

Dr Jan F. JACKO

Uniwersytet Jagielloński

TYPY I FUNKCJE AUTORYTETU W „CZASACH NIEUFNOŚCI”

Głównym celem niniejszej pracy jest omówienie kryteriów pozwalających odróżnić autorytety wiarogodne od autorytetów, które wiarygodnymi nie są. Pierwsze jej części są analizą pojęcia autorytetu. Następnie omawia ona rolę autorytetu w racjonalnym działaniu człowieka. Metoda tej części wykracza poza analizę sensu słów. Wykorzystuje się w niej narzędzia fenomenologiczne, które pozwalają ustalić istotę racjonalnego działania i w tym kontekście określić istotne funkcje autorytetu.

Tytuł tekstu nawiązuje do konferencji „Komunikacja marketingowa w czasach nieufności”. Jak postaram się pokazać w konkluzjach niniejszej pracy, mimo nieufności, autorytety nie przestały wpływać na ludzi. Paradoksalnie, to właśnie dzięki niej wpływ autorytetów się wzmocnił, a dzięki środkom masowego przekazu stał się dziś być może większy niż kiedykolwiek w przeszłości. Świadczy o tym m.in. skuteczność reklamy i wpływ mediów na opinię publiczną. Niestety, coraz częściej są to autorytety, których nie sprawdzamy pod względem ich wiarygodności.

Podejmowana w niniejszej pracy analiza powraca do klasycznej koncepcji autorytetu, która przestrzega przed skrajnościami – przed pochopnym uznawaniem autorytetów i pochopnym ich odrzucaniem: „Autorytety należy ważyć, a nie mnożyć”.

1. Ogólna definicja i typologie autorytetu

W języku polskim słowo „autorytet” pojawia się zwykle w takich wyrażeniach jak „mieć autorytet”, „być autorytetem”, „pełnić rolę autorytetu”. W każdym z tych określeń chodzi głównie o funkcję autorytetu, jaką jest jego **oddziaływanie na emocje, na sposób myślenia i na decyzje ludzi**. Autorytetem jest zwykle osoba, grupa, nośnik informacji lub instytucja¹.

¹ Według Encyklopedii PWN, autorytet to „[łac.], *socjol.* uznanie, prestiż osób, grup i instytucji społecznych, oparte na cenionych w danym społeczeństwie wartościach; także osoby, instytucje itp. cieszące się uznaniem w danej dziedzinie.” *Nowa encyklopedia powszechna PWN* © Wydawnictwo Naukowe PWN SA, http://encyklopedia.pwn.pl/4743_1.html, wizyta 22.04.2006. Odróżnia się zwykle autorytety w sensie aksjologicznym – są to zwykle osoby, grupy instytucje, reprezentujące wartości uznane w danym społeczeństwie (np. autorytet tradycji, nauki, religii) od autorytetów w sensie władzy – niekoniecznie oparte na wartościach, ale mające środki wpływu na ludzi. Por. A. Posiad, Z. Wieckowski (1983) *Mały słownik terminów i pojęć filozoficznych*. Warszawa: I. W. Pax, s. 32.

Współczesny sens słowa „autorytet” jest zgodny z jego etymologią: Łacińskie słowo *auctoritas*, *auctoritatis* (forma bezosobowa od *auctor* – sprawca, twórca, dawca) oznaczało wpływ osobisty, przywództwo, odpowiedzialność za coś, powagę (znaczenie), wpływ (władzę). Pierwotnie pojęcie to było utożsamiane z senatem antycznego Rzymu (*auctoritas senatus*), w którym zasiadali przywódcy możnych rodów i podejmowali inicjatywę ustawodawczą. Stąd pochodzi maksyma Cyserona *Władza znajduje się w rękach ludu, autorytet należy do Senatu*.

Typologie autorytetu mogą opierać się na różnych kryteriach: Na kryterium wpływu opiera się odróżnienie autorytetów aktualnych i potencjalnych². Ze względu na podmiot autorytetu można odróżnić autorytety osobowe, grupowe, instytucjonalne, skrypturalne i idealne³. Dziedziny kultury, na które wpływa autorytet stanowią podstawę odróżnienia autorytetów religijnych, moralnych, naukowych, politycznych itp. Pożytek społeczny decyduje o odróżnieniu dobrych (pożytecznych) autorytetów od autorytetów złych (szkodliwych)⁴. Ze względu na sposób uznania autorytetu, odróżnić można autorytety wyboru – te, które są przyjmowane w wyniku zastanowienia i decyzji, od autorytetów, które są respektowane ze względu na jakiś przymus. Autorytety mogą być rozpatrywane w aspekcie indywidualnym (ze względu na to, że są uznane przez daną osobę) oraz w aspekcie społecznym (ze względu na to, że są uznane przez grupę).

² Gdy w niniejszej pracy mowa jest o autorytecie bez dodatkowych dookreśleń, ma się na myśli **autorytet aktualny**, czyli taki, który rzeczywiście wpływa na ludzi. Autorytety aktualne należy odróżnić od **autorytetów potencjalnych (nierozpoznanych, nieuznanych)**, które spełniają kryteria autorytetu przyjęte w danej społeczności, ale nie mają wpływu na ludzi. Autorytetami potencjalnymi są np. znawcy, którzy nie mają posłuchu wśród ekspertów, ludzie o złej reputacji, którzy postępują nienagannie, odkrywcy, którzy nie są rozumiani przez społeczeństwo, twórcy, którzy przerastają swoją epokę i dlatego nie są w niej doceniani, etc. Zwykle autorytety nierozpoznane w swojej epoce, stają się autorytetem aktualnym później.

³ **Autorytet osobowy** to człowiek, który wpływa na innych. **Autorytetem grupowym** jest grupa, która pełni tę funkcję. **Autorytetem skrypturalnym** jest darzona szczególnym zaufaniem książka, gazeta, etc. **Autorytet instytucjonalny** to instytucje. **Natomiast autorytety idealne**, to zasady i wzory, które mogą być odzwierciedlone w bardzo różnych realnych nośnikach. Na przykład prawo lub ideał osobowy jest autorytetem idealnym.

⁴ Autorytet oddziałując w określony sposób na ludzi, może prowokować dobre lub złe konsekwencje. W zależności od konsekwencji – może być on pożyteczny lub szkodliwy i w tym sensie – dobry lub zły.

Odróżnienie powyższe opiera się na kryterium utylitarnym, z pominięciem intencji osoby, która jest autorytetem. Dlatego w przyjętym tu sensie, ludzie z dobrymi intencjami mogą stać się złym autorytetem. Na przykład ktoś nienaganny moralnie może być szkodliwym autorytetem w dziedzinie nauki.

Zwykle każdy autorytet ewokuje dobre i złe skutki. W takim przypadku ten sam autorytet w jednym aspekcie może się okazać dobry, a w innym aspekcie – zły. Praca nie wchodzi w dyskusję utylitaryzmu, która musiałaby zbadać różne kryteria oceny konsekwencji i metodę rachowania ich ogólnej wartości.

Pożytek autorytetu może być mierzony w aspekcie społecznym (utylistaryzm idealny) – wtedy o ocenie autorytetu decyduje ogólny bilans skutków oddziaływania autorytetu. Ocena może być też dokonywana w aspekcie indywidualnym (utylistaryzm indywidualistyczny), wtedy autorytet jest oceniany ze względu na skutki dla człowieka, który uznaje autorytet. Może się zdarzyć, że autorytet szkodliwy dla społeczeństwa, ma dobre skutki w życiu poszczególnych ludzi i *vice versa*.

Ze względu na autentyzm wizerunku odróżnić można autorytety autentyczne i nieautentyczne. **Autorytet autentyczny (prawdziwy)** posiada te cechy, które w jego wizerunku decydują o tym, że ma on wpływ na ludzi. **Autorytet pozorny (nieautentyczny, nieprawdziwy)** ich nie posiada. Na przykład osoba uznana za specjalistę w danej dziedzinie jest autentycznym autorytetem, tylko wtedy, gdy rzeczywiście jest specjalistą w danej dziedzinie. W innym przypadku jest ona autorytetem pozornym (nieautentycznym). Autorytety pozorne stwarzają wrażenie autorytetów autentycznych, ale autentycznymi nie są. Często budowane są drogą dezinformacji, manipulacji lub zastraszenia. Autorytet autentyczny może być autorytetem aktualnym lub autorytetem nierozpoznanym. Natomiast autorytet pozorny zawsze jest autorytetem aktualnym.

Ludzie mogą być świadomi tego, że znajdują się pod wpływem autorytetu (wtedy mamy do czynienia z **autorytetem uświadomionym**), mogą też nie być tego świadomi (wtedy mamy do czynienia z **autorytetem nieuświadomionym**). Autorytety nieuświadomione nie są autorytetami wyboru, gdyż wpływają na ludzi bez ich zgody (gdy coś przestaje być uświadomione przez człowieka, przestaje być zależnym od jego woli). Czasem typologie autorytetów opierają się na kilku wyżej wymienionych kryteriach na raz⁵.

Nie jest zadaniem niniejszej pracy referowanie różnych teorii i typologii autorytetu⁶. Praca definiuje i odróżnia od siebie autorytety ze względu na rolę, jaką pełnią one w racjonalnym działaniu człowieka, tj. w działaniu, które (a) ma wyznaczony cel i które (b) realizuje ten cel takimi środkami, które są skuteczne i ekonomiczne. Autorytety mogą pełnić dwojaką funkcję w takim działaniu: **autorytet aksjologiczny** pomaga określić człowiekowi cel. Natomiast **autorytet poznawczy, praktyczny** oraz **organizacyjny** określa środki, które ekonomicznie i skutecznie prowadzą do wyznaczonego celu.

Powyższe odróżnienie jest zbliżone do typologii, którą wprowadził Józef Maria Bocheński. Odróżnił on autorytet deontyczny – oparty na władzy (słucham jego rozkazów, bo jestem przekonany, że zbliża mnie to do osiągnięcia wyznaczonych przez mnie celów), od autorytetu epistemicznego – opartego na kompetencji⁷. Praca niniejsza uzupełnia powyższą typologię o odróżnienie aspektu poznawczego i praktycznego w autorytecie epistemicznym, w wyniku czego wśród autorytetów epistemicznych wyróżnia się autorytety praktyczne i poznawcze. Tekst poniższy omawia też rolę autorytetu aksjologicznego, która jest często pomijana w koncepcjach racjonalnego działania⁸.

⁵ Erich Fromm odróżnienia autorytet racjonalny od autorytetu irracjonalnego. Odróżnienie opiera się na dwu kryteriach – na kryterium pożytku i na kryterium wyboru. E. Fromm *Mieć czy być?* Przekład J. Karłowski. Poznań: Dom Wyd. Rebis, 1995, s. 83.

⁶ Przegląd różnych teorii i typologii autorytetu znaleźć można m.in. w artykule Alicji Żywczok (2006) *Odmiany autorytetu pedagogicznego (autorytety i pseudoautorytety w wychowaniu człowieka)*. „Kwartalnik Pedagogiczny”, 1999, s. 29–41. Autorka referuje tam m.in. podejście Władysława Szewczuka, Stefana Kuczkowskiego, Henryka Skolimowskiego, Ericha Fromma, Józefa M. Bocheńskiego, Thomasa Gordona, Zdzisława Cackowskiego, Władysława Tatarkiewicza i in.

⁷ J.M. Bocheński: *Sto zabobonów*. Wydawnictwo „Kurs”, 1988.

⁸ *Zarys koncepcji autorytetu aksjologicznego*, który jest oparty na wglądzie w osobowość drugiej osoby, znaleźć można m.in. w pracy Józefa M. Bocheńskiego *Logika religii*. PAX, Warszawa, 1990.

2. Rola autorytetu w racjonalnym działaniu

2.1. Autorytety aksjologiczne

Autorytety aksjologiczne to wzory osobowe oraz źródła wiedzy o wartościach. W pierwszym przypadku, autorytety ucieleśniają w swoim postępowaniu wartości uznane przez człowieka, dlatego fascynują go, prowokując do naśladowania. W przypadku drugim – autorytety dostarczają wiedzy o tym, jak postępować.

a. Wzory osobowe

Wzorem osobowym może być np. osoba poważana w społeczeństwie, postępująca nienagannie, której ufamy i którą chcemy naśladować, by się do niej upodobnić. Autorytetem aksjologicznym może być ktoś rzeczywisty, może to być postać historyczna lub postać fikcyjna (np. bohater książki).

Ze względu na wartości realizowane przez autorytet, należy odróżnić autorytety moralne, artystyczne i religijne. Autorytety moralne postępują zgodnie z moralnością, dlatego ucieleśniają wartości moralne, wartości estetyczne są podstawą artystycznych wzorów do naśladowania („gwiazdy” muzyki lub „gwiazdy” filmowe oddziałują m.in. przez to, że ucieleśniają jakieś wartości estetyczne uznane w danym społeczeństwie – są wzorcami piękna, harmonii ruchów etc.), a wartości religijne są podstawą powstania ideałów religijnych etc.

b. Źródło wiedzy o wartościach

Jeśli autorytet aksjologiczny pełni rolę pośredniego źródła wiedzy o wartościach, wtedy słuchamy go, by zbliżyć się do ideału albo rozstrzygnąć moralny dylemat. W takim przypadku autorytet pełni funkcję wychowawczą – gdy doradza, normującą – gdy ocenia i heurystyczną – gdy uczy oceniać i wybierać.

c. Autorytet norm

Autorytetem aksjologicznym są też normy postępowania – takie jak sumienie⁹, które jest subiektywną normą postępowania oraz dobro¹⁰ i prawo¹¹, które są obiektywnymi normami postępowania.

⁹ Sumienie nie jest ani osobą ani instytucją. Sumienie to władza człowieka, która rozpoznaje, co należy wybrać w danej sytuacji. Sumienie jest ostateczną subiektywną normą postępowania, to znaczy – własnego sumienia powinniśmy się słuchać i w tym sensie każdy jest sam dla siebie autorytetem. Sumienie jednak nie jest niezawodną normą postępowania – może się mylić. Dlatego każdy człowiek jest odpowiedzialny za to, by swoje sumienie nieustannie kształcić tak, by mogło ono jak najtrafniej odczytywać rzeczywistość minimalizując ryzyko pomyłek.

¹⁰ Święty Tomasz z Akwinu wyróżnił w sumieniu jego najogólniejszy poziom, który nazwał „prasumieniem” (SYNDHERESIS). Wyraża się ono wezwaniem „Czyń dobro!” Nie rozstrzyga ono jeszcze o tym, gdzie jest dobro i jaką ma postać i jaki czyn do niego prowadzi. Ono tylko uznaje nadrzędny autorytet dobra wobec innych celów, które człowiek może realizować. W tym sensie także dobro, jakkolwiek je zdefiniujemy, jest autorytetem, gdyż jest normą postępowania.

¹¹ Koncepcje moralności różnie rozstrzygają podstawę obowiązywania prawa. Rozwiązanie legalistyczne wskazuje na instytucje odpowiedzialne za egzekwowanie prawa. Konsensualizm – uzasadnia obowiązywanie prawa konsensusem społecznym, który dane prawo uznaje. Koncepcja prawa naturalnego broni norm wskazując na teleologiczny porządek świata. Personalizm traktuje normy tak, jakby były koniecznymi warunkami respektowania ludzkiej godności. Natomiast koncepcje fideistyczne w uzasadnieniu prawa moralnego odwołują się do wiary.

2.2. Autorytety poznawcze

Autorytety poznawcze przyjmujemy po to, by zdobyć wiedzę. Wewnętrznym autorytetem poznawczym każdego człowieka są bezpośrednie źródła wiedzy – rozum i zmysły, gdyż ich w pierwszej kolejności słuchamy się poszukując prawdy. Potrzeba autorytetu zewnętrznego pojawia się tam, gdzie bezpośrednie źródła wiedzy nie wystarczają. Wtedy korzystamy z pośrednich źródeł wiedzy. Pośrednim źródłem wiedzy może być wszystko to, co jest nośnikiem informacji – książki, gazety, media etc. Ostatecznie jednak za tymi źródłami stoi jakaś osoba, która przekazuje informację.

2.3. Autorytety praktyczne

Autorytety praktyczne uczą umiejętności, które są potrzebne do realizacji zamierzonych celów. Takim autorytetami są trenerzy i instruktorzy jakichś umiejętności, eksperci i znawcy w jakiejś dziedzinie etc. Na przykład praktycznym autorytetem jest nauczyciel gry na skrzypcach dla kogoś, kto chce nauczyć się grać na tym instrumencie.

2.4. Autorytety organizacyjne

Posłuszeństwo dla autorytetów organizacyjnych jest warunkiem partycypacji w instytucjach, organizacjach i grupowych zadaniach. Autorytetem organizacyjnym w relacji hierarchicznej jest zwierzchnik, natomiast w relacji równoległej – ekspert, rzeczoznawca, specjalista w danej dziedzinie, o ile jego kompetencja jest potwierdzona odpowiednimi regułami funkcjonowania danej organizacji. Nie tylko sytuacje zawodowe wymagają respektowania autorytetów organizacyjnych. Właściwie każda forma racjonalnego działania grupowego ustanawia autorytety dla większej skuteczności i sprawniejszej organizacji. Na przykład przy grze w piłkę nożną – autorytet trenera i kapitana drużyny etc.

Autorytet organizacyjny zwierzchnika, to inaczej „autorytet deontyczny”. Jak pisze Bocheński: „Autorytetem deontycznym jest (...) dla mnie ktoś dokładnie wtedy, kiedy jestem przekonany, że nie mogę osiągnąć celu, do którego dążę, inaczej, niż wykonując jego rozkazy”¹². Wśród autorytetów deontycznych Bocheński wyróżnił autorytety sankcji (które mają inny cel niż ja, ale słucham ich z obawy sankcji) i autorytety solidarności (które mają ten sam cel co ja)¹³.

Autorytet organizacyjny jest **autorytetem formalnym**, gdy jego władza jest jakoś opisana w regułach funkcjonowania danej instytucji i związany z rodzajem zajmowanego stanowiska. Autorytet organizacyjny może też być **autorytetem nieformalnym** (poznawczym, praktycznym lub aksjologicznym) opartym na kompetencjach. Na przykład autorytet menedżera w firmie może być zarówno formal-

¹² J.M. Bocheński, *Sto zabobonów*, dz. cyt., rozdział „Autorytet”.

¹³ J.M. Bocheński, Tamże.

ny i nieformalny. Autorytet formalny płynie z władzy danej mu przez firmę, w której pracuje. Natomiast jego autorytet nieformalny opiera się na jego kompetencjach zawodowych, wiadomościach fachowych, utrzymaniu dobrych kontaktów z ludźmi etc.

Zwykle procedury awansu wymagają tego, by kandydat na stanowisko miał kompetencje w swojej dziedzinie. Dlatego zwykle autorytet organizacyjny jest też autorytetem nieformalnym. Zdarzają się jednak wyjątki, gdzie autorytet organizacyjny nie jest kompetentny – wtedy ma on tylko autorytet formalny, a organizacyjnym uzasadnieniem tego autorytetu jest tylko nadanie mu władzy przez daną instytucję.

3. Racje uznania autorytetu w racjonalnym działaniu

Człowiek nie musi postępować według racjonalnego modelu postępowania. Może kierować się irracjonalnymi motywami. Jeśli jednak postępuje racjonalnie – jego działanie spełnia dwa wspomniane już warunki: (a) ma wyznaczony cel, który (b) jest realizowany środkami, które do tego celu prowadzą skutecznie i ekonomicznie. Dlatego wymogiem racjonalności jest korzystanie z autentycznych autorytetów tam, gdzie naturalne sposoby działania i zdobywania wiedzy są niewystarczające dla wyznaczania celów i ich osiągnięcia. Tylko w antyracjonalnej postawie można chcieć podążać za fałszywym autorytetem, bo antyracjonalnym jest taki dobór środków, o którym wiadomo, że nie prowadzi do celu.

Nie ma niezawodnych metod stwierdzania, czy autorytet jest autentyczny. Kryteria wiarygodności pozwalają stwierdzić to z dużym prawdopodobieństwem, ale nie są niezawodne, tj. może się zdarzyć, że kryteria wiarygodności są spełnione, a mimo to autorytet nie jest autentyczny, może też się zdarzyć, że kryteria te nie są spełnione, a autorytet jest prawdziwy. Jednak kryteria wiarygodności zwiększają prawdopodobieństwo wyboru autentycznych autorytetów, dlatego korzystanie z nich jest wymogiem racjonalności.

Różnica między motywem przyjęcia autorytetu a jego wiarygodnością jest podobna do różnicy między motywem uznania jakiegoś zdania za prawdziwe, a jego uzasadnieniem pośrednim. Motywy mogą być racjonalne lub irracjonalne, uświadomione i nieuświadomione etc. Natomiast uzasadnienie opiera się na wynikaniu, które jest logicznym związkiem między zdaniami i które nie zależy od jakichkolwiek aktów człowieka. Racjonalne motywy przyjęcia zdania za prawdziwe odzwierciedlają uzasadnienie tego zdania. Nieracjonalne motywy uznania zdania za prawdziwe nie są zgodne z jego uzasadnieniem. Podobnie – racjonalne motywy przyjęcia autorytetu są oparte na kryteriach jego wiarygodności. Natomiast nieracjonalne motywy uznania autorytetu ignorują jego wiarygodność.

3.1. Utylitarny aspekt wiarygodności

Oceniając wiarygodność autorytetu należy zbadać funkcję spełnianą przez autorytet w aspekcie celów i środków działania. W aspekcie celów ocena wiary-

godności autorytetu aksjologicznego dotyczyć będzie tego, czy rzeczywiście ucieleśnia on wartości, które w nim „domniemują” ludzie będący pod jego wpływem, które są powodem jego oddziaływania na nich. W aspekcie środków, wiarygodność autorytetu będzie polegać na tym, że autorytet dostarcza środków skutecznego działania, tj. jest źródłem:

- wiedzy (autorytet poznawczy),
- umiejętności (autorytet praktyczny) lub
- warunkiem możliwości działania (autorytet organizacyjny).

a. Wybór celów działania: Autorytety aksjologiczne

Przyjęcie autorytetu aksjologicznego ma zwykle charakter emocjonalny – opiera się na emocjach zaufania lub fascynacji. Emocje te są racjonalne (uzasadnione), gdy istnieją dostateczne racje, by uznać, że autorytet będący wzorem osobowym rzeczywiście ucieleśnia wartość (np. postępuje zgodnie z wartością), która w nim fascynuje. Jeśli nie ma takich racji – emocje nie są racjonalne (uzasadnione). Podobnie – uznanie autorytetu aksjologiczno-poznawczego jest uzasadnione, gdy istnieją wystarczające racje, by uznać, że autorytet rzeczywiście posiada wiedzę o wartościach i chce się nią dzielić.

Stosując kryterium wiarygodności autorytetu aksjologicznego, trzeba zadać sobie pytanie o to, czy autentycznie chce realizować wartość, którą on reprezentuje. Dopiero wtedy, gdy została udzielona pozytywna odpowiedź na to pytanie, można zastosować kryterium wiarygodności do oceny autorytetu. W innym razie fascynacja autorytetem nie jest racjonalna¹⁴.

Kryterium wiarygodności jest formalne – nie dotyczy tego, jaka wartość jest motywem uznania autorytetu. Dlatego praca nie referuje problemu hierarchii wartości i różnicy między wartościami a antywartościami (czyli celami, które są szkodliwe albo nie są do pogodzenia z godnością człowieka).

b. Dobór środków: Autorytety poznawcze, praktyczne i organizacyjne

Racjonalne korzystanie z autorytetów poznawczych, praktycznych i organizacyjnych czyni nasze działanie skuteczniejszym i ekonomiczniejszym. Nie potrzebujemy ich w sytuacji, gdy możemy sami bez trudu osiągnąć zamierzone cele. Na przykład, by się dowiedzieć, czy za oknem świeci słońce, nie musimy korzystać z autorytetu poznawczego – wystarczy, że wyjrzymy przez okno. Słuchanie prognozy pogody w celu zorientowania się czy za oknem świeci słońce byłoby postępowaniem anty-racjonalnym w sytuacji, gdy możemy to bez trudu sprawdzić.

Autorytety organizacyjne są uzasadnione ze względu na model racjonalnego działania wtedy, gdy posłuszeństwo im czyni nasze działanie skuteczniejszym i ekonomiczniejszym. Józef M. Bocheński nazywa autorytety organizacyjne mianem deontycznych. Już w definicji tego autorytetu zawiera warunek jego wiary-

¹⁴ Jeśli ktoś przyjmuje autorytet aksjologiczny bez respektu dla wartości, które ten autorytet reprezentuje, wtedy wybór autorytetu nie jest autentyczny. Taka sytuacja może mieć miejsce, gdy np. przyjmuje się autorytet z konformizmu (np. bo inni koledzy go respektują).

godności: Autorytet deontyczny jest przyjmowany ze względu na przekonanie, że posłuszeństwo temu autorytetowi jest warunkiem koniecznym osiągnięcia zamierzonych celów¹⁵.

3.2. Kryteria wiarygodności

Jak już pisałem, nie ma niezawodnych kryteriów pozwalających stwierdzić, że ktoś jest autentycznym autorytetem. Istnieją tylko kryteria, które zwiększają prawdopodobieństwo, ale nie dają pewności. Dlatego autorytety wymagają ciągłego sprawdzania.

a. Autorytety poznawcze

Wiarygodny autorytet poznawczy ma (a) wiedzę i (b) wolę dzielenia się tą wiedzą z innymi. Gdy któryś z tych warunków nie jest spełniony, autorytet nie jest wiarygodny.

O wiedzy autorytetu poznawczego świadczy m.in. jego doświadczenie, wykształcenie (np. stopień naukowy), dorobek naukowy (np. publikacje) i uznanie w dziedzinie ekspertów (np. nagrody). Dlatego informacje dotyczące tych spraw zwiększają jego wiarygodność. Można ten autorytet sprawdzać kontrolując prawdziwość jego diagnoz w obszarze jego kompetencji. Każda trafna odpowiedź zwiększa jego wiarygodność, ale nie jest to kryterium niezawodne, gdyż opiera się na indukcji i ekstrapolacji¹⁶.

Z dużym prawdopodobieństwem można przypuszczać, że ma wolę przekazania wiedzy ten, kto czerpie z tego korzyść. Na przykład nauczyciel akademicki jest zwykle zainteresowany tym, by jego studenci byli dobrze wykształceni, gdyż ich kompetencje promują potem nauczyciela. Natomiast nie jest wiarygodnym źródłem wiedzy ktoś, kto ma korzyść z tego, że przemilczy ważne informacje lub wprowadzi w błąd swoich słuchaczy. Dlatego reklama, nawet ta o pozorach informacji nie jest wiarygodnym źródłem wiedzy, gdyż jej twórcy są opłacani za ewokowanie określonych postaw i czynów. Dlatego nie są bezstronni. Nie znaczy to, że zawsze mają złą wolę, nie znaczy to też, że reklama zawsze jest niezgodna z prawdą. Jednak nastawienie twórców reklamy na promocję osłabia wiarygodność reklamy jako autorytetu poznawczego.

b. Autorytety praktyczne

Kryteria wiarygodności autorytetu praktycznego są podobne, jak w przypadku autorytetu poznawczego, tyle, że nie o wiedzę tu chodzi, ale o umiejętności: Autorytet praktyczny powinien mieć wolę przekazania swoich umiejętności i umieć je przekazać. O tej umiejętności świadczą m.in. osiągnięcia w dziedzinie szkolenia i uznanie innych ekspertów.

¹⁵ Por. J.M. Bocheński, *Sto zabobonów*, dz. cyt.

¹⁶ Zwraca na to uwagę J.M. Bocheński w książce *Logika religii* (dz. cyt., s. 127).

c. Autorytet wzorów osobowych

Wiarygodny wzór osobowy konsekwentnie realizuje wartość, ze względu na którą jest autorytetem. Jeden wyjątek od tej reguły nie musi niszczyć autorytetu, **ale** każdy wyjątek obniża jego wiarygodność. Dlatego sprawdzamy te autorytety **uważnie** śledząc ich postępowanie. Także wgląd w osobowość autorytetu aksjologicznego może być jego bezpośrednim uzasadnieniem¹⁷.

d. Źródło wiedzy o wartościach

Źródła wiedzy o wartościach sprawdzamy tak jak sprawdzamy autorytety **poznawcze** (kryterium kompetencji i woli przekazania wiedzy). Trwa dyskusja **nad** tym, czy jest wiarygodnym autorytet pełniący rolę źródła wiedzy o wartościach, który nie postępuje zgodnie z wartościami, które propaguje. Na przykład czy jest wiarygodnym teolog, który nie ma wiary, albo etyk, który postępuje niemoralnie? Rozstrzygnięcie tej sprawy zależy od odpowiedzi na pytanie, czy ucieleśnianie danej wartości jest koniecznym warunkiem kompetencji poznawczych w danej dziedzinie. Wydaje się, że w kwestiach pozamoralnych na pewno nie jest **to** konieczne: na przykład, ekspert w sprawach sportu nie musi być sportowcem, **a** wiarygodny krytyk teatralny nie musi być aktorem etc.

e. Kryteria ocen

Autorytet aksjologiczny sumienia i dobra jest przyjmowany apriorycznie, jako **warunek** moralności. Dlatego są zawsze wiarygodne. Jednak sposób, w jaki się **uszczegółowiają** wymaga sprawdzania. Dlatego tak ważne jest formowanie **sumienia** oraz sprawdzania uzasadnienia norm moralnych i prawnych.

3.3. Dziedziny wiarygodności autorytetów

Wiarygodny autorytet w jednej dziedzinie może się okazać niewiarygodny **w** dziedzinie innej. Dlatego racjonalne korzystanie z autorytetu wymaga tego, by **określić** aspekty, w których jest on wiarygodny. Na przykład naukowiec będący autorytetem poznawczym, nie zawsze zna się na muzyce, nie musi być również **wzorem** osobowym. A muzyk będący dla kogoś wzorem osobowym w dziedzinie **gry** na instrumencie, nie musi być wiarygodnym wzorem osobowym w sprawach **moralności** lub wiarygodnym autorytetem poznawczym w sprawach nauki etc.

3.4. Dziedziny kompetencji autorytetów organizacyjnych

Kompetencja jest to domniemana w autorytecie cecha, która daje mu prawo **do** ingerencji w działanie osoby uznającej dany autorytet. Zwykle kompetencja **jest** konsekwencją wiarygodności. Na przykład w autorytecie poznawczym kom-

¹⁷ Por. Bocheński, tamże, s. 127.

petencja decyduje o tym, że autorytet ten w określonych sytuacjach może wystąpić w roli eksperta i zdecydować o tym, co zostanie uznane za prawdę. Kompetencja autorytetu praktycznego jest powodem, dla którego powinniśmy go słuchać chcąc zdobyć określoną umiejętność lub zrealizować określone cele. Kompetencja autorytetu aksjologicznego sprawia, że jest on uznanym wzorem postępowania w określonej dziedzinie. Tylko kompetencje autorytetów organizacyjnych nie muszą (choć mogą) opierać się na wiarygodności, gdyż są określone pisaną lub niepisaną umową, która określa sposób i granice wpływu.

Gdy autorytet organizacyjny jest zarazem autorytetem aksjologicznym, poznawczym albo praktycznym, jego wiarygodność opiera się na kryteriach wiarygodności. Gdy jednak autorytet organizacyjny nie jest ani autorytetem aksjologicznym, ani poznawczym, ani praktycznym, trudno mówić o jego wiarygodności. W takiej sytuacji posłuszeństwo autorytetowi może być jednak nadal uzasadnione jego kompetencjami organizacyjnymi, które wynikają (a) z decyzji, by w tej instytucji (organizacji etc.) uczestniczyć, (b) z organizacyjnej struktury danej instytucji i ze względu na (c) racje użyteczne. Pomija się w niniejszej pracy sytuacje, w których autorytet organizacyjny jest narzucony siłą. Wzorcowym przypadkiem są tu autorytety organizacyjne funkcjonujące w firmach i zakładach pracy.

a. Wola uczestnictwa

Jeśli posłuszeństwo autorytetowi organizacyjnemu jest warunkiem uczestnictwa w instytucji, a uczestnictwo jest z jakichś powodów chciane, wtedy autorytet ten jest pośrednio uzasadniony decyzją uczestnictwa w instytucji. Wyrazem woli podmiotu w tej sprawie jest kontrakt, który zawiera się z daną instytucją. Kontrakt wiąże w sensie prawnym (skutkuje prawnie) i moralnie – podobnie jak każda umowa.

Istnieje wiele przypadków pośrednich między autorytetem organizacyjnym z wyboru i autorytetem organizacyjnym narzuconym siłą. Na przykład, przymus wywołany brakiem alternatywy na rynku pracy. Autorytet organizacyjny nie jest wtedy narzucony siłą, ale brak alternatywy mocno ogranicza możliwości wyboru.

b. Struktura organizacyjna – kompetencje organizacyjne

Struktura danej instytucji określa kompetencje autorytetów organizacyjnych, dając im „swoiste” (oparte na kontrakcie) prawo do decydowania w pewnym stopniu o tym, co powinni robić ich podwładni. Zwykle autorytet ten obowiązuje tylko w godzinach pracy lub tylko w określonej strukturze organizacji sferze działania.

c. Racje użyteczne

Autorytet organizacyjny może mieć też uzasadnienie użyteczne, oparte na rachunku zysków i strat związanych z uznaniem lub odrzuceniem autorytetu. Może tu chodzić o korzyść tego, kto przyjmuje autorytet, albo o korzyść wszystkich ludzi, którzy na uznaniu autorytetu coś zyskują lub tracą.

4. Typowe błędy w uzasadnianiu autorytetów

W „ważeniu autorytetów” bardzo ważne jest określenie dziedziny, w której autorytet jest wiarygodny i oddzielenie jej od tych dziedzin, w których wiarygodny nie jest.

4.1. Autorytety aksjologiczne a autorytety poznawcze

Ludzie czasem potrafią stosować metody osiągania celów, nie znając powodów, dla których metody te skutkują. Na przykład aktorzy czasem nie znają teorii ekspresji, a mimo to są mistrzami w dziedzinie gry aktorskiej. Dlatego nie zawsze autorytet aksjologiczny w danej dziedzinie jest w niej też autorytetem poznawczym.

4.2. Autorytety praktyczne a autorytety poznawcze

Wiarygodne autorytety praktyczne w danej dziedzinie nie zawsze są wiarygodnymi autorytetami poznawczymi w tej dziedzinie. Może się też zdarzyć, że dobry nauczyciel aktorstwa nie zna teoretycznych podstaw swojej sztuki – kieruje się intuicją, która wystarcza, by kształcić aktorów. Zwykle jednak wiarygodny autorytet praktyczny ma też solidną wiedzę, która stanowi zaplecze metod kształcenia etc.

4.3. Autorytety aksjologiczne a autorytety praktyczne

Czym innym jest opanować jakąś umiejętność, a czym innym jest umieć jej uczyć. W pierwszym przypadku, gdy ktoś opanował jakąś umiejętność – jest autorytetem aksjologicznym. Fascynuje nas przez to, że zdołał ucieleśnić jakąś wartość. W przypadku drugim, gdy umie nas czegoś nauczyć – jest autorytetem praktycznym.

Struktura organizacyjna często sprzyja myleniu dziedzin kompetencji. Na przykład, w wielu instytucjach panuje reguła, że osoby mające osiągnięcia w jakiejś dziedzinie od razu uznaje się za autorytety poznawcze lub praktyczne w tej dziedzinie. Nie jest tajemnicą, że np. znani piłkarze lub aktorzy, potem niemal „automatycznie” otrzymują angaż trenera lub nauczyciela w poważnych instytucjach.

4.4. Mylenie dziedzin wiarygodności

Nieuświadomione autorytety często funkcjonują na poziomie emocji w ten sposób, że dokonujemy irracjonalnej ekstrapolacji autorytetu z jednej dziedziny na dziedzinę sąsiadującą. Widać to doskonale u dzieci, które czasem bezkrytycznie naśladują podziwiane przez siebie osoby we wszystkim – i w tym, co dobre i w tym, co złe. Często media zmuszają do przekraczania kompetencji, gdy prowokują ekspertów do publicznego wypowiadania się o sprawach, na których się nie znają.

4.5. Mylenie dziedzin kompetencji

Nadużywa swego autorytetu ten, kto oddziałuje na ludzi w dziedzinach, w których nie jest kompetentny. Na przykład autorytet poznawczy w danej dziedzinie przekracza swoje kompetencje, gdy przyjmuje rolę eksperta w sprawach, na których się nie zna. Podobnie przekracza swoje kompetencje autorytet organizacyjny, gdy zmusza podwładnych do wykonywania pracy, która nie jest objęta kontraktem etc.

5. Wnioski – między krytycyzmem a zabobonem

W dzisiejszych czasach – w „czasach nieufności” – demokratyczne społeczeństwa mają większą niż kiedyś swobodę w krytycznej ocenie autorytetów. Coraz mniej się wstydzimy powiedzieć, że ktoś nie ma racji; coraz mniej w nas konformizmu. Jeśli krytycyzm, o którym tu mowa polega na stosowaniu wyżej opisanych kryteriów wiarygodności, wtedy pomaga on uwolnić się od wpływu autorytetów pozornych i niewiarygodnych. Taki krytycyzm rzadko prowadzi do kryzysu autorytetów. Zwykle sprzyja on korzystaniu z wiarygodnych autorytetów w tych dziedzinach, w których są one potrzebne.

*Racjonalny krytycyzm odróżnić należy od krytycyzmu, który dogmatycznie zakłada, że człowiek musi odrzucić wszystkie autorytety, jeśli chce postępować racjonalnie (zgodnie z rozumem i w sposób wolny)*¹⁸. Wtedy wpływ autorytetów traktuje się jak coś wstydlivego i niezgodnego z wymogiem racjonalności, świadczącego o niedojrzałości człowieka.

Ten dogmatyczny krytycyzm nie neguje potrzeby autorytetów w dzieciństwie i młodości. Zakłada jednak, że po zakończeniu procesu edukacji i osiągnięciu pełnej psychicznej dojrzałości, wszystkie autorytety powinno się odrzucić w imię samorealizacji i racjonalnego działania. W takim ujęciu autorytet jest potrzebny na tym etapie życia, gdy człowiek nie jest jeszcze w pełni rozumny i wolny. Gdy zaś rozwinię te cechy – autorytet przeszkadza mu w racjonalnym działaniu.

W kontekście powyższego stanowiska zapytać należy o to, kto jest obdarzony absolutną wiedzą i niczym nieskrępowaną wolnością. Kto z żyjących dziś na ziemi ludzi może powiedzieć o sobie, że we wszystkich aspektach jest ostatecznie dojrzały i wykształcony?

Warunkiem wolności jest świadomość ich ograniczeń. Jeśli autorytet pomaga przezwyciężyć te ograniczenia, jego uznanie może być i jest często warunkiem racjonalności działania. Jak starałem się pokazać, odrzucenie wszystkich autorytetów nie jest zgodne z wymogiem racjonalności, ponieważ w osiąganiu i określaniu celów przydatna jest wiedza, umiejętności i motywacja, które otrzymujemy przez pośrednictwo autorytetów. Co więcej, w wielu dziedzinach wpływ autorytetów jest nieunikniony. Naśladowanie autorytetów aksjologicznych jest sposo-

¹⁸ Dogmatyczny krytycyzm, o którym tu mowa, uznany został przez Józefa M. Bocheńskiego zaliczony do zabobonów filozoficznych. Por. J. Bocheński, *Sto zabobonów*, dz. cyt.

bem zdobywania kompetencji społecznych¹⁹. Ten proces trwa tak długo, jak trwa edukacja społeczna człowieka – czyli przez całe życie. Bez naśladowania proces zdobywania umiejętności interpersonalnych byłby bardzo powolny, a być może pewnych umiejętności człowiek nie byłby się w stanie nauczyć, o czym świadczą przypadki dzieci dorastających samotnie (np. Kacper Hauser). Podobnie jest w dziedzinie zdobywania wiedzy i umiejętności – autorytety poznawcze i praktyczne bywają konieczne dla osiągnięcia wyznaczonego celu, zwłaszcza, gdy w grę wchodzi wiedza niedostępna przez bezpośrednie źródła poznania lub umiejętności, które można zdobyć tylko przez naśladowanie.

Jeśli autorytety są nieuniknione, to człowiek, który stara się odrzucić wszystkie autorytety, staje się podatny na wpływ autorytetów nieuświadomionych. Może on przecież zanegować tylko to, co jest przez niego uświadomione. Nieuświadomione autorytety nie mogą być poddane krytycznej analizie pod względem wiarygodności. Dlatego dogmatyczny krytycyzm, postulując odrzucenie wszystkich autorytetów, otwiera drogę dla autorytetów nieuświadomionych, także dla tych, które nie są wiarygodne.

¹⁹ Nawet, gdyby ktoś postanowił odrzucić wszystkie wartości, to wyznaczony przez niego cel, jakim jest niezależność od wartości, pełni funkcję wartości dla tego człowieka i tym samym uwrażliwia go na wpływ autorytetu aksjologicznego ludzi, którzy zdają się realizować ten ideał.