

Dr hab. Andrzej Wawrzusiszyn prof. uczelni
Wydział Prawa i Administracji
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
ORCID – 0000-0001-7587-136X
e-mail: andrzej.wawrzusiszyn@uwm.edu.pl

AKSJOLOGICZNE I PSYCHOLOGICZNE ASPEKTY ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM

Streszczenie

W wyniku szybko zachodzących zmian w gospodarce i polityce światowej ewaluuje podobnie teoria zarządzania. Zarządzanie jest dziedziną nauki, która czerpie z innych dyscyplin i przenika się z nimi. Jej skuteczność determinują zasady aksjologii oraz mechanizmy i prawa rządzące psychiką i zachowaniami człowieka. Aksjologia swoim przedmiotem zainteresowań uczyniła pojęcie wartości, jej role w naszym życiu oraz podziału wartości w odniesieniu do konkretnych dziedzin nauki. Psychologia dotyczy również ludzi i bada wpływ zjawisk psychicznych na interakcje międzyludzkie oraz interakcję z otoczeniem. Obie nauki zajmują poczesne miejsce w procesie zarządzania. Ich zastosowanie w zarządzaniu jest kompromisem między wartościami ekonomicznymi a społecznymi. Aby to urealnić należy zbudować trwały system wartości reprezentowanych przez zarządzających.

Celem rozważań jest zainspirowanie zarządzających bezpieczeństwem do szerszego stosowania w swojej praktyce zarządczej wiedzy filozoficznej i psychologicznej. Osiąganie wyznaczanych celów jest dzisiaj wręcz niemożliwe bez uwzględniania wartości, potrzeb czy zachowań ludzkich. To również wyraz wartości wyznawanych przez zarządzających, ich wewnętrznych przekonań, stosunku do ludzi i do siebie.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo, zarządzanie, zarządzanie bezpieczeństwem, wartości, potrzeby.

WSTĘP

Szalone tempo rozwoju współczesnego świata wyzwała rozmaite problemy i zmusza zarządzających do głębszego poznawania tajników nauk filozoficznych

i psychologicznych oraz do stosowania ich w większym zakresie. Skłania to również naukowców do szerokich poszukiwań, gdyż współczesna wiedza wydaje się być niewystarczająca wobec ogromu wyzwań z jakimi współczesny człowiek musi się zmierzyć w trakcie swojej aktywności.

Dzisiejsze zarządzanie, niezależnie od metody, posługuje się wiadomościami z wielu dziedzin wiedzy. Trudno tu nie docenić roli czynnika ludzkiego, jako że to właśnie ludzie tworzą strukturę każdej organizacji i to koordynacja ich działań ma zapewnić osiągnięcie zamierzonego celu. Właśnie z tą sferą wiąże się zastosowanie filozofii i psychologii, gałęzi wiedzy zajmujących się wartościami, powstawaniem i przebiegiem procesów psychologicznych, cechami człowieka i regulacją jego stosunków z otoczeniem. Z filozofii i psychologii korzysta się z gotowych już teorii lub też dopasowuje się je do tego, co wiadomo z praktyki zarządzania bezpieczeństwem na temat pracy z ludźmi. Szczególne znaczenie ma wiedza dotycząca systemu wartości, potrzeb, stresu, warunkowania, osobowości, zespołów, motywacji, emocji, komunikacji itp. Zarządzanie bezpieczeństwem bierze z filozofii i psychologii to, co może wpłynąć na zwiększenie efektywności pracowników, zespołów, poprawę jakości pracy itp. na rzecz kształtowania akceptowalnego społecznie poziomu bezpieczeństwa.

ISTOTA ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM

Zarządzanie to świadomy, przemyślany i usystematyzowany proces, który jest prowadzony zgodnie z obowiązującym prawem przez osoby posiadające odpowiednie uprawnienia decyzyjne, a także zakres odpowiedzialności, który rozciąga się na szereg formalnych i złożonych działań ukierunkowanych na zapewnienie bieżącego funkcjonowania organizacji oraz jego stabilnego rozwoju w przyszłości w oparciu o wytyczone cele i przyjętą strategię¹. W praktyce, zarządzanie sprowadza się do umiejętnego równoważenia i harmonizowania nierzadko sprzecznych interesów, dążeń, oczekiwań i

¹ W. Walczak, Cele i funkcje zarządzania w teoriach naukowych a praktyka – próba diagnozy źródeł występujących rozbieżności, "E-mentor" 2012, nr 2 (44), s. 43-44.

potrzeb poszczególnych grup interesariuszy². Zarządzanie jest procesem zachodzącym w każdej zorganizowanej zbiorowości, metodą kierowania ludźmi, którzy przyczyniają się do realizacji założonych celów. To dziedzina, która zmienia się pod wpływem doświadczeń.

Zarządzanie bezpieczeństwem podejmuje działania służące zapewnieniu bezpieczeństwa osób i mienia, zgodnych z obowiązującym prawem, w tym z konstytucyjnymi zasadami praw, wolności oraz obowiązków człowieka i obywatela³. W zarządzaniu bezpieczeństwem poszukuje się ciągle skutecznych metod i środków wzmacniania poziomu bezpieczeństwa podmiotu – państwa i jego obywateli. Decydujący wpływ na to mają zjawiska i procesy zachodzące zarówno w środowisku bezpieczeństwa międzynarodowego, jak i wewnętrznego⁴. Wzrastającej precyzji zarządzania strategicznego często towarzyszy brak właściwej perspektywy społecznej i środowiskowej. Realizacja celów politycznych, ekonomicznych stanowiąca priorytetowe dążenia podmiotów powoduje, że wartości i potrzeby indywidualne i środowiskowe otoczenia zewnętrznego wydają się często marginalizowane. Sytuację tę uwydatniają liczne wskaźniki z zakresu zrównoważonego rozwoju, wskazujące na nierównowagę oznaczającą trudność zagwarantowania ładu jednocześnie w obszarze społecznym, gospodarczym i środowiskowym. Jest to zjawisko odczuwalne i zauważalne, a jego główną przyczynę stanowi brak akceptacji naczelnej kategorii aksjologicznej i psychologicznej.

W zarządzaniu bezpieczeństwem dominują generalnie wartości prakseologiczne, takie jak sprawność, skuteczność, ekonomiczność. Chociaż deklarowana jest gotowość do przestrzegania norm etycznych, stosowania wiedzy psychologicznej, to rzeczywistość jednak podąża odmiennym rytmem. Wykorzystanie tam istniejących norm, zasad i reguł metodologicznych dostarcza wiedzy na temat charakteru i relacji interpersonalnych, pozwala na kształtowanie właściwej komunikacji, a tym samym usprawnia proces

² P.F. Drucker, *Zarządzanie XXI wieku – wyzwania*, Warszawa 2009, s. 126.

³ Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

⁴ Szerzej: A. Wawrzusiszyn, *Bezpieczeństwo transgraniczne Rzeczypospolitej Polskiej*, Olsztyn 2020; A. Wawrzusiszyn, *Bezpieczeństwo. Strategia. System. Teoria i praktyka w zarysie*, Warszawa 2015.

budowania zespołów czy w konsekwencji społeczeństwa obywatelskiego⁵. Uważa się, że system wartości etycznych jest podstawą pozostałych kategorii (czynników) aksjologicznych i w ten sposób determinuje skuteczne zarządzanie jakiegokolwiek organizacji⁶. Przyjąć więc należy tezę, że działanie skuteczne nie przeciwstawia się zachowaniom etycznym uwzględniającym jednocześnie potrzeby, wartości, cechy charakteru, że nie stoi z nimi w sprzeczności lecz, że nie można działać skutecznie, nie działając etycznie.

AKSJOLOGICZNE ASPEKTY ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM

Na poziomie filozoficznym rozpatrywane są ogólne rozważania natury aksjologicznej dotyczące bezpieczeństwa, które dostarczają najogólniejszej siatki pojęciowej, niezbędnej w bardziej szczegółowej refleksji. Owe pojęcia i koncepcje filozoficzne ulegają częściowej konkretyzacji w subdyscyplinach filozoficznych, następnie w naukach szczegółowych służą do opisu i interpretacji zakreślonego przez nie wycinka rzeczywistości⁷.

Dociekania aksjologiczne koncentrują się na określaniu wartości, czyli czym są, jaka jest ich istota, jakie są możliwości ich poznania czy sklasyfikowania. Kategoria "wartości" (łac. valor, franc. valeur, ang. value) pochodzi od czasownika "być wartościowym" (łac. valere). W języku codziennym wartością często nazywamy zdrowie fizyczne, odwagę, męstwo, stałość postawy, moc charakteru, rzetelność, a także określony przedmiot lub jego cechę szczególną bądź kryteria czy też standardy, według których coś jest oceniane jako mniej lub bardziej wartościowe⁸.

Wartość to podstawowa kategoria filozofii, oznaczająca wszystko co cenne i godne pożądania, co stanowi cel ludzkich dążeń⁹. To także idee,

⁵ Zob. B. Ziółkowski, Aksjologiczne aspekty zarządzania w ewolucji zrównoważonego rozwoju, "Zarządzanie Publiczne" 1 (21) / 2013, s. 71-78.

⁶ Szerzej: D.H. Zakus, D.H. Malloy, A. Edwards, Critical and Ethical Thinking in Sport Management. Philosophical Rationales and Examples of Methods, "Sport Management Review" 2007/10.

⁷ J. Świniarski, Rodzaje wiedzy o bezpieczeństwie, [w:] J. Świniarski (red.), Filozoficzne podstawy edukacji dla bezpieczeństwa, Warszawa 1999, s. 18-24.

⁸ S. Kowalczyk, Człowiek w poszukiwaniu wartości. Elementy aksjologii personalistycznej, Lublin 2006, s. 129.

⁹ W. Łagocki (red.), Filozofia. Leksykon PWN, Warszawa 2000, s. 344.

zjawiska materialne i niematerialne, przedmioty, stany, rzeczy, osoby, grupy itp., które są przez jednostkę, grupę, klasę społeczną itp. dodatnio lub ujemnie oceniane lub aprobowane czy odrzucane¹⁰.

Wartości można rozważać w aspekcie:

1. finansowym, wówczas dotyczy wartości: rzeczy i kapitału (zasobów i źródeł finansowania), korzyści (nadwyżki, wartość dodana), procesów (inwestycji, wydatki, koszty, przychody);
2. ponadczasowe – uniwersalne: szacunek osoby ludzkiej, życia ludzkiego, poszanowanie prawa, poszanowanie inności – niepełnosprawności, prawda, dobro;
3. emocjonalnym: idee, miłość, nienawiść;
4. intelektualnym: sztuka, muzyka;
5. duchowym: cnoty, Bóg, przymioty, etyka i zasady etyki¹¹.

Wartości można też rozpatrywać w znaczeniu jako:

- wartość rzeczy (zasobów, aktywów),
- wartość kapitałów (finansowym),
- wartość dążeń – wartość rzeczy przyszłych (do osiągnięcia akceptowanego poziomu bezpieczeństwa, minimalizacji skutków zagrożeń, w tym ochrony środowiska, wzmocnienia poczucia bezpieczeństwa),
- wartość przeżyć (miłość, piękno, dobro – których doświadczamy, a które trudno zmierzyć),
- wartość uniwersalnych dóbr – życie i prawo do życia, prawo do przekonań, do postępowania ze swoim sumieniem, do wiary, wolności¹².

Wartości zatem stanowią jeden z głównych wyznaczników i celów ludzkiego działania oraz podstawę ocen, norm i wzorów kulturowych. Łączy je ponadczasowość oraz określona relacja z wartościami oraz normami, dla których stanowią podstawy i oparcie.

¹⁰ K. Olechnicki, P. Załęcki, Słownik socjologiczny, Toruń 1997, s. 239.

¹¹ Por. J. Żukowska, Znaczenie aksjologii w tworzeniu nowego paradygmatu ekonomii, "Kwartalnik nauk o przedsiębiorstwie" 2016/4, s. 51-52.

¹² Ibidem, s. 52.

Bezpieczeństwo jest wartością uniwersalną i stałym elementem życia człowieka. Przez filozofów taktowanym jest często jako substytut szczęścia i warunek istnienia¹³. Wartość bezpieczeństwa ma charakter wieloaspektowy, niejednoznaczny i niejednolity. To określona wartość społeczna, cywilizacyjna, kulturowa, polityczna, ekonomiczna, ekologiczna itp. – z drugiej zaś strony – to trudna do przecenienia wartość egzystencjalna, moralna i duchowa. Jest wartością o walorach utylitarnych, służącą do pozyskania innych wartości (życia, zdrowia, szczęścia itp.), które umożliwiają sprawne funkcjonowanie i dobre, godne życie¹⁴. W tym kontekście bezpieczeństwo rozumiane jest jako kategoria holistyczna, jako "najwyższe dobro naturalne" człowieka¹⁵. Zawężając kwestię, bezpieczeństwo narodowe to najważniejsza wartość, potrzeba narodowa i priorytetowy cel działania państwa, grup społecznych i jednostek, a jednocześnie proces obejmujący różnorodne środki, gwarantujące trwałość, wolny od zakłóceń byt i rozwój narodowy (państwa), w tym ochronę i obronę państwa jako instytucji politycznej oraz ochronę jednostek i całego społeczeństwa, ich dóbr i środowiska naturalnego przed zagrożeniami, które w znaczący sposób ograniczają jego funkcjonowanie lub godzą w dobra podlegające szczególnej ochronie¹⁶.

Dzięki badaniu aksjologii z różnych perspektyw badawczych można ukazywać coraz to nowe aspekty tego wielopostaciowego zjawiska. Założenia aksjologiczne dotyczą kryteriów wartości przyjmowanych w danej dyscyplinie. Przyjmuje się, że są pierwotne wobec poznania, a to oznacza, że aksjologia determinuje epistemologię. W konsekwencji powyższego badacz wartościuje

¹³ J. Świniarski, *Filozoficzne podstawy edukacji dla bezpieczeństwa...*, wyd. cyt., s. 63.

¹⁴ J. Szmyd, *Filozofowanie użyteczne. Studia z filozofii praktycznej*, Bydgoszcz-Kraków 2003, s. 321. Zob. także J. Szmyd, *Bezpieczeństwo jako wartość refleksyjna, aksjologiczna i etyczna*, [w:] P. Tyrała (red.), *Zarządzanie bezpieczeństwem*, Kraków 2000, s. 46-52. M. Kubiak, *Współczesna multiperspektywiczność pojęć "bezpieczeństwo" i "zagrożenie"*, [w:] J. Dębowski, E. Jarmoch, A. Świdorski (red.), *Bezpieczeństwo człowieka a proces wsparcia społecznego*, Siedlce 2007, s. 33.

¹⁵ Zob. J. Świniarski, *O naturze bezpieczeństwa. Prolegomena do zagadnień ogólnych*, Warszawa-Pruszków 1997, s. 55-131 i in.

¹⁶ W. Kitler, *Bezpieczeństwo narodowe RP. Podstawowe kategorie. Uwarunkowania. System*, Warszawa 2011, s. 31. Zob. także: A. Wawrzusiszyn, *Right to security versus threats of time of peace*, [w:] M. Sitek, G. Dammacco, M. Wójcicka (red.), *Human Rights between war and peace*, vol. 1, Olsztyn 2014.

rezultaty badawcze¹⁷. Bezpieczeństwo można wartościować pozytywnie jako możliwość trwania, pewność przetrwania, możliwość swobodnego rozwoju i doskonalenia, warunki zaspokajania podstawowych potrzeb (wartości) i obrona przed ich utratą, integralność i niepodległość, zapobieganie konfliktom i możliwość obrony przed nimi i ich następstwami¹⁸, a także negatywnie jako wolność od zagrożeń. W takim podejściu bezpieczeństwo jest wartością podstawową, dobrobytu, spokoju oraz niezakłóconego rozwoju. Aksjologia bezpieczeństwa to kategoria odnosząca się do państwa jako podmiotu, które organizuje ochronę owych wartości poprzez sprawnie zorganizowany i skutecznie funkcjonujący system bezpieczeństwa narodowego. Dlatego też, aksjologia formułować powinna rekomendacje, zalecenia, wskazówki oparte na sądach wartościujących względem odpowiedzialnych (decydentów) za bezpieczeństwo narodowe.

Bezpieczeństwo i jego obrona zawsze jest przyjmowane pozytywnie, nawet wtedy, kiedy wymaga ograniczeń i niedogodności. Społeczeństwo wówczas taki stan rzeczy akceptuje, ponieważ jest przekonane, że chodzi tu o pozytywną wartość przedmiotu, któremu zapewnia się bezpieczeństwo¹⁹. Powierza jednocześnie misję odpowiedzialności instytucjom i organom administracji publicznej za zorganizowanie i skuteczne zarządzanie bezpieczeństwem. Wymagania te stale ewoluują i rosną.

Zarządzanie przez wartości musi opierać się na trzech osiach wartości:

- wartości ekonomiczno-pragmatyczne – są konieczne do utrzymania i łączenia różnych podsystemów organizacyjnych, odnoszą się one do: wydajności, standardów działania i dyscypliny, mają wpływ na działania, takie jak planowanie, gwarantowanie jakości i administrowanie;
- wartości etyczno-społeczne – wpływają na poprawne relacje oraz na szczerłość, szacunek, prawość i lojalność;

¹⁷ Zob. R. Wróblewski, Wprowadzenie do nauk o bezpieczeństwie, Siedlce 2017, s. 131. Ł. Sułkowski, Epistemologia w naukach o zarządzaniu, Warszawa 2005, s. 42-43.

¹⁸ Zob. J. Świniarski, O naturze bezpieczeństwa. Prolegomena do zagadnień ogólnych..., wyd. cyt., s.173-174.

¹⁹ A. Węgrzecki, Ontologiczne i aksjologiczne aspekty bezpieczeństwa, [w:] I. Pabisz-Zarębska, J. Szewczyk (red.), Bezpieczeństwo jako wartość, Kraków 2010, s. 18.

- wartości emocjonalno-rozwojowe – są podstawą dla stworzenia nowych okazji do działania, związane są wolnością, szczęściem i zaufaniem – to pozwala na kreatywność, tworzenie pojęć, życie, samoświadomość, pewność siebie, poczucie wpływu, zdolności adaptacyjne, elastyczność²⁰.

Zarządzanie bezpieczeństwem przez wartości można definiować jako filozofię i praktykę zarządzania, ponieważ koncentruje się na najważniejszych dobrach społecznych i ich zgodności z celami. To szczegółowy plan działania, jak osiągnąć akceptowalny społecznie poziom bezpieczeństwa dobrze nim zarządzając. Obejmuje planowanie, decydowanie, organizowanie i kontrolowanie skierowanych na wartości podmiotu. Jest elementem kultury bezpieczeństwa i ważnym w procesie zarządzania bezpieczeństwem w złożonym środowisku międzynarodowym²¹. Wartości powinny być w centrum uwagi w całej praktyce zarządzania. Kluczem do zrozumienia funkcjonowania złożonych systemów jest zrozumienie wartości, które każdy z nich w sobie zawiera. Systemy wartości są motywatorami kształtującymi zachowania jednostek, organizacji i społeczeństwa.

Narzędziami zarządzania bezpieczeństwem przez wartości są: misja, wizja i strategia. Misja wskazuje kierunek postępowania, opisuje nadrzędny cel działań i jest punktem odniesienia dla podejmowanych decyzji. Stanowi jednocześnie ogół wartości, jakich oczekuje społeczeństwo. Z kolei wizja jest obrazem przyszłości, jaki tworzą uczestnicy procesu zarządzania bezpieczeństwem. Musi odnosić się jednak do stanu obecnego, ściśle nawiązywać do tego, co jest tu i teraz (stanu/poziomu bezpieczeństwa). Swoim brzmieniem ma motywować otoczenie. Natomiast strategia jest efektywną odpowiedzią na wyzwania z otoczenia – środowiska bezpieczeństwa międzynarodowego. To proces z szeregiem podejmowanych działań zmierzających do osiągnięcia celów określonych w misji i wizji. Strategia jest planem (często długofalowym) z kierunkami działania, alokacją środków koniecznych dla realizacji zdefiniowanych celów dla przetrwania i rozwoju.

²⁰ Szerzej: S.L. Dolan, B.A. Richley, S. Garcia, T. Lingwam, Zarządzanie przez wartości, "CEO MagazynTop Menedżerów", 2008, wrzesień.

²¹ Zob. A. Wawrzusiszyn, Security management versus educational practice, "Security Dimensions and Socio-Legal Studies" 2013, No 10, s. 90-98.

Wizja, misja i strategia ściśle ze sobą powiązane, stanowią ważne elementy zarządzania bezpieczeństwem przez wartości. Jedynie spójne wyznaczenie wizji i misji z odpowiednią przyjętą strategią mogą przynieść akceptowalny społecznie stan/poziom bezpieczeństwa.

W procesie zarządzania bezpieczeństwem proponuje się stosowanie określonych zasad moralnych takich jak:

- wiarygodność – budowana przede wszystkim w procesie komunikacji na poziomie indywidualnym, jednostkowym (wiarygodnym może być pracownik, kierownik, ale trudno mówić o wiarygodnym dziale czy organizacji);
- zaufanie – kształtowane i widoczne w relacjach interpersonalnych, na przykład kierownik – pracownik czy organizacja – interesariusz, rozwijane obecnie bardzo dynamicznie w koncepcjach społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw;
- powierzanie odpowiedzialności (empowerment) – upewnocnienie pracowników, szczególnie istotne w sferze zarządzania ludźmi i zespołami. Powierzanie odpowiedzialności to zadanie stawiane dzisiejszym kierownikom, często pokrywające się także z silnym oczekiwaniem społecznym;
- dostosowanie – rozumiane w kategoriach elastyczności i zdolności adaptacyjnych głównie na poziomie organizacyjnym, choć coraz częściej wymieniane także jako cecha indywidualna jednostek (plastyczność jednostki, zdolność do przyswajania zmian)²².

W zarządzaniu bezpieczeństwem rozważania natury filozoficznej ściśle korespondują z aspektami psychologicznymi.

PSYCHOLOGICZNE ASPEKTY ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM

Współczesna psychologia zajmuje się obszarami, z których kluczowe znaczenie mają:

²² Zob. J. Polak, M. Chrupała-Pniak, Psychologiczne i etyczne aspekty zarządzania organizacją biurokratyczną, [w:] B. Kożusznik (red.), Zastosowania psychologii w zarządzaniu, Katowice 2010, s. 142.

- zachowanie jednostki, jej przystosowanie, działanie, które można obserwować w różnych warunkach,
- procesy psychiczne człowieka, które zachodzą w ukryciu, ponieważ stanowią jego wewnętrzne funkcjonowanie, jak myślenie, rozumowanie, marzenie itd.²³

Wiedza psychologiczna poszerza horyzonty i pozwala widzieć człowieka w sposób nieschematyczny. Dzięki psychologii można opisywać, wyjaśniać, przewidywać ludzkie zachowanie i kierować nim. Możliwości te mogą służyć opisywaniu ludzi, rozpoznawaniu różnych mechanizmów w samym człowieku oraz w jego relacjach z innymi ludźmi. Perspektywa psychologiczna bezpieczeństwa opiera się na potrzebach, wartościach, kontekstach motywacyjnych i poczuciu bezpieczeństwa.

Potrzeby w psychologii rozumiane są jako dyspozycje do działania, będące wewnętrznym czynnikiem motywacyjnym. Stanowią wymogi, których spełnienie jest niezbędne do kontynuacji życia, rozwoju i prawidłowego funkcjonowania człowieka²⁴. Odnoszą się do zabezpieczenia warunków życiowych: zapewnienia odpowiednich finansów, pracy, spokoju społecznego, a dokładniej potrzeby: "stabilizacji, zależności, opieki, uwolnienia od strachu, lęku i chaosu"²⁵. Potrzeba bezpieczeństwa odpowiada instynktowi samozachowawczemu, a jej niezaspokojenie wiąże się z odczuwaniem lęku i niepokoju²⁶.

Wartości w ujęciu psychologicznym są konstruktami poznawczymi, mają charakter przekonań lub pojęć²⁷. Jako przekonania wiąże się je z emocjami, dlatego kierują procesami oceniania i selekcjonowania działań, zdarzeń, ludzi oraz samego siebie. W efekcie stanowią podstawę do świadomej preferencji jednego przedmiotu nad inny. Ten przedmiot (osoba, zdarzenie, sposób postępowania), który ma dużą wagę ("cenniejszy") dla osoby, jest

²³ Zob. P.G. Zimbardo, R.J. Gerrig, Psychologia i życie, Warszawa 2009, s. 4.

²⁴ Por. T. Mądrycki, Osobowość jako system tworzący i realizujący plany, Gdańsk 1996, s. 27.

²⁵ A. Maslow, Motywacja i osobowość, Warszawa 1990, s. 76.

²⁶ S. Siek, Struktura osobowości, Warszawa 1986, s. 126.

²⁷ P. Brzozowski, Uniwersalność struktury wartości: Koncepcja Shaloma H. Schwartza, "Roczniki psychologiczne" 2002/5, s. 28.

traktowany jako mający większą wartość²⁸. Podobnie, jak w przypadku rozumienia bezpieczeństwa jako potrzeby, tak i w kontekście wartości bezpieczeństwo jest traktowane nie jako pojedyncza wartość, ale jako kategoria, w której składzie znalazły się pewność, że jest się bezpiecznym (safety), harmonia oraz stabilność (społeczna, relacje z innymi i wewnętrzna)²⁹.

Potrzeby i wartości stają się czynnikami motywacyjnymi. Potrzeby będące czynnikiem wewnętrznym związane są z funkcjonowaniem organizmu ludzkiego, a ich rola polega na pobudzaniu organizmu do działania w celu zaspokojenia powstałego napięcia motywacyjnego. W takim rozumieniu bezpieczeństwo jest czynnikiem sprawczym wówczas, gdy odczuwany jest jego brak. Pojawiające się zagrożenie bezpieczeństwa powoduje wzrost motywacji do działania na rzecz jego przywrócenia. Wartości natomiast otwierają człowieka na otaczający go świat i są czynnikami pozwalającymi dostrzec w świecie zewnętrznym ład i porządek. Wynikiem doświadczania bezpieczeństwa jako wartości jest działanie, zaangażowanie na rzecz jej realizacji, a nawet walka podejmowana przez człowieka w obronie bezpieczeństwa własnego oraz grupy, z którą się utożsamia. Jeśli potrzeby bezpieczeństwa są zaspokojone i jednostka realizuje wartości bezpieczeństwa, to przeżywa stan satysfakcji, zadowolenia, rozumiany jako poczucie bezpieczeństwa³⁰. Zatem, najistotniejszym aspektem w rozumieniu bezpieczeństwa w perspektywie psychologicznej jest poczucie bezpieczeństwa. To stan doświadczania spokoju, pewności, odczuwania braku zagrożeń, a także przekonania o dysponowaniu wystarczającymi zasobami do działań podmiotowych. Jest też stanem przeżywania zaspokojenia, szczęścia wynikającego z posiadania akceptowalnego poziomu bezpieczeństwa. Poczucie bezpieczeństwa stanowi podstawę skutecznego funkcjonowania jednostki i efekt końcowy procesu motywacyjnego nastawionego na osiągnięcie bezpieczeństwa przez człowieka³¹.

²⁸ P.K. Oleś, Z badań nad wartościami i wartościowaniem: niektóre kwestie metodologiczne, „Roczniki Psychologiczne” 2002/5, s. 54.

²⁹ Zob. P. Brzozowski, Uniwersalność struktury..., wyd. cyt., s. 34. S.H. Schwartz, Basic Human Values: An Overview, s. 1. Źródło: <http://segrdid2.fmag.unict.it/Allegati/convegno%207-8-10-05/Schwartzpaper.pdf>, dostęp: 10 III 2010.

³⁰ R. Klamut, Bezpieczeństwo jako pojęcie psychologiczne, „Zeszyty Naukowe Politechniki Rzeszowskiej. Ekonomia i Nauki Humanistyczne” z. 19 (4/2012), s. 45-46.

³¹ Por. ibidem, s. 46-48.

Wiedza i umiejętności psychologiczne stanowią niekwestionowany fundament zarządzania bezpieczeństwem: budowania i motywowania kompetentnego zespołu problemowego, rozwiązywania napięć i konfliktów, trafnego rozpoznawania potrzeb społecznych. Z psychologii bierze się to, co może wpłynąć na zwiększenie skuteczności zarządzających i efektywności zespołów, pracowników, poprawę jakości pracy itp. Wykorzystuje się gotowe już teorie lub też dopasowuje je do tego, co wiadomo z praktyki zarządzania bezpieczeństwem. W zarządzaniu bezpieczeństwem funkcjonują różne teorie psychologiczne, które mają istotne znaczenie dla wizerunku człowieka oraz sposobu postępowania przyjmowanego wobec niego.

Podjętym często przedmiotem badań i dyskusji jest problematyka kreatywności, którą należy rozumieć jako celowy proces generowania i rozwijania nowych, oryginalnych pomysłów, ich wdrażania w celu zaspokajania potrzeb lub rozwiązywania problemów. Kreatywność stała się jednym z czynników produkcji, niematerialnym zasobem, którym w pewnym stopniu można i należy zarządzać. Nowatorstwo, oryginalność, a więc i kreatywność, postrzeganie jej jako kluczowego zasobu organizacyjnego – podstawy innowacyjności – spowodowało, że pojęcie to wpisane zostało do zarządzania bezpieczeństwem³².

Budowanie zespołów kreatywnych stało się priorytetowym zadaniem zarządzających bezpieczeństwem w dynamicznie zmieniającym się środowisku bezpieczeństwa. Zespół twórczy, efektywny i skuteczny jest organizacją o wysokim poziomie energetycznym generującym koszty, wyznaczone przez kwalifikacje i umiejętności zarządzającego oraz doświadczenie poszczególnych członków zespołu. Siła takiego zespołu pochodzi od przepływu energii wewnątrz zespołu – twórczego wykorzystania napięcia, które w nim powstaje.

Konfiguracja zespołu uzależniona być powinna od składu personalnego, potencjału inteligencji, świadomości twórczej i lidera zespołu. Poziom autonomii zespołu jest uzależniony od dojrzałości i efektywności członków

³² Szerzej: A. Zorska, M. Mołęda-Zdziech, B. Jung (red.), *Kreatywność i innowacyjność w erze cyfrowej. Twórcza destrukcja 2*, Warszawa 2014; A. Wawrzusiszyn, *Kompetencje zawodowe w świetle bieżących i perspektywicznych potrzeb grup dyspozycyjnych społeczeństwa*, [w:] J. Maciejewski, M. Bodziany, K. Dojwa (red.), *Grupy dyspozycyjne w obliczu Wielkiej Zmiany. Kulturowe i społeczne aspekty funkcjonowania w świetle procesów integracyjnych*, Wrocław 2010.

zespołu. Zespół z uwagi na to, że jego siła wynika ze skomunikowanych różnic pomiędzy członkami zespołu, musi być odpowiednio liczny. Zespół powyżej 10-12 osób dostarczy dużą różnorodność, ale nie będzie mógł się dynamicznie komunikować, przez co naraża się na niekontrolowane spadki energii. Z kolei zespół poniżej 4 osób może nie dostarczyć odpowiedniej różnorodności i szybko "uspokoi się", co w konsekwencji obniży jego kreatywny potencjał³³.

Zespół stanie się efektywny, gdy będzie miał twórczego lidera. To on nadzoruje działalność zespołu, formułuje cele strategiczne, ustala kryteria oceny pomysłów, zapewnia niezbędne środki oraz kontroluje przebieg realizacji zadań. Do podstawowych działań zarządzającego należy sprecyzowanie szczegółowych zadań przez:

- stworzenie systemu gromadzenia postulatów i pomysłów dotyczących nowych rozwiązań,
- zapewnienie obiektywnej oceny postulatów i pomysłów w świetle przyjętych kryteriów,
- ocenę celowości podejmowania zadań,
- ocenę możliwości finansowych, wykonawczych itp.³⁴

Priorytetem zarządzających jest motywowanie pracowników zespołu do realizowania zadań, ukierunkowanie zaangażowania pracowników na zadania, kreowanie możliwości oraz wyzwianie określonych zachowań. Aby podolać wyzwaniom i zadaniom związanym z relacjami między ludźmi, zarządzający powinien dysponować określoną wiedzą, umiejętnościami oraz specyficznymi cechami charakteru:

- motywować pracowników niematerialnie (dobra atmosfera pracy, klimat zaufania, efektywna komunikacja itp.) i materialnie (pochwały, jasno określone ścieżki awansu zawodowego, premie finansowe, szkolenia adekwatne do potrzeb pracowników itp.),

³³ Por. D. Jagoda-Sobalak, Model organizacji kreatywnej. Źródło: http://www.ptzp.org.pl/files/konferencje/kzz/artyk_pdf_2017/T1/t1_046.pdf, dostęp: 15 III 2021. P. Golczyk, Budowanie zespołów kreatywnych, Marketing Management Blog. Źródło: <http://golczyk.com/budowanie-kreatywnych-zespolow/>, dostęp: 15 III 2021.

³⁴ X. Zhang, K.M. Bartol, Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation and creative process engagement, "Academy of Management Journal" Vol. 53, 2010, s. 107-128.

- umiejętnie rozwiązywać konflikty oraz wykorzystywać je do dalszego rozwoju,
- skutecznie przeprowadzać swoje zamiary,
- sprawnie radzić sobie w sytuacjach konfliktowych, jak również:
- kierować się umiejętnościami społecznymi, inteligencją, kreatywnością, umiejętnością rozwiązywania problemów.

Zadbanie przez osoby posiadające władzę o wystarczające ilościowo i jakościowo zasoby (praca, zarobki, dystrybucja dóbr, wolność słowa, rzetelne informacje itp.) jest ważnym czynnikiem ładu i spokoju społecznego. Istotą dbania o zdrowe funkcjonowanie społeczne jest stwarzanie warunków do zaspokajania potrzeby bezpieczeństwa i realizacji bezpieczeństwa jako wartości.

ZAKOŃCZENIE

Dynamika w środowisku bezpieczeństwa (zewnętrznego i wewnętrznego) nakazuje być uważnym, dostrzegać zmiany, zaakceptować je, a modele zarządzania bezpieczeństwem tworzyć indywidualnie z uwzględnieniem specyfiki i zmienności. Problematyka zarządzania opartego na potrzebach sfery społecznej wymaga w pierwszej kolejności afirmacji zasad etycznych i moralnych. Implementacja kategorii aksjologicznej i psychologicznej w procesie zarządzania bezpieczeństwem świadczy między innymi o wprowadzaniu w życie zasad ekorozwoju.

Stosowanie filozofii i psychologii w zarządzaniu bezpieczeństwem powoduje, że staje się ono bardziej wyraziste, a jego kierunek wyrażają nie tylko cele. Stanowi wyraz wartości wyznawanych przez zarządzających, ich wewnętrznych przekonań, stosunku do ludzi i do siebie. Ukazuje priorytety – to, co dla zarządzających ma szczególne znaczenie³⁵. Zarządzanie przez wartości staje się współcześnie pożytecznym integratorem nie tylko różnych dyscyplin, ale również spełnia taką funkcję w obrębie nauk społecznych. Znajomość różnych mechanizmów psychologicznych w połączeniu ze

³⁵ Zob. T. Oleksyn (red.), *Filozofia a zarządzanie*, Warszawa 2013, s. 44-45.

znajomością pracowników i wiedzą techniczną może pomagać w uzyskiwaniu lepszych wyników. Zarządzający bez znajomości podstawowych zasad psychologicznych może kierować, ale ponieważ pracuje z ludźmi, taki aspekt wiedzy jest szczególnie konieczny. Tak jak do zajmowania się informatyką konieczna jest wiedza informatyczna, tak do zarządzania bezpieczeństwem niezbędna jest wiedza filozoficzna i psychologiczna, czyli to, co współcześnie nauka wie o człowieku i jego funkcjonowaniu.

Bibliografia

Akty prawne

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

Literatura

Brzozowski P., Uniwersalność struktury wartości: Koncepcja Shaloma H. Schwartz, "Roczniki psychologiczne" 2002/5.

Dolan S.L., Richley B.A., Garcia S., Lingwam T., Zarządzanie przez wartości, "CEO Magazyn Top Menedżerów", 2008, wrzesień.

Drucker P.F., Zarządzanie XXI wieku – wyzwania, Warszawa 2009.

Glen A., Podstawy poznawcze badań bezpieczeństwa narodowego, "Zeszyty Naukowe AON" nr 2(83) 2011.

Kitler W., Bezpieczeństwo narodowe RP. Podstawowe kategorie. Uwarunkowania. System, Warszawa 2011.

Klamut R., Bezpieczeństwo jako pojęcie psychologiczne, „Zeszyty Naukowe Politechniki Rzeszowskiej. Ekonomia i Nauki Humanistyczne” z. 19 (4/2012).

Kowalczyk S., Człowiek w poszukiwaniu wartości. Elementy aksjologii personalistycznej, Lublin 2006.

Krzyżanowski L.J., O podstawach kierowania organizacjami inaczej: paradygmaty, filozofia, dylematy, Warszawa 1999.

Kubiak M., Współczesna multiperspektywiczność pojęć "bezpieczeństwo" i "zagrożenie", [w:] J. Dębowski, E. Jarmoch, A. Świdorski (red.), Bezpieczeństwo człowieka a proces wsparcia społecznego, Siedlce 2007.

Łagocki W. (red.), Filozofia. Leksykon PWN, Warszawa 2000.

Masłowski A., Motywacja i osobowość, Warszawa 1990.

- Mądrzycki T., Osobowość jako system tworzący i realizujący plany, Gdańsk 1996.
- Olechnicki K., Załęcki P., Słownik socjologiczny, Toruń 1997.
- Oleksyn T. (red.), Filozofia a zarządzanie, Warszawa 2013.
- Oleś P.K., Z badań nad wartościami i wartościowaniem: niektóre kwestie metodologiczne, „Roczniki Psychologiczne” 2002/5.
- Polak J., Chrupała-Pniak M., Psychologiczne i etyczne aspekty zarządzania organizacją biurokratyczną, [w:] B. Kożusznik (red.), Zastosowania psychologii w zarządzaniu, Katowice 2010.
- Siek S., Struktura osobowości, Warszawa 1986.
- Sułkowski Ł., Epistemologia w naukach o zarządzaniu, Warszawa 2005.
- Szmyd J., Bezpieczeństwo jako wartość refleksyjna, aksjologiczna i etyczna, [w:] P. Tyrała (red.), Zarządzanie bezpieczeństwem, Kraków 2000.
- Szmyd J., Filozofowanie użyteczne. Studia z filozofii praktycznej, Bydgoszcz-Kraków 2003.
- Świniarski J., O naturze bezpieczeństwa. Prolegomena do zagadnień ogólnych, Warszawa-Pruszków 1997.
- Świniarski J., Rodzaje wiedzy o bezpieczeństwie, [w:] J. Świniarski (red.), Filozoficzne podstawy edukacji dla bezpieczeństwa, Warszawa 1999.
- Walczak W., Cele i funkcje zarządzania w teoriach naukowych a praktyka – próba diagnozy źródeł występujących rozbieżności, "E-mentor" 2012, nr 2 (44).
- Wawrzusiszyn A., Bezpieczeństwo transgraniczne Rzeczypospolitej Polskiej, Olsztyn 2020.
- Wawrzusiszyn A., Bezpieczeństwo. Strategia. System. Teoria i praktyka w zarysie, Warszawa 2015.
- Wawrzusiszyn A., Kompetencje zawodowe w świetle bieżących i perspektywicznych potrzeb grup dyspozycyjnych społeczeństwa, [w:] J. Maciejewski, M. Bodziany, K. Dojwa (red.), Grupy dyspozycyjne w obliczu Wielkiej Zmiany. Kulturowe i społeczne aspekty funkcjonowania w świetle procesów integracyjnych, Wrocław 2010.
- Wawrzusiszyn A., Right to security versus threats of time of peace, [w:] M. Sitek, G. Dammacco, M. Wójcicka (red.), Human Rights between war and peace, vol. 1, Olsztyn 2014.

Wawrzusiszyn A., Security management versus educational practice, "Security Dimensions and Socio-Legal Studies" 2013, No 10, s. 90-98.

Węgrzecki A., Ontologiczne i aksjologiczne aspekty bezpieczeństwa, [w:] I. Pabisz-Zarębska, J. Szewczyk (red.), Bezpieczeństwo jako wartość, Kraków 2010.

Wróblewski R., Wprowadzenie do nauk o bezpieczeństwie, Siedlce 2017.

Zakus D.H., Malloy D.H., Edwards A., Critical and Ethical Thinking in Sport Management. Philosophical Rationales and Examples of Methods, "Sport Management Review" 2007/10.

Zhang X., Bartol K.M., Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation and creative process engagement, "Academy of Management Journal" Vol. 53, 2010.

Zimbardo P.G., Gerrig R.J., Psychologia i życie, Warszawa 2009.

Ziółkowski B., Aksjologiczne aspekty zarządzania w ewolucji zrównoważonego rozwoju, "Zarządzanie Publiczne" 1 (21) / 2013.

Zorska A., Mołęda-Zdziech M., Jung B. (red.), Kreatywność i innowacyjność w erze cyfrowej. Twórcza destrukcja 2, Warszawa 2014.

Żukowska J., Znaczenie aksjologii w tworzeniu nowego paradygmatu ekonomii, "Kwartalnik nauk o przedsiębiorstwie" 2016/4.

Źródła internetowe

Golczyk P., Budowanie zespołów kreatywnych, Marketing Management Blog, <http://golczyk.com/budowanie-kreatywnych-zespolow/>, dostęp: 15 III 2021.

Jagoda-Sobalak D, Model organizacji kreatywnej, http://www.ptzp.org.pl/files/konferencje/kzz/artyk_pdf_2017/T1/t1_046.pdf, dostęp: 15 III 2021.

Schwartz S.H., Basic Human Values: An Overview, <http://segrdid2.fmag.unict.it/Allegati/convegno%207-8-10-05/Schwartzpaper.pdf>, dostęp: 10 III 2010.

AXIOLOGICAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF SECURITY MANAGEMENT

Abstract

The theory of management evolves rapidly in result of the occurring changes in the economy and world politics. Management is a field of science that takes from and overlaps with other disciplines. Its effectiveness is determined by the principles of axiology as well as the mechanisms and rules governing the psyche and human behavior. Axiology has made the concept of value its subject of interest, especially the role of value in our lives and the distribution of values in relation to specific fields of science. Psychology is also about humans and studies the effects of psychological phenomena on interpersonal interactions and interaction with the environment. Both sciences occupy a prominent place in the management process. Their use in management is a compromise between economic and social values. To make it real, it is necessary to build a permanent system of values represented by managers.

The aim of the study is to inspire security managers to wider use of philosophical and psychological knowledge in their management practice. Currently, achieving the established goals is almost impossible without considering human values, needs or behavior. It is also an expression of the values professed by managers, their internal beliefs, attitude towards people and towards themselves.

Keywords: security, management, security management, values, needs.