

DEZVOLTARE MORALĂ ȘI RESURSE UMANE – CAZUL STUDENȚILOR LA PROGRAME DE RESURSE UMANE¹

MARIUS LAZĂR*

Centrul Național de Politici și Evaluare în Educație – Unitatea de Cercetare în Educație

Abstract

This article proposes an approach of moral development from a psycho-social perspective, trying to identify the relevant dimensions for moral development, but also to measure this concept on a specific target group. More specifically, we aimed to test the adequacy and consistency of the proposed theoretical model, and then to see to what extent the target group of Human Resources students differs, in terms of moral development, from students in other specializations. A further analysis focused on the differences observed, in terms of the values of the Moral Development Index (MDI), between men and women. The research falls within the area of psycho-sociology of morality, with application on the generic field of human resources.

Cuvinte-cheie: dezvoltare morală, resurse umane, psihologia moralei

Keywords: moral development, human resources, psychology of morality

1. INTRODUCERE

Problema moralității, atât ca teorie, cât și ca practică, este extrem de vastă. De la religie la înțelepciunea populară, de la cugetările filosofilor la abordările empirice psiho-sociologice, moralitatea, etica a constituit o temă constantă și se pare inepuizabilă de idei, coduri de conduită și, mai nou, studii științifice.

În prezentul articol, ne propunem abordarea dezvoltării morale dintr-o perspectivă psiho-socială, încercând să identificăm dimensiunile personalității relevante pentru dezvoltarea morală, dar și o măsurare a acestui concept, pe un anumit grup-țintă. Mai precis, ne-am propus să testăm adecvarea și consistența modelului teoretic propus, apoi să vedem în ce măsură grupul-țintă al studenților la programe de Resurse Umane diferă, ca grad de dezvoltare morală, față de studenții de la alte specializări. O analiză suplimentară a vizat diferențele observate, din

¹ Articolul de față se bazează pe o cercetare realizată în cadrul programului de master *Managementul Resurselor Umane*, din cadrul Universității București (Facultatea de Sociologie și Asistență Socială), finalizată cu lucrarea de disertație.

* Centrul Național de Politici și Evaluare în Educație – Unitatea de Cercetare în Educație, din cadrul Ministerului Educației, Str. Știrbei Vodă, nr. 37, București, România; E-mail: marius.lazar@ise.ro.

punct de vedere al valorilor indicelui dezvoltării morale (GDM), între bărbați și femei. Cercetarea se încadrează în sfera studiilor de psiho-sociologia moralei, cu aplicație asupra domeniului generic al resurselor umane.

2. ETICĂ, INTEGRITATE, DEZVOLTARE MORALĂ

2.1. DE LA FILOSOFIE MORALĂ LA PSIHOLOGIE MORALĂ

Filosofia morală, ca abordare sistematică a problemelor etice ale individului și societății, a reprezentat unul dintre domeniile de referință pentru gânditorii secolelor trecute. De la Platon și Aristotel, până la Immanuel Kant sau John Stuart Mill, întrebarea despre ce este etic, moral și cum putem ajunge să avem o conduită morală a fost una extrem de prezentă și generatoare de răspunsuri posibile.

Dacă filosofia morală a încercat să răspundă la întrebarea „ce este moral, etic?”, căutând diferite criterii pentru a defini acest lucru, psihologia morală², mai ales începând cu secolul XX, a căutat să înțeleagă mai degrabă mecanismele prin care un individ se dezvoltă din punct de vedere moral și factorii care influențează, pozitiv sau negativ, această dezvoltare. Jambon și Smetana (2015) au identificat două tipuri principale de abordări în teoria și cercetarea dezvoltării morale în psihologie. Pe de o parte, așa-numitele *teorii ale socializării* (inspirate de Freud), care pornesc de la premisa că dezvoltarea morală se bazează pe internalizarea (interiorizarea) regulilor de conduită impuse de adult asupra copilului. Această internalizare are loc fie prin identificarea emoțională cu părinții (viziunea freudiană), fie prin condiționarea realizată cu ajutorul pedepsei/răsplatei (viziunea behavioristă) (*idem*) și este un proces în care conștiința morală se dezvoltă dinspre exterior, spre interior. Teoriile socializării s-au dezvoltat ulterior în cercetări centrate pe subiecte precum rolul emoțiilor în dezvoltarea morală a copilului, influența stilului de educație parentală în dezvoltarea conștiinței morale la copil, legătura dintre anumite trăsături de personalitate și dezvoltarea morală etc. Astfel, dezvoltarea morală a fost asociată, pe de o parte, cu reacții emoționale precum rușinea, vina sau anxietatea, asociate încălcării regulilor morale (Brody și Shaffer, 1982, citați în Jambon, Smetana, 2015), dar și cu emoții pozitive precum empatia (Hoffman, 1991) sau bucuria de a face o alegere morală (Krettenauer *et. al.*, 2014).

Pe de altă parte, *teoriile dezvoltării cognitive* (inspirate de Piaget), un alt tip de abordare a dezvoltării morale, pun accentul pe dezvoltarea judecății morale, considerând că aceasta se bazează pe dezvoltarea cognitivă a individului și are loc

2 „Psihologia morală este o ramură a psihologiei care analizează procesele emoționale, cognitive și comportamentale, implicate în situațiile încărcate din punct de vedere etic; adică încearcă să dezvăluie cum recunosc și practică oamenii ceea ce este bine și ceea ce este rău, ce este corect sau greșit” (Šamánková *et al.*, 2018, p. 35).

într-un mod activ, nu doar prin simpla internalizare a regulilor exterioare. În acest caz, dezvoltarea morală presupune o *înțelegere* a regulilor sociale, înțelegere ce are loc prin interacțiune cu semenii, prin cooperare. Doar după dobândirea acestei înțelegeri, individul devine din „heteronom moral” (cf. Piaget – trăind după regulile impuse de alții), „autonom moral” (trăind după propriile reguli) (Jambon, Smetana, 2015). Teoriile dezvoltării cognitive au dus la celebrul model al dezvoltării morale al lui L. Kohlberg, care a generat apoi cercetări și dezbateri ample (vezi, de ex: Kaplan, Crockett, Tivnan, 2014; Gibbs, 2013; Thoma, 2014; Klikauer, 2014).

2.2. TRĂSĂTURI DE PERSONALITATE ȘI DEZVOLTARE MORALĂ

Personalitatea este unul din conceptele de bază ale psihologiei, avându-și originea etimologică în latinescul „persona”, „personalitas”, care în trecut se referea la masca purtată de actorii tragediilor antice, devenind în timp un termen care desemnează „felul de a fi”, specificul unei persoane.

Frank Dumont, în *Enciclopedia Internațională a Științelor Sociale și Comportamentale*, definește personalitatea drept acele „tipare consistente de reacții comportamentale, cognitive și emoționale pe care indivizii le experimentează și le manifestă în mod predictibil” (2015, p. 906). Predictibilitatea și consistența sunt subliniate ca trăsături esențiale, pentru a putea vorbi de existența personalității. Trăsăturile de personalitate sunt, pe de altă parte, „*dimensiuni* ale diferențelor individuale observate în tendințele de a manifesta tipare consistente de gânduri, emoții și acțiuni” (McCrae, Costa, 2003, citați în Borkenau, Tandler, 2015, p. 920).

În contextul lucrării de față, ne interesează să aflăm ce trăsături de personalitate influențează mai mult, direct sau indirect, comportamentul moral al oamenilor, pentru a putea face o evaluare a gradului de dezvoltare morală al acestora, în funcție de gradul de dezvoltare al unor trăsături de personalitate specifice³. În explorarea acestor trăsături relevante în literatura de specialitate, am urmărit să identificăm acele elemente relevante care să acopere atât sfera afectivă și cognitivă, cât și pe cea comportamentală, asociate dezvoltării morale a unui

³ Precizăm că în literatura de specialitate sunt folosite două tipuri de instrumente de măsurare a integrității, moralității: testele „deschise” (*overt-tests*), care presupun ca subiecții să recunoască direct, deschis, comportamente lipsite de etică, și testele „acoperite” (*covert-tests*), de personalitate, care măsoară indirect trăsături asociate comportamentelor neetice, imorale (vezi Sacket și Wanek, 1996). În ce ne privește, am ales ca opțiune metodologică testele de personalitate, considerându-le mai potrivite în acest context și mai adecvate la realitatea de zi cu zi. Totuși, chiar și scalele folosite de noi conțin itemi de „recunoașteri” ale unor comportamente neetice, însă acestea au o formă generală, nu se referă la un eveniment anume.

individ. Dat fiind domeniul vast și complex analizat, suntem conștienți că selecția dimensiunilor specifice care să fie investigate este întrucâtva arbitrară și ne-exhaustivă, lucru dificil de evitat.

Una din trăsăturile de personalitate esențiale în motivația comportamentului altruist, moral este *empatia*. Aceasta are puternice rădăcini biologice, forme rudimentare putând fi observate la multe mamifere, inclusiv la rozătoare, care manifestă comportamente imitative (Panksepp și Panksepp, 2013, citați în Šamánková *et al.*, 2018, p. 61). Empatia de asemenea este una din trăsăturile de personalitate asociate comportamentului prosocial atât la bărbați, cât și la femei (Kamas, Preston, 2020).

O altă trăsătură de personalitate asociată puternic cu comportamentele etice, morale este *conștiinciozitatea*. Aceasta este descrisă în literatura de specialitate prin atribute precum: eficiență, organizare, a fi de încredere, persistență, hotărâre, predictibilitate (Goldberg, 1990, p. 1227). Alături de agreabilitate și stabilitate emoțională, alte două trăsături din modelul Big Five al personalității⁴, conștiinciozitatea a fost identificată chiar ca un factor umbrelă din spatele testelor de integritate, cu ale căror scoruri se asociază pozitiv (Berry, Sacket, Wiemann, 2007). Conștiinciozitatea este totodată un predictor important al performanței la locul de muncă (Barrick, Mount, 1991, citați în Sacket, Wanek, 1996, p. 790), dar și un antipredictor al comportamentelor contraproductive (neetice) la locul de muncă (Pohling *et al.*, 2016, p. 22).

O altă trăsătură de personalitate des întâlnită în literatura de specialitate din domeniul psihologiei moralei este onestitatea, sinceritatea. Aceasta este măsurată fie ca trăsătură separată, fie ca parte din conceptul mai larg de integritate. Šamánková *et al.* (2018, p. 123), de exemplu, consideră că onestitatea la locul de muncă este unul din constructele esențiale în măsurarea gradului de integritate al angajaților. Murphy (1993, citat în Šamánková *et al.*, 2018, p. 123) definește onestitatea drept măsura în care indivizii și grupurile din organizații se supun unor principii raționale și coerente legate de obligația de a respecta adevărul. În contextul lucrării de față, ne vom concentra atenția asupra *sincerității*, ca dimensiune a dezvoltării morale, etice a unei persoane, pe care o definim drept capacitatea unei persoane de a exprima, manifesta adevărul, așa cum este perceput de aceasta la un moment dat.

Un alt concept asociat cu integritatea și dezvoltarea morală a unei persoane este cel de *corectitudine* (*fairness*). În sensul său comun, corectitudinea se referă la „calitatea de a fi corect, lipsa de greșeli”, respectiv „ținută, purtare corectă, cinste” (DEX, 2009). Din punct de vedere psihologic, corectitudinea a fost definită ca „altruism reciproc” (Ashton, Kibeom, 2007, p. 156), fiind considerată, alături de sinceritate, una din componentele scalei Onestitate-Umlință (HEXACO). Un scor

⁴ Vezi De Raad și Mlacic (2015), pentru o introducere în acest model al personalității.

mai ridicat pe Scala Onestitate-Umilință (HEXACO) a fost asociat cu o probabilitate mai redusă de a avea un comportament necinstit (Heck *et al.*, 2018, p. 362).

Însă, așa cum observa și John Gibbs, în lucrarea sa de sinteză asupra dimensiunilor dezvoltării morale, „a cunoaște ce este drept sau a simți ce este bine nu înseamnă neapărat că faci ce este drept sau bun” (2013, p. 133). De aceea, vorbim de *comportamentul prosocial*, ca o componentă esențială a dezvoltării morale a unui individ, pe lângă partea afectivă și cea cognitivă. Autorul citat definește comportamentul prosocial în sens larg, drept „acțiune socială realizată pentru beneficiul celorlalți (îndreptarea unei nedreptăți, promovarea bunăstării celorlalți), fără anticiparea unei recompense personale, și poate chiar cu unele costuri sau riscuri pentru sine” (*idem*).

Sintetizând, în cadrul lucrării de față, vom considera dezvoltarea morală a unei persoane ca fiind un complex de calități, de natură cognitivă, afectivă și comportamentală, care împreună compun ceea ce am putea numi caracterul, personalitatea morală. Aceste calități (trăsături), selectate pentru cercetarea de față în urma consultării literaturii de specialitate, se referă la *empatie, conștiinciozitate, sinceritate, corectitudine și comportament pro-social*. În funcție de gradul de dezvoltare al acestor calități, vom spune că o persoană are un grad de dezvoltare morală (GDM) mai ridicat sau mai scăzut. Pentru verificarea modelului de măsurare cu cele 5 dimensiuni, specificat mai sus, formulăm următoarea ipoteză:

Ipoteza nr. 1: Dimensiunile empatie, conștiinciozitate, sinceritate, corectitudine și comportament pro-social sunt puternic intercorelate între ele și asociate unui factor latent, pe care îl vom denumi dezvoltarea morală a individului.

Din punct de vedere al caracteristicilor socio-demografice individuale, studiile arată că sexul respondenților, de exemplu, nu corelează semnificativ cu scorurile obținute la testele de integritate (Fortmann, Leslie, Cunningham, 2002, citați în Berry, Sackett, Wiemann, 2007; Iliescu, Ilie, Ispas, 2011), nu influențează probabilitatea de apariție a comportamentelor necinstite (Heck *et al.*, 2018) și nu influențează semnificativ legătura dintre judecata morală și acțiune (Villegas de Posada, Vargas-Trujillo, 2015). Chiar și în ceea ce privește empatia, o trăsătură considerată de simțul comun mai degrabă feminină, datele empirice sunt inconsistente, arătând fie corelații foarte puternice, fie slabe, cu variabila sex (Eisenberg, Spinrad, Morris, 2014). Având în vedere cele de mai sus, formulăm următoarea ipoteză:

Ipoteza nr. 2: Nu există diferențe semnificative în GDM între studenții de sex masculin și cei de sex feminin.

2.3 ETICĂ ȘI RESURSE UMANE

Comportamentul liderilor unei organizații, fie că vorbim de directori generali, directori de departamente sau manageri de resurse umane, au o importanță covârșitoare asupra climatului general din acea organizație și a performanței generale a angajaților. Un comportament etic, bazat pe principii morale general acceptate a liderilor, va impulsiona și motiva și restul angajaților să aibă o conduită cât mai corectă și etică. Numeroase studii de specialitate din sfera managementului și a eticii în afaceri au demonstrat această legătură indisolubilă dintre manageri/lideri și angajați. Astfel, Parry și Proctor-Thomson (2002), în urma unei cercetări pe un eșantion de 1354 de manageri în Noua Zeelandă, au constatat corelații pozitive semnificative între integritatea percepută a liderilor și indicatorii de eficiență organizațională precum satisfacția cu conducerea, eficacitatea percepută a liderului sau motivația subordonaților. Într-un alt studiu de amploare ($n = 2,679$), realizat de David Prottas (2013), despre relația dintre percepția angajaților asupra integrității managerului și atitudinile și starea de bine a acestora, au fost observate corelații pozitive între integritatea percepută a managerului și satisfacția cu locul de muncă, implicarea în muncă, respectiv sănătatea și satisfacția față de viață, în timp ce același indicator central a corelat negativ cu stresul angajaților, probabilitatea de a pleca din companie, respectiv conflictul muncă – familie.

Dezvoltarea morală, etică a specialistului în resurse umane este un element-cheie al dezvoltării profesionale a acestuia, acesta putând deveni, în calitate de manager de resurse umane, un catalizator în performanța organizației ca întreg și a angajaților luați separat. De altfel, organizația specialiștilor în resurse umane din SUA (Society for Human Resource Management), deși nu impune lucrătorilor din domeniu să fie membri sau să fie certificați de un organism guvernamental, deține un cod de etică similar celui din domeniul contabil, fapt care îi face pe Van Buren și Greenwood (2013, p. 5) să concluzioneze că „așteptările etice față de specialiștii în resurse umane sunt mai ridicate și mai bine precizate decât cele ale directorilor generali”.

Astfel, ținând cont de cele de mai sus, care sugerează că așteptările etice față de lideri, în general, și specialiștii în resurse umane, în particular, par să fie mai mari, am formulat următoarea ipoteză:

Ipoteza nr. 3: Există diferențe semnificative în valoarea indicelui GDM între studenții la programe de studii de resurse umane (SRU) și studenții la alte specializări.

3. METODOLOGIE

3.1. PARTICIPANȚI

Un eșantion de conveniență (oportunitate) format din 129 de studenți, de la Universități din București, Sibiu, Cluj, Iași, și altele, au participat la studiu, prin completarea integrală a chestionarului. În urma verificărilor consistenței răspunsurilor, au fost eliminate două cazuri din bază, rezultând în final un număr 127 de cazuri valide pentru analiză, din care 49% (62) îl reprezintă studenții la programe de resurse umane (master, licență), iar 51%, studenți la alte specializări, în special Psihologie (2/3), dar și specializări economice, juridice, de comunicare.

Media de vârstă a lotului total de subiecți este de 24.6 ani, cu o abatere standard de 7 ani și vârste cuprinse între 19–57 de ani. Media studenților la resurse umane este de 23.6 ani, cu o abatere standard de 5.7 ani, în timp ce segmentul studenților la alte specializări are o medie 25.5 ani, cu o abatere standard de 8.1 ani. În funcție de sexul respondenților, lotul total investigat are o componență preponderent feminină (82% femei), mai accentuată pe segmentul studenților la resurse umane (86% femei), comparativ cu studenții la alte specializări (79%).

3.2. INSTRUMENTE ȘI PROCEDURI

Pentru colectarea datelor, am folosit un chestionar online autoadministrat, cu un set de întrebări axat pe 5 dimensiuni/scale (Empatie, Sinceritate, Conștiinciozitate, Corectitudine, Comportament Pro-Social), considerate relevante pentru gradul de dezvoltare morală al studenților, plus datele socio-demografice (domeniul de studiu, vârsta în ani împliniți, sexul și nivelul veniturilor⁵). Nu s-au oferit stimulente materiale pentru completarea chestionarului. Am oferit, în schimb, posibilitatea, pentru cei care doresc, să primească rezultatele chestionarului, sub forma unei interpretări minimale, pe mail.

Chestionarul a fost creat pe platforma online SurveyMonkey și a avut o durată de completare medie de 5–7 minute. Perioada de completare: 8 aprilie–13 mai 2021. Cei care au completat o dată chestionarul nu mai puteau completa a doua oară, de pe același IP. Pentru a evita efectul de listă la completare, a fost activată o opțiune de randomizare (distribuire aleatoare către subiecți) a itemilor în cadrul scalelor, iar pentru 3 din cele 5 scale (Sinceritate, Conștiinciozitate, Corectitudine) a fost activată opțiunea de randomizare inclusiv a scalelor propriu-zise .

⁵ Ipotezele referitoare la asocierea dintre vârstă și nivelul veniturilor, deși au fost incluse în analiza extinsă pe care se bazează acest articol, nu sunt prezentate aici, din motive de spațiu și relevanță.

Toate cele 5 scale utilizate în cercetarea de față provin din bateria de teste IPIP-Ro, disponibilă gratuit în limba română în cadrul centrului Research Central, din cadrul Facultății de Psihologie și Științele Educației din Universitatea din București (Research Central, n.d.). Astfel, pentru măsurarea empatiei, am folosit Scala Empatiei (9 itemi, ID scală: 31), pentru sinceritate, Subscala Sincerității din scala Onestitate-Umilință (10 itemi, ID scală: 313), pentru conștiinciozitate, Scala Conștiinciozității (13 itemi, ID scală: 36), pentru corectitudine, Subscala Corectitudinii din scala Onestitate-Umilință (10 itemi, ID scală: 314), iar pentru comportament prosocial, Scala Comportamentului Prosocial la Adulți (16 itemi, ID scală: 466). Toate scalele, cu excepția celei pentru comportament prosocial, sunt compuse din afirmații despre sine propuse spre evaluare, cu 5 variante de răspuns: de la „Complet fals/dezacord puternic” (cod 1 în bază), la „Clar adevărat/acord puternic” (cod 5 în bază), cu o variantă intermediară, „Nici fals, nici adevărat/neutru” (cod 3). Scala Comportamentului Prosocial la Adulți se bazează pe o serie de 16 afirmații despre sine propuse spre evaluare, cu 5 variante de răspuns, de la „Niciodată/Aproape niciodată adevărat” (cod 1 în bază), la „Aproape întotdeauna/Întotdeauna adevărat” (cod 5 în bază).

Pentru fiecare din cele 5 scale a fost calculat un scor mediu, ca medie aritmetică a valorilor itemilor care compun o scală. În prealabil, itemii cu sens invers (negativ) au fost recodificați, pentru ca valoarea finală a indicelui să aibă un singur sens de interpretare. Astfel, de exemplu, la scala Empatie, un scor de 5 indică prezența în grad ridicat a acestei trăsături de personalitate, iar un scor de 1 o prezență redusă a acestei trăsături. Motivul pentru care am ales această variantă de sinteză, în locul simplei însumări (cum este precizat pe siteul research.central), a fost pentru a evita un supraefect asupra indicelui final al dezvoltării morale, al scalelor cu un număr mai mare de itemi (precum Scala Comportamentului Prosocial, de exemplu). Din cei cinci indici a fost construit apoi, tot ca medie aritmetică, indicele Gradului de Dezvoltare Morală (GDM), cu valori posibile între 1 (valori minime la toate cele 5 scale) și 5 (valori maxime la toate cele 5 scale). O valoare mai mare la indicele GDM sugerează un grad mai ridicat de dezvoltare morală.

4. REZULTATE

Pentru a avea o imagine de ansamblu asupra caracteristicilor scalelor, așa cum au rezultat din aplicarea chestionarului, prezentăm în Tabelul nr. 1 principalele statistici descriptive, dar și valorile coeficientului Alfa-Cronbach, pe care le vom comenta mai jos. În ceea ce privește statisticile descriptive, datele arată că cele 5 scale au varianțe similare (între 0.20–0.35), cu distribuții ușor înclinate spre partea superioară a scalei (valori negative ale coeficientului de înclinație) și ușor condensate în jurul mediei. Scala Empatiei are valori mult mai mari, la ambii

coeficienți de distribuție (încălțare și aplatizare), față de restul scalelor, ceea ce poate sugera un grad de omogenitate sporit al itemilor ce compun această scală.

Tabelul nr. 1
Statistici descriptive, valorile coeficientului Alfa-Cronbach și numărul de itemi pentru scalele utilizate

<i>Scala*</i>	Media	Ab.St.	Varianța	Încălțare	Aplatizarea	Alfa-Cronbach*
Empatie (9 itemi)	4.06	0.48	0.23	-1.24	4.83	0.68
Sinceritate (10 itemi)	4.06	0.58	0.34	-0.73	0.53	0.78
Conștiințiozitate (13 itemi)	3.71	0.51	0.26	-0.33	0.40	0.72
Corectitudine (10 itemi)	4.23	0.56	0.31	-0.75	0.06	0.71
Comportament Pro-social (16 itemi)	3.88	0.59	0.35	-0.45	0.49	0.90
Indice grad de dezvoltare morală (GDM) (5 scale)	3.99	0.38	0.15	-0.33	0.22	0.83

*Coeficientul a fost calculat pentru fiecare set de itemi/indici ce compun o scală

În vederea testării gradului de *fidelitate* al scalelor utilizate, în cadrul lotului nostru, am calculat pentru fiecare dintre acestea coeficientul Alfa-Cronbach, un indicator care arată gradul de corelare dintre itemii incluși într-o scală. După cum se poate vedea din Tabelul 1, toate cele 5 scale au valori apropiate de 0.70, o valoare considerată satisfăcătoare în literatura de specialitate (UCLA-Statistical Consulting Group, n.d.; Taber, 2018). Valoarea coeficientului Alfa pentru indicele Gradului de Dezvoltare Morală (GDM), calculat pe baza celor cinci scale ce îl compun, este de asemenea una ridicată (0.83).

Pentru verificarea *validității* de construct a indicelui GDM, adică a gradului de coerență și consistență internă a acestuia, dar și pentru a testa ipoteza nr. 1, am rulat o analiză a componentelor principale (PCA), de tip exploratoriu, cu rotație Varimax, pe cele 5 scale ce compun indicele GDM. A rezultat un singur factor cu valoare proprie (Eigenvalue) mai mare ca 1, ce explică 51% din variația totală a scalelor, confirmând astfel ipoteza nr. 1 a cercetării. De asemenea, matricea de corelații simple dintre scalele ce compun indicele GDM, care ne arată că toate sunt semnificative statistic (vezi Tabelul nr. 2), dar și matricea de corelații dintre factorul rezultat în urma analizei PCA și cele cinci scale, care arată corelații de peste 0.65 pentru toate scalele (vezi Tabelul nr. 3), ne sugerează o coerență și consistență internă satisfăcătoare, în raport cu conceptul vizat. În ceea ce privește intensitatea asocierilor dintre scale și factorul latent general, dezvoltare morală

(Tabelul nr. 3), cea mai importantă scală este cea care măsoară Sinceritatea (corelație factor-scală de 0.79), urmată de Empatie (0.74) și Corectitudine (0.73).

Tabelul nr. 2
Corelațiile simple (Pearson) dintre indicele GDM și cele cinci scale componente

	Empatie	Sinceritate	Conștiinciozitate	Corectitudine	Comportament Pro-social
Empatie	1				
Sinceritate	.48**	1			
Conștiinciozitate	.33**	.42**	1		
Corectitudine	.41**	.51**	.43**	1	
Comportament Pro-social	.38**	.32**	.30**	.19*	1
Indice dezvoltare morală GDM	.72**	.78**	.69**	.72**	.63**

**Corelația este semnificativă la un prag de 0.01 (dublu sens).

* Corelația este semnificativă la un prag de 0.05 (dublu sens).

Notă: N=127.

Tabelul nr. 3
Matricea componentelor – corelații factor (GDM)-scală

Scala	Corelație factor-scală
Empatie	.74
Sinceritate	.79
Conștiinciozitate	.69
Corectitudine	.73
Comportament Pro-social	.58

Pentru a testa ipoteza nr. 2, referitoare la diferențele în gradul de dezvoltare morală dintre studenții de sex masculin și cei de sex feminin, am comparat mediile indicelui GDM în funcție de variabila sex, folosind testul t pentru eșantioane independente⁶. Datele arată că diferența dintre bărbați și femei este nesemnificativă ($t(125)=-0.07$, $p=0.93$), ceea ce confirmă ipoteza noastră nr. 2. Trebuie ținut cont totuși de numărul mic de cazuri (23) de bărbați, ceea ce nu permite generalizarea rezultatelor.

O altă întrebare la care ne-am propus să răspundem a fost dacă sunt diferențe în ce privește valoarea indicelui GDM, între studenții la programe de resurse umane și studenții la alte specializări (ipoteza nr. 3). Mai exact, așteptările noastre au fost că SRU vor avea valori mai ridicate la indicele GDM. Tabelul nr. 4 ne arată care sunt valorile medii observate pentru cele două categorii. În urma aplicării

⁶ Pentru testarea ipotezei varianțelor egale, a fost folosit testul Levene ($F=0.57$, $\text{sig}>0.05$).

testului t pentru eșantioane independente cu varianțe egale⁷, a rezultat că diferențele observate între studenții la programe de resurse umane și cei la alte specializări sunt ne semnificative statistic: $t(125) = -0.46$, $p = 0.64$. Putem conchide că *ipoteza noastră nr. 3 este infirmată*.

Tabelul nr. 4

Indicele de dezvoltare morală (GDM) în funcție de domeniul de studiu – statistici descriptive

	Domeniul de studiu recodat	N	Medie	Abatere standard
Indice dezvoltare morala –GDM	Resurse Umane	62	4.00	.393
	Alt domeniu de studiu	65	3.97	.388

5. DISCUȚIE, LIMITE, CONCLUZII

Rezultatele obținute ne arată, în primul rând, o bună adecvare a datelor la modelul teoretic propus, cu un singur factor latent extras, în urma aplicării analizei componentelor principale. Această adecvare se menține atât pe totalul lotului, cât și pe subeșantioanele de studenți la Resurse Umane, respectiv alte specializări. Coeficienții Alfa-Cronbach ai scalelor incluse în studiu arată, de asemenea, un nivel înalt de fidelitate al instrumentelor utilizate.

În al doilea rând, diferențele în funcție de sex sunt ne semnificative, când vorbim de valorile indicelui GDM. Deși acest lucru confirmă cercetări anterioare referitoare la asocierea dintre variabila sex și scorul obținut la testele de integritate, despre care am vorbit deja, trebuie ținut cont și de subdimensionarea segmentului masculin (23 de subiecți din 127), în lotul nostru.

În al treilea rând, rezultatele obținute arată că ipoteza unor diferențe în ce privește valoarea indicelui GDM între studenții la programe de resurse umane și cei la alte specializări nu se confirmă, fapt care poate avea mai multe explicații. Pe de o parte, subeșantionul comparativ e compus în cea mai mare parte (2/3) din studenți la Psihologie, un domeniu apropiat de cel al resurselor umane, deci cu un profil de competențe și abilități, trăsături de personalitate,

⁷ Pentru testarea ipotezei varianțelor egale, a fost folosit testul Levene ($F=0.842$, $\text{sig}>0.05$).

cel mai probabil asemănătoare cu cel de la Resurse Umane⁸. Pe de altă parte, este posibil ca grupul-țintă ales de noi pentru a ne testa ipoteza diferenței să fie neprezentativ pentru ce înseamnă lucrătorul în resurse umane. Dat fiind că am avut participanți atât de la programele de licență, cât și de master, putem presupune că, pentru o parte dintre aceștia, dezvoltarea morală este încă un proces în desfășurare, la fel ca și pentru studenții din alte domenii.

Cercetarea de față are meritul de aduce în atenție tema dezvoltării morale, a eticii și integrității în sfera resurselor umane, propunând un model de măsurare inovativ, ce poate fi folosit cu succes pe viitor, atât în domeniul resurselor umane, cât și în alte sfere conexe. De asemenea, validarea scalelor pentru trăsăturile de personalitate asociate dezvoltării morale este un alt element pozitiv obținut în urma cercetării cantitative realizate.

Limitele cercetării noastre se referă, pe de o parte, la lipsa reprezentativității lotului investigat, pe de altă parte, la imposibilitatea realizării unor comparații mai consistente cu alte categorii socio-profesionale, datorate datelor (nr. subiecți) insuficiente. De asemenea, deși analizele statistice realizate au arătat o bună adecvare a datelor la modelul teoretic, trebuie spus că un chestionar etic bazat pe autoraportare este supus efectului dezirabilității sociale, probabilitatea ca respondenții să aleagă răspunsurile cele mai convenabile pentru ei fiind destul de mare. Având în vedere, însă, că răspunsurile au fost anonime, online, și că am specificat clar la început că nu există vreo sancțiune pentru răspunsurile alese de fiecare, considerăm că acest efect a fost redus într-o anumită măsură, în cadrul prezentei cercetări.

Ca posibile direcții viitoare de explorare, sugerăm testarea modelului de măsurare utilizat pe eșantioane reprezentative de lucrători în domeniul resurselor umane vs alte specializări, sau verificarea validității externe, predictive, a instrumentului de cercetare prin folosirea sa în procesele de selecție a personalului și studierea corelației dintre scorurile obținute și comportamentele ulterioare la locul de muncă.

Primit în redacție la: 16.02.2023

BIBLIOGRAFIE

1. ASHTON, M. C., KIBEOM, L., *Empirical, Theoretical, and Practical Advantages of the HEXACO Model of Personality Structure*, *Personality and Social Psychology Review*; **11**, 2007, p. 150–166, DOI: 10.1177/1088868306294907.

⁸ Precizăm că structura subeșantionului studenților de la alte specializări nu a avut o planificare anterioară, pe domenii de studii. Faptul că cei mai mulți studenți de la alte specializări care au răspuns au fost cei de la Psihologie a fost un efect neintenționat.

2. BERRY, C. M., SACKETT, P.R., WIEMANN, S., *A review of recent developments in integrity test research*, *Personnel Psychology*, **60**, 2, 2007, p. 271–301.
3. BORKENAU, P., TANDLER, N., *Personality, Trait models of* in WRIGHT, J.D. (coord.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition, **17**, 2015, p. 920–924, DOI <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.25023-X>.
4. DE RAAD, B., & MLAČIĆ, B., *Big Five Factor Model, Theory and Structure*, in WRIGHT, J.D. (coord.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2015, p. 559–566. DOI 10.1016/b978-0-08-097086-8.25066-6.
5. DUMONT, F., *Personality: historical and conceptual perspectives*, in WRIGHT, J.D. (coord.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition, **17**, 2015, p. 906–913, DOI <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.23201-7>.
6. EISENBERG, N., SPINRAD, T. L. & MORRIS, A., *Empathy-related responding in children* in KILLEN, M., & SMETANA, J.G., *Handbook of moral development* (second edition.), Psychology Press, New York, 2014, p. 184–207.
7. GIBBS, J. C., *Moral development and reality-beyond the theories of Kohlberg, Hoffman, and Haidt*, Oxford University Press, 2013.
8. GOLDBERG, L. R., *An alternative description of personality: the big-five factor structure*, *Journal of Personality and Social Psychology*, **59**, 6, 1990, p. 1216–1229.
9. HECK, D. W., THIELMANN, I., MOSHAGEN, M., HILBIG, B. E., *Who lies? A large-scale reanalysis linking basic personality traits to unethical decision making*, *Judgment and Decision Making*, **13**, 4, 2018, p. 356–371.
10. HOFFMAN, L.M., *Empathy, social cognition and moral action*, in KURTINES, W.M., GEWIRTZ, J. L. (eds.), *Handbook of moral behavior and development*, Vol.1: Theory, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 1991, p. 275–301.
11. ILIESCU, D., ILIE, A., & ISPAS, D., *Examining the criterion-related validity of the employee screening questionnaire: a three-sample investigation*, *International Journal of Selection and Assessment*, **19**, 2, 2011, p. 222–228. DOI 10.1111/j.1468-2389.2011.00550.x.
12. JAMBON M., SMETANA J.G, *Moral Development, Theories of*, in WRIGHT, J.D. (coord), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 2nd edition, **15**, 2015, p. 788–796, DOI <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.23201-7>.
13. KAMAS, L., PRESTON, A., *Empathy, gender, and prosocial behavior*, *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 2020, DOI <https://doi.org/10.1016/j.socec.2020.101654>.
14. KAPLAN, U., CROCKETT, C. E., TIVNAN, T., *Moral motivation of college students through multiple developmental structures: evidence of intrapersonal variability in a complex dynamic system*, *Motivation and Emotion*, **38**, 2014, p. 336–352, DOI 10.1007/s11031-013-9391-0.
15. KLIKAUER, T., *Seven moralities of Human Resource Management*, Palgrave Macmillan, 2014, DOI 10.1057/9781137455789.
16. KRETTENAUER, T., COLASANTE, T., BUCHMANN, M., MALTI, T., *The Development of moral emotions and decision-making from adolescence to early adulthood: a 6-year longitudinal study*, *Journal of Youth Adolescence*, **43**, 2014, p. 583–596, DOI 10.1007/s10964-013-9994-5.

17. PARRY, K. W., PROCTOR-THOMSON, S. B., *Perceived integrity of transformational leaders in organisational settings*, Journal of Business Ethics, **35**, 2002, p. 75–96.
18. POHLING, R., BZDOK, D., EIGENSTETTER, M., STUMPF, S., STROBEL, A., *What is ethical competence? The role of empathy, personal values, and the Five-Factor model of personality in ethical decision-making*, Journal of Business Ethics, **137**, 2016, p. 449–474, DOI 10.1007/s10551-015-2569-5.
19. PROTAS, D. J., *Relationships among employee perception of their manager's behavioral integrity, moral distress, and employee attitudes and well-being*, Journal of Business Ethics, **113**, 2013, p. 51–60, DOI 10.1007/s10551-012-1280-z.
20. RESEARCH CENTRAL, n.d., Disponibil online, aici: <http://www.researchcentral.ro> (accesat în data de 30.08.2021).
21. SACKET, P. R., WANEK, J.E., *New developments in the use of measures of honesty, integrity, conscientiousness, dependability, trustworthiness, and reliability for personnel selection*, Personnel Psychology, **49**, 1996, p. 787–829.
22. ŠAMÁNKOVÁ, D., PREISS, M., PŘÍHODOVÁ T., *The contextual character of moral integrity*, Palgrave Macmillan, 2018, <https://doi.org/10.1007/978-3-319-89536-9>.
23. TABER, K. S., *The Use of Cronbach's Alpha when developing and reporting research instruments in science education*, Research in Science Education, **48**, 2018, p. 1273–1296, DOI 10.1007/s11165-016-9602-2.
24. THOMA, S. J., *Measuring moral thinking from a neo-Kohlbergian perspective*, Theory and Research in Education, **12**, 3, 2014, p. 347–365, DOI 10.1177/1477878514545208.
25. UCLA: STATISTICAL CONSULTING GROUP, n.d., *What does Cronbach's alpha mean?* Disponibil online, aici: <https://stats.idre.ucla.edu/spss/faq/what-does-cronbachs-alpha-mean/> (accesat în data de 19.08.2021).
26. UNDERWOOD, B., & MOORE, B., *Perspective-taking and altruism*, Psychological Bulletin, **91**, 1, 1982, p. 143–173. doi:10.1037/0033-2909.91.1.143.
27. VAN BUREN III, H. J., GREENWOOD, M., *Ethics and HRM Education*, Journal of Academic Ethics, **11**, 2013, p. 1–15, DOI 10.1007/s10805-012-9174-3.
28. VILLEGAS DE POSADA, C., VARGAS-TRUJILLO, E., *Moral reasoning and personal behavior: a meta-analytical review*, Review of General Psychology, American Psychological Association, **19**, 4, 2015, p. 408–424.

REZUMAT

În prezentul articol, ne propunem abordarea dezvoltării morale dintr-o perspectivă psiho-socială, încercând să identificăm dimensiunile personalității relevante pentru dezvoltarea morală, dar și o măsurare a acestui concept, pe un anumit grup-țintă. Mai precis, ne-am propus să testăm adecvarea și consistența modelului teoretic propus, apoi să vedem în ce măsură grupul-țintă al studenților la programe de Resurse Umane diferă, în funcție de valorile indicelui de dezvoltare morală, față de studenții de la alte specializări. O analiză suplimentară a vizat diferențele observate, din punct de vedere al valorilor indicelui dezvoltării morale (GDM), între bărbați și femei. Cercetarea se încadrează în sfera studiilor de psiho-sociologia moralei, cu aplicație asupra domeniului generic al resurselor umane.