



ÓBUDAI EGYETEM

Keleti Károly Gazdasági Kar
Vállalkozásfejlesztési és Infokommunikációs Intézet

DIPLOMAMUNKA

ÓE-KGK
2023

Hallgató neve:
Hallgató törzskönyvi száma:

Göttli Bálint
T009226/FI12904/G



ÓBUDAI EGYETEM
ÓBUDA UNIVERSITY

Óbudai Egyetem
Keleti Károly Gazdasági Kar
Vállalkozásfejlesztés és Infokommunikációs Intézet

DIPLOMAMUNKA FELADATLAP

Hallgató neve: Göttli Bálint

Diplomamunka száma: SZD2302010940401305M64ZKX

Törzskönyvi száma: T009226/FI12904/G

Neptun kódja: XXXXXXXXXX

Szak: Vállalkozásfejlesztés MSc mesterszak

Specializáció:

A dolgozat címe: A szervezetfejlesztés morális megközelítése

A dolgozat címe angolul: A moral approach to organisational development

A feladat részletezése:

1. Írja le a kutatási kérdéseit!
2. Mutassa be Arisztotelész munkájára támaszkodva az etika gazdaságot is érintő kérdéseit!
3. Készítse el kérdőívét!
4. Elemezze kérdőívének eredményeit!
5. Vonja le legfőbb következtetéseit az etikus viselkedéssel kapcsolatban!

Intézményi konzulens neve: Dr. Gyarmati Gábor Géza

A kiadott téma elévülési határideje: 2024. 05. 15.

Beadási határidő: 2023. 12. 15.

A diplomamunka: Nem titkos.

Kiadva: Budapest, 2023. 12. 11.




Intézetigazgató

A dolgozatot beadásra alkalmasnak találok.


belső konzulens

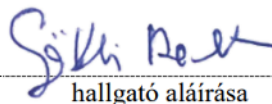
külső konzulens



HALLGATÓI NYILATKOZAT

Alulírott Göttli Bálint (Neptunkód: [REDACTED]) hallgató kijelentem, hogy a diplomamunka saját munkám eredménye, a felhasznált szakirodalmat és eszközöket azonosíthatóan közöltem. Az elkészült diplomamunkában található eredményeket az egyetem és a feladatot kiíró intézmény saját céljára térítés nélkül felhasználhatja, a titkosításra vonatkozó esetleges megkötések mellett.

Budapest, 2023. 12. 15.


hallgató aláírása

TARTALOMJEGYZÉK

1. Bevezetés.....	7
2. Erkölcsös, etikus viselkedés	9
2.1. Vállalati etika	11
2.2. Az etika helye a gazdaságban	22
2.3. Szervezetfejlesztés	26
3. Kutatás.....	32
3.1. Hipotézisek.....	32
3.2. Minta bemutatása	33
3.3. Kérdőív felépítése	35
4. Eredmények.....	39
4.1. Első hipotézis vizsgálata	47
4.2. Első hipotézis eredménye.....	57
4.3. Második hipotézis vizsgálata	57
4.4. Második hipotézis eredménye.....	70
4.5. Harmadik hipotézis vizsgálata	71
4.6. Harmadik hipotézis eredménye.....	84
5. Összefoglalás	85
5.1. További kutatási lehetőségek	87
Irodalomjegyzék	88
Elektronikus hivatkozások.....	92
Mellékletek	I.
Tartalmi kivonat.....	XIII.
Summary.....	XIV.

ÁBRÁK JEGYZÉKE

1. ábra: Üzleti etika fogalmának ágai.	11
2. ábra Az Egyesült Államok adóssága 2000-és 2020 között.	19
3. ábra: Vagyoni egyenlőtlenségek alakulása 2000-2021-ig.	20
4. ábra: Az amerikai munkanélküliségi arány 2000-től 2020-ig.	22
5. ábra: A kérdőív kitöltői különböző szempontok szerint csoportosítva.	34
6. ábra: A második kérdésre érkezett válaszok csökkenő sorrendben.	39
7. ábra: A negyedik kérdés válaszai: „karsú piramis” -t ábrázoló területek.	41
8. ábra: A negyedik kérdés válaszai: „szabályos piramis” -t mutató területek.	42
9. ábra: A negyedik kérdés válaszai: nagyfokú hasonlóságot mutató területek.	43
10. ábra: Ötödik és hatodik kérdésre érkező válaszok megoszlása	44
11. ábra: A 8. kérdésre érkezett válaszok eredménye sorrendben rendezve.	45
12. ábra: Válaszok megoszlása a kitöltő munkahelyére vonatkozó kérdésekben.	47
13. ábra: Válaszolók megoszlása a munkahelyük mérete alapján.	49
14. ábra: 3.9. és a 3.8. állításokra érkezett válaszok átlaga csoportonként ábrázolva. ...	51
15. ábra: 7.2. állításra érkezett válaszok átlaga csoportonként ábrázolva.	52
16. ábra: 9.2. állításra érkezett válaszok átlaga csoportonként ábrázolva.	54
17. ábra: Kitöltők szubjektív vagyoni helyzete szerinti csoportosítás.	58
18. ábra: 3.3. és a 3.6. állításokra érkezett válaszok átlaga csoportonként ábrázolva. ...	62
19. ábra: 7.2. állításra érkezett válaszok átlaga csoportonként ábrázolva.	62
20. ábra: 7.1. és 7.2. állításra érkezett válaszok átlaga csoportonként ábrázolva.	64
21. ábra: 7.4. és 7.6. állításra érkezett válaszok átlaga csoportonként ábrázolva.	64
22. ábra: 7.7 és 7.9. állításokra érkezett válaszok átlaga csoportonként ábrázolva.	65
23. ábra: 9.4. állításra érkezett válaszok átlaga csoportonként ábrázolva.	67
26. ábra: Korrelációs mátrix eredménye az első kérdés függvényében.	71
25. ábra: A klaszterek tulajdonságainak összehasonlítása.	74
26. ábra: Az egyes klaszterekbe tartozó emberek száma.	74
27. ábra: A harmadik kérdés állításaira érkezett válaszok átlagainak összehasonlítása. ...	77
28. ábra: A 7. kérdés összefüggést mutató állításaira érkezett válaszok átlagainak összehasonlítása.	79
29. ábra: A 9.2. állításra érkezett válaszok átlagainak összehasonlítása.	80

TÁBLÁZATOK JEGYZÉKE

1. táblázat: A harmadik kérdésre beérkezett válaszok átlagai és varianciaértékei.	40
2. táblázat: A hetedik kérdésre beérkezett válaszok átlagai és variancia értékei.....	44
3. táblázat: A kilencedik kérdésre beérkezett válaszok átlagai és variancia értékei.	46
4. táblázat: 2.8. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	50
5. 8.11. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	53
6. táblázat: 9.2. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	55
7. táblázat: 9.8. és 9.9. állítások összevont várható és tényleges érték táblázatai.	56
8. táblázat: 2.8. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	59
9. táblázat: 2.9. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	59
10. táblázat: 2.10. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	60
11. táblázat: 2.11. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	60
12. táblázat: 8.4. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	66
13. táblázat: 8.6. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	66
14. táblázat: 10.1. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	68
15. táblázat: 10.2. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	68
16. táblázat: 10.1. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	69
17. táblázat: 10.2. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	70
18. táblázat: 10.2. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	70
19. táblázat: Korrelációs mátrix értelmezését segítő táblázat.	72
20. táblázat: A klaszterek a motivációkra adott válaszait bemutató táblázat.....	73
21. táblázat: Klaszterek és a nemek összevont várható és tényleges érték táblázata.....	74
22. táblázat: 2.4. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	75
23. táblázat: 2.5. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	76
24. táblázat: Hatodik kérdés összevont várható és tényleges érték táblázata.	78
25. táblázat: 8.7. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	80
26. táblázat: 8.7. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	81
27. táblázat: 10.5. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	82
28. táblázat: 10.7. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	82
29. táblázat: 10.8. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	83
30. táblázat: 10.9. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	83
31. táblázat: 10.11. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.	83

1. BEVEZETÉS

„S, ha mindenki vetélkedve törekednék az erkölcsi jóra, s megfeszített erővel igyekeznék a legszebb tetteket cselekedni, akkor nemcsak a közösségben menne minden úgy, ahogy kell, hanem minden magánember is hozzájutna a legfőbb jóhoz [...]. Ily értelemben tehát az erkölcsileg jó embernek igenis önzőnek kell lennie; s nemcsak maga látja hasznát annak, ha az erkölcsi szépet cselekszi, hanem másoknak is használ vele...”
(Arisztotelész 1997, p. 319)

Azért ezt az Arisztotelész-idézetet választottam dolgozatom kezdő gondolatának, mert bár ezek a mondatok egy ókori kultúrából származnak, mégis mai napig időszerűek. Már akkor foglalkoztatta az embereket, hogy hogyan kellene egymás mellett élni úgy, hogy jó legyen nekik, mégis annyi idő elteltével sem sikerült ezeket az elveket megvalósítani. A témát mindenféleképpen aktuálisnak gondolom, mert az ezredforduló óta eltelt időben rengeteg globális történés - válságok, járványok, háborúk, - alapján változtatta meg az emberek életét. Én szeretnék egy olyan munkahelyen dolgozni, ahol a saját lelkiismeretem mentén dönthetek, és ahol nem pusztán a profitot tartják szem előtt a vezetők, hanem a munkavállalók jólétét is. Én is elismerem a pénz fontosságát az életben, de nem gondolom azt, hogy féktelen kergetése vezethet egy boldog, kiegyensúlyozott élethez.

Dolgozatomban arra keresem a választ, hogy az emberek hogyan vélekednek az etikusság témájáról, mik azok az értékek, amiket fontosnak tartanak, amely értékek mentén el lehet indítani egy szervezetben a fejlődést ebben az irányban. Megkeresésemre érkeztek válaszok többféle üzletágból, mikro-, kis-, közép- és nagyvállalatoknál dolgozó emberektől is, így dolgozatomban nem fókuszáltam pusztán egy szektorban működő vagy egy típusú szervezetre. Elsősorban az emberek benyomására voltam kíváncsi, arra, hogy mi az a terület, ami mentén fogékonyak az emberek, ami segíthet egy eltökélt vezetőt abban, hogy a szervezetét, amiben dolgozik, etikusabb irányba terelje.

Annak érdekében hogy ezt kellő rálátással tudjam megtenni, ezért először elenegedhetetlennek gondoltam, hogy feltérképezzem a szakirodalmat, hogy egy átfogó képet kapjak arról, hogy mi is az az etika, ez hogyan van jelen a vállalatok életében és ez milyen hatással van a mindennapjainkra. Az etikusság filozófus megközelítését

általában Arisztotelésztől eredeztetjük, ő volt a Nikomakhoszi etika és a Politika című művek szerzője, melyekben a helyes élet, helyes társadalmi viselkedés kérdéseit feszegette. Később ezen műveire gyakran hivatkoztak más elismert filozófusok is, ezért fontosnak gondoltam, hogy megismerjem az arisztotelészi gondolkodást a témakörben. Ennek eredményeképpen dolgozatom első fejezetében nagyban támaszkodom gondolataira.

Ezen kívül a szervezetfejlesztésről gyűjtöttem tapasztalatokat, hogy megértssem azt, milyen tényezők szükségesek egy változáshoz. Egy kérdőív szolgáltatta az információkat a primer kutatásomhoz, amelynek kiértékelését statisztikai próbákkal végeztem 95%-os és 90%-os szignifikanciaszinten. Következtetéseimet, javaslataimat a talált összefüggések tükrében vontam le.

Kutatásom azzal kapcsolatban keresett összefüggéseket, hogy a munkahely törvényben meghatározott méret szerinti besorolása, az egyén értékítélete és motivációja milyen hatással van az etikát érintő kérdésekre. Külön vizsgáltam az résztvevők mindennapi életében és munkakörnyezetben mutatott hozzáállását is és azt is, hogy az egyén hogyan vélekedik arról, hogy az élet különböző területein hozott döntései milyen szociális körökre vannak hatással. Szerettem volna megérteni azt, hogy milyen elveket gondolnak ideálisnak a kitöltők, mikor egy ideális munkahelyről van szó és ezek az elvek megjelennek-e jelenlegi munkahelyükön. Nem kerestem viszont ok-okozati összefüggéseket, illetve a begyűjtött minta sem volt reprezentatív, így azok az összefüggések, melyeket találtam, csak erre a mintára érvényesek. Ettől függetlenül hasznosnak tartanám a vállalatok vezetőinek szempontjából, ha egy átfogóbb, reprezentatív kutatás is születne a témában. Ennek az alapja lehet ez a kutatás, melyből merítve új ismereteket lehetne szerezni.

2. ERKÖLCSÖS, ETIKUS VISELKEDÉS

Ahol emberek egymás mellett élnek, ott léteznie kell alapvető szabályoknak, amik alapján az emberek cselekedeteit helyesnek, vagy helytelennek tudjuk ítélni. Ennek a szabályrendszernek általánosan elfogadottnak kell lennie legalább az adott csoporton belül oly módon, hogy minden résztvevő vállalja, hogy magára is érvényesnek tekinti ezeket a közösen meghozott szabályokat, hiszen így biztosítottak a jogok minden résztvevő számára. Ezek a szabályrendszerek különböző csoportok között eltérhetnek, hiszen nem feltétlenül élnek egymáshoz közel térben és időben. Fontos, hogy a közösségek a felállított szabályrendszer alapján szankcionálhatják, jutalmazhatják tagjaikat, súlyos szabályszegés esetén akár ki is zárhatják az egyént a közösségből. Egyes filozófusok szerint az egész emberiség rendelkezik egy egyetemes szabályrendszerrel, melyet erkölcsnek hívnak.

Ha valaki ezt az általános erkölcsöt betartja, döntéseit eszerint hozza meg, és ez tetteiben is megmutatkozik, akkor ő etikusan cselekszik. Arisztotelész szerint az etikus viselkedés természeténél fogva fejleszthető képesség, hiszen ez nem egy velünk született sajátosság. (Arisztotelész 1997, pp. 38.)

Bronfenbrenner szerint az emberre több tényező is hatással van növekedése során, ezeket különböző rétegekre lehet osztani. A legbelső kör az ember saját maga, vagyis az egyén, az *individual*. Ha kilépünk az „én”-ből, akkor a mikrorendszerben (*microsystem*), azaz a közvetlen környezetünkben a szülőket, közeli családtagjainkat találjuk. Ennél távolabb környezetünk állhat a barátainkból, távolabbi rokonainkból, ez a *mesosystem*. Ezen túl vannak a még távolabbi ismerőseink az *exosystem*-ben, és végül a *macrosystem*, tehát a legtágabb kör azokból az emberekből áll, akiket nem ismerünk, azaz ebbe a körbe már minden ember beletartozik (Bronfenbrenner 1977, pp. 514-519).

Az ezekbe a körökbe tartozó konkrét emberek helye aszerint változik, hogy az életünk mely szakaszát éljük, milyen környezeti hatások erősebbek vagy gyengébbek abban az adott pillanatban. Ezen hatások nyomán alakul ki az egyénben az az erkölcsi norma, ami szerint éli az életét, hiszen ezeken keresztül képes az illető találkozni a társadalom általános szabályaival. Arisztotelész azt hangsúlyozza, hogy ezeket az értékeket meg kell tanulni és cselekedeteink nyomán a lehető legtökéletesebbre fejleszteni, hogy később ez életünkben gyümölcsöket hozhasson. Tanítása szerint, minél többször

cselekszünk etikusan, annál hatékonyabbak leszünk, pont, mint a testedzésénél. (Arisztotelész 1997, pp. 38-42.)

Az egyén viselkedésére hatással van a csoport normája is, ahol cselekszik. Könnyű erkölcsösnek lenni olyan helyzetben, ahol az egyént körülvevő emberek értékrendje is azonos, ezáltal ők is etikusan cselekednének, és nehéz megőrizni erkölcsiségünket, ha olyan helyzetbe kerülünk, ahol ezeket az értékeket nem tartják meg. Az etikus viselkedés középpontjában az adás van. Természetesen ez nem feltétlenül materiális jellegű tulajdonátruházást jelent, ennek alapját képezheti szellemi, kézzel megfoghatatlan attitűd is. Az a környezet, ahol ez a fajta szellemiség az uralkodó, az a közösség számára kedvezőbb és ezáltal kívánatosabb, mint ahol ennek ellenkezője, a közöny vagy a szerzés uralkodik. Eszerint minden közösségben élő ember érdeke, hogy olyan közeg vegye őt körül, ahol általános érték az erkölcs, ahol egymást segítik, hiszen itt az egyén boldogabb lehet. Ezért az etikus társadalom alapkőve az egyén, hiszen az egyén dönt és cselekszik saját lelkiismerete alapján.

Arisztotelész szerint az emberi tevékenységek motivációi egy célként épülnek egymásra. Egyes alcélok más nagyobb célokak előfeltételei, gyökerei. Így egymásra épülve egyre nagyobb és átfogóbb célokat figyelhetünk meg. A célfa tetején pedig egyetlen cél szerepelhet, ami a filozófus szerint a legfőbb jó. Ezt Arisztotelész később a boldogsággal azonosítja. (Arisztotelész 1997, p. 5.).

Rudolf Steiner szerint elengedhetetlen, hogy az egyén végcélja cselekvései nyomán az *„egész emberiség lehető legnagyobb jóléte, magáért a jólét kedvéért”* legyen. Ez a szerző szerint akkor valósulhat meg, ha az illető törekszik az emberiség kulturális haladásának elősegítésére, miközben az erkölcsi cselekedetek tökéletesítésén, fejlesztésén fáradozik, tetteit pedig saját akaratával irányítja, belső motiváltság hatására. (Steiner 2016, p. 76.)

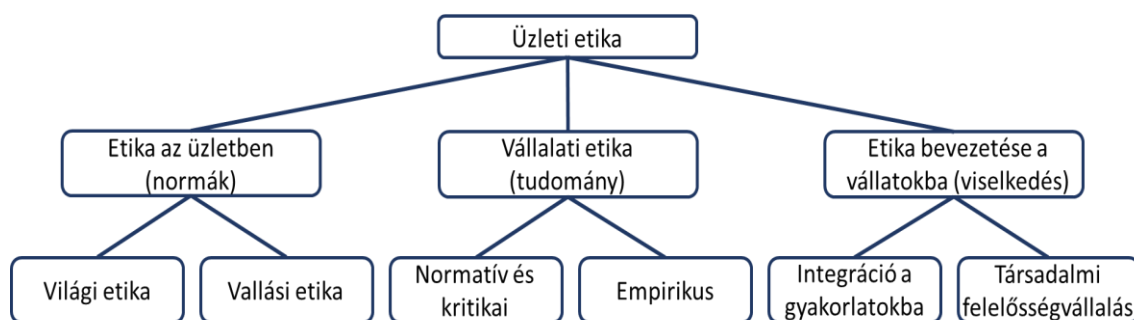
Azért fontos, hogy az ember döntései saját elhatározása mentén szülessenek, mert bár külső kényszerítő erő hatására az ember cselekedete lehet ellentétes a lelkiismeretével (azaz az egyén erkölcsi normáival, értékítéletével), de hosszú távon ez a cselekvő kárára van. Márpedig az nem lehet etikus cselekedet, ami nem a boldogsághoz vezet, hiszen a boldogságnak kell minden cselekedet végső céljának lennie. Ezek alapján, ha az egyén nem a lelkiismerete szerint cselekszik, akkor nem lehet boldog, mert cselekedetei nem a

többi ember hasznára és a többi emberen keresztül saját maga hasznára vannak. „*Tehát az erény kérdésében sem elég, hogy az erényt megismerjük, hanem arra kell törekednünk, hogy a magunkévá is tegyük és alkalmazzuk*” (Arisztotelész 1997, p. 359.). Tehát az etikus cselekedeteknek mindenféleképpen belülről kell fakadniuk, külső kényszerítő hatásra nem érhető el tartósan hosszútávú eredmény.

2.1. Vállalati etika

Az erkölcs fogalmának bevezetésénél megállapítottuk, hogy az erkölcs azzal a kérdéssel foglalkozik, hogy az emberi kapcsolatokban mi a helyes és mi a helytelen. Mivel az üzleti életben is emberek dolgoznak egymás mellett, ezért itt is szükség van az általános erkölcs mellett egy olyan szabályrendszerre, ami a munka világában mutatja meg, hogy mi a jó és mi a rossz. Ezt nevezzük üzleti etikának. Az üzleti etika azon túl, hogy vizsgálja a munka világában a döntéseket hozó emberek tetteit, foglalkozik azzal, hogy az egyén mindent a legjobb tudása szerint végez-e, illetve figyelmet fordít-e a munkavállalók egymásközi és szervezeten kívüli emberekkel való viselkedésére is. (Győriványi 1998, pp. 6-7.)

A mai értelemben vett üzleti etikáról az 1970-es évektől beszélhetünk, ekkor terjedt el a kifejezés az Egyesült Államokból indulva Európában és Ázsia egyes fejlődésben lévő részeire. Bár ennek a kifejezésnek a jelentése országonként, területenként eltérhet, de a fogalom alapját három hasonló ág összefonódása adja, amit az 1. ábra mutat be. (De George 2011, pp. 337-339.)



1. ábra: Üzleti etika fogalmának ágai.

Forrás: De George 2011, pp. 337-339., Saját szerkesztés

De George szerint az első ág magába foglalja azokat a normákat, szabályokat, melyek már régóta jellemzik a társadalmat. Ez az ág is további két részre bontható. Itt a vallás által meghatározott erkölcsi szabályokat és a társadalom által elfogadott erkölcsi

szabályokat találjuk. Mivel ezen normák alapja az emberi társas együttélésből fakad, így ezek sokkal ősbibb hagyományok, melyek az emberi történelem során fokozatosan fejlődtek. Már Arisztotelész is foglalkozott a helyes csere szabályaival, a pénz helyes felhasználásával. Aquinói Szent Tamás művében a hitel, a kölcsön és az uzsora kérdésével foglalkozott: „*Azt kell mondanunk, hogy kölcsönzött pénzért uzsorát szedni természeténél fogva igazságtalanság, mert ilyenkor az van eladva, ami nem létezik, ami által nyilvánvalóan egyenlőtlenség jön létre, ami az igazságosság ellentéte.*” (Aquinói Szent Tamás 2008, p. 472). Ez a két példa is szemlélteti, hogy mind a vallásos, mind a „világi” életben foglalkoztatta az embereket, hogy mi a helyes viselkedés a pénzzel kapcsolatos kérdésekben.

A második ág annak nyomán jött létre, hogy a kutatók elkezdtek vizsgálni a vállalatok, cégek, társaságok működését. Ennek nyomán is további két ágat különböztetünk meg. Az egyik, a filozófiai vállalati etika, ami a vállalatok helyes működésének elvét próbálja megfejteni, a másik az empirikus ág, amely sokkal közelebb van a társadalomtudományokhoz, a társas kapcsolatok révén próbálja meghatározni a vállalatok által elvárható normákat.

A filozófiai megközelítés mélyebb megértéséhez Janez Drobnic, Jani Toros, Lidija Weis a cikkükben hét különböző felfogást különböztetett meg az etika és az üzlet kapcsolatában. (Janez Drobnic, et. al. 2020, pp. 4-6.)

Az első felfogás az etikus cselekedetektől fakadó határhasznosságot vizsgálja. Ebben az esetben a döntéseknél az az etikus, aminek választása esetén a legnagyobb jó érhető el. Ezt a látásmódot utilitarista etikai elméletnek vagy megközelítésnek nevezik, Mill és Bentham így fogalmazott ezzel kapcsolatban: „*[...] az az elképzelés, hogy az erkölcsnek a jó (esetleg a jólét, esetleg valami más) maximalizálásán kell alapulnia.*” (Ben Eggleston. et. al. 2014, p. 8)

A második megközelítés J. Lock filozófiáján alapul, melyet a Letter Concerning Toleration című művében foglalt össze (Lock, 1689). Alapgondolata, hogy minden ember rendelkezik a szabad döntés jogával és lehetőségével. Ezen túl kiemeli, hogy az emberek alapvető erkölcsi kötelessége, hogy mások döntéseit tiszteletben tartsák abban az esetben, amennyiben ezáltal nem sértik mások jogait, döntéseit. Ezen értékek meghatározóak voltak a liberális társadalom szabályainak megalkotásakor, ahol a

szabadság kiemelten fontos értéket képvisel. A szabadpiac és a gazdasági liberalizmus is találkozik Lock filozófiájában, ahol a piaci tevékenységeket külső behatás nélkül lehet végezni.

A harmadik elv Arisztotelész „arany középút” gondolatát foglalja magában. Ez alapján mindenkit egyenlően kell kezelni. A gondolkodó egy komplex rendszer alapján vizsgálja az egyén helyzetét, és kiemelten foglalkozik a kivételezés és a diszkrimináció problémáival is. Fontos aspektusa ennek az elvnek a méltányosságra és ezáltal a szimmetriára való törekvés, hiszen ezeknek a megvalósulásával lehet elérni a gondolkodó szerint az egyensúlyi helyzetet. Leszögezi, hogy a helytelen kivételezésből olyan kerül előnyhöz, akinek alapvetően nincs oka erre a megkülönböztetésre, és ezáltal mások fölé emelkedik. Ez pedig igazságtalansághoz vezet, ami pedig erkölcstelen. (Hayibor 2017, p. 48)

A negyedik megközelítés alapja Kant erkölcsfilozófiája. Eszerint az emberi sors erősen kapcsolódik a közösségben jelenlévő jóhoz. Kant az etikus jót a közös jóhoz kapcsolja. Eszerint létezik egy olyan közös cél, közös érték, melynek eléréséhez az embereknek kötelessége együttműködni. Nézőpontjából egy cselekedetet akkor tekinthetünk etikusnak, ha az megfelel a társadalmi értékeknek, törvényeknek, feltételezéseknek, hiteknek és elvárásoknak. Ez a felfogás kiváltképp foglalkozik azzal, hogy ezt a közös célt, ezeket a közös értékeket mindenki figyelembe vegye. Nézete alapján az etikus magaviselet kötelesség, a cselekedetek pedig nem az eredmény, hanem a cél vagy az indíték alapján vannak megítélve, a döntéseket pedig a racionalitás mentén hozzák meg az emberek. *„Soha nem szabadna úgy cselekednem, hogy ne tudnám azt is akarni, hogy az a vezérelv, amely alapján cselekszem, ne egyetemes törvény legyen.”* (Kant 2006, p. 15)

Az ötödik irányzatot Stacy Adams az üzleti életben az érdekelt felek elégedettségén alapuló becsületesség és méltányosság mentén hozta létre. Azt vizsgálta, hogy az alkalmazottak motivációját milyen mechanizmusoknak köszönhetően lehet növelni. Adams úgy gondolta, hogy az érdekeltek hajlandósága, akár az együttműködésre, akár a szankcionálásra, attól függ, hogy a tisztességes vagy tisztességtelen bánásmódot a cég intézkedéseiből származónak érzékelik-e. (Adams 1963, pp. 428-439.)

A hatodik megközelítés az első elvtől, az utilitarizmustól való eltávolodás. Itt előtérbe kerül az egyén joga és felelőssége. Ez a szemlélet Rawls igazságossági etikájából származtatható. Ez az elv a demokrácia megvalósításának szükségességét hangsúlyozza, feltételezve azt az elvi egyensúlyi pontot, hogy minden egyén egyenlő. Minden ember hangja egyenlő, ami mellett az uralkodó szabályok figyelembevételével születnek csak döntések. Az egyén szabadságát csak abban az esetben lehet korlátozni, amennyiben az más szabadságával egyenértékű. (Rawls 1999, pp. 39-77.)

A hetedik szemlélet a másikkal való szolgálat elvét jelenti. A gondoskodás megjelenik Noddings és Levinas munkásságában is. (Noddings 1984, p. 1) Ezekben az etikai nézetekben közös, hogy a hátrányos helyzetű egyéneknek elsőbbséget, segítséget, kiváltságot adnak, akik pedig tenni képesek, azoknak példát kell mutatnia a gondoskodásban. Levinas az emberek közötti kapcsolatot vizsgálta az etika jegyében. Azt állította, hogy a gondoskodásban a másik felé egy végtelen adóssághelyzetbe kerül az egyén, hiszen úgy lép be ebbe az aszimmetrikus kapcsolatba, hogy azért cserébe a

segített nem tartozik semmivel a segítőnek. Ezek az erkölcsi követelések a segítő alárendelik a segítettnek, amellet, hogy a másikért való felelősség továbbra is a segítő vállára nehezedik. Ennek az elvnek a megvalósulása esetén egy olyan közösség, társadalom jöhetne létre, melynek meghatározó eleme lenne a feltétlen segítség, mindenki gondoskodna egymásról. (Levinas 1979, pp. 212-216.)

Visszatérve De George (2011) gondolatához, a harmadik, egyben utolsó ág az üzleti etika felépülésének vonatkozásában a tapasztalaton nyugszik. Az 1980-as években kezdték el bevezetni a fogalmat Európában és Japánban. Nehéz összehasonlítani az eredményeket, mivel országonként eltérő gazdasági, politikai, társadalmi feltételek voltak adottak, így az eredmények is különbözőek lettek.” *A jó japán vállalati eredmények egybe estek a gazdaságetika nyugati divatba jöttével, így a japán gazdasággal ezidőtájt foglalkozó elemzések tág teret szenteltek a szigetország kulturális hagyományaiból, társadalmi és erkölcsi viszonyaiból építkező sajátos japán menedzser technikáknak. A Nyugat felismerte és nagyra értékelte a japán menedzsment és az alkalmazottak közti kooperatív viszonyt, a döntések konszenzusos jellegét és az egyéb, etikai vonatkozásokat magukban rejtő technikákat.*” (Gábor 1998, p. 9) Ezt az ágot is további két részre lehet bontani, melynek első fele az etika vállalatokba való integrációjával foglalkozik, míg a másik része a vállalatok társadalmi felelősségvállalásának témakörét vizsgálja.

Bár az üzleti etika megközelítésében számos különböző irányzat létezik, éppen ezért a tökéletes felfogás megállapítása filozófiai kérdés, de azt egyértelműsíteni tudjuk, hogy melyek azok a tulajdonságok, szabályok, melyek egy etikusan működő vállalatnak alapszabályai lehetnek, mi szükséges ennek gyakorlatban történő megvalósulásához. Ezeket a különböző erényeket Twin a következő 12 alapelvben foglalta össze:

- *Vezetés:* a többi 11 alapelv betartása, elfogadása az élet minden területén;
- *Felelősség:* megbízhatóság. Mindenki felelős a saját tetteiért;
- *Integritás:* az alapelvek betartása és folyamatos önfejlesztés a vállalaton belül;
- *Mások tisztelete:* mások méltóságának, magánéletének, egyenlőségének előtérbe helyezése, illetve mások felé együttérzés és empátia gyakorlása;
- *Őszinteség:* az igazság és az ehhez való jog minden helyzetben kulcsfontosságú;

- *Törvények tiszteletben tartása:* a szabályok betartása minden körülmények között, illetve a jogszerűség szem előtt tartása az úgynevezett „szürke zónákban”;
- *Felelősség:* a szervezetben belüli felelősségvállalás támogatása;
- *Átláthatóság:* Az üzleti titkok felfedése nélkül biztosítani kell az érdekeltségi körnek a kritikus információk elérhetőségét;
- *Együttérzés:* a vállalat mikro- és makrokörnyezetének jóllétének szem előtt tartása;
- *Méltányosság:* mindenkinek biztosítani kell az egyenlő feltételeket;
- *Hűség:* a vezetésnek az alkalmazottak felé és az alkalmazottaknak a vezetőség felé is ésszerű keretek között lojalitást kell mutatniuk;
- *Környezetvédelem:* tiszteletben kell tartani, hogy környezetünk erőforrásai végesek, így ezeknek a közös javaknak a felhasználásával járó tevékenységeket felelősen kell végezni; (Alexandra 2023)

Ezeknek az alapelveknek a betartása hozzájárulhat ahhoz, hogy az üzleti életben visszaszoruljanak a csalások, vesztegetések, botrányok, illetve, hogy a cégek mások kihasználásával tudjanak extra előnyökhöz jutni. Hasonlóan az egyén motiválásához, a cégeket sem lehet hatékonyan kívülről motiválni: *„A jog és az erkölcs kölcsönhatásban van egymással, felismerték azonban, hogy a tisztességes üzleti magatartás csak jogi szankciókkal nem biztosítható, szükséges az is, hogy a döntéshozók és a gazdasági élet többi szereplői a tisztesség határain belül tevékenykedjenek, s ezt a magatartást várják el a munkatársaiktól is. Figyelembe kell venni a társadalmi környezet elvárásait és szokásait, etikusnak az tekinthető, amit a közfelfogás elfogad, ami szembeítható a nyilvánossággal.”* (Pálinkás 2004, p. 59.)

Ezek az alapelveken túl Kocziszky négy alappillért határoz meg. Ezek az etikus gazdaság pillérei:

- az igazságosság, a méltányosság,
- a tisztesség,
- a fenntarthatóság,
- a szolidaritás és egyben a társadalmi felelősségvállalás. (Kocziszky 2019, p. 48.)

Ezekre a pillérekre támaszkodva remélhetjük a gazdaságtól azt a fajta működést, amely biztosítja minden ember számára a jólétet. Ha összehasonlítjuk a 11 elvet a négy

alappillérrel, akkor láthatjuk, hogy a két szerző gondolata kiegészíti egymást. Mind a kettőben megjelenik a környezetvédelem/fenntarthatóság és a méltányosság is.

Bár több támpont is létezik, ami alapján egy-egy jelenség megítélhető, de ettől függetlenül az etika kérdése nem egyértelmű. Rengeteg olyan szituáció van, aminek megítélése kétes, így szürke zónába kerül. Ilyen lehet egy olyan harmadik világbeli ország, ahol nyugati vállalat gyártatja termékét nyugati piacra. A szegény országban a bérek elenyészőek ahhoz képest, mint ahol a terméket végül árusítják. Azáltal, hogy alacsonyabb költségen képes a cég gyártani, nagyobb profitra tud szert tenni, vagy alacsonyabb árak mellett tud értékesíteni a vállalat. Ezáltal olyan piaci előnyre tud szert tenni a cég, aminek etikussága megkérdőjelezhető, hiszen méltánytalanul alacsony béreket fizetnek a gyárakban dolgozó munkásoknak. Viszont, ha a harmadik világbeli ország szemszögéből vizsgáljuk a dolgot, akkor azt láthatjuk, hogy itt a munkanélküliség magas szinten van, az ország GDP-jének nem elenyésző részét adja az a nyugati cég, amelyik ott végezteti a gyártását. Természetesen magasabb béren nem érné meg a magas szállítási költségek miatt ezen a távoli helyen gyártatni a terméket, így ennek a szegény országnak érdeke, hogy munkásainak bére alacsony legyen, ezáltal munkalehetőség mellett külföldi tőke áramoljon be az országba. A Nike a 2022-es pénzügyi évben cipőinek 44%-át, az Adidas cipőinek 32%-át¹ Vietnámba gyártatta, többek között ez is hozzájárult ahhoz, hogy Vietnám 2022-ben 27 milliárd dolláros bevételre tegyen szert cipőgyártásból, ami a teljes exportjának (371,37 milliárd dollár)² körülbelül 8%-a. A globális világ összetettsége, a kiterjedt ellátási láncok, különböző kulturális és anyagi helyzetek miatt nehéz külső szemlélőként ítéletet mondani és egyetemes erkölcsöt számonkérni vállalatok minden intézkedésén, hiszen ennek a konkrét példának az esetében hatalmas veszteség éri az államot, ha a sportszergyártó cégek kivonulnak a magasabb bérköltségek miatt. Ennek ellenére az elvárható, hogy törekedjenek az etikus alapelvek betartására.

Ez az *irigység*, ami a vállalatokban jelen van akkor, mikor a dolgozók fizetésének minimalizálásáról van szó, nem egyértelműen rossz. Hiszen a fukarság nem csak ebben az esetben dolgozik a vállalatokban. A cégek szeretnék a profitjukat maximalizálni,

¹ Adatok: Duc, Tri: Vietnam remains biggest manufacturer of Nike, second for Adidas, Puma (2023.) <https://theinvestor.vn/vietnam-remains-biggest-manufacturer-of-nike-second-for-adidas-puma-d4346.html> (Letöltve: 2023.11.02.)

²Adat: O'Neill (2023): Export of goods from Vietnam 2022, <https://www.statista.com/statistics/444771/export-of-goods-to-vietnam/> (letöltve: 2023.11.01)

ehhez arra van szükség, hogy minél kisebb költségek mellett, minél nagyobb áron tudjanak minél több terméket eladni. A költségek csökkentése érdekében igyekeznek minél alacsonyabb béreket adni munkavállalóiknak. A maximális árat nem tudják akármeddig növelni, hiszen a kereslet-kínálat függvény meghatározza azt az árat, ami fölött a vásárlók árérzékenysége miatt már nem tudnak akkora mennyiségben eladni termékeket, hogy az nagyobb profitot hozzon. Emiatt a vállalatok rákényszerülnek a profit hajszolása közben, hogy új piacokon megjelenve árulják termékeiket, szolgáltatásaikat. Az új piacok lefedéséhez viszont nagyobb szervezetre van szüksége a vállalatnak, így egyre inkább ki van téve a munkaerő minőségének, mennyiségének. Mivel a munkaerőpiacon több cég is versenyzik egyszerre a munkavállalókért, így itt is elkezdődik egy verseny, aminek következtében magasabb béreket és egyéb juttatásokat is fel kell ajánlania a szervezeteknek. Mivel a szabad munkaerő véges, a vállalatok pedig folyamatosan növekedni szeretnének, így a munkavállalók egyre jobb alkupozícióba kerülnek. Így pontosan ugyanaz az *irigység* eredményez magasabb béreket, ami eredetileg annak minimalizálására törekedett. (Dorfman 2013)

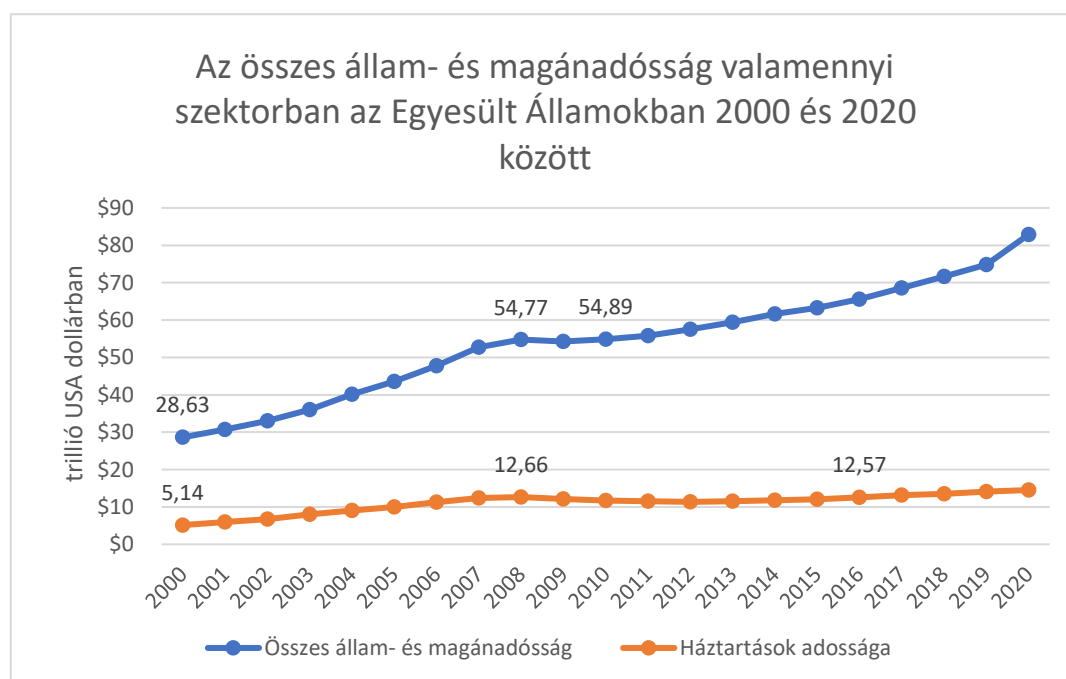
Adam Smith erről a folyamatról, amit a láthatatlan kéz metaforája során taglalt művében, azt feltételezi, hogy az árak kiegyenlítésén túl az önös érdek előtérbe helyezése összességében a társadalom hasznára van, hiszen az önös érdek fejlődéshez, a fejlődés pedig magasabb életszínvonalhoz vezet. Smith azt sugallja ezen hasonlatán keresztül, hogy a javak egyenlőtlen elosztása is egyenlőséghez vezethet. (Smith 2007, pp. 349-350.) Ez a felfogás kívánatos azok számára, akik sokat birtokolnak, hiszen így azt a hamis illúziót kelti az egyénben, hogy a közjót a technológia, a folyamatos fejlődés, növekedés hozhatja el.

Többek között ez a metafora, - miszerint a piacok önszabályozóak, a „láthatatlan kéz” korrigálja a gazdaságban felmerülő egyenlőtlenségeket, - teremtette meg az ideológiai alapját a 2008-as gazdasági válságnak. Természetesen közrejátszott a bankok hibás kockázatkezelése, a közgazdászok helytelen makroökonómiai megközelítése, és egy sor egyéb váratlan esemény, amely dominóként rántotta magával a nagyobb-nál nagyobb szereplőket, a pénzintézeteket és velük együtt az egész világ gazdaságát.

A Földön minden erőforrás véges, így téves az az egyes közgazdászok között terjedő gondolat, miszerint a folyamatos növekedés fennttartható. A folyamatos növekedés

különösképpen megvalósíthatatlan egy a laza szabályozással rendelkező szabadpiac esetében. (Meadows, Donella H. et. al, 1972, p. 51.)

Az ezredforduló környékén a növekedés fenntartásához a kormányok azt az utat látták a legkézenfekvőbbnek, ha a pénz költségét lecsökkentik, ezáltal a vállalatok olcsóbban jutnak forrásokhoz, könnyebben fektetnek be, emellett a háztartások is képesek a felmerülő hiányait olcsó hitelekkel finanszírozni. Ennek az intézkedésnek a révén lehetővé vált az árak csökkentése, a foglalkoztatottság növelése, ami a gazdaság nagy iramú fejlődéséhez is vezetett. Hosszútávon a laza monetáris és szigorú fiskális politika fokozatosan növelte a pénzügyi piacok törékenységét. Amíg alacsony kamatlábak voltak a piacon és az adósságok nem voltak magasak, ez nem okozott problémát. De ahogy egyre több háztartás halmozott fel egyre nagyobb és nagyobb adósságot, úgy a 2000-es évek elejére a vállalatok és bankok is eladósodtak a háztartásokhoz hasonlóan. Ez a folyamat csúcsosodott ki 2008-ban, mikor a túl nagyra fújt buborék kipukkant. (Jackson, 2019 pp. 243-245)



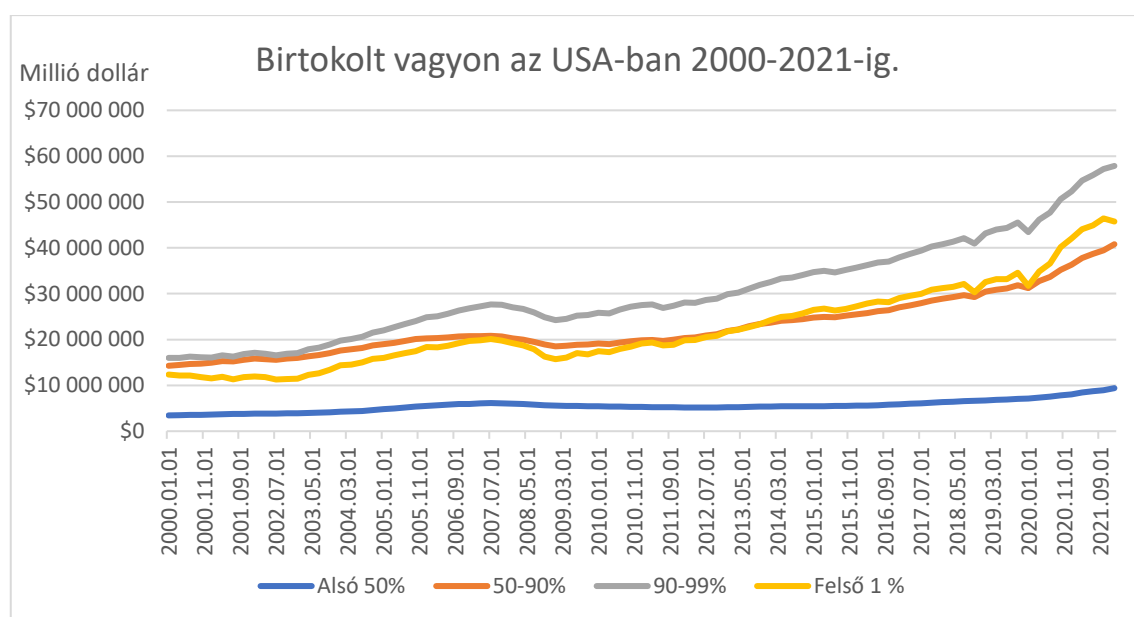
2. ábra Az Egyesült Államok adóssága 2000-és 2020 között.

Forrás: Statista³, Saját szerkesztés

³ Forrás: Állam adóssága: Statista Research Department: Total outstanding public and private debt across all sectors in the United States from 2000 to 2022 (2023.) <https://www.statista.com/statistics/1083150/total-us-debt-across-all-sectors/> (Letöltve: 2023.11.13.)

A 2. ábrán látható, hogy az összes adósság folyamatosan nő, melynek meredeksége a 2000-2008-ig tartó időszakban a legnagyobb, ezen időszakban mind a háztartások, mind az összesített adósság közel megduplázódott. 2008-tól 2011-ig megtorpanás figyelhető meg az állam- és magánadósságokban, mely az utána való időszakban folyamatosan normalizálódott, ezzel ellentétesen a háztartások adóssága visszaesett, az adósság állományának közel 8 év kellett, hogy visszatérjen a 2008-as szintre és utána is ez a lassabb növekedés volt rá jellemző.

Ennek a folyamatnak a mellékhatása volt az is, hogy folyamatosan nőtt az egyenlőtlenség a fejlett országokban a lakosság körében.



3. ábra: Vagyoni egyenlőtlenségek alakulása 2000-2021-ig.

Forrás: FRED⁴, Saját szerkesztés

Mint a 3. ábrán is látható, a 2000-es évektől folyamatosan nő az Egyesült Államokban a különbség a vagyoni helyzet szerinti alsó 50% és a felső 50% között. Ez elsősorban oda vezethető vissza, hogy az ezredforduló környékén az olcsó pénz spekulációhoz vezetett. Ebben a környezetben, akik tőkével rendelkeztek jelentős nyereséget tudtak realizálni a növekvő eszközárak hatására. Ez a hatás fokozódott, tovább nyitva az ollót az alacsonyabb és a magasabb vagyonnal rendelkező emberek között. A magasabb vagyon

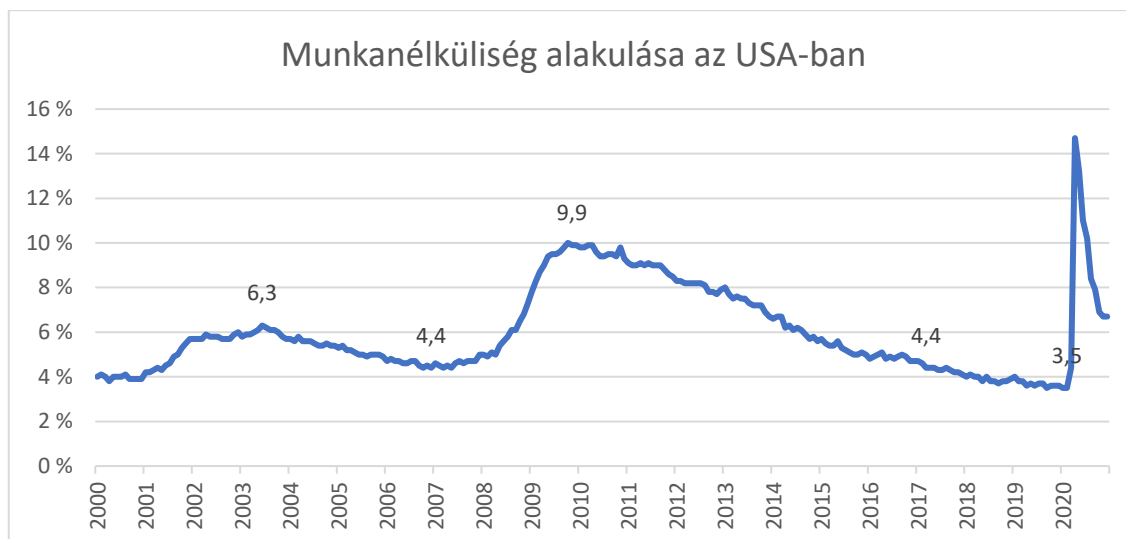
Háztartások adóssága: Richter, Felix: U.S. Consumer Debt Climbs to \$17.3 Trillion (2023.), <https://www.statista.com/chart/19955/household-debt-balance-in-the-united-states/> (Letöltve: 2023.11.13.), Saját szerkesztés.

⁴ Forrás: Board of Governors of the Federal Reserve System (US), retrieved from FRED, Federal Reserve Bank of St. Louis; <https://fred.stlouisfed.org/series/>, (Letöltve: 2023.11.09)

hatására nőttek a befektetési alapok, hiszen a magas vagyonnal rendelkező emberek hajlamosabbak pénzüket befektetni, ami így újra több kölcsönözhető pénzt jelentett a piacokon. Ez további eszközdráguláshoz vezetett. Ez egy szint után visszafogja a gazdaság növekedést is, hiszen a szegényebb háztartások, akik számszerűleg többségben vannak, nem képesek akkora fogyasztásra. Emellett szerepet játszott még, hogy a felhalmozott befektetési alapok még alacsonyabb kamatlábat eredményeztek, ami hajtóanyaga volt az Egyesült Államokban kialakult ingatlanbuboréknak. (Credit Suisse, 2014. Global Wealth Report 2014)

Stiglitz szerint a válság előtt használt modellek nem voltak robusztusok, azaz kisebb változásokra is jelentős változásokat hoztak az előrejelzésekben. Ennek köszönhetően a döntéshozók felkészületlenül néztek szembe a problémával, a buborék kipukkanásával, aminek a hatásait nem tudták akár csak hozzávetőlegesen sem megbecsülni. A piacok nem voltak hatékonyak az apró információs aszimmetriák, vagy a kockázati piacokban fellépő hiányosságok miatt. Stiglitz a „láthatatlan kézről” is erős véleményt fogalmazott meg, miszerint azért láthatatlan az a kéz, mert nem is létezik. Elmondása szerint nehéz elképzelni azt, hogy a menedzserek valóban elősegítenék a világgazdaságot, a nagyobb jólétet saját érdekeik követésével (Stiglitz 2002)

Az elmúlt húsz év példáján keresztül láthatjuk, hogy a folyamatos növekedés utáni vágy, a profit hajszolása mekkora szakadékot teremtett a társadalmi rétegek között. Az, hogy a rendszerből alapvetően hiányozó fékek, - amiket például az etikus működés biztosítani tudna - mekkora válságot tudtak okozni. Ez kihatással van az egyén életére is, hiszen, ha a vállalatoknak a bevétele kritikus módon csökken, akkor azt leépítésekkel próbálják ellensúlyozni. Ez volt megfigyelhető a 2008-as válság kirobbanása után is. 2003-tól 2007-ig folyamatos csökkenés volt megfigyelhető, ami összefügg a gazdaság növekedésével. 2007 és 2010 között egy nagy ugrás figyelhető meg, ezen időszak alatt több, mint kétszeresére nőtt a munkanélküliségi ráta. Ezután egészen 2020-ig fokozatos csökkenés volt megfigyelhető, de egészen 2017-ig kellett várni, mire a 2007-es értékre csökkent volna a munkanélküliek aránya. 2020-ban a Covid19 járvány hatására ez a statisztika drasztikusan megugrott.



4. ábra: Az amerikai munkanélküliségi arány 2000-től 2020-ig.

Forrás: FRED⁵, Saját szerkesztés

A munkanélküliség aránya természetesen összefügg a gazdaság erejével, hiszen ezek ki nem használt, elvesztegetett erőforrások egy országra vonatkoztatva. A jövedelem pedig elengedhetetlen ahhoz, hogy az emberek a saját szükségleteiket ki tudják elégíteni, ami növelné az összefogyasztás mennyiségét is. (Simpson 2022)

2.2. Az etika helye a gazdaságban

Mikor arról beszélünk, hogy milyen szerepe van az etikus magatartásnak a vállalkozások életében, akkor először is azt kell tisztázni, hogy milyen céljai vannak egy vállalkozásnak. Elvárható-e egyáltalán a cégektől, hogy az etikus viselkedési formákat magukra vegyék és ily módon annak hátrányait és előnyeit is elviseljék.

A vállalat is cselekszik dolgozói által, illetve célokat is meghatároz tulajdonosai, vezetői segítségével. Itt megoszlanak a vélemények, hogy a vállalatnak mi is a legfőbb célja. Egyes közgazdászok szerint a vállalat célja definíció szerint a profitszerzés, profitmaximalizálás. (Zafiris 1975, p. 145) Ezt egyes források kiegészítik valamilyenféle értékteremtéssel, értékhozzáadással (Rappaport 2002, pp. 18-20.). Ezzel szemben áll az a feltevés, miszerint a vállalkozások alapvető célja az életben maradás, a túlélés (Gellerman, 1986). Bár elsőre úgy tűnhet, hogy a megadott célok különböznek egymástól, de a tapasztalat azt mutatja, hogy ezek mégis szorosan összefüggenek-e egymással.

⁵ Forrás: FRED Graph Observations, <https://fred.stlouisfed.org> (letöltve: 2023.11.03),

Kenton szerint: „*A profit azt a pénzügyi hasznot írja le, amikor egy üzleti tevékenységből származó bevétel meghaladja a szóban forgó tevékenység fenntartásával járó kiadásokat, költségeket és adókat.*” (Kenton, 2023)

Tamplin szerint pedig: „*A nyereség az a pénzösszeg, amelyet egy vállalkozás akkor keres, amikor a teljes bevétel meghaladja a teljes kiadást.*” (Tamplin 2023)

Mind a két definícióban láthatjuk, hogy profit akkor keletkezik, mikor a bevételek nagyobbak mint a kiadások. Két csoportra bonthatjuk azokat a feltételeket, amik szükségesek ahhoz, hogy egy vállalkozás életben maradjon. (Kozma 1997, pp. 21-27.)

Az első ilyen csoport a tulajdonossal, tulajdonosi körrel kapcsolatos. A tulajdonosnak kell szándékában állnia, hogy a vállalkozás működjön. Ehhez alapötletre, stratégiára, vízióra van szüksége.

A másik ilyen csoport a vállalkozás tőkéjével kapcsolatos. Ahhoz, hogy a vállalkozás működni tudjon feltétlenül szükséges forrás, (akár külső, akár belső,) eszközök, berendezések és telephely. Egy egyéni vállalkozásnál is szükséges legalább kezdőtőkét, illetve telephelyet bejegyezni.

Ezek alapján ahhoz, hogy egy vállalkozás életben maradjon nem feltétlenül van szükség profitra, hiszen ha a tulajdonosnak szándékában áll abban az esetben is tovább működni, mikor nagyobb a kiadás, mint a bevétel, tehát profit nem keletkezik, akkor ez folyamatos tőkebevonással lehetséges. De általánosságban elmondható, hogy a tulajdonosok elvárják a profit meglétét. Amennyiben az elvárás a tulajdonosok felől, hogy minél nagyobb bevételre tegyenek szert, abban az esetben a vállalkozás túlélés iránti vágya egybecseng a profitmaximalizálásával, hiszen ha nem teljesül ez a feltétel, a tulajdonosok nem biztos, hogy tovább akarják működtetni vállalkozásukat.

Ezek alapján elmondható, hogy a tulajdonos motivációja nagyban befolyásolja magának a vállalkozásnak a működését is. Ezen a ponton tudnunk visszacsatlakozni, ahhoz a kérdéshez, hogy melyik előnyösebb mind az egyénnek, mind a társadalomnak, milyen vezérelveket kell követnie jelen esetben a tulajdonosnak, vezetőnek.

Ha az egyén a minél nagyobb vagyon felhalmozásában látja boldogságát, akkor egy olyan vágyat hajszol, amit sohasem fog tudni tökéletesen kielégíteni. Ennek hatására folyamatos hiányérzettel kell együtt élnie, így élete nem lehet tökéletesen boldog. Ezek

alapján nem lenne szabad, hogy a pénzszerzés legyen életünk legfőbb motivációja, hiszen a pénz funkcióját tekintve az ember jelenlegi, illetve jövőben felmerülő szükségleteinek kielégítésre szolgáló eszköz. Tehát a pénz csak eszköz, mégpedig a legfőbb jó elérésének szükséges feltétele. Ahuvia kutatása szerint pénzen nem tudunk boldogságot venni, azaz a pénz nem teszi a birtoklóját boldogabbá. Ennek ellenére létezik egy vágy a vagyon felhalmozása után, még ha ez a személyes szubjektív jólétnek ellene is mond. (Ahuvia 2008, pp. 497-505)

A vagyon felhalmozásának egyik negatív hatása lehet az önzőség. Ezt a problémát Hardin „közlegelők tragédiája” című elmélete szemlélteti leginkább. A példa szerint van egy elképzelt közlegelő, ahová tíz gazda kihajt egy-egy tehenet. Ezáltal naponta 10 liter tejet kapnak a tehenektől. Egyik nap az egyik gazda úgy dönt, hogy nemcsak egy, hanem kettő tehenet is kihajt a legelőre. Ennek eredményeképpen mindenkinek a tehene már csak 9 liter tejet ad, viszont az a gazda, aki két tehenet hajtott ki a legelőre 18 litert, azaz 8 literrel többet kap, mintha csak egy tehenet hajtott volna ki. Mikor ezt észreveszi egy másik gazda is, és ő is kihajt még egy tehenet, akkor már csak 8 liter tejet adnak a tehenek, de nekik így 16 liter tejük lesz fejenként. Ez alapján az a gazda jár jobban, aki két tehenet hajt ki a legelőre, viszont mikor már hat gazda is két tehenet hajt ki, akkor már azok a gazdák is 10 liternél kevesebb tejet kapnak, nyolc gazda esetében ez azt jelenti, hogy a két tehenes gazdák már csak 4 liter tejet kapnak. És bár az elején kevesebb tehén több tejet adott, innentől nem érdeke egyik gazdának sem, hogy csak egy tehenet hajtson ki, hiszen akkor ő azzal csak rosszabbul járna. (Hardin 1968, pp. 1243-1248.)

Az elmélet alapvetően három különböző hozzáállást szemléltet, aszerint ahogy az emberek viszonyulnak az etikához a gazdaságban. Ezt a három attitűdöt Koslowski művében elemzi. (Koslowski 1993, pp. 92-96.). A közlegelők tragédiájának példáján keresztül a három hozzáállás a következő módon érhető tetten:

- Az első csoport: az etikus üzleti viselkedés feltétel nélküli elfogadása. Ebbe a csoportba olyan személyek vannak, akik független, privát céljukként kezelik azt az eszményt, hogy gazdasági életben minél nagyobb közhaszon keletkezzen. Saját cselekedeteiket, döntéseiket függetlenítik a többi ember viselkedésétől, alapvetően törekednek a jóra. Őket nem a szankciótól való félelem, vagy az

abból származó hátrány, büntetés, kizárás motiválja, hanem a közös jóból származó előny;

- A második csoport: az etika körülményektől független elutasítása. Ezt a csoportot elsősorban az egyéni előrejutás, saját haszon motiválja. Az első csoporthoz hasonlóan ezt a csoportot sem zavarja a szankció lehetősége, ezt járulékos költségként kezelik. Saját érdekeiket előrébb helyezik azáltal, hogy a rövidtávon szerezhető előny nagyobb értéket képvisel számukra, mint a hosszútávú nagyobb jó. Viselkedésükkel szembe mennek a szabályokkal. Ez a csoport az, amelynek tagjai saját magának megszerezhető hasznosság érdekében először fogja új tehenekkel terhelni a közlegelőt.
- A harmadik csoport: az etika feltételekhez kötött elfogadása. Ezt a csoportot képviselő emberek alapvetően szimpatizálnak az etikus viselkedéssel, reálsan tudják értékelni annak hosszútávú előnyeit, de ennél a csoportnál erősebb a kimaradásból származó veszteségtől való félelem, mint a közjóért való áldozatvállalás. Viselkedésük egy reakció a környezetükben tevékenykedő emberekhez. Döntéseiket alapvetően meghatározza, hogy a körülöttük működő emberek etikusan viselkednek-e. Ennek köszönhetően, ha egy nem etikusan működő környezetben megváltozik az általános vélekedés, ők hajlandóak az új normákat szem előtt tartva cselekedni, amennyiben azt a többség támogatja.

Hardin példája azt szemlélteti, hogy a hosszútávú nagyobb jót hogyan áldozzák fel azok az emberek, akik a szabályok megszegésével a rövidtávú haszon maximalizálásának érdekében nem etikusan cselekszenek. Általánosságban elmondható, hogy mindenki azt szeretné, ha a másik lépne előbb az etikus döntések irányába, hiszen ezáltal a később döntő pillanatnyi vesztesége kisebb lenne.

Pareto ezt a jelenséget úgy fogalmazta meg, hogyha mindenki tartózkodna attól, hogy egy bizonyos cselekedetet megtegyen, akkor a közösség tagjaként minden egyén bizonyos előnyre tenne szert. De ha egy valaki kivételével minden egyén továbbra is tartózkodna attól, hogy azt a bizonyos dolgot megtegye, a közösség vesztesége kicsi, míg az az egy egyén, aki azt a dolgot megteszi, sokkal nagyobb egyéni nyereséget ér el, mint az a veszteség, amelyet a közösség tagjai elszenvednek. (Pareto 1935, pp. 946-947) Természetesen ezt a példát meg lehet fordítani az arányok megtartásával, miszerint

az egyén sokkal nagyobb veszteséget szenved, mint amekkora nyereséget a közösség ér el.

A közös javak ilyen jellegű problémája jellemzően több egymástól független csoport esetében jelentkezik, hiszen csoportokon belül általában létezik egy közös szabályrendszer, ami az ilyen jellegű visszaélések visszaszorítására hivatott. Viszont ezek a csoporton belüli szabályok nem, vagy csak részben érvényesek csoportközi interakciókban, így külső szabályok, szankciók nélkül hajlamosabbak a csoportok tagjai egyéni jólétüket előtérbe helyezni és megszegni akár azokat a normákat is, melyeket saját csoportjukban megtartanak. (Matsushima 2022, pp. 42-44.)

Ezen a ponton meg kell említeni azt az elemét a gazdaságnak, mikor a résztvevők elkezdenek összejátszani. Hume úgy gondolja, ha van két szomszéd, akik közösen összebeszélve a köztelekből sajátjukként elkerítenek egy részt, az könnyen megy, mivel egymás véleményét könnyen megismerhetik. De szerinte nagyon nehéz, sőt lehetetlen, hogy egy ilyen akciót több ezer ember együttesen hajtson végre, mert nekik nehéz egy ilyen bonyolult tervet egyeztetni, és még nehezebb azt végrehajtani, úgy, hogy közben mindegyikük ürügyet keres arra, hogy megszabaduljon a fáradságtól és a költségektől, miközben az egész terhet a másokra szeretné hárítani. (Hume 2007, p. 345)

2.3. Szervezetfejlesztés

A vállalkozásfejlesztés során a vezetőség célja, hogy a vállalat a jelenlegi helyzetéből egy olyan kívánatosabb állapotba kerüljön, ami biztosítani tudja az optimális működés feltételeit a kijelölt cél eléréséhez. Nincs egy egzakt módszer arra, hogy ez mit is jelent a gyakorlatban, mivel minden vállalat az akkori érettségi, fejlettségi szintjétől függően hoz intézkedéseket, alkot stratégiákat, alakít ki vállalati kultúrát. Az üzletfejlesztés során elsősorban a vállalat teljesítménynövelésének lehetőségét keresik. (Seth 2023)

A vállalkozásfejlesztésnek egyik eleme a szervezet fejlesztése, hiszen nemcsak a technológia, a termékek, a piacok, hanem az emberek is folyamatosan változnak, így szükség van olyan szervezet felépítésére, amiben az emberek hatékonyan tudnak működni. Mivel a szervezetfejlesztés a vállalkozásfejlesztés része, így itt is elmondhatjuk, hogy a cél egy olyan szervezet felépítése, ami optimálisan működik abban a környezetben, ahol található.

A szervezetet meghatározza, hogy milyen szinteken keletkeznek döntések, milyen kapcsolatban vannak egymással a dolgozók, hol van az egyén helye ebben a rendszerben, milyen feladatokkal rendelkezik. Ezt az egész rendszert átfogja és irányítja a vállalati kultúra. Schein szerint a szervezeti kultúra az alapfeltevéseknek az a mintázata, amelyet egy csoport vagy belülről alkotott meg, vagy felfedezte azt külső vagy belső tényezőkhez való alkalmazkodás során. Ezen problémákkal való megbirkózás közben a szervezet tanulási folyamaton ment keresztül. Azok a módszerek, amelyek elég jól működtek ahhoz, hogy érvényesnek tekintsék őket, azokat megtanítják az új tagoknak, mint a hasonló problémákhoz való viszonyulás helyes módját. (Schein 1983, p. 14)

Tehát ezt a szervezeti kultúrát lehet belülről és kívülről is alakítani. Az egyik legrégebbi változáselméletet Kurt Lewin alkotta meg. Lewin háromlépcsős modelljében azt állította, hogy valamilyen hajtóerőre van szükség ahhoz, hogy a változás elindulhasson, de ezek az elindító erők olykor nem elég erősek ahhoz, hogy a változást támogatni, megvalósítani tudják, hanem csak elindítják a folyamatot. (Lewin 1951, pp 60-78.)

Három lépcsőt ajánl Lewin ahhoz, hogy a változás felügyelten végigfuthasson. Az első lépés a „*felengedés*”, mikor a stratégiát és a lépéseket kell megtervezni. Ebben a stádiumban valószínűleg nagy ellenállásba fog ütközni a változást elindító személy, hiszen az embereket arra kéri, hogy lépjenek ki a komfortzónájukból. A komfortzónának az a szerepe, hogy az emberek olyan rutinokkal, szokásokkal veszik körbe magukat, amiknek köszönhetően a munkavállalók ismert keretrendszeren belül, gyorsan el tudják végezni munkájukat. Mikor viszont változást eszközöl egy szervezet, akkor ezek a rutinok, szokások is megváltoznak az egyén körül, ami frusztrációhoz vezethet. Ez az úgynevezett veszélyzóna azért alakul ki, mert a változásban részt vevők még nem tudják mi lesz a végkimenetele a folyamatnak. A második lépcső a „*változás*” szakasza. Ebben a szakaszban az emberek magukban kezdik el a változtatást, amely így kihat az egész szervezetre is. Ebben a szakaszban is megfigyelhető még a bizonytalanság, hiszen akármennyire is egy jól megtervezett úton indul el a vállalat, sok egyéb előre nem látható esemény hatására lehet kudarc is a folyamat eredménye. Amennyiben viszont a változásban részt vevő dolgozók át tudják alakítani a viselkedésüket, cselekedeteiket, akkor a változás megfelelően tud végbemenni. Természetesen ez a folyamat nem működhet anélkül megfelelően, hogy az első

szakaszban a vezetőség ezt nem tervezi meg megfelelően és nem kommunikálja ki a munkavállalók felé. Ha a változást sikerül megfelelő motivációval párosítani a vezetőknek, akkor az nagyban megnöveli az esélyét a sikeres változásnak. Emellett elengedhetetlen, hogy a dolgozók bizonytalan helyzetének csökkentését elősegítsék mind anyagi, mind pszichológiai támogatással. Az utolsó lépcső a „visszafagyasztás” szakasza. Ez az utolsó lépés teszi teljessé az egész folyamatot. Lényege, hogy az emberek ne térjenek vissza a korábban, a változás elkezdése előtt használt szokásaikhoz, tevékenységeikhez. Ha az emberek visszatérnek a korábbi üzletmenethez, akkor tulajdonképpen a változás sem jött létre. Ennek elkerülésének módszere, hogy az újonnan megtanult viselkedést addig gyakorolja a munkavállaló, amíg teljesen eltűnik a bizonytalanság érzése. Az új normák rutinná válása nem feltétlenül egy gyors folyamat, ezért fontos, hogy erre a szakaszra elegendő időt hagyjon a vezetés. (Rosca 2020, pp.618-622.)

Több változásmenedzsment modell is született az évek alatt, ezek közül a vállalat vezetőinek kell választania, hogy melyiket használja, melyik alkalmas arra, hogy a szervezetet hatékonyan fejlessze. Egy másik ilyen modell az „akciókutatás” (action research model). Ennek a modellnek az előnye, hogy biztosítja a közelséget az alakuló rendszerekhez, végterméke sok információ és egyszerre ad sok ismeretet az elméleti és gyakorlati változásokhoz. (Ollila et al. 2020, p. 398)

Az akciókutatás módszertanának kidolgozását nem lehet egyértelműen egy emberhez kötni. Az akciókutatás megalkotójának tekintik Kurt -Lewin-t is, aki szerint nincs cselekvés kutatás nélkül és nincs kutatás cselekvés nélkül (Lewin 1948, pp 205-216.). Gyakran emlegetik még Isidor Chein-t is ebben a témában, aki szerint nemcsak felfedezéseket kell tennie egy kutatónak, hanem arról is kell gondoskodnia, hogy a felfedezései megfelelően legyenek alkalmazva. Chein művében (Isidor 1948, pp. 46-48) az akciókutatás négy változatát nevezte meg:

- diagnosztikus,
- empirikus,
- részvételi,
- kísérleti.

Adam Curle összefoglalta a témáról már meglévő ismereteket, Az akciókutatás célja nem csupán a tények feltárására irányul, hanem arra is, hogy segítsen bizonyos a közösség által nem kielégítőnek ítélt körülmények megváltoztatásában. Curle azt is hangsúlyozta, hogy a kutatónak tisztában kell lennie azzal is, hogy milyen eredményeket kell elérnie és miért, minden egyes új hipotézist érvényesíteni, a korábbiakat pedig értékelni kell. Ennek érdekében a kutatóknak aktívan részt kell venniük a különböző folyamatokban, hogy aktív kapcsolatuk legyen a kutatott szervezettel. (Ottosson 2003, pp. 90-91)

George 3 fajtáját különbözteti meg az akciókutatásnak (George 2023.):

- Az operatív akciókutatás leginkább a PDCA (plan – do – check – act) ciklikusságban tettenérhető;
- Az együttműködésen alapuló akciókutatás elsősorban a közösségekre épít, egy hasonló egyedekből álló hálózat kiépítésre törekszik, melyből többször megismételt visszajelzési ciklusokból származó tapasztalatok összegyűjtésére összpontosít;
- A kritikai reflexiós akciókutatás a már folyamatban lévő rendszerszintű folyamatok kontextusba helyezésére szolgál, azt vizsgálja, hogy bizonyos folyamatok hogyan fejlődtek ki a szervezetből.

George szerint az akciókutatás leginkább azáltal különbözik más kutatástípusoktól, hogy legfőképpen arra törekszik, hogy megvalósítható folyamatokat hozzon létre, nem pedig a már meglévő ismereteket ellenőrizze. Emiatt az akciókutatás formatív, nem pedig szummatív jellegű, és folyamatos, iteratív módon zajlik.

A szervezetnek belső értéke az etikus üzletmenet, melyhez szorosan hozzátartozik a munkavállalók etikussághoz való viszonya. Emiatt a vállalati üzleti etika és a személyes üzleti etika között nem lehet éles határt húzni, hiszen a munkavállalónak ezeket a közösen elfogadott normákat magára vonatkozóan kell tekintenie a cég falain kívül is.

Ahhoz, hogy egy cégen belül etikus vállalati kultúra jöhessen létre, elengedhetetlen, hogy a felsővezetés és a vezetők folyamatos jó példával járjanak a többi munkatárs előtt. Emellett fontos, hogy a szervezet struktúrája is támogassa az etikus cselekedeteket, az üzletmenet összhangban legyen ezekkel az elvekkkel, és a vezetők kommunikációjának középpontjában is ez a cél legyen. Természetesen az etikus kultúra

kiépítése se nem könnyű, se nem gyors folyamat, mivel a sikeres változás eléréséhez a vállalat több szegmensénél komfortzónán kívüli állapotot kell elérni, az addig megszokott rutinokat, értékeket, feltételezéseket, meggyőződéseket kell megváltoztatni. (Ruiz-Palomino et al. 2013, pp 184-185.)

Kotter 8 lépést határozott meg ahhoz, hogy egy vállalat alakulni tudjon (Kotter 1995, pp. 97-99). Ezt a nyolc lépést Siripipatthanakul értelmezte az etikusság tükrében (Siripipatthanakul 2021, pp 4-6.):

1. *A sürgősség érzetének megteremtése:* a vállalat vezetői bemutatják egy etikai keret bevezetésének következményeit a vállalaton belül. Ez a tevékenység ráébresztheti a dolgozókat az etikátlan viselkedésből származó potenciálisan káros következményekre, miközben rávilágít az etikus cselekvések előnyeire. Ilyen negatív hatás lehet márkaimázs, vállalati hírnév romlása, valamint az erkölcstelen áruk betiltása;
2. *Egységes szabályozó csapat kialakítása:* a változást a vezetőknek kell kezdeményezni. Egy olyan szabályrendszert kell létrehozni, melyben a dolgozók biztonságban érezhetik magukat és támogatva vannak abban, hogy etikusan tudjanak működni, meg kell határozni, hogy milyen szankciókkal lehet sújtani a szabályokat be nem tartókat, illetve milyen jutalmazás lehetséges;
3. *Vízió kialakítása:* az etikus jövőkép megalkotása azért fontos, mert ezáltal a tulajdonos, vezető meg tudja mutatni munkavállalóinak, hogy milyen lesz siker esetén a vállalat. Ez segíti a bizonytalanság, és ezzel párhuzamosan a frusztráció csökkentését is. A víziónak az etikus gyakorlatra kell összpontosítania úgy, hogy ezt valamilyen változásmenedzsment-eszközzel kell elérni;
4. *A jövőkép kommunikálása:* a vízió bemutatása és kommunikálása a vezetőség feladata. Ki kell állniuk azon értékek mellett, amik az etikus viselkedést támogatják. Ezt lehet céges fórumok, képzések formájában is. Fontos a cég minden tagja felé kommunikálni, hogy a cég teljes mértékben elkötelezett az új irány felé;
5. *Mások képessé tétele arra, hogy a jövőkép alapján cselekedjenek:* a vezetőknek inspirálni kell a többi munkavállalót azzal, hogy komolyan veszik őket a változás folyamata alatt, de leginkább úgy tudják a sikert közelebb hozni, ha már előre elhárítanak minden akadályt az etikus elvekre való átállás elől;

6. *Rövid távú győzelmek tervezése és létrehozása:* Mivel az átálláshoz hosszú időre van szükség, így elengedhetetlen mérföldkövek kijelölése, amik elérése és megünneplése motivációt adhat a munkavállalóknak abban, hogy megéri ez az olykor fáradságos folyamat. A munkatársak jutalmazása az elvégzett munkáért cserébe magasan tarthatja a morált, ami eredményesebb munkához vezethet;
7. *A fejlesztések konszolidálása és még több változás előidézése:* Természetesen tisztában kell lennie a csapatnak és a vezetőknek is, hogy némely intézkedés, próbálkozás kudarcba fullad. Ezért fontos, hogy a változásban elért sikereket rögzítse a szervezet, rutin váljon belőle, hogy ez adjon lendületet a további változásokhoz. A végső cél, hogy minden olyan cselekedetet, struktúrát, ami nem illeszkedik a jövőképhez, azokat megváltoztasson a szervezet. Ehhez folyamatosan vizsgálni kell, hogy milyen olyan területek vannak még, ahol az új elvnek megfelelően változást lehet végrehajtani.
8. *Az új megközelítések intézményesítése:* A vezetőknek következetesen össze kell kapcsolnia a sikereket az új etikus magatartásformákkal. Ezáltal a munkavállalóknak is kívánatos lesz az új rendszer, eltűnik a frusztráció, a bizonytalanság, mivel látható, hogy ez az új út vezet a sikerhez.

Bár a változáson a szervezetnek kell keresztül mennie, de ahogy az etika kérdésének taglalásakor kifejtettem, ez külső kényszerítő erő hatására nem tud eredményesen működni, az egyénnek ezt belső motivációjának kell éreznie. Ily módon etikus vállalkozás csak olyan emberekből képződhet, akik amúgy is az életüket etikusan élik és képzelik el.

3. KUTATÁS

Kutatásomban arra kerestem választ, hogy az etikus viselkedés hogyan jelenik meg a magyar emberek és vállalatok életében. Mivel a változás elindításához arra van szükség, hogy az egyén változzon, ezért elsősorban arra koncentráltam, hogy milyen tényezők befolyásolják az embereket abban, hogy etikusan éljenek, cselekedjenek. Elsősorban három kérdéssel foglalkoztam részletesen, a vállalatok méretével, a szubjektív vagyoni helyzettel és a motivációval. Azt gondolom, hogyha ezeknek a területeknek a vizsgálata során összefüggés állapítható meg, akkor közelebb kerülhetünk ahhoz, hogy megértsük, hogy milyen változások szükségesek egy szervezetben ahhoz, hogy gazdasági életünkben még inkább tetten érhetőek legyenek az etikus értékek mentén hozott döntések. Melyek azok a tényezők, amire, ha a vállalat hangsúlyt fektet, akkor a változás egyszerűbben, gördülékenyebben mehet végbe.

3.1. Hipotézisek

Az egyén és az egyént körülvevő tényezők kapcsolatát szerettem volna vizsgálni az etikusság tükrében, ezért három hipotézist állítottam:

H1: Azok az emberek, akik kisebb vállalatnál dolgoznak, inkább tudnak etikusan viselkedni, mint akik nagy vállalatnál dolgoznak.

Feltételezésem szerint kisebb vállalatoknál az egyénnek nagyobb hangja van, így könnyebben érvényre tudja juttatni saját értékrendjét. Bár a közvélekedés szerint a magyar vállalatoknak nincs erőforrása erre a területre figyelni, de én azt gondolom, hogy a szigorú büntetésektől való félelem, illetve a kisebb, közvetlenebb ügyfélkör arra sarkalja a kisebb vállalatokat, hogy etikusabban működjenek, mint a nagyobbak. Ugyanis a bizalom egyaránt alapja az etikusságnak és az üzleti sikernek is. A hipotézisemben a méretet a törvény szerinti KKV szektor besorolásaként értem.

H2: Azok az emberek, akik saját megítélésük szerint jobb anyagi helyzetben vannak, azok inkább tudnak etikusan viselkedni, mint akik magukat rosszabb anyagi helyzetben gondolják.

Ezen hipotézisem hátterében az áll, hogy a szubjektív jólét magában hordozza azt, hogy nem mindenáron, mindenki más kárára szeretne növekedni. Ezáltal, aki magát az átlagosnál jobb anyagi helyzetben lévőnek ítéli, az tisztában van azzal az értékkel, amit

birtokol, nem pedig a szerzés utáni vágy hajtja. Ez a felismerés vezethet el oda, hogy az egyén tetteit az etikus elvek határozzák meg.

H3: Azok az emberek, akiknek motiváltságukban nagyobb szerepet játszanak a külső motivációs tényezők, azok kevésbé etikusabb, mint akikre a belső motivációs tényezők követése jellemző.

Harmadik hipotézisemet arra alapozom, hogy az etikusság feltétele, hogy az ember a belső motivációi mentén tudjon dönteni. Akiket anyagi vágyak hajtanak, azok feltételezésem szerint hajlamosabbak arra, hogy tetteikkel sértsék az erkölcsi normákat.

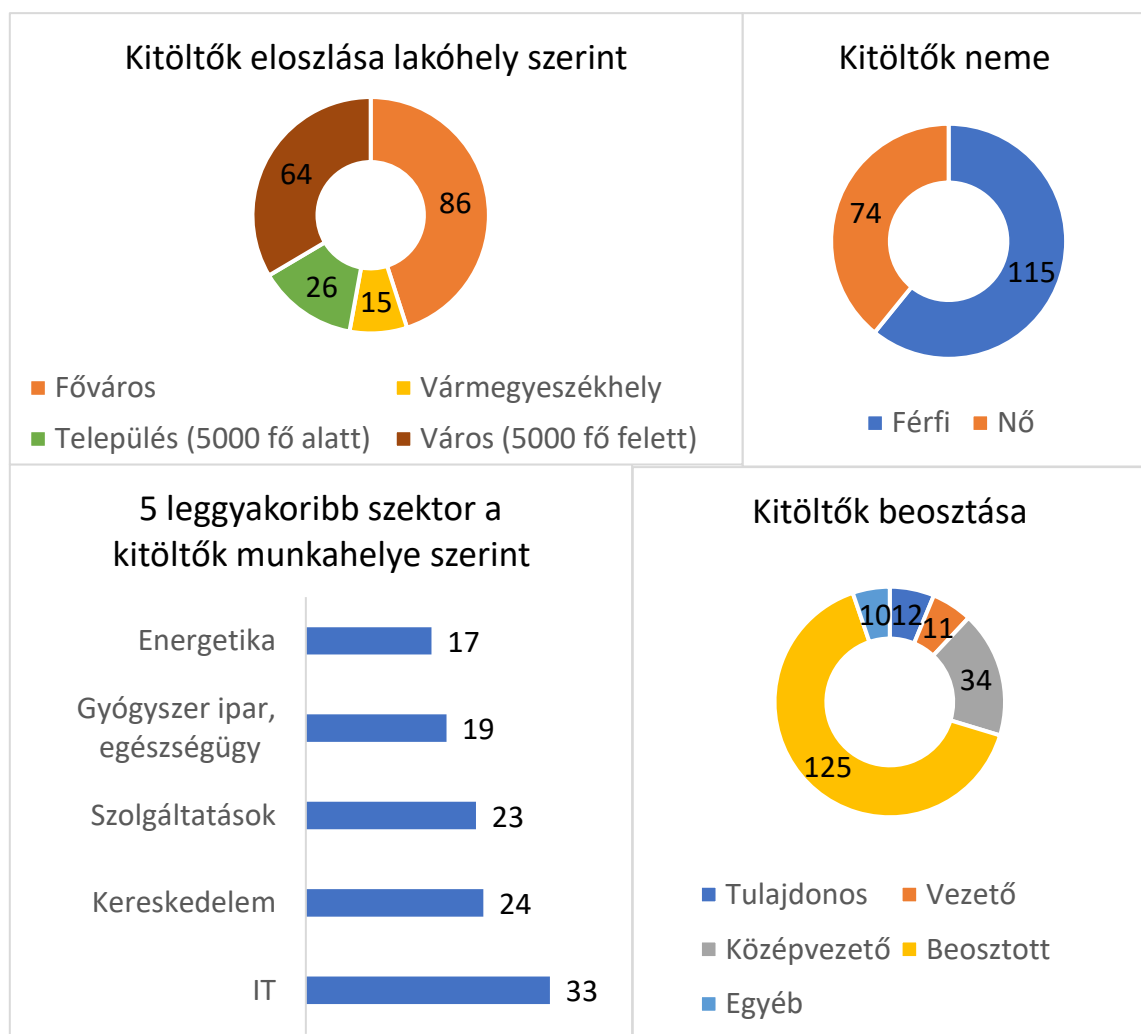
3.2. Minta bemutatása

Primer kutatásom adatait egy kérdőív adja, melyet 2023. szeptember 15. és november 2. között lehetett kitölteni. A kitöltőket elsősorban ismerősi, baráti kapcsolatokon keresztül tudtam megszólítani, de a kérdéssor megosztásában segítségemre volt több egyetemi tanárom, akik a tanítványaik között is terjesztették kérdőívemet. Ezen felül még Facebook csoportokban is próbáltam minél több válaszadót gyűjteni.

A kitöltéshez annyi feltételt szabtam, hogy a válaszoló rendelkezzen munkahellyel, hiszen a kitöltőket munkahelyük mérete alapján szerettem volna rendezni és az így létrehozott csoportok szerint hipotéziseimet vizsgálni. Így összesen 191 érvényes kitöltés érkezett a megszabott időszak alatt. Mivel Magyarországon a munkavállalók száma a KSH adatai szerint szeptemberben 4 631 800⁶ emberből állt, ami a 15 és 64 éves népesség körülbelül 75,23 %⁷-a, így a kérdőívet kitöltők elemszáma elmarad a reprezentativitást érő szinttől.

⁶⁻⁷ Adatok: https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0098.html (Letöltve: 2023.11.23)

Nagyobb arányban töltötték ki kérdőívemet férfiak, ami feltehetőleg annak köszönhető, hogy nagyobb arányban tudtam ezt a csoportot elérni megkereséssel. A kitöltő nemére vonatkozó kérdés esetében volt olyan opció, hogy „nem kívánok válaszolni”. Ezzel a lehetőséggel két ember élt, ezért látható az 5. ábrán a kitöltők nemére vonatkozó grafikonon csak 189 ember. Ahogy ugyanezen az ábrán látható, kutatásomat azért sem lehet reprezentatívnak tekinteni, mert a kitöltők többségének lakóhelye Budapest, ezen felül nem behatárolt, hogy a vármegyeszékhelyek és városok mely vármegyéhez tartoznak, így a minta a területi reprezentativitás követelményeinek sem tesz eleget.



5. ábra: A kérdőív kitöltői különböző szempontok szerint csoportosítva.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés

Az 5. ábrán látható még, hogy leginkább az IT szektor dolgozóit sikerült elérni, de a kereskedelem és a szolgáltató szektor dolgozói is nagy százalékát teszik ki az összes válaszolónak. Emellett túlsúlyban vannak azok a kitöltők, akik munkakörük szerint beosztottak, azaz nem vezetők.

Mivel a kérdőívet mindenki saját bevallása szerint töltötte ki, ezért igyekeztem a válaszadók véleményére koncentrálni, nem pedig a konkrét adatokra, abban bízva, hogy a válaszadók öszinte válaszaiból egy konkrét kép fog kirajzolódni azzal kapcsolatban, hogy mit gondolnak az etikus viselkedésről a mindennapjaikban és a munkahelyükön.

Annak ellenére, hogy a minta nem tekinthető reprezentatívnak, a kutatás eredményei alapjául szolgálhatnak egy nagyobb, átfogó reprezentatív kutatás előkészítéséhez, előfeltételezéseinek megalkotásához. A kérdőívre érkező válaszokat Microsoft Excel és IBM SPSS Statistics szoftverek segítségével dolgoztam fel.

3.3. Kérdőív felépítése

Kérdőívem (I. melléklet) öt fő részből áll. A kérdőív minden kérdésére kötelező volt válaszolni, hogy ezzel minimálisan legyen csökkentve a hiányos adatokból származó bizonytalanság a későbbi statisztikai próbák elvégzése közben. Kérdőívem szerkesztéséhez felhasználtam korábbi kérdőívemet (Göttli 2021, pp. 59-62.), mely Baritz Sarolta OP kérdőívére támaszkodott (Baritz 2014, pp. 198-206.), illetve az azzal kapcsolatos tapasztalataimat és az arra érkező visszajelzéseket.

A továbbiakban részletesen bemutatom, hogy milyen kérdésekkel találkoztak a kitöltők és hogy milyen logika mentén építettem fel a kérdőívemet.

1. A mindennapi életben lévő döntéseket befolyásoló motivációk:

Az első részben a kitöltők motivációját vizsgáltam a cél tartalom elmélet (goal contents theory, GCT) alapján. Ez az elmélet szembe állítja a külső (*extrinzik*) és a belülről jövő (*intrinzik*) motivációkat és vizsgálja, melyik csoport segítségével lehet jobban ösztönözni az egyént. (Monnot et al. 2021) Ezek alapján öt olyan különböző területet határoztam meg, ami mentén az egyén motivációja csoportosítható.

Külső (*extrinzik*) motiváció:

- az anyagi jólét, pénz.

Természetesen nem csak a vagyoni javak jelentenek külső motivációt az embereknek, ám ezeknek a többsége pénz segítségével megszerezhető. Szerettem volna ezen gondolat mentén két dimenzióra szellemi és materiális tényezőkre bontani, a környezetet. Az anyag jellegű tényezőknek pedig úgy gondolom, hogy a legjobb metaforája a pénz, vagyon utáni vágyakozás.

Belső (*intrinzik*) motiváció:

- társadalmi megbecsülés,
- autonómia,
- fejlődés,
- és társas kapcsolatok.

Ezen motivációk mentén írtam 15 állítást, minden motivációhoz 3-3 darabot. A kitöltőknek meg kellett határozniuk egy ötfokú Likert-skálán, hogy ezen állítások mennyire igazak rájuk. Azért döntöttem a páratlan fokú skála mellett, mert nem ragaszkodtam ahhoz, hogy a kitöltő döntsön valamelyik irányba, információval bírt számomra az a visszajelzés is, amennyiben az adott állítással kapcsolatban semleges a válaszoló. Később ezen állításra tett pontszámok alapján készítettem csoportokat és vizsgáltam a H3 hipotézisemet. Ennél a kérdésnél az állítások véletlenszerű, kevert sorrendben jelentek meg, hogy ezzel se befolyásoljam a kérdezetteket válaszadás közben.

2. Viselkedés a mindennapokban:

A második részben arra voltam kíváncsi, hogy a kitöltők a mindennapokban mennyire cselekednek etikusan. Ehhez először tizenegy állítás közül kellett azokat kiválasztania a kitöltőknek, amiket a mindennapokban megtesznek, mert ezen cselekedeteket helyesnek gondolnak. Ezt a tizenegy állítást Twin tizenkét elve alapján alkottam meg, tehát helyet kaptak az állítások között becsületességre, környezetvédelemre, tudatosságra, szabályok tiszteletben tartására, empátiára irányuló állítások. Cél volt, hogy konkrét cselekedetre utaljanak ezek a mondatok, hogy ne csak arról kapjak lenyomatot, hogy mit gondolnak a kitöltők.

Ezután kilenc olyan állítás következett, amiken keresztül azt szerettem volna mérni, hogy a válaszolók milyen belső értékekkel rendelkeznek. Ezekre az állításokra is ötfokú Likert-skálán vártam a válaszokat aszerint, hogy mennyire érezték magukra érvényesnek a felsorolt mondatokat. Itt a válaszadók benyomásain volt a hangsúly, nem pedig konkrétumokon.

A kérdőív 4. kérdése arra kereste a választ, hogy a megjelölt mindennapi életben felmerülő területeken milyen csoportokra gondolnak a válaszadók döntéseik során.

Ezen szociális körök megalkotása közben felhasználtam Bronfenbrenner elméletét, így a választási opciók:

- csak magam (*individual*),
- család/egy háztartásban élők (*microsystem*),
- közeli ismerősök, barátok (*mesosystem*),
- ismerősök, szűkebb környezet (*exosystem*),
- tágabb környezet (*acrosystem*) lettek.

Azt szerettem volna ezzel vizsgálni, hogy mekkora az adott területek során a legnagyobb szociális csoport, amire úgy érzik az emberek, hogy még hatással vannak, mennyire van gondolatukban általánosságban az embereknek a környezetük, mekkora az a kör, amire még figyelmet fordítanak, mennyire én-központú a gondolkodásuk.

A 2. szakaszhoz végezetül még az a két kérdés került, hogy a kitöltők rendszeresen foglalkoznak-e a környezetükben élő rászorulókkal, illetve, hogy aktívan részt vesznek-e bármilyen emberekkel foglalkozó karitatív szervezet életében. Ezekre a kérdésekre igen-nem válaszlehetőség közül lehetett választaniuk a kérdezetteknek.

3. Viselkedés a munkahelyen:

A 3. szakaszban arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadók a munkahelyeiken mennyire képesek az etikus normák szerint működni. Hogy ezt vizsgálni tudjam, tíz darab munkával kapcsolatos állítást tettem, melyekről egyenként kellett döntenüik a kitöltőknek, hogy mennyire igazak rájuk az állítások. Ebben az esetben is, az előzőekhez hasonlóan, ötfokú Likert-skálát használtam a választható opciók megadásánál.

A 3. szakaszban helyet kapott még 12 olyan konkrét cselekedetre irányuló állítás is, amik közül azokat kellett megjelölni, melyeket a munka világában megtesznek. Ezek megalkotása közben is szem előtt tartottam Twin etikus magatartásával kapcsolatban megfogalmazott alapelveit. Ezáltal helyet kaptak olyan állítások melyek a becsületességre, emberközpontúságra, átláthatóságra, bizalomra épültek.

A 9. kérdésben annak érdekében, hogy teljesebb képet kapjak a válaszadók véleményéről, 4 darab olyan kérdés kapott helyet, melyekben a tisztesség, a méltányosság, illetve a „potyautas” (free rider) jelenség került előtérbe. Ezeknél az állításoknál is Likert-féle ötfokú skálán lehetett jelölni a válaszadóknak azt, hogy mennyire értenek egyet az állítással.

4. Vélemény az ideális munkahelyről:

A 4. szakaszban arra voltam kíváncsi, hogy a kitöltők mit gondolnak az ideális munkahely értékeinek. Ezen felül, hogy jelenlegi munkahelyük mennyire felel meg az etikus normáknak. Ebben a kérdésben 12 állítással találkozhattak a kitöltők, melyekre egyenként jelölhették, hogy a jelenlegi munkahelyükre, egy ideális munkahelyre, mindkettőre vagy egyikre sem jellemző az adott állítás.

Általános adatok:

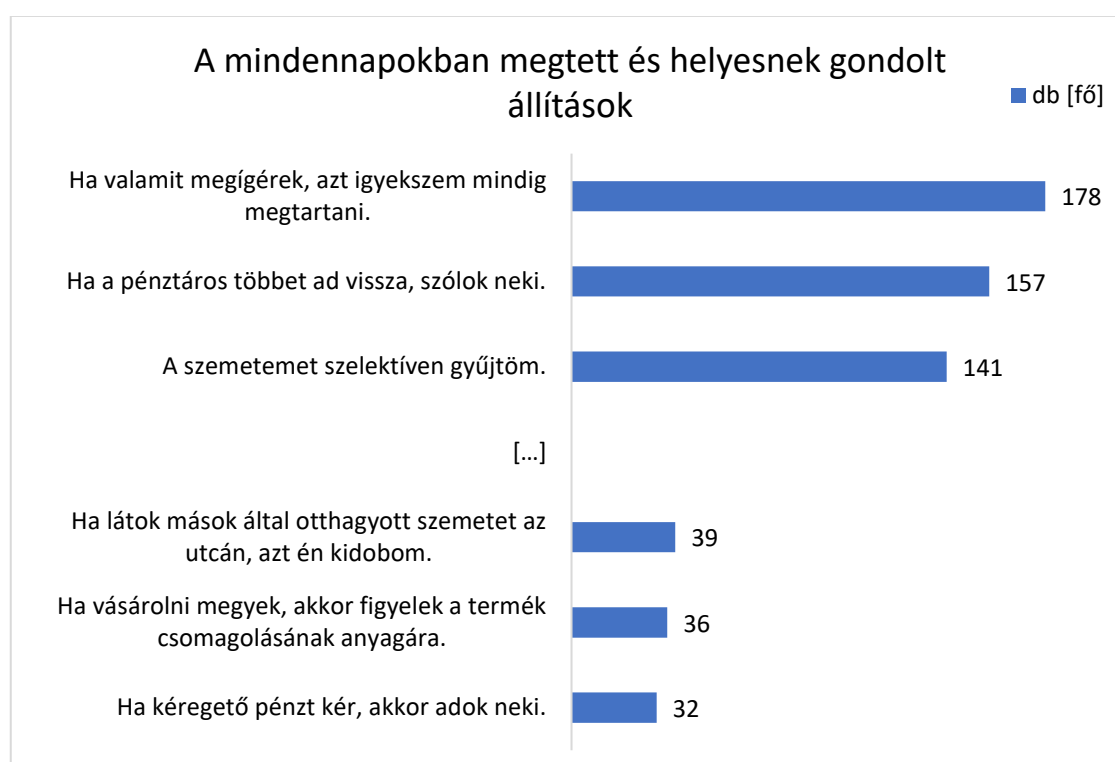
A kérdőív utolsó szakaszában kérdeztem meg a kitöltőktől az általános adataikat, melyek alapján később csoportba tudtam rendezni a válaszolókat. Kíváncsi voltam a kitöltők nemére és a lakóhelyük méretére, típusára. A kitöltő munkahelyén dolgozók számát és a munkahelyük nettó éves árbevételét előre meghatározott sávok alapján kértem megadni, hogy ezzel később egyértelműen beazonosítható legyen, hogy mikro-, kis-, közép- vagy nagyvállalatnál dolgozik az illető. Kíváncsi voltam még, hogy a válaszadó milyen üzletágban dolgozik, ehhez segítségképpen előre megadtam pár jellemző ágazatot, de hagytam lehetőséget arra is, hogy maga a kitöltő ezt pontosítsa, kiegészítse. Kíváncsi voltam még a válaszadók beosztására és vagyoni helyzetére is. Azért, hogy az anonimitás ne sérüljön, illetve a kitöltők ne érezzék túl személyesnek ezt a kérdést és befejezzék a kitöltést, így saját maguk megítélésére bízom, hogy az átlagosnál jobban, rosszabbul, vagy éppen átlagos vagyoni helyzettel rendelkeznek.

A kérdőív végén hagytam lehetőséget arra, hogy a válaszolók megoszthassák velem észrevételeiket, megjegyzéseiket, hogy ezekből tanulva későbbiekben fejlődhessek.

4. EREDMÉNYEK

A kérdőív által begyűjtött adatokat először a teljes sokaság vonatkozásában vizsgáltam. Bár ahogy már korábban hangsúlyoztam, a minta nem reprezentatív, de ezen áttekintés hatására benyomást szereztem arról kapcsolatban, hogy általánosságban hogyan vélekednek az emberek az etikusság kérdéskörével kapcsolatban.

Az első megfigyelést a második kérdésre érkezett válaszok kiértékelésekor tapasztaltam. A 6. ábrán erre a kérdésre érkező válaszok alapján emeltem ki azt a 3-3 állítást, ami a legtöbb, illetve a legkevesebb jelölést kapta.



6. ábra: A második kérdésre érkezett válaszok csökkenő sorrendben.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Megfigyelhető, hogy a 191 kitöltő többsége ígéreteit igyekszik mindig megtartani, ha fizetésnél többet kap vissza, akkor becsületes és szól, illetve a szelektív hulladékgyűjtésben pedig motivált. A lista alján a kéregetőknek pénzadás, a vásárlásnál való tudatosság és a környezettel szemben igényesség szerepel. Érdekes, hogy van egyezés a legmagasabb és a legalacsonyabb jelölést kapó állítások témájában. Amíg otthonaikban a hulladékot nagyon sokan gyűjtik szelektíven, addig vásárlás közben nem előrelátóan, nem tudatosan vásárolnak. Ugyanígy, jogosulatlanul nem

szeretnének mások kárára pénzhez jutni, de mást sem szeretnének pénzzel segíteni. Természetesen ezeknek a cselekedeteknek hiányát nem elítélni, hanem megérteni szeretném.

A harmadik kérdésre kapott válaszokat az állításokra adott értékek átlagai alapján csökkenő sorrendbe rendeztem és az 1. táblázatban mutatom be. Az így kapott táblázat alapján látható, hogy a válaszolók leginkább azt az állítást érzik magukra igaznak, hogy életükben sok dolog fontosabb a pénznél, illetve szintén magas átlagot ért el az, hogy fejlődni nem mások kárára szeretnének. Ennél az állításnál a legalacsonyabb a variancia, azaz ebben a kérdésben volt a legnagyobb egyetértés a teljes sokaságban. Legalacsonyabb pontszámot az az állítás kapta, miszerint, ha hirtelen 500 millió forinthez jutna a válaszoló, akkor nem dolgozna tovább. Ez az állítás körülbelül egy egész értékkel kisebb pontszámot kapott, mint az utolsó előtti, így ebben az esetben egy markánsan megjelenő véleményről beszélhetünk.

3. kérdés állításai	Átlag	Szórás
Az életben sok dolog van, ami fontosabb a pénznél.	4,345	0,909
Fejlődni mások javára és nem mások kárára szeretnék.	4,319	0,793
Nem a lebukás esélyének mértéke, hanem elveim határozzák meg cselekedeteimet.	4,167	0,902
A pénz eszköz arra, hogy a konkrét szükségleteimet kielégítő dolgokat beszerezsem.	4,146	0,833
Fontos, hogy figyeljek a többi emberre is.	4,041	0,819
Tetteimet inkább a belső motivációik vezérlik, mint külső kényszerek.	3,633	0,877
A pillanatnyi örömek tesznek boldoggá.	3,015	1,092
Az élet legfontosabb sikerei közé tartozik az, hogy az ember anyagi javakra tesz szert.	2,905	1,062
Ha hirtelen 500 millió Ft-hoz jutnék, biztosan nem dolgoznék tovább.	1,989	1,178

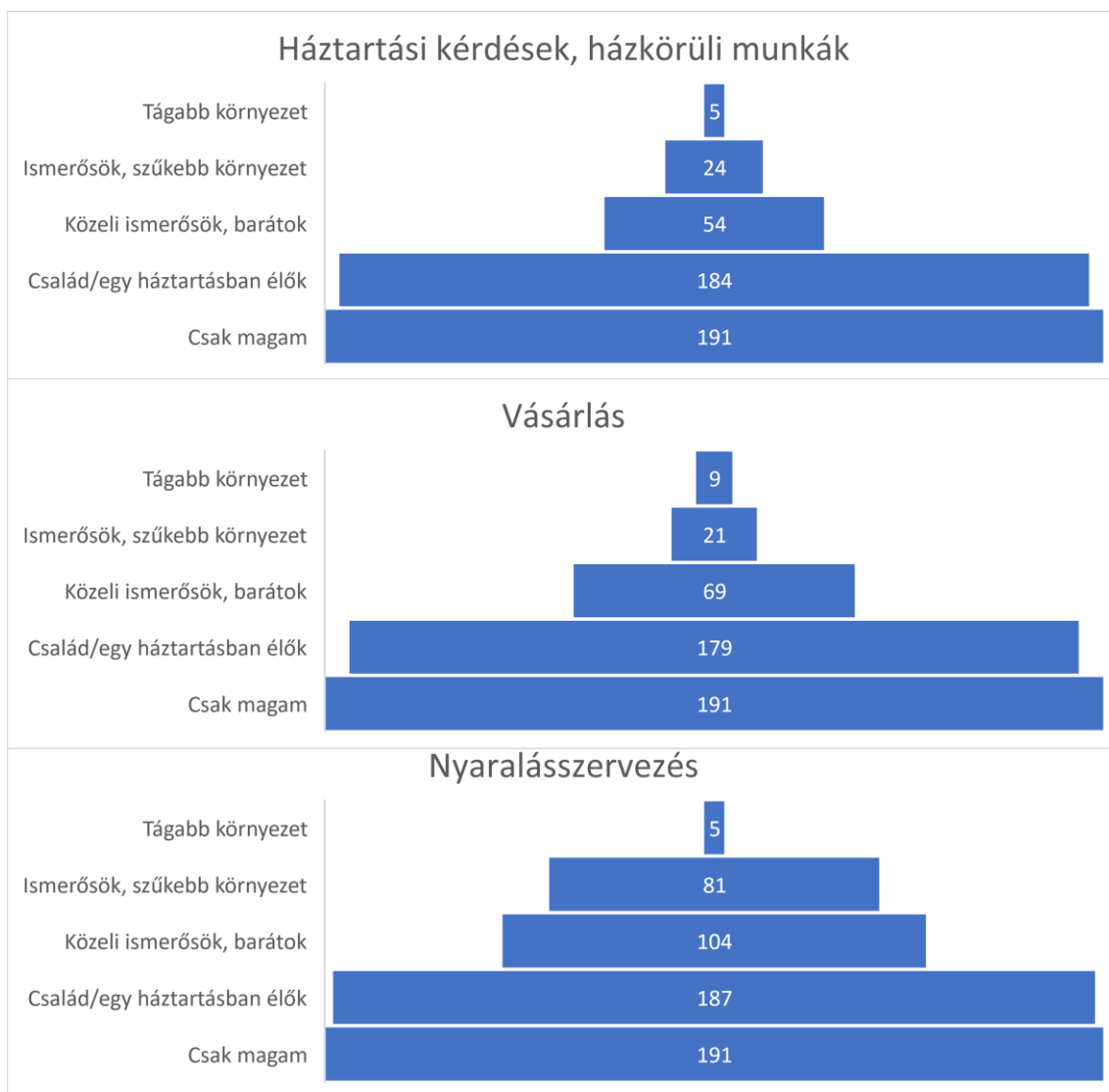
1. táblázat: A harmadik kérdésre beérkezett válaszok átlagai és varianciaértékei.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A 4. kérdésben azt vizsgáltam, hogy egyes témák során mennyire gondolkodnak széleskörűen az emberek. Melyik az a szociális kör, amire úgy érzik, hogy még hatással van a döntésük, ezért a cselekedeteik során még számolnak az erre a közösségre ható

következményekkel. Alapvetően kétféle lenyomat keletkezett a válaszok összesítéséből. Az első, hogy a harmadik körnél, azaz a *közeli ismerősök, barátok* csoportnál nagyobb mértékben elkarcsúsodik a diagram. Ilyen ábra rajzolódott ki a:

- vásárlás,
- háztartási kérdések, házkörüli munkák,
- nyaralásszervezés témakörében.



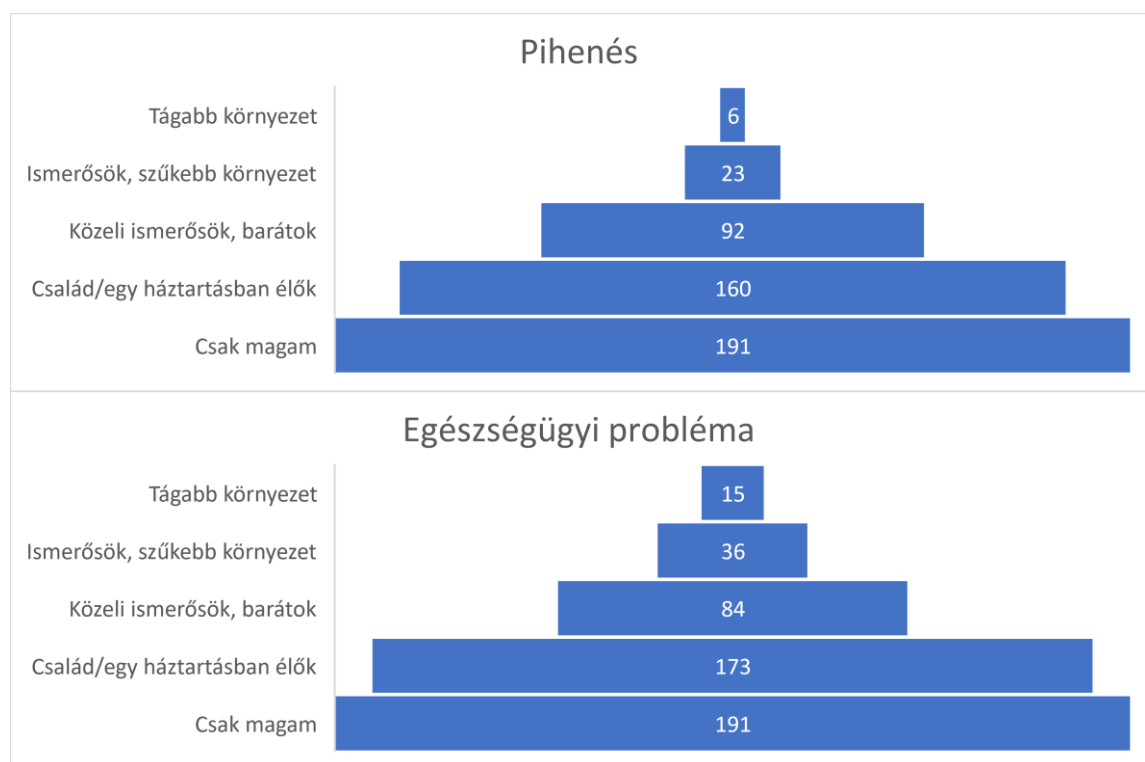
7. ábra: A negyedik kérdés válasza: „karcsú piramis” -t ábrázoló területek.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Ahogy a 7. ábrán is látható, a válaszadóknak kevesebb, mint a fele gondolja úgy, hogy ezekben a témákban hozott döntéseiknek hatása lehet az egy háztartásban élőkénél tágabb szociális csoportokra. Ezen állítás alól kivételt képez a nyaralásszervezés, hiszen itt közel a válaszadók fele még gondol a közeli ismerőseire, barátaira is. A másik közös

vonás az ezen területeken hozott döntéseknél, hogy megközelítőleg ugyanannyian gondolnak magukra, mint az egy háztartásban élőkre. Tehát ezek azok a területei az életnek, ahol a társadalmi csoportokat figyelembe véve nem széleskörűen gondolkodnak a megkérdezettek, viszont van egy olyan szociális réteg, amiért felelősnek érzik magukat a válaszadók.

A másik fajta jellegzetes lenyomata a válaszoknak, a 8. ábrán bemutatott minta. Ez egy sokkal szabályosabb „piramis” képét rajzolja, melyben körülbelül egyenlő mennyiségben oszlik meg a különböző szociális csoportokat jelölők száma. Ennek is köszönhető a sokkal lépcsőzetesebb növekedése a szinteknek.

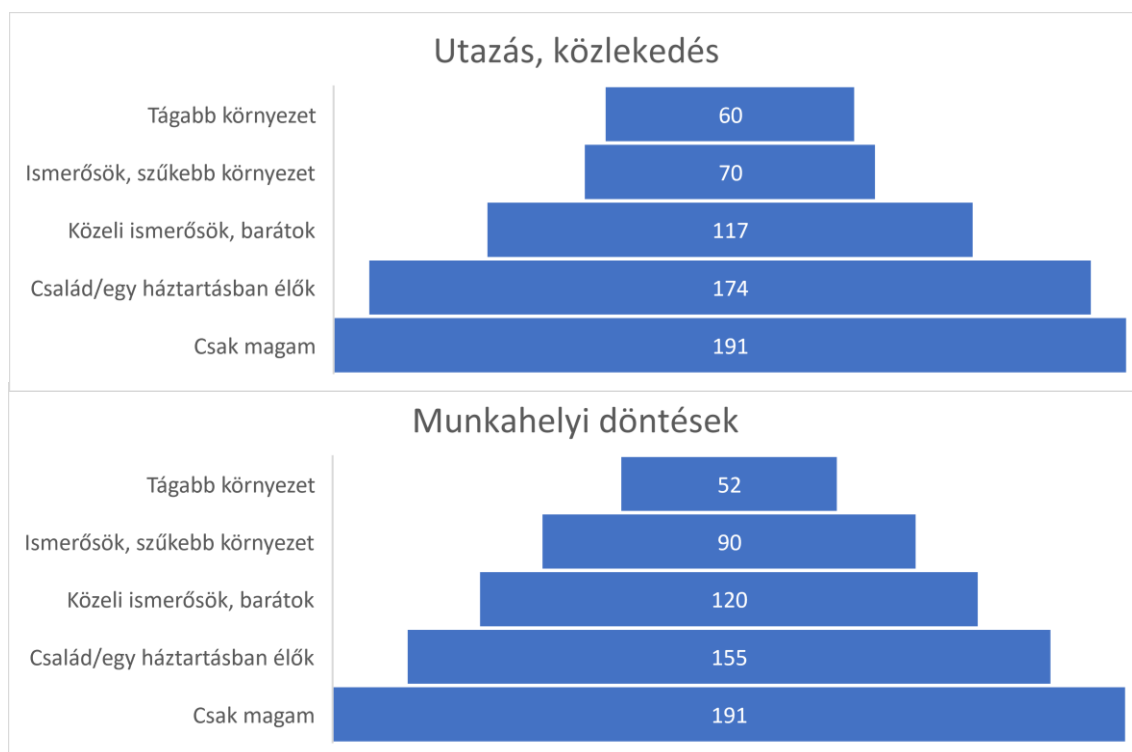


8. ábra: A negyedik kérdés válaszai: „szabályos piramis” -t mutató területek.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Ezekről a területekről elsősorban az mondható el, hogy nincs konszenzus a kitöltők között, hogy meddig terjed ki az egyén felelőssége a következményekre.

Ezen szabályos ábrák közül is kitűnik, hogy az *utazás és közlekedés* és a *munkahelyi döntéseknek* minősülő élethelyzetekben meghozott döntések esetében mekkora hasonlóság található. Ahogy a 9. ábrán is látható, a lépcsőzetesség mértéke is nagyban hasonlít ennek a két diagramnak esetében.



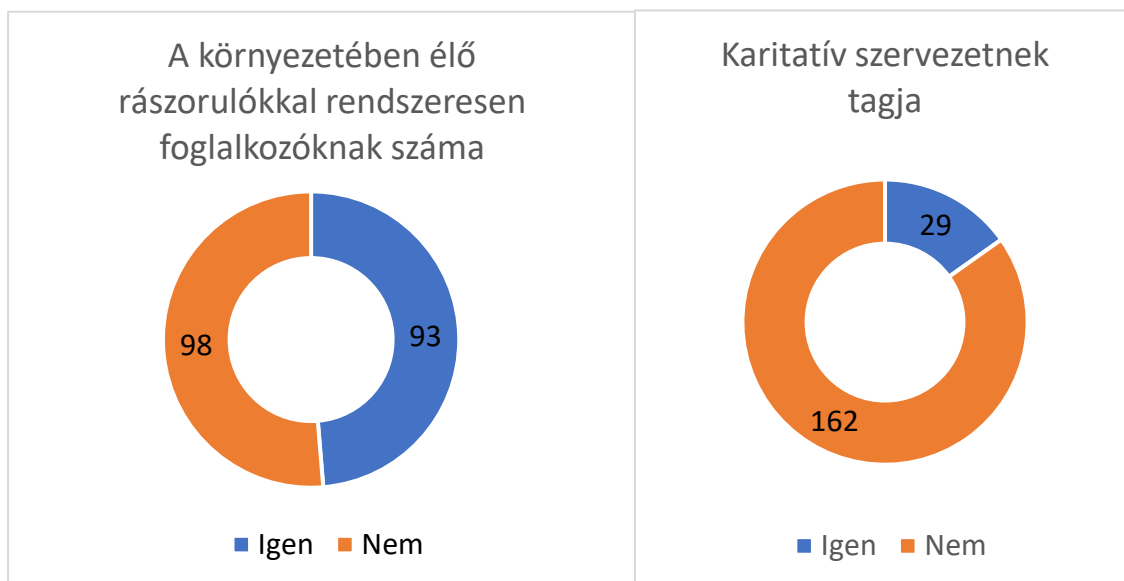
9. ábra: A negyedik kérdés válaszai: nagyfokú hasonlóságot mutató területek.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Szembetűnő, hogy míg a többi területnél átlagosan nagyjából nyolc válaszadó jelezte azt, hogy ők a tágabb környezetre is gondolnak döntéseik során, addig ennél a két utolsó területnél ez a szám mindkét esetben meghaladta az 50-et, ami nagyjából az összes kitöltő egy negyede.

Ezek alapján elgondolkodtató, hogy pusztán csak a döntések mérlegelésénél figyelembe vett szociális köröket tekintve hasonlítanak ennyire a munkahelyi döntések az utazás, közlekedés közben felmerülő helyzetekhez? Érdekes lenne megfigyelni, hogy található-e egyéb analógia a két terület között, ami mentén a szervezetfejlesztésre tett javaslatokat, módszereket lehetne kidolgozni.

A következő kérdés, amit a teljes sokaság függvényében vizsgáltam az az ötödik és a hatodik volt. Ezekre a kérdésekre adott válaszok alapján a kitöltőknek kevesebb, mint a fele foglalkozik csak a környezetében élő rászorulókkal, és kevesebb mint a 20%-a tagja emberekkel foglalkozó karitatív szervezetnek. (10. ábra)



10. ábra: Ötödik és hatodik kérdésre érkező válaszok megoszlása

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A 7. kérdésre érkezett válaszoknak is állításonként kiszámítottam az átlagát, majd pedig ezt csökkenő sorrendbe rendeztem, hogy szembetűnő legyen, hogy mely állításokat tekintik leginkább igaznak magukra a válaszolók. Ezt a 2. táblázatban mutatom be.

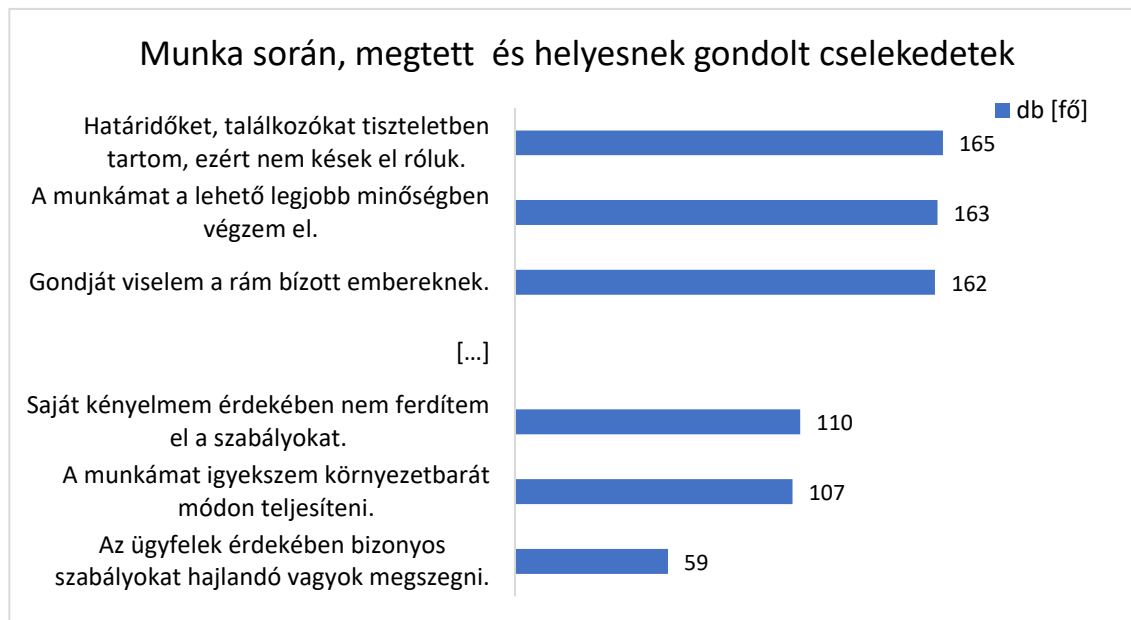
7.) kérdés állításai:	Átlag	Szórás
Amikor része leszek egy csoportfeladatnak, mindent megteszek, ami tőlem telik, hogy biztosítsam a terv sikerét.	4,319	0,812
Nagyon fontos számomra, hogy maradandó módon járuljak hozzá olyan csoportok tevékenységéhez, amelyekhez tartozom.	3,937	0,960
Úgy tapasztalom, hogy a munkahelyi szerep, amelyet betöltök, hiteles része annak a személynek, aki vagyok.	3,806	1,070
A munkámban a döntéseimet etikai normák alapján hozom meg.	3,759	0,931
Boldog vagyok ebben a munkahelyi szerepben.	3,581	1,115
Ha úgy ítélem meg, hogy a környezetemben valami nem etikus, akkor felemelem a hangom.	3,439	1,078
A munkám segítségével a világ egy jobb hely lesz.	3,324	1,243
Nem kérek számlát, ha úgy olcsóbban hozzájutok valamihez.	3,109	1,215
A vállalat elsődleges feladata, hogy profitot termeljen, bármi is ennek az ára.	2,774	1,304
Csak azért viselkedem így a munkahelyemen, mert ilyennek kell lennem.	2,146	1,151

2. táblázat: A hetedik kérdésre beérkezett válaszok átlagai és variancia értékei.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A 2. táblázat tanúsága szerint a csoportfeladatban való sikeres és eredményes részvétel kapta a legmagasabb pontszámot, és ebben a kérdésben értenek leginkább egyet a kitöltők, hiszen ehhez az állításhoz tartozó variancia a legalacsonyabb érték. Legkevésbé azt az állítást érzik magukra igaznak az emberek, hogy viselkedésük kényszer eredménye. A leginkább megosztó állítás azt a kérdést feszegette, hogy egy vállalatnak mi is az elsődleges feladata. A kitöltők nem a feltétel nélküli profitmaximalizálásban látják ennek kérdésnek a megoldását, hiszen az átlag kevesebb, mint az adható pontok középértéke, azaz három.

A 8. kérdésnél a válaszok alapján a legtöbb ember a határidőkre, a találkozókra, a munkájuk minőségére és a rájuk bízott emberekre figyel. Legkevesebben azt jelölték a válaszadók, hogy kivételeznek az ügyféllel. Ez az állítás messze a legalacsonyabb értéket érte el, azaz ezt teszik meg a legkevesebben. Kevesen jelölték még a környezetre való odafigyelést és a szabályok szigorú követését is, de ahogy ez a 11. ábrán is látható, itt egy nagyobb ugrás figyelhető meg a rangsorban, ezt már a kitöltők több mint fele megteszi, ha munkája során ilyen szituációval találkozók.



11. ábra: A 8. kérdésre érkezett válaszok eredménye sorrendben rendezve.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Érdekes, hogy a vizsgált minta alapján, más emberek érdekében, jelen esetben az ügyfél javára csak 59 kitöltő szegi meg a szabályokat, viszont saját kényelmük érdekében 81-en. Ebben tetten érhető az, hogy alapvetően az ember kiváltságokat biztosít saját maga javára. Természetesen az a 22 fő különbség nem olyan nagy arány a teljes mintára vetítve, de az önzőség és a kivételezés problémájára felhívja a figyelmet.

A kilencedik kérdésre érkező válaszoknak is vettem az átlagát és csökkenő sorrendbe rendezve egy táblázatot szerkesztettem belőlük (3. táblázat).

9.) kérdés állításai	Átlag	Szórás
Nem hozok másokat hátrányos helyzetbe, hogy ebből nekem előnyöm legyen.	4,319	0,977
Zavar, ha valaki a szabályok kijátszásával szerez előnyt.	4,099	1,083
A hátrányos helyzetben lévőknek előnyt biztosítok.	3,057	1,037
Pénzügyi sikereket fontosabbnak tartom, mint a tisztességes működést.	2,136	1,086

3. táblázat: A kilencedik kérdésre beérkezett válaszok átlagai és variancia értékei.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

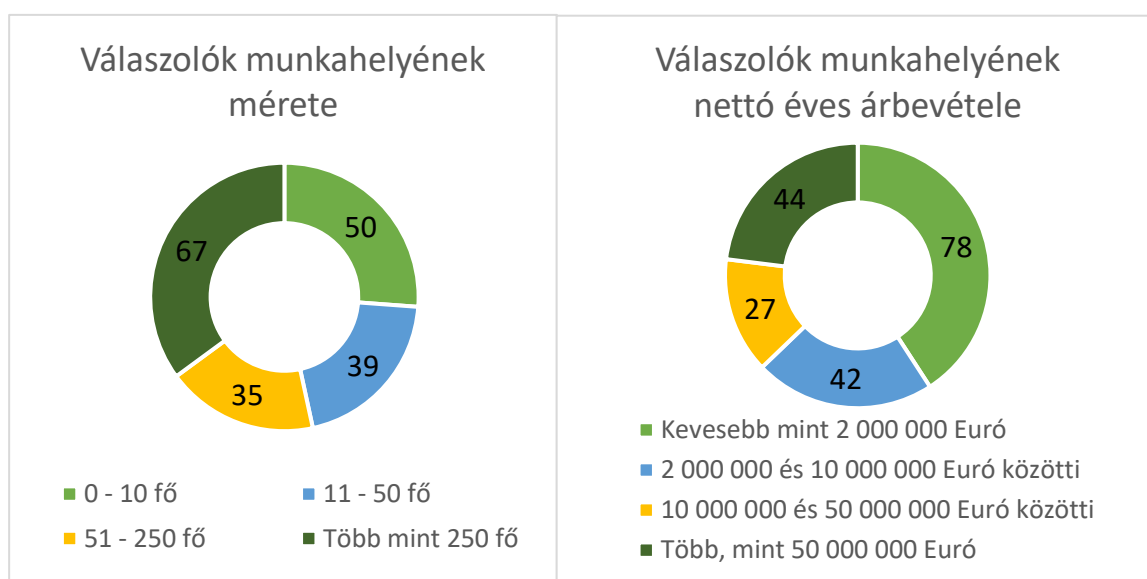
Itt a legmagasabb átlagértéket az az állítás érte el, ami arra vonatkozott, hogy nem mások kárára szeretnének a kitöltők előnyt elérni. Szintén ebben az állításban értettek leginkább egyet, hiszen itt a legalacsonyabb az értéke a varianciának. Fontos megjegyezni, hogy erre a négy kérdésre adott válaszok mindegyikénél igaz, hogy a variancia érték nagyon hasonló volt, ami arra utal, hogy nagyjából minden kérdés során hasonló módon gondolkodtak a kitöltők. Legkevésbé a válaszolók azt érezték magukra nézve igaznak, hogy a pénzügyi sikerek fontosabbak, mint a tisztességes működés.

A további eredményeket hipotézisenként fogom bemutatni, sorba véve azt, hogy hol találtam szignifikáns összefüggést a vizsgált csoport és a kitöltők válaszainak eredményei között, majd ezeknek az összefüggéseknek az elemzésével vonom le a végső következtetéseket.

4.1. Első hipotézis vizsgálata

Az első hipotézisemet, miszerint: „Azok az emberek, akik kisebb vállalatnál dolgoznak, inkább tudnak etikusán viselkedni, mint akik nagy vállalatnál dolgoznak.” akkor tekintem elfogadottnak, hogyha kérdéskörönként több szignifikáns összefüggés is megfigyelhető a vállalat mérete és a válaszok között, és ezeknek a kapcsolatoknak túlnyomó része a hipotézist támasztja alá.

A hipotézis vizsgálatához négy csoportot készítettem. Ennek alapját az általános adatok közül a munkahely mérete és az éves nettó árbevétel adta. Az erre a két kérdésre érkezett válaszokat a 12. ábrán mutatom be:



12. ábra: Válaszok megoszlása a kitöltő munkahelyére vonatkozó kérdésekben.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Bár a hatályos 2004. évi XXXIV. törvény a kis- és középvállalkozásokról, fejlődésük támogatásáról alapján egy vállalkozás besorolásához szükség van a munkahelyen dolgozók számára, az éves nettó árbevételre és a mérlegfőösszegre is, az esetek többségében az ábrán bemutatott két begyűjtött adat elegendő a helyes besoroláshoz. Ahhoz, hogy egy vállalkozást mikrovállalkozásnak nevezhessünk, szükséges, hogy az ott dolgozók száma 10 főnél kevesebb legyen és éves nettó árbevétele vagy mérlegfőösszege legfeljebb 2 millió eurónak megfelelő forintösszeg legyen. Az árbevétel és a mérlegfőösszeg esetében elég, ha csak az egyik teljesíti a feltételt. Kisvállalkozás esetében a feltétel az, hogy kevesebb, mint 50 fő dolgozzon a vizsgált vállalatnál, illetve ehhez a kategóriához rendelt mérlegfőösszeg és nettó árbevétel nem haladhatja meg a 10 millió eurónak megfelelő forintösszeget. Középvállalatnál a 250

főnél, 50 millió eurós nettó árbevételnél és 43 millió eurós mérlegfőösszegnél van meghúzva a határ, efelett nagyvállalatnak minősülnek a cégek.

A csoportosítás során először a létszámra vonatkozó válaszok alapján kezdtem el a besorolást. Ezután megvizsgáltam, hogy az adott kategóriára vonatkozó feltételeknek eleget tesz-e a nettó éves árbevétel. Itt azt tapasztaltam, hogy a rendelkezésre álló mintában minden olyan vállalkozás, melynél az ott dolgozók létszáma 0 és 10 közé esik, teljesíti ezt a feltételt, de a nagyobb vállalkozásoknál is sok ezt a logikát követve már beazonosítható volt. Ezután megvizsgáltam, hogy hol szerepel kisebb nettó éves árbevétel, mint amennyi a csoportra jellemző sávhoz tartozik. Mivel a törvény adta szabályozás a legfeljebb szót használja, így ezek az összegek is eleget tesznek a szabálynak, így például, ha egy 249 fős vállalkozás 1 900 000 eurós nettó éves árbevételt realizált, azt is közép vállalkozásnak tudtam minősíteni.

A mérlegfőösszeg azért nem befolyásolja döntően a csoportosítást, mert ha egy kitöltő a munkahelyén dolgozók számát a 11-50 főig terjedő csoportba sorolta a kitöltő és ehhez a 2-10 millió euró nettó árbevétel sávot adta meg a válaszadó, akkor ezek alapján egyértelműen besorolható kisvállalatnak a munkahelye. Ez abban az esetben sem változna:

- ha a mérlegfőösszeg kisebb lenne mint 2 millió euró. Ez esetben sem tudnám a mikrovállalatok közé sorolni a vállalatot, hiszen az ott dolgozók számára vonatkozó feltételnek nem tesz eleget a létszámra adott válasz;
- ha a mérlegfőösszeg szintén a 2-10 millió eurós sávba esik, hiszen az éves nettó árbevétel szerint már jól besoroltuk kisvállalatnak a céget, nincs szükség korrigálásra;
- ha a mérlegfőösszeg több mint 10 millió euró, mert a pénzügyi számokra vonatkozó mutatók közül elég, ha csak az egyik teljesül, és bár a feltételek szerint a közép vállalatokra vonatkozó szabályoknak is eleget tesz a válasz, de ezesetben a szabályozás szövegezése alapján a kisebb csoportba kell sorolni az érintett céget.

Így egyedül abban az esetben nem tudtam besorolni a válaszadó munkahelyét, amennyiben az éves nettó árbevétel meghaladta azt az összeget, ahová a dolgozók létszáma alapján tartozna. Ezen besorolási logika mentén a 191 válaszból 168 esetet be

tudtam egyértelműen kategorizálni, a kimaradó vállalatokat nem vettem figyelembe a hipotézis vizsgálata során, hogy ezáltal elkerüljem az általuk okozandó feltehetőleges torzító hatást. Az így létrehozott csoportoknak létszámbeli eloszlását a 13. ábra mutatja be.



13. ábra: Válaszolók megoszlása a munkahelyük mérete alapján.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Ennél a hipotézisnél az első, amit vizsgáltam, az a második, azaz a mindennapok viselkedésére vonatkozó kérdéscsoport volt. Minden próbát 95%-os szignifikanciaszinten végeztem el. De vizsgáltam azokat az eseteket is, ahol a szignifikanciaszint csak 90% volt, mert előfordulhat az alacsony elemszám miatt az, hogy nem rajzolódik ki egyértelmű összefüggés a szigorúbb szignifikanciaszint mellett, habár nagyobb mintán ez megtörténne. Így ezeket az eseteket is kiemeltem és bemutatom.

A második kérdésre beérkezett válaszok alapján a vállalat mérete alapján khi-négyzet-próbát végeztem. Ennek a próbának feltétele a változók függetlensége, illetve, hogy a várható érték táblázatban a cellák legalább 20%-a minimum 5 feletti érték legyen. A függetlenség teljesül, mert egy válasz egyértelműen csak egy kategóriához tartozik. A várható érték táblázatot pedig a khi-négyzet-próba elvégzése során hoztam létre. Ebben azok az értékek szerepelnek, amik abban az esetben születnének, ha a vizsgált tulajdonság és a csoportok által adott válaszok között nem lenne semmilyen összefüggés. Abban az esetben, ha a khi-négyzet-próba eredménye olyan p -értéket vesz fel, ami megfelel az adott szignifikanciaszint elvárásainak, akkor a várható érték

táblázattal összevetve a tényleges válaszokat tartalmazó táblázatot megállapíthatóvá válik, hogy melyik csoportnál milyen irányú eltérés van az egyensúlyi állapothoz képest.

A próbához szabott feltételek mellett nem volt olyan állítás, aminél 95%-os, vagy 90%-os szignifikanciaszinttel számolva olyan eredmény született, ami összefüggésre utalt volna. Egyedül a „*Ha valamit megígérek, azt igyekszem mindig megtartani.*” állításnál született 0,1 (90-os szignifikanciaszint) alatti p -érték ($p = 0,077$), de ahogy a 4. táblázatban látszik, itt három esetben sem érte el a várható érték táblázat az 5 feletti értéket.

2.8. „ <i>Ha valamit megígérek, azt igyekszem mindig megtartani.</i> ” ($p = 0,077$)		
Vállalat mérete	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
Mikrovállalkozás	4 / 3,01	35 / 35,98
Kisvállalkozás	5 / 2,55	28 / 30,44
Középvállalkozás	3 / 2,24	26 / 26,75
Nagyvállalat	1 / 5,18	66 / 61,81

4. táblázat: 2.8. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Bár az eredményt nem tekinthetjük érvényesnek, de az eredmény alapján azt figyelhetjük meg, hogy a nagyvállalatoknál dolgozók közül többen mondták azt, hogy az ígéreteiket igyekeznek mindig megtartani, mint amennyi a próba szerint elvárható lenne, míg a kisvállalatoknál éppen ellenkező tendencia látható. A többi esetben ez az eltérés egy válaszon belül marad.

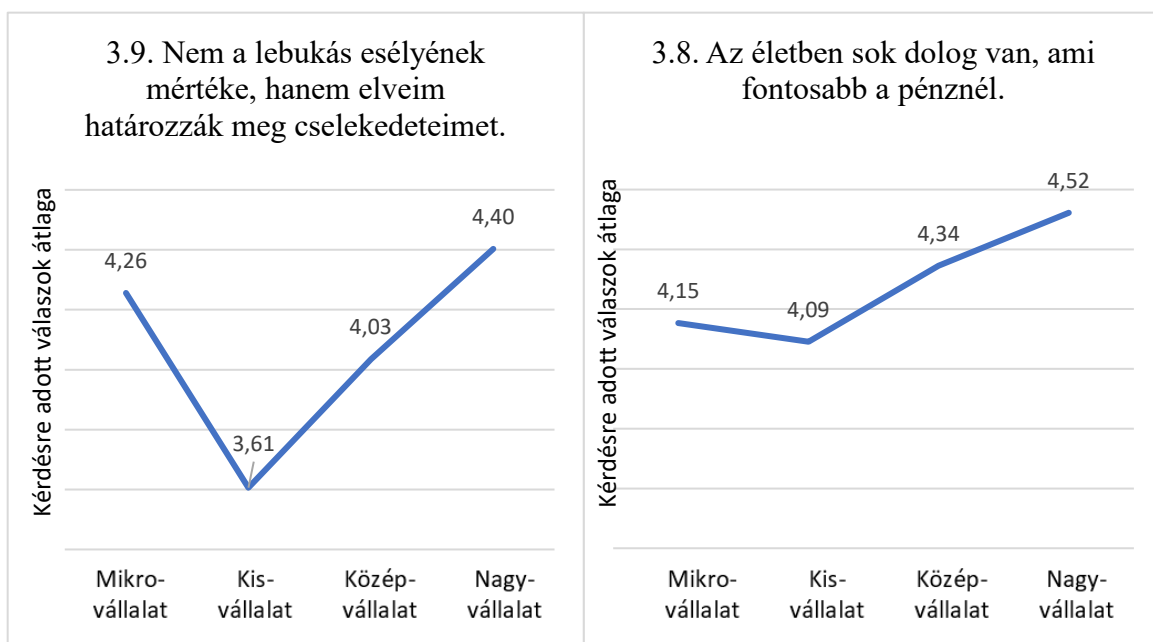
A 3.) kérdésnél azt vizsgáltam, hogy a csoportok átlagai a véletlen vagy a csoportok valamilyen tulajdonságai miatt különbözőek. Mivel a válaszok egy ötfokú skálán érkeztek, hasonló szórás értékkel, így az állításra érkezett értékeket először egytényezős varianciaanalízissel vizsgáltam. Bár ez a próba elsősorban nagyobb mintákon ad pontos eredményt, de segítségével nagyságrendileg meg tudtam határozni, hogy hol érdemes olyan próbákat is használni, amik kisebb mintán is pontos eredményt adnak.

Akkor tekintettem úgy, hogy biztosan van összefüggés a vállalatok mérete és a csoportok átlagai között, ha a p -érték kisebb volt, mint 0,05, de vizsgáltam azokat az

eseteket is, mikor a p -érték 0,1 alatti volt. A kilenc esetből egynél fordult elő 0,05 alatti érték, illetve még egy esetben 0,1 alatti eredmény. Mivel szerettem volna elkerülni az egytényezős varianciaanalízis robusztusságából keletkező hibát, így páronként T-próbát is végeztem. A T-próba is mutatott összefüggést. Így ezekben az esetekben valószínűsíthetjük, hogy az adott csoportokra jellemző átlagok közötti különbség nem a véletlen eredménye, hanem van összefüggés. Ez a két állítás a következő volt:

- 3.9. *Nem a lebukás esélyének mértéke, hanem elveim határozzák meg cselekedeteimet.* ($p=0,0002$)
- 3.8. *Az életben sok dolog van, ami fontosabb a pénznél.* ($p=0,09$)

A 14. ábrán a két kérdésre érkezett válaszok átlagát mutatom be. Bár az értékek nem folytonosak, de a jobb szemléltetés érdekében vonaldiagramot választottam, hogy segítségével bemutathassam az eredmény csoportonkénti változását.



14. ábra: 3.9. és a 3.8. állításokra érkezett válaszok átlaga csoportonként ábrázolva.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A 14. ábrán látszik, hogy a mindkét válasz esetén a nagyvállalatnál dolgozók adták a legmagasabb értékeket az állításra, míg a kisvállalatok a legalacsonyabbat. Látható az is, hogy nem a mérettel összefüggően, egyenes arányossággal változik a kérdésekre adott érték, hiszen a mikrovállalatok esetében magasabb átlag figyelhető meg, mint a kisvállalatoknál.

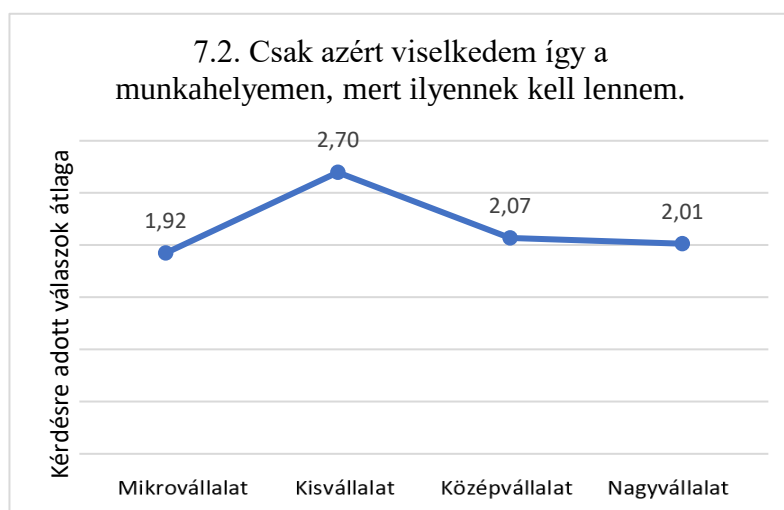
Érdekes, hogy pont a két szélső csoport átlaga van egymáshoz legközelebb a 3.9.-es kérdésnél. Így a mikrovállalatok válaszainak átlaga megtöri a többi csoportra érvényes állítást, miszerint a vállalat méretének növekedésével az illetőnek inkább az elvei határozzák meg a cselekedeteit, nem pedig külső kényszerek.

Megfigyelhető a 3.8. állításnál, hogy a kisvállalatoknál dolgozó emberek gondolják legkevésbé úgy, hogy az életben sok dolog fontosabb a pénznél, míg a nagyvállalatoknál dolgozókra jellemző ez a legkevésbé. A mikrovállalatoknál dolgozók átlaga ennél az állításnál is magasabb, mint a kisvállalatoknál dolgozók átlaga, így ebben az esetben sem mondható el, hogy a vállalat méretével növekszik a csoportok átlaga.

Az 5.) és 6.) kérdésnél nem találtam szignifikáns összefüggést arra vonatkozóan, hogy a vállalat mérete befolyásolja azt, hogy valaki segíti a környezetében élő embereket, vagy hogy tagja-e emberekkel foglalkozó karitatív szervezetnek.

A III. kérdéscsoport a munkában való viselkedést vizsgálta. A 8.) kérdésre érkező válaszokat az előzőekhez hasonlóan egytényezős varianciaanalízis segítségével vizsgáltam, és ahol felmerült az összefüggés lehetősége, ott T-próba segítségével ellenőriztem az értékeket. A vizsgálat alapján egy esetben találtam 95%-os szignifikanciaszint mellett összefüggést. Ez a megengedőbb 90%-os szignifikanciaszint szerinti vizsgálat során sem változott. Ez az állítás a 7.2.-es állítás volt, azaz:

- 7.2. „Csak azért viselkedem így a munkahelyemen, mert ilyennek kell lennem.”
($p=0,010$)



15. ábra: 7.2. állításra érkezett válaszok átlaga csoportonként ábrázolva.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Megfigyelhető, hogy a 14. ábrához hasonlóan itt a 15. ábránál sem a vállalat méretével összhangban csökken a kérdésre adott válaszok átlaga. Azaz nem igaz az, hogy minél nagyobb vállalatnál dolgozik valaki, annál inkább önazonos tud lenni. Bár az átlagok értékei nagyon közel vannak egymáshoz, a mikrovállalatokban képesek az emberek leginkább önazonosak maradni. Leginkább a kisvállalatoknál kényszerülnek rá az ott dolgozók, hogy máshogy viselkedjenek, mint ahogy feltehetőlegesen viselkednének, de ez is az adható középértéknél kisebb, 3 alatti érték.

Ennek a kérdéscsoportnak a második kérdése (a kérdőív 9. kérdése) hasonló volt, mint a kérdőív 2.) kérdése, így itt is khi-négyzet-próbát alkalmaztam. A kérdéshez tartozó tizenkettő állításnál egy esetben találtam 90%-os szignifikanciaszint mellett összefüggést a vállalat méretére és a kérdésekre adott válaszok között. Erre az állításra $p=0,051$ értéket kaptam.

8.11. „Az ügyfelek érdekében bizonyos szabályokat hajlandó vagyok megszegni.”		
Vállalat mérete	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
Mikrovállalkozás	25 / 27,39	14 / 11,60
Kisvállalkozás	21 / 23,17	12 / 9,82
Középvállalkozás	17 / 20,36	12 / 8,63
Nagyvállalat	55 / 47,05	12 / 19,94

5. 8.11. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Mint ahogy az 5. táblázatban is látható, ebben az esetben teljesül az a feltétel, hogy a khi-négyzet-próba szerinti várható értékek legalább 80%-a 5 feletti érték, hiszen minden várható érték 5 felett van. Megfigyelhető, hogy a nagyvállalatoknál dolgozók válasza ellentétesen mozog a mikro-, kis- és középvállalatokhoz képest. Tehát amíg a nagyvállalatoknál dolgozók nemleges válasza meghaladja a várható nemek válaszát, a másik három csoporté alatta marad ennek az értéknek. Ugyanez a tendencia az igen válaszoknál, míg a nagyvállalatoknál dolgozók válasza alatta marad a próba szerint várható értéknek, a másik három csoport válasza ezt meghaladja.

Ez alapján arra következtethetünk, hogy a nagyvállalatoknál dolgozók sokkal szigorúbban kezelik a szabályokat, kevésbé szegik meg szabályaikat az ügyfél érdekében, mint a KKV szektor vállalatai. Természetesen ez fakadhat abból is, hogy a

nagyvállalatok fejlettebb belső szabályzattal rendelkeznek, akár külön részleg foglalkozik a szabályszegések kivizsgálásával, így módon ez az ő esetükben komolyabban szabályozott, mint kisebb szervezetek esetében.

A 9. kérdés állításait is egytényezős varianciaanalízis segítségével vizsgáltam. Itt a négy állításból 95%-os szignifikanciaszint mellett nem volt egy állításnál sem összefüggés a vállalat mérete és a válaszolók átlaga között. Egy esetben viszont a próba eredménye szerint, a p -érték kisebb volt, mint 0,1, azaz 90%-os szignifikanciaszint mellett egy állításnál feltételezhető összefüggés:

- 9.2. *Pénzügyi sikereket fontosabbnak tartom, mint a tisztességes működést.* ($p=0,055$)



16. ábra: 9.2. állításra érkezett válaszok átlaga csoportonként ábrázolva.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A 16. ábrán látottak alapján, legkevesbé a mikrovállalatoknál gondolják azt az ott dolgozók, hogy a pénzügyi sikerek fontosabbak, mint a tisztességes működés, míg a kisvállalatoknál figyelhető meg ennek az ellenkezője, azaz a pénzügyi sikerek a fontosabbak, mint az etikus működés. Szintén levonható az a következtetés, hogy nem a vállalat méretével együtt csökken a pénzügyi sikerek fontossága, hiszen a mikrovállalatoknál dolgozóknak az állításra adott átlaga szinte megegyezik a nagyvállalatok átlagával.

A negyedik kérdéscsoportra érkező válaszok elemzése során két dolgot vizsgáltam. Az első, hogy a választott csoporthoz tartozó dolgozók mit gondolnak ideális munkahelynek, a második, hogy jelenleg olyan munkahelyen dolgoznak-e, amire jellemző az adott állítás. Azoknak a választát számoltam igennek abban a kérdésben,

hogy ideálisnak gondolják-e az állítást, akik a „mindkettő”, vagy az „ideális munkahely” opciót választották. Itt is khi-négyzet-próbát végeztem 95%-os szignifikanciaszinten, de figyelembe vettem azokat az eseteket is, ahol 90%-os szignifikanciaszint mellett találtam összefüggést. Így a tizenkettő állításból három esetben találtam összefüggést, mind a három esetben $p < 0,05$. Ez a három állítás a következő volt:

- 9.2. „Egy munkahely a munkavállalóinak olyan juttatásokat biztosít, amelyek megfelelően és igazságosan kompenzálják őket a munkájukért.” ($p = 0,016$)
- 9.8. „Egy munkahely felsővezetőinek kimondott célja a versenytársak legyőzése.” ($p = 0,041$)
- 9.9. „Egy munkahely végső célja a minél nagyobb profit elérése.” ($p = 0,012$)

Fontos azonban megjegyezni azt, hogy a 9.8. és a 9.9. állításnál a próba szerint várható érték több, mint az esetek 20%-ban kevesebb volt, mint 5, mind két állításnál 3-3 esetben fordult ez elő, így ezeket az eredményeket fenntartásokkal kell kezelni.

9.2. „Egy munkahely a munkavállalóinak olyan juttatásokat biztosít, amelyek megfelelően és igazságosan kompenzálják őket a munkájukért.”		
Vállalat mérete	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
Mikrovállalkozás	19 / 21,3	20 / 17,6
Kisvállalkozás	26 / 18	7 / 14,9
Középvállalkozás	16 / 15,8	13 / 13,1
Nagyvállalat	31 / 36,6	36 / 30,3

6. táblázat: 9.2. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A 6. táblázat alapján szembevetendő, hogy a kisvállalatoknál több nem válasz érkezett, mint amennyi a próba alapján elvárható lett volna, illetve kevesebb igen, mint a várható érték. Ezzel ellentétes eredmény született a nagyvállalatok dolgozói körében, ahol kevesebb nem és több igen érkezett, mint ahogy a próba alapján várható lett volna. Ezek alapján mintha a kisvállalatnál dolgozók nem gondolnák annyira ideálisnak, hogy egy munkahely igazságosan kompenzálja munkavállalóit, míg a nagyvállalatoknál dolgozók körében nagyobb azok száma, akik ezt ideálisnak gondolják.

9.8. „Egy munkahely felsővezetőinek kimondott célja a versenytársak legyőzése.”		
Vállalat mérete	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
Mikrovállalkozás	7 / 4,1	32 / 34,8
Kisvállalkozás	6 / 3,5	27 / 29,4
Középvállalkozás	3 / 3,1	26 / 25,8
Nagyvállalat	2 / 7,1	65 / 59,8
9.9. „Egy munkahely végső célja a minél nagyobb profit elérése.”		
Vállalat mérete	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
Mikrovállalkozás	6 / 4,8	33 / 34,1
Kisvállalkozás	9 / 4,1	24 / 28,8
Középvállalkozás	3 / 3,6	26 / 25,38
Nagyvállalat	3 / 8,3	64 / 58,6

7. táblázat: 9.8. és 9.9. állítások összevont várható és tényleges érték táblázatai.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Bár a 7. táblázatban megfigyelhető eredményeket fenntartásokkal kell kezelni, de mindkét táblázatból az látszik, hogy a középvállalatok válaszainak száma szinte megegyezik a várható értékekkel. A mikro- és kisvállalatok inkább nem értenek egyet az állítással, tehát szerintük a felsővezetésnek nem kimondott célja a versenytársak legyőzése és egy munkahelynek nem a végső célja a minél nagyobb profit elérése, míg a nagyvállalatoknál ez fordítva figyelhető meg, azaz szerintük inkább az az ideális, ha egy vezetőnek kimondott célja a versenytársak legyőzése és a minél nagyobb profit elérése. Természetesen ez a két állítás hasonlít egymáshoz, így nem meglepő, hogy a kapott eredmények is hasonlóak.

A válaszadók munkahelyére vonatkozó válaszokat úgy csoportosítottam, hogy akik az adott állításokra a „mindkettő”, vagy a „jelenlegi munkahely” lehetőséget választották, azoknak úgy ítéltm, hogy a jelenlegi munkahelyére jellemző a vizsgált állítás, míg akik az „ideális munkahely”, vagy az „egyik sem” opciót választották, azoknak a munkahelyére nem jellemző az adott állítás. Ezek alapján nem találtam a tizenkettő állítás során egy esetben sem 90%-os, sem 95%-os szignifikanciaszint mellett összefüggést az állítás és a válaszadók munkahelye között.

4.2. Első hipotézis eredménye

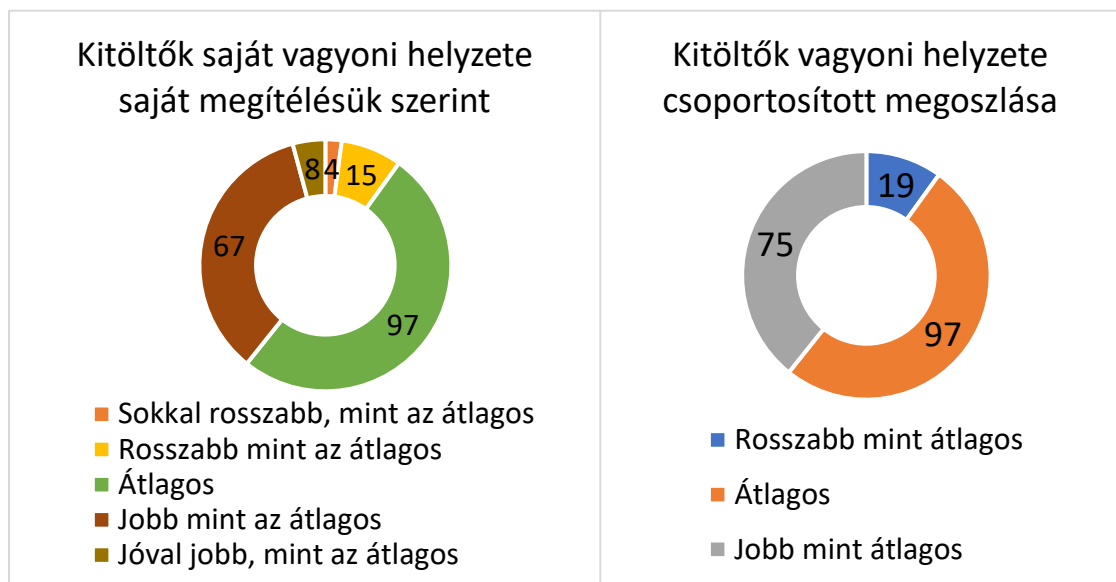
Az eredményeket megvizsgálva az előre felállított szempontrendszer alapján nem találtam megalapozottnak az első hipotézisemet, miszerint „*H1: Azok az emberek, akik kisebb vállalatnál dolgoznak, inkább tudnak etikusan viselkedni, mint akik nagy vállalatnál dolgoznak.*”. Így ezt a hipotézist elvetem. Nem találtam elég állításnál szignifikáns összefüggést, illetve ahol találtam is, ott sem volt megfigyelhető, hogy a csoportok átlagai a vállalat mérete szerint csökkentek, vagy nőttek volna.

Ellenben érdemes lehet további vizsgálatok alá vetni a mikro- és a nagyvállalatok közti hasonlóságot az etikusság tekintetében, mivel a vizsgált esetekben a T-próba szerint az átlaguk közti különbség csupán a mintavétel, vagy a véletlennek köszönhető, azaz a két csoport egyedei statisztikai szempontból egy csoportnak tekinthetők. Ez azért érdekes, mivel ezen két csoport között a legnagyobb a különbség mind szervezeti, mind pénzügyileg. Ennek további vizsgálatához mind kvalitatív, mind kvantitatív kutatást javaslok, annak érdekében, hogyha valóban ez a két csoport nagyon hasonló, akkor ennek okaira is fény derüljön.

4.3. Második hipotézis vizsgálata

Második hipotézisem, miszerint „*Azok az emberek, akik saját megítélésük szerint jobb anyagi helyzetben vannak, azok inkább tudnak etikusan viselkedni, mint akik magukat rosszabb anyagi helyzetben gondolják*”, a megválaszoláshoz a válaszadók vagyoni helyzetével kapcsolatos összefüggéseket vizsgáltam.

Ehhez a kérdőívem utolsó V. részének, az általános adatokra vonatkozó kérdései közül az anyagi helyzetre, az 5.19.-es kérdésre érkező válaszokat vizsgáltam. Az öt csoportból a torzító hatások elkerülése érdekében, az alacsony elemszámú, de hasonló tulajdonsággal rendelkező csoportok összevonásának segítségével három csoportot hoztam létre a 17. ábra szerint.



17. ábra: Kitöltők szubjektív vagyoni helyzete szerinti csoportosítás.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Azokat, akik átlagosnak mondták vagyoni helyzetüket, azokat egy csoportnak vettem. A második csoportot azáltal kaptam, hogy összevontam azokat a kitöltőket, akik magukat rosszabb vagyoni helyzetűnek ítélték, mint az átlagos és azokat, akik sokkal rosszabb vagyoni helyzetűnek ítélték magukat, mint az átlagos. A harmadik csoportba pedig a maradék két csoportot vontam össze, azokat, akik jobb, illetve akik sokkal jobb anyagi helyzetűnek ítélték magukat, mint az átlagos.

Az első hipotézishez hasonlóan, akkor fogom elfogadni ezt a hipotézist, amennyiben kérdéscsoportonként találok szignifikáns összefüggést, és ezeknek túlnyomó többsége az állítást támasztja alá.

Először ebben az esetben is a II. kérdéscsoport első kérdését vizsgáltam, hogy van-e összefüggés a válaszadók relatív anyagi helyzetének a mindennapokban megfigyelhető etikus viselkedésükkel. khi-próba segítségével 95%-os szignifikanciaszint mellett vizsgáltam először az eredményeket, de számításba vettem a 90%-os szignifikanciaszint mellett felmerülő összefüggéseket is, hiszen a minta méretéből adódóan előfordulhat, hogy csak lazább kritérium mellett fedezhető fel összefüggés. A próba elvégzéséhez szükséges feltételek akkor teljesülnek, ha a változók függetlenek egymástól és a várható értékek minimum a 80%-a nagyobb, mint 5. Jelen próbák esetében a táblázat összesen 6 cellát tartalmaz, így maximum egy érték lehet csak 5 alatt, hogy az eredményt érvényesnek tekinthessük.

Ilyen feltételek mellett a tizenegy állításból egy esetben volt összefüggés 95%-os szignifikanciaszint mellett ($p < 0,05$) és további három 90%-os ($p < 0,1$) szignifikanciaszint mellett. Ezek a következő állítások voltak:

- 2.8. „Ha valamit megígérek, azt igyekszem mindig megtartani.” ($p = 0,017$)
- 2.9. „Közlekedés közben minden szabályt betartok.” ($p = 0,097$)
- 2.10. „Becsületkasszáknál mindig kifizetem a kért összeget.” ($p = 0,075$)
- 2.11. „Csak akkor közlekedem autóval, ha feltétlenül szükséges.” ($p = 0,078$)

2.8. „Ha valamit megígérek, azt igyekszem mindig megtartani.”		
Kitöltő vagyoni helyzete	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
Roszbabb, mint átlagos	4 / 1,2	15 / 17,7
Átlagos	7 / 6,6	90 / 90,3
Jobb, mint átlagos	2 / 5,1	73 / 69,8

8. táblázat: 2.8. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A 8. táblázatot elemezve azt láthatjuk, hogy a vagyoni helyzet tekintetében vett átlagos csoport válaszainak a száma megegyezik a próba szerinti várható válaszok számával. Azok, akik jobb helyzetben vannak vagyoni tekintetben, azok közül többen igyekeznek betartani ígéreteiket, mint amennyi várható lenne, ezzel ellentétesen azok, akik anyagilag rosszabb helyzetben vannak, azok kevésbé próbálják megtartani ígéreteiket, mint ahogy az a próba alapján elvárható lenne.

2.9. „Közlekedés közben minden szabályt betartok.”		
Kitöltő vagyoni helyzete	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
Roszbabb, mint átlagos	8 / 12,2	11 / 6,7
Átlagos	64 / 62,4	33 / 34,5
Jobb, mint átlagos	51 / 48,2	24 / 26,7

9. táblázat: 2.9. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A 9. táblázat címében szereplő kérdésre adott válaszok alapján az figyelhető meg, hogy rosszabb anyagi helyzetben lévő emberek inkább betartják a szabályokat közlekedés közben, mint az átlagos, vagy jobb anyagi helyzetben lévő emberek.

2.10. „Becsületkasszáknál mindig kifizetem a kért összeget.”		
Kitöltő vagyoni helyzete	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
Roszbabb, mint átlagos	8 / 6,6	11 / 12,3
Átlagos	40 / 34,0	57 / 62,9
Jobb, mint átlagos	19 / 26,3	56 / 48,6

10. táblázat: 2.10. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A 10. táblázat alapján elmondható, hogy a rosszabb és átlagos anyagi helyzetben lévők közül kevesebben fizetik meg a kért összeget becsületkasszáknál, míg a jobb, mint átlagos csoportra ez az attitűd jellemzőbb. Így itt érvényesül, hogy a szubjektív vagyont tekintve a magasabb vagyoni helyzet egyéni megítélése etikusabb magatartást eredményez.

„2.11. Csak akkor közlekedem autóval, ha feltétlenül szükséges.”		
Kitöltő vagyoni helyzete	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
Roszbabb, mint átlagos	12 / 12,6	7 / 6,3
Átlagos	58 / 64,4	39 / 32,5
Jobb, mint átlagos	57 / 49,8	18 / 25,1

11. táblázat: 2.11. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Erre az állításra érkezett válaszok megoszlása a 11. táblázatban látható. Az eredmény érdekes, mert az átlagosnál rosszabb anyagi helyzetben lévők csoportjának válaszai körülbelül a próba szerint elvárható értéket érik el. A vagyoni szint szerint átlagosak csoportjára inkább jellemző, hogy csak akkor közlekedik autóval, ha muszáj, viszont az átlagosnál jobb anyagi helyzetben lévőkre eszerint a próba szerint az igaz, hogy akkor is autóba ülnek, ha ez nem lenne feltétlenül muszáj.

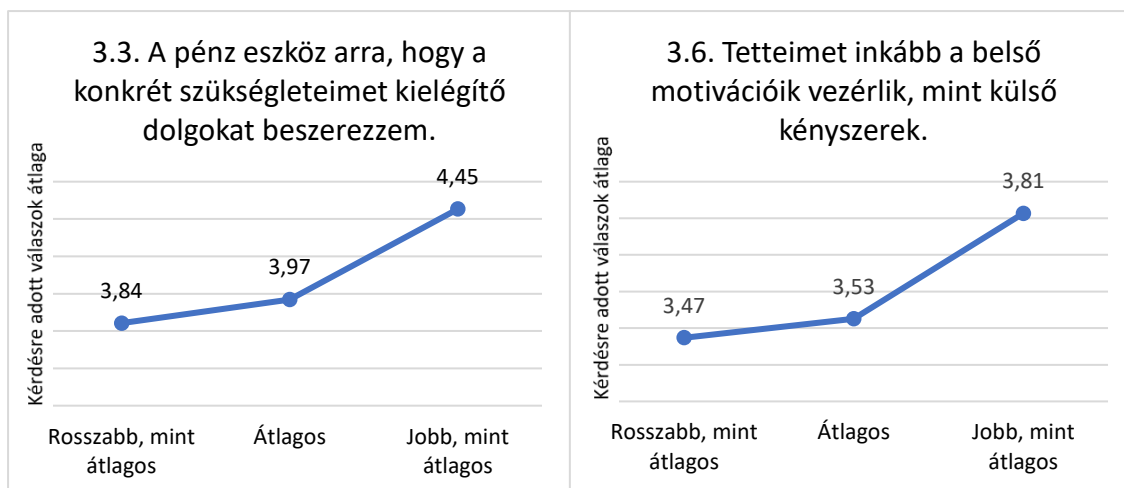
Ezután a harmadik kérdésre érkező válaszokat vizsgáltam, egytényezős varianciaanalízis segítségével. A válaszok egy Likert-skálára érkeztek és a variancia hasonló volt az összes csoport tekintetében. A próba segítségével arra kaptam választ, hogy a létrehozott csoportok adott állításra tett válaszainak átlagai között csak a véletlen, vagy a csoport valamilyen tulajdonsága miatt van eltérés. Mivel viszont ez a próba nagyobb minta esetén ad biztosabb eredményt, ezért ahol az összefüggés gyanúja

felmerült, ott páronként T-próbát is végeztem ellenőrzés végett. Elősként egy szigorúbb 95%-os szignifikanciaszint mellett vizsgáltam az állításokra érkezett válaszokat, majd pedig 90%-os szignifikanciaszint mellett is ellenőrizem, hogy van-e összefüggés, a már korábban említett indokok miatt. Ezek alapján két esetben volt a szigorúbb és három a megengedőbb szignifikanciaszint szerint elfogadható p -érték. Ezek az állítások a következők voltak:

- 3.3. „*A pénz eszköz arra, hogy a konkrét szükségleteimet kielégítő dolgokat beszerezzem.*” ($p = 0,0001$)
- 3.6. „*Tetteimet inkább a belső motivációik vezérlik, mint külső kényszerek.*” ($p = 0,072$)
- 3.8. „*Az életben sok dolog van, ami fontosabb a pénznél.*” ($p = 0,011$)
- 3.7. „*Fejlődni mások javára és nem mások kárára szeretnék.*” ($p = 0,072$)
- 3.9. „*Nem a lebukás esélyének mértéke, hanem elveim határozzák meg cselekedeteimet.*” ($p = 0,056$)

Az eredményeket vizsgálva az öt kérdés két csoportra bontható a kitöltők válaszai alapján.

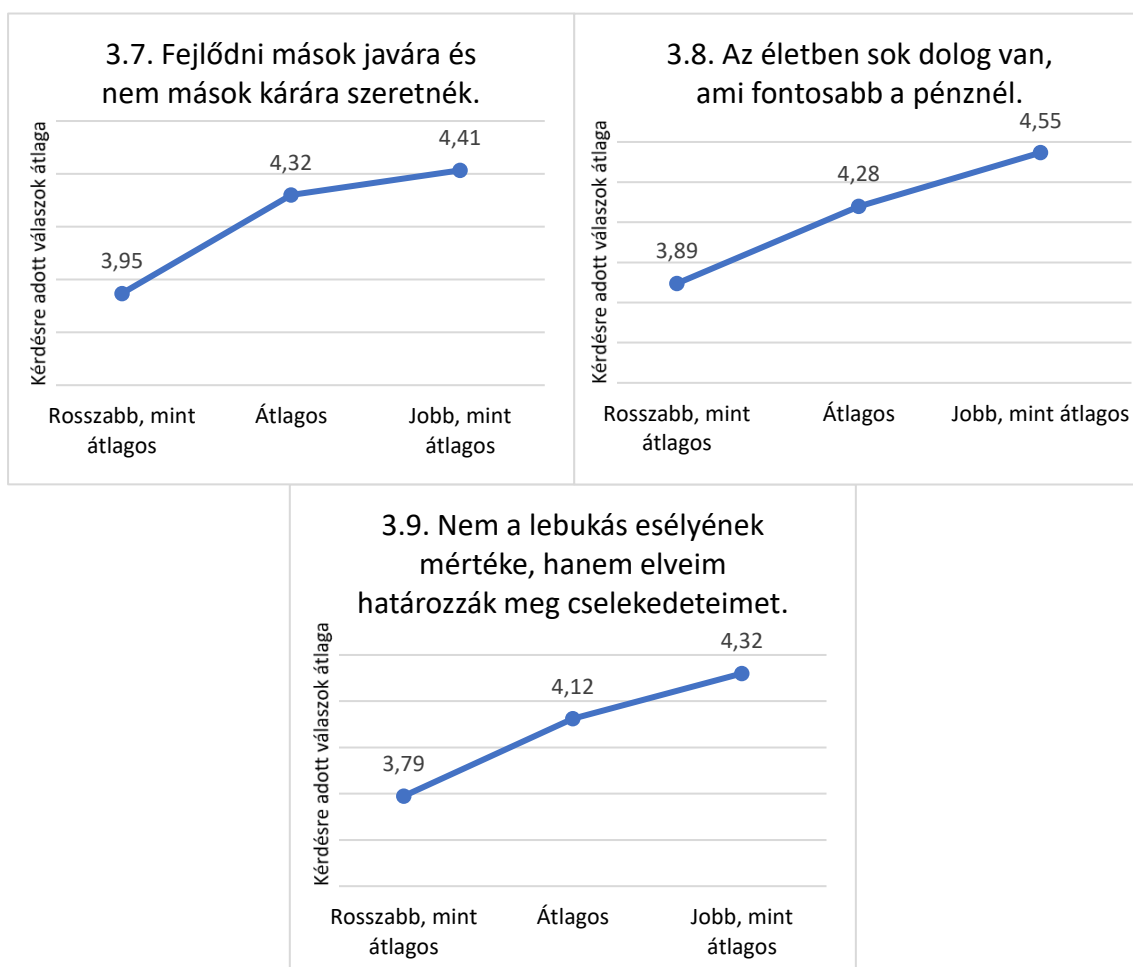
Az első csoportba a 3.3. és a 3.6. állítások tartoznak, ahol megfigyelhető, hogy a két szélső értéket a *rosszabb, mint átlagos* és a *jobb, mint átlagos* csoport adja, a köztes értéket pedig az átlagos csoport. Ahogy a 16. ábrán látható az átlagos csoport közelebb van az alacsonyabb *rosszabb, mint átlagos* csoport értékéhez. Ezekben a kérdésekben a magukat az átlagosnál jobb anyagi helyzetben gondolók eltérőbben gondolkodnak, mint a másik két csoport. Számukra a pénz sokkal inkább csak eszköz és tetteiket is inkább a belső motivációk vezérlik, míg bár a másik két csoport között is van különbség a magukat átlagos vagyoni helyzetben gondolok javára, de ez a két csoport válaszainak átlaga sokkal közelebb van.



18. ábra: 3.3. és a 3.6. állításokra érkezett válaszok átlaga csoportonként ábrázolva.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A másik csoportba a maradék három állítást lehet sorolni, melyet a 19. ábra mutat be, ahol a szélső értékeket szintén a *rosszabb, mint átlagos* és a *jobb, mint átlagos* csoport adja, köztük helyezkedik el az átlagos csoport.



19. ábra: 7.2. állításra érkezett válaszok átlaga csoportonként ábrázolva.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Itt eltérően a 18. ábrától, a magukat átlagos vagyoni helyzetben gondolók közelebb vannak a magukat az átlagosnál jobb anyagi helyzetben gondolókhoz. Ez a tendencia leginkább a 3.7.-es állításnál vehető észre. Ezek alapján mondható, hogy azok, akik magukat az átlagosnál rosszabb anyagi helyzetűnek gondolják, kevésbé törekednek arra, hogy ne mások kárára fejlődjenek, kevésbé gondolják azt, hogy az életben sok dolog van, ami fontosabb, mint a pénz és cselekedeteiket is inkább a lebukás esélye határozza meg, mint ahogy ez a másik két csoport esetében megfigyelhető. Azért a 3.7.-es állítást leszámítva meg kell említeni, hogy az *átlagos* csoport nagyobb különbséget mutat a *jobb, mint átlagos* csoporttól, ezért megállapítható, hogy ezekben a kérdésekben a jobb vagyoni helyzet megítélése magasabb értékeket eredményezett.

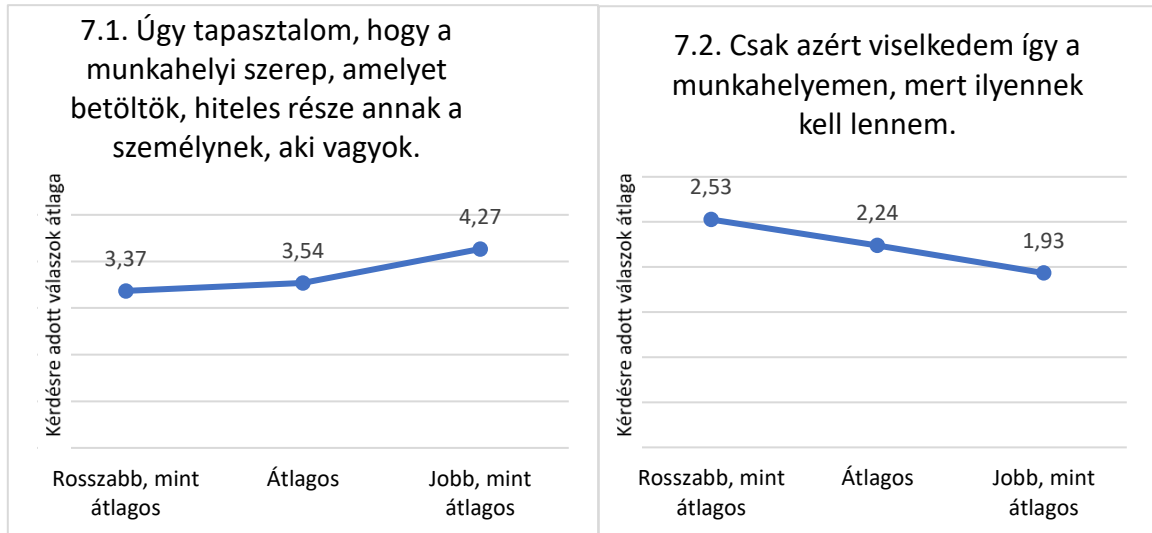
Aközött, hogy az emberek foglalkoznak-e a környezetükben élő emberekkel, vagy tagjai-e emberekkel foglalkozó karitatív szervezeteknek és milyennek ítélik meg saját anyagi helyzetüket, nem volt szignifikáns összefüggés.

A munkahelyi viselkedéssel kapcsolatos kérdéscsoportba tartozó kérdéseket a már ismertetett módszerek alapján vizsgáltam. Ezek alapján a tíz állítás közül összesen hat állításnál találtam összefüggést 90%-os szignifikanciaszint mellett, míg az ennél szigorúbb 95%-os szignifikanciaszint mellett is öt állításra igaz volt, hogy van összefüggés. Ezek az állítások a következők voltak:

- 7.1. „*Úgy tapasztalom, hogy a munkahelyi szerep, amelyet betöltök, hiteles része annak a személynek, aki vagyok.*” ($p = 4,77 * 10^{-6}$)
- 7.2. „*Csak azért viselkedem így a munkahelyemen, mert ilyennek kell lennem.*” ($p = 0,072$)
- 7.4. „*Amikor része leszek egy csoportfeladatnak, mindent megteszek, ami tőlem telik, hogy biztosítsam a terv sikerét.*” ($p = 0,016$)
- 7.6. „*Boldog vagyok ebben a munkahelyi szerepben.*” ($p = 9,48 * 10^{-5}$)
- 7.7. „*A munkám segítségével a világ egy jobb hely lesz.*” ($p = 0,000895$)
- 7.9. „*Ha úgy ítélem meg, hogy a környezetemben valami nem etikus, akkor felemelem a hangom.*” ($p = 0,013$)

A 7.1. és a 7.2. ellentétes kérdések voltak. Az eredmények ezt tükrözve, a csoportok átlagai a két kérdésben ellentétesen mozogtak, a sorrendet megtartva. Ahogy a 20. ábrán is látható, ha a negatív kérdést megfordítjuk, akkor a *jobb, mint átlagos* csoport

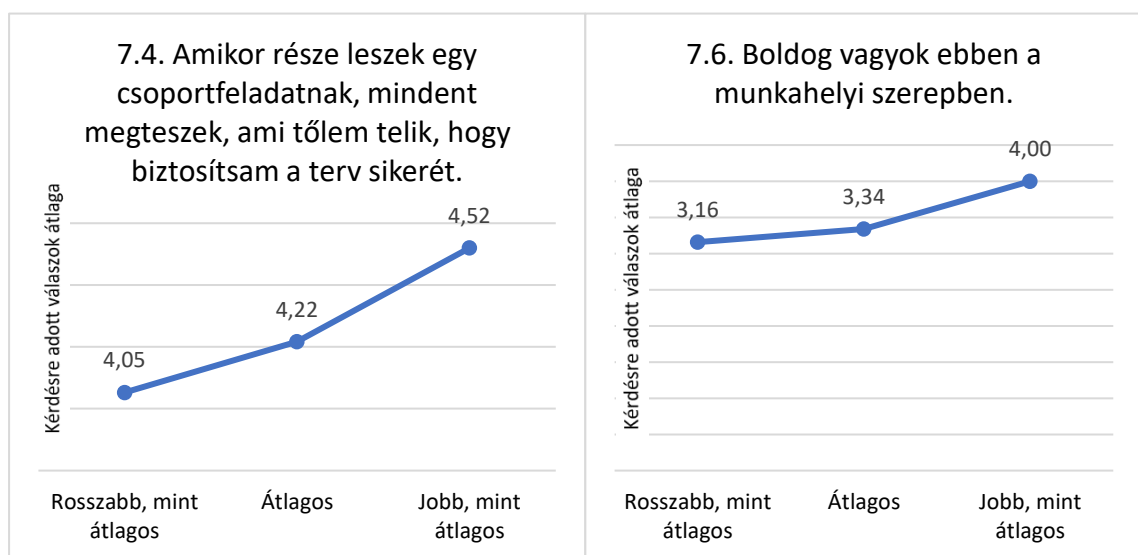
gondolja magáról azt, hogy a leghitelesebben tud viselkedni munkahelyi környezetében, míg a *rosszabb, mint átlagos* csoport pedig a legkevésbé. Az *átlagos* csoport középutat képez a két csoport között.



20. ábra: 7.1. és 7.2. állításra érkezett válaszok átlaga csoportonként ábrázolva.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

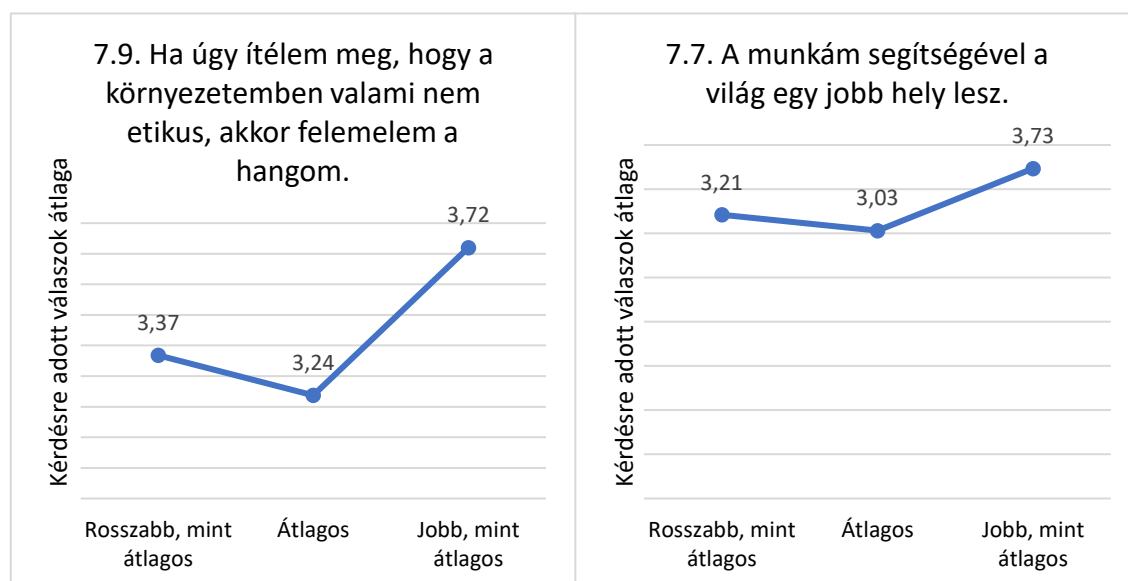
Az eredmények alapján az előző állításoknál megállapított sorrend megmaradt a következő két állításnál is. Ahogy a 21. ábrán látható átlagok alapján a *jobb, mint átlagos* csoport tesz meg mindent azért, hogy egy csoport-feladat teljesüljön, illetve boldog azzal a munkahelyi szereppel, amit rá osztottak, míg *rosszabb, mint átlagos* csoportra jellemző a legkevésbé, hogy mindent megtesz egy csoportfeladat sikeréért és ők a legkevésbé boldogok a munkahelyi szerepükben.



21. ábra: 7.4. és 7.6. állításra érkezett válaszok átlaga csoportonként ábrázolva.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Eddig ilyen jelenséggel, mint ami a 22. ábrán látható, nem találkoztam ezen hipotézis értékelése során, de a 7.7. és a 7.9. állításra érkező válaszoknál nem figyelhető meg folyamatos csökkenés vagy növekedés a csoportokkal arányosan.



22. ábra: 7.7 és 7.9. állításokra érkezett válaszok átlaga csoportonként ábrázolva.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Ezeknél az állításoknál ugyanis a csoportok közül a maguk vagyoni helyzetét átlagosnak ítélok válaszainak átlaga volt a legalacsonyabb. Ezek alapján ez az a csoport, akik legkevésbé szólnak fel, ha valami etikátlan dologgal találkoznak és gondolják azt, hogy a munkájuk által a világ egy jobb hely lesz. Ettől függetlenül a magukat az átlagosnál jobb anyagi helyzetűnek ítélok mind a két kérdésre a legmagasabb átlagot hozták.

A 8.) kérdéskör vizsgálata során, két esetben találtam összefüggést, mindkettőt 90%-os szignifikanciaszint mellett. Mindkét esetben teljesült az a feltétel, hogy a várható érték táblázatban a celláknak csak kevesebb, mint 20%-ban legyen kevesebb elem, mint 5, így ezeket az eredményeket figyelembe tudtam venni. Ez a két állítás a következő volt:

- 8.4. „A vállalat nevében tett ígéreteimet törekszem mindig betartani.” ($p = 0,072$)
- 8.6. „Az adómat a tényleges bevételeim alapján fizetem meg.” ($p = 0,069$)

Az 8.4. állítás esetében, ahol arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadó hogyan viselkedik olyan helyzetben, mikor nemcsak saját maga becsülete, hanem a vállalat jóhíre is kockán forog cselekedete nyomán, az figyelhető meg a 12. táblázat alapján, hogy mind az átlagos, mind rosszabb, mint átlagos csoport alul teljesítette a próba szerint elvárható

szintet. Tehát ez a két csoport kevésbé figyel oda ilyen szituációkban arra, hogy etikusan viselkedjen.

8.4. „A vállalat nevében tett ígéreteimet törekszem mindig betartani.”		
Kitöltő vagyoni helyzete	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
Roszbabb, mint átlagos	5 / 3,1	14 / 15,8
Átlagos	20 / 16,2	77 / 80,7
Jobb, mint átlagos	7 / 12,5	68 / 62,4

12. táblázat: 8.4. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A másik, 8.6. állítás arra vonatkozott, hogy megfigyelhető valamilyen tendencia a közterhek elkerülésével kapcsolatban és ezzel valamelyik csoport hajlamosabb a „potyautas” jelenségre. Az eredményeket a 13. táblázat mutatja be.

8.6. „Az adómat a tényleges bevételeim alapján fizetem meg.”		
Kitöltő vagyoni helyzete	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
Roszbabb, mint átlagos	8 / 4,2	11 / 14,7
Átlagos	22 / 21,8	75 / 75,16
Jobb, mint átlagos	13 / 16,8	62 / 58,1

13. táblázat: 8.6. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

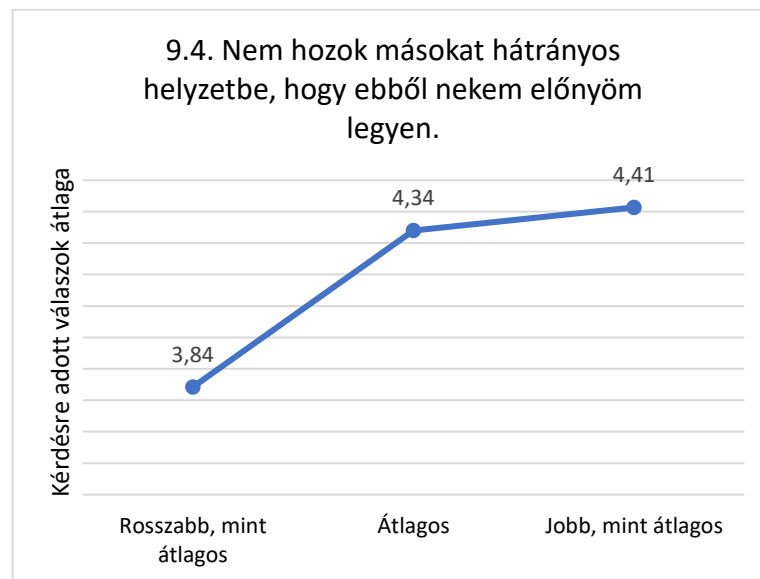
Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Az eredmények alapján az figyelhető meg, hogy a magukat az átlagosnál rosszabb anyagi helyzetben gondolók kevésbé tesznek eleget a korrekt adófizetésnek, az *átlagos* csoport válaszai alapján a próba által várható érték közelében mozog, míg a magukat az átlagosnál jobb anyagi helyzetűnek ítélik ennek az állításnak jobban eleget tesznek. Ezen vizsgálatnál is egy növekvő tendenciát lehet felfedezni a vagyoni megítélés és az etikusság vonatkozásában.

Ebben a kérdéscsoportban az utolsó 9.) kérdésre egy esetben találtam összefüggést egytényezős varianciaanalízis elvégzése után, amit T-próba segítségével ellenőrizve és a megengedőbb 90%-os szignifikanciaszint mellett elfogadhatónak találtam. Ez az állítás pedig az, hogy:

- 9.4. „Nem hozok másokat hátrányos helyzetbe, hogy ebből nekem előnyöm legyen.” ($p = 0,071$)

Ezen állítás kiértékelésénél is megfigyelhető a 23. ábrán, hogy az önállóan megítélt vagyoni helyzet javulása magasabb átlag értékeket hozott.



23. ábra: 9.4. állításra érkezett válaszok átlaga csoportonként ábrázolva.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Fontos megjegyezni azt, hogy a két legmagasabb átlagot elérő csoport értéke nagyon közel van egymáshoz, de így is kijelenthető, hogy a magukat átlagosnál rosszabb anyagi helyzetben gondolók inkább hoznak másokat hátrányos helyzetbe, mint a másik két csoport.

Az utolsó kérdéscsoportban a vállalat méretének és az etikusság kapcsolatának vizsgálatához hasonlóan először azt elemeztem, hogy a kitöltők mely jellemzőket tekintenek ideálisnak egy vállalatra tekintve. A csoportosítást ugyanúgy végeztem, tehát, aki egyes állításra az „Ideális munkahely”, vagy a „Mindkettő” opciót választotta, azt úgy tekintettem, hogy egyetért az állítással, aki nem ezen két opció közül választott, azt úgy vettem, hogy nem ért egyet. Ezután khi-négyzet-próbát végeztem, aminek köszönhetően két állításnál vélelmeztem összefüggést a szigorúbb 95%-os szignifikanciaszint mellett, a megengedőbb 90%-os szignifikanciaszint mellett nem bővült azon állítások listája, ahol összefüggés lehet. Mivel itt is minden érték a várható érték táblázatban öt felett volt, így itt sem kellett fenntartásokkal kezelni az eredményt. Ez a két állítás pedig a következő:

- 10.1. „Egy munkahely belefoglalja üzleti döntéseibe a munkavállalók érdekeit.”
($p = 0,038$)
- 10.2. „Egy munkahely a munkavállalóinak olyan juttatásokat biztosít, amelyek megfelelően és igazságosan kompenzálják őket a munkájukért.” ($p = 0,0003$)

10.1. „Egy munkahely belefoglalja üzleti döntéseibe a munkavállalók érdekeit.”		
Kitöltő vagyoni helyzete	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
Roszsabb, mint átlagos	12/ 9,7	7/ 9,2
Átlagos	41 / 49,7	56 / 47,2
Jobb, mint átlagos	45 / 38,4	30 / 38,5

14. táblázat: 10.1. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A 14. táblázat alapján elmondható, hogy a magukat átlagos anyagi helyzetűnek ítélik gondolják úgy, hogy egy munkahelynek bele kell foglalnia a dolgozók érdekeit a döntéseibe, míg a másik két csoport a próba szerinti várható érték alatt reprezentálta magát. Ebben az esetben nem lehet olyan következtetést levonni, hogy a szubjektívan megítélt jobb anyagi helyzet etikusabb magatartáshoz vezet.

A 15. táblázat mutatja be azokat az eredményeket, amiket khi-próba segítségével a másik állításról találtam.

10.2. „Egy munkahely a munkavállalóinak olyan juttatásokat biztosít, amelyek megfelelően és igazságosan kompenzálják őket a munkájukért.”		
Kitöltő vagyoni helyzete	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
Roszsabb, mint átlagos	12/ 7,1	7/ 8,5
Átlagos	36 / 36,3	61 / 43,4
Jobb, mint átlagos	39 / 43,5	36 / 52

15. táblázat: 10.2. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Itt is ugyanazt figyelhetjük meg, mint az előző állításnál, azaz egyedül az *átlagos* csoporton belül gondolták többen fontosnak, hogy a munkavállaló a munkáltatója által igazságosan legyen kompenzálva, mint amennyi a próba által elvárható lett volna. Így

itt sem lehet azt kijelenteni, hogy a nagyobb anyagi jólét megítélése etikusabb magatartáshoz vezet.

Utolsóként pedig azt vizsgáltam, hogy van-e összefüggés aközött, hogy milyenek gondolják a válaszadók vagyoni helyzetüket és hogy az adott állítás igaz-e a munkahelyükre. 95%-os szignifikanciaszinten egy állításnál, a megengedőbb 90%-os szignifikanciaszint mellett pedig még további két állításnál figyeltem meg összefüggést. Mindenhol teljesült az a feltétel, hogy maximum egy (az összes érték 20%-a) várható érték legyen öt alatti, így ez esetben is teljesültek a próba feltételei. Ezek a következő állítások voltak:

- 10.1. „Egy munkahely belefoglalja üzleti döntéseibe a munkavállalók érdekeit.” ($p = 0,055$)
- 10.2. "Egy munkahely a munkavállalóinak olyan juttatásokat biztosít, amelyek megfelelően és igazságosan kompenzálják őket a munkájukért." ($p = 0,017$)
- 10.11. "Egy munkahelyen az érdekes munka lehetősége az emberek számára ugyanannyira fontos, mint a magas kereset. ($p = 0,072$)

10.1. „Egy munkahely belefoglalja üzleti döntéseibe a munkavállalók érdekeit.”		
Kitöltő vagyoni helyzete	Beérkezett nem/várható nemek száma	Beérkezett igen/várható igenek száma
Rosszabb, mint átlagos	11 / 10,8	8 / 8,1
Átlagos	63 / 55,3	34 / 41,6
Jobb, mint átlagos	35 / 42,3	40 / 32,1

16. táblázat: 10.1. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A 16. táblázat címében található állításnál is az *átlagos* csoport tér el negatív irányba a másik két csoport közül. A *Rosszabb, mint átlagos* csoport a próba által elvárt számot hozza, míg a *Jobb, mint átlagos* csoport pozitív irányba tér el a próba által elvárható számhoz képest. Így mondható, hogy az ehhez a csoporthoz tartozó embereknek van inkább olyan munkahelye, mely belefoglalja a munkavállalók érdekeit az üzleti döntésekbe.

10.2. „Egy munkahely a munkavállalóinak olyan juttatásokat biztosít, amelyek megfelelően és igazságosan kompenzálják őket a munkájukért.”		
Kitöltő vagyoni helyzete	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
Roszbabb, mint átlagos	7 / 10,7	12 / 8,2
Átlagos	64 / 54,8	33 / 42,1
Jobb, mint átlagos	37 / 42,4	38 / 32

17. táblázat: 10.2. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A 17. táblázat alapján látható, hogy leginkább az *átlagos* csoporthoz tartozó emberek munkahelyeire nem érvényes a vizsgált állítás, míg a másik két csoport közül többen gondolják úgy, hogy saját munkahelyükön megvalósul az, hogy a munkahelyük igazságosan kompenzálja őket munkájukért.

10.11. „Egy munkahelyen az érdekes munka lehetősége az emberek számára ugyanannyira fontos, mint a magas kereset.”		
Kitöltő vagyoni helyzete	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
Roszbabb, mint átlagos	9 / 9,6	10 / 9,3
Átlagos	57 / 49,2	40 / 47,7
Jobb, mint átlagos	31 / 38,0	44 / 36,9

18. táblázat: 10.2. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A 18. táblázat azt mutatja, hogy a magukat az átlagosnál rosszabb anyagi helyzetben képzelők körülbelül a próba által elvárható számot produkáltak, míg az *átlagos* csoport negatívan, a *jobb, mint átlagos* csoport pedig pozitívan tért el ettől az értéktől. Ez azt jelenti, hogy a magukat az átlagnál jobb vagyoni helyzetűnek gondolók munkahelyeire inkább jellemző, hogy nemcsak keresetet, de izgalmas, érdekes munkát is biztosít a munkavállalóknak, míg azoknak, akik magukat átlagos vagyoni helyzetűnek gondolják ez inkább nem igaz.

4.4. Második hipotézis eredménye

A bemutatott eredmények alapján a második hipotézist, miszerint a „Azok az emberek, akik saját megítélésük szerint jobb anyagi helyzetben vannak, azok inkább tudnak etikusan viselkedni, mint magukat rosszabb anyagi helyzetben gondolják.” igazoltnak

tekintem 90%-os szignifikanciaszint mellett, mivel több helyen találtam összefüggést arra vonatkozóan, hogy a saját maguk által meghatározott vagyoni csoportok válaszainak eredménye az alapján változott, hogy mennyire gondolták helyzetüket jónak, vagy éppen rossznak. Az ábrák és a táblázatok többsége pedig azt mutatta, hogy a szubjektív vagyoni helyzet javulásával nőtt az etikus viselkedés iránt érzett pozitív viszonyulás.

Megítélésem szerint 95%-os szignifikanciaszint mellett nem volt elegendő állítás, kérdés, aminél található lett volna összefüggés, bár a többsége ezeknek az összefüggéseknek is igazolta a hipotézist.

4.5. Harmadik hipotézis vizsgálata

A harmadik hipotézisemmel azt szerettem volna vizsgálni, hogy a válaszadók a motivációja milyen mértékben határozza meg viselkedésüket, az etikus magatartással kapcsolatban. Hogy ezt vizsgálni tudjam, létre kellett hoznom csoportokat motiváció alapján. Ehhez a kérdőív első részére leadott válaszokat használtam. Először korrelációs mátrixot készítettem, hogy lássam, mely kérdésekre, csoportokra leadott válaszok között volt összefüggés. Mint a kérdőív leírásában bemutattam, alapvetően öt különböző motivációs területet határoztam meg, mindegyikhez 3-3 állítást rendelve. A következő oldalon látható a 22. ábra, ami az eredményeket mutatja be, vastagított vonallal elkülönítve a különböző csoportokat.

	Fontos, hogy életem során nagy vagyont halmozak fel.	Fontos, hogy tehetsősnek mondhasam magam.	Céлом, hogy sok pénzem legyen.	Fontos, hogy megbecsült tagja legyek a környezetemnek.	Fontos a munkámmal kapcsolatos visszajelzés.	Fontos, hogy tehetségemet rendszeresen elismerjék.	Fontos az, hogy ne más mondja meg, mikor, mit tegyek.	Szeretném elérni azt, hogy független legyek a környezetemtől.	Szeretem elkerülni azokat a szituációkat, mikor mások szívességet tesznek nekem.	Fontos, ha csinállok valamit, abból tanuljak is.	Bevállalok olyan dolgokat is, amik számomra anyagilag veszteséget okoznak, de tanulhatok belőle.	Rendszerint megvizsgálom, hogy egy adott helyzetből mit tudok tanulni.	Céлом, hogy olyan emberek vegyenek körül, akik fontosak nekem és én is fontos vagyok nekik.	Fontosak az emberi kapcsolataim, ezért ápolom ezeket.	Fontos, hogy tetteimmel a világot jobb helyé tegyem.
Fontos, hogy életem során nagy vagyont halmozak fel.	1														
Fontos, hogy tehetsősnek mondhasam magam.	0,6020	1													
Céлом, hogy sok pénzem legyen.	0,7349	0,6239	1												
Fontos, hogy megbecsült tagja legyek a környezetemnek.	0,1754	0,1927	0,1885	1											
Fontos a munkámmal kapcsolatos visszajelzés.	0,0900	0,0458	0,0771	0,4476	1										
Fontos, hogy tehetségemet rendszeresen elismerjék.	0,1959	0,3406	0,2983	0,2993	0,2387	1									
Fontos az, hogy ne más mondja meg, mikor, mit tegyek.	0,2882	0,1463	0,2720	0,2112	0,2231	0,2437	1								
Szeretném elérni azt, hogy független legyek a környezetemtől.	0,4481	0,2239	0,3654	0,2146	0,2664	0,1381	0,4212	1							
Szeretem elkerülni azokat a szituációkat, mikor mások szívességet tesznek nekem.	0,0786	-0,0094	0,0487	0,0388	0,0822	0,0615	0,0828	0,0860	1						
Fontos, ha csinállok valamit, abból tanuljak is.	0,0860	0,0451	0,0479	0,3342	0,4123	0,1703	0,2088	0,2338	0,0869	1					
Bevállalok olyan dolgokat is, amik számomra anyagilag veszteséget okoznak, de tanulhatok belőle.	0,0306	0,0536	0,0427	0,0861	0,1104	0,0159	0,1021	0,1347	0,1610	0,2431	1				
Rendszerint megvizsgálom, hogy egy adott helyzetből mit tudok tanulni.	0,1458	0,1639	0,0898	0,2561	0,1953	0,1330	0,1758	0,1856	0,1038	0,4963	0,2179	1			
Céлом, hogy olyan emberek vegyenek körül, akik fontosak nekem és én is fontos vagyok nekik.	0,1461	0,1384	0,1114	0,3637	0,4288	0,1548	0,2550	0,2806	0,1111	0,3808	0,0492	0,1983	1		
Fontosak az emberi kapcsolataim, ezért ápolom ezeket.	0,0661	0,0535	0,0642	0,3004	0,2300	0,1017	0,1698	0,2352	-0,0484	0,2145	-0,0283	0,1474	0,3512	1	
Fontos, hogy tetteimmel a világot jobb helyé tegyem.	-0,1188	-0,0622	-0,1257	0,3445	0,3120	0,1781	0,0106	0,0750	0,0352	0,2873	0,2407	0,2310	0,1990	0,2161	1

24. ábra: Korrelációs mátrix eredménye az első kérdés függvényében

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Az ábrán piros színnel jelöltem a gyenge, minimális kapcsolatot, sárga színnel a közepesnél gyengébb és zöld színnel a közepesnél erősebb kapcsolatot a 19. táblázatban látható értékek szerint.

$r_{ x,y } = 0,00$	a kapcsolat teljes hiánya
$0,01 \leq r_{ x,y } \leq 0,30$	gyenge kapcsolat
$0,31 \leq r_{ x,y } \leq 0,49$	közepesnél gyengébb kapcsolat
$r_{ x,y } = 0,50$	közepes kapcsolat
$0,51 \leq r_{ x,y } \leq 0,80$	közepesnél erősebb kapcsolat
$0,81 \leq r_{ x,y } \leq 0,99$	erős kapcsolat
$r_{ x,y } = 1,00$	függvényszerű kapcsolat

19. táblázat: Korrelációs mátrix értelmezését segítő táblázat.

Forrás: Mcleod Saul⁸.

Látható, hogy közepesnél erősebb kapcsolat egyedül az első motivációs tényezőn belül, azaz a vagyoni, pénzügyi jólét állításai között van. Mivel ezek az értékek mind pozitívok, így elmondható, hogy ezen állítások között párhuzamos arányosság van. Minden motivációs tényező csoporton belül található legalább két állítás, ami között legalább egy közepesnél gyengébb összefüggés van. Legtöbb összefüggés a második és az ötödik csoport, azaz a társadalmi megbecsülés és a társas kapcsolatok között található. 2-2 közepesnél gyengébb kapcsolat van még az anyagi jólét, az autonómia utáni vágy és a társadalmi megbecsülés és a fejlődés csoportjai között is. Ezzel szemben gyenge kapcsolat sincs az anyagi javakra mutató motiváció és a fejlődés utáni motiváció vagy ugyancsak az anyagi javakra mutató motiváció és a társas kapcsolatokra irányuló motivációk között sem. Viszont ezen két motiváció között található a legtöbb negatív érték, ami a fordított arányosságot jelenti, bár ezeknek a mértéke a gyenge kapcsolatok közé sorolható. Ugyancsak nincs gyenge kapcsolat az autonómia és a fejlődés, az autonómia és a társas kapcsolatok, és a társadalmi megbecsülés és az autonómia között sem.

⁸ Forrás: Mcleod, Saul: Correlation In Statistics: Meaning, Types, Examples & Coefficient, 2023. SimplyPsychology, <https://www.simplypsychology.org/correlation.html>; Letöltve: (2023.11.22.)

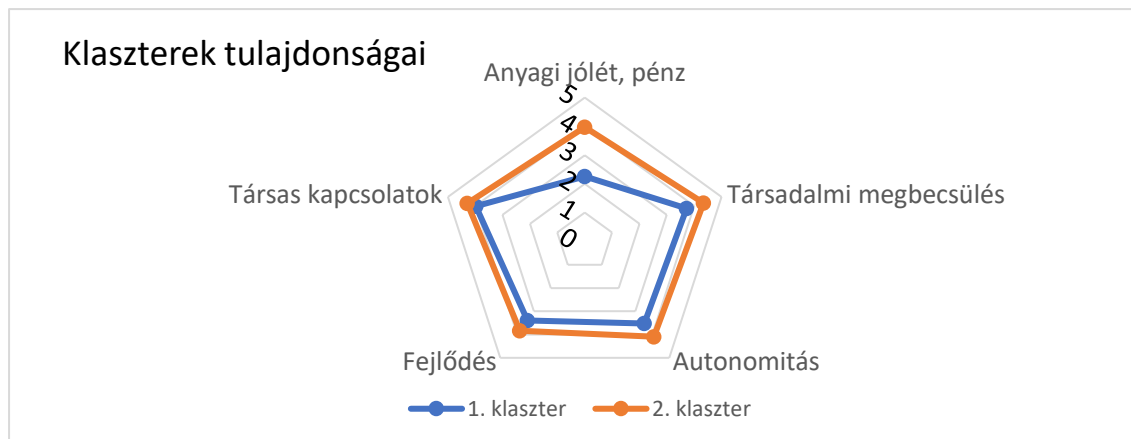
Ezeket az összefüggéseket megértve kezdtem bele klaszterek létrehozásába, hogy olyan csoportokat hozzak létre, melyek hasonló motivációs irányultsággal rendelkeznek. Próbálkoztam több klasztert is létrehozni, de azt figyeltem meg, hogy ha a kettőnél több klasztert hoztam létre, akkor a kialakult harmadik, negyedik csoport új fő tulajdonsággal nem rendelkezett, csak a már egyik meglévő csoportot árnyalta, azaz egy kis számú alcsoportot alkottak a tagjai. Ezért úgy döntöttem, hogy két klaszter alapján fogom elemezni a válaszokat.

Motivációs tényező	1. klaszter csoport átlaga	2. klaszter csoport átlaga	Két csoport különbsége
Anyagi jólét, pénz	2,2602	3,9725	1,7123
Társadalmi megbecsülés	3,7236	4,3425	0,6189
Autonómia	3,5244	4,0917	0,5674
Fejlődés	3,3902	3,8410	0,4507
Társas kapcsolatok	3,9797	4,2905	0,3108

20. táblázat: A klaszterek a motivációkra adott válaszait bemutató táblázat.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A 20. táblázatban azt mutatom be, hogy az első és a második klaszter tagjai összesítve mennyire tartják fontosnak az egyes motivációs tényezőket. Sárgával emeltem ki a legalacsonyabb pontot kapott tényezőt és zölddel a legmagasabb pontot kapót. Elmondható, hogy az első csoporton belül a legfontosabb tényező a társas kapcsolat volt, míg legkevésbé számukra az anyagi jólét utáni vágy fontos. A másik csoport számára a legfontosabb motivációs tényező a társadalmi megbecsülés, míg legkevésbé motiválónak a fejlődést találták. Bár az első klaszterhez tartozó emberek összességében minden tényezőre sokkal kevesebb pontot adtak, de a másik csoporthoz viszonyítva ez az érték kiugró az anyagi jólét, pénz kérdésében, ezt kézzel emeltem ki. Ez az érték majdnem háromszorosa a második legnagyobb különbségnek, illetve több mint egy egész osztállyal kapott kevesebbet ez a típusú motiváció az első csoporttól, mint a második legalacsonyabb, azaz a fejlődés mint motiváció. Ezek alapján elmondható, hogy ez a legmarkánsabb különbség a két csoport motiváltságában, ezen ismerv mentén lehet két csoportra bontani a mintát. Ezt ábrázoltam a 25. ábrán is.

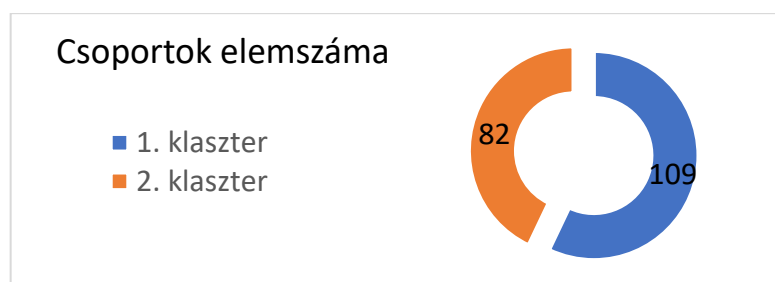


25. ábra: A klaszterek tulajdonságainak összehasonlítása.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Az ábra segít megérteni azt, hogy míg a második csoport minden motivációs szinthez egységesen magas értéket rendelt, addig az első csoportnál ez az átlag beszakad, ha a pénz iránti motiváltságról van szó.

Eszerint, a minta két csoportja a 26. ábra alapján 109 és 82 válaszadót tartalmazott.



26. ábra: Az egyes klaszterekbe tartozó emberek száma.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Megvizsgáltam, hogy van-e bármilyen olyan egyéb ismertetője a csoportnak, ami közösen jellemző a tagjaira. Ehhez khi-próbát végeztem az összes általános adatra vonatkozóan. 90%-os szignifikanciaszint mellett egyetlen ismérvet találtam, ahol lehet összefüggést feltételezni, ez pedig az illető neme volt, amit a 21. ábra mutat be, itt $p = 0,086$ értéket kaptam.

Klaszterek és nemek kapcsolatának vizsgálata ($p = 0,086$)		
Kitöltő neme	Tényleges férfiak száma/ várható férfiak száma	Tényleges nők száma/ várható nők száma
1. klaszter	43 / 48,6	37 / 31,3
2. klaszter	72 / 66,3	37 / 42,6

21. táblázat: Klaszterek és a nemek összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Az összes elemszám a táblázatban azért $n=189$, mert két kitöltő nem válaszolt arra a kérdésre, ami a nemére utalt, így őket nem vettem figyelembe ennél a vizsgálatnál, hogy elkerüljem a jelenlétükből fakadó torzító hatásokat. A próba alapján az mondható, hogy az első klaszterbe a várható értékhez képest nagyobb a nők száma, a második klaszterben pedig a férfiak száma. És bár ez egy megengedőbb szignifikanciaszint mellett lett ellenőrizve, de van összefüggés, hogy az első klaszterben felül vannak reprezentálva a férfiak, a másodikban pedig a nők.

Célszerűnek gondoltam elnevezni a két klasztert és mivel egyéb összefüggés nem volt a csoportok tagjai között, mint a motivációjuk, ezért az első klasztert *belső tényező által motivált* csoportnak, míg a második klasztert *külső tényező által motivált* csoportnak neveztem el, a későbbiekben munkámban így hivatkozok rájuk. Ez a név csak egy képzett megnevezés, ahogy korábban írtam, a két csoport közötti különbséget főként az első motivációs csoportra adott válaszok adják.

Ezek alapján kezdtem el vizsgálni a beérkezett adatokat, elsőként a második kérdéscsoportra adott válaszok alapján. Elsőként khi-négyzet-próbát végeztem az állítások alapján. Mivel mindenhol teljesültek a próbához szükséges feltételek, így fenntartások nélkül figyelembe tudtam venni az eredményeket.

- 2.4. „Ha vásárolni megyek, akkor figyelek a termék csomagolásának anyagára.” ($p = 0,038$)
- 2.5. „Ha kéregető pénzt kér, akkor adok neki.” ($p = 0,039$)

Mind a két p -érték 0,05 alatti érték, így 95%-os szignifikanciaszint mellett azt lehet mondani, hogy az állításokra beérkezett csoportok válaszainak különbsége nemcsak a véletlen műve, van összefüggés a csoport tagjainak jelöléseinek a csoport valamely tulajdonságával.

2.4. „Ha vásárolni megyek, akkor figyelek a termék csomagolásának anyagára.”		
Motiváció	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
belső tényező	61 / 66,5	21 / 15,4
külső tényező	94 / 88,4	15 / 20,5

22. táblázat: 2.4. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A 22. táblázatban szereplő állításra érkezett válaszok alapján elmondható, hogy a *külső tényezők által motivált* csoport kevésbé figyel a környezettudatosságra vásárlás során, mint a *belső tényezők által motivált* csoport, ami abban mutatkozik meg, hogy kevésbé figyelnek a termék csomagolására.

2.5. „Ha kéregető pénzt kér, akkor adok neki.”		
Motiváció	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
belső tényező	63 / 68,2	19 / 13,7
külső tényező	96 / 90,7	13 / 18,2

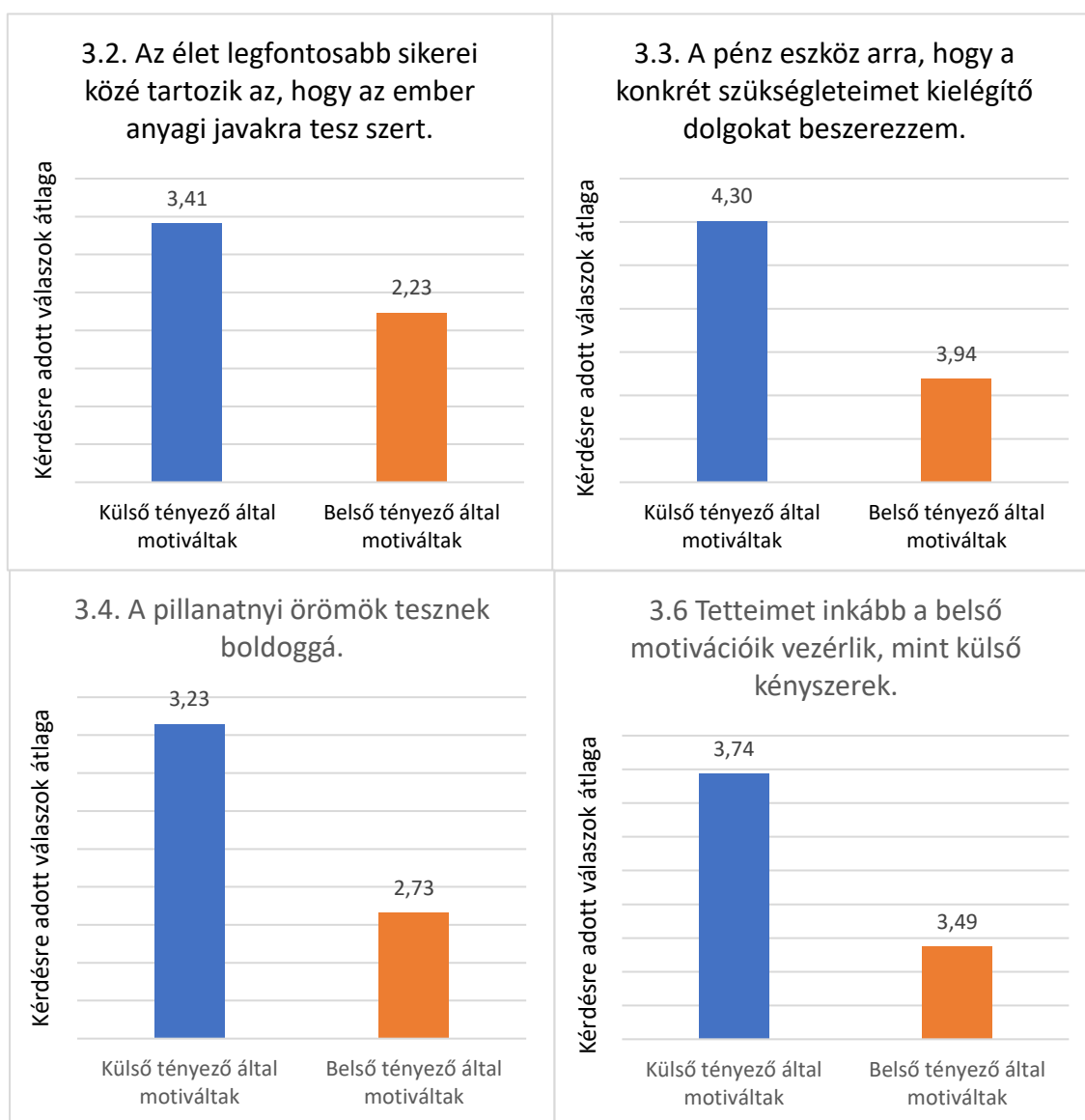
23. táblázat: 2.5. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A 23. táblázat alapján, ahol látható, hogy a *külső tényezők által motivált* emberek közül többen mondtak nemet erre az állításra és a *belső tényezők által motiváltak* többen igent, mint ahogy az a próba alapján elvárható lenne, elmondható, hogy a *belső tényezők által motiváltak* csoportja inkább ad a kéregetőknek pénzt. Fontos hangsúlyozni, hogy a teljes csoportnak csak a negyede azoknak a válaszolóknak az aránya, akik adnak, míg a *belső tényezők által motivált* csoportnál ez csak minden tizedik emberre igaz.

A harmadik kérdésnél mivel csak két csoport átlagát szerettem volna összehasonlítani, így itt már lehetőségem volt egyből a pontosabb értéket produkáló T-próbát használni az összehasonlításhoz. 95%-os szignifikanciaszint mellett négy esetben találtam összefüggést, és bár ellenőriztem a megengedőbb 90%-os szignifikanciaszint mellett is az eredményeket, de ennek köszönhetően sem bővült a feltételezhető összefüggések száma. A következő állításoknál találtam összefüggést:

- 3.2. „Az élet legfontosabb sikerei közé tartozik az, hogy az ember anyagi javakra tesz szert.” ($p = 1,23 \cdot 10^{-16}$);
- 3.3. „A pénz eszköz arra, hogy a konkrét szükségleteimet kielégítő dolgokat beszerezsem.” ($p = 0,0036$);
- 3.4. „A pillanatnyi örömök tesznek boldoggá.” ($p = 0,0017$);
- 3.6. „Tetteimet inkább a belső motivációik vezérlik, mint külső kényszerek.” ($p = 0,043$).



27. ábra: A harmadik kérdés állításaira érkezett válaszok átlagainak összehasonlítása.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A csoportosított 27. ábrának köszönhetően szembetűnő, hogy minden esetben a *belső tényezők által motivált* emberek produkáltak alacsonyabb átlagot, azaz mind a négy esetben ez a csoport érezte magára kevésbé igaznak az állításokat. Ez alapján mondható, hogy ők kevésbé tekintik a legfontosabb célnak az anyagi javak szerzését, számukra a pénz kevésbé eszköz arra, hogy szükségleteiket kielégítsék, ezzel összefügghet, hogy a pillanatnyi örömök kevésbé teszik őket boldoggá, viszont tetteiket inkább határozza meg külső kényszer, mint a másik csoportot.

Azzal kapcsolatban nem találtam összefüggést, hogy a vizsgált csoportoknak van-e hatása arra vonatkozólag, hogy tagjai rendszeresen foglalkoznak-e a környezetükben élő rászorulókkal. Viszont a hatos kérdésre adott válaszok alapján 95%-os

szignifikanciaszint mellett mondható, hogy kapcsolat van a motiváció és a karitatív szervezethez való tartozás között.

6.) „ <i>Tagja-e emberekkel foglalkozó karitatív szervezetnek?</i> ” ($p = 0,023$)		
Motiváció	Beérkezett igen/ várható igenek száma	Beérkezett nem/ várható nemek száma
belső tényező	18 / 12,5	64 / 69,5
külső tényező	11 / 16,5	98 / 92,4

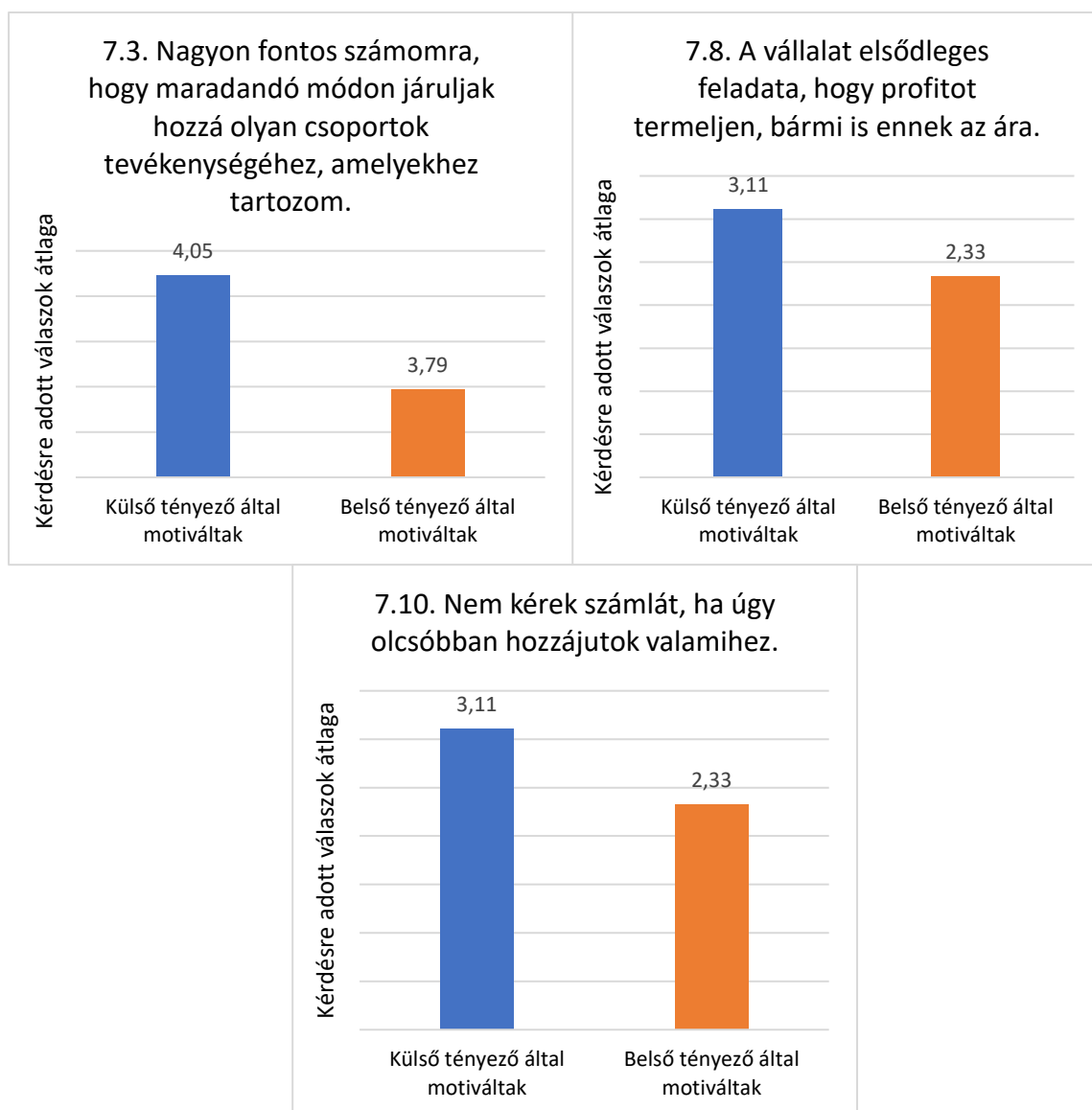
24. táblázat: Hatodik kérdés összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Ahogy a 24. táblázatban is látható, a *belső tényezők által motivált* csoport tagjai közül többen válaszoltak igennel az erre vonatkozó kérdésre, mint amennyi a próba szerint elvárható lett volna ahhoz, hogy ne legyen kapcsolat. Ennek következményeként a *külső tényezők által motivált* csoport tagjai közül válaszukban többen jelölték a 'nem' lehetőséget, mint ahogy az elvárható lett volna a próba alapján.

A hetedik kérdés már a harmadik kérdéscsoportoz tartozott, ami a munkahelyi viselkedéssel kapcsolatos kérdéseket tartalmazta. Ebben az esetben is tudtam rögtön T-próbát alkalmazni annak érdekében, hogy vizsgálni tudjam, hogy van-e valamilyen összefüggés. 95%-os szignifikanciaszint mellett két állítást találtam, ahol az mondható, hogy van különbség az átlagok között. Teszteltem továbbá a megengedőbb 90%-os szignifikanciaszint mellett is az eredményeket, ennek következtében még egy állítást találtam, ahol feltételezhető lehet összefüggés. A következő esetekben volt a p -érték kisebb, mint 0,05, vagy 0,1:

- 7.3. „*Nagyon fontos számomra, hogy maradandó módon járuljak hozzá olyan csoportok tevékenységéhez, amelyekhez tartozom.*” ($p = 0,074$);
- 7.8. „*A vállalat elsődleges feladata, hogy profitot termeljen, bármi is ennek az ára.*” ($p = 2,99 \cdot 10^{-5}$);
- 7.10. „*Nem kérek számlát, ha úgy olcsóbban hozzájutok valamihez.*” ($p = 0,014$).



28. ábra: A 7. kérdés összefüggést mutató állításaira érkezett válaszok átlagainak összehasonlítása.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Hasonlóan ennek a hipotézisnek korábbi vizsgálatához, itt a 28. ábrán is megfigyelhető, hogy a *belső tényezők által motivált* csoport minden kérdésre adott válaszáinak az átlaga alacsonyabb, mint a *külső tényezők által motivált* csoportnak. Érdekes, hogy számukra kevésbé fontos, hogy maradandó módon hozzá tegyenek csoportok tevékenységéhez, mégis az előző eredmények szerint ők nagyobb valószínűséggel tagjai karitatív szervezeteknek, ahol az ilyen jellegű csoportmunkák állandó jellegűek. Emellett viszont kevésbé gondolják, hogy a profitszerzés egy vállalat elsődleges feladata és inkább tiszteltetben tartják a számviteli szabályokat oly módon, hogy akkor is kérnek számlát vásárlás során, ha ezzel nyereségtől esnek el.

A nyolcadik kérdésnél khi-próba segítségével kerestem összefüggéseket. Egy olyan állítást találtam, ahol 95%-os szignifikanciaszint mellett azt lehet mondani, hogy befolyásolta a válaszadókat, hogy melyik csoporthoz tartoztak, ezt pedig a 26. táblázatban mutatom be.

8.7. „Döntéseimnél kerülöm azokat a lehetőségeket, amik a többi emberre káros hatással lehetnek.” ($p = 0,0148$)		
Motiváció	Beérkezett nem/várható nemek száma	Beérkezett igen/várható igenek száma
belső tényező	13 / 20,1	69 / 61,8
külső tényező	34 / 26,8	75 / 82,1

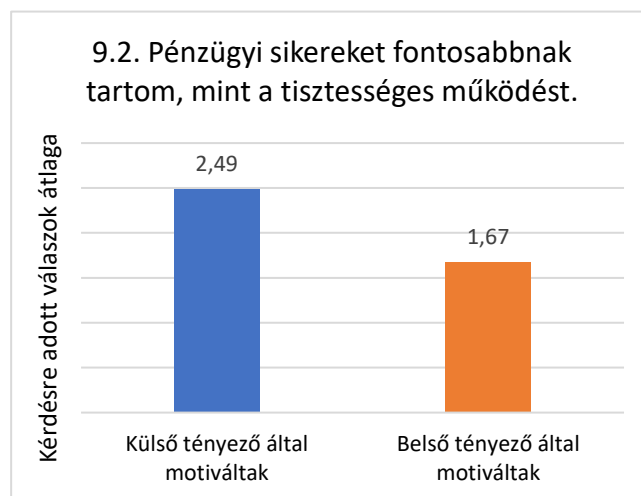
25. táblázat: 8.7. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A 25. táblázat alapján mondhatjuk, hogy a *belső tényező által motivált* emberek inkább kerülnek döntéseik során azokat a helyzeteket, amik révén mások rossz helyzetbe kerülnek, mint a *külső tényezők által motivált* emberek csoportja. Más összefüggést ebben a témakörben nem találtam.

Ezután a 9. kérdést kezdtem el elemezni. Mivel mindkét csoport válaszadói ezen állításoknál is skálán válaszoltak, így itt is tudtam T-próbát végezni, mindkét eddig használt szignifikanciaszint mellett. Az eredmények alapján egy állítást találtam, ahol a kapott p -érték megfelelt a szigorúbb 95%-os szint feltételeinek. Ez az állítás pedig az volt, hogy:

- 9.2. „Pénzügyi sikereket fontosabbnak tartom, mint a tisztességes működést.” ($p = 3,85 \cdot 10^{-8}$)



29. ábra: A 9.2. állításra érkezett válaszok átlagainak összehasonlítása.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Vizsgálva a csoportok válaszainak átlagát a 29. ábrán, azt figyelhetem meg, hogy a *külső tényezők által motivált* csoport sokkal inkább fontosnak gondolja a pénzügyi sikereket, mint a tisztességes működést. Bár fontos megjegyezni, hogy egyik csoport sem érte el válaszainak átlagával a skála közepén található értéket, azaz a hármat.

Utolsóként azt vizsgáltam, hogy a motiváció szerint vizsgált két csoportnál megfigyelhető-e bármilyen összefüggés azzal kapcsolatban, hogy mit gondolnak ideálisnak egy munkahely működése során, illetve van-e összefüggés aközött, hogy ki milyen munkahelyen dolgozik és hogy melyik csoport tagja. Ehhez khi-négyzet-próbát végeztem úgy, hogy aki a „mindkettő”, vagy az „ideális munkahely” opciót választotta, arra úgy tekintettem, hogy azt az adott állítást ideálisnak gondolja, aki pedig a „mindkettő” és a „jelenlegi munkahely” opciók közül jelölt egyet, azokat úgy vettem, hogy azoknak a jelenlegi munkahelyükre igaz az adott állítás. Mindkét kérdést vizsgáltam a szigorúbb 95%-os és a megengedőbb 90%-os szignifikanciaszint mellett is. Ennek köszönhetően egy olyan állítást találtam az ideális munkahely vonatkozásában, aminél teljesült 90%-os szignifikanciaszint mellett elvárható érték. Ez az állítást pedig a 26. táblázatban mutatom be.

10.1. „Egy munkahely a munkavállalóinak olyan juttatásokat biztosít, amelyek megfelelően és igazságosan kompenzálja őket a munkájukért.” ($p = 0,097$)		
Motiváció	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
belső tényező	43 / 37,3	39 / 44,6
külső tényező	44 / 49,6	65 / 59,3

26. táblázat: 8.7. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A 26. táblázatba rendezve az eredményeket azt a következtetést tudom levonni, hogy a *belső tényezők által motivált* csoport kevésbé gondolja ideálisnak, hogy a munkahely igazságos juttatásokat biztosítson munkavállalóinak, mint a másik csoport. Természetesen felmerül a kérdés, hogy az igazságosságtól milyen irányba való eltérést gondolják inkább ideálisnak, méltányosnak.

A jelenlegi munkahelyre vonatkozó vizsgálat során viszont öt esetben is találtam összefüggést, három esetben 95%-os, két esetben 90%-os szignifikanciaszint mellett. Ezek az állítások a következők voltak:

- 10.5. „Egy munkahely munkavállalóinak és vezetőinek a sikerességük érdekében gyakran fel kell adniuk etikusságukat.” ($p = 0,009$)
- 10.7. „Egy munkahely munkavállalói büszkék arra, hogy ennél a cégnél dolgoznak.” ($p = 0,098$)
- 10.8. „Egy munkahely felsővezetőinek kimondott célja a versenytársak legyőzése.” ($p = 0,002$)
- 10.9. „Egy munkahely végső célja a minél nagyobb profit elérése.” ($p = 0,025$)
- 10.11. „Egy munkahelyen az érdekes munka lehetősége az emberek számára ugyanannyira fontos, mint a magas kereset.” ($p = 0,063$)

10.5. „Egy munkahely munkavállalóinak és vezetőinek a sikerességük érdekében gyakran fel kell adniuk etikusságukat.”		
Motiváció	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
belső tényező	71 / 63,5	11 / 18,4
külső tényező	77 / 84,4	32 / 24,5

27. táblázat: 10.5. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A 27. táblázat értékei alapján elmondható, hogy a *külső tényezők által motivált* csoport tagjai inkább dolgoznak olyan munkahelyen, ahol a vezetőknek a sikeresség érdekében fel kell adniuk etikusságukat.

Illetve ezen csoport tagjai a 28. táblázat tanúsága szerint inkább büszkébbek arra, hogy ezen a munkahelyen dolgozhatnak, mint a *belső tényezők által motivált* csoport.

10.7. „Egy munkahely munkavállalói büszkék arra, hogy ennél a cégnél dolgoznak.”		
Motiváció	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
belső tényező	46 / 40,3	36 / 41,6
külső tényező	48 / 53,6	61 / 55,3

28. táblázat: 10.7. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Általánosságban elmondható, hogy a mintában szereplő munkavállalóknak fele büszke arra, hogy jelenlegi munkahelyén dolgozik.

10.8. „Egy munkahely felsővezetőinek kimondott célja a versenytársak legyőzése.”		
Motiváció	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
belső tényező	56 / 45,5	26 / 36,4
külső tényező	50 / 60,4	59 / 48,5

29. táblázat: 10.8. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

A *belső tényezők által motivált* csoport tagjai a próba szerinti várható értéktől való eltérések szerint kevésbé dolgoznak olyan helyen, ahol a vezetőknek kimondott célja lenne, hogy versenytársaikat legyőzzék (29. táblázat).

A 30. táblázat szerint ezzel az állítással összhangban, ez a csoport kevésbé dolgozik olyan helyen, ahol a munkahely végső célja a minél nagyobb profit elérése.

10.9. „Egy munkahely végső célja a minél nagyobb profit elérése.”		
Motiváció	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
belső tényező	48 / 40,3	34 / 41,6
külső tényező	46 / 53,6	63 / 55,3

30. táblázat: 10.9. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Ebben az esetben is megfigyelhető, hogy a válaszadók közel fele olyan vállalatnál dolgozik, aminek végcélja a minél nagyobb profit elérése.

10.11. „Egy munkahelyen az érdekes munka lehetősége az emberek számára ugyanannyira fontos, mint a magas kereset.”		
Motiváció	Beérkezett nem/ várható nemek száma	Beérkezett igen/ várható igenek száma
belső tényező	48 / 41,6	34 / 40,3
külső tényező	49 / 55,3	60 / 53,6

31. táblázat: 10.11. állítás összevont várható és tényleges érték táblázata.

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Az utolsó állítás eredménye a 31. táblázatban található és számomra meglepő, hogy a *belső tényezők által motivált* csoportra kevésbé igaz, mint a másik csoportra, hogy olyan

munkahelyen dolgozik, ahol a magas kereset ugyanannyira fontos, mint az érdekes munka.

4.6. Harmadik hipotézis eredménye

Harmadik hipotézisemet, miszerint „Azok az emberek, akiknek motiváltságukban nagyobb szerepet játszanak a külső motivátorok, azok kevésbé etikusabbak, mint akikre a belső motivátorok jellemzőek.” 90%-os szignifikanciaszint mellett elfogadom. Sok erős összefüggés mellett több olyan állításnál is találtam 90%-os szignifikanciaszint mellett összefüggést, ami alapján az mondható, hogy a *külső tényezők által motivált* emberek kevésbé részesítik előnyben az etikus cselekedeteket, mint a másik csoport. Ahogy a hipotézis bemutatásánál is említettem, külső tényező alatt elsősorban kérdőívemben az anyagi jólétet, a pénz utáni vágyat értettem.

Bár a *belső tényezők által motivált* csoport tagjaira már a klaszterek kialakításánál is egy megfigyelhető tulajdonság volt jellemző, mégpedig hogy adott kérdésekre hajlamosak alacsonyabb értékeket megadni. Ennek ellenére is azt gondolom, hogy a hipotézisem kellő mértékben alá lett támasztva, ugyanis sok kérdésnél nem volt megfigyelhető különbség a csoportok tagjainak válaszainak átlaga között, azaz úgy viselkedtek, mintha egy nagy csoport tagjai lennének, megegyező tulajdonságokkal. Emellett a szórásérték is nagy hasonlóságot mutatott a csoportok között.

Jobban megvizsgálva, a különbség legfőképpen azokban a kérdéseknél merült fel a két csoport között, ahol a pénz és az etikusság között kellett választani. Ezeknek az eseteknek a többségében pedig azok, akik motivációjukban nagyobb szerepet kapott a vagyon, a pénz, ők inkább ezt választották.

5. ÖSSZEFOGLALÁS

Általánosságban elmondható, hogy az emberek pozitívan gondolkodnak az etikusság témájáról. Nem tekintik fontosabbnak a profit szerzését, mint az etikus magatartást, nem akarnak mások kárára előnyt szerezni. A további kérdés abban rejlik, hogy mennyire képesek az emberek ezeket az elveiket a tetteikben is teljesíteni.

A kutatás eredményeképpen elmondható, hogy az egyén etikusságát nem befolyásolja az, hogy mekkora az a vállalat, ahol dolgozik, viszont az, hogy milyennek ítéli anyagi helyzetét és hogy mennyire motiválja az anyagi javak szerzése, az igen. Ezért a szervezetfejlesztést bármilyen szervezeten belül el lehet kezdeni, a vállalat törvény által meghatározott mérete nem befolyásolja az etikus viselkedést.

A második hipotézis igazolása alapján mondható, hogy az embereket nagyban meghatározza az, hogy milyennek ítélik a vagyoni helyzetüket. Parádi-Bareith kutatása alapján Németországban az ember általános boldogságszintje 55%-ban eredeztethető a jövedelemétől, míg Magyarországon ez a szint 90%. (Parádi-Dolgos et al. 2022, p. 8.). Hertzberg motivációelmélete alapján az ember nem tud boldog lenni addig, míg a higiéniai tényezők nem érik el a megfelelő szintet az egyén életében. Mivel viszont elégedetlen, így rövidtávú céljai is ennek a hiánynak a kielégítésére fognak irányulni. Mint ahogy a közlegelők tragédiájában ismertettem, az ember egy olyan környezetben, amiben igazságtalanságot tapasztal, hajlamos részesévé válni ennek a folyamatnak azért, hogy ezáltal ő ne realizáljon veszteséget. Ezek alapján, ha egy szervezetet szeretnénk fejleszteni etikus irányba, akkor elengedhetetlen, hogy ezt a bizonytalanságot, félelmet kezelje a vezetőség.

Ezzel a gondolattal összekapcsolódik a harmadik hipotézis elfogadásából fakadó felismerés. Akiket jobban motiválnak a külső, anyagi tényezők, azok kevésbé követik az etikus elveket. Mint ahogy korábban Steiner állítására hivatkoztam, az emberben belső motivációvá kell válnia az etikus értékeknek, különben nem fog ebben az egyén eredményt elérni. A szervezetfejlesztés ezen a ponton kapcsolódik, hiszen úgy kell megváltoztatni a munkavállalókat, hogy belső motivációjuknak érezzék az etikusságot. Külső kényszer hatására nem lehet változást elérni, mert mikor megszűnik a külső kényszer, akkor az egyén vissza fog térni régi rutinjához, szokásaihoz.

Érdekes tapasztalat volt, hogy az élet területei közül pont az utazás, közlekedés az, ami nagyban hasonlít a munkahelyi döntésekhez olyan szempontból, hogy a döntés során milyen az a szociális réteg, amire még úgy gondolnak az emberek, hogy hatással vannak a cselekedeteik. Ennek lehet köze ahhoz, hogy a KRESZ egy szigorú szabályrendszer, a közlekedésben pedig sok ember vesz részt egyszerre, éppúgy, mint egy vállalat üzletmenetében. Emellett utazás során általában a tőlünk távol élő emberekkel is kapcsolatba kerülünk, hasonlóképpen, mint egy több telephellyel rendelkező munkahely esetében. Érdekes kísérlet lenne ezt a párhuzamot tovább kutatva olyan módszereket találni, amik működnek a közlekedés, utazás területén és hasznosak lehetnek egy vállalat etikussá válásának útjában.

A kutatásom alapján azt gondolom, hogyha valaki hatékonyan szeretné vállalkozását etikus elvek mentén alakítani, akkor elsősorban munkavállalóinak motivációit kell megismernie. Szükség van arra, hogy olyan környezetet teremtsen a dolgozóknak, ami által legalább úgy érzik magukat, hogy vagyoni helyzetük megegyezik a környezetükben élőkkel. Illetve, ami elengedhetetlen egy változás végigvitelében, hogy konkrét víziót vázoljon a vezető a dolgozóknak. Tegye vonzóvá ezt a fajta új üzletmenetet, bátorítsa az embereket, hogy fel merjenek szólalni az etikátlan viselkedés ellen. Mert az egyénnek kell az első lépést megtennie az etika kérdésében, aminek irányát a vezetőnek kell megmutatnia, viszont ehhez a biztonságos környezetet a vállalatnak kell biztosítani. Azt gondolom, hogy hosszútávon minden ember javára válna a gazdaságban, ha etikusabb működés mellett tudnának működni a vállalatok.

5.1. További kutatási lehetőségek

Hasznosnak gondolnám, ha egy átfogóbb kutatás összehasonlítaná az etikához való viszonyulást a térségben lévő országok között. Számtalan sztereotípiát van azzal kapcsolatban, hogy a magyarok leleményesek, hajlamosabbak elferdíteni a szabályokat, míg például az osztrák emberek mindig egyenesek, becsületesek stb. Azt gondolom, hogy egy ilyen kutatás lehetőséget nyújtana arra, hogy egy multikulturális vállalatnál való szervezetfejlesztés tudásbázisát megteremtsük.

Továbbá fókuszált kutatásra lenne szükség abban a kérdésben, hogy a mikro- és nagyvállalatoknál dolgozó emberek válaszai miért hasonlítottak ennyire, miközben a kis- és középvállalatoknál egyértelműen kirajzolódott a különbség. Erre a mélyinterjú módszerét tekinteném megfelelőnek, hogy ok-okozati összefüggést is fel lehessen tárni a két csoport válaszainak alapján.

IRODALOMJEGYZÉK

1. Adams, S. (1963). Toward an Understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
2. Ahuvia, A. (2008. augusztus 4.). If money doesn't make us happy, why do we act as if it does? *Journal of Economic Psychology*, Vol. 29 No. 4; old.: 491-507.
3. Aquinói Szent Tamás. (2008). *A teológia foglalatja*, 2/1. (T.-T. János, Trans.) Budapest: Gede Testvérek Bt.
4. Arisztotelész. (1997). *Nikomakhoszi etika*. Budapest: Európa Könyvkiadó.
5. Baritz, S. T. (2014.). *Háromdimenziós gazdaság: Lehet-e gazdálkodni erényetikai paradigmában?* Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem.
6. Ben Eggleston. - Dale e. Miller. (2014). *Utilitarianism*. Cambridge: Cambridge University Press. pp. 125-145.
7. Bronfenbrenner, U. (1977.). Toward an Experimental Ecology of Human Development. *American Psychologist*, July, 513-531.
8. Gellerman, S. W. (1986). *Why "Good" Managers Make Bad Ethical Choices*. Harvard Business Review, July
9. Göttli, B. (2021). *Erkölcsei alapelvek megvalósulásának vizsgálata a KKV szektor néhány példáján keresztül*. Budapest: Óbudai Egyetem.
10. Győriványi , G. (1998). Japán üzleti etika. *Vezetéstudomány*, Vol. 29 No 9, pp. 6-15.
11. Hardin, G. (1968. December 13.). The Tragedy of the Commons. *Science, New Series*, Vol. 162, old.: 1243-1248.
12. Hayibor, S. (2017). Is Fair Treatment Enough? Augmenting the Fairness-Based Perspective on Stakeholder Behaviour. *Springer Science+Business Media Dordrecht*, Vol. 140, pp. 43-64.
13. Hume, D. (2007). *A Treatise of Human Nature* (A critical edition. kötet). (D. Norton, & M. Norton, szerk.) Oxford: Oxford University Press.

14. Isidor, C. (1948). The Field of Action Research. *American Psychologist*, Vol. 3 No 2, pp. 43-50.
15. Jackson, T. (2019). The Post-growth Challenge: Secular Stagnation, Inequality and the Limits to Growth. *Ecological Economics*, Vol 156. pp. 236-246.
16. Janez Drobnic - Jani Toros - Lidija Weis. (2020). Ethical Paradigmas In Business and Society. *Economics. Ecology. Socium*, Vol.4 No. 1, pp. 1-14.
17. Kant, I. (2006). *Groundwork for the Metaphysic of Morals* (tizenegyedik. kiad.). (D. M. Karl Ameriks, Szerk.) Cambridge: Cambridge University Press.
18. Kapás, J. (1998). A vállalati stratégia elméletei. *Vezetéstudomány, XXIX. évfolyam*, pp. 47-55.
19. Kocziszky Gy. (2019). Etikus közgazdasági gondolkodás: mikor lesz az utópiából valóság? In B. Judit, *Etika a gazdaságban*. Budapest: Magyar Nemzeti Bank.
20. Kotter, J. (1995). Leading Change: Why Transformational Efforts Fail. *Harvard Business Review*, May-June, pp. 96-104.
21. Kozma, F. (1997). *A körültekintő vállalkozás*. Budapest: Aula Kiadó.
22. Levinas, E. (1979). *Totality and infinity*. London: Martinus Nijhoff Publishers.
23. Lewin, K. (1948). *Resolving social conflicts*. New York: Harper & Row.
24. Lewin, K. (1951). *Field Theory in Social Science*. New York: Harper & Brothers publishers.
25. Lock, J. (1689). Letter Concerning Toleration. Buffalo, N.Y. :Prometheus Books,
26. Matsushima, H. (2022). *Free-Rider Problem and Sovereignty Protection*. Department of Economics, University of Tokyo: Tokyo.
27. Meadows, Donella H. - Meadows, Dennis L. - Randers, Jörgen - Bhrens, William W. III. (1972.). *The Limits to Growth*. New York: Universe Books.

28. Monnot, Matthew J. - Beehr, Terry A. (2021). The Good Life Versus the “Goods Life”: An Investigation of Goal Contents Theory and Employee Subjective Well-Being Across Asian Countries. *Journal of Happiness Studies*, pp. 1215-1244.
29. Noddings, N. (1984). *Caring: a feminine approach to ethics and moral education*. Berkeley, CA: University of California Press.
30. Ottosson, S. (2003). Participation action research - A key to improved knowledge of management. *Technovation*, pp. 87-94.
31. Pálincás, J. (2004). Üzleti etika. *Vezetéstudomány*, XXXV. Éfv, 11. szám, pp. 58-59.
32. Parádi-Dolgos Anett - Bareith Tibor. (2022). Növekvő gazdaság, növekvő boldogság? *Lépések*, 6-9.
33. Pareto, V. (1935). *The Mind and Society 3. rész: Sentiment in Thinking*. London: Jonathan Cape.
34. Rappaport, A. (2002). *A tulajdonosi érték*. Budapest: Alinea Kiadó.
35. Rawls, J. (1999). *Justice of Fairness*. *Journal of Philosophy of Education*, Vol. 39 No. 3, Oxford: pp. 499-518.
36. Rosca, V. I. (2020). Implications of Lewin’s Field Theory on Social Change. *International Conference on Business*, Vol. 14. No. 1, pp. 617-625.
37. Ruiz-Palomino, Pablo - Martinez-Canas, Ricardo - Fontrodona Joan. (2013). Ethical Culture and Employee Outcomes: The Mediating Role of Person-Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, Vol 116 No 1, pp 173-188.
38. Schein, E. H. (1983). The Role of the Founder in Creating Organizational Culture. *Organizational Dynamics*, Vol. 12 No 1, pp. 13-28.
39. Smith, A. (2007.). *The Wealth of Nations*. New York: MetaLibri.

40. Susanne Ollila - Anna Yström. (2020). Action research for innovation management: three benefits, three challenges, and three spaces. *R&D Management*, No. 50, pp. 396-411.
41. Zafiris, N. (1975). The Definition of Profit and Profit Optimisation. *Southern Economic Journal*, Vol. 42 No 1, pp. 145-150.

ELEKTRONIKUS HIVATKOZÁSOK

1. Alexandra, T. (2023. 03 17). Business Ethics: Definition, Principles, Why They're Important. *Investopedia*. Forrás: <https://www.investopedia.com/terms/b/business-ethics.asp> (Letöltve: 2023.09.09)
2. Board of Governors of the Federal Reserve System (US), Total Assets Held by the Bottom 50% (1st to 50th Wealth Percentiles) [WFRBLB50081], retrieved from FRED, Federal Reserve Bank of St. Louis; 2023. szeptember 22. <https://fred.stlouisfed.org/series/WFRBLB50081>, (Letöltve: 2023.11.09.)
3. Board of Governors of the Federal Reserve System (US), (2023. szeptember 22.) Total Assets Held by the 90th to 99th Wealth Percentiles [WFRBLN09027], retrieved from FRED, Federal Reserve Bank of St. Louis; <https://fred.stlouisfed.org/series/WFRBLN09027>, (Letöltve: 2023.11.09)
4. Board of Governors of the Federal Reserve System (US), (2022. július 29.) Total Assets Held by the Top 1% (99th to 100th Wealth Percentiles) [WFRBLT01000], retrieved from FRED, Federal Reserve Bank of St. Louis; <https://fred.stlouisfed.org/series/WFRBLT01000> (Letöltve: 2023.11.09)
5. Board of Governors of the Federal Reserve System (US), (2023. szeptember 22) Total Net Worth Held by the 50th to 90th Wealth Percentiles [WFRBLN40080], retrieved from FRED, Federal Reserve Bank of St. Louis; <https://fred.stlouisfed.org/series/WFRBLN40080>, (Letöltve: 2023.11.09)
6. De George, R. (2011). A history of business ethics. In J. R. Boatright, *Values and Ethics for the 21st Century* (old.: 337-359). https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2013/02/A-History-of-Business-Ethics_Richard-T-De-George.pdf. (Letöltve: 2023.10.24.)
7. Dorfman, J. (2013. December 15). Workers Should Be Very Thankful That Corporations Are So Greedy. *Forbes*, forrás: <https://www.forbes.com/sites/jeffreydorfman/2013/12/15/corporate-greed-is-not-selective-so-it-cannot-hold-down-wages/?sh=37d02f602e13> (Letöltve: 2023.10.21)

8. Duc, T. (2023.. április 2.). *Vietnam remains biggest manufacturer of Nike, second for Adidas, Puma*. Forrás: The Investor: <https://theinvestor.vn/vietnam-remains-biggest-manufacturer-of-nike-second-for-adidas-puma-d4346.html> (Letöltve: 2023.11.02.)

9. George, T. (2023.. január 27.). *What Is Action Research? | Definition & Examples*. Letöltés dátuma: 2023.. 11. 27., forrás: Scribbr: <https://www.scribbr.com/methodology/action-research/> (Letöltve: 2023.10.12)

10. Kenton, W. (2023. Augusztus 29.). *Profit Definition Plus Gross, Operating, and Net Profit Explained*. Forrás: Investopedia: <https://www.investopedia.com/terms/p/profit.asp> (Letöltve: 2023.11.12)

11. KSH, Központi statisztikai hivatal (2023): A 15–64 éves népesség gazdasági aktivitása nemenként, havonta, https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0098.html (Letöltve: 2023.11.02)

12. Mcleod, S. (2023. július 31). *Correlation In Statistics: Meaning, Types, Examples & Coefficient*. Forrás: SimplyPsychology: <https://www.simplypsychology.org/correlation.html> (Letöltve: 2023.10.12)

13. O'Neill, A. (2023.. június 23.). *Export of goods from Vietnam 2022*. Forrás: Statista: <https://www.statista.com/statistics/444771/export-of-goods-to-vietnam/> (Letöltve: 2023.11.01)

14. Richter, F. (2023.. november 9.). *U.S. Consumer Debt Climbs to \$17.3 Trillion*. Forrás: Statista: <https://www.statista.com/chart/19955/household-debt-balance-in-the-united-states/> (2023.11.20)

15. Seth, S. (2023. október 13.). *Business Development: Definition, strategies, Steps & Skills*. Investopedia. Forrás: <https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/090815/basics-business-development.asp> (2023.11.23)

16. Simpson, S. D. (2022.. április 14). *The Cost of Unemployment to the Economy*. Forrás: Investopedia: <https://www.investopedia.com/financial-edge/0811/the-cost-of-unemployment-to-the-economy.aspx> (2023.10.22)

17. Siripipatthanakul, S. (2021). Ethical Change Management: Review Article. *SSRN Electronic Journal*, 1-10.
https://www.researchgate.net/publication/354993485_Ethical_Change_Management_Review_Article (Letöltve: 2023.12.01)
18. Statista Research Department: (2023. november 3.) *U.S. total debt across all sectors 2000-2022*. Forrás: Statista: <https://www.statista.com/statistics/1083150/total-us-debt-across-all-sectors/> Letöltve: (2023. november 27.).
19. Stiglitz, J. (2002. December. 20). *There Is No Invisible Hand.*, The Guardian
https://business.columbia.edu/sites/default/files-efs/imce-uploads/Joseph_Stiglitz/There_Is_No_Invisible_Hand.pdf:(Letöltve: 2023.10.22.),.
20. Tamplin, T. (2023.. Április 21.). *Profit Definition*. Forrás: Finance Strategists:
<https://www.financestrategists.com/wealth-management/financial-statements/profit/>
(Letöltve: 2023.09.28)

MELLÉKLETEK

I. számú melléklet: - Kérdőív -

I. Egyéni motivációk

- 1.) Döntse el, hogy mennyire érzi magára igaznak a következő állításokat. (1-es, ha semennyire, 5-ös, ha teljes mértékben igaznak gondolja.)
- 1.1 Fontos, hogy életem során nagy vagyont halmozzak fel.
 - 1.2 Fontos, hogy tehetsősnek mondhassam magam.
 - 1.3 Célom, hogy sok pénzem legyen.
 - 1.4 Fontos, hogy megbecsült tagja legyek a környezetemnek.
 - 1.5 Fontos a munkámmal kapcsolatos visszajelzés.
 - 1.6 Fontos, hogy tehetségemet rendszeresen elismerjék.
 - 1.7 Fontos az, hogy ne más mondja meg, mikor, mit tegyek.
 - 1.8 Szeretném elérni azt, hogy független legyek a környezetemtől.
 - 1.9 Szeretem elkerülni azokat a szituációkat, mikor mások szívességet tesznek nekem.
 - 1.10 Fontos, ha csinállok valamit, abból tanuljak is.
 - 1.11 Bevallalok olyan dolgokat is, amik számomra anyagilag veszteséget okoznak, de tanulhatok belőle.
 - 1.12 Rendszerint megvizsgálom, hogy egy adott helyzetből mit tudok tanulni.
 - 1.13 Célom, hogy olyan emberek vegyenek körül, akik fontosak nekem és én is fontos vagyok nekik.
 - 1.14 Fontosak az emberi kapcsolataim, ezért ápolom ezeket.
 - 1.15 Fontos, hogy tetteimmal a világot jobb helyé tegyem.

II. Viselkedés a mindennapokban

- 2.) Jelölje be azokat a cselekedeteket, amiket megtesz, mert így gondolja helyesnek
- 2.1 Ha a pénztáros többet ad vissza, szólok neki.
 - 2.2 Ha tömegközlekedéssel utazom, mindig használok jegyet.
 - 2.3 Ha látok mások által otthagyt szemetet az utcán, azt én kidobom.
 - 2.4 Ha vásárolni megyek, akkor figyelek a termék csomagolásának anyagára.
 - 2.5 Ha kéregető pénzt kér, akkor adok neki.
 - 2.6 A szemetemet szelektíven gyűjtöm.
 - 2.7 Törekszem arra, hogy csak annyi vizet és áramot használjak, amennyi számomra feltétlenül szükséges.
 - 2.8 Ha valamit megígérek, azt igyekszem mindig megtartani.
 - 2.9 Közlekedés közben minden szabályt betartok.
 - 2.10 Becsületkasszáknál mindig kifizetem a kért összeget.
 - 2.11 Csak akkor közlekedem autóval, ha feltétlenül szükséges.

- 3.) A következő kérdésekre aszerint válaszoljon, hogy mennyire érzi igaznak az alábbi állításokat. Minden kérdésnél az 1-es az "egyáltalán nem"-et, a 5-ös pedig a "teljes mértékben igaz"-at jelenti.
- 3.1 Fontos, hogy figyeljek a többi emberre is. Az élet legfontosabb sikerei közé tartozik az, hogy az ember anyagi javakra tesz szert.
- 3.3 A pénz eszköz arra, hogy a konkrét szükségleteimet kielégítő dolgokat beszerezsem.
- 3.4 A pillanatnyi örömök tesznek boldoggá.
- 3.5 Ha hirtelen 500 millió Ft-hoz jutnék, biztosan nem dolgoznék tovább.
- 3.6 Tetteimet inkább a belső motivációik vezérik, mint külső kényszerek.
- 3.7 Fejlődni mások javára és nem mások kárára szeretnék.
- 3.8 Az életben sok dolog van, ami fontosabb a pénznél.
- 3.9 Nem a lebukás esélyének mértéke, hanem elveim határozzák meg cselekedeteimet.
- 4.) Jelölje be, hogy az alábbi csoportba tartozó döntései során melyik a legtágabb csoport, akire még gondol a lehetséges következmények miatt.

	Csak magam	Család/egy háztartásban élők	Közeli ismerősök, barátok	Ismerősök, szűkebb környezet	Tágabb környezet
Vásárlás					
Közlekedés, utazás					
Háztartási kérdések, házkörüli munkák					
Nyaralás szervezés					
Munkahelyi döntések					
Egészségügyi probléma esetén					
Pihenés					
Sportolás					

- 5.) Foglalkozik-e rendszeresen a környezetében élő rászorulókkal, nehézségekkel küzdő emberekkel? (Akár pénzzel, idejével, odafigyelésével)
- Igen
 - Nem
- 6.) Tagja-e emberekkel foglalkozó karitatív szervezetnek?
- Igen
 - Nem

III. Munkahelyi viselkedés

- 7.) A következő kérdésekre aszerint válaszoljon, hogy mennyire érzi igaznak az alábbi állításokat. Minden kérdésnél az 1-es az "egyáltalán nem"-et, a 5-ös pedig a "teljes mértékben igaz"-at jelenti.
- 7.1 Úgy tapasztalom, hogy a munkahelyi szerep, amelyet betöltök, hiteles része annak a személynek, aki vagyok.
 - 7.2 Csak azért viselkedem így a munkahelyemen, mert ilyennek kell lennem.
 - 7.3 Nagyon fontos számomra, hogy maradandó módon járuljak hozzá olyan csoportok tevékenységéhez, amelyekhez tartozom.
 - 7.4 Amikor része leszek egy csoport-feladatnak, mindent megteszek, ami tőlem telik, hogy biztosítsam a terv sikerét.
 - 7.5 A munkámban a döntéseimet etikai normák alapján hozom meg.
 - 7.6 Boldog vagyok ebben a munkahelyi szerepben.
 - 7.7 A munkám segítségével a világ egy jobb hely lesz.
 - 7.8 A vállalat elsődleges feladata, hogy profitot termeljen, bármi is ennek az ára.
 - 7.9 Ha úgy ítélem meg, hogy a környezetemben valami nem etikus, akkor felemelem a hangom.
 - 7.10 Nem kérek számlát, ha úgy olcsóbban hozzájutok valamihez.
- 8.) Jelölje be azokat a cselekedeteket, amiket megtesz, mert így gondolja helyesnek
- 8.1 A vállalat pénzügyeit nem keverem a saját pénzügyeimmel.
 - 8.2 A vállalat erőforrásait nem használom saját magam és mások gazdagodására.
 - 8.3 Határidőket, találkozókat tiszteletben tartom, ezért nem kések el róluk.
 - 8.4 A vállalat nevében tett ígéreteimet törekszem mindig betartani.
 - 8.5 Gondját viselem a rám bízott embereknek.
 - 8.6 Az adómat a tényleges bevételeim alapján fizetem meg.
 - 8.7 Döntéseimnél kerülöm azokat a lehetőségeket, amik a többi emberre káros hatással lehetnek.
 - 8.8 A munkámat igyekszem környezetbarát módon teljesíteni.
 - 8.9 Munkám során szándékosan nem vezetem félre az ügyfeleket, munkatársaimat.
 - 8.10 A munkámat a lehető legjobb minőségben végzem el.
 - 8.11 Az ügyfelek érdekében bizonyos szabályokat hajlandó vagyok megszegni.
 - 8.12 Saját kényelmem érdekében nem ferdítem el a szabályokat.
- 9.) A következő kérdésekre aszerint válaszoljon, hogy mennyire érzi igaznak az alábbi állításokat. Minden kérdésnél az 1-es az "egyáltalán nem"-et, a 5-ös pedig a "teljes mértékben igaz"-at jelenti.
- 9.1 Zavar, ha valaki a szabályok kijátszásával szerez előnyt.
 - 9.2 Pénzügyi sikereket fontosabbnak tartom, mint a tisztességes működést.
 - 9.3 A hátrányos helyzetben lévőknek előnyt biztosítok.
 - 9.4 Nem hozok másokat hátrányos helyzetbe, hogy ebből nekem előnyöm legyen.

IV. Ideális munkahely

10.) Kérem, hogy jelölje be azt, amelyikre a legjellemzőbbek a következő állítások.

- 10.1 Egy munkahely belefoglalja üzleti döntéseibe a munkavállalók érdekeit.
- 10.2 Egy munkahely a munkavállalóinak olyan juttatásokat biztosít, amelyek megfelelően és igazságosan kompenzálják őket a munkájukért.
- 10.3 Egy munkahely belefoglalja a környezetvédelem szempontjait az üzleti döntéseibe.
- 10.4 Egy munkahely olyan céggént van számon tartva, amelynek jó az üzleti etikája.
- 10.5 Egy munkahely munkavállalóinak és vezetőinek a sikerességük érdekében gyakran fel kell adniuk etikusságukat.
- 10.6 Egy munkahely felső vezetése kétséget kizáróan tudtul adja, hogy az etikátlan viselkedést nem tolerálja.
- 10.7 Egy munkahely munkavállalói büszkék arra, hogy ennél a cégnél dolgoznak.
- 10.8 Egy munkahely felsővezetőinek kimondott célja a versenytársak legyőzése.
- 10.9 Egy munkahely végső célja a minél nagyobb profit elérése.
- 10.10 Egy munkahely gazdálkodásában a profit eszköz, hogy elősegítse a fejlődést.
- 10.11 Egy munkahelyen az érdekes munka lehetősége az emberek számára ugyanannyira fontos, mint a magas kereset.
- 10.12 Egy munkahelyen fontos a munkavállaló erkölcsi megbecsülése.

Lehetőségek:

- Jelenlegi munkahelyem
- Ideális munkahely
- Mindkettő
- Egyiksem

V. Általános adatok

11. Mi a neme?
- Férfi
 - Nő
 - Nem válaszolok
12. Mi a lakóhely típusa, ahol lakik?
- Főváros
 - Vármegyeszékhely
 - Város (5000 fő felett)
 - Település (5000 fő alatt)
13. Munkahelyén dolgozók száma
- 0 - 10 fő
 - 11 - 50 fő
 - 51 - 250 fő
 - Több mint 250 fő
14. Munkahelye nettó éves árbevétele
- Kevesebb, mint 2 000 000 EUR
 - 2 000 000 és 10 000 000 Euró közötti
 - 10 000 000 és 50 000 000 Euró közötti
 - Több, mint 50 000 000 Euró
15. Melyik szektorban tevékenykedik a munkahelye?
18. Milyen beosztásban dolgozik?
- Tulajdonos
 - Vezető
 - Középvezető
 - Egyéb:
19. Milyen a vagyoni helyzete saját megítélése szerint?
- Sokkal rosszabb, mint az átlagos
 - Rosszabb, mint az átlagos
 - Átlagos
 - Jobb, mint az átlagos
 - Jóval jobb, mint az átlagos
20. Észrevételek, megjegyzések:

II. : számú melléklet – 1. kérdésre adott válaszok eredményei -

Állítás	Átlag	Variancia
Fontos, hogy életem során nagy vagyont halmozzak fel.	3,2419	1,2305
Fontos, hogy tehetsősnek mondhassam magam.	2,9731	1,2055
Célom, hogy sok pénzem legyen.	3,4946	1,1821
Fontos, hogy megbecsült tagja legyek a környezetemnek.	4,2527	0,8672
Fontos a munkámmal kapcsolatos visszajelzés.	4,2903	0,7290
Fontos, hogy tehetségemet rendszeresen elismerjék.	3,7419	1,0230
Fontos az, hogy ne más mondja meg, mikor, mit tegyek.	3,9570	0,9744
Szeretném elérni azt, hogy független legyek a környezetemtől.	4,0699	1,0083
Szeretem elkerülni azokat a szituációkat, mikor mások szívességet tesznek nekem.	3,5645	1,0390
Fontos, ha csinálok valamit, abból tanuljak is.	4,0269	0,9090
Bevállalok olyan dolgokat is, amik számomra anyagilag veszteséget okoznak, de tanulhatok belőle.	3,1129	1,1357
Rendszerint megvizsgálom, hogy egy adott helyzetből mit tudok tanulni.	3,8226	0,9333
Célom, hogy olyan emberek vegyenek körül, akik fontosak nekem és én is fontos vagyok nekik.	4,4839	0,7586
Fontosak az emberi kapcsolataim, ezért ápolom ezeket.	4,1882	0,8331
Fontos, hogy tetteimmal a világot jobb helyé tegyem.	3,8602	0,9874

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

III. számú melléklet: - 2. kérdésre érkező válaszok állításonként lebontva. -

Állítás	Jelölések [db]
Ha a pénztáros többet ad vissza, szólok neki.	157
Ha tömegközlekedéssel utazom, mindig használok jegyet.	121
Ha látok mások által otthagyt szemetet az utcán, azt én kidobom.	39
Ha vásárolni megyek, akkor figyelek a termék csomagolásának anyagára.	36
Ha kéregető pénzt kér, akkor adok neki.	32
A szemetemet szelektíven gyűjtöm.	141
Töreksem arra, hogy csak annyi vizet és áramot használjak, amennyi számomra feltétlenül szükséges.	109
Ha valamit megígérek, azt igyekszem mindig megtartani.	178
Közlekedés közben minden szabályt betartok.	68
Becsületkasszáknál mindig kifizetem a kért összeget.	124
Csak akkor közlekedem autóval, ha feltétlenül szükséges.	64

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

IV. számú melléklet: - 3. kérdésre érkező eredmények. -

Állítás:	Átlag	Variancia
Az életben sok dolog van, ami fontosabb a pénznél.	4,3455	0,9096
Fejlődni mások javára és nem mások kárára szeretnék.	4,3194	0,7931
Nem a lebukás esélyének mértéke, hanem elveim határozzák meg cselekedeteimet.	4,1675	0,9022
A pénz eszköz arra, hogy a konkrét szükségleteimet kielégítő dolgokat beszerezsem.	4,1466	0,8332
Fontos, hogy figyeljek a többi emberre is.	4,0419	0,8197
Tetteimet inkább a belső motivációik vezérlik, mint külső kényszerek.	3,6335	0,8776
A pillanatnyi örömök tesznek boldoggá.	3,0157	1,0929
Az élet legfontosabb sikerei közé tartozik az, hogy az ember anyagi javakra tesz szert.	2,9058	1,0620
Ha hirtelen 500 millió Ft-hoz jutnék, biztosan nem dolgoznék tovább.	1,9895	1,1787

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

V. számú melléklet: - 4. kérdésre érkezett válaszok. -

	Tágabb környezet	Ismerősök, szűkebb környezet	Közele ismerősök, barátok	Család/egy háztartásban élők	Csak magam
Vásárlás	9	21	69	179	191
Közlekedés, utazás	60	70	117	174	191
Háztartási kérdések, házkörűli munkák	5	24	54	184	191
Nyarlás szervezés	5	81	104	187	191
Munkahelyi döntések	52	90	120	155	191
Egészségügyi probléma esetén	15	36	84	173	191
Pihenés	6	23	92	160	191
Sportolás	8	34	96	135	191

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

VI. számú melléklet: - 7. kérdésre adott válaszok eredményei. -

Állítás:	Átlag	Variancia
Amikor része leszek egy csoport-feladatnak, mindent megteszek, ami tőlem telik, hogy biztosítsam a terv sikerét.	4,3194	0,8128
Nagyon fontos számomra, hogy maradandó módon járuljak hozzá olyan csoportok tevékenységéhez, amelyekhez tartozom.	3,9372	0,9604
Úgy tapasztalom, hogy a munkahelyi szerep, amelyet betöltök, hiteles része annak a személynek, aki vagyok.	3,8063	1,0707
A munkámban a döntéseimet etikai normák alapján hozom meg.	3,7592	0,9317
Boldog vagyok ebben a munkahelyi szerepben.	3,5812	1,1157
Ha úgy ítélem meg, hogy a környezetemben valami nem etikus, akkor felemelem a hangom.	3,4398	1,0786
A munkám segítségével a világ egy jobb hely lesz.	3,3246	1,2437
Nem kérek számlát, ha úgy olcsóbban hozzájutok valamihez.	3,1099	1,2155
A vállalat elsődleges feladata, hogy profitot termeljen, bármi is ennek az ára.	2,7749	1,3045
Csak azért viselkedem így a munkahelyemen, mert ilyennek kell lennem.	2,1466	1,1514

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

VII. számú melléklet: - 8. kérdés állításaira érkezett válaszok -

Állítások:	Jelölések száma [db]
Határidőket, találkozókat tiszteletben tartom, ezért nem kések el róluk.	165
A munkámat a lehető legjobb minőségben végzem el.	163
Gondját viselem a rám bízott embereknek.	162
A vállalat nevében tett ígéreteimet törekszem mindig betartani.	159
Munkám során szándékosan nem vezetem félre az ügyfeleket, munkatársaimat.	156
A vállalat pénzügyeit nem keverem a saját pénzügyeimmel.	150
Az adómat a tényleges bevételeim alapján fizetem meg.	148
Döntéseimnél kerülöm azokat a lehetőségeket, amik a többi emberre káros hatással lehetnek.	144
A vállalat erőforrásait nem használom saját magam és mások gazdagodására.	122
Saját kényelmem érdekében nem ferdítem el a szabályokat.	110
A munkámat igyekszem környezetbarát módon teljesíteni.	107
Az ügyfelek érdekében bizonyos szabályokat hajlandó vagyok megszegni.	59

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

VIII. számú melléklet: - Kérdőív egyéb kérdéseinek összesített eredményei. -

állítás	Átlag	Szórás
Nem hozok másokat hátrányos helyzetbe, hogy ebből nekem előnyöm legyen.	4,3194	0,9774
Zavar, ha valaki a szabályok kijátszásával szerez előnyt.	4,0995	1,0836
A hátrányos helyzetben lévőknek előnyt biztosítok.	3,0576	1,0371
Pénzügyi sikereket fontosabbnak tartom, mint a tisztességes működést.	2,1361	1,0869

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

Kérdések	Igen	Nem
Foglalkozik-e rendszeresen a környezetében élő rászorulókkal, nehézségekkel küzdő emberekkel? (Akár pénzzel, idejével, odafigyelésével)	93	98
Tagja-e emberekkel foglalkozó karitatív szervezetnek?	29	162

Forrás: Saját kutatás, saját szerkesztés.

TARTALMI KIVONAT

A dolgozat célja, hogy megismerje az emberek viszonyulását az etika kérdésköréhez, hogy ezáltal megértse, hogy mi szükséges egy szervezet etikus fejlesztéséhez. Az átfogó szakirodalmi bevezetés után, ami elsősorban az etika szerepéről, az etikus gazdaságról és a szervezetfejlesztésről szólt, a primer kutatás következik. A hipotézisekben állított összefüggésekre irányuló kérdések megválaszolásához egy kérdőív szolgáltatotta az adatokat. 191 ember válaszolt a kérdésekre. A mintát nem lehet reprezentatívnak tekinteni.

Különböző módon csoportosítva a kitöltőket az író statisztikai módszerekkel vizsgálta a három hipotézisét.

Az első azt feltételezte, hogy az egyén etikus viselkedése és a szervezet gazdasági besorolása között van összefüggés, mégpedig, hogy minél kisebb egy szervezet, annál inkább képes az etikus működésre. Ez a hipotézist a vizsgálat eredménye alapján el kellett vetni, mert nem talált elegendő összefüggést sem 95%-os, sem 90%-os szignifikanciaszinten, emellett az eredmények sem igazolták azt, hogy a gazdaságilag meghatározott méret szerint nőne, vagy csökkenne a vizsgált attitűd.

A második hipotézis a válaszolók szubjektív vagyoni helyzete alapján feltételezi, hogy azok az emberek, akik az anyagi helyzetüket jobbnak ítélik, mint az átlagos, azok etikusabban cseleksznek, mint aki rosszabbnak ítéli azt. Ez a hipotézis el lett fogadva 90%-os szignifikanciaszint mellett.

A harmadik hipotézis azt vizsgálja, hogy az emberek vagyonnal, pénzzel kapcsolatos motivációja milyen módon befolyásolja az etikussághoz való hozzáállásukat. Az eredmények azt igazolják, hogy azok az emberek, akiknél a vagyon és pénz utáni vágy nagyobb tényező motiváltságukban, azok kevésbé törődnek az etikus elvekkel, normákkal.

SUMMARY

This thesis aims to understand the attitudes toward ethics to acknowledge what is necessary to develop an organisation ethically. After a comprehensive introduction to the literature, which focused on the role of ethics, ethical economics and organisational development, the primary research follows. The data to answer the questions on the hypothesized relationships was provided by a questionnaire. 191 people answered the questions, and those who completed the questionnaire were allowed to participate regardless of the size of the organisation and the industry defined by law. The sample cannot be considered representative based on the respondents.

By grouping the respondents in different ways, the author used statistical methods to test his three hypotheses.

The first hypothesized that there is a correlation between the ethical behaviour of individuals and the economic classification of the organisation, namely that the smaller an organisation, the more capable it is of ethical functioning. This hypothesis was rejected by the results of the study because it did not find a sufficient correlation at either the 95% or the 90% significance level nor did the results confirm that attitudes increase or decrease with economic size.

The second hypothesis, based on the subjective wealth of respondents, assumes that people who perceive their financial situation to be better than average will act more ethically than those who perceive it to be worse. This hypothesis was accepted at a 90% level of significance because under these conditions there was a correlation for several statements, most of which supported the claim made in the hypothesis.

The third hypothesis investigates how people's motivation related to wealth and money influences their attitudes toward ethicality. The results show that people for whom the desire for wealth and money is a greater factor in their motivation are less concerned with ethical principles and norms.