

Alicja Maurer, Barbara Oszustowicz

Zmienne psychologiczne a rozwój ekonomiczny – analiza porównawcza postaw wobec pracy u studentów polskich i niemieckich

Streszczenie

Celem artykułu jest ukazanie różnic, jakie występują w postawach wobec pracy u młodzieży z krajów o różnym statusie gospodarczym, społecznym i politycznym. Wyniki badań kwestionariuszem postaw wobec pracy 300 studentów polskich i 306 niemieckich, stanowiące część międzykulturowego programu badań, przeprowadzonych w latach 1988–89 pod kierunkiem Lynna, poddano analizie w odniesieniu do czterech najważniejszych teorii, ukazujących wpływ zmiennych psychologicznych na tempo rozwoju ekonomicznego: etyki pracy Webera, współzawodnictwa Schumpetera, motywacji osiągnięć McClellanda oraz społecznego prestiżu zawodów Wienera.

Uzyskane wyniki, stanowiące bardzo silne potwierdzenie ostatniej z tych teorii, odzwierciedliły wpływ na postawy wobec pracy kontekstu ekonomicznego, społecznego i politycznego. Ujawniły także interesujące różnice w postawach wobec pracy, związane z płcią. Mogą one stanowić istotną pomoc w organizacji prężnie rozwijającego się ostatnio poradnictwa i doradztwa zawodowego.

Teorie wyjaśniające udział zmiennych psychologicznych w rozwoju ekonomicznym

Problematyka psychologicznych uwarunkowań tempa rozwoju ekonomicznego koncentrowała uwagę teoretyków i badaczy od początku naszego stulecia. Wysiłki zmierzające do wyjaśnienia udziału zmiennych psychologicznych w rozwoju ekonomicznym społeczeństw zaowocowały w postaci czterech wiodących teorii, których główne założenia przyjęliśmy jako punkt odniesienia analizy wyników badań. Są to teorie: etyki pracy Webera, współzawodnictwa Schumpetera, motywacji osiągnięć McClellanda oraz prestiżu społecznego zawodów Wienera.

Max Weber (1929) zwrócił uwagę na rolę protestanckiej etyki pracy jako istotnego czynnika wzrostu znaczenia ekonomicznego krajów Europy Północnej i gwałtownego rozwoju ekonomicznego kapitalistycznych społeczeństw uprzemysłowionych w XVI i XVII w. Sądził on, że związek między protestantyzmem a rozwojem ekonomicznym nie był przypadkowy, zważywszy na znaczenie, jakie religia protestancka przypisywała osobistej odpowiedzialności jednostki za jej własne życie oraz osiągnięciom w życiu doczesnym, traktowanym w pewnym stopniu jako znak łaski Boga. System wartości protestantyzmu, zdaniem Webera, zachęcał ludzi do wysiłków w celu osiągnięcia zamożności i sukcesu w życiu. Istotną cechą syndromu wiary protestanckiej było bowiem przyjęcie jako wartości moralnej poważania ciężkiej pracy, unikania beczynności i marnotrawstwa w każdej postaci oraz uznania dla bezpośrednich nagród, oszczędzania nadwyżek i dla bogactwa. Była to religia obligująca człowieka do wykonywania jak najlepiej każdego zawodu, jaki Bóg mu w życiu wyznaczył. Sugerująca, że osiągnięcie sukcesu w życiu doczesnym jest znakiem przynależności do grona wybranych, którzy osiągną życie wieczne. Weber uznał te właśnie motywy za dominujące i obniżające działanie innych, takich jak dążenie do bogactwa, ustanowienie rodzinnej dynastii itp.

Teoria Webera była pierwszą teorią rozwoju ekonomicznego, która podkreślała znaczenie postaw ludzi wobec pracy, w szczególności wysokiego profesjonalizmu i zaangażowania w pracę społeczeństwa. Weber nie twierdził, że rozwój kapitalizmu mógł nastąpić jedynie dzięki wyznawcom protestantyzmu, lecz wskazał, że struktura tej wiary stworzyła szczególnie korzystną podstawę dla jego rozwoju. Etyka protestancka kształtowała postawy wobec pracy wszystkich osób, które przyjęły tę wiarę. Większość z nich była robotnikami i drobnymi właścicielami ziemskimi, niektórzy także właścicielami wielkich przedsiębiorstw.

Joseph Schumpeter (1934) był pierwszym autorem, który zwrócił uwagę na znaczenie jednostki – właściciela dużego przedsiębiorstwa w rozwoju ekonomicznym kraju. Sugerował on, że silne dążenie do współzawodnictwa z innymi, do wypróbowania siebie, do bycia lepszym od innych jest prawdopodobnie głównym motywem działania właścicieli wielkich przedsiębiorstw, których motywacja obejmuje, jego zdaniem, trzy następujące elementy:

1. „Heroiczne” dążenie do stworzenia dużego przedsiębiorstwa (prywatnego królestwa i przeważnie dynastii), które wymaga, jak sądził, szczególnych zdolności, zbędnych np. przy otwieraniu sklepu, czy czegoś innego na małą skalę.

2. Chęć współzawodnictwa, podejmowania walki w celu zdobycia raczej sukcesu, przewagi nad innymi, niż korzyści materialnych – owoców sukcesu.

3. Radość tworzenia – ukierunkowanie na aktywność twórczą w świecie biznesu. Podstawowym założeniem Schumpetera było uznanie indywidualnego przedsiębiorcy za kluczowy element we wprowadzeniu ulepszeń w zakresie metod produkcji, jej organizacji i technologii, co już samo przez się leży u podstaw rozwoju ekonomicznego. Utrzymywał on, że funkcja ekonomiczna przedsiębiorcy jest w istotny sposób związana z innowacjami:

a) z wprowadzeniem nowych produktów lub usług, nie znanych dotąd potencjalnym konsumentom,

b) z wprowadzeniem nowych metod produkcji, nie stosowanych jeszcze w danej branży przemysłu,

c) z otwieraniem nowych rynków, na który dany produkt lub metoda nie były dotychczas wprowadzone,

d) z wykorzystaniem nowych źródeł surowców lub półproduktów,

e) z wprowadzeniem nowej organizacji przemysłu, np. z rozbiciem monopolu lub kartelu, albo przeciwnie – ze stworzeniem nowego monopolu lub kartelu.

Cechy, jakie ekonomista Schumpeter uwzględnił w psychologicznej charakterystyce przedsiębiorcy mogą być ujęte w terminach współczesnej psychologii jako specyficzne połączenie wysokiej inteligencji i aktywności twórczej, pozwalające na intuicyjne wprowadzenie rozwiązań, które z czasem okazywały się nowatorskie i bardzo efektywne. Rozwazał on te rzadko występujące zdolności w połączeniu z równie rzadkimi cechami osobowości, jak wyjątkowa energia i zdolność przeciwstawiania się opozycji społecznej, z jaką zwykle stykają się osoby usiłujące zburzyć ustalony porządek. Konieczność współwystępowania tych rzadkich właściwości, zapewniających sukces w prowadzeniu dużego przedsiębiorstwa niewątpliwie sprawia, że wyjątkowo spotkać można osoby posiadające ich pełne spectrum.

Omówiona teoria, nie mająca żadnej podbudowy empirycznej, będąca raczej impresją autora, prezentuje bardziej spójną niż teoria Webera analizę przedsiębiorczości. Uzyskała ona potwierdzenie w wynikach badań międzykulturowych, prowadzonych współcześnie w 43 krajach pod kierunkiem Richarda Lynna (1991), które wykazały, że dążenie do współzawodnictwa i jego wyraz w preferowaniu zawodu dyrektora dużego przedsiębiorstwa oraz w zaufaniu do pieniędzy są w istotny sposób związane z tempem rozwoju ekonomicznego krajów współczesnego świata.

David C. McClelland (1961) był pierwszym psychologiem, który dołączył swoje wysiłki do podejmowanych dotychczas wyłącznie przez eko-

nomistów prób stworzenia psychologicznej koncepcji przedsiębiorczości i rozwoju ekonomicznego. Jego teoria pozostaje do dziś najbardziej obszerną i ambitną propozycją wyjaśnienia tej zależności, opartą w pełni na rozległych badaniach empirycznych, rozpatrującą korelacje między zmiennymi indywidualnymi a poziomem rozwoju ekonomicznego społeczeństwa zarówno na poziomie psychologicznym, jak i socjologicznym.

Kluczowym pojęciem omawianej teorii jest motywacja osiągnięć, rozumiana jako dążenie do realizacji wewnętrznej potrzeby osobistych dokonań. Istotnym komponentem tej motywacji jest współzawodnictwo gdyż, jak wskazuje McClelland, osiągnięcie doskonałości staje się możliwe do określenia tylko w odniesieniu do przeciętnych standardów osiągnięć. W koncepcji tej nie występuje moralistyczny aspekt etyki pracy Webera. Zbliży się ona natomiast do koncepcji Schumpetera, ze względu na skalę, w jakiej rozpatrywane są indywidualne sukcesy. McClelland wykazał, że jednostki z silną motywacją osiągnięć mają tendencję do robienia kariery jako właściciele wielkich przedsiębiorstw, gdyż właśnie w tych warunkach mogą uzyskać najwyraźniejsze sygnały o stopniu sukcesu lub niepowodzenia, ujawniające się w istnieniu oraz w rozmiarach własnego przedsiębiorstwa, a także w stanie jego corocznych dochodów.

Opracował on technikę pomiaru siły motywacji osiągnięć w postaci testu projekcyjnego. Liczne badania empiryczne, prowadzone w różnych krajach z wykorzystaniem tej i innych metod potwierdziły jego tezę, że przedsiębiorcy charakteryzują się silną motywacją sukcesu. Szczegółowa analiza tego kluczowego pojęcia oraz wyników badań nad istotą motywacji osiągnięć doprowadziły do wyodrębnienia jej trzech korelatów:

- 1) potrzeby podejmowania ryzyka (lecz tylko ryzyka ostrożnie skalkulowanego, o umiarkowanym stopniu nasilenia, ograniczonego do sytuacji, w których własny wysiłek może mieć wpływ na wynik),

- 2) czerpania satysfakcji z pracy, która daje możliwość wprowadzenia innowacji,

- 3) dążenia do osobistej odpowiedzialności za podejmowane decyzje, związanej z potrzebą odbioru informacji zwrotnych o własnych umiejętnościach i efektach wkładanego wysiłku w postaci sukcesu lub niepowodzenia.

Badania prowadzone przez McClellanda, jego współpracowników i kontynuatorów wykazały, że te specyficzne potrzeby mogą być w pełni zaspokojone jedynie wówczas, gdy jednostka pracuje dla siebie, w swoim własnym przedsiębiorstwie, gdy jest gotowa porzucić własne dotychczasowe życie pracownika, a nawet dotychczasowe miejsce zamieszkania i rozpocząć nowe życie przedsiębiorcy – odkryć w sobie przedsiębiorcę (Collins, Moor, Unwalla 1964).

Dane wskazujące na istotne znaczenie wysokiej motywacji osiągnięć dla indywidualnego przedsiębiorcy stały się podstawą prac prowadzonych przez McClellanda na poziomie socjologicznym. Zgodnie z tezą, że w społeczeństwach o wyższym ogólnym poziomie motywacji osiągnięć powinna być większa liczba osób dążących do stworzenia własnych przedsiębiorstw, zakładał on, że to z kolei powinno się odzwierciedlić w tempie rozwoju ekonomicznego. Tezę tę sprawdzał w oparciu o analizę wzrostu, a następnie spadku siły motywacji osiągnięć zarówno na przykładzie czterech społeczności, które gwałtownie rozwinęły się, a następnie straciły przodujące znaczenie w różnych epokach historycznych (poczynając od klasycznych Aten w latach 900–1000 p.n.e., przez XVIII-wieczną Hiszpanię, Anglię w latach 1400–1840, do Stanów Zjednoczonych w latach 1800–1950), jak też w 23 krajach współczesnych.

Miarą motywacji osiągnięć w pierwszym z tych badań były próbki literatury, które – jak zakładano – stanowiły wykładnię przyjętego w społeczeństwie systemu wartości. Analiza tych próbek wykazała, że szczególnie w początkowych okresach wzrostu tempa rozwoju ekonomicznego analizowanych państw ich literatura nasycona była treściami związanymi z wysoką motywacją osiągnięć oraz z współzawodnictwem, podejmowanym w celu zdobycia sukcesu i bogactwa. Miarą tempa wzrostu ekonomicznego państw były wskaźniki typowe dla każdej epoki, np. liczba punktów produkcji garncarskiej w Atenach oraz punktów sprzedaży tych produktów w różnych miejscach Sycylii i Afryki Północnej.

We wszystkich uwzględnionych w badaniach społecznościach stwierdzono występowanie pewnej sekwencji, zgodnie z którą wyraźny wzrost motywacji osiągnięć wyprzedzał w czasie pierwsze gwałtowne podwyższenie się tempa rozwoju ekonomicznego, a osłabienie motywacji osiągnięć wyprzedzało obniżenie tempa rozwoju ekonomicznego. Wskazywało to na istnienie zależności przyczynowej między poziomem motywacji osiągnięć w sensie psychologicznym a poziomem rozwoju tych społeczności.

Miarą oceny motywacji osiągnięć społeczeństw XX wieku były próbki literatury dziecięcej z roku 1925 i 1950. Miarą rozwoju ekonomicznego były wskaźniki dochodu narodowego w latach 1925–1950 oraz wskaźniki wzrostu zużycia elektryczności. Korelacje tych wskaźników z poziomem motywacji wynosiły odpowiednio: 0,25 i 0,53 dla pierwszej tury badań. Korelacja między poziomem motywacji mierzonym w oparciu o analizę literatury dziecięcej z roku 1950 w 39 krajach a wskaźnikami wzrostu zużycia prądu elektrycznego w latach 1952–58 była również wysoka, wynosiła 0,43.

McClelland prowadził także badania nad możliwościami podwyższania motywacji osiągnięć w społeczeństwie. Wyniki tych badań, uwzględniających wywiady z rodzicami na temat stylu wychowania dzieci, wskazują na istotne znaczenie tego czynnika. Rodzice dzieci o wysokiej motywacji osiągnięć kładli w ich wychowaniu szczególny nacisk na zespół wartości obejmujący:

1. Osiągnięcia – wymagali osobistej odpowiedzialności dzieci za ich własne sukcesy i porażki oraz mocnego „stania na własnych nogach”, domagając się pozytywnych wyników w nauce, nadając rangę ich sukcesom w różnego typu grach z elementami współzawodnictwa itp.

2. Niezależność – stwarzali możliwości podejmowania decyzji we własnych sprawach, pozostawiając dzieciom swobodę odnośnie sposobu wydawania kieszonkowego, doboru książek do czytania itp.

3. Osobistą odpowiedzialność – zachęcali dzieci do samodzielnego podejmowania i wykonywania różnego typu prac, bez oczekiwania na pomoc i zwracania się o nią do innych osób.

W związku z tym, że rodzice dzieci o niskich osiągnięciach nadawali znacznie mniejsze znaczenie tym wartościom, McClelland wnioskował, że poziom motywacji osiągnięć u dzieci jest uzależniony w istotny sposób od aranżowanego przez rodziców treningu w zakresie niezależności, osobistej odpowiedzialności i osiągnięć, bądź też treningu w zależności i braku osiągnięć. Postulował on możliwość podwyższenia motywacji osiągnięć w społeczeństwie przez modyfikowanie przyjętego przez rodziców stylu wychowania w kierunku silniejszego treningu niezależności, odpowiedzialności i osiągnięć. Jego badania nad możliwościami podwyższenia motywacji osiągnięć u dorosłych wykazały, że udział, nawet w krótkotrwałym treningu niezależności zwiększa poziom odpowiedzialności i niezależności, podwyższa motywacje osiągnięć, powoduje wzrost innowacyjności i przedsiębiorczości w prowadzeniu interesów.

McClellandowi, podobnie jak jego poprzednikom, nie udało się określić zewnętrznych czynników socjologicznych odpowiedzialnych za wzrost, a następnie spadek motywacji osiągnięć w historycznym rozwoju społeczeństw: klasycznych Aten, renesansowych miast-stanów w północnych Włoszech, Anglii w okresie rewolucji przemysłowej itp. Do największych osiągnięć jego teorii, w pełni udokumentowanej empirycznie i uwzględniającej liczne, powiązane ze sobą płaszczyzny oddziaływań, należy niewątpliwie ukazanie pozytywnej zależności między motywacją osiągnięć a przedsiębiorczością zarówno jednostek, jak i społeczeństw, a także dokonanie analizy czynników determinujących motywację osiągnięć w stosowanych przez rodziców strategiach wychowania.

Martin J. Wiener (1981) skoncentrował się na problemie niskiego prestiżu społecznego zawodów związanych z rozwojem ekonomicznym w stosunku do wysokiej rangi prawa, medycyny, szkolnictwa uniwersyteckiego i państwowego, marynarki, kościoła, sztuki, a zwłaszcza pozycji właścicieli majątków ziemskich w Wielkiej Brytani po roku 1850. W związku ze znacznym obniżeniem się prestiżu zawodów związanych z biznesem, a wzrostem prestiżu i aprobaty społecznej dla zawodów wolnych i posiadania ziemi, inteligentni, energiczni młodzi ludzie ujawniali tendencje do robienia karier zawodowych w wolnych zawodach. Biznes był więc pozbawiony wielu talentów. Ponadto osoby, które miały powodzenie w biznesie i zrobiły fortuny, wchodziły w posiadanie majątków ziemskich pozwalając, aby ich interesy podupadały. Kształcili też swoich synów, przygotowując ich do pracy w wolnych zawodach, oraz pozostawiając rodzinne interesy w rękach słabo wykwalifikowanych zarządców. Wiener ukazał tę zależność w oparciu o metodę historyczną, odwołując się do XIX-wiecznych angielskich powieści, w których cieszący się najwyższym statusem społecznym arystokraci i właściciele ziemscy czerpali swoje dochody z rent wypłacanych im przez dzierżawców i deprecjonowali biznes oraz osoby, które robiły interesy w handlu lub w przemyśle, podobnie jak przedstawiciele wolnych zawodów.

Teoria ta wzbudziła wyraźne zainteresowanie. Nie uzyskała jednak potwierdzenia we współczesnych badaniach, prowadzonych pod kierunkiem Lynna (1991), które wykazały, że poziom współzawodnictwa w społeczeństwie może się przyczynić do wzrostu tempa jego rozwoju ekonomicznego. Zostało to potwierdzone w omawianych badaniach wielkością współczynnika regresji wielokrotnej = 0.71, która wyjaśniała 50% zmienności wyników w zakresie tempa rozwoju ekonomicznego w terminach szeroko rozumianego współzawodnictwa w społeczeństwie.

Autorki artykułu brały udział w badaniach prowadzonych pod kierunkiem Lynna, zbierając dane dla próbki polskiej w latach 1989–90. Te dane stanowią podstawę przedstawionej w artykule analizy wyników, ukazującej różnice w postawach wobec pracy u studentów polskich i niemieckich – pochodzących z krajów sąsiadujących, lecz różniących się bardzo istotnie poziomem rozwoju ekonomicznego i sytuacją polityczną (Niemcy miały najwyższy dochód narodowy spośród wszystkich krajów europejskich uczestniczących w badaniach).

Wszystkie omówione powyżej teorie, wyjaśniające znaczenie zmiennych psychologicznych w rozwoju ekonomicznym, uwzględniają motyw związane z zawodami tradycyjnie męskimi. Są one sprawdzane na populacjach z różnych krajów, uwzględniających także kobiety od stosunkowo niedawna.

Interesującym wydaje się więc pytanie, czy teorie te odnoszą się w równym stopniu do kobiet, jak i mężczyzn?

Z badań nad różnicami związanymi z płcią wynika, że są one w wielu aspektach rozwoju psychicznego bardzo wyraźne, także w tych aspektach, które są związane z odmiennością ról społecznych, a w konsekwencji – z odmiennością preferencji zawodowych. Powszechne przeświadczenie o wyższej przydatności zawodowej mężczyzn niż kobiet, szczególnie w dziedzinie biznesu oraz zarządzania, zdaje się znajdować silne potwierdzenie we wskaźnikach absencji. Z drugiej jednak strony kobiety pełnią w rodzinach określoną rolę stymulującą i inspirującą, niejednokrotnie mobilizując mężczyzn do bardziej intensywnej pracy zawodowej. Uwzględniając te fakty można oczekiwać wyższych wyników w populacji mężczyzn niż kobiet w pomiarach zmiennych psychologicznych i preferencji zawodowych skorelowanych istotnie z rozwojem ekonomicznym. Różnice w preferencjach zawodów związanych i nie związanych z rozwojem ekonomicznym powinny się słabiej odzwierciedlać w populacji kobiet.

Metoda

Badani

Zebranie próbki reprezentacyjnej dla populacji z różnych krajów jest przedsięwzięciem trudnym. W badaniach prowadzonych pod kierunkiem Lynna uznano, że studenci są jedyną próbką, która może być wykorzystana w tego typu badaniach. Zakładano, że jeżeli w populacji istnieją jakieś różnice w postawach wobec pracy, powinny się one ujawniać i być możliwe do zbadania w każdej podgrupie (Lynn 1991, s.44).

Próbkę polską stanowiło 300 studentów WSP w Krakowie (150 mężczyzn i 150 kobiet), dobranych w taki sposób, że połowę każdej grupy płciowej stanowili studenci kierunków humanistycznych, a połowę – kierunków ścisłych, połowę – studenci lat I i II, a połowę – IV i V. Grupę porównawczą stanowiło 306 studentów Uniwersytetu w Dusseldorfie (153 mężczyzn i 153 kobiety). Jak już zaznaczono, Niemcy mieli najwyższy dochód na głowę mieszkańca w głównej gałęzi przemysłu spośród wszystkich krajów europejskich uczestniczących w badaniach (10266 w przeliczeniu na dolary amerykańskie) i to zadecydowało o wyborze tej próbki jako porównawczej. Polska, zaliczona do grupy 21 krajów słabiej rozwijających się, miała w tym czasie roczny dochód, obliczony w analogiczny sposób, odpowiadający 2302 dolarom. Obydwa te kraje różniły się również wyraźnie tem-

pem rozwoju ekonomicznego, którego wskaźnik dla Niemiec wynosił 2,3, podczas gdy dla Polski 3,8 (Lynn 1991, s.47).

Kwestionariusz

Kwestionariusz został utworzony przez Lynna w wyniku zestawienia istniejących w literaturze anglojęzycznej kwestionariuszy, sprawdzonych w badaniach różnych autorów. Po przetłumaczeniu na język polski przez pierwszą autorkę był on ponownie tłumaczony na język angielski, w celu sprawdzenia dokładności przekładu. Tę samą procedurę stosowano dla wersji niemieckiej. Kwestionariusz mierzy nasilenie następujących motywów i preferencji, odnoszących się zgodnie z omówionymi teoriami do postaw wobec pracy:

1. Etyki pracy – motywu klasycznej koncepcji moralnego obowiązku pracy Webera, ocenianego przy użyciu 5-punktowej skali ocen etyki pracy Spence’a – Helmricha (1983); od 4 (zawsze) do 0 (nigdy). Skala ta obejmuje 6 stwierdzeń, np. „Ważne jest dla mnie, aby wykonywać pracę tak dobrze jak potrafię, nawet jeśli nie zapewnia mi to popularności wśród współpracowników”. Maksymalna liczba możliwych do uzyskania punktów wynosi 24.

2. Motywacji osiągnięć – dążenia do realizacji wewnętrznej potrzeby osobistych dokonań, ocenianej przy użyciu skali ocen motywacji osiągnięć Lynna – Raya (Lynn 1969, Ray 1979), która obejmuje 14 pytań typu „Czy wygoda jest dla ciebie ważniejsza niż dążenie do sukcesu?”, wymagających wyboru jednej z trzech możliwych odpowiedzi: tak (3), nie wiem (2), nie (1), co pozwalało na uzyskanie maksymalnie 42 punktów.

3. Mistrzostwa – dążenia do doskonałości w wykonaniu pracy, ocenianej przy użyciu 5-punktowej skali ocen mistrzostwa Spence’a – Helmricha (1983); od 4 (zawsze) do 0 (nigdy), obejmującej 8 stwierdzeń typu „Wolę raczej robić coś łatwego, relaksującego, niż coś trudnego, co stanowi dla mnie wyzwanie”. Maksymalna liczba możliwych do uzyskania punktów wynosiła 40. Stwierdzenia tej skali, jak wskazuje Lynn (1991) dotyczą również motywacji osiągnięć.

4. Współzawodnictwa – potrzeby bycia lepszym od innych, stanowiącej zgodnie z teorią Schumpetera główny element motywacji właścicieli wielkich przedsiębiorstw. Była ona oceniana przy użyciu 5-punktowej skali współzawodnictwa Spence’a - Helmricha (1983); od 4 (zawsze) do 0 (nigdy), obejmującej 5 stwierdzeń typu „Lubię pracę związaną ze współzawodnictwem z innymi”. Maksymalna liczba możliwych do uzyskania punktów wynosiła 20.

5. Dążenia do osiągnięć przez konformizm – potrzeby identyfikowania się z organizacją lub systemem, jej normami, wymaganiami i osiągnięciami,

mierzoną przy użyciu skali osiągnięć przez konformizm Gougha, złożonej z 10 pytań typu „Lubiłem szkołę”, wymagających wyboru jednej z trzech możliwych odpowiedzi: tak (3), nie wiem (2), nie (1), co pozwalało na uzyskanie maksymalnie 30 punktów.

6. Zaufania do pieniędzy – wartości przypisywanej pieniądзом, która była mierzona przy użyciu skróconej wersji skali Furnhama (1984), obejmującej 5 stwierdzeń typu „Jestem pewien, że pieniądze mogą rozwiązać wszystkie moje problemy”, wybranych spośród 18 stwierdzeń skali pełnej. Były to stwierdzenia o najwyższych ładunkach czynnikowych, oceniane na skali 7-punktowej; od 6 (bardzo) do 0 (wcale). Maksymalna liczba możliwych do uzyskania punktów wynosiła 30.

7. Oszczędności – znaczenia przypisywanego oszczędzaniu, mierzonego przy użyciu 5-punktowej skali Yamauchi – Templera (1982); od 4 (zawsze) do 0 (nigdy), obejmującej 7 stwierdzeń typu „Systematycznie oszczędzam pieniądze z myślą o przyszłości”. Maksymalna liczba możliwych do uzyskania punktów wynosiła 28.

8. Preferencji zawodowych – znaczenia przypisywanego zawodom związanym z biznesem jako przeciwstawnego, zgodnie z teorią Wienera, do znaczenia przypisywanego zawodom związanym z medycyną, prawem itp. Preferencje zawodowe mierzono przy użyciu skali preferencji zawodowych Lynna (1991), obejmującej 8 zawodów: lekarza, pracownika socjalnego, dyrektora wielkiego przedsiębiorstwa (odpowiednika zjednoczenia w krajach obozu socjalistycznego), nauczyciela, właściciela ziemskiego lub rolnika i właściciela małego przedsiębiorstwa. Każdy z zawodów oceniany był oddzielnie na skali 7-punktowej, od 6 (bardzo) do 0 (wcale).

Wyniki

W tabelach 1 i 2 zestawiono wartości testu t dla różnic między wynikami mężczyzn – Polaków i Niemców oraz kobiet – Polek i Niemek w poszczególnych skalach kwestionariusza. Istotność różnic oznaczono za pomocą gwiazdek. Różnice związane z płcią w obrębie narodowości są przedstawione w tabeli 3, w której zastosowano analogiczne oznaczenia.

Tabela 1. Narodowościowe różnice w postawach wobec pracy w grupie mężczyzn

Zmienne	Polacy (N = 150)		Niemcy (N = 153)		t
	M	SD	M	SD	
Etyka pracy	18.51	3.24	17.46	3.52	2.702**
Motywacja osiągnięć	31.68	4.53	29.39	5.35	4.024***
Mistrzostwo	17.91	4.99	17.89	4.07	0.038
Współzawodnictwo	12.39	3.96	10.12	4.47	4.681***
Osiągnięcia przez konformizm	22.57	3.36	21.70	2.99	2.379*
Zaufanie do pieniędzy	8.99	6.72	6.61	5.61	0.155
Oszczędność	20.25	9.47	18.78	10.25	1.297
Preferowane zawody:					
– lekarz	2.09	2.00	3.01	2.14	3.867***
– pracownik socjalny	0.94	1.37	2.98	1.98	10.446***
– dyrektor dużego przedsiębiorstwa	2.53	2.12	1.83	1.86	3.053**
– nauczyciel	3.81	1.88	3.58	2.02	1.026
– właściciel ziemski	2.69	2.08	2.28	1.82	1.825
– właściciel małego przedsiębiorstwa	4.26	1.90	2.96	1.81	5.962***

* $P < .05$, ** $P < .01$, *** $P < .001$

Różnice związane z narodowością

Jak wynika z przedstawionych danych istotne różnice, związane z narodowością wystąpiły w zakresie: etyki pracy (mężczyźni $t = 2,7$, $p < .01$, kobiety $t = 2,88$, $p < .01$), motywacji osiągnięć (mężczyźni $t = 4,02$, $p < .001$, kobiety $t = 4,48$, $p < .001$), współzawodnictwa (mężczyźni $t = 2,38$, $p < .001$) i dążenia do osiągnięć przez konformizm (mężczyźni $t = 2,38$, $p < .05$, kobiety $t = 4,1$, $p < .001$). We wszystkich tych aspektach wyniki w próbie polskiej były wyższe od wyników w próbie niemieckiej. Przeciwny do tego wzorca był układ wyników w skali oszczędności u kobiet – Polki były znacznie mniej skłonne do oszczędzania niż Niemki. W wynikach mężczyzn w tej skali nie stwierdzono istotnych różnic. Interesujące różnice związane z narodowością wystąpiły również w zakresie preferencji zawodowych – Niemki i Niemcy wyraźniej preferowali zawody: lekarza (mężczyźni $t = 3,86$, $p < .001$, kobiety $t = 2,7$, $p < .01$) i pracownika so-

cialnego (mężczyźni $t = 10,45$, $p < .001$, kobiety $t = 13,79$, $p < .001$) oraz Niemki ponadto – właściciela ziemskiego $t = 2,14$, $p < .05$), podczas gdy Polacy preferowali wyraźniej zawód właściciela małego przedsiębiorstwa ($t = 5,96$, $p < .001$), a Polki – nauczyciela ($t = 7,8$, $p < .001$).

Tabela 2. Narodowościowe różnice w postawach wobec pracy w grupie kobiet

Zmienne	Polacy (N = 150)		Niemcy (N = 153)		t
	M	SD	M	SD	
Etyka pracy	19.11	2.75	18.17	2.92	2.885**
Motywacja osiągnięć	31.16	4.11	28.81	4.89	4.484***
Mistrzostwo	16.56	4.48	17.07	4.34	1.006
Współzawodnictwo	11.61	4.10	8.07	3.92	7.679***
Osiągnięcia przez konformizm	22.38	3.05	20.94	3.05	4.109***
Zaufanie do pieniędzy	5.08	5.37	4.78	4.73	0.516
Oszczędność	15.94	9.02	18.94	8.94	2.907**
Preferowane zawody:					
– lekarz	2.13	2.09	2.78	2.09	2.707**
– pracownik socjalny	0.81	1.28	3.40	1.93	13.791***
– dyrektor dużego przedsiębiorstwa	1.13	1.57	1.40	1.71	1.432
– nauczyciel	4.28	1.38	2.68	2.12	7.801***
– właściciel ziemski	1.79	2.02	2.29	2.04	2.144*
– właściciel małego przedsiębiorstwa	2.51	2.13	2.33	1.96	0.765

* $P < .05$, ** $P < .01$, *** $P < .001$

Różnice związane z płcią

Spśród 8 skal kwestionariusza istotne różnice związane z płcią wystąpiły w 6, przy czym w 5 mężczyźni mieli wyższe wyniki od kobiet, a w jednej (w skali oszczędzania) wzorzec był odwrócony – Polki i Niemcy byli mniej skłonni do oszczędzania niż Polacy i Niemki. Także w porównaniach w obrębie narodowości preferencje zawodu nauczyciela przez Polki i właściciela ziemskiego przez Polaków stanowią dalsze potwierdzenie tych różnic.

Tabela 3. Różnice związane z płcią w postawach wobec pracy

Zmienne		Polacy		t	Niemcy		t
		M	SD		M	SD	
Etyka pracy	M	18.51	3.24	1.729	17.46	3.52	1.920
	K	19.11	2.75		18.17	2.92	
Motywacja osiągnięć	M	31.68	4.53	1.041	29.39	5.35	0.982
	K	31.16	4.11		28.81	4.98	
Mistrzostwo	M	17.91	4.99	2.465*	17.89	4.07	1.705
	K	16.56	4.48		17.07	4.34	
Współzawodnictwo	M	12.39	3.96	1.185	10.12	4.47	4.265***
	K	11.61	4.10		8.07	3.92	
Osiągnięcia przez konformizm	M	22.57	3.36	0.513	21.70	2.99	2.201*
	K	22.38	3.05		20.94	3.05	
Zaufanie do pieniędzy	M	8.99	6.72	5.567***	6.61	5.61	3.085**
	K	5.08	5.37		4.78	4.73	
Oszczędność	M	20.25	9.47	4.036***	18.78	10.25	0.146
	K	15.94	9.02		18.94	8.94	
Preferowane zawody							
– lekarz	M	2.09	2.00	0.169	3.01	2.14	0.951
	K	2.13	2.09		2.78	2.09	
– pracownik socjalny	M	0.94	1.37	0.849	2.98	1.98	1.879
	K	0.81	1.28		3.40	1.93	
– dyrektor dużego przedsiębiorstwa	M	2.53	2.12	6.500***	1.83	1.86	2.105*
	K	1.13	1.57		1.40	1.71	
– nauczyciel	M	3.81	1.88	2.468*	3.58	2.02	3.802***
	K	4.28	1.38		2.68	2.12	
– właściciel ziemski	M	2.69	2.08	3.802***	2.28	1.82	0.045
	K	1.79	2.02		2.29	2.04	
– właściciel małego przedsiębiorstwa	M	4.26	1.90	7.370***	2.96	1.81	2.921**
	K	2.51	2.13		2.33	1.96	

M – mężczyźni

K – kobiety

* P<.05, ** P<.01, *** P<.001

Dyskusja

Gdybyśmy interpretowali te wyniki, biorąc jedynie pod uwagę osiągnięcia ekonomiczne obydwu krajów, moglibyśmy nie tylko nie znaleźć potwierdzenia omówionych na wstępie teorii, lecz nawet stwierdzić, że zaprezentowane dane w pewnym stopniu zaprzeczają niektórym z nich. Dotyczy to wyższych wyników w skalach: etyki pracy, motywacji osiągnięć, współzawodnictwa i dążenia do osiągnięć przez konformizm w Polsce – kraju o niższym poziomie rozwoju ekonomicznego. Z tego powodu chcemy tu przede wszystkim podkreślić różnice systemów politycznych, jakie występowały między porównywanymi krajami w okresie prowadzenia badań. Rzeczywistość potwierdziła w ostatnich latach niektóre z tych wyników. Po zmianie systemu politycznego w Polsce doświadczamy ustawicznie gwałtownych zmian, a wpływ sektora prywatnego na ekonomię jest w naszym kraju największy, w porównaniu z pozostałymi krajami postkomunistycznymi. Uzyskane przez nas wyniki, dotyczące preferencji zawodu dyrektora małego przedsiębiorstwa, zweryfikowały się więc w praktyce.

Warto również zauważyć, że różnice kontekstu politycznego mogą prowadzić do paradoksów w wynikach kwestionariusza i interpretacja musi być szczególnie ostrożna, gdyż zadawane pytania mogły być rozumiane w obu próbkach w całkowicie odmiennym znaczeniu. Wyrażając to w języku zaprezentowanych teorii – omawiane dwa systemy polityczne różnią się prestiżem przypisywanym różnym zawodom, co ujawniło się szczególnie wyraźnie w wynikach badań w odniesieniu do zawodów: pracownika socjalnego, właściciela ziemskiego i nauczyciela. Zawód pracownika socjalnego praktycznie nie istniał w naszym kraju w okresie prowadzenia badań, a więc badani nie mogli mieć o nim praktycznie żadnych wyobrażeń. Tłumaczy to zarówno narodowe różnice w postawach do omawianego zawodu, jak też brak różnic związanych z płcią w próbce polskiej.

Zawód nauczyciela nie cieszy się w Polsce wysokim prestiżem: słabo wynagradzany, z długimi feriami i wakacjami oraz efektywnymi godzinami pracy, jest praktycznie wykonywany przez kobiety i nie należy do grupy zawodów szczególnie przez młodzież pożądanym. Zawód właściciela ziemskiego jest z kolei ciągle w Polsce bardzo prymitywny. Wymagania długoterminowych inwestycji i niepewność dochodów czynią go ponadto bardzo ryzykownym. W dodatku tradycyjne postawy Polaków do zajmowania przez kobiety pozycji właścielek ziemskich powodują odchodzenie kobiet z gospodarstw rodziców. Uzyskane przez nas wyniki zdają się jednak nie tylko odzwierciedlać feminizację polskiej edukacji i niechęć Polek do podejmowania

wania jakiegokolwiek ryzyka i preferowanie przez nie poczucia bezpieczeństwa społecznego.

Wiele istotnych różnic związanych z płcią jest podobnych w obu analizowanych próbkach, lecz w Polsce są one wyraźniejsze. Może to stanowić odzwierciedlenie utrzymywania się w naszym kraju bardziej tradycyjnych postaw. W społeczeństwie niemieckim tradycyjne role społeczne zdają się trochę rozluźniać. Jedynie preferowanie przez mężczyzn zawodu nauczyciela było w tej próbce bardzo istotne (p,.001), lecz prawdopodobnie jest to uwarunkowane wysokim prestiżem zawodu nauczyciela w społeczeństwie niemieckim. W obu krajach widoczna jest też większa inklinacja mężczyzn do zawodów związanych z biznesem i zarządzaniem, wymagających znacznego wysiłku, zaangażowania, podejmowania ryzyka i pochłaniających wiele czasu. Uzyskane przez nas wyniki ujawniły jednak bardzo interesujący aspekt postaw mężczyzn i kobiet wobec pieniędzy.

Zgodnie z teorią Webera oszczędzanie było czynnikiem pozytywnym, jednakże nie w kraju z tak wysokim wskaźnikiem inflacji, jaki był w Polsce w okresie prowadzenia badań. Polskie kobiety okazały się znacznie bardziej wrażliwe na ten fakt, co stawia je niemal w roli heroicznych przedsiębiorców w teorii Schumpetera, którzy „intuicyjnie wprowadzają rozwiązania, jakie z czasem okazują się bardzo słuszne z ekonomicznego punktu widzenia”. Te same role, które obejmują odpowiedzialność za dom i członków rodziny i które, jak się okazało, stymulowały większą skłonność do wydawania pieniędzy w okresie inflacji, powodowały, że Polki lepiej przystosowały się do istniejących warunków ekonomicznych. Taka elastyczność i orientacja w zmieniającej się rzeczywistości kontrastuje z istic męskim ryzykiem i „nie-realistycznymi” przedsięwzięciami.

Kiedy kobiety lub mężczyźni popadają w tarapaty przyczyną może być nadmierne nasilenie jednej z dwu postaw – podejmowania zbyt wielkiego ryzyka lub zbyt duże unikanie ryzyka. Utrata zatrudnienia może być efektem zarówno strategii podejmowania zbyt dużego ryzyka, jak też strategii nadmiernego unikania ryzyka w pracy zawodowej. W tej sytuacji wskazane byłoby wzmocnienie słabszej części postawy. Należy jednak pamiętać, że te dwa krańce nie zawsze się równoważą, oraz że ich najbardziej efektywna proporcja zależna jest od kontekstu politycznego, inflacji, prestiżu danego zawodu, czynników ekonomicznych itp.

Przedstawione wyniki mają jeszcze inne istotne znaczenie dla poradnictwa zawodowego, które intensywnie rozwija się ostatnio w naszym kraju w oparciu przede wszystkim o podręczniki zachodnioeuropejskie (tłumaczone masowo na język polski). Wyniki naszych badań wskazują, że inter-

pretacje i porady oparte na zaczerpniętych z nich metodach powinny być skorygowane z uwzględnieniem środowiska, w którym doradca pracuje, prawdopodobnie nie tylko narodowego, lecz także regionalnego. Wymaga to nie tylko umiejętności ekonomicznego i społecznego kontekstu zawodu osoby, która zgłasza się po poradę, jak również uwzględnienia różnic kontekstowych podczas korzystania z dostępnej obecnie literatury.

Literatura

- Ahmed S.U., *N. Ach, risk-taking personality, locus of control and entrepreneurship*, *Personality and Individual Differences* 1985, 6, 781–2
- Collins O.F., Moore D.G., Unwalla D.B., *The entreprising man*, East Lansing 1964, University of Michigan Press
- Furnham A., *Many sides of coin: the psychology of money usage*, *Personality and Individual Differences* 1984, 5, 501–9
- Lynn R., *An achievement motivation questionnaire*, *British Journal of Psychology* 1969, 60, 526–534
- Lynn R., *The secret of the miracle economy: Different national attitudes to competitiveness and money*, London 1991, Crowley Esmond Ltd.
- McClelland D.C., *The achieving society*, Princeton 1976, Van Nostrand
- Ray J.J., *A quick measure of achievement motivation – validation in Australian and reliable in Britain and South Africa*, *Australian Psychologist* 1979, 14, 337–345
- Schumpeter J.A., *The theory of economic development*, Oxford 1934, University Press
- Spence J.A., Helmreich R.L., *Achievement and achievement motives*, San Francisco 1983, W.H. Freeman
- Weber M., *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*, New York 1929, Scribner
- Wiener M.J., *English culture and the decline of the industrial spirit 1850–1980*, Cambridge 1981, University Press
- Yamauchi K.T., Templer D.I., *The development of money attitude scale*, *Journal of Personality Assessment* 1982, 46, 522–528

Alicja Maurer, Barbara Oszustowicz

Psychological Variables and Economical Growth – a Comparative Analysis of the Attitudes Toward Work in Polish and German Students

Summary

This paper presents some differences in attitudes toward work between men and women from the countries of different economical, social and political systems. The

subjects were 300 Polish students (150 men and 150 women) and 306 German students. The studies are part of collaborative research program conducted in 43 countries by Lynn. The results are presented against the background of four leading theories of psychological contribution of economic growth: Weber's work ethic, Schumpeter's competitiveness, McClelland's achievement motivation and Wiener's low valuation of business. Lynn's results are also referred to.

The results support the Wiener's theory of the social status of business occupations as an important factor bearing on economic growth rates. They also reveal that men are generally more concerned than women with the attitudes and values which are considered as a motive power of economic growth.