet erre is hat.

B.S.L.: Az ötödik klaszterben jó volt a munkahely is, a személyiségvonások is.

H.T.: Itt a tulajdonos és a főnök válaszolt a kérdőívre, ezek mondják, a „small is beautiful helyett, hogy „mine is beautiful” Ez torzítja az eredményt. Az lenne érdekes, mit mond a nem főnök és tulaj. Ha a nagyvállalatiaknak lenne saját trafikjuk, ők is azt mondanák, hogy „mine is beautiful.” A „mine is beautiful”-nak könnyű.

B.S.L.: Héjj Tibor is hasonló cipőben jár, kis vállalata van, nagy vállalatok részére stratégiai tanácsadó.

H.T.: A lényeg a személy integritása, integráltsága. A szakosodás a személyiség szintjén nem jó. A for profit vállalati tudást beviszem a non profitba, a non profit szemléletet beviszem a for profit cégekbe. Nem szeretem magam bezárva látni. Az öt klaszterből menthetetlen csak a fogaskerék, a többi klaszterben sok a lehetőség. Lehet a jó felé elmozdulni. A hátrányok ellenére próbáljunk meg kihozni valami jót. Mindannyian fejlődünk.

B.S.L.: Kis vagy nagyvállalatnál tudja-e az ember jobban érvényesíteni önmagát?

H.T.: A kis vállalatnál jobban lehet hatni, kultúrát megtartani. Mégis, a fiatal ma inkább a nagyba megy. Itt jobb intellektuálisan, az embert képzik, kulturális, sportszolgáltatások vannak. Bizonyos szituációkban azonban rosszul érzik magukat,

ami a kis vállalatnál nem lenne. Pl. nincs belevonva abba a döntésbe, ha a központ azt mondja, bocsáss el 20 embert. A nagyvállalatnál elidegenedettség van, a személyiség eltűnik. Nekem jó volt nagyvállalatnál dolgozni, boldog voltam az amerikai multinacionális munkahelyemen. Ma a nagyvállalatról az az imidzs, hogy fogaskerékgyár, de van sok nagy cég, amely személyiségeket keres, kovászt. A kreatív cégek nagy ego-kat keresnek, nem fogaskereket, de ez lehet kifinomult módja a bedarálásnak, lelket kér. De a kisvállalat is bedarálhat, sőt, az állami apparátus is. Nem a kis vagy a nagy cég között van a különbség, hanem a kultúrában. Ugyanakkor másképp jó vagy rossz náluk. A nagy cégnél nem tudsz annyira fenn lenni, hogy igazi hatásod legyen mindenre,³⁴² a kicsiben én vagyok a főnök. A felelősség nagyobb a nagynál, a lehetőség is, a hatalom nagyobb a kicsinél, a szabadság is. Az értékeit jobban meg tudja valósítani az ember a kicsiben, de szellemileg lejjebb van.

B.S.L.: A mi kutatásunk felülreprezentált, mégis 80% mondja, hogy nem ideális a munkahelye. Főleg a nagyvállalatiak mondják ezt. Vajon miért?

H.T.: A nagyoknál főleg a középvezetők töltötték ki a kérdőívet, a kicsiknél a felsők. Magyarországon más a nagy cégek kultúrája, hasonulnak az itteni környezethez, céges kultúrához, leadnak erkölcsi, környezeti szintjükből. Pl. egy bizonyos balkanizálódást jelent, hogy én sem teszem fel a környezetvédelmi füstszűrőt, ha a két másik szomszédom sem. S a magyar ember látásmódja meglehetősen kritikus, pesszimista. Ma nem útja az 50 év körüli munkavállalónak – a kutatás átlag életkora –, hogy ha nem jó a cég, vállalkozom, sem az életkora, sem a magyar adottságok, sem a túl nagy kockázat nem kedvez ennek. Az 50 éves kovász inkább civil szervezetet keres magának, a családban, hobbiban éli ki magát. (Ld. elefántcsonttorony klaszter is.)

B.S.L.: Mi a helyzet a Csillagó klaszterrel?

H.T.: Ők főleg nők, akik egyszerre extrinzik és intrinzik motiváltak. Egyszerre business woman, és anya. Nő, de kvázi férfi a karrierjében. Itt materialista, de a női finomság kijön, a belső értékek kijönnek. Van hedonizmus, de ott van az eudaimonikus öröm is, ami a kapcsolatok. Ezt a típust kitermeltük, nyomás a nőre, hogy karriert csináljon, de legyél nő is.

H.T.: Arra a kérdésre, hogy mi az első: a struktúra-e vagy az ember, klaszter szintű a válasz. Placid atya³⁴³ nem fogaskerék. A struktúrának más-más hatása van az emberre. Placid atyára kicsit hatott, mást átformál. Neveltetéstől, szocializációtól, kultúrától,

³⁴² Az interjú napján bocsátották el a Siemens vezérigazgatóját, mert nem teljesítette a kitűzött cél számokat.

³⁴³ Oloffson Placid OSB (szül. 1916), bencés szerzetes, tanár, akit 1946-ban a Gulág szigetcsoportra internáltak, 1955-ben szabadult. A Szovjetunió legboldogabb emberének mondta magát, mert megtalálta élethivatását, a lelket tartani fogolytársaiban.

iskolától és hittől függ, melyik vagy. A közösség nagyon számít. Kell tartozni valahová, gyökeret eresztetni a közösségben. A család, munkahely, klub, civil szervezet mind közösség. A közösségnek való adás öröme által én is átalakulok. Kell a másik ember, akinek adok, egészséges folyamat beindul. ÉN-TE kapcsolatra vagyunk teremtve, a létezéshez tartozik a kapcsolat.

B.S.L.: Utolsó témaként még azt beszéljük meg, elveheti-e a belső boldogságot a struktúra?

H.T.: Tőlem el tudná venni, Placid atyától nem. Az ő belső boldogsága komoly Isten-kapcsolaton nyugszik. Embertől függ a válasz. Ha teljesen tudnám magam függetleníteni a struktúrától, vagyis az emberektől, rossz lenne. Ha mindenki sír, én is. De az se jó, ha a tükörképe vagyok a környezetnek, nekem is kell néha kihozni a sírásból az embereket. Lelki béke, belső lelki nyugalom lehet struktúrától függetlenül, Gulágtól függetlenül is. A boldogság az emberből, a körülményekből, Istenből táplálkozik. Ezek elegye az egészséges. Ha a lelki béke megvan a rossz struktúrában, az előbb-utóbb kihat rá és jó lesz. Sugárzol, vonzol, ha van lelki békéd. Lehet, hogy rossz munkahelyen vagy, rossz kapcsolatokkal, de jó-ként a szomszédoddal és a nagynénéddel és a boltossal is lehet jó kapcsolatot. (Ilyen a Kovász és az Elefántcsonttorony kalszter is.) Ha mindenütt rossz, benned a van a hiba.

Az ötödik klaszter azonosult a munkahelyével, a folyamat beindult, egymásra hatnak. Nekik képességük volt „mi”-ben gondolkodni. A mi munkahelyünk, a mi országunk, másképp állnak hozzá, mintha az „ők” szerint gondolkodnának. „Mi” gondolkodás van az ötödik klaszterben. Sajátjuknak érzik a céget.

Tóth József vállalkozó

Az ÉRME alapítvány kuratóriumi elnöke

Timáry Színfolt Konyha és Lakásfelszerelési Kft. tulajdonosa

B.S.L.: Tóth József megtestesíti az ideális ötödik klasztert,³⁴⁴ jók a személyiségvonásai, saját vállalatát van, felső vezető, belülről motivált, erkölcsös, boldog, nem materialista. Mennyire határozod meg Te a vállalatodat és mennyire határoz meg Téged a vállalatod?

T.J.: A feleségem meg én vagyunk a tulajdonosok, kis vállalatnál a személyiség határozza meg a struktúrát, kis vállalatom van, 12 fős, csak kereskedelem. Ehhez nem kell sok ember, mi határozzuk meg, olyan embereket veszünk fel. Minél kisebb a cég, annál inkább a tulajdonos ügyvezető személyiségjegyei egyben a cégnek is személyiségjegyei, minél nagyobb a cég, annál inkább be kell vezetnie a tőle független

³⁴⁴ A kérdőívről volt szó az interjú felvételének megkezdése előtt, amit Tóth József is kitöltött.

irányítási rendszereket, s a cég elkezd személytelen lenni, a szabályok, struktúrák kezdik meghatározni. Nálunk nincsenek szabályok, leírt szabályok, struktúrák, mert azokat mi határozzuk meg. Inkább a szokásjog él. Nincsenek működési szabályok, ellenőrzési szabályok, állami előírás van, de az utasításokat mi adjuk.

B.S.L.: A cég kultúráját is Te határozod meg.

T.J.: Igen.

B.S.L.: Miért lettél vállalkozó? Miért nem mentél el nagyvállalathoz a főiskola után?

T.J.: Elmentem, a KPMG-ben kezdtem.

B.S.L.: Milyen volt?

T.J.: Jó. Én nem vagyok egy szabálykövető ember. Az értelmetlen szabályokat nem tartom be. Aminek megvan az értelme, az nem szabály, mert azt be tudom integrálni. Külső szabály nekem korlát, nem azt mondom, hogy nehezen viselem, hanem törődök vele. Amíg nem ütközöm bele, nem törődöm vele. Addig nincs szankció. De minden szabály azért szabály, mert szankciót hoz. Nálam a tűrés foka, hogy mennyire tűröm a szabályt.

B.S.L.: Képes vagy megvalósítani a nem szabálytűréseidet, az egyéni szabályaidat?

T.J.: A cégben?

B.S.L.: Az életben.

T.J.: Igen, a saját szabályaim szerint élek. Ami az enyém, tehát belülről jön. Állandóan alakul.

B.S.L.: A környezet mit jelent neked? Ahol megvalósítod magad?

T.J.: Ők megvalósítják önmagukat. Ez egy élettér a környezet.

B.S.L.: Hat Rád a környezet?

T.J.: Hat persze, de ésszerűen, ami jó belőle azt átveszem, ami nem, ami a külvilág szabálya, abból annyit veszek át, ami az életemet fejleszti, előre visz. Ami korlátoz, nem fejleszt, azt nem veszem át.

B.S.L.: Mi az, ami képessé tesz Téged erre a hozzáállásra?

T.J.: Nem voltak saját bemerevedett szokásaim, nyitott vagyok, nagyon. Kíváncsi. Ősmag a gyermeki kíváncsiság, minden érdekel, ami érdekes. Befogadó vagyok. Belülről motivált vagyok, mindent tudok addig csinálni, amíg belülről motivál, amíg nem jelent fizikai, mentális terhet. Amíg a belső motiváció megvan, működik. Ha elfogy, izomból csinálom, de nem sokáig.

B.S.L.: Belső motivációd mire vezethető vissza?

T.J.: Kíváncsi vagyok, nyitott, van kialakult világnézetem, a sok kialakult információból beszűrődött egyfajta ismeretrendszer. Van egyfajta belső célrendszerem, mit szeretnél az életben elérni, nem anyagilag, nem vállalkozásilag, s ha a bejövő motivációs elem erősíti, az motivál.

B.S.L.: Először KPMG, majd nagy külker cég, nagy magánvállalkozás, utána a saját cég. Ez egy ilyen lejárt út? Hasonlítsd össze a nagyvállalati énedet és a mostani tulajdonos énedet!

T.J.: Ott lázadónak számítottam. Itt azért nem számítok lázadónak, mert a saját szabályaim szerint ellen nem tudok lázadni. Ott, a KPMG-nél merevek a struktúrák, szabályozott, szabálykövető, cégvizsgálat, könyökvédős szakma, idegen volt tőlem. Az értékelésem a cégnél az volt, hogy minden logikai elemet tökéletesen fölismerek, átlátok egy céget, hasznot hajtok a cégnek, viszont az a hibám, hogy a pipákat nem megfelelően húzom. Ez volt, ami a legnagyobb hibám volt, hogy a pipáim nem voltak szépek. Nem egyformán álltak a pipáim. Azt mondták, így nem lehetek könyvvizsgáló.

B.S.L.: Ez a tapasztalat kellett, hogy vállalkozó legyél?

T.J.: Persze, az nem pipálós. Kellett a tudás, kellett, hasznos volt, de feleslegesnek éreztem, hogy mi vagyunk a szabályért, vagy miértünk vannak a szabályok?

B.S.L.: Amikor lázadó voltál struktúrában, volt-e olyan képességed, hogy változtassál a nagy struktúrán a nagy vállalatban, vagy a lázadás rombolást jelentett?

T.J.: Nem, rombolni nem rombolok, forradalmár nem vagyok. Nincs értelme, kárt nem okozok. A lázadás az volt, hogy nem húztam a pipát úgy, jusst sem, viszont a munkáim azok jók voltak. Azt a fajta szabályt nem tartottam be. Vagy pl. én mindig magyarul köszöntem az ügyfeleknek, s elvártam, hogy ők is magyarul köszönjenek a liftben. Mert itt vannak Magyarországon. Emberi lázadásaim voltak. Amit jónak látok, az ellen nem lázadok. Ha nehéz, akkor sem, csak az értelmetlen dolgok és álszent dolgok ellen.

B.S.L.: Tudtál-e ott változtatni valamit?

T.J.: Igen, tiszteletet vívtam ki, más is átvette, hogy magyarul köszön, pár szót a külföldi megtanult magyarul, mert mondtam neki.

B.S.L.: A Te jellemed milyen gyökereknek köszönhető? Neveltetés, veleszületett adottságok?

T.J.: Családomban sok volt a hazugság, ez zavart. Hordom ezt a batyut. Önámító, másokat ámító hazugságok. Személyiségjegyek nemcsak egy dologra vezethetők vissza, van egy szerencsés adottságom, hogy nem annyira izgatnak a világ dolgai, könnyen tudok napi problémákon átsiklani, nem viselnek meg, céges problémák személyiségemet nem rombolják le. Neveltetés, génnek, iskolák, összetett dolog.

B.S.L.: Hogyan, miért alapítottad a céget?

T.J.: Feleségemmel alapítottuk, New Yorkban jött az ötlet, hogy szépen rendezzük be a lakásunkat. Itthon gyér a lakáskultúra, fantáziátlan, ott láttuk a fantáziát. Amerikából hoztunk mintákat, megkerestük a magyar gyártókapacitásokat. Itthon kezdtük el legyártani a termékeket. Mindketten külkeresek voltunk, volt bennünk a szépség iránt érzék. A mi profilunkban van hasznosság, esztétika, stílus. Színes terület. Saját

elképzelést meg tudjuk valósítani. Tönkrement a magyar külker, a feleségem az első gyerekkel otthon volt, s tudtuk, ha visszamegy dolgozni, nem lesz állása. Ez is motivált.

B.S.L.: Volt ideális elképzelésed egy vállalatról?

T.J.: Ösztönösen csináltam. Mint mindenki. Senkinek nem volt tapasztalata a kilencvenes években. A vállalati kultúra szocialista volt, a nyugati vállalati kultúra nem áramlott még be.

B.S.L.: Milyen számodra egy ideális vállalat?

T.J.: A mostani technológiai vállalatok az ideálisak nekem. Ahol a gondolat szabadsága van, alkotás, nagy szabadságfokot engednek meg az embereknek, nincs az a vállalati struktúra, hogy be kell menniük ledolgozni nyolc órát, hagyják szabadon az embereket, játékszoba van. A gyártó vállalat nem ideális. A munkafolyamatot meg kell csinálni, pl. varroda.

B.S.L.: A Te vállalatod milyen, ideális?

T.J.: Számomra ideális, mert azt csinálom, amit szeretek csinálni, annyit dolgozok, amennyit akarok, s ha nem dolgozok sokat, csökken a forgalom, csak magamat okolhatom, s dicsérhetem. Ebből a szempontból ideális. A többieknek talán fizetés szempontból nem ideális, az soha nem elég, de nem tudunk többet megengedni, nyereség szempontjából sem, a válság miatt, de mivel nagyon kicsi a fluktuáció, azt gondolom, számukra ideális. 7,5 év átlagos itt tartózkodási idő. Ez nagyon sok. Az tetszik nekik a leginkább, hogy biztonságban vannak. Védőburokban vannak, nem tudnak nagy hibát elkövetni, a kereskedelem könnyebb, mint a termelés, kevés szabály van, kényelmes a munkaidő. Dolgoznak jól. Pl. egy alkalmazott gyereket szült, nem volt sok pénze, de nem váltott, mert itt biztonságban érzi magát.

B.S.L.: 12 fős környezet, hat-e Rád? Hogy?

T.J.: Nem hat, nem igazán, mert én vagyok a meghatározó, abszolút. Talán a feleségemre jobban hat. Egy időben hatott, nagyon sok nő dolgozott itt, ezek konfliktusa hatott rám. De annyira nem hatott. Soha nem éreztem magam úgy, hogy ki vagyok, emiatt nem éreztem magam többnek.

B.S.L.: Héjj Tiborral boncolgattuk a kicsi nagyvállalat különbségét. Ő mondta ezt a kifejezést, hogy a kis cégre ez igaz, hogy „mine is beautiful.”

T.J.: Ez így van, ez nem rossz. Ez én vagyok. Minden pici cég hasonul a tulajdonoshoz. Leképeződik. Én nem vagyok rendszerető ember, nézd végig a szobámat, az asztalom rendetlen, a cég sem elvágólag rendes. A személyiségünk leképeződik valahol.

B.S.L.: Magadat tudod megvalósítani a cégben? Korlátok nélkül?

T.J.: A cégnek a korlátja az én korlátom. Ha nagyobbak lennénk, szabályok, formalizmusok lennének, de mi még nem értük el azt a nagyságot. Van, amikor már

formalizálni kell a céget, ez már hat rám is. Mert akkor a formák szerint kell, hogy éljek. Itt nem kell. Nem kell semmilyen formalitásnak megfelelni

B.S.L.: És ez jó neked?

T.J.: Persze. De a cégnek nem biztos, hogy jó, mert a cégnek az lenne a jó, hogy formalizált legyen.

B.S.L.: Tibor szerint nagyvállalat nagyobb kihívás, mint a kis cég. A kis cégben nagyobb a hatalomgyakorlás, a nagynál kevesebb a hatalom kiélés, de nagyobb a kihívás.

T.J.: Szerintem feladat és feladat közt nincs különbség. Ugyanannyi munka itt is, ott is. Nem a nagyság a kérdés, hanem kinek mi a nagy. Ez relatív. Az izgalmasság a kérdés. A kis cég ritkábban szembesül izgalmas kihívást jelentő feladattal. Méreténél fogva nem képes rá. Nagy cégnél többször előfordul. Nagy cég izgalmasabb lehet. Nagy cég nagy stratégia, kis cég kis stratégia. Nagy cégnél ember egy a gépezetben, itt is csak egy vezető van. Nem lát át mindent. Mine is beautiful, a nagy nem lehet szép, csak hatékony.

B.S.L.: Miért nem lehet a nagy szép?

T.J.: Nem tud már szép lenni. A cég egy virtuális élőlény, egy idő után nem lesz látható, csak a kis részt látod, amiben vagy, nem tudsz az egészre tekinteni. A vezető se. Hatékonysági faktorokat tudsz számon kérni. Jóérzéseket nem. Nem lehet, hogy mindenkinek jó legyen egy nagy cégben, de nálunk, ha rosszul van a kolléganő, nem jön be, igeneljük. Nagy struktúra rugalmatlan, nem tudja megcsinálni. Ember kénytelen szabályt hozni, követővé válni, embert nem nézik, csak a betartást.

B.S.L.: Mondhatjuk, hogy egy kis helyen az embernek nagyobb esélye van a boldogságra, a kicsiben boldogabbak az emberek?

T.J.: Szerintem igen, könnyebben lesznek boldogok.

B.S.L.: Belső boldogságot elvenni tudja-e a környezet?

T.J.: Elvenni nem tudja, ki tudja oltani. De az feléled. Külső védőburkot felépíthet a struktúrával szemben, lesz egy belső világa, vagy váltani kell struktúráját.

B.S.L.: Mitől tudja immunitást kialakítani?

T.J.: Tudatosan. Belső mozgástere kell legyen. Hit. A belső boldogsághoz kell a hit. Kell a végső értelem. Úton vagyunk.

B.S.L.: Munkában a hited mennyire van benne a vállalkozásban?

T.J.: Nem direkt módon. Nem, mint az USA-ban, nagy imákkal, mise reggel. Nálunk nem mindenki azonos vallású. S nem mindenki vallásos.

B.S.L.: Tehát neked a vallás nem volt szempont a munkatársak felvételénél?

T.J.: Én embereket vettem fel, ember és ember közt nincsen különbség.

Annak van hatása, hogy a kommunikációnkban, cselekedeteinkben, viselkedésünkben érződik, hogy vallásosak vagyunk, ennek van hatása. Én mindig egy emberrel állok kapcsolatban, nem multival, stb. vevő is ember. Emberrel beszélek, emberi viszonyok vannak. Ez üzletileg is előnyt jelent.

B.S.L.: A hited, hogy nem vagy szabálykövető, nem kellenek korlátok, támogatja?

T.J.: Igen. Nagyon. Krisztus volt a leginkább nem szabálykövető. Minden szabályt felrúgott.

A hit racionális.

B.S.L.: Neked ez a munkahely jó. Ideális. Alkalmazottaknak is jó?

T.J.: Van akinek igen. Ha itt maradnak, azt jelenti. 17 évig volt, aki itt maradt. Stresszmentes az alkalmazottak élete itt. Ajándéktárgyak, lakásdekoráció.

B.S.L.: Az ÉRME? Hozzád hasonló, kis és középvállalkozások?

T.J.: Hasonló kor, 40-es évek vége felé, 12 éve vagyok benne, kevés cég lett nagyvállalat.

Nem nőttek 12 év alatt. Mert hitből fakadóan nem annyira motivál a karrier, hanem a „feel good”, jól érezzék magukat, napi betevőt megtermelje, mindenre legyen ideje, elérhető legyen. Érték a család, a gyerek, az utazás, erre idő kell. Közös együttlétek, közösség, család, itt sok gyerek van per család.

Az üzlettel az ÉRMÉs célja, hogy a megélhetését biztosítsa. A közjó, az is benne van, de nem explicite azért vállalkozik, hogy a társadalomnak jobb legyen, hanem hogy fenntartsa az embereit. Nem azért alapít céget, hogy a köz javát szolgálja, hanem a családnak, neki, az alkalmazottnak megélhetése meglegyen, s emellett szolgálja a köz javát, jótékonykodik. A forrás erre a saját cég.

Ez a köz-értetés természetesen van benne a cégben, nem kell CSR-t megfogalmazni, nem kívülről jön, de a mentalitásban van benne. Ab óvó így csinálja, természetes. Nagy cégnél kívülről meg kell mondani, hogy legyen CSR tevékenység. De itt ez sokkal természetesebben valósul meg, idejön a vevő, aki évente párszor vásárol, elviszi a selejtes termékeinket, foglalkoztatásokra fogyatékos gyerekek számára, a csorba cserepet elviszi erre. Nagy cégnél engedélyeztetni kell, leveleket írni, nálunk szól a kolleganőmnnek, aki megkérde engem, én mondom, persze vigye. Ezért ez láthatatlan is, nem plecsniért megy, nem is azért csináljuk, hanem értékrend. Ez a természetes. Rugalmasabbak vagyunk, mint egy nagy cég.

11. Melléklet - A kutatás kérdőíve

KÉRDŐÍV - MUNKAHELY ÉS ÉRTÉKREND

Kedves Hölgyem, Uram!

A jelen kutatás célja, hogy feltárja a gazdasági rend mozgatórugóit, s ezek kapcsolatát az emberi személlyel, vagyis, mennyire függ össze a gazdaság rendje az emberi értékrenddel. A kérdőív - amely egyszerű, skálán értékelendő zárt kérdésekből áll - első részében olyan kérdéseket talál, amelyek egyrészt Önre magára, valódi énjére (amilyenek legbelül gondolja magát) vonatkoznak, másrészt pedig a munkahelyi szerepére (ha több munkahelye is van, gondoljon az egyikre, s következetesen aszerint adja meg a válaszokat). A kérdőív második felében a jelenlegi munkahelyére vonatkozó kérdéseket talál, s itt néhány kérdésblokk arra is rákérdez, hogy Ön szerint milyennek kellene lennie az ideális munkahelynek.

A kérdések átgondolt megválaszolása körülbelül 20-25 percet vesz igénybe. A kérdőív kitöltése után - ha szeretné - ajándékot (textil ill. kerámia ajándéktárgyat) küldünk Önnek és néhány hónap múlva, a kérdőívek feldolgozása után a kutatási eredményt is megnézheti, itt: ([link](#)) A válaszadás önkéntes, anonim.

A kutatásban való közreműködését nagyon köszönjük!

Baritz Sarolta Laura kutatásvezető

1. kérdés: Mindent összevetve mennyire elégedett Ön az életével? Jelölje be egy 10-es skálán! 0=egyáltalán nem elégedett 10= tökéletesen elégedett

1/4 BLOKK: VALÓDI ÉN

2. Az alábbi listán emberi tulajdonságokat talál. Mennyire érzi magára, a valódi énjére (amilyenek legbelül gondolja magát) jellemzőnek az alább feltüntetett tulajdonságokat? Kérjük, jelölje meg a megfelelő értéket a 7 fokozatú skála segítségével!

1 = TÖKÉLETESEN jellemző rám a bal oldali szó 2 = TÖBBNYIRE a bal oldali szó jellemző rám 3 = KICSIT INKÁBB a bal oldali szó jellemző rám 4 = EGYFORMÁN jellemző rám MINDKETTŐ 5 = KICSIT INKÁBB a jobb oldali szó jellemző rám 6 = TÖBBNYIRE a jobb oldali szó jellemző rám 7 = TÖKÉLETESEN jellemző rám a jobb oldali szó Kérjük, amennyiben nem tudja a választ, hagyja ki a kérdést!

- 2.1. Csendes – Beszédes
- 2.2. Ideges – Könnyed
- 2.3. Lusta – Szorgalmas
- 2.4. Kedves – Távollágtartó
- 2.5. Ötlettelen – Ötletgazdag
- 2.6. Társasági – Tartózkodó
- 2.7. Gondtalan – Gondterhelt
- 2.8. Alapos - Nemtörődöm
- 2.9. Bosszúálló – Megbocsátó
- 2.10. Fantáziadús – Gyakorlatias
- 2.11. Intorvertált – Extrovertált
- 2.12. Szorongó – Nyugodt
- 2.13. Akaratgyenge – Fegyelmezett
- 2.14. Szelíd – Akaratos
- 2.15. Hétköznapi – Művészi
- 2.16. Társaságkedvelő – Visszahúzódo
- 2.17. Magabiztos – Aggodalmaskodó
- 2.18. Felelősségteljes – Felelőtlen
- 2.19. Ellenséges – Alkalmazkodó
- 2.20. Eredeti - Hagyományos
- 2.21. Zárkózott – Barátkozó
- 2.22. Feszült – Kiegyensúlyozott
- 2.23. Feladó – Kírtató
- 2.24. Rugalmas – Makacs
- 2.25. Realista – Filozófikus
- 2.26. Közösségi – Magának való
- 2.27. Szívós – Sérülékeny
- 2.28. Összeszedett – Szétszórt
- 2.29. Kritikus – Engedékeny
- 2.30. Kíváncsi – Érdektelen

Mennyire jellemzők Önre az alábbi célok? Jelölje be a 7 fokozatú skálán, hogy milyen mértékben ért egyet az alább felsorolt célokkal.

1=egyáltalán nem értek egyet 2=nagyrészt nem értek egyet 3=inkább nem értek egyet
4=egyet is értek, meg nem is 5=csak kismértékben értek egyet 6=nagyrészt egyetértek
7=teljes mértékben egyetértek Kérjük, amennyiben nem tudja a választ, hagyja ki a kérdést!

3. Célom, hogy a pénzügyeim sikeresek legyenek.
4. Célom, hogy fejlődjek, sok új dolgot tanuljak.
5. Célom, hogy sok ember tiszteljen, csodáljon.
6. Célom, hogy érezzem, hogy vannak emberek, akik szeretnek, és viszonzszeretem őket.
7. Célom, hogy mindig úgy nézzek ki, ahogy elképzeltem.
8. Célom, hogy munkámmal is hozzájáruljak, hogy a világ jobb legyen.
9. Célom, hogy gazdag legyek.
10. Célom, hogy ismerjem és elfogadjam valódi önmagam.
11. Célom, hogy híres legyek
12. Célom, hogy mély, tartós kapcsolataim legyenek.
13. Célom, hogy vonzó megjelenésű embernek tartsanak.
14. Célom, hogy segítsék másoknak jobbra tenni az életüket.

A következő részben kérjük, azt jelölje be az 5 fokozatú skálán, hogy az elmúlt 1 hónap folyamán hányszor fordultak elő Önnel az alábbi esetek?

1= soha 2= egyszer 3= ötször 4= tízszer 5= tíznél többször Kérjük, amennyiben nem tudja a választ, hagyja ki a kérdést!

15. Összeírtam céljaimat a jövőre nézve
16. Hálámat fejeztem ki valamiért, amit más tett nekem, szóban vagy írásban.
17. Figyelmesen meghallgattam egy másik ember álláspontját.
18. Bizalmamba avattam valakit valami olyan dologgal kapcsolatban, ami nagyon fontos nekem.
19. Az akadályok ellenére is kitartottam egy értékes cél mellett.
20. Új ékszert vagy elektronikus berendezést vásároltam csak a magam számára.
21. Nagyszabású partin vettem részt.
22. Többet ettem valamiből, mint eredetileg akartam, csupán csak azért, mert olyan finom volt.
23. Filmet néztem, pusztán szórakozásból.

Mennyire ért egyet az alábbi állításokkal? Kérjük, jelölje be a 7 fokozatú skálán.

1=egyáltalán nem értek egyet 2=nagyrészt nem értek egyet 3=inkább nem értek egyet 4=egyet is értek, meg nem is 5=csak kismértékben értek egyet 6=nagyrészt egyetértek 7=teljes mértékben egyetértek Kérjük, amennyiben nem tudja a választ, hagyja ki a kérdést!

24. Az erkölcsi, etikai értékek fontosak az életemben.
25. A munkában nem fontos, hogy etikus legyek.

26. Tudom, hogy mi az életem értelme.
27. Szükségét érzem annak, hogy másokkal törődjek
28. A boldogsághoz vezető utakat erkölcsi, etikai normák és értékrend szabályozzák.
29. Pénzért mindent meg lehet kapni.
30. Az életemnek nincs világos célja.
31. Csodálom azokat az embereket, akiknek drága házuk, kocsijuk vagy ruhájuk van.
32. Az élet legfontosabb sikerei közé tartozik az, hogy az ember anyagi javakra tesz szert.
33. A pénz eszköz arra, hogy a konkrét szükségleteimet kielégítő dolgokat beszerezsem vele, de nem cél.
34. Számomra a siker jele, ha valaki sok anyagi javat birtokol.
35. Az életben sok dolog van, ami fontosabb a pénznél.
36. Szeretem, ha olyan dolgaim vannak, amelyek lenyűgözik az embereket.
37. Nem nagyon figyelek mások anyagi dolgaira.
38. Az életemnek világos célja van.
39. Általában csak azt veszem meg, amire szükségem van.
40. Az tesz boldoggá, ami nekem pillanatnyilag a legjobb.
41. Ami az anyagi javakat illeti, igyekszem az életemet egyszerűen berendezni.
42. A tulajdonomban levő dolgok nem annyira fontosak nekem.
43. Nagy élvezetet okoz nekem, ha vásárolhatok ezt-azt.
44. A vallásos hit hozzátartozik a boldogsághoz.
45. Minden ember egyenlő velem méltóságában, emberi mivoltában.
46. A lelkiek hozzátartoznak az élet lényegéhez.
47. Szeretem a fényűzést az életemben.
48. Pontosan tudom, hogy mi az, ami értelmessé teszi az életemet.
49. A pénz felhalmozásának korlátokat kell szabni.
50. Ha hirtelen 500 millió Ft-hoz jutnék, biztosan nem dolgoznék tovább
51. Olyan életcél találtam, amivel elégedett vagyok.
52. Ha többet adna vissza a pénztáros, biztosan szólnék neki.

A következő blokkban a munkahelyi szerepéről lesz szó.

2/4 BLOKK: MOST GONDOLJON A MUNKAHELYI SZEREPÉRE

53. Az alábbi táblázatban is emberi tulajdonságokat talál. Most a munkahelyére gondoljon! Munkahelyi szerepében mennyire érzi magára jellemzőnek az alább

feltüntetett tulajdonságokat? Kérjük, jelölje meg a megfelelő értéket a 7 fokozatú skála segítségével!

1= TÖKÉLETESEN jellemző rám a bal oldali szó 2= TÖBBNYIRE a bal oldali szó jellemző rám 3= KICSIT INKÁBB a bal oldali szó jellemző rám 4= EGYFORMÁN jellemző rám MINDKETTŐ 5= KICSIT INKÁBB a jobb oldali szó jellemző rám 6=TÖBBNYIRE a jobb oldali szó jellemző rám 7=TÖKÉLETESEN jellemző rám a jobb oldali szó Kérjük, amennyiben nem tudja a választ, hagyja ki a kérdést!

- 53.1. Ideges – Könnyed
- 53.2. Felelősségteljes – Felelőtlen
- 53.3. Magabiztos – Aggodalmaskodó
- 53.4. Ellenséges – Alkalmazkodó
- 53.5. Realista – Filozófikus
- 53.6. Feszült – Kiegyensúlyozott
- 53.7. Szívós – Sérülékeny
- 53.8. Alapos – Nemtörődöm
- 53.9. Hétköznapi – Művészi
- 53.10. Fantáziadús – Gyakorlatias
- 53.11. Összeszedett - Szétszórt
- 53.12. Feladó – Kírtartó
- 53.13. Közösségi – Magának való
- 53.14. Szelíd – Akaratos
- 53.15. Kritikus – Engedékeny
- 53.16. Kíváncsi – Érdektelen
- 53.17. Ötlettelen – Ötletgazdag
- 53.18. Csendes –Beszédes
- 53.19. Kedves – Távolságtartó
- 53.20. Eredeti – Hagyományos
- 53.21. Rugalmas – Makacs
- 53.22. Társasági – Tartózkodó
- 53.23. Szorongó – Nyugodt
- 53.24. Zárkózott – Barátkozó
- 53.25. Lusta – Szorgalmas
- 53.26. Akaratgyenge – Fegyelmezett
- 53.27. Gondtalan – Gondterhelt
- 53.28. Introvertált – Extrovertált
- 53.29. Bosszúálló – Megbocsátó

53.30. Társaságkedvelő – Visszahúzódo

Mennyire ért Ön egyet az alábbi állításokkal? Jelölje be a 7 fokú skálán!

1=egyáltalán nem értek egyet 2=nagyrészt nem értek egyet 3=inkább nem értek egyet
4=egyet is értek, meg nem is 5=csak kismértékben értek egyet 6=nagyrészt egyetértek
7=teljes mértékben egyetértek Kérjük, amennyiben nem tudja a választ, hagyja ki a kérdést!

54. Úgy tapasztalom, hogy a munkahelyi szerep, amelyet betöltök, hiteles része annak a személynek, aki vagyok.

55. A munkahelyen betöltött szerepem értelemmel teli és értékes számomra.

56. Szabadon választottam az életnek ezt a – munkával kapcsolatos – területét.

57. Csak azért játszom ezt a munkahelyi szerepet, mert ilyennek kell lennem.

58. Feszültnék és nyomás alatt levőnek érzem magam életemnek ezen a – munkával kapcsolatos – területén.

59. Boldog vagyok ebben a munkahelyi szerepben.

60. Elégedett vagyok ebben a munkahelyi szerepben.

Mennyire jellemezők Önre az alábbi célok a munkahelyi szerepére vonatkoztatva? Jelölje be a 7 fokozatú skálán, milyen mértékben ért egyet az alább felsorolt célokkal!

1=egyáltalán nem értek egyet 2=nagyrészt nem értek egyet 3=inkább nem értek egyet
4=egyet is értek, meg nem is 5=csak kismértékben értek egyet 6=nagyrészt egyetértek
7=teljes mértékben egyetértek Kérjük, amennyiben nem tudja a választ, hagyja ki a kérdést!

61. Céлом, hogy pénzügyileg sikeres állásom legyen.

62. Céлом, hogy a munkahelyemen fejlődjek, sok új dolgot tanuljak

63. Céлом, hogy a munkámban sok ember tiszteljen, csodáljon.

64. Céлом, hogy érezzem, hogy a munkámban és a munkámmal kapcsolatos területeken vannak emberek, akik szeretnek és viszontszeretem őket.

65. Céлом, hogy a munkavégzésem során mindig úgy nézzek ki, ahogy elképzeltem.

66. Céлом, hogy munkahelyi tevékenységemmel is hozzájáruljak, hogy a világ jobb legyen

67. Céлом, hogy sok pénzt keressek a munkámmal.

68. Céлом, hogy olyan munkám legyen, amelyben képes vagyok megismerni és elfogadni valódi önmagam.

69. Céлом, hogy a munkám kapcsán híres legyek.

70. Céлом, hogy a munkahelyemen ill. a munkavégzésem során jó kapcsolataim legyenek.

71. Célom, hogy a munkahelyemen vonzó megjelenésű embernek tartsanak.
72. Célom, hogy a munkám során segítsék másoknak jobbra tenni az életüket.

Kérjük, jelölje be a 7 fokozatú skálán, mennyire ért Ön egyet az alábbi állításokkal!

1=egyáltalán nem értek egyet 2=nagyrészt nem értek egyet 3=inkább nem értek egyet
4=egyet is értek, meg nem is 5=csak kismértékben értek egyet 6=nagyrészt egyetértek
7=teljes mértékben egyetértek Kérjük, amennyiben nem tudja a választ, hagyja ki a kérdést!

73. A munkahelyemen saját szükségleteimmel és saját érdekeimmel törődöm.
74. A munkahelyemen mások, mint pl. a kollégáim szükségleteivel és érdekeivel törődöm
75. Nagyon fontos nekem, hogy maradandó módon járuljak hozzá olyan csoportok tevékenységéhez, amelyekhez tartozom, mint pl. a munkahelyem.
76. Amikor része leszek egy csoport-szintű tervnek, mindent megteszek, ami tőlem telik, hogy biztosítsam a terv sikerét
77. Nagyon büszke vagyok arra, ha a csoportomnak jól megy, még akkor is, ha nem én vagyok a fő oka a sikernek.

Most a jelenlegi és az ideális munkahelyre vonatkozó kérdések következnek

3/4 BLOKK: JELENLEGI MUNKAHELY ÉS IDEÁLIS MUNKAHELY

Most azt kérjük, hogy az alábbi állításokat két szempontból értékelje a 7 fokozatú skálákon! Az egyik szempont: Most, az Ön jelenlegi munkahelyére ténylegesen mennyire jellemző az állítás, A másik szempont: Mit gondol Ön, mennyire kellene jellemző legyen az állítás az Ön által ideálisnak tartott munkahelyre?

1=egyáltalán nem jellemző 2=nagyrészt nem jellemző 3=inkább nem jellemző
4=jellemző is, meg nem is 5=csak kismértékben jellemző 6=nagyrészt jellemző 7=teljes mértékben jellemző Kérjük, amennyiben nem tudja a választ, hagyja ki a kérdést!

78. a. A jelenlegi munkahelyem befoglalja üzleti döntéseibe a munkavállalók érdekeit.
78. b. Az ideális munkahely befoglalja üzleti döntéseibe a munkavállalók érdekeit.
79. a. A jelenlegi munkahelyem a munkavállalóinak olyan fizetéseket biztosít, amelyek megfelelően és igazságosan kompenzálják őket a munkájukért.
79.b. Az ideális munkahely a munkavállalóinak olyan fizetéseket biztosít, amelyek megfelelően és igazságosan kompenzálják őket a munkájukért.
80.a A jelenlegi munkahelyem befoglalja a környezetvédelem szempontjait az üzleti döntéseibe.

80. b. Az ideális munkahely belefoglalja a környezetvédelem szempontjait az üzleti döntéseibe.
81. a. A jelenlegi munkahelyem olyan céggént van számon tartva, amelynek jó az üzleti etikája.
- 81.b. Az ideális munkahely egyik ismérve, hogy jó az üzleti etikája.
82. a. A jelenlegi munkahelyem munkavállalói és vezetői, sikerességük érdekében gyakran fel kell adják etikusságukat.
82. b. Az ideális munkahely munkavállalói és vezetői, sikerességük érdekében gyakran fel kell adják etikusságukat.
- 83.a. A jelenlegi munkahelyem felső vezetése kétséget kizáróan tudtul adja, hogy az etikátlan viselkedést nem tolerálja.
- 83.b. Az ideális munkahely felső vezetése kétséget kizáróan tudtul adja, hogy az etikátlan viselkedést nem tolerálja.
- 84.a. A jelenlegi munkahelyem munkavállalói büszkék arra, hogy ebben a cégben dolgoznak.
84. b. Az ideális munkahely munkavállalói büszkék arra, hogy ebben a cégben dolgoznak.
- 85.a. A jelenlegi munkahelyem felsővezetőinek kimondott célja a versenytársak legyőzése.
85. b. Az ideális munkahely felsővezetőinek kimondott célja a versenytársak legyőzése.
86. a. A jelenlegi munkahelyem végső célja a minél nagyobb profit elérése.
86. b. Az ideális munkahely végső célja a minél nagyobb profit elérése.
87. a. A jelenlegi munkahelyem gazdálkodásában a profit eszköz, hogy elősegítse a pénzügyi fenntarthatóságot, valamint az emberi fejlődést, kiteljesedést, mint végső célt, a vállalaton belül és az érintettek között.
87. b. Az ideális munkahely gazdálkodásában a profit eszköz, hogy elősegítse a pénzügyi fenntarthatóságot, valamint az emberi fejlődést, kiteljesedést, mint végső célt, a vállalaton belül és az érintettek között.
88. a. A jelenlegi munkahelyemen az érdekes munka lehetősége az emberek számára ugyanannyira fontos, mint a magas kereset.
- 88.b. Az ideális munkahelyen az érdekes munka lehetősége az emberek számára ugyanannyira fontos, mint a magas kereset.
- Végül, a kérdőív feldolgozáshoz néhány demográfiai adatot kérdezzük

4/4 BLOKK: DEMOGRÁFIAI ADATOK

Születési éve
Neme

- • Férfi
- • Nő

Vallása

- •Nem tartozik valláshoz, felekezethez
- •Maga módján vallásos
- •Gyakorolja a vallását
- •Nincs válasz

Önkéntes válaszadás: Melyik egyházhoz/felekezethez tartozik?

Lakóhelye

- •Budapest
- •Város
- •Falu/Község
- •Nincs válasz

Munkahelye hol található?

- •Budapest
- •Város
- •Falu/Község
- •Nincs válasz

Munkahelye

- •Nagyvállalat / szervezet 250 főnél nagyobb
- •Közepes vállalat / szervezet 51 – 250 fő
- •Kis vállalat / szervezet 1 – 50 fő
- •Nincs válasz

Saját megítélése szerint mekkora a havi jövedelme a magyarországi átlaghoz képest?

- •1=messze átlag alatti
- •2=átlag alatti
- •3=átlagos
- •4=átlag feletti
- •5=messze az átlag fölötti
- •Nincs válasz

Kérjük, helyezze el magát az Ön vállalatán belül a vállalati hierarchiában 5 fokozaton:
Kérjük, amennyiben nem tudja a választ, hagyja ki a kérdést!

legalsó szint 1 2 3 4 5 legfeleső szint

Kéri-e az ajándékot?

- Igen
- Nem

Ha igen, adjon meg egy postacímet, ahová kéri:

Önkéntes válaszadás: Véleményem a témáról, a kérdőívről

A küldés dátuma:

Hivatkozások

- Alford, H.J., Naughton, M.J. (eds) [2002]: Beyond the shareholder model of the firm: Working toward the common good of business. In: Cortright, S.A., Naughton, M.J. (eds): *Rethinking the Purpose of Business. Interdisciplinary Essays from the Catholic Social Tradition*. University of Notre dame Press, Notre Dame IN, p. 23-47
- Alford, H.J., Naughton, M.J.[2004]: *Menedzsment, ha számít a hit, Keresztény társadalmi elvek a modern korban*. Kairosz Kiadó, Budapest.
- Alford, H.J.; Shcherbinina ,Y. [2008]: Corporate Social responsibility and common good. In: Bettini, E., Moscarini, F. (eds): *Responsabilita Sociale d'Impresa e Nuovo Umanesimo*. San Giorgio Editrice, Genova, p. 14-30
- Allport, F.H. [1920]: The influence of the group upon association and thought. *Journal of Experimental Psychology*, 3, p. 159-182
- Ambrose, M. L., Kulik, C. T. [1999]: Old Friends, New Faces: Motivation Research in the 1990s. *Journal of Management*, Vol.25, No.3, p. 231-292
- Anzenbacher, A. [1993]: *Bevezetés a filozófiába*. Herder Kiadó Kft., Budapest.
- Anzenbacher, A. [2001]: *Keresztény társadalometika*. Szent István Társulat, Budapest.
- Aquinói Szent Tamás [2002]: *A teológia foglalatja, Első rész*. ford.: Tudós-Takács János, Gede Testvérek Bt., Budapest.
- Aquinói Szent Tamás [2008]: *A teológia foglalatja, Második rész I.* ford.: Tudós-Takács János, Gede Testvérek Bt., Budapest.
- Aquinói Szent Tamás: Summa contra Gentiles.
<http://www2.nd.edu/Departments/Maritain/etext/gc.htm>
- Argandona, A. [2006]: Ethics in Economics and in Organizations: Can They Be Fully Integrated? IESE Business School, University of Navarra, Occasional Paper, OP no 06/17-E, July
- Argandona, A. [2008]: Integrating Ethics into Action Theory and Organization Theory. *Journal of Buseness Ethics*, 78, p. 435-446
- 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
- Argandona, A. [2010]: From Action Theory to the Theory of the Firm. IESE Business School, University of Navarra, Working Paper, WP-855, April, 2010
- Arisztotelész [1994]: *Politika*. Gondolat Kiadó, Budapest.
- Arisztotelész [1997]: *Nikomakhoszi etika*. Európa Könyvkiadó, Budapest.
- Aronson, E.[2001]: *A társas lény*. KJK-Kerszöv, Budapest.
- Asch, S.E.[1980]: A csoportnyomás hatása az ítéletek módosulására és eltorzulására. In: Pataki, F (szerk): *Csoportlélektan*. Gondolat Könyvkiadó, Budapest, p. 210-222
- 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

- Az Igazságosság és Béke Pápai Tanácsa [2007]: *Az Egyház társadalmi tanításának kompendiuma*. Szent István Társulat, Budapest.
- Babbie, E. [2003]: *A társadalomtudományi kutatás gyakorlata*. Balassi Kiadó, Budapest.
- Bakacsi, Gy [2003]: *Szervezeti magatartás és vezetés*. KJK-Kerszöv Jogi és Üzleti Kiadó, Budapest.
- Baker, T.L. [2006]: Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*, 59, p. 849 – 857
- Balázs, Pál, [1998]: *Morális*. Veszprémi Egyetemi Kiadó, Veszprém.
- Bandura, A. [1999]: Social Cognitive Theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2, p. 21-41
- Bandura, A. [2001]: Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annu. Rev. Psychol.*, 52, p. 1-26
- Bandura, A., Caprara, G.V., Zsolnai, L. [2002]: Corporate Transgressions. In: Zsolnai, L. (ed) *Ethics in the Economy*. Peter Lang, Bern.
- Bandura, A. [2006]: Toward a Psychology of Human Agency. *Association for Psychological Science*, Vol.1, No.2.
- Baritz, L. OP [2006]: Does Common Good Involve Environment? Surveying Different Common Good Models with Regard to the Environment <http://www.stthomas.edu/cathstudies/cst/conferences/thegoodcompany/Finalpapers/Baritz%20Final%20Paper2.pdf>
- Baritz, S. L., Szabó, A. [2008]: Miért Rózsaszín a Kék Madár? A magyar népesség boldogságát meghatározó legfontosabb tényezők vizsgálata regressziós modell alapján. PhD szigorlati feladat, kézirat, BCE
- Baritz, S.L. [2008]: Új bort új tömlőkbe? Önérdék, piac és profit az utilitarizmus és az erényetika tükrében. *Valóság*, 2008/2, p. 1-14
- Baron, D.P. [2007]: Corporate Social Responsibility and Social Entrepreneurship. *Journal of Economics&Management Strategy*, Vol.16, No.3, Fall, p. 683-717
- Belk, R. V. [1985]: Materialism: Trait aspects of living in the material world. *Journal of Consumer Research*, 12, p. 265- 280
- Bence, Gy. et al. [2006] (szerk.): *Arisztotelész Lélekfilozófiai írások*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Bent, R., Freathy, P. [1997]: Motivating the employee in the independent retail sector. *Journal of Retailing and Consumer Service*, Vol.4, No.3, p. 201 – 208
- Beran, F. [2007]: *Etika. Az értékek tisztelete*. Gondolat Kiadó, Budapest.
- Biblia, Ószövetségi és Újszövetségi Szentírás* [2006], Szent István Társulat, Budapest.
- Boda, Zs.[2010]: The Ethics of Working with Civil Society organizations. In: Tencati, A., Zsolnai, L.: *The Collaborative enterprise, Creating Values for a Sustainable World*. Peter Lang, Bern.
- Bodai, Zs. [2006]: *A pénz filozófiája I. Az ókori, a középkori és a kora újkor pénzelméletek*. Aula, Budapest.

- Bokor, A. et al [2009]: Karrierváltók Magyarországon, Karrierváltó Csoportok. *Vezetéstudomány*, XL. évf. 11. szám.
- Boyce, R. R. et al [1992]: An Experimental Examination on Intrinsic Values as a Source of the WTA-WTP Disparity. *The American Economic Review*, December, Vol.82, No.5, p. 1366-1373
- Braues, G.[2006]: Seek the Good Life, not Money: The Aristotelian Approach to Business. *Journal of Business Ethics*, 67, p. 341-357
- Brekke, K.A., Nyborg, K. [2010]: Selfish bakers, caring nurses? A model of work motivation. *J. Econ. Behav. Organ.* DOI: 10.1016/j.jebo.2010.05.008
- Briggs, S.R. [1992]: Assessing the Five factor Model of personality description. *Journal of Personality*, 60, p. 253-293
- Brown, M.E., Trevino, L.K. [2006]: Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, p. 595-616
- Brugger, W. [2005]: *Filozófiai lexikon*. Szent István Társulat, Budapest.
- Bruni, L. [2006]: *Civil Happiness*. Routledge, London.
- Bruni, L. [2008]: *Reciprocity, Altruism and the Civil Society, In praise of heterogeneity*. Routledge, London and New York.
- Bruni, L., Porta, P. L. [2007]: *Handbook on the Economics of Happiness*. Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA.
- Bruni, L., Zamagni, S. [2007]: *Civil Economy, Efficiency, Equity, Public Happiness*. Peter Lang, Bern.
- Bruni, L. [2006]: *Civil Happiness*. Routledge, London.
- Bruni, L. [2008]: *Reciprocity, Altruism and the Civil Society, In praise of heterogeneity*. Routledge, London and New York.
- Buber, M. [1994]: *ÉN és TE*. Európa Könyvkiadó, Budapest.
- Carlton, D. W., Perloff, J. M. [2006]: *Modern piacelmélet*. Panem Kft., Budapest.
- Carment, D.W. [1970]: Rate of simple motor responding as a function of coaction, competition and sex of the participants. *Psychonomic Science*, 19, p. 340-341
- CEPR [2009]: Economists and economics: What does the crisis tell us? *Centre for Economic Policy Research*, No.38, August
- Chappell, T. [2003]: Practical Rationality for Prularists about the Good. *Ethical Theory and Moral Practice*, 6, p. 161-177
- Chokor, B. A. [2004]: Perception and response to the challenge of poverty and environmental resource degradation in rural Nigeria: Case study from the Niger Delta. *Journal of Environmental Psychology*, Volume 24, Issue 3, September, p. 305-318
- Christopher, J.C. [1999]: Situating Psychological Well-Being: Exploring the Cultural Roots of its Theory and Research. *Journal of Counseling and Development*, Spring 1999, Vol 77, No 2, p. 141-152
- Cicero, Marcus Tullius: *De Finibus Bonorum et Malorum*
- Clark, K. (ed.) [1964]: *Ruskin Today*. Penguin, London.
- Coase, R. H. [1937]: The nature of the firm. *Economica*, NS, 4, p. 386-405

- Colle, S., Werhane, P.H. [2008]: Moral Motivation Across Ethical Theories: What Can We Learn for Designing Corporate Ethics Programs? *Journal of Business Ethics*, 81, p. 751-764
- Cornwall, J.R., Naughton, M.J. [2003]: Who is the Good Entrepreneur? An Exploration within the Catholic Social Tradition. *Journal of Business Ethics*, Vol.44, No.1, 61-75.
- Crumbaugh, J.C., Maholick, L.T. [1964]: An experimental study in existentialism: the psychometric approach to Frankl's concept of noogenic neurosis. *Journal of Clinical Psychology*, 20: p. 200 – 207
- Cruz, I., Stahel, A., Max-Neef, M. [2009]: Towards a systemic development approach: building on the Human-Scale Paradigm. *Ecological Economics*, 68, p. 2021-2030
- Cummins, R.A. et al. [2003]: Developing a national index of subjective well being. *The Australian Social Indicators Research*, Vol. 64, No.2., p. 159 – 190
- Cserhádi, J., Fábián, Á. (szerk.) [n.é.]: *A II. Vatikáni Zsinat tanítása*. Szent István Társulat, Budapest.
- Csíkszentmihályi, M. [2010]: *Flow – Az áramlat – A tökéletes élmény pszichológiája*. Akadémiai Kiadó Zrt., Budapest.
- Csutora, M., Kerekes, S. [2004]: *A környezetbarát vállaltirányítás eszközei*. KJK-KERSZÖV Jogi és Üzleti Kiadó Kft., Budapest.
- Csutora M., Zsóka Á. [2013]: May spirituality lead to reduced ecological footprint? Conceptual framework and empirical analysis. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, Vol.9, Issue 3. <http://www.inderscience.com/info/ingeneral/forthcoming.php?jcode=wremsd>
- Daly, H.E., Cobb, J.B. [1989]: *For the Common Good, Redirecting the Economy toward Community, the Environment and a Sustainable Future*. Beacon Press, Boston.
- Daly, Herman [1996]: *Beyond Growth*. Beacon Press, Boston, MA.
- Daly, Herman, Cobb, John B.Jr., [1989]: A krematiztikától az oikónómiáig. In: Lányi András [2000] (szerk): *Természet és Szabadság Humánökológiai Olvasókönyv*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Dashiell, J.F. [1930]: An experimental analysis of some group effects. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 25, p.190-199
- Dastmalchian, A. [1986]: Organizational Resource Dependencies and Goal Orientation. *Journal of Business Research*, 14, p. 387 – 402
- 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
- De Neve, K.M., Cooper, H. [1998]: The Happy Personality: A Meta – Analysis of 137 Personality Traits and Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, Vol.124, No.2, p. 197-229
- Deci, E.L., Ryan, M.R., Koestner, R. [1999]: A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation. *Psychological Bulletin*, Vol. 125, No.6, p. 627-668

- Deci, E.L., Ryan, R.M. [1980]: The Empirical Exploration of Intrinsic Motivational Processes. *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 13, p. 39-80
- Deci, E.L., Ryan, R.M. [1985]: *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Plenum Press, New York and London.
- Deci, E.L., Ryan, R.M. [2000]: The „What” and „Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, Vol.11, No.4., p. 227-268
- Deci, E.L., Ryan, R.M. [2008]: Facilitating Optimal Motivational Psychological Well-Being Across Life-Domains. *Canadian Psychology*, Vol.49, No.1, p. 14-23
- Deci, E.L. et al. [2001]: Need Satisfaction, Motivation and Well-Being in the Work Organizations of a Former Eastern Block Country: A Cross-Cultural Study of Self Determination; *PSPB* Vol.27, No.8, p. 930-942
- Deissenberg, C., Gonzalez, F.A. [2002]: Cheating for the common good – in a macroeconomic policy game. *Journal of Economic Dynamics and Control*, Volume 26, Issues 9-10, p. 1457-1479
- Dewan, L. O.P. [2008]: *Wisdom, Law, and Virtue, Essays in Thomistic Ethics*. Fordham University Press, New York.
- Dickie, R.B., Rouner, L.S. (eds.) [1987]: *Corporations and the Common Good*. University of Notre Dame Press, Notre Dame, Indiana.
- Diener, E., et al. [1985]: The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 1, p. 71 – 75
- Diogenész Laertiosz [1983]: A sztoikus filozófusok életrajza. In: Steiger, K. (szerk.): *Sztoikus etikai antológia*; Gondolat Kiadó, Budapest.
- Diós, I. (ford.) [2009]: *A Katolikus Egyház Katekizmusa*. Szent István Társulat, Budapest.
- Donahue, E.M. et al. [1993]: The Divided Self: Concurrent and Longitudinal Effects of Psychological Adjustment and Social Roles on Self-Concept Differentiation. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 64., No.5. p. 834-846
- Duijsens, I.J., Diekstra, R.F.W. [1995]: The 23BB5, a new bipolar Big Five questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 19, p. 753-755
- Egom, P.A. [2004]: *Nepad and the Common Good*. Global Market Forum, Nigeria.
- Etzioni, A. [1994]: Túllépve az önzés elvén. *Valóság* 1994/10, p. 122-125
- Fain, John Tyree [1956]: *Ruskin and the economists*. Vanderbilt University Press, Nashville (Tenn.).
- Falus, R. (szerk.) [1984], *Platón összes művei*. II. kötet, Európa Könyvkiadó, Budapest.
- Ferraro, F.J., Pfeffer and R.I. Sutton [2005]: Economic language and assumptions: How theories can become self-fulfilling. *Academy of Management Review*, 30, p. 8-24
- Festinger, L., Pepitone, A., Newcomb, T. [1952]: Some consequences of deindividuation in a group. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 47, p. 382-389.
- Finance, J. S.J. [1991]: *An Ethical Inquiry*. Editrice Pontificia Università Gregoriana, Roma.

- Forsyth, D.R. [1983]: *An Introduction to Group Dynamics*. Wadsworth Inc. Belmont, California.
- Fortrodon, J., Sison, A.J.G. [2006]: The Nature of the Firm, Agency Theory and Shareholder Theory: A Critique from Philosophical Anthropology. *Journal of Business Ethics*, 66, p. 33-42
- Frank, R.H. [2004]: *What Price the Moral High Ground? Ethical Dilemmas in Competitive Environments*. Princeton University Press, Princeton and Oxford.
- Frankl, V.E.[1996]: *Az ember az értelemre irányuló kérdéssel szemben*. Kötet Kiadó, Budapest.
- Franks, C. A. [2009]: *He Became Poor: The Poverty of Christ and Aquinas's Economic Teachings*. Wm. B. Eerdmans Publishing Co. Grand Rapids, Michigan / Cambridge U.K.
- Freeman, R.E. [1994]: The politics of stakeholder theory: some future directions. *Business Ethics Quarterly*, Vol.4, No.4, p. 409 – 421
- Freeman, R.E., Wicks, A.C., Parmar, B. [2004]: Stakeholder Theory and „The Corporate Objective Revisited.” *Organization Science*, Vol.15, No.3., p. 364-369
- Frey, B.S. [1997]. *Not Just for the Money: An Economic Theory of Personal Motivation*; Edward Elgar, Aldershot, UK.
- Friedman, M. [1970]: The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *New York Times Magazine*, September 13.
- Friedman, M. [1986]: *Infláció, munkanélküliség, monetarizmus, válogatott tanulmányok*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó Budapest.
- 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.
- Fukuyama, F. [2000]: *A nagy szétbomlás*. Európa Könyvkiadó, 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.
- Gehlen, A. [1976]: *Az ember. Természete és helye a világban*. Gondolat 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.
- Ghoshal, S. [2005]: „Bad management theories are destroying good management practices.” *Academy of Management Learning and Education*, 4 (1), p. 75-91
- Godfrey-Smith, W. [1979]: The Value of Wilderness. *Environmental Ethics*, 1, p. 309-319
- Goldberg [1983]: The magical number five, plus or minus two: some conjectures on the dimensions of personality trait descriptors. Paper presented at research seminar, Gerontology Research Center, Baltimore, MD.

- Goldberg [1990]: An alternative „description of personality”: the Big Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, p. 1216-1229
- Goldberg [1992]: The development of markeres for the Big Five factore structure. *Psychological Assesment*, 4, p. 29-42
- Goll, I., Zeitz, G. [1991]: Conceptualizing and Measuring Corporate Ideology. *Organization Studies*, 12/2. p. 191 – 207
- Goodpaster, K.E., Matthews, J.B. [1982]: Can a Corporation have a Conscience? *Harvard Business Review*, Jan.-Feb., p.132-141
- Goodpaster, K.E. [1991]: Business Ethics and Stakeholder Analysis; *Business Ethics Quarterly*, Jan. Vol.1, Issue 1, p. 53 – 73
- Grétsy, L., Kemény, G. [2005]: *Nyelvművelő kézisztár*. Tinta, Budapest.
- Gunkel, M. [2006]: *Country-Compatible Incentive Design. A Comparison of Employees' Performance Reward Preferences in Germany and the USA*. Deutscher Universitäts-Verlag, GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.
- Hackman, J.R., Oldham, G.R. [1976]: Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, p. 250-279
- Harsányi P. O. OFM [1995]: Uj ég, új föld felé? *Erkölcsteológiai füzetek*, 4. Róma.
- Harsányi, P.O. [2001]: Gondos sáfárok vagy rövidlátó haszonélvezők? Tájékozódás az ököteológiai és ökofilozófiai irányzatok sokaságában. *Pannonhalmi Szemle*, 9, 2. p. 39-54
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. [2008]: *Kultúrák és szervezetek, Az elme szoftvere*. McGraw-Hill, 2005-VHE Kft, Pécs.
- Holmstron, B. [1982]: Moral hazard in teams. *Bell Journal of Economics*, Vol. 13, No.2, Autumn 1982, p. 324-340
- Hunyadi, Gy., Székely, M. [2003]: *Gazdaságpszichológia*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Huta, V., Ryan, R.M. [2010]: Pursuing Pleasure and Virtue; The Differential and Overlapping Well-Being Benefits of Hedonic and Eudaemonic Motives. *Journal of Happiness Studies*, 11, p. 735 – 762
- II János Pál [2005]: *Emlékezet és azonosság*. Európa Könyvkiadó, Budapest.
- II. János Pál [2005]: Reconciliatio at poenitentia apostoli buzdítás (1984). In: *II. János Pál megnyilatkozásai*. Szent István Társulat, Budapest, p. 325-378
- Jackson, T. [2009]: Prosperity without Growth? The transition to a sustainable economy. Sustainable Development Commission
- Jarrett, B. OP [2004]: *San Antonino and Mediaeval Economics*. Athena University Press, Barcelona- Singapore.
- Jarrett, B. OP [2007]: *Social Theories of the Middle Ages, 1200 – 1500*. Archivum, San Rafael, CA, USA.
- Johnson, R.E. et al. [2006]: When organizational justice and the self-concept meet: Consequencies for the organization and its member. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99, p. 175 – 201
- Jonas, H. [1979]: *Das Prinzip Verantwortung*. Insel Verlag, Frankfurt am Main.

- Jonas, H. [2000]: Az emberi cselekvés megváltozott természete. In: Lányi, A.: *Természet és Szabadság – Humánökológiai olvasókönyv*. Osiris, Budapest.
- Judge, T.A. et al. [2002]: *Five Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta – Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, Vol.4, No.3, p. 530-541
- Kahneman, D., Tversky, A. (eds) [2000]: *Choices, Values, and Frames*. Cambridge University Press, New York.
- Kahneman, D., Diener, E., Schwarz, N. (eds.) [2003]: *Well-Being, The Foundations of Hedonic Psychology*. Russel Sage Foundation, New York.
- Karinthy, F. [é. n.]: *Krisztus vagy Barabbás*. Dick Manó kiadása, Budapest.
- Karkoulou, S. et al. [2009]: Correlates of the bases of power and the big five personality traits: an empirical investigation. *Journal of Organisational Culture, Communications and Conflict*, Vol 13, No. 2.
- Kasser T [2005]: *Az anyagiasság súlyos ára*. Ursus Libris, Budapest.
- Kasser, T., Ryan, R. M. [1993]: A Dark Side of the American Dream: Correlates of Financial Success as a Central Life Aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 65, No. 2, p. 410-422
- Kasser, T., Ryan, R. M. [1996]: Further Examining the American Dream: Differential Correlates of Intrinsic and Extrinsic Goals. *Personality and Social Psychology*,
- Kavanaugh, J. F.[2003]: *Krisztus követése a fogyasztói társadalomban., A kulturális szembenállás lelkisége*. Ursus Libris – Altern Csoport, Budapest.
- Kennedy, R.G. [2007]: Business and the Common Good. In: Booth, P. (ed): *Catholic Social Teaching and the Market Economy*. Institute of Economic Affairs, London, p. 164-189
- 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. [2009]: A boldogság esete a piaccgazdasággal. In: Kóródi Mária (szerk.): *Az erőszak kultúrája – Fenntartható-e a fejlődés?* Pallas Páholy Kulturális és Kiadó Kft. Budapest, p. 121-134.
- Kerekes, S., Wetzker K. [2007]: Keletre tart a „társadalmilag felelős vállalat” koncepció. *Harvard Business Review – Magyar kiadás*, Április.
- Kieser, A. [1995]: *Szervezetelméletek*. Aula, Budapest.
- Kindler, J., et al. [1993]: *A kreativitást növelő módszerek alkalmazása*. Budapesti Műszaki Egyetem Mérnöktovábbképző Intézete, Budapest.
- Kindler, J. [1997]: A gazdaságkór. *Ökotáj*, No.14-15,1997/1.
- King, A.S. [1999]: Crescendo Model of Career Motivation and Commitment: Identity, Insight and Resilience. *International Journal of Value-Based Management*, 12, p. 29-49
- Kirzner, I.M. [1976]: *Selfishness and „Non-Tuism”*; *The Economic Point of View: An Essay in the History of Economic Thought*. McMeel, Kansas City, Sheed Andrews.
- Klamer, Arjo (ed) [1996]: *The Value of Culture, On the Relationship between Economics and Arts*. Amstredam University Press, Amsterdam.

- Klamer, Arjo [2002]: Accounting for Social and Cultural Values. *De Economist* 150, No.4.
- Klamer, Arjo [2003]: A Reevaluation of Values in Economics. *Society and Economy*, Vol. 21, no 4.
- Kocsis, T. [1999]: Emberközpotú fejlődés, Az állandó gazdasági növekedés szükségletességéről pszichológiai, filozófiai és teológiai megfontolások tükrében. *Valóság*, 1999/4, p. 15-38
- Kocsis, T. [2009]: Maps of stormy and sunny days: A comprehensive modell of GDP, the ecological footprint and subjective well-being. Sustainable Consumption Conference, Budapesti Corvinus Egyetem, Budapest, p. 26-33
- Kocsis, T. [2010]: „Hajózni muszáj” A GDP, az ökológiai lábnyom és a szubjektív jólét stratégiai összefüggései. *Közgazdasági Szemle*, 57. évf, 6. szám, p. 536-554
- Kocsis, T. [2002]: *Gyökereink, Örömről és gazdagságról egy világméretű fogyasztói társadalomban*. Kairosz Kiadó, Budapest.
- Komlósi, A. [2005]: Tim Kasser: Az anyagiasság súlyos ára. Könyvismertetés *Kovács*, IX. évf., 1 – 4. szám, p. 79 – 84
- Komlósi, A., et al. [2006]: Az aspirációs index hazai alkalmazásával szerzett tapasztalatok. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 61.2, p. 237-250
- Konkoly Thege, B., Martos, T. [2006]: Az életcél kérdőív magyar változatának jellemzői. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 7, 3, p. 153 – 169
- Kopp, M., Kovács, M.E. [2006]: *A magyar népesség életminősége az ezredfordulón*. Semmelweis Kiadó, Budapest.
- Kopp, M., Skrabski, Á. [2008]: Miért alapvető politikai fogalom a társadalom boldogság érzete? *Valóság*, 2, p. 30-38
- Kovács, E. [2000]: A szervezetelméletek formálódása a társadalmi és az ökológiai értékek beépülése során. *Kovács*, IV. évf., 1-4. szám, p. 53-88
- Krishnamurti, S. [2006]: On the Intrinsic and Extrinsic Motivation of Free/Libre/Open Source (FLOSS). *Developers Knowledge, Technology & Policy*, Winter, Vol.18, No.4, p. 17-39
- Kunz, A.H., Pfaff, D. [2002]: Agency theory, performance, evaluation, and the hypothetical construct of intrinsic motivation. *Accounting, Organizations and Society*, 27, p. 275-295
- Kvale, S. [1996]: *Interviews: An introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks, CA, Sage.
- Laing, D. [1960]: *The divided self*. Tavistock, London.
- Lapoda Lexikon – Enciklopédia [2013], www.kislexikon.hu
- Leete, L. [2000]: Wage equity and employee motivation in nonprofit and for-profit organizations. *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol.43, p. 423-446
- Lenhardt, V., Beran, F. [2002]: *Szociálteológia (Az egyház társadalmi tanítása)*. Pázmány Péter Katolikus egyetem, Hittudományi Kar, Levelező Tagozat, Budapest.
- Leonard, N.H., Beauvais, L.L., Scholl, R.W. [1999]: Work Motivation: The Incorporation of Self-Concept-Based Processes. *Human Relations*, Vol.52, 108, p. 969-998

- Leseur, E. [1918], *Journal et pensées de chaque jour*, Paris, p. 31.
- Leseur, E. [2005]: Letters on suffering (1911). In: Ruffing, J.K., *Elisabeth Leseur, selected writings*. Paulist Press, New York, Mahwah, N.J., p. 222-286
- Lewis, C.S. [n.é.]: *Keresztény vagyok!* Pázmány Péter Elektronikus Könyvtár, <http://www.piar.hu/pazmany/konyvek/cslmch01.txt>
- Liao-Troth, M.A., Dunn, C.P. [1999]: Social Constructs and Human Service: Managerial Sensemaking of Volunteer Motivation. *Voluntas, International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Vol.10, No.4, p. 345-361
- Lin, C.P. et al. [2010]: Modeling Corporate Citizenship and Its Relationship with Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 95, p. 357 – 372
- Lindgreen, A. et al. [2009]: Corporate Social Responsibility: An Empirical Investigation of U.S. Organizations. *Journal of Business Ethics*, 85, p. 303 – 323
- Linnenluecke, M.K., Griffiths, A. [2010]: Corporate Sustainability and Organizational Culture. *Journal of World Business*, 45, p. 357-366
- Little, L. K. [1978]: *Religious Poverty and the Profit Economy in Medieval Europe*. Cornell University Press, Ithaca.
- Louise, J. [2006]: Right Motive, Wrong Action: Direct Consequentialism and Evaluative Conflict. *Ethical Theory and Moral Practice*, 9, p. 65-85
- Lutz, David W.[2002]: Management and the Primacy of Prudence on Management as if Faith Mattered. *Oikonomia*, 2002/February
- Lutz, D. W.[2008]: Rival Philosophical Foundations of the Good Company. *Oikonomia*, 2008/October
- Lux, K. [1990]: *Adam Smith's mistake. How a moral philosopher invented economics and ended morality?* Shambhala, Boston, London.
- Lux, K. [2003]: The failure of the profit motive. *Ecological Economics*, 44, 3, p. 1 – 9
- Lynn, M.L., Naughton, M.J., VanderVeen, S. [2009]: Faith hat Work Scale (FWS): Justification, Development and Validation of a Measure of Judeo-Christian Religion In the Workplace. *Journal of Business Ethics*, Vol.85, No.2, p. 227 – 243
- MacIntyre, A. [1999]: *Az erény nyomában*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Magyar Értelmező Kéziszótár [2006], Akadémia kiadó, Budapest.
- Magyar Katolikus Püspöki Konferencia [2008]: *Felelősségünk a teremtet világért*. Szent István Társulat, Budapest.
- Magyar Beck, I. [1991]: The Structure of Work Values: A cross cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 1, p. 21-38
- Magyar Beck, I. [2000]: *A homo oeconomicustól a homo humanusig: Fejezetek a gazdaságpszichológiából*. Aula, Budapest.
- Magyar Beck, I. [2003]: *Érték és pedagógia: Egy máig is hiányzó pedagógiai értéktan körvonalai: Mire és miért neveljük*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Mahon, J.F., McGowan, R.A. [1991]: Searching for the Common Good: A Process Oriented Approach. *Business Horizons* / July-August, p. 79-86
- Mandeville, B. [2004]: *A méhek meséje avagy magánvétkek – közhaszon*. Helikon Kiadó, Budapest.

- Mansbridge, J. J. (ed.) [1990]: *Beyond Self-interest*. The University of Chicago Press /Chicago and London.
- Maritain, J. [1947]: *The Person and the Common Good*. Charles Scribner's Sons, New York.
- Martin, K.E., Freeman, R.E. [2004]: The Separation of Technology and Ethics in Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 53, p. 353 – 364
- Martin, R.J., Hine, D.W. [2005]: Development and Validation of the Uncivil Workplace Behavior Questionnaire. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.10., No. 4. p. 477 – 490
- Martos, T. [2010]: *Életcélok és lelki egészség a magyar társadalomban*. Doktori (PhD) értekezés, Semmelweis Egyetem, Mentális Egészségtudományok Doktori Iskola
- Martos, T. et al.[2006]: Az aspirációs index rövidített változatának pszichometriai jellemzői hazai mintán. *Mentálhigiéne és Pszichoszomatika*, 7, 3, p. 171 – 191
- Marx, K. [1955]: *A tőke. A politikai gazdaságtan bírálata. Első kötet*; Szikra Kiadás, Budapest.
- Mátyás, A.:[1979]: *A polgári közgazdaságtan története az 1870-es évektől napjainkig*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- McCrae, R.R., Costa, P.T. [1987]: Validation of the Five Factor Model of Personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, p. 81-90
- McCrae, R.R., John O.P. [1992]: An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60, p. 175-215
- Mc Elwee, B.[2010]: The Rights and Wrongs of Consequentialism. *Philosophical Studies*, Vol 151, Issue 3, p. 393-412
- McInerney, R. [1997]: *Ethica Thomistica, The Moral Philosophy of Thomas Aquinas*. The Catholic University of America Press, Washinton DC.
- Melé, D. [2009]: Integrating Personalism into Virtue-Based Business Ethics: The Personalist and the Common Good Principles. *Journal of Business Ethics*, 88, p. 227-244
- Melé, D: [2008]: Three current views of the firm and its purpose. Toward a more complete model. Presented at the Seminar „Humanising the Firm and the Management Profession”, Barcelona, IESE Business School, June 30-July 2.
- Miao, C.F., Evans, K.R., Zou, S. [2007]: The role of salesperson motivation in sales-control Systems – intrinsic and extrinsic motivation revisited. *Journal of Business Research*, 60, p. 417-425
- Mill, J. S. [1836]: On the Definition of Political Economy, and on the Method of Investigation Proper to It. Westminster Review, October, in: *Essays on Some Unsettled Questions of Political Economy*. 2nd ed. Longmans, Green Reader&Dyer, 1874, London, essay 5.
- Mill, J. S. [1980]: *A szabadságról. Haszonelvűség*. Magyar Helikon, Budapest.
- Miller, D.T. [1999]: The Norm of Self-Interest. *American Psychologist*, December, Vol.54, No.12, p. 1053-1060

- Mises, Ludwig von [1999]: *Human Action, A Treatise on Economics*. Mises Institute, Auburn, Alabama.
- Moede, W. [1927]: Die Richtlinien der Leistungs-Psychologie. *Industrielle Psychotechnik*, 4, p. 193-207
- Morau, P., Harflinger, D. [1970]: *Untersuchungen zue Eudemischen Ethic*. W. de Gruyter, Berlin.
- Morgan, J., Farsides, T.[2009a]: Measuring Meaning in Life. *Journal of Happiness Studies*, 10, p. 197 – 214
- Morgan, J., Farsides, T.[2009b]: Psychometric Evaluation of the Meaningful Life Measure. *Journal of Happiness Studies*, 10, p. 351 – 366
- MTA Politikai Tudományok Intézete és MTA Szociológiai Kutatóintézet [2002], [2005], [2006]: *Európai Társadalmak Összehasonlító Vizsgálata ESS (European Social Survey), Európai Társadalomtudományi Elemzések (EUTE)*. Budapest.
- Muratori, L.A. [1824 (1743)]: *Cristianesimo felice*. Tipografia Bianco, Torino.
- Muzslay, I [1995]: *Gazdaság és erkölcs*. Márton Áron Kiadó, Budapest.
- Myers, D.G., Diener, E. [1995]: Who is happy. *Psychological Science*, 6, p. 10-19
- Naughton, M.J. [1995]: Participation in the organization: An ethical analysis from the papal social tradition. *Journal of Business Ethics*, Vol. 14, No11. p. 923 – 935
- Naughton, M. J., Woot, P. [2011]: Raison d’etre of business. Kézirat, 13. 05. 2011.
- Nemzeti Fenntartható Fejlődési Tanács [2009] megbízásából a KSH által készített felmérés a magyar fenntarthatósági attitűd vizsgálatára, Budapest.
- Nováky, E. (szerk.) [2010]: Egyén a közösség hálójában. In: *Magyarország 2025*. 1. és 2. kötet, Gazdasági és Szociális Tanács, Budapest.
- Nyíri, T. [1973]: *A filozófiai gondolkodás fejlődése*. Szent István Társulat, Budapest.
- Nyíri, T. [1994]: *Alapvető etika*. Szent István Társulat, Budapest.
- Oderberg, D. S. [2005]: *Moral Theory, a non-consequentialist approach*. Blackwell Publishing, Malden, USA.
- Oderberg, D.S. [2007]: Why I am not a Consequentialist? Kézirat, a szöveg a University of Lisabon-on hangzott el.
- Oderberg, D. S. – Chappell, T. [2004]: *Human Values, New Essays on Ethics and Natural Law*. Palgrave Macmillan, London.
- Oderberg, D. S. [2000]: *Moral Theology – a Non Consequentialist Approach*. Blackwell Publishers Ltd., Oxford, UK (Maden, USA).
- Oldham, G.R., Hackman, J.R. [1981]: Relationships Between Organizational Structure and Employee Reactions: Comparing Alternative Frameworks. *Administrative Science Quarterly*, March, Vol.26, p. 66-83
- Ortega y Gasset [é.n.]: *A tömegek lázadása*. Hindy András könyvkiadó s könyvterjesztő vállalata, Budapest.
- Papp, M. et al (szerk.) [2013]: *Civil etikai kódex*. Méry Ratio Kiadó.
- Passmore, J. [1974]: *Man’s Responsibility for Nature: Ecological Problems and Western Traditions*. Charles Scribner’s Sons, New York.

- Pataki, F. (szerk) [1980]: *Csoportlélektan*. Gondolat Könyvkiadó, Budapest.
- Pataki, Gy, Radácsi, L. [2000]: *Alternatív kapitalisták*. Új Paradigma Kiadó, Szentendre.
- Patsch, F. [2009]: A vallások, mint Krisztus kegyelmének struktúrái. *Sapientiana*, 2, p. 42-64
- Peabody, D. [1984]: Selecting representative trait adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, p. 552-567
- Pearce, D. W.(ed.) [1993]: *A modern közgazdaságtan ismerettára*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Perez Lopez J.A. [1981b]: Management and leadership. Research paper, IESE, 56. May
- Perez Lopez J.A.[1981a]: Dimensiones de la responsabilidad social en la empresa. Research Paper, IESE, no. 49, January
- Perez Lopez J.A.[1991]: *Teoria de la acción humana en las organizaciones. La acción personal*. Madrid, Rialp.
- Perez Lopez J.A.[1993]: *Fundamentos de la Dirección de Empresas*. Madrid, Rialp.
- 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.
- Perrow, C. [2002]: *Szervezetpszichológia*. Osiris Kiadó, Budapest.
- Petersen, H.L., Vredenburg, H. [2009]: Morals or Economics? Institutional Investor Preferences for Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 90, p. 1-14
- Peterson, C., Park N., Seligman, M. [2005]: Orientation to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6, 1, p. 25-41
- Pinckaers, S. [2001]: *A keresztény erkölcszociológia forrásai*. Paulus Hungarus / Kairosz, Budapest.
- Polányi, K. [2004]: *A nagy átalakulás, Korunk gazdasági és politikai gyökerei*. Napvilág Kiadó, Budapest.
- Pope, S. J. (ed.) [2002]: *The Ethics of Aquinas*. Georgetown University Press, Washington D.C.
- Porter, J. [2005]: *Nature as Reason, A Thomistic Theory of the Natural Law*. William B. Eerdmans Publishing Company, Grand Rapids, Michigan / Cambridge, U.K.
- Princen, T. [2005]: *The logic of sufficiency*. Massachusetts Institute of Technology
- Radácsi, L.[1998]: Az arisztoteliai gazdaságetika alapjai. *Kövász*, II évf.1.sz., p. 24-29
- Rawls, J. [1997]: *Az igazságosság elmélete*. Osiris kiadó, Budapest.
- Readers' Management Ethics Survey [1992]; *Desing News*, 514, Vol. 48, Issue 9, p. 206 – 206
- Reis, H.T. et al. [2000]: Daily Well-Being: The Role of Authonomy, Competence and Relatedness. *PSPB*, Vol.26, No.4, p. 419 – 435

- Richins, M.L., Dawson, S. [1992]: A consumer values orientation for materialism and its measurement: Scale development and validation. *Journal of Consumer Research*, 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
- Robertson, A. [1999]: Health promotion and the common good: theoretical considerations. *Critical Public Health*, 9, (2), p. 117-134
- Rocha, H.O., Ghoshal, S. [2006]: „Beyond self-interest revisited.” *Journal of Management Studies*, 43, (3), p. 585-619
- Rogers, C. R. [1961]: On becoming a person. A therapist's View of Psychotherapy. Boston.
- Rogers, C. [1963]: The actualizing tendency in relations to 'motives' and to consciousness. In: M.R. Johns (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation* (Vol. 11, p. 1-24). University of Nebraska Press, Lincoln.
- Rokeach, M. [1973]: *The Nature of Human Values*. The Free Press, New York, NY.
- Rosanas, J. M. [2008]: Beyond Economic Criteria: A Humanistic Approach to Organizational Survival. *Journal of Business Ethics*, 78, p. 447-462
- Rosmini, A. [2003, (1826)]: *Politica prima*. Vol. 35 of „Opere edite ed inedite di Antonio Rosmini”, Rome: Istituto Studi Filosofici, Centro Internazionale di Studi Rosminiani, Città Nuova, Roma.
- Ross, D. [2001]: *Arisztotelész*. Osiris Kiadó, Budapest
- Rosta, G. [2006]: Változó vallásosság Magyarországon. www.forsense.hu/content/RostaGergely_ValtozovallasossagMagyarorszagon.pdf
- Rovighi S.V. [1963]: *Elementi di Filosofia*. La Scuola, Brescia.
- Ruskin, J. [1851]: *The King of the Golden River or The Black Brothers, a Legend of Stiria*. Smith, Elder&Co. U.K.
- Ryan, R. M. [1995]: Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63, p. 397-427
- Ryan, R. M., Deci, E. L. [2000]: Self Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being; *American Psychologist*, Vol.55, No.1. p. 68-78
- Ryan, R.M., Deci, E.L. [2001]: On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Reviews of Psychology*, 52, p. 141– 66
- Ryan, R.M., Deci, E.L. [2002]: Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. In: E.L. Deci, R.M. Ryan (Eds.): *Handbook of self-determination research*. University of Rochester Press, Rochester, NY, p. 3 – 33
- Ryff, C.D. [1989]: Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 57, No.6, p.1069-1081
- Ryff, C.D., Keyes, C.L.M. [1995]: The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Pers. Soc. Psychol.* 69, p. 719 – 27

- Sagoff, M. [1988]: *The Economy of the Earth: Philosophy, Law, and the Environment*. Cambridge University Press, Cambridge
- Samuelson, P.A., Nordhaus, W.D. [2000]: *Közgazdaságtan*. KJK – Kerszöv, Budapest.
- Scheler, M. [1979]: *A formalizmus az etikában és a materiális értéketika*. Gondolat Kiadó, Budapest.
- Schmutte, P.S., Ryff, C.D. [1996]: Personality and Well-Being: Reexamining Methods and Meanings. *J. Pers. Soc. Psychol.* 73, p.549 – 59
- Scitovsky, T. [1990]: *Az örömtelen gazdaság*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Seligman, M.E.P. [2002]: *Authentic happiness*. Free Press, New York.
- 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
- Sen, A.K. [2003]: *A fejlődés, mint szabadság*. Európa Könyvkiadó, Budapest.
- Shafer, A. B. [1999a]: Brief bipolar markers for the Five Factor Model of Personality. *Psychological Reports*, 84, p. 1173 – 1179
- Shafer, A. B. [1999b]: Factor analyses of the Big Five Markers with the Comrey Personality Scales and the Howart Personality Tests. *Personality and Individual Differences*, 26, p. 857 – 872
- Shafer, A. B. [2000]: Mediation of the Big Five's effect on career decision making by life task dimensions and on money attitudes by materialism. *Personality and Individual Differences*, 28, p. 93 – 109
- Sheldon, K.M., Kasser, T. [1995]: Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, p. 531-543
- Sheldon, K.M. et al. [1997]: Trait Shelf and True Shelf: Cross – Role Variation in the Big Five Personality Traits and Its Relations With Psychological Autenticity and Subjective Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.73, No.6, p. 1380-1393
- Sheldon, K.M., Ryan, R.M., ReisH.T. [1996]: What Makes for a Good Day? Competence and Authonomy in the Day and in the Person. *PSPB*, Vol.22, No.12, p. 1270 – 1279
- Sherif, M. [1936]: *The psychology of social norms*. Harper and Row, New York.
- Shionoya, Y. [2008]: *Economic Ethics: A systematic integration*. In: Cowton, C., Haase, M. (eds): *Trends in Business and Economic Ethics*. Springer Verlag, Berlin, p. 71-89
- Shrader-Frechette, K. [1981]: *Environmental Ethics*. Boxwood Press, Pacific Grove (CA)
- Simon, L.S. et al. [2010]: In Good Company? A multy study, multi-level investigation of the effects of coworker relationships on employee well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 76, p. 534-546
- Simon, Y. [1951]: *The Philosophy of Democratic Government*. University of Chicago Press, Chicago.

- Sison, A.J.G., Fontrodona, J. [2008]: The common good of the firm in the Aristotelian-Thomistic tradition. Presented at the Seminar „Humanising the Firm and the Management Profession”, Barcelona, IESE Business School, June 30-July 2.
- Small, A. [2005]: Global Trade and the Common Good. *America*, 12/12/2005, Vol. 193 Issue 19, p. 8-12
- Smid, A. [1967]: Economic Analysis of Water Resource Problems, Nonmarket Values and Efficiency of Public Investments in Water Resources. *The American Economic Review*, Vol. 57., No.2, p. 158-168
- Smith, A. [1977]: *Erkölcsei érzelmek elmélete*. Gondolat, Budapest.
- Smith, A. [1992]: *Nemzetek gazdasága*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Smith, A. [1790]: *The Theory of Moral Sentiments*. A. Millar, London.
- Smith, A.F.R., Fortunato, V.J. [2008]: Factors Influencing Employee Intentions to Provide Honest Upward Feedback Ratings. *J. Bus. Psychol.*, 22, p. 191-207
- Sneddon C., Howarth, R.B., Norgaard, B. [2006]: Sustainable development in a post – Bruntland world. *Ecological Economics*, 57, p. 253-268
- Solomon, R.C.[1992]: *Ethics and Excellence*. Oxford University Press, NY.
- St. Thomas Aquinas [1947]: *The Summa Theologica*. Benziger Bros. Edition, Translated by Fathers of the English Dominican Province, <http://humanum.arts.cuhk.edu.hk/~lha/medieval/2003/Summa/>
- Stanford Encyclopedia of Philosophy.
- 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, p. 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
- Steiger, K. [1979]: Polisz, egyén, erény. A Nikomakhoszi Etika gondolatmenete és szerkezete. *Világosság*, 1979/június
- Strauss, L. [1999]: *Természetjog és történelem*. Pallas Stúdió / Attraktor Kft., Budapest.
- Szondy, M. [2010]: *A boldogság tudománya, fejezetek a pozitív pszichológiából*. Jaffa Kiadó, Budapest.
- TÁRKI [2009]: *World Value Survey, Technical Report, Hungary*. TÁRKI Social Research Institute, Budapest .
- Taylor, C. [1985]: Atomism. In: *Philosophy and the Human Sciences, Philosophical Papers 2*. Cambridge University Press, Cambridge, p. 187-210
- 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,
- Tepeci, M., Bartlett, A.L.B. [2002]: The hospitality industry culture profile: a measure of individual values, organizational culture and person-organization fit as predictors of job satisfaction and behavioral intentions. *Hospitality Management*, 21, p. 151-170
- Tomka, M. [1999]: A magyar vallási helyzet öt dimenziója. *Magyar Tudomány*, 1999/5.

- Tomka, M., Goják, J. [2005]: *Az Egyház társadalmi tanítása. Dokumentumok*. Szent István Társulat, Budapest.
- Tóth, G. [2007]: *A valóban felelős vállalat*. Környezettudatos Vállaltirányítási Egyesület, Budapest.
- Trapnell, P.D., Wiggins, J.S. [1990]: Extension of the interpersonal adjective scales to include the Big Five dimensions of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, p. 781-790
- Travis, L.E. [1925]: The effect of a small audience upon eye-hand coordination. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 20, p. 142-146
- Tremblay, M.A., et al. [2009]: Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, Vol. 41, No. 4, p. 213 – 226
- Tringer, L. [1977]: A humanisztikus irányzatok emberképe és a kereszténység. In: Sajgó, Sz. et al (szerk.): *Az emberről, a bűnről*. Faludi F. Akadémia, Budapest.
- Tringer, L. [1992]: *A gyógyító beszélgetés*. Semmelweis Orvostudományi Egyetem Képzéskutató, Oktatástechnológiai és Dokumentációs Központ, Budapest.
- Tringer, L. [2006]: A szabadság mentális korlátjai. *Vigília*, 71, (5), p. 350-359
- Tringer, L. [2009]: A pszichoterápia és a filozófia kapcsolata, különös tekintettel a kognitív irányzatokra. A filozófiai tanácsadás. *Pszichoterápia*, 18. (6), p. 420-425
- Tudományos és Köznyelvi Szavak Magyar Értelmező Szótára [2011]. <http://meszotar.hu/>
- Turay, A. [1984]: *Lételmélet*. Katolikus Hittudományi Főiskolai Jegyzetek, Debrecen.
- Turgonyi, Z. [1993]: *A filozófia alapjai*. Egyházforum Alapítvány, Budapest.
- Turay, A. [1999]: *Az ember és a kozmosz: kozmológiai antropológia*. Agapé, Szeged.
- Turgonyi Z. [2003]: *Etika*. Kairosz Kiadó, Budapest.
- Turgonyi, Z. [2010a]: A közjó újrafelfedezése. Konferencia paper „Korunk iránytűje” konferencia, Sapientia Szerzetesi és Hittudományi Főiskola, Budapest,
- Turgonyi, Zoltán [2010b]: Kell-e nekünk erényetika? Konferencia paper „Legyetek erősek: a bátorság Aquinói Szent Tamás erényetikájának kontextusában” konferencia, Sapientia Szerzetesi és Hittudományi Főiskola, március 27.
- Tymon, W.G., Stumpf, S.A., Doh, J.P. [2010]: Exploring talent management in India: The neglected role of intrinsic rewards. *Journal of World Business*, 45, p. 109-121
- Ungvári Zrínyi, I. [2006]: *Bevezetés az etikába*. Editura Didactica si Pedagogica, Bukarest.
- Várad Szabó, Zs. et al. [2010]: Karrierváltók Magyarországon, Karrierváltó Csoportok. *Vezetéstudomány*, XLI. évf, 2. szám
- Weber, H. [2001]: *Általános erkölcszociológia*. Szent István Társulat, Budapest.
- Weissmahr, B. [1978]: *Bevezetés az ismeretelméletbe*. Tipografia Dario Detti, Roma.
- Weissmahr, B. [1992]: *Ontológia*. Mérleg – Távtatok, Bécs – Budapest – München.
- Wicks, A. [1996]: Overcoming the separation thesis: The Need for a Reconsideration of Business and Society Research; *Business and Society*, 35, 1, p. 89-118

- Wicksteed, P.H.: [1933, 1910]: *Common Sense of Political Economy*. Macmilan, London.
- Wild, J. [1965]: Authentic existence: A new approach to „value theory.” In: Edie, J.M. (Ed.), *An invitation to phenomenology: Studies in the philosophy of experience*. Quadrangle Books, Chicago, p. 59-78
- Williams, C. O.P. [1974]: The Hedonism of Aquinas. *The Thomist*, 38, p. 257-290
- Williamson, O.E. [1985]: *The Economic Institutions of Capitalism*. The Free Press, New York, NY.
- Wills, E.[2009]: Spirituality and Subjective Well-Being: Evidences for a New Domain in the Personal Well-Being Index. *Journal of Happiness Studies*, 10, p. 49 – 69
- Wood, R., Bandura, A. [1989]: Social Cognitive Theory of Organizational Management. *Academy of Management Review*, Vol. 14, No.3, p. 361-384
- XVI. Benedek [2009]: *Szeretet az igazságban kezdetű enciklikája*. Szent István Társulat, Budapest.
- Yuengert, A.M. [2001]: The common good for economists. *Faith and Economics*, 38, p. 1-9
- Zahra, S.A. [1985]: Background and Work Experience Correlates of the Ethics and Effect of Organizational Politics. *Journal of Business Ethics*, 4, p. 419-423
- Zajonc, R.B. [1965]: Social facilitation. *Science*, 149, 269-274
- Zamagni, S. [2008]: Kézirat. Az Observateur de la Finance által szervezett konferencián elhangzott előadásának anyaga, Genf, Október 5-8.
- Zsolnai, László [2000]: *A döntéshozatal etikája*. Kossuth Kiadó, Budapest.