

Ryszard Jasiński

**Profile kulturowe
a rozwój gospodarczy**



Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej
Wrocław 2007

Recenzenci

Andrzej MATYSIAK
Józef POCIECHA

Opracowanie językowe i korekta

Dorota RAWA

Projekt okładki

Dariusz i Zofia GODLEWSCY

© Copyright by Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 2007

OFICyna WYDAWNICZA POLITECHNIKI WROCLAWSKIEJ
Wybrzeże Wyspiańskiego 27, 50-370 Wrocław

ISBN

Drukarnia Oficyny Wydawniczej Politechniki Wrocławskiej. Zam. nr .../2007.

Spis treści

Wstęp.....	5
1. Kultura a gospodarka.....	12
1.1. Kultura.....	12
1.2. Zarys problematyki związków kultury i gospodarki.....	18
1.3. Etyka biznesu.....	28
1.4. Kultura organizacyjna.....	33
1.5. Kapitał społeczny.....	36
2. Profile kulturowe.....	40
2.1. Cechy kulturowe i problemy ich pomiaru.....	40
2.2. Pojęcie profilu kulturowego i metody analiz.....	46
2.3. Prezentacja ankiet międzynarodowych.....	53
2.4. Profile kulturowe krajów wysoko rozwiniętych gospodarczo.....	55
2.5. Profile kulturowe krajów zróżnicowanych pod względem rozwoju gospodarczego.....	62
2.6. Wzorzec kulturowy.....	69
3. Profile kulturowe a rozwój gospodarczy.....	73
3.1. Rozwój gospodarczy – koncepcje, pomiar.....	73
3.2. Związki składowych profili kulturowych i gospodarki.....	83
3.2.1. Uwagi wstępne.....	83
3.2.2. Związki cech kulturowych z miernikami rozwoju w krajach wysoko rozwiniętych gospodarczo.....	84
3.2.3. Związki cech kulturowych z miernikami rozwoju w krajach zróżnicowanych pod względem rozwoju gospodarczego.....	90
3.3. Związki profili kulturowych i gospodarki.....	96
3.3.1. Uwagi wstępne.....	96
3.3.2. Związki mierników gospodarczych z profilami kulturowymi w krajach wysoko rozwiniętych.....	97
3.3.3. Związki mierników gospodarczych z profilami kulturowymi w krajach zróżnicowanych pod względem rozwoju.....	98
4. Przestrzenie cech kulturowych a gospodarka.....	105
4.1. Kryteria wyboru przestrzeni kulturowych.....	105
4.2. Kraje wysoko rozwinięte gospodarczo w wybranych przestrzeniach kulturowych.....	106
4.3. Kraje zróżnicowane pod względem rozwoju gospodarczego w wybranych przestrzeniach kulturowych.....	119
5. Możliwości zmian profili kulturowych.....	128
5.1. Zmiany profili kulturowych – rola systemu kształcenia.....	129
5.2. Zmiany profili kulturowych wybranych zbiorowości polskich studentów i biznesmenów.....	131
5.3. Ocena podobieństwa profili kulturowych polskich studentów i biznesmenów.....	145
5.4. Porównanie profili kulturowych polskich studentów i biznesmenów z profilami wybranych krajów.....	149
5.5. Wnioski z przeprowadzonych badań dla systemu kształcenia.....	155
Podsumowanie.....	167
Załącznik 1. Ankieta A.....	170

Załącznik 2. Ankieta B	174
Załącznik 3. Dane gospodarcze i społeczne	176
Załącznik 4. Czynniki mające wpływ na zróżnicowanie poszczególnych wymiarów kultury	178
Literatura	179

Wstęp

Niemniej ważnymi źródłami rozwoju gospodarki, jak: surowce, zasoby siły roboczej, kapitał czy ziemia, są kulturowe własności społeczeństw (ich cechy kulturowe). Znaczenie tych pierwszych jest przedmiotem obszernych i licznych badań – w przeciwieństwie do tych ostatnich, których analizy często zostają sprowadzane do krytycznych sądów odnoszących się do dominacji gospodarki nad kulturą oraz do ekonomizacji kultury, por. np. (Irek 2005).

W niniejszej pracy skoncentrowano się na badaniu związków, zależności między cechami kulturowymi społeczności a ich rozwojem gospodarczym. Rzecz jasna, nie wszystkie procesy gospodarcze można wyjaśnić w kategoriach kulturowych, ale we wszystkich ma ona mniejszy lub większy udział.

Cechy kulturowe zdefiniowano jako system wartości, normy, wzorce zachowań. Dla wielu autorów (m.in. F. Znanieckiego czy T. Parsonsa) jest to trzon kultury (Sztompka 2002). Powstawanie cech, ich istnienie oraz rozwój wynika także z biologii, z jej mechanizmami ewolucji, takimi jak np. *korzyść ewolucyjna*. Niemalą rolę pełni tu również religia oraz bardzo istotne dla gatunku ludzkiego procesy uczenia się i ich własności. Kształcenie instytucjonalne (szkoły, uczelnie) także pełni ważną rolę w tworzeniu kultury: petryfikuje pewne wartości, wzorce, zwyczaje, tradycje, doświadczenia społeczne, wychowuje – określa wymiar etyczny zachowań i czynów, daje odpowiednią po temu wiedzę. W książce zajęto się również problemem wpływu kształcenia na cechy kulturowe.

Uwagę skierowano na źródła kulturowe rozwoju gospodarczego, będąc świadomym, że wzajemna zależność takich czynników, jak wartości, normy, kontekst, w jakim funkcjonują – powoduje ich niejednoznaczne oddziaływanie na gospodarkę. Przykładem mogą być dzieje cywilizacji europejskiej. Nasza cywilizacja ma swoje źródła w starożytnej Grecji, jednakże wpływ Grecji na gospodarkę europejską został zmodyfikowany przez duże początkowo możliwości rozwoju europejskiego rolnictwa, wytwórczości z nim związanej, a także szybkiego przenoszenia lokalnych doświadczeń w tym zakresie z jednych społeczności do innych, wynikająca z „horyzontalnego” położenia geograficznego Europy. Z tego powodu mniejszą rolę odegrały tu grecki handel oraz wolność realizowane przez wolny rynek i demokrację. Te elementy łatwiej znaleźć w gospodarce północnoamerykańskiej. Za to w przeciwieństwie do greckiej

niechęci do rzemiosła, w Europie kapitalizm rozwinął się także przez pomnażanie bogactwa dzięki rozwojowi techniki i technologii, doskonalenie relacji między wytwórcą a jego otoczeniem. Duch i praktyka kapitalizmu powstały m.in. w średniowiecznych klasztorach, gospodarujących niekiedy bardzo dużymi dobrami. Potępiane było gromadzenie bogactw dla nich samych, klasztory miały już wtedy aspekt instytucji rynkowych, por. np. (Bukała 2004). Republika Wenecka, Florencja dały kapitalizmowi weksel oraz upowszechniły księgowość – niewątpliwie „wynałazek” klasztorów. Stało się to dużo wcześniej niż pojawienie się XVI-wiecznej reformacji, której przypisuje się dużą rolę w powstaniu kapitalizmu. Pokazuje to, że problematyki rozwoju gospodarki nie można sprowadzić do analizowania jedynie *hardware'u* – zasobów siły roboczej, zasobów materialnych, surowców, wielkości produkcji energii, wydajności z hektara itp. Z kolei analizowanie *software'u* własności kulturowych społeczeństw nie jest sprawą prostą, dlatego to więc dobry powód, żeby się nim zająć.

Negatywnym przykładem skutków ograniczania przyczyn rozwoju gospodarczego tylko do uwarunkowań *hardware'owych* jest kryzys dalekowschodni, charakteryzujący się m.in. brakiem demokracji, czego konsekwencją jest np. brak informacji zwrotnej między społeczeństwem a władzą – niezbędnej w dobrym funkcjonowaniu każdego systemu, także gospodarczego. Pozytywnym przykładem może być Irlandia, o której sukcesie gospodarczym zdecydowały w dużej mierze edukacja i partnerstwo społeczne – trudno nie docenić wpływu kultury w obu obszarach. Warto w tym miejscu przytoczyć opinię W. Wilczyńskiego, według którego znaczące, korzystne zmiany w gospodarce wymagają zmian „filozofii” ekonomii, natomiast polskie 15-letnie przekształcenia w sferze materialnej nie wpłynęły na przemiany mentalności ludzi w takiej samej skali (Wilczyński 2005).

Z powyższych uwag wynika także, że zaprogramowanie rozwoju gospodarczego kraju – choćby na wzór innych – nie jest możliwe bez uwzględnienia kontekstu kulturowego.

Globalizacja gospodarki nasila kontakty między systemami społeczno-kulturowymi, a nie tylko między gospodarkami – to również stanowi kolejny argument za rozwijaniem badań nad rolą kultury w rozwoju gospodarczym. Samo zjawisko globalizacji nie jest ani przemijające, ani nie niesie wyłącznie zagrożeń, gdyż jest nieuchronnym skutkiem takich procesów, jak rozwój środków przekazywania informacji, transportu, upowszechniania się „globalizacji” technologii, problemów ochrony środowiska. Z tego z kolei wynika konieczność porozumiewania się, a więc posiadania pewnej wiedzy na temat „dystansów” kulturowych między krajami, by można było uświadomić sobie i różnice, i podobieństwa, co ułatwia współpracę. Należy zatem dążyć do poznania obszaru zmienności cech kulturowych na świecie. Pozwoli to m.in. na wybór wzorców rozwoju gospodarczego, określenie pól współpracy danego kraju z innymi, ocenę możliwości opracowania strategii rozwoju gospodarczego dla krajów itp. Powyższe zagadnienia mieszczą się również w zakresie zaprezentowanych badań.

Badania, nie tylko w ekonomii, często polegają na określaniu związków, zależności między zjawiskami na podstawie danych empirycznych opisujących obiekty, dla których te zjawiska zachodzą. Ich rezultaty bywają niemiarodajne, gdy zjawiska czy obiekty są podobne pod względem cech, które wpływają na badane przez nas wielkości – leżą u ich podstaw. Wyjaśnić to można na przykładzie pochodzącym z fizyki. Wiadomo, że przy stałej temperaturze zależność między ciśnieniem a objętością gazu jest hiperbolą, której kształt zależy od tej temperatury. Dla różnych temperatur gazu można tak dobrać empirycznie ciśnienia i objętości, aby na podstawie tych danych uzyskać dowolnego kształtu funkcyjną zależność między tymi wielkościami – nawet znacznie różniącą się od hiperboli. Przykład ten ilustruje też pierwotność teorii względem doświadczenia – trzeba znać rolę temperatury przed tym eksperymentem.

Ważnym kryterium podobieństwa obiektów rozpatrywanych w gospodarce (np. krajów) jest podobieństwo kulturowe. Przez analogię, różnym temperaturom odpowiadają wtedy różne „parametry kulturowe” takich obiektów, jak: regiony, kraje, przedsiębiorstwa, ogólnie – dowolne zbiorowości.

W celu wyjaśnienia metodologicznych podstaw przyjętych w niniejszej pracy posłużono się podziałem nauk zaproponowanym przez W. Windelbanda, por. np. (*Filozofia a nauka* 1987, s. 212), który wyróżnił *nauki idiograficzne*, zajmujące się badaniem faktów jednostkowych, konkretnych zdarzeń, tworzeniem kategorii i ustalaniem zasad przynależności obiektów do kategorii, oraz *nauki nomotetyczne*, zajmujące się zależnościami, związkami między własnościami obiektów, formułowaniem prawidłowości i praw. Historycznie, czołowym przedstawicielem idiografizmu jest Arystoteles, natomiast rozwój nauk nomotetycznych zapoczątkował właściwie Galileusz.

Pojęcia takie, jak cechy kulturowe, są nieostre – dlatego stwarzają możliwość badań o charakterze idiograficznym: ustalania faktów jednostkowych, opisu i objaśniania konkretnych zdarzeń, przydzielania do kategorii, a także tworzenia kategorii. Badania typu nomotetycznego – wykrywanie zależności, związków, formułowanie praw wymagają na ogół operacjonalizacji, sparametryzowania – określenia odwzorowania zjawisk, obiektów w zbiór, w którym jest przynajmniej tak prosta relacja, jak słaby porządek. W pracy skupiono się na poszukiwaniach odpowiednich odwzorowań kontekstu kulturowego funkcjonowania gospodarki, umożliwiając także badania o charakterze nomotetycznym, pozwalającym również na ujęcie „wielowymiarowości” kulturowej – rozpatrywanie łączne wielu cech kulturowych. Ceną za to jest konieczność posługiwania się aparatem pojęciowym, paradygmatem wielu dziedzin nauki – także nauk ścisłych.

Według filozofa W. Diltheya nauki ścisłe *wyjaśniają*, a nauki humanistyczne *rozumieją* (Dilthey 2004). Zjawiska, fakty i zdarzenia wyjaśniamy poprzez prawa albo według J. Kmity – przez interpretację humanistyczną (co można uważać za rozumienie w sensie Diltheya). Jest to rekonstrukcja struktur motywacyjnych działań ludzkich – zachowań, które można, por. (Kmita 1971) i (Kmita 1980), ująć z punktu widzenia:

- a) dążenia danego podmiotu do określonego celu – *będącego dla niego wartością* oraz
- b) wiedzy tego podmiotu, wedle której odnośne zachowanie prowadzi do realizacji celu – może to być doświadczenie społeczne ukształtowane przez praktykę.

Takie struktury motywacyjne są opisane niekiedy przez prawa czy teorie (por. niektóre teorie ekonomiczne, np. ekonomię neoklasyczną). W pracy zastosowano jedno i drugie podejście – chodziło o to, by *zrozumieć i wyjaśnić*.

Dla *zrozumienia* – rozważania dotyczące związków kultury i gospodarki umieszczono w paradygmacie socjologii gospodarczej zajmującej się socjologiczną analizą zjawisk gospodarczych. W socjologii wybrano funkcjonalizm – jedną z jej czterech podstawowych perspektyw teoretycznych (Sułkowski 2002), (Turner 1985) – gospodarka w tym świetle jest systemem działań gospodarczych, a równocześnie systemem instytucji (Konecki 2006).

W niniejszej pracy oparto się na koncepcji funkcjonalizmu T. Parsonsa (Parsons 1951). Kultura w tym podejściu jest dominującym elementem interakcji, relacji mających miejsce w systemach społecznych. W prowadzonych badaniach wykazano, że gospodarka jest takim właśnie systemem.

Ponadto w celu *zrozumienia* związków, zależności między kulturą a gospodarką, wprowadzono do rozważań etykę biznesu, kulturę organizacyjną oraz kapitał społeczny, będące pomostem między kulturą a gospodarką.

W procesie *wyjaśniania* komentarza wymaga wykorzystanie w badaniach danych empirycznych. Zaakceptowana została kantowska pierwotność kategorii apriorycznych, teorii względem doświadczenia, będąca jednym z założeń antyindukcjonizmu K.R. Poppera (Popper 1997). Nie znaczy to, że zaakceptowano antyindukcjonizm Poppera w całości – ponieważ jego określenie warunków prawomocności przynależności tez do nauki wymaga mocnego, a nieprawdziwego, założenia o stałości paradygmatu w nauce. Przyjęte w pracy metody rozwiązywania problemów to także sprawdzanie hipotez statystycznych, dedukcja.

Powyższe rozważania prowadzą do sformułowania następujących, głównych tez pracy:

- *możliwe jest oszacowanie własności, siły i kierunku zależności, związków cech kulturowych z rozwojem gospodarczym,*

- *możliwe jest sterowanie zmianami cech kulturowych.*

Główne cele pracy natomiast to:

1. *Określenie roli kultury w zjawiskach gospodarczych.*
2. *Ocena własności, siły, kierunku związków, zależności między cechami kulturowymi i gospodarczymi.*
3. *Ocena możliwości zmian cech kulturowych.*

Realizacja głównych celów wymagała rozwiązania wielu zagadnień, które można uznać za cele instrumentalne – do nich należą:

- analiza wybranych teorii, dziedzin ekonomii i praktyki gospodarowania ze względu na ich aspekty kulturowe,

- analiza własności diagnostycznych cech kulturowych takich, jak: postawy, wartości, normy, wzorce, motywacje,

- ocena dostateczności opisu obiektów (np. krajów) przez cechy kulturowe – metody wyboru cech,

- charakterystyka obiektów (krajów lub innych zbiorowości) w wybranych wielowymiarowych kategoriach dotyczących postaw, wartości, norm, wzorców, preferowanych zachowań związanych z gospodarowaniem,
- charakterystyka gospodarek krajów za pomocą odpowiednich mierników rozwoju gospodarczego,
- wybór właściwych dla rozważanej problematyki metod badania własności, siły, kierunku związków cech kulturowych z gospodarką.
- określenie wzorca rozwoju gospodarczego z uwzględnieniem cech kulturowych,
- ocena możliwości wpływania na zmiany cech kulturowych – konsekwencje dla procesu kształcenia.

W pracy podano charakterystykę wykorzystanych materiałów źródłowych oraz niektóre rozwiązania metodyczne, wprowadzone ze względu na realizację celów pracy.

Próbie znalezienia parametrycznych odwzorowań, operacjonalizacji cech kulturowych, opartą w dużym stopniu na koncepcji T. Parsonsa, głównych relacji w systemie społecznym podjęli m.in. Ch. Hampden-Turner i A. Trompenaars, którzy przedstawili wyniki swych badań w monografiach: *Siedem kultur kapitalizmu* (wydanej w USA w 1993 r., w Polsce w 1998 r.) oraz *Siedem wymiarów kultury* (wydanej w USA w 1997 r., w Polsce w 2002 r.). Wyróżnili oni grupy cech, charakteryzujących typy relacji, interakcji w organizacjach gospodarczych. Ich próba badawcza jest jednocześnie pewną operacjonalizacją cech dotyczących wartości, preferencji w zachowaniu, wzorcach, a więc cech kulturowych. Rozpatrywane w obu monografiach cechy można odnieść, jak to wykazano w pracy, także do kultury organizacyjnej, etyki biznesu (odpowiedzialności społecznej) i kapitału społecznego. Wybór do przeprowadzonych analiz rezultatów badań Ch. Hampdena-Turnera i A. Trompenaarsa, a nie innych, podobnych, jest uzasadniony także obszernością i kompleksowością pytań zawartych w ankietach, rozległością terytorialną badań (ankietowaniem objęto menadżerów z ponad 100 krajów) oraz dużą liczbą ankietowanych – ok. 30 tys. osób, a także równoczesnością przeprowadzonych badań. Narzędziem pomiaru skonstruowanym i użytym przez autorów jest ankietka. W obu badaniach ograniczyli się oni do rozpatrywania poszczególnych krajów w aspekcie uzyskanych rozkładów odpowiedzi na każde pytanie ankietowe z osobna. Wyniki badań zostały przedstawione jako procentowy udział odpowiedzi na wybrany wariant pytania.

Przeprowadzona w obu monografiach analiza zróżnicowania krajów jedynie ze względu na pojedyncze cechy nie pozwala na ujęcie wielowymiarowej natury zjawisk kulturowych, na sformułowanie wniosków dotyczących podobieństw albo różnic między krajami ani na określenie własności związków, zależności cech kulturowych i gospodarczych. W niniejszej pracy podjęto więc próbę wielowymiarowej syntezy zaprezentowanych tam danych i wykorzystania jej do określenia i badania własności, podobieństw czy różnic między krajami oraz związków, zależności między kulturą a gospodarką. Wprowadzono m.in. pojęcie *profilu kulturowego*, będącego wielowymiarową reprezentacją własności kulturowych obiektów, oraz pojęcie *przestrzeni cech kulturowych* – zbioru wszystkich możliwych profili kulturowych. Te formalizacje po-

zwalają na określanie i badanie relacji między wieloma cechami kulturowymi obiektów, jak również złożonych związków między cechami kulturowymi a cechami gospodarczymi obiektów.

Źródłem danych empirycznych o cechach kulturowych jest także samodzielne badanie wybranych postaw, wzorców i uznawanych wartości przez studentów Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu i Politechniki Wrocławskiej (przyszłych menedżerów, przedsiębiorców), a także czynnych zawodowo menedżerów, przedsiębiorców polskich, przy wykorzystaniu kwestionariusza złożonego z wybranych pytań autorów monografii *Siedem kultur kapitalizmu*. Przeprowadzone badania dały jednocześnie możliwość oceny zmian cech kulturowych oraz określenia sposobów i warunków wpływania na te zmiany. Nie ograniczono się więc do stwierdzenia faktów – zajęto się także ich aplikacyjnymi konsekwencjami – nie tylko opisem stanu istniejącego czy stanu pożądanego, ale i opisem sposobów przejścia między nimi.

Kolejny obszar objęty badaniami dotyczy samego rozwoju gospodarczego – jest on w niniejszej pracy rozpatrywany od strony teoretycznej, tj. koncepcji rozwoju występującej w teoriach ekonomii, oraz od strony pomiaru. Istniejące określenia rozwoju gospodarczego, a także dostępny materiał statystyczny nie pozwalają na skonstruowanie miernika, który dałby możliwości zastosowania dostatecznie bogatego aparatu poznawczego.

Pewnym istniejącym miernikom (np. *Human Development Index*, *Index of Economic Freedom*) przypisuje się niekiedy interpretację w dużym stopniu odpowiadającą pojęciu rozwoju gospodarczego, jednakże nie można posługiwać się nimi w badaniach związków kultury i gospodarki, gdyż wartości tych mierników, z definicji, zależą od cech kulturowych. Rozwiązując ten problem, sformułowano postulaty dotyczące mierników rozwoju gospodarczego, akceptowalnych dla naszych badań, oraz zdefiniowano mierniki, które mogą mieć zastosowanie, ujmują bowiem różne aspekty rozwoju gospodarczego.

Niniejsza praca ma następującą strukturę:

- Rozdział 1 – poświęcony rozważaniom dotyczącym źródeł, przesłanek, wątków kulturowych zarówno w teoriach, jak i w praktyce gospodarowania (również w kontekście historycznym). Wątki kulturowe pojawiają się w wielu teoriach: socjologii, (np. w funkcjonalizmie), a także ekonomii w dziedzinach nie tylko teoretycznych, ale i praktycznych: etyce biznesu, kulturze organizacyjnej czy kapitale społecznym.

- Rozdział 2 – zawierający pewne propozycje dotyczące pomiaru cech kulturowych, oddający m.in. ich wielowymiarowy charakter (strukturę), a także metody analizy wyników pomiaru oraz wnioskowania. Wprowadzono tu pojęcie profilu kulturowego i przestrzeni cech kulturowych, przedstawiono metody wyboru cech diagnostycznych oraz uzupełniania brakujących danych, określono podobieństwo profili kulturowych w przestrzeni cech kulturowych. Zaprezentowano również pewną egzemplifikację proponowanych pojęć, metod, a także podejścia do wyników badań międzynarodowych, obejmujących kraje wysoko rozwinięte gospodarczo oraz kraje o zróżnicowanym stopniu rozwoju.

- Rozdział 3 – w którym zamieszczono rozważania o koncepcjach i miernikach rozwoju gospodarczego oraz o pomiarze tego rozwoju. Przedstawiono tu także wyniki badań empirycznych dotyczących związków mierników rozwoju gospodarczego z wybranymi cechami kulturowymi, a także z zaproponowanymi wielowymiarowymi profilami kulturowymi. Podano też pewną koncepcję wzorca dla obiektów w przestrzeni cech kulturowych.

- Rozdział 4 – gdzie przedstawiono metody badania jednorodności zbioru obiektów, skupienia krajów ze względu na wszystkie rozpatrywane cechy kulturowe oraz cechy kulturowe wybrane ze względu na określone kryteria, a także ich związki z cechami gospodarczymi. Jest to też próba pewnego podejścia do badania związków kultury i gospodarki.

- Rozdział 5 – tu zaprezentowano wyniki badań własnych, dotyczących studentów Akademii Ekonomicznej i Politechniki Wrocławskiej oraz biznesmenów polskich – przeprowadzone według ankiety Ch. Hampdena-Turnera i A. Trompenaarsa przeznaczonej dla krajów rozwiniętych gospodarczo. Dokonano porównań kulturowych wyróżnionych zbiorowości polskich między sobą oraz odniesiono je do zbiorowości z krajów rozwiniętych. Badano ważną własność cech kulturowych – ich zmienność – wnioski z tego badania wykorzystano, posługując się odpowiednią metodyką projektowania systemów kształcenia.

- Podsumowanie – zawierające najważniejsze wnioski poznawcze i metodyczne.

Autor serdeczne słowa podziękowania kieruje do recenzentów pracy – prof. dr. hab. A. Matysiaka i prof. dr. hab. J. Pocięchy, których cenne i konstruktywne uwagi zostały wykorzystane w niniejszej monografii i w znaczący sposób wpłynęły na ostateczny jej kształt.

1. Kultura a gospodarka

W rozdziale 1 ukazano zarówno teoretyczne, jak i praktyczne kulturowe przesłanki funkcjonowania gospodarki – sposoby oddziaływań między kulturą a gospodarką. Przedstawiono określenia, konteksty, aspekty i własności kultury, mające wpływ na skutki gospodarowania. Największy problem stanowi opisanie teoretycznego kontekstu kulturowego odpowiedniego dla gospodarki. Jest to jednak niezbędne, by móc przejść do badań nad możliwościami określenia siły i kierunku oddziaływań między kulturą a gospodarką – weryfikacji empirycznej tych oddziaływań.

1.1. Kultura

Badając związki, zależności między kulturą a gospodarką, mamy z jednej strony duży wybór zoperacjonalizowanych pojęć odnoszących się do gospodarki, mierników ekonomicznych, z drugiej – dużą różnorodność sposobów rozumienia pojęcia *kultura*, co wynika z faktu, że jest ona przedmiotem zainteresowań wielu dziedzin nauki, wiąże się z historią i wieloma tradycjami w zajmowaniu się nią. Zadanie jakie sobie wyznaczono to zaproponowanie operacjonalizacji pojęcia kultury, obejmującej ważne dla nas aspekty jej związków z gospodarką.

Antropolog C. Kluckhohn zebrał 200 definicji kultury używanych w antropologii, socjologii, psychologii i innych dziedzinach (Sztompka 2002). Wyszukiwarka Google znalazła 16 400 000 dokumentów zawierających słowo „kultura” (stan z 26.10.2006) – może to świadczyć o „ilościowej” popularności tego terminu.

Jeśli chodzi o definicję słownikową, z łaciny *cultura* – to uprawa, kształcenie; całość materialnego i duchowego dorobku ludzkości, także w sensie zasad i norm współżycia, uznawanych wartości, ideałów, wzorów zachowań, por. np. (Smolski i in. 1999).

W swojej książce M. Carrithers przytacza następującą definicję: „kultura – podobnie jak jednostka [ludzka – przyp. R.J.] – jest mniej więcej spójnym wzorem myślenia i działania” (Carrithers 1994, s. 28).

Historyk francuski F. Braudel utożsamia pojęcia *kultury* i *cywilizacji* (Braudel 1978). Wielu autorów, zwłaszcza polskich – np. J. Kmita, P. Sztompka, S. Nowak, uważa natomiast, że cywilizacja to – obok kultury idealnej, symbolicznej – kultura materialna, podając przykłady: cywilizacja techniczna, samochodowa itp. Inni dostrzegają natomiast różnice „teoriomnogościowe” między pojęciami kultury i cywilizacji. W pracy przyjęto również takie rozróżnienie, zgodnie z nim *cywilizacja* to określony zbiór kultur. Na przykład według S.P. Huntingtona istnieją cywilizacje: zachodnia, latynoamerykańska, prawosławna lub bizantyjska, afrykańska, islamska, hinduistyczna, buddyjska, japońska.

Koncepcja S.P. Huntingtona rozwoju dziejów jako wojny cywilizacji (Huntington 2003) ma wiele kontrprzykładów: są organizacje terrorystyczne z tej samej cywilizacji, np. OAS, IRA, ETA, a nadto wielu dostojników islamu jest przeciwnych atakom terrorystycznym ich współbraci w wierze. To może znaczyć, że terroryści posługują się takimi kulturowymi pojęciami – sztandarami, jak religia, naród, ale w istocie chodzi im o władzę także nad współziomkami, o którą łatwiej, jeśli się im pokaże wspólnego, najlepiej zewnętrznego, wroga.

Według F. Braudela cywilizacje lub kultury to przyzwyczajenia, przymusy, przyzwolenia, wskazówki, sposoby rozumienia, interpretacji zdarzeń, faktów (Braudel 1978). Stanowią one nasze dziedzictwo w tym samym stopniu, co język, którym mówimy. Określenie kultury F. Braudela, wraz z wnioskami, jest bliskie jej rozumienia jako zbioru zasad komunikowania się. W procesie komunikowania się – wzajemnej wymianie informacji, ma miejsce kodowanie i dekodowanie przekazu. W obu tych procesach uczestniczą przyzwyczajenia, przyzwolenia – wskazówki determinujące myśli i działania, interpretację rzeczywistych faktów. Przy tym nie dotyczy to tylko sposobów rozumienia, interpretacji komunikatów, ale i sposobów ich nadawania. Takie rozumienie kultury daje więcej możliwości określenia jej roli w procesach kształtowania relacji międzyludzkich. Ponadto, w tym ujęciu, proces kształtowania się kultury ma analogie do istniejącego, zdaniem antropologów, mechanizmu przyswajania języka i mechanizmu wspomaganego przyswajania języka – istnieje także mechanizm tworzenia kultury i mechanizm wspomaganego tworzenia kultury. Oba te mechanizmy funkcjonują choćby ze względu na doniosły udział języka w nabywaniu kultury.

Według J. Chałasińskiego: „W obrębie każdej kultury występują charakterystyczne cele, które nie muszą być konieczne wspólne poszczególnym społeczeństwom. W dążeniu do tych celów ludzie coraz bardziej konsolidują swe doświadczenie; w zależności od siły tych dążeń rozbieżne elementy zachowania coraz bardziej przybierają odpowiedni kształt” (Chałasiński 1962, s. 544). Celami tymi może być poprawa bytu własnego i innych – to wyznaczać może miejsce kultury w gospodarowaniu.

Józef Chałasiński przytacza określenie kultury R. Benedict (do której odwołuje się wielu autorów, nie zawsze podając źródło): „Kultura, podobnie jak jednostka, jest mniej lub więcej zwartym układem myśli i działania” (Benedict 2004). Kultura według R. Benedict jest więc m.in. sposobem widzenia ludzi, relacji między nimi, zdarzeń – to znaczy widzenia świata. Jest czymś w rodzaju osobowości społeczeństw

z takimi, bardzo istotnymi z perspektywy rozwijanego tematu, elementami, jak rola pracy czy stosunek do pracy. Praca to źródło do refleksji – np. jej rola dla kondycji ludzkiej i godności człowieka. Punkt pierwszy tzw. Deklaracji Filadelfijskiej Międzynarodowej Organizacji Pracy brzmi: „Praca nie jest towarem”, cyt. za (Wójcik 2005). Ma to wiele konsekwencji aksjologicznych.

Jeden z twórców antropologii społecznej Edward B. Tylor w drugiej połowie XIX stulecia (pierwsze wydanie jego książki miało miejsce w 1871 r.) podał definicję kultury jako własności ludzkiej niewrodzonej, nieprzekazanej biologicznie. Uznał on, że na kulturę składają się konwencje, zwyczaje, nawyki, tradycja: „Kultura jest tym kompleksem, który obejmuje wiedzę, przekonania, sztukę, moralność, prawo, zwyczaje oraz inne zdolności i nawyki nabywane przez człowieka jako członka społeczeństwa” (Tylor 1924, s. 1, cyt. za Wierciński 1984). Warto zauważyć przy tym, że ludzie nie tyle funkcjonują w społeczeństwach, ile je tworzą. Ludzie są powiązani ze sobą wzajemnymi osobistymi relacjami; to, co istotnego możemy o ludziach powiedzieć, dotyczy ich relacji z innymi, inaczej mówiąc – własności ludzi są intencjonalne w tym sensie, że dotyczą relacji z innymi – ich współpracy, współdziałania. Twórcami tych relacji są sami ludzie. Jeśli chodzi o sposób nabywania kultury, to M. Carrithers powołuje się na wypowiedź współczesnego antropologa kultury C. Geertza: „system nerwowy człowieka nie tylko umożliwi mu nabywanie kultury [a także jej powstawanie – przyp. R.J.], lecz wręcz się tego domaga jako warunku funkcjonowania” (Carrithers 1994, s. 53). Tak pojmowana kultura, jako biologiczna własność człowieka, daje nowe spojrzenie na dylemat kultura vs. natura. Istnieje pewnego rodzaju interakcja, współewolucja kultury i natury. Niektóre zachowania nabyte, kulturowe zostają włączone do dziedzictwa genetycznego – wystarcza na to kilkanaście tysięcy lat. W przemianach historycznych występuje więc także czynnik genetyczny, por. np. (Wilson 1975). Nie znaczy to, że jesteśmy zwierzętami biernie kształtowanymi przez naturę, biernie uspołecznianymi – sami kształtujemy relacje społeczne między sobą, kształtujemy przeto kulturę, a tym samym historię. Nie ma zatem sensu używany przez polityków, decydentów zwrot „historia to oceni”, bo ocenimy jako jej twórcy samych siebie. Kultury przyczyniają się do powstania społeczeństw, narodów oraz do podtrzymywania ich istnienia, są to procesy, a nie tylko stany.

Problematyka kultury w gospodarowaniu nabiera szczególnego znaczenia we współczesnym świecie, w którym istotną rolę odgrywa wolny rynek i globalizacja.

Globalizacja jest definiowana różnie przez zwolenników i przeciwników. Często przez jednych i drugich przeciwstawnie, a każda strona krytykuje bądź chwali globalizację rozumianą po swojemu. Dla nas istotą globalizacji jest rozwój komunikacji w ogólnym tego słowa znaczeniu, tzn. rozumianej jako przesyłanie, przewożenie ludzi, towarów, usług, kapitałów, a także wzajemne przekazywanie informacji dotyczących wartości, pojęć, opinii, sądów, idei. Komunikacja w tym znaczeniu może oczywiście, pośrednio lub bezpośrednio, dotyczyć gospodarki. Bezpośrednią przyczyną rozwoju komunikacji jest wzrost siły, różnorodności związków, zależności między

krajami, gospodarkami, narodami. Przy czym w globalizacji istotny jest zarówno hardware, jak i software używany w komunikacji. Hardware to środki techniczne: statki, samoloty, kolej, radio, telewizja, telefonia komórkowa i satelitarna, które spowodowały eksplozywny wzrost możliwości komunikowania się. Użycie i funkcjonowanie tych środków w takim stopniu jak obecnie nie byłoby możliwe, gdyby nie komputery. One też mają szczególną zasługę dla komunikacji: umożliwiają realizowanie komunikowania się w powyższym, ogólnym sensie, w szczególności umożliwiają realizowanie sieci lokalnych i globalnych – Internetu. Software to głównie techniczne sposoby kodowania i dekodowania informacji, ich przesyłania, redukcja zakłóceń. Trudno ocenić, co jest dla globalizacji ważniejsze: hardware czy software. Może ze względu na szybkość rozwoju, konsekwencje dotyczące także relacji międzyludzkich, ważniejszy jest hardware (o nim pisze się rzadziej). Jest to zresztą często pomijany czynnik ewolucji – widać tym, którzy zajmują się ewolucją, bardziej rozumiałe są duch, idee, a nie związana z nimi materia. Trudno byłoby jednak przecenić rolę maszyn, telefonu, radia, telewizji, komputerów w rozwoju ludzkości. Rola ta zależy zresztą od uwarunkowań kulturowych. Widoczne jest to zarówno w skali makro, jak i mikro. Wspaniałe wynalazki dawnych cywilizacji, takie jak: cyfry arabskie, papier, kompas, żagiel, ster, proch, nie zostały w pełni wykorzystane i rozwinięte w tych cywilizacjach. Brytyjskie wynalazki np. penicylina czy wydajny silnik odrzutowy rozwinięto i intensywnie wykorzystano w USA.

Skuteczne komunikowanie się w zasięgu globalnym, redukcja zakłóceń w kodowaniu i dekodowaniu informacji możliwa jest wtedy, gdy ma miejsce pewna, nawet szczątkowa, wspólna platforma kulturowa komunikujących się stron, pewne minimum wspólnych, głównych wartości, a więc tych, które odnoszą się do człowieka. Stąd też lansowanie pluralizmu kulturowego, polegającego na wzajemnym tolerowaniu się, bez chęci zrozumienia (łac. *tolero* – znoszę), nie ułatwia komunikacji, a więc i współistnienia.

Szczególnym rodzajem komunikacji jest, leżący u źródeł globalizacji wolny rynek – swobodny przepływ towarów i usług. Wymusza on kontakty, porozumiewanie się, wspólne przedsięwzięcia, co oznacza, że musimy – chociaż powierzchownie – znać zarówno podobieństwa, jak i różnice kulturowe między krajami. Wolny rynek, szczególnie rola komunikacji w kulturze – por. także (Sulkowski 2001), nie musi oznaczać homogenizacji kultur. Często uważa się, że wolny rynek taką rolę pełni, i podaje przykład tzw. „mcdonaldyzacji”, a przecież upowszechnianie się pewnych produktów nie prowadzi do upodobniania się kultur. Restauracje McDonald’s nie pełnią tej samej funkcji w różnych krajach, adidas są w niektórych krajach po prostu wygodnym, rekreacyjnym obuwem, w innych – symbolami pewnego stylu życia, dostatku. Coca-cola jest używana w Meksyku jako napój rytualny do uzdrawiania, oczyszczania. Ten sam produkt może pełnić różne funkcje, asymilując się w kulturze lokalnej. Kultury narodowe posługują się produktami „zglobalizowanymi” jedynie instrumentalnie, zgodnie z lokalnym rytuałem.

Swobodny przepływ towarów i usług pozwala krajom wylansować się, pobudza zainteresowanie innymi krajami, co umacniają środki masowego przekazu, zaspokajając popyt na wiedzę o innych krajach, wspomagając w ten sposób marketing krajów na rynkach globalnych.

Porozumiewanie się jest konieczne zwłaszcza dla znajdowania wspólnych rozwiązań politycznych, prawnych czy administracyjnych, pozwalających zredukować niektóre złe skutki globalizacji – np. monopolizację. Złe skutki globalizacji wynikać mogą z jej niedostatku, nierównowagi, ograniczenia jej tylko do gospodarki, a nie z jej nadmiaru.

W cytowanych definicjach pojęcia *kultura* pojawiają się takie pojęcia, jak: działanie, zachowanie, zasady, normy współżycia, wartości, wreszcie ogólne zasady komunikowania się oraz cele i metody realizacji celów, dyspozycje i przesłanki realizacji działań, zachowań. W dużej mierze zgodne jest to z propozycją filozofii strukturalnej, w której kulturę definiuje się jako złożoną hierarchię systemów reguł rządzących określoną dziedziną zachowań społecznych, por. np. (*Filozofia a nauka* 1987).

Dużą rolę w tworzeniu kultury oraz jej funkcjonowaniu odgrywały i odgrywają religie będące same w sobie systemami wartości, wyznaczające zasady postępowania, relacje międzyludzkie i relacje ludzi z otaczającym światem.

W Biblii, w Księdze Mądrości Syracha (Stary Testament 1975), zapisano:

„Wstydz się:

- książąt i władców, gdy kłamiesz,
- swego pana i pani, gdy oszukujesz,
- zgromadzenia i ludu, gdy grzeszysz,
- towarzysza i przyjaciela, gdy zdradzasz,
- łamania przysięgi i umowy, [...]” (41,17–19).

I następnie: „Ale tych oto rzeczy się nie wstydz i nie grzesz z uwagi na żadne względy ludzkie:

- usuwania prochu z wagi ciężarowej i ręcznej, oczyszczania efy i ciężarków, ustalania ceny z handlarzem,
- własnoręcznego wykazu rzeczy powierzonych,
- pisemnego wykazu wszystkiego, co dajesz i bierzesz” (42,1–4).

Należy tu zwrócić uwagę na różnice między katolicyzmem a protestantyzmem. Wszyscy katolicy mogą czytać Biblię dopiero od czasów papieża Jana XXIII – protestanci (wyjąwszy pewne fragmenty) od samego powstania protestantyzmu w XVI w. – stąd też wynika, być może, wpływ protestantyzmu na rozwój współczesnego kapitalizmu, dzięki temu, że zasady biblijne, takie jak uczciwość, pracowitość, występują w etosie kapitalizmu, a samo zalecenie odwoływania się do Biblii kształci szacunek dla litery prawa. Można tu mówić o wpływie „ideologicznym”, ale i o wpływie praktycznym – klasztory były przecież także organizmami gospodarczymi – oddziaływały więc na życie gospodarcze.

Pewnym uogólnieniem tych rozważań jest dostrzeżenie roli chrześcijaństwa w rozwoju cywilizacji zachodniej. Warunkiem rozwoju jest istnienie różnorodności możliwości. To z kolei ma miejsce, gdy mamy do czynienia w społeczeństwie z otwartością,

równością. Równość tkwi w fundamentach chrześcijaństwa: wszyscy są dziećmi jednego Boga, Zbawiciel wszystkich ludzi urodził się wśród najbiedniejszych. Ułatwia to chrześcijanom przyjmowanie tych samych poglądów, rozwiązań zarówno społecznych, jak i technologicznych, por. P. Romer za (Cohen 2000).

Popularny m.in. w Japonii buddyzm zaleca, aby dla zrozumienia Czterech Szlachetnych Prawd podążać Ośmioraką Ścieżką, na którą składa się np.:

- postanowienie wyrzeczenia się złej woli i odstąpienie od wyrządzania wszelkiej krzywdy,
- powstrzymanie się od kłamstwa, od mowy powodującej nieporozumienia między ludźmi,
- powstrzymanie się od kradzieży,
- porzucenie nieuczciwego sposobu życia i prowadzenie życia właściwego: czyli przestrzeganie wskazań moralnych,
- zachowanie uważności we wszystkim, co się przedsięwzięło,
- dążenie do osiągania stanów, w których znika „ego”.

Konfucjanizm wyróżnia trzy rodzaje więzi międzyludzkich: zwierzchność, podległość i równość. Do każdej z tych pięciu relacji społecznych odnosi się odpowiednia powinność, por. (Wikipedia.pl), (*Encyklopedia. Religie świata* 2006):

1. Syna wobec ojca – miłość i posłuszeństwo.
2. Poddanego wobec władcy – lojalność i obowiązek.
3. Żony wobec męża – zobowiązanie i podporządkowanie.
4. Młodszego brata wobec starszego – starszeństwo i stanowienie wzorca dla młodszego.
5. Przyjaciół wobec siebie wzajemnie – zaufanie.

Ponadto w konfucjanizmie, por. np. (*Dialogi konfucjańskie* 1976):

- cnotą jest pielęgnowanie zdolności i zdobywanie wykształcenia,
- cnotą jest ciężka praca i niewydawanie więcej niż to konieczne,
- praca jest dobrem, zabawa złem.

O wpływie konfucjańskiej etyki na wydajność gospodarczą społeczeństw, w których jest ona popularna, piszą autorzy w pracy *Confucianism and Economic Development*. Podkreślany jest tu zwłaszcza wpływ takich czynników, jak doskonałość w pracy i uczenie się. Stąd inwestycje w kapitał ludzki w największym stopniu dotyczą edukacji, bowiem edukacja zmienia uczących się, być może poza osobnikami skrajnie mądrymi – tym nie jest potrzebna, i skrajnie głupimi – tym nic nie daje (Hung-chao 1995 s. 149).

W rozpatrywanych tutaj definicjach kultury i przytoczonych kontekstach można wyodrębnić następujące trzy segmenty (aspekty) (Sztompka 2002):

- Kulturę normatywną – zespół norm i wartości (jest to zdaniem P. Sztompki trzon kultury).
- Kulturę symboliczną (idealną) – czyli uznane wzorce, przekonania, poglądy, idee, symbole; określa ona sposoby myślenia i rozumienia zdarzeń, ludzi, definiuje znaczenia.
- Kulturę materialną – przedmioty, urządzenia wymyślone, skonstruowane przez ludzi, sady, pola uprawne, i dodać trzeba – miasta.

James Lewis wyróżnia zbliżone do poprzednich podziałów aspekty kultury, patrz (Bjerke 2004):

- techniczny – narzędzia, urządzenia, materiały, technologie;
- socjologiczny – relacje międzyludzkie, komunikowanie się;
- ideologiczny – wierzenia, rytuały, sztuka, etyka, praktyki religijne, mity.

Po prostu takie wynalazki, jak komputer, telefon komórkowy i inne środki przekazu czy transportu, sztuczne źródła energii, miasta, wpływają wzajemnie na relacje międzyludzkie, komunikację oraz na sposób realizowania praktyk religijnych, rytuały, sztukę i etykę. Wykazano zatem, że przedstawione podziały kultury nie są od siebie niezależne – używając tego pojęcia, można więc zdać się na odpowiedni kontekst, nie trzeba i nie należy go uściślać.

W dalszej części pracy podano wybrane przykłady praktyki życia gospodarczego oraz przedstawiono skrótowy przegląd systemów religijnych, a także teorii ekonomii i socjologii ze względu na związki kultury i gospodarki.

1.2. Zarys problematyki związków kultury i gospodarki

Występujące u schyłku XX w. i na początku XXI w. wzloty i upadki, kryzysy (od gr. *krisis* – punkt zwrotny, rozstrzygający, przełom (*Słownik wyrazów obcych* 1980)) gospodarek Azji, Argentyny, sukcesy gospodarcze Nowej Zelandii, Irlandii są często wyjaśniane i komentowane przez ekonomistów czy publicystów gospodarczych również w kategoriach kulturowych, nie zaś wyłącznie ekonomicznych, politycznych. I tak np. jako istotne czynniki rozwoju gospodarczego Irlandii w ostatnich latach wymienia się edukację oraz partnerstwo społeczne. Edukacja jest środkiem rozwiązywania problemów społecznych – aktywnym i pasywnym – około 50% absolwentów szkół średnich kontynuuje naukę (*World Development Index* 2003), co z jednej strony absorbuje ewentualny nadmiar siły roboczej, z drugiej – zasila rynek pracy w wykwalifikowane, wydajne kadry. Szkoła właśnie, oprócz wiedzy i umiejętności, dostarcza wzorców kulturowych. Biorąc pod uwagę partnerstwo społeczne – z doświadczeń irlandzkich warto wymienić następujące:

- związki zawodowe przestały być opozycją polityczną z dwupunktowym programem – podwyżką płac i zwiększeniem świadczeń socjalnych,
- istnienie specjalnej agencji (IDA) zajmującej się przyciąganiem inwestycji zagranicznych; przedsiębiorcy płacą na jej rzecz dziesięcioprocentowy podatek.

Umowy między rządem a związkami zawodowymi, gwarantujące spokój społeczny, wymagają ogólniejszego pojmowania wartości, jaką jest praca, i wspólnych interesów pracodawców i pracobiorców (w rozumieniu tej relacji pomaga pewien niuans lingwistyczny – w angielskim pracodawcę określa się słowem *employer*, tj. dający zatrudnienie, co też może być przyczynkiem do związków bytu i świadomości).

Przykładów na rolę czynników kulturowych w gospodarce i pozarynkowej produkcji społecznej można przytoczyć wiele, podane zostaną niektóre. W Korei Południowej tzw. Nowe Społeczeństwo, dzięki internetowej mobilizacji politycznej, przejęło władzę w 2002 r.; w Dolinie Krzemowej doszło do wspierania przez Google'a swojego konkurenta – Ask Jeeves (Bendyk 2003), w Japonii firmy farmaceutyczne współpracują z lekarzami już na etapie projektowania leku (*Lean Production*), powstanie i rozwój takich projektów jak SETI (*Search for Extraterrestrial Intelligence* – rozbudowany, wieloletni projekt, którego celem jest znalezienie kontaktu z pozaziemskimi cywilizacjami, biorą w nim udział liczni amatorzy), Linuxa, Wikipedii, a także naszych rodzimych agroturystyk, które reklamują się wspólnie w Internecie. Jak mówią specjaliści od negocjacji: zamiast zastanawiać się nad najkorzystniejszym podziałem tortu – postarać się, aby był większy – m.in. zwiększać popyt na nowoczesne usługi.

Jeszcze inny przykład na rolę czynników kulturowych w gospodarce jest niedaleki w czasie i przestrzeni: przed 1990 r. Polacy przywozili z Białorusi, Ukrainy i wielu innych republik ówczesnego ZSRR pralki, lodówki, telewizory kolorowe, samochody. Wtedy dochód narodowy *per capita* w tych republikach był zbliżony do polskiego (Białoruś 2956,2 USD, Ukraina 2025,8 USD, Polska 2560,3 USD – dane z 1990 r. w cenach z 1995 r., według *World Development Index* 2003). W tej chwili dzieli Polskę od tych krajów – byłych republik ZSSR – odstęp znaczący w skali cywilizacyjnej. Zmiana sytuacji w Polsce jest również świadectwem tego, że u podstaw potencjału gospodarczego leży kultura, system wartości sprzyjający rozwojowi gospodarczemu, do którego jest Polakom mimo wszystko bliżej niż tamtym krajom po dziesiątkach lat, jakie upłynęły od rewolucji październikowej, a i przed nią nie reprezentowały one takiego poziomu, jak np. nierosyjskie zabory ziem polskich, mające wielki wpływ na kształt gospodarki naszego kraju po odzyskaniu niepodległości. Potwierdza to złotą myśl Monteskiusza, że o zamożności decydują obyczaje, a nie bogactwo (Monteskiusz 1957). Empirycznym potwierdzeniem tej myśli są jedynie chwilowe sukcesy gospodarcze, oceniane jako duże w ZSRR – niektóre republiki zawdzięczały je centralnemu sterowaniu dającemu możliwość nierównomiernego rozwoju jednych kosztem innych, a ponadto przeznaczaniu w pewnym okresie części ogromnego potencjału przemysłu zbrojeniowego dla potrzeb „cywilnych”.

Podsumowując, można więc za G. Gilderem powtórzyć, że dramatyczny proces tworzenia bogactwa i postępu nie dotyczy wyłącznie pieniędzy, maszyn, agregacji i dystrybucji, ale umysłu i wartości moralnych (Gilder 2001) – czynnika ludzkiego.

Należy w tym miejscu przyjrzeć się, jak do funkcjonowania gospodarki przyczyniają się zasady religii, chociaż nie odnotowano jednoznaczności w pozytywnej ocenie wpływów. Na przykład w islamie zabronione jest udzielanie pożyczek oprocentowanych – lichwy, czyli czerpanie zysku z pożyczania pieniędzy. Pobożni muzułmanie, nawet obecnie, mają nieoprocentowane depozyty bankowe. Katolicyzm, dziedzicząc Talmud, również był przeciwny lichwie: Drugi Sobór Luterski zdecydował, że niezapłacający za grzechy lichwiarze pozbawieni będą świętych sakramentów i że nie mają oni prawa do pochówku w poświęconej ziemi. Jeszcze w 1777 r. rozporządzenie Parlamentu Paryskiego zakazuje uprawiania „jakiegokolwiek rodzaju lichwy wzbronionej

przez święte przepisy prawa kościelnego”. Notabene francuskie ustawodawstwo oficjalnie przestało uważać pożyczki na procent za przestępstwo dopiero w 1789 r. Przepisy tego prawa z 1807 r. ustalają jako dopuszczalną 6% stopę procentową w przypadku pożyczek handlowych, a 5% dla innych pożyczek (Braudel 1993, s. 521).

Max Weber twierdził, że „[...] objęcie oprocentowania zakazem prawa kanonicznego [...] ma swój odpowiednik nieledwie we wszystkich etykach świata”, za (Braudel 1993, s. 521). Warto zauważyć, że takie zasady z jednej strony mogły przyczynić się do rozwoju gospodarki przez nic niekosztujące kredyty, z drugiej – nie pozwalały zarabiać na pieniądzach, wznieść się na wyższy poziom ekonomicznej abstrakcji – handlować pieniędzmi, toteż zasady te omijano.

Należy zwrócić uwagę, że już średniowieczne klasztory były także instytucjami w rozumieniu teorii ekonomii. Dostarczały światłych wzorów gospodarowania. A to, co może się jawić jako czynnik hamujący rozwój kapitalizmu – ubóstwo głoszone przez niektóre zakony, odnosiło się do nieterauzyrowania, a do obracania pieniędzmi, inwestowania, por. np. (Bukała 2005).

Niekiedy zasady religii, odniesione do naszego życia powszedniego, przyczyniają się do poprawy efektywności gospodarowania przez realizowanie reguł podnoszących wydajność pracy. Przykładem tego mogą być dni świąteczne. W czasach, kiedy nie było płatnych urlopów wypoczynkowych i zdrowotnych, stanowiło to jedyny sposób na oderwanie się od pracy, regenerowanie sił.

Często skutkiem rozwoju gospodarczego bywają napięcia w społeczeństwie, wywołane nierównomiernym rozłożeniem korzyści rozwoju. I tu religia funkcjonuje jako reduktor napięć – w islamie 10% dochodów należy przeznaczyć dla biednych, w judaizmie istnieje obowiązek wspierania biedniejszych członków rodziny, powszechne jest wspieranie uboższych w chrześcijaństwie.

Wszelkiego rodzaju dyktatury i reżimy nie sprzyjają rozwojowi wolnego rynku i swobodnemu przepływowi towarów. Tworzenie demokracji natomiast może być wspomagane np. przez protestantyzm, jego demokratyczny ustrój kościelny – lokalne wspólnoty łączone są w synod, składający się z reprezentantów zarówno duchownych, jak i świeckich; synod, konsystorz, prezbiterium, rada parafialna kolegialnie sprawują władzę. Ponadto na rozwój demokracji mogły wpływać także (por. Anglia, Stany Zjednoczone) złamanie monopolu kościoła, oddzielenie kościoła od państwa, patrz (*Encyklopedia. Religie świata* 2006).

Wpływy religii na gospodarkę można dostrzec także w tworzeniu wspólnot międzynarodowych – międzynarodowe kontakty duchownych czy ponadnarodowa struktura kościoła katolickiego były znaczące dla jednoczącej się Europy w powstaniu takich struktur, par excellence gospodarczych, jak Europejska Wspólnota Gospodarcza, a następnie Unia Europejska; ideowym przykładem może być ponadnarodowe zwierzchnictwo Watykanu. Kościół to przykład na to, że niezależność nie zawsze jest wartością nadrzędną, zależność nie wyklucza niepodległości, suwerenności.

Także w religiach niechrześcijańskich łatwo zauważyć ich wpływy na gospodarkę, np. w kodeksie honorowym japońskich samurajów busido, zgodnym z konfucjańskimi zasa-

dami pięciu powinności (por. podrozdz. 1.1), największy nacisk kładziono na lojalność i obowiązek, posłuszeństwo, zachowanie honoru, wykształcenie – czy w dziedzinie sztuki (ma to wpływ na świetne wzornictwo przemysłowe Japonii).

Religia może też być przykładem negatywnego wpływu na rozwój gospodarczy – hinduizm ze swoim petryfikowaniem miejsca jednostki w społeczeństwie, tabu, rytualizacją życia (*Encyklopedia. Religie świata* 2006) nie mógł korzystnie wpływać na przepływ towarów, kapitału, wolny rynek, wolną konkurencję.

W celu wykazania związków religii z gospodarką najczęściej jest cytowany M. Weber (Weber 1994). Jego wkład w określeniu roli kultury w gospodarce jest niezwykle istotny. Analizował on związki między kulturą a kapitalizmem, zwłaszcza „wspomaganie” kapitalizmu przez protestantyzm – kładąc nacisk na cnoty obywatelskie, uczciwość, poczucie obowiązku, gorliwość w pracy. Rozpatrywał czynniki kulturowe o proveniencji religijnej m.in. w protestantyzmie, buddyzmie, konfucjanizmie (Weber 1994), (Andreski 1992). W pewnym sensie jest to polemika z marksowską tezą, że byt kształtuje świadomość – można również mówić o wpływie świadomości na byt. Świadomość, a zwłaszcza takie jej elementy, jak postawy wobec zmian, poglądy na bogactwo, zysk, także czynniki psychologiczne: motywacja osiągnięć, potrzeba efektywności osobistej oraz kompetencji, mogą kształtować zachowania związane z funkcjonowaniem gospodarki. Z kolei ze świadomością ściśle związana jest kultura definiowana jako normy, akceptowane sposoby działania, wreszcie system wartości.

W określonym przez M. Webera (Weber 1994) tzw. „duchu kapitalizmu”, etosie gospodarczym, wyróżnia się m.in.:

- dążenie do pomnażania kapitału,
- maksymalne wykorzystanie zasobów – kapitału i siły roboczej,
- oszczędzanie,
- pracowitość, dotrzymywanie słowa, rzetelność, uczciwość.

Ich odpowiedniki można znaleźć w protestantyzmie. Jednakże zdaniem samego Webera pozostają one do siebie w stosunku adekwatności, a nie jednoznacznej koniecznej zależności (Kozyr-Kowalski 1967). Sytuacja ta przypomina relacje między islamem a terroryzmem – krótko mówiąc, istnieje terroryzm bez islamu, religia ta pełni jednak rolę sztandaru, pod którym łatwo zebrać tłumy. Jeśli przyjąć taką perspektywę, to „korzyści” kapitalizmu z religii protestanckiej wynikają także z podejścia protestantyzmu do grzechu (M. Luter „oprotestował” m.in. odpusty). Nie jest łatwo, będąc protestantem, grzeszyć lenistwem, nierzetelnością, nieuczciwością – pokuta, zadośćuczynienie wymagają moralnego wysiłku, nie wystarczy spowiedź i rozgrzeszenie. Ponadto nakaz studiowania Pisma Świętego, a nie żywotów świętych (z którymi różnie bywało), ogólniej – przejście od celebry do religii, od doktryny do źródeł, sfery doświadczenia etycznego (*Encyklopedia. Religie świata* 2006) może rodzić szacunek dla prawa pisanego, regulacji wolnorynkowych, zasad uczciwej konkurencji, która jest podstawą zaufania, por. Biblia, także (Andreski 1992).

Wsparciem reformacji dla kapitalizmu (z którego skorzystał, a nie musiał) jest także rozwój szkolnictwa – tworzenie sieci szkół oraz reformowanie instytucji edukacyjnych, przyczyniające się do powstania nowych elit intelektualnych i politycznych.

Można także uważać, że zasługą kapitalizmu było przeniesienie ideału doskonałości religijnej na życie rodzinne i zawodowe – twórcy protestantyzmu odnosili powołanie do powinności zawodowych, stąd specyficzny etos pracy, który według M. Webera miał przyczynić się do rozwoju kapitalizmu.

Chociaż znaczenie kultury w gospodarce było dostrzegane przez ekonomistów dużo wcześniej niż uczynił to M. Weber, jednak przełomowym osiągnięciem tego autora jest wprowadzenie kultury do metodologii badań gospodarki – nie tylko do wyjaśniania przeszłości, ale też i rozumienia teraźniejszości oraz rozpoznania przyszłości.

Operacjonalizacja etosu kapitalizmu M. Webera jest możliwa, jednak etos ten nie uwzględnia wielu ważnych cech kulturowych, jakie znajdujemy w funkcjonalizmie T. Parsonsa (Parsons 1951), wywodzącego się z ducha M. Webera. Funkcjonalizm jest oparty na koncepcji M. Webera „działania społecznego”, jego sposobie analizy struktur społecznych – przez własności, prawidłowości w działaniach, dotyczące zwłaszcza wzajemnego wpływu na siebie działających podmiotów, por. np. (Turner 1985) – własności te, prawidłowości mają także charakter kulturowy, co zostanie wyjaśnione szerzej w dalszym ciągu pracy.

W tym miejscu należy dokonać prezentacji wybranych teorii ekonomii w ich aspektach dotyczących kultury – wykazać, że w podstawach teoretycznych niniejszych rozważań jest też sama ekonomia.

Początkowo ekonomia jako nauka, teoria gospodarowania, była działem filozofii, obejmującym również zasady etyczne (a więc i kulturowe) życia gospodarczego. Znamienne jest też to, że przedstawiciel klasycznej szkoły angielskiej, twórca pierwszego systemu naukowego ekonomii A. Smith został w 1752 r. profesorem w katedrze filozofii moralnej uniwersytetu w Glasgow, obejmującej wówczas także prawo i właśnie ekonomię. Wątki etyczne pojawiły się więc w praktyce i w ekonomii bardzo wcześnie – od razu trzeba zastrzec, nie miały one i nadal nie mają charakteru warunków wystarczających dla jakości gospodarowania, rozwoju gospodarczego, mogą mu sprzyjać, są to raczej warunki konieczne.

Do lat 60. XX w. powszechnie uważano, że roli czynnika ludzkiego, mimo dostrzegania jego znaczenia w podejmowaniu decyzji gospodarczych, nie można przewidzieć – związany on jest bowiem z psychologicznymi prawidłowościami zachowań ludzkich, o których nie wiadano zbyt wiele.

John F. Muth na początku drugiej połowy XX w. (Muth 1961) sformułował określenie racjonalnych oczekiwań jednostki jako oczekiwań (prognoz) dotyczących zdarzeń gospodarczych, zgodnych z przewidywaniami opartymi na modelach opisujących te zjawiska. W ten sposób wprowadził on do ekonomii zasadę racjonalnych oczekiwań.

Według wielu autorów, por. np. (Freyberg 1989), prekursorem badań nad racjonalnością oczekiwań jest sam J. M. Keynes (Keynes 1956). Rozpatrując problem przewidywań dotyczących rynku papierów wartościowych, decyzji inwestycyjnych,

Keynes stwierdził, że podmioty gospodarcze, zgodnie z ich naturą, w przewidywaniach kierują się wygodą, oportunistycznym, ale ma też miejsce naśladowanie, uleganie panice. Przewidywania te są więc nieracjonalne w kategoriach ekonomicznych. Opisywanym zagadnieniem zajmował się również J. Kornai jako problemem „przejścia” między teorią mikro- i makroekonomii. W jednej z książek (Kornai 1985, s. 360) napisał: „Istnieje wiele współzależności między stanami w skali makro a postępowaniem podmiotów w skali mikro” i następnie dodał: „Postępowanie w skali mikro jest produktem historycznym”. Tę wypowiedź można uzupełnić uwagą, że historia, do której odwołuje się J. Kornai, jest źródłem cech kulturowych, dla wielu unikatowych i spontanicznych, a najczęściej wywodzących się z dalekiej przeszłości (Braudel 1978).

W latach 70. XX w. T. Sargent, N. Wallace, R. Lucas dokonują rozszerzenia zasady racjonalnych oczekiwań na sferę oczekiwań dotyczących podstawowych relacji makroekonomicznych, por. np. (Freyberg 1989). Podkreślają, że teoria racjonalnych oczekiwań nie wyklucza występowania w zachowaniu podmiotów gospodarczych elementów irracjonalnych, przypadkowych. Jednak elementy te nie powodują systematycznych odchyśleń od zachowań racjonalnych, rozumianych także jako zachowania zgodne z własnym, najlepiej pojętym interesem. Wynikają one bowiem albo z niedokładności informacji lub z przypadku, por. (Forlicz 1996).

W tym miejscu dodać można jeszcze, że znajomość teorii jest w czynieniu przewidywań warunkiem koniecznym, ale nie jest warunkiem wystarczającym. Trudność wykorzystania teorii potęguje fakt, że w większości z nich brakuje warunków określających zakres stosowalności.

Laureat Nagrody Nobla z 2002 r. – D. Kahneman zamienił irracjonalność ekonomiczną przewidywań gospodarczych na ich racjonalność psychologiczną. Przedstawił tezę, że w naszych decyzjach gospodarczych występują prawidłowości, które z ekonomią nie mają nic wspólnego, są z jej punktu widzenia nieracjonalne, nieprzewidywalne na podstawie jej teorii (Kahneman 2003a). Dodać należy – nie mają nawet zastosowania prawa arytmetyki: jeśli podniesiemy podatki o 20%, to ilość gotówki w kasie państwa nie wzrośnie o tyle procent, może nawet spaść. Osiągnięcia D. Kahnemana są w pewnym sensie kontynuacją poglądów Keynesa, z tą różnicą, że D. Kahneman racjonalność znalazł poza teorią ekonomiczną. Można przyjąć, racjonalność pozaekonomiczna wynika z faktu, że podejmując jakiegokolwiek decyzje – gospodarcze także – często nieświadomie stosujemy przede wszystkim psychologiczne prawa dotyczące m.in. podejmowania decyzji. Ponadto to, czego chcą ludzie, nie ogranicza się do motywacji powoływanej przez Smitha piekarza – ludzie chcą zaspokajać swoje potrzeby psychiczne: chcą się rozwijać, doskonalić, być innowacyjni, kreatywni, mają potrzebę efektywności osobistej, skuteczności.

Konkluzję Kahnemana można uogólnić na zachowania, które są zdeterminowane przez prawa ich dotyczące. W tych prawach duży udział ma kultura, dostarczając wzorców, systemów wartości itp. Do motywacji uzasadnienia zachowań podmiotów gospodarczych, oprócz biologii, psychologii, zaliczyć więc można również kulturę.

Objawem dostrzegania czynników pozaekonomicznych wpływających na gospodarkę jest także znana zasada konwergencji ekonomisty G. Sachsa: kraje mniej rozwinięte mogą nadrobić dystans do bardziej rozwiniętych dzięki *jednoczesnemu* wdrożeniu środków gospodarczych, politycznych i społecznych (Sachs 2005). W obu ostatnich tkwią *explicite* elementy kultury. Nienowa to myśl, gdyż o wzajemnych związkach ekonomii, etyki, polityki mówili już Platon (428?–348? p.n.e.) i jego kontynuator – Arystoteles (384–322 p.n.e.), podejmując próby zharmonizowania tych czynników. Próbami takimi są teoria sprawiedliwości Platona i koncepcja wspólnoty politycznej Arystotelesa, por. (Reale 1997).

W prowadzonych rozważaniach odwołać się jeszcze trzeba do stosunkowo nowej gałęzi ekonomii – do ekonomii instytucjonalnej. Według tej teorii wartość dobra polega na jego społecznej użyteczności, zdolności do przyczynienia się do przetrwania i rozwoju ludzkości, por. (Veblen 1971). Do końca lat 60. ekonomia neoklasyczna abstrahowała w zasadzie od uwzględniania warunków społeczno-instytucjonalnych funkcjonowania gospodarki. Przedsiębiorstwo było pojęciem pierwotnym teorii. Tego mankamentu nie ma neoklasyczna teoria instytucji – *nowa instytucjonalna ekonomia* (NIE). Podstawowe kategorie tej teorii to:

- prawa własności,
- koszty transakcyjne.

Prawa własności – zgodnie z klasyczną definicją H. Demsetza (jednego z prekursorów teorii praw własności), to uprawnienie ukształtowane przez prawo, zwyczaje, a także moralność, ograniczające zakres dyspozycji jednostki do zawłaszczania i wykorzystywania zasobów w stosunku do innych podmiotów gospodarczych, por. (Demsetz 1982). Jest to sformułowana *explicite* bardzo poważna przesłanka kulturowa tej teorii ekonomicznej. Wiąże ona gospodarowanie z kulturą na poziomie teorii.

Koszty transakcyjne natomiast, por. (*Kierunki rozwoju* 1991, s.179), to:

- a) koszty związane z gromadzeniem i przetwarzaniem informacji niezbędnych do określania cen rynkowych,
- b) koszty negocjacji umów między partnerami gospodarczymi (producentami, dostawcami, klientami),
- c) koszty związane z kontrolą realizacji tych umów zwłaszcza takich, w których występuje duży stopień niepewności co do stałości warunków gospodarowania.

Obie kategorie nie są niezależne, gdyż: „[...] jak długo nie istnieją lub nie są jasno zdefiniowane, bądź niewyposażone w odpowiednie sankcje wykonawcze, wyłączone (tzn. wyłączające z użytkowania bądź dyspozycji określonych zasobów osoby trzecie) prawa własności, tak długo nie istnieje pewność co do wyłącznego (w podanym rozumieniu) przypisania efektów określonym zasobom, ściślej mówiąc – ich właścicielom. Tak długo też w ograniczonym tylko zakresie istnieją bodźce do rozwoju gospodarczego. Podstawowe zadanie efektywnego porządku instytucjonalnego to zatem stworzenie takiego systemu praw własności i takiego wkładu odpowiadających im form koordynacji różnych rodzajów działalności gospodarczej, aby w największym możliwym stopniu efekty netto działalności ekonomicznej były zawłaszczane przez tych, którzy posiadają

określone zasoby. Jest to oczywiście równoznaczne z minimalizacją kosztów transakcyjnych w skali całego systemu gospodarczego”. (*Kierunki rozwoju* 1991, s. 182). Stąd też minimalizowanie kosztów transakcyjnych jest głównym zadaniem instytucji wolnego rynku. To z kolei implikuje m.in. wielkość, strukturę, sposób funkcjonowania tych instytucji i jest pewną racjonalnością.

W drugim wymiarze, tzn. bogatego kontekstu badań (por. ekonomiczna teoria prawa i, dodać należy, państwa, ekonomiczna teoria polityki), ten sam kulturowy trop też się pojawia, gdyż w ekonomii uwzględnia się relacje międzyludzkie, a nie tylko relacje między podażą, popytem, polityką monetarną czy ewentualnie stosunek ludzi do tych pojęć. Neoinstytucjonałiści twierdzą, że jednostka, choćby działając najbardziej racjonalnie, funkcjonuje zawsze w określonym systemie kulturowym – systemie instytucjonalnym, kształtującym potrzeby, jak i cele ludzkiego działania.

Teoria wyboru publicznego (której przedstawicielami są m.in. J.M. Buchanan, G. Tullock, A. Downs, W. Niskanen, H. Demsetz) zajmuje się analizą wpływu państwa i instytucji politycznych na gospodarkę, jej zjawiska i procesy, wykorzystując zwłaszcza teorię praw własności i teorię kosztów transakcyjnych. Można ją uważać za ekonomiczną teorię państwa i instytucji politycznych – za dziedzinę szeroko rozumianej neoklasycznej teorii instytucji, patrz np. (Buchanan 1985).

Jeśli nie funkcjonuje prawidłowo państwo i prawo, gospodarowanie wiąże się z wielką niepewnością, nieprzewidywalnością, niestabilnością – nikt nie jest chroniony przed nieuczciwością, rozbojem, naruszane są prawa własności. Trzeba zapewnić sobie ochronę, „wliczyć ją w koszty”, uwzględnić ewentualne straty. Podnosi to koszty transakcji i nie jest jedynym ich składnikiem. Jak łatwo dostrzec, w bieżących wydarzeniach politycznych i gospodarczych, nie tylko w RP, bardzo istotne są przesłanki kulturowe, np. system wartości z rzetelnością, odpowiedzialnością, uczciwością, zaufaniem – etyką. Wszystko to wpływa zarówno na koszty negocjacji umów, jak i koszty związane z kontrolą realizacji umów. Oprócz prawa, państwa niezbędne są także dobre obyczaje, a przynajmniej przyzwoitość. Używając pojęć nowoczesnej teorii ekonomii – właśnie kultura może redukować złe skutki asymetrii informacji, por. np. (Forlicz 1996), w transakcjach i tzw. *moral hazard* – pokusy nadużycia.

Związki kultury z gospodarką na poziomie teorii dostrzega także neoinstytucjonalista C.E. Ayres (1944), wychodząc w swojej teorii rozwoju ekonomicznego od ogólnej teorii kultury, która jego zdaniem ma dwa aspekty: *instytucjonalny* (ceremonialny) oraz *technologiczny*. Aspekt instytucjonalny obejmuje wszystkie instytucje oparte na dziedziczonych wierzeniach, zwyczajach, obyczajach, legendach, a także na hierarchicznej strukturze społeczeństwa. Zachowanie jednostki w gospodarce należy rozpatrywać w tych kategoriach, a nie, jak chciał T. Veblen, w kategoriach wewnętrznych dyspozycji, instynktów, których wprawdzie nie można pomijać, ale należy pamiętać, że ich działanie, sposób uzewnętrzniania się jest zdeterminowany kulturowo. Aspekt technologiczny polega na tym, że powstają nowe produkty, techniki i technologie, a wszystko to dzieje się za sprawą własności technik, technologii, które ze swojej natury są procesem rozwojowym. Techniki, technologie – zwłaszcza informacyjne, wpływa-

ją na częstość, ale i rodzaj kontaktów międzyludzkich, kształtują więc współzycie człowieka z innymi ludźmi.

„Dla każdej jednostki, jak i dla społeczności kryterium wartości jest kontynuacją procesu życia” (Ayres 1944, s. 230). John K. Galbraith (1979) twierdzi, że nie istnieją prawidłowości rozwoju dziejów wyrażające się koniecznością zaistnienia pewnych zdarzeń, ale istnieją w rozwoju dziejów stałe relacje wpływające na ten rozwój – ewolucja gospodarcza jest spowodowana rozwojem technologicznym.

Pogląd, że kultura wiąże się z gospodarką na poziomie teorii reprezentuje też G. Myrdal, twórca teorii kumulatywnego uwarunkowania. Twierdzi on, że proces rozwoju społecznego i ekonomicznego jest uwarunkowany akceptowanymi przez społeczeństwo celami społecznymi. Według Myrdala sześć podstawowych warunków, czynników rozwoju społecznego to:

- a) poziom produkcji i dochodów,
- b) warunki produkcji,
- c) poziom zróżnicowania warunków życia,
- d) postawy względem życia i pracy,
- e) instytucje,
- f) sposoby realizacji polityki społeczno-gospodarczej.

Gunnar Myrdal nie identyfikuje więc rozwoju jedynie z poziomem dochodu narodowego, ale odnosi go także do poprawy zdrowotności społeczeństwa, poziomu edukacji, sprawnej administracji. Rozwój może być wreszcie mierzony tempem pozytywnych przemian w postawach względem życia i pracy. Zdaniem Myrdala nie istnieje nic takiego jak niezaangażowana nauka społeczna – nieuwzględniająca ocen wartościujących, celów działania, celów analizy gospodarczej – jest to pseudonaukowa obiektywność (Myrdal 1956).

Wpływ kultury na gospodarkę polega też na tym, że dobre rozwiązania polityczne i prawne, dotyczące zagadnień gospodarczych, proponowane przez rząd czy parlament, tylko wtedy mogą być akceptowane społecznie i zastosowane, gdy nie są sprzeczne z uznawanym w miarę powszechnie przez obywateli danego państwa systemem wartości. Przykładem może być pogląd na wolną konkurencję – czy jest ona akceptowana, czy też uważa się, że konieczne jest centralne sterowanie gospodarką. Przekłada się to obecnie w Polsce np. na podejście ludzi do prywatyzacji czy restrukturyzacji przedsiębiorstw. Stosunek do podatku liniowego to również problem kulturowy – rozumienia roli i źródeł prawa, własności czy takich nadużywanych przez populistów pojęć, jak równość i sprawiedliwość społeczna.

Powyższy przegląd wybranych teorii ekonomii, w kontekście związków z kulturą, prowadzi do wniosku, że najogólniejszą teorią pozwalającą na połączenie zjawisk kulturowych z gospodarczymi jest jedna z czterech podstawowych perspektyw teoretycznych socjologii – funkcjonalizm. Czołowym przedstawicielem tej orientacji jest T. Parsons (Parsons 1951), (Turner 1985).

Funkcjonalizm w socjologii wywodzony jest od E. Durkheima i M. Webera, por. np. (*Filozofia a nauka* 1986), a także, według samego T. Parsonsa, od V. Pareto (Tur-

ner 1985). To, co T. Parsons zawarł w ogólnej koncepcji działania, relacji w systemach społecznych, mieści się rozumieniach pojęcia kultury, jej kontekstach, które zostały przedstawione w tej monografii.

Parsons zakłada m.in., że:

- rzeczywistość społeczna jest systemem,
- procesy zachodzące w tym systemie mogą być rozumiane jedynie w kategoriach wzajemnych relacji, interakcji części systemu,
- interakcje, relacje w nich są zinstytucjonalizowane – istnieją względnie stałe wzory tych interakcji. Wzory te podlegają regulacji normatywnej i są one wypełnione treściami kulturowymi. Treści owe są bądź odzwierciedleniem ogólnych wartości i przekonań kulturowych, bądź są to cechy kulturowe i inne wzory zinternalizowane przez system osobowości.

Interakcje, relacje mają trzy aspekty – kulturowy, społeczny, osobowościowy. Integrują się one przy bardzo słabych założeniach:

- system ma dostatecznie dużo podmiotów,
- normy kulturowe określają choćby minimalny porządek społeczny, ale też nie za mocny – nie stawia się przed podmiotami warunków niemożliwych do spełnienia.

Przykładem systemu społecznego może być społeczeństwo jako całość, obywatele kraju, naród czy wybrane grupy społeczne. System taki składać się może z względnie wyizolowanych, wzajemnie powiązanych instytucji, podsystemów.

Podstawowe założenie jakie przyjęto w niniejszej pracy – rozpatrywane zbiorowości podmiotów są systemami w rozumieniu funkcjonalizmu T. Parsonsa.

Przyjęto również, że status kultury jest taki, jak w funkcjonalizmie Parsonsa, a więc kultura stanowi dominujący element interakcji, relacji mających miejsce w wymienionych systemach. W konsekwencji powoduje to, że przesłanki kulturowe można traktować jako istotne czynniki rozwoju – także gospodarczego.

Po ogólnych uwagach dotyczących samego pojęcia kultury, jego obecności w ekonomii i socjologii, przedstawić należy te aspekty teoretyczne i praktyczne kultury, które mogą się konkretyzować w działalności gospodarczej. Dokonany zostanie zatem przegląd dziedzin badań związanych z gospodarką, w których pojawiają się *explicite* pojęcia z obszaru kultury. Wyróżnione będą, w kolejności ogólności rozważań (rosnącego stopnia abstrakcji): etyka biznesu, kultura organizacyjna, kapitał społeczny. Skonkretyzowane związki między kulturą a gospodarką przybliżą do dalszych empirycznych rozwiązań.

1.3. Etyka biznesu

W niniejszej pracy termin *etyka* jest używany kontekstowo jako synonim zasad moralnych, niekiedy jako teoria moralności.

Zdaniem B. Russella – filozofa i matematyka brytyjskiego, „Wszystkie organizacje mają dekalog moralny – nawet załoga pirackiego okrętu” (Jarco i in. 1993, s. 175), a więc nawet dla takiej załogi grabieże, łupienie nie są wyłącznym celem. Jednak dość powszechny był do niedawna pogląd, że nie dotyczy to organizacji gospodarczych, że biznes ma niewiele wspólnego z etyką. Często przy tej okazji cytowany jest fragment wypowiedzi M. Friedmana, jakoby negującej możliwość stosowania zasad etyki w biznesie, a potwierdzającej, że nie negował on istnienia potrzeby zasad moralnych w działalności gospodarczej: „istnieje jeden i tylko jeden obszar odpowiedzialności w biznesie – wykorzystanie wszelkich środków i zaangażowanie się w działania, które mają na celu zwiększenie zysków firmy, o ile firma trzyma się zasad gry, to znaczy staje do wolnej i otwartej konkurencji bez uciekania się do podstępów i oszustw” [podkr. R.J.] (Friedman 1962, s. 133). Friedman podkreślił wprost zasadniczą rolę uczciwości, warunku koniecznego dla zaufania, które z kolei jest podstawą wszelkiej długofalowej działalności gospodarczej. Przypomnieć należy, że koszty transakcyjne są kategorią *nowej instytucjonalnej ekonomii* (NIE), a na nie ma wpływ koszt kontroli, nadzoru ryzyka. Jeśli sięgnąć do historii – cytowany już A. Smith, twórca nowoczesnej teorii ekonomii, został powołany na katedrę filozofii moralnej na uniwersytecie w Glasgow (1752 r.). W swoich dziełach wielokrotnie znaczenie odpowiedzialności, życzliwości, współczucia i zaufania jako kluczowych czynników składających się na to wszystko, co nazywamy działalnością gospodarczą, zob. (Smith 1954), (Smith 1989).

Przeciwnicy kojarzenia etyki z biznesem powiadają, że etyka nie jest potrzebna, gdyż jest przecież prawo. Warto więc odpowiedzieć na pytanie: Czy prawo może zastąpić etykę? Negatywną odpowiedź dały „wpadki” w latach 2001–2002 wielkich firm amerykańskich (Artur Anderson, Enron, WorldCom, Rank Xerox), które wprawdzie nie pierwszy raz, ale jaskrawo ujawniły potrzebę przestrzegania bardziej uniwersalnych zasad etycznych wtedy, gdy prawo szczegółowe można ominąć. Sytuacje takie zdarzyły się, chociaż w USA istnieją szczególne regulacje prawne, np. Wskazówki Federalnego Orzecznictwa w Stanach Zjednoczonych wydane w 1991 r. (*Wskazówki* 1991). Zgodnie z nimi, w sprawie każdej organizacji, może zostać wydany wyrok, nałożona grzywna lub wyznaczony okres dozoru, jeśli popełni ona wykroczenie podlegające jurysdykcji federalnej, związane z działaniami monopolistycznymi, oszustwem, przekupstwem, praniem pieniędzy, działalnością przestępczą, wymuszeniem, defraudacją czy zмовą (Ryan 2001).

Zwalczanie nieuczciwości za pomocą prawa nie zawsze jest skuteczne. Firmy ratingowe, audytowe nie zastąpią zwyczajnej uczciwości. Często najlepszym sposobem na nieuczciwość jest jednak uczciwość, nie tylko litera prawa, nadzór odpowiednich instytucji, rządów. Argumentem przemawiającym za tym poglądem jest również to, że za administracji G.W. Busha wcześniejsza rzekoma nadwyżka budżetowa w wysokości ponad 3 bln USD zmieniła się w rzeczywisty deficyt 2 bln USD (Stiglitz 2002). Nie wszystko to, co nie jest wykroczeniem, przestępstwem, z punktu widzenia prawa jest dopuszczalne, zgodne z zasadami etyki biznesu rozumianej jako zbiór zasad etyki odnoszących się do działalności gospodarczej – por. np. (MacIntyre 2002).

Początki etyki można wywieść z zasad religii traktowanych jako systemy etyczne. Religie Księgi: islam, judaizm, chrześcijaństwo często odnoszą się wprost do gospodarowania. Fernand Braudel cytuje proroka Mahometa (nb. był on kupcem), który powiedział: „kupiec cieszy się szczęśliwością zarówno na tym, jak i na tamtym świecie” oraz: „Bogu miły ten, kto pieniądze zarabia” (Braudel 1993, s. 518). Nie tylko w islamie znajdziemy uwagi odnoszące się do działalności gospodarczej. Wprawdzie w Biblii jest powiedziane, że „pierwej wielbłąd przejdzie przez ucho igielne, niżli bogaty wejdzie do Królestwa Niebieskiego”^{*}, ale z kontekstu wynika, że bogaty to taki, który nie dzieli się z nikim tym, co ma, a jedynie gromadzi bogactwa. Ponadto jest napisane również, że dostają ci, którzy już mają, a nie ci, którzy nie mają nic – a to już można interpretować jako błogosławieństwo posiadania. W różnych miejscach w Biblii poruszane są etyczne aspekty gospodarowania – i to w sytuacjach najprostszych. Na przykład w Księdze Powtórzonego Prawa mówi się o uczciwości kupieckiej: „Nie będziesz miał w torbie dwojakich odważników, większego i mniejszego. Nie będziesz miał w domu podwójnej efy [ok. 39 l – przyp. R.J.], większej i mniejszej. Masz mieć wagę pełną i dokładną, masz mieć efę właściwą i dokładną [...]”. W Księdze tej czytamy także: „[...] siódmy dzień jest szabatem na cześć Jahwe, twego Boga. Nie wolno wykonywać żadnej pracy ani tobie, ani twemu synowi czy córce, ani słudze lub służebnicy, [...] aby twój sługa i służebnica wypoczęli podobnie jak i ty sam” (5, 13–14). Zalecenia te nie są oparte na prymitywnym liczeniu strat wynikających z zaniechania pracy w szabat, ale uwzględniają, być może większe, straty wynikające z przepracowania. Należy tu zwrócić uwagę na równouprawnienie obu stron – zatrudniającej i zatrudnionej, uznanie, że część przywilejów jest im wspólna. Cytowana księga zawiera także wskazania dotyczące prawa finansowego: „Przy końcu roku siódmego zarządzisz darowanie długów. [...] od cudzoziemca będziesz się domagał, ale poniechasz tego, co będziesz miał u swego brata” (15, 1). I ponadto: „Nie obciążysz twego rodaka lichwą za żywność, ani za jakąkolwiek inną rzecz, którą się pożyczą na procent. Obcego możesz obciążyć procentem, rodaka jednak nie [...]” (26, 20). W księdze Powtórzonego Prawa znaleźć można fragmenty o potrzebie altruizmu, o konieczności pomagania i to nie tylko najbliższemu dla podtrzymania istnienia własnych genów: „Ubogich w tym kraju nigdy całkiem nie zabraknie i dlatego daję ci polecenie: roztwórz szeroko dłonie dla brata twego znajdującego się w potrzebie i dla ubogich w twoim kraju” (15, 11).

Dostrzegano też, że nie jest łatwo przestrzegać zasad etycznych w gospodarowaniu w Księdze Mądrości Syracha napisano: „Niełatwo jest kupcowi uniknąć winy ani handlarzowi być wolnym od grzechu” (26, 29). „Wielu zgrzeszyło dla zysku, kto chce się wzbogacić, odwraca oczy” (27, 1). „Kolek wciśnie się w szczelinę skały, grzech wciśnie się między sprzedaż a kupno” (27, 2).

Formułowanie zasad etyki w postaci bardzo wielu jednostkowych przypadków (np. zacytowany powyżej skromny wybór), oprócz możliwości szerokich interpretacji, może również implicite zawierać myśl dotyczącą samej istoty etyki. We współczesnym języku można by ją wyrazić następująco – etyka rządzi się prawami tzw. teorii chaosu

* Ten i pozostałe cytaty z (Stary Testament 1975).

deterministycznego – drobne nieuczciwości mają tę własność, że ich konsekwencje mogą wywołać duże, daleko idące, groźne skutki.

Michael Novak przedstawia współczesne postulatory (ich źródeł nietrudno doszukać się w religiach) czyniące firmę odpowiedzialną społecznie, etyczną, co jego zdaniem przekłada się na osiągnięte wyniki finansowe. Należą do nich m.in. (Novak 1998, s. 90):

- dawanie zadowolenia klientom poprzez oferowanie im towarów lub usług o rzeczywistej wartości,
- osiąganie rozsądnego zysku przy wykorzystaniu funduszy powierzonych przedsiębiorstwu przez jego inwestorów,
- zwalczanie zazdrości poprzez otwieranie możliwości awansu i budowanie podwalin empirycznych pod przekonanie, że ciężka praca i talent są sprawiedliwie wynagradzane,
- promowanie inwencji, zaradności i – ogólnie rzecz biorąc – „postępu nauk i sztuk użytecznych”.

Etyka biznesu jest konkretyzowana m.in. w postaci kodeksów etycznych firm. Przeprowadzone badania wykazały, że kodeksy te są uważane za najbardziej skuteczną formę upowszechniania właściwych wzorów etycznych (Ross 1988). Mogą one też być jednym z najlepszych narzędzi zmiany postaw, opinii pracowników. Kodeksy ma 90% spośród najlepszych firm amerykańskich z listy „Fortune 500” (Tomczyk-Tołkacz 1994, s. 40). Przypisywana im normatywność (jako przeciwieństwo opisowości) nie jest ich wadą, por. np. (Jackson 1999). Należy zwrócić uwagę, że kodeksy są także zapisem dobrych praktyk w biznesie. Ich znaczenie polega więc również na tym (co wiadomo z psychologii społecznej), że mogą – jak prawo – kształtować obyczaje, por. np. (Aronson 1994). W rzeczywistości potrzebę kodeksów najczęściej odczuwa się wtedy, gdy dochodzi do sytuacji niecodziennych, ostrego konfliktu. Jeśli jest on rozstrzygany w najlepszy sposób, tzn. w negocjacjach, to istniejące zapisy, do których można się odwołać, są bardzo przydatne obu stronom konfliktu. W Polsce kodeksy etyczne firm nie są jeszcze popularne, ale wiele firm, szczególnie tych prowadzących rozległe interesy (także z kontrahentami zagranicznymi), podejmuje próby tworzenia kodeksów etycznych. Ogólne zalecenia dotyczące postaci kodeksów znaleźć można m.in. w pracy B. Klimczak. Według niej kodeksy w poszczególnych obszarach funkcjonowania przedsiębiorstwa powinny obejmować następujące wytyczne (Klimczak 1996, s. 74):

Działania wobec właścicieli

Zapewnienie siły finansowej przedsiębiorstwa, wygospodarowanie stosownego zysku, zapewnienie długofalowej egzystencji firmy, stabilnej i rosnącej dywidendy, płynności i samodzielności finansowej, otwartość na nowe idee i postęp techniczny, planowanie dla przyszłości i poszerzenie obszarów działania, informowanie właścicieli.

Działania wobec współpracowników

Tworzenie dobrego, motywującego do pracy klimatu, jasny podział obowiązków i odpowiedzialności, zapewnienie humanitarnych warunków pracy, tworzenie możliwości awansu, stałe rozwijanie zdolności i możliwości pracowników, zarządzanie

poprzez stawianie celów i delegowanie uprawnień, *management by exception*, zapewnienie wynagrodzenia socjalnego i wynagrodzenia za rezultaty, informowanie pracowników.

Działania wobec konkurentów

Popieranie wolności gospodarczej, akceptacja liberalnego ładu gospodarczego, popieranie uczciwego współzawodnictwa gospodarczego.

Praktyka w dziedzinie etyki zawodowej polega również na istnieniu stowarzyszeń takich, jak choćby istniejące w amerykańskim biznesie – *Business for Social Responsibility*. Rozpoczęło ono działalność w 1992 r., skupiając 54 firmy. Po pięciu latach zrzeszonych było 1300 firm razem z filiami (Ryan 2001, s. 93). Stowarzyszenie zatrudnia 45 osób i ma budżet 4,5 mln USD. Innym przykładem jest *The Minnesota Center for Corporate Responsibility*, który istotnie przyczynił się do sformułowania zasad etyki biznesu. Zostały one przyjęte przez powstały w 1986 r. tzw. Okrągły Stół w Caux w Szwajcarii (*Principles of Business* 1994), w jego skład wchodzi przedstawiciele świata biznesu Stanów Zjednoczonych, Japonii i Europy. Organizacja ta skupia w swojej działalności uwagę na zagadnieniach odpowiedzialności biznesu za redukcję gospodarczych i społecznych zagrożeń dla pokoju i stabilizacji na świecie, wobec postępującej globalizacji i niewystarczających przy tym praw i sił wolnego rynku.

Oto niektóre fragmenty postanowień z Caux (cyt. za: *Zasady* 1998, s. 4–7).

Dział 1. Preambuła

„[...] biznes może być niezwykle silnym nośnikiem korzystnych przemian społecznych, proponujemy poniższe zasady jako fundament dialogu i działań liderów gospodarczych, mając na celu wypracowanie poczucia odpowiedzialności w biznesie. Czyniąc tak, potwierdzamy konieczność uwzględniania wartości etycznych przy podejmowaniu decyzji ekonomicznych. Bez tych wartości nie jest możliwa stabilna współpraca gospodarcza i przetrwanie społeczności światowej.”

Dział 2. Zasady ogólne

„Zasada 1. Od odpowiedzialności wobec akcjonariuszy ku koncepcji odpowiedzialności wobec *interesariuszy**.

Zasada 2. Ekonomiczne i społeczne oddziaływanie biznesu: ku innowacjom, sprawiedliwości i wspólnocie światowej.

Zasada 3. Postępowanie w biznesie: wyjście poza literę prawa ku duchowi zaufania.

Zasada 4. Poszanowanie dla reguł prawnych.

Zasada 7. Unikanie działań sprzecznych z prawem”.

* Jest to zaproponowany przez W. Gasparskiego przekład angielskiego *stakeholders* – który oznacza grupę osób bezpośrednio lub pośrednio związanych z działalnością firmy, żywotnie zainteresowanych tą działalnością, jej konsekwencjami, patrz (Etyka w działaniu 2001), (Dereń i Małuszyński 1999).

Dział 3. Zasady postępowania wobec interesariuszy

Wspólnoty lokalne.

Jesteśmy przekonani, że będąc obywatelami globalnej wspólnoty, możemy wzmacniać siły reformatorskie i ruchy obrońców praw człowieka. Mamy zatem obowiązki:

- szanować prawa człowieka i instytucje demokratyczne oraz promować je tam, gdzie to jest możliwe,
- popierać pokój, bezpieczeństwo, różnorodność i społeczną integrację,
- szanować integralność kultur lokalnych,
- być dobrym obywatelem wspólnoty poprzez łożenie na cele charytatywne, edukacyjne i kulturalne oraz sprzyjanie uczestnictwu pracowników w życiu społecznym i inicjatywach obywatelskich”.

Postanowienia z Caux mówią też o szacunku dla prawa, konieczności przestrzegania jego reguł oraz o konieczności wyjścia poza literę prawa w sytuacji, gdy chodzi o wzajemne zaufanie, a więc przyzwoitość mającą wyraźne konsekwencje dotyczące gospodarowania – transakcji. Skłaniają również do refleksji nad społecznym aspektem działalności biznesu – przestrzeganiem reguł etycznych i szacunkiem dla pracowników przedsiębiorstwa, społeczności lokalnych i środowiska naturalnego. Należy zwrócić uwagę, że w wielu z wymienionych postanowień można wyodrębnić cechy kulturowe, o których mowa w niniejszej pracy. Za kontynuację postulatów z Caux można uznać uchwałę I Konwencji Europejskiego Biznesu, która odbyła się w 2000 r. w Brukseli – rok 2005 ogłoszono Europejskim Rokiem Społecznej Odpowiedzialności Biznesu.

Najczęściej wszelkie uczynki odnosi się do różnych ocen, praw czy punktów widzenia. Na przykład dylematy etyczne dla chrześcijan zaczynają się już w raju – są konsekwencją decyzji pierwszych ludzi spożycia owocu z drzewa poznania dobra i zła.

Istnienie stowarzyszeń zajmujących się problematyką etyczną działalności gospodarczej może mieć również tę zaletę, że sprawę egzekwowania zasad etyki można przesunąć z układania i egzekwowania „literę prawa” na odpowiednie procedury: kto ma zająć się roztrząsaniem kwestii etycznych, w jaki sposób wybrać te osoby, co muszą one w swojej działalności uwzględnić, jakie spełnić warunki itd.

Dlatego też dokumenty dotyczące zasad etycznych w gospodarce czy kodeksy etyczne podzielić można na: deklaratywne, normatywne oraz proceduralne – „operacyjne”.

Wydaje się, że skuteczniejsze są te ostatnie, bardziej uniwersalne – po prostu lepiej rozwiązują dylematy moralne.

Przykładem takiego proceduralnego dokumentu jest uchwalony przez Kongres USA w 1991 r. *Sentencing Guidelines Manual for Organization* (Klimczak 2005).

Problematyka etyki biznesu plasuje się w ekonomii jako teorii w jej nurcie określonej nazwą ekonomia instytucjonalna (por. podrozdz. 1.2). Chodzi tu o powiększanie społecznej użyteczności przedsiębiorstwa, przyczynianie się przez nie do przetrwania i rozwoju ludzkości postulowanych przez tę teorię. Na konieczność modyfikacji zasad

tradycyjnej etyki w związku z dążeniem do trwałego rozwoju, a także na stale pojawiające się, nowe problemy etyczne zwraca uwagę B. Klimczak (Klimczak 1997), (Klimczak 1999a).

Samo istnienie ogólnych zasad odnoszących się nie tylko do rodziny czy pobratymców zmienia nasz stosunek do zasad uniwersalnych, ułatwia zaistnienie i funkcjonowanie ograniczonych, abstrakcyjnych układów dotyczących pewnych wybranych sfer działalności ludzkiej, rozszerzanie ich poza sfery rodzinne, towarzyskie (por. jeden z siedmiu wymiarów kultury – sposób postrzegania świata: *wycinkowość – całościowość*, podrozdz. 2.2) i jako takie może przynieść korzyści ewolucyjne, ma sens, gdyż jest to potrzebne ludziom do przetrwania.

1.4. Kultura organizacyjna

Rola kultury w funkcjonowaniu przedsiębiorstw, a więc i gospodarki, została doceniona zwłaszcza w latach 80. ub. wieku, kiedy to w wielu krajach powstawały filie i oddziały wielonarodowych przedsiębiorstw – stworzyło to możliwość obserwacji odmiennego ich funkcjonowania w różnych krajach. Także poszerzenie rynku pracy (migracja, gąstarbeiterzy) spowodowało, że zauważalne stały się zjawiska związane z różnicami kulturowymi. Rozbieżności, np. wydajności działających w różnych krajach filii przedsiębiorstw, wskazują na zależności między kulturą a gospodarką w skali mikro. Okazało się, że decyduje o nich: system wartości, zasady, przekonania, akceptowane wzorce zachowań, mające wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa i realizowanie jego celów – czyli tzw. *kultura organizacyjna*, por. np. (Sikorski 1998).

Po raz pierwszy pojęcie „kultury organizacyjnej” pojawiło się w artykule A.M. Pettigrew (Pettigrew 1979). Wcześniej, a obecnie bardzo rzadko, termin ten, ale w liczbie pojedynczej, był używany jako synonim „klimatu organizacji”, por. (Hofstede 2000, s. 266).

Definicję kultury organizacyjnej podał również Ł. Sułkowski, według niego jest to wyuczony produkt doświadczenia grupowego opartego na wartościach, normach i wynikających z nich wzorach kulturowych (Sułkowski 2002). Definicja odnosi się także do samej genezy kultury organizacyjnej, por. także (Łucewicz 2002).

Kultura organizacyjna pełni trzy funkcje: *integracyjną*, *percepcyjną* i *adaptacyjną* (Sikorski 1998, s. 247).

Funkcja integracyjna oznacza, że procesy formowania grupy są równocześnie procesami formowania kultury: kształtowania się podzielanych przez członków zbiorowości wzorów myślenia, wierzeń, uczuć, wartości, zasad interakcji między członkami zbiorowości, będących wynikiem wspólnych doświadczeń i decydujących o tożsamości grupy. Wspólny język, kategorie pojęciowe, hierarchia wartości, wzorce, symbole,

hasła ułatwiają porozumiewanie się, dają poczucie odrębności, a zarazem przynależności, oraz zaspokajają potrzebę akceptacji.

Funkcja percepcyjna kultury organizacyjnej to sposób postrzegania otoczenia organizacji oraz relacji między tym otoczeniem a organizacją.

Funkcja adaptacyjna kultury organizacyjnej polega na uzgadnianiu:

- misji i wizji organizacji,
- celów organizacji,
- środków służących realizacji celów, takich jak: struktura organizacji, podział pracy, system nagród, sposób zarządzania itp.,
- kryteriów oceny stopnia realizacji celów oraz sposobów korygowania celów i działań organizacyjnych, por. np. (Łucwicz 1995).

Funkcja adaptacyjna to także schematy reagowania na zmiany w otoczeniu organizacji: izolacja czy przystosowanie bierne lub też może próba wykorzystania zachodzących zmian na korzyść organizacji, a więc adaptacja członków organizacji i adaptacja organizacji – „oflagować się” czy szukać miejsca w nowej sytuacji, przystosowując się do niej. Problemy rodzi tu często czynnik wywołujący zmiany, który zaniedbuje kontekst kulturowy: od zmian ludzie czegoś oczekują, czegoś się obawiają. Wiąże się to oczywiście z funkcją percepcyjną kultury organizacyjnej. Nie jest to jedyny przykład nierozdzielności tych trzech funkcji.

Kultura organizacyjna jest pewną konkretyzacją określenia kultury F. Braudela jako przyzwyczajenia, przymusu, sposobu rozumienia i interpretacji zdarzeń czy faktów, przy czym sposób jej funkcjonowania nie wymaga istnienia zapisów oraz instrukcji (Braudel 1978). Członkowie organizacji bez nich, czasem boleśnie, odczuwają fakt niespełnienia ukrytych norm. Należy zwrócić uwagę, że ich istnienie nie jest przypadkowym produktem ubocznym działalności przedsiębiorstwa – to konieczność tworzenia kultury również w takiej mikrospołeczności, jaką jest organizacja.

Kultura organizacyjna w teorii i praktyce jest „ogniwem pośrednim” między kulturą, pojmowaną tak jak w socjologii – funkcjonalizmie – jako spoiwo struktur społecznych (podstawowa relacja w tych strukturach), a gospodarką, por. np. (Bjerke 2004).

Określeniem operacyjnym kultury organizacyjnej może być ankieta Litwina i Stingera, zob. (Armstrong 2000), za pomocą której badany jest tzw. klimat organizacyjny. Zawiera ona takie kategorie, jak:

- struktura – odczucia na temat ograniczeń i swobody działania oraz stopnia sformalizowania stosunków w pracy;
- odpowiedzialność – poczucie, że się zostało obdarzonym zaufaniem związanym z wykonywanym zadaniem;
- ryzyko – wrażenie ryzyka i wyzwania wiążące się z pracą i organizacją, stosunkowo duży nacisk na podejmowanie wykalkulowanego ryzyka lub zachowanie bezpieczeństwa;
- ciepło – istnienie nieformalnych grup społecznych;
- wsparcie – zauważalna pomoc menedżerów i współpracowników, nacisk (lub brak nacisku) na udzielanie sobie wzajemnego wsparcia;

- standardy – dostrzegane znaczenie celów, zarówno wyrażonych otwarcie, jak i domniemanych oraz standardów działania, nacisk na wykonanie dobrej roboty, wyzwania stawiane przez cele osobiste i zespołowe;
- konflikt – poczucie, że menedżerowie i pozostali pracownicy chcą usłyszeć odmienne opinie, nacisk na to, aby problemy wydobywać na światło dzienne, a nie łagodzić je czy ignorować;
- tożsamość – poczucie przynależności do firmy, wrażenie, że jest się cennym członkiem zespołu.

Należy zwrócić uwagę, że wszystkie wymienione kategorie zawierają cechy kulturowe.

Elementy kulturowe są też w „składowych” kultury organizacyjnej, określonych przez G. Hofstede’a, (cyt. za mfiles.ae.krakow.pl):

1. Indywidualizm – kolektywizm.

Kultura indywidualna w firmie powoduje, że pracownicy działają we własnym interesie. Kultura kolektywna zaś łączy pracownika z grupą pracowniczą, z której nie jest łatwo się wyzwolić. Firma troszczy się o pracownika i jego potrzeby w zamian za lojalność.

2. Dystans władzy.

Określa skalę nierówności władzy w firmie oraz stopień jej akceptacji przez pracowników i to, czy uważają ten stan za normalny.

3) Unikanie niepewności.

Obrazuje stopień tolerancji pracowników na struktury niesolidne, niejasne i nieprzewidywalne zdarzenia w firmie.

4. Męski – kobiecy.

Określa, w jakim stopniu kultura firmy akceptuje kobiece zachowania pracowników. Generalnie męską kulturę w firmie charakteryzuje chęć sukcesu materialnego i duch podejmowania decyzji. Kulturę kobiecą – poszukiwanie jakości życia i zrozumienie dla słabości.

Kultura organizacyjna jest więc kolejnym tropem teoretycznym i praktycznym prowadzącym od kultury do gospodarki.

1.5. Kapitał społeczny

Kapitał społeczny definiuje się jako zespół wartości i nieformalnych norm, które uznają członkowie danej grupy i które umożliwiają im współdziałanie, współpracę. Są to takie wartości, jak: zaufanie, dotrzymywanie słowa, prawdomówność, wywiązywanie się z obowiązków, reguły wymiany i wzajemności w stosunkach z innymi, por. (Fukuyama 1997), i inne zasady normujące interakcje między ludźmi. Jest to

rozszerzenie pojęcia kultury organizacyjnej na dowolne grupy społeczne. Może jeszcze bardziej to widać w używanym prostszym określeniu, że kapitał społeczny to zdolność danej społeczności do adaptacyjnego współdziałania, por. (Bendyk 2005).

Termin *kapitał społeczny* został użyty po raz pierwszy w 1916 r. przez L.J. Hafiana w opracowaniu dotyczącym ośrodków społecznych na wsi, zob. (Fukuyama 1997, s. 27). Dowody wczesnych prób konceptualizacji tego pojęcia można znaleźć np. w (Storch 1925), cyt. za (Schumann 1999), (Becker 1964). Uważa się jednak, że termin ten został wprowadzony w sposób systematyczny do literatury socjologicznej w latach 70. ub. wieku przez P. Bourdieu, a następnie rozpowszechniony przez J. Colemana. Oba nazwiska związane są jednocześnie z dwiema odmiennymi szkołami rozumienia i definiowania tego pojęcia.

Szkołę Colemana reprezentuje przede wszystkim R. Putnam, który spopularyzował termin w swoich pracach, np. (Putnam 1995), gdzie pisze, że kapitał społeczny odnosi się do takich cech organizacji społeczeństwa, jak zaufanie, normy i powiązania, które mogą zwiększyć sprawność społeczeństwa, ułatwiając skoordynowane działania. Innymi słowy, w rozumieniu Putnama, kapitał społeczny oznacza ogół norm, sieci wzajemnego zaufania, lojalności, poziomych sieci zależności w danej grupie społecznej. Znanym kontynuatorem tej szkoły definiowania kapitału społecznego jest F. Fukuyama, według którego kapitał społeczny oznacza umiejętność współpracy międzyludzkiej w obrębie grup i organizacji w celu realizacji własnych interesów. Warto podkreślić, że w tym paradygmacie kapitał społeczny jest niezbędnym elementem społeczeństwa obywatelskiego. Ta koncepcja kapitału społecznego jest wykorzystywana w badaniach World Banku, gdzie kapitał społeczny to normy i relacje społeczne osadzone w strukturze społecznej, które umożliwiają ludziom współpracę w realizacji zamierzonych celów (Zeller 2005). Bliskie koncepcji J. Colemana jest rozumienie kapitału społecznego jako pewnych zasobów: informacji, wartości, wsparcia, por. (Theiss 2005).

W rozumieniu P. Bourdieu, kapitał społeczny definiowany jest jako zbiór rzeczywistych i potencjalnych zasobów związanych z posiadaniem trwałej sieci mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanych związków wspartych na wzajemnej znajomości i uznaniu – lub, inaczej mówiąc, z członkostwem w grupie, która dostarcza każdemu ze swych członków wsparcia kolektywu, wiarygodności, daje im dostęp do kredytu w najszerszym sensie tego słowa (wikipedia.pl).

Termin „kapitał społeczny” traktowany jest więc przez badaczy jako produkt silnej więzi społecznej, przyczyniający się do wzrostu bezpieczeństwa publicznego, zaufania, spójności społecznej, spełniający dużą rolę w powstawaniu i funkcjonowaniu społeczeństwa obywatelskiego (Fukuyama 1997). Dodać należy, że źródłem tych więzi może być także subkultura grup etnicznych oraz religia. Ważną rolę kapitału społecznego, a w nim zaufania, w rozwoju gospodarczym dostrzega F. Fukuyama – jego książka *Zaufanie* ma podtytuł *Kapitał społeczny a droga do dobrobytu* (Fukuyama 1997). Zwróćmy tu uwagę, że ojciec amerykańskiego kapitalizmu B. Franklin –

za miernik cnoty uważał bycie godnym kredytu, por. (Jackson 1999), a więc bycie godnym zaufania. Z kolei zaufanie można zaś budować tylko na uczciwości.

Ogólniej zdefiniował kapitał społeczny A. Matysiak – jako iloczyn mnogościowy dóbr publicznych i dóbr prywatnych – a więc jako dobro wspólne. Ściślej: dobra wspólne dotyczące gospodarki, polityki i kultury (Matysiak 1999), (Matysiak 2000). Zdaniem autora, jednym ze źródeł kapitału społecznego jest kultura, a w szczególności takie wartości, jak: tolerancja, krytycyzm, istniejące między ludźmi zaufanie, reguły wzajemności i wymiany, demokracja itp. To są zdaniem A. Matysiaka elementy wspólne zbioru dóbr publicznych i zbioru dóbr prywatnych. Przestrzeganie reguł wymiany, wzajemności zmniejsza koszty transakcyjne umów, ponieważ nie są potrzebne duże środki do egzekwowania warunków umów. Podstawowe znaczenie w koncepcji dóbr wspólnych ma pojęcie zaufania społecznego, tj. oczekiwania, że osoba obdarzona ufnością będzie działać lub zachowa się zgodnie z obowiązującymi regułami gry i systemem wartości (Matysiak 2003a). Kapitał społeczny jest tworzony i przekazywany za pomocą mechanizmów kulturowych: religii i tradycji historycznej (Matysiak 2005). Kapitał społeczny wpływa na wzrost gospodarczy, chociaż wzrost gospodarczy nie jest przezeń wymuszany bezpośrednio, ale bez niego nie jest możliwy rozwój społeczno-gospodarczy i wzrost dobrobytu w długim okresie. Zdaniem autora od wielkości zasobu wspólnego dóbr publicznych i prywatnych – kapitału społecznego zależy dobrobyt wszystkich uczestników gry ekonomicznej i wielkość tego zasobu lepiej określa stopień rozwoju kapitalizmu niż wielkość dóbr prywatnych.

Jednym ze wspólnych wątków w pojęciach omawianych w tym rozdziale jest uczciwość. Jest to ważny element etyki biznesu, historycznie pojawiający się bardzo wcześnie – wielokrotnie jest o nim mowa w świętych księgach różnych religii, istotny element kultury organizacyjnej w każdej z jej funkcji, wreszcie z uczciwości wynika zaufanie – jest jego warunkiem wystarczającym. Można nawet uważać, że bardziej ona niż zaufanie jest elementem kapitału społecznego, jeśli rozróżnimy uczciwość jako cechę przejawiającą się w kontaktach osobistych – prawdomówność, dotrzymywanie słowa, umów, poszanowanie „reguł gry”, przestrzeganie prawa, norm, zasad. To z kolei jest warunkiem istnienia instytucji publicznych.

Rola uczciwości w gospodarowaniu jest zasadnicza – zmniejsza ona koszty gospodarowania, transakcji, ponieważ jej istnienie nie wymaga zatrudniania wielu służb kontrolnych, kosztownych zabezpieczeń przed ewentualnością braku uczciwości. Jak to zostało już powiedziane – zmniejsza koszty transakcyjne.

Jeden z autorów monografii *Measuring the Economic Impact of Confucianism* (Hung-chao 1995, s. 149) zwraca uwagę na następujące kwestie:

- Jeżeli członkowie grupy oczekują od innych uczciwego postępowania, chcą by można było na nich polegać, muszą ufać sobie nawzajem. Zaufanie jest jak smar, który usprawnia funkcjonowanie wszelkich grup i organizacji.

- Wspólnota wartości i norm sama z siebie nie tworzy kapitału społecznego, ponieważ zawarte w niej wartości mogą być niewłaściwe (np. wspólne wartości i normy mają członkowie mafii), por. także (Matysiak 2006).

- Normy, które tworzą kapitał społeczny, muszą natomiast obejmować takie cnoty, jak prawdomówność, wywiązywanie się z obowiązków i wzajemność w stosunkach z innymi.

Nic więc dziwnego, że te normy pokrywają się w znacznej mierze z purytańskimi wartościami, które M. Weber uznał za pożądane w rozwoju zachodniego kapitalizmu (Weber 1994), por. podrozdz. 1.2.

Pojęcia etyki biznesu, kultury organizacyjnej, kapitału społecznego nie są niezależne – według K. Koneckiego i P. Chomczyńskiego wyznacznikami kapitału społecznego są:

- sieci powiązań między jednostkami i grupami,
- wzajemność (twardy altruizm),
- zaufanie,
- normy społeczne (źródło nieformalnej kontroli społecznej),
- wspólnota – istnienie społeczności opartej na zaufaniu, wspólnych normach, wartościach,
- proaktywność – chęć działania w ramach wspólnoty.

Wyznaczniki te obejmują zarówno elementy kultury organizacyjnej, jak i etyki biznesu (Konecki i Chomczyński 2005).

Zainteresowanie problematyką kapitału społecznego wynika z jednej strony z tego, że pojęcie to wiąże się z funkcjonowaniem kultury – np. według A. Matysiaka jest on tworzony i przekazywany za pośrednictwem mechanizmów kulturowych: religii, tradycji historycznej, nawyków (Matysiak 2005), istnieją uwarunkowania kulturowe dla pewnych wyznaczników kapitału społecznego (Konecki i Chomczyński 2005), ponadto na kapitał społeczny wpływa system wartości (Matysiak 2003a). Z drugiej strony, że wiąże się ono z funkcjonowaniem gospodarki: np. według A. Matysiaka, koordynacja rynkowa istnieje m.in. dzięki dobrom wspólnym, które stanowią podstawę zaufania społecznego, będącego częścią kapitału społecznego (Matysiak 2003b).

Należy przyjąć, że kapitał społeczny wpływa na sposób przebiegu procesów gospodarczych i pozarynkowej produkcji społecznej, ułatwia przezwyciężanie kryzysów politycznych i gospodarczych, może spowodować, że kryzys stanie się przełomem, zwrotem czy szansą, a nie załamaniem.

Kultura organizacyjna pełni dużą rolę w procesie tworzenia kapitału społecznego organizacji, por. (Ostaszewska 2005). Z kolei A.K. Koźmiński wykazał, że kultura organizacyjna wpływa na poziom zaufania, którego ważnym czynnikiem jest etyka biznesu (Koźmiński 2004).

Jan Lichtarski natomiast dostrzegł głębokie związki między kulturą organizacyjną, etyką biznesu oraz kulturą (Lichtarski 1999). Pojęcia etyka biznesu i kultura organizacyjna nie są więc niezależne.

Przedstawione w tym rozdziale rozważania wskazują na wielokontekstowy oraz wielowątkowy wpływ cech kulturowych na gospodarowanie. Kultura oddziałuje na efekty ekonomiczne podmiotów gospodarczych poprzez mechanizmy opisane w etyce biznesu, kulturze organizacyjnej i kapitale społecznym. Kapitał społeczny i odpowiednia kultura organizacyjna mogą być źródłem kapitału w sensie ekonomicznym, mogą przyczynić się do zmniejszenia strat i kosztów, a także do zwiększenia efektywności gospodarowania. Taką też rolę może pełnić etyka biznesu. Podejmowanie decyzji (również gospodarczych), w ogóle funkcjonowanie w gospodarce, jest mocniej uwarunkowane zachowaniami, których prawidłowości opisuje psychologia i ogólniej – kultura, niż prawami ekonomii.

W zbiorze pojęć przedstawionych w podrozdz. 1.1, 1.3–1.5, ze względu na stopień abstrakcji, pojęciem najbardziej ogólnym jest „kultura” zawierająca zarówno zasady etyczne, jak i inne reguły życia, współżycia, współpracy, kontaktów międzyludzkich, paradygmaty związane z naszym bytowaniem oraz zasadnicze problemy i akceptowalne metody ich rozwiązania, także występujące w działalności gospodarczej.

2. Profile kulturowe

2.1. Cechy kulturowe i problemy ich pomiaru

W poprzednim rozdziale przedstawiono sposoby powstawania i funkcjonowania zjawisk kulturowych w gospodarce, zarysowano wątki związane z gospodarowaniem, pojawiające się w procesach kulturowych. Poruszono również problem związków między ekonomią a kulturą, w tym między pojęciami teorii gospodarowania a pojęciami kulturowymi. To wszystko nie wystarczy jednak do podjęcia badań empirycznych na tym polu – nie stanowi bowiem dostatecznie mocnych podstaw teoretycznych do operacjonalizacji pojęć. Jak powiedziano w podrozdz. 1.2 – w pracy oparto się na książce T. Parsonsa (Parsons 1951), który wyodrębnił w interakcjach podmiotów, jednostek (aktorów) działających w każdym systemie społecznym, pewne ich typy, por. (Turner 1985, s. 107):

1. *Afektywne zaangażowanie – afektywna neutralność* – odnosi się to do poziomu emocji w danej sytuacji interaktywnej.

2. *Całościowość – aspektowość* – czy w interakcjach obowiązki winny mieć wąski, ściśle określony charakter, czy też mieć szeroki zasięg, być rozproszone.

3. *Uniwersalizm – partykularyzm* – czy w interakcjach wszyscy działający powinni być oceniani według tych samych kryteriów.

4. *Osiąganie stanowiska – przypisanie stanowiska* – czy podmiot należy oceniać na podstawie jego osiągnięć, czy też, biorąc pod uwagę jego cechy „spoza układu” – wiek, płeć, koligacje.

5. *Orientacja na własną osobę – orientacja na kolektyw* – stopień, w jakim działanie podmiotu jest skierowane na jego własne interesy i indywidualne cele vs. interesy i cele grupy, do której podmiot należy.

Według T. Parsonsa interakcje (relacje) te mają trzy aspekty – kulturowy, społeczny, osobowościowy; z perspektywy rozwijanego zagadnienia spełnione są założenia pozwalające na ich integrację (por. podrozdz. 1.2), przy czym aspekty społeczne i osobowościowe są odbiciem dominujących w kulturze orientacji na wartości (Turner 1985). Talcott Parsons wyraźnie podkreślił wpływ wzorów kulturowych na regulację oraz kontrolę osobowościowych i społecznych aspektów interakcji podmiotów.

Ponieważ w niniejszej pracy przyjęto założenie, że gospodarki krajów są systemami społecznymi w sensie Parsonsa, interakcje między elementami systemów, podmiotami dzielą się na typy zaproponowane przez Parsonsa.

Przy tych założeniach do badań empirycznych będą wybrane grupy podmiotów funkcjonujących w gospodarkach poszczególnych krajów i wyznaczone takie ich cechy, które charakteryzują interakcje między podmiotami, a zarazem takie, które odpowiadają typom Parsonsa. Dotyczą one, co zostanie wykazane, także etyki, w tym zarówno etyki biznesu, jak również kultury organizacyjnej i kapitału społecznego.

Cechy kulturowe nie podlegają ani bezpośredniemu pomiarowi, ani obserwacji statystycznej, stąd też trudne są identyfikacje kultur poszczególnych zbiorowości, np. krajów, porównania różnych kultur, badanie związków, zależności między kulturą a gospodarką. Jedyną dostępną aproksymacją wartości cech kulturowych dają badania ankietowe. Jednakże dość liczne, podawane w literaturze, wyniki badań dotyczące kultury organizacyjnej, etyki biznesu, kapitału społecznego, nie są na ogół wystarczające do analiz międzynarodowych ze względu na nieporównywalność, różnorodność i wyrywkowość pytań ankietowych, różny czas przeprowadzania badań i zwykle niezbyt liczne próby, których uogólnienie na kraje nie ma dostatecznych podstaw. Jeśli chodzi o nierównoczesność pomiarów, to odstęp czasu między kolejnymi badaniami rzędu kilku lat nie stanowi przeszkody dla analiz, gdyż chodzi o cechy, które nie charakteryzują się szybkimi zmianami, por. (Matysiak 1999).

Na uwagę zasługują wyniki badań zaprezentowane w dwóch monografiach Ch. Hampdena-Turnera i A. Trompenaarsa pt. *Siedem kultur kapitalizmu* (wydanej w USA w 1993 r., w Polsce w 1998) oraz *Siedem wymiarów kultury* (wydanej w USA w 1997 r., w Polsce w 2002)*. Są to bogate studia systemów wartości, postaw, preferowanych zachowań biznesmenów różnych krajów. „Pomiar” tych cech został zrealizowany za pomocą kwestionariusza. Za punkt wyjścia autorzy obrali koncepcję Parsonsa typów interakcji podmiotów, jednostek (aktorów) działających w systemie społecznym. Poza Parsonsem powołują się też na inspirację C. Levi-Straussa, według którego u podstaw kultury tkwią dylematy między parami pojęciowymi, por. (Hampden-Turner i Trompenaars 1998, s. 312).

Oprócz wyników badań ankietowych, monografie zawierają wiele interesujących przykładów zaczerpniętych z przebogatej międzynarodowej praktyki autorów. Znaleźć w nich także można próby określenia kulturowych preferencji, korzeni historycznych dla wartości wyróżnianych w poszczególnych krajach oraz przesłanki kulturowe problemów i rozwiązań z zakresu zarządzania, organizacji czy działalności gospodarczej. Wyniki badań prezentowane w obu monografiach zaprzeczają tezie o ujednoceniu kultur jako konsekwencji globalizacji gospodarczej. Uwarunkowania historyczne

* W dalszej części pracy zrezygnowano z klasycznego, oksfordzkiego sposobu odwoływania się do tych publikacji, pisząc – *Siedem kultur* i *Siedem wymiarów*, a ankiety zawarte w tych monografiach będą nazywane odpowiednio Ankietą A i Ankietą B.

i tradycja w kulturze są trwałe. Wymaga to, zdaniem autorów, lepszego zrozumienia różnic kulturowych między krajami, a także poznania kultury własnej.

Zaprezentowane w pracach Hampdena-Turnera i Trompenaarsa badania charakteryzują się kompleksowością, tj. ujmują wiele aspektów kultury, o których była mowa w rozdziale poprzednim. Ich zaletą jest także równoczesność odpowiedzi licznych respondentów oraz duża liczba krajów, w których badania były prowadzone. Autorzy są specjalistami z zakresu zarządzania. Alfons Trompenaars kierował firmą zajmującą się doradztwem i szkoleniami dotyczącymi zarządzania firmami międzynarodowymi i jest wykładowcą z tej dziedziny. Charles Hampden-Turner był doradcą do spraw zarządzania i wykładowcą uniwersytetu w Cambridge. Autorzy odwołują się często do prac G. Hofstede'a, patrz np. (Hofstede 2000), którego dorobek ma fundamentalne znaczenie w badaniach kulturowych aspektów zarządzania.

W monografii *Siedem kultur* zaprezentowano odpowiedzi ok. 10 tys. respondentów, którzy w latach 1986–1993 uczestniczyli w seminariach nt. zarządzania międzynarodowego – byli to menedżerowie zajmujący stanowiska wyższe niż średni szczebel zarządzania, odpowiedzialni za zadania o charakterze międzynarodowym. Zwrócić przy tym należy uwagę, że autorzy nie wprowadzili rozróżnienia między biznesmenami a przedsiębiorcami.

W monografii *Siedem wymiarów* analizowano odpowiedzi ok. 30 tys. respondentów, zatrudnionych w 55 krajach w przedsiębiorstwach wielonarodowych i międzynarodowych, chcących doskonalić swą działalność i rozwinąć jej zasięg na obszar międzynarodowy. Badania pochodzą z lat 1993–1997.

W obu przypadkach ankietowanymi były więc osoby w praktyce zajmujące się zarządzaniem firmami międzynarodowymi, dążące do rozwoju swych kwalifikacji. Można uznać, że reprezentują oni górnośrednią warstwę menedżerów. Z tej przyczyny, że po pierwsze, mają styczność z wieloma współpracownikami, po drugie – są osobami, które częściej niż inne stanowią wzór zachowań dla współobywateli, a więc są reprezentatywne dla postaw, poglądów, zachowań w badanym kraju.

Autorzy obu monografii nie podali rozkładu liczebności prób według krajów. Z uwagi na dużą ogólną liczbę badanych i opisane sposoby doboru respondentów, wolno sądzić, że zadbali oni o należyłą liczbą reprezentację poszczególnych krajów.

Założenia poczynione przez autorów monografii, por. (Trompenaars i Hampden-Turner 2002, s. 21–22), przedstawiają się następująco:

- najważniejsze relacje, których dotyczą badania to – stosunek do ludzi, stosunek do czasu i stosunek do otoczenia;
- kultura to m.in. sposób, w jaki grupa ludzi rozwiązuje problemy i rozstrzyga dylematy dotyczące tych problemów;
- między krajami, narodami występują różnice kulturowe, które tylko pozornie są redukowane przez procesy globalizacyjne;
- różnice kulturowe powodują m.in., że rozwiązania i procedury sprawdzone w jednym kraju nie funkcjonują należycie w innych krajach – może to dotyczyć, dodać należy, krajów europejskich, wydawałoby się bliskich kulturowo, jak Francja

i Szwecja, gdzie właśnie różnice kulturowe uniemożliwiły współpracę np. firm Peugeot i Volvo;

- kultura ma wpływ na funkcjonowanie organizacji.

Należy w tym miejscu uzupełnić, że badacze, zajmujący się analizą źródeł sukcesu przedsiębiorstwa na rynku, podkreślają, iż podstawą ich konkurencyjności, oprócz kompetencji i umiejętności, jest postać kultury organizacji (Kaleta 2000).

W monografii *Siedem kultur* autorzy wyróżnili siedem podstawowych rodzajów relacji, określonych jako siedem kategorii – do nich odniesiono pytania jednolitej ankiety wypełnianej w poszczególnych krajach. Są to:

1. *Uniwersalizm – partykularyzm.*
2. *Analiza – synteza.*
3. *Indywidualizm – kolektywizm.*
4. *Wewnętrzność – zewnętrzność.*
5. *Sekwencyjność – synchroniczność.*
6. *Sposób osiągania statusu społecznego: osiąganie stanowiska – mianowanie na stanowisko.*
7. *Równość – hierarchia.*

Nie ma tu explicite rodzaju relacji wymienionej przez Parsonsa – afektywne zaangażowanie – afektywna neutralność.

W monografii *Siedem wymiarów* wyróżniono następujące procesy nazwane wymiarami:

1. *Uniwersalizm – partykularyzm.*
2. *Indywidualizm – kolektywizm.*
3. *Powściągliwość – emocjonalność.*
4. *Fragmentaryczność – całościowość w postrzeganiu świata.*
5. *Sposób osiągania statusu społecznego: osiąganie stanowiska – mianowanie na stanowisko.*
6. *Stosunek do czasu.*
7. *Stosunek do otoczenia.*

Wymiary te zawierają wszystkie grupy relacji Parsonsa.

W badaniach przedstawionych w niniejszej pracy uwzględniono pytania należące do powyższych kategorii, pomijając tylko *sekwencyjność – synchroniczność* z pierwszej monografii (z powodu braku danych empirycznych) oraz *stosunek do czasu* z drugiej (proponowany przez autorów sprawdzian dla tej kategorii jest niespójny z pozostałymi pytaniami*).

Wiele kategorii przedstawionych w *Siedmiu kulturach* i *Siedmiu wymiarach* ma podobne nazwy, lecz różnią się nieco odnoszącymi się do nich pytaniami.

* Ponadto do pomiaru horyzontu czasowego zastosowano skalę nieliniową – siedmiopunktowa skala zawiera sekundy, miesiące i lata, a nie ma np. kwartałów; metoda obliczania wyników jest co najmniej dyskusyjna. Jeśli na nią przystać, we wszystkich badanych krajach najbardziej perspektywiczne myślenie dotyczy miesięcy (Trompenars i Hampden-Turner 2002, rys. 9.2–9.4, s. 155 i 156), z wyjątkiem Izraela i Hongkongu.

Poniżej omówiono poszczególne grupy cech kulturowych uwzględnione przez autorów omawianych monografii, poczynając od *Siedmiu kultur*.

1. Uniwersalizm – partykularyzm.

W przedsiębiorstwie funkcjonują pisane i niepisane zasady oraz reguły. Nigdy nie są one w stanie uwzględnić bogactwa przypadków pojawiających się w praktyce, pomimo tego ich istnienie ma też wiele zalet – może np. ułatwić integrację (co świadczy o związku z kulturą organizacyjną). W pytaniach zaliczonych do tej kategorii starano się zbadać, czy respondenci optują za stosowaniem zasad, przepisów, kodeksów i prawa, czy też są za rozpatrywaniem każdego przypadku w całej jego wyjątkowości.

2. Analiza – synteza.

Menedżerowie funkcjonują skutecznie, efektywnie poddając analizie zjawiska i problemy, przez rozłożenie ich na elementy składowe – rozpatrywanie ich w szerszym kontekście – od tego może zależeć dostosowanie się przedsiębiorstwa do warunków z zewnątrz (adaptacja jest więc także funkcją kultury organizacyjnej).

3. Indywidualizm – kolektywizm.

Wpływ na sukcesy przedsiębiorstwa ma stopień wykorzystania indywidualnych możliwości jednostki, jej predyspozycji, uzdolnień, inicjatyw i energii, ale także dostosowania pracowników do potrzeb przedsiębiorstwa. Jest to również zagadnienie etyki, w tym preferowanych wartości – ocenianie roli jednostek, dostrzeganie roli pracy.

4. Wewnątrzsterowność – zewnątrzsterowność.

Chodzi tu o relacje jednostki z otoczeniem, o różnicowanie jednostek pod względem atrybucji przyczyn zmian i podział jednostek na samosterowne i niesamosterowne. Przedsiębiorstwo nie jest obiektem izolowanym, ważne jest więc, jaki wpływ na jego funkcjonowanie ma otoczenie oraz jak jest ono postrzegane przez pracownika (to jednocześnie element kultury organizacyjnej, ale i kapitału społecznego). Poczucie kontroli i wpływu na własny los jako cecha osobowościowa jest wysoko notowane w hierarchii potrzeb psychicznych, por. (Olson 1995).

5. Osiąganie stanowiska – mianowanie na stanowisko.

Pozycja pracownika w przedsiębiorstwie może zależeć od tego, jakie są jego osiągnięcia i zaangażowanie, a może również od stażu, wieku oraz wykształcenia.

6. Równość – hierarchia.

Hipotetycznie w przedsiębiorstwie do maksymalnego wysiłku może skłonić egalitaryzm w traktowaniu pracowników bądź akcentowanie hierarchii czy autorytetu.

Wykorzystując osobowościową analogię, krajom, społecznościom oraz zbiorowościom, można przyporządkować układ powyższych „osobowości” – nazywa się to „konfiguracyjną teorią osobowości”, por. (Świątnicki 1994).

W *Siedmiu wymiarach* autorzy przedstawili inny nieco sposób kwalifikowania pytań kwestionariusza ankiety, którym się posłużyli. Za (Parsons 1951) wybrali siedem grup pytań odnoszących się do relacji międzyludzkich, poniżej zaprezentowano ich charakterystykę.

1. Uniwersalizm – partykularyzm.

Ten wymiar obejmuje stosunek do zasad etycznych, prawnych, kodeksów oraz zasad wynikających z najczęściej niepisanych zobowiązań międzyludzkich – np. ze znajomości czy przyjaźni. Jest on zgodny z pierwszą kategorią wymienioną w *Siedmiu kulturach*, a więc i z koneksjami tej kategorii dotyczącymi kultury organizacyjnej.

2. Indywidualizm – kolektywizm.

W tym wymiarze chodzi o to samo, co w kategorii trzeciej z *Siedmiu kultur*, a więc o to, co ważniejsze – interes jednostki czy kolektywu, czy ludzie są traktowani jako indywidua, czy jako elementy grupy; tu również jest odwołanie do hierarchii wartości, roli, znaczenia pracy.

3. Powściągliwość – emocjonalność.

Dążono do wykrycia, czy w stosunkach z innymi ludźmi, umysł powinien panować zawsze nad emocjami.

Wymiar ten nie ma odpowiednika wśród kategorii z pierwszej monografii.

4. Fragmentaryczność – całościowość.

Starano się uchwycić w pytaniach ewentualny transfer relacji zawodowych na kontakty osobiste, prywatne. Przeciwstawia się zawężenie, ograniczenie kontaktów czysto zawodowych kontaktom osobistym. Może to być pewien element kultury organizacyjnej, jej roli integracyjnej.

5. Osiąganie statusu – przypisywanie statusu.

Jest się ocenianym albo za osiągnięcia i pracę, albo ze względu na staż, wiek, płeć czy wykształcenie (ten wymiar pokrywa się z kategorią szóstą z *Siedmiu kultur*).

6. Stosunek do otoczenia.

Jedno z pytań odnoszące się do tego wymiaru pokrywa się dokładnie z kategorią *wewnątrzsterowność – zewnątrzsterowność* z *Siedmiu kultur*. Chodzi tu także o to, czy my możemy oddziaływać na otoczenie, czy tylko otoczenie na nas. Ten wymiar ma koneksje zarówno z etyką – systemem wartości (na ile możemy, a na ile powinniśmy wpływać na otoczenie), jak i z kulturą organizacyjną poprzez jej rolę adaptacyjną, mając na uwadze otoczenie przedsiębiorstwa. Stąd możliwość utożsamiania pytań tego wymiaru z pytaniami kategorii czwartej z *Siedmiu kultur*.

Nie tylko więc wymiary, ale i kategorie można traktować jako dobre „modele” grup relacji Parsonsa.

W obu omawianych książkach autorzy analizują wyniki badań, przedstawione w postaci odsetek odpowiedzi na ustalony wariant pytań ankietowych. Każdy z wyników – rozkładów odpowiedzi na poszczególne pytania w wybranych krajach opisany i interpretowany jest oddzielnie. W sporadycznych przypadkach jedynie dokonano opisu dwuwymiarowego.

Bogactwo danych dostarczonych w prezentowanych badaniach skłania do takiego ich wykorzystania, by mogły być zrealizowane cele nakreślone w tej pracy (por. Wstęp), tj. m.in. określenie różnic i podobieństw kulturowych krajów, związków oraz zależności między cechami kulturowymi i gospodarczymi.

Efekty pracy cytowanych autorów zostały wykorzystane także do podjęcia próby udzielenia choćby wstępnej odpowiedzi na pytanie, jaka jest możliwość wpływania na

rozpatrywane cechy kulturowe, ich kształtowania. Bez tego niniejsza publikacja byłaby tylko opisem stanu istniejącego. Dokonano stosownych badań wśród polskich studentów i biznesmenów, w których zastosowano kwestionariusz zbudowany na podstawie zestawu pytań wybranych z monografii *Siedem kultur*.

W następnym podrozdziale zaprezentowane zostaną pojęcia i metody podjęte w trakcie ich przeprowadzania.

2.2. Pojęcie profilu kulturowego i metody analiz

Wyniki badań zrealizowanych za pomocą Ankiety A i Ankiety B, przedstawione w postaci odsetek odpowiedzi na wybrane warianty pytań, są pewnymi oszacowaniami wartości cech biznesmenów pochodzących z różnych krajów. Dotyczą one postaw, wartości, poglądów i akceptowanych zachowań z zakresu etyki biznesu, w tym kultury organizacyjnej, bądź uwzględnianych w koncepcjach kapitału społecznego. Są także przedmiotem zainteresowań antropologii kulturowej z jednej strony, z drugiej – egzemplifikacjami relacji w systemach społecznych Parsonsa. Zaprezentowane oszacowania stanowią przykład pozytywnego rozwiązania wytyczonego celu, jakim jest znalezienie sposobu pomiaru cech kulturowych. Nie można jednak wykorzystać wyników tych badań wprost jako pomocy biznesmenom w kontaktach międzynarodowych, w pogłębieniu wiedzy koniecznej do prowadzenia interesów w kręgu innych kultur itp., co zakładają autorzy monografii. Jeśli np. autorzy podaliby, że 65% Polaków twierdzi, że są kowalami swojego losu, to nie wynika z tego, że każdego Polaka można umieścić na 100-punktowej skali samosterowności na poziomie 65 i orzec, że jest on raczej samosterowny. Z podobną sytuacją mamy do czynienia w przypadku takiej wielkości, jak dochód narodowy na mieszkańca. Nie świadczy on o bogactwie każdego z mieszkańców, które zależy m.in. od sposobu redystrybucji dochodu narodowego, ani o zaradności czy pracowitości mieszkańców, bo na jego wielkość mogą mieć wpływ posiadane w kraju zasoby surowcowe – dochód narodowy na mieszkańca jest więc cechą kraju. Pomiar tego rodzaju nie daje jednak wiele mniej informacji o jednostce niż pomiar stosowany w teoriach osobowości – w licznych z nich fakt posiadania jakiejś cechy oznacza tylko tyle, że w większej liczbie sytuacji funkcjonuje się jako osoba posiadająca tę cechę. We właściwym interpretowaniu wyników badań z użyciem wymienionych kwestionariuszy może też nam pomóc tzw. teoria interakcji: w konkretnym przypadku zachowanie zależy zarówno od osobowości, jak i sytuacji, por. np. (Hall i Lindzey 1990). Stąd też zagraniczny biznesmen, prowadzący interesy w naszym kraju, nie może bezpośrednio wykorzystać informacji z tych badań, mając do czynienia z konkretnym polskim biznesmenem. Jest tylko większe prawdopodobieństwo spotkania kontrahenta, który w sytuacjach podobnych do przedstawionych w pytaniach zareaguje przewidywalnie. Wyniki te stanowią natomiast stosunkowo stabilne charakterystyki krajów, w związku

z tym pozwalają odpowiedzieć na interesujące pytanie – czy mają one znaczenie dla kształtowania kondycji gospodarczej krajów. Chcąc podjąć choćby próbę odpowiedzi, trzeba tak przetworzyć dane, by dostarczyły one informacji o preferowanych w poszczególnych krajach zachowaniach, uznawanych wartościach i postawach – najogólniej rozumianej kulturze, a następnie przeprowadzić analizę powiązań i zależności między nimi, a gospodarką tych krajów. Badanie pojedynczych cech kulturowych i orzekanie na tej podstawie o różnicach lub podobieństwach krajów, związkach oraz wpływie tych cech na gospodarkę jest niewystarczające. Przykładem może być samosterowność. W wielu sytuacjach jest to cecha pożądana, przynosząca korzyści posiadaczowi, mogąca być podstawą kreatywności – także w gospodarce. Lecz jeśli biznesmeni nie są samosterowni, to w konsekwencji mogą zwracać uwagę na otoczenie, m.in. na klientelę. Z kolei osoby skłonne do jakiejś formy autorytaryzmu, np. paternalistycznego stylu kierowania firmą, nie są „groźni”, jeśli ich niesamosterowność skłania do uwzględniania opinii innych. Cechy kompensują się nawzajem, uzupełniają, jedne mogą wpływać na redukcję szkodliwych skutków innych cech. Konieczne jest zatem rozpatrzenie wielu cech równocześnie, co da łączną ocenę kraju w kategoriach wartości kulturowych, postaw i preferowanych zachowań ich obywateli. Praca niniejsza jest poświęcona prezentacji takich właśnie badań i płynącym z nich wnioskom. Warto zauważyć, że dwuwymiarową charakterystyką kulturową krajów zajmował się m.in. J.C. Usunier, używając jej do wyodrębniania i opisu podzbiorowości krajów (Usunier 1992).

Poniżej omówiono podstawowe pojęcia i metody analizy przyjęte w pracy, rozpoczynając od terminu podstawowego – profilu kulturowego.

Profil kulturowy

Dany jest kwestionariusz ankiety wielorakiego wyboru, której pytania dotyczą cech charakteryzujących postawy, opinie, przekonania, wartości i preferowane zachowania zbiorowości respondentów.

Niech $\kappa_1, \kappa_2, \dots, \kappa_n$ oznaczają zbiory – losowo wybrane próby wypełniających ankietę np. biznesmenów z określonych krajów czy kandydatów na biznesmenów itp.

Profilem kulturowym π_i obiektu κ_i ($i = 1, 2, \dots, n$) nazywamy procentowy rozkład odpowiedzi respondentów z obiektu κ_i na m pytań ankietowych ($j = 1, 2, \dots, m$) dotyczących cech kulturowych.

Jest to zatem m -wymiarowy wektor, którego składowymi są liczby z przedziału $[0-100]$ oznaczające procent respondentów, którzy wybrali określony wariant odpowiedzi na j -te pytanie, por. (Jasiński 2002). Zwróćmy uwagę, że ten wektor nie jest wektorem struktury – suma jego m składowych nie jest równa 100.

Profil kulturowy ma wszystkie składowe mierzone na tej samej skali – ilorazowej. To go najbardziej odróżnia od profili używanych w psychologii, socjologii czy marketingu, gdzie najczęściej wykorzystuje się różne, dla składowych zwykle słabe, skale pomiarowe. Analiza profili kulturowych prowadzona w pracy jest odmienna od tzw. analizy profilowej, por. (Guilford 1960), (Kaczmarczyk 2002), (Gatnar, Walesiak 2004).

Przestrzenią cech kulturowych (w skrócie – przestrzenią kulturową) nazywamy zbiór wszystkich możliwych rozkładów odpowiedzi, a więc zbiór m -elementowych wektorów – profili kulturowych.

Profile kulturowe, jako twory matematyczne, są wektorami, które mają tyle składowych, ile jest cech (pytań) w profilu. Taka formalizacja przestrzeni profili kulturowych w postaci przestrzeni wektorowej pozwala na sformułowanie i rozwiązanie wielu problemów związanych z badaniami profili kulturowych. Jest to więc wielowymiarowa charakterystyka krajów, a nie ich charakterystyka w wielu wymiarach.

Przedmiotem dalszych badań będą w większości profile kulturowe, nie pojedyncze cechy, ponieważ – jak już wspomniano – niektóre negatywne strony pewnych cech mogą mieć pozytywne oddziaływania dzięki obecności innych – np. potencjalne złe skutki kolektywizmu, braku demokracji mogą mieć skutki pozytywne przy liczeniu się z opinią innych, przestrzeganiu norm społecznych, trosce o utrzymanie dobrych stosunków w grupie, a więc przy niesamosteroowności, uniwersalizmie. W określonych warunkach z reguły zachowania są „wypadkową” kilku cech.

Z metodologicznego punktu widzenia, wprowadzenie pojęcia profilu kulturowego pozwala nam znaleźć się w kręgu teorii idiograficznych – każdy obiekt można umieścić w przestrzeni profili kulturowych, zaliczyć go do pewnej klasy. Z drugiej strony, przypisana każdemu obiektowi sekwencja liczb daje możliwość rozpatrywania związków oraz zależności między cechami obiektów, a także między tymi obiektami – badania ich podobieństw i różnic między nimi.

Dobór pytań ankietowych

Mając ustaloną terminologię, można przejść do pozostałych problemów teoretycznych, związanych z profilami kulturowymi. Pierwszy z nich, to konstrukcja – sformułowanie pytań ankietowych. Pytania powinny być tak dobrane, aby możliwe było ich zadanie przedstawicielom wszystkich wybranych krajów czy innych zbiorowości. Takiej własności nie mają np. pytania o stanowisko, właściwą liczbę modłów w ciągu dnia czy zakwalifikowanie kradzieży krowy w zależności od tego, kto się jej dopuścił. Następnie chodzi o taką formalną własność, jak niezależność cech. Należy pamiętać: jeśli cechy nawet są zależne, to niekoniecznie zawsze mierzą to samo, bowiem pomiar jest ustalony empirycznie, dla wybranej grupy krajów może wykazać zależność cech, dla innej grupy – ich niezależność. Ponadto, jeżeli siła związku między cechami obiektu jest wysoka, to można je uważać za cechy charakterystyczne obiektu. Brakiem związku natomiast powinny się charakteryzować cechy opisujące zbiór obiektów, bowiem wtedy cechy dobrze różnicują obiekty. Przyjęto więc zasadę, że w profilu kulturowym nie ma tylko takich cech, które są prezentowane przez pytania zależne logicznie.

Jeśli chodzi o relacje między liczbą obiektów a liczbą badanych cech, to problem nie jest rozstrzygnięty teoretycznie – np. zdaniem G. Hofstede, nikt jeszcze nie określił, jaki jest właściwy stosunek liczby obiektów do liczby zmiennych (Hofstede i in. 1993). Pewne wskazówki na ten temat zawarte są w (Rusnak 1999), (Gatnar, Walesiak 2004).

Często trudność sprawia rozstrzygnięcie, czy cecha jest stymulantą czy destymulantą – nie wiadomo, które cechy osób są najbardziej pożądane dla gospodarki: wewnętrzsterowność czy zewnętrzsterowność, status osiągniany czy status nadawany w awansach, powściągliwość, a może otwartość – kwalifikacja ta zależy od powiązań z rozwojem gospodarczym. Dlatego też trudno jest w tym przypadku stosować metody porządkowania liniowego obiektów wielowymiarowych.

W celu rozstrzygnięcia o charakterze prorozwojowym cech odwołujemy się do empirii – uznajemy, że cecha przyjmuje wartość prorozwojową, jeśli ta wartość należy do przedziału wyznaczonego przez wartości występujące w krajach wysoko rozwiniętych w odpowiedniej przestrzeni cech kulturowych (por. podrozdz. 2.6).

Wybór cech

Otwartym problemem jest też dobór cech do analiz wielowymiarowych, w szczególności do analizowania skupień badanych obiektów. Temu problemowi poświęcono wiele uwagi w literaturze – patrz np. (Cieślak 1986), (Grabiński i in.1983), (Hellwig 1985), (Pociecha 1986), (Pociecha i in. 1988), (Pluta 1977).

Przykładowo, mamy zbiór obiektów (krajów, studentów itp.) scharakteryzowanych pewnymi cechami. A priori cechy te charakteryzują zarówno cały zbiór, tzn. wyodrębniają go spośród innych zbiorów, jak i poszczególne obiekty należące do tego zbioru, różnicując je. W pierwszym przypadku istotne są te cechy, których wartości mają małe rozproszenie – wartości tych cech są wtedy charakterystyczne dla całego zbioru, w drugim – te cechy, których rozproszenie wartości jest duże – różnicują one elementy zbioru. Stąd też własność cech charakteryzowania wybranego zbioru obiektów i charakteryzowania poszczególnych obiektów tego zbioru nawzajem wykluczają się.

Za miarę rozproszenia, zróżnicowania wartości cechy przyjęto odchylenie przeciętne – jest to średnia bezwzględnych różnic wartości cechy od wartości średniej cechy. Ta miara rozproszenia nie reaguje tak gwałtownie na „dewiantów” wśród cech, jak czyni to np. odchylenie standardowe. Dowodzi się, zob. np. (Ostasiewicz i in. 1995), że wartość odchylenia przeciętnego jest mniejsza od wartości odchylenia standardowego. Autorki to odchylenie przeciętne uważają za małe, gdy jego wartość nie przekracza 10% wartości średniej cechy (czyli współczynnik zmienności nie przekracza 10%). O cechach o dużych wartościach współczynnika zmienności można powiedzieć, że dobrze różnicują obiekty, ponieważ dobrze charakteryzują różnice między nimi. Kryterium 10% współczynnika zmienności jest dychotomiczne – dzieli cechy na te o małym rozproszeniu i pozostałe, ale nie określa, które cechy mają dużą zmienność.

Tak więc ogólny problem doboru cech charakteryzujących obiekty nie musi być sprowadzany do zależności czy też niezależności cech. Na to, że w pewnych przypadkach analizy wielowymiarowej zmienne nie muszą być niezależne, zwrócili uwagę M. Cieślak i Z. Hellwig, patrz (Cieślak 1986), (Hellwig 1995). Ważniejszym problemem niż niezależność cech wydaje się być ich entropia, która daje informację, o ile zostanie zmniejszony stopień niepewności w odróżnianiu obiektów, jeśli wprowa-

dzi się cechę, która je dobrze różnicuje, ma duże rozproszenie i przyjmuje na obiektach zróżnicowane wartości. Z wniosku tego skorzystamy m.in. w badaniach skupień obiektów.

Poniżej zamieszczono propozycję **metody doboru cech**, która ma, z założenia, dobrze charakteryzować poszczególne obiekty, czyli:

- wyznaczyć średnią arytmetyczną odchyleń przeciętnych (śop),
- wyznaczyć odchylenie przeciętne odchyleń przeciętnych od ich średniej arytmetycznej (opoś),
- przyjąć, że cecha ma duże rozproszenie, jeśli odchylenie przeciętne cechy jest większe lub równe (śop) + (opoś),
- przyjąć, że cecha ma małe rozproszenie, jeśli jej odchylenie przeciętne jest mniejsze lub równe (śop) – (opoś).

Wyniki pokryły się (w tym przypadku) z wynikami analizy skupień metodą Warda zastosowaną do (jednowymiarowego) zbioru odchyleń średnich.

Przedstawiona metoda daje odpowiedzi na pytania związane z doborem cech, nie uciekając się do badania ich zależności, raczej jest oparta na entropii.

Uzupełnianie brakujących danych

Jedną z powszechnie spotykanych trudności badań empirycznych, zwłaszcza gdy przedmiotem studiów jest wiele obiektów (a w rozpatrywanym przypadku krajów), są luki w danych. Wyniki badań Ch. Hampdena-Turnera i A. Trompenaarsa zawierają dość liczne luki, niestanowiące problemu, gdy analizuje się każdą cechę oddzielnie, ale niedopuszczalne, gdy stosuje się analizę wielowymiarową. Zdzisław Hellwig uważa, że jeśli braki danych nie osiągają 10%, to jakość macierzy danych jest bardzo dobra, jeśli ich udział zawiera się w przedziale 10–20%, to jakość macierzy jest dobra, w przedziale 20–30% słaba, jeśli zaś brak danych jest większy od 30%, to udział brakujących obserwacji dyskwalifikuje macierz danych (Hellwig 1995). Istnieje wiele sposobów rozwiązywania problemów istnienia luk w danych liczbowych. Do nich należą m.in.:

- usunięcie obiektu lub cechy, dla których luki są bardzo duże,
- zastąpienie brakującej liczby średnią z danych istniejących,
- uzupełnienie brakującej liczby przez użycie funkcji regresji wartości tej zmiennej, której brak dotyczy, z inną zmienną, dla której są pełniejsze informacje,
- zastąpienie brakującej liczby wartością tej samej zmiennej, występującą u sąsiada (obiekty najbliższego obiektowi badanemu).

Po rozpatrzeniu proponowanych w literaturze, np. (Breiman i in. 1984), (Dziechciarz 2006), (Hellwig 1968), (Loh, Vanichsetakul 1988), (Saisana, Tarantola 2002), metod uzupełniania brakujących danych i przeprowadzeniu badań symulacyjnych, zdecydowano się na zastosowanie własnej propozycji. W metodzie tej brakująca liczba jest zależna zarówno od cechy, w której wystąpiła luka, jak i obiektu, którego dane są niekompletne. Nie wnikając w niuanse, brakujące dane znajdujemy za po-

mocą poniższej procedury, która zawiera elementy wszystkich trzech, wyżej przedstawionych sposobów.

Procedura uzupełniania brakujących danych

1. Uzupełniamy dane w sposób „klasyczny” – to znaczy za pomocą wartości średnich cech.
2. Wyznaczamy macierz współczynników korelacji cech.
3. Dla cechy, w której brakuje danej – niech to będzie cecha b , szukamy cechy najsilniej z nią skorelowanej w sensie największej bezwzględnej wartości współczynnika korelacji – niech to będzie cecha c .
4. Wyznaczamy równanie regresji dla cech b i c .
5. Wyznaczamy macierz odległości euklidesowych między obiektami i znajdujemy obiekt najbliższy do tego, dla którego szukamy danej.
6. Brakującą daną zastępujemy liczbą otrzymaną po podstawieniu do równania regresji z p. 4 odpowiedniej wartości cechy c z obiektu najbliższego znajdującego w punkcie 5.

Wyznaczanie brakujących danych rozpoczynamy od cechy, która ma najmniej brakujących wartości. W przypadku większej liczby takich cech – rozpoczynamy od tej, dla której poszukiwana dana należy do cechy o najmniejszej wariancji. Istotne jest to, że nie mierzymy rozrzutu odchyleniem średnim, a wariancją, żeby zmniejszyć prawdopodobieństwo dużych odstępstw od średniej, którą zastępujemy brakujące dane w pierwszym przybliżeniu.

Metoda ta zawiera kilka zabezpieczeń przed pochopnym wyborem brakującej liczby. Są to: wybór cechy najbardziej skorelowanej jako podstawy uzupełnienia, wybór obiektu najbliższego i zastosowanie funkcji regresji. Ma ona jeszcze jedną interesującą własność: można ją, w pewnych przypadkach, z powodzeniem zastosować wówczas, gdy mamy do czynienia z obiektem, któremu brakuje wielu danych, bądź z cechą, dla której nie znamy wielu wartości. W licznych procedurach takie obiekty lub cechy są eliminowane. Zaprezentowaną metodą można się posłużyć wtedy, gdy braki danych nie dotyczą wielu cech i wielu obiektów jednocześnie.

Idea przedstawionej metody jest bliska podejściu opisanemu w (Loh, Vanichsetakul 1988).

Eksperyment na symulowanych losowo lukach w danych wykazał, że błąd średni uzupełnień, uzyskanych za pomocą przedstawionej procedury, jest mniejszy niż dla popularnej metody uzupełnień brakujących danych przez średnią (STATISTICA). Ponadto, co jest może istotniejsze, zastosowana metoda dała w tym porównaniu mniejszy błąd maksymalny.

Podobieństwo profili kulturowych

Miara podobieństwa obiektów powinna być tak skonstruowana, żeby:

- obiekt κ_i był podobny do siebie samego,
- podobieństwo między obiektem κ_i a κ_j było takie samo, jak między obiektem κ_j a obiektem κ_i ,

- nie były do siebie podobne kraje, których cechy różnią się o stałą wartość,
- wartość miary podobieństwa zależała znacząco od różnic poszczególnych wartości cech.

Ponadto – podobieństwo między obiektami ma być funkcją nieujemną. Wszystkie te własności spełnia miara podobieństwa profili kulturowych obiektów, która jest odległością euklidesową między profilami kulturowymi. Jeśli przez $d(\kappa_j, \kappa_i)$ oznaczymy odległość euklidesową obiektów κ_j i κ_i , to zgodnie z własnościami metryki euklidesowej zachodzi równość:

$$d(\kappa_i, \kappa_i) = 0,$$

Być może z tego względu należałoby tę miarę nazwać niepodobieństwem, ale – z drugiej strony – utrudni to opis wyników i pozbawi naturalnych skojarzeń.

Ponadto:

$$d(\kappa_j, \kappa_i) = d(\kappa_i, \kappa_j).$$

Z definicji – odległość euklidesowa między wektorami zależy od kwadratów różnic wszystkich współrzędnych, a więc od wartości wszystkich cech, i to mocno ze względu na kwadraty różnic cech. Także obiekty o stałych różnicach między wartościami cech nie są podobne. Stąd też metryka euklidesowa spełnia wszystkie nasze postulaty narzucone na podobieństwo.

Badanie jednorodności zbioru obiektów

W badaniach opisywanych w niniejszej pracy posłużono się także metodami wykorzystującymi relacje odległości między obiektami, analizując jednorodność zbioru obiektów, ich równomierność rozłożenia w przestrzeni, tworzenie skupisk. Analiza skupień zajmuje się algorytmami podziału danego zbioru obiektów o określonych cechach na takie podzbiory niepuste, dające w sumie cały zbiór, które mają tę własność, że są bardziej jednorodne niż cały zbiór. Odpowiednia jest tu geometryczna intuicja związana z terminem *skupienia*. Jeśli obiekty są punktami w przestrzeni wielowymiarowej, owe podzbiory tworzą właśnie skupienia. Literatura światowa dotycząca tego przedmiotu jest niezwykle bogata – w polskiej można znaleźć dalsze odwołania m.in. w (Jajuga 1990), (Jajuga 1993), (Pociecha 1986), (Pociecha i in. 1988), (Sokołowski 1992), (Walesiak 1994). Jedną z metod tworzenia skupień jest algorytm Warda. Wyróżnia się on zastosowaniem analizy wariancji do wyodrębniania skupień – na każdym etapie nowe skupienie powstaje tak, aby minimalizować wariancję wewnątrzgrupową w tym nowym skupieniu. Jest to metoda zalecana przez specjalistów, patrz np. (Milligan 1996), (Pociecha 1986), (Pociecha i in. 1988), (Sokołowski 1998a), (Sokołowski 1998b) – jej zalety można potwierdzić, ponieważ w badaniach wykorzystano także metody najdalszego sąsiedztwa, najbliższego sąsiedztwa, średnich połączeń, ważonych środków ciężkości, metodę k -średnich. Wyniki otrzymane za pomocą tych ostatnich okazały się być znacznie gorsze.

Pozostałe metody, które zastosowano tylko sporadycznie, zostaną przedstawione w odpowiednich miejscach pracy.

2.3. Prezentacja ankiet międzynarodowych

Podstawą do budowy i zastosowania kwestionariusza do badań kulturowych powinna być analiza teoretyczna pozwalająca na właściwy wybór cech oraz weryfikacja praktyczna, dzięki której m.in. można ustalić, czy wybrane do badań cechy odpowiadają pewnym ogólnym postulatam dotyczącym takich cech oraz empirycznie różnicują kultury. Podstawy teoretyczne dokonanego wyboru stanowi natomiast prezentowana koncepcja T. Parsonsa podstawowych własności relacji w systemie społecznym.

Założono, por. (Sułkowski 2002), że kwestionariusz i sposób jego wykorzystania powinien być:

- nieobciążony etnocentrycznie (akulturowy),
- badania porównawcze międzykulturowe należy przeprowadzić na próbach uwzględniających społeczeństwa zróżnicowane oraz społeczeństwa podobne kulturowo,
- próba powinna być homogeniczna (np. bez subkultur), nieróżniąca się cechami związanymi z kulturą, ale –
- próba ma zawierać członków różnych organizacji.

Do cytowanej listy należy dodać również:

- Kwestionariusz nie powinien zawierać terminów psychologicznych, np. wewnątrzsterowność – zewnątrzsterowność, ponieważ badający w większym stopniu analizuje cechy grup społecznych niż jednostek.

Wydawać się to może dyskusyjne – formalnie, wymieniona cecha nie należy do tzw. Wielkiej Piątki (*Big Five*) cech osobowości; ponadto, por. np. (Parsons 1951), (Bjerke 2004) występuje wzajemne oddziaływanie kultury i osobowości, za co zresztą „odpowiada” dziedziczenie pewnych cech kulturowych – tych, które dają korzyści ewolucyjne. Dodatkowo przyjęto jeszcze, że:

- kultura jest wielowymiarowa, składa się z wielu wspólnych, zależnych od siebie elementów – zmiany zachodzące w jednym z wymiarów wpływają na inne wymiary, por. także (Bjerke 2004).

Kwestionariusze badań ankietowych, z których wyników skorzystano, pochodzące z monografii *Siedem kultur*, obejmują 35 pytań, z monografii *Siedem wymiarów* – 20. Pytania obu ankiet są tak sformułowane, że nie ma trudności z ich jednoznacznym zrozumieniem w badanych krajach (kulturach), przy tym pytania nie są zależne logicznie. Dotyczą ponadto sytuacji praktycznych, niemal codziennych i wspólnych dla rozważanych kultur. Ponieważ ankietę była realizowana wśród przedsiębiorców, me-

nedżerów – zarówno sam kwestionariusz, jak i sposób posłużenia się nim spełnia powyższe postulaty.

Z 35 pytań ankiety przedstawionej w *Siedmiu kulturach* wybrano do analizy numerycznej dane pochodzące z odpowiedzi na 21 pytań dotyczących cech kulturowych, które wpływają na proces podejmowania decyzji, motywowanie, zarządzanie, opisują relacje międzyludzkie takie, jak uczciwość, zaufanie, system wartości (etykę) czy są związane z kulturą organizacyjną (patrz Ankieta A – Załącznik 1). Stanowią one pewną konkretyzację pojęć i relacji, o których była mowa w rozdz. 1. Postawy, hierarchie wartości wyrażane w odpowiedziach na pytania hipotetycznie mogą mieć wpływ na sposób realizowania zadań zawodowych w gospodarce.

Wybrano następujące pytania (por. Załącznik 1) reprezentujące poszczególne kategorie (patrz podrozdz. 2.1):

- z kategorii *uniwersalizm – partykularyzm*: 10, 11, 12,
- z kategorii *analiza – synteza* 1,
- z kategorii *indywidualizm – kolektywizm*: 2, 3, 8, 9, 13, 14, 15, 16, 17, 19,
- z kategorii *wewnętrzność – zewnętrzność*: 4, 5,
- z kategorii dotyczącej sposobu osiągania statusu społecznego: *osiąganie stanowiska – mianowanie na stanowisko* 6,
- z kategorii *równość – hierarchia* 7.

Pytania 18, 20 i 21 nie zostały przez autorów monografii przyporządkowane żadnej z przedstawionych kategorii. Dotyczą one par excellence kultury organizacyjnej, toteż można przez analogię określić je jako charakteryzujące demokrację organizacyjną – w pierwszym z nich chodzi o udział pracowników w procedurze formułowania i realizowania celów firmy, w drugim o to, czy w przyszłości menedżer będzie negocjatorem, w trzecim, czy w zarządzaniu firmą lepsza jest struktura hierarchiczna czy też pozioma. Pytania te dotyczą w pewnej mierze kategorii *indywidualizm – kolektywizm* – wybór wariantu (A) we wszystkich tych pytaniach może świadczyć o większym indywidualizmie. W badaniach zaprezentowanych w niniejszej pracy pytania te zostały uwzględnione, ponieważ opinie wyrażone w odpowiedziach mogą wpływać na poziom motywacji pracowników, a więc na ich wydajność. I co ważniejsze, bez demokracji, która jest praktyczną realizacją wolności, odróżnia ją do anarchii, nie ma wolnego rynku, swobodnego przepływu towarów i kapitału.

Wartości cech 14, 16, 17, 21 (patrz Załącznik 1) zostały przekształcone do postaci: 100 minus wartości zaobserwowane w poszczególnych obiektach, aby zachować intencje wyrażone w pozostałych cechach. Do tego przekształcenia zostały odpowiednio dostosowane formuły pytań.

W omawianej monografii najbardziej bogato prezentowana jest kategoria *indywidualizm – kolektywizm*, co można uzasadnić tym, że z perspektywy zewnętrznej cała gospodarka polega na współpracy, współdziałaniu ludzi – to są jej zasadnicze elementy. Jest to ponadto cezura dla najważniejszych teorii ekonomicznych, każda teoria do tego problemu się odnosi. Stąd też wysoka waga charakterystyk kulturowych relacji międzyludzkich tak w *Siedmiu kulturach*, jak i w *Siedmiu wymiarach*.

W monografii *Siedem wymiarów* (Ankieta B – Załącznik 2), podobnie jak w poprzedniej, liczba pytań w poszczególnych dziedzinach jest zróżnicowana, a najwięcej pytań dotyczy kategorii *grupa – jednostka*, będącej odpowiednikiem kategorii *indywidualizm – kolektywizm*.

Do analiz numerycznych (patrz Załącznik 2) wybrano odpowiedzi na następujące pytania:

- z wymiaru *uniwersalizm – partykularyzm*: 1, 2,
- z wymiaru *indywidualizm – kolektywizm*: 3, 4, 5,
- z wymiaru *powściągliwość – emocjonalność* 6,
- z wymiaru *fragmentaryczność – całościowość*: 7, 8,
- z wymiaru *status osiągniany – status nadawany* 9,
- z wymiaru *stosunek do otoczenia*: 10, 11.

W *Siedmiu wymiarach* autorzy dobrze uzasadnili wybór poszczególnych wymiarów, wykazując, że zmienna – kraj daje im najmniejszą entropię spośród takich zmiennych, jak np.: religia, wiek, płeć czy wykształcenie (patrz Załącznik 4). Ten rezultat wzmacnia argumenty empiryczne, co do przyjętych wymiarów.

Podstawowe dane do prowadzonych badań zostały więc wybrane, a także podstawowe narzędzia do badań:

- pojęcie profilu kulturowego, służące do opisu obiektów w kategoriach kulturowych,
- definicje dystansu profili, pozwalające na podstawowe analizy – ustalanie podobieństw i różnic kulturowych obiektów.

W konstrukcji profili starano się zawrzeć te elementy, które odnoszą się do kulturowych aspektów gospodarowania, czyli etykę biznesu, kulturę organizacyjną, kapitał społeczny oraz niektóre pojęcia teorii ekonomicznych. Rola kultury w gospodarowaniu, ma również szerszy aspekt wynikający z tego, że gospodarowanie, jako stałe zajęcie ludzkości zmierzające do poprawy bytu, podlega także mechanizmom ewolucji. Dlatego pojawia się konieczność uwzględnienia tych wątków kulturowych, które przyniosą korzyści ewolucyjne – na przykład zachowań altruistycznych.

2.4. Profile kulturowe krajów wysoko rozwiniętych gospodarczo

Poniżej przedstawiono wyniki badań zawarte w monografii *Siedem kultur*, tj. według Ankiety A, po uzupełnieniu brakujących danych metodą opisaną w podrozdz. 2.2. Uzupełnienia dotyczą 10,7% danych, a więc, zgodnie z klasyfikacją podaną przez Z. Hellwiga (por. podrozdz. 2.2), jakość danych może być uznana za bardzo dobrą. Badaniami według kwestionariusza tej ankiety (patrz Załącznik 1) objęto następujące kraje: Stany Zjednoczone, Australię, Kanadę, Wielką Brytanię, Włochy, Szwecję, Holandię, Niemcy, Singapur, Japonię, Francję i Belgię. Kraje te, ze względu na wielkość produktu krajowego brut-

to na mieszkańca, są krajami wysoko rozwiniętymi. W 2000 roku najwyższy produkt na mieszkańca miała Japonia – 44 775 USD, najniższy Włochy – 20 868 USD (w cenach z 1995 r. – patrz *World Development Index 2003*).

W analizie prowadzonej w tym podrozdziale należy zwrócić uwagę na różnice między badanymi krajami ze względu na wartości każdej z 21 cech – wskazane zostaną kraje osiągające ekstremalne wartości cech oraz podana interpretacja wyników.

Tabela 2.1. Profile kulturowe krajów wysoko rozwiniętych gospodarczo, w procentach (Ankieta A)

Cecha\Kraj	USA	AUS	CAN	GB	I	S	NE	D	SIN	J	F	B
1 Zysk jedynym celem firmy	40,00	35,00	34,00	33,00	28,00	27,00	26,00	24,00	11,00	8,00	16,00	25,00
2 Kryterium zatrudnienia to umiejętności i wiedza	92,00	91,00	91,00	71,00	62,00	53,00	88,00	87,00	39,00	49,00	57,00	69,00
3 Ważna jest indywidualna inicjatywa	97,00	97,00	96,00	90,00	69,00	95,00	92,00	84,00	39,00	49,00	69,00	79,00
4 Jednostka ma wpływ na zdarzenia	68,00	61,00	64,00	51,00	49,00	45,00	55,00	65,00	42,00	41,00	60,00	48,00
5 Rywalizacja lepsza od współpracy	68,00	62,00	64,00	65,00	51,00	39,00	50,00	41,00	19,00	24,00	45,00	48,00
6 Prestiż menedżera to kwestia ciężkiej pracy	63,00	62,20	61,00	59,00	50,00	60,00	44,00	57,00	42,00	37,00	53,00	58,00
7 Pozycję szefa uzasadnia jakość pracy	78,50	62,50	68,70	64,20	68,10	69,70	62,30	79,70	78,00	26,70	75,20	71,70
8 Najlepiej radzić sobie samodzielnie	79,00	75,00	80,00	74,00	69,00	84,00	69,79	67,00	38,00	50,00	68,00	61,00
9 Płacić tylko za pracę	94,60	92,00	93,70	95,50	67,00	89,30	91,10	90,50	65,20	32,40	88,00	90,40
10 Ważniejsza lojalność wobec firmy, niż przyjaźń	74,80	61,21	61,21	72,20	47,60	48,80	60,40	75,60	45,80	85,90	54,00	67,80
11 Prawda ważniejsza niż przyjaźń	94,00	91,00	91,00	82,00	56,00	89,00	92,00	90,00	59,00	66,00	53,00	67,00
12 Współpracownicy nie zatają uchybień w pracy	95,00	82,00	81,00	84,00	47,00	91,00	82,00	94,00	61,00	56,00	43,00	57,00
13 Lepiej pracować samodzielnie	42,10	27,52	17,60	23,20	27,16	40,60	27,70	12,00	26,05	40,20	12,20	26,89
14 Najważniejszy szacunek dla dobrej pracy	82,00	78,10	87,50	75,90	66,40	43,80	65,50	72,90	77,50	59,10	75,40	69,82
15 W pracy nie należy być konformistą	90,00	93,00	93,00	94,10	81,00	95,90	96,00	95,90	79,00	80,00	94,00	91,76
16 Nie należy zaniedbywać obowiązków	57,00	40,60	54,00	42,50	27,50	25,40	37,50	31,00	21,60	33,00	26,20	35,50
17 Należy dostosować ludzi do pracy	84,20	80,20	65,00	86,00	73,90	63,10	75,79	86,50	80,00	78,90	74,70	78,14
18 Ważna jest samodzielność w osiąganiu wyznaczonych celów	70,50	67,39	67,38	67,00	52,10	56,60	81,40	72,90	60,00	76,00	88,00	74,28
19 Demokracja wymaga dyskusji i konsensusu	37,70	53,40	49,95	58,70	35,30	41,00	66,00	69,00	42,43	84,60	61,90	47,93
20 Menedżer jutra będzie głównie negocjował	50,00	66,01	65,92	61,00	66,00	66,00	71,00	52,00	62,98	69,37	86,00	84,00
21 Lepsze zarządzanie niehierarchiczne, elastyczne	82,00	67,59	67,75	62,00	50,00	74,00	62,00	62,90	62,04	71,46	55,00	76,00

Źródło: *Siedem kultur* i obliczenia własne.

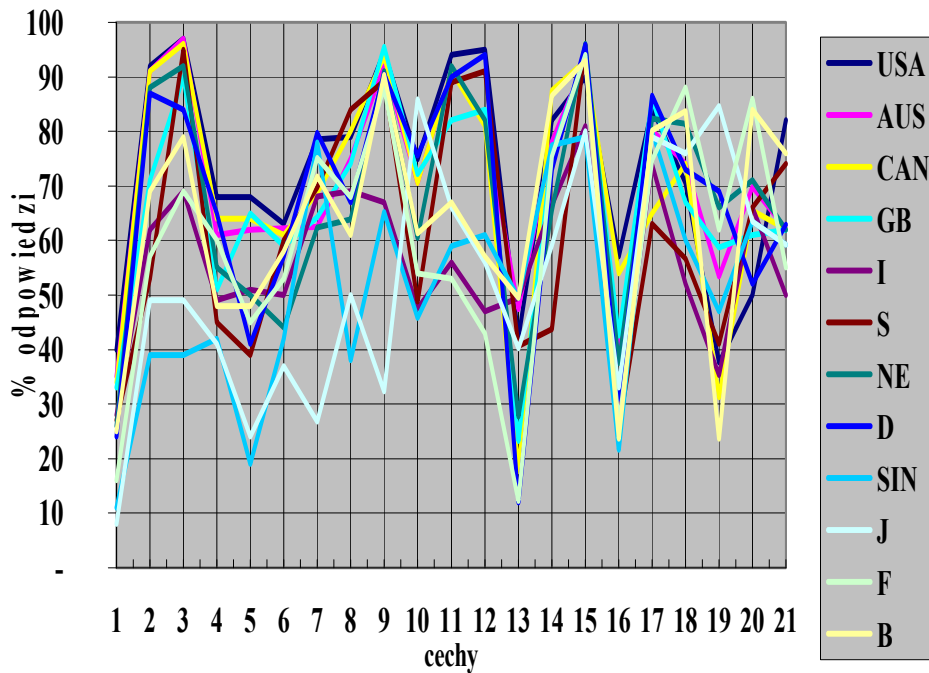
Legenda: numery cech – Załącznik 1, symbole krajów – Załącznik 3, zaciemnione pole – dane uzupełnione metodą własną.

Podstawowe, rozpatrywane dane zawarto w tab. 2.1 – nazwy cech są skrótami pełnych sformułowań pytań zamieszczonych w Ankiecie A (patrz Załącznik 1), nazwy krajów – skrótami pełnych nazw podanych w Załączniku 3. Liczby zaciemnione oznaczają dane uzupełnione metodą własną.

Na rysunku 2.1 przedstawiono graficznie dane z tab. 2.1, co ułatwi analizę całego zbioru danych.

Należy przejść do analizy rys. 2.1, posługując się dodatkowo tab. 2.2 zawierającą najmniejsze i największe wartości cech (i wartości im bliskie, jeśli takie się pojawiły) występujące w poszczególnych krajach oraz różnice między wartościami minimalnymi i maksymalnymi – rozstęp.

Wartość najniższą (minimum minimorum) – tylko 8% osiągnęła cecha 1 w Japonii. Cechę tę autorzy *Siedmiu kultur* zaliczyli do kategorii *analiza – synteza*, związana jest ona z zagadnieniem:



Rys. 2.1. Profile kulturowe krajów wysoko rozwiniętych gospodarczo (Ankieta A)

1. Cele przedsiębiorstwa:

(A) Jedynym rzeczywistym celem przedsiębiorstwa jest osiągnięcie zysków.

(B) Przedsiębiorstwo, oprócz osiągnięcia zysków, stawia sobie za cel dobro pracowników i klientów.

Respondenci pochodzący z Japonii nie określają więc jako jedyne go celu przedsiębiorstwa osiągnięcie zysków – przywiązują również duże znaczenie do innych celów, tj. dobra pracowników i klientów. Zbliżone do nich poglądy mają respondenci pochodzący z Singapuru. Najwyższą wartość tej cechy osiągnęły natomiast Stany Zjednoczone (40,0%).

Z tabeli 2.2 wynika, że minimalne wartości cech osiągają najczęściej Singapur (7-krotnie) i Japonia (6-krotnie) – kraje te pełnią rolę „dewiantów”. Wśród krajów pozostałych wartości minimalne osiągają: Francja i Włochy po trzy razy, Szwecja dwa razy; USA i Niemcy osiągają wartość minimalną tylko jeden raz. Wartości minimalnych cech

nie osiągają ani razu: Australia, Kanada, Wielka Brytania, Holandia i Belgia. Należy przypomnieć, że dane liczbowe przedstawiają dla każdej cechy procent osób, które wybrały taki wariant odpowiedzi, jaki można uznać za „prokapitalistyczny” w prostym sensie tego słowa. Stąd też wypływa wniosek, że najmniej „kapitalistyczne” są Singapur i Japonia.

Tabela 2.2. Najmniejsze i największe wartości cech – składowych profili kulturowych (Ankieta A)

Cecha	Minimum		Maksimum		Rozstęp %
	Kraj	Wartość, %	Kraj	Wartość, %	
1	Japonia	8,0	USA	40,0	32,0
2	Singapur	39,0	USA Australia Kanada	92,0 91,0 91,0	53,0
3	Singapur	39,0	USA Australia Kanada	97,0 97,0 96,0	58,0
4	Japonia Singapur	41,0 42,0	USA	68,0	27,0
5	Singapur	19,0	USA	68,0	49,0
6	Japonia	37,0	USA Australia Kanada	63,0 62,0 61,0	26,0
7	Japonia	26,0	Dania USA, Singapur	79,7 78,5 78,0	52,7
8	Singapur	38,0	Szwecja	84,0	46,0
9	Japonia	32,4	Wielka Brytania USA	95,5 94,6	63,1
10	Singapur	45,8	Japonia	85,9	40,1
11	Francja	53,0	USA	94,0	41,0
12	Francja	43,0	USA Dania	95,0 94,0	52,0
13	Dania Francja	12,0 12,2	USA	42,0	30,0
14	Szwecja	43,0	Kanada	87,5	44,5
15	Japonia	80,0	Holandia Dania Szwecja	96,0 95,9 95,9	16,0
16	Singapur	21,6	USA	57,0	35,4
17	Szwecja	63,1	Dania Wielka Brytania	86,5 86,0	23,4
18	Włochy	52,1	Francja	88,0	35,9
19	Włochy	35,3	Japonia	84,6	49,3
20	USA	50,0	Francja	86,0	36,0
21	Włochy	50,0	USA	82,0	32,0

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.1.

Legenda: numery cech – Załącznik 1.

Wartość najwyższą (maksimum maksimum) – 97% osiągnęła cecha 3, zaliczona do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, w Australii i w Stanach Zjednoczonych, dotycząca pytania:

3. Który z rodzajów pracy bardziej Ci odpowiada:

(A) Praca, w której nikogo nie wyróżnia się według osobistych zasług, lecz wszyscy pracują wspólnie.

(B) Praca, w której zachęca się zatrudnionych do indywidualnych inicjatyw i osiągania osobistych celów.

W zbliżonym stopniu jak przedstawiciele Australii i Stanów Zjednoczonych, za ważną rolę indywidualnej inicjatywy opowiedzieli się Kanadyjczycy i Brytyjczycy. Najniższa wartość tej cechy wystąpiła w Singapurze (39,0%).

Maksymalne wartości cech ma najczęściej USA (13 razy), w tym wypadku są one zdecydowanie największym „dewiantem”; pozostałe kraje osiągające maksima to: Kanada (4 razy), Niemcy (4 razy), Australia (3 razy), Szwecja, Japonia, Francja, Wielka Brytania (po 2 razy), Holandia i Singapur (po 1 razie). Tylko Belgia nie osiągnęła ani razu wartości maksymalnej. Odwołując się do wyżej podanej interpretacji wyników liczbowych, przedstawionych w tab. 2.1, krajem zdecydowanie najbardziej „kapitalistycznym” jest USA.

Kraje, które najczęściej znalazły się na obu listach „dewiantów” – „superdewianci” to: USA (14), Japonia (8), Singapur (8), Niemcy (5) i Francja (5).

Poniżej zaprezentowano charakterystykę rozrzutu cech, wykorzystując w tym celu rozstęp (ostatnia kolumna tab. 2.2). Należy przy tym zwrócić uwagę, że wobec dużej liczebności prób, każdy z tych rozstępów jest różnicą istotną statystycznie.

Najmniejszą rozpiętość (16%) mają odpowiedzi na pytanie:

15. Jeśli szef wyda Ci polecenie, które Twoim zdaniem jest niesłuszne:

(A) Zakwestionujesz je.

(B) Wykonasz polecenie bez słowa, żeby uniknąć kłopotów.

Odpowiedzi najbardziej rozdzielają Japończyków (80% wybrało wariant (A)) i respondentów z Danii, Holandii i Szwecji (około 96% opowiedziało się za tym wariantem). Pytanie to, podobnie jak pytanie 3, należy do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*. Nie ma wątpliwości, że o wysokiej zgodności odpowiedzi w poszczególnych krajach mogła zadecydować „uroda” nonkonformizmu, co znaczyłoby, że jest on w tych krajach dobrze postrzegany (jest to w pewnym stopniu akulturowe).

W celu ustalenia hierarchii zmienności cech wprowadzono poniższe klasy, w zależności od wielkości rozstępu, przy czym średnia rozstępów wynosi 41,04%, natomiast odchylenie przeciętne rozstępów 10,41%:

- cechy o małej zmienności – rozstęp do 30%,
- cechy o umiarkowanej zmienności – rozstęp 30–39%,
- cechy o dużej zmienności – rozstęp 40–49%,
- cechy o wysokiej zmienności – rozstęp 50–59%,
- cechy o bardzo wysokiej zmienności – rozstęp 60% i więcej.

Małe zmienności, poza wspomnianą cechą 15, wykazują także: cecha 4 należąca do kategorii *wewnątrzsterowność – zewnątrzsterowność*, cecha 6 zaliczona do kategorii *osią-*

ganie stanowiska – mianowanie na stanowisko i cecha 17 należąca do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*. Warto szczególnej uwagi są odpowiedzi na pytanie 4 – występują one w pięciu alternatywach, w każdej z nich wybiera się wariant (A) albo (B), przy czym zawsze wybór wariantu (B) świadczy o samosterowności. W tym rozumieniu najmniej samosterowni są Japończycy i mieszkańcy Singapuru (41% i 42%), a najbardziej USA (68%), następnie Danii, Kanady, Australii i Francji (60–65%). Stosunkowo mały rozstęp świadczy o przywiązywaniu w badanych krajach zbliżonej, i zarazem znacznej, wagi do tej własności. Respondenci są również dość zgodni co do tego, że prestiż menedżera zależy od jego ciężkiej pracy oraz że ludzi trzeba dostosowywać do pracy (cecha 6), a nie odwrotnie. Cechy obiektów o małej zmienności mają szczególne znaczenie jako dobrze charakteryzujące cały badany zbiór obiektów. W rozpatrywanym przypadku zbiór obiektów tworzą kraje należące do czołówki krajów rozwiniętych gospodarczo – zawiera się wśród nich grupa G-7. Kategoriami kulturowymi najsilniej wyróżniającymi wysoki rozwój gospodarczy są więc: *indywidualizm – kolektywizm* (cechy 15 i 17), *wewnątrzsterowność – zewnątrzsterowność* (cecha 4), *osiąganie stanowiska – mianowanie na stanowisko* (cecha 6).

Największa rozpiętość wartości (63,1%) jest osiągnięta w przypadku cechy związanej z pytaniem:

9. Przedsiębiorstwo może ustalić poziom wynagradzania pracowników na różnych podstawach. Z którym poglądem się zgadzasz:

(A) Niektórzy ludzie uważają, że przedsiębiorstwo powinno wziąć pod uwagę liczebność rodziny pracownika. W ich przekonaniu powinno przydzielić dodatek na każde dziecko.

(B) Inni uważają, że pracownika należy opłacać na podstawie pracy, którą wykonuje dla przedsiębiorstwa. Nie musi ono brać pod uwagę wielkości rodziny pracownika.

Pytanie należy do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*.

Tylko 32,4% Japończyków, a ponad 94% Amerykanów i Brytyjczyków wybrało wariant (B) pytania, co potwierdza *indywidualizm* Anglosasów, a *kolektywizm* Japończyków (ze względu na kontekst pytania, można przywołać tu dodatkowo silny *patriarchalizm* w stosunkach panujących w Japonii). Oprócz tego również wysoka częstość wyboru wariantu (B) ma miejsce w Australii, Kanadzie, Holandii, Danii, Belgii. Cecha ta, jako jedyna, należy do klasy o bardzo wysokiej zmienności.

Wysoką zmienność (50–59%) mają również wartości cech: 3–58% (która osiągnęła maksymalną wartość), 2–53,0%, 7–52,7%, 12–52% i, w pobliżu dolnej granicy 50% zmienności, 19–49,3%. Cechy te należą do następujących kategorii: *indywidualizm – kolektywizm* (2, 3, 19), *równość – hierarchia* (7) i *uniwersalizm – partykularyzm* (12). Odpowiedzi: na pytania 2 i 3 oddzieliły Singapur od USA, Australii i Kanady, na pytanie 7 – Japonię od USA, Australii i Kanady, na pytanie 12 – Francję od USA i Danii, na pytanie 19 – Włochy od Japonii. Respondenci z krajów wymienionych na drugim miejscu opowiadają się bardziej zdecydowanie niż ci z pierwszego miejsca za: rolę indywidualnej inicjatywy, znaczeniem doświadczenia w pracy i wiedzy, lojalnością wobec firmy oraz demokracją konsensusową.

Do klasy o dużej zmienności (40–49%) należą cechy: 5, 8, 10, 11 i 14, do klasy o umiarkowanej zmienności (30–39%): 1, 16, 18, 20 i 21, zaś do klasy o małej zmienności (poniżej 30%) cechy: 4, 6, 15 i 17. Nie wydaje się konieczna ich szczegółowa interpretacja, należy zwrócić natomiast uwagę na zróżnicowanie cech według kategorii.

Kategoria *uniwersalizm – partykularyzm*: cechy 10, 11, 12 osiągają różną zmienność. Cecha 10 o zmienności umiarkowanej rozdziela Singapur i Japonię, cecha 11 o zmienności dużej Francję i USA, cecha 12 o zmienności wysokiej rozdziela Francję oraz USA i Danię.

Kategoria *analiza – synteza*: cecha 1 charakteryzuje się stosunkowo niewielką zmiennością (32,0%), przy czym skrajne wartości osiągają Japonia i USA, co zostało już powiedziane.

Cechy kategorii *indywidualizm – kolektywizm* przyjmują zróżnicowane wartości: największe (wspomniana cecha 9) i najmniejsze (wspomniana cecha 15), a także pośrednie. Do cech o wysokiej zmienności należą: 2, 3, 7, 12. Według cech 2 i 3 rozdzielone są kraje – Singapur od USA, Australii, Kanady, według 7 – Japonia od Wielkiej Brytanii i USA, według cechy 12 – Francja od USA i Danii. Dużą zmiennością charakteryzują się cechy: 5, 8, 11, 14, 19. Cechy te rozdzielają: 5 – Singapur i USA, 8 – Singapur i Szwecję, 11 – Francję i USA, 14 – Szwecję i Kanadę, 19 – Włochy i Japonię. Cechy o umiarkowanej zmienności to: 1, 13, 16, 18, 20, 21 – rozdzielają one odpowiednio – Japonię od USA, Danię i Francję od USA, Włochy od Francji, USA od Francji, Singapur od USA, Włochy od USA. Cechy 4, 6, 17 o małej zmienności rozdzielają Japonię i Singapur od USA, Japonię od USA, Australii i Kanady, Szwecję od Danii i Wielkiej Brytanii.

Kategoria *wewnątrzsterowność – zewnątrzsterowność*: cecha 4 o małym zróżnicowaniu (27%) oddziela Japonię i Singapur od USA, cecha 5 o dużym (49%) rozdziela Singapur i USA.

Kategoria *sposób osiągania statusu społecznego*: cecha 6 osiąga małe zróżnicowanie (26%) – oddziela Japonię od USA, Australii i Kanady.

Kategoria *równość – hierarchia*: cecha 7 o wysokim zróżnicowaniu (52,7%) oddziela Japonię od Danii, USA oraz Singapuru.

Cechy niezaklasyfikowane przez autorów *Siedmiu kultur* do żadnej kategorii, a w niniejszej pracy zaliczone do kategorii *demokracja organizacyjna*, tj. cechy 18, 20 i 21, mają umiarkowane zróżnicowanie – od 32% do 36%. Cecha 18 rozdziela Włochy od Francji, cecha 20 USA od Francji, cecha 21 Włochy od USA.

Warto podkreślić, że cechy należące do tej samej kategorii mają różny stopień zróżnicowania, widocznie o wyborze odpowiedzi decydował kontekst pytań. Najczęściej, w przypadku cech o bardzo wysokiej, wysokiej i dużej zmienności, są rozdzielone kraje azjatyckie (Japonia, Singapur) od krajów należących do tzw. cywilizacji zachodniej. Ciekawa jest pozycja Francji, która czterokrotnie stała w opozycji do Stanów Zjednoczonych.

Na zakończenie należy zwrócić jeszcze uwagę, że niektóre cechy spośród tutaj rozpatrywanych mogą być uznane za reprezentujące kapitał społeczny (patrz podrozdz. 1.5). Są to cechy: 1, 2, 3, 4, 5, 8, 11 i 15. Mimo pewnych wątpliwości można zaliczyć do nich również cechę 1. Wybór opcji: jedynym rzeczywistym celem przedsiębiorstwa jest osiąganie zysku jest wartościowy społecznie, jeśli wybierający ten wariant odpowiedzi na pytanie ankietowe aprobują i drugą jej część, dotyczącą osiągania zysku jako głównego zajęcia firmy: pod warunkiem, że przedsiębiorstwo funkcjonuje uczciwie. A to można o badanych założyć, ponieważ kraje, które reprezentują, należą do czołówki gospodarczej świata.

Pytania – składowe profilu kulturowego, należące do kategorii *indywidualizm – kolektywizm* są związane z kapitałem społecznym w ten sposób, że szacunek dla jednostki, jej praw i dążeń jest tym, co społeczeństwo ma najlepszego, co stanowi jej wartość społeczną. W szczególności pytanie 15 z kategorii *indywidualizm – kolektywizm* bezpośrednio dotyczy nonkonformizmu. Jest to cecha, którą, wbrew pozorom, można zaliczyć do kapitału społecznego – pewna doza nieposłuszeństwa jest społecznie wartościowa. Podobny pogląd można sformułować na temat samosterowności – nieuleganie naciskom z zewnątrz również ma znaczenia dla kapitału społecznego.

Cecha 6 należy do kategorii *osiąganie statusu – mianowanie na stanowisko* (w mniejszym stopniu rozpatrywać ją można z punktu widzenia kapitału społecznego).

Chcąc zachować pełen obraz analizowanych cech, należy uzupełnić – cecha 11 odpowiada na następujące pytanie:

11. W przedsiębiorstwie dochodzi do wypadku, kiedy gawędzisz przy piwie z przyjacielem, który jest inspektorem bezpieczeństwa pracy. Jeden z robotników zostaje ranny. Państwowa komisja rozpoczyna śledztwo. Masz złożyć zeznania, jesteś jedynym świadkiem. Czy Twój przyjaciel ma:

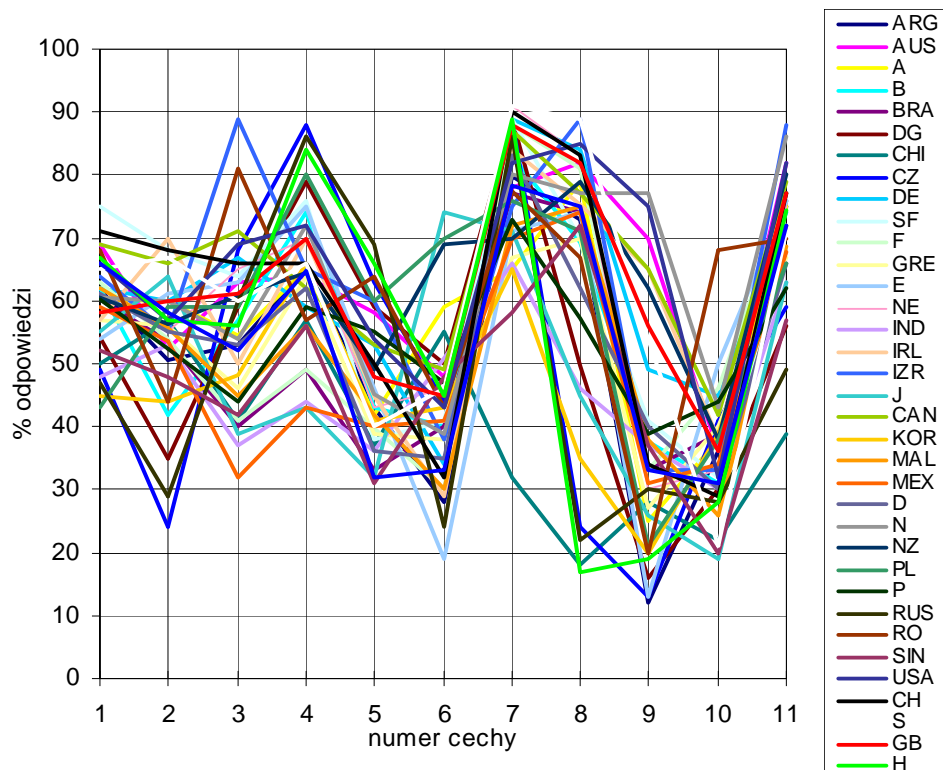
- (A) bezwzględne prawo,
- (B) pewne prawo,
- (C) nie ma żadnego prawa oczekiwać, że zataisz prawdę?

Cytując Rzymianina – *Amicus Plato, sed magis amica veritas* (miłuję Platona, lecz miłsza mi prawda), www.slovník-online.pl – lojalność wyłącznie wobec przyjaciela jest aspołeczna. Andrzej Matysiak jako jedno ze źródeł kapitału społecznego wymienia sprawiedliwość i poszanowanie prawa (Matysiak 1999). Wiąże się to z poglądami F. Fukuyamy na temat kapitału społecznego. Uważa on mianowicie, że jego zasadniczym elementem jest zaufanie (Fukuyama 1997), czym ono byłoby, gdyby nie poszanowanie prawa, które musi się opierać na uczciwości.

Ankieta A zawiera wprawdzie dużą liczbę pytań (cech), ale zadane one zostały w niewielu krajach. Przez to wiarygodność obserwacji i wniosków może być wątpliwa. Będzie ona zatem zweryfikowana w oparciu o materiał zgromadzony według Ankiety B, która ma mniej pytań (cech), za to obejmuje większą liczbę krajów. Jak już powiedziano, Ankieta B zawiera nieco inne pytania, a więc porównania między wynikami z Ankiet A i B mogą być tylko natury ogólnej.

2.5. Profile kulturowe krajów zróżnicowanych pod względem rozwoju gospodarczego

Hampden-Turner i Trompenaars objęli swoimi badaniami 55 krajów. Po rozpatrzeniu kompletności opublikowanych danych liczbowych na potrzeby niniejszej pracy zdecydowano się zrezygnować z 19 krajów, dla których luki danych były tak duże, że ich uzupełnienie mogłoby dać wątpliwe rezultaty. Analizie poddano więc 36 krajów, wśród których znajdują się wszystkie kraje uwzględnione w badaniach przeprowadzonych według Ankiety A. Zróżnicowanie rozwoju rozpatrywanych krajów, mierzone poziomem produktu krajowego brutto na mieszkańca, jest wysokie – od 46 777 USD w Szwajcarii (w 2000 r.) do 459 USD w Indiach (1995 r.) (*World Development Index 2003*), i znacznie większe niż krajów objętych badaniami według Ankiety A – o około dwa rzędy wielkości.



Rys. 2.2. Profile kulturowe krajów zróżnicowanych pod względem rozwoju gospodarczego (Ankieta B)

Jak podano w podrozdz. 2.1, pytania Ankiety B zostały zaliczone do siedmiu grup nazwanych wymiarami (zrezygnowano z wymiaru *stosunek do czasu*) łącznie zawierających 11 pytań (patrz podrozdz. 2.3). W dalszym ciągu dla grup pytań będziemy używać nazwy kategoria, tak jak w przypadku Ankiety A.

Tabela 2.3. Profile kulturowe krajów zróżnicowanych pod względem rozwoju gospodarczego, w procentach (Ankieta B)

Kraj	Cecha										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Argentyna	61,85	50,68	52,94	65,33	43,00	28,00	79,87	72,96	12,00*	36,00	75,00
Australia	69,00	52,52	63,00	64,00	58,00	48,00	78,00	82,00	70,00	36,00	82,00
Austria	60,38	59,88	54,55	65,17	41,78	59,00	65,00	79,00	25,00	38,00	75,00
Belgia	62,00	42,00	57,00	74,00	43,00	40,00	83,00	69,31	37,52	31,00	72,00
Brazylia	60,38	53,75	40,00	49,00	33,00	40,00	77,00	74,17	33,00	39,00	76,00
Bułgaria	54,19	35,00	59,00	79,00	59,00	50,00	89,00	49,84	16,00	30,00	56,00
Chiny	50,00	57,00	41,00	57,00	37,00	55,00	32,00*	18,00	28,00	22,00	39,00*
Czechy	49,00	24,00*	68,00	88,00**	63,00	44,00	89,00	24,00	13,00	40,91	59,00
Dania	62,00	60,00	67,00	59,00	53,00	34,00	89,00	84,00	49,00	45,00	74,00
Finlandia	75,00**	68,00	64,00	76,00	38,00	41,00	89,00	70,00	41,00	32,00	68,00
Francja	63,00	54,00	41,00	49,00	39,64	30,00	88,00	81,00	33,00	46,00	76,00
Grecja	57,00	56,00	46,00	64,00	39,00	38,00	67,00	70,00	27,00	40,00	67,00
Hiszpania	54,00	61,00	63,00	75,00	46,00	19,00*	71,00	74,17	13,00	50,00	76,00
Holandia	61,00	54,98	65,00	70,00	43,00	46,00	91,00**	83,00	30,00	33,00	75,00
Indie	48,00	53,00	37,00	44,00	36,00	51,00	66,00	46,00	37,00	30,00	63,00
Irlandia	57,00	70,00**	50,00	70,00	45,00	29,00	84,00	75,39	65,00	38,00	77,00
Izrael	63,92	54,98	89,00**	64,95	60,03	38,00	75,00	88,77	33,00	33,00	88,00**
Japonia	55,00	64,00	39,00	43,00*	32,00	74,00**	71,00	45,00	26,00	*19,00	63,00
Kanada	69,00	66,00	71,00	62,00	53,00	49,00	87,00	77,00	65,00	42,00	79,00
Korea Płd.	45,00	44,00	48,11	66,00	41,00	42,93	65,00	35,00	20,00	39,00	72,00
Malezja	62,00	55,59	45,00	56,00	42,00	30,00	72,00	75,00	37,91	26,00	68,57
Meksyk	59,00	53,75	32,00*	43,00*	40,00	41,00	70,00	74,17	31,00	34,00	67,89
Niemcy	61,00	54,98	53,00	62,00	36,00	35,00	83,00	62,01	40,00	30,00	66,00
Norwegia	60,68	59,88	54,00	72,00	45,18	39,00	80,00	77,00	77,00**	43,00	86,00
Nowa Zelandia	60,68	56,20	60,99	64,52	48,99	69,00	70,00	79,04	62,00	38,00	80,00
Polska	43,00*	59,00	59,00	80,00	60,00	70,00	76,00	71,00	21,00	38,00	66,00
Portugalia	60,38	52,52	44,00	59,00	55,00	47,00	73,00	57,14	39,00	44,00	62,00
Rosja	47,00	29,00	60,00	86,00	69,00**	24,00	86,00	22,00	30,00	28,00	49,00
Rumunia	68,00	44,00	81,00	57,00	64,00	43,00	77,45	66,87	20,00	68,00**	70,00
Singapur	52,00	48,00	42,00	56,00	31,00*	48,00	58,00	72,00	37,00	20,00	57,00
USA	66,00	57,00	69,00	72,00	54,00	43,00	82,00	85,00	75,00	32,00	82,00
Szwajcaria	71,00	68,00	66,00	66,00	50,13	32,00	90,00	83,00	34,00	29,00	77,00
Szwecja	65,00	67,00	60,00	66,00	40,00	46,00	91,00**	89,00**	54,00	21,00	71,00
W. Brytania	58,00	60,00	61,00	70,00	48,00	45,00	88,00	82,00	56,00	36,00	77,00
Węgry	67,00	57,00	56,00	84,00	66,00	45,00	89,00	17,00*	19,00	28,00	74,38
Włochy	66,00	58,00	52,00	64,68	32,00	33,00	78,42	75,00	33,00	31,00	72,00

Źródło: *Siedem wymiarów* i obliczenia własne.

Legenda: numery cech – Załącznik 2, m – dane uzupełnione, * – minimum, ** – maksimum.

Tabela 2.4. Najmniejsze i największe wartości cech – składowych profili kulturowych (Ankieta B)

Cecha	Minimum		Maksimum		Rozstęp %
	Kraj	Wartość, %	Kraj	Wartość, %	
1	Polska	43,00	Finlandia	75,00	32,00
2	Czechy	24,00	Irlandia	70,00	46,00
3	Meksyk	32,00	Izrael	89,00	57,00
4	Meksyk	43,00	Czechy	88,00	45,00
5	Singapur	31,00	Rosja	69,00	38,00
	Włochy	32,00			
6	Hiszpania	19,00	Japonia	74,00	55,00
7	Chiny	32,00	Holandia	91,00	59,00
			Szwecja	91,00	
8	Węgry	17,00	Szwecja	89,00	72,00
	Chiny	18,00	Izrael	88,77	
9	Argentyna	12,00	Norwegia	77,00	65,00
	Czechy	13,00	USA	75,00	
	Hiszpania	13,00			
10	Japonia	19,00	Rumunia	68,00	49,00
	Singapur	20,00			
11	Chiny	39,00	Izrael	88,00	49,00
			Australia	82,00	
			USA	82,00	

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.3

Legenda: numery cech – Załącznik 2.

W tabeli 2.3 zawarto dane, które zostaną rozpatrzone w dalszym ciągu pracy. W porównaniu do liczb opublikowanych przez autorów *Siedmiu wymiarów* są one uzupełnione o brakujące dane metodą podaną w podrozdz. 2.2. Uzupełnienia wymagało 14,4% danych, co oznacza, że jakość macierzy danych jest dobra, por. (Hellwig 1999).

Zawarte w tab. 2.3 dane zostały zaprezentowane graficznie na rys. 2.2.

Analiza danych (tab. 2.4) będzie dokonana tak jak poprzednie przeprowadzona dla Ankiety A, tj. rozpatrzone zostaną ekstremalne wartości cech – odpowiedzi na pytania ankietowe oraz rozstępy wartości cech.

Najniższą wartość – 12% osiągnęła cecha 9, należąca do kategorii *status osiągany* – *status nadawany*, która odnosi się do następującej tezy:

9. (A) Najważniejsze w życiu jest myśleć i postępować w sposób, który najlepiej odpowiada temu, jacy naprawdę jesteśmy, nawet jeśli przez to niewiele się w życiu osiągnie.

Najrzadziej zgadzali się z nią Argentyńczycy (12%), a potem Czesi i Hiszpanie (po 13%). Dodać należy, że najwyższe wartości tej cechy, czyli uznanie tezy za prawdziwą, potwierdzili Norwedzy i Amerykanie (77% i 75%).

Minimalne wartości cech osiąga najczęściej Meksyk (2 razy dla cechy 3 i 4) oraz Chiny (2 razy dla cechy 7 i 11). W przeciwieństwie do wyników Ankiety A, zbiór rozpatrywanych krajów uwzględnionych w Ankiecie B nie zawiera wyraźnych „de-wiantów”.

Maksymalną wartość osiągnęła cecha 7, należąca do kategorii *wycinkowość – całościowość*, w Holandii i Szwecji (po 91,0%). Pytanie dotyczące tej cechy brzmi następująco:

7. Szef zwraca się do swego podwładnego, by pomógł mu przy malowaniu domu. Podwładny, który niezbyt się do tego pali, omawia tę sprawę ze swoim kolegą.

(A) Kolega twierdzi: „Nie musisz mu pomagać, jeśli nie masz ochoty. Jest twoim szefem w pracy. Poza pracą nie ma nad tobą władzy”.

(B) Podwładny na to: „Chociaż nie mam ochoty, pomogę mu malować dom. Jest moim szefem i nie mogę o tym zapominać nawet poza miejscem pracy”.

Holendrzy i Szwedzi są więc najgłębiej przekonani o rozdzielności obowiązków pracowniczych i życia osobistego. Warto dodać, że najniższą wartość tej cechy odnotowano w Chinach (32%).

Także w zbiorze najwyższych wartości cech nie widać wyraźnych „dewiantów” – dwukrotnie takie wartości osiągnął Izrael, a po jednym razie – Argentyna, Czechy, Finlandia, Irlandia, Japonia, Holandia, Norwegia, Rosja i Szwecja.

Dla danych Ankiety B rozstęp średni jest równy 51,55%, a odchylenie przeciętne rozstępów 9,14%. Przyjąc w tym miejscu należy następującą skalę (ustaloną przez analogię z rozpatrywaną w podrozdz. 2.4):

- rozstęp < 40% – mała zmienność,
- rozstęp 40–49% – umiarkowana zmienność,
- rozstęp 50–59 % – duża zmienność,
- rozstęp 60–69 % – wysoka zmienność,
- rozstęp ≥ 70% – bardzo wysoka zmienność.

Podobnie jak w przypadku Ankiety A, wszystkie różnice wartości są istotne statystycznie.

Najmniejszą wartość rozstępu – 32% ma cecha 1 należąca do kategorii *uniwersalizm – partykularyzm*, odnosząca się do następującej sytuacji:

1. Jesteś dziennikarzem, który co tydzień ocenia nowe restauracje. W jedną z nich wszystkie swoje oszczędności zainwestowała twoja bliska przyjaciółka. Jadłeś tam i przekonałeś się, że restauracja nie jest dobra.

Czy w swoim artykule łagodnie potraktujesz tę restaurację, pamiętając zarówno o swoim obowiązku wobec czytelników, jak i o szczególnych prawach rządzących przyjaciółką?

(A) Tak.

(B) Nie.

Odpowiedzi (B) udzieliło 43% Polaków (to wartość najniższa, tylko nieco wyższa wystąpiła w Korei, Rosji i Czechach), 71% Szwedów oraz 75% Finów (wartość najwyższa w próbie). Uczciwość i rzetelność w pracy nie jest więc popularna w pierwszej grupie wymienionych krajów.

Największa rozpiętość – 72% wystąpiła w przypadku cechy 8, należącej do kategorii *wycinkowość – całościowość*:

8. (A) Niektórzy ludzie uważają, że: firma jest zazwyczaj odpowiedzialna za warunki mieszkaniowe swoich pracowników i dlatego jest zobowiązana pomagać im w szukaniu mieszkania.

(B) Tylko pracownik odpowiada za swoje warunki mieszkaniowe, ale dobrze, jeśli firma pomaga mu szukać mieszkania.

Wariant (B) odpowiedzi wybrało 17% Węgrów i 18% Chińczyków (wartości najniższe) oraz około 89% Szwedów i Izraelczyków (wartości najwyższe) – Polska z wynikiem 71% znalazła się dość blisko nich. Pogląd o małej socjalnej roli firmy łączy przede wszystkim osoby pochodzące z krajów wysoko rozwiniętych, chociaż zbliżone poglądy mają mieszkańcy niektórych innych krajów, np. Malezji i Meksyku.

Do cech o wysokiej zmienności (60–69%) należy wspomniana już cecha 9, zaś do cech o dużej zmienności (50–59%): 3, 6 i 7. Cecha 7 była już omawiana, ponieważ osiągnęła maksymalną wartość w próbie. Cecha 3 została zaliczona do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*:

3. Dwie osoby dyskutują o tym, jak jednostki mogą polepszyć jakość swego życia.

(A) Pierwsza mówi: „Jest oczywiste, że jeśli jednostki mają jak najwięcej swobody i maksymalne możliwości rozwoju, to polepsza się jakość ich życia”.

(B) Druga stwierdza: „Jeśli jednostki stale będą dbały o innych ludzi, jakość życia wszystkich polepszy się, nawet jeśli ta postawa spowoduje, że zostanie ograniczona wolność człowieka i rozwój poszczególnych osób”.

Pod którym z tych dwóch poglądów mógłbyś się podpisać?

Odpowiedź (A), czyli uznawanie swobody i możliwości rozwoju jako warunków podnoszenia jakości życia, zyskała tylko 32% zwolenników wśród respondentów z Meksyku (podobnie z Indii – 37%, Japonii – 39%), a aż 89% z Izraela, podobnie z Rumunii (81%). Polska znalazła się na umiarkowanej pozycji (59%).

Kolejna cecha o zbliżonej zmienności to cecha 6 należąca do kategorii *emocje – powściągliwość*:

6. Okazywanie zdenerwowania w pracy:

(A) Jest dopuszczalne,

(B) Jest niedopuszczalne.

Tylko 19% Hiszpanów, a aż 74% Japończyków wybrało odpowiedź (B). W zbliżonym stopniu co Japończycy odpowiedzieli Polacy i Nowozelandczycy.

Do klasy o umiarkowanej zmienności (40–49%) należą cechy 2, 4, 10 i 11. Cecha 2 zaliczona jest do kategorii *uniwersalizm – partykularyzm*:

2. Jesteś lekarzem pracującym dla firmy ubezpieczeniowej. Badasz bliskiego przyjaciela, który potrzebuje ubezpieczenia na większą sumę. Stwierdzasz, że stan jego zdrowia jest dość dobry, ale masz kilka drobnych wątpliwości, które trudno rozwiązać bez specjalistycznych badań. Czy twój przyjaciel ma prawo oczekiwać, że zbagatelizujesz swoje wątpliwości?

Czy pomożesz przyjacielowi, pamiętając zarówno o swych obowiązkach wobec firmy ubezpieczeniowej, jak i o szczególnych prawach rządzących przyjaźnią?

(A) Tak.

(B) Nie.

Odpowiedź (B) wybrało w Czechach 24% badanych, w Rosji 29%, Bułgarii 35%, zaś w Irlandii 70% (podobnie w Szwajcarii i Szwecji). Polska znalazła się na umiarkowanej pozycji z wynikiem 59%. Respondenci z pierwszych wymienionych krajów preferują przyjaźń, z ostatnich – raczej przestrzegają zasad.

Cecha 4 należy do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*:

4. Jaki typ obowiązków występuje częściej w twoim przedsiębiorstwie?

(A) Wszyscy pracują razem i niczego nie uważa się za czyjąś osobistą zasługę.

(B) Każdemu pozwala się pracować indywidualnie i dostrzega się zasługi poszczególnych osób.

Odpowiedź (B) wybrało 43% respondentów z Meksyku i Japonii i aż 88% respondentów z Czech (z Węgier 84%, Polski 80%, a z Bułgarii 79%). Ten ostatni wynik wydaje się być zaskakujący, ponieważ w krajach „najbardziej kapitalistycznych” – USA, Irlandii czy Australii odsetek osób opowiadających się za indywidualizmem wynosi około 70%.

Cechy 10 i 11 należą do kategorii *stosunek do otoczenia, samostereowność*:

10. Jakie masz zdanie na temat kontrolowania sił przyrody:

(A) Warto próbować kontrolować ważne siły przyrody, na przykład pogodę.

(B) Przyrodę należy pozostawić samej sobie, a my musimy starać się jak najlepiej do niej dostosować.

Około 20% przedstawicieli Wschodu – respondentów z Japonii i Singapuru, ale także ze Szwecji, wybrało odpowiedź (A). W Rumunii – aż 68%, w innych państwach większość odpowiedzi zawiera się w przedziale 30–40%.

11. Jaki masz wpływ na swój los:

(A) Sam jestem kowalem swego losu.

(B) Czasem czuję, że nie mam wystarczającej kontroli nad tym, jaki obrót przybierają sprawy w moim życiu.

Tylko 39% Chińczyków (i 49% Rosjan) wybrało opcję (A), która zyskała aprobatę aż 88% Izraelczyków, 82% respondentów z USA i Australii. W Polsce za samostereownością opowiedziało się 62% respondentów.

W klasie małej zmienności pojawiają się cechy 1 i 5. Pierwsza z nich była już omawiana, druga należy do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*:

5. W pewnej instalacji wykryto usterkę powstałą przez niedbalstwo jednego z członków zespołu. W takim wypadku można zastosować różne zasady odpowiedzialności za ten błąd.

(A) Odpowiedzialna jest osoba, która swoim zaniedbaniem doprowadziła do powstania usterki.

(B) Ponieważ osoba ta pracuje w zespole, odpowiedzialność powinna ponosić cała grupa.

Odpowiedzi na to pytanie oddzieliły Singapur i Włochy (31%, 32%) od Rosji (69%). Mieszkańcy Singapuru i Włoch opowiedzieli się za odpowiedzialnością zbiorową, zaś mieszkańcy Rosji (a także w dalszej kolejności Węgier, Portugalii, Rumunii, Polski) – za odpowiedzialnością indywidualną.

W tym miejscu należy rozpatrzeć jeszcze zmienność cech ze względu na wyróżnione kategorie. W pierwszej grupie cech należących do kategorii *uniwersalizm – kolektywizm*, w której znajdują się cechy 1 i 2, zmienność cech jest mała i umiarkowana. W kategorii *indywidualizm – kolektywizm* (cechy 3, 4, 5) – duża. Kategoria *emocje – powściągliwość* obejmuje tylko cechę 6 o dużej zmienności. Kolejna grupa – *fragmentaryczność – całościowość*, obejmująca cechy 7 i 8, charakteryzuje się wysoką i bardzo wysoką zmiennością. W kategorii *status osiągany – status nadawany* cecha 9 ma zmienność wysoką. Należące do kategorii *stosunek do otoczenia, samosteroowność* cechy 10 i 11 mają umiarkowaną zmienność. Podobnie więc jak w przypadku Ankiety A i tutaj cechy zaliczone do jednej kategorii charakteryzują się różną zmiennością, ale trzeba podkreślić, że kraje uwzględnione w Ankiecie B charakteryzują się przeciętnie większą zmiennością wartości cech – średni rozstęp wartości cech wynosi 51,55%, w porównaniu z krajami Ankiety A – rozstęp jest równy 41,04%.

Należy zwrócić uwagę, że kraje z Ankiety A (w przeciwieństwie do Ankiety B) zostały wyselekcjonowane – są to kraje wysoko rozwinięte gospodarczo. Dlatego też mniejsze zróżnicowanie cech kulturowych może stanowić argument za związkiem cech kulturowych z gospodarczymi.

Cechy 1, 2, 6 i 9 reprezentują ponadto kapitał społeczny. Trzy pierwsze z nich opisują przestrzeganie zasad budujących zaufanie społeczne, ostatnia – źródła szacunku dla drugiego człowieka.

Analiza skrajnych odpowiedzi respondentów z poszczególnych krajów objętych badaniami według Ankiety B pokazuje, że często kraje Wschodu i wysoko rozwinięte kraje Zachodu sytuują się na przeciwnych biegunach. Kraje Europy środkowowschodniej zajmują niekiedy pozycje zaskakujące, być może respondenci częściej niż inni odpowiadali zgodnie ze swoimi wyobrażeniami „kapitalizmu”, a nie stanem faktycznym i przekonaniem, bowiem w czasie, w którym przeprowadzono badanie, ich kraje znajdowały się na początku transformacji systemowej.

2.6. Wzorzec kulturowy

Cechy kulturowe, co zostało powiedziane w podrozdz. 2.2, niełatwo poddają się klasyfikacji na stymulanty i destymulanty, dlatego rzadko ma miejsce sytuacja, w której jednoznacznie można wskazać stan cechy najbardziej pożądany ze względu na oddziaływanie na gospodarkę (np. wymiar *wewnątrzsterowność – zewnątrzsterowność*). W toku analiz przeprowadzonych w podrozdz. 2.4 i 2.5 pojawiła się taka właśnie trudność interpretacyjna. Tym niemniej istnieje potrzeba udzielenia odpowiedzi na pytanie, jakie stany cech kulturowych sprzyjają rozwojowi gospodarczemu, a jakie ten rozwój hamują czy też są neutralne względem niego. Innymi słowy, potrzebne jest wskazanie wzorca cech kulturowych rozwoju gospodarczego. Określenie wzorca wydaje się być możliwe tylko na drodze empirycznej m.in. dlatego, że

cechy kulturowe mogą być zależne zarówno w zbiorze obiektów, jak i w poszczególnych obiektach, a więc nie wiadomo, które profile są możliwe do zrealizowania. Próba wyznaczenia wzorca podjęta zostanie na podstawie badań C. Hampdena-Turnera i A. Tropenaarsa. Sprzyjającą okolicznością ku temu jest to, że badania objęły kraje i wysoko, i mniej rozwinięte gospodarczo. Przyjęto założenie, że stany cech obserwowane w krajach wysoko rozwiniętych są stanami wzorcowymi. Pewną komplikacją w konstrukcji wzorca stanowi występujące w tych krajach zróżnicowanie stanów cech (patrz tab. 2.3), świadczące, że nie ma jedynej wartości każdej z cech, gwarantującej sukcesy gospodarcze. Stąd wniosek, że akceptowalny wzorec dla każdej cechy musi mieć postać przedziału liczbowego, którego granice są utworzone przez minimalną i maksymalną wartość cechy. Z uwagi więc na to, że wzorec musi być określany równocześnie dla liczby cech większej od jeden, nazwano go *wstęgą*.

Tabela 2.5. Najmniejsze i największe wartości cech w krajach wysoko rozwiniętych w przestrzeni 11 cech (Ankieta B)

Cecha	Minimum		Maksimum		Rozstęp, %
	Kraj	Wartość, %	Kraj	Wartość, %	
1	Singapur	52	Australia	69	17
2	Belgia	42	Szwecja	67	25
3	Japonia	39	Kanada	71	32
4	Japonia	43	Belgia	74	31
5	Singapur	31	Australia	58	27
6	Francja	30	Japonia	74	44
7	Singapur	58	Holandia, Szwecja	91	33
8	Japonia	45	Szwecja	89	44
9	Japonia	26	USA	75	49
10	Japonia	19	Francja	46	27
11	Singapur	57	Australia	82	25

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.3.

Legenda: numery cech – Załącznik 2.

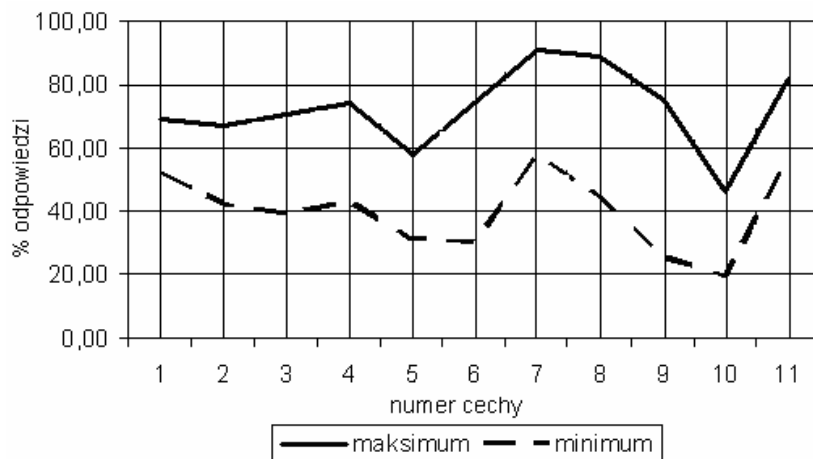
Wstęga zostanie skonstruowana w oparciu o wyniki badań przeprowadzonych z wykorzystaniem Ankiety B – w jednej przestrzeni cech znalazły się zarówno kraje wysoko, jak i mniej rozwinięte gospodarczo.

Skrajne wartości cech, zaobserwowane w 12 wysoko rozwiniętych gospodarczo krajach (tj. tych, które były objęte badaniami według Ankiety A), wyznaczają granice wstęgi. Dane do konstrukcji wstęgi zawarto w tab. 2.5, a wstęgę pokazano na rys. 2.3.

Badanie różnic skrajnych wartości cech w tab. 2.5 wykazało, iż różnice te są istotne przy $p < 0,05$.

Konfrontacja danych z tab. 2.3 (dotyczą wszystkich 36 krajów) z rys. 2.3 prowadzi do następujących, podstawowych spostrzeżeń:

1) nie ma krajów, których profil leży całkowicie poza wstęgą,



Rys. 2.3. Empiryczny wzorzec kulturowy rozwoju gospodarczego – wstęga

2) cechy o względnie niskim rozstępie (1, 2, 3, 4, 5, 7, 10, 11) stwarzają bardziej rygorystyczne ramy dla dopuszczalnych wartości i postaw niż cechy o stosunkowo wysokim rozstępie (6, 8 i 9),

3) rozszerzenie wstęgi (minima) następuje najczęściej za sprawą krajów azjatyckich, wnoszących własne wartości do światowych wzorców kulturowych.

Z powyższych obserwacji wypływa następujący wniosek: wstęga wskazuje wartości cech, które tworzą warunki konieczne, ale niewystarczające do osiągnięcia wysokiego poziomu rozwoju gospodarczego. Skrajne wartości cech stanowią pewną cezurę dla rozwoju gospodarczego.

Należy zwrócić uwagę na liczbę krajów spoza 12, których wartości cech znalazły się poza wstęgą oraz na własności niektórych, wyróżniających się cech.

Tabela 2.6. Liczba krajów, których wartości cech znalazły się poza wstęgą

Cechy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Wartości wyższe	2	2	2	7	6	–	–	–	1	2	2
Wartości niższe	5	3	2	–	–	4	1	5	9	–	3

Źródło: obliczenia własne na podstawie tab. 2.3 i rys. 2.3.

Legenda: numery cech – Załącznik 2.

Zwraca uwagę, tab. 2.6, że:

- Nie ma ani jednej cechy, której wartość w krajach spoza 12 nie wykraczałaby poza chociażby jedną granicę wstęgi; jednak wartości cechy 4, 5 i 10 w żadnym kra-

ju nie wykraczają poza dolną, a wartości cechy 6, 7 i 8 – poza górną granicę przedziału.

- Wyróżniającymi się cechami ze względu na częste wykroczenia poza wstęgę są cechy 1, 4, 5, 8 i 9.

Przyjrzyć się trzeba bliżej ostatnim wymienionym cechom – pozostałe, w przeciwieństwie do tych, mają tę własność, że w ich przedziałach wstęgowych jest wiele wartości cech przypisywanych zarówno krajom silniej, jak i słabiej rozwiniętym.

Cecha 1 należy do wymiaru *uniwersalizm – partykularyzm*. Jej najmniejsza wartość dotyczy Singapuru, biorąc pod uwagę poziom rozwoju gospodarczego, znaczy to w konsekwencji, że „uniwersalistów” nie może być mniej niż w Singapurze.

Cechy 4 i 5 należą do wymiaru *indywidualizm – kolektywizm*, największa wartość wzorcowa cechy 4 występuje w Belgii, a 5 – w Australii. Nie jest więc dobrze, jeśli kraj jest „lepszy” od Belgii i Australii – znaczyłoby to, że więcej osób opowiada się za indywidualizmem niż w tych krajach.

Cecha 8 należy do wymiaru *wycinkowość – całościowość*, 9 do wymiaru *status osiągniany – status nadawany* – ich najmniejsze wartości we wstędze występują w Japonii. Nie należy więc mieć mniej zwolenników oddzielenia stosunków służbowych i prywatnych oraz mniej zwolenników statusu nadawanego niż w Japonii.

Dlatego też wymiary *indywidualizm – kolektywizm*, *wycinkowość – całościowość*, *status osiągniany – status nadawany*, do których należą te cechy, wyznaczają szczególne warunki dla rozwoju gospodarczego oraz najsilniej różnicują kraje na rozwinięte i pozostałe. W celu osiągnięcia wysokiego poziomu rozwoju nie można być zanadto indywidualistycznym, za mało „wycinkowym” i za bardzo zwolennikiem statusu mianowanego.

Przedstawione rozumowanie może być wykorzystane do wyboru cech, wymiarów.

Należy zwrócić uwagę, że powyższe rezultaty empiryczne zostały osiągnięte przy konkretnym wyborze cech, a więc przestrzeni profili kulturowych, co powoduje ograniczony zasięg wniosków. Być może rozszerzenie badań C. Hampdena-Turnera i A. Tropenaarsa zmodyfikowałoby ten rezultat.

3. Profile kulturowe a rozwój gospodarczy

3.1. Rozwój gospodarczy – koncepcje, pomiar

Ze względu na postawiony w tej pracy cel niezbędne jest przeanalizowanie zagadnienia rozwoju gospodarczego nie tylko w praktyce, ale i w teorii – ze szczególnym uwzględnieniem jego pomiaru.

Ważnym atrybutem istnienia w czasie jakiegokolwiek bytu jest zmiana jego stanu, ruch. Dla niektórych zmian istnieją sposoby oceny, kryteria pozwalające porównywać stany, a więc określać ich rozwój. Przegląd funkcjonowania pojęcia rozwoju gospodarczego zostanie dokonany w obszarze ekonomii neoklasycznej i niektórych późniejszych nurtach ekonomii ekologicznej.

W ekonomii neoklasycznej prawa rozwoju gospodarczego, określane jako *metodologiczny indywidualizm* (*Kierunki rozwoju* 1991, s. 217), zakładają, że:

1. Jednostka w swoich zachowaniach kieruje się własną, indywidualną korzyścią.
2. Wszystkie zjawiska są w ostatecznej instancji wyprowadzalne z zachowań jednostki.

To podejście ekonomii neoklasycznej, w aspekcie metodologicznym, charakteryzuje w pewien sposób ekonomię jako naukę, opisuje status jej praw. Wymaga jednak pewnych koniecznych komentarzy.

Ad 1. Własna, indywidualna korzyść jednostki może polegać m.in. na zaspokojeniu jej potrzeb psychicznych – potrzeby rozwoju, samorealizacji, kompetencji, efektywności osobistej itp., por. np. (Maslow 1990), (Maslow 1986). Oprócz własnej, indywidualnej korzyści należy wziąć jeszcze pod uwagę korzyść ewolucyjną gatunku – np. miękki altruizm, to znaczy życzliwość, pomoc okazywaną innym, nieczłonkom rodziny, która nie jest „zaliczką” na poczet ewentualnego rewanzu. Jednostka kieruje się także ideałami, przekonaniami, wzorcami, nawykami, przyzwyczajeniami, upodobaniami, własnym systemem wartości, poddaje się również prawom psychologii dotyczącym zachowań, por. (Kahneman i Twersky 1979) oraz podrozdz. 1.1. Trzeba zwrócić ponadto uwagę, że bardzo trudne, czasem niemożliwe, jest oddzielenie tego,

co jest własnym interesem jednostki od leżących u podstaw jej decyzji przesłanek psychologicznych, moralnych, politycznych, którymi się kieruje. Na zachowanie ludzi ma też wpływ tradycja, przyzwyczajenia, prawidłowości psychologii społecznej, dotyczące zmian postaw i opinii np. takich, jak: konformizm, zasada niedoboru – reglamentacji, zasada rewanżu. Według przedstawicieli tzw. Carnegie School, lansowanej przez nich teorii selektywnej racjonalności (Leibenstein 1988), zachowanie jednostki to splot interakcji między pragnieniami, odczuciami, poczuciem obowiązku a wpływem określonych grup społecznych. Koresponduje to z psychologiczną teorią osobowości – zwaną *teorią interakcji*: zachowanie jednostki jest zdeterminowane interakcją osobowości i sytuacji, por. (Hall, Lindzey 1990). Dlatego jednostka wcale nie musi optymalizować swojej, dającej się prosto określić, funkcji użyteczności. Może ona kierować się unikaniem kary, minimalizowaniem dyskomfortu, wynikającego np. ze złej oceny swojego zachowania przez grupę, z którą się identyfikuje. Według H. Simona jednostka nie podejmuje decyzji optymalnych, a zadowalające – bierze również pod uwagę pewne niejawnie założenia i ograniczenia, ukryte kryteria optymalności – także o kulturowej proveniencji (Simon 1964). Można przyjąć, że jednym z tych kryteriów jest *zasada optimum V. Pareto*: za optymalny należy uważać taki stan podmiotu (jednostki, grupy, klasy), w którym niemożliwa jest jego poprawa bez jednoczesnego pogorszenia stanów innych podmiotów, por. np. (Blaug 1985), (*Kierunki rozwoju* 1991), (Klimczak 1999b). Bożena Klimczak przedstawiła interesujące konsekwencje optimum Pareto w etyce gospodarowania.

Ad 2. Postulat ten należy osłabić choćby dlatego, żeby nie popaść w sprzeczność z poprzednim – na jednostkę wpływ ma również zbiorowość. We wszystkich zjawiskach występuje więc czynnik ludzki. Można tu przytoczyć trawestację znanego francuskiego powiedzenia – *cherchez l'homme*. Ponadto „ogniwem pośrednim” między zachowaniami jednostki a zjawiskami ekonomicznymi są prawa dotyczące zachowań zbiorowości, np. mechanizmy dotyczące zmiany postaw i opinii (por. podrozdz. 1.4). Człowiek oprócz tego, że jest jednostką, jest istotą społeczną i to wyznacza sposoby jego funkcjonowania w zbiorowości. *Homo economicus jest także istotą społeczną*, por. (Arrow 1944), (Buchanan 1985).

Metodologiczny indywidualizm można uważać za metodę falsyfikowania teorii ekonomicznej, a więc, wykorzystując koncepcje K.R. Poppera (Popper 1993), za metodologiczne kryterium prawdy teorii ekonomicznej – teoria nie jest prawdziwa, jeśli nie można jej wywieść z prawidłowości dotyczących zachowań jednostki, nie włączając wpływu na nią sytuacji oraz zbiorowości. Nie jest to jedyne kryterium falsyfikowania teorii – zdaniem M. Friedmana (1953) kryterium prawdy dla teorii ekonomicznej stanowi sprawdzanie się jej w rzeczywistości. Należy zwrócić uwagę, że nie jest to proste nawet w fizyce – trudno poddać tej procedurze weryfikacyjnej np. teorię strun, która tak się ma do zachowań rzeczywistych obiektów, jak procesy zachodzące w neuronach do zachowań ludzi. W ekonomii często nie wiadomo, jak miałyby taka „próba rzeczywistości” przebiegać – czy teoria ma zawsze, bezwzględnie sprawdzać się w każdej sytuacji? Nie ma tu zastosowania istniejące w matematyce pojęcie kontr-

przykładu, który falsyfikuje twierdzenie. W przypadku teorii ekonomicznej może nawet być trudne do sprawdzenia w praktyce spełnienie założeń tej teorii.

W tym miejscu należy przedstawić teoretyczne koncepcje ekonomii neoklasycznej dotyczące kategorii, na których można oprzeć pojęcie rozwoju.

Podstawową charakterystykę systemu ekonomicznego stanowią kategorie:

- **Instytucjonalne**, czyli „[...] zasady gry społecznej; bardziej formalnie można powiedzieć, że są one utworzonymi przez człowieka ograniczeniami, które kształtują interakcje między ludźmi. Dlatego też nadają one strukturę bodźcom politycznym, społecznym czy ekonomicznym” (North 1998, s. 95). Obejmują m.in. prawa własności, poziom liberalizacji gospodarki, sposób podziału produktu społecznego, politykę monetarną.

- **Behawioralne** – dotyczą ekonomicznych mechanizmów zachowań poszczególnych osób, warstw, klas, całego społeczeństwa oraz charakteru powiązań między klasami. Na przykład sposób wydatkowania dochodów przez różne grupy i klasy, skłonność do oszczędzania, podstawowe cele określonych warstw, klas czy całego społeczeństwa.

- **Technologiczne** – dotyczą stosowanych technik wytwarzania, technologii, także w ogólnym sensie (np. japońska technologia Lean Production).

Biorąc pod uwagę te kategorie, należy podjąć próbę przeglądu kryteriów, pozwalających na określenie nie tylko rozwoju gospodarczego, ale i jednoczesnego sposobu jego pomiaru.

Zdaniem J.E. Meade’a, laureata Nagrody Nobla z 1977 r. (Meade 1961), gospodarka może się rozwijać z trzech powodów:

- *występowania oszczędności* z bieżących dochodów, powodujących wzrost zasobów kapitałowych środków produkcji;
- *postępu technicznego*, który w miarę upływu czasu umożliwia wciąż większą produkcję przy danej ilości zasobów;
- *powiększania się liczby ludności* w wieku produkcyjnym.

Warto zauważyć, że pierwszy czynnik mieści się w kategorii *behawioralnej*, drugi w *technologicznej*.

Poziom oszczędności jako kryterium wzrostu gospodarczego proponował wcześniej A. Smith. Dla J.M. Keynesa kryterium wzrostu gospodarczego jest popyt, mieszczący się w kategorii behawioralnej. Zdaniem M. Friedmana kryterium rozwoju jest poziom liberalności gospodarki, stopień prywatyzacji, sprawność instytucji chroniących prawa własności, stabilność polityki monetarnej – co mieści się w kategorii *instytucjonalnej*. Państwo może pilnować, żeby przedsiębiorstwa były przyzwoite, nie wszystko da się oprzeć na uczciwości i sprawiedliwości – potrzebne jest także prawo, choć razem z ograniczeniami jego wszechwładności (Friedman 1962). Jako kryterium rozwoju W.W. Rostow zaproponował wielkość inwestycji (Rostow 1960), R. Solow – postęp technologiczny, kwalifikacje, jakość kapitału ludzkiego, a więc głównie kategorię *technologiczną* (Solow 1962). Propozycje P. Romera dotyczą także tej kategorii i kategorii *instytucjonalnej* rozumianej jako jakość środowiska instytucjonalnego

wspierającego zmiany technologiczne – być może mogłaby to być wielkość wydatków rządu na oświatę, szkolnictwo wyższe czy instytucje badawcze (Romer 1994). Joseph Stiglitz mierzyłby rozwój gospodarczy jakością regulacji rządowych, ustalających reguły gry rynkowej (Stiglitz 1986). Te propozycje należą również do kategorii *instytucjonalnej* (Myrdal 1982).

Przedstawione kryteria rozwoju stanowią podstawę opisu dynamiki procesów gospodarczych, jednak żadna z nich nie zawiera wszystkich trzech kategorii charakteryzujących system gospodarczy.

Próby syntezy tych i innych kryteriów rozwoju gospodarczego są dokonywane ze względu na potrzeby praktyki.

Według wielu ekonomistów na *rozwój gospodarczy* składają się strukturalne zmiany towarzyszące wzrostowi gospodarczemu. Zmiany te dokonują się m.in. w następujących dziedzinach: praca, kapitał, zasoby naturalne, technologia, obejmując zarówno ilościowe, jak i jakościowe ich przemiany oraz czynniki socjokulturowe (Kamerschen i inni 1991, s. 958), (Samuelson, Nordhaus 2004, s. 256), a także (Bremond i in. 2005). Podobną definicję znaleźć można w ujęciach encyklopedycznych: rozwój gospodarczy to zmiany strukturalne w gospodarce, postęp techniki i technologii, wzrost poziomu kwalifikacji zatrudnionych, poziomu efektywności (*Encarta* 2001) lub nieco szerzej: to proces przemian w gospodarce obejmujący wzrost produkcji, zatrudnienia i inwestycji, kapitału, dochodów, spożycia, postęp techniczny, innowacyjność, poziom kwalifikacji zatrudnionych, podnoszenie jakości produkcji, doskonalenie systemu zarządzania, współpracy, powiązań z gospodarką światową, wzrost poziomu efektywności gospodarki (*Wielka internetowa encyklopedia multimedialna* – wiem.onet.pl 27.06.2004). Według F. Perroux rozwój gospodarczy to łączne zmiany psychiczne i społeczne ludności, które czynią ją zdolną do kumulowania i trwałego zwiększania swojego produktu realnego (za Bremond i in. 2005, s. 105).

W powyższych definicjach widać próby uwzględnienia omówionych wcześniej koncepcji teoretycznych, ale nie wynikają z nich możliwości pomiaru stopnia rozwoju gospodarczego. Przyjmuje się, że ostatecznym rezultatem rozwoju gospodarczego jest wzrost gospodarczy. *Wzrost gospodarczy* określa się jako poszerzenie, poprawę zdolności danego kraju do produkcji towarów i usług pożądaných przez ludzi (Kamerschen i in. 1991, s. 958) lub też wprost jako trwałe zwiększanie się produktu globalnego netto w kategoriach realnych, w jednym lub kilku okresach, F. Perroux, za (Bremond i in. 2005).

Wzrost nie zawsze jest postępem – dotyczy to również wzrostu gospodarczego. Może on być przyczyną np. zanieczyszczenia środowiska, rabunkowej gospodarki surowcami itp. Dlatego też w 1987 r. The World Commission Environment & Development wprowadziła pojęcie *Sustainable Development* – rozwoju zrównoważonego, samopodtrzymującego się, zwanego też trwałym, rozumianego jako „ekonomiczny i społeczny rozwój odpowiadający potrzebom obecnej generacji i zdolności przyszłych generacji do realizacji ich własnych potrzeb”, patrz *Sustainable Development* w: (*Encarta* 2001), (Pearce, Barbier, Markandya 1990). Koncepcja trwałego rozwo-

ju stała się podstawą ekonomii ekologicznej. Według tej koncepcji rozwój oznacza realizację określonej wiązki społecznie pożądaných celów (wzrost realnego dochodu na głowę, poprawę stanu zdrowia, wykształcenia i poziomu wyżywienia, uczciwy dostęp do zasobów naturalnych), trwałość lub „samopodtrzymywanie się” wzrostu (żaden element rozwoju nie powinien ulec zmniejszeniu w trakcie wzrostu) – (Fiedor 1990), (Fiedor, Czaja 2000, s. 19). Zauważmy, że jest to stan optimum w sensie Pareto.

Rozwój zrównoważony zapewnia, że wzrost jest jednocześnie rozwojem w jego pozytywnej konotacji. W kojarzeniu wzrostu z rozwojem pomaga rozważana koncepcja potrzeb człowieka, według której najważniejsza jest potrzeba rozwoju – jej zaspokojenie może dawać wzrost, np. bogactwa. Jak już wspomnieliśmy (por. rozdz. 1) – w katolicyzmie od dawna podkreśla się, że nie może ono być celem samym w sobie.

Naciski polityków, wzrost świadomości, ruchy społeczne (także międzynarodowe, np. Green Peace) powodują, że maleje liczba przypadków wzrostu gospodarczego, który nie jest rozwojem. Sprzyja temu również demokracja będąca realizacją wolności – w odróżnieniu od anarchii. To, co się dzieje w niektórych krajach arabskich, Rosji, Chinach, nie zaprzecza ogólnej tendencji.

Uzasadnienie tezy, że wzrost może być również warunkiem koniecznym rozwoju, polega więc na odwołaniu się do nowoczesnej ekonomii, zwiększeniu świadomości zagrożeń, jakie może nieść sam wzrost (zwłaszcza, że zanieczyszczenia, degradacja środowiska są już nawet w Chinach nietolerowane), uwzględnieniu potrzeb człowieka petyfikowanych przez religię. Jeśli chodzi o te potrzeby, to może właśnie im tak naprawdę zawdzięcza się dobrą obsługę przez piekarza wspomnianego przez Smitha.

Dokonać należy przeglądu mierników, które mogą stanowić, w świetle przedstawionych wyżej argumentów, mierniki rozwoju gospodarczego – od tych uznawanych przez ekonomię, znajdujących mniej lub bardziej udaną realizację w rachunkach narodowych, po tzw. mierniki syntetyczne (ang. *composite indicators* lub *composite indices*).

W ekonomii do podstawowych mierników zalicza się *produkt narodowy brutto* oraz *produkt krajowy brutto*. Produkt narodowy brutto (PNB, ang. GNP lub GNI) „jest równy całkowitej produkcji finalnej wytworzonej przy użyciu nakładów będących własnością obywateli danego kraju w ciągu roku” (Samuelson, Nordhaus 2004, s. 50). W ujęciu statystycznym jest to suma wartości dodanej w ciągu roku przez wszystkich producentów w kraju i podatków od produktów (bez subsydiów) niewłączonych w oszacowanie wartości produktu oraz przychodów netto z zagranicy (stanowiących wynagrodzenia zatrudnionych i właścicieli), por. np. (*World Bank* 2005), (OECD 2005).

Produkt krajowy brutto z kolei (PKB, ang. GDP) to „łączna wartość pieniężna dóbr końcowych i usług dodanych w danym kraju i w danym roku”, którą można inaczej określić jako „sumę wartości konsumpcji, inwestycji brutto, państwowych zakupów towarów i usług oraz eksportu netto w danym roku” (Samuelson, Nordhaus, 2004, s. 33). W ujęciu statystycznym jest to suma wartości dodanej brutto przez wszystkich producentów w kraju (rezydentów) powiększona o podatki od produktu oraz pomniejszona o sub-

sydia, za (*World Bank* 2005), (*OECD* 2005). Uważa się, że produkt narodowy brutto i produkt krajowy brutto mogą być traktowane jako syntetyczne mierniki rozwoju społeczno-ekonomicznego. Mają one jednak wiele wad, m.in. nie uwzględniają udziału pracy poza przedsiębiorstwami, np. gospodyń domowych, wolontariuszy, szarej strefy itp., ponadto zauważono, że wartości PKB i PNB rosną wraz ze wzrostem zanieczyszczenia środowiska, przestępczości i innych negatywnych zjawisk. Zarzuty pod adresem tych mierników są wielokrotnie formułowane w literaturze, patrz np. (Czerwiński 2002), (Kamerschen i inni 1991, s. 111), (Noga 1998, s. 21), (Samuelson, Nordhaus 2004, s. 56) i obejmują metodykę liczenia, pomijanie niektórych znaczących elementów gospodarowania, a uwzględnianie innych, mało ważnych czy wręcz negatywnych. Powstały dlatego próby wprowadzenia specjalnych mierników, konstruowanych jako mierniki syntetyczne, agregujące dane odpowiadające istocie mierzonego zjawiska, charakteryzujące specyficzne jego cechy i najczęściej pomijające dane pochodzące z rachunków narodowych. Lista tych propozycji jest obszerna, a ich krytyczną analizę znaleźć można m.in. w takich pozycjach literatury, jak (Dziechciarz 2006), (Freudenberg 2003), (Saisana, Tarantola 2002). Uznane przez OECD wskaźniki makroekonomiczne podzielono na następujące grupy: ekonomiczne, społeczne, środowiskowe, innowacyjne i charakteryzujące globalizację. Oto niektóre wskaźniki ekonomiczne i społeczne oraz ich autorzy: *Environmental Sustainability Index* (Yale i Columbia University), *Environment Performance Index* (Yale i Columbia University), *Index of Economic Freedom* (Heritage Foundation), *Economic Freedom Network Index* (Frazer Institute), *Growth Competitiveness Index* (World Economic Forum), *Genuine Progress Indicator* (Redefining Progress), *Country Ratings* (European Bank for Reconstruction and Development), *Doing Business Indicators* (World Bank), *Human Development Index* (United Nations Development Programme).

Tak wielka różnorodność mierników sprawia, że uwzględniając cele niniejszej pracy, trzeba dokonać wyboru. Dlatego sformułowano następujące **postulaty dla mierników rozwoju gospodarczego**:

- musi to być obiektywny miernik ekonomiczny,
- ma uwzględniać prawidłowości rozwoju gospodarczego i wzrostu gospodarczego,
- ma być rosnącą funkcją stymulant, malejącą funkcją destymulant,
- ma dać się zastosować w długich okresach czasu, ponieważ kultura wydaje się być długofalowym czynnikiem rozwoju, więc jej ewentualny wpływ na gospodarkę, związki z nią, wydają się być długofalowe,
- musi prezentować siłę gospodarki, nie siłę nabywczą ludności, czyli ma być oparty na kursie walut, nie na parytecie siły nabywczej,
- nie może być zależny explicite od cech kulturowych czy też negować pozytywne cechy kulturowe, m.in. osiągnięcia cywilizacyjne (nie może jego wartość zależeć np. od liczby łóżek szpitalnych na 1000 mieszkańców, dlatego że mało łóżek jest też tam, gdzie rozwinięto tzw. chirurgię jednodniową, laparoskopię, profilaktykę, a nie tylko tam, gdzie ubóstwo kraju nie pozwala na funkcjonowanie ochrony zdrowia odpowiednio do potrzeb ludności).

Spośród dwu mierników – produktu narodowego brutto i produktu krajowego brutto, ze względu na cel pracy, ważniejszy wydaje się PNB. Ponieważ jednak jego wielkość jest podawana tylko w cenach bieżących, przestaje być użyteczny w prowadzonych badaniach. Dane o PKB są wyrażane obecnie w cenach bieżących i stałych (USD z 1995 r. za *World Development Index* 2003, z którego czerpiemy dane liczbowe) – można więc go wykorzystać, a także utworzone na jego podstawie następujące mierniki (wszystkie są obliczane z użyciem cen stałych (USD z 1995 r.)):

- 1) **Średnia PKB na mieszkańca (SR)** dla wybranego kraju.
- 2) **Średnia stopa wzrostu PKB (STW)** dla wybranego kraju.
- 3) **Średnia stopa wzrostu PKB na mieszkańca (STW/)** dla wybranego kraju.

Średnią stopę wzrostu PKB oraz średnią stopę wzrostu PKB na mieszkańca przyjęto za stopę wzrostu gospodarczego – mogą one być, jak wiadomo, dodatnie lub ujemne.

Z uwagi na mankamenty średniej stopy wzrostu gospodarczego (dla określonego przedziału czasu jest ona liczona jako średnia geometryczna rocznych stóp wzrostu), zaproponować można dodatkowo dla każdego kraju mierniki wzrostu, które skonstruowane zostały na podstawie równań trendu PKB i PKB na mieszkańca oraz ich rocznych stóp wzrostu. Wybranymi miernikami są współczynniki kierunkowe liniowych równań trendu, charakteryzujące długookresowe tendencje zmian PKB i PKB na mieszkańca, oraz ich rocznych stóp wzrostu. Zastosowane będą następujące współczynniki:

- 4) **Alfa (α)** – współczynnik przy zmiennej czasowej w funkcji trendu PKB dla wybranego kraju.
- 5) **Beta (β)** – współczynnik przy zmiennej czasowej w funkcji trendu PKB na mieszkańca dla wybranego kraju.
- 6) **Gamma (γ)** – współczynnik przy zmiennej czasowej w funkcji trendu rocznego tempa wzrostu PKB dla wybranego kraju.
- 7) **Delta (δ)** – współczynnik przy zmiennej czasowej w funkcji trendu rocznego tempa wzrostu PKB na mieszkańca dla wybranego kraju.

Tabela 3.1. Współczynniki korelacji mierników gospodarczych dla krajów wysoko rozwiniętych (Ankieta A)

Miernik	SR	STW	STW/	Alfa	Beta	Gamma	Delta
SR	1	-0,29	-0,19	0,51	0,50	-0,44	-0,39
STW	-0,29	1	0,92*	-0,05	0,62*	-0,42	-0,48
STW/	-0,19	0,92*	1	-0,13	0,71*	-0,57	-0,63*
Alfa	0,51	-0,05	-0,13	1	0,31	-0,22	-0,23
Beta	0,50	0,62*	0,71*	0,31	1	-0,78*	-0,79*
Gamma	-0,44	-0,42	-0,57	-0,22	-0,78*	1	0,98*
Delta	-0,39	-0,48	-0,63*	-0,23	-0,79*	0,98*	1

Źródło: obliczenia własne na podst. materiałów zawartych na CD World Development Index 2003.

Legenda: * oznacza współczynniki korelacji istotne z $p = 0,05$; objaśnienia skrótów w tekście.

Wszystkie wymienione mierniki będą traktowane jako mierniki rozwoju gospodarczego. Ich własności, w szczególności stopień powielania przez nie informacji, sprawdzone

zostaną na podstawie wartości współczynników korelacji, obliczonych dla zbiorów krajów objętych badaniami według Ankiety A i B oraz w podzbiorze krajów Ankiety B, wyodrębnionym tak, by kraje podzbioru nie były gorsze niż kraj najsłabszy pod względem średniej PKB na mieszkańca (SR), uwzględniony w Ankiecie A (czyli Włochy). Kraje wydzielonego podzbioru są podobne pod względem średniej PKB na mieszkańca (SR) do krajów z Ankiety A. Podzbiór tych krajów będzie określany jako zbiorowość B^{SR}. Obliczeń dokonano na danych z lat 1980–2001 – z wyjątkiem krajów Europy środkowo-wschodniej, dla których wykorzystano dane z 1991–2001.

Tabela 3.2. Współczynniki korelacji mierników gospodarczych dla krajów zróżnicowanych pod względem rozwoju (Ankieta B)

Miernik	SR	STW	STW/	Alfa	Beta	Gamma	Delta
SR	1	-0,13	-0,06	0,30	0,76*	-0,12	-0,22
STW	-0,13	1	0,94*	0,14	0,27	0,10	-0,12
STW/	-0,06	0,94*	1	0,14	0,32	-0,04	-0,07
Alfa	0,30	0,14	0,14	1	0,32	-0,13	-0,15
Beta	0,76*	0,27	0,32	0,32	1	-0,04	-0,15
Gamma	-0,12	-0,10	-0,04	-0,13	-0,04	1	0,99*
Delta	-0,22	-0,12	-0,07	-0,15	-0,15	0,99*	1

Źródło: obliczenia własne na podst. materiałów zawartych na CD World Development Index 2003.
Legenda: jak tab. 3.1.

Tabela 3.3. Macierz współczynników korelacji mierników gospodarczych – zbiorowość B^{SR} (Ankieta B)

Miernik	SR	STW	STW/	Alfa	Beta	Gamma	Delta
SR	1	-0,40	-0,37	0,16	0,23	-0,37	-0,39
STW	-0,40	1	0,93*	0,03	0,59*	-0,38	-0,40
STW/	-0,37	0,93*	1	-0,05	0,73*	-0,48	-0,51*
Alfa	0,16	0,03	-0,05	1	0,25	-0,19	-0,18
Beta	0,23	0,59*	0,73*	0,25	1	-0,64*	-0,66*
Gamma	-0,37	-0,38	-0,48	-0,19	-0,64*	1	0,97*
Delta	-0,39	-0,40	0,51*	-0,18	-0,66*	0,97*	1

Źródło: obliczenia własne na podst. materiałów zawartych na CD World Development Index 2003.
Legenda: jak w tab. 3.1.

W tabelach 3.1–3.3 zawarto współczynniki korelacji między miernikami, obliczone dla danych z wybranych zbiorowości krajów – wysoko rozwiniętych gospodarczo oraz krajów o zróżnicowanym poziomie rozwoju gospodarczego.

Analiza danych z tab. 3.1–3.3 wskazuje na brak ścisłego związku liniowego między jakąkolwiek parą rozpatrywanych mierników. Wysoka dodatnia korelacja występuje między stopą wzrostu PKB i stopą wzrostu PKB na mieszkańca, co oznacza, że zmiany liczby ludności były proporcjonalne do tempa wzrostu PKB. Średni poziom PKB na mieszkańca nie wykazywał istotnych korelacji z pozostałymi miernikami dla krajów Ankiety A, jedynie był istotnie związany z miernikiem Beta dla

krajów z Ankiety B. Można to odczytywać jako brak powiązania PKB na mieszkańca z tempem wzrostu gospodarek (w różny sposób mierzonym) w krajach wyżej rozwiniętych. Stopa wzrostu PKB była istotnie skorelowana z miernikiem Beta w Ankiecie A i w podzbiorze B^{SR} 17 krajów z Ankiety B, czyli wyżej rozwiniętych. Stopa wzrostu PKB na mieszkańca była istotnie dodatnio powiązana z miernikiem Beta, a ujemnie z miernikiem Gamma w Ankiecie A i podzbiorze B^{SR} . Wzajemne powiązania nowo proponowanych mierników, czyli Alfa, Beta, Gamma i Delta, są różne. Miernik Alfa jest nieistotnie skorelowany z pozostałymi. Miernik Beta jest istotnie ujemnie skorelowany z miernikami Gamma i Delta w Ankiecie A i w podzbiorze B^{SR} , dodatnio i bardzo silnie z miernikiem Delta we wszystkich zbiorowościach. Jedynie mierniki Gamma i Delta dają zatem prawie te same wskazania, co do stopnia rozwoju gospodarczego w badanych zbiorowościach krajów.

W analizie związków cech kulturowych z gospodarczymi w niniejszej pracy posłużono się również pewnym pojęciem z zakresu nauk przyrodniczych – B. Kopociński i L. Zubrzycka wprowadzili *układ zgodny*, będący rozwinięciem analizy zespołu cech przyrodniczych, dzielenia ich na podzespoły o podobnych tendencjach zmian lub wykazujących pewne podobieństwa zachowania się (Kopociński, Zubrzycka 1964). Z definicji, *układ zgodny* to taki zbiór zmiennych losowych, dla którego wszystkie współczynniki korelacji między tymi zmiennymi są nieujemne.

I tak, miernik średnia PKB (SR), według wszystkich badanych prób, tworzy układ zgodny z miernikami Alfa i Beta. Układ zgodny tworzy również stopa wzrostu PKB (STW) ze stopą wzrostu PKB na mieszkańca (STW/) oraz miernikiem Beta według wszystkich prób, ponadto z miernikiem Alfa według Ankiety B i zbiorowości B^{SR} . Stopa wzrostu PKB na mieszkańca tworzy taki układ zawsze z STW, ponadto z miernikiem Beta według Ankiety A oraz z miernikami Beta i Delta według B^{SR} . Miernik Alfa tworzy układ zgodny zawsze ze średnią PKB na mieszkańca i miernikiem Beta, ponadto z STW i STW/ według Ankiety B, z STW według B^{SR} . Miernik Beta tworzy taki układ zawsze ze średnią PKB na mieszkańca, STW, STW/ i miernikiem Alfa. Miernik Gamma tworzy układ zgodny zawsze z miernikiem Delta, a ponadto z STW według Ankiety B. Miernik Delta tworzy taki układ wyłącznie z miernikiem Gamma. Zauważmy, że układy zgodne tworzą przede wszystkim mierniki o zbliżonej konstrukcji matematycznej: stopy wzrostu STW i STW/, i oparty na stopie wzrostu PKB na mieszkańca miernik Beta oraz mierniki prędkości, przyspieszenia zmian stóp – Delta i Gamma. Wymienione klasy mierników mają więc podobne tendencje zmian, ale trzeba dodać, stopień podobieństwa nie zawsze jest wysoki, o czym świadczą niskie wartości współczynników korelacji.

Podsumowując, wypada stwierdzić, że rozpatrywane mierniki, z wyjątkiem Gamma i Delta, zawierają na ogół różne informacje o rozwoju (wzroście) gospodarek, nie tylko o ich intensywności, ale i kierunku zmian. Zbliżone natomiast dla podzbiorów krajów wyżej rozwiniętych (Ankieta A i podzbiór 17 krajów z Ankiety B, czyli B^{SR}), ale inne dla krajów o zróżnicowanym rozwoju (wszystkich krajów Ankiety B). Z tego m.in. powodu w badaniach związku cech kulturowych z gospodarką warto uwzględnić wszystkie mierniki – pojedyncze mogą być niewystarczające w cało-

ściowym ujęciu tej zależności. Ponadto warto rozpatrywać podzbiory krajów objętych badaniami w Ankiecie B, ponieważ (z wymienionych względów) poszczególne mierniki mogą wykazywać różne powiązania z cechami kulturowymi w kolejnych podzbiórach. Świadczyłyby to o różnym charakterze tych powiązań, zależnym od poziomu rozwoju gospodarczego.

Rozpatrywane mierniki gospodarcze nie wyczerpują opisu zmian w gospodarce. Kожарzenie cech kulturowych z gospodarczymi ma także konsekwencje w postaci tych mierników rozwoju gospodarczego, w których w sposób bardziej lub mniej jawny występują cechy kulturowe – nie spełniają jednak one warunku obiektywizmu dla mierników rozwoju gospodarczego. Można natomiast wykorzystać to, że zawierają one cechy kulturowe i porównać je jako mierniki takich cech podczas realizacji przyjętych celów badawczych. Z listy mierników syntetycznych, po rozpatrzeniu zmiennych uwzględnianych w poszczególnych wskaźnikach i zakresu prowadzonych badań, tj. zbioru krajów, dla których jest obliczana wartość wskaźnika badań, zdecydowano się wykorzystać dwa z nich: *Index of Economic Freedom* (Indeks Wolności Gospodarczej, IEF) i *Human Development Index* (Indeks Rozwoju Cywilizacyjnego, HDI). Oba są obliczane dla dużej liczby krajów, uwzględniają interesujące nas zjawiska oraz mają długą tradycję stosowania. Ze względu na ekologiczną koncepcję rozwoju zachęcający do użycia wydaje się być *Environmental Sustainability Index* – obejmuje on jednak tylko zjawiska związane ze środowiskiem naturalnym – zasoby surowców, zanieczyszczenie środowiska, zarządzanie zasobami, nie uwzględniając aktywności gospodarczej. Nie odpowiada on zatem sformułowanym kryteriom dla mierników i nie może zostać zastosowany.

Indeks Wolności Gospodarczej jest opracowany przez Heritage Foundation i publikowany przez „The Wall Street Journal”. Zgodnie z doktryną neoliberalną stopień wolności gospodarczej świadczy o stopniu rozwoju systemu gospodarczego. Indeks jest średnią wartości dziesięciu mierników odzwierciedlających określone wpływy rządu na stosunki gospodarcze między podmiotami gospodarczymi. Mierniki te obejmują: politykę handlową, system podatkowy, politykę monetarną, bankowość i finanse, przepływ kapitału i inwestycje zagraniczne, prawo dotyczące własności, rządowe interwencje gospodarcze, politykę regulacyjną, wielkość szarej strefy oraz stopień kontroli płac i cen. Maksymalna liczba punktów, przyznawanych najbardziej scentralizowanej gospodarce, wynosi 5, zatem im więcej punktów ma kraj, tym mniej w nim wolności gospodarczej. Na przykład w 2000 r. najniższą liczbę punktów – 1,40 miał Hong Kong, Polska – 2,84 (www.heritage.org).

Human Development Index (Indeks Rozwoju Cywilizacyjnego) jest miernikiem syntetycznym agregującym następujące zmienne: przeciętne dalsze trwanie życia noworodka, procent dorosłej ludności (od 15 lat) umiejącej czytać i pisać, kombinowany wskaźnik zapisów na 1., 2. i 3. poziom kształcenia, PKB na mieszkańca (PKB jest wyrażony w jednostkach parytetu siły nabywczej). Miernik ten łączy aspekty społeczne z ekonomicznymi, co może być interesujące z perspektywy prowadzonych badań. Przyjmuje on wartości z przedziału 0–1, przy czym kraje, dla których ma wartość powyżej 0,80 uważa się za kraje o wysokim stopniu rozwoju cywilizacyjnego ludności, należące do przedziału 0,50–

0,79 za mające średni stopień rozwoju, a poniżej 0,50 – za kraje o niskim stopniu rozwoju. W 2000 roku pierwsza była Australia – 0,942, Polska osiągnęła wartość miernika 0,843, a więc mieściła się w przedziale krajów o wysokim stopniu rozwoju (hdt.undp.org).

Wykorzystanie powyższych dwóch mierników w badaniach może rozszerzyć wartości poznawcze analiz związków cech kulturowych z szeroko rozumianą gospodarką, jej społecznym kontekstem. Warto zwrócić jeszcze uwagę, że dla krajów Ankiety B (tab. 3.5–3.7) Indeks Wolności Gospodarczej i Indeks Rozwoju Cywilizacyjnego są istotnie powiązane ze średnią PKB na mieszkańca, a więc im wyższa średnia, tym więcej wolności oraz wyższy HDI. Wzajemne powiązania IEF oraz HDI są istotne w świetle danych z krajów Ankiety B, a nieistotne dla pozostałych. Może to wskazywać na ogólną tendencję widoczną dla dużej liczby danych, niewystępującą w bardziej jednorodnych podzbiorowościach.

3.2. Związki składowych profili kulturowych i gospodarki

3.2.1. Uwagi wstępne

W tej części pracy zajęto się związkami, zależnościami między miernikami rozwoju gospodarczego krajów a poszczególnymi cechami – składowymi profili kulturowych, a także wskaźnikami *Human Development Index* (HDI) oraz *Indeks of Economic Freedom* (IEF). Jest to próba określenia rodzaju i siły związków, zależności kultury i gospodarki. Wymaga ona zbadania relacji wcześniej proponowanych mierników rozwoju gospodarczego z rozważanymi cechami kulturowymi oraz ze wskaźnikami omawianymi w podrozdz. 3.1, tj. HDI i IEF. Jak już wspomniano, HDI oraz IEF są wskaźnikami syntetycznymi, zawierającymi m.in. składowe kulturowe, do pewnego stopnia wtórne względem cech kulturowych uwzględnionych w wykorzystywanych tutaj badaniach ankietowych. Warto więc porównać ich związki ze średnią PKB na mieszkańca, stopami wzrostu PKB i PKB na mieszkańca, miernikami Alfa, Beta, Gamma oraz Delta i skonfrontować je ze związkami cech kulturowych, badanych za pomocą Ankiet A i B, z tymi samymi miernikami gospodarczymi.

W badaniach tych zastosowane zostaną metody identyfikacji liniowych związków cech. Najsilniejszym związkiem między zbiorami argumentów i wartości jest związek funkcyjny liniowy, ponieważ jest to związek jednoznaczny – dwom różnym argumentom odpowiadają różne wartości oraz tempo zmian jest stałe, nie zależy od argumentu – pierwsza pochodna, druga pochodna wynosi zero. Stąd też najmocniejszymi narzędziami badania związków, zależności, są te, które pozwalają stwierdzić, w jakim stopniu można je uważać za zależności funkcyjne, liniowe. Jest to jednocześnie ustalanie charakteru, kierunku i siły tych związków, zależności. Można powiedzieć, że zależność liniowa jest to najprostsza, najbardziej bezpośrednia zależ-

ność między wielkościami. Toteż badania ustalające istnienie takich związków są najsilniejszym testem zależności. Współczynnik korelacji Pearsona służy do pomiaru „siły” związku, do ustalenia, w jakim stopniu dane empiryczne pozwalają na przyjęcie hipotezy o zależności liniowej między badanymi wielkościami, w jakim stopniu zależność między nimi można uważać za liniową w przyjętych granicach błędu. Rozpatrzone też zostaną tzw. zgodne układy cech, czyli zbiory cech dodatnio ze sobą skorelowanych (patrz podrozdz. 3.1). W podrozdziałach 3.2.2 i 3.2.3 analizie poddane będą wartości współczynników korelacji liniowej cech kulturowych z miernikami gospodarczymi oraz HDI i IEF, zaś w podrozdz. 3.3 metoda korelacji wielowymiarowej posłuży do określenia związków wybranych wiązek cech kulturowych – profili kulturowych z tymi miernikami.

Badania poprowadzone będą na zbiorze krajów wysoko rozwiniętych gospodarczo, występujących w Ankiecie A, krajów zróżnicowanych pod względem rozwoju gospodarczego – Ankieta B oraz na podzbiorze krajów Ankiety B o średniej PKB na mieszkańca co najmniej równej Włochom, tj. zbiorowości B^{SR} , a także zbiorowości B_{SR} , tj. krajów o średniej PKB na mieszkańca niższej niż miały Włochy w 2001 r. Wartość PKB na mieszkańca wydaje się być najbardziej naturalną cezurą wyodrębnienia zbiorowości krajów wyżej rozwiniętych. To postępowanie umożliwi m.in. weryfikację wyników uzyskanych dla danych z Ankiety A, sprawdzenie związków, zależności między cechami kulturowymi a miernikami rozwoju w przedziałach zmienności wartości mierników.

3.2.2. Związki cech kulturowych z miernikami rozwoju w krajach wysoko rozwiniętych gospodarczo

W tabeli 3.4 zaprezentowano macierz współczynników korelacji między interesującymi nas cechami kulturowymi i wszystkimi zaproponowanymi przez nas w podrozdz. 3.1 miernikami rozwoju gospodarczego – średnią PKB na mieszkańca (SR), stopą wzrostu PKB (STW), stopą wzrostu PKB na mieszkańca (STW/), dodatkowymi miernikami Alfa, Beta, Gamma, Delta oraz wskaźnikami zawierającymi pewne składowe o charakterze kulturowym – HDI i IEF. Przypomnieć trzeba, że obliczeń dokonano na danych z lat 1980–2001 – z wyjątkiem krajów Europy środkowowschodniej, dla których wykorzystano dane z 1991–2001.

Analiza związków, ze względu na dużą liczbę cech kulturowych, przeprowadzona będzie w kolejności mierników gospodarczych. W tym miejscu zinterpretowane zostaną tylko istotne wartości współczynników korelacji:

SR – średnia PKB na mieszkańca dla danych z Ankiety A nie jest skorelowana z żadną cechą kulturową.

STW – stopa wzrostu PKB jest skorelowana ujemnie z cechą 8.

Tabela 3.4. Współczynniki korelacji między cechami – składowymi profilu kulturowych oraz HDI i IEF a wybranymi miernikami gospodarczymi krajów wysoko rozwiniętych (Ankieta A)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	SR	STW	STW/	α	β	γ	δ	IEF	HDI
1	1,00	0,78*	0,83*	0,63*	0,93*	0,83*	0,38	0,82*	0,74*	0,17	0,69*	0,62*	-0,02	0,31	0,32	0,71*	0,00	-0,12	-0,51	-0,29	0,44	-0,49	-0,31	-0,57	0,12	-0,73*	0,80*	0,77*	-0,17	0,49
2	0,78*	1,00	0,81*	0,84*	0,79*	0,59*	0,23	0,59*	0,65*	0,48	0,76*	0,62*	-0,31	0,44	0,60*	0,74*	0,25	0,32	-0,13	-0,27	0,30	-0,19	-0,35	-0,61*	0,18	-0,53	0,71	0,72	-0,01	0,55
3	0,88	0,80,81	1,00	0,64*	0,83*	0,80*	0,28	0,90*	0,81*	0,22	0,82*	0,71*	-0,26	0,09	0,81*	0,61*	-0,09	0,12	-0,29	-0,14	0,48	-0,24	-0,53	-0,76*	0,01	-0,77*	0,90*	0,91*	0,08	0,75*
4	0,63*	0,84*	0,64*	1,00	0,69*	0,63*	0,46	0,57	0,66*	0,35	0,34	0,47*	-0,52	0,51	0,55	0,67*	0,17	0,36	-0,09	-0,24	0,20	-0,17	-0,26	-0,47	0,29	-0,52	0,59*	0,59*	0,15	0,34
5	0,93*	0,79*	0,83*	0,69*	1,00	0,76*	0,27	0,78*	0,72*	0,26	0,53	0,42	-0,19	0,45	0,53	0,75*	0,06	0,13	-0,39	-0,10	0,27	-0,46	-0,41	-0,60*	0,14	-0,75*	0,81*	0,82*	-0,03	0,55
6	0,83*	0,59*	0,80*	0,63*	0,76*	1,00	0,54	0,83*	0,81*	0,10	0,54	0,54	-0,15	0,34	0,65*	0,46	-0,13	-0,01	-0,55	-0,10	0,52	-0,39	-0,34	-0,53	0,01	-0,76*	0,71*	0,69*	0,03	0,50
7	0,38	0,23	0,28	0,46	0,27	0,54	1,00	0,25	0,71*	-0,49	0,10	0,23	-0,16	0,39	0,36	-0,03	0,02	-0,12	-0,55	-0,04	0,25	-0,56	0,16	0,08	-0,20	-0,41	0,46	0,32	-0,10	-0,27
8	0,82*	0,39*	0,90*	0,57	0,78*	0,83*	0,25	1,00	0,68*	0,11	0,60*	0,54	-0,28	-0,06	0,67*	0,54	-0,35	-0,07	-0,34	-0,13	0,34	-0,23	-0,62*	-0,79*	0,06	-0,86*	0,76*	0,78*	0,28	0,70*
9	0,74*	0,65*	0,81*	0,66*	0,72*	0,81*	0,71*	0,68*	1,00	-0,10	0,56	0,55	-0,36	0,37	0,84*	0,36	0,03	0,19	-0,43	0,06	0,42	-0,49	-0,24	-0,40	-0,23	-0,71*	0,93*	0,87*	-0,02	0,39
10	0,17	0,48	0,22	0,35	0,26	0,10	-0,49	0,11	-0,10	1,00	0,45	0,37	-0,27	0,22	0,12	0,60*	0,42	0,40	0,45	-0,42	0,21	0,48	-0,26	-0,37	0,58*	0,15	-0,05	0,04	0,01	0,46
11	0,69*	0,76*	0,82*	0,54	0,53	0,54	0,10	0,60*	0,56	0,45*	1,00	0,95	-0,22	-0,00	0,62*	0,67*	0,07	0,03	-0,02	-0,51	0,53	-0,01	-0,20	-0,51	0,17	-0,33	0,61*	0,62*	-0,23	0,57
12	0,62*	0,62*	0,71*	0,47	0,42	0,54	0,23	0,54	0,55	0,37	0,95*	1,00	-0,21	-0,05	0,56	0,57	0,14	-0,14	-0,00	-0,65*	0,57	-0,04	-0,08	-0,37	0,20	-0,24	0,51	0,48	-0,33	0,37
13	-0,02	-0,31	-0,26	-0,52	-0,19	-0,15	-0,16	-0,28	-0,36	-0,27	-0,22	-0,21	1,00	-0,12	-0,56	-0,24	-0,02	-0,44	-0,39	0,03	0,23	-0,08	0,36	0,36	0,07	0,31	-0,33	-0,38	-0,44	-0,21
14	0,31	0,44	0,09	0,31	0,45	0,34	0,39	-0,06	0,37	0,22	-0,00	-0,05	-0,12	1,00	0,06	0,40	0,34	0,41	-0,38	0,09	0,10	-0,41	0,24	0,14	0,06	-0,11	0,23	0,20	-0,26	-0,10
15	0,52	0,60*	0,81	0,55	0,53	0,65*	0,36	0,67*	0,84*	0,12	0,62*	0,56	-0,56	0,06	1,00	0,25	-0,02	0,43	-0,06	0,16	0,38	-0,07	-0,53	-0,62*	-0,23	-0,63*	0,84*	0,85*	0,29	0,68
16	0,71*	0,74*	0,61*	0,67*	0,75*	0,46	-0,03	0,54	0,36	0,60*	0,67*	0,57	-0,24	0,40	0,25	1,00	0,09	0,12	-0,09	-0,48	0,31	-0,13	-0,11	-0,41	0,52	-0,29	0,45	0,49	-0,26	0,42
17	0,00	0,25	-0,09	0,17	0,06	0,13	0,02	-0,35	0,03	0,42	0,07	0,14	-0,02	0,34	-0,02	0,09	1,00	0,26	0,40	-0,29	0,06	0,10	0,15	0,21	0,33	0,37	-0,04	-0,09	-0,31	-0,18
18	-0,12	0,32	0,12	0,36	0,13	-0,01	-0,12	-0,07	0,19	0,40	0,03	-0,14	-0,44	0,41	0,43	0,12	0,26	1,00	0,28	0,50	0,10	0,38	-0,24	-0,20	0,08	0,05	0,22	0,29	0,36	0,44
19	-0,51	-0,13	-0,29	-0,09	-0,39	-0,55	-0,55	-0,34	-0,43	0,45	-0,02	-0,00	-0,39	-0,38	-0,06	-0,09	0,40	0,28	1,00	-0,16	-0,40	0,56	-0,05	0,08	0,19	0,46	-0,35	-0,27	0,16	-0,01
20	-0,29	-0,27	-0,14	-0,24	-0,10	-0,10	-0,04	-0,13	0,06	-0,42	-0,51	-0,65*	0,03	0,09	0,16	-0,48	-0,29	0,50	-0,16	1,00	-0,20	-0,05	-0,15	0,04	-0,53	-0,14	0,12	0,17	0,41	0,17
21	0,44	0,30	0,48	0,20	0,27	0,52	0,25	0,34	0,42	0,21	0,53	0,57	0,23	0,10	0,38	0,31	0,06	0,10	-0,40	-0,20	1,00	0,23	-0,09	-0,25	0,41	-0,03	0,33	0,26	-0,20	0,43
SR	-0,49	-0,19	-0,24	-0,17	-0,46	-0,39	-0,56	-0,23	-0,49	0,48	-0,01	-0,04	-0,08	-0,41	-0,07	-0,13	0,10	0,38	0,56	-0,05	0,23	1,00	-0,29	-0,19	0,51	0,50	-0,44	-0,39	0,42	0,30
STW	-0,31	-0,35	-0,53	-0,26	-0,41	-0,34	0,16	-0,42*	-0,24	-0,26	-0,20	-0,08	0,36	0,24	-0,53	-0,11	0,15	-0,24	-0,05	-0,15	-0,09	-0,29	1,00	*0,92	-0,05	0,42*	-0,42	-0,48	-0,79*	-0,75*
STW/	-0,57	-0,61*	-0,76*	-0,47	-0,6*	-0,53	0,08	-0,79*	-0,40	0,37	-0,51	-0,37	0,36	0,14	-0,62*	-0,41	0,21	-0,20	0,08	0,04	-0,25	-0,19	0,92*	1,00	-0,13	0,71*	-0,57	-0,63*	-0,61*	-0,84*
α	0,12	0,18	0,01	0,29	0,14	0,01	-0,20	0,06	-0,23	0,58*	0,17	0,20	0,07	0,06	-0,23	0,52	0,33	0,08	0,19	-0,53	0,41	0,51	-0,05	0,13	1,00	0,31	-0,22	-0,23	-0,05	0,13
β	-0,73*	-0,53	-0,77*	-0,52	-0,75*	-0,76*	-0,41	-0,86*	-0,71*	0,15	-0,33	-0,24	0,31	-0,11	-0,63*	-0,29	0,37	0,05	0,46	-0,14	-0,03	0,50	0,62*	0,71	0,31	1,00	-0,78*	-0,79*	-0,39	-0,50
γ	0,80*	0,71*	0,90*	0,59*	0,81*	0,71*	0,46	0,76*	0,93*	-0,05	0,61*	0,51	-0,33	0,23	0,84*	0,45	-0,04	0,22	-0,33	0,12	0,33	-0,44	-0,42	-0,57	-0,22	-0,78*	1,00	0,98*	0,06	0,57
δ	0,77*	0,72*	0,91*	0,59*	0,82*	0,69*	0,32	0,78*	0,87*	0,04	0,62*	0,48	-0,38	0,20	0,85*	0,49	-0,09	0,29	-0,27	0,17	0,26	-0,39	-0,48	-0,63*	-0,23	-0,79*	0,98*	1,00	0,12	0,67*
IEF	-0,17	-0,01	0,08	0,15	-0,03	0,03	-0,10	0,28	-0,02	0,01	-0,23	-0,33	-0,44	-0,26	0,29	-0,26	-0,31	0,36	0,16	0,41	-0,20	0,42	-0,79*	-0,61*	-0,05	-0,39	0,06	0,12	1,00	0,42
HDI	0,49	0,55	0,75*	0,34	0,55	0,50	-0,27	0,70*	0,39	0,46	0,57	0,37	-0,21	-0,10	0,68*	0,42	-0,18	0,44	-0,01	0,17	0,43	0,30	-0,75*	-0,84*	0,13	-0,50	0,57	0,67*	0,42	1,00

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.1 oraz materiałów zawartych na CD World Development Indicators 2003, HDI – hdr.undp.org, IEF – www.heritage.org (Załącznik 3).

Legenda: * oznacza współczynniki korelacji istotne $z p < 0,05$; 1–21 – cechy – składowe profile kulturowych według Ankiety A (Załącznik 1); SR, STW, STW/, α , β , γ , δ jak w tab. 3.1.

Wyróżnione warianty odpowiedzi na pytania ankietowe, które wyznaczają wartości cech, odpowiadają czemuś, co określić można jako postawy wolnorynkowe często w potocznym tego słowa znaczeniu (np. w pytaniu 1 punktowana odpowiedź dotyczy wariantu: jedynym rzeczywistym celem przedsiębiorstwa jest osiągnięcie zysków). Stąd też ewenementem są ujemne współczynniki korelacji między cechami a miernikami rozwoju gospodarczego. Okoliczność ta zmusza do omówienia współczynnika korelacji dla cechy 8. Pytanie, które jest jej przypisane, zaliczane do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, dotyczy następującej sytuacji:

8. Na skutek pożaru właściciel sklepu stracił większość towaru. Ogień częściowo zniszczył sklep. Właściciel i jego rodzina muszą skorzystać z pomocy, żeby jak najszybciej odbudować sklep. Istnieją różne sposoby otrzymania pomocy – który z nich akceptujesz?

(A) Najlepiej, jeśli właściciel zwróci się o pomoc do państwa – samorządu lokalnego.

(B) Najlepiej, jeśli zwróci się o pomoc do rodziny, przyjaciół.

(C) Najlepiej, jeśli samodzielnie pożyczyci pieniądze i odbuduje sklep.

Wybór wariantu (A) albo (B) uwzględnia solidarność społeczną – może być korzystny dla gospodarki lokalnej bądź krajowej (wygoda współmieszkańców, podatki od działalności gospodarczej). Ujemne skorelowanie cechy 8 (procent wyborów odpowiedzi (C)) ze stopą STW może więc być zrozumiałe. Ważne jest tu przypomnienie charakterystyki próby: zawiera ona państwa wysoko rozwinięte gospodarczo, w tym państwa grupy G-7 – w państwach na tym poziomie rozwoju gospodarczego negatywną rolę odgrywają postawy w pewnym sensie aspołeczne.

STW/ – stopa wzrostu PKB na mieszkańca jest skorelowana ujemnie z cechami 2, 3, 8, 15 należącymi do kategorii *indywidualizm – kolektywizm* oraz z cechą 5 z kategorii *wewnętrzsterowność – zewnętrzsterowność*. Przytaczanie pytań dotyczących pierwszej z tych kategorii jest zbędne. Jeśli chodzi o kategorię drugą, z punktu widzenia funkcjonowania gospodarki, ważniejsza jest interpretacja cechy 5 nie jako dotyczącej samostereowności, jak to sugerują autorzy badania (CH. Hampden-Turner i A. Trompenaars), ale poglądu na konkurencję. Pytanie związane z tą cechą:

5. Dwaj przyjaciele dyskutowali o biznesie, z opinią którego z nich się zgadzasz:

(A) „Jeśli pozwoli się przedsiębiorstwom na współpracę, zwykle sprzymierzają się one przeciwko konsumentom i ogólnie – społeczeństwu, podnosząc ceny i (lub) kontrolując handel. Postąpią tak, bo leży to oczywiście w ich interesie. W tej sytuacji jedynym rozwiązaniem jest rywalizacja i jeszcze raz rywalizacja”.

(B) „Jeśli pozwoli się przedsiębiorstwom na współpracę, ich klienci skorzystają na zwiększonej wydajności i oszczędności, ponieważ rozszerzy się rynek. Leży to oczywiście we własnym interesie przedsiębiorstw oraz ich klientów. Jeśli chce się konkurować z innymi, jedynym rozwiązaniem jest współpraca”.

Możemy więc sformułować hipotezę, że te ujemne wartości współczynników korelacji mogą być interpretowane jako występujący w krajach wysoko rozwiniętych negatywny wpływ indywidualizmu i konkurencji na tempo wzrostu gospodarki mierzone za pomocą STW/. To przypuszczenie, jak i pozostałe sformułowane na próbie 12 krajów, należy jeszcze sprawdzić w innych, tj. na podstawie badań prowadzonych według Ankiety B.

Alfa – współczynnik przy zmiennej czasowej t w równaniu trendu PKB jest skorelowany dodatnio z jedną cechą związaną z następującą sytuacją:

10. Właśnie wróciłeś z tajnego zebrania zarządu pewnej firmy. Masz przyjaciela, któremu grozi bankructwo, chyba że zdąży wycofać się z rynku zanim decyzja zarządu zostanie podana do publicznej wiadomości. Dziś wieczorem wybierasz się do domu przyjaciela na kolację. Czy Twój przyjaciel ma prawo oczekiwać, że zdradzisz mu poufną informację?

(A) Tak.

(B) Nie.

Cecha ta reprezentuje kategorię *uniwersalizm – partykularyzm*. Można więc sformułować hipotezę, że uznawanie zasad uniwersalnych – w tym przypadku dochowania tajemnicy firmowej jest związane z dynamiką wzrostu PKB mierzoną za pomocą miary Alfa.

Beta – współczynnik przy zmiennej czasowej t w równaniu trendu PKB na mieszkańca jest skorelowany ujemnie z cechami 3, 8, 9, 15, należącymi do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, 1 z kategorii *analiza – synteza*, 5 z kategorii *wewnętrzsterowność – zewnętrzsterowność*, cechą 6 z kategorii *osiąganie stanowiska – mianowanie na stanowisko*. Miernik ten, jako wysoko skorelowany z STW/, zachowuje się podobnie do niego. Różnica z dokładnością do kategorii dotyczy cechy 1, związanej z pytaniem: czy jedynym celem przedsiębiorstwa jest zysk. Popularność w kraju pozytywnej odpowiedzi jest odwrotnie proporcjonalna do wartości miernika Beta.

Mierniki Gamma i Delta – *współczynniki w równaniach trendu rocznego tempa wzrostu odpowiednio PKB i PKB na mieszkańca* są bardzo wysoko dodatnio skorelowane z tymi samymi cechami kulturowymi (mają więc identyczne własności, jeśli chodzi o korelacje z tymi cechami). Dotyczy to cech 2, 3, 8, 9, 15 należących do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, 4, 5 z kategorii *wewnętrzsterowność – zewnętrzsterowność*, 1 z kategorii *analiza – synteza*, 6 z kategorii *osiąganie stanowiska – mianowanie na stanowisko* i cechy 11 z kategorii *uniwersalizm – partykularyzm*. Należy zauważyć, że mierniki te są związane ze wszystkimi kategoriami cech z wyjątkiem kategorii *równość – hierarchia*, która nie jest skorelowana istotnie z żadnym z rozpatrywanych przez nas mierników.

Dodatnia korelacja tych mierników z cechami należącymi do kategorii *indywidualizm – kolektywizm* pozwala przypuszczać, że im wyższy jest poziom akceptacji indywidualizmu, tym wyższa stopa wzrostu będąca miernikiem (w odróżnieniu od mierników Alfa i Beta) nie samego tempa zmian PKB, ale szybkości zmian tego tempa – drugą pochodną funkcji PKB w czasie. Analogiczne hipotezy można sformułować w odniesieniu do pozostałych kategorii cech.

Jak już zostało powiedziane, wśród cech skorelowanych istotnie z badanymi miernikami nie ma reprezentanta jednej tylko kategorii, mianowicie *równość – hierarchia*. Cecha jej odpowiadająca łączy się z następującym pytaniem ankietowym:

7. Pozycję szefa uzasadnia:

(A) jakość pracy,

(B) władza.

Nieistotnie różne od zera współczynniki korelacji cechy 7 z miernikami gospodarczymi można uzasadnić statystycznie: poza Japonią wartości cechy dla innych krajów są niemal identyczne (por. tab. 2.1), świadczy to o znacznej odrębności kulturowej.

Nie mają także istotnych współczynników korelacji z badanymi miernikami gospodarczymi cechy 7, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, jednakże kategorie, do których należą te cechy, są reprezentowane w zbiorze cech skorelowanych z tymi miernikami, tak więc kontekst zawarty w pytaniu ankietowym, ułatwiający odpowiedź, wydaje się mieć na nią wpływ. Za wcześniej jednak na decyzję o usuwaniu cech czy mierników z prowadzonych badań – brak związku liniowego nie przesądza o istnieniu innego typu związków. Być może jest on liniowy tylko w wybranych przedziałach zmienności mierników gospodarczych czy cech kulturowych, co świadczyłoby o tym, że kształt zależności może być aproksymowany łamaną.

Jeśli chodzi o korelacje mierników gospodarczych ze wskaźnikami IEF i HDI, to zarówno jeden, jak i drugi wskaźnik są skorelowane istotnie z STW i STW/, przy czym IEF ujemnie, co znaczy, że im większa wolność gospodarcza (im mniejsza wartość IEF), tym większy STW i STW/. Niestety ujemne są również korelacje HDI i obu tych mierników gospodarczych, co jest niepokojące ze względu na to, że wskaźnik HDI uważany jest powszechnie za stymulantę rozwoju. Bezpośrednio wynika z tego, że:

- wskaźnik HDI nie jest stymulantą rozwoju dla wszystkich sposobów określania pojęcia rozwoju gospodarczego, sposobów jego pomiaru,
- wielkość HDI nie jest stymulantą rozwoju w krajach wysoko rozwiniętych.

Może też niektóre brane pod uwagę mierniki nie spełniają założonych własności – nie mierzą tego, co bylibyśmy skłonni uznać za rozwój. Więcej argumentów przemawia za tym, że miernik taki to STW, gdyż HDI jest skorelowany z miernikiem Alfa i (w przeciwieństwie do IEF) z wieloma cechami kulturowymi. Te hipotezy zostaną sprawdzone na próbach liczących większą liczbę krajów niż obecnie (tzn. powyżej 12 krajów) i bardziej zróżnicowanych ze względu na rozwój gospodarczy.

Trzeba zauważyć, że cechy – składowe profili kulturowych wiążą się z miernikami gospodarczymi znacznie mocniej niż quasi-kulturowe wskaźniki HDI i IEF (tab. 3.4). Mają one jednak tę przewagę nad rozpatrywanymi cechami, że do wyznaczenia ich wartości nie są potrzebne żmudne, kosztowne badania ankietowe. Można by więc oba te wskaźniki „ukulturowić”, wprowadzając odpowiednie dane statystyczne dostępne w rocznikach statystycznych, „aproksymujące” wartości zawarte w pytaniach Ankiety A (np. dane dotyczące przestępczości). Można też pomyśleć o zmianie wag czynników występujących w HDI oraz IEF.

Należy wykorzystać pojęcie układów zgodnych w celu dalszego precyzowania charakteru związków cech kulturowych z gospodarką. Przypomnieć trzeba, że cechy tworzące układ zgodny są dodatkowo ze sobą skorelowane, a więc ich wartości zmieniają się w tym samym kierunku – wszystkie bądź rosną, bądź maleją (patrz podrozdz. 3.1).

Z danych Ankiety A wynika, że mierniki: średnia PKB na mieszkańca, stopy wzrostu PKB i PKB na mieszkańca oraz miernik Beta tworzą wprawdzie układy zgodne z cechami kulturowymi, ale wszystkie cechy kulturowe występujące w tych układach są z miernikami

skorelowane nieistotnie. Miernik Alfa tworzy układ zgodny z 17 cechami, ale tylko cecha 10 jest z nim istotnie skorelowana. Mierniki Gamma i Delta tworzą układy zgodne z wieloma cechami, w tym z 10 cechami istotnie skorelowanymi. Powstaje więc pytanie – dlaczego nie wszystkie mierniki tworzą układy zgodne z cechami kulturowymi? Można przypuszczać, że mierniki te nie dotyczą jednego tylko, tego samego aspektu rozwoju, ponieważ wszystkie mierniki razem nie tworzą ze sobą układu zgodnego (patrz podrozdz. 3.1).

Zbadać należy relacje między zgodnością cech a przyjętymi z (Humpden-Turner i Trompenaars 1998) kategoriami cech – czyli zgodność cech w tych kategoriach.

Cechy kategorii *uniwersalizm – partykularyzm* tworzą układ zgodny, jakkolwiek są skorelowane nieistotnie.

W kategorii *indywidualizm – kolektywizm* układ zgodny tworzą cechy 2, 3, 8, 9, 15, 16, ponadto z prawie wszystkimi wcześniej wymienionymi cechami układ zgodny tworzą 14 i 17. Wyjątek w tej kategorii stanowi cecha 13, która jest skorelowana z pozostałymi ujemnie, ale nieistotnie. Nieco słabiej swą odrębność zaznacza cecha 19.

Cechy kategorii *wewnątrzsterowność – zewnątrzsterowność* oraz kategorii *demokracja organizacyjna* tworzą układy zgodne. Pozostałe kategorie są reprezentowane przez pojedyncze cechy, a więc nie odnosi się do nich pojęcie układu zgodnego.

Cechy rozpatrywanych kategorii tworzą więc w większości przypadków układy zgodne – z dokładnością do próby, na której zostały przeprowadzone obliczenia, a stąd, w zasadzie, pojęcia kategorii i zgodności pokrywają się.

Trzeba rozpatrzeć rolę poszczególnych mierników gospodarczych w związkach z cechami kulturowymi. W rankingu mierników gospodarczych, ze względu na liczbę istotnych współczynników korelacji z cechami kulturowymi, najlepsze są mierniki Gamma i Delta – po dziesięć (niemal połowa) cech skorelowanych istotnie, w dalszej kolejności: miernik Beta – siedem cech, STW/ cztery, mierniki Alfa i STW po jednej i średnia PKB na mieszkańca zero cech.

W przypadku mierników Gamma i Delta wartości współczynników istotnie różnych od zera są wysokie (zwłaszcza jak na społeczny kontekst).

Współczynniki korelacji między cechami kulturowymi a miernikiem średnia PKB na mieszkańca nie są istotnie różne od zera. Średnia PKB na mieszkańca nie wykazuje zatem tak silnych związków z cechami kulturowymi jak mierniki Beta, Gamma, Delta. Wynika stąd, że cechy kulturowe są „odpowiedzialne” nie tyle za wielkość dochodu narodowego na mieszkańca, a nawet jego średnią w długim przedziale czasu, ile za tempo jego wzrostu i szybkość tempa wzrostu (pochodne) w długich przedziałach czasu. Nie wiadomo natomiast, który z mierników – Beta, Gamma, Delta, jest najlepszy. W celu wskazania takiego miernika obliczymy średnie bezwzględnych wartości współczynników korelacji tych miar ze wszystkimi cechami kulturowymi. Wynoszą one:

- dla miernika Beta: 0,436,
- dla miernika Gamma: 0,505,
- dla miernika Delta: 0,512.

Powyższe wartości średnie współczynników korelacji ze względu na małe różnice między nimi nie rozstrzygają o wyborze miernika. Jednak, co najważniejsze, wskazują

na stosunkowo silne związki liniowe – co należy podkreślić – między badanymi zmiennymi. Potwierdzają więc to, co wynika z analiz układów zgodnych tych mierników gospodarczych z cechami, a mianowicie, że z większością mierników cechy kulturowe tworzą układy zgodne, a stąd mierniki rozwoju łączą z cechami kulturowymi podobne tendencje w zachowaniach.

Przedstawione rezultaty należy traktować ostrożnie – otrzymane zostały na podstawie niezbyt licznych prób, mało zróżnicowanych i dlatego wymagają weryfikacji. W tym miejscu nie można więc wyciągać zbyt szczegółowych, daleko idących wniosków natury ekonomicznej – trzeba przeanalizować próbę 36 krajów (Ankieta B).

3.2.3. Związki cech kulturowych z miernikami rozwoju w krajach zróżnicowanych pod względem rozwoju gospodarczego

Pytania i kategorie zamieszczone co warto przypomnieć w Ankiecie B nie są identyczne, a tylko zbliżone do tych z Ankiety A (por. podrozdz. 2.1), toteż porównanie wyników badań musi być podjęte z ostrożnością.

Tabela 3.5. Współczynniki korelacji między cechami – składowymi profili kulturowych oraz HDI i IEF a wybranymi miernikami gospodarczymi (Ankieta B)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	SR	STW	STW/	α	β	γ	δ	IEF	HDI
1	1,00	0,45*	0,38*	-0,08	0,02	-0,21	0,44*	0,52*	0,38*	0,13	0,56*	0,47*	-0,33*	-0,36	0,04	0,12	-0,18	-0,25	-0,43*	0,45*
2	0,45*	1,00	-0,05	-0,30	-0,39*	0,09	-0,01	0,53*	0,43*	-0,10	0,44*	0,51*	0,26	0,30	0,17	0,43*	-0,04	-0,12	-0,39*	0,38*
3	0,38*	-0,05	1,00	0,53*	0,65*	-0,10	0,46*	0,26	0,13	0,35*	0,41*	0,18	-0,39*	-0,39	-0,06	-0,05	0,14	0,09	-0,24	0,35*
4	-0,08	-0,30	0,53*	1,00	0,60*	-0,16	0,43*	-0,23	-0,08	0,03	0,00	-0,07	-0,34*	-0,22	-0,18	-0,10	0,41*	0,40*	-0,18	0,25
5	0,02	-0,39*	0,65*	0,60*	1,00	-0,03	0,39*	-0,22	-0,03	0,35*	0,07	-0,28	-0,44*	-0,41*	-0,17	-0,40*	0,23	0,26	0,12	-0,04
6	-0,21	0,09	-0,10	-0,16	-0,03	1,00	-0,31	-0,14	0,05	-0,22	-0,16	0,01	0,18	0,24	0,22	0,07	0,02	0,05	-0,07	-0,06
7	0,44*	-0,01	0,46*	0,43*	0,39*	-0,31	1,00	0,28	0,18	0,16	0,43*	0,34*	-0,71*	-0,67*	-0,10	0,06	0,23	0,20	-0,29	0,41*
8	0,52*	0,53*	0,26	-0,23	-0,22	-0,14	0,28	1,00	0,48*	0,21	0,70*	0,50*	-0,08	-0,17	0,02	0,37*	-0,02	0,37*	-0,47	0,53*
9	0,38*	0,43*	0,13	-0,08	-0,03	0,05	0,18	0,48*	1,00	-0,04	0,46*	0,43*	0,15	0,12	0,26	0,44*	-0,02	-0,09	-0,43*	0,40*
10	0,13	-0,10	0,35*	0,03	0,35*	-0,22	0,16	0,21	-0,04	1,00	0,35*	-0,15	-0,35*	-0,30	-0,23	-0,16	0,22	0,23	0,05	0,07
11	0,56*	0,44*	0,41*	0,00	0,07	-0,16	0,43*	0,70*	0,46*	0,35*	1,00	0,43*	-0,19	-0,26	0,06	0,31	0,11	0,02	-0,50*	0,56*
SR	0,47*	0,51*	0,18	-0,07	-0,28	0,01	0,34*	0,50*	0,43*	-0,15	0,43*	1,00	-0,13	-0,06	0,30	0,75*	-0,12	-0,22	-0,69*	0,77*
STW	-0,33*	0,26	-0,39*	-0,34	-0,44*	0,18	-0,71*	-0,08	0,15	-0,35*	-0,19	-0,13	1,00	0,94*	0,14	0,27	-0,10	-0,12	0,02	-0,21
STW/	-0,36*	0,30	-0,39*	-0,22	-0,41*	0,24	-0,67*	-0,17	0,12	-0,30	-0,26	-0,06	0,94*	1,00	0,14	0,32	-0,04	-0,07	-0,02	-0,13
α	0,04	0,17	-0,06	-0,18	-0,17	0,22	-0,10	0,02	0,26	-0,23	0,06	0,30	0,14	0,14	1,00	0,32	-0,13	-0,15	-0,16	0,15
β	0,12	0,43*	-0,05	-0,10	-0,40*	0,07	0,06	0,37*	0,44*	-0,16	0,31	0,75*	0,27	0,32	0,32	1,00	-0,04	-0,15	-0,70*	0,68*
γ	-0,18	-0,04	0,14	0,41*	0,23	0,02	0,23	-0,02	-0,02	0,22	0,11	-0,12	-0,10	-0,04	-0,13	-0,04	1,00	0,99*	-0,26	0,15
δ	-0,25	-0,12	0,09	0,40*	0,26	0,05	0,20	-0,11	-0,09	0,23	0,02	-0,22	-0,12	-0,07	-0,15	-0,15	0,99*	1,00	-0,15	0,04
IEF	-0,43*	-0,39*	-0,24	-0,18	0,12	-0,07	-0,29	-0,47*	-0,43*	0,05	-0,50*	-0,69*	0,02	-0,02	-0,16	-0,70*	-0,26	-0,15	1,00	-0,86*
HDI	0,45*	0,38*	0,35*	0,25	-0,04	-0,06	0,41*	0,53*	0,40*	0,07	0,56*	0,77*	-0,21	-0,13	0,15	0,68*	0,15	0,04	-0,86*	1,00

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.3 oraz materiałów zawartych na CD World Development Indicators 2003, HDI – hdr.undp.org, IEF – www.heritage.org (Załącznik 3).

Legenda: * wyróżnione liczby oznaczają współczynniki korelacji istotne z $p < 0,05$, * 1–11 – cechy – składowe profili kulturowych według Ankiety B (Załącznik 2); SR, STW, STW/, α , β , γ , δ jak w tab. 3.1

W celu zbadania związków cech kulturowych z miernikami rozwoju ekonomicznego (tab. 3.5) i łatwego porównania z rezultatami otrzymanymi dla Ankiety A, tak jak poprzednio, odpowiednie analizy przeprowadzone zostaną począwszy od mierników rozwoju, w tej samej kolejności jak w podrozdz. 3.2.2 z dokonaniem interpretacji tylko istotnych wartości współczynników korelacji.

Średnia PKB na mieszkańca (SR) jest dodatnio skorelowana z cechami należącymi do kategorii *uniwersalizm – partykularyzm, fragmentaryczność – całościowość status osiągniany – status nadawany* oraz z jedną z dwu cech należących do kategorii *stosunek do otoczenia (samosterowność)*.

STW – stopa wzrostu PKB jest ujemnie skorelowana z cechą 1 z kategorii *uniwersalizm – partykularyzm*, z wszystkimi cechami kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, z jedną z cech należącą do kategorii *fragmentaryczność – całościowość* i kategorii *stosunek do otoczenia*.

STW/ – stopa wzrostu PKB na mieszkańca jest ujemnie skorelowana z cechą 1 z kategorii *uniwersalizm – partykularyzm* oraz z cechami 3 i 5 z kategorii *indywidualizm – kolektywizm*.

Miernik Alfa – współczynnik przy zmiennej czasowej t w równaniu trendu PKB nie jest skorelowany z żadną cechą.

Miernik Beta – współczynnik przy zmiennej czasowej t w równaniu trendu PKB na mieszkańca jest skorelowany dodatnio z cechą 2 z kategorii *uniwersalizm – partykularyzm*, cechą 8 – z kategorii *fragmentaryczność – całościowość*, cechą 9 reprezentującą kategorię *status osiągniany – status nadawany*; ujemnie natomiast z cechą 5 – z kategorii *indywidualizm – kolektywizm*.

Miernik Gamma – współczynnik w równaniu trendu rocznego tempa wzrostu PKB jest dodatnio skorelowany z jedną tylko cechą 4 należącą do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*.

Miernik Delta – współczynnik w równaniu trendu rocznego tempa wzrostu PKB na mieszkańca jest dodatnio skorelowany z tą samą, co miernik Gamma, cechą 4.

Analizując otrzymane wyniki, widać wyraźnie, że w porównaniu z korelacjami otrzymanymi dla danych z Ankiety A, dla danych z Ankiety B występują inne powiązania. Średnia PKB na mieszkańca nie miała wcześniej żadnych istotnych korelacji z cechami kulturowymi, tutaj jest skorelowana z kilkoma cechami. Pewne różnice widać również w układach zgodnych cech kulturowych i mierników gospodarczych. Średnia PKB na mieszkańca (SR) tworzy układ zgodny ze wszystkimi sześcioma cechami, z którymi jest istotnie skorelowana. Ale na przykład mierniki STW i STW/ nie tworzą układów zgodnych z cechami kulturowymi istotnie z nimi skorelowanymi, podobnie jak w przypadku Ankiety A. Miernik Alfa z kolei nie jest tutaj istotnie skorelowany z żadną cechą, a w Ankiecie A był skorelowany z jedną cechą i tworzył z nią układ zgodny. Mierniki Beta, Gamma i Delta tworzą układy zgodne z kilkoma cechami, ale nie są to powiązania tak silne, jak w przypadku Ankiety A, zwłaszcza jeśli chodzi o mierniki Gamma i Delta.

Zwrócić należy uwagę, że z żadnym z mierników nie jest skorelowana cecha 6, jedyny reprezentant kategorii *powściągliwość – emocjonalność*. Ewentualna eliminacja miernika i cechy jako niewiążących zjawisk kulturowych z gospodarczymi, niemających

związku z tematyką badań, musi być potwierdzona wynikami uzyskanymi np. w przedziałach zmienności rozpatrywanych mierników cech. Słuszność takiego postępowania potwierdzają uwagi przytoczone wcześniej, dotyczące związków, zależności i ich charakteru (por. podrozdz. 3.2.1).

Z rozpatrywanymi miernikami, co trzeba podkreślić, są związane różne liczby cech istotnie skorelowanych. Najwięcej ma ich średnia PKB na mieszkańca (SR) i STW – po sześć cech, STW/ i miernik Beta po cztery, mierniki Gamma, Delta po jednej. Jest to rezultat różny od uzyskanego dla próby z Ankiety A, w której najwięcej istotnych współczynników korelacji miały mierniki Gamma i Delta. Interesujące są także występujące i tutaj różne znaki istotnych współczynników korelacji. Należy zająć się tym zagadnieniem, rozpatrując badane zjawiska w określonych przedziałach zmienności średniej PKB na mieszkańca – teraz wypada omówić rezultaty otrzymane dla wskaźników quasi-kulturowych. Wskaźnik HDI jest istotnie i dodatnio skorelowany ze średnią PKB na mieszkańca i miernikiem Beta, a IEF jest skorelowany ujemnie z tymi samymi miernikami, co jest, zważywszy na jego określenie dające monotoniczny wzrost wraz ze spadkiem wolności gospodarczej, prawidłowe. Wyjaśnia to jego ujemną korelację z HDI.

Na zakończenie analizy danych Ankiety B omówić trzeba układy zgodne cech kulturowych.

Cechy poszczególnych kategorii są na ogół układami zgodnymi. Takie układy tworzą cechy kategorii *uniwersalizm – partykularyzm*, *indywidualizm – kolektywizm* i *stosunek do otoczenia*. Cechy kategorii *fragmentaryczność – całościowość* nie tworzą układu zgodnego, a ich skorelowania są bardzo słabe. Wynik ten jest podobny do otrzymanego z Ankiety A.

Tabela 3.6. Współczynniki korelacji między cechami – składowymi profilu kulturowymi oraz HDI i IEF a wybranymi miernikami gospodarczymi – zbiorowość B^{SR}

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	SR	STW	STW/	α	β	γ	δ	HDI	IEF
1	1,00	0,45	0,64*	0,46	0,44	-0,40	0,58*	0,35	0,26	0,26	0,43	0,04	-0,45	-0,58*	-0,12	-0,74*	0,39	0,44	0,40	0,13
2	0,45	1,00	0,32	-0,01	0,10	0,14	0,36	0,07	0,08	-0,01	0,14	0,39	-0,39	-0,43	0,02	-0,26	-0,04	0,02	0,31	0,11
3	0,64*	0,32	1,00	0,66*	0,77*	-0,25	0,59*	0,58*	0,49*	0,31	0,56*	-0,04	-0,32	-0,50*	-0,04	-0,58*	0,73*	0,70*	0,44	-0,18
4	0,46	-0,01	0,66*	1,00	0,34	-0,34	0,35	0,45	0,38	0,14	0,43	-0,21	-0,18	-0,14	-0,17	-0,36	0,56*	0,48	0,36	-0,22
5	0,44	0,10	0,77*	0,34	1,00	-0,17	0,41	0,59*	0,66*	0,54*	0,78*	0,02	-0,21	-0,43	0,07	-0,42	0,64*	0,64*	0,53*	-0,13
6	-0,40	0,14	-0,25	-0,34	-0,17	1,00	-0,53	-0,49*	-0,14	-0,42	-0,27	0,06	0,26	0,29	0,30	0,51*	-0,39	-0,28	0,05	-0,31
7	0,58*	0,36	0,59*	0,35	0,41	-0,53*	1,00	0,42	0,22	0,34	0,43	0,15	-0,68*	-0,74*	-0,12	-0,65*	0,63*	0,66*	0,56*	0,44
8	0,35	0,07	0,58*	0,45	0,59*	-0,49*	0,42	1,00	0,40	0,42	0,60*	-0,23	-0,10	-0,25	-0,25	-0,53*	0,72*	0,64*	0,18	-0,14
9	0,26	0,08	0,49*	0,38	0,66*	-0,14	0,22	0,40	1,00	0,32	0,65*	-0,26	0,11	-0,01	0,21	-0,13	0,38	0,38	0,44	-0,11
10	0,26	-0,01	0,31	0,14	0,54*	-0,42	0,34	0,42	0,32	1,00	0,69*	-0,13	-0,32	-0,34	-0,23	-0,33	0,60*	0,59*	0,37	0,43
11	0,43	0,14	0,56*	0,43	0,78*	-0,27	0,43	0,60*	0,65*	0,69*	1,00	-0,01	-0,40	-0,48*	0,05	-0,43	0,61*	0,60*	0,71*	0,16
SR	0,04	0,39	-0,04	-0,21	0,02	0,06	0,15	-0,23	-0,26	-0,13	-0,01	1,00	-0,41	-0,37	0,16	0,22	-0,36	-0,38	0,28	0,26
STW	-0,45	-0,39	-0,32	-0,18	-0,21	0,26	-0,68	-0,10	0,11	-0,32	-0,40	-0,41	1,00	0,93*	0,03	0,59*	-0,38	-0,40	-0,64*	-0,67*
STW/	-0,58*	-0,43	-0,50*	-0,14	-0,43	0,29	-0,74*	-0,25	-0,01	-0,34	-0,48*	-0,37	0,93*	1,00	-0,05	0,73*	-0,48	-0,51*	-0,62*	-0,52*
α	-0,12	0,02	-0,04	-0,17	0,07	0,30	-0,12	-0,25	0,21	-0,23	0,05	0,16	0,03	-0,05	1,00	0,25	-0,19	-0,18	0,05	-0,08
β	-0,74*	-0,26	-0,58*	-0,36	-0,42	0,51*	-0,65*	-0,53*	-0,13	-0,33	-0,43	0,22	0,59*	0,73*	0,25	1,00	-0,64*	-0,66*	-0,28	-0,17
γ	0,39	-0,04	0,73*	0,56*	0,64*	-0,39	0,63*	0,72*	0,38	0,60*	0,61*	-0,36	-0,38	-0,48	-0,19	-0,64*	1,00	0,97*	0,45	0,12
δ	0,44	0,02	0,70*	0,48	0,64*	-0,28	0,66*	0,64*	0,38	0,59*	0,60*	-0,38	-0,40	-0,51	-0,18	-0,66*	0,97*	1,00	0,52*	0,15
HDI	0,40	0,31	0,44	0,36	0,53*	0,05	0,56*	0,18	0,44	0,37	0,71*	0,28	-0,64*	-0,62*	0,05	-0,28	0,45	0,52*	1,00	0,42
IEF	0,13	0,11	-0,18	-0,22	-0,13	-0,31	0,44	-0,14	-0,11	0,43	0,16	0,26	-0,67*	-0,52*	-0,08	-0,17	0,12	0,15	0,42	1,00

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.3 oraz materiałów zawartych na CD World Development Indicators 2003, HDI – hdr.und.org; IEF – www.heritage.org (Załącznik 3).

Legenda: * wyróżnione liczby oznaczają współczynniki korelacji $z p < 0,05$, 1–11 cechy – składowe profile kulturowe według Ankiety B (Załącznik 2); SR, STW, STW/, α , β , γ , δ jak w tab. 3.1.

Analogicznie do postępowania przedstawionego w podrozdz. 3.2.1, należy wybrać kraje o średniej PKB na mieszkańca nie mniejszej niż Włochy. Zbiorowość liczy 17 krajów i zostanie oznaczona symbolem B^{SR} . Należą do niej wszystkie kraje objęte badaniami według Ankiety A oraz dodatkowo pięć krajów z Ankiety B – Austria, Dania, Finlandia, Norwegia i Szwajcaria. Pozostałe kraje oznaczone będą B_{SR} . Dane o wszystkich krajach znaleźć można w Załączniku 3.

W tabelach 3.6 i 3.7 przedstawiono macierze współczynników korelacji dla zbiorowości B^{SR} i B_{SR} .

Z danych przedstawionych w tab. 3.6 wynika, że średnia PKB na mieszkańca (SR) nie ma istotnych współczynników korelacji z cechami kulturowymi.

Stopa wzrostu PKB – STW jest skorelowana jedynie z cechą 7 należąca do kategorii *fragmentaryczność – całościowość*.

Stopa wzrostu PKB na mieszkańca (STW/) jest skorelowana ujemnie z cechami: 1 – należąca do kategorii *uniwersalizm – partykularyzm*, 3 – z kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, 7 – z kategorii *fragmentaryczność – całościowość*, 11 – z kategorii *stosunek do otoczenia, samosterowność – niesamosterowność*. Dla tego miernika uzyskano więc bardzo podobny rezultat do wyników z Ankiety A – wszystkie istotne współczynniki korelacji są ujemne i reprezentowane są wszystkie kategorie cech, jak w Ankiecie A.

Miernik Alfa nie ma istotnych współczynników korelacji. Miernik Beta ma (jak dla danych Ankiety A) istotne współczynniki korelacji ujemne, z wyjątkiem cechy 6, dla której związek jest dodatni. Reprezentują one następujące kategorie: cecha 1 – *uniwersalizm – partykularyzm*, 3 – *indywidualizm – kolektywizm*, 6 – *emocjonalność – powściągliwość*, 7 i 8 – z kategorii *fragmentaryczność – całościowość*.

Miernik Gamma jest skorelowany dodatnio z cechami 3, 4 i 5 z kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, 7 i 8 *fragmentaryczność – całościowość*, 10, 11 z kategorii *stosunek do otoczenia – samosterowność*.

Miernik Delta tym się różni od Gamma, że nie jest skorelowany z jedną z cech kategorii *indywidualizm – kolektywizm* (cechą 4).

Przedstawione wyniki są więc zbliżone do tych, jakie zostały osiągnięte w krajach objętych badaniami według Ankiety A.

Podczas omawiania wyników z próby, identycznie (jak we wcześniejszej próbie, opartej na Ankiecie A) zachowują się wskaźniki HDI i IEF: oba są skorelowane istotnie i ujemnie ze stopami wzrostu PKB i PKB na mieszkańca, a HDI tutaj dodatnio z miernikiem Delta. Pojawia się zatem wiele związków – nawet liniowych, między cechami kulturowymi a gospodarką w krajach, które mają wysoki poziom PKB na mieszkańca. Ponadto związki między cechami kulturowymi a przyjętymi miernikami gospodarczymi zależą od matematycznej postaci tych ostatnich – cechy silniej niż z samym rozwojem związane są z tempem zmian PKB na mieszkańca oraz z drugimi pochodnymi, czyli z przyspieszeniem tempa rozwoju gospodarczego. Są to, jak wiadomo, mierniki Gamma i Delta.

I w tej próbie niektóre istotne wartości współczynników korelacji cech z miernikami rozwoju gospodarczego są ujemne. Występuje to zwłaszcza dla STW, STW/ i miernika

Beta. Dwa ostatnie łączy to, że są funkcjami PKB na mieszkańca, a więc, z definicji, zależą także od przyrostu naturalnego. STW i STW/ są istotnie, ujemnie skorelowane z Indekssem Rozwoju Cywilizacyjnego (HDI), czego już nie można powiedzieć o mierniku Beta – jest on skorelowany nieistotnie z HDI. Wnioski te potwierdzają tezę przedstawioną w podrozdz. 3.2.2, że wśród krajów o wysokim stopniu rozwoju gospodarczego dla niektórych cech kulturowych i niektórych mierników rozwoju wraz ze wzrostem wartości cechy mniejsza jest wartość tych mierników. Nie można tu mówić o związku przyczynowym – nie ma danych dotyczących dynamiki tych wielkości. Ważniejsze jednak jest, że korelacje te są istotne, a nie znak, który jest ważny dla sposobu wykorzystania w praktyce wyników prowadzonych badań.

Należy się przyjrzeć kategoriom cech ze względu na zgodność układów. Cechy wszystkich kategorii w zbiorowości B^{SR} tworzą układy zgodne, jakkolwiek nie zawsze występują istotne skorelowania. Zgodność cech jest tu jeszcze wyraźniejsza niż w Ankiecie A. Wydzielona została też zbiorowość licząca 19 krajów o niższym niż Włochy średnim PKB na mieszkańca.

Tabela 3.7. Współczynniki korelacji między cechami – składowymi profilami kulturowych oraz HDI i IEF a wybranymi miernikami gospodarczymi – zbiorowość B_{SR} (Ankieta B)

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	SR	STW	STW/	α	β	γ	δ	HDI	IEF
1	0,29	0,23	-0,27	0,08	-0,20	0,22	0,41	0,16	0,27	0,53*	0,23	-0,30	-0,38	-0,33	-0,06	-0,22	-0,28	0,22	-0,28
2	1,00	-0,27	-0,39	*0,49	0,04	-0,36	0,52*	0,47*	-0,03	0,45	0,43	0,51*	0,49*	0,29	0,49*	0,04	-0,03	0,20	-0,29
3	-0,27	1,00	0,51*	0,72*	-0,04	0,38	0,13	-0,21	0,42	0,32	0,26	-0,41	-0,38	-0,41	0,01	0,08	0,03	0,37	-0,21
4	-0,39	0,51*	1,00	0,72*	-0,07	0,54*	-0,40	-0,33	-0,04	-0,12	0,14	-0,40	-0,25	-0,40	0,07	0,39	0,39	0,43	-0,31
5	-0,49*	0,72*	0,72	1,00	0,07	0,60*	-0,29	-0,25	0,18	-0,07	-0,07	-0,59*	-0,48*	-0,64*	-0,19	0,12	0,12	0,22	-0,09
6	0,04	-0,04	-0,07	0,07	1,00	-0,26	-0,10	0,16	-0,09	-0,15	-0,21	0,16	0,26	0,17	-0,22	0,12	0,15	-0,17	0,01
7	-0,36	0,38	0,54*	0,60*	-0,26	1,00	0,07	-0,11	0,19	0,34	0,10	-0,75*	-0,73*	-0,85*	0,01	0,26	0,27	0,27	-0,24
8	0,52*	0,13	-0,40	-0,29	-0,10	0,07	1,00	0,34	0,35	0,69*	0,50*	-0,03	-0,16	-0,23	0,30	-0,01	-0,06	0,37	-0,29
9	0,47*	-0,21	-0,33	-0,25	0,16	-0,11	0,34	1,00	-0,15	0,23	0,47*	0,31	0,25	-0,08	0,46*	-0,01	-0,06	0,13	-0,26
10	-0,03	0,42	-0,04	0,18	-0,09	0,19	0,35	-0,15	1,00	0,34	0,22	-0,41	-0,34	-0,22	0,15	0,12	0,12	0,29	-0,22
11	0,45	0,32	-0,12	-0,07	-0,15	0,34	0,69*	0,23	0,34	1,00	0,65*	-0,11	-0,23	-0,30	0,43	0,11	0,02	0,52*	-0,54*
SR	0,43	0,26	0,14	-0,07	-0,21	0,10	0,50*	0,47*	0,22	0,66*	1,00	0,05	0,03	-0,18	0,74*	0,24	0,15	0,82*	-0,76*
STW	0,51*	-0,41	-0,40	-0,59*	0,16	-0,75*	-0,03	0,31	-0,41	-0,11	0,05	1,00	0,96*	0,79*	0,43	-0,09	-0,13	-0,17	0,03
STW/	0,49*	-0,38	-0,25	-0,48*	0,26	-0,73*	-0,16	0,25	-0,34	-0,23	0,03	0,96*	1,00	0,80*	0,45	-0,01	-0,04	-0,12	-0,01
α	0,29	-0,41	-0,40	-0,64*	0,17	-0,85*	-0,23	-0,08	-0,22	-0,30	-0,18	0,79*	0,80*	1,00	0,10	-0,15	-0,15	-0,31	0,24
β	0,49*	0,01	0,07	-0,19	-0,22	0,01	0,30	0,46*	0,15	0,43	0,74*	0,43	0,45	0,10	1,00	0,28	0,21	0,59*	0,61*
γ	0,04	0,08	0,39	0,12	0,12	0,26	-0,01	-0,01	0,12	0,11	0,24	-0,09	-0,01	-0,15	0,28	1,00	0,99*	0,35	-0,53*
δ	-0,03	0,03	0,39	0,12	0,15	0,27	-0,06	-0,06	0,12	0,02	0,15	-0,13	-0,04	-0,15	0,21	0,99*	1,00	0,28	-0,46*
HDI	0,20	0,37	0,43	0,22	-0,17	0,27	0,37	0,13	0,29	0,52*	0,82*	-0,17	-0,12	-0,31	0,59*	0,35	0,28	1,00	-0,84*
IEF	-0,29	-0,21	-0,31	-0,09	0,01	-0,24	-0,29	-0,26	-0,22	-0,54*	-0,76*	0,03	-0,01	0,24	-0,61*	-0,53*	-0,46*	-0,84*	1,00

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.3 oraz materiałów zawartych na CD World Development Indicators 2003, HDI – hdr.und.org, IEF – www.heritage.org (Załącznik 3).

Legenda: * wyróżnione liczby oznaczają współczynniki korelacji istotne z $p < 0,05$, 1–11 cechy – składowe profile kulturowych według Ankiety B (Załącznik 2); SR, STW, STW/, α , β , γ , δ jak w tab. 3.1.

Dla danych z tab. 3.7 istotne skorelowania mierników gospodarczych z cechami kulturowymi są mniej liczne niż w przypadku krajów Ankiety A, B i zbiorowości B^{SR}. Korelacje te są następujące:

- SR – średnia PKB na mieszkańca z cechami: 8, 9, 11,
- STW – stopa wzrostu PKB z cechami: 2, 5, 7,
- STW/ – stopa wzrostu PKB na mieszkańca z cechami: 2, 5, 7,

- miernik Alfa – z cechami: 5, 7,
- miernik Beta – z cechami: 2, 9.

Mierniki Gamma i Delta – (drugie pochodne) nie mają istotnych skorelowań z cechami kulturowymi.

Ujemne, istotne współczynniki korelacji z cechami kulturowymi mają mierniki STW, STW/ i Alfa, przy czym żaden z tych mierników nie jest skorelowany ujemnie z HDI. Godne uwagi jest to, że we wszystkich przypadkach ujemnie i istotnie skorelowane są cechy: 5 z kategorii *indywidualizm – kolektywizm* i 7 z kategorii *fragmentaryczność – całościowość*. W zbiorze krajów o niższej niż Włochy średniej PKB (słabszych gospodarczo) odsetek osób opowiadających się za odpowiedzialnością osobistą oraz tych, których zdaniem pracownik nie ma zobowiązań wobec szefa poza pracą (por. Załącznik 2) jest odwrotnie proporcjonalny do stopnia rozwoju mierzonego wartością mierników STW, STW/ i Alfa. Można powiedzieć, że w wymienionych krajach występują nieco odmienne mechanizmy wzrostu gospodarczego niż w krajach wysoko rozwiniętych.

Wskaźnik HDI jest istotnie dodatnio skorelowany ze średnią PKB na mieszkańca i miernikiem Beta, wskaźnik IEF zaś wykazuje istotną ujemną korelację ze średnią PKB na mieszkańca, miernikiem Beta oraz Gamma i Delta. Są to powiązania odmienne niż te odnoszące się do krajów z Ankiety A i zbiorowości B^{SR} .

Cechy kulturowe natomiast wykazują w zbiorowości B_{SR} podobieństwo zachowań do cech z wcześniej prezentowanych prób – we wszystkich kategoriach tworzą układy zgodne. Takie zachowanie cech świadczy o dobrym doborze pytań ankietowych.

Synteza uzyskanych wyników przedstawia się następująco:

1. Porównanie wyników uzyskanych z analizy danych Ankiety A i Ankiety B nie do końca jest możliwe, sensowne jednak jest porównanie kategorii i ich związków z miernikami gospodarczymi. W obu badaniach cechy należące do podobnych kategorii miały istotne wartości współczynników korelacji z miernikami gospodarczymi.

2. Porównanie wyników badania wszystkich krajów z Ankiety B ze zbiorowością krajów wyżej rozwiniętych B^{SR} prowadzi do wniosku, że w drugim przypadku wyraźnie lepsze są wyniki pod względem liczby istotnych współczynników korelacji z miernikami gospodarczymi, zwłaszcza Gamma i Delta, a także Beta, gorsze zaś ze średnią PKB na mieszkańca i stopą jej wzrostu – tym samym wyniki te okazały się bliższe wynikom z Ankiety A niż tym dotyczącym zbiorowości wszystkich krajów z Ankiety B.

3. Wyniki odnoszące się do współczynników korelacji cech kulturowych z miernikami gospodarczymi dla zbiorowości B_{SR} są znacznie gorsze niż dla zbiorowości B^{SR} . Dla B^{SR} są 23 istotne współczynniki korelacji, a dla zbiorowości B_{SR} tylko 13.

4. Związki między cechami kulturowymi a gospodarczymi są liniowe w większej liczbie przypadków w przedziale wysokiej średniej PKB na mieszkańca.

5. W podzbiorze krajów wyżej rozwiniętych związki między cechami kulturowymi a gospodarczymi są wyraźne i bardzo silne, jak na społeczny charakter cech kulturowych i społeczny charakter zjawisk.

6. Związki między poszczególnymi cechami kulturowymi a miernikami gospodarczymi są nawet bardzo silne (liniowe), przy czym ich siła zależy od stopnia rozwoju gospodarczego lub tempa jego zmian oraz od przyjętego miernika rozwoju. Stąd – charakter i siła związków zależy zarówno od różnych aspektów postaw, wartości oraz akceptowanych zachowań (wyrażanych przez pytania ankietowe), jak i różnych aspektów rozwoju gospodarczego (przez zaproponowane mierniki).

7. Ujemne wartości współczynników korelacji między cechami kulturowymi a miernikami gospodarczymi, sygnalizują konieczność głębszej interpretacji nie tylko pod kątem pytań zawartych w ankietach, ale również wybieranych wariantów odpowiedzi z uwzględnieniem kontekstu gospodarczego (mierników rozwoju).

8. Porównanie wyników badań związków cech kulturowych z miernikami gospodarczymi, otrzymanych dla danych z Ankiety B oraz w wyróżnionych podzbiorowościach, wskazuje na skomplikowany charakter tych związków – nie mogą być one oceniane na podstawie pojedynczych wyrywkowych czy też małolicznych prób.

3.3. Związki profili kulturowych i gospodarki

3.3.1. Uwagi wstępne

W poprzednich podrozdziałach wykazane zostały silne związki cech kulturowych z miernikami gospodarczymi przez wskazanie występowania istotnych współczynników korelacji między nimi. Zając się w tym miejscu należy określić związki między profilami kulturowymi a gospodarką, wykorzystując w tym celu równania regresji, w których zmiennymi zależnymi są mierniki gospodarcze: średnia PKB na mieszkańca, stopy wzrostu PKB i PKB na mieszkańca oraz mierniki Alfa, Beta, Gamma i Delta, a zmiennymi niezależnymi są składowe profile kulturowych.

Miara zależności stosowana w regresji wielowymiarowej to tzw. współczynnik korelacji wielorakiej R . Posłużyć się także trzeba współczynnikiem R^2 , ze względu na jego interpretację praktyczną – wielkość ta, wyrażona w procentach, jest udziałem wyjaśnianej wariancji zmiennej zależnej przez zmienne niezależne. Zmiennymi niezależnymi mogą być wszystkie składowe profile kulturowych. Wyznaczenie współczynników odpowiedniego równania liniowego regresji jest niekiedy niemożliwe z przyczyn technicznych – liczba zmiennych niezależnych musi być mniejsza od liczby obiektów pomniejszonej o jeden. Ponieważ oba współczynniki R i R^2 są funkcjami niemalejącymi liczby zmiennych niezależnych, potrzebne jest ograniczenie ich liczby. Można to zrobić, wykorzystując liczne metody doboru zmiennych do modelu ekonometrycznego, nie tworzy się tutaj jednak takich modeli, dlatego że celem pracy jest jedynie określenie siły związku cech kulturowych z miernikami gospodarczymi. Wprowadzić natomiast należy możliwie naturalną redukcję liczby zmiennych niezależnych – ograniczoną do

cech istotnie skorelowanych z miernikami gospodarczymi (te cechy kulturowe uważane są za najsilniej związane z rozwojem gospodarczym).

Poniżej podano przykładowe równanie regresji wielorakiej.

Dla miernika Gamma według Ankiety A:

- zmiennymi niezależnymi istotnie skorelowanymi z miernikiem Gamma są cechy: 1–6, 8, 9, 11, 15,

- wartości przyjętych miar siły związków wynoszą odpowiednio: $R_\gamma = 0,999$, $R_\gamma^2 = 0,999$ – co daje 99,9% wyjaśnianej przez zmienne niezależne zmienności miernika Gamma.

3.3.2. Związki mierników gospodarczych z profilami kulturowymi w krajach wysoko rozwiniętych gospodarczo

W tabeli 3.8 przedstawiono wartości R i R^2 otrzymane dla wszystkich rozważanych mierników gospodarczych i skorelowanych z nimi cech kulturowych w krajach objętych badaniami według Ankiety A.

Tabela 3.8. Związki mierników rozwoju z profilami kulturowymi (Ankieta A)

Miernik rozwoju	Składowe profilu kulturowego skorelowane istotnie	R	R^2
SR	–	–	–
STW	8	0,622	0,387
STW/	2, 3, 5, 8, 15	0,846	0,715
Alfa	10	0,581	0,337
Beta	1, 3, 5, 6, 8, 9, 15	0,909	0,827
Gamma	1–6, 8, 9, 11, 15	0,999	0,999
Delta	1–6, 8, 9, 11, 15	0,997	0,994

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.1 oraz materiałów zawartych na CD World Development Indicators 2003.

Legenda: R – współczynnik korelacji wielorakiej istotny z $p < 0,05$; R^2 – współczynnik determinacji, 1–21 – cechy – składowe profilu kulturowych według Ankiety A (Załącznik 1); SR, SRW, STW/, Alfa, Beta, Gamma, Delta – mierniki rozwoju gospodarczego jak w tab. 3.1.

Bardzo duże są wartości współczynników R dla mierników Beta, Gamma i Delta. Można zauważyć bardzo słabe, nie tylko relatywnie do wymienionych mierników, związki cech z „prostymi” miernikami rozwoju – stopą wzrostu PKB (STW) i Alfa. Szczególnie warto podkreślić, że związki profili kulturowych z miernikami gospodarczymi są silniejsze niż w przypadku pojedynczych cech kulturowych, a więc profile kulturowe, nie pojedyncze cechy, są silniej związane z gospodarką.

Dokonując porównania wybranych mierników gospodarczych ze względu na związki z cechami kulturowymi na podstawie otrzymanych wyników (rozstrzygające są wartości współczynnika R^2), można sformułować opinię, że ze względu na siłę

związku jednakowe oceny zyskują mierniki Gamma i Delta, przy czym są one bardzo wysokie, nawet obiektywnie, nie tylko jako oceny dotyczące zjawisk kulturowych, społecznych.

Przedstawione wyniki należy uznać jako wstępne potwierdzenie hipotezy o istnieniu związków między pewnymi zjawiskami kulturowymi a rozwojem gospodarczym. Niezbyt liczny jednak zbiór krajów i małe ich zróżnicowanie pod względem rozwoju gospodarczego czyni koniecznym przeprowadzenie dalszych badań – co zostanie dokonane na podstawie danych Ankiety B i co przypuszczalnie wzmocni dotychczasowe wnioski.

3.3.3. Związki mierników gospodarczych z profilami kulturowymi w krajach zróżnicowanych pod względem rozwoju gospodarczego

Badanie związków mierników gospodarczych z profilami kulturowymi rozpocząć trzeba analizą danych obejmujących wszystkie kraje poddane badaniu według Ankiety B.

Tabela 3.9. Związki mierników rozwoju z profilami kulturowymi (Ankieta B)

Miernik rozwoju	Składowe profilu kulturowego skorelowane istotnie	R	R^2
SR	1, 2, 7, 8, 9, 11	0,654	0,428
STW	1, 3, 4, 5, 7, 10	0,761	0,579
STW/	1, 3, 5, 7	0,699	0,489
Alfa	–	–	–
Beta	2, 5, 8, 9	0,597	0,356
Gamma	4	0,411	0,169
Delta	4	0,398	0,158

Źródło: obliczenia własne na podst. danych z tab. 2.3 oraz materiałów zawartych na CD World Development Indicators 2003.

Legenda: R – współczynnik korelacji wielorakiej istotny z $p < 0,05$, R^2 – współczynnik determinacji; 1–11 – cechy – składowe profile kulturowych według Ankiety B (Załącznik 2); SR, STW, STW/, Alfa, Beta, Gamma, Delta – mierniki rozwoju gospodarczego jak w tab. 3.1.

W tabeli 3.9 przedstawiono dane dotyczą próby złożonej z krajów bardziej zróżnicowanych pod względem „parametrów” ekonomicznych – wartości użytych mierników gospodarczych, a także wartości cech kulturowych.

Porównując związki mierników gospodarczych z cechami kulturowymi, można zauważyć, że w sensie siły mocniejsze związki niż w Ankiecie A mają średnia PKB na mieszkańca i stopa wzrostu PKB, słabsze – mierniki Gamma i Delta. W zróżnicowanej pod względem rozwoju gospodarczego próbie słabsze są związki liniowe, co trzeba podkreślić, między cechami kulturowymi i gospodarką. Można liczyć się z tym, że pojawią się one we wszystkich lub tylko niektórych przedziałach zmienności danych jako aproksymacja związków nieliniowych.

W celu sprawdzenia otrzymanych wyników i możliwości porównań z wynikami z Ankiety A, rozważyć trzeba przedziały zmienności średniej PKB na mieszkańca (SR). Rozpatrzona będzie próba złożona z 17 krajów spośród 36 wymienionych w Ankiecie B, tych których średnia ta jest nie mniejsza niż dla Włoch – grupa krajów B^{SR} oraz 19 krajów o średniej niższej niż dla Włoch – grupa krajów B_{SR} .

Tabela 3.10. Związki mierników rozwoju z profilami kulturowymi.
Podział krajów ze względu na wartość średniej PKB na mieszkańca (Ankieta B)

Miernik rozwoju	Kraje, dla których średnia PKB na mieszkańca nie jest mniejsza niż dla Włoch – B^{SR}			Kraje, dla których średnia PKB na mieszkańca jest mniejsza niż dla Włoch – B_{SR}		
	Składowe profilu kulturowego	R	R^2	Składowe profilu kulturowego	R	R^2
SR	–	–	–	8, 9, 11	0,727	0,529
STW	7	0,679	0,461	2, 5, 7	0,797	0,635
STW/	1, 3, 7, 11	0,642	0,413	2, 5, 7	0,770	0,593
Alfa	–	–	–	5, 7	0,770	0,590
Beta	1, 3, 6, 7, 8	0,822	0,676	2, 9	0,554	0,307
Gamma	3, 4, 5, 7, 8, 10, 11	0,897	0,805	–	–	–
Delta	3, 5, 7, 8, 10, 11	0,847	0,718	–	–	–

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.3 oraz materiałów zawartych na CD World Development Indicators 2003.

Legenda: R – współczynnik korelacji wielorakiej istotny z $p < 0,05$, R^2 – współczynnik determinacji, 1–11 – cechy – składowe profilu kulturowych według Ankiety B (Załącznik 2); SR, SRW, STW/, Alfa, Beta, Gamma, Delta – mierniki rozwoju gospodarczego jak w tab. 3.1.

Porównując wyniki zawarte w tab. 3.10, można zauważyć, że:

- w zbiorowości B^{SR} żadna cecha kulturowa nie koreluje ze średnią PKB na mieszkańca, identycznie jak w przypadku krajów wymienionych w Ankiecie A, w zbiorowości B_{SR} takie skorelowania występują,

- stopa wzrostu PKB w zbiorowości B^{SR} i z Ankiety A ma podobne, umiarkowane wielkości R^2 , w zbiorowości B_{SR} R^2 wyższe,

- stopa wzrostu PKB na mieszkańca ma niższe R^2 w B^{SR} niż w krajach z Ankiety A, nieco zaś wyższe w B_{SR} ,

- związek miernika Alfa z cechami kulturowymi wyróżnionymi na podstawie Ankiety A jest umiarkowany, w B^{SR} nie występuje, w B_{SR} jest silniejszy niż w Ankiecie A,

- związki mierników Beta, Gamma, Delta, określone na podstawie Ankiety A są bardzo silne, nieco tylko słabsze w B^{SR} , w B_{SR} związek Beta jest słabszy niż w Ankiecie A, związki zaś z miernikami Gamma i Delta w B_{SR} nie występują.

Główne konstatacje wynikające z tych porównań przedstawiają się następująco:

- związki cech kulturowych z miernikami gospodarczymi (ich zależności) są znacznie silniejsze w zbiorowościach B^{SR} i B_{SR} niż w przypadku wszystkich krajów Ankiety B,

- związki cech z miernikami gospodarczymi w B^{SR} są bardzo podobne do tych, jakie wystąpiły w przypadku Ankiety A,

- równie słabo w B^{SR} , jak w przypadku Ankiety A, wypadły mierniki „proste” – średnia PKB na mieszkańca (SR) i Alfa, równie dobrze mierniki Gamma i Delta – a więc przy wysokim poziomie średniej PKB na mieszkańca, siła związków cech kulturowych

z miernikami charakteryzującymi dynamikę wzrostu gospodarczego rośnie, przy tym są to związki liniowe. Stąd wniosek ogólny, że należy osobno rozpatrywać kraje bogatsze i biedniejsze, co potwierdza hipotezy o związkach cech kulturowych i mierników gospodarczych sformułowane na podstawie badań dokonanych według Ankiety A.

Wyniki otrzymane przy podziale krajów z Ankiety B, na zbiorowości B^{SR} i B_{SR} , według średniej PKB na mieszkańca (SR) zachęcają do dokonania podziału krajów z tej Ankiety również według innych mierników gospodarczych. W większości przypadków kryterium podziału stanowić będzie najmniejsza wartość miernika osiągnięta przez któryś z krajów Ankiety A. Tylko w przypadku mierników Gamma i Delta taka klasyfikacja nie mogła być zastosowana, ponieważ najmniejsze wartości tych mierników dla krajów z Ankiety A dzielą zbiorowość opisaną w Ankiecie B odpowiednio na 34 i 2 kraje oraz 35 krajów i 1. Nie można jednak tych mierników wyłączyć z badań, gdyż otrzymane wyniki nie świadczą o ich niemożności charakteryzowania obiektów z ich wykorzystaniem – mają one nawet lepsze własności charakteryzowania od pozostałych mierników rozwoju, ale wtedy, gdy za ocenę przyjmuje się wartość stosownej miary rozproszenia, czyli stosunek odchylenia średniego do średniej jest równy odpowiednio 0,61 dla średniej PKB na mieszkańca (SR), 0,53 dla STW, 0,59 dla STW/, 1,13 dla miernika Alfa, 0,67 dla Beta. Dla miernika Gamma natomiast ta miara rozproszenia jest równa 2,25, a dla Delta 1,79. W przypadku tych ostatnich mierników zastosowano podział krajów na te, w których występują wartości dodatnie i ujemne.

Wydzielone według omawianych kryteriów grupy krajów będą oznaczane jako B^{STW} i B_{STW} , $B^{STW/}$ i $B_{STW/}$, B^{Alfa} i B_{Alfa} , B^{Beta} i B_{Beta} itd., przy czym zastosowanie górnego subskrypty zawsze oznacza kraje „lepsze” ze względu na rozpatrywane kryterium, dolnego – kraje „gorsze”.

Tabela 3.11. Związki mierników rozwoju z profilami kulturowymi.
Podział krajów ze względu na wartość STW (Ankieta B)

Miernik rozwoju	Kraje, dla których STW jest większe niż dla Niemiec – B^{STW}			Kraje, dla których STW nie jest większe niż dla Niemiec – B_{STW}		
	Składowe profilu kulturowego	R	R^2	Składowe profilu kulturowego	R	R^2
SR	1, 7, 8, 9	0,575	0,331	2, 9	0,825	0,680
STW	1, 7, 8, 10, 11	0,790	0,624	2, 3, 5	0,932	0,869
STW/	1, 7, 8, 11	0,812	0,657	2	0,671	0,450
Alfa	–	–	–	5	0,686	0,471
Beta	–	–	–	5, 9	0,867	0,752
Gamma	4, 5, 10	0,614	0,378	–	–	–
Delta	4, 5	0,520	0,260	–	–	–

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.3 oraz materiałów zawartych na CD World Development Indicators 2003.

Legenda: R – współczynnik korelacji wielorakiej istotny z $p < 0,05$, R^2 – współczynnik determinacji, 1–11 – cechy – składowe profilu kulturowych według Ankiety B (Załącznik 2); SR, SRW, STW/, Alfa, Beta, Gamma, Delta – mierniki rozwoju gospodarczego jak w tab. 3.1.

W tabeli 3.11 zawarto dane odnoszące się do zbiorowości 36 krajów, podzielonej na dwie grupy według stopy wzrostu PKB – cezurą jest najmniejsza wartość tego miernika (osiągnięta w Niemczech). Do krajów pierwszej grupy – B^{STW} , o stopie wzrostu wyższej

niż niemiecka, należy większość krajów, bo – aż 27, w tym wiele niewystępujących w Ankiecie A. Obie grupy są więc bardzo zróżnicowane pod względem PKB na mieszkańca. Nie wyższą stopę wzrostu niż Niemcy mają: Argentyna, Bułgaria, Czechy, Grecja, Rosja, Rumunia, Szwajcaria i Węgry. Polska należy do grupy B^{STW}.

W tabeli 3.12 przedstawiono związki mierników z profilami kulturowymi dla grupy krajów wydzielonych ze względu na stopę wzrostu PKB na mieszkańca – STW/.

Tabela 3.12. Związki mierników rozwoju z profilami kulturowymi.
Podział krajów ze względu na wartość STW/ (Ankieta B)

Miernik rozwoju	Kraje, dla których STW/ jest większe niż dla Kanady – B ^{STW/}			Kraje, dla których STW/ nie jest większe niż dla Kanady – B _{STW/}		
	Składowe profilu kulturowego	R	R ²	Składowe profilu kulturowego	R	R ²
SR	1, 7, 8	0,622	0,387	2	0,638	0,407
STW	1, 7, 8, 11	0,805	0,648	2, 4, 5, 8, 9, 11	0,937	0,878
STW/	1, 3, 7, 8, 11	0,859	0,738	2, 6, 11	0,895	0,802
Alfa	–	–	–	2, 4, 5, 8, 11	0,819	0,654
Beta	–	–	–	2, 9, 11	0,758	0,575
Gamma	4, 5	0,625	0,390	–	–	–
Delta	4, 5	0,579	0,335	–	–	–

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.3 oraz materiałów zawartych na CD World Development Indicators 2003.

Legenda: R – współczynnik korelacji wielorakiej istotny z $p < 0,05$, R² – współczynnik determinacji, 1–11 – cechy – składowe profilu kulturowych według Ankiety B (Załącznik 2); SR, SRW, STW/, Alfa, Beta, Gamma, Delta – mierniki rozwoju gospodarczego jak w tab. 3.1.

Tabela 3.13. Związki mierników rozwoju z profilami kulturowymi.
Podział krajów ze względu na wartość miernika Alfa (Ankieta B)

Miernik rozwoju	Kraje, dla których miernik Alfa jest większy niż dla Singapuru – B ^{Alfa}			Kraje, dla których miernik Alfa nie jest większy niż dla Singapuru – B _{Alfa}		
	Składowe profilu kulturowego	R	R ²	Składowe profilu kulturowego	R	R ²
SR	1, 3, 7	0,637	0,405	2, 5, 8, 9	0,834	0,695
STW	1, 7, 8, 11	0,822	0,675	2, 5, 7, 8	0,782	0,612
STW/	1, 7, 8, 11	0,734	0,578	2, 4, 5, 8, 11	0,793	0,627
Alfa	–	–	–	2, 4, 5, 8, 11	0,822	0,675
Beta	–	–	–	2, 5, 8, 9	0,842	0,709
Gamma	3, 4, 5	0,762	0,581	–	–	–
Delta	4, 5	0,620	0,385	–	–	–

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.3 oraz materiałów zawartych na CD World Development Indicators 2003.

Legenda: R – współczynnik korelacji wielorakiej istotny z $p < 0,05$, R² – współczynnik determinacji, 1–11 – cechy – składowe profilu kulturowych według Ankiety B (Załącznik 2); SR, SRW, STW/, Alfa, Beta, Gamma, Delta – mierniki rozwoju gospodarczego jak w tab. 3.1.

Najmniejszą wartość miernika STW/ wśród krajów uwzględnionych w Ankiecie A ma Kanada. Większą niż Kanada mają 24 kraje, a nie mniejszą – 12. Wśród tych ostatnich znajdują się kraje o wysokim poziomie PKB na mieszkańca, np. Szwajcaria,

Nowa Zelandia, ale przeważają te o niskim poziomie miernika, np. Polska, Bułgaria, Meksyk czy Rosja.

W tabeli 3.13 do podziału badanych krajów zastosowano jako cezurę wartości współczynnika Alfa.

Grupa B^{Alfa} liczy 22 kraje, B_{Alfa} – 14. Wśród tych pierwszych znajduje się m.in. Polska, drugich – np. Bułgaria, Czechy, Finlandia, Irlandia czy Izrael. I w tym przypadku zatem podział krajów nie przebiega według PKB na mieszkańca.

W tabeli 3.14 za cezurę służącą do podziału krajów przyjęto wartość współczynnika Beta.

Tabela 3.14. Związki mierników rozwoju z profilami kulturowymi.
Podział krajów ze względu na wartość miernika Beta (Ankieta B)

Miernik rozwoju	Kraje, dla których Beta jest większe niż dla Kanady – B^{Beta}			Kraje, dla których Beta nie jest większe niż dla Kanady – B_{Beta}		
	Składowe profilu kulturowego	R	R^2	Składowe profilu kulturowego	R	R^2
SR	1	0,456	0,208	1, 8, 9, 11	0,802	0,643
STW	1, 7, 8	0,711	0,505	2, 5, 7, 10	0,907	0,823
STW/	1, 3, 7, 8	0,753	0,568	7	0,815	0,664
Alfa	–	–	–	5, 7	0,813	0,661
Beta	–	–	–	2, 8, 9, 11	0,752	0,566
Gamma	4, 6	0,540	0,242	–	–	–
Delta	–	–	–	–	–	–

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.3 oraz materiałów zawartych na CD World Development Indicators 2003.

Legenda: R – współczynnik korelacji wielorakiej istotny z $p < 0,05$, R^2 – współczynnik determinacji, 1–11 – cechy – składowe profile kulturowe według Ankiety B (Załącznik 2); SR, SRW, STW/, Alfa, Beta, Gamma, Delta – mierniki rozwoju gospodarczego jak w tab. 3.1.

Grupa B^{Beta} liczy 20 krajów, B_{Beta} – 16 (tu należy Polska). Podział krajów, podobnie jak w poprzednich przypadkach, nie przebiega według PKB na mieszkańca.

Analizując zaprezentowane dotychczas wyniki, można wyciągnąć następujące wnioski:

- mierniki Alfa i Beta wiążą się istotnie z cechami kulturowymi we wszystkich próbach złożonych z krajów „gorszych” ze względu na zastosowane kryterium podziału,
- miernik Alfa nie wiąże się istotnie z cechami kulturowymi w grupie krajów „lepszyc”,
- miernik Beta wiąże się istotnie z cechami kulturowymi jedynie w grupie krajów „lepszyc”, ze względu na większą średnią PKB na mieszkańca (SR),
- miernik Gamma wiąże się istotnie z cechami kulturowymi we wszystkich próbach złożonych z krajów „lepszyc”,
- miernik Delta nie wiąże się istotnie z żadną cechą kulturową w grupie krajów „lepszyc”, wydzielonych ze względu na wartość Beta,
- mierniki Gamma i Delta nie wiążą się istotnie z cechami kulturowymi w grupie krajów „słabszych” ze względu na wartość miernika Beta.

Tylko w grupie krajów „lepszyc” z cechami kulturowymi, będącymi składowymi profilu kulturowych, są związane mierniki charakteryzujące przyspieszenie tempa rozwoju

(Gamma i Delta), natomiast w grupie krajów „gorszych” mierniki charakteryzujące średnią PKB na mieszkańca (SR), tempa wzrostu (STW i STW/) oraz mierniki Alfa i Beta. Najbardziej „podobne” do wyników osiągniętych w krajach z Ankiety A są wyniki otrzymane w krajach „lepszyc” (w sensie większej wartości średniej PKB na mieszkańca) – w obu przypadkach uzyskana średnia nie ma istotnych związków z cechami kulturowymi, a liczba cech związanych z miernikiem Alfa różni się o jeden, przy takiej samej liczbie cech związanych istotnie z miernikiem STW są to cechy pochodzące z bliskich sobie kategorii: *fragmentaryczność – całościowość* i *indywidualizm – kolektywizm*.

W tabeli 3.15 przedstawiono analizę zbiorowości krajów wydzielonych ze względu na znaki mierników Gamma i Delta.

Tabela 3.15. Związki mierników rozwoju z profilami kulturowymi.
Podział krajów ze względu na znak wartości miernika Gamma (Ankieta B)

Miernik rozwoju	Kraje, dla których miernik Gamma jest dodatni – B^{Gamma}			Kraje, dla których miernik Gamma jest ujemny – B^{Gamma}		
	Składowe profilu kulturowego	R	R^2	Składowe profilu kulturowego	R	R^2
SR	1, 3, 7, 8, 9, 11	0,772	0,597	2	0,665	0,442
STW	2, 9	0,674	0,455	5, 7	0,876	0,767
STW/	2	0,545	0,297	5, 7	0,899	0,809
Alfa	–	–	–	4, 6	0,813	0,661
Beta	2, 8, 9, 11	0,589	0,347	–	–	–
Gamma	2, 4, 5	0,677	0,458	2, 11	0,693	0,480
Delta	2, 4, 5, 8	0,660	0,435	–	–	–

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.3 oraz materiałów zawartych na CD World Development Indicators 2003.

Legenda: R – współczynnik korelacji wielorakiej istotny z $p < 0,05$, R^2 – współczynnik determinacji, 1–11 – cechy – składowe profili kulturowych według Ankiety B (Załącznik 2); SR, SRW, STW/, Alfa, Beta, Gamma, Delta – mierniki rozwoju gospodarczego jak w tab. 3.1.

Tabela 3.16. Związki mierników rozwoju z profilami kulturowymi.
Podział krajów ze względu na znak wartości miernika Delta (Ankieta B)

Miernik rozwoju	Kraje, dla których miernik Delta jest dodatnie – B^{Delta}			Kraje, dla których miernik Delta jest ujemne – B^{Delta}		
	Składowe profilu kulturowego	R	R^2	Składowe profilu kulturowego	R	R^2
SR	1, 3, 7, 8, 9, 11	0,833	0,693	2	0,722	0,521
STW	2, 9	0,531	0,282	5, 7	0,880	0,775
STW/	2	0,472	0,223	3, 5, 7	0,921	0,848
Alfa	9	0,417	0,174	4, 5, 6	0,829	0,688
Beta	2, 8, 9, 11	0,604	0,365	–	–	–
Gamma	1, 2, 4, 5, 8	0,817	0,667	2, 9	0,721	0,520
Delta	1, 2, 4, 5, 8, 11	0,815	0,664	–	–	–

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.3 oraz materiałów zawartych na CD World Development Indicators 2003.

Legenda: R – współczynnik korelacji wielorakiej istotny z $p < 0,05$, R^2 – współczynnik determinacji, 1–11 – cechy – składowe profili kulturowych według Ankiety B (Załącznik 2); SR, SRW, STW/, Alfa, Beta, Gamma, Delta – mierniki rozwoju gospodarczego jak w tab. 3.1.

Grupa B^{Gamma} liczy 14 krajów (tu należy Polska), B_{Gamma} – 22. I w tym przypadku podobnie jak poprzednio, grupy te nie pokrywają się z podziałem według PKB na mieszkańca.

W tabeli 3.16 nie wszystkie prawidłowości, jakie można było zauważyć w tab. 3.10–3.14, dotyczące mierników Alfa, Beta, Gamma, Delta się powtarzają. W przypadku krajów „lepszyc” jest więcej cech skorelowanych istotnie – aż 20, nie występują wśród nich cechy 6 i 10, należące do kategorii *emocje – powściągliwość* oraz *stosunek do otoczenia – samosterowność*. Dla krajów „słabszych” przypadków cech skorelowanych istotnie jest 9. Nie występują wśród nich: 1, 3, 8, 9, 10 z kategorii *uniwersalizm – partykularyzm*, *indywidualizm – kolektywizm*, *fragmentaryczność – całościowość*, *stosunek do otoczenia – samosterowność*.

Do grupy B^{Delta} należą 23 kraje (w tym Polska), do B_{Delta} – 13. I w tym przypadku podział krajów nie przebiega według PKB na mieszkańca.

Podobnie jak w przypadku tab. 3.15, w tab. 3.16 nie powtarzają się wszystkie, a tylko niektóre prawidłowości, jakie można zauważyć w tab. 3.10–3.14, dotyczące mierników Alfa, Beta, Gamma, Delta. Tu również w krajach „lepszyc” można wyszczególnić występowanie większej liczby cech skorelowanych istotnie – 25 przypadków. Tak jak poprzednio, spośród 11 cech są obecne wszystkie poza: 6 należącą do kategorii *emocje – powściągliwość* i 10 z kategorii *stosunek do otoczenia – samosterowność*. Analizując kraje „gorsze” natomiast, wszystkich przypadków cech skorelowanych jest 11 (wśród nich cecha 6), czyli powtarza się sytuacja, jaka miała miejsce przy analizie danych zawartych w tab. 3.15. Brakujące cechy to: 1, 8, 10, 11.

Wnioski z przeprowadzonych badań w układzie wydzielonych zbiorowości krajów, dokonanych na podstawie zależności od znaku wartości miernika Delta, są następujące:

- w wielu zbiorowościach pojawiły się związki wyraźnie silniejsze niż w przypadku wszystkich krajów z Ankiety B,
- uwypuklona została rola mierników Gamma i Delta, które wiązały się z cechami kulturowymi prawie wyłącznie w zbiorowościach krajów „lepszyc”,
- hierarchia częstości występowania cech kulturowych w badanych związkach ustaliła się następująco: najczęściej pojawiały się cechy: 2, 5, 7, 8, dość często: 1, 4, 9, 11 – rzadko: 3, 6 i 10,
- niektóre cechy kulturowe występowały prawie wyłącznie w związkach z miernikami gospodarczymi w grupach krajów „lepszyc” – cecha 2 z kategorii *uniwersalizm – partykularyzm* oraz 9 z kategorii *status osiągniany – status nadawany*, inne prawie tylko w zbiorowościach krajów „gorszych” – cecha 1 z kategorii *uniwersalizm – partykularyzm*, 3 z *indywidualizm – partykularyzm* i 10 z kategorii *stosunek do otoczenia – samosterowność* – pozostałe cechy występują w obu wyróżnionych zbiorowościach krajów, lecz z różną częstością w równaniach dla poszczególnych mierników gospodarczych.

Analiza wyników zaprezentowanych w niniejszym rozdziale prowadzi do odkrycia, w wydzielonych ze względu na kryteria ekonomiczne zbiorowościach krajów, specyfiki związków cech kulturowych z miernikami gospodarczymi, zależnych od poziomu bądź tempa zmian gospodarczych. To spostrzeżenie zostanie wykorzystane w dalszych badaniach przedstawionych w następnym rozdziale.

4. Przestrzenie cech kulturowych a gospodarka

4.1. Kryteria wyboru przestrzeni kulturowych

Dysponując wielowymiarową charakterystyką dowolnych obiektów, pojawia się problem, czy w badaniu uwzględnić wszystkie dostępne cechy obiektów, czy też dokonać ich wyboru, a jeśli tak, to według jakiego kryterium. Metoda rozwiązania problemu zależy od wyznaczonego celu. Biorąc pod uwagę główny cel niniejszej pracy, tj. ocenę powiązań kultury i gospodarki, zdecydowano się na przeanalizowanie następujących rozwiązań:

1) Uwzględnić wszystkie, dostępne cechy kulturowe badanych krajów; dystanse między krajami zależą wtedy zarówno od cech słabo je różnicujących (są to cechy o małym rozproszeniu wartości), jak i od cech mocno różnicujących, specyficznych dla poszczególnych krajów (czyli cech o dużym rozproszeniu wartości). W tym postępowaniu uwzględnia się nie tylko „bliskość” rozpatrywanych krajów wynikającą z małego zróżnicowania wartości cech, ale także ich specyfikę, opisywaną przez cechy o dużym zróżnicowaniu wartości. Wynik badania daje ogólną orientację o konfiguracji zbiorowości krajów. Wykorzystanie możliwie pełnej informacji może także służyć poszukiwaniu partnerów współpracy gospodarczej najbliższych kulturowo, również przy znajdowaniu cech najbardziej je różniących, lub oszacowaniu możliwości współpracy z partnerami odległymi kulturowo, poprzez znajdowanie bliskich cech kulturowych.

2) Uwzględnić tylko cechy o dużym rozproszeniu wartości, wówczas podobieństwa krajów zależą od cech dobrze charakteryzujących poszczególne kraje, a nie od tych, które charakteryzują kulturowo całą zbiorowość – chodzi o to, by wyeksponować różnice między krajami. Wynik takiego badania może być zatem wykorzystany do analizy podobieństw krajów w przestrzeni cech najlepiej charakteryzujących każdy z nich z osobna. Konfiguracje krajów, ich skupienia są oparte na możliwie najlepszej charakterystyce ich odrębności.

3) Wybrać cechy, które są „spójne” z pozostałymi, tj. mierzące to samo, co pozostałe cechy z nimi kompatybilne; miernikiem tej własności cechy czy cech może być

dowolny miernik ich związku z pozostałymi cechami. To rozwiązanie odpowiada używanemu w psychologii w odniesieniu do testów – pojęciu trafności, por. np. (Brzeziński 1999). Prostszy rozwiązaniem jest wybór cech zgodnych w sensie B. Kopocińskiego i L. Zubrzyckiej, por. (Kopociński i Zubrzycka 1964).

4) Uwzględnić cechy kulturowe istotnie związane z jednym wybranym miernikiem rozwoju gospodarczego. Takie rozwiązanie jest wyborem cech kulturowych mogących stymulować określone zmiany gospodarcze. To podejście powinno być stosowane, gdy wynik badania ma służyć sformułowaniu strategii rozwoju jakiegoś kraju, ocenianej w kategoriach wybranego miernika rozwoju gospodarczego. Służy zarówno wskazaniu krajów, w których ta strategia może być skuteczna, jak i krajów, których strategia ta nie może obejmować – na podstawie podobieństw skupień krajów w przestrzeni cech wybranych za pomocą tego kryterium.

Podane założenia odnośnie do sposobu wyboru cech kulturowych mogą być wzbogacone o dwa kolejne kryteria:

5) Ze zbioru cech o dużym albo niemałym rozproszeniu eliminuje się cechy, które nie korelują istotnie z żadnym z uwzględniających mierników rozwoju gospodarczego – zostają zatem wybrane cechy, które dobrze charakteryzują zbiór obiektów oraz są związane z gospodarką.

6) Ze zbioru cech skorelowanych istotnie z co najmniej jednym z wybranych mierników gospodarczych eliminuje się cechy, które mają małe rozproszenie.

Dobór cech według kryterium 2) bądź 3) jest doбором według kryterium wewnętrznego, a według 4) – zewnętrznego, kryteria 5) i 6) są kryteriami mieszanymi.

Zwrócić należy uwagę, że przyjęcie kryterium zewnętrznego czy kryteriów mieszanym („intencjonalnie” związanych z rozwojem gospodarczym) jest próbą przeniesienia problemów powiązania cech kulturowych z gospodarką na poziom metodologii wyboru układu odniesienia dla rozpatrywanych zjawisk – wyznacza układ odniesienia dla zjawisk dotyczących związku cech kulturowych z gospodarką.

4.2. Kraje wysoko rozwinięte gospodarczo w wybranych przestrzeniach kulturowych

Uwzględniając pełne informacje o krajach objętych obserwacją według Ankiety A, zaprezentowano w tab. 4.1 macierz odległości euklidesowych między krajami, z których każdy charakteryzuje profil kulturowy złożony z wartości wszystkich 21 cech z Ankiety A (każdy kraj może być więc uważany za punkt w przestrzeni 21-wymiarowej).

W pierwszej kolejności należy przedstawić dla każdego z krajów kraj mu najbliższy i najdalszy oraz niektóre, specyficzne relacje między tymi wybranymi parami. Trzeba

Tabela 4.1. Dystanse między 12 krajami z uwzględnieniem 21 cech (Ankieta A)

	USA	AUS	CAN	GB	I	S	NE	D	SIN	J	F	B
USA	0	44	46	54	105	86	68	67	137	150	115	86
AUS	44	0	45	38	85	73	40	58	120	126	91	68
CAN	46	45	0	48	94	83	59	64	131	142	93	76
GB	54	38	48	0	81	68	41	46	111	118	78	72
I	105	85	94	81	0	80	86	99	68	101	70	63
S	86	73	83	68	80	0	70	80	105	126	96	81
NE	68	40	59	41	86	70	0	44	109	112	77	74
D	67	58	64	46	99	80	44	0	113	120	86	89
SIN	137	120	131	111	68	105	109	113	0	90	86	86
J	150	126	142	118	101	126	112	120	90	0	106	120
F	115	91	93	78	70	96	77	86	86	106	0	67
B	86	68	76	72	63	81	74	89	86	120	67	0

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.1.

Legenda: symbole krajów – Załącznik 3.

pamiętać, że miara dystansu jest „wrażliwa” na różnice wartości cech – składowych profili kulturowych, jednak dystans to pewne uśrednienie, niepokazujące istniejących różnic (a one mogą być znaczne – np. jedną z nich może być maksymalna różnica wartości składowych profili). Jest więc konieczne, by znaleźć dla krajów najbliższych sobie cechy, które je najbardziej różnią (różnica między ich wartościami jest największa), a dla krajów najdalszych cechy, które je najbardziej zbliżają (różnica między ich wartościami jest najmniejsza). W pierwszym przypadku pozyskana informacja mówi, do jakiego stopnia można polegać na bliskości krajów, co jest jej największym ograniczeniem, w drugim – określa, na czym można bazować we współpracy, współdziałaniu, w ogóle porozumieniu między krajami, które znacznie się od siebie różnią. Zwrócić ponadto należy uwagę, że informacja na temat cechy mającej maksymalny rozstęp dla krajów bliskich jest zarazem informacją o „krytycznej” składowej (cesze), mającej największy wpływ na wielkość dystansu, ponieważ posłużono się odległością euklidesową, w której różnice wartości są podnoszone do kwadratu.

Analizę rozpocząć warto od dystansów najbardziej charakterystycznych dla całej zbiorowości krajów. W tabeli 4.1 krajami, które dzieli najmniejszy dystans (równy 38,00) są Australia i Wielka Brytania. Wspólny język i historie tych krajów pozwalają uznać, że przestrzeń profili kulturowych i miara dystansu zostały tak dobrane, że o dystansie decyduje rzeczywiście podobieństwo kulturowe. Jednakże nawet wśród krajów bliskich mogą występować znaczne różnice wartości niektórych cech. Dla przykładu sprawdzono maksymalną różnicę wartości cech w tym konkretnym przypadku – jest ona równa 24,2% dla cechy 13, należącej do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*. Znacznie większy procent Australijczyków w porównaniu z Brytyjczykami wymieniał wariant (A) odpowiedzi, tj. opowiadał się za pracą na własny rachunek. Mogły to spowodować warunki gospodarowania w Australii i sama historia powstawania państwa. Jest to różnica relatywnie duża dla tej pary krajów, gdyż różnica najmniejsza, dla

cechy 21, wynosi tylko 0,1%. Sytuacja ta potwierdza wcześniejszą uwagę, że nawet w przypadku znacznych podobieństw kulturowych krajów, trzeba liczyć się z dużymi różnicami niektórych składowych profili kulturowych.

W tabeli 4.1 największy dystans występuje między Japonią a USA i wynosi 150,00. Różnic kulturowych między tymi krajami nie trzeba komentować – są to różnice na poziomie cywilizacji. W tym przypadku istotne jest znalezienie cechy, którą można wykorzystać we współpracy, współdziałaniu i kontaktach (także biznesowych) obywateli tych krajów. Rozpocząć należy od określenia najmniejszej różnicy między wartościami cech – składowych profili kulturowych tych krajów. Ten wynik ma znaczenie poznawcze, a nadto pozwala znaleźć możliwie najlepszy „punkt oparcia” we współpracy tych krajów. Najmniejsza różnica dla tej pary krajów wynosi 1,3% dla cechy 13, co znaczyłoby, że zarówno Japończycy, jak i Amerykanie jednakowo cenią pracę na własny rachunek i pracę w grupie. Można więc z uwzględnieniem tej cechy opierać w taki, a nie inny sposób współpracę między USA i Japonią. Z przedstawionych spostrzeżeń wynika, że cecha 13 jest istotną w tym sensie, że „oddala” kraje bliskie, a dalekie „przybliża”, uzupełnia informacje na temat bliskości krajów, ukazując jej możliwości i ograniczenia.

W tabeli 4.2 zestawiono najbliższe i najdalsze kraje z uwzględnieniem 21 cech zaprezentowanych w Ankiecie A.

Tabela 4.2. Najmniejsze i największe dystanse między krajami, największe i najmniejsze różnice cech kulturowych tych krajów z uwzględnieniem 21 cech (Ankieta A)

Kraj	Kraj najbliższy	Cechy o największej różnicy	Kraj najdalszy	Cechy o najmniejszej różnicy
USA	Australia	20, 21	Japonia	13
Australia	Wielka Brytania	13	Japonia	17, 18
Kanada	Australia	13	Japonia	18, 20
Wielka Brytania	Australia	13	Japonia	20, 21
Włochy	Belgia	18	USA	13
Szwecja	Wielka Brytania	14	Japonia	13
Holandia	Australia	13	Japonia	21
Niemcy	Holandia	20	Japonia	16
Singapur	Włochy	5	USA	7
Japonia	Singapur	7	USA	13
Francja	Belgia	19	USA	7, 15
Belgia	Włochy	18	Japonia	11, 12, 17

Źródło: obliczenia własne tab. 2.1 i tab. 4.1.

Legenda: 1–21 – cechy – składowe profili kulturowych według Ankiety A (Załącznik 1).

Należy przejść do przeglądu własności badanych krajów ze względu na dystans między nimi.

Krajem najbliższym USA nie jest Wielka Brytania, a Australia (więc nie tylko język może decydować o podobieństwie kulturowym). Największa różnica między

tymi krajami dotyczy cech 20 i 21, należących do kategorii, która została określona jako *demokracja organizacyjna*. Więcej Australijczyków niż Amerykanów jest zdania, że menedżer jutra będzie przede wszystkim negocjował, a więcej Amerykanów niż Australijczyków – że lepsza jest taka struktura zarządzania, w której jedna osoba odpowiada za określony dział, a inna za wykonywanie jakiegoś zadania czy projektu, od struktury pionowej, w której każdy ma tylko jednego przełożonego. Warto uwzględnić te wyniki, określając strukturę organizacyjną przedsiębiorstwa mającego być filią czy to przedsiębiorstwa amerykańskiego, czy australijskiego. Krajem najodleglejszym od USA jest Japonia, co zostało omówione wcześniej.

Australia ma najmniejszy dystans do Wielkiej Brytanii, jak już sygnalizowano, a największy do Japonii, przy czym dla tych krajów najmniejsza różnica dotyczy cechy 17 należącej do kategorii *indywidualizm – kolektywizm* i cechy 18 z kategorii *demokracja organizacyjna*, bliskiej intuicyjnie kategorii *indywidualizm – kolektywizm* (por. teksty odpowiednich pytań, Załącznik 1). Z tego wynika, że respondenci z obu krajów są dość zgodni co do tego, że lepiej jest przystosować ludzi do koniecznych prac (cecha 17) oraz że pracuje się najlepiej, kiedy pracownicy i zarząd uzgadniają cele przedsiębiorstwa, po czym każdy sam decyduje, jak je osiągnąć (cecha 18). Mniej oczywiste wydaje się podobieństwo obu krajów ze względu na cechę 18 – pozostaje to w sprzeczności z obiegową opinią o Japończykach, a jest istotne np. ze względu na organizację pracy.

Kanada ma najmniejszy dystans do Australii i USA (największe różnice dotyczą cechy 13), a największy do Japonii (najmniejsza różnica dotyczy cech 18 i 20). W Kanadzie mniej niż połowa przepytanych osób (w porównaniu z Australią i USA) akceptuje pogląd, że lepiej jest pracować we własnej firmie, na własny rachunek, niż w grupie. Jest przy tym ciekawe, że różnice w odpowiedzi dotyczą także często krajów bardzo blisko położonych i bardzo związanych ze sobą na różne sposoby. Zwrócić należy ponownie uwagę, że nawet przy małym dystansie euklidesowym między krajami, różnice pojedynczych cech mogą być znaczne. Kanadyjczycy są natomiast bliscy Japończykom, jeśli chodzi o poglądy na temat menedżera jutra – często uważają, że będzie on przede wszystkim negocjował i że najlepiej pracuje się wtedy, kiedy pracownicy i zarząd uzgadniają cele, a każdy decyduje sam jak je osiągnąć.

Wielka Brytania ma najmniejszy dystans do Australii, a największy do Japonii, co zostało już omówione, minimalne różnice dotyczą cech 20 i 21.

Włochy mają najbliżej do Belgii, największa różnica wartości dotyczy cechy 18, a najdalej do USA – przy czym najmniejsza różnica wartości występuje dla cechy 13. Zdecydowanie więcej (procentowo) Belgów niż Włochów uważa, że najlepiej się pracuje, gdy po uzgodnieniu celów przez pracowników z zarządem – każdy pracownik decyduje sam o tym, jak je osiągnąć, co nie odpowiada obiegowemu pogładowi na temat indywidualizmu i poczuciu niezależności Włochów.

Krajem o największym dystansie do Włoch jest USA, co nie zgadza się zbytnio z obiegowymi poglądami, przy czym biznesmeni tych krajów mają najbardziej zbliżone poglądy na temat tego, że lepiej jest pracować na własny rachunek.

Szwecja ma najbliżej do Wielkiej Brytanii, gdzie największa różnica wartości dotyczy cechy 14 należącej do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, a najdalej do Japonii – najmniejsza różnica wartości występuje dla cechy 13. Przy tym znacznie więcej Brytyjczyków niż Szwedów uważa, że lepiej wykonuje się swoją pracę, gdy inni ją szanują, a nie wtedy, gdy to zależy od osobistych znajomości i akceptacji współpracowników. Tu Szwedzi są bardziej „sentymentalni”, co na ogół nie kojarzy się z północną surowością obyczajów. Różnica między Szwedami i Japończykami w akceptowaniu pracy na własny rachunek jest minimalna – cecha 13 zbliża te kraje.

Holandia ma najbliżej do Australii – największa różnica jest związana z cechą 13, a najdalej do Japonii – najmniejsza różnica dotyczy cechy 21 należącej do kategorii *demokracja organizacyjna*. Więcej Australijczyków w porównaniu z Holendrami opowiada się za pracą na własny rachunek. Zbliżony procent Holendrów i Japończyków uważa, że lepsza jest niehierarchiczna struktura zarządzania. Sama bliskość kulturowa tych krajów może budzić zdziwienie, nie zapominajmy jednak o tym, że w obu krajach mamy do czynienia z wprawdzie różnym, ale żywiołem: przestrzenie i susza w Australii, a morze w Holandii. I właśnie to może determinować cechy kulturowe rozpatrywane w kontekście gospodarczym.

Niemcy mają najbliżej do Holandii, a największa różnica wartości występuje dla cechy 20 – niemal o połowę punktów procentowych więcej Holendrów uważa, że menedżer jutra będzie przede wszystkim negocjował, co jest jak najbardziej zgodne z różnicami kulturowymi między tymi nacjami, a nie ujawnia się w dystansie, który „uśrednia”. Niemcy mają najdalej do Japonii – przy tym najmniejsza różnica wartości dotyczy cechy 16 z kategorii *indywidualizm – kolektywizm* – nieistotna jest różnica odsetka osób (ok. 30%), które uważają, że po 15 latach nienagannej pracy można zwolnić pracownika zaniedbującego bardzo swoje obowiązki – to przykład, że dwa różne czynniki mogą dać taki sam skutek – socjalne Niemcy i patriarchalne stosunki w pracy w Japonii.

Singapur ma najbliżej do Włoch, ale zwróćmy uwagę, że w tym liczącym 3,5 mln ludności kraju są cztery języki urzędowe: chiński, angielski, malajski i tamilski; wyznawców buddyzmu z taoistami jest 51%, muzułmanów 14,9%, chrześcijan 14,6%. Ze względu na niskie podatki dla inwestorów, dużo jest kapitału zagranicznego (na 170 banków około 120 jest zagranicznych). Główni partnerzy handlowi to USA, Japonia, Malezja, Niemcy, Wielka Brytania (por. np. www.nationmaster.com). Kraj ten, sam urozmaicony kulturowo, ma znaczące kontakty ze światem, a więc zapewne ulega też różnym wpływom.

Zauważmy także, że największa różnica między cechami Singapuru i Włoch dotyczy cechy 5 należącej do kategorii *wewnątrzsterowność – zewnętrzność*. Samosterowność deklaruje we Włoszech 2,5 razy więcej ankietowanych niż w Singapurze, gdzie dominuje wschodni pogląd o przemożnym wpływie losu. Singapurowi jest najdalej do USA, przy czym najmniejsza różnica jest związana z cechą 7 należąca do kategorii *równość – hierarchia* – lub taka sama liczba respondentów uważa, że pozycję szefa uzasadnia jakość pracy.

Japonia ma najbliżej do Singapuru, od którego różni się najbardziej cechą 7, tzn. 50% więcej respondentów z Singapuru niż z Japonii, gdzie często panują patriarchalne stosunki w pracy, uważa, że pozycję szefa uzasadnia jakość pracy. Japonii jest najdalej do USA, co zostało już omówione.

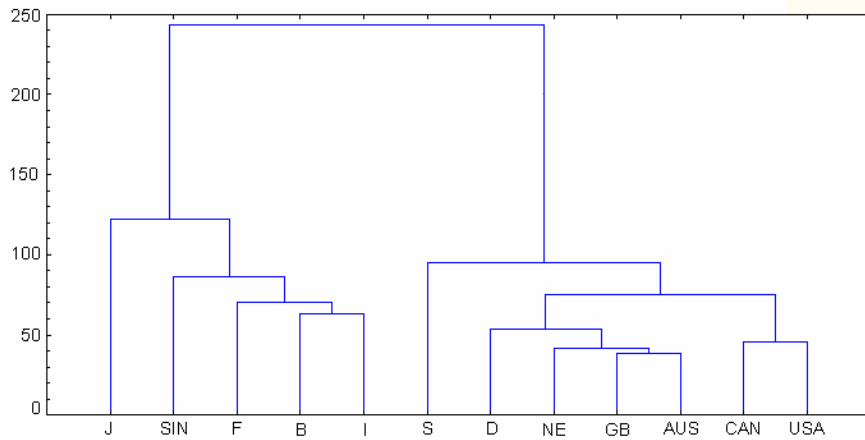
Francji ma najbliżej do Belgii, przy czym kraje te różnią się najbardziej ze względu na cechę 19 należącą do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, tzn. procent osób wypowiadających się za demokracją konsensusową jest ponad dwukrotnie więcej we Francji niż w Belgii (czyżby to reakcja na błędy Rewolucji Francuskiej, która doprowadziła do dyktatury większości?) Francja jest najdalej w stosunku do USA, najmniejsza różnica dotyczy cechy 7 z kategorii *równość – hierarchia* (oba kraje nie różnią się więc zbyt procentem osób utrzymujących, że pozycję szefa uzasadnia jakość pracy) oraz cechy 15 z kategorii *indywidualizm – kolektywizm* (zbliżony procent osób z obu krajów kwestionuje niesłuszne polecenie szefa). W drugim przypadku wielkość dystansu może wyjaśniać różnice między możliwościami i aspiracjami mieszkańców obu krajów, a także występowanie antagonizmów w poglądach na wiele zagadnień nie tylko gospodarczych.

Belgia ma najbliżej do Włoch, co było już komentowane, natomiast najdalej do Japonii, przy najmniejszej różnicy dotyczącej cech 11 i 12 (należących do kategorii *uniwersalizm – partykularyzm*), to znaczy, że poglądy obu nacji dotyczące zasad potwierdzania prawdy są względnie bliskie, oraz cechy 17 (z kategorii *indywidualizm – kolektywizm*), a więc względnie bliskie są również poglądy na to, że lepiej jest przystosować ludzi do koniecznych prac niż odwrotnie.

Zwrócić należy uwagę, że najbliżsi sąsiedzi rozpatrywanych krajów są różni, natomiast wśród krajów najbardziej odległych najczęściej pojawia się Japonia – osiem razy i USA cztery razy (przypomnieć trzeba, że kraje te ze względu na przyjmowane maksymalne lub minimalne wartości cech uznane zostały za największych „dewiantów”, por. podrozdz. 2.4).

Porównując częstości występowania cech w tab. 4.2 – najbardziej znacząca jest cecha 13, ponieważ najczęściej różnicuje najbliższych sąsiadów i upodobnia kraje najbardziej odległe. Cecha ta, dotycząca opcji wyboru pracy na własny rachunek albo pracy w grupie, należy do najczęściej reprezentowanej kategorii *indywidualizm – kolektywizm*. Sformułować więc można hipotezę, że kategoria ta jest najistotniejsza ze względu na dystanse między krajami – ich maksima i minima. Sprawdzić tę hipotezę natomiast należy na liczniejszym zbiorze krajów zróżnicowanych pod względem rozwoju gospodarczego, tj. objętych badaniami według kwestionariusza Ankiety B.

Wykorzystując dystanse między krajami, można przejść do bardziej syntetycznych metod badań – do tzw. analizy skupień, zajmującej się grupowaniem obiektów do siebie podobnych. Z dotychczasowych doświadczeń wynika, że do najlepszych metod z tego rodzaju należy metoda Warda (por. podrozdz. 2.2), w której podobieństwo zostanie określone przez odległości euklidesowe obiektów w odpowiedniej przestrzeni ich cech.



Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 4.1.
Legenda: symbole krajów – Załącznik 3.

Rys. 4.1. Skupienia 12 krajów w przestrzeni 21 cech (Ankieta A)

Na rysunku 4.1 przedstawiono diagram prezentujący skupienia krajów w 21-wymiarowej przestrzeni cech.

Po „rozcięciu” trzech najdłuższych, istotnych wiązań, por. (Sokołowski 1998b), otrzymujemy odizolowaną Japonię i Szwecję oraz dwa skupienia wieloelementowe: {Singapur, Francja, Belgia, Włochy}, {Niemcy, Holandia, Wielka Brytania, Australia, Kanada, USA}. Trudno pogodzić się ze składem pierwszego skupienia, zaakceptować odrębność Szwecji w stosunku do obu skupień wieloelementowych, a bliskość kulturową Singapuru i Włoch oraz Holandii i Australii. Wprawdzie wynikowi analizy dokonanej z zastosowaniem obiektywnej procedury przeciwstawiamy jedynie obiegu poglądy, to jednak należy wziąć pod uwagę, że na otrzymany rezultat mają też wpływ własności cech charakteryzujących poszczególne kraje oraz użyta miara odległości. Na przykład małe rozproszenie wartości niektórych cech powoduje „sklejanie się”, niedostatecznie dobrą separację niektórych krajów, które można uważać za kulturowo odległe, z drugiej strony wielość cech powoduje wzrost dystansów mierzonych za pomocą odległości euklidesowej.

Sytuacja ta skłania do poszukiwań podprzestrzeni przestrzeni wszystkich cech, jakie są w dyspozycji. Do jej wyboru wykorzystać można zróżnicowanie wartości cech, które nie jest jednakowe (por. podrozdz. 2.2), a więc zastosowana zostanie następną w kolejności – strategia 2. z podrozdz. 4.1. W tabeli 4.3 podano zróżnicowanie wartości cech, przyjmując za jego miarę rozstęp oraz odchylenie średnie. Rozstęp ma tę m.in. własność, że jest duży w przypadku cechy o wszystkich wartościach skupionych poza jedną. Wady tej nie ma odchylenie średnie. Ewentualne uznanie tego za wadę może być dyskusyjne – przedstawiony przypadek świadczy o hipotetycznych możliwościach przyjmowania przez cechę wartości z dużego bądź małego przedziału. Jak już powiedziano (por. podrozdz. 2.2) – wartości cechy mają duże rozproszenie, jeśli jest ono nie

mniejsze niż wartość średnia odchylenia średniego powiększona o odchylenie średnie odchyłeń średnich.

Tabela 4.3. Wartości średnie i rozproszenia 21 cech (Ankieta A)

Cecha	Średnia %	Odchylenie średnie %	Rozstęp %	Kraje, które realizują rozstęp
1	25,6	7,3	32	USA – J
2	70,8	15,9	53	USA – SIN
3	79,7	15,6	58	USA – SIN
4	54,1	8,1	27	USA – J
5	48,0	12,0	49	USA – SIN
6	53,9	7,2	26	USA – J
7	67,1	8,8	53	D – J
8	67,4	9,5	46	S – SIN
9	82,5	13,8	63,1	GB – J
10	64,0	11,0	40,1	J – SIN
11	77,5	14,4	41	USA – F
12	72,8	16,6	52	USA – F
13	34,3	13,1	37,4	SIN – D
14	72,6	9,2	43,7	CAN – S
15	90,4	5,3	17	NE – SIN
16	35,0	9,4	35,4	USA – SIN
17	77,9	5,8	23,4	D – S
18	71,4	8,4	35,9	F – I
19	50,8	14,8	60,9	J – B
20	66,5	7,5	36	F – USA
21	63,9	6,7	32	USA – I
Dla odchyłeń średnich	średnia	10,5	x	x
	odchylenie średnie	3,1	x	x

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.1.

Legenda: symbole krajów – Załącznik 3.

Przyjęto, że: cechy o dużym rozproszeniu to takie, których wartości mają odchylenie średnie $\geq 10,5 + 3,1 = 13,6$; cechy o małym rozproszeniu to takie, których wartości mają odchylenie średnie $< 10,5 - 3,1 = 7,4$.

Cechy o dużym rozproszeniu wartości zatem to: 2, 3, 9, 19 z kategorii *indywidualizm – kolektywizm* i 11, 12 z kategorii *uniwersalizm – partykularyzm*. Cechy o małym rozproszeniu – 1 z kategorii *analiza – synteza*, 6 z kategorii *osiąganie stanowiska – mianowanie na stanowisko*, 15 i 17 z kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, 21 z kategorii określonej jako *demokracja organizacyjna*. Ponieważ cechy 15 i 17 charakteryzuje wysoka średnia, wygląda na to, że w niektórych spośród badanych krajów może bar-

dziej wypada zakwestionować niesłuszne polecenie szefa oraz lepiej przystosować ludzi do koniecznych prac.

Jeśli zastosujemy łagodniejsze kryterium związane z rozproszeniem, cechami o niemałym rozproszeniu (o odchyleniu średnim $\geq 7,4$) są: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 16, 18, 19, 20.

W rozważaniach na temat maksimów i minimów dystansów znalazła się i ta o ciekawej własności cecha 13 z kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, która występuje najczęściej jako najbardziej różnicująca kraje bliskie i jednocześnie najmniej różnicująca kraje odległe. W tabeli 4.3 jest ona cechą o ponadprzeciętnym odchyleniu średnim, co wzmacnia dodatkowo znaczenie cechy 13 w charakteryzowaniu krajów.

W wyborze cech przyjęte zostanie kryterium związane z ich własnością – z rozproszeniem – chodzi w tym przypadku o duże rozproszenie. Wyróżnione cechy to: 2, 3, 9, 11, 12 i 19. W tabeli 4.4 zawarto odległości euklidesowe między krajami, wyznaczone w przestrzeni cech o dużym rozproszeniu – nazwijmy ją ρ -przestrzenią, a więc cech charakteryzujących dobrze poszczególne kraje z wybranych dwunastu (najlepiej je różnicujące). Nie przekreśla to użyteczności wszystkich 21 cech w analizach krajów – rozproszenia, którymi posłużono się w wyborze cech, zostały wyznaczone na podstawie danych odnoszących się do poszczególnych krajów – stąd też wyróżnione cechy dobrze je charakteryzują.

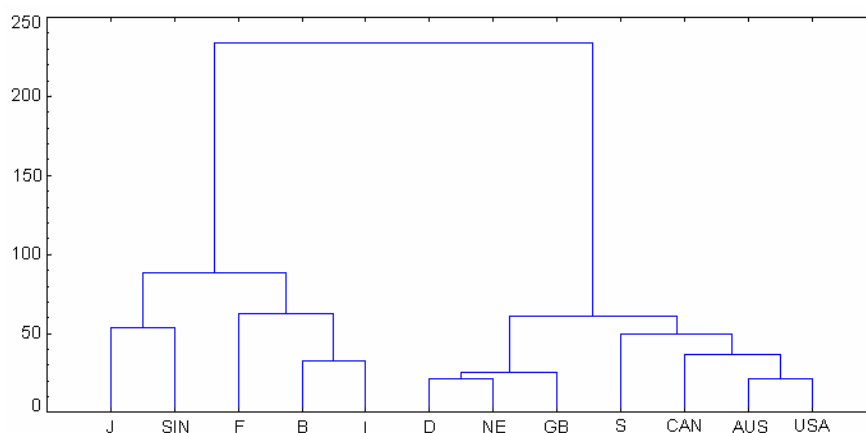
Tabela 4.4. Dystanse między 12 krajami z uwzględnieniem cech o dużym rozproszeniu – ρ -przestrzeń (Ankieta A)

Kraj	USA	AUS	CAN	GB	I	S	NE	D	SIN	J	F	B
USA	0	21,5	29	39,4	79,1	40,1	35,1	46,0	97,8	112	89,0	57,4
AUS	21	0,0	37	34,1	70,9	41,7	24,1	42,8	91,1	100	78,9	53,8
CAN	29	37,2	0	36,3	75,4	46,8	36,7	42,4	97,2	111	76,0	54,8
GB	39	34,1	36	0,0	67,9	33,2	22,1	26,7	80,2	90	57,8	54,9
I	79	70,9	75	67,9	0,0	66,3	75,6	85,4	42,1	67	50,8	32,4
S	40	41,7	47	33,2	66,3	0,0	46,0	53,8	76,3	95	74,4	50,3
NE	35	24,1	37	22,1	75,6	46,0	0,0	21,7	90,8	93	69,3	63,6
D	46	42,8	42	26,7	85,4	53,8	21,7	0,0	94,3	95	71,8	75,5
SIN	98	91,1	97	80,2	42,1	76,3	90,8	94,3	0,0	53	60,9	61,3
J	112	99,7	111	90,3	66,8	95,0	93,1	95,4	53,4	0	72,1	92,0
F	89	78,9	76	57,8	50,8	74,4	69,3	71,8	60,9	72	0,0	59,0
B	57	53,8	55	54,9	32,4	50,3	63,6	75,5	61,3	92	59,0	0,0

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.1.

Legenda: symbole krajów – Załącznik 3.

Przestrzenie odpowiadające wszystkim cechom oraz cechom najbardziej zróżnicowanym różnią się nie tylko składowymi, ale też krajami o najmniejszym i największym dystansie. Nie powtarza się zatem sytuacja, która miała miejsce w poprzedniej przestrzeni 21 cech – nie ma np. przypadku krajów z różnych cywilizacji realizujących minimum dystansu. Na rysunku 4.2 przedstawiono skupienia w tej przestrzeni.



Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.1.
Legenda: symbole krajów – Załącznik 3.

Rys. 4.2. Skupienia 12 krajów w przestrzeni cech o dużym rozproszeniu – ρ -przestrzeń (Ankieta A)

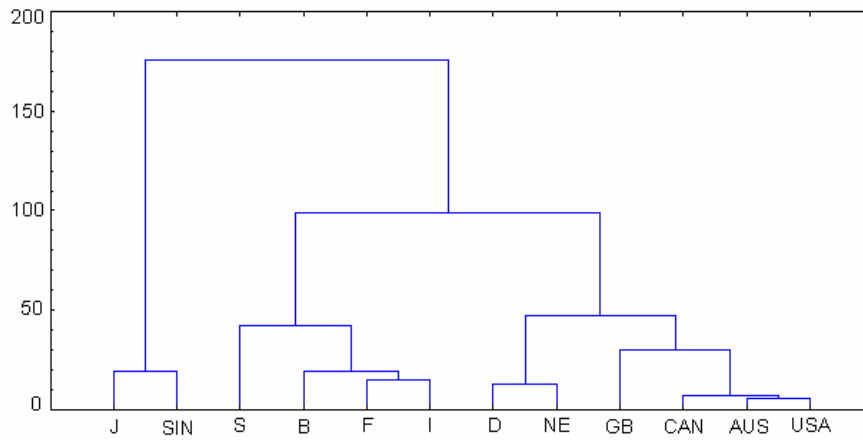
Po usunięciu dwu najdłuższych wiązań otrzymujemy trzy skupienia: {Japonia, Singapur}, {Francja, Belgia, Włochy}, {{Niemcy, Holandia, Wielka Brytania}, {Szwecja, Kanada, Australia, USA}}.

Skupienia, jakie można wyszczególnić na podstawie rys. 4.2, są inne niż na rys. 4.1 – cywilizacyjnie bliskie Japonia i Singapur są w jednym skupieniu, podobnie Francja, Belgia i Włochy w jednym, Wielka Brytania zaś z Niemcami i Holandią tworzą podskupienie w ramach tego, które obejmuje ponadto Szwecję oraz anglojęzyczne: Kanadę, Australię i USA.

Wybierając cechy spośród składowych profili kulturowych na podstawie kryterium rozproszenia, użyte zostało kryterium wewnętrzne – własności samych składowych. Przyjęte zostanie również kryterium zewnętrzne – intencjonalne, związane z rozwojem gospodarczym – zgodnie z nim wybierane będą te cechy, które korelują istotnie z miernikami rozwoju gospodarczego. Trzeba przeanalizować, jak zmieniają się relacje między krajami w przestrzeniach opartych na wyborze cech za pomocą kryteriów 3, 4 i 5, wskazanych w podrozdz. 4.1. Uwagę należy skoncentrować na cechach istotnie skorelowanych z wybranymi miernikami rozwoju gospodarczego (por. podrozdz. 3.2.2).

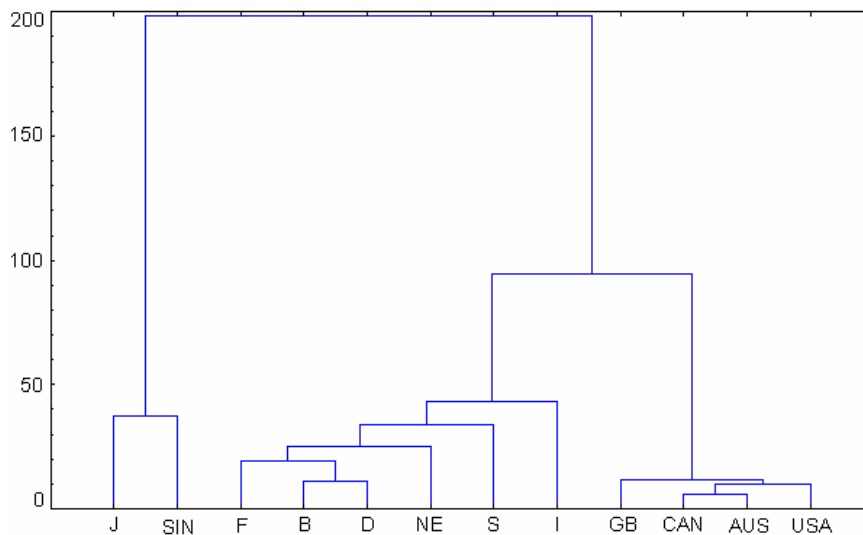
Dane przedstawione w tab. 3.8 pozwalają wyszczególnić tylko niektóre przestrzenie: przestrzeń pięciowymiarową cech istotnie skorelowanych z miernikiem tempa wzrostu produktu krajowego brutto na mieszkańca – chodzi o cechy 2, 3, 5, 8, 15 – nazwać ją można STW/-przestrzenią. „Punktem obserwacyjnym” może być także miernik Beta, a cechami istotnie skorelowanymi z nim: 1, 3, 5, 6, 8, 9, 15 – przestrzeń na nich opartą będzie tzw. β -przestrzenią. Przestrzeń cech skorelowanych istotnie z miernikiem Gamma – cechy 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 15 – to γ -przestrzeń. Te same cechy korelują z miernikiem Delta (a więc γ -przestrzeń jest tożsama z δ -przestrzenią).

Na rysunku 4.3 przedstawiono odpowiednie skupienia dla poszczególnych przestrzeni, odpowiadających wybranym profilom kulturowym.



Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.1.
Legenda: symbole krajów – Załącznik 3.

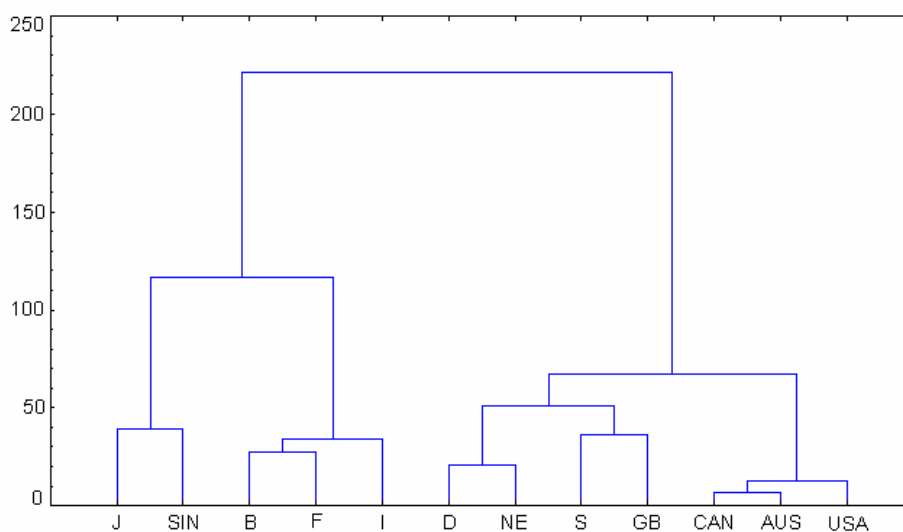
Rys. 4.3. Skupienia 12 krajów w przestrzeni cech skorelowanych ze stopą wzrostu PKB na mieszkańca (Ankieta A)



Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.1.
Legenda: symbole krajów – Załącznik 3.

Rys. 4.4. Skupienia 12 krajów w przestrzeni cech skorelowanych z miernikiem Beta (Ankieta A)

W omawianym przypadku, w odróżnieniu od przestrzeni 21 cech, Szwecja znalazła się w jednym skupieniu z Belgią, Francją i Włochami, Japonia ulokowała się z Singapurem, a w trzecim skupieniu wystąpiły dwa podskupienia: Niemcy i Holandia oraz kraje anglojęzyczne.



Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.1.

Legenda: symbole krajów – Załącznik 3.

Rys. 4.5. Skupienia 12 krajów w przestrzeni cech skorelowanych z miernikami Gamma i Delta (Ankieta A)

Na rysunku 4.4 przedstawiono przestrzeń cech kulturowych skorelowanych z miernikiem Beta. Po usunięciu dwu najdłuższych wiązań otrzymano trzy skupienia: kraje azjatyckie, anglojęzyczne i pozostałe europejskie.

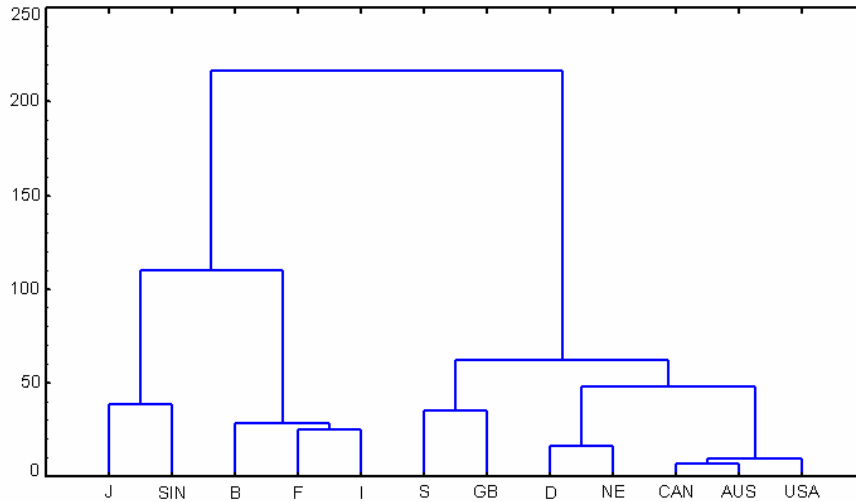
W porównaniu z obrazem poprzednich skupień skorelowanych z miernikiem Beta (rys. 4.4) wystąpiła zmiana w podskupieniach – Wielka Brytania dołączyła do innych krajów europejskich (rys. 4.5).

Na zaprezentowanych przykładach widać, że wybór przestrzeni oparty na dowolnym kryterium zewnętrznym powoduje zmiany skupień.

Wybierając przestrzeń, co zostało już powiedziane wcześniej, można posłużyć się także kryteriami „mieszanymi” – pod uwagę brane jest wtedy zarówno rozproszenie wartości cech, jak i korelacje z miernikami gospodarczymi. Jako przykład podano przestrzeń uzyskane z wykorzystaniem kryterium 6 dla mierników Gamma i Delta (rys. 4.6).

W stosunku do konfiguracji uzyskanej dla wszystkich cech skorelowanych z miernikami Delta i Gamma nastąpiła zmiana w trzecim skupieniu – zmieniły się podskupienia: jedno z nich tworzy Szwecja i Wielka Brytania, poprzednio Niemcy, Holandia, które teraz znalazły się w skupieniu z Kanadą, Australią i USA. To efekt wyłączenia cech o małym rozproszeniu, a więc cech najgorzej charakteryzujących poszczególne kraje z osobna.

Widoczne różnice skupień krajów w tych przestrzeniach, w zależności od przyjętego kryterium wyboru cech, pozwalają na sformułowanie następujących wniosków: zmiana układu cech kulturowych powoduje zmianę dystansów, wzajemnych relacji



Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.1.
Legenda: symbole krajów – Załącznik 3.

Rys. 4.6. Skupienia 12 krajów w przestrzeni cech o niemal rozproszonych wartościach, skorelowanych z miernikami Gamma i Delta (Ankieta A)

między krajami – zmianę geometrii przestrzeni. Wybór kryterium doboru cech musi więc być podporządkowany celowi analiz prowadzonego badania. Przykładowo, chcąc znaleźć kraje podobne ze względu na dynamikę rozwoju gospodarczego, powinno się zastosować kryterium, w którym bierze się pod uwagę przestrzeń cech kulturowych skorelowanych z odpowiednim miernikiem rozwoju. Podobnie powinno się postępować, szukając krajów sobie najbliższych czy wzorca rozwoju ze względu na określony miernik. Takie procedury wyboru cech pozwolą odpowiedzieć na pytania związane z możliwością zastosowania planowanych, projektowanych rozwiązań problemów gospodarczych i ustalania zakresu ich stosowalności.

Dlatego też wybierając różne mierniki rozwoju gospodarczego (gospodarcze „punkty widzenia”), podejmujemy jednoznaczną decyzję odnośnie do różnych układów cech kulturowych skorelowanych z tymi miernikami istotnie. Układy cech natomiast tworzą przestrzenie różniące się relacjami między obiektami, czyli krajami. Każdy wybór powoduje, że inne kraje są sobie najbliższe, inne kraje najdalsze oraz inne są też skupienia krajów w tych przestrzeniach cech kulturowych. Tak też się przejawia związek między gospodarką i cechami kulturowymi – nie tylko przez skorelowanie mierników rozwoju gospodarczego z pojedynczymi cechami czy też z wiązkami cech w regresji wielowymiarowej. Uogólniając, można rzec, że nie ma „eteru”, to znaczy bezwzględniego układu odniesienia.

Ponieważ można zarzucić niereprezentatywność zbioru badanych krajów – otrzymane rezultaty zostaną sprawdzone na zbiorowości rozszerzonej o kraje zróżnicowane pod względem rozwoju gospodarczego, a także na zbiorowości krajów podobnych w sensie rozwoju gospodarczego do badanej dwunastki.

4.3. Kraje zróżnicowane pod względem rozwoju gospodarczego w wybranych przestrzeniach kulturowych

Dane zawarte w Ankiecie B dotyczą 11 cech kulturowych 36 krajów (por. tab. 2.3). W porównaniu z danymi Ankiety A zostały uzupełnione o dane pochodzące również z krajów o różnym stopniu rozwoju gospodarczego i zawierają procentowe udziały odpowiedzi na pytania należące do kategorii zbliżonych do tych, do których zaliczają się pytania Ankiety A. Posłużą one głównie do weryfikacji metod wykorzystywanych w badaniach opartych na danych z Ankiety A, sprawdzenia hipotez powstałych w trakcie badań krajów z Ankiety A, a także do obserwacji zjawisk, które uwidoczniają się w większej liczbie krajów bardzo zróżnicowanych pod wieloma względami.

Zacząć należy od ustalenia podstawowych relacji między badanymi krajami – od wyznaczenia i analizy podobieństw między nimi. W tabeli 4.5 zaprezentowano macierz dystansów między krajami – każdy z nich jest charakteryzowany przez profil kulturowy złożony z wartości 11 cech pochodzących z Ankiety B, może być więc uważany za punkt w przestrzeni 11-wymiarowej. Wykorzystana zostanie zatem pełna informacja na temat krajów zawarta w Ankiecie B.

Na podstawie danych z tab. 4.5 wyznaczono dla poszczególnych krajów najmniejszy i największy dystans w stosunku do pozostałych. Dane zamieszczono w tabeli 4.6. Zgodnie z nią te kraje, które dzieli najmniejszy dystans to USA i Australia, największa różnica wartości cech w tym przypadku dotyczy cechy 4, należącej do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*; różnica ta oznacza przewagę procentową respondentów z USA, którzy twierdzą, że częściej mają do czynienia z przedsiębiorstwami, gdzie każdy może pracować indywidualnie i gdzie docenia się zasługi poszczególnych osób. Dla danych z Ankiety A najbliższymi krajami były Australia i Wielka Brytania, powtórzyła się natomiast kategoria cechy, dla której ma miejsce największa różnica – w obu przypadkach jest to kategoria *indywidualizm – kolektywizm*.

Największy dystans dzieli USA i Chiny oraz Chiny i Izrael. Tutaj najmniejsza różnica cech dla obu par krajów zachodzi dla tej samej cechy 2 z kategorii *uniwersalizm – partykularyzm*. W Ankiecie A, niezawierającej danych pochodzących z Chin, najmniejsza różnica między cechami najodleglejszych krajów (USA, Japonia) zachodzi w przypadku cechy należącej do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*. Zauważyć przy tym trzeba, że Chiny występują 23 razy jako państwo najodleglejsze od pozostałych – są największym „dewiantem”, następne to Rosja, USA i Czechy – po 4 razy.

Cechy najmniej różnicujące kraje najodleglejsze to: 2 z kategorii *uniwersalizm – partykularyzm* oraz cechy należące do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*: 3, 4, 5. Potwierdza to znaczenie, jakie ma ta kategoria w podobieństwie i różnicowaniu się krajów, co uwidocznilo się już wcześniej na podstawie analizy danych z Ankiety A.

Tabela 4.5. Dystanse między krajami z uwzględnieniem wszystkich cech (Ankieta B)

Kraj	ARG	AUS	A	B	BRA	BG	CHI	CZ	DE	SF	F	GRE	E	NE	IND	IRL	IZR	J	CAN	KOR	MAL	MEX	D	N	NZ	PL	P	RUS	RO	SIN	USA	CH	S	GB	H	I
ARG	0,0	65	38,5	31,9	33,9	47,9	91	71,0	46	43,6	33,3	26,4	27,0	33	56,6	57	51	68,1	64	48,2	32,5	40,6	34,0	68	66,9	54,0	43,5	74,5	53	50,4	70	37	55	51	67,6	26,4
AUS	65,4	0	53,3	44,2	54,7	74,5	107	95,6	33	46,8	54,9	57,1	70,7	47	70,3	36	48	81,9	21	78,6	49,2	61,0	49,4	26	27,5	65,3	50,4	93,0	66	63,4	15	46	37	25	87,3	51,0
A	38,5	53	0,0	37,4	34,4	56,4	82	82,5	47	42,7	44,7	26,6	46,6	33	50,0	55	50	52,9	52	52,5	38,1	39,0	40,4	59	40,3	35,7	38,3	89,7	55	39,8	60	44	47	43	75,8	33,6
B	31,9	44	37,4	0,0	36,3	40,4	88	64,7	37	31,5	39,5	30,6	45,4	25	52,0	43	48	64,7	46	48,2	30,7	44,8	22,4	48	46,5	47,8	34,9	65,7	55	43,3	48	36	40	32	63,5	25,1
BRA	33,9	55	34,4	36,3	0,0	62,7	85	87,1	43	45,7	19,2	23,5	49,7	39	38,7	46	62	53,2	55	51,2	23,1	17,2	28,1	55	52,1	59,5	34,8	88,2	63	36,4	62	45	47	44	79,9	23,9
BG	47,9	75	56,4	40,4	62,7	0,0	81	34,2	65	57,1	66,0	51,2	59,7	50	60,3	75	69	66,8	74	44,5	58,9	64,6	48,8	82	71,7	43,7	45,4	44,1	58	61,4	79	62	71	63	46,7	56,8
CHI	90,6	107	82,3	87,6	85,4	81,1	0	88,6	106	94,3	99,7	73,9	96,3	101	53,7	101	113	59,2	107	57,5	81,6	78,5	78,5	108	95,8	86,2	69,8	84,0	103	64,6	113	105	105	103	82,5	86,9
CZ	71,0	96	82,5	64,7	87,1	34,2	89	0,0	87	80,4	89,7	75,0	75,6	77	79,0	95	89	88,3	94	52,0	84,7	90,4	72,1	100	94,0	67,8	66,9	33,2	69	87,2	100	87	98	87	45,5	81,9
DE	46,0	33	46,6	37,0	42,9	65,2	106	87,4	0	35,6	35,8	44,2	48,5	30	66,4	32	38	79,5	26	70,9	39,2	51,8	37,6	39	44,3	58,7	44,5	86,3	50	61,0	35	26	33	22	82,1	37,0
SF	43,6	47	42,7	31,5	45,7	57,1	94	80,4	36	0,0	46,6	41,1	50,5	28	62,9	39	50	68,0	38	64,4	39,8	55,3	28,8	48	49,5	55,5	45,5	80,5	62	56,2	46	26	30	31	66,8	27,8
F	33,3	55	44,7	39,5	19,2	66,0	100	89,7	36	46,6	0,0	32,7	46,9	38	53,6	44	60	68,8	53	61,7	29,1	29,0	33,9	55	59,2	65,4	40,9	89,8	60	51,4	61	40	47	43	83,8	28,8
GRE	26,4	57	26,6	30,6	23,5	51,2	74	75,0	44	41,1	32,7	0,0	35,6	37	39,3	47	57	54,8	57	40,4	23,0	27,1	26,0	57	52,8	47,1	27,9	75,8	56	31,9	63	43	50	44	70,2	22,2
E	27,0	71	46,6	45,4	49,7	59,7	96	75,6	49	50,5	46,9	35,6	0,0	44	69,5	58	50	83,6	67	55,0	46,6	56,8	47,2	70	72,6	57,5	52,9	78,8	50	63,7	73	44	65	56	74,2	40,1
NE	32,7	47	32,7	24,6	39,0	50,0	101	77,0	30	28,2	38,5	36,9	43,7	0	62,5	46	38	68,0	42	61,8	37,8	49,3	32,8	53	46,3	43,6	45,6	82,2	53	52,5	48	24	31	28	73,2	27,7
IND	56,6	70	50,0	52,0	38,7	60,3	54	79,0	66	62,9	53,6	39,3	69,5	62	0,0	63	82	31,4	70	36,9	42,6	33,9	39,7	70	61,2	61,9	34,3	76,9	76	33,5	78	69	67	63	71,4	49,3
IRL	57,2	36	55,2	43,2	46,5	74,9	101	95,3	32	38,7	44,5	47,2	58,3	46	63,3	0	60	79,1	34	71,4	39,5	54,2	37,7	22	46,9	67,4	47,8	87,8	75	59,3	34	41	34	25	82,8	39,6
IZR	51,0	48	49,5	47,9	61,7	69,1	113	88,8	38	50,5	59,9	57,3	50,3	38	81,9	60	0	89,6	46	77,4	55,3	69,4	56,8	61	54,1	59,8	63,4	93,0	50	71,7	49	36	51	44	85,5	51,5
J	68,1	82	52,9	64,7	53,2	66,8	59	88,3	79	68,0	68,8	54,8	66,6	68	31,4	79	90	0,0	79	53,0	59,0	49,5	54,5	86	66,8	61,9	51,4	92,2	87	46,6	89	76	72	73	74,3	60,9
CAN	64,0	21	52,3	46,3	54,6	73,9	107	94,3	26	37,7	53,4	56,8	66,9	42	70,5	34	46	79,0	0	78,2	51,8	63,3	46,6	30	31,7	62,9	50,6	93,7	61	67,8	23	39	33	23	83,2	49,1
KOR	48,2	79	52,5	48,2	51,2	44,5	58	52,0	71	64,4	61,7	40,4	55,0	62	36,9	71	77	53,0	78	0,0	53,4	53,0	45,5	78	71,4	55,6	40,3	57,2	65	51,2	85	71	78	69	51,9	53,4
MAL	32,5	49	38,1	30,7	23,1	58,9	82	84,7	39	39,8	29,1	23,0	46,6	38	42,6	39	55	59,0	52	53,4	0,0	24,3	21,9	51	52,7	59,5	34,2	79,2	66	31,4	54	36	40	39	76,0	18,9
MEX	40,6	61	39,0	44,8	17,2	64,6	78	90,4	52	55,3	29,0	27,1	56,8	49	33,9	54	69	49,5	63	53,0	24,3	0,0	35,7	63	57,7	61,5	34,1	88,8	69	31,3	70	53	54	53	82,9	34,2
D	34,0	49	40,4	22,4	28,1	48,8	79	72,1	38	28,8	33,9	26,0	47,2	33	39,7	38	57	54,5	47	45,5	21,9	35,7	0,0	49	51,0	55,3	30,6	68,6	61	37,4	53	36	38	35	64,1	18,4
N	68,3	26	59,5	48,0	54,6	81,6	108	99,7	39	48,1	54,5	57,3	69,8	53	70,5	22	61	85,6	30	77,8	51,4	63,5	49,0	0	37,7	72,1	54,3	95,0	77	66,2	24	52	41	28	89,8	50,8
NZ	66,9	27	40,3	46,5	52,1	71,7	96	94,0	44	49,5	59,2	52,8	72,6	46	61,2	47	54	66,8	32	71,4	52,7	57,7	51,0	38	0	51,6	47,2	97,0	67	54,9	35	54	42	32	86,6	52,3
PL	54,0	65	35,7	47,8	59,5	43,7	86	67,8	59	55,5	65,4	47,1	57,5	44	61,9	67	60	61,9	63	55,6	59,5	61,5	55,3	72	51,6	0,0	46,3	78,2	60	58,1	70	58	61	52	67,3	56,7
P	43,5	50	38,3	34,9	34,8	45,4	70	66,9	45	45,5	40,9	27,9	52,9	46	34,3	48	63	51,4	51	40,3	34,2	34,1	30,6	54	47,2	46,3	0,0	66,0	52	41,6	60	51	54	44	60,3	39,2
RUS	74,5	93	89,7	65,7	88,2	44,1	84	33,2	86	80,5	89,8	75,8	78,8	82	76,9	88	93	92,2	94	57,2	74,2	88,8	68,6	95	97,0	78,2	66,0	0,0	81	84,2	96	87	95	86	49,5	81,1
RO	52,5	66	55,5	55,4	63,0	58,3	103	69,1	50	62,0	59,6	56,1	50,4	53	76,0	75	50	86,7	61	65,1	65,6	68,9	61,2	77	67,3	59,5	52,1	81,0	0	77,9	74	58	75	62	76,0	61,9
SIN	50,4	63	39,8	43,3	36,4	61,4	65	87,2	61	56,2	51,4	31,9	63,7	52	33,5	59	72	46,6	68	51,2	31,4	31,3	37,4	66	54,9	58,1	41,6	84,2	78	0,0	69	61	54	55	84,8	38,5
USA	69,9	15	60,1	47,7	62,1	79,3	113	99,7	35	46,1	61,3	63,0	72,7	48	78,2	34	49	89,5	23	84,9	54,4	69,8	52,8	24	35,2	70,0	59,7	95,5	74	69,1	0	46	35	25	91,4	53,9
CH	36,9	46	43,8	36,0	44,6	62,1	105	87,2	26	25,6	39,8	43,3	44,0	24	69,2	41	36	76,1	39	70,9	36,5	53,0	36,2	52	54,2	58,0	50,7	86,6	58	60,8	46	0	30	31	74,6	29,7
S	55,2	37	46,9	39,7	46,7	70,5	105	98,2	33	30,2	47,4	49,9	64,6	31	66,7	34	51	71,5	33	78,4	39,6	54,0	38,2	41	41,5	60,6	54,2	95,5	75	53,9	35	30	0	22	87,1	35,7
GB	50,9	25	42,6	31,6	43,6	63,1	103	86,8	22	31,3	42,8	44,2	55,9	28	62,9	25	44	73,3	23	68,8	39,4	52,8	35,3	28	31,8	52,1	44,1	85,7	62	55,2	25	31	22	0	79,4	36,0
H	67,6	87	75,8	63,5	79,9	46,7	82	45,5	82	66,8	83,8	70,2	74,2	73	71,4	85	85	74,3	83	51,9	76,0	82,9	64,1	90	86,6	67,3	60,3	49,5	76	84,8	91	75	87	79	0,0	73,3
I	26,4	51	33,6	25,1	23,9	56,8	87	81,9	37	27,8	28,8	22,2	40,1	28	49,3	40	52	60,9	49	53,4	18,9	34,2	18,4	51	52,3	56,7	39,2	81,1	62	38,5	54	30	36	36	73,3	0,0

Tabela 4.6. Najmniejsze i największe dystanse między krajami, największe i najmniejsze różnice cech kulturowych tych krajów z uwzględnieniem 11 cech (Ankieta B)

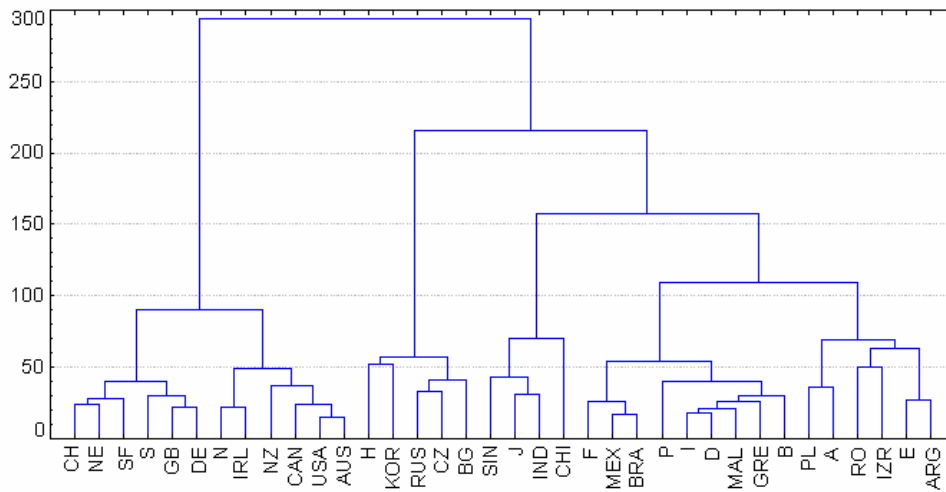
Kraj	Kraj najbliższy	Cecha o największej różnicy	Kraj najdalszy	Cecha o najmniejszej różnicy
Argentyna	GRE, I	9; 9	CHI	2, 5
Australia	USA	4	CHI	2
Austria	GRE	6	RUS	3, 9
Belgia	D	2, 4	CHI	5
Brazylia	MEX	11, 3, 5	RUS	9
Bułgaria	CZ	7	CHI	1, 6
Chiny	IND	7	USA	2
Czechy	BG, RUS	7; 7	N, USA	2; 2
Dania	GB	4, 6	CHI	2, 4
Finlandia	CH	5, 8	CHI	5
Francja	BRA	6, 7	CHI	3
Grecja	I	7	CZ, RUS	2, 9; 9
Hiszpania	ARG	10	CHI	1, 2
Holandia	B, CH	2, 8; 6	CHI	2, 9
Indie	J	6	IZR	2
Irlandia	N	9	CHI	1
Izrael	USA	9	CHI	2
Japonia	IND	6	RUS	9
Kanada	AUS	2	CHI	4, 6
Korea Płd.	IND	4	USA	6
Malezja	I	5	CZ	2, 4
Meksyk	BRA	3, 5, 11	CZ	2, 5
Niemcy	I	8	CHI	2, 5
Norwegia	IRL	9	CHI	2
Nowa Zelandia	AUS	6	CHI	2
Polska	A	1, 5	CHI	2
Portugalia	GRE	5	CHI	3, 4
Rosja	CZ	7	NZ	3
Rumunia	DE, IZR	9; 10	CHI	4
Singapur	MAL, GRE	6; 10	CZ	1, 3, 4, 10
USA	AUS	4	CHI	2
Szwajcaria	NE	2, 6	CHI	9, 10
Szwecja	GB	10	CHI	10
Wielka Brytania	CAN, S	1, 3; 10	CHI	2
Węgry	CZ	7	USA	1, 2
Włochy	D	8	CHI	2

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.3 i 4.5.

Legenda: 1–11 – cechy – składowe profile kulturowych według Ankiety B (Załącznik 2), symbole krajów – Załącznik 3.

Cechami najbardziej różniącymi kraje najbliższe są: 3 z kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, 6 z kategorii *emocje – powściągliwość* i 7 z kategorii *wycinkowość – całościowość*.

Warto w tym miejscu skupić się na znaczących przypadkach, jakie się ujawniły w trakcie badań, pomijając określenie maksimów i minimów dystansu dla poszczególnych krajów. Interpretacja danych zawartych w tab. 4.6 rodzi na przykład pewne wątpliwości dotyczące tego, czy rzeczywiście owa 11-wymiarowa przestrzeń dobrze charakteryzuje wzajemne relacje między krajami – badane dystanse. Najbliższym krajem do Malezji są Włochy, najbliższym do Singapuru jest wprawdzie Malezja, ale i Grecja. Bliskie są również Indie i Japonia oraz Korea i Indie, Rumunia i Dania, Rosja i Czechy. Wartości tych i innych dystansów mają swoje konsekwencje w wynikach analizy skupień, co zaprezentowano na rys. 4.7, uzyskanej z zastosowaniem metody Warda.



Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.3.
Legenda: symbole krajów – Załącznik 3.

Rys. 4.7. Skupienia 36 krajów w przestrzeni wszystkich cech (Ankieta B)

Rozcinając cztery najdłuższe wiązania, otrzymujemy następujące skupienia:

- wszystkie kraje anglojęzyczne, wraz z takimi krajami, jak: Szwajcaria, Holandia, Finlandia, Szwecja, Dania i Norwegia,
- Rosja, Bułgaria Czechy, Węgry i Korea Południowa,
- kraje azjatyckie, z wyjątkiem Korei Południowej i Malezji,
- Francja, Meksyk, Brazylia, Portugalia, Włochy, Niemcy, Malezja, Grecja, Belgia,
- Polska, Austria, Rumunia, Izrael, Hiszpania i Argentyna.

Jeśli nawet wymienione skupienia budzą pewne kontrowersje – jest ważne, że można mieć ich świadomość na etapie powstawania projektu rozwiązań gospodarczych, planowanych do realizacji w danym układzie krajów – ów projekt może wydać się intuicyjnie wykonalny, a w istocie nie spełniać bardziej lub mniej ukrytych założeń.

Jak wykazano w podrozdz. 4.2 skupienia to rezultat wyboru przestrzeni, a więc wyboru cech, metody tworzenia skupień i oczywiście samych obiektów.

W tym miejscu warto sprawdzić, czy rozważana 11-wymiarowa przestrzeń nie ma tych wymiarów zbyt wielu – czy wybór podzbioru składowych (cech kulturowych) nie

zmieni jej geometrii. Do wyboru składowych zastosowane zostaną takie same kryteria, jakimi posłużono się w poprzednim podrozdziale, zaczynając od kryterium wewnętrznego opartego na rozproszeniach wartości cech (por. tab. 4.7).

Tabela 4.7. Wartości średnie i rozproszenia 11 cech (Ankieta B)

Cecha	Średnia	Odchylenie średnie	Rozstęp	Kraje, które realizują rozstęp
1	59,54	5,85	32	SF – PL
2	54,46	7,02	46	IRL – CZ
3	55,85	9,88	57	IZR – MEX
4	65,07	8,51	45	CZ – MEX
5	46,80	8,84	38	RUS – SIN
6	42,94	8,84	55	J – E
7	77,77	8,83	59	S – CHI
8	66,27	15,93	72	S – H
9	37,21	13,75	65	N – ARG
10	35,16	6,89	49	RO – J
11	70,50	7,55	49	IZR – CHI
Dla odchyień średnich	średnia	9,26	x	x
	odchylenie średnie	2,14	x	x

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.3.

Legenda: numery cech – Załącznik 2, symbole krajów – Załącznik 3.

Mając dodatkowe informacje na temat własności cech, można powrócić do problemu cech znaczących. Jak zauważono wcześniej, dla par krajów o największych dystansach, cecha 2 z kategorii *uniwersalizm – partykularyzm* ma tę własność, że najczęściej występuje jako cecha o najmniejszych różnicach wartości dla tych krajów. Warto podkreślić jednak, że wartości tej cechy są mało rozproszone, co może stanowić przyczynę tej własności.

Cechami znaczącymi dla krajów najbliższych sobie, które najczęściej wykazują dla nich największe różnice wartości są: 6 z kategorii *emocje – powściągliwość*, 3 z kategorii *indywidualizm – kolektywizm* i 7 z kategorii *wycinkowość – całościowość*. Wszystkie one mają niemałe rozproszenia $\geq 9,26 + 2,14 = 11,4$ – co znaczy, że mieszczą się w klasie niemałych odchyień średnich, to poprawia dodatkowo ich wartość jako cech znaczących dla własności krajów.

Miarą rozproszenia wartości cechy jest też jej rozstęp. Największy ma cecha 8 (o dużym rozproszeniu) z kategorii *fragmentaryczność – całościowość*, rozstęp odnosi się do danych ze Szwecji i Węgier. Dla danych z Ankiety A duży rozstęp dotyczy cech należących do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*. Najmniejszy natomiast ma cecha 1 (o małym rozproszeniu) z kategorii *analiza – synteza*, pod względem wartości tej cechy najbardziej różnią się Finlandia i Polska (być może małe rozproszenie jest przyczyną dostrzeżonej własności tej cechy). Dla danych z Ankiety A była to cecha

należąca do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*. To też odzwierciedla różnice między badanymi zbiorami krajów.

Cechy o małym rozproszeniu (małym odchyleniu średnim wartości $\leq 9,26 - 2,14 = 7,12$) to 1, 2 z kategorii *uniwersalizm – partykularyzm* oraz 10 z kategorii *stosunek do otoczenia*. Na temat cechy 10 można powiedzieć tyle, że jej średnia jest najmniejsza, a więc respondenci są stosunkowo zgodni co do tego, że przyrodę należy zostawić samą sobie, starać się do niej dostosować (ten pogląd jest właściwie akulturowy). Dla danych z Ankiety A cechy o małym rozproszeniu to te należące do kategorii *analiza – synteza, osiągnięcie stanowiska – mianowanie na stanowisko, indywidualizm – kolektywizm*.

W obu przypadkach – danych dotyczących Ankiet A i B – poszczególne cechy należą do różnych kategorii, co ma związek z różnicą między zbiorami krajów w obu ankietach – jednorodnym w Ankiecie A i bardzo zróżnicowanym z Ankiety B.

Cechy o dużym rozproszeniu (dużym odchyleniu średnim wartości) $\geq 9,26 + 2,14 = 11,4$) to: 8 z kategorii *fragmentaryczność – całościowość* i 9 z kategorii *status osiągniany – status nadawany* – one najlepiej charakteryzują poszczególne kraje (w Ankiecie A cechy o dużym rozproszeniu należały do kategorii *indywidualizm – kolektywizm* oraz *uniwersalizm – partykularyzm*).

Zgodnie z przyjętymi ustaleniami w poprzednim podrozdziale, cechy o niemałym rozproszeniu to: 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11. Odrzucone natomiast zostały te, które najgorzej charakteryzują badane obiekty z osobna.

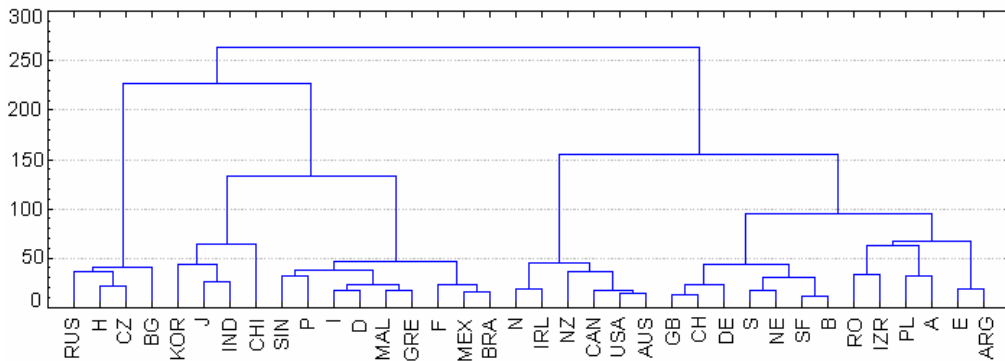
Rezultaty obliczeń związanych z rozproszeniem czy rozstępem posłużą jako kryteria wewnętrzne do wyboru cech z Ankiety B, a więc do badania własności przestrzeni otrzymanych z zastosowaniem odpowiednich kryteriów.

W celu sprawdzenia hipotez sformułowanych na podstawie diagramów (zaprezentowanych w poprzednim podrozdziale) dotyczących zmian geometrii krajów, zachodzących przy zmianie przestrzeni cech tych krajów, przedstawione zostaną jedynie skupienia, z pominięciem odpowiadających im macierzy dystansów, które jednoznacznie owe skupienia wyznaczają. Zaprezentowane zostaną skupienia w przestrzeniach cech wybranych za pomocą kryterium wewnętrznego i zewnętrznego.

W diagramach wykorzystano kryteria wewnętrzne doboru cech oparte na rozproszeniu ich wartości. Cechy o niemałym rozproszeniu wartości: 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, tworzą 8-wymiarową przestrzeń.

Po rozcięciu (rys. 4.8), jak poprzednio, czterech najdłuższych połączeń można otrzymać następujące skupienia:

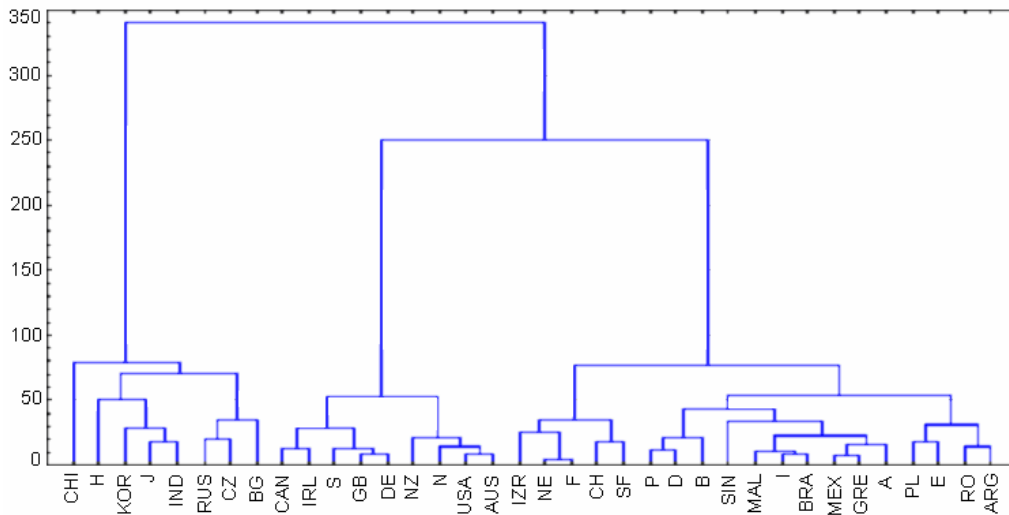
- {Rosja, Węgry, Czechy, Bułgaria},
- {Korea Płd, Japonia, Indie, Chiny},
- {Singapur, Portugalia, Włochy, Niemcy, Malezja, Grecja, Francja, Meksyk, Brazylia},
- {Norwegia, Irlandia, Nowa Zelandia, Kanada, USA, Australia},
- {Wielka Brytania, Szwajcaria, Dania, Szwecja, Holandia, Finlandia, Belgia, Rumunia, Izrael, Polska, Austria, Hiszpania, Argentyna}.



Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.3

Legenda: symbole krajów – Załącznik 3.

Rys. 4.8. Skupienia 36 krajów w przestrzeni cech o niemałym rozproszeniu (Ankieta B)



Źródło: obliczenia własne na podst. tabeli 2.3.

Legenda: symbole krajów – Załącznik 3.

Rys. 4.9. Skupienia 36 krajów w przestrzeni cech skorelowanych z PKB na mieszkańca (Ankieta B)

Wybór cech został dokonany za pomocą kryterium niezwiązanego z rozwojem gospodarczym, które uwzględnia zdolność do charakteryzowania krajów na podstawie cech kulturowych. Z tego powodu skupienia w tak wyznaczonej przestrzeni nie odzwierciedlają stopnia rozwoju. Jednakże zmiana cech kulturowych spowodowała zmianę skupień, a więc wpłynęła na relacje między obiektami – krajami (w stosunku do przedstawionej na rys. 4.7).

Stosując kryterium zewnętrzne – istotność współczynników korelacji cech ze średnią produktu krajowego brutto na mieszkańca, por. podrozdz. 3.2.2, można wybrać następujące cechy: 1, 2, 7, 8, 9, 11 (por. rys. 4.9).

Po rozcięciu czterech najdłuższych połączeń można wyróżnić skupienia:

- {Chiny},
- {Węgry, Korea, Japonia, Indie, Rosja, Czechy, Bułgaria},
- {Kanada, Irlandia, Szwecja, Wielka Brytania, Dania, Nowa Zelandia, Norwegia, USA, Australia},
- {Izrael, Holandia, Francja, Szwajcaria, Finlandia},
- {Portugalia, Niemcy, Belgia, Singapur, Malezja, Włochy, Brazylia, Meksyk, Grecja, Austria, Polska, Hiszpania, Rumunia, Argentyna}.

Przyjęta zmiana cech kulturowych wpłynęła na zmianę relacji między krajami – zaprezentowana analiza prowadzi do następujących wniosków:

a) potwierdza się to, co zostało wykazane dla danych z Ankiety A – wprowadzanie przestrzeni cech kulturowych zgodnie z proponowanymi kryteriami zewnętrznymi i wewnętrznymi zmienia geometrię przestrzeni krajów w sensie zmiany skupień, a więc wzajemnych geometrycznych relacji między krajami, maksymalnych i minimalnych dystansów między nimi;

b) niektóre skupienia najniższego rzędu, występujące we wszystkich diagramach, zasługują na określenie paradoksu kulturowego – to efekt małej liczby cech dającej taką perspektywę, pewien skrótowy punkt widzenia.

W konsekwencji – wybór cech do badań, analiz czy sprawdzania hipotez musi być dokonany po ustaleniu podstawowych założeń, dotyczących kryteriów o charakterze gospodarczym, oraz określeniu sfery zainteresowań badacza. Do niego należy wybór rodzaju i liczby cech – „dokładności” rozpatrywanych zjawisk.

Należy sprawdzić, czy konfiguracja – wzajemne położenie krajów względem siebie, zmieni się także w sytuacji, w której zmiana dokonana zostanie w zbiorowości badanych krajów, na przykład gdy:

1. Do wyboru krajów użyty będzie któryś z mierników rozwoju.
2. Ulegną eliminacji wybrane skupienia krajów.

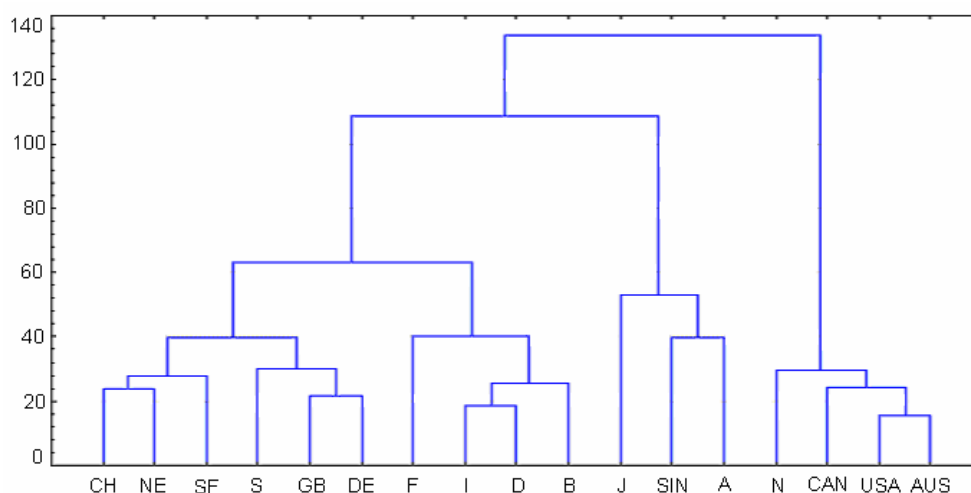
W pierwszym przypadku może chodzić m.in. o wybór krajów, których średnia dochodu narodowego na mieszkańca z wybranego okresu jest nie mniejsza niż dla Włoch (rys. 4.10).

Po przecięciu najdłuższych odległości otrzymujemy następujące skupienia krajów:

- {Szwajcaria, Holandia, Finlandia, Szwecja, Wielka Brytania, Dania},
- {Francja, Włochy, Niemcy, Belgia},
- {Japonia},
- {Singapur, Austria},
- {Norwegia, Kanada, USA, Australia}.

Zwraca uwagę, że przedstawiony układ skupień zasadniczo różni się od układu w przestrzeni również 11 cech, ale 36 krajów (rys. 4.7).

Pośród wymienionych właściwie jeden przypadek może być dyskusyjny – {Singapur, Austria}, ale przy tym, co wiadomo o Singapurze (por. podrozdz. 4.2), nie można mówić o paradoksie kulturowym. Wyizolowanie Japonii w tym gronie krajów wydaje się natomiast uzasadnione.



Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.3.

Legenda: symbole krajów – Załącznik 3.

Rys. 4.10. Skupienia 17 krajów o średniej PKB na mieszkańca nie mniejszej niż dla Włoch

Geometria przestrzeni – wzajemny układ krajów, zależy więc również od ich wyboru. Pogłębia to analogię do przestrzeni fizycznej, której własności zależą od rozkładu mas (analogonu krajów). Praktyczną konsekwencją jest konieczność uwzględnienia w badaniach możliwie wszystkich tych krajów, co do których można hipotetycznie założyć, że są wzajemnie powiązane.

W drugim przypadku, dotyczącym zmian w zbiorowości badanych krajów, cenną informacją jest, że nawet „bezkarnie” usunięte skupienia nie zmieniają pozostałych skupień.

5. Możliwości zmian profili kulturowych

Ważną własnością każdego zjawiska jest jego dynamika – zmiana, rozwój, a także ich uwarunkowania. Dotychczas poświęcono dużo miejsca dynamice gospodarki, różnym sposobom jej pomiaru, mniej – zmianom cech kulturowych. Cechy te są bardziej stabilne już z samej definicji, przynajmniej w przeciętnych warunkach i krótkich okresach. Toteż w obu cytowanych monografiach – *Siedmiu kulturach* i *Siedmiu wymiarach* o dynamice, a także jej uwarunkowaniach się nie wspomina. Ponadto, chcąc wykorzystać praktycznie rezultaty prowadzonych badań, trzeba również rozważyć, czy istnieją jakieś specjalne warunki, w których cechy kulturowe mogłyby się zmieniać w pożądanym sposób, dostosowywać do pewnych wzorców (abstrahując od ich określenia). Tę rolę stymulatora zmian może, hipotetycznie, spełniać system kształcenia obejmujący zarówno dostarczanie wiedzy, jak i zmianę zachowań, systemu wartości, postaw.

W polityce społecznej kształcenie odgrywa bardzo ważną rolę. Dzieje się tak m.in. dlatego, że odgrywa ono rolę w stawianiu się istotą społeczną – przekazuje doświadczenia, idee, kształtuje postawy. Badania opisywane w niniejszej pracy dotyczą również tego, jak kształcenie te funkcje realizuje. Kontrowersyjne jest, czy to szkoła wywiera wpływ na instytucje społeczne czy też odwrotnie (Meighan 1993). Wydaje się, że wpływ instytucji na szkołę jest po prostu bardziej widoczny, jednak ograniczony, jeśli chodzi o szkolnictwo wyższe. Stąd zainteresowanie uczelnią wyższą, chociaż przeważa pogląd, że ma ona do czynienia z ludźmi już społecznie ukształtowanymi.

Istotnym argumentem za podjęciem zarysowanej problematyki jest również to, że edukacja ściśle jest związana z kapitałem społecznym, w tym sensie, że jeden z jego elementów – zaufanie jest wysoko dodatnio skorelowane z poziomem wykształcenia (Fukuyama 1997). Wpływ edukacji na poziom kapitału społecznego jest znacznie szerszy – na wyższych szczeblach edukacji szkoły dobrze przyczyniają się do tworzenia kapitału społecznego, petryfikując pożądane wzory zachowań, por. (Zeller 2005).

Również uczelnie zawodowe niejednokrotnie są ważnym źródłem norm i spójności społecznej. Obszary specjalizacji, standardy zawodowe i ośrodki akademickie budują społeczność, w których ludzie dzielą się wiedzą i doświadczeniem, tworzą normy społeczne oraz dbają o ich przestrzeganie. Waga problemu jest tym większa, że przez ostatnie dziesięciolecie niemal we wszystkich krajach rozwiniętych szkolnictwo wyższe ob-

jęło swym zasięgiem coraz większy procent młodzieży i wyraźnie podwyższyło swą jakość, por. (Wójcicka 2002).

Znaczenie tej problematyki na niższym szczeblu kształcenia dostrzegali reformatorzy szkolnictwa zawodowego USA. Tak zwane tezy R.N. Evansa z 1978 r., odnoszące się do szkolnictwa zawodowego, mówią m.in., że skoro każdy uczeń będzie funkcjonował w określonej kulturze narodowej szkoła powinna go do tego przygotować (Evans, Herr 1978). Dotyczy to np. przekazywania w procesie kształcenia pewnych wzorców zachowań, wartości czy symboli, umożliwiających nie tylko komunikowanie się, ale też powstawanie i przestrzeganie norm społecznych.

Szkoła nie może ograniczać się do przekazywania wiedzy i umiejętności, powinna także wychowywać, to znaczy m.in. przystosowywać do funkcjonowania w określonej kulturze oraz jej współtworzenia – czyli powinna przekazywać wzorce, systemy wartości tak, aby jej absolwent potrafił dostrzec problemy etyczne, kulturowe oraz mógł podjąć się ich rozwiązania, przewidywał skutki. Do tego wszystkiego potrzebna jest znajomość kodów, symboli i tradycji oraz poczucie ciągłości historycznej. Skuteczność szkoły w tej działalności opiera się na współpracy, współdziałaniu z rodzicami uczących się i instytucjami opiniotwórczymi. Do czego może doprowadzić zaniechanie pełnienia przez szkołę takiej roli pokazuje przykład USA. W pierwszych dekadach XX w. cele, jakie stawiała sobie, to asymilacja kultury amerykańskiej – jej wartości i wzorców przez liczną rzeszę emigrantów. Następnie w imię „dowartościowania” innych kultur postawiono na wielojęzyczność, wielokulturowość, co nie dość, że nie spełniło założonych celów, to jeszcze utrudniło wzajemne komunikowanie się, stworzyło bariery kulturowe, por. (np. Fukuyama 1997). Systemy oświatowe tolerujące istnienie szkół wyznaniowych, gdzie może szerzyć się nienawiść, akceptowanie wartości kulturowych, w których człowiek nie jest najważniejszą z nich – w imię tolerancji, wielokulturowości, postmodernistycznego relatywizmu, mają swój poczesny udział w terroryzmie światowym.

5.1. Zmiany profili kulturowych – rola systemu kształcenia

O rozpatrywanych cechach kulturowych powiedzieć można, że są stosunkowo stałe – ponieważ to elementy postaw, więc są one względnie stałe z definicji. Jako cechy kulturowe są nawet niekiedy warunkowane ewolucyjnie, stąd też ich ewentualne zmiany są bardzo powolne. Z drugiej strony, istnieje możliwość wywierania wpływu na postawy, internalizacja wartości itp., por. np. (Aronson 2004), (Cialdini 1994) czy (Galloway 1988). Jeśli tak, rodzi się pytanie, czy można w pewnym stopniu kształtować te wartości, które wykazują związki z rozwojem gospodarczym, np. w procesie kształcenia? Czy może to robić uczelnia wyższa, kształcąca dorosłych ludzi, jak się na ogół mówi, o już uformowanych postawach? Nie można przypuszczać, że uczelnia jest tak skuteczna

pod tym względem, jak szkoły niższego szczebla kształcenia, ale prawdopodobnie lepiej, precyzyjniej potrafi ukierunkować pożądane postawy – choćby ze względu na pozytywnie wyselekcjonowaną młodzież.

Autorzy obu monografii, stanowiących źródło odniesienia w rozwijanym temacie pracy, objęli badaniem czynnych menedżerów, przedsiębiorców – ciekawsze jest objęcie badaniami tych, którzy dopiero w przyszłości nimi będą, a to dotyczy w dużej mierze absolwentów przede wszystkim uczelni ekonomicznych i technicznych. Nie istnieją dane potwierdzające tę prawidłowość bezpośrednio, ale można tak wnioskować np. z analiz rankingów tygodnika „Wprost”, dotyczących stu najbogatszych ludzi w Polsce – wśród nich znajdują się głównie absolwenci takich uczelni. Badaniami zatem objęto studentów obu rodzajów uczelni, a ponadto zebrano dane o aktywnych zawodowo biznesmenach, tj. przedsiębiorcach prowadzących własne firmy, oraz menedżerach zarządzających nie swoimi firmami w Polsce. Podobnie jak w badaniach cytowanych autorów, ci ostatni to osoby uzupełniające swoje kwalifikacje zawodowe – uczestnicy kursów komputerowych i studenci pierwszego semestru studium podyplomowego na Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu.

Badanie ankietowe zostało przeprowadzone w latach 2000–2001 wśród studentów lat początkowych i końcowych Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu oraz Politechniki Wrocławskiej*, a także polskich biznesmenów, którzy stanowili grupę kontrolną. Podjęcie takich badań wydało się potrzebne również z powodu kontrowersyjnego wpływu kształcenia na poziomie wyższym na postawy, poglądy czy akceptowane wartości. Jeśli wynik badania potwierdzałby taki wpływ, odpowiednie aspekty kształcenia należałoby rozszerzyć i zintensyfikować, gdyż Polska, zwłaszcza w okresie transformacji, powinna tak edukować studentów, by rozwijane przez kształcenie cechy kulturowe sprzyjały przyszłym sukcesom gospodarczym, por. np. (Pisz 2001).

Trzeba m.in. odpowiedzieć na pytanie, jak w kategoriach cech, określanych przez cytowanych autorów, przedstawiają się relacje między młodzieżą z pierwszych i ostatnich lat studiów oraz jednych i drugich z biznesmenami. Zbiorowość ta posłużyła do porównań danych dotyczących postaw, wartości i opinii, uzyskanych w trakcie badań prowadzonych w zbiorowościach studentów. Chodzi również o znalezienie relacji między przyszłymi biznesmenami – polską młodzieżą a menedżerami z krajów rozwiniętych gospodarczo.

Ankiety wypełniło po około 200 studentów pierwszych lat Akademii Ekonomicznej, tyle samo z Politechniki Wrocławskiej oraz z ostatnich lat tych uczelni. Ponadto przebadano około 200 menedżerów i przedsiębiorców. Zebrany materiał posłuży także do zbadania wpływu kształcenia na postawy, system wartości, motywacje, wzory zachowań, ujęte w pytaniach ankietowych, poprzez porównanie odpowiedzi studentów tych uczelni z odpowiedziami pracujących biznesmenów, jak również porównanie wszystkich badanych grup z biznesmenami innych krajów.

* W dalszej części pracy przyjęto zapis: Politechnika – na oznaczenie Politechniki Wrocławskiej i Akademia na oznaczenie Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu.

Aby uwolnić się od wpływu zmian cech kulturowych studentów spowodowanych zmianami sytuacji gospodarczej i politycznej w naszym kraju, ankietowanie zostało przeprowadzone w ciągu jednego roku akademickiego 2000/2001. Porównania profili kulturowych studentów pierwszych i ostatnich lat studiów potraktowano jako badanie dynamiki tych profili pod wpływem procesu kształcenia, zdając sobie sprawę z pewnych ułomności tego wnioskowania. O dynamice powinno się bowiem mówić na podstawie badań panelowych – jednak wtedy nie można się uwolnić od wpływu zmian otoczenia na wartości cech kulturowych. Chociaż badani nie są ci sami ludzie po latach studiów, jednakże różnice osobowościowe, mogące mieć wpływ na wyniki badania, da się pominąć, ponieważ studenci rekrutują się z podobnych środowisk i przechodzą przez taki sam system wcześniejszej edukacji.

W celu zachowania porównywalności wyników przeprowadzonych badań i badań międzynarodowych do konstrukcji ankiety wykorzystano pytania zaproponowane przez autorów *Siedmiu kultur*, omówione w podrozdz. 2.3 i 2.4 (patrz Załącznik 1).

5.2. Zmiany profili kulturowych wybranych zbiorowości polskich studentów i biznesmenów

Problem, którym się teraz należy zająć, dotyczy zmian kulturowych w trakcie realizacji procesu kształcenia w uczelni wyższej, określenia istotności, kierunku tych zmian oraz charakterystyk studentów w wybranych kategoriach kulturowych (także przez porównanie z grupą zawodową reprezentującą m.in. absolwentów badanych uczelni). Warto ponadto porównać profile kulturowe studentów i biznesmenów polskich z profilami biznesmenów z wybranych krajów rozwiniętych gospodarczo. Przedstawione rozważania traktować należy także jako egzemplifikację utworzonych i zastosowanych w pracy metod.

Możliwości porównywania zebranych danych o polskich studentach i biznesmenach z danymi dotyczącymi wybranych krajów, objętych badaniami zaprezentowanymi w *Siedmiu kulturach*, nakazują zachować cechy wybrane dla tych ostatnich – podstawą będą więc pytania Ankiety A. W tych samych układach cech przeanalizowane zostaną profile kulturowe oraz dystanse między wybranymi zbiorowościami studentów i biznesmenów.

Celem, jaki sobie wyznaczono, jest m.in. ukazanie możliwie dokładnie zmian postaw, systemów wartości pod wpływem procesu kształcenia – dlatego rozpatrywane będą profile w pełnym 21-wymiarowym układzie cech. Dla zwiększenia komunikatywności tekstu przytoczone zostanie pełne brzmienie ważniejszych dla analizy pytań, mimo że niekiedy będą to powtórzenia z podrozdz. 2.4.

W tabeli 5.1 zaprezentowano podstawowe dane uzyskane w badaniach ankietowych.

Tabela 5.1. Profile kulturowe studentów i biznesmenów, w procentach (Ankieta A)

Numer cechy	Cecha	AE1	AE5	PW1	PW5	BI
1	Zysk jedynym celem firmy	14,20	8,40	26,70	23,30	21,90
2	Kryterium zatrudnienia to umiejętności i wiedza	71,70	40,20	57,80	41,70	67,00
3	Ważna jest indywidualna inicjatywa	84,10	77,80	67,80	53,30	79,40
4	Jednostka ma wpływ na zdarzenia	38,10	20,80	19,10	11,90	36,60
5	Rywalizacja lepsza od współpracy	15,90	26,40	37,10	39,00	27,40
6	Prestiż menedżera to kwestia ciężkiej pracy	99,10	99,80	94,40	93,20	97,90
7	Pozycję szefa uzasadnia jakość pracy	73,50	66,70	61,40	70,00	64,10
8	Najlepiej radzić sobie samodzielnie	33,60	57,00	35,60	40,70	52,10
9	Płacić tylko za pracę	72,60	85,70	65,60	66,70	87,20
10	Ważniejsza lojalność wobec firmy niż przyjaźń	58,40	51,90	43,20	59,30	57,40
11	Prawda ważniejsza niż przyjaźń	48,70	72,90	52,30	58,30	72,30
12	Współpracownicy nie zatają uchybień w pracy	41,60	39,30	27,80	38,30	54,20
13	Lepiej pracować samodzielnie	38,90	34,00	35,60	33,30	41,10
14	Najważniejszy szacunek dla dobrej pracy	31,90	38,30	31,50	25,00	57,30
15	W pracy nie należy być konformistą	85,80	88,70	87,80	91,70	86,50
16	Nie należy zaniedbywać obowiązków	6,20	12,30	12,40	21,70	17,70
17	Należy dostosować ludzi do pracy	72,60	68,90	55,20	73,30	75,00
18	Ważna jest samodzielność w osiąganiu wyznaczonych celów	27,40	50,50	34,40	25,00	35,80
19	Demokracja wymaga dyskusji i konsensusu	31,00	12,40	31,10	38,30	23,20
20	Menedżer jutra będzie głównie negocjował	90,30	93,40	87,60	67,80	88,50
21	Lepsze zarządzanie niehierarchiczne, elastyczne	71,70	61,90	64,40	67,20	61,50

Źródło: badania własne.

Legenda: AE1, AE5 – studenci pierwszych i ostatnich lat Akademii, PW1, PW5 – studenci pierwszych i ostatnich lat Politechniki, BI – biznesmeni polscy. Pełne brzmienie pytań odnoszących się do poszczególnych cech – Załącznik 1.

W tabeli 5.2 zawarto pewną charakterystykę próby ze względu na zmienność wszystkich cech – składowych profili. Analizę danych tam zawartych oraz przedstawionych na rys. 5.1 rozpocząć należy od analizy najmniejszych i największych wartości cech spotkanych we wszystkich rozpatrywanych próbach. Najmniejszą wartość (minimum minimorum) równą 6,2% przyjmuje cecha 16 w grupie studentów pierwszych lat Akademii – odpowiada jej pytanie:

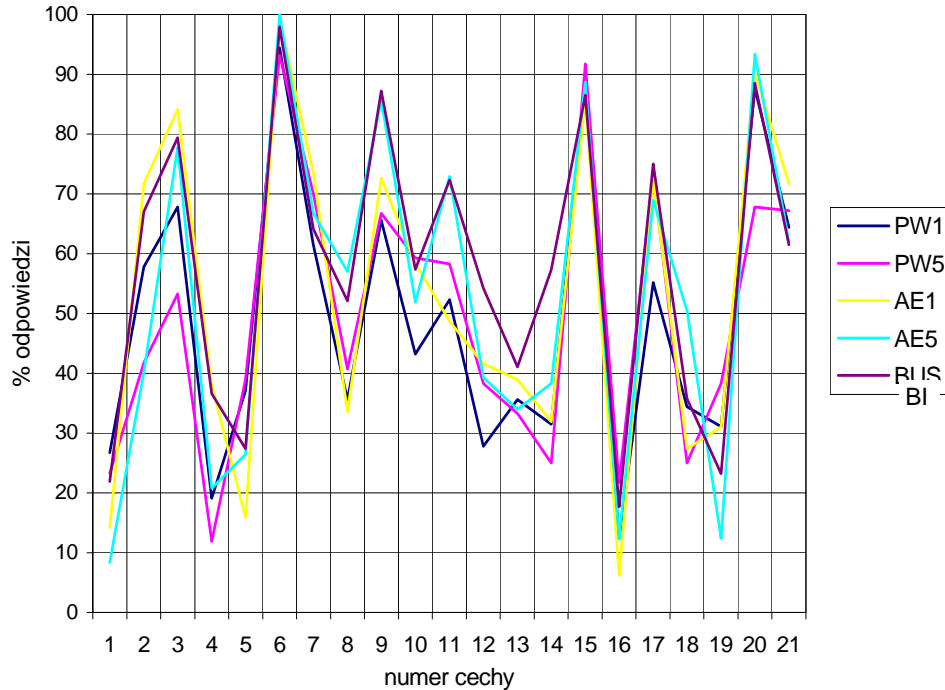
16. Po piętnastu latach nienagannej pracy należy:

(A) Zwolnić pracownika, który ostatnio bardzo zaniedbuje swoje obowiązki.

(B) Wziąć pod uwagę jego dotychczasowe zasługi.

Cecha 16 należy do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*. Analizując treść pytania, można wnioskować, że wybór wariantu (A), przez nieliczną grupę najmłodszych studentów Akademii, dobrze świadczy o ich postawach, o poszanowaniu dla przeszłości, dla tego, co w niej dobre. Cecha ta przyjmuje także stosunkowo małą wartość w grupie starszych studentów Akademii, biznesmenów i studentów pierwszych lat Politech-

niki, co sankcjonuje wybór dokonany przez najmłodszych studentów Akademii. W czasie trwania procesu kształcenia liczba zwolenników zwalniania pracowników zaniedbujących swoje obowiązki podwaja się w obu uczelniach – wpływ na to ma zapewne kształcenie, w którym mówi się o wydajności pracy, zysku itp.



Rys. 5.1. Profile kulturowe studentów i biznesmenów (Ankieta A)

Wartości największe (maximum maximorum) przyjmuje cecha 6 należąca do kategorii *sposób osiągnięcia statusu społecznego* – dla prób z początkowych i końcowych lat studiów Akademii jej wartości są równe odpowiednio 99,1% i 99,8% – to procent respondentów, którzy wybrali wariant (A) w pytaniu:

6. Prestiż menedżera:

(A) Dla menedżera osiągnięcie sukcesu i szacunku otoczenia to kwestia ciężkiej pracy.

(B) Ważne jest, żeby menedżer był starszy od swoich podwładnych. Ludziom starszym należy się większy szacunek niż młodszym.

Trudno, żeby na to pytanie odpowiedzieli inaczej ludzie młodzi, studenci Akademii bardziej nawet niż Politechniki, widzący siebie w roli menedżerów. Cecha ta przyjmuje również dużą wartość w obu grupach studentów Politechniki, z tą różnicą, że w przypadku tej uczelni w miarę studiowania jej wartość nieznacznie spada, natomiast na Akademii rośnie. Również 98% biznesmenów wybrało ten wariant odpowiedzi.

Tabela 5.2. Rozstępy wartości cech – składowych profili kulturowych (Ankieta A)

Numer cechy	Cecha	Minimum		Maksimum		Rozstęp %
		Wartość %	Próba	Wartość %	Próba	
1	Zysk jedynym celem firmy	8,4	AE5	26,7	PW1	18,3
2	Kryterium zatrudnienia to umiejętności i wiedza	40,2	AE5	71,7	AE1	31,5
3	Ważna jest indywidualna inicjatywa	53,3	PW5	84,1	AE1	30,8
4	Jednostka ma wpływ na zdarzenia	11,9	PW5	38,1	AE1	26,2
5	Rywalizacja lepsza od współpracy	15,9	AE1	39,0	PW5	23,1
6	Prestiż menedżera to kwestia ciężkiej pracy	93,2	PW5	100	AE5	6,8
7	Pozycję szefa uzasadnia jakość pracy	61,4	PW1	73,5	AE1	12,1
8	Najlepiej radzić sobie samodzielnie	33,6	AE1	57,0	AE5	23,4
9	Płacić tylko za pracę	65,6	PW1	87,2	BI	21,6
10	Ważniejsza lojalność wobec firmy niż przyjaźń	43,2	PW1	59,3	PW5	16,1
11	Prawda ważniejsza niż przyjaźń	48,7	AE1	72,9	AE5	24,2
12	Współpracownicy nie zatają uchybień w pracy	27,8	PW1	54,2	BI	26,4
13	Lepiej pracować samodzielnie	33,3	PW5	41,1	BI	7,8
14	Najważniejszy szacunek dla dobrej pracy	25,0	PW5	57,3	BI	32,3
15	W pracy nie należy być konformistą	85,8	AE1	91,7	PW5	5,9
16	Nie należy zaniedbywać obowiązków	6,2	AE1	21,7	PW5	15,5
17	Należy dostosować ludzi do pracy	55,2	PW1	75,0	BI	19,8
18	Ważna jest samodzielność w osiąganiu wyznaczonych celów	25,0	PW5	50,5	AE5	25,5
19	Demokracja wymaga dyskusji i konsensusu	12,4	AE5	38,3	PW5	25,9
20	Menedżer jutra będzie głównie negocjował	67,8	PW5	93,4	AE5	25,6
21	Lepsze zarządzanie niehierarchiczne, elastyczne	61,5	BI	71,7	AE1	10,2

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 5.1.

Legenda: jak do tab. 5.1.

Powyższe wyniki można porównać z badaniami 12 krajów, zaprezentowanymi w podrozdz. 2.4 – najmniejszą wartość 8% przyjęła cecha 1 w Japonii, gdzie w znikomym stopniu opowiedziano się za zyskiem jako jedynym celem firmy. Największą wartość tej cechy osiągnęły Stany Zjednoczone – 40%. Największą wartość 96–97% spośród wszystkich cech zanotowano dla cechy 3, dotyczącej znaczenia indywidualnej inicjatywy – w USA oraz Australii. Cecha 16 przyjmująca w Polsce minimalną wartość 6,2%, w pozostałych badanych krajach osiąga najmniejszą wartość – 21,6% w Singapurze. Z kolei cecha 6 o niemal maksymalnej wartości 100% w Polsce, w innych krajach przyjęła największe wartości na poziomie 61–63% w Kanadzie, Australii i USA. Już to pierwsze porównanie wskazuje na istnienie różnic prób polskich i międzynarodowych.

Poniżej scharakteryzowano skrajne różnice wartości rozpatrywanych cech występujące w badanych próbach polskich studentów (ostatnia kolumna tab. 5.2).

Najmniejsza różnica między wartościami cech – rozstęp 5,9% występuje dla cechy 15 należącej do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*. Dotyczy ona pierwszych lat studentów Akademii i ostatnich Politechniki. Pytanie odnoszące się do tej cechy:

15. Jeśli szef wyda Ci polecenie, które Twoim zdaniem jest niesłuszne:

(A) Zakwestionujesz je.

(B) Wykonasz polecenie bez słowa, żeby uniknąć kłopotów.

Profesor J. Tymowski z Politechniki Warszawskiej często powtarzał, że poziom etyki zawodowej można ustalić w następujący sposób: najniższy reprezentują ci, którzy wykonują głupie polecenia szefa i jeszcze go chwala, wyższy ci, którzy wykonują głupie polecenie, ale już szefa nie chwala, a najwyższy ci, co odmawiają wykonania głupich poleceń. Studenci nie dość, że zadeklarowali w większości postawę nonkonformistyczną, to nie zmienili jej w toku studiów.

Największy rozstęp – 32,3% ma cecha 14 należąca, podobnie jak 15, do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*. Dotyczy on studentów ostatnich lat Politechniki i biznesmenów – cecha związana jest z następującym pytaniem ankietowym:

14. Lepiej wykonujesz pracę, gdy:

(A) Współpracownicy znają Ciebie osobiście i akceptują.

(B) Wystarczy, żeby szanowali Twoją pracę, niezależnie od przyjaźni.

Studenci Politechniki opowiadali się częściej za wariantem (B), biznesmeni zaś za wariantem (A). Te wybory potwierdzają odpowiedzi uzyskane przez nich w pytaniu 15. Studenci Politechniki zatem najbardziej różnią się od biznesmenów w swoich postawach „prokapitalistycznych” tak wyrażonych.

W badaniach międzynarodowych najmniejszy rozstęp miała również cecha 15, natomiast największy cecha 3 – 58,0%, wskazując na skrajne różnice między Singapurem oraz USA, Australią i Kanadą, jeśli chodzi o ocenę roli indywidualnej inicjatywy.

Obecnie podobną analizę, jak przedstawiona dla krajów w podrozdz. 2.4, przeprowadzić można dla dwu badanych uczelni. Na Akademii Ekonomicznej najmniejszą wartość przyjmuje cecha 16 na pierwszych latach studiów, największą zaś cecha 6 na ostatnich. Są to zarazem skrajne wartości występujące we wszystkich badanych próbach i jako takie były komentowane wcześniej. Przypomnieć jednak należy, że występują tu znaczne różnice w stosunku do badań międzynarodowych.

W przypadku Politechniki wartość najmniejszą – 11,9% przyjmuje cecha 4 dla ostatnich lat studiów tej uczelni. Odpowiada jej następujące pytanie:

4. Wybierz odpowiadający Ci wariant w każdej z następujących pięciu par stwierdzeń:

(A) Niestety, często nie docenia się wartości jednostki, niezależnie od jej starań.

(B) Na dłuższą metę ludzie cieszą się na tym świecie takim szacunkiem, na jaki zasłużyli.

(A) Światem rządzi niewielka grupa wpływowych ludzi, a szary człowiek nic nie ma do powiedzenia.

(B) Zwyczajny obywatel może wpływać na decyzje rządu.

(A) Nie zawsze warto planować z dużym wyprzedzeniem, ponieważ wiele zdarzeń to i tak kwestia przychylności lub przeciwności losu.

- (B) Kiedy coś planuję, jest niemal pewne, że wprowadzę to w życie.
- (A) Często czuję, że mam niewielki wpływ na to, co się ze mną dzieje.
- (B) Nie wierzę, że przypadek i szczęście odgrywają ważną rolę w moim życiu.
- (A) Większość ludzi nie zdaje sobie sprawy, w jakim stopniu przypadkowe wydarzenia decydują o ich życiu.
- (B) Nie istnieje coś takiego jak przypadek.

Cecha 4 należy do kategorii *wewnętrzność – zewnętrzność*. Konieczna jest tu pewna uwaga metodologiczna – cecha ta reprezentuje cechę osobowościową określaną jako *samosterowność* czy też *umiejscowienie kontroli*. W pierwotnych badaniach była rozpatrywana wyjątkowo starannie. Pytanie 4 składa się z pięciu alternatyw, przy czym o poczuciu samosterowności świadczy wybór w każdym przypadku wariantu (B), co zostało omówione w podrozdz. 2.4. Respondenci nie dokonywali jednak konsekwentnych wyborów, nie zawsze wybierali wariant świadczący o samosterowności – widocznie zdecydował kontekst pytań. Wiąże się to z koncepcją osobowości sformułowaną przez C.G. Junga, mówiącą o tym, że każdy ma jednocześnie dwie orientacje i jedna z nich dominuje, por. (Jung 1989). Koncepcja ta znajduje konkretyzację w teorii osobowości zwanej teorią przełączeń (tzw. teorią Aptera) – na cechę osobowości składają się dwa stany oraz mechanizm przełączający między nimi, por. np. (Hall, Lindzey 1990). Stąd też, wobec niekonsekwencji w wyborze wariantów, do samosterownych zostali zaliczeni ci, którzy w większej liczbie przypadków w przedstawionych pięciu alternatywach wybrali wariant (B).

Mały odsetek osób samosterownych na ostatnich latach Politechniki i, co trzeba podkreślić, jeszcze mniejszy na pierwszych latach tej uczelni, wart jest szczególnej uwagi. Uformowaniu cechy samosterowności może nie sprzyjać rygorystyczny tryb kształcenia na Politechnice. Warto zauważyć, że niewiele mniejszą wartość niż cecha 4 przyjmuje cecha 16 – 12,4%, co można traktować jako pewnego rodzaju konsekwencję postawy, zademonstrowanej w wyborze odpowiedzi na pytanie 4. Dodać należy, że częstość wyboru odpowiedzi (B) studentów na pytanie 4 daleko odbiega od częstości obserwowanej w 12 krajach, w których minimum wynosi 41% w krajach azjatyckich.

Największą wartość przyjmuje cecha 6 w grupie studentów pierwszych lat Politechniki, niewiele mniejszą w grupie studentów ostatnich lat tej uczelni (94,4% i 93,2%). Wartości tej cechy na Politechnice są znacznie większe niż w badanych krajach, gdzie maksymalne wynoszą 61–63% i są osiągnięte w USA, Australii i Kanadzie.

W tabeli 5.3 przedstawiono charakterystykę różnic odpowiedzi studentów Akademii i Politechniki na początku procesu kształcenia oraz różnic między odpowiedziami studentów pierwszych i ostatnich lat obu uczelni.

Skomentować należy bezwzględne różnice odpowiedzi – w tab. 5.3 zachowano znaki różnic dla ułatwienia orientacji co do kierunku odmienności. Największa (i istotna) różnica między odpowiedziami studentów początkowych lat Politechniki i Akademii – 21,2 % dotyczy cechy 5. Pytanie z nią związane brzmi następująco:

Tabela 5.3. Różnice między wartościami cech – składowych profili kulturowych studentów w procentach (Ankieta A)

Numer cechy	Cecha	Różnica		
		PW1-AE1	AE5-AE1	PW5-PW1
1	Zysk jedynym celem firmy	12,5*	-5,8	-3,4
2	Kryterium zatrudnienia to umiejętności i wiedza	-13,9*	-31,5*	-16,1*
3	Ważna jest indywidualna inicjatywa	-16,3*	-6,3	-14,5*
4	Jednostka ma wpływ na zdarzenia	-19,0*	-17,3*	-7,2
5	Rywalizacja lepsza od współpracy	21,2*	10,5*	1,9
6	Prestiż menedżera to kwestia ciężkiej pracy	-4,7	0,9	-1,2
7	Pozycję szefa uzasadnia jakość pracy	-12,1*	-6,8	8,6
8	Najlepiej radzić sobie samodzielnie	2	23,4*	5,1
9	Płacić tylko za pracę	-7,0*	13,1*	1,1
10	Ważniejsza lojalność wobec firmy, niż przyjaźń	-15,2*	-6,5	16,1*
11	Prawda ważniejsza niż przyjaźń	3,6	24,2*	6,0
12	Współpracownicy nie zatają uchybień w pracy	-13,8*	-2,3	10,5
13	Lepiej pracować samodzielnie	-3,3	-4,9	-2,3
14	Najważniejszy szacunek dla dobrej pracy	-0,4	6,4	-6,5
15	W pracy nie należy być konformistą	2	2,9	3,9
16	Nie należy zaniedbywać obowiązków	6,2*	6,1*	9,3*
17	Należy dostosować ludzi do pracy	-17,4*	-3,7	18,1*
18	Ważna jest samodzielność w osiąganiu wyznaczonych celów	7,0	23,1*	-9,4*
19	Demokracja wymaga dyskusji i konsensusu	0,1	-18,6*	7,2
20	Menedżer jutra będzie głównie negocjował	-2,7	3,1	-19,8*
21	Lepsze zarządzanie niehierarchiczne, elastyczne	-7,3	-9,8*	2,8

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 5.1.

Legenda: jak do tab. 5.1, * – różnice istotne z $p = 0,05$.

5. Dwaj przyjaciele dyskutowali o biznesie:

Z opinią którego z nich się zgadzasz:

(A) Powiedział: „Jeśli pozwoli się przedsiębiorstwom na współpracę, zwykle sprzymierzają się one przeciwko konsumentom i – ogólnie – społeczeństwu, podnosząc ceny i/lub kontrolując handel. Postąpią tak, bo leży to oczywiście w ich interesie. W tej sytuacji jedynym rozwiązaniem jest rywalizacja i jeszcze raz rywalizacja”.

(B) Powiedział: „Jeśli pozwoli się przedsiębiorstwom na współpracę, ich klienci skorzystają na zwiększonej wydajności i oszczędności, ponieważ rozszerzy się rynek. Leży to oczywiście we własnym interesie przedsiębiorstw oraz ich klientów. Jeśli chce się konkurować z innymi, jedynym rozwiązaniem jest współpraca”.

Cecha 5 zaliczana jest przez autorów *Siedmiu kultur* do kategorii *wewnętrzność – zewnętrzność*. Osoby niesamostrowne to te, które wybierają wariant (A) – jest ich, zgodnie z danymi, znacznie więcej na Politechnice niż na Akademii.

Kolejna, duża i istotna różnica wynosząca 19% charakteryzuje odpowiedzi dotyczące cechy 4 – osobowościowej, opisującej podobnie jak cecha 5 samosteroowność, umiejscowienie kontroli. Znacząco mniejszy odsetek osób samosteroownych jest wśród studentów lat początkowych Politechniki w porównaniu ze studentami Akademii, może to być spowodowane generalnie trudniejszymi studiami technicznymi i co się z tym wiąże bardziej restrykcyjnym sposobem ewaluacji (tzw. odsiew na dwu pierwszych latach studiów na Politechnice jest bardzo wysoki i dużo wyższy niż na Akademii). Warto dodać, że na obu uczelniach odsetek osób samosteroownych w trakcie realizacji procesu kształcenia maleje w zbliżonych proporcjach.

O istotnych różnicach między studentami pierwszych lat badanych uczelni można też mówić w przypadku cech: 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 12, 16 i 17. W najliczniej reprezentowanej w Ankiecie A kategorii, jaką jest *indywidualizm – kolektywizm*, studenci Akademii opowiadają się wyraziściej niż studenci Politechniki za indywidualizmem (cechy 2, 3, 16, 17). W kategorii *partykularyzm – uniwersalizm* (cechy 10 i 12) studenci Akademii są większymi zwolennikami uniwersalizmu, w kategorii zaś *analiza – synteza* (cecha 1) są mniej syntetycznie myślący niż studenci Politechniki (rzadziej opowiadają się za zyskiem jako jedynym celem przedsiębiorstwa). W kategorii *równość – hierarchia* mniej z nich uznaje hierarchię jako uzasadnienie pozycji szefa. Jak już powiedziano, są też bardziej samosteroowni (cechy 4 i 5). W sumie o studentach pierwszych lat Akademii Ekonomicznej można powiedzieć, że są nastawieni bardziej „prokapitalistycznie” niż studenci analogicznych roczników Politechniki Wrocławskiej.

Najmniejsze, co do bezwzględnej wartości, różnice (komentowane tu są różnice dla poziomu istotności nie mniejszego niż 0,2) między studentami pierwszych lat Politechniki i Akademii dotyczą cech 19 – 0,1% i 14 – 0,4%. Pytanie dotyczące cechy 19 brzmi:

19. Realizacja pewnego projektu władz spowoduje zamknięcie ruchu na ulicy w dzielnicy, w której mieszkasz. Opinie mieszkańców są podzielone, ale mają oni prawo wybrać delegację, która omówi problem z szefami projektu i przedstawi im zdanie mieszkańców. Jak należy wybrać delegata?

(A) Wszyscy mieszkańcy powinni się spotkać i dyskutować, dopóki nie zgodzą się na wydelegowanie jednej osoby.

(B) Lepiej, żeby mieszkańcy spotkali się i głosowali, po czym wysłali delegata wybranego większością głosów nawet, jeśli jakaś grupa będzie niezadowolona z wyboru.

Obie cechy 14 i 19 należą do kategorii (podobnie jak poprzednio) *indywidualizm – kolektywizm*. Godne uwagi jest to, że przy niemal równym procentowo wyborze opcji demokracji „konsensusowej” na obu uczelniach, liczba jej zwolenników w trakcie realizacji procesu kształcenia na Akademii znacząco spada, na Politechnice zaś nieco wzrasta.

Nieistotne różnice między rozpatrywanymi próbami występują dla cech: 6, 8, 11, 13, 14, 15, 18, 19, 20 i 21. Należą one do następujących kategorii: *indywidualizm – kolektywizm* – 8, 13, 14 i 15, *demokracja organizacyjna* – 18, 20 i 21, *uniwersalizm – partykularyzm* – 11 i do kategorii *mianowanie na stanowisko* – 6. Studenci z podobną,

niekiedy wysoką (cechy: 6, 15, 20, 21), innym razem umiarkowaną (cechy: 8, 11, 13), częstością opowiadają się za „prokapitalistycznymi” wariantami cech.

Poniżej dokonano analizy różnic między odpowiedziami studentów ostatnich i pierwszych lat poszczególnych uczelni (na podstawie danych przedstawionych w tab. 5.3). Różnice te pokazują dynamikę zmian poszczególnych cech w procesie kształcenia. Dzięki niemal równoczesnemu pomiarowi, można założyć, że na ewentualne zmiany miał wpływ wyłącznie proces kształcenia.

Największa różnica – 31,5% między wartościami cech przypisanych studentom lat początkowych i końcowych dotyczy cechy 2 i odnosi się do studentów Akademii. Jest to najbardziej znaczący, zanotowany wpływ procesu kształcenia na zmianę cechy, składowej profilu kulturowego – proces kształcenia spowodował, że istotnie zmniejszyła się frakcja studentów, którzy opowiedzieli się za wiedzą i umiejętnościami jako podstawowym kryterium zatrudnienia, a przychylni się pod koniec studiów do poglądu, że ważniejsze jest dostosowanie nowego pracownika do zespołu. Również na Politechnice różnica wartości cechy 2 – 16,1% jest istotna i ma ten sam kierunek. Pytanie dotyczące tej cechy, należącej do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, brzmi następująco:

2. Jako menedżer masz zatrudnić nowego pracownika w swoim dziale.

Które z niżej podanych cech są dla Ciebie ważniejsze?

(A) Nowy pracownik musi pasować do zespołu, w którym będzie pracował.

(B) Nowy pracownik musi mieć umiejętności, wiedzę i dowody sukcesów z poprzedniej pracy.

Różnica może być wynikiem pośredniego wpływu procesu kształcenia: jego realizacja może „wymuszać” współpracę, współdziałanie. Może to być również wynik stosowanej polityki socjalnej Akademii Ekonomicznej – duża liczba uczących się mieszka w domach studenckich, co ułatwia tę współpracę. Odpowiednia zmiana może być aranżowana w procesie kształcenia za pomocą stosowanych metod – np. realizowane swego czasu na Politechnice tzw. zindywidualizowane kształcenie problemowe zakładano prowadzenie tematów badawczych przez kilkusobowe grupy studentów.

Również istotnie zmieniły się w trakcie studiów na Akademii wartości cech 8, 9, 11, 16 i 18, np. wzrósł odsetek osób opowiadających się za samodzielnością, lojalnością wobec firmy i prawdą. Poniżej przytoczono pytania odnoszące się do cech 8, 11 i 18.

8. Na skutek pożaru właściciel sklepu stracił większość towaru. Ogień częściowo zniszczył sklep. Właściciel i jego rodzina muszą skorzystać z pomocy, żeby jak najszybciej odbudować sklep. Istnieją różne sposoby otrzymania pomocy – który akceptujesz?

(A) Najlepiej, jeśli właściciel zwróci się o pomoc do państwa, samorządu lokalnego.

(B) Najlepiej, jeśli zwróci się o pomoc do rodziny, przyjaciół.

(C) Najlepiej, jeśli samodzielnie pożyczyci pieniądze i odbuduje sklep.

11. W przedsiębiorstwie dochodzi do wypadku, kiedy gawędzisz przy piwie z przyjacielem, który jest inspektorem bezpieczeństwa pracy. Jeden z robotników zostaje ranny. Państwowa komisja rozpoczyna śledztwo. Masz złożyć zeznania, jesteś jedynym świadkiem. Czy Twój przyjaciel ma:

- (A) bezwzględne prawo,
- (B) pewne prawo,
- (C) nie ma żadnego prawa oczekiwać, że zataisz prawdę?

18. Z którym poglądem się zgadzasz?

(A) Niektórzy ludzie uważają, że w danym dziale pracuje się najlepiej, kiedy pracownicy i zarząd uzgadniają cele przedsiębiorstwa, po czym każdy sam decyduje, jak je osiągną.

(B) Inni sądzą, że najlepiej pracuje się wtedy, kiedy menedżer wskazuje cele i kieruje pracownikami działu, żeby wykonali wszystkie niezbędne zadania.

Cecha 18, podobnie jak cechy 20 i 21, nie została zaliczona przez autorów *Siedmiu kultur* do żadnej kategorii, w niniejszej pracy określono ją i pozostałe dwie jako reprezentujące *demokrację organizacyjną*. W prostszym rozumieniu wybór wariantu (A) odpowiada na pytanie 18 może być traktowany jako wskaźnik poczucia samodzielności. Jeśli samodzielność uważamy za własność związaną z wiekiem, to w najgorszym przypadku można uznać, że proces kształcenia nie hamuje zbytnio rozwoju samodzielności (dane liczbowe dotyczące cechy 8 można również tak interpretować). W takim kontekście wpływ procesu kształcenia na studentów też można uważać za dodatni.

Tak wielkich zmian jak na Akademii nie odnotowano dla żadnej cechy na Politechnice, gdzie największa różnica wartości cech – 19,8%, dotycząca cechy 20, oznacza spadek w toku studiów przywiązywania znaczenia do roli negocjacji w pracy menedżera. Pytanie odnoszące się do tej cechy:

20. Menedżer jutra będzie przede wszystkim negocjował:

- (A) Tak.
- (B) Nie.

W trakcie kształcenia na Politechnice spada więc liczba zwolenników liberalnego poglądu o rosnącej roli negocjowania w zarządzaniu. Również relatywnie duże zmiany obserwuje się w stosunku do cech 17 i 2. Pytanie dotyczące tej pierwszej brzmi następująco:

17. Co jest ważniejsze?

- (A) Lepiej przystosować ludzi do koniecznych prac.
- (B) Dostosować pracę do ludzi.

Zaobserwowano na tej uczelni istotny spadek udziału studentów opowiadających się za znaczeniem umiejętności i wiedzy przy zatrudnianiu (cecha 2), a wzrost przekonania, że ludzie należy dostosowywać do pracy (cecha 17).

Minimum różnicy między wartościami – 0,9% dla cechy 6, zanotowanymi na początkowych i końcowych latach studiów, zarejestrowano również na Akademii. Nieistotnym zmianom na tej uczelni uległy wartości cech: 1, 3, 6, 7, 10, 12, 13, 14, 15, 17 i 20. Poniżej przytoczono treść pytań 12 i 13, dotychczas niepodawaną charakteryzujących ważne postawy studentów.

12. Jesteś szefem wydziału w dużym przedsiębiorstwie. Jeden z Twoich pracowników, który – o czym wiesz – ma kłopoty w domu, często spóźnia się do pracy. Czy Twoim zadaniem pracownik ten ma:

- (A) bezwzględne prawo,
- (B) pewne prawo,

(C) nie ma żadnego prawa oczekiwać, że inni pracownicy wydziału zatają ten fakt?
13. Ludzie mogą pracować na dwa sposoby. Który akceptujesz?

(A) Można pracować we własnej firmie, na własny rachunek. Wówczas, prowadząc interesy, szefuje się samemu sobie i osobiście podejmuje decyzje. Można także samemu dbać o własne sprawy i nie oczekiwać pomocy od innych.

(B) Można pracować w grupie. Każdy ma wtedy głos przy podejmowaniu decyzji i wszyscy mogą na siebie liczyć.

Odpowiedzi na pytanie 12 świadczą o nieprzywiązywaniu zbyt wielkiego znaczenia przez studentów zarówno Akademii, jak i Politechniki do lojalności wobec firmy i niezmienności tego poglądu w czasie studiów (tylko 38–39% studentów ostatnich lat wybrało wariant (C) odpowiedzi). Studenci dwóch wrocławskich uczelni różnią się pod tym względem wyraźnie od respondentów z innych krajów – np. aż 95% Amerykanów opowiedziało się za wariantem (C) pytania 12. Odpowiedzi na pytanie 13 świadczą o wyższym stopniu motywacji, wyraźniejszym widzeniu siebie w roli menedżera wśród studentów Akademii w porównaniu ze studentami Politechniki – proces kształcenia niewiele więc zmienił w postawach studentów obu uczelni. Odpowiedzi polskich studentów tylko nieznacznie różnią się od respondentów z innych krajów.

Na Politechnice nieistotnie zmieniły się wartości 14 cech (na Akademii – 11), w tym najmniej cech 9 i 6 – o nieco ponad 1%. Warto zauważyć, że poziom cechy 9 był na Politechnice na „starcie” niższy niż na Akademii, co świadczy o mniej „prokapitalistycznym” nastawieniu studentów uczelni technicznej i braku wpływu uczelni na ich poglądy.

Pytanie odnoszące się do cechy 9 brzmi następująco:

9. Przedsiębiorstwo może ustalić poziom wynagradzania pracowników na różnych podstawach. Z którym poglądem się zgadzasz:

(A) Niektórzy ludzie uważają, że przedsiębiorstwo powinno wziąć pod uwagę liczebność rodziny pracownika. W ich przekonaniu powinno przydzielić dodatek na każde dziecko.

(B) Inni uważają, że pracownika należy opłacać na podstawie pracy, którą wykonuje dla przedsiębiorstwa. Nie musi ono brać pod uwagę wielkości rodziny pracownika.

Liczba zwolenników socjalnego poglądu na wysokość wynagrodzenia nie zmienia się z upływem czasu trwania studiów i pozostaje względnie duża. Młodzi mają ten przywilej, że nie muszą się zbyt głęboko zastanawiać nad sposobami i możliwościami realizacji polityki „wrażliwej” społecznie, nieprzynoszącej krzywdy nikomu – nawet niezbyt dietnym, za to bardzo wydajnym.

Trudno, aby ludzie młodzi, nie starsi od swoich podwładnych, niemający jeszcze „kompleksu kombatanta”, niemający na ogół dzieci, odpowiedzieli na te pytania inaczej. Być może mógłby zmienić ich zdanie na ten temat wykład z demografii czy informacje o starzejących się społeczeństwach – zwłaszcza, że rozwiązania pronatalne w rodzaju wzmożonej opieki społecznej, niezależnej od pracy rodziców są złe, na co wskazuje przykład USA. Warto jednak zauważyć, że te postawy badanych studentów są zasadniczo odmienne od postaw respondentów z innych krajów.

Nieistotnie zmieniły się w trakcie studiów na Politechnice również wartości cech: 1, 4, 5, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 21, co świadczy głównie o zachowaniu poglądów na temat zysku, rywalizacji, samodzielności, nonkonformizmu i sposobu zarządzania. Ostatnie pytanie brzmi:

21. Preferowana przez Ciebie struktura zarządzania:

(A) Jeden lider odpowiada za określony dział, inny natomiast za wykonanie całości zadania, projektu.

(B) Każdy pracownik ma tylko jednego przełożonego.

Studenci Politechniki opowiadają się niezmiennie w toku studiów za wariantem (A) odpowiedzi, tzn. za niehierarchicznym, elastycznym sposobem zarządzania.

Na podstawie danych z tab. 5.4 można sformułować spostrzeżenie, że realizowany na Akademii proces kształcenia, faworyzujący silnie w porównaniu z Politechniką pewne wartości, por. (*Materiały* 2002), (*Materiały* 2004) spowodował większe zainteresowanie walorami osobistymi, społecznymi niż zawodowymi.

Z przedstawionych danych liczbowych można też wyciągnąć wniosek, w procesie nauczania studentów Akademii kształtuje się umiejętność radzenia sobie samemu – czy to w pokonywaniu trudności czy realizacji celów przedsiębiorstwa uzgodnionych przez pracowników i zarząd. Mówiąc najogólniej, studenci Akademii częściej niż Politechniki deklarują postawy „prokapitalistyczne”.

Ocena dynamiki profili kulturowych uczelni wymaga także ich porównania z profilem biznesmenów, tj. uwzględnienia przewidywanych własności miejsc, warunków wykorzystania wiadomości, umiejętności, postaw nabywanych w procesie kształcenia – tzw. sytuacji odniesienia (to pojęcie ważne w teorii i praktyce projektowania systemów kształcenia, gdyż stanowi istotną przesłankę w formułowaniu celów kształcenia, por. np. (Newble, Cannon 1990)). Jednym ze sposobów określenia sytuacji odniesienia w bliskiej perspektywie jest opis postaw, opinii biznesmenów. Dlatego do wyników badań przeprowadzonych wśród studentów należy dołączyć wyniki uzyskane dla biznesmenów – m.in. zbadać różnice między nimi a końcowymi rocznikami studentów Akademii i Politechniki. Pozwoli to także na opis dynamiki rozpatrywanych cech.

Dla zbiorowości reprezentującej biznesmenów najmniejszą wartością charakteryzuje się cecha 16. Ma ona silne zabarwienie socjalne, dlatego może dziwić jej mała wartość (niewielki procent menedżerów wybrało wariant (A) odpowiedzi). Jednocześnie taki wybór uzasadnia wrażliwość socjalną studentów początkowych lat Akademii – jest ona spójna z tzw. sytuacją odniesienia. W tym przypadku projektanci systemu kształcenia prawdopodobnie nie przewidywali takiej właśnie sytuacji odniesienia – procent osób wybierających wariant (A) nie zmalał istotnie w trakcie realizacji procesu kształcenia. Warto zauważyć, że polscy biznesmeni i studenci różnią się pod względem odpowiedzi na pytanie 16 od respondentów z innych krajów, dla których bardziej oczywiste jest przywiązywanie wagi do właściwego wykonywania obowiązków, bez względu na okoliczności.

Wartość największą – 97,9% w grupie polskich biznesmenów przyjmuje cecha 6, a więc podzielają oni opinię studentów ostatnich lat Akademii, bardziej ceniąc sobie

ciężką pracę w budowaniu własnego prestiżu, w przeciwieństwie do biznesmenów z innych krajów.

W tabeli 5.4 przedstawiono różnice odpowiedzi studentów ostatnich lat studiów obu uczelni i biznesmenów.

Tabela 5.4. Różnice między wartościami cech – składowych profili kulturowych studentów ostatnich lat studiów i biznesmenów, w procentach (Ankieta A)

Numer cechy	Cecha	AE5	PW5	BI	BI-AE5	BI-PW5
1	Zysk jedynym celem firmy	8,4	23,3	21,9	13,5*	-1,4
2	Kryterium zatrudnienia to umiejętności i wiedza	40,2	41,7	67	26,8*	25,3*
3	Ważna jest indywidualna inicjatywa	77,8	53,3	79,4	1,6	26,1*
4	Jednostka ma wpływ na zdarzenia	20,8	11,9	36,6	15,8*	24,7*
5	Rywalizacja lepsza od współpracy	26,4	39	27,4	1,0	-11,6*
6	Prestiż menedżera to kwestia ciężkiej pracy	100	93,2	97,9	-2,1*	4,7
7	Pozycję szefa uzasadnia jakość pracy	66,7	70	64,1	-2,6	-5,9
8	Najlepiej radzić sobie samodzielnie	57,0	40,7	52,1	-4,9	11,4*
9	Płacić tylko za pracę	85,7	66,7	87,2	1,5	20,5*
10	Ważniejsza lojalność wobec firmy niż przyjaźń	51,9	59,3	57,4	5,5	-1,9
11	Prawda ważniejsza niż przyjaźń	72,9	58,3	72,3	-0,6	14,0*
12	Współpracownicy nie zatają uchybień w pracy	39,3	38,3	54,2	14,9*	15,9*
13	Lepiej pracować samodzielnie	34,0	33,3	41,1	7,1	7,8
14	Najważniejszy szacunek dla dobrej pracy	38,3	25,0	57,3	19,0*	32,3*
15	W pracy nie należy być konformistą	88,7	91,7	86,5	-2,2	-5,2*
16	Nie należy zaniedbywać obowiązków	12,3	21,7	17,7	5,4	-4,0
17	Należy dostosować ludzi do pracy	68,9	73,3	75	6,1	1,7
18	Ważna jest samodzielność w osiąganiu wyznaczonych celów	50,5	25,0	35,8	-14,7*	10,8*
19	Demokracja wymaga dyskusji i konsensusu	12,4	38,3	23,2	10,8*	-15,1*
20	Menedżer jutra będzie głównie negocjował	93,4	67,8	88,5	-4,9	20,7*
21	Lepsze zarządzanie niehierarchiczne, elastyczne	61,9	67,2	61,5	-0,4	-5,7

Źródło: badania własne.

Legenda: jak do tab. 5.1, * – różnice istotne $z p = 0,05$.

Istotne różnice między biznesmenami a studentami ostatnich lat dotyczą cech 2, 4, 12, 14, 18, 19 w przypadku obu uczelni, ponadto 1 i 6 w przypadku Akademii oraz cech 3, 5, 8, 9, 11, 15 i 20 – Politechniki.

Największą różnicę między biznesmenami a studentami ostatnich lat – 32,3% dla cechy 14, należącej do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, zanotowano na Politechnice. Na tej uczelni jest mało osób przekonanych do tego, że lepiej wykonuje się pracę, gdy inni ją szanują, niezależnie od przyjaźni – można powiedzieć – studenci różnią się znacznie w stosunku do „popytu”, przyjmując, że jest on reprezentowany przez biznesmenów. Wpływ układów koleżeńskich na jakość wykonywanej pracy nie jest zdaniem studentów bardzo znaczący (potwierdziło to tylko 25% studentów Poli-

techniki, w porównaniu z 87% respondentów z Kanady, 82% z USA i najmniejszej wartości tej cechy, równej 43,8% dla Szwecji). Taki wybór odpowiedzi na pytanie 14 świadczy nie najlepiej o procesie kształcenia na Politechnice, ponieważ współcześnie ceni się wysoko umiejętność pracy w zespołach, a ta cecha jest dla niej istotna. Świadczą o tym wyniki badań międzynarodowych, a także m.in. przykład silnego ośrodka przemysłu komputerowego, jakim jest położona w okolicy San Francisco „dolina krzemowa”, gdzie na co dzień współpracują zespoły złożone nawet z pracowników konkurencyjnych firm, por. (Hołyński 2000). Uczelnia powinna przygotowywać absolwentów, którzy są gospodarce potrzebni, nawet jeśli ta potrzeba nie jest w pełni uświadomiona przez praktyków. Przypomnieć trzeba – liczba zwolenników poglądu, że lepiej wykonuje się pracę, gdy inni ją szanują, a nie gdy jest się znanym osobiście i akceptowanym, zmalała w trakcie studiów politechnicznych. Również wśród studentów ostatnich lat Akademii liczba zwolenników tego poglądu nie jest wysoka – 38,3%, ale, co warto podkreślić, wzrosła w czasie studiów.

Ze względu na cechę 2, należącą również jak poprzednio omawiana do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, tylko nieco bardziej różnią się od biznesmenów studenci Akademii (o 26,8%) niż studenci Politechniki (o 25,3%). Dla tej cechy występuje zarazem największa różnica odpowiedzi studentów Akademii i biznesmenów, którzy częściej niż studenci opowiadają się za wiedzą i umiejętnościami jako kryterium zatrudnienia. To studenci zatem, wyrażając przekonanie, że dopasowanie do zespołu jest najważniejsze, reprezentują poglądy bardziej odpowiadające współczesnym koncepcjom teorii zarządzania, co potwierdzają wyniki badań międzynarodowych (np. 92% respondentów z USA opowiada się za wariantem (B) odpowiedzi).

Może zaskakiwać, że studenci, zwłaszcza Politechniki, znacznie rzadziej niż biznesmeni opowiadają się za wpływem jednostki na zdarzenia (cecha 4). Nie stanowi natomiast zaskoczenia to, iż biznesmeni częściej niż studenci wysoko cenią lojalność wobec firmy (cecha 12). Dalsze znaczące różnice dotyczą cech 18 i 19. W przypadku cechy 18 więcej studentów Akademii, mniej Politechniki, niż biznesmenów jest zwolennikami demokracji. Fakt, że mało biznesmenów opowiada się za demokracją, może świadczyć o ich braku umiejętności motywowania podwładnych, gdyż możliwość wyboru spełnia w dużym stopniu taką właśnie funkcję. Odpowiedzi biznesmenów na pytanie 18 potwierdzają wybór odpowiedzi na pytanie 19, gdzie wariant „konsensusowy” pojawia się rzadziej niż poprzednio. Odmienne zdanie natomiast mają studenci – ci z Akademii różnią się od biznesmenów tym, że rzadziej od nich wybierają opcję „konsensusową”, a ci z Politechniki częściej. Można więc przypuszczać, że nastąpiło niezrozumienie istoty pytań.

Studenci Akademii istotnie różnią się ponadto od biznesmenów ze względu na odpowiedzi dotyczące cechy 1 – biznesmeni dużo częściej uznają zysk za jedyny cel firmy. Studenci Politechniki natomiast nieznacznie rzadziej niż biznesmeni doceniają rolę negocjacji, studenci zaś Akademii cenią je wyżej – cecha 20.

W tym miejscu można sformułować ważniejsze spostrzeżenia na temat badań polskich studentów i biznesmenów. Maksymalny zaobserwowany rozstęp wartości cech wyno-

si 32,2% i dotyczy cechy 14, a w badaniach międzynarodowych – 63,1% i dotyczy cechy 9. Zauważyć trzeba, że próba polskich studentów i biznesmenów jest bardziej jednorodna niż próba złożona z 12 krajów. Minimalny rozstęp w obu wypadkach odnosi się do cechy 15. Dla cech o znacznej zmienności (przyjmując próg rozstępu 20%) najczęściej skrajne pozycje zajmowali: studenci Akademii – studenci Politechniki (6 razy), studenci Politechniki – biznesmeni (3 razy), studenci ostatnich lat Akademii – studenci pierwszych lat Akademii (3 razy). Wśród tych cech ani razu nie wystąpiła para: studenci Akademii – biznesmeni.

Przeprowadzona w tym podrozdziale w miarę szczegółowa analiza różnic odpowiedzi uzyskanych w badanych próbach rzuca światło na ich specyfikę i może być użyteczna w opracowywaniu programów kształcenia, nie pozwala jednak na syntezę różnic – to zagadnienie zostanie rozpatrzone w następnym podrozdziale.

5.3. Ocena podobieństwa profili kulturowych polskich studentów i biznesmenów

Ocenę podobieństwa profili kulturowych studentów i biznesmenów zacząć należy od danych dotyczących odległości euklidesowych, opartych na wartościach 21 cech dla wybranych zbiorowości z Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Politechniki Wrocławskiej i zbiorowości polskich biznesmenów. W tabeli 5.5 przedstawiono macierz dystansów między zbiorowościami. Jest to inny od zaprezentowanego w podrozdz. 5.2, bardziej „holistyczny” opis relacji między wyróżnionymi zbiorowościami w kategoriach profili kulturowych.

Tabela 5.5. Dystanse między zbiorowościami studentów i biznesmenów.
Przestrzeń C wszystkich cech (Ankieta A)

	PW1	PW5	AE1	AE5	BI
PW1	0,0	45,4	50,5	57,5	62,4
PW5	45,4	0,0	65,8	65,7	71,3
AE1	50,5	65,8	0,0	63,1	51,3
AE5	57,5	65,7	63,1	0,0	47,8
BI	62,4	71,3	51,3	47,8	0,0

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 5.1.

Legenda: jak do tab. 5.1.

Najmniejszy z przedstawionych w tab. 5.5 dystansów dotyczy studentów pierwszych i ostatnich lat Politechniki. Warto przypomnieć, że te dwie zbiorowości różnią się nieistotnie ze względu na 14 cech, a istotnie ze względu na 7 (patrz tab. 5.3). Największy z kolei – to dystans między studentami ostatnich lat studiów Politechniki a biznesmenami, gdzie nieistotna różnica występuje w 8 cechach (patrz tab. 5.4).

Zauważyć ponadto trzeba, że dystans

$$d(AE1, AE5) > d(PW1, PW5).$$

Biorąc pod uwagę wartości tego syntetycznego miernika, jakim jest dystans, proces kształcenia ma większy wpływ na studiujących na Akademii niż na Politechnice. Możliwe, że jest to efekt różnic między studentami pierwszych lat Akademii i Politechniki, której studenci są silniej ukształtowani, mniej elastyczni, mniej podatni na zmiany, bardziej ukierunkowani w swoich poglądach, postawach w porównaniu ze studentami Akademii – przez to proces kształcenia tylko w niewielkim stopniu może ich zmienić. Taka możliwość wynika choćby stąd, że uzdolnienia i zainteresowania techniczne są bardziej konkretne niż ekonomiczne, mogące przejawiać się na wiele sposobów. Możliwość wpływu sytuacji „na wejściu” na zaobserwowane zjawisko potwierdza nierówność

$$d(AE1, PW1) \neq 0.$$

Zwrócić trzeba jeszcze uwagę, że

$$d(AE1, PW1) < d(AE5, PW5),$$

a więc „oddalają się” od siebie studenci Akademii i Politechniki w toku studiów.

Relacja między dystansami

$$d(AE5, BI) < d(PW5, BI)$$

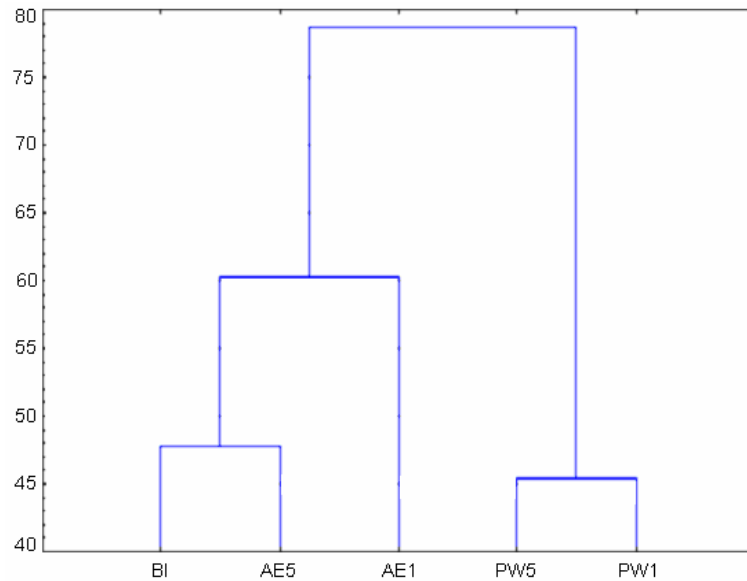
wskazuje na to, że studenci ostatnich lat Akademii są bliżsi w swoich postawach, poglądach itp. aktualnie pracującym biznesmenom w porównaniu ze studentami odpowiednich lat Politechniki. Przy tym proces kształcenia na Akademii „zbliża” studentów tej uczelni do biznesmenów

$$d(AE1, BI) > d(AE5, BI),$$

a kształcenie na Politechnice „oddala”

$$d(PW5, BI) > d(PW1, BI).$$

Trudno te fakty interpretować w kategoriach jakości procesu kształcenia na obu uczelniach – wymaga to przyjęcia mocnych założeń dotyczących jakości pracy biznesmenów. Ponieważ zadaniem uczelni jest kształcić takich absolwentów, jakich gospodarka potrzebuje, a nie jakich chce – rezultat ten nie świadczy jednoznacznie o procesie kształcenia. Może to ewentualnie rozstrzygnąć badanie relacji między tymi zbiorowościami a zbiorowościami z krajów gospodarczo rozwiniętych.



Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 5.1.

Legenda: jak do tab. 5.1.

Rys. 5.2. Skupienia zbiorowości studentów i biznesmenów.
Przestrzeń *C* wszystkich cech (Ankieta A)

Geometrycznym obrazem relacji między badanymi zbiorowościami studentów i biznesmenami są skupienia przedstawione na rys. 5.2.

Z analizy skupień (rys. 5.2) można wyprowadzić następujące wnioski:

- Studenci Politechniki tworzą odizolowane skupienie najniższego rzędu, dalekie od biznesmenów.

- Zbiorowości studentów Akademii i biznesmeni tworzą ciekawy układ ze względu na dydaktykę – proces kształcenia „przesuwa” ich zbiorowość do czynnych biznesmenów, ostatnie lata Akademii tworzą z biznesmenami skupienie najniższego rzędu. Gdyby przyjąć więc mocne założenie i uznać stan aktualny w gospodarce za pożądany, proces kształcenia na Akademii jest nie tylko skuteczny, ale efektywny –realizowane są zarówno cele kształcenia, jak i cele „zewnętrzne”, związane z sytuacją odniesienia.

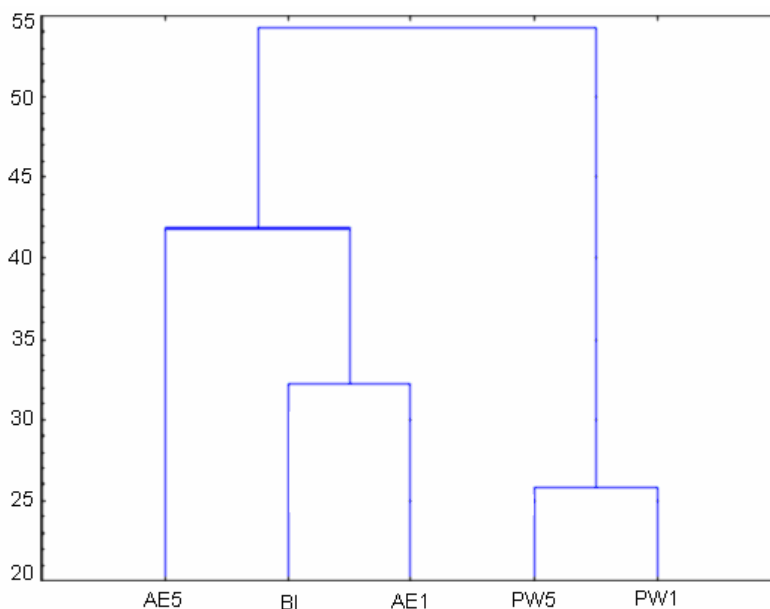
Sprawdzić należy, w jakim stopniu uzyskane rezultaty zależą od wyboru cech, a więc wyboru przestrzeni dla rozważanych zjawisk. Na początku – od wyboru cech, które według przyjętego kryterium najlepiej charakteryzują poszczególne badane zbiorowości (AE1, AE5, PW1 itd.), ze względu na zróżnicowanie ich wartości. Stosując kryterium opisane w rozdz. 2, można wybrać cechy o odchyleniach średnich większych niż średnia tych odchyłeń powiększona o ich odchylenie średnie. Są to następujące cechy: 2, 3, 9, 14 należące do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, 11 z kategorii *uniwersalizm – partykularyzm* i 4 z kategorii *wewnątrzsterowność – zewnętrzność*. Wszystkie one charakteryzują się stosunkowo największym zróżnicowaniem.

waniem wartości (przy przyjętym kryterium), a więc najlepiej opisują wybrane zbiorowości z osobna oraz wzajemne relacje między nimi. W tabeli 5.6 podano pomiary dystansu między nimi.

Tabela 5.6. Dystans między zbiorowościami studentów i biznesmenów.
Przestrzeń ρ cech o dużym rozproszeniu

	PW1	PW5	AE1	AE5	BI
PW1	0,0	25,9	26,7	41,5	43,0
PW5	25,9	0,0	45,2	43,0	49,2
AE1	26,7	45,2	0,0	46,3	32,2
AE5	41,5	43,0	46,3	0,0	32,6
BI	43,0	49,2	32,2	32,6	0,0

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 5.1.
Legenda: jak do tab. 5.1.



Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 5.1.
Legenda: jak do tab. 5.1.

Rys. 5.3. Skupienia zbiorowości studentów i biznesmenów.
Przestrzeń ρ cech o dużym rozproszeniu (Ankieta A)

W przestrzeni ρ cech o dużym rozproszeniu nie zmieniły się zbiorowości dające najmniejsze i największe dystanse. Można natomiast dostrzec pewne zmiany w porównaniu z przestrzenią C wszystkich cech – najbliższej zbiorowości studentów pierwszych lat Akademii są studenci pierwszych lat Politechniki, a nie, jak poprzednio,

biznesmeni. Studenci ostatnich lat Akademii mają teraz najdalej do studentów pierwszych lat Akademii, a poprzednio mieli najdalej do studentów ostatnich lat Politechniki. Istotne jest jednak to, że oprócz maksimów i minimów dystansów w tab. 5.6 nie zmieniły się najważniejsze relacje dotyczące procesu kształcenia na obu uczelniach. Proces kształcenia na Akademii, w przeciwieństwie do Politechniki, „zbliża” do biznesmenów. Procesy te „oddalają” od siebie studentów obu uczelni – studenci pierwszych lat są sobie „bliźsi” niż ostatnich.

Brak zmian w obrazie zjawisk znajduje odzwierciedlenie w konfiguracji skupień, por. rys. 5.3.

Wybranie przestrzeni cech najbardziej różnicujących omawiane zbiorowości studentów i biznesmenów nie wpłynęło więc na zmianę konfiguracji skupień – nie zmieniły się ani skupienia otrzymane po przecięciu najdłuższych powiązań, ani skupienia najniższego rzędu – {AE5, BI}, {PW1, PW5}.

Powodem zaobserwowanych zjawisk może być to, że występujące w zbiorowościach polskich zróżnicowanie wartości cech jest niższe np. w porównaniu ze zróżnicowaniem cech dla badanych krajów. Wszystkie cechy zatem dobrze charakteryzują tę całą zbiorowość złożoną z wybranych grup studentów i biznesmenów polskich. I to być może jest przyczyną braku zmian zasadniczych relacji między zbiorowościami po odrzuceniu pewnych cech (porównując przestrzenie C oraz ρ).

5.4. Porównanie profili kulturowych polskich studentów i biznesmenów z profilami wybranych krajów

W niniejszym podrozdziale zostaną scharakteryzowane badane zbiorowości studentów i biznesmenów polskich przez ukazanie ich relacji z dwunastką krajów rozwiniętych gospodarczo, o których dane zebrano według formularza Ankiety A.

Zbiorowości polskie i kraje będą rozpatrywane w przestrzeniach wszystkich cech kulturowych oraz przestrzeniach wybranych za pomocą kryteriów wewnętrznych i zewnętrznych, które wskazano w podrozdz. 4.1. Pozwoli to charakteryzować zbiorowości polskich studentów i biznesmenów z różnych punktów widzenia generowanych przez te wybory.

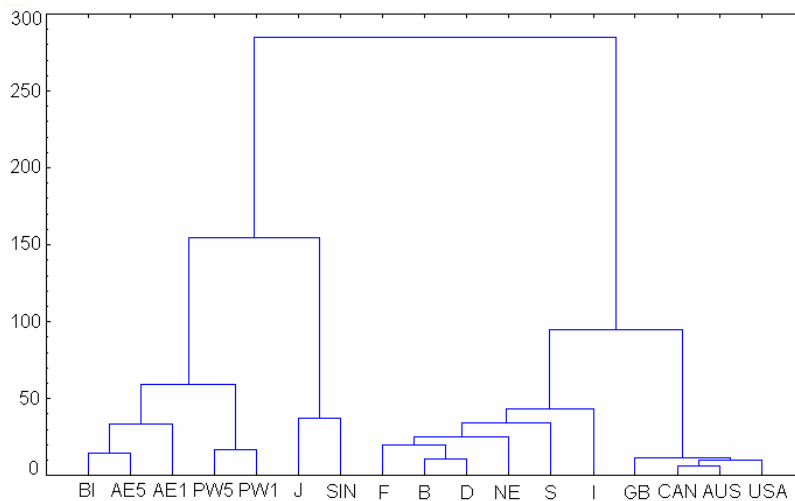
Zacząć należy od pełnej informacji o polskich zbiorowościach i wybranych krajach, więc od 21-wymiarowej przestrzeni cech przedstawionej w tab. 5.7, tak jak poprzednio przez AE1, AE5, PW1, PW5 oznaczono odpowiednie profile kulturowe dla zbiorowości studentów z pierwszych i ostatnich lat Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu oraz Politechniki Wrocławskiej, BI to profil kulturowy badanej zbiorowości biznesmenów, oznaczenia państw odpowiadają ich profilom kulturowym.

Tabela 5.7. Dystanse między zbiorowościami studentów i biznesmenów oraz 12 krajów.
Przestrzeń C wszystkich cech (Ankieta A)

	USA	AUS	CAN	GB	I	S	NE	D	SIN	J	F	B	PW1	PW5	AE1	AE5	BI
USA	0	44	46	54	105	86	68	67	137	150	115	86	159	155	151	147	119
AUS	44	0	45	38	85	73	40	58	120	126	91	68	138	139	132	128	99
CAN	46	45	0	48	94	83	59	64	131	142	93	76	145	148	142	132	107
GB	54	38	48	0	81	68	41	46	111	118	78	72	133	127	130	122	98
I	105	85	94	81	0	80	86	99	68	101	70	63	88	91	96	92	75
S	86	73	83	68	80	0	70	80	105	126	96	81	112	109	109	94	82
NE	68	40	59	41	86	70	0	44	109	112	77	74	135	135	130	126	103
D	67	58	64	46	99	80	44	0	113	120	86	89	146	139	134	136	110
SIN	137	120	131	111	68	105	109	113	0	90	86	86	105	98	109	106	97
J	150	126	142	118	101	126	112	120	90	0	106	120	131	123	137	138	129
F	115	91	93	78	70	96	77	86	86	106	0	67	112	118	116	106	98
B	86	68	76	72	63	81	74	89	86	120	67	0	109	116	107	94	77
PW1	159	138	145	133	88	112	135	146	105	131	112	109	0	45	50	57	62
PW5	155	139	148	127	91	109	135	139	98	123	118	116	45	0	66	66	71
AE1	151	132	142	130	96	109	130	134	109	137	116	107	50	66	0	63	51
AE5	147	128	132	122	92	94	126	136	106	138	106	94	57	66	63	0	48
BI	119	99	107	98	75	82	103	110	97	129	98	77	62	71	51	48	0

Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.1 i 5.1.

Legenda: jak do tab. 5.1, symbole krajów – Załącznik 3.



Źródło: obliczenia własne na podst. tab. 2.1 i 5.1.

Legenda: jak do tab. 5.1, symbole krajów – Załącznik 3.

Rys. 5.4. Skupienia zbiorowości studentów i biznesmenów oraz 12 krajów.
Przestrzeń C wszystkich cech (Ankieta A)

W tabeli 5.7 przedstawiono macierz dystansów, której odpowiada podany na rys. 5.4 układ skupień. Najbardziej wyizolowane są „polskie” zbiorowości, a w nich studenci

początkowych i końcowych lat Politechniki oraz początkowych lat Akademii i biznesmeni – wszystkie te zbiorowości tworzą skupienia najniższego rzędu. Jest to geometryczny obraz rozważanych między nimi relacji wyrażonych przez dystanse.

Analizę należy rozpocząć od dystansów profili kulturowych wybranych krajów oraz ostatnich lat studiów Akademii. Państwem najbliższym do zbiorowości studentów z ostatnich lat Akademii (profil kulturowy AE5) są Włochy, ale dystans ten jest większy niż dystans AE5 do profilu biznesmenów. Największe różnice między cechami tworzącymi te profile kulturowe występują: dla cechy 4 z kategorii *wewnątrzsterowność – zewnętrzność*, 14 z *indywidualizm – kolektywizm* i 20 z kategorii *demokracja organizacyjna*. Studenci ostatnich lat Akademii są istotnie mniej samosterni niż Włosi i są mniejszymi od nich indywidualistami, ale istotnie więcej z nich (procentowo) uważa, że menedżer jutra będzie przede wszystkim negocjował – taka deklaracja nowoczesności, otwartości przystoi studentom nieobciążonym doświadczeniami wynikającymi z realiów praktyki.

Państwem najdalszym do zbiorowości studentów reprezentowanej przez profil kulturowy AE5 jest USA, przy czym najmniejsza różnica wartości cech dotyczy cechy 15 z kategorii *indywidualizm – kolektywizm* (związanej także z nonkonformizmem). Zgodnie z odpowiedziami na inne pytania z tej samej kategorii można wnioskować, że Amerykanie są większymi indywidualistami niż studenci Akademii – należy więc dostrzec wpływ kontekstu pytań tej kategorii na odpowiedzi studentów.

Dystans między AE5 i AE1 jest znacznie mniejszy niż między AE5 i Włochami, ale większy niż dystans między AE5 i BI.

Istotna jest dynamika cech kulturowych pod wpływem realizacji procesu kształcenia. Rozpatrzyć można to zjawisko, biorąc pod uwagę dystanse między profilami zbiorowości studentów pierwszych i ostatnich lat studiów oraz wybranych krajów z odwołaniem się do wyników badań istotności różnic odpowiedzi studentów zaprezentowanych w podrozdz. 5.2. Oznaczono przez $d(AE1, \pi_i)$ dystans między profilem kulturowym studentów pierwszych lat Akademii a profilem kulturowym i -tego kraju, a przez $d(AE5, \pi_i)$ dystans między profilami studentów ostatnich lat Akademii oraz i -tego kraju. Obserwowana będzie zmiana dystansów $d(AE5, \pi_i)$ w stosunku do $d(AE1, \pi_i)$, rozumiana jako świadectwo zachodzących w procesie kształcenia zmian w postawach, uznawanych przez studentów wartościach i wzorcach zachowań. Dla studentów Politechniki dystanse te będą oznaczane odpowiednio jako $d(PW1, \pi_i)$ i $d(PW5, \pi_i)$, dla biznesmenów – $d(BI, \pi_i)$. Z danych zawartych w tab. 5.7 wynika, że dla większości krajów odległości między profilami kulturowymi studentów pierwszych lat Akademii a profilami wybranych krajów są większe niż odległości między profilami studentów ostatnich lat tej uczelni a krajami ($d(AE1, \pi_i) > d(AE5, \pi_i)$), z wyjątkiem Niemiec i Japonii, dla których to krajów dystans do AE1 i AE5 praktycznie jest taki sam. Można zauważyć również, że w trakcie realizacji procesu kształcenia na Akademii następuje także zmniejszenie dystansu do rodzimych biznesmenów ($d(AE1, \pi_i) > d(BI, \pi_i)$). System kształcenia na Akademii Ekonomicznej powoduje więc kulturowe zbli-

żenie studentów tej uczelni do krajów bardzo zaawansowanych w rozwoju gospodarczym, a także do polskich biznesmenów.

Warto przypomnieć w tym miejscu, że z badań zaprezentowanych w podrozdz. 5.2 wynika, że istotne dla AE5 i AE1 są różnice wartości następujących cech: 2, 4, 5, 8, 9, 11, 16, 18, 19, 21.

Porównanie studentów ostatnich lat Akademii z rodzimymi biznesmenami ma ważny aspekt dydaktyczny, co zostanie szerzej omówione w następnym podrozdziale. Przeprowadzona analiza wykazała, że dla tych dwu zbiorowości istotne są różnice między cechami: 1 z kategorii *analiza – synteza*, 2, 14, 19 z kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, 4 z kategorii *wewnątrzsterowność – zewnątrzsterowność*, 6 z kategorii *osiąganie stanowiska – mianowanie na stanowisko*, 12 z kategorii *uniwersalizm – partykularyzm* i 18 należąca do kategorii *demokracja organizacyjna*. Wartość cechy 14 maleje – przypuszczalnie doświadczenia biznesmenów skłaniają ich do uznania, że lepiej wykonuje się pracę, jeśli jest się znanym i akceptowanym; wydaje się, że ten sam argument tłumaczy malejącą także wartość cechy 18. Wartości pozostałych cech są dla biznesmenów większe w porównaniu z AE5. Dla cech 2 i 12 jest to zapewne rezultat zdobytej praktyki na zajmowanych stanowiskach. Większy procent biznesmenów opowiada się za demokracją „konsensusową” (cecha 19), a nie za uproszczeniem demokracji (właściwie jej wulgaryzacją), biznesmeni są natomiast bardziej samosterowni.

Różnic nieistotnych jest zdecydowanie więcej – co niekoniecznie można interpretować jednoznacznie pozytywnie. Nie jest bowiem celem uczelni kształcić absolwentów takich, jakich gospodarka czy społeczeństwo oczekuje – powinni to być tacy specjaliści, jacy są potrzebni. Pozytywna interpretacja otrzymanych wyników wymaga więc przyjęcia mocnego założenia, że to, czego chce gospodarka czy społeczeństwo oczekuje, jest tym, czego potrzebuje.

Poniżej zaprezentowano wyniki badań dotyczące Politechniki Wrocławskiej.

Krajem najbliższym do PW5, podobnie jak w przypadku Akademii, są Włochy i też dystans ten jest większy niż do rodzimych biznesmenów. Największa różnica dotyczy wartości cech: 6 z kategorii *osiąganie stanowiska – mianowanie na stanowisko* i 14 z kategorii *indywidualizm – kolektywizm*. Niemal pięciokrotnie mniej studentów ostatnich lat Politechniki w porównaniu z biznesmenami włoskimi uważa, że ważne jest, żeby menedżer był starszy od swoich podwładnych, że ludziom starszym należy się większy szacunek niż młodszym – co nie może budzić zdziwienia, ale świadczy o niezdolności studentów do dostrzegania pewnych prawidłowości tego świata.

Krajem najdalszym do PW5 jest też, podobnie jak w przypadku Akademii, USA, a najmniejsze różnice dotyczą cech 15 i 19 z kategorii *indywidualizm – kolektywizm*. Studenci Politechniki nie różnią się więc od amerykańskich biznesmenów nonkonformizmem i stosunkiem pozytywnym do demokracji „konsensusowej” – tak samo jak studenci Akademii. Godna uwagi jest cecha 19, która istotnie różni studentów Politechniki od studentów Akademii.

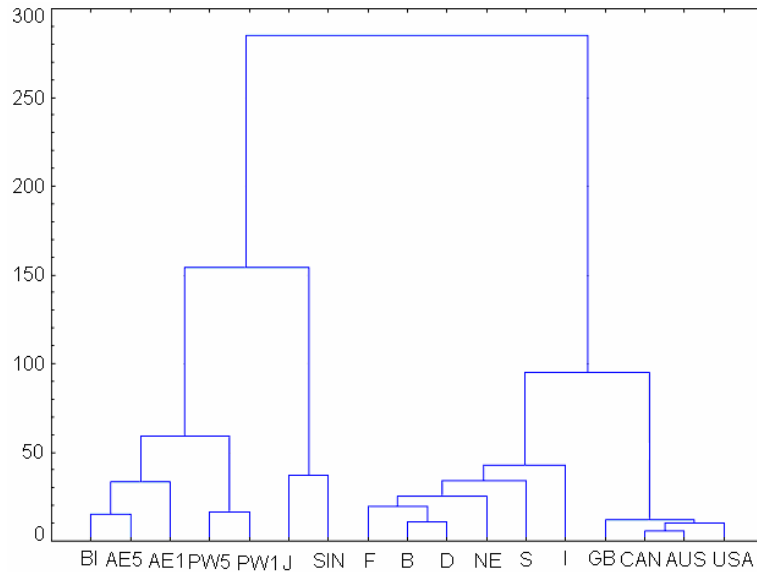
Dystans między PW1 i PW5 jest mniejszy niż dystans PW5–Włochy i mniejszy niż PW5–BI.

Po przeprowadzeniu dla Politechniki analizy dynamiki dystansów, podobnie jak w przypadku Akademii, można stwierdzić, że w siedmiu przypadkach (USA, Wielka Brytania, Szwecja, Niemcy, Singapur i Japonia) w procesie kształcenia dystanse te maleją, rosną w stosunku do Kanady, Włoch, Francji i Belgii – w stosunku do Australii i Holandii pozostają praktycznie bez zmian. Rośnie też dystans do rodzimych biznesmenów, co niekoniecznie jest czymś złym dla gospodarki i społeczeństwa, zważywszy choćby, że maleją jednocześnie dystanse do takich krajów, jak: Japonia, Singapur, Wielka Brytania, Szwecja, Niemcy oraz USA. Być może, w konsekwencji, doprowadzi to do sytuacji korzystnej w gospodarce jako „wypadkowej” postaw biznesmenów ze stażem i zaczynających pracę.

Przypomnieć należy, że między wartościami poszczególnych cech odnośnie do PW1 i PW5 istotne różnice dotyczą wartości następujących cech: 2, 3, 16, 17 z kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, 10 z *uniwersalizm – partykularyzm*, 18, 20 z kategorii *demokracja organizacyjna*. Cech tych jest znacznie mniej niż w przypadku Akademii Ekonomicznej. Dla PW5 i BI istotne różnice wartości dotyczą cech: 2, 3, 4, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 15, 18, 19 i 20. Z ważniejszych różnic warto podkreślić, że biznesmeni są bardziej wewnątrzsterowni (ponadtrzykrotnie częściej), są za mniejszą swobodą, a większą lojalnością wobec firmy niż wobec pracownika, za dyscypliną w pracy od studentów ostatnich lat Politechniki. Biznesmeni częściej uważają, że pracownik raczej musi mieć wiedzę i umiejętności niż pasować do zespołu, że lepiej wykonuje się pracę, jeśli jest szanowana, a nie że jej jakość zależy od akceptacji. Mniej biznesmenów jest za demokracją „konsensusową”.

Zwrócić ponadto należy uwagę, że spośród cech istotnie różniących się wartościami, w zestawieniu zbiorowości studentów lat początkowych i końcowych, pięć pokrywa się z cechami występującymi na Akademii Ekonomicznej. Są to wartości cechy 4 z kategorii *wewnątrzsterowność – zewnątrzsterowność*, 12 z kategorii *uniwersalizm – partykularyzm*, 2, 14, i 19 z kategorii *indywidualizm – kolektywizm*. Można więc orzec, że w wielu przypadkach procesy kształcenia na obu uczelniach mają podobne własności, jeśli zaniedbamy ewentualne różnice między studentami tych uczelni „na wejściu”. Przypomnieć trzeba – studenci pierwszych lat Akademii i Politechniki istotnie różnią się wartościami następujących cech: 1, 2, 3, 4, 5, 7, 12, 16, 17, co stanowi niemal połowę badanych cech. Różnice między zbiorowościami studentów tych uczelni muszą więc pojawić się już na etapie rekrutacji, czyli kształtowania się zbioru kandydatów.

Studenci ostatnich lat obu wymienionych uczelni istotnie różnią się wartościami cech: 1, 8, 14, 16 (dla cechy 1 i 16 różnice te były istotne dla studentów lat początkowych). Z powyższego wynika, że różnic pod względem liczby cech jest znacznie mniej „na wyjściu” niż było „na wejściu”. Procesy kształcenia na tych uczelniach zniwelowały różnice pozostałych cech. Niemniej jednak dystans $d(AE1, PW1) < d(AE5, PW5)$ świadczy o różnicach realizacji tych procesów.



Źródła: obliczenia własne na podst. tab. 2.1 i 5.1

Legenda: oznaczenia jak pod tab. 5.1, symbole krajów – Załącznik 3.

Rys. 5.5. Skupienia zbiorowości studentów i biznesmenów oraz 12 krajów. Przestrzeń cech skorelowanych z miernikiem Beta (Ankieta A)

Zasadniczą perspektywą w określaniu relacji między badanymi obiektami jest związek kultury z gospodarowaniem – dlatego relacje między zbiorowościami studentów, biznesmenów i 12 krajów należy rozpatrywać także w przestrzeni cech kulturowych, skorelowanych istotnie z miernikami gospodarczymi, tak jak to zostało zrobione w rozdz. 4. W niniejszej pracy ograniczono się do przestrzeni cech kulturowych, skorelowanych z miernikiem Beta. Cechami istotnie skorelowanymi będą: 1, 3, 5, 6, 8, 9 i 15.

W przestrzeni cech skorelowanych z miernikiem Beta najbliższe do AE5 są Niemcy, przy czym największa różnica dotyczy wartości cech 1 i 5. Procent Niemców, uważających osiągnięcie zysku za jedyny rzeczywisty cel przedsiębiorstwa, jest ponad dwukrotnie większy niż studentów Akademii. To samo dotyczy cechy 5 – istotnie więcej Niemców uważa, że dla gospodarki lepsza niż współpraca jest rywalizacja.

Największy dystans dzieli AE5 i Japonię, przy czym cecha 1 osiąga najmniejszą, nieistotną różnicę wartości. Znacząco to, że równie dużo (ok. 98%) studentów ostatnich lat Akademii i Japończyków uważa, że przedsiębiorstwo, oprócz osiągania zysków, stawia sobie za cel dobro pracowników i klientów, co wynika ze społecznej odpowiedzialności biznesu, por. podrozdz. 2.4, a także (Klimczak 2005) i (Rutkowska 2005). Dla Politechniki (PW5) krajem najbliższym jest teraz Belgia, przy czym największa różnica wartości dotyczy cechy 6. Podobnie jak dla Włoch w przestrzeni wszystkich cech – tutaj siedem razy częściej studenci Politechniki są przeciwni temu, że menedżer ma być starszy od swoich podwładnych i że ludziom starszym należy się większy szacunek niż młodszym.

Krajem najodleglejszym jest nadal (jak w przestrzeni wszystkich cech) USA, nie zmieniła się również cecha o najmniejszej różnicy wartości – to wciąż cecha 15.

Zauważyć należy, że w rozpatrywanej przestrzeni dystans między latami początkowymi a końcowymi obu uczelni także rośnie.

Porównując obie przestrzenie, tj. przestrzeń wszystkich cech i przestrzeń Beta, można stwierdzić, że skupienie się na cechach kulturowych związanych z miernikiem rozwoju Beta powoduje w stosunku do przestrzeni zbudowanej na podstawie wszystkich cech pewną zmianę relacji między obiektami, ale nie ma wpływu na zmianę wewnętrznych relacji polskich zbiorowości i zbiorowości 12 krajów. Do znaczniejszych zmian należy zaliczyć – w przypadku Akademii Ekonomicznej zmianę krajów realizujących minimum i maksimum dystansów, Politechniki – zmianę kraju najbliższego, podczas gdy kraj najdalszy pozostał taki sam. Zmienia się także dynamika dystansów między krajami a poszczególnymi latami studiów. Badacz czy praktyk musi więc zdecydować, na ile istotny jest dla niego konkretny kontekst gospodarczy i na tej podstawie dokonać wyboru przestrzeni.

5.5. Wnioski z przeprowadzonych badań dla systemu kształcenia

Uzyskane dane kulturowe o krajach są wynikiem zmian zaszłych w ciągu wielu dziesiątków lat oraz „bezwładności” populacji o różnych własnościach, poddawanych raczej zrównoważonym naciskom zewnętrznym. Trudno zatem porównywać skutki tego procesu z oddziaływaniem procesu kształcenia na wyselekcjonowany zbiór studentów – nie mogą budzić zdziwienia istotne zmiany wartości cech kulturowych, które przypisywane są kształceniu.

Otrzymane rezultaty badań, dotyczących związków między rozwojem gospodarczym a cechami kulturowymi, stają się dodatkowo istotne w świetle wyników uzyskanych w niniejszym rozdziale, ponieważ wskazują one na możliwość zmiany stanu niektórych cech kulturowych, postaw studiujących w procesie kształcenia. Trudno jednak z góry określić, jaki powinien być kierunek tych zmian. W rozpatrywanych wielowymiarowych przestrzeniach profili kulturowych nie ma tak naturalnej definicji porządku jak w przestrzeni jednowymiarowej, a więc wybranie w przestrzeni badanych krajów wzorca czy ideału – kraju, do którego należy się zbliżyć, nie jest proste. W rozpatrywanym przypadku poszukiwanie takiego wzorca utrudnia dodatkowo to, że dla dwunastki krajów charakteryzujących się wysokim poziomem rozwoju gospodarczego (a na nich właśnie warto się wzorować) różnice między skrajnymi wartościami cech kulturowych są istotne. Wybór takiego podejścia, które polegałoby na wskazaniu ideału z wymienionej dwunastki, a np. najbliższego Polsce, na podstawie danych dotyczących badanej zbiorowości studentów i biznesmenów byłby niezbyt bezpieczny ze względu

du na niewielką liczbę rozpatrywanych krajów, a co ważniejsze – nie ma pewności, czy określony wzorzec (w postaci wartości cech kulturowych charakteryzujących ten kraj) byłby możliwy do osiągnięcia. Inne, znane z literatury propozycje sposobu wyboru porządkowania, wyznaczania ideału, wzorca, np. (Bartosiewicz 1974), (Hellwig 1975), (Strahl 1987), mają mankamenty podobne do przedstawionych.

W związku z powyższymi uwagami zostanie przyjęte rozwiązanie takie jak w podrozdz. 2.6, tj. wyznaczona będzie „wstęga” wzorcowych wartości cech kulturowych, przy czym do jej konstrukcji posłużą dane z Ankiety A dotyczące 12 krajów wysoko rozwiniętych – stanowi to w pewnym sensie obszar rozwiązań dopuszczalnych. Uwzględniając, potwierdzoną empirycznie, możliwość zmiany wartości cech kulturowych w trakcie realizacji programu kształcenia, można przyjąć zmiany profilu kulturowego za optymalne, jeśli prowadzą do obecności profilu w obszarze wyznaczonym przez owe rozstępy. Przy takim rozwiązaniu zaakceptowana zostanie postać i siła zależności cech kulturowych między sobą. Wadą przedstawionej propozycji jest to, że opiera się ona na określonym stanie badań, a więc na danym arbitralnie wyborze krajów oraz cech.

Pamiętać trzeba, że badane kraje tworzące wzorzec reprezentują nawet różne cywilizacje, a więc być może pewne wartości cech nie są możliwe do osiągnięcia przez rozpatrywaną zbiorowość (kraj).

Możliwe pozostaje zmodyfikowanie pojęcia wzorca, ideału przez odrzucenie cech skorelowanych nieistotnie z wybranym miernikiem rozwoju gospodarczego – w ten sposób dojdzie do uściślenia tego pojęcia w kategoriach wybranego miernika. Ponieważ jednak wybór miernika spośród siedmiu badanych (SR, STW, STW/, Alfa itd.) też byłby arbitralny – dlatego nie można przyjąć takiego rozwiązania.

W procedurze optymalizacyjnej wzięto pod uwagę tylko te cechy, które warto zmienić w procesie kształcenia, wpływając na poziom ich natężenia. Spełniać one powinny następujące warunki:

1) Być skorelowane istotnie z rozpatrywanymi miernikami rozwoju gospodarczego. W świetle wyników z podrozdz. 3.2 są to cechy: 1 – należąca do kategorii *analiza – synteza*, 2, 3, 8, 9, 15 – z kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, 4, 5 – należąca do kategorii *wewnątrzsterowność – zewnątrzsterowność*, 6 – z kategorii *osiąganie stanowiska – mianowanie na stanowisko* i 10, 11 – należąca do kategorii *uniwersalizm – partykularyzm*.

2) Mieć nieistotnie różne wartości na pierwszych i ostatnich latach każdej z badanych uczelni albo wartości, które wprawdzie zmieniły się istotnie, ale niekorzystnie.

3) Przyjmować na ostatnich latach wartości poza rozstępem cech dla 12 badanych krajów (rozwiązanie optymalne) – poza wstęgą.

Przedstawione warunki uwalniają od problemów wynikających z istnienia zależności (także innych niż liniowe) w całym rozpatrywanym przedziale zmienności wartości cech. Jeśli program kształcenia i jego realizacja doprowadzą do „wejścia” profilu (np. studentów ostatnich lat studiów, absolwentów) w obszar – wzorzec, przez zmianę wartości jakiejś cechy, nie spowoduje to sytuacji, w której proces kształcenia doprowadzi jednocześnie do „opuszczenia” tego obszaru przez wartości innych cech

(co wynika z ich zależności, związków ze zmienną zmienioną przez proces). Gdy w konsekwencji realizowania odpowiednio dobranego programu kształcenia cecha przyjmie pożądaną wartość, czyli będzie bliska wartości występującej w jednym z obiektów wyznaczających obszar – wzorzec, wówczas wartości innych cech studentów lub absolwentów będą też bliskie wartościom pozostałych cech dla tego kraju. Cała trudność w „wymuszeniu” zmian w kształceniu polega na tym, że nie można podać dla nich stosownych algorytmów, a nawet heurystyk – można jedynie określić warunki, przesłanki dla pożądaných zmian.

Z uwagi na istotne różnice własności zbiorowości reprezentujących studentów uczelni ekonomicznej i technicznej, każda uczelnia zostanie omówiona osobno.

Akademia Ekonomiczna

Cechy studentów ostatnich lat studiów, spełniające wyżej podane warunki, są następujące: cecha 4 ma wartość mniejszą niż najmniejsza w tab. 2.1 dla 12 krajów, cecha 6 ma wartość większą od największej w tab. 2.1, cechy 12, 14, 16 i 19 mają wartości mniejsze niż najmniejsze w tab. 2.1 (ponadto wartości cech 12 i 19 zmniejszyły się w toku kształcenia), cechy 18 i 20 – 18 przyjmuje wartość niższą, a cecha 20 wyższą niż wartości skrajne w tab. 2.1 (wszystkie dane dotyczą studentów ostatnich lat studiów na Akademii). W programie kształcenia tej uczelni należałoby zatem zwrócić uwagę na wymienione cechy i podjąć odpowiednie działania powodujące zmianę ich wartości. Wartość cechy 4 z kategorii *wewnątrzsterowność – zewnętrzsterowność* powinna w toku studiów wzrosnąć, aby znaleźć się w przedziale zmienności, wyznaczonym przez rozstęp występujący w krajach rozwiniętych gospodarczo. Wymaga to analizy celów kształcenia oraz sposobu ich realizacji dla podniesienia poziomu samosterowności studentów. Praca nad tym w toku studiów wydaje się konieczna wobec niemal dwukrotnie wyższego odsetka samosterownych wśród najmniej samosterownych – Japończyków i mieszkańców Singapuru (w porównaniu z odsetkiem samosterownych studentów z ostatnich lat Akademii). Tymczasem prowadzone badania potwierdziły, że procent studentów samosterownych na Akademii w toku studiów nie tylko nie wrósł, ale istotnie zmalał (patrz podrozdz. 5.2).

Wartość cechy 6, należącej do kategorii *osiąganie stanowiska – mianowanie na stanowisko*, powinna maleć, by znaleźć się w proponowanym przedziale, tym bardziej, że badania wykazały nieistotnie różne wartości między początkowymi a końcowymi latami studiów. Proces kształcenia powinien więc doprowadzić do zmniejszenia procentu osób, które odrzucają rolę doświadczenia i mądrości życiowej, uważając, że wiek menedżera nie jest wystarczającą przesłanką do osiągnięcia sukcesu i zdobycia szacunku otoczenia. Najmniej zwolenników odrzucających rolę doświadczenia zanotowano w USA – 37%, podczas gdy na Akademii – 100%.

Wartość cechy 12 należącej do kategorii *uniwersalizm – partykularyzm* powinna w procesie kształcenia wzrosnąć, ponieważ jest ona poniżej dolnej krawędzi wstęgi. Dla tej cechy na Akademii różnica procentów między początkowymi a końcowymi latami studiów jest nieistotna, czyli w procesie kształcenia słabo akcentowane są cele dotyczące uniwersalnych reguł w postępowaniu.

Wartości cech 14, 16, 19, należących do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, powinny również wzrosnąć – ponieważ ważne jest by proces kształcenia doprowadził do wzrostu indywidualizmu studentów. W prezentowanych badaniach procent osób wybierających opcję, że najważniejszy jest szacunek dla dobrej pracy (cecha 14) nieistotnie różni się między początkowymi a końcowymi latami studiów. Wartość cechy 16 z kategorii *indywidualizm – kolektywizm* powinna wzrosnąć bardziej znacząco, ponieważ zanotowany wzrost nie jest wystarczający – wartość cechy jest u studentów o niemal połowę niższa niż wartość najniższa wśród 12 krajów (dla Singapuru).

Cechy 18 i 20 należą do kategorii – *demokracja organizacyjna*. Wartość cechy 18 powinna wzrosnąć – wydaje się korzystny w procesie kształcenia wzrost procentu studentów, którzy uważają, że pracuje się najlepiej, gdy pracownicy i zarząd ustalają cele przedsiębiorstwa, a każdy decyduje sam jak je osiągnąć. Procent zwolenników tego poglądu na Akademii w istotny sposób rośnie, porównując pierwsze i ostatnie lata, jest jednak niższy niż najmniejszy wśród 12 krajów. Procent osób, które opowiadają się za tym, że menedżer jutra będzie przede wszystkim negocjował (cecha 20), powinien natomiast zmaleć. Największy procent osób uznających tę opinię za prawdziwą zanotowano we Francji – 82%, podczas gdy na ostatnich latach Akademii – 93,40%. W przypadku cech 18 i 20 symptomy *demokracji organizacyjnej* nie są zgodne – zależą od kontekstu sytuacyjnego stworzonego przez treści pytań, dlatego pytania tej kategorii trzeba traktować jako różne jej wymiary.

Politechnika Wroclawska

W przypadku Politechniki cechy, które przyjmują na ostatnich latach studiów wartości spoza skrajnych wymienionych dla 12 krajów, to: 4, 6, 14 i 18. Pozostaje dlatego słuszne, by w procesie kształcenia na tej uczelni szczególny nacisk został położony na odpowiednie stymulowanie wartości tych cech. Cecha 4, należąca do kategorii *wewnątrzsterowność – zewnątrzsterowność*, ma wartość mniejszą niż najmniejsza wśród rozpatrywanych 12 krajów – zatem powinna w toku studiów wzrosnąć. Zaobserwowano na dodatek, że wartość tej cechy w czasie studiów jeszcze spadła i dla końcowych lat jest niemal czterokrotnie mniejsza niż wartość najmniejsza, jaką zanotowano w Japonii i Singapurze.

Cecha 6, należąca do kategorii *osiąganie stanowiska – mianowanie na stanowisko*, zmieniła nieistotnie swą wartość w czasie studiów i na ostatnich latach osiągnęła wartość większą niż maksymalna w przebadanych krajach, zatem proces kształcenia powinien spowodować zmniejszenie odsetka osób uważających, że prestiż menedżera to kwestia wyłącznie ciężkiej pracy, bowiem studenci powinni dostrzegać także inne przesłanki jego sukcesu.

Cecha 14, należąca do kategorii *indywidualizm – kolektywizm*, ma wartości mniejsze zarówno na pierwszych, jak i ostatnich latach studiów w porównaniu z minimalną wartością zarejestrowaną w 12 krajach objętych badaniami, powinna zatem w toku studiów wzrosnąć. Podobnie jak w przypadku cechy 4, jej wartość jest nieistotnie różna między początkowymi a końcowymi latami studiów, na których przyjmuje wartość ponad dwukrotnie mniejszą niż najmniejsza, osiągnięta w Japonii.

Cecha 18 z kategorii *demokracja organizacyjna* ma również na ostatnich latach studiów wartość mniejszą niż minimalna wartość wzorca – nad jej wzrostem powinno się pracować. Zadanie to jest tym trudniejsze, że w toku studiów zauważono jej istotne zmniejszenie – z 34,4% do 25,0%.

Zmiany w procesie kształcenia

Dzięki zaproponowanym poniżej zabiegom, wymagającym pewnych zmian, nie tylko w programach kształcenia, ale również w sposobach ich realizacji na obu uczelniach, założono, że można osiągnąć pożądaną wartość rozpatrywanych cech wśród studentów, a potem absolwentów, co oznacza znalezienie profilu kulturowego absolwentów obu uczelni w proponowanym obszarze – wzorcu. W pracach nad doskonaleniem programów kształcenia należy uwzględnić własności studentów rozpoczynających kolejne cykle kształcenia oraz specyfikę uczelni i warunków, w jakich realizowany jest ten proces. Dlatego propozycje nie mogą być algorytmami, nawet heurystykami, projektowania i realizacji programów kształcenia, dających określone zmiany wybranych cech kulturowych studentów, a co najwyżej propozycjami ogólnych procedur, które stwarzają warunki do odpowiednich zmian.

Ogólnie rzecz biorąc, chodzi tu o możliwość inicjowania określonych zmian w postawach studentów, pewnych korekt w procesie ich kształcenia, co wymaga modyfikacji realizowanego programu. Poszukiwać zatem należy takiej metodyki projektowania i realizacji programów kształcenia, jaka jest przykładem dydaktyki, którą można określić jako ewolucyjną.

W dalszej części pracy posłużono się następującymi pojęciami z zakresu dydaktyki:

- **System kształcenia** – są to współdziałające celowo elementy dające się wyodrębnić na uczelni i w jej otoczeniu, por. np. (Banathy 1994a), (Banathy 1994b), na które składają się m.in. niższe szczeble kształcenia, potrzebne do opisu procesu kształtowania się zbioru kandydatów i określenia sposobów przejścia między zbiorem kandydatów i zbiorem studentów (przypomnieć należy, że zaobserwowano znaczące różnice w kształtowaniu się wartości cech na początkowych latach obu uczelni (patrz tab. 5.3).

- **Program kształcenia** – elementy wchodzące w jego skład, por. np. (Komorowska 1995), (Walker, Soltis 2000), to:

1. Cele kształcenia wraz z przesłankami do ich formułowania.
2. Projekt ewaluacji (w tym także ewaluacji programu i realizatorów).
3. Treści kształcenia.
4. Opis metod realizacji procesu kształcenia.
5. Wykaz środków używanych w procesie kształcenia (literatura, media dydaktyczne itp.).
6. Projekt założeń organizacyjnych.

Ad 1. Cele kształcenia określają wiedzę, umiejętności (teoretyczne i praktyczne) studentów, a także ich postawy, akceptowane wartości, które mają być rezultatem procesu kształcenia, por. np. (Bremond 1989), (Davis i in. 1983), (Mager 1984). Przesłanki do formułowania celów kształcenia to m.in.:

a) Sytuacja odniesienia – przewidywane miejsca, warunki, okoliczności, w których wykorzystane będą wyniki kształcenia – wiedza, umiejętności, a także postawy, wartości czy akceptowane zachowania, por. np. (Brzezińska 2004), (Jasiński 1989), (Seibert 1991); charakterystykę sytuacji odniesienia związaną z naszą transformacją ustrojową znaleźć można np. w (Pisz 2001) lub (Gazda 2003).

b) Filozofia kształcenia – to m.in. określenie potrzeb jednostki, również misji, roli i wizji uczelni w społeczeństwie, por. np. (Gutek 2003), (Łojewska-Krawczyk 2001), (Motycka 2001), oraz w państwie, por. (Dzikiewicz 2003). Traktaty akademickie nie wpływają bezpośrednio na społeczeństwo, ale atrakcyjne idee, jak to niegdyś twierdził J.M. Keynes, docierają jednak do potocznej świadomości przed wpływem jednego – dwóch pokoleń. Uczelnia jest generatorem wzorców, które kształtują i ukierunkowują aspiracje społeczeństwa, jest generatorem ideałów cywilizacji. Według prof. H. Steinhausa nie może to się dokonać szybciej niż w ciągu piętnastu lat – najpierw dotrze do nauczycieli, potem do rodziców, a potem dopiero do dzieci, młodzieży.

c) Własności studentów – m.in. ich potrzeby, oczekiwania, zainteresowania, poziom i zakres tzw. wiedzy i umiejętności wejściowych, postawy, style poznawcze – wszystko czego i w jakich warunkach mogą się nauczyć, por. np. (Bloom 1997), (Lewowicki 1990), (Schunk 1991).

d) Stan wiedzy z danego przedmiotu, trendy w jej rozwoju.

Ad 2. Ewaluacja – narzędzia pomiaru stopnia realizacji celów kształcenia oraz metody analizy wyników i wnioskowania na ich podstawie, por. np. (Brzezińska 2004), (Davis i in. 1983), (Gilbert 1983). Ze względu na kształtowanie postaw główne problemy realizacji procesu kształcenia to:

a) Miejsce i rola ewaluacji – jak i kiedy powinna być realizowana, aby z jednej strony ułatwiać osiągnięcie założonych celów, z drugiej – nie dopuszczać do realizacji tzw. celów ukrytych kształcenia, takich które urzeczywistniają się dzięki systemowi oceniania, sposobowi realizacji programu, a są sprzeczne z celami deklarowanymi, por. np. (Janowski 1986), (Meighan 1993), dotyczy to w przede wszystkim celów związanych z wartościami, postawami. Ewaluacja – według teoretyków dydaktyki najsilniej spośród wymienionych składowych procesu kształcenia wyznacza wyniki tego procesu (Guilbert 1983). Innymi słowy to, w jaki sposób dokonany jest pomiar realizacji celów kształcenia, decyduje najbardziej o pracy studiujących.

Projektanci programu kształcenia winni zadbać o właściwą organizację procesu ewaluacji (ustalenie tzw. węzłów kontroli, czyli podjęcie decyzji, w którym momencie realizacji programu mają mieć miejsce egzaminy, kolokwia itp., określenie warunków, w jakich odbywa się ewaluacja itp.). Kluczowym zagadnieniem jest również wybór metod i narzędzi pomiaru w ewaluacji – najważniejsze by charakteryzowały się wysoką trafnością i rzetelnością. W kontekście wyników badań, skoncentrowanych de facto na postawach studiujących, problemem ewaluacji pozostaje – w jaki sposób i w jakich warunkach możliwe jest orzekanie o stopniu realizacji celów opisujących pożądane postawy studentów. W tym przypadku może mieć miejsce badanie z użyciem takich

Ankiety jak A i B lub ocena w kategoriach jakościowych (opisowa), dokonana w trakcie studiów.

b) Wiązanie w procesie kształcenia teorii z praktyką – istotne zwłaszcza na uczelniach zawodowych, ponieważ samo posiadanie wiedzy jest zaledwie warunkiem koniecznym jej wykorzystania w praktyce, zwłaszcza wtedy, gdy ma to aspekt społeczny, moralny. Z kolei ograniczenie się do praktyki utrudnia poszerzanie wiedzy teoretycznej oraz uogólnienia, co jest obecnie niezbędne w działalności zawodowej. W dydaktyce istnieje *Zasada wiązania teorii z praktyką* „Jest bardziej prawdopodobne, że uczący się osiągnie cele kształcenia, jeśli będzie aktywnie uczestniczył w odpowiednich zajęciach praktycznych”, por. (Davis i inni 1983, s. 282). Zasada ta jednak nie orzeka o rodzaju relacji między teorią a praktyką. W nauczaniu pewnym rozwiązaniem tego problemu jest związek teorii z praktyką, który nazwany został *zasadą konwergencji*, gdzie punktem zbieżności teorii i praktyki są cele dydaktyczne, por. (Jasiński 1989), (Jasiński 1997). Związek ten może być realizowany przez naprzemiennosc występowania teorii i praktyki, traktowanie praktyki jako źródła teorii, a nie jako miejsca jej zastosowań. Z kolei można uwypuklić istotne elementy teorii, zrozumieć teorię przez znajomość osobliwości, przypadków szczególnych, por. np. (Fletcher 1986), za pomocą eksperymentu z użyciem odpowiednich mediów dydaktycznych.

Zasada konwergencji wiązania teorii z praktyką może być realizowana także poprzez:

- przedstawienie przedmiotu nauczania jako swego rodzaju aktywności, a nie nauczanie „o przedmiocie”,
- traktowanie rzeczywistości jako możliwie bogatych kontekstów dla pojęć, teorii, źródła problemów, a nie miejsca zastosowań teorii – przedstawianie sytuacji, które mogą doprowadzić do powstania wiedzy teoretycznej, np. poprzez uściślanie, abstrahowanie, uogólnianie,
- odpowiednio zaprojektowaną ewaluację pozwalającą na syntezę teorii i praktyki,
- zastosowanie teorii do wyjaśniania sensu, rozwiązywania problemów praktycznych (Jasiński 1989).

Ad 3. Dobór treści kształcenia – powinien uwzględniać m.in. etykę zawodową, rozumianą także jako chęć czynienia dobrego społecznie pożytku ze swojej wiedzy i umiejętności, zdolność wyobrażenia sobie skutków społecznych własnych poczynań, ich aspektu etycznego.

Dobrą wskazówkę dotyczącą tego, co powinno być przedmiotem nauczania na uczelniach zawodowych, dają R.N. Evans i E.L. Herr w swoich postulatach odnoszących się do szkolnictwa zawodowego, sformułowanych pod hasłem „Co powinno być nauczane, jakie myśli i umiejętności” (Evans, Herr 1978) cyt. za (Kurjaniuk 1987):

- Nie powinno być nauczane w szkole to, co może być uczone adekwatnie i skutecznie w innych instytucjach społeczeństwa, takich jak rodzina, miejsce pracy, czy przez środki masowego przekazu.

- Uczący się będą żyli w określonej kulturze narodowej, dlatego programy powinny bazować na wymaganiach tej kultury.

- Jeśli mamy wybierać między nauczaniem pojęcia o szerokim aspekcie albo o wąskim aspekcie, powinniśmy wybierać to pierwsze.

- Uczący się powinien rozumieć to, czego jest nauczany i mieć możliwość sprawdzenia tego w rzeczywistości. Nauka powinna zwiększać jego poczucie pewności w otaczającej rzeczywistości.

Przedstawione wskazówki eksponują elementy treści kształcenia oraz metody realizacji procesu kształcenia, które odpowiadają potrzebom związanym ze zmianami postaw, systemów wartości.

Eksperymenty psychologiczne wykazują dużą indywidualizację procesów poznawczych, por. (Nosal 1990), (Nosal 1992). Z jednej strony na skuteczność, efektywność kształcenia wielki wpływ ma motywacja uczących się, z drugiej strony – procesy poznawcze charakteryzują się dużym stopniem zindywidualizowania. Przywołać tu można jedną z zasad dydaktyki: *zasadę doniosłości*, mówiącą o tym, że należy oczekiwać, że student będzie miał motywację do uczenia się tego, co będzie miało dla niego doniosłe znaczenie (Davis i in. 1983). Wiąże się z tym np. możliwość wyboru przedmiotów, która stwarza studiującym szansę na znalezienie tych o doniosłym dla nich znaczeniu – ponadto studenci mają możliwość znalezienia takich osób wśród prowadzących zajęcia, których sposób nauczania czy myślenia jest im bliski, co w znacznym stopniu wpływa na ich motywację.

Wybór przedmiotów narzuca projektantom planów i programów kształcenia konieczność rozwiązania licznych problemów, z których do najważniejszych zaliczyć trzeba:

- co wybierać,
- z czego wybierać,
- jaki procent programu mogą i powinny zajmować przedmioty fakultatywne.

Jednakże istnieją obawy, że kursy przedmiotów wybieralnych, niezwiązane bezpośrednio z treścią przedmiotów kierunkowych, przygotowaniem profesjonalnym – mogą rozpraszać zainteresowania studiujących, źle wpływać na to przygotowanie, wyniki kształcenia. Argumentem obalającym te obawy są wyniki badań L. Barenblatt i J. Lloyda, w których autorzy wykazali, że wartości skonstruowanego przez nich tzw. wskaźnika wewnętrznej motywacji intelektualnej są dobrze skorelowane z wynikami kształcenia, a w miarę niezależne od uwarunkowań środowiskowych. Wskaźnik ten ujmuje ciekawość intelektualną mierzoną stopniem zainteresowania problematyką niemającą bezpośredniego związku z celami pragmatycznymi (Hiemstra, Sisco 1990), (Lloyd, Barenblatt 1993).

W ustalaniu proporcji między pulą przedmiotów obligatoryjnych i fakultatywnych pomocne mogą być wyniki prac R.E. Savage'a, L.C. Perlmuttera i R.A. Monty'ego, którzy wykazali w eksperymencie laboratoryjnym, że skuteczność procesu kształcenia w sytuacji pełnego wyboru nie różni się od kształcenia z wyborem zredukowanym do 30%, byle tylko był on określony z góry i w odczuciu uczących się nie był

sztuczny, manipulowany (Savage i in. 1979). Można nie akceptować analogii sytuacji eksperymentalnej z rzeczywistością, ale nie można ignorować skuteczności funkcjonujących rozwiązań. Praktyka w szkolnictwie wyższym w USA jest właśnie taka – wybór przedmiotów dotyczy 25–30% treści programowych, patrz także (Ciekotowa i Jasiński 1991).

Jak zaznaczono wcześniej, aby wywołać pożądane zmiany postaw studentów, należy zachować właściwe warunki studiowania. Szczególnie chodzi o **warunki, które powinny być spełnione, aby na uczelni powstawały i były realizowane dobre programy** – do nich należy m.in.:

1. Projektowanie, doskonalenie programu kształcenia i jego realizacji musi być stałym elementem pracy uczelni i każdego nauczyciela akademickiego, por. (Duraj-Nowakowa 1997). Każdy nauczyciel powinien dysponować takim programem autorskim, który program zawiera jego osobisty, twórczy rys wyrażający podejście do przedmiotu. Program autorski daje możliwość skutecznego realizowania celów kształcenia, też tych odnoszących się do pożądanych postaw. Projektanci programu kształcenia muszą poczynić założenia dotyczące takich właściwości uczących się, które mogą mieć wpływ na skuteczność kształcenia. Najlepiej, jeżeli zdiagnozuje się własności studentów w początkowej fazie realizacji programu. Projektanci i realizatorzy powinni uwzględnić również psychologię potrzeb (Maslow 1986) i sprawdzić wiedzę, umiejętności oraz postawy „na wejściu”, czyli przeprowadzić ewaluację wstępną (Galloway 1988). Tym bardziej, że nabyta wiedza może pochodzić nie tylko z wcześniejszych szczebli kształcenia, ale i z lektur, publikatorów, Internetu itp.

2. Pamiętać należy o odpowiedniej, do założonych przesłanek, organizacji procesu kształcenia. Wydaje się tu w pełni uzasadnione stwierdzenie N. Postmana i C. Weingartnera, którzy wykazali, że schematy organizacyjne i sposób bycia szkoły determinują efekty nauczania i wychowania, kształtują osobowość wychowanka silniej niż przekazywane treści kształcenia czy też programowo realizowane plany wychowawcze (Postman i Weingartner 1971).

3. Program kształcenia i jego realizacja powinny być doskonałe ewolucyjnie. Należy więc stosować metodyki projektowania i realizacji programu, które dają takie możliwości. Jedną z nich jest tzw. *spirala edukacyjna* zaproponowana przez J.J. Guilberta. Pierwszym etapem tej metodyki jest formułowanie celów kształcenia, przy uwzględnieniu wymienionych wcześniej przesłanek (Guilbert 1983): filozofii kształcenia, własności uczących się (odwołać się tu można do: *zasady niezbędnych warunków wstępnych* – jest bardziej prawdopodobne, że student nauczy się czegoś nowego, jeśli spełnia wszelkie niezbędne warunki wstępne (Davis i inni 1983)), oraz sytuacji odniesienia – dającej podstawy motywacji. Następnie projektuje się ewaluację, po czym dobiera i właściwie układa treści kształcenia oraz sposoby ich realizacji, a dalej przeprowadza ewaluację programu i realizatorów. Wnioski z tego ostatniego etapu na ogół pozwalają na modyfikację celów kształcenia, co z kolei powoduje zmiany systemu kształcenia, por. (Guilbert 1983).

4. Właściwym sposobem pracy nad programem jest praca zespołowa – daje większe prawdopodobieństwo trafnego określenia wymagań sytuacji odniesienia, dobrego sformułowania celów adekwatnych do antycypowanych i aktualnych potrzeb zawodowych i społecznych absolwentów, opracowania projektu ewaluacji odpowiedniego do założonych celów, por. (Czerepaniak-Walczak 1995). Pomaga też lepiej uwzględnić w danym programie wiedzę i umiejętności potrzebne w realizacji innych przedmiotów. Dlatego też w skład zespołu powinni wchodzić nauczyciele akademicy przynajmniej pokrewnych przedmiotów. Współpracę, współdziałanie ułatwia takie samo rozumienie przez zespół zadań i funkcji elementów programu – celów, ewaluacji itp.

5. Kwalifikacje nauczycieli akademickich powinny być uzupełniane, poza kwalifikacjami specjalistycznymi, także i przede wszystkim o wiedzę z zakresu psychologii, pedagogiki, dydaktyki, komunikacji społecznej, a także umiejętności jej zastosowania oraz rozwiązywania ewentualnych problemów dydaktycznych. Jest to konieczny warunek skutecznego funkcjonowania nauczyciela dający mu odpowiednie narzędzia przydatne w projektowaniu programu oraz wyborze odpowiednich sposobów jego realizacji. Pozwala też na lepsze rozumienie sposobu odbioru jego komunikatów, relacji interpersonalnych, relacji między jednostką a grupą, nade wszystko rozwija umiejętności wpływania na postawy, przekonania, dzięki umiejętnościom perswadowania, dyskusowania czy negocjowania, por. np. (Argyle 1991), (Infante i in. 1993), (Nęcki 1996).

W realizacji programu konkretnego przedmiotu (kursu) warto uwzględnić uwagi odnośnie do jego treści, opracowane według typologii przedstawionej przez J. Wilersa i J. Bondiego (Wilers, Bondi 1993) – treści programu powinny być:

- konsultowane – ich zakres może podlegać modyfikacjom na podstawie regularnych konsultacji ze studiującymi, w czasie których korzystają oni z propozycji nauczyciela, oceniają je lub przedstawiają własne;
- negocjowane – uczący się negocjują kształt programu, sposób jego realizacji, np. czy ma to być przewaga teorii czy eksperymentów, jak często mają się odbywać zajęcia praktyczne (regularnie, co dziesięć zajęć, dwa razy do roku itp.);
- demokratyczne – uczący się planują, wprowadzają i kontrolują realizację programu, ustalają formy kształcenia, plan zajęć.

Przestrzeżenie wszystkich wymienionych zasad nie zawsze jest konieczne i możliwe, gdyż jedną z przesłanek formułowania celów kształcenia jest uwzględnienie istniejącego zasobu wiedzy z przedmiotu. Uczący się nie są w stanie wyręczyć nauczyciela w ustalaniu zasobów tej wiedzy, ponieważ to on powinien być ekspertem w tej dziedzinie (zgodnie zresztą z jednym z pierwszych przykazań dla nauczycieli G. Polya, mówiącym, że nauczyciel powinien znać swój przedmiot (Polya 1964)). Pożądaną własnością programu kształcenia jest związanie celów kształcenia, a w konsekwencji problemów z nich wynikających, z doświadczeniami uczących się. Dobrym przykładem jest duński model kształcenia nauczycieli w seminariach, gdzie realizacja programu kształcenia rozpoczyna się od miesięcznej praktyki w szkole. Spełnia ona dwie podstawowe funkcje: stanowi swoisty test trafności wyboru zawodu oraz jest źródłem

doświadczeń stanowiących punkt wyjścia do merytorycznych dyskusji. Rozwiązanie to ma niewątpliwe zalety tkwiące właśnie w obu wymienionych funkcjach, ale również ma wady, do których zaliczyć trzeba: fragmentaryczność, incydentalność czy wręcz ograniczoność zdobytej w ten sposób wiedzy. Pewną odmianą przedstawionego duńskiego modelu kształcenia, ale minimalizującą jego wady, jest tzw. *cases study* z wyraźnie „wypreparowanymi” sytuacjami, które mają doprowadzić do wiedzy deklaratywnej, stanowiąc okazję do opanowania wiedzy proceduralnej. Ponieważ wcześniej zaakceptowano dużą wagę potrzeb psychicznych jako stymulatorów aktywności uczących się, konsekwentnie przyjąć można motywowanie wewnętrzne jako istotny czynnik w procesie uczenia się. Jeżeli proces kształcenia nie może wzmacniać tej motywacji, to w każdym razie nie powinien jej tłumić, choćby przez brak możliwości wyboru przedmiotów czy zły system ewaluacji, por. np. (Cangelosi 1991), (Boyd 1989).

Nauczanie, jako pewna klasa zachowań społecznych, ma bodaj najwięcej aspektów komunikacji społecznej – procesu intencjonalnego, w którym nauczający ma wpływ na studentów, oni z kolei na nauczającego, a członkowie grupy studenckiej na siebie nawzajem. Przy tym wpływy te obejmują również kształtowanie postaw, opinii oraz systemów wartości – są jednym z mechanizmów ich kształtowania. Nauczyciele powinni zatem mieć wiedzę z zakresu psychologii społecznej, a także komunikacji społecznej. Inaczej ich działania w tym zakresie są intuicyjne.

Współcześnie funkcjonująca uczelnia wyższa powinna oferować studentom m.in.:

- przygotowanie do współpracy, współdziałania, porozumiewania się z innymi, komunikowania – również z samym sobą, umiejętność autoprezentacji;
- zdobycie umiejętności komunikowania się w sensie rozumienia potrzeb psychicznych, także swoich własnych;
- zdobycie umiejętności autoprezentacji w sytuacjach związanych z zatrudnieniem się i utrzymaniem pracy;
- zdobycie umiejętności społecznych – nauczania, uczenia, instruktażu, kierowania pracą grupy ludzi;
- możliwość uczestniczenia biernego i czynnego w kulturze.

Dzięki tej działalności studenci w atrakcyjny sposób mogą wzbogacać i wiedzę, i stosunek do kultury własnego kraju, a także innych, por. (Irek 2003).

Poczynione rozważania wskazują również na konieczność powstania na uczelniach takich rozwiązań organizacyjnych, dzięki którym można by łatwiej i skuteczniej optymalizować programy kształcenia oraz sposoby ich realizacji. Chodzi przede wszystkim o rady programowe nie tylko o szerokich kompetencjach, ale i kwalifikacjach, a więc skupiające reprezentantów nauczycieli akademickich wydziału, także przedstawicieli gospodarki, studentów, absolwentów i pedagogów. Zadanie tych rad – szczególnie odpowiedzialne – polegałoby przede wszystkim na opiniowaniu projektów programu studiów określonego kierunku, w tym przedmiotów, oraz określeniu misji uczelni. Ponadto rady czuwałyby nad tym, żeby wypracowanym programom był podporządkowany sposób funkcjonowania uczelni, organizacja procesu dydaktycznego, w tym szczególnie procesu

ewaluacji, gdyż ma to istotny wpływ na wyniki kształcenia (Postman, Weingartner 1967). Istniejąca masowość kształcenia wzmacnia konieczność powstania nowych rozwiązań organizacyjnych.

Podsumowując – uczelnia wyższa powinna szerzej uczestniczyć w zmianie świata na lepszy, skoro, jak zostało to wykazane, potrafi zmieniać postawy swoich studentów – potencjalnych członków elit.

Podsumowanie

Podstawą niniejszej pracy są teorie i koncepcje ekonomiczne nawiązujące do kulturowych aspektów gospodarowania, socjologiczne teorie funkcjonalizmu, w szczególności koncepcja T. Parsonsa, oraz poglądy specjalistów z zakresu nauk o zarządzaniu, odnoszące się do tej problematyki. Szeroko potraktowano pojęcie kultury, zwracając uwagę na jego wieloznaczność. Rozpatrzono etykę biznesu i kulturę organizacyjną, a także koncepcję kapitału społecznego. Te wstępne dociekania pozwoliły na identyfikację zarówno pojęć, jak i poglądów występujących w obszarze poruszanych zagadnień, zgodnych z rozpatrywaną problematyką, sformułowanie tez pracy i zarysowanie kierunków oraz zakresu badań.

Główny cel pracy to identyfikacja związków kultury i gospodarki, o których mówi się w koncepcjach teoretycznych, lecz które jak dotąd nie podlegały analizie numerycznej. Problemy natury metodycznej, pojawiające się jako podstawowe, dotyczyły określenia metody pomiaru cech kulturowych w taki sposób, by pomiar obejmował wyznawane wartości, postawy i zachowania członków społeczności. Uznano, że pomiar taki może być dokonany na podstawie badania ankietowego, przy wykorzystaniu odpowiednio skonstruowanego kwestionariusza zawierającego pytania o charakterze uniwersalnym, tj. odnoszące się do sytuacji występujących w różnych kulturach i gospodarkach, przy czym identyfikujących zjawiska poprzez sytuacje odniesienia. W ten sposób nakreślono własności pomiaru ankietowego. W dalszej kolejności wprowadzono pojęcie profilu kulturowego, czyli procentowego rozkładu odpowiedzi na pytania ankietowe, wybrane przez respondentów należących do pewnego obiektu (np. kraju, uczelni). Formalnie rzecz biorąc, profil kulturowy to wielowymiarowa charakterystyka obiektu. Każdemu obiektowi przypisany jest ciąg liczb, każda z nich to procent badanych osób, które wybrały pewien ustalony wariant odpowiedzi na poszczególne pytania ankiety. Liczby te są więc wartościami cech charakteryzujących poszczególne obiekty. Z uwagi na uwzględnienie w prowadzonych badaniach wielu obiektów, wprowadzono pojęcie przestrzeni cech kulturowych, która jest zbiorem wszystkich możliwych rozkładów odpowiedzi, czyli zbiorem n ciągów (gdzie n to liczba obiektów) o elementach będących liczbami z przedziału $[0-100]$.

Profile kulturowe, jako twory matematyczne, są wektorami mającymi tyle składowych, ile jest cech (pytań) w profilu. Taka formalizacja przestrzeni profili kulturowych

w postaci przestrzeni wektorowej pozwala na sformułowanie i rozwiązanie wielu problemów związanych z badaniami profili kulturowych.

Z metodologicznego punktu widzenia wprowadzenie pojęcia profilu kulturowego pozwala znaleźć się w kręgu teorii idiograficznych – każdy obiekt można umieścić w przestrzeni profili kulturowych i zaliczyć go do pewnej klasy. Z drugiej strony, przypisana każdemu obiektowi sekwencja liczb daje możliwość rozpatrywania związków, zależności między cechami obiektów, a także między tymi obiektami – ich podobieństw czy różnic między nimi.

Jednym z problemów metodycznych, często pojawiających się w literaturze, jest dobór cech, w przypadku niniejszej pracy – pytań ankietowych. Dylemat – czy przy opracowywaniu danych empirycznych wykorzystać wszystkie dostępne cechy, czy przeprowadzić ich redukcję, a jeśli tak, to jaką – został rozstrzygnięty przez wskazanie sytuacji, gdzie należy uwzględnić wszystkie cechy, i takich okoliczności, w których potrzebna jest ich redukcja. Podano metodę wyboru cech, zaproponowano też metodę uzupełniania brakujących danych, przydatną zwłaszcza w badaniach ankietowych, w których część odpowiedzi zwykle nie jest udzielana.

Drugą grupą problemów natury metodycznej są zagadnienia związane z pomiarem stanu i dynamiki gospodarki. Rozpatrzono koncepcje teoretyczne pomiaru tych zjawisk oraz rozważono przydatność istniejących mierników. Oparto się na tradycyjnych miernikach: produkcie krajowym brutto ogółem i na mieszkańca, tempie jego wzrostu i tempie wzrostu produktu krajowego brutto na mieszkańca, a ponadto dla pomiaru dynamiki gospodarek zaproponowano mierniki pochodzące z funkcji trendu PKB i PKB na mieszkańca oraz ich stóp wzrostu.

Tak przygotowany warsztat badawczy wykorzystano w badaniach związków kultury i gospodarki.

Badania empiryczne oparto na bogatych, międzynarodowych badaniach ankietowych przeprowadzonych przez A. Tropenarsa i Ch. Hampdena-Turnera w 12 krajach wysoko rozwiniętych gospodarczo oraz w 36 krajach zróżnicowanych pod względem poziomu gospodarczego, a także na danych zebranych przez autora pracy, a dotyczących studentów Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Politechniki Wrocławskiej oraz grupy przedsiębiorców i menedżerów polskich.

W wyniku zastosowania różnorodnych metod, takich jak:

- mierniki zmian gospodarczych o różnej konstrukcji,
- różne sposoby pomiaru cech kulturowych – także wielowymiarowe,
- różne sposoby pomiaru związków, m.in.:
 - analiza rozproszenia (entropii),
 - analiza korelacji, także wielowymiarowej,
 - analiza podobieństw gospodarek w przestrzeniach cech kulturowych,
 - analiza skupień,

w pracy wykazano istnienie znaczących związków kultury i gospodarki, przy czym siła i rodzaj związków okazały się zależne od poziomu rozwoju gospodarki danego

kraju, tempa zmian rozwoju oraz uwarunkowań kulturowych, opisywanych przez wybrane przestrzenie cech kulturowych.

Odkryto niektóre własności cech kulturowych, np.:

- istnieją silne związki z wieloma miernikami rozwoju gospodarczego,
- rodzaj i siła związków zmienia się w zależności od stopnia rozwoju kraju mierzonego za pomocą wybranych mierników,
- wartości niektórych cech zmieniają się istotnie statystycznie w procesie kształcenia uczelni wyższej (zaskakuje to tym bardziej, że badania obejmowały uczelnie zawodowe),
- zmiana układu cech kulturowych zmienia relacje między obiektami scharakteryzowanymi przez te cechy.

Własności te mogą być podstawą praktycznego wykorzystania całej koncepcji profili kulturowych – jej zastosowanie może ułatwić przedstawione w pracy przesłanki dla pożądanych zmian profili w procesie kształcenia oraz przesłanki tworzenia przestrzeni cech kulturowych, odpowiednich dla powstania nakierowanej na określone cele strategii rozwoju gospodarczego.

W wyniku przeprowadzonych badań udowodniono tezy pracy i zrealizowano narysowane cele.

Jako kierunki dalszych badań warto wskazać:

- doskonalenie narzędzi pomiaru cech gospodarki oraz cech kulturowych,
- doskonalenie narzędzi badań związków – techniki fuzzy (rozmyte), istotności statystyczne wyników,
- doskonalenie pomiaru związków (miar podobieństw itp.),
- metody określania zmian cech kulturowych zarówno w skali mikro, jak i makro,
- identyfikację kierunków zmian cech kulturowych – metody wyznaczania zmian optymalnych, wzorce,
- metody wyboru przestrzeni cech kulturowych do określonych celów,
- badania nad zachowaniem się cech kulturowych i rozwoju gospodarczego w przedziałach zmienności cech kulturowych.

Załącznik 1

Ankieta A

Kwestionariusz opracowany na podstawie książki *Siedem kultur kapitalizmu*

Cel ankiety to określenie Państwa postaw, opinii jako przyszłych menedżerów, przedsiębiorców. Proszę zakreślić literę odpowiadającą wybranemu – tylko jednemu – wariantowi odpowiedzi.

1. Cele przedsiębiorstwa:
 - (A) Jedynym rzeczywistym celem przedsiębiorstwa jest osiągnięcie zysków.
 - (B) Przedsiębiorstwo, oprócz osiągania zysków, stawia sobie za cel dobro pracowników i klientów.
2. Jako menedżer masz zatrudnić nowego pracownika w swoim dziale. Które z niżej podanych cech są dla Ciebie ważniejsze?
 - (A) Nowy pracownik musi pasować do zespołu, w którym będzie pracował.
 - (B) Nowy pracownik musi mieć umiejętności, wiedzę i dowody sukcesów z poprzedniej pracy.
3. Który z rodzajów pracy bardziej Ci odpowiada:
 - (A) Praca, w której nikogo nie wyróżnia się według osobistych zasług, lecz wszyscy pracują wspólnie.
 - (B) Praca, w której zachęca się zatrudnionych do indywidualnych inicjatyw i osiągnięcia osobistych celów.
4. Wybierz odpowiadający Ci wariant w każdej z następujących pięciu par stwierdzeń:
 - (A) Niestety często nie docenia się wartości jednostki, niezależnie od jej starań.
 - (B) Na dłuższą metę ludzie cieszą się na tym świecie takim szacunkiem, na jaki zasłużyli.
 - (A) Światem rządzi niewielka grupa wpływowych ludzi, a szary człowiek nic nie ma do powiedzenia.
 - (B) Zwykły obywatel może wpływać na decyzje rządu.
 - (A) Nie zawsze warto planować z dużym wyprzedzeniem, ponieważ wiele zdarzeń to i tak kwestia przychylności lub przeciwności losu.
 - (B) Kiedy coś planuję, jest niemal pewne, że wprowadzę to w życie.
 - (A) Często czuję, że mam niewielki wpływ na to, co się ze mną dzieje.
 - (B) Nie wierzę, że przypadek i szczęście odgrywają ważną rolę w moim życiu.

- (A) Większość ludzi nie zdaje sobie sprawy, w jakim stopniu przypadkowe wydarzenia decydują o ich życiu.
- (B) Nie istnieje coś takiego jak przypadek.
5. Dwaj przyjaciele dyskutowali o biznesie. Z opinią którego z nich się zgadzasz:
- (A) Powiedział: „Jeśli pozwoli się przedsiębiorstwom na współpracę, zwykle sprzymierzają się one przeciwko konsumentom i – ogólnie – społeczeństwu, podnosząc ceny i/lub kontrolując handel. Postąpią tak, bo leży to oczywiście w ich interesie. W tej sytuacji jedynym rozwiązaniem jest rywalizacja i jeszcze raz rywalizacja”.
- (B) Powiedział: „Jeśli pozwoli się przedsiębiorstwom na współpracę, ich klienci skorzystają na zwiększonej wydajności i oszczędności, ponieważ rozszerzy się rynek. Leży to oczywiście we własnym interesie przedsiębiorstw oraz ich klientów. Jeśli chce się konkurować z innymi, jedynym rozwiązaniem jest współpraca”.
6. Prestiż menedżera:
- (A) Dla menedżera osiągnięcie sukcesu i szacunku otoczenia to kwestia ciężkiej pracy.
- (B) Ważne jest, żeby menedżer był starszy od swoich podwładnych. Ludziom starszym należy się większy szacunek niż młodszym.
7. Pozycję szefa uzasadnia:
- (A) Jakość pracy.
- (B) Władza.
8. Na skutek powodzi właściciel sklepu stracił większość towaru. Woda częściowo zniszczyła sklep. Właściciel i jego rodzina muszą skorzystać z pomocy, żeby jak najszybciej odbudować sklep. Istnieją różne sposoby otrzymania pomocy – który akceptujesz?
- (A) Najlepiej, jeśli właściciel zwróci się o pomoc do państwa, samorządu lokalnego.
- (B) Najlepiej, jeśli zwróci się o pomoc do rodziny, przyjaciół.
- (C) Najlepiej, jeśli samodzielnie pożyczycy pieniądze i odbuduje sklep.
9. Przedsiębiorstwo może ustalić poziom wynagradzania pracowników na różnych podstawach. Z którym poglądem się zgadzasz:
- (A) Niektórzy ludzie uważają, że przedsiębiorstwo powinno wziąć pod uwagę liczebność rodziny pracownika. W ich przekonaniu powinno przydzielić dodatek na każde dziecko.
- (B) Inni uważają, że pracownika należy opłacać na podstawie pracy, którą wykonuje dla przedsiębiorstwa. Nie musi ono brać pod uwagę wielkości rodziny pracownika.
10. Właśnie wróciłeś z tajnego zebrania zarządu pewnej firmy. Masz przyjaciela, któremu grozi bankructwo, chyba że zdąży wycofać się z rynku, zanim decyzja zarządu zostanie podana do publicznej wiadomości. Dziś wieczorem wybierasz się do domu przyjaciela na kolację. Czy Twój przyjaciel ma prawo oczekiwać, że zdradzisz mu poufną informację?

- (A) Tak.
 - (B) Nie.
11. W przedsiębiorstwie dochodzi do wypadku, kiedy gawędzisz przy piwie z przyjacielem, który jest inspektorem bezpieczeństwa pracy. Jeden z robotników zostaje ranny. Państwowa komisja rozpoczyna śledztwo. Masz złożyć zeznania, jesteś jedynym świadkiem. Czy Twój przyjaciel ma:
- (A) bezwzględne prawo,
 - (B) pewne prawo.
 - (C) nie ma żadnego prawa oczekiwać, że zataisz prawdę?
12. Jesteś szefem wydziału w dużym przedsiębiorstwie. Jeden z Twoich pracowników, który – o czym wiesz – ma kłopoty w domu, często spóźnia się do pracy. Czy Twoim zadaniem pracownik ten ma:
- (A) bezwzględne prawo,
 - (B) pewne prawo,
 - (C) nie ma żadnego prawa oczekiwać, że inni pracownicy wydziału zatają ten fakt?
13. Ludzie mogą pracować na dwa sposoby. Który akceptujesz?
- (A) Można pracować we własnej firmie, na własny rachunek. Wówczas, prowadząc interesy, szefuje się samemu sobie i osobiście podejmuje decyzje. Można także samemu dbać o własne sprawy i nie oczekiwać pomocy od innych.
 - (B) Można pracować w grupie. Każdy ma wówczas głos przy podejmowaniu decyzji i wszyscy mogą na siebie liczyć.
14. Lepiej wykonujesz pracę, gdy:
- (A) Współpracownicy znają Ciebie osobiście i akceptują.
 - (B) Wystarczy, żeby szanowali Twoją pracę, niezależnie od przyjaźni.
15. Jeśli szef wyda Ci polecenie, które Twoim zdaniem jest niesłuszne:
- (A) Zakwestionujesz je.
 - (B) Wykonasz polecenie bez słowa, żeby uniknąć kłopotów.
16. Po piętnastu latach nienagannej pracy należy:
- (A) Zwolnić pracownika, który ostatnio bardzo zaniedbuje swoje obowiązki.
 - (B) Wziąć pod uwagę jego dotychczasowe zasługi.
17. Co jest ważniejsze?
- (A) Lepiej przystosować ludzi do koniecznych prac.
 - (B) dostosować pracę do ludzi.
18. Z którym poglądem się zgadzasz?
- (A) Niektórzy ludzie uważają, że w danym dziale pracuje się najlepiej, kiedy pracownicy i zarząd uzgadniają cele przedsiębiorstwa, po czym każdy sam decyduje, jak je osiągnąć.
 - (B) Inni sądzą, że najlepiej pracuje się wtedy, kiedy menedżer wskazuje cele i kieruje pracownikami działu, żeby wykonali wszystkie niezbędne zadania.

19. Realizacja pewnego projektu władz spowoduje zamknięcie ruchu na ulicy w dzielnicy, w której mieszkasz. Opinie mieszkańców są podzielone, ale mają oni prawo wybrać delegację, która omówi problem z szefami projektu i przedstawi im zdanie mieszkańców. Jak należy wybrać delegata?
- (A) Wszyscy mieszkańcy powinni się spotkać i dyskutować, dopóki nie zgodzą się na wydelegowanie jednej osoby.
 - (B) Lepiej, żeby mieszkańcy spotkali się i głosowali, po czym wysłali delegata wybranego większością głosów, nawet jeśli jakaś grupa będzie niezadowolona z wyboru.
20. Menedżer jutra będzie przede wszystkim negocjował:
- (A) Tak.
 - (B) Nie.
21. Preferowana przez Ciebie struktura zarządzania:
- (A) Jeden lider odpowiada za określony dział, inny natomiast za wykonanie całości zadania, projektu.
 - (B) Każdy pracownik ma tylko jednego przełożonego.

Załącznik 2

Ankieta B

Kwestionariusz opracowany na podstawie książki *Siedem wymiarów kultury*

Cel ankiety to określenie Państwa postaw, opinii jako przyszłych menedżerów, przedsiębiorców. Proszę zakreślić literę odpowiadającą wybranemu – tylko jednemu – wariantowi odpowiedzi.

1. Jesteś dziennikarzem, który co tydzień ocenia nowe restauracje. W jedną z nich wszystkie swoje oszczędności zainwestowała twoja bliska przyjaciółka. Jadłeś tam i przekonałeś się, że restauracja nie jest dobra.
Czy w swoim artykule łagodnie potraktujesz tę restaurację, pamiętając zarówno o swoim obowiązku wobec czytelników, jak i o szczególnych prawach rządzących przyjaźnią?
(A) Tak.
(B) Nie.
2. Jesteś lekarzem pracującym dla firmy ubezpieczeniowej. Badasz bliskiego przyjaciela, który potrzebuje ubezpieczenia na większą sumę. Stwierdzasz, że stan jego zdrowia jest dość dobry, ale masz kilka drobnych wątpliwości, które trudno rozwiązać bez specjalistycznych badań. Czy twój przyjaciel ma prawo oczekiwać, że zbagatelizujesz swoje wątpliwości?
Czy pomożesz przyjacielowi, pamiętając zarówno o swych obowiązkach wobec firmy ubezpieczeniowej, jak i o szczególnych prawach rządzących przyjaźnią?
(A) Tak.
(B) Nie.
3. Dwie osoby dyskutują, jak jednostki mogą polepszyć jakość swego życia:
(A) Pierwsza mówi: „Jest oczywiste, że jeśli jednostki mają jak najwięcej swobody i maksymalne możliwości rozwoju, to polepsza się jakość ich życia”.
(B) Druga stwierdza: „Jeśli jednostki stale będą dbały o innych ludzi, jakość życia wszystkich polepszy się, nawet jeśli ta postawa spowoduje, że zostanie ograniczona wolność człowieka i rozwój poszczególnych osób”.
Pod którym z tych dwóch poglądów mógłbyś się podpisać?
4. Jaki typ obowiązków występuje częściej w twoim przedsiębiorstwie?
(A) Wszyscy pracują razem i niczego nie uważa się za czyjąś osobistą zasługę.

- (B) Każdemu pozwala się pracować indywidualnie i dostrzega się zasługi poszczególnych osób.
5. W pewnej instalacji wykryto usterkę powstałą przez niedbalstwo jednego z członków zespołu. W takim wypadku można zastosować różne zasady odpowiedzialności za ten błąd:
- (A) Odpowiedzialna jest osoba, która swoim zaniedbaniem doprowadziła do powstania usterki.
- (B) Ponieważ osoba ta pracuje w zespole, odpowiedzialność powinna ponosić cała grupa.
- Które z powyższych rozwiązań jest powszechniejsze w twoim kraju?
6. Okazywanie zdenerwowania w pracy:
- (A) Jest dopuszczalne.
- (B) Nie jest dopuszczalne.
7. Szef zwraca się do swego podwładnego, by pomógł mu przy malowaniu domu. Podwładny, który niezbyt się do tego pali, omawia tę sprawę ze swoim kolegą:
- (A) Kolega twierdzi: „Nie musisz mi pomagać, jeśli nie masz ochoty. Jest twoim szefem w pracy. Poza pracą nie ma nad tobą władzy”.
- (B) Podwładny na to: „Chociaż nie mam ochoty, pomogę mu malować dom. Jest moim szefem i nie mogę o tym zapominać nawet poza miejscem pracy”.
8. (A) Niektórzy ludzie uważają, że firma jest zazwyczaj odpowiedzialna za warunki mieszkaniowe swoich pracowników i dlatego jest zobowiązana pomagać im w szukaniu mieszkania.
- (B) Niektórzy ludzie uważają, że tylko pracownik odpowiada za swoje warunki mieszkaniowe, ale dobrze, jeśli firma pomaga mu szukać mieszkania.
9. (A) Najważniejsze w życiu jest myśleć i postępować w sposób, który najlepiej odpowiada temu, jacy naprawdę jesteśmy, nawet, jeśli przez to niewiele się w życiu osiągnie.
- (B) Szacunek okazywany drugiemu człowiekowi jest w dużym stopniu uwarunkowany tym, z jakiej rodziny ten ktoś pochodzi.
10. (A) Warto próbować kontrolować ważne siły przyrody, na przykład pogodę.
- (B) Przyrodę należy pozostawić samej sobie, a my musimy się z tym pogodzić i starać się jak najlepiej dostosować.
11. (A) Sam jestem kowalem swego losu.
- (B) Czasem czuję, że nie mam wystarczającej kontroli nad tym, jaki obrót przybierają sprawy w moim życiu.

Załącznik 3

Dane gospodarcze i społeczne

Kraj	Symbol kraju	SR	STW	STW/	α	β	γ	δ	IEF	HDI
Argentyna	ARG	7180,02	1,18281304	0,0205488355	5276711306,37	58,669893	0,112561617	0,126626704	2,23	0,854
Australia	AUS	19280,01	3,33114101	2,03122372	11060334735,93	389,100507	0,0571176754	0,0755050436	1,90	0,942
Austria	A	27221,81	2,28320008	1,89848622	5166954657,87	538,224277	0,0250651904	0,0108940417	1,98	0,931
Belgia	B	25443,10	2,05224409	1,86889493	5579909418,08	496,231729	0,0364541379	0,0227707851	2,14	0,94
Brazylia	BRA	4236,25	2,08677529	0,565469585	14930055575,10	31,2302757	-0,0103862587	0,043203556	3,46	0,771
Bułgaria	BG	1540,63	0,498025834	0,73472952	-67704802,43	-0,0117820161	-0,180080431	-0,115147452	3,35	0,791
Chiny	CHI	442,24	9,5794706	8,19627712	45401186199,00	34,0292546	-0,0535855213	-0,0191544206	3,49	0,721
Czechy	CZ	5064,79	0,122818355	-0,1336784	627957795,38	65,2302739	0,723640116	0,74149784	2,20	0,856
Dania	DE	32403,68	1,89366595	1,51652259	3226898082,55	543,727469	0,0767345716	0,0506996678	2,29	0,929
Finlandia	SF	25395,20	2,53609218	2,10658759	2783984384,11	454,595597	0,0137526932	0,0237506482	2,06	0,933
Francja	F	25449,84	2,15251491	1,59174679	30084289511,82	417,921003	0,0250497863	0,0319714669	2,44	0,929
Grecja	GRE	11174,12	1,62509046	0,96412405	1880106779,82	132,554523	0,200620698	0,225073787	2,69	0,894
Hiszpania	E	13697,38	2,78969423	2,2355521	15240271551,23	342,355351	0,0788663529	0,0658889469	2,51	0,917
Holandia	NE	25103,16	2,50525354	1,78455508	10333122419,55	532,94352	0,107651745	0,102330398	2,03	0,938
Indie	IND	333,32	5,60452013	3,67837464	15869390411,85	11,8725612	-0,0014621501	0,0303524695	3,93	0,579
Irlandia	IRL	16551,20	5,44763218	4,45827846	3278560095,48	827,596211	0,396124483	0,37146087	1,81	0,926
Izrael	IZR	14173,71	4,14466407	1,74154909	3189807065,74	279,594049	-0,0303060233	-0,0655642887	2,70	0,907
Japonia	J	37892,27	2,5851132	2,16679371	125170765058,68	877,998177	-0,164943677	-0,134143264	2,16	0,934
Kanada	CAN	19134,54	2,73877708	1,42847894	14150090263,71	285,912453	0,069069898	0,0828085337	2,06	0,939
Korea Pd.	KOR	8339,04	7,17843651	5,48660409	24212482866,02	478,824719	-0,0791012228	-0,0446594545	2,50	0,878
Malezja	MAL	3445,46	6,21081586	3,44373707	4255167719,30	136,564467	-0,0580703607	-0,0417001993	2,76	0,789
Meksyk	MEX	3318,60	2,49031921	0,688745857	6848461660,53	18,9589509	0,0204320073	0,0692791409	3,09	0,8
Niemcy	D	28042,08	1,87561182	1,5314396	45058378270,62	471,386211	0,0052782248	-0,00689790604	2,24	0,925
Norwegia	N	30456,76	2,81289196	2,47184101	3845135799,52	750,471785	-0,0118880524	-0,0275421893	2,25	0,954
Nowa Zelandia	NZ	15868,44	2,37048765	1,28650741	1169199172,42	163,00849	0,0421350459	0,0377894901	1,75	0,921
Polska	PL	2794,72	3,65612393	3,4563971	5128903657,24	129,7721	0,413636364	0,452276055	2,84	0,843
Portugalia	P	9763,10	2,93598892	2,81410793	3016209287,86	299,654405	0,0294248285	0,0514960084	2,34	0,892
Rosja	RUS	3016,04	-0,71994286	-1,17659853	-9199265759,43	-69,8166992	-0,183095943	-0,111052432	3,75	0,781
Rumunia	RO	1417,17	-0,613734117	-0,632886093	-470398512,47	-20,1972556	-0,121005051	-0,073692763	3,20	0,773
Singapur	SIN	18731,57	7,09412141	4,38403384	4410569634,72	876,505864	-0,109970692	-0,129312861	1,59	0,885

USA	USA	26001,24	3,0749922	1,76832955	205787570987,52	524,066153	0,0553527653	0,0336872801	1,88	0,935
Szwajcaria	CH	43307,99	1,44567485	0,922898392	4167544869,54	316,056895	-0,0343696783	-0,0485830479	1,91	0,932
Szwecja	S	26469,95	1,93492092	1,51134509	4101259014,43	371,683661	0,0449314267	0,0408568424	2,15	0,943
Wielka Brytania	GB	17959,52	2,4713657	2,01334971	25913370406,06	408,247588	0,0791961629	0,0781286631	1,85	0,932
Węgry	H	4661,60	1,08874363	1,09231535	139313630,81	27,8467959	0,128020945	0,117195439	2,43	0,837
Włochy	I	17760,90	1,91026485	1,80426292	19498907521,29	320,376188	-0,0195054831	-0,0284322206	2,21	0,915

Źródło: obliczenia własne na podst. materiałów zawartych na CD World Development Index 2003.

Legenda:

SR – średnia PKB na mieszkańca w latach 1980–2001,

STW – stopa wzrostu PKB w latach 1980–2001,

STW/ – stopa wzrostu PKB na mieszkańca w latach 1980–2001,

α – współczynnik przy zmiennej czasowej w równaniu trendu PKB w latach 1980–2001,

β – współczynnik przy zmiennej czasowej w równaniu trendu PKB na mieszkańca w latach 1980–2001,

γ – współczynnik przy zmiennej czasowej w równaniu trendu rocznego tempa wzrostu PKB w latach 1980–2001,

δ – współczynnik przy zmiennej czasowej w równaniu trendu rocznego tempa wzrostu PKB na mieszkańca w latach 1980–2001,

IEF – Index of Economic Freedom, źródło: www.heritage.org,

HDI – Human Development Index, źródło: hdr.und.org.

Załącznik 4

Czynniki mające wpływ na zróżnicowanie poszczególnych wymiarów kultury

Entropia	Uniwersalizm – partykularyzm	Indywidualizm – kolektywizm	Powściągliwość – emocjonalność	Wycinkowość – całościowość	Osiągnięcie – przypisywanie statusu	Wewnętrzsterowność – zewnętrzsterowność
najmniejsza	kraj	kraj	kraj	kraj	kraj	kraj
	obszar działalno- ści	religia	obszar działalno- ści	obszar działalno- ści	obszar działalno- ści	obszar działalności
	religia	obszar działalno- ści	zawód	religia	religia	zawód
	zawód	wykształcenie	religia	wiek	zawód	religia
	wiek	wiek	przedsiębiorstwo	pleć	wiek	pleć
	przedsiębiorstwo	pleć	wiek	wykształcenie	wykształcenie	wiek
▼	wykształcenie	zawód	pleć	zawód	przedsiębiorstwo	wykształcenie
największa	pleć	przedsiębiorstwo	wykształcenie	przedsiębiorstwo	pleć	przedsiębiorstwo

Źródło: (Trompenaars, Hampden-Turner 2002, s. 286).

W tabeli autorzy użyli następujących skrótów (Trompenaars, Hampden-Turner 2002, s. 189):

- obszar działalności – gałąź przemysłu,
- przedsiębiorstwo – model kulturowy przedsiębiorstwa (rodzina, wieża Eiffla, pocisk sterowany, inkubator),
- wykształcenie – poziom wykształcenia.

Literatura

- ANDRESKI S. (1992), *Maxa Webera olśnienia i pomyłki*, PWN, Warszawa.
- ARGYLE M. (1991), *Psychologia stosunków międzyludzkich*, PWN, Warszawa.
- ARMSTRONG M. (2000), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Dom Wydawniczy ABC, Kraków.
- ARONSON E. WILSON T., AKERT R. (1994), *Psychologia społeczna. Serce i umysł*, Zysk i S-ka, Poznań.
- ARONSON E. (2004), *Człowiek – istota społeczna*, PWN, Warszawa.
- ARYSTOTELES (1953), *Polityka*, Ossolineum, Wrocław.
- AYRES C.E. (1996), *The Theory of Economic Progress*, Internet Edition, www.orgs.bucknell.edu
- BANATHY B.H. (1994a), *Systemowa wizja edukacji*, Wydawnictwo Politechniki Wrocławskiej, Wrocław.
- BANATHY B.H. (1994b), *Projektowanie systemów edukacji*. Wydawnictwo Politechniki Wrocławskiej, Wrocław.
- BARTOSIEWICZ S. (1974), *Wariacje na temat wzorca rozwoju*, Przegląd Statystyczny, nr 4.
- BECKER G.S. (1964), *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special References to Education*, Princeton Univ. Press, Princeton.
- BENDYK E. (2005), *Nie licz na Noego*, Polityka, nr 3.
- BENDYK E. (2006), *Kooperacja zamiast korporacji*, Polityka, nr 25.
- BENEDICT R. (2004), *Wzory kultury*, Muza, Warszawa.
- BJERKE B. (2004), *Kultura a style przywództwa*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- BLAUG M. (1985), *Metodologia ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- BLOCH A. (2005), *Prawo Murphy'ego i inne powody, dla których sprawy idą źle*, Zysk i S-ka, Poznań.
- BLOOM A. (1997), *Zamknięty umysł*, Zysk i S-ka, Poznań.
- BLAHUT T. (2005), *Świat wartości młodzieży szkół wyznaniowych*, w: *Aksjologiczne aspekty ewaluacji w procesie kształcenia*, red. K. Ciekot, W. Horyń, R. Jasiński, Wyd. Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Łądowych, Politechnika Wroclawska, Wrocław.
- BOND M.H., CHUNG-LENG LUK (1993), *Individual Perception of Organizational Cultures; A Methodological Treatise on Levels of Analysis*, Organization Studies, 14/4.
- BOYD R.T. (1989), *Improving Teacher Evaluations*, www.ericae.net
- BRAUDEL F. (1978), *Historia i trwanie*, Czytelnik, Warszawa.
- BRAUDEL F. (1993), *Czas świata, kultura materialna, gospodarka i kapitalizm XV–XVIII wieku*, t. 3, Czytelnik, Warszawa.
- BREIMAN L., FRIEDMAN J., OLSEN R., STONE C. (1984), *Classification and Regression Trees*, Wadsworth, Belmont, CA.
- BREMOND J., COUET J.F., SALORT M.M. (2005), *Kompendium wiedzy o ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- BRENAU J. (1989), *Preparing Student to Employment*, Studio in Higher Education.
- BRZEZIŃSKA A. (2004), *Miejsce ewaluacji w procesie kształcenia*, w: *Ewaluacja a jakość kształcenia w szkole wyższej*, red. A. Brzezińska, J. Brzeziński, A. Eliaz, ACADEMICA Wyd. SWPS, Warszawa.
- BRZEZIŃSKI J. (1999), *Metodologia badań psychologicznych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- BUCHANAN J.M. (1985), *Liberty Market and State*, New York University Press, New York.
- BUKAŁA M. (2004), *Zagadnienia ekonomiczne w nauczaniu wrocławskiej szkoły dominikańskiej w późnym średniowieczu*, Oficyna wydawnicza ATUT, Wrocław.
- BUKAŁA M. (2005), *Tradycja franciszkańska a duch przedsiębiorczości*, maszynopis.
- CARRITHERS M. (1994), *Dlaczego ludzie mają kultury*, PIW, Warszawa.
- CHAŁASIŃSKI J. (1970), *Kultura amerykańska*, LSW, Warszawa.

- CIALDINI R. (1994), *Wywieranie wpływu na ludzi*, GWP, Gdańsk.
- CIEKOTOWA K., JASIŃSKI R. (1990), *Rekrutacja i kwalifikowanie na studia a efektywność systemu edukacyjnego*, PWN, Warszawa.
- CIEKOTOWA K., JASIŃSKI R. (1991), *Przesłanki skuteczności elastycznych systemów kształcenia*, Raport INES Politechniki Wrocławskiej, Wrocław.
- CIEŚLAK M. (1986), *Dobór syndromu zmiennych do porządkowania liniowego obiektów wielowymiarowych*, Prace Naukowe AE we Wrocławiu, nr 328.
- COHEN D. (2000), *Bogactwo świata, ubóstwo narodów*, Wyd. Fundacji S. Batorego, Kraków.
- CZAJA S., FIEDOR B., JAKUBCZYK Z. (1993), *Ekologiczne uwarunkowania wzrostu gospodarczego w ujęciu współczesnej teorii ekonomii*, Wydawnictwo Ekonomia i Środowisko, Białystok–Kraków.
- CZEREPIANAK-WALCZAK M. (1995), *O celach akademickiej edukacji (z perspektywy emancypacyjnej teorii pedagogicznej)*, Pedagogika Szkoły Wyższej, Szczecin–Warszawa.
- CZERWIŃSKI Z. (2002), *PKB – Rozważania definicyjne i statystyczne*, w: *Przestrzenno-czasowe modelowanie i prognozowanie zjawisk gospodarczych*, red. A. Zeliaś, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków.
- DAVIS R., ALEXANDER L., YELON S. (1983), *Konstruowanie systemu kształcenia*, PWN, Warszawa.
- DEMSETZ H. (1982), *Economic, Legal and Political Dimensions of Competition*, Amsterdam–New York–Oxford.
- DEREŃ A.M., MAŁUSZYŃSKI W. (1999), *Prawo i etyka w działalności gospodarczej*, Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego, Bydgoszcz.
- Dialogi konfucjańskie* (1976), Ossolineum, Wrocław.
- DILTHEY W. (2004), *Budowa świata historycznego w naukach humanistycznych*, Wyd. Słowo/obraz/terytoria, Warszawa.
- DURAJ-NOWAKOWA K. (1997), *Modelowanie systemowe w pedagogice*, Wydawnictwo Naukowe WSP, Kraków.
- DZIECHCIARZ J. (2006), *Syntetyczne wskaźniki poziomu rozwoju. Polskie dokonania a doświadczenia międzynarodowe*, w: *Przestrzenno-czasowe modelowanie i prognozowanie zjawisk gospodarczych*, red. A. Zeliaś, Akademia Ekonomiczna, Kraków.
- DZIKIEWICZ-GAZDA U. (2003), *Edukacja, demokracja a ideologie edukacyjne*, Wyd. Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych, Wrocław.
- ENCARTA (2001), *Encyklopedia multimedialna Microsoft*.
- Encyklopedia świat i Polska* (2006), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Encyklopedia. Religie świata* (2006), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Etyka biznesu w działaniu* (2001), red. W. Gasparski i J. Dietl, PWN, Warszawa.
- EVANS R.N., HERR E.L. (1978), *Foundations of Vocational Education*, Columbus, Ohio.
- FIEDOR B. (1990), *Przyczynek do ekonomicznej teorii zanieczyszczenia i ochrony środowiska*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, wyd. PAN, Wrocław.
- FIEDOR B., CZAJA S. (2000), *Podstawy badania trwałości wzrostu we współczesnej ekonomii, ze szczególnym uwzględnieniem problemu trwałości kapitału naturalnego i sprawiedliwości międzygeneracyjnej*, w: *Problemy trwałego rozwoju (Sustainable Development)*, red. B. Fiedor, Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu i Uniwersytet w Munster, Wrocław.
- Filozofia a nauka. Zarys encyklopedyczny* (1987), Ossolineum, Wrocław.
- FLETCHER T.J. (1986), *Ulepszanie programów matematyki w zmieniających się społeczeństwach*, Roczniki Pol. Tow. Mat., Seria II: Wiadomości Matematyczne XXVII.
- FORLICZ S. (1996), *Mikroekonomiczne aspekty przepływu informacji między podmiotami rynkowymi*, Wyd. Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Poznań.
- FREUDENBERG M. (2003), *Composite Indicators of Country Performance: a Critical Assessment*, OECD, Paris.
- FREYBERG E. (1989), *Teoria racjonalnych oczekiwań*, Monografie i Opracowania, nr 289, Wyd. SGPiS, Warszawa.

- FRIEDMAN M. (1953), *The Methodology of Positive Economics*, w: *Essays on Positive Economics*, University of Chicago Press, Chicago.
- FRIEDMAN M. (1962), *Capitalism and Freedom*, University of Chicago Press, Chicago.
- FUKUYAMA F. (1997), *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, PWN, Warszawa.
- FUKUYAMA F. (2000), *Wielki Wstrząs*, Politeja, Warszawa.
- GALAR R. (1990), *Miękka selekcja w losowej adaptacji globalnej w R^n* , Wyd. Politechniki Wrocławskiej, Wrocław.
- GALBRAITH J.K. (1979), *Ekonomia a cele społeczne*, PWN, Warszawa.
- GALLOWAY CH. (1988), *Psychologia uczenia się i nauczania*, PWN, Warszawa.
- GATNAR E. WALESIAK M. (2004), *Metody statystycznej analizy wielowymiarowej w badaniach marketingowych*, Wydawnictwo AE im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław.
- GAZDA Z. (2003), *Polska i Polacy w środku pierwszej dekady XXI wieku*, Wyd. Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Łądowych, Wrocław.
- GILDER G. (2001), *Bogactwo i ubóstwo*, Zysk i S-ka, Poznań.
- GRABIŃSKI T., MALINA A., SZYMONOWICZ K., WYDYMUS S., ZELIAŚ A. (1983), *Globalne prognozy rozwoju społeczno-gospodarczego*, red. A. Zeliaś, PWN, Warszawa.
- GRABIŃSKI T., WYDYMUS S., ZELIAŚ A. (1982), *Metody taksonomii numerycznej w modelowaniu zjawisk społeczno-gospodarczych*, PWN, Warszawa.
- GUILBERT J.J. (1983), *Zarys pedagogiki medycznej*, PZWL, Warszawa.
- GUILFORD J.P. (1960), *Podstawowe metody statystyczne w psychologii i pedagogice*, PWN, Warszawa.
- GUTEK G.L. (2003), *Filozoficzne i ideologiczne podstawy edukacji*, GWP, Gdańsk.
- HALL C.S., LINZEY G. (1990), *Teorie osobowości*, PWN, Warszawa.
- HAMPDEN-TURNER CH., TROMPENAARS A. (1998), *Siedem kultur kapitalizmu*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa.
- HELLWIG Z. (1968), *Zastosowanie metody taksonomicznej do typologicznego podziału krajów ze względu na poziom ich rozwoju oraz zasoby i strukturę wykwalifikowanych kadr*, Przegląd Statystyczny, z. 4.
- HELLWIG Z. (1975), *Zastosowanie analizy porównawczej w badaniach międzynarodowych*, maszynopis, AE, Wrocław.
- HELLWIG Z. (1985), *O jakości modelu ekonometrycznego*, część 1, *Identyfikacja*, Przegląd Statystyczny, z. 1.
- HELLWIG Z. (1995), *Stabilność i odporność struktur taksonometrycznych*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, z. 2, *Taksonomia*, Wyd. Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław.
- HIEMSTRA R., SISCO B. (1990), *Individualizing Instruction. Making Learning Personal, Empowering and Successful*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco, Oxford.
- HOFSTEDE G. (2000), *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- HOFSTEDE G., BOND M.H., CHUNG-LEUNG LUK (1993), *Individual Perceptions of Organizational Cultures*, w: *A Methodological Treatise on Levels of Analysis*, Organization Studies, No. 14/4.
- HOŁYŃSKI M. (2000), *E-mailem z Doliny Krzemowej*, Prószyński i S-ka, Warszawa.
- Human Development Index*. hdr.und.org
- HUNG-CHAO T.P. (1995), *Measuring the Economic Impact of Confucianism: Empirical Evidence from a Survey*, w: *Confucianism and Economic Development*, red. Y. Tzong-Shian & J.S. Lee, Taipei.
- HUNTINGTON S.P. (2003), *Zderzenia cywilizacji i nowy kształt ładu światowego*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA SA, Warszawa.
- Indeks of Economic Freedom*. www.heritage.org
- INFANTE D., RANCER A., WOMACK D. (1993), *Building Communication Theory*, Waveland Press, Prospect Heights.
- IREK W. (2003), *Aby przetrwać kryzys kultury*, Wyd. Lamis, Wrocław.
- IREK W. (2005), *Spoleczność w świetle rozumu i wiary*, Papieski Wydział Teologiczny, Wrocław.
- JACKSON J. (1999), *Biznes i moralność*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

- JAJUGA K. (1990), *Statystyczna teoria rozpoznawania obrazów*, PWN, Warszawa.
- JAJUGA K. (1993), *Statystyczna analiza wielowymiarowa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- JAMIESON I. (1980), *Capitalism and Culture: A Comparative Analysis of British and American Manufacturing Organizations*, London.
- JANOWSKI A. (1986), *Ukryty program szkoły*, W drodze, nr 10.
- JARCO J. KALITA Z. SEMP M. (1993), *Etyka*, PWN, Warszawa.
- JASIŃSKI R. (1989), *Niektóre uwarunkowania skuteczności kształcenia wyższej uczelni technicznej*, Prace Naukowe INS Politechniki Wrocławskiej, nr 39, Seria: Monografie, nr 26, Wyd. Politechniki Wrocławskiej, Wrocław.
- JASIŃSKI R. (1996), *Przesłanki formułowania programu kształcenia w uczelni wyższej*, w: *Pedagogika Szkoły Wyższej*, Biuletyn Ogólnopolskiego Seminarium Pedagogiki Szkoły Wyższej, Wyd. PoNaD, Szczecin, Warszawa.
- JASIŃSKI R. (1997), *Niektóre rozwiązania realizacyjne w kształtowaniu umiejętności z komunikacji społecznej*, w: *Komunikacyjne kompetencje zawodowe nauczycieli*, Studia Pedagogiczne – Polska Akademia Nauk. Komitet Nauk Pedagogicznych, red. H. Kwiatkowska i M. Szybisz, Wyd. Instytutu Technologii i Eksploatacji, Radom.
- JASIŃSKI R. (2005), *Kapitał społeczny a kształcenie*, w: *Aksjologiczne aspekty ewaluacji w procesie kształcenia*, red. K. Ciekot, W. Horyń, R. Jasiński, Wyd. Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych, Politechnika Wroclawska, Wrocław.
- JASIŃSKI R. (2002), *Próba określenia kulturowego kontekstu gospodarki*, w: *Qaestiones*, red. nauk. T. Grabińska, M. Zabierowski, Vol. 1, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław.
- JUNG C.G. (1989), *Rebis, czyli kamień filozofów*, PWN, Warszawa.
- KACZMARCZYK S. (2002), *Badania marketingowe. Metody i techniki*, wyd. 3 zmienione, PWE, Warszawa.
- KAHNEMAN D. (2003a), *A Psychological Perspective on Economics*, American Economic Review (Papers and Proceedings), Vol. 2, No. 93.
- KAHNEMAN D. (2003b), *Maps and Bounded Rationality: Psychology for Behavioral Economics*, The American Economic Review, Vol. 93, No. 5.
- KAHNEMAN D., TVERSKY A. (1979), *Prospect Theory, An Analysis of Decision Under Risk*, Econometrica, 47, (2).
- KALETA A. (2000), *Strategia konkurencji w przemyśle*, Wyd. Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław.
- KAMERSCHEN D.R., MCKENZIE R.B., NARDINELLI C. (1991), *Ekonomia*, Fundacja Gospodarcza NSZZ Solidarność, Gdańsk.
- KEYNES J.M. (1956), *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa.
- Kierunki rozwoju współczesnej ekonomii* (1991), red. B. Fiedor, Wyd. Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław.
- KLIMCZAK B. (1996), *Etyka gospodarcza*, Wyd. Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław.
- KLIMCZAK B. (1997), *Privatization in Poland as an Ethical Issue*, Argumenta Oeconomica, No. 1(4).
- KLIMCZAK B. (1999a), *Ethical Aspects of Sustainable Development*, Argumenta Oeconomica, No. 1(7).
- KLIMCZAK B. (1999b), *Etyczny wymiar zastosowania optimum Pareto w ekonomii*, w: *Etyczne fundamenty gospodarowania*, red. A. Węgrzyniecki, Oficyna Cracovia, Kraków.
- KLIMCZAK B. (2005), *Spoleczna odpowiedzialność przedsiębiorstw na jednolitym rynku europejskim*, w: *Wrocławski Biuletyn Gospodarczy*, nr 35, PTE Oddział we Wrocławiu, Wrocław.
- KMITA J. (1971), *Z metodologicznych problemów interpretacji humanistycznej*, PWN, Warszawa.
- KMITA J. (1980), *Z problemów epistemologii historycznej*, w: *Refleksje o kulturze i polityce kulturalnej lat 1979–1980*, red. J. Kmita, Warszawa.
- KOMOROWSKA H. (1995), *Konstrukcja, realizacja i ewaluacja programu nauczania*, IBE, Warszawa.
- KONECKI K.T. (2006), *Problemy zarządzania*, 1/2006 (11), Wydawnictwo UW, Warszawa.

- KONECKI K.T. CHOMCZYŃSKI P. (2005), *Kulturowe warunkowania kapitału społecznego*, w: *Kapitał społeczny we wspólnotach*, red. H. Januszek, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań.
- KOPOCIŃSKI B. ZUBRZYCKA L. (1964), *Uwagi o podziale zespołu cech na podzespoły zgodne*, Zastosowania Matematyki, VII.
- KORNAL J. (1985), *Niedobór w gospodarce*, PWE, Warszawa.
- KOZYR-KOWALSKI S. (1967), *Max Weber a Karol Marks*, KiW, Warszawa.
- KOŹMIŃSKI A.K. (2004), *Zarządzanie w warunkach niepewności*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- KURJANIUK J. (1980), *Teoria i organizacja kształcenia zawodowego w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej*, Pedagogika Pracy, z. 7.
- KURJANIUK J. (1987), *Stopień współczesności programów kształcenia w szkołach wyższych*, Dydaktyka Szkoły Wyższej, nr 3.
- LEIBENSTEIN H. (1988), *Poza schematem homo oeconomicus*, PWN, Warszawa.
- LEWOWICKI T. (1990), *Przemiany teleologii edukacyjnej*, Ruch Pedagogiczny, nr 3–4.
- Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*, red. J. Lichtarski, Wyd. Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław.
- LLOYD J., BARENBLATT L. (1984), *Intrinsic Intellectuality: its Relation to Social Class, Intelligence and Achievement*, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 46, No. 3.
- LOH W.Y., VANICHSETAKUL N. (1988), *Tree-structured Classification via Generalized Discriminant Analysis*, Journal of the American Statistical Association, No. 83.
- ŁOJEWSKA-KRAWCZYK M. (2001), *Wiedza o wartościach*, w: *Wiedza a wartości*, red. A. Motycka, Wyd. IF i S – PAN, Warszawa.
- ŁUCEWICZ J. (1995), *Organizacyjne zachowania człowieka*, Wyd. Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław.
- ŁUCEWICZ J. (2002), *Ocenianie pracowników*, w: *Zarządzanie kadrami*, red. T. Listwan, Wyd. C.H. Beck, Warszawa.
- MACINTYRE A. (2002), *Krótką historia etyki*, PWN, Warszawa.
- MAGER R.F. (1984), *Preparing Instructional Objectives*, Lake Publ. Comp., Belmont, CA.
- MARCISZ A. (2003), *Istota zaufania i jego pomiar*, Prakseologia, nr 143.
- MASLOW A.H. (1986), *W stronę psychologii istnienia*, PAX, Warszawa.
- MASLOW A.H. (1990), *Motywacja i osobowość*, PAX, Warszawa.
- Materiały z akredytacji i Strategia Rozwoju Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu 2004.*
- Materiały z akredytacji i Strategia Rozwoju Politechniki Wrocławskiej 2002.*
- MATYSIAK A. (1999), *Źródła kapitału społecznego*, Wyd. Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław.
- MATYSIAK A. (2000), *Wpływ kapitału społecznego na mechanizm rynkowy*, Ekonomista, nr 4.
- MATYSIAK A. (2003a), *Wpływ systemu wartości na wielkość kapitału społecznego*, w: *Działania zbiorowe – teoria i praktyka*, red. A. Matysiak, Prace Naukowe AE we Wrocławiu, Wyd. Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław.
- MATYSIAK A. (2003b), *Wpływ zaufania społecznego na koordynację rynkową*, w: Prakseologia, nr 143/2003.
- MATYSIAK A. (2005), *Reprodukcja kapitału społecznego w gospodarce*, w: *Kapitał społeczny we wspólnotach*, red. H. Januszek, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań.
- MATYSIAK A. (2006), *Negatywny kapitał społeczny*, w: *Nowa ekonomia a społeczeństwo*, t. 2, red. S. Petrycki, Wyd. KUL, Lublin.
- MEADE J.E. (1962), *Neoclassical Theory of Economic Growth*, Allen & Unwin, London.
- MEIGHAN R. (1993), *Socjologia edukacji*, Wyd. Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
mfiles.ae.krakow.pl
- MILLIGAN G.W. (1996), *Clustering validation: results and implications for applied analyses*, w: *Clustering and Classification*, red. P. Arabie, L.J. Hubert, G. de Soete, World Scientific, Singapore.

- MONTESQUIEU CH.L. (1957), *Listy perskie*, PWN, Warszawa.
- MOTYCKA A. (2001), *Wiedza a wartości*, w: *Wiedza a wartości*, red. A. Motycka, Wyd. IF i S – PAN, Warszawa.
- MUTH J.F. (1961), *Rational Expectations and the Theory of Price Movement*, *Econometrica*, No. 29.
- MYRDAL G. (1956), *An International Economy*, Problems and Prospects, NY.
- MYRDAL G. (1982), *Znaczenie i wartość ekonomii instytucjonalnej*, w: *Ekonomia w przyszłości*, red. K. Dopfer, PWN, Warszawa.
- NEWBLE D., CANNON R. (1990), *A Handbook for Teachers in Universities and Colleges*, St. Martin's Press, NY.
- NEŃKI Z. (1996), *Komunikacja międzyludzka*, Wyd. Profesjonalnej Szkoły Biznesu w Krakowie, Kraków.
- NOGA M. (1998), *Makroekonomia*, Wyd. Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław.
- NORTH D.C. (1998), *Institutions, Ideology and Economic Performance*, w: *The Revolution In Development Economics*, red. J.A. Dorn, S.H. Hanke, A.W. Walters, CATO Institute, Washington USA.
- NOSAL CZ. (1990), *Psychologiczne modele umysłu*, PWN, Warszawa.
- NOSAL CZ. (1992), *Diagnoza typów umysłu*, PWN, Warszawa.
- NOVAK M. (1998), *Wolne osoby i dobro wspólne*, Znak, Kraków.
- OECD (2005), *National Account Data Files* – www.oecd.org
- OLSON S.R. (1995), *Komunikacja w organizacji i zarządzaniu*, Central Connecticut State University, Politechnika Wroclawska, U. S. Agency for International Development, Wrocław.
- OSTASIEWICZ S., RUSNAK Z., SIEDLECKA U. (1995), *Statystyka. Elementy teorii i zadania*, Wyd. Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław.
- OSTASZEWSKA A. (2005), *Rola kultury organizacyjnej w procesie tworzenia kapitału społecznego organizacji*, w: *Kapitał społeczny we wspólnotach*, red. H. Januszek, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
- PARSONS T. (1951), *The Social System*, Free Press, NY.
- PEARCE D., BARBIER E., MARKAND A A. (1990), *Sustainable Development. Economics and the Environment in The Third World*, Aldershot-Brockfield.
- PETTIGREW A.M. (1979), *On Studying Organizational Cultures*, *Administrative Science Quarterly*, No. 24.
- Pismo Święte Starego i Nowego Testamentu, red. K. Dynawski, Pallotinum, Poznań–Warszawa, 1980.
- PISZ Z. (2001), *Problemy społeczne transformacji w Polsce*, Wyd. Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław.
- PLUTA W. (1977), *Wielowymiarowa analiza porównawcza w badaniach ekonomicznych*, PWE, Warszawa.
- POCIECHA J. (1986), *Statystyczne metody segmentacji rynku*, *Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie*, Seria specjalna: Monografie, nr 71.
- POCIECHA J., PODOLEC B., SOKOŁOWSKI A., ZAJĄC K. (1988), *Metody taksonomiczne w badaniach społeczno-ekonomicznych*, PWN, Warszawa.
- POLYA G. (1964), *Odkrycie matematyczne*, WSiP, Warszawa.
- POPPER K.R. (1993), *Spółczesność otwarte i jego wrogowie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- POPPER K.R. (1997), *W poszukiwaniu lepszego świata*, KiW, Warszawa.
- POSTMAN N., WEINGARTNER C. (1994), *Teaching as a Subversive Activity*, Penguin, Harmondsworth 1971.
- Principles of Business*, Round Table, Caux.
- PUTNAM R. (1995), *Demokracja w działaniu. Tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, Znak, Kraków.
- REALE G. (2003), *Mysł starożytna*, Wyd. KUL, Lublin.
- REALE G. (1997), *Historia filozofii starożytnej*, t. 2, *Platon i Arystoteles*, Wyd. KUL, Lublin.
- ROMER. P. (1994), *The Origins of Endogenous Growth*, *Journal of Economic Perspectives*, No. 8.
- ROSTOW W.W. (1960), *The Stages of Economic Growth. A non-Communist Manifesto*, Harvard Univ. Press, Cambridge.

- RUSNAK Z. (1999), *Problemy badań ankietowych*, w: *Metody ilościowe w ekonomii*, red. W. Ostasiewicz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław.
- RUTKOWSKA M. (2005), *Europejskie standardy odpowiedzialności społecznej biznesu w kontekście doświadczeń polskich*, Wrocławski Biuletyn Gospodarczy, nr 35, PTE Oddział we Wrocławiu, Wrocław.
- RYAN L.V. (2001), *Etyka a wyniki finansowe firmy: amerykański punkt widzenia*, w: *Etyka biznesu w działaniu*, red. W. Gasparski i J. Dietl, PWN, Warszawa.
- SACHS G. (2005), *Jak zmniejszyć o połowę biedę na świecie*, Wydanie specjalne Polityki i The Economist – Świat i Polska, 2005, nr 1.
- SAISANA M., TARANTOLA S. (2002), *State-of-art Report on Current Methodologies and Practices for Composite Indicator Development*, European Commission, Joint Research Centre, Brussels.
- SAMUELSON P.A., NORDHAUS W.D. (2004), *Ekonomia*, t. 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- SAVAGE R.E., PERLMUTER L.C., MOUNTY R.A. (1979), *Effect of Reduction in the Amount of Choice and the Perception of Control on Learning*, w: *Choice and Perceived Control Hillsdale*, red. L.C. Perlmuter, R.A. Mounty, NY.
- SCHUMANN J. (1999), *Heinrich von Storch's Theory of Inner Goods as Determinants of a Nation's Civilizations*, Argumenta Oeconomica, No. 1(7).
- SCHUNK D.L. (1991), *Learning Theories: An Educational Perspective*, McMillan Pub., NY.
- SEIBERT S. (1991), *The Best Schools in the World*, Newsweek, December, 2.
- SIKORSKI C. (1998), *Ludzie nowej organizacji*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- SIMON H. (1964), *Teoria organizacji*, Warszawa.
- Słownik wyrazów obcych* (1980), PWN, Warszawa.
- SMITH A. (1954), *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, PWN, Warszawa.
- SMITH A. (1989), *Teoria uczuć moralnych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- SMOLSKI R.M., SMOLSKI E., STADTMUELLER H. (1999), *Słownik Encyklopedyczny. Edukacja Obywatelska*, Warszawa.
- SOKOŁOWSKI A. (1992), *Empiryczne testy istotności w taksonomii*, Wyd. Akademii Ekonomicznej, Kraków.
- SOKOŁOWSKI A. (1998a), *Analizy wielowymiarowe, Materiał kursowy*, StatSoft Polska Kraków.
- SOKOŁOWSKI A. (1998b), *Metody grupowania, Materiał kursowy*, StatSoft Polska Kraków.
- SOLOW R. (1967), *Teoria kapitału i stopa przychodu*, PWN, Warszawa.
- Stary Testament (1973), t. 1, Księgarnia św. Wojciecha, Poznań.
- Stary Testament (1975), t. 2, Księgarnia św. Wojciecha, Poznań.
- STIGLITZ J. (1986), *Economics of Public Sektor*, W.W. Norton, NY.
- STIGLITZ J. (2002), *Sztuczki księgowych świata*, Gazeta Wyborcza, 1.10.
- STORCH H. VON (1825), *Betrachtungen über die Natur des Nationaleinkomes*, Ed. Storch H., Halle.
- STRAHL D. (1987), *Ścieżka selektywnego rozwoju*, Prace Naukowe AE we Wrocławiu, nr 395.
- SUŁKOWSKI Ł. (2001), *Perspektywy kształtowania kultury organizacyjnej w przedsiębiorstwach*, w: *Przedsiębiorczość i zarządzanie*, t. 3, z. 1.
- SUŁKOWSKI Ł. (2002), *Procesy kulturowe w organizacjach*, Wyd. TNOiK Dom organizatora, Toruń–Łódź.
- SZTOMPKA P. (2002), *Socjologia*, Znak, Kraków.
- ŚWIĄTNICKI K. (1994), *Zarys konfiguracyjnej teorii osobowości*, Przegląd Psychologiczny, nr 37.
- THEISS M. (2005), *Operacjonalizacja kapitału społecznego w badaniach empirycznych*, w: *Kapitał społeczny we wspólnotach*, red. H. Januszek, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań.
- TOMCZYK-TOŁKACZ J. (1994), *Etyka biznesu*, Wyd. Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław.
- TROMPENAARS F., HAMPDEN-TURNER CH. (2002), *Siedem wymiarów kultury*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- TURNER J.H. (1985), *Struktura teorii socjologicznej*, PWN, Warszawa.
- TYLOR E.B. (1924), *Primitive Culture*, Gloucester.
- USUNIER J.C. (1992), *Commerce entre cultures. Une approche culturelle du marketing international*, t. 1, Press Universitaires de France, Paris.

- VEBLEN T. (1971), *Teoria klasy próżniaczej*, PWN, Warszawa.
- WALBANK F.W. (2003), *Świat hellenistyczny*, Prószyński i S-ka, Warszawa.
- WALESIAK M. (1994), *Metody klasyfikacji wielowymiarowej*, Przegląd. Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław, nr 686.
- WALTER D., SOLIS J. (2000), *Program i cele kształcenia*, WSiP, Warszawa.
- WEBER M. (1994), *Etyka protestancka a duch kapitalizmu*, Lublin.
- Wielka internetowa encyklopedia multimedialna* – wiem.onet.pl
- WIERCIŃSKI A. (1984), *Antropologiczne ujęcie kultury i ewolucji kulturowej*, w: *Wizje człowieka i społeczeństwa w teoriach i badaniach naukowych*, red. S. Nowak, PWN, Warszawa.
- WILCZYŃSKI W. (2005), *Polski przełom ustrojowy 1989–2005*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań.
- WILES J., BONDI J. (1993), *Curriculum Development*, NY.
- WILSON E.O. (1975), *Sociobiology: The New Synthesis*, Harvard University Press, Cambridge MA.
- World Bank (2005), National Account Data – www.worldbank.org.
- World Development Indicators (2003), World Bank, CD.
- WÓJCICKA M. (2002), *Dywersyfikacja w szkolnictwie wyższym. Uwarunkowania i perspektywy*, Wyd. Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- WÓJCIK T. (2005), www.deklaracjafiledelfijska.pl
- Współzależności między wiedzą ekonomiczną a funkcjonowaniem gospodarki w skali mikro i makro* (1997), red. S. Forlicz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. O. Langego we Wrocławiu, Wrocław.
- www.sloownik-online.pl
- www.nationmaster.com
- Zasady prowadzenia działalności gospodarczej* (1998), Znak, nr 2.
- ZELLER P. (2005), *Rola uczelni w procesie kreowania i rozwoju kapitału społecznego*, w: *Kapitał społeczny we wspólnotach*, red. H. Januszek, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.