

Etyka pracy a motywacja osiągnięć

Damian Grabowski*, Agata Chudzicka-Czupala

Uniwersytet Humanistycznospołeczny SWPS, Wydział Zamiejscowy w Katowicach

Żaneta Rachwaniec-Szczecińska

Śląski Uniwersytet Medyczny, Katowice

WORK ETHIC AND MOTIVATION OF ACHIEVEMENT

The article presents the mutual relations between the components of work ethic and achievement goals: mastery-approach, mastery-avoidance, performance-approach, and performance-avoidance goals. Work ethic was presented as a syndrome of the following attitudes: 1) perceiving work as a moral value, 2) treating work as a central value in life, and 3) the belief in the importance of hard work that leads to success. This ethic also consists of the following components: 4) unwillingness to waste time, 5) disapproval of spare time (anti-leisure), 6) willingness to delay gratification, 7) willingness to act honestly at work (morality/ethic), and 8) being independent (self-reliance). The research conducted on the sample of 206 employees showed that the dimensions of work ethic are related the most strongly, average and positively to mastery-approach goals but weakly to mastery-avoidance. Performance-approach and performance-avoidance goals correlate positively with only two dimensions: self-reliance and the belief in the importance of hard work. Morality is negatively related to performance goals (approach and avoidance). Being independent (self-reliance) correlates positively but weakly with mastery goals (approach and avoidance). The results show clearly that work ethic is associated with mastery-approach goals. A person who assesses work high, aspires to reach the standard of mastery and it is the motivation that relies mainly on aspiration.

Key words: work ethic, achievement motivation, achievement mastery goals, goals

WPROWADZENIE

Artykuł ten ukazuje związki wymiarów etyki pracy z motywacją osiągnięć rozpatrywaną jako cele związane z osiągnięciami. Podstawą teoretyczną jest socjologiczna teoria Maxa Webera, która przedstawia etykę pracy jako syndrom postaw i przekonań. Istotnym punktem tej etyki jest wysokie wartościowanie pracy zawodowej. Cele związane z osiągnięciami przedstawione są zaś jako poznawcze reprezentacje stanów rzeczywistości jakie chce uzyskać osoba przez wykonywanie pracy lub w trakcie jej wykonywania. Cele te to standardy doskonałości, czyli wizje rezultatu wykonania pracy lub sposobu jej wykonywania.

ETYKA PRACY

W niniejszym artykule pojęcie „etyki pracy” odnosi się do angielskiego terminu „work ethic”, oznaczającego:

1. wysokie wartościowanie pracy, które wiąże się z traktowaniem pracy jako centralnej wartości w życiu, istotnego elementu dla funkcjonowania jednostki i wspólnoty, jednak nie mającego konotacji moralnych,

2. nadawanie pracy wartości moralnej, rozpatrywania jej w kategoriach nakazowych, obowiązku oraz powinności. Tak ujmowana praca jest dobrem, a lenistwo staje się grzechem (Grabowski i Chudzicka-Czupala, 2015).

Takie ujęcie etyki pracy jako pierwszy zaproponował wybitny niemiecki socjolog Max Weber (2011), opisując ją w odniesieniu do systemów społecznych, które powstawały w wyraźnym związku z wyznaniem protestanckim, zwłaszcza zaś jego wersjami ascetycznymi: kalwinizmem, metodyzmem, pietyzmem i sektami mającymi swe korzenie w ruchu chrześcijańskim. Dla wyznawców tych odłamów chrześcijaństwa, rzetelne wykonywanie pracy zawodowej było metodą osiągania pewności, że należy się do grona zbawionych. Działanie, w przeciwieństwie do próżnowania, korzystania z bogactwa i marnowania czasu, było zgodne z wolą Boga i służyło pomnażaniu jego chwały (Weber, 2011). Współcześnie jednak etyka pracy ma charakter areligijny (Grabowski, 2015).

Etyka pracy jest zbiorem norm, nakazów, zakazów, przekonań i postaw wiążących się z wartościowaniem pracy, których treścią jest gloryfikacja, sakralizacja i moralizacja pracy. Sakralizacja to uświęcenie pracy, czyli nadawanie jej religijnego znaczenia. Zgodnie z powyższymi ustaleniami proces ten stanowił wręcz podstawową definicję tej etyki w odłamach protestanckich. Współcześnie zaznacza się on słabiej, jednak także i dziś wiele osób

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Damian Grabowski, Uniwersytet Humanistycznospołeczny SWPS, Wydział Zamiejscowy w Katowicach, ul. Techników 9, 40-326 Katowice. dgrabowski@swps.edu.pl

traktuje pracę wręcz jak modlitwę czy też inną praktykę religijną. Etyka ta stanowi również wzorzec zachowań pożądaných i niepożądaných związanych z pracą. W swoim wymiarze psychologicznym, jest ona syndromem postaw i przekonań w ramach którego mocno zaznacza się komponent emocjonalno-oceniający obejmujący nadawanie dużej wartości pracy oraz kult pracy (Grabowski i Chudzicka-Czupała, 2015). Istotną częścią składową tego syndromu jest traktowanie pracy w kategoriach wartości moralnej, dobra, a także obowiązku moralnego (powinności).

Na podstawie analiz Furnhama (1990), Miller, Woehr i Hudspeth (2002) wymieniają siedem wymiarów etyki pracy, którymi są:

1. traktowanie pracy jako centralnej wartości w życiu, przekonanie, że jest ona podstawową aktywnością życiową. U Webera (2011) praca stanowi boski nakaz i jest celem życia samym w sobie;
2. przekonanie, że ciężka praca ma sens oraz prowadzi do sukcesu, a także jest rozwiązaniem problemów i lekarstwem na trudy życia;
3. przeświadczenie, że nie należy marnować czasu, że stanowi on cenny zasób. Weber (2011) twierdził, że marnowanie czasu jest najcięższym grzechem;
4. przekonanie, że aktywności podejmowane w czasie wolnym mają mniejszą wartość, niechęć do wolnego czasu;
5. indywidualizm, niezależność, skłonność do polegania na sobie;
6. odraczanie gratyfikacji, wyższe wartościowanie nagród na które trzeba poczekać, niechęć do konsumpcji zasobów (bogactwa);
7. etyka i moralność, przekonanie, że należy być uczciwym w relacjach z innymi ludźmi.

Osoby, które cechuje wysoki stopień etyki pracy wysoko cenią pracowitość, czują niechęć do lenistwa i uważają, że pracę należy wykonywać jak najlepiej, intensywnie i dokładnie. Etyka pracy obejmuje bowiem również etykę „dobrej roboty”, czyli dążenie do doskonałości (rozwijania kwalifikacji i kompetencji) oraz uzyskiwania wysokiej jakości efektów pracy, którą zapewnia rozwój, a zatem opanowywanie nowych umiejętności i kompetencji (Mann, Taber i Haywood, 2013; Grabowski, 2015).

MOTYWACJA OSIĄGNIĘĆ I CELE ZWIĄZANE Z OSIĄGNIĘCIAMI

Motywacja osiągnięć, potrzeba osiągnięć to „dążenie do uzyskania możliwie wysokiego rezultatu czynności, wobec którego istnieje standard doskonałości i w związku z tym wykonanie tej czynności może zakończyć się sukcesem lub niepowodzeniem” (Boski, 1980, s. 34).

We współczesnej psychologii, w pracach dotyczących zachowań związanych z osiągnięciami, spotkać można

często pojęcie „cel związany z osiągnięciami” (cel osiągnięć), które stanowi przyczynę aktywności wiążącej się z kompetencjami. Wyróżnione zostały dwa typy celów osiągnięć: cele dokonań lub wykazania się (*performance goals*) oraz cele mistrzostwa (*mastery goals*) (Dweck, 1986). Cele dokonań wiążą się z zainteresowaniem wynikiem aktywności, dążeniem do konkurencyjności oraz potrzebą pokazania własnych kompetencji innym. Cele mistrzostwa są wynikiem dążenia do rozwoju i u ich podstaw leży potrzeba nabywania nowych kompetencji, wiedzy oraz umiejętności (Barron i Harackiewicz, 2001).

Analogicznie do klasycznego modelu przedstawionego przez Atkinsona i współpracowników (1960), wyróżniono trzy cele, które wiążą się z osiągnięciami: cele mistrzostwa (w klasycznym modelu dążenie do sukcesu) (*mastery goals*), cele dokonań, ukierunkowane na dążenie (wykazanie się lub motywacja zewnętrzna) (*performance-approach goals*), cele dokonań, ukierunkowane na unikanie (*performance-avoidance goals*), które Wojdyło (2007) nazwała celami unikania, stanowiącymi negatywny wzorzec motywacji. Cele unikania mają zapobiec ukazananiu własnej niekompetencji. Negatywny wzorzec motywacji osiągnięć wiąże się z unikaniem działań z obawy przed poniesieniem porażki i pokazaniem własnej niekompetencji. Ludzie, których cechuje taki wzorzec wybierają łatwe zadania i są mniej wytrwali. Zewnętrzny wzorzec motywacji osiągnięć charakteryzuje się niskim poziomem dążenia do sukcesu, a jednocześnie wysokim natężeniem motywów zewnętrznych np. uzyskania aprobaty społecznej, podziwu oraz uznania (Wojdyło, 2007), co stanowi motywację opartą na zasadzie introjekcji (Ryan i Deci, 2000). Osoby mające pozytywny wzorzec motywacji (cele mistrzostwa) dążą do osiągnięć oraz kieruje nimi silna chęć odniesienia sukcesu. Są wytrwałe, konsekwentne i efektywnie dążą do celu, wybierając najczęściej działania o średnim poziomie trudności.

Elliot i McGregor (2001), aby opisać cele związane z osiągnięciami, posłużyli się dwoma wymiarami: wartością celu (walencja), obejmującym dwa bieguny dążenie – unikanie oraz wymiarem określającym standardy wykonania zadania. Ten drugi wymiar to z jednej strony standardy intrapersonalne (wewnętrzne, wyznaczone poprzednimi osiągnięciami) i absolutne (wymagania zadania) oraz z drugiej strony – normatywne (sposób wykonania przez innych, jak oni wykonali dane zadanie). Ostatecznie wspomniani autorzy opisali cele mistrzostwa ukierunkowane na dążenie, wskazujące że ważne jest to, aby w pracy można się było rozwijać i uczyć i cele mistrzostwa ukierunkowane na unikanie, wynikające z niepokoju i obaw o to, że można nie nauczyć się w pracy tego wszystkiego, co jest do opanowania, cele wykazania się ukierunkowane na dążenie, gdzie ważne jest to, aby być lepszym niż inni pracownicy oraz cele wykazania się, ukierunkowane na unikanie, gdzie ważne jest to, żeby nie wypaść w pracy słabo (Wojdyło i Retowski, 2012).

ETYKA PRACY A MOTYWACJA OSIĄGNIĘĆ I CELE ZWIĄZANE Z OSIĄGNIĘCIAMI

Przegląd badań i analiza teorii przekonują, że etyka pracy jest związana z motywacją lub potrzebą osiągnięć (Atkinson i in., 1960; McClelland, 1961). Motywacja osiągnięć stanowi chęć osiągania oraz przekraczania określonych standardów doskonałości. Furnham (1990) rozpatruje ją jako psychologiczną interpretację etyki pracy. McClelland (1961) podkreśla istotną rolę autonomii (polegania na sobie), która była silnie akcentowana w ramach kalwinizmu. W pracach Webera autonomia stanowiła bezpośredni czynnik rozwoju technicznego i ekonomicznego. McClelland (1961) zaś opierając się na badaniach Winterbottom, twierdził, że protestantyzm powodował ewolucję w procesie wychowania, nadając szczególną rolę treningowi niezależności i mistrzostwa, które pogłębiały potrzebę osiągnięć. Potrzeba ta stanowiła z kolei czynnik napędzający rozwój gospodarczy.

Osobowość, opisywaną przez Webera w kategoriach produktu protestanckiej reformacji, cechowała wysoka potrzeba osiągnięć (Grabowski, 2015). Zdaniem Furnhama (1990), osoby o wysokiej potrzebie osiągnięć:

- dokładają starań by produkować więcej niż są w stanie skonsumować,
- wyznaczają sobie cele o umiarkowanym stopniu trudności,
- dążą do maksymalizacji prawdopodobieństwa osiągnięcia zadowolenia,
- dążą do uzyskania informacji zwrotnych,
- czują się odpowiedzialne za problemy,
- cechuje ciekawość i inicjatywa,
- stale eksplorują otoczenie,
- interpretują rozwój i wzrost w kategorii znaków sukcesu,
- ciągle chcą się doskonalić.

Badania pokazują, że wysoki poziom etyki pracy łączy się z wysoką motywacją osiągnięć (Furnham, 1987a; 1987b). Z motywacją osiągnięć najsilniej korelują: akceptacja i wiara w ciężką pracę, traktowanie pracy jako wartości centralnej i niechęć do marnowania czasu (Miller, Woehr i Hudspeth, 2002; Meriac i in., 2013). Zatem ludzie o dużej motywacji osiągnięć doceniają wartość ciężkiej pracy, stawiają ją w centralnym miejscu swojego życia i nie marnują czasu. Niejasne jest jednak, co w tej relacji jest przyczyną, a co skutkiem (Grabowski, 2015).

Z etyką pracy, a zwłaszcza etyką „dobrej roboty”, wiąże się pozytywna motywacja osiągnięć. Można przypuszczać, że osoba o wysokiej etyce pracy, poprzez dążenie do osiągnięć, będzie chciała uzyskać dowód na to, że dobrze wykonuje swoją pracę. W procesie wychowania, nabywanie zasad związanych z etyką pracy odbywa się na zasadzie introjekcji, a dziecko otrzymuje aprobatę społeczną za pomocą swoich osiągnięć. Te działania dzieci, dzięki którym spotykają się one z aprobatą społeczną, utrwalają przeświadczenie o wartości wkładania wysiłku w to, co się robi (etyka pracy) (Grabowski, 2015). Zewnętrzna

motywacja osiągnięć może dominować w sytuacji, gdy etyka pracy oparta jest wyłącznie na powinności, np. celem purytanina było udowodnianie swojej wartości przed Bogiem i otoczeniem (Weber, 2011). Można przypuszczać więc, że etyka pracy wiąże się zarówno z motywacją ukierunkowaną na mistrzostwo, jak i wykazanie się (zarówno w wersji dążenie, jak i unikanie). Na takie przypuszczenie pozwalają też badania Cassidy'ego oraz Lynna (1989), którzy w swej konceptualizacji motywacji osiągnięć uwzględnili jako składnik tej motywacji etykę pracy pokazując, że etyka ta koreluje z dążeniem do mistrzostwa, doskonałości oraz potrzebą dominacji. Na podstawie tych badań związek etyki pracy z dążeniem do mistrzostwa wydaje się bardziej prawdopodobny niż z dążeniem do wykazania się. Badania te nie pokazały bowiem, związku etyki ze skłonnością do współzawodnicstwa (rywalizacji) (Cassidy i Lynn, 1989)¹.

Podsumowując, motywacja osiągnięć, w tym także cele osiągnięć, stanowią korelaty etyki pracy. Zanim badania nad motywacją osiągnięć nabrały szerszego zakresu, zmienna ta stanowiła psychologiczną interpretację wpływu, jaki etyka protestancka wywiera na zachowanie. Teorie i badania dowodzą korelacji między omawianymi zmiennymi a nawet wskazują, że możemy tu mieć do czynienia z mechanizmem sprzężenia zwrotnego. Przypuszczalnie związek między tymi zmiennymi jest dwustronny: Etyka pracy, będąca specyficzną postawą wobec pracy zwiększa dążenie do osiągnięć i odwrotnie – nadawanie dużej wartości osiągnięciom, zwiększa wiarę w pracę, która do nich prowadzi (Grabowski, 2015), a faktyczne osiągnięcia i sukces, wynikające z motywacji osiągnięć mogą najpewniej wzmacniać etykę pracy. Wszystko to prowadzi do pytań dotyczących możliwych związków między etyką pracy a celami osiągnięć.

CEL BADAŃ I PYTANIA BADAWCZE

Celem badań była weryfikacja pytania badawczego dotyczącego związku akceptacji reguł etyki pracy z motywacją osiągnięć, a właściwie z celami związanymi z osiągnięciami. Postawiono następujące pytania. Z jakimi wymiarami etyki pracy korelują cele związane z osiągnięciami: cele wykazania się oraz cele mistrzostwa w wersji dążenie i unikanie? Jakie związki są najsilniejsze, czyli w jakim stopniu wymiary etyki pracy wyjaśniają wariację poszczególnych celów związanych z osiągnięciami? Na podstawie przeprowadzonych dotąd badań (zob. Furnham, 1990) można przypuszczać, że związki tej etyki z celami osiągnięć są pozytywne co uprawnia do stawiania pewnych hipotez. Jednak ze względu na brak badań ukazujących relację etyki pracy z celami osiągnięć postawiono tylko pytania badawcze, co nadaje niniejszym badaniom charakter eksploracyjny.

¹ Dziękujemy pani Natalii Mandeckiej za przypomnienie istnienia tego artykułu i dyskusję nad jego treścią.

Aby odpowiedzieć na poszczególne pytania badawcze wykonano szereg analiz statystycznych, począwszy od analiz korelacyjnych (wyliczono współczynniki korelacji Pearsona) a skończywszy na analizach regresji. W tych ostatnich zmiennymi wyjaśniającymi były przede wszystkim wymiary etyki pracy.

PRÓBA BADAWCZA I METODY

W celu weryfikacji istnienia związków między etyką pracy a celami osiągnięć zbadano 206 osób pracujących w małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach na terenie Górnego i Dolnego Śląska oraz Małopolski. Dobór próby zakładał możliwość jak największe jej zróżnicowanie pod względem rodzaju wykonywanej pracy, jej specyfiki, stażu, wieku, wykształcenia i płci osób badanych, by wyeliminować znaczenie tych zmiennych. Zbadano pracowników różnych branż i sektorów, pracowników biurowych, specjalistów oraz kierowników, przedstawicieli różnych zawodów: informatyków, ekonomistów i rzemieślników. W próbie znalazło się 110 kobiet (53%) oraz 96 mężczyzn. Badaniem objęto grupę osób od 19 do 59 lat, średni wiek osób badanych wynosił 34 lata ($M=34.89$; $SD=9.92$). Duża grupa osób badanych (116 osób) legitymowała się wykształceniem wyższym (56%), wykształcenie średnie posiadało 66 osób, a wykształcenie zawodowe 24 osoby. Średni staż pracy osób badanych wynosi 11 lat. Badania przeprowadzono w okresie od 2015 do 2017 roku.

W badaniu wykorzystano Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP), będący polską adaptacją *Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEPE) (Miller, Woehr i Hudspeth, 2002), opracowaną przez Grabowskiego i Chudzicką-Czupałą (2015). W prezentowanych badaniach posłużono się skróconą wersją tego kwestionariusza składającą się z 35 pozycji oraz z siedmiu skal (zob. Grabowski, 2014):

1. ciężka praca (CP) – przekonanie, że ciężka (intensywna) praca prowadzi do sukcesu i wiara, iż mroźna praca jest cnotą ($\alpha=.88$);
2. praca jako centrum życia (PC) – traktowanie pracy jako centralnej wartości życia, stawianie pracy jako figury życia, a pozostałych aktywności jako tła ($\alpha=.82$);
3. niechęć do marnowania czasu (zmarnowany czas) (NMC) – przekonanie o wartości efektywnego wykorzystywania czasu i skłonność do unikania marnotrawienia tego zasobu ($\alpha=.74$);
4. niechęć do czasu wolnego (NCW) – niższe wartościowanie aktywności czasu wolnego ($\alpha=.83$);
5. odraczanie gratyfikacji (OG) – przekonanie o wartości nagród umieszczanych w dalszej przyszłości ($\alpha=.90$);
6. poleganie na sobie samym/niezależność (PS) – przekonanie, że w pracy należy liczyć na siebie i skłonność do unikania zależności od innych ($\alpha=.77$);
7. moralność/etyka (ME) – gotowość do uczciwego postępowania wobec innych ($\alpha=.86$).

Dodatkowo do zestawu tych siedmiu skal dodano pięć pozycji badających skłonność do spostrzegania pracy jako wartości moralnej i obowiązku (Praca jest wartością moralną). Skalę składającą się z tych pozycji zatytułowano: praca jako obowiązek moralny (POM) ($\alpha=.78$).

Do pomiaru nasilenia każdego z ośmiu wymiarów etyki pracy zastosowano zestaw 5-ciopunktowych skal typu Likerta, gdzie zadaniem osoby badanej jest wybór odpowiedzi od „całkowicie się nie zgadzam” – 1 do „całkowicie się zgadzam” – 5. Cyfra 3 odnosi się do odpowiedzi „trudno powiedzieć”. W obliczeniach posługiwano się także sumą wszystkich itemów, co stanowi tzw. globalny wskaźnik WPEP ($\alpha=.82$).

Kolejnym narzędziem, zastosowanym w badaniu jest Kwestionariusz Celów związanych z Osiągnięciami (KCO), autorstwa Wojdyła i Retowskiego (2012), będący adaptacją amerykańskiego *Achievement Goals Questionnaire* – Elliota i McGregor (2001). Narzędzie to składa się z czterech skal obejmujących 20 pozycji:

1. Mistrzostwo – Dążenie (przykładowa pozycja: „w pracy, którą wykonuję chciał(a)bym nauczyć się tak dużo, jak to możliwe” – 6 pozycji $\alpha=.85$),
2. Mistrzostwo – Unikanie (martwię się, że mogę nie nauczyć się tego wszystkiego w pracy, czego ewentualnie mógłbym/mogłabym się nauczyć – 5 pozycji $\alpha=.83$),
3. Wykazanie się – Dążenie („ważne jest dla mnie to, aby być lepszym niż inni pracownicy” – 5 pozycji $\alpha=.90$),
4. Wykazanie się – Unikanie („często do pracy motywuje mnie obawa, żeby nie wypaść słabo” – 4 pozycje $\alpha=.80$).

Zadaniem badanego jest odniesienie się do powyższych stwierdzeń na skalach Likerta, poprzez wybór odpowiedzi od 1, oznaczającego „zdecydowanie nie zgadzam się” do 7, oznaczającego „zdecydowanie zgadzam się”.

WYNIKI

Aby odpowiedzieć na pytania badawcze wyliczono współczynniki korelacji Pearsona, które przedstawia Tabela 1. W tabeli tej umieszczono też wartości skorygowanego R^2 informujące o wyjaśnionej wariancji poszczególnych celów związanych z osiągnięciami: mistrzostwa i wykazania się we wersji dążenie i unikanie w ramach modeli regresji, w których zmiennymi wyjaśniającymi są wymiary etyki pracy.

Jak wynika z Tabeli 1, wymiary etyki pracy korelują najsilniej z celami mistrzostwa – dążenie czyli dążeniem do doskonałości i rozwoju, znacznie z ME przeciętnie z POM, CP, PC, NMC, umiarkowanie z NCW i OG oraz nisko z PS. Słabiej z wymiarami etyki pracy korelują cele mistrzostwa – unikanie. Cele te korelują umiarkowanie z wartościowaniem ciężkiej pracy (CP), nieco słabiej z POM oraz NMC i OG, i słabo z PC, PS i ME.

Z celami wykazania się, zarówno dążeniem, jak i unikaniem, korelują pozytywnie i umiarkowanie poleganie na sobie (PS), pozytywnie i słabo wartościowanie ciężkiej

Tabela 1
Statystyki opisowe i korelacje między celami związanymi z osiągnięciami a wymiarami etyki pracy

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Mistrzostwo – dążenie	Mistrzostwo – unikanie	Wykazanie – dążenie	Wykazanie – unikanie
M			35.41	19.88	22.17	17.26
SD			6.15	7.03	8.03	6.01
POM	19.09	4.35	.570***	.213**	.067	.133
CP	18.47	5.29	.544***	.268***	.163*	.177*
PC	20.15	4.94	.597***	.164*	-.006	-.049
NMC	18.36	4.84	.522***	.206**	.127	.098
NCW	13.19	4.99	.273***	.008	-.119	-.156*
OG	16.10	5.53	.283***	.194**	.002	.049
PS	20.05	3.95	.138*	.166*	.269***	.205***
ME	22.96	3.79	.601***	.143*	-.221**	-.168*
WPEP	148.36	25.22	.657***	.256***	.055	.056
	Skorygowane R^2 :		.512	.061	.204	.153

Legenda:

POM – praca jako obowiązek moralny; CP – ciężka praca; PC – praca jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odrzucanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – moralność/etyka; WPEP – etyka pracy (suma POM, CP, PC, NMC, NCW, OG, PS oraz ME)

Skorygowane R^2 dotyczy modelu: wymiary etyki pracy – określone w kolumnie cele związane z osiągnięciami

*** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$;

pracy (CP) i negatywnie słabo gotowość do moralnego postępowania (ME) oraz niechęć do czasu wolnego (NCW). Zmienne te wyjaśniają około 20% wariacji celów wykazania się w wersji dążenie i około 15% wariacji celów wykazania się w wersji unikanie. Wzorzec korelacji był podobny we wszystkich grupach zawodowych.

Następnym krokiem było przeprowadzenie hierarchicznej analizy regresji, w której do modelu wprowadzono dwa bloki zmiennych. Pierwszy blok obejmował zmienne demograficzne, zawodowe i organizacyjne (ZDZO) takie jak staż, wiek, wykształcenie, zawód, które były traktowane jako zmienne kontrolowane. Drugi blok zawierał natomiast wymiary etyki pracy. Rezultaty tej analizy zawiera Tabela 2.

Jak można zauważyć, zmienne demograficzne, zawodowe i organizacyjne wyjaśniają niewielką część wariacji celów związanych z osiągnięciami (największą około 10% w przypadku mistrzostwa – dążenia – tu liczył się zawód). Najmniejsze nasilenie dążenia do mistrzostwa można zauważyć u informatyków. Większe dążenie do mistrzostwa oraz wykazania się związane z unikaniem daje się natomiast zauważyć u rzemieślników, jednak modele te okazały się nieistotne.

Wymiary etyki pracy wyjaśniają w największym stopniu wariację celów mistrzostwa związanych z dążeniem (około 41%), natomiast w najmniejszym – mistrzostwo związane z unikaniem (6%). Najsilniejszymi i istotnymi predyktorami mistrzostwa – dążenia są ME, PC oraz CP, natomiast celów mistrzostwa – unikania wartościowanie ciężkiej pracy (CP). Predyktorami celów wykazania się związanego z dążeniem są niskie nasilenie gotowości do

moralnego postępowania (ME), wyższe wartościowanie ciężkiej pracy (CP), wyższa niechęć do marnotrawienia czasu (NMC) oraz wyższa aprobatą czasu wolnego (w metodzie WPEP niższa niechęć do aktywności czasu wolnego NCW) (19% wyjaśnionej wariacji). Niższa gotowość do moralnego postępowania oraz wyższe uznanie dla aktywności czasu wolnego (niższe NCW), a także wyższe CP są również predyktorami celów polegających na chęci wykazania się związanego z unikaniem (16% wyjaśnionej wariacji).

DYSKUSJA WYNIKÓW I WNIOSKI

Zaprezentowane wyżej wyniki pozwalają stwierdzić, że etyka pracy (wartościowanie pracy i czasu, gotowość do uczciwego postępowania), a dokładniej spostrzeganie pracy jako powinności, centralnej wartości w życiu, wysokie wartościowanie wysiłku oraz niechęć do marnowania czasu są związane pozytywnie, znacznie i przeciętnie przede wszystkim z celami mistrzostwa. Cele te związane są też słabo z niechęcią do czasu wolnego oraz odrzucaniem gratyfikacji, a bardzo słabo z poleganiem na sobie. Taki wynik zgodny jest z konceptualizacją etyki pracy Mann i współpracowników (2013), którzy uznają za składowe tej zmiennej dążenie do rozwoju oraz przywiązywanie wagi do jakości wykonywanej pracy oraz jej efektów, oznaczające właśnie dążenie do mistrzostwa, czyli opanowywania nowej wiedzy, umiejętności oraz kompetencji zapewniających jakość pracy. Osoby wyznające etykę pracy, jak wynika z naszych badań, są nastawione na samorozwój i jest to przede wszystkim dążenie, a słabiej

Tabela 2
Cele związane z osiągnięciami a etyka pracy – wyniki analizy regresji

Modele: (zmienna zależna)	Mistrzostwo – dążenie		Mistrzostwo – unikanie	
	1. ^a (β)	2. (β)	1. ^a (β)	2. (β)
Bloki: zmienne niezależne				
Specjalista	-.17	-.05	.06	.12
Rzemieślnik	.12	.10	.32**	.37**
Informatyk	-.37***	-.06	-.05	.03
Wiek	-.15	-.08	-.04	-.01
3. WPEP: POM		.14		.07
CP		.17*		.20*
PC		.23**		.03
NMC		.08		-.02
NCW		.00		-.14
OG		-.10		.08
PS		.05		.09
ME		.30**		-.01
<i>F</i>	4.57***	16.02***	1.31	2.14*
<i>R</i> ²	.12	.54	.04	.14
<i>SR</i> ²	.10	.51	.01	.07
<i>DR</i> ²	.12	.42	.04	.10
<i>FDR</i> ²	4.57***	21.74***	1.31	2.71**

Modele: (zmienna zależna)	Wykazanie się – dążenie		Wykazanie się – unikanie	
	1. ^a (β)	2. (β)	1. ^a (β)	2. (β)
Bloki: zmienne niezależne				
Staż	.03	.03	-.11	-.08
Specjalista	-.03	-.02	.17	.21
Rzemieślnik	-.03	-.02	.19	.24*
Informatyk	-.02	-.08	.17	.14
3. WPEP: POM		-.02		.19
CP		.24**		.21*
PC		.07		-.04
NMC		.22**		.09
NCW		-.16*		-.23**
OG		-.10		.01
PS		.22*		.13
ME		-.45***		-.34***
<i>F</i>	.14	4.31***	.89	5.68***
<i>R</i> ²	.00	.24	.02	.21
<i>SR</i> ²	.00	.19	.00	.16
<i>DR</i> ²	.00	.24	.02	.19
<i>FDR</i> ²	.14	7.41***	.89	3.70***

Legenda: a – W przypadku ZDZO pozostawiono w tabeli zmienne, które uzyskały istotne statystycznie standaryzowane współczynniki *beta* lub powyżej wartości .1

POM – praca jako obowiązek moralny; CP – ciężka praca; PC – praca jako centrum; NMC – niechęć do marnowania czasu; NCW – niechęć do czasu wolnego; OG – odrzucanie gratyfikacji; PS – poleganie na sobie; ME – moralność/etyka; WPEP – etyka pracy (suma POM, CP, PC, NMC, NCW, OG, PS oraz ME)

Skorygowane *R*² dotyczy modelu: wymiary etyki pracy – określone w kolumnie cele związane z osiągnięciami

****p*<.001; ***p*<.01; **p*<.05;

unikanie. Chęć opanowania nowych umiejętności, która może wynikać z lęku (mistrzostwo – unikanie) jest słabo powiązana z etyką pracy. Można zatem przypuszczać, że dążenie do rozwoju opiera się na motywacji wewnętrznej (immanentnej) (Grabowski, 2015) i może być formą samorealizacji. Potwierdzają to konceptualizacje motywacji wewnętrznej obejmujące etykę pracy rozumianą jako radość z wykonywania pracy dla samej pracy (Story i in., 2009).

Warto dodać, że dążenie do doskonałości, do mistrzostwa, związane jest także z wartościowaniem uczciwości i gotowości do moralnego postępowania, inaczej niż w przypadku chęci wykazania się w pracy, która może nawet skłaniać osobę do łamania norm moralnych. Oznaczałoby to postawę wskazującą na zgodzanie się ze stwierdzeniem, że „cel uświęca środki”. Zresztą potwierdzają to wyniki naszych badań przeprowadzonych wcześniej dotyczących nieetycznych zachowań proorganizacyjnych, które pokazały związki gotowości do podejmowania tych zachowań z wartościowaniem ciężkiej pracy i uznaniem dla czasu wolnego (Chrupała-Pniak i Grabowski, 2016). Jak wynika z analizy wyników tego badania wiąże się to wartościowaniem ciężkiej pracy i sukcesu, poleganiem na sobie, które może oznaczać nieufność wobec innych oraz z aprobatą czasu wolnego. Praca jest tu spostrzegana jako środek do celu (sukcesu) i ma wartość wyraźnie instrumentalną. Najprawdopodobniej osoba chcąc się wykazać, pragnie zdobyć aprobatę i uniknąć odrzucenia, nawet kosztem łamania norm moralnych. Regulacja zachowań związanych z celami polegającymi na chęci wykazania się związana jest raczej z regulacją introjekcyjną (Ryan i Deci, 2000).

Ukazane związki przyjmowania celów, polegających na chęci wykazania się w pracy, z etyką pracy przywołują opis tak zwanej etyki przedsiębiorczej lub przedsiębiorcy, jednej z wersji etyki pracy (Grabowski, 2012, 2015). Etyka przedsiębiorcy akcentuje sprzedaż jako cel działania, a nie produkcję, organizację i kontrolę rzemieślników, a także wzrost (zyski) i gorliwość w osiąganiu sukcesów. Etyka tego rodzaju oznacza u osoby ją wyznającej śmiały, skłonny do podejmowania ryzyka charakter człowieka, nastawionego na wykorzystywanie okazji i ludzi (Maccoby i Terzi, 1981). Sukces i pomnażanie zysków wydają się być tutaj pierwszoplanowymi celami, co prowadzić może do pomijania i lekceważenia etycznych aspektów postępowania w pracy. Właśnie na tym może polegać wykorzystywanie ludzi i tak można wyjaśniać negatywny związek gotowości do uczciwego postępowania z celami wykazania się. W przypadku celów wykazania się, nie etyka pracy jest zatem ważna a bardziej etos efektywności, dążenie do sukcesu i akcentowanie skuteczności (Grabowski, 2008), a ciężka praca liczy się tylko o tyle o ile prowadzi do sukcesu, który gwarantuje uznanie.

Badania tutaj przedstawione pokazały zatem, że etyka pracy jest raczej domeną osób dążących do mistrzostwa (doskonałości). Osoby te uczyniły z tego dążenia obowiązek a praca, którą wykonują wpływa z motywacji wewnętrznej i jest źródłem radości. Etyka pracy jest

tu zatem etyką dobrej roboty osób samorealizujących się i to raczej ona liczy się współcześnie najbardziej. Etyka ta wiąże się z zajęciami pasjonującymi i dążeniem do perfekcji. Doskonałość to również dążenie do przestrzegania standardów moralnych.

Z ukazanych tu badań płynie ważna wskazówka. Akcentowanie i wzmacnianie wśród pracowników etyki pracy może prowadzić do wzrostu motywacji opierającej się na celach akcentujących dążenie do mistrzostwa. I odwrotnie wzmacnianie takiej motywacji związane jest ze wzrostem skłonności do wysokiego wartościowania i gloryfikowania pracy, która umożliwia doskonalenie się i rozwój, w tym nabywanie nowych umiejętności i kompetencji.

Badania przedstawione w tym artykule mają pewne ograniczenia. A zatem po pierwsze powinno się je przeprowadzić na większej i reprezentatywnej próbie. Po drugie interesujące byłoby przeprowadzenie takich badań w poszczególnych grupach zawodowych (obejmujących większe liczebności) i porównanie związków etyki pracy z celami osiągnięć w ramach tych grup. Analizy tutaj przeprowadzone nie pokazały co prawda, że wzorzec korelacji między wymiarami etyki pracy a celami związanymi z osiągnięciami jest podobny, ale nie oznacza to, iż związki między tymi zmiennymi są takie same w poszczególnych grupach zawodowych. Poza tym, grupy te mogą różnić się nasileniem skłonności do realizacji określonych celów oraz etyki pracy.

LITERATURA

- Atkinson, J. Bastian, J., Earl, R., Litwin, G. (1960). The achievement motive, goal setting and probability preferences. *Journal of Abnormal Social Psychology*, 60, 27-36.
- Barron, K.E., Harackiewicz, J.M. (2001). Achievement goals and optimal motivation: Testing multiple goal models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 8, 706-722.
- Boski, P. (1980). Potrzeba osiągnięć jako psychologiczny czynnik rozwoju społeczno-ekonomicznego. W: J. Reykowski (red.), *Osobowość a społeczne zachowanie się ludzi* (s. 27-103). Warszawa: Książka i Wiedza.
- Cassidy, T., Lynn, R. (1989). A multifactorial approach to achievement motivation: The development of a comprehensive measure. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 301-312.
- Chrupała-Pniak, M., Grabowski, D. (2016). Etyka pracy, przywiązanie organizacyjne a gotowość do podejmowania nieetycznych zachowań proorganizacyjnych – raport z badań. *Psychologia Społeczna*, 11, 36, 69-83.
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41, 1040-1048.
- Elliot, A.J., McGregor, H.A. (2001). A 2 × 2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 3, 501-519.
- Furnham, A. (1987a). Work related beliefs and human values. *Personality and Individual Differences*, 8, 627-637.
- Furnham, A. (1987b). Predicting Protestant work ethic beliefs. *European Journal of Personality*, 1, 93-100.
- Furnham, A. (1990). *The Protestant work ethic. The psychology of work-related beliefs and behaviours*. London and New York: Routledge.

- Grabowski, D. (2008). Etyki ponowoczesności a przyszłość psychologii pracy. *Czasopismo Psychologiczne*, 14, 1, 49-60.
- Grabowski, D. (2012). Etyka pracy jako zmienna psychologiczna. *Czasopismo Psychologiczne*, 18, 237-246.
- Grabowski, D. (2014). Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna skróconej wersji Wielowymiarowego Profilu Etyki Pracy (WPEP-s). *Czasopismo Psychologiczne*, 2, 247-257.
- Grabowski, D. (2015). *Etyka pracy. Przekonania wartościujące pracę a zaangażowanie pracowników*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupała, A. (2015). Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP). Charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwestionariusza Multidimensional Work Ethic Profile. *Psychologia Społeczna*, 33, 1, 210-230.
- Maccoby, M., Terzi, K. (1981). What happened to the work ethic? W: J. O'Tool, J. Schreiber, L. Wood (red.), *Working changes and choices* (s. 162-171). New York: Human Sciences Press.
- Mann, M., Taber, T., Haywood, K. (2013). Work ethic revisited: Identifying and operationalizing new dimensions of work ethic a century after Weber. *Journal of Business Disciplines*, 11, 65-101.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. New York: The Free Press.
- Miller, J., Woehr, D., Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 6, 451-489.
- Meriac, J., Woehr, D., Gorman C.A., Thomas, A. (2013). Development and validation of a short form for the multidimensional work ethic profile. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 155-164.
- Ryan, R.M., Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Story, P., Hart, J., Stasson, M., Mahoney, J. (2009). Using a two-factor theory of achievement motivation to examine performance-based outcomes and self-regulatory processes. *Personality and Individual Differences*, 46, 391-395.
- Weber, M. (2011). *Etyka protestancka i duch kapitalizmu*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Wojdyło, K. (2007). Model integracyjny motywacji osiągnięć (MIMO). *Nowiny Psychologiczne*, 4, 25-45.
- Wojdyło, K., Retowski, S. (2012). Kwestionariusz celów osiągnięć – analiza rzetelności i trafności teoretycznej narzędzia. *Przegląd Psychologiczny*, 55, 9-28.