

## INDYWIDUALIZM, KOLEKTYWIZM A ETYKA PRACY

Damian Grabowski

Institut Psychologii, Uniwersytet Śląski  
Institute of Psychology, University of Silesia in Katowice

### INDIVIDUALISM, COLLECTIVISM AND WORK ETHIC

**Summary.** The article presents the relations between the categories of individualism, collectivism and work ethic. Individualism and collectivism are shown as cultural syndromes and multi-dimensional categories that refer to attitudes and beliefs and are described as vertical and horizontal versions (of individualism and collectivism). The main features of work ethic treated as a system of attitudes and beliefs are: (1) centrality of work; (2) hard work; (3) wasted time, (4) disapproval of leisure time, (5) tendency to delay gratification, (6) self-reliance, (7) morality/ethics. The studies carried out on the sample of 414 students show that individualism, collectivism and work ethic are mutually correlated. What is essential is that stronger relations with work ethic are represented by vertical and horizontal collectivism. It was shown in the analysis of regression that vertical individualism decreases readiness to act honestly. However, the dimensions of collectivism increase it. To sum up, two perspectives of relations are visible here: 1. aspiring to success that is connected with individualism; 2. sacrifice, delay of gratification and honest work that are embodied in collectivism.

**Key words:** work ethic, individualism, collectivism, hard work, work centrality

### Wprowadzenie

Artykuł ten przedstawia trzy zmienne dość istotne w kontekście opisu rozwoju gospodarczego. Są nimi indywidualizm, kolektywizm oraz etyka pracy. Zmienne te są uważane za czynniki wyjaśniające sukces określonych systemów gospodarczych. Na przykład indywidualizm jest wymieniany jako czynnik wyznaczający rozwój gospodarczy w przypadku USA, Wielkiej Brytanii, kolektywizm, w przypadku Japonii i Korei, a etyka pracy, w przypadku USA i Japonii (Hampden-Turner, Trompenaars, 2003; Grabowski, 2010).

### Indywidualizm i kolektywizm

Kategorie indywidualizmu oraz kolektywizmu są współcześnie tematem wielu badań porównujących poszczególne kultury, w tym badań z zakresu psycho-

---

Adres do korespondencji: Damian Grabowski, e-mail, damian.grabowski@us.edu.pl

logii międzykulturowej (Reykowski, 1993; Triandis, 1999, 2000, 2001; Hofstede, 2000; Triandis, Suh, 2002; Trompenaars, Hampden-Turner, 2002; Hampden-Turner, Trompenaars, 2003). Indywidualizm i kolektywizm są przedstawiane jako syndromy kulturowe składające się z wielu norm, wartości, a mówiąc inaczej z wielu wzorców zachowania. Na przykład Hofstede (2000) przedstawił długie listy symptomów wchodzących w skład tych syndromów i odniósł je do następujących obszarów życia społecznego: zawodu, rodziny, edukacji oraz miejsca pracy, a także państwa. Poszukując istotnych symptomów, można zauważyć, że indywidualizm oznacza dominację jednostki nad grupą (tutaj osoba jest bytem pierwotnym, a grupa, wtórnym), natomiast kolektywizm, dominację grupy nad osobą (por. Daab, 1993; Reykowski, 1993). Ten składnik można traktować wręcz jako centralny. Poza nim można opisywać kolejne składniki i symptomy. Wydłużać lub skracać ich listy.

W latach dziewięćdziesiątych grupa polskich psychologów i socjologów posłużyła się kategoriami indywidualizmu i kolektywizmu do opisu systemu postaw i przekonań (Daab, 1993; Reykowski, 1993, 1998; Koralewicz, Ziółkowski, 2003, por. 1990). Osiowymi składnikami tego systemu są ukryte założenia normatywne, czyli centralnie położone (związane z „ja” podmiotu) składniki wiedzy normatywnej (zbudowanej z pojęć typu „jak powinno być”). Poza tym, kolejnymi elementami są także ocena (ewaluacja), czyli emocjonalno-oceniający komponent oraz dyspozycja do pewnych zachowań.

Indywidualizm rozpatrywany jako postawa psychologiczna oznacza skłonność do koncentrowania się na kompetencjach (Daab, 1993), które można rozumieć jako posiadanie pożądanej wiedzy, umiejętności, a także zdolności. Stąd też zasadą doboru do indywidualistycznej grupy, opisanej przez Tönniesa (1988) jako stowarzyszenie (*Gesellschaft*) jest posiadanie przez przyszłego członka kompetencji potrzebnych do osiągnięcia celu zbiorowego, co jest równoznaczne z osiąganiem celów prywatnych osób tworzących tę grupę. Drogą do wykazania kompetencji jest rywalizacja, współzawodnictwo. Warto zauważyć, iż traktowanie rywalizacji bądź współzawodnictwa jako składnika indywidualizmu może być dyskusyjne. Pewni indywidualiści łączą poleganie na sobie z rywalizacją, drudzy nie (Singelis i in., 1995). Dla przykładu trudno dostrzec rywalizację w takich indywidualistycznych kulturach, jak Szwecja, Holandia lub Australia.

Kolektywizm jako postawa psychologiczna charakteryzuje się przede wszystkim skłonnością do akcentowania poczucia wspólnoty. Osoby o wysokim poziomie kolektywizmu łączy wspólny cel, którym jest zachowywanie wspólnej tożsamości grupowej i podkreślanie istotnych cech wspólnych (Daab, 1993). Forma grupy kolektywistycznej opisana przez Tönniesa (1988) jako wspólnota (*Gemeinschaft*) ogranicza wolność jednostki, nakładając na nią pewne obowiązki, ale daje jej w zamian poczucie bezpieczeństwa, na co nie może liczyć wolny indywidualista. Obowiązkiem może być na przykład tak jak w kulturze japońskiej ciężka praca (Triandis, 1984) i osoba, która tego obowiązku nie zaakceptuje, kiedyś mogła nawet umrzeć z głodu (zob. film „Grobowiec świetlików”)<sup>1</sup>, zaś współcześnie może zostać odrzucona.

---

<sup>1</sup> Dziękuję za wskazanie tego filmu Jarkowi Polakowi.

Przedstawianie indywidualizmu oraz kolektywizmu jako syndromów rodzi pytanie: jakie symptomy, składniki tych pojęć są ich istotą? Pytanie to pojawia się, gdyż pewne listy tych symptomów są zbyt długie (zob. Hofstede, 2000) i zawierają treści przypisane innym syndromom opisującym kulturę i osobowość, takim jak na przykład uniwersalizm – partykularyzm (Hampden-Turner, Trompenaars, 2003). Pytanie owo dotyczy zatem kluczowego problemu jakim jest definiowanie indywidualizmu i kolektywizmu, a próbą odpowiedzi na nie jest propozycja Triandisa (1999), który opisał cztery tak zwane źródłowe składniki tych kategorii (zob. także Singelis i in., 1995; por. Grabowski, 2010). Są to:

1. Definicja „ja” lub „ego” – z jednej strony ego autonomiczne i niezależne od grupy (indywidualizm) – z drugiej ego współzależne z innymi, czyli skłonność do definiowania siebie jako części grupy lub w kategoriach pewnych aspektów grupy.
2. Struktura celów – z jednej perspektywy, indywidualistycznej cele jednostek nie korelują z celami grupy – z drugiej kolektywistycznej, cele jednostek są kompatybilne z celami grupy. Indywidualiści stawiają wyżej w hierarchii własne cele prywatne, nad celami grupy, natomiast kolektywiści przyznają większą wagę celom grupowym. Indywidualizm oznacza przewagę celów osobistych, prywatnych nad grupowymi, kolektywizm odnosi się zaś do sytuacji odwrotnej.
3. Orientacja na postawy – orientacja na normy. Zachowanie indywidualistów jest regulowane przez postawy, osobiste standardy i potrzeby, a także inne wewnętrzne procesy, a zachowanie kolektywistów, przede wszystkim przez normy, obowiązki i zobowiązania. U kolektywistów związek między postawami a zachowaniem jest słabszy niż u indywidualistów.
4. Orientacja na racjonalność – orientacja na więzi. Indywidualizm akcentuje szacowanie własnych korzyści i kosztów w procesie budowania związków z innymi ludźmi. Stąd też, indywidualiści utrzymują takie kontakty, z których czerpią korzyści dla samych siebie. Kolektywiści stawiają natomiast wyżej relacje z innymi i potrzeby innych ludzi, nawet wówczas, gdy relacje te są dla nich niekorzystne (Triandis, 1993).

W badaniach psychologicznych kategorie indywidualizmu i kolektywizmu przedstawia się jako dwa bieguny jednego wymiaru (maksymalne natężenie indywidualizmu oznacza brak kolektywizmu i odwrotnie) (np. Daab, 1993) lub dwa niezależne wymiary (osoba lub kultura posiada te dwie cechy, są tylko różnie, mniej lub bardziej nasilone) (Grabowski, 2010). W ramach współczesnej psychologii międzykulturowej opisuje się wręcz cztery niezależne wymiary, czyli dwa typy indywidualizmu oraz dwa kolektywizmu. Dokładniej rzecz biorąc, są to indywidualizm wertykalny (WI) i horyzontalny (HI) oraz dwie takie same wersje kolektywizmu: wertykalna (KW) i horyzontalna (KH) (zob. Singelis i in., 1995).

Indywidualizm wertykalny to przypadek Stanów Zjednoczonych, kultura, w której silnie akcentowana jest rywalizacja oraz współzawodnictwo. Należy „być najlepszym”, aby zajmować wyższą pozycję w hierarchii społecznej. „Ja” jest niezależne i różni się od innych, może zajmować różne pozycje i posiadać różny status.

Istotne jest zatem poleganie na sobie połączone ze współzawodnictwem oraz akceptacją nierówności.

W horyzontalnych kulturach indywidualistycznych (Australia, państwa skandynawskie) akcentowane są poleganie na sobie, niezależność od innych oraz wyjątkowość i niepowtarzalność. „Ja” jest niezależne i takie samo jak „ja” innych.

Kolektywizm wertykalny (KW) to koncentracja na wewnętrznej spójności grupy, szacunek dla norm i osób posiadających władzę, uległość wobec władzy oraz poświęcanie się grupie. W ramach tego wzorca „ja” jest współzależne, ale różni się od „ja” innych. Nierówność jest akceptowana, a osoby nie spostrzegają siebie jako takich samych.

Horyzontalna wersja kolektywizmu to natomiast akcentowanie empatii, towarzyskości, przyjaźni i współpracy. „Ja” jest tutaj współzależne i takie samo jak „ja” innych. „Ja” jest połączone z członkami określonej grupy. Osoby spostrzegają siebie jako członków określonych wspólnot. Istotnym elementem życia takich grup jest akcentowanie równości (Singelis i in., 1995).

Sumując powyższe rozważania można zauważyć, że:

- 1) indywidualizm i kolektywizm są syndromami pewnych symptomów, czyli wartości, norm, wzorów myślenia, emocji i zachowań;
- 2) będące sposobami wyjaśniania kultury kategorie indywidualizmu i kolektywizmu mogą być interpretowane psychologicznie, między innymi jako postawy. Stąd też można je badać wręcz tak samo jak cechy psychologiczne;
- 3) kategorie te mogą być rozpatrywane jako jeden wymiar lub jako dwie odrębne dymensje;
- 4) istota indywidualizmu mieści się w większej wolności i niezależności, zaś kolektywizmu w mniejszej wolności i większej zależności od grupy, takiej jak rodzina, koledzy oraz naród;
- 5) zarówno indywidualizm, jak i kolektywizm mogą w różnym stopniu akcentować równość. Stąd podział tych kategorii na wersje wertykalne i horyzontalne.

## **Etyka pracy**

Konstrukt etyki pracy ukazany został po raz pierwszy przez niemieckiego socjologa Webera (2011), w eseju „Etyka protestancka a duch kapitalizmu” publikowanym w latach 1904-1905 oraz artykule „Sekty protestanckie i duch kapitalizmu” opublikowanym w roku 1906. Weber opisał w tych pracach typy idealne „duch kapitalizmu” oraz „etyka protestancka”. Etyka protestancka odnosi się do etyki zawodowej ascetycznego protestantyzmu i właśnie tę ostatnią należy traktować jako pierwowzór protestanckiej etyki pracy i etyki pracy.

Etyka pracy odnosi się zarówno do ducha kapitalizmu, jak i protestanckiej etyki zawodowej (a właściwie etyki zawodowej ascetycznego protestantyzmu). Chociaż akcentuje ona przede wszystkim etykę protestancką, czyli doktrynę stawiającą na pierwszym miejscu pracę zawodową, bezustanną i niezmordowaną, dającą pewność stanu łaski (Grabowski, 2012).

Weber (2011) opisuje ducha kapitalizmu w bezpośrednim sąsiedztwie etyki protestanckiej. Duch ten jest definiowany przy pomocy składników tej etyki. Komplikuje to na pewno ukazanie określonych zależności między tymi konstruktami, a to był przecież główny temat wspomnianych prac Webera. Składnikiem ducha kapitalizmu jest na pewno idea, iż intensywna praca jest obowiązkiem, „którego wykonywanie stanowi wartość samą w sobie” (Bendix, 1975, s. 52).

Wspólnymi elementami ducha kapitalizmu i etyki protestanckiej są cnoty ciężkiej pracy, uczciwości i ascezy. Co odróżnia więc oba pojęcia? Po pierwsze, związek z religią. Etyka protestancka jest bowiem zestawem postaw związanych z religią. Duch kapitalizmu jako taki jest natomiast areligijny (choć religia mogła go ukształtować, mogła go i może go dalej wzmacniać). Po drugie, akcent położony na powiększanie kapitału i pieniędzy. Etyka protestancka podkreśla przede wszystkim wagę ciężkiej pracy, którą każe traktować jako wartość moralną i cel życia nakazany przez Boga (Weber, 2011, s. 164, 165). Jeśli w ramach tej koncepcji wartościuje się powiększanie kapitału, czyni się to przez pryzmat pracy. Powiększanie to bowiem jest znakiem, że praca została wykonana dobrze. Duch zaś to głównie akcentowanie powiększania kapitału, czyli tym samym efektywności. Ciężka praca jest tu wartościowana głównie przez pryzmat efektywności i przede wszystkim dlatego, że jest ona warunkiem umożliwiającym pomnażanie kapitału i pieniędzy.

Etyka pracy akcentująca etykę protestancką, często jest określana jako protestancka etyka pracy (zob. Furnham, 1990). Przymiotnik protestancka podkreśla oczywiście religijny charakter tego konstruktu, czyli wagę doktryny predestynacji oraz jego związek z ascetycznymi odłamami protestantyzmu (Kościół ewangelicko-reformowany, ewangelicko-metodystyczny oraz pietyzm i baptyzm). Często, aby wyrazić ten związek stosowany jest także termin – purytańska. Etyka pracy pozbawiona tych określeń odnosi się głównie do wartościowania pracy i traktowania jej jako obowiązku bez związków z Bogiem, religią.

Miller, Woehr i Hudspeth (2002), opierając się na analizach Furnhama, opisali konstrukt etyki pracy jako zestaw siedmiu wymiarów (postaw i przekonań). Są to kolejno:

- 1) praca jako centrum życia – przekonanie o dużej wadze pracy w życiu i traktowanie pracy jako wartości centralnej;
- 2) niezależność/poleganie na sobie samym – dążenie jednostki do niezależności w codziennej pracy;
- 3) ciężka praca – wiara w cnoty ciężkiej (mrówczej) pracy, przekonanie, iż praca prowadzi do sukcesu, jest sposobem radzenia sobie z problemami w życiu;
- 4) niechęć do czasu wolnego, jego dezaprobaty – negatywna postawa wobec nadmiernego wypoczynku i przekonanie o małej wadze ludzkich aktywności niezwiązanych z pracą;
- 5) moralność/etyka – wiara w sprawiedliwą i moralną egzystencję, w rozumieniu chrześcijańskim, gotowość do uczciwego postępowania wobec innych;

- 6) odraczenie gratyfikacji – orientacja na przyszłość, cierpliwość w oczekiwaniu na nagrodę, kult oszczędności;
- 7) niechęć do marnowania czasu – dezaprobatą marnotrawienia czasu, przekonanie o potrzebie efektywnego wykorzystywania czasu.

### **Indywidualizm i kolektywizm a etyka pracy**

Zgodnie z opisem Webera (2011) duch kapitalizmu oraz etyka pracy związane są z indywidualizmem. Etyka protestancka (w szerokim znaczeniu) akcentowała osobistą odpowiedzialność. Oparcie religii protestanckiej na Biblii, odrzucenie pośredniczącej funkcji Kościoła i postawienie wyznawcy sam na sam z Bogiem przesądziło o kształcie ewangelickiej koncepcji człowieka. Jednym ze składników tej koncepcji jest społeczne dowartościowanie jednostki i stawianie jej przed zbiorowością (Spence, 1985). Z drugiej strony w ramach reformacji oraz protestantyzmu daje się zauważyć rolę Kościołów, wspólnot oraz sekt, co pozwala mówić o związku etyki protestanckiej z kolektywizmem (Tawney, 1963), także i tym na poziomie psychologicznym.

Psychologiczna interpretacja etyki protestanckiej jakiej dokonał McClelland (1961) akcentuje potrzebę osiągnięć, która kształtowana jest w ramach treningu niezależności. Zdaniem tego autora protestantyzm wartościuje silnie poleganie na sobie i niezależność, które wyznaczały natężenie potrzeby osiągnięć, czyli odnoszenia kolejnych sukcesów.

Poleganie na sobie, czyli element indywidualizmu jest w końcu – co ukazano wyżej – jednym ze składników etyki pracy rozpatrywanej jako postawa lub system przekonań. Wersje tej etyki wymienione przez Furnhama (1990), czyli etyka purytańska, etyka rzemiosła także obejmują indywidualistyczne postawy.

Badania pokazują związki etyki pracy zarówno z kolektywizmem (Domurat, Zajenkowska, 2012), jak i indywidualizmem. Strunk oraz Chang (1999) ukazują związki etyki protestanckiej z wertykalną i horyzontalną wersją indywidualizmu oraz kolektywizmu. Najsilniej korelował z tą etyką wertykalny kolektywizm. Do badania tej etyki autorzy posłużyli się kwestionariuszem Mirelsa i Garretta (1971). Dlaczego etyka protestancka koreluje z kolektywizmem? Odpowiedzią może być asceza, temperowanie własnych potrzeb i rezygnacja z pewnych przyjemności, co można streścić jako ograniczanie wolności. Owo ograniczanie jest w końcu właśnie cechą kolektywizmu.

Cytowane tu badania posiadają jednak ważny mankament, a mianowicie opierają się na założeniu, że etyka pracy jest jednym wymiarem. Brakuje w literaturze badań, w których etyka ta jest przedstawiana jako wielowymiarowa, z wyjątkiem badań Domurata i Zajenkowskiej (2012) przedstawiających ten konstrukt jako zestaw czterech czynników: ciężkiej pracy, ascetyzmu (tendencji do ograniczania własnych potrzeb), poczucia wewnętrznego umiejscowienia kontroli oraz negatywnej postawy wobec czasu wolnego. W badaniach tych kolektywizm korelował z wartościowaniem ciężkiej pracy oraz ascetyzmem. Jednakże nawet i te badania nie oddają całej definicji etyki pracy.

## Cel badań

Na podstawie powyższych rozważań postawiono następujące pytania badawcze:

1. Czy etyka pracy i które jej składniki związane są z indywidualizmem – kolektywizmem, rozpatrywanym jako jeden wymiar o dwu biegunach: koncentrowanie się na kompetencjach – skupianie się na poczuciu wspólnoty.
2. Czy etyka pracy związana jest z indywidualizmem (wertykalnym i horyzontalnym), a dokładniej, które jej składniki?
3. Czy etyka pracy związana jest z kolektywizmem (wertykalnym i horyzontalnym)? Jakie składniki tej etyki związane są z tym syndromem postaw?

Przewidywano związki indywidualizmu z poleganiem na sobie oraz pozostałymi wymiarami etyki pracy, szczególnie związek z ciężką pracą, czyli przekonaniem, że taka właśnie praca doprowadza do sukcesu; oraz niechęcią do marnotrawienia czasu. Oczekiwano istotnych dodatnich korelacji między wymiarami etyki a wertykalnym i horyzontalnym indywidualizmem.

Przewidywano także, iż wystąpią zależności dodatnie między poszczególnymi wymiarami etyki pracy a wertykalnym i horyzontalnym kolektywizmem, z wyjątkiem oczywiście polegania na sobie.

## Charakterystyka metod badawczych i próby badanej

Zastosowano następujące narzędzia:

1. Skalę do badania Wertykalnego oraz Horyzontalnego Indywidualizmu i Kolektywizmu Singelisa i współpracowników (1995) w adaptacji Górnik-Durose (2002). Skala ta składa się z 32 pozycji oraz czterech podskal: dwie dotyczą indywidualizmu i dwie kolektywizmu. Każda skala składa się z 8 pozycji. Osoba badana jest proszona o ustosunkowanie się do każdego stwierdzenia na dziewięciostopniowej skali, gdzie 0 oznacza zupełnie się nie zgadzam, a 8 – całkowicie się zgadzam. Cyfra 4 odnosi się do stwierdzenia: trudno powiedzieć. Otrzymane wyniki pozwalają wskazać nasilenie czterech wymiarów: wertykalnego indywidualizmu (WI), horyzontalnego indywidualizmu (HI), wertykalnego kolektywizmu (WK) i horyzontalnego kolektywizmu (HK). Rzetelność wewnętrzna skal wyniosła WI:  $\alpha = 0,72$ ; HI:  $\alpha = 0,61$ ; WK:  $\alpha = 0,61$ ; HK:  $\alpha = 0,74$ .
2. Skalę Indywidualizmu-Kolektywizmu (IK) w opracowaniu Daaba (1993), która składa się z 10 par przymiotników. Para 1 nie jest diagnostyczna. Osoba badana wybiera w każdej parze jeden przymiotnik, wskazujący na indywidualizm lub kolektywizm. Wybory kodowane są zerojedynekowo, za przymiotnik wskazujący na indywidualizm przyznawany jest 1 punkt, za przymiotnik wskazujący na kolektywizm – 0. Wynikiem tej skali jest suma punktów, 9 wskazuje na maksymalne nasilenie indywidualizmu, zaś 0 na minimalne, czyli maksymalne natężenie kolektywizmu. Skala opiera się na koncepcji indywidualizmu oraz kolektywizmu przedstawiającej te kategorie jako dwa bieguny jednego wymiaru. Indywidualizm jest definiowany jako koncentracja na kompetencjach, a kolektywizm jako skupianie się na poczuciu wspólnoty. Koncentracja na kom-

petencjach wiąże się ze skłonnością do współzawodnictwa, a skupianie się na poczuciu wspólnoty ze skłonnością do współpracy w grupie oraz akcentowania stałych cech. Rzetelność wewnętrzna skali wyniosła  $\alpha = 0,70$ .

3. Trzecim kwestionariuszem był Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP), polska adaptacja *Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP) stworzona przez Millera i współpracowników (2002), opracowana przez Grabowskiego oraz Chudzicką-Czupałę (w druku). W chwili obecnej sprawdzono równoważność pomiaru za pomocą MWEP i WPEP (Chudzicka-Czupała i in., 2012), a także zweryfikowano trafność i rzetelność WPEP (Grabowski, Chudzicka-Czupała, w druku). Polska wersja tej skali wykazuje równoważność pomiaru z oryginalną angielską wersją oraz zadowalające wskaźniki trafności. WPEP składa się z 65 pozycji i siedmiu skal. Są to:
  - 1) praca jako centrum życia (PC) – spostrzeganie pracy jako centralnej wartości życia, 10 pozycji ( $\alpha = 0,83$ );
  - 2) poleganie na sobie samym/niezależność (PS) – dążenie jednostki do niezależności w codziennej pracy, 10 pozycji ( $\alpha = 0,85$ );
  - 3) ciężka praca – wiara w cnoty ciężkiej (mrówczej) pracy (CP), 10 pozycji ( $\alpha = 0,80$ );
  - 4) niechęć do czas wolnego, jego dezaprobaty (NCW) – negatywna postawa wobec aktywności niezwiązanych z pracą, 10 pozycji ( $\alpha = 0,89$ );
  - 5) moralność/etyka (ME) – wiara w sprawiedliwą i moralną egzystencję w rozumieniu chrześcijańskim, gotowość do uczciwego postępowania wobec innych, 10 pozycji ( $\alpha = 0,80$ );
  - 6) odrzucanie gratyfikacji (OG) – orientacja na przyszłość, długie oczekiwanie na nagrodę, wartościowanie oszczędności, 7 pozycji ( $\alpha = 0,74$ );
  - 7) niechęć do marnowania czasu (NMC) – przekonanie o potrzebie produktywnego wykorzystywania czasu, 8 pozycji ( $\alpha = 0,73$ ).

Do pomiaru nasilenia każdego z siedmiu wymiarów etyki pracy zastosowano zestaw 5-punktowych skal typu Likerta, gdzie zadaniem osoby badanej jest wybór odpowiedzi od „całkowicie się nie zgadzam” do „całkowicie się zgadzam”, mających następujące oznaczenia: CN, CZ. Litera D oznaczała odpowiedź: „trudno powiedzieć”.

W celu ukazania związków między indywidualizmem i kolektywizmem a etyką pracy przebadano 414 studentów uczelni wyższych Górnego i Dolnego Śląska (Politechnika Śląska, Uniwersytet Śląski, Uniwersytet Wrocławski). W próbie znalazły się 193 kobiety (47%) oraz 221 mężczyźni (53%). Przeciętny wiek osób badanych wynosił niespełna 22 lata, badania objęły grupę osób od 18 do 46 lat (jeden student pracujący Politechniki Śląskiej). Badania przeprowadzono w latach 2011-2012.

## Wyniki

Aby odpowiedzieć na pytanie o związki indywidualizmu i kolektywizmu z etyką pracy, najpierw obliczono współczynniki korelacji między poszczególnymi skalami badanych zmiennych. Uwzględniono także globalny wskaźnik WPEP, czyli sumę wszystkich skal WPEP. Wyniki tej analizy ukazano w tabeli 1.



Jak wynika z tabeli 1, koncentracja na kompetencjach i współzawodnictwie (wymiar IK) koreluje pozytywnie przede wszystkim z wertykalnym indywidualizmem, nieco niżej z horyzontalnym, negatywnie z kolektywizmem horyzontalnym i negatywnie słabo z wertykalnym. Koncentracja ta koreluje pozytywnie ze skłonnością do polegania na sobie oraz wartościowaniem ciężkiej pracy. Skłonność do skupiania się na poczuciu wspólnoty koreluje pozytywnie z moralnością/etyką, czyli deklarowaniem gotowości do uczciwego postępowania.

Tabela 1. Korelacje między wskaźnikiem globalnym i skalami etyki pracy (WPEP) a wskaźnikami indywidualizmu i kolektywizmu ( $N = 414$ )

	<i>M</i>	<i>SD</i>	IK	HI	WI	HK	WK
<i>M</i>				43,04	32,64	44,58	36,78
<i>SD</i>				7,21	8,51	7,48	7,02
IK	3,46	2,36		0,219***	0,313***	-0,209***	-0,114*
Praca jako centrum PC	33,49	6,44			0,099*	0,285***	0,201***
Niezależność PS	34,53	6,21	0,272***	0,444***	0,261***	-0,197***	-0,122*
Ciężka praca CP	34,70	5,67	0,119*	0,116*	0,207***	0,140**	0,281***
Niechęć do czasu wolnego NCW	26,31	6,69		-0,157**			
Moralność/etyka ME	42,23	5,39	-0,118*		-0,155**	0,319***	0,284***
Odraczanie gratyfikacji OG	34,67	6,49				0,171***	0,257***
Niechęć do marnowania czasu NMC	33,91	5,98			0,160***	0,168***	0,257***
WPEP	205,31	23,59		0,107*	0,177***	0,229***	0,287***

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$

Horyzontalny indywidualizm koreluje pozytywnie przeciętnie z poleganiem na sobie, nisko z wartościowaniem ciężkiej pracy oraz WPEP. HI koreluje ujemnie z dezaprobatą czasu wolnego. Osoby przejawiające wysoki poziom indywidualizmu horyzontalnego w większym stopniu akceptują zatem czas wolny.

Wertykalny indywidualizm koreluje nisko negatywnie z gotowością do uczciwego postępowania, bardzo nisko (ale istotnie) ze spostrzeganiem pracy jako centralnej wartości. Korelacje pozytywne zarejestrowano także między WI a niechęcią do marnowania czasu, WPEP, poleganiem na sobie oraz spostrzeganiem ciężkiej pracy (CP) jako wartości.

Horyzontalny kolektywizm koreluje pozytywnie umiarkowanie z gotowością do uczciwego postępowania (ME) oraz spostrzeganiem pracy jako wartości centralnej oraz słabo z odraczaniem gratyfikacji, niechęcią do marnowania czasu, spostrzeganiem ciężkiej pracy jako wartości oraz WPEP. HK koreluje także negatywnie słabo z poleganiem na sobie.

Struktura korelacji wertykalnego kolektywizmu ze skalami WPEP jest podobna jak w przypadku HK. WK koreluje pozytywnie umiarkowanie z WPEP, spostrzeganiem ciężkiej pracy jako wartości, gotowością do uczciwego postępowania, odraczaniem gratyfikacji oraz niechęcią do marnowania czasu, a także słabo ze spostrzeganiem pracy jako wartości centralnej. Negatywnie nisko wertykalny kolektywizm koreluje ze skłonnością do polegania na sobie.

Aby pogłębić i sprawdzić kierunek poszczególnych zależności, posłużono się także wieloraką hierarchiczną analizą regresji. Zbudowano 8 modeli, w których skale WPEP były zmiennymi wyjaśnianymi, zaś poszczególne wymiary indywidualizmu oraz kolektywizmu zmiennymi wyjaśniającymi. Wprowadzono dwa bloki zmiennych. Pierwszym blokiem były zmienne demograficzne: płeć i wiek. Drugim zaś, wersje indywidualizmu i kolektywizmu (IK): wymiar indywidualizm-kolektywizm (IK) oraz poszczególne wersje horyzontalne i wertykalne indywidualizmu, a także kolektywizmu. Właśnie wprowadzanie tego bloku wiązało się z największym przyrostem  $R^2$ . Stąd też dalsze rozważania będą dotyczyć tych modeli, które obejmowały wszystkie zmienne.

Jak wynika z tabeli 2, predyktorami etyki pracy WPEP okazały się wertykalny kolektywizm oraz indywidualizm, a także horyzontalny kolektywizm, co dało około 14% wyjaśnionej wariancji. Wśród zmiennych demograficznych istotny okazał się wiek.

Poszczególne wymiary indywidualizmu oraz kolektywizmu w największym stopniu wyjaśniły wymiar poleganie na sobie (PS). Predyktorami okazały się większe skupianie się na kompetencjach (wymiar IK), wyższe natężenie HI i WI oraz niższe natężenie kolektywizmu horyzontalnego. Zmienne te wyjaśniają około 26% wariancji PS. Co ważne, najsilniejszym predyktorem okazała się tutaj horyzontalna wersja indywidualizmu, czyli poleganie na sobie, podkreślanie wyjątkowości oraz równości. Mniej znacząca jest tu zatem perspektywa wertykalna związana ze współzawodnictwem.

Tabela 2. Wymiary etyki pracy (zmienne zależne – ZZ) a indywidualizm i kolektywizm – analiza regresji wielorakiej hierarchicznej ( $N = 414$ )

ZZ	Numer bloku, zmienne niezależne (beta) Ukazano tylko istotne wskaźniki beta	$R^2$	$SR^2$	$F$	$\Delta R^2$	$F\Delta R^2$
WPEP	1. Zmienne demograficzne Wiek (0,11*)	0,01	0,01	2,80	0,01	2,80
	2. Wersje IK Wiek (0,10*) WI (0,14**) HK (0,15**) WK (0,22***)	0,15	0,14	10,41***	0,14	13,29***
PC	1. Zmienne demograficzne Płeć (-0,16***); Wiek (0,18***)	0,06	0,05	12,66***	0,06	12,66***
	2. Wersje IK Płeć (-0,17***); Wiek (0,16***) IK (0,10*) WI (0,15**) HK (0,27***)	0,16	0,15	13,06***	0,11	10,28***
PS	1. Zmienne demograficzne	0,00	0,00	1,03	0,00	1,03
	2. Wersje IK IK (0,13**) HI (0,40***) WI (0,10*) HK (-0,18***)	0,27	0,26	21,57***	0,27	29,65***
CP	1. Zmienne demograficzne	0,00	0,00	0,96	0,00	0,96
	2. Wersje IK WI (0,13*) WK (0,26***)	0,13	0,12	8,90***	0,13	12,03***
NCW	1. Zmienne demograficzne	0,02	0,01	3,48***	0,02	3,48***
	2. Wersje IK HI (-0,19***) WI (0,12*)	0,06	0,04	3,28**	0,04	3,36**
ME	1. Zmienne demograficzne	0,01	0,00	1,37	0,01	1,37
	2. Wersje IK WI (-0,17**) HK (0,20***) WK (0,22***)	0,15	0,14	10,59***	0,14	14,18***
OG	1. Zmienne demograficzne	0,01	0,00	1,10	0,01	1,10
	2. Wersje IK WK (0,22***)	0,08	0,07	5,11***	0,08	6,68***
NMC	1. Zmienne demograficzne Wiek (0,15)	0,02	0,02	4,45**	0,02	4,45**
	2. Wersje IK Wiek (0,14**) WI (0,15**) WK (0,20***)	0,11	0,10	7,55***	0,09	8,63***

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$

Poszczególne wersje indywidualizmu oraz kolektywizmu stały się znaczącymi predyktorami dla traktowania pracy jako wartości centralnej (PC) oraz spostrzega-

nia ciężkiej pracy jako wartości (CP). Dla PC najsilniejszym predyktorem okazał się HK, słabszym większe skupianie się na kompetencjach oraz wertykalny indywidualizm. Skłonność do spostrzegania pracy jako wartości centralnej wykazują kobiety i osoby starsze. Spostrzeganie ciężkiej pracy jako wartości (CP) jest natomiast wyjaśniane przez większą skłonność do skupiania się na kompetencjach, większe natężenie wertykalnego kolektywizmu oraz indywidualizmu. Najsilniejszym predyktorem jest jednak wertykalny kolektywizm.

HI i WI są predyktorami niechęci do czasu wolnego, z tym, że horyzontalny indywidualizm zmniejsza tę niechęć, a wersja wertykalna ją zwiększa. Akcentujący równość indywidualizm wiąże się zatem z aprobatą czasu wolnego.

Co ważne, zmiennymi zwiększającymi natężenie gotowości do uczciwego postępowania (ME) są większe natężenie horyzontalnego i wertykalnego kolektywizmu, skupiania się na poczuciu wspólnoty oraz mniejsze natężenie wertykalnego indywidualizmu. Skłonność zatem do uczciwego postępowania jest perspektywą kolektywizmu, pewnego ograniczania wolności i tendencji do działania grupowego.

Odrzucanie gratyfikacji jest nasilane przez wertykalny kolektywizm. Niechęć do marnowania czasu wyznaczana jest przez wertykalne wersje zarówno indywidualizmu, jak i kolektywizmu. Silniejszą tendencję do oszczędzania czasu przejawiają starsi studenci.

Jak wynika z tabeli 2, zmienne demograficzne wyjaśniają poszczególne wymiary etyki pracy w niewielkim stopniu, tylko w przypadku spostrzegania ciężkiej pracy jako wartości centralnej płeć i wiek okazały się znaczące (około 5% wyjaśnionej wariancji). Wiek okazał się dość istotną zmienną dla niechęci do marnowania czasu. Starsi studenci przejawiali bowiem większe nasilenie tej cechy. Wymiary indywidualizmu oraz kolektywizmu znacząco zwiększają więc stopień wyjaśnionej wariancji wymiarów etyki pracy od 3% (NCW) do 26% (PS).

## Dyskusja

Sumując, można stwierdzić, że hipoteza o związkach etyki pracy zarówno z indywidualizmem, jak i z kolektywizmem została w dużym stopniu udowodniona, co potwierdza analizy historyczne Tawneya (1963), choć obraz zależności jest dość złożony. Co zaskakuje, najsilniej koreluje z etyką pracy kolektywizm wertykalny, trochę słabiej kolektywizm horyzontalny, najslabiej indywidualizm horyzontalny. Wyniki te są podobne do rezultatów badań amerykańskich, które przeprowadzili Strunk i Chang (1999), a także do wyników badań Domurata i Zajenkowskiej (2012). Przedstawiane tu badania pogłębiają jednak perspektywę o nowe wymiary etyki pracy. Analizując wyniki, można dostrzec pewne prawidłowości. Po pierwsze, wszystkie wersje indywidualizmu korelują z poleganiem na sobie oraz wartościowaniem ciężkiej pracy, w tym z wiarą, że taka praca doprowadza do sukcesu. Po drugie, koncentracja na kompetencjach oraz wertykalny indywidualizm, które akcentują rywalizację wiążą się z niższą gotowością do uczciwego postępowania. Po trzecie, horyzontalny indywidualizm akcentujący niepowtarzalność wiąże się z aprobatą czasu wolnego, być może rozpatrywanym przez badanych jako możliwość rozwoju (por. Singelis i in., 1995). Po czwarte, obie wersje kolektywizmu ko-

relują z wymiarami etyki pracy podobnie, a zatem pozytywnie ze spostrzeganiem pracy jako wartości centralnej, wartościowaniem ciężkiej pracy, odraczaniem gratyfikacji, niechęcią do marnowania czasu oraz, co ważne, z gotowością do uczciwego postępowania. Wersje te korelują negatywnie z poleganiem na sobie.

Dokładniej rzecz biorąc, można dostrzec następujące zależności:

1. Skupianie się na kompetencjach oraz współzawodnictwie słabo koreluje z wymiarami etyki pracy. Koncentracja ta słabo zwiększa poleganie na sobie w ramach wykonywania pracy, wartościowanie ciężkiej (intensywnej) pracy i stawianie jej w centrum życia.
2. Horyzontalny indywidualizm także słabo koreluje z wymiarami etyki pracy. Horyzontalny indywidualizm raczej zwiększa skłonność do polegania na sobie i zmniejsza niechęć do czasu wolnego. Indywidualizm ten, akcentujący wyjątkowość i samorozwój związany jest zatem z aprobatą aktywności czasu wolnego.
3. Wertykalny indywidualizm koreluje silniej niż HI i pozytywnie z wymiarami etyki pracy. Wertykalna wersja indywidualizmu raczej zwiększa skłonność do spostrzegania pracy jako wartości centralnej, tendencję do wartościowania ciężkiej pracy, niechęć do marnowania czasu oraz dezaprobatę czasu wolnego (por. McClelland, 1961). WI zmniejsza natomiast gotowość do uczciwego postępowania.
4. Horyzontalny kolektywizm zmniejsza tendencję do polegania na sobie i zwiększa skłonność do uczciwego postępowania oraz tendencję do spostrzegania pracy jako wartości centralnej.
5. Wertykalny kolektywizm wykazuje podobne związki z etyką pracy jak jego wersja horyzontalna. Kolektywizm ten zwiększa przekonanie o wartości ciężkiej pracy, gotowość do uczciwego postępowania, tendencję do odraczania gratyfikacji oraz niechęć do marnowania czasu.

Można zatem stwierdzić, że etyka pracy związana jest najslabiej z indywidualizmem horyzontalnym, silniej z wertykalnym, choć ta wersja osłabia gotowość do uczciwego postępowania. Horyzontalna wersja wiąże się głównie z wymiarem etyki pracy, którym jest poleganie na sobie. Składniki horyzontalnego indywidualizmu, jakimi są niepowtarzalność i wyjątkowość związane są z aprobatą czasu wolnego oraz bardzo słabo z akcentowaniem ciężkiej pracy. Można więc zauważyć, że horyzontalny indywidualizm to raczej hedonizm i dążenie do sukcesu niż klasyczna etyka pracy nakazująca wyrzeczenia i poświęcenie. Znacznie silniej i pozytywnie z wymiarami etyki pracy korelują wersje kolektywizmu. Okazuje się zatem, że to większe natężenie kolektywizmu wiąże się z temperowaniem pewnych impulsów, kontrolą zachowania, akcentowaniem pracy i gotowością do uczciwego zachowania.

Dlaczego tak się dzieje? Odpowiedzią jest wymienione wyżej ograniczanie wolności (cecha kolektywizmu), rezygnacja z realizacji własnych interesów, poświęcenie. Rezygnacja z realizacji własnych celów wiąże się przede wszystkim z kolektywizmem. Można stwierdzić, że hamowanie pewnych zachowań jest prawdopodobnie bardziej wpisane w ramy kolektywizmu, o czym świadczą jego

związki z gotowością do uczciwego postępowania oraz odrzucania gratyfikacji. Indywidualizm, szczególnie ten wertrykalny, wiąże się natomiast bardziej z dążeniem do sukcesu. Dążenie to może wymagać oszczędzania czasu, ale nie wyłącza możliwości podejmowania zachowań nieetycznych.

Na podstawie przeprowadzonych badań można nakreślić następujący portret osób wyznających etykę pracy. Wertrykalni indywidualiści akceptują przede wszystkim poleganie na sobie oraz wierzą, że ciężka praca prowadzi do sukcesu, stąd też są gotowi oszczędzać czas, rezygnując na przykład z urlopu i rywalizować, podejmując nawet zachowania nieetyczne. Wertrykalni kolektywiści zaś, wierząc, że ciężka praca prowadzi do pożądanых skutków, wykazują gotowość do odrzucania gratyfikacji, niechęć do marnowania czasu oraz deklarują podejmowanie uczciwych działań. Horyzontalni kolektywiści stawiają pracę w centrum życia, polegają na innych oraz deklarują gotowość do uczciwych działań. Horyzontalnych indywidualistów trudno natomiast w kontekście tych badań uznać za wyznawców etyki pracy.

Wyżej opisane badania pokazały zatem podwójną naturę etyki pracy. Etyka ta bowiem oznacza zarówno wolność, jak i jej ograniczanie; realizację własnych celów, jak i rezygnację z ich realizacji lub odrzucanie gratyfikacji. Właściwie to ograniczanie się jest w ramach etyki nawet silniej akcentowane niż swoboda. Trafnie wyraził to socjolog Bell (1998). Społeczeństwo mieszczańskie, pomimo że opierało się na etyce pracy i indywidualizmie, to jednak przez dyscyplinę wymaganą w pracy ukształtowało „wysocze restrykcyjną strukturę osobowości. Jej energia została ukierunkowana na produkcję dóbr i na taką postawę wobec pracy, której obcy był instynkt [i – dop. D.G.] spontaniczność” (s. 52).

Przedstawione tu stwierdzenia należy traktować bardziej jako przypuszczenia, gdyż badania nie obejmowały próby reprezentatywnej. Aby ostatecznie potwierdzić przedstawione zależności, potrzebne są dalsze badania prób innych niż studenci, najlepiej dużych i reprezentatywnych. Choć warto zauważyć, że dość podobne zależności między indywidualizmem, kolektywizmem a etyką pracy otrzymali w badaniach studentów amerykańskich wymieniani już Strunk i Chang (1999).

### Literatura cytowana

- Bell, D. (1998). *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Bendix, R. (1975). *Max Weber. Portret uczonego*. Warszawa: PWN.
- Chudzicka-Czupała, A., Cozma, I., Grabowski, D., Woehr, D.J. (2012). A Comparison of the Multidimensional Work Ethic Profile Across Two Countries. *Journal of Management and Business*, 3, 14-33.
- Daab, W. (1993). Indywidualizm a poglądy społeczno-polityczne. W: J. Reykowski (red.), *Wartości i postawy Polaków a zmiany systemowe. Szkice z psychologii politycznej* (s. 101-128). Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Domurat, A., Zajenkowska, A. (2012). Confucian and Protestant Work Ethics Among Polish and Korean Employees and Small Business Owners. *Journal of Intercultural Communication*, 28, <http://www.immi.se/intercultural/nr28/domurat.htm>

- Furnham, A. (1990). *The Protestant Work Ethic. The Psychology of work-related beliefs and behaviours*. London-New York: Routledge.
- Górnik-Durose, M. (2002). *Psychologiczne aspekty posiadania – między instrumentalnością a społeczną użytecznością dóbr materialnych*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Grabowski, D. (2010). Kulturowe czynniki efektywności gospodarczej i innowacyjności. *Kultura, efektywność a innowacyjność. Chowanna*, 35, 77-97.
- Grabowski, D. (2012). Etyka pracy jako zmienna psychologiczna. *Czasopismo Psychologiczne*, 18, 237-246.
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupała, A. (w druku). Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP). Charakterystyka psychometryczna kwestionariusza. *Psychologia Społeczna*.
- Hampden-Turner, Ch., Trompenaars, A. (2003). *Siedem kultur kapitalizmu. USA, Japonia, Niemcy, Francja, Wielka Brytania, Szwecja, Holandia*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Hofstede, G. (2000). *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Koralewicz, J., Ziółkowski, M. (1990). *Mentalność Polaków. Sposoby myślenia o polityce, gospodarce i życiu społecznym w końcu lat osiemdziesiątych*. Poznań: Wydawnictwo NAKOM.
- Koralewicz, J., Ziółkowski, M. (2003). *Mentalność Polaków. Sposoby myślenia o polityce, gospodarce i życiu społecznym 1988-2000*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. New York: The Free Press.
- Miller, J., Woehr, D., Hudspeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 451-489.
- Mirels, H.L., Garrett, J.B. (1971). The Protestant Work Ethic as a Personality Variable. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 40-44.
- Reykowski, J. (1993). Zmiany systemowe a mentalność polskiego społeczeństwa. W: J. Reykowski (red.), *Wartości i postawy Polaków a zmiany systemowe. Szkice z psychologii politycznej* (s. 9-48). Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Reykowski, J. (1998). Belief Systems and collective action: changes in Poland from the psychological perspective. *An applied psychology: an international review*, 47, 89-108.
- Singelis, T.M., Triandis, H.C., Bhawuk, D.P.S. Gelfand, M.J. (1995). Horizontal and Vertical Dimensions of Individualism and Collectivism: A Theoretical and Measurement Refinement. *Cross-Cultural Research*, 29 (3), 240-275.
- Spence, J. (1985). Achievement American Style. The Rewards and Costs of Individualism. *American Psychologist*, 40, 1285-1295.
- Strunk, D., Chang, E. (1999). Distinguishing between fundamental dimensions of individualism-collectivism relations to sociopolitical attitudes and beliefs. *Personality and Individual Differences*, 27, 665-671.

- Tawney, R. (1963). *Religia a powstanie kapitalizmu*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Tönnies, F. (1988). *Wspólnota i stowarzyszenie: rozprawa o komunizmie i socjalizmie jako empirycznych formach kultury*. Warszawa: PWN.
- Triandis, H.C. (1984). Toward to psychological theory of economic growth. *International Journal of Psychology*, 19, 79-95.
- Triandis, H.C. (1993). Collectivism and Individualism as Cultural Syndromes. *Cross-Cultural Research*, 27, 155-180.
- Triandis, H.C. (1999). Cross-cultural psychology. *Asian Journal of Social Psychology*, 2, 127-143.
- Triandis, H.C. (2000). Culture and Conflict. *International Journal of Psychology*, 35, 145-152.
- Triandis, H.C. (2001). Individualism – Collectivism and Personality. *Journal of Personality*, 69, 907-924.
- Triandis, H.C., Suh, E.M. (2002). Cultural Influences on Personality. *Annual Review of Psychology*, 53, 133-160.
- Trompenaars, A., Hampden-Turner, Ch. (2002). *Siedem wymiarów kultury. Znaczenie różnic kulturowych w działalności gospodarczej*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Weber, M. (2011). *Etyka protestancka i duch kapitalizmu*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.