

Marek Matejun*

 <https://orcid.org/0000-0003-4885-2344>

Dylematy etyczne w pracach badawczych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu¹

Streszczenie: Celem opracowania jest identyfikacja, ocena i klasyfikacja dylematów etycznych występujących w pracach badawczych prowadzonych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu. Na podstawie przeglądu literatury oraz doświadczeń własnych Autora sformułowano listę 11 działań, które mogą być różnie postrzegane z etycznego punktu widzenia. Ich ocenie i klasyfikacji poświęcono własne badania empiryczne o charakterze eksperckim przeprowadzone na próbie 102 naukowców prowadzących prace badawcze w dyscyplinie nauki o zarządzaniu. Wyniki wskazują na istotną, kontekstową różnorodność postrzegania poszczególnych działań z etycznego punktu widzenia. Pozwalają one jednocześnie na wyraźne wyodrębnienie 4 kategorii (klas) dylematów etycznych w naukach o zarządzaniu, obejmujących: (1) angażowanie respondentów w prace badawcze, (2) ingerencję badacza w działalność organizacji, (3) upowszechnianie wyników badań oraz (4) pozyskiwanie danych w badaniach naukowych.

Słowa kluczowe: metodologia badań, etyka badań naukowych, nauki o zarządzaniu.

Wstęp

Etyka badań naukowych zajmuje istotne miejsce w metodologii nauk, w tym również nauk społecznych. W tej sytuacji kompetencje etyczne stają się istotnym komponentem kwalifikacji merytorycznych i zawodowych naukowców bowiem, jak zauważa Waldemar Krztoń [2013: 95] „prowadząc badania należy pamiętać nie tylko o tym, co gwarantuje ich

* Uniwersytet Łódzki, marek.matejun@uni.lodz.pl

1 Z dniem 1.10.2018 roku zmieniono nazwę dyscypliny na „nauki o zarządzaniu i jakości” akcentując interdyscyplinarne związki między zarządzaniem i towaroznawstwem (w zakresie zarządzania jakością i produktem). Nazwa ta wywołuje jednak wiele niejasności, ponieważ „jakość” uznawana była dotychczas za obszar (przedmiot) zarządzania, natomiast „zarządzanie jakością” stanowi subdyscyplinę nauk o zarządzaniu. Wobec tych wątpliwości, w opracowaniu zdecydowano się na pozostawienie starej nazwy dyscypliny „nauki o zarządzaniu”.

skuteczność, lecz także o aspektach moralnych zachowań badacza”. Jednocześnie Barbara Czarniawska [2018: 10], zwraca uwagę, iż „nie istnieje – i nie może zaistnieć – kodeks etyczny obejmujący wszystkie sytuacje, w których znajdzie się badacz – czy to w terenie, czy przed ekranem komputera. Prowadzić badania to znaczy nieustannie podejmować decyzje o charakterze moralnym, często samoistnie i pod presją czasu”.

Decyzje te mogą wiązać się z występowaniem określonych dylematów etycznych, które oznaczają trudności w jednoznacznej kwalifikacji określonego działania jako etycznego lub nieetycznego zarówno w umyśle badacza, w środowisku naukowym, jak również w otoczeniu społeczno-gospodarczym. Biorąc to pod uwagę, jako cel niniejszego opracowania wyznaczono identyfikację, ocenę i klasyfikację dylematów etycznych występujących w pracach badawczych prowadzonych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu. Realizacji celu poświęcono własne badania empiryczne o charakterze eksperckim przeprowadzone na próbie 102 naukowców reprezentujących dyscyplinę nauki o zarządzaniu w środowisku akademickim.

Zagadnienia etyczne w metodologii badań z uwzględnieniem specyfiki nauk o zarządzaniu

W ujęciu ogólnym etykę badań naukowych można zdefiniować jako wyodrębniony, szczegółowy dział etyki normatywnej, nakierowany na ustalenie i uzasadnienie zasad dobrej praktyki badawczej, których powinni przestrzegać wykonawcy czynności badawczych [Rancew-Sikora, Cymbrowski, 2016: 24]. Wiąże się ona ze społeczną odpowiedzialnością naukowców, stanowiąc fundament integralności oraz wiarygodności nauki. Jej poszanowanie i przestrzeganie powinno dotyczyć wszystkich stron zaangażowanych w badania naukowe, a więc kierowników i wykonawców badań, instytucji badawczych, podmiotów finansujących badania oraz zajmujących się organizacją życia naukowego zarówno w ich wzajemnych relacjach, jak i w kontaktach z otoczeniem [*Kodeks etyki pracownika naukowego*, 2017: 7].

Robert Braun, Tine Ravn i Elisabeth Frankus [2020] łączą etykę bezpośrednio z uczciwością badawczą, niezbędną do osiągnięcia klarowności, transparentności i rzetelności badań naukowych. Do jej zapewnienia i oceny niezbędne są specjalistyczne kompetencje etyczne oparte na wiedzy i doświadczeniu badawczym. Obejmują one umiejętności związane z komunikacją, dyskusją i współpracą naukową oraz zarządzaniem procesem badawczym w czterech zasadniczych obszarach umiejętności: (1) twardych,

np. analitycznych, krytycznego myślenia, (2) miękkich, np. interpersonalnych, rozwiązywania konfliktów, (3) procesowych, np. administracji, podejmowania decyzji oraz (4) emocjonalnych, np. otwartości umysłu czy niezależności. W tym ujęciu etyka badań naukowych opiera się na wzajemności oraz pełnej szacunku współpracy, wspartej pielęgnowaniem krytycznej refleksji i rozwojem świadomości badacza [Bell, Kothiyal, Willmott, 2017: 546].

Wyzwania etyczne dotyczą każdej dziedziny i dyscypliny naukowej, w tym również nauk społecznych. Do głównych norm etycznych w tym obszarze można zaliczyć: dobrowolność udziału i zapewnienie braku negatywnych skutków dla badanych osób, zabezpieczenie dóbr i interesów badanych głównie poprzez anonimowość i poufność informacji, uczciwość i transparentność w zakresie celów i przebiegu badań, a także uczciwość w procesie analizy i prezentacji wyników [Babbie, 2013: 79–90]. W przypadku nauk o zarządzaniu wyzwania te ulegają określonemu profilowaniu wynikającemu ze specyfiki metodologicznej tej dyscypliny, do której można zaliczyć:

- przynależność do grupy nauk stosowanych charakteryzującą się stosunkowo niskim poziomem ścisłości, uniwersalizmu, obiektywizmu i trwałości praw naukowych, przy jednoczesnej przewadze funkcji projekcyjnej i zapewnienia użyteczności praktycznej [Sudoł, 2012: 79–87],
- szeroki zakres stosowania metod jakościowych, nakierowanych na bardziej precyzyjne uchwycenie specyfiki zjawisk oraz uwzględnianie wpływu zmiennych niemierzalnych lub trudno mierzalnych na procesy zarządzania [Bansal, Corley, 2011: 233–237],
- dominację, pod względem zakresu, teorii średniego zasięgu oraz mikroteorii, pod względem przebiegu – analizy procesów dynamicznych, a z punktu widzenia struktury – luźno powiązanych systemów myślowych [Sułkowski, 2015b: 426],
- zalecenia w zakresie dodatkowego wsparcia wnioskowania naukowego i redukcji niepewności interpretacyjnej poprzez wykorzystanie podejścia polimetodycznego, a nawet pluralistycznego [Sułkowski, 2015a: 35–36] oraz triangulacji metodologicznej [Stańczyk, 2015: 243–265].

Z podmiotowego punktu widzenia wyzwania etyczne w naukach o zarządzaniu ulegają istotnemu rozszerzeniu i dotyczą nie tylko organizacji (które są tutaj podstawowym podmiotem badań), ale także ludzi, jako ich twórców, kierowników i uczestników oraz interesariuszy zewnętrznych, rozpatrywanych najczęściej w ujęciu relacji międzyorganizacyjnych. Występują one przy tym na każdym etapie prowadzenia zarówno badań jakościowych [Brewis, 2014; Myers, 2020], jak również

ilościowych [Zyphur, Pierides, 2017] i dotyczą: (1) wyznaczania celów i planowania procesu badawczego, (2) przeglądu dorobku teoretycznego oraz wyników wcześniejszych badań, (3) formułowania i stosowania metodyki badań, a także (4) analizy i interpretacji oraz (5) upowszechniania wyników badań. Na każdym z tych etapów badacz podejmuje szereg istotnych decyzji, związanych z zagadnieniami etycznymi. Są one warunkowane zarówno indywidualnymi oraz środowiskowymi normami moralnymi, jak również własnymi kompetencjami badawczymi i etycznymi oraz wcześniejszymi doświadczeniami i porównywaniem z innymi badaczami. Nakładają się na nie określone deficyty etyczne, związane z niedostatkami wiedzy powiązanej z problematyką etyki badań naukowych, jak również ze strukturalnymi przesłankami funkcjonowania uczelni akademickich i innych jednostek badawczych. Przesłanki te obejmują przede wszystkim nastawienie na „produktywność” i parametryzację jako podstawowe kryteria oceny nie tylko jednostek naukowych, ale również pracowników naukowych, zorientowanych przy tym dodatkowo na sukces i indywidualną karierę [Walczak-Duraj, 2017: 21–22].

Wszystkie te czynniki stają się źródłem wielu dylematów etycznych, z którymi stykają się badacze reprezentujący dyscyplinę nauki o zarządzaniu. Dylematy te wiążą się z trudnościami w jednoznacznej ocenie etyczności decyzji podejmowanych przez naukowca w procesie badawczym. Są wynikiem poszukiwania balansu między sferą regulacyjną (własne sumienie, kodeksy etyczne, normy środowiska naukowego) a swobodą i wolnością prowadzenia badań oraz upowszechniania wyników (cele i zakres badań, metodyka badań, rozwój wiedzy naukowej) [Jeanes, 2016: 174–197]. Wiążą się również z napięciem pomiędzy zachowaniem indywidualizmu i obiektywizmu prowadzenia badań z jednej strony, a obowiązkami wobec badanych organizacji i ludzi – z drugiej [Silverman, 2012: 293].

Interesujących wniosków w tym obszarze dostarczają wyniki badań Emmy Bell i Alana Brymana [2007: 63–77]. Na podstawie analizy 9 kodeksów etycznych sformułowanych przez akademickie stowarzyszenia badawcze z Wielkiej Brytanii oraz Stanów Zjednoczonych zidentyfikowali oni określone obszary (normy), w ramach których naukowcy podejmują decyzje potencjalnie związane z dylematami etycznymi. Obszary te obejmują:

- potencjał do wywołania szkody dla organizacji i uczestników badań,
- wymogi: wyrażenia świadomej zgody, poszanowania godności, ochrony prywatności, zapewnienia poufności i anonimowości informacji uzyskiwanych od organizacji i respondentów,
- potencjał do świadomego lub nieświadomego wprowadzania w błąd w procesie badawczym,

- konieczność zadeklarowania przynależności zawodowych i osobistych oraz konfliktów interesów i sponsoringu które mogą mieć wpływ na badania,
- uczciwość i przejrzystość w przekazywaniu informacji o badaniach dla wszystkich zainteresowanych stron,
- wzajemność korzyści wynikających z badania zarówno dla naukowca, jak również dla uczestników,
- uczciwość i rzetelność w informowaniu o wynikach badań.

Dylematy te mogą dotyczyć również oceny wartości prowadzonych badań, zapewnienia efektywności badawczej, komercjalizacji nauki [Bogdanienko, 2010: 167–172], a także utrzymywania relacji z badanymi organizacjami oraz respondentami [Ciuk, Latusek-Jurczak, 2012: 33–36]. Wynika z tego, iż zakres dylematów etycznych, z którymi boryka się badacz i środowisko naukowe może być znaczący. Istnieje jednocześnie luka badawcza związana z niedostatkami analiz empirycznych w zakresie postrzegania dylematów etycznych w środowisku akademickim nauk o zarządzaniu [Wallace, Sheldon, 2015: 267–277]. Uzasadnia to zatem podjęcie prac badawczych w tym obszarze, których wyniki przedstawiono w dalszej części opracowania.

Metodyka badań i charakterystyka respondentów

Realizacji celu pracy poświęcono własne badania empiryczne przeprowadzone z wykorzystaniem metody badań ankietowych na próbie naukowców reprezentujących nauki o zarządzaniu. Badania miały charakter eksperycki [Mahmoud, 2015], czego wyrazem było skierowanie pytań do osób zawodowo zajmujących się prowadzeniem prac badawczych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu, jak również nastawienie na opinie otwarte i komentarze do udzielanych odpowiedzi. Jako technikę badawczą zastosowano ankietę internetową przede wszystkim z powodu oszczędności czasu i kosztów, możliwości szybkiego i precyzyjnego dotarcia do określonej grupy respondentów oraz technicznego zapewnienia kompletności uzyskiwanych odpowiedzi [Callegaro, Manfreda, Vehovar, 2015: 11–25]. Narzędziem badawczym był autorski kwestionariusz ankiety dostępny w systemie Google Forms za pośrednictwem strony internetowej projektu pod adresem www.etyka.matejun.pl.

Zaproszenie do udziału w badaniach skierowano do znanych naukowców, członków Komitetu Nauk Organizacji i Zarządzania Polskiej Akademii Nauk, a także do władz 26 jednostek akademickich (wydziałów/kolegiów) reprezentujących nauki o zarządzaniu w Polsce, z prośbą o przesłanie do pracowników tych jednostek. Badanie przeprowadzono

w okresie październik–grudzień 2019 uzyskując łącznie 102 kompletne kwestionariusze. W procesie badawczym respondenci potwierdzali swoje zatrudnienie w uczelni wyższej, a także deklarowali aktywne prowadzenie prac naukowo-badawczych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu. W badaniu zwrócono także uwagę na aspekty etyczne obejmujące: precyzyjne poinformowanie respondentów o jego celu i zakresie, wyrażenie dobrowolnej i świadomej zgody na udział w nim, a także umożliwienie wycofania się w dowolnej chwili bez zapisywania udzielonych odpowiedzi. Badanie było w pełni anonimowe – nie było żadnej technicznej możliwości powiązania udzielonych odpowiedzi z konkretnymi osobami.

Tabela 1. Charakterystyka respondentów biorących udział w badaniu

Stopień/tytuł naukowy	n	%	Reprezentowana subdyscyplina	n	%
Prof.	10	10%	Zarządzanie zasobami ludzkimi	21	20%
Dr hab./dr hab. inż.	25	24%	Przedsiębiorczość	11	11%
Dr/dr inż.	62	61%	Zarządzanie strategiczne	10	10%
Mgr/mgr inż.	5	5%	Zarządzanie innowacjami	9	9%
Doświadczenie badawcze	n	%	Zarządzanie procesami i projektami	8	8%
Poniżej 5 lat	7	7%	Zarządzanie produkcją, usługami i technologią	8	8%
5–10 lat	21	21%	Zachowania organizacyjne	7	7%
11–15 lat	22	22%	Zarządzanie logistyczne	7	7%
16–20 lat	28	27%	Zarządzanie jakością	6	6%
Powyżej 20 lat	24	23%	Wspomaganie decyzji kierowniczych	4	4%
Funkcja na uczelni	n	%	Zarządzanie marketingiem	4	4%
Funkcja kierownicza w formalnej strukturze organizacyjnej	14	14%	Metodologia nauk o zarządzaniu	3	3%
Funkcja kierownicza w aktywności naukowej	23	22%	Zarządzanie finansami i rachunkowość menedżerska	2	2%
Funkcja wykonawcza	65	64%	Zarządzanie publiczne	2	1%

gdzie *n* to liczba respondentów.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Respondentami byli przede wszystkim doktorzy oraz doktorzy habilitowani (łącznie 85%); osoby posiadające duże doświadczenie w pracach badawczych (najczęściej powyżej 15 lat). Reprezentujący różnorodne

subdyscypliny nauk o zarządzaniu², w tym przede wszystkim zarządzanie zasobami ludzkimi, przedsiębiorczość oraz zarządzanie strategiczne. Zdecydowana większość badanych (92%) pracuje na stanowiskach badawczo-dydaktycznych. Szczegółową charakterystykę respondentów biorących udział w badaniu przedstawiono w tabeli 1.

Respondenci reprezentowali najczęściej jednostki akademickie posiadające kategorię naukową A lub A+ (66%), znacznie rzadziej – kategorię B (33%) lub C (1%). Część osób zgodziło się podać nazwę swojej uczelni. W badaniu wzięli udział przedstawiciele: politechnik (Białostocka, Gdańska, Łódzka, Poznańska, Rzeszowska, Śląska, Warszawska), uniwersytetów (Gdański, Łódzki, Szczeciński, Zielonogórski), uczelni ekonomicznych (Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie), a także uczelni niepublicznych (Społeczna Akademia Nauk, Wyższa Szkoła Logistyki).

Opinie naukowców na temat dylematów etycznych w praktyce badawczej nauk o zarządzaniu

W pierwszej części badań dokonano oceny etyczności wybranych działań podejmowanych w ramach prac badawczych prowadzonych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu. W kwestionariuszu zaproponowano listę 11 takich przykładów, którą przygotowano w oparciu o przegląd literatury dokonany w części teoretycznej opracowania, jak również własne doświadczenia z pracy badawczej. Respondenci oceniali poszczególne działania na skali porządkowej od 1 (działanie zdecydowanie nieetyczne) do 5 (działanie zdecydowanie etyczne). Dodatkowo mieli oni możliwość wyrażenia ewentualnego komentarza pisemnego do powyższego pytania, z czego skorzystało 35 badanych (34%).

Do analizy statystycznej wyników wykorzystano miary pozycyjne (średnia m, mediana me), które wyrażają poziom akceptacji etycznej poszczególnych działań. Niższe wartości oznaczają, iż respondenci wykazują silniejsze normy moralne i większą wrażliwość etyczną w procesie prowadzenia badań. Dylematy etyczne wyrażono natomiast poprzez miary zróżnicowania (współczynnik asymetrii As, odchylenie standardowe SD, współczynnik zmienności V). Wyższe poziomy SD i V wskazują na niejednoznaczność oceny etycznej określonych działań i wyższy poziom dylematów etycznych w tym zakresie. Wyniki przedstawiono w tabeli 2.

2 Klasyfikację subdyscyplin przyjęto za: G. Belz, S. Cyfert, W. Czakon, W. Dyduch, D. Latusek-Jurczak, J. Niemczyk, A. Sopińska, A. Szpitter, M. Urbaniak, J. Wiktor [2019].

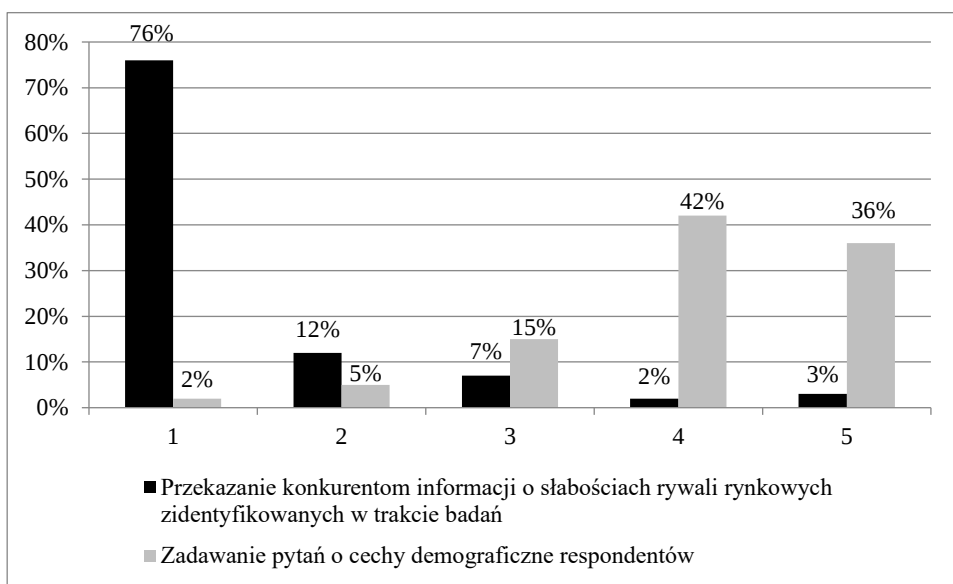
Tabela 2. Ocena etyczności wybranych działań podejmowanych w ramach prac badawczych prowadzonych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu

Działanie	m	me	As	SD	V
Przekazanie konkurentom informacji o słabościach rywali rynkowych zidentyfikowanych w trakcie badań	1,43	1	2,44	0,93	65%
Badania angażujące studentów w zamian za określone korzyści, np. zaliczenie przedmiotu, podwyższenie oceny	2,10	2	0,73	1,24	59%
Badania prowadzone na nieświadomych respondentach, np. <i>shadowing</i>	2,16	2	0,58	1,11	51%
Przekazanie kierownictwu firmy zidentyfikowanych w trakcie badań informacji o pracownikach	2,21	2	0,51	1,20	54%
Przekazanie dostawcom firmy informacji o potrzebach organizacji zidentyfikowanych w trakcie badań	2,34	2	0,46	1,32	56%
Publikowanie wyników badań w czasopismach o wątpliwej reputacji, np. <i>predatory journals</i>	2,40	3	0,25	1,13	47%
Powiązanie badań z aktywnością marketingową skierowaną do badanych organizacji/respondentów, np. promocja produktów/usług	2,48	2	0,36	1,30	53%
Wysyłanie niezapowiedzianych e-maili z zaproszeniem do udziału w badaniach	3,13	3	-0,34	1,24	40%
Podawanie nazw badanych organizacji w celu prezentacji dobrych wzorców/praktyk zarządzania	3,44	4	-0,63	1,09	32%
Zadawanie pytań o wrażliwe dane organizacji, np. wyniki finansowe, kontrakty gospodarcze	3,57	4	-0,45	1,15	32%
Zadawanie pytań o cechy demograficzne respondentów, np. wiek, płeć, wykształcenie	4,06	4	-1,06	0,94	23%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Biorąc pod uwagę wartości przeciętne, respondenci jako zdecydowanie nieetyczne działanie uznali przekazywanie konkurentom informacji o słabościach rywali rynkowych zidentyfikowanych w trakcie badań. Inne interakcje informacyjne wynikające z przeprowadzonych badań (przekazanie kierownictwu informacji o pracownikach, dostawcom o potrzebach potencjalnych klientów) również zostały ocenione jako nieetyczne. Podobny poziom oceny uzyskało angażowanie w badania nieświadomych lub posiadających niską pozycję przetargową respondentów (np. studentów). Z drugiej strony za działania etyczne uznano w większości podawanie nazw badanych organizacji w celu prezentacji dobrych praktyk zarządzania, a także pytania o wrażliwe dane organizacji i cechy demograficzne respondentów.

Analiza wartości współczynnika As wskazuje na wyraźną asymetrię prawostronną w przypadku działań ocenianych przeciętnie jako nieetyczne lub raczej nieetyczne oraz na asymetrię lewostronną w odniesieniu do działań ocenianych najczęściej jako etyczne. Rozkłady odpowiedzi respondentów w odniesieniu do dwóch działań, skrajnie ocenianych pod względem etycznym, przedstawiono na rysunku 1. Warto również zwrócić uwagę, iż w przypadku każdego rozpatrywanego działania respondenci wykorzystywali całą skalę ocen od 1 do 5. Wskazuje to na występowanie ich niejednoznacznych opinii, wyrażających określone dylematy etyczne, co potwierdzają analizy przeprowadzone z wykorzystaniem odchylenia standardowego i współczynnika zmienności.



Rysunek 1. Rozkłady odpowiedzi w odniesieniu do dwóch działań, skrajnie ocenianych pod względem etycznym

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Odchylenie standardowe jest podobne dla większości ocenianych działań i oscyluje wokół wartości 1,15 ($SD_{\min} = 0,93$; $SD_{\max} = 1,32$). Odpowiada to przeciętnemu różnicowaniu odpowiedzi o $\pm 23\%$ wokół średniej. Oznacza to, iż w przypadku działań ocenianych bardziej jako typowe nieetyczne, względne procentowe odchylenie od wartości średnich istotnie wzrasta, czego potwierdzeniem są wysokie wartości współczynnika zmienności.

Uzyskane wyniki wskazują zatem na szereg dylematów w ocenie etyczności poszczególnych działań wymienionych w kwestionariuszu, przy czym ranga tych dylematów rośnie dla działań ocenianych jako bardziej nieetyczne. Respondenci w swoich wypowiedziach podkreślali jednocześnie silną kontekstowość oceny; stwierdzili między innymi, iż „etyczność powyższych działań w dużej mierze zależy od kontekstu sytuacji i konkretnego przypadku” oraz że „odpowiedź dla wybranych działań moim zdaniem powinna zawierać dodatkowe informacje”. U części osób powodowało to trudności z precyzyjnym udzieleniem odpowiedzi, w efekcie czego „zbyt mała precyzja opisanych sytuacji powoduje, że w kilku miejscach wybrano trudno powiedzieć” lub „zaznaczone przeze mnie odpowiedzi «raczej etyczne» lub «trudno powiedzieć» zależą od kontekstu”. Część respondentów samodzielnie jednak kreowała znaczenie swoich odpowiedzi, czego przykładem może być założenie, iż „w odpowiedziach brano pod uwagę dobrą wolę jednostki prowadzącej badanie”. W komentarzach podnoszono również kwestie definicyjne, na przykład „Jak zdefiniowana została «wątpliwość reputacji» w przypadku czasopism naukowych”.

W dalszej kolejności podjęto próbę wyodrębnienia, w ramach analizowanych działań, określonych kategorii (klas) dylematów etycznych. Wykorzystano do tego analizę czynnikową metodą analizy głównych składowych. Wyniki macierzy przeciwobrazów korelacji dla wszystkich zmiennych uzyskały wartości $>0,5$, dzięki czemu wszystkie rozpatrywane działania zakwalifikowano do dalszych analiz. Do wyodrębnienia głównych składowych zastosowano rotację maksymalizującą wariancję (*varimax*). Na podstawie wykresu osypiska przyjęto, iż najkorzystniejszym rozwiązaniem będzie wyodrębnienie 4 czynników. W kolejnych obliczeniach przyjęto wartości ładunków czynnikowych $>0,5$. Uzyskane wyniki posortowane według wartości ładunków czynnikowych przedstawiono w tabeli 3.

Na podstawie wyników zidentyfikowano więc 4 kategorie (klasy) dylematów etycznych. Ich hierarchię omówiono według przeciętnej oceny etyczności (od najniższej), której wyniki przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 3. Wyniki klasyfikacji dylematów etycznych z wykorzystaniem analizy czynnikowej

Działanie	Składowa			
	1	2	3	4
Przekazanie kierownictwu firmy zidentyfikowanych w trakcie badań informacji o pracownikach	0,818			
Przekazanie dostawcom firmy informacji o potrzebach organizacji zidentyfikowanych w trakcie badań	0,800			
Powiązanie badań z aktywnością marketingową skierowaną do badanych organizacji/respondentów, np. promocja produktów/usług	0,726			
Przekazanie konkurentom informacji o słabościach rywali rynkowych zidentyfikowanych w trakcie badań	0,691			
Wysyłanie niezapowiedzianych e-maili z zaproszeniem do udziału w badaniach	0,503			
Zadawanie pytań o wrażliwe dane organizacji, np. wyniki finansowe, kontrakty gospodarcze		0,854		
Podawanie nazw badanych organizacji w celu prezentacji dobrych wzorców/praktyk zarządzania		0,756		
Zadawanie pytań o cechy demograficzne respondentów, np. wiek, płeć, wykształcenie		0,682		
Badania angażujące studentów w zamian za określone korzyści, np. zaliczenie przedmiotu, podwyższenie oceny			0,853	
Badania prowadzone na nieświadomych respondentach, np. <i>shadowing</i>			0,718	
Publikowanie wyników badań w czasopiśmie o wątpliwej reputacji, np. <i>predatory journals</i>				0,806
% skumulowany wyjaśnionej wariancji	23,87	42,16	56,12	65,34

Macierz rotowanych składowych. Metoda wyodrębniania czynników – Głównych składowych. Metoda rotacji – Varimax z normalizacją Kaisera. Rotacja osiągnęła zbieżność w 6 iteracjach.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Tabela 4. Syntetyczna ocena głównych składowych zidentyfikowanych w ramach analizy czynnikowej

Składowe	m	Hierarchia etyczności	me	As	SD	V
Składowa nr 1	2,32	2	2,40	0,36	0,86	37%
Składowa nr 2	3,69	4	3,67	-0,78	0,84	23%
Składowa nr 3	2,13	1	2,00	0,49	0,98	46%
Składowa nr 4	2,40	3	3,00	0,25	1,13	47%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Spośród uzyskanego zestawu najbardziej wątpliwa etycznie okazała się składowa nr 3, w przypadku której występują jednocześnie istotne dylematy etyczne (typowe procentowe odchylenie od średnich wartości oceny wynosi 46%). Obejmuje ona działania badawcze prowadzone na nieświadomych respondentach lub osobach silnie uzależnionych od badacza (np. studentach). Można zatem stwierdzić, iż wyraża ona dylematy etyczne związane z obszarem angażowania respondentów w prace badawcze w naukach o zarządzaniu. Respondenci komentowali przede wszystkim angażowanie studentów w prace badawcze. Jeden z nich stwierdził, że jest to nieetyczne, „gdy ankieta ma być podstawą do zwolnienia, bez zaliczenia materiału z zajęć przez studenta”. Korzystnym rozwiązaniem może być potraktowanie badań jako czynnika motywującego do nauki, szczególnie „jeśli obszar badań leży w zagadnieniach dotyczących określonego przedmiotu”. Inny respondent podkreślił, iż udział studentów w badaniach może przynieść wiele korzyści, bowiem „zdobywają oni doświadczenie w zakresie zbierania danych i zapoznają się z konkretną tematyką badawczą, mogą przekonać się jak trudno prowadzi się badania ze względu na niechęć respondentów do wypełniania ankiet, co w przyszłości może zaowocować większą akceptacją uczestniczenia w takich badaniach”. Warto zwrócić też uwagę na korzyści dla uczelni, gdyż „zaangażowanie studentów w badania naukowe wpisuje się także w obecne wytyczne oceny prowadzonej przez PKA”.

Kolejna w hierarchii okazała się składowa nr 1. Wyraża ona dylematy etyczne związane z ingerencją badacza w działalność organizacji, w tym przekazywanie menedżerom lub innym organizacjom określonych informacji stanowiących podstawę do modyfikacji działalności, powiązanie badań z aktywnością marketingową, czy wysyłanie niezapowiedzianych e-maili z zaproszeniem do udziału w badaniach. Ostateczną ocenę tych działań respondenci uzależniali m.in. od rodzaju uzyskanych wyników. Jeden z nich stwierdził, że „jeśli informacjami [przekazywanymi konkurentom] są słabości związane z etyką postępowania konkurenta to etyczne, jeśli inne to nieetyczne”. Zwrócono też uwagę, iż etyczność przekazywania kierownictwu informacji o pracownikach zależy od zakresu tych informacji – jeśli dotyczą one sfery prywatnej należy je uznać za nieetyczne, jeśli zawodowej można je potraktować jako bardzo etyczne. Jeden z badanych zwrócił w tym przypadku uwagę na kwestie ochrony pracowników: „co w sytuacji, gdy zdiagnozowany w trakcie badań stan faktyczny jest szkodliwy dla pracownika (zagroza jego zdrowiu). Czy wówczas przekazanie kierownictwu firmy zidentyfikowanych w trakcie badań informacji o pracownikach jest nieetyczne?”. W opinii innych ankietowanych dylematy etyczne w tym obszarze wiążą się też ze zgodą na prze-

kazywanie informacji. W komentarzach zastanawiano się „co jeśli pracownicy wyrażą wcześniej zgodę – czy tu również można jednoznacznie wskazać, że to jest nieetyczne?” oraz podkreślano, iż „przekazanie kierownictwu firmy zidentyfikowanych w trakcie badań informacji o pracownikach jest nieetyczne jeśli badanie było anonimowe”.

Na nieco tylko wyższym poziomie hierarchii ułożyła się składowa nr 4, do której zaliczono tylko jedną zmienną obejmującą publikowanie wyników badań w czasopismach o wątpliwej reputacji. Można zatem stwierdzić, że wyraża ona dylematy etyczne związane z upowszechnianiem wyników badań. Jednocześnie składowa ta charakteryzuje się relatywnie najwyższym poziomem wątpliwości etycznych (typowe procentowe odchylenie od średnich wartości oceny wynosi 47%). Jeden z respondentów zauważył, iż problemem mogą tu być braki kompetencyjne badaczy: „publikowanie wyników badań w nieodpowiednich czasopismach często może wynikać z małego doświadczenia wielu polskich naukowców. Wiedza dotycząca korzystania z baz typu *Scopus* lub *Web of Science* nie jest powszechna”. Ankietowani zastanawiali się także, kto ponosi odpowiedzialność za działania w tej sferze. Stwierdzili m.in., iż „trudno obciążać naukowca za nieetyczność tzw. *predatory journals*” oraz, że „publikowanie wyników badań w czasopismach o wątpliwej reputacji, na przykład *predatory journals* jest nieetyczne jeśli *journal* publikuje bez zgody autora”. Jeden z ekspertów podkreślił też, iż obszar ten obejmuje „kwestię raczej subiektywnej etyki badacza niż zjawiska publikowania samego w sobie”.

Za relatywnie najbardziej etyczną uznano natomiast składową numer 2. Wyraża ona dylematy etyczne związane z pozyskiwaniem danych w badaniach naukowych i obejmuje przede wszystkim zadawanie pytań o wrażliwe dane organizacji i respondentów. W tym przypadku respondenci podkreślali konieczność uzyskania zgody na udział w badaniach, np. „konieczność wyrażenia zgody organizacji na podanie nazwy”. Rozwiązaniem może być też pozostawienie ostatecznej decyzji w tym obszarze osobom/organizacjom poddanym badaniu, „zadawanie pytań o wrażliwe dane z możliwością nieudzielenia odpowiedzi przez respondentów”. Jeden z ekspertów stwierdził, że „zadawanie pytań o wrażliwe dane organizacji (...) traktuje jako etyczne, gdyż badany zawsze może na nie nie odpowiedzieć, jeśli uważa, że ma lub jest coś do ukrycia lub jeśli polityka firmy wskazuje na ochronę tego typu danych”. Jednakże zauważono również, iż dylematy etyczne w tym obszarze mogą warunkować dostęp do badanych organizacji/ respondentów, bowiem „jeśli przed badaniem firma nie życzy sobie nazwy, to ją pomijamy”.

Co ciekawe, ogólna ocena etyczności rozpatrywanych działań, jak również wątpliwości etyczne w poszczególnych obszarach analizy (badania

na nieświadomych respondentach, ingerencja w działalność organizacji, publikowanie w czasopismach o wątpliwej reputacji oraz pozyskiwanie danych w badaniach naukowych) w niewielkim stopniu różnicują się w zależności od cech charakterystycznych respondentów. Można jednak zaobserwować, iż osoby z tytułem zawodowym magistra ($m = 2,31$) i naukowym profesora ($m = 2,10$) w nieco większym stopniu uznają rozpatrywane działania jako nieetyczne niż respondenci ze stopniem naukowym doktora ($m = 2,73$) i doktora habilitowanego ($m = 2,80$). Najmłodsi naukowcy wykazują przy tym relatywnie największy poziom dylematów etycznych ($SD = 0,79$). Analizując otrzymane wyniki w odniesieniu do subdyscyplin nauk o zarządzaniu można zauważyć, iż rozpatrywane działania są oceniane jako nieco bardziej etyczne ($m = 2,77$) przez przedstawicieli subdyscyplin na poziomie operacyjnym (m.in. wspomaganie decyzji kierowniczych, zarządzanie innowacjami, procesami i projektami czy jakością). Reprezentanci pozostałych grup subdyscyplin (na poziomie strategicznym, funkcjonalnym oraz teoretycznym) nieco niżej, jednak na bardzo podobnym poziomie, oceniają etyczność omawianych działań ($m = 2,61 \div 2,64$).

Zakończenie

Dylematy etyczne stanowią nieodłączny element prowadzenia badań naukowych i upowszechniania ich wyników. Występują one również w badanej grupie ekspertów reprezentujących dyscyplinę nauki o zarządzaniu. Wiążą się one z różnorodnością ocen wybranych działań podejmowanych w ramach prowadzonych prac badawczych. Na oceny te nakłada się dodatkowo silny kontekst określonych sytuacji, który, w wielu przypadkach, może być samodzielnie kreowany przez naukowców. Tworzy to olbrzymią przestrzeń dla dylematów etycznych w pracach badawczych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu. Na podstawie ocen respondentów, w przestrzeni tej zidentyfikowano 4 kategorie (klasy) dylematów etycznych, obejmujące obszar: (1) angażowania respondentów w prace badawcze, (2) ingerencji badacza w działalność organizacji, (3) upowszechniania wyników badań oraz (4) pozyskiwania danych w badaniach naukowych. Pierwsza z nich obejmuje działania uznawane przez respondentów za relatywnie najbardziej nieetyczne. Największe zróżnicowanie ocen, wyrażające zakres pojawiających się dylematów występuje w obszarze nr 1 i 3. Za relatywnie najbardziej etyczne uznano natomiast działania zaliczane do obszaru nr 4. W ujęciu ogólnym wyniki te potwierdzają zatem i weryfikują empirycznie wnioski z dotychczas-

wych badań [Bell, Bryman, 2007] pozwalając na wyodrębnienie, hierarchizację i operacjonalizację określonych klas dylematów etycznych w naukach o zarządzaniu.

Część zidentyfikowanych dylematów ma charakter ogólny, odnoszący się do szerszej grupy nauk społecznych. Wynikają one głównie z wykorzystywania opinii ludzi w procesie badawczym, możliwości angażowania w badania nieświadomych lub uzależnionych od badacza respondentów oraz upowszechniania wyników badań w publikacjach naukowych o wątpliwej reputacji. Jednocześnie eksperci identyfikują wiele dylematów etycznych specyficznych dla dyscypliny nauki o zarządzaniu. Wynikają one przede wszystkim z relacji między badaczem a analizowanymi organizacjami i ich członem kierowniczym. Obejmują między innymi relacje informacyjne między zaangażowanymi stronami, a także pozyskiwanie i prezentowanie wrażliwych danych organizacyjnych. Wnioski te są spójne z ustaleniami teoretycznymi innych autorów [Bogdanienko, 2010; Ciuk, Latusek-Jurczak, 2012] wypełniając jednocześnie lukę poznawczą związaną z niedostatecznym rozpoznaniem empirycznym specyfiki dylematów etycznych w naukach o zarządzaniu [Wallace, Sheldon, 2015].

Analizując uzyskane wyniki trzeba brać pod uwagę ograniczenia przeprowadzonych badań. Należy do nich zaliczyć ograniczoną próbę badawczą i brak możliwości ukazania szerszego głosu środowiska naukowców reprezentujących dyscyplinę nauki o zarządzaniu, również w ujęciu międzynarodowym. Ograniczeniem jest też brak prezentacji głębszego kontekstu rozpatrywanych działań, bowiem był on niejednokrotnie podkreślany w komentarzach respondentów.

Uzyskane wyniki i pogłębione wypowiedzi ekspertów potwierdzają jednak istotne zainteresowanie kwestiami etycznymi w pracach badawczych w dyscyplinie nauki o zarządzaniu. Prace empiryczne w tym zakresie wymagają zatem kontynuacji. Do perspektywnych kierunków badań można zaliczyć osadzenie kwestii etycznych w szerszym kontekście rygoru metodologicznego nauk o zarządzaniu, a także wzbogacenie operacjonalizacji zmiennych, na przykład poprzez rozwój skali pomiarowej dla identyfikacji i oceny dylematów etycznych związanych z upowszechnianiem wyników badań.

BIBLIOGRAFIA

- Babbie E. (2013), *Podstawy badań społecznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Bansal R., Corley K. (2011), *The coming of age for qualitative research: embracing the diversity of qualitative methods*, „Academy of Management Journal”, vol. 54, nr 2, s. 233–237.
- Bell E., Bryman A. (2007), *The ethics of management research: An exploratory content analysis*, „British Journal of Management”, vol. 18, nr 1, s. 63–77.
- Bell E., Kothiyal N., Willmott H. (2017), *Methodology-as-technique and the meaning of rigour in globalized management research*, „British Academy of Management”, vol. 28, nr 3, s. 534–550.
- Belz G., Cyfert S., Czakon W., Dydach W., Latusek-Jurczak D., Niemczyk J., Sopińska A., Szpitter A., Urbaniak M., Wiktor J. (2019), *Subdyscypliny w naukach o zarządzaniu i jakości 2.0*, Komitet Nauk Organizacji i Zarządzania Polskiej Akademii Nauk, www.knoiz.pan.pl/images/stories/pliki/pdf/Subdyscypliny_nauk_o_zarządzaniu_i_jakosci.pdf [dostęp: 7.02.2020].
- Bogdanienko J. (2010), *Etyka w badaniach naukowych*, [w:] S. Lachiewicz, B. Nogalski (red.), *Osiągnięcia i perspektywy nauk o zarządzaniu*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
- Braun R., Ravn T., Frankus E. (2020), *What constitutes expertise in research ethics and integrity?*, „Research Ethics”, vol. 16, nr 1–2, s. 1–16.
- Brewis J. (2014), *The ethics of researching friends: On convenience sampling in qualitative management and organization studies*, „British Journal of Management”, vol. 25, nr 4, s. 849–862.
- Callegaro M., Manfreda K.L., Vehovar V. (2015), *Web survey methodology*, SAGE Publications, London.
- Ciuk S., Latusek-Jurczak D. (2012), *Etyka w badaniach jakościowych*, [w:] D. Jemielniak (red.), *Badania jakościowe. Podejścia i teorie*, t. 1, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Czarniawska B. (2018), *Badacz w terenie, pisarz przy biurku. Jak powstają nauki społeczne*, Wydawnictwo SiZ, Łódź.
- Jeanes E. (2016), *Are we ethical? Approaches to ethics in management and organisation research*, „Organization”, vol. 24, nr 2, s. 174–197.
- Kodeks etyki pracownika naukowego (2017), Komisja do Spraw Etyki w Nauce, Polska Akademia Nauk, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa.
- Krztoń W. (2013), *Nauka, wiedza i etyka fundamentem warsztatu adepta nauki*, „Obronność – Zeszyty Naukowe Wydziału Zarządzania i Dowodzenia Akademii Obrony Narodowej”, nr 2(6), s. 87–99.
- Mahmoud R. (2015), *A review of the expert opinion technique and recommendations to reduce its bias*, Format: Forecast and Road Mapping for Manufacturing Technologies, http://www.format-project.eu/deliverables/white-papers/january-2015-a-review-of-the-expert-opinion-technique-and-recommendations-to-reduce-its-bias/at_download/file [dostęp: 7.02.2020].
- Myers M.D. (2020), *Qualitative research in business and management*, Sage Publications, London.
- Rancew-Sikora D., Cymbrowski B. (2016), *W stronę socjologicznego ujęcia etyki badań naukowych*, „Przegląd Socjologii Jakościowej”, t. 12, nr 3, s. 22–39.
- Silverman D. (2012), *Interpretacja danych jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

- Stańczyk S. (2015), *Triangulacja – łączenie metod badawczych i uzetelnienie badań*, [w:] W. Czakon (red.), *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
- Sudoł S. (2012), *Nauki o zarządzaniu*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Sułkowski Ł. (2015a), *Metodologia zarządzania – od fundamentalizmu do pluralizmu*, [w:] W. Czakon (red.), *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
- Sułkowski Ł. (2015b), *Paradygmaty i teorie w naukach o zarządzaniu*, [w:] W. Czakon (red.), *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.
- Walczak-Duraj D. (2017), *Przyczyny deficytów i dylematów etycznych w badaniach naukowych*, „Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym”, vol. 20, nr 1, s. 17–32.
- Wallace M., Sheldon N. (2015), *Business Research Ethics: Participant Observer Perspectives*, „Journal of Business Ethics”, vol. 128, nr 2, s. 267–277.
- Zyphur M.J., Pierides D.C. (2017), *Is quantitative research ethical? Tools for ethically practicing, evaluating, and using quantitative research*, „Journal of Business Ethics”, vol. 143, nr 1, s. 1–16.

ETHICAL DILEMMAS IN RESEARCH WORK IN THE DISCIPLINE OF MANAGEMENT SCIENCES

SUMMARY

The aim of the publication is to identify, evaluate and classify ethical dilemmas that occur in research work conducted in the discipline of management sciences. On the basis of the literature review and the author's own experience, a list of 11 activities that may be perceived differently from an ethical point of view was formulated. Their evaluation and classification was based on own empirical expert research on a sample of 102 scientists conducting research works in the discipline of management sciences. The results indicate an important, contextual diversity of ethical perceptions of the individual activities. At the same time, they allow to clearly distinguish 4 categories (classes) of ethical dilemmas in management science, including (1) involvement of respondents in research work, (2) researcher's interference in the organisation's activities, (3) dissemination of research results and (4) data acquisition in scientific research.

Keywords: research methodology, research ethics, management sciences.