

ALICJA MAURER, BARBARA OSZUSTOWICZ

## Temperamentalne i intelektualne uwarunkowania postaw wobec pracy u studentów<sup>1</sup>

### Wprowadzenie

Temat pracy stał się bardzo aktualny w kontekście dokonujących się w naszym społeczeństwie przemian społeczno-politycznych i ekonomicznych. Mimo ciągłego braku bezpośrednich bodźców ekonomicznych skłaniających do efektywnej pracy, pozostaje ona dla wielu osób ważną wartością życiową. Stawiana jest na równi z wartościami związanymi z rodziną, posiadaniem dzieci i innymi wartościami osobistymi, a niekiedy nawet wyżej. Praca może być sposobem realizacji siebie lub zaspokojenia potrzeb.

Na gruncie psychologii pracy mówiło się o niej głównie w kategoriach efektywności, produktywności człowieka wykonującego określony zawód oraz niezawodności jego działania. Zwróciły na to uwagę K. Baławajder i K. Otrębska (1989), koncentrując się na subiektywnym świecie przeżyć człowieka pracującego i analizując psychologiczne koszty pracy osób, które z różnych względów wykonują ją nieefektywnie, nie akceptują wymagań stawianych im przez obiektywną rzeczywistość lub same stawiają sobie wymagania, którym nie mogą sprostać.

Ciągle jeszcze na gruncie psychologii nie jest rozstrzygnięty problem wewnętrznej i zewnętrznej motywacji osiągnięć. Czy dążenie do wysiłku i mistrzostwa w okresie studiów i podczas wykonywania pracy związane jest z celami zewnętrznymi, ukierunkowanymi na zdobycie dobrego, dobrze płatnego zawodu, zrobienie kariery, osiągnięcie prestiżu i uznania innych, czy też wypływa z ukształtowanych w rozwoju indywidualnym, wewnętrznych standardów dobrych osiągnięć i mistrzostwa wykonania oraz z poszukiwania okazji do samodoskonalenia i rozwoju? Jaką rolę w tym kontekście odgrywa czynnik współzawodnictwa – pragnienie bycia lepszym od innych? Jaką rolę odgrywa płęć?

Wyniki badań prowadzonych przez T.A. Spence'a (1983) i współpracujące z nim osoby nie pozwalają odpowiedzieć na te pytania. Niektórzy studenci dążą do mistrzostwa i wkładają wysiłek w pracę, inni zaś wybierają pracę dającą możliwości rozwoju i doskonalenia się, a nie korzyści finansowe. Analiza regresji wielokrotnej

<sup>1</sup> Praca została zrealizowana w ramach resortowego programu badań RPBP.III.25.

wykazała, że u mężczyzn dążenie do zewnętrznej nagrody, jak też dążenie do mistrzostwa wykonania wpływają niezależnie na osiągnięcia oraz odnoszą się natomiast do innych wyników częściowych, np. powodzenia w studiach. U kobiet wpływ wewnętrznej motywacji osiągnąć był nieistotny, gdy brano pod uwagę zmienną nagrody zewnętrznej. Inne dane z omawianych badań wskazują, że dla kobiet charakterystyczne jest dążenie do wkładania wysiłku w wykonywaną pracę, podczas gdy dla mężczyzn – dążenie do mistrzostwa i współzawodnictwa. Preferencje te występowały w różnych grupach wiekowych: u uczniów, studentów i przedstawicieli różnych zawodów (m.in. psychologów akademickich i biznesmenów).

Preferencja dążeń do wysiłku i mistrzostwa wydaje się być w świetle omawianych wyników wyrazem nasilenia związanych z płcią cech ekspresyjności i instrumentalności<sup>2</sup>. Nie dotyczy to natomiast współzawodnictwa. Niezależnie od wieku i rodzaju działalności, mężczyźni ujawniają silniejsze dążenia do bycia lepszymi od innych. Autorzy omawianych badań wyjaśniają tę tendencję naciskiem, jaki kładzie się w wychowaniu np. amerykańskich chłopców na współzawodnictwo, jako cechę pomocną w zrobieniu kariery zawodowej. Wzorec zróżnicowania związanego z płcią występuje już u uczniów klas V–VI szkoły podstawowej. W badaniach tej grupy uczniów stwierdzono pozytywne zależności między dążeniem do wysiłku i do mistrzostwa a osiągnięciami szkolnymi, natomiast negatywne zależności między osiągnięciami szkolnymi a dążeniem do współzawodnictwa, oraz między poziomem zdolności szkolnych a dążeniem do wysiłku. Ta ostatnia zależność związana jest prawdopodobnie z brakiem odpowiednich warunków, na tak niskim poziomie kształcenia, do uznysławienia sobie przez zdolniejsze dzieci roli wysiłku w doświadczaniu osiągnięć.

W badaniach studentów potwierdzona została zależność między wysokimi osiągnięciami w nauce a niskim poziomem dążeń do współzawodnictwa, przy jednoczesnym wysokim nasileniu dążeń do mistrzostwa oraz do wysiłku wkładanego w pracę. Studenci o słabych wynikach w nauce wykazywali niski poziom dążeń we wszystkich tych zakresach. Nie stwierdzono zależności między motywacją osiągnąć a zdolnościami, ani też między opinią o własnych zdolnościach a osiąganymi wynikami. Potwierdzona została natomiast umiarkowana zależność między poziomem zdolności a efektami uczenia się. Wpływ na wyniki w studiach dążeń do mistrzostwa i wkładanego wysiłku, przy niskim poziomie dążeń do współzawodnictwa, mógł jednak stanowić efekt wzajemnych uwarunkowań między motywacją a zdolnościami. Osiągnięcie przez zdolniejszych studentów lepszych wyników stanowiło z pewnością czynnik wzmacniający ich dążenie do mistrzostwa i wysiłku, lecz nie do współzawodnictwa, gdyż nie odczuwali oni potrzeby udowodnienia, że są lepsi od innych.

W grupie biznesmenów, zarówno u mężczyzn jak i u kobiet, stwierdzono wysokie nasilenie dążeń do współzawodnictwa. Potwierdza to powszechne przekonanie, że aby wyprzedzić innych w świecie biznesu, trzeba mieć silne pragnienie współ-

---

<sup>2</sup> Okazuje się, że te dwie względnie niezależne charakterystyki osobowości występują w obu grupach w odmiennym nasileniu. Mężczyźni są mniej ekspresyjni niż kobiety.

zawodnictwa. Współzawodnictwo było też związane z wysokimi dochodami rocznymi osób, u których stwierdzono niskie dążenie do mistrzostwa. Ten dość jednoznaczny obraz zakłócała jednak grupa osób o wysokim nasileniu dążeń do mistrzostwa. Część z nich, charakteryzująca się niskim nasileniem dążeń do współzawodnictwa, miała bowiem wyższe zyski roczne od grupy o wysokim nasileniu dążeń do współzawodnictwa. Biznesmeni o silnym dążeniu do mistrzostwa i słabym dążeniu do współzawodnictwa mieli najwyższe zyski spośród wszystkich badanych.

Wśród analizowanych grup zawodowych stosunkowo najniższy poziom nasilenia dążeń do współzawodnictwa występował w grupie pracowników akademickich. Korresponduje to z funkcjonującym w społeczeństwie i w tej grupie zawodowej wzorcem pracownika akademickiego bezinteresownie dążącego do pogłębiania wiedzy, chociaż i tu występują jednostki rywalizujące z innymi.

Problem wynagrodzenia za pracę i postaw ludzi wobec pieniędzy stanowi odrębną dziedzinę rozważań psychologicznych. Niestety występuje tu niewspółmiernie ograniczona ilość materiału empirycznego, danych teoretycznych i klinicznych w stosunku do znaczenia pieniędzy w naszym życiu codziennym. Na gruncie psychodynamicznej koncepcji człowieka funkcjonuje zapoczątkowana przez Z. Freuda teoria analna, traktująca pieniądze jako nieświadomy ekwiwalent fekalii. Zgodnie z tą teorią wzorec reakcji unikania w odniesieniu do pieniędzy kształtuje się w oparciu o aktualizację reakcji na pobudzenie, gdy atrakcyjność odnosi się do kierunku akceptacji lub sublimacji życzeń instynktownych. O. Fenichel (1938) interpretował dążenie do bogactwa jako źródło poczucia siły i respektu w kategoriach podejmowania prób ponownego osiągnięcia dziecięcego poczucia wszechmocy. Pieniądzom przypisywane było także znaczenie oralne (pragnienie „niewyczerpanej piersi”, M. Klein 1957). K. Abraham (1965) ukazał mechanizm wykorzystania pieniędzy w próbach radzenia sobie z niepokojem związanym z kwestią oddzielenia. Sugerował on, że brak pieniędzy może być spostrzegany, jako zagrożenie czyjegoś bezpieczeństwa oraz stanowić początek depresji i poczucia pustki. A. Adler (1964) utrzymywał, że potrzeba gromadzenia pieniędzy rozwija się z poczucia niższości. Interpretację zachowania się wobec pieniędzy w kategoriach realizacji potrzeby osiągnięć, nabywania i uznania wysuwali H.A. Murray (1938), a także D.C. McClelland i D.G. Winter (1971). Dążenie do zdobywania pieniędzy, sławy i siły, traktowane jako główny cel życiowy stanowi podstawową charakterystykę postawy „mieć”, przypisywanej społeczeństwu krajów wysoko uprzemysłowionych (Fromm 1976).

Na gruncie behawioralnej koncepcji człowieka pieniądze traktowane są jako uwarunkowane, uogólnione wzmocnienie, zarówno w odniesieniu do zwierząt jak i ludzi (Lea 1978, Ayllon, Azrin 1968). Na symbolicznej wartości pieniędzy koncentrują się także antropolodzy. Podejmowane są ponadto próby określenia oceny pieniędzy i pojmowania zasad ich wykorzystania w percepcji dzieci (Jahoda 1979, Lea 1981, Furnham 1983, Furnham, Thomas 1984).

Jak już zaznaczono, nad problemami psychologicznymi związanymi z pieniędzmi prowadzono dotychczas stosunkowo niewiele badań empirycznych.

P. Wernimont i S. Fitzpatrick (1972) podjęli próbę wyjaśnienia psychologicznego znaczenia przywiązania do pieniędzy. W oparciu o analizę czynnikową wyników badań ponad 500-osobowej grupy osób różnych zawodów (m.in. sekretarek, pielęgniarek, inżynierów, kontrolerów technicznych) wyodrębnili oni szereg interpretowalnych czynników przywiązania do pieniędzy: wstyd związany z brakiem (traktowanie braku pieniędzy jako wskaźnika niepowodzeń, uwikłania się w kłopoty i degradacji), akceptację społeczną, lekceważenie pieniędzy, zło moralne, zabezpieczenie komfortu, brak akceptacji społecznej, stałą pozycję w interesach. Stwierdzili zależność między sposobem spostrzegania pieniędzy a zatrudnieniem, płcią i poziomem społeczno-ekonomicznym badanych. Osoby o stałym zatrudnieniu spostrzegały pieniądze bardziej pozytywnie (jako pożądane, ważne i użyteczne) niż osoby nie pracujące, które wydawały się być napięte, zmartwione i nieszczęśliwe. J. Luft (1957) stwierdził wpływ hipotetycznych zasobów finansowych na ocenianie cech indywidualnych. Osoby hipotetycznie bogate uważane były za zdrowe, szczęśliwe, dobrze przystosowane, podczas gdy osoby biedne – za słabo przystosowane i nieszczęśliwe. Y. Rim (1982) stwierdził zależność między postawami wobec pieniędzy a wynikami inwentarza osobowości Eysencka. Osoby o odmiennych postawach ujawniały istotne różnice w odpowiedziach na około połowę pytań w czynniku ekstrawersji i 1/3 pytań w czynniku neurotyzmu. Zgodnie z przewidywaniami, ekstrawertycy otwarciej i swobodniej wydawali pieniądze niż niestali introwertycy oraz byli bardziej wolni od trosk o pieniądze.

Interesujących danych na temat uwarunkowań postaw wobec pieniędzy dostarczają badania prowadzone w celu skonstruowania rzetelnych i trafnych narzędzi pomiaru tych postaw. K.T. Yamauchi i D.I. Templer (1982), twórcy pełnej psychometrycznej skali postaw wobec pieniędzy, wyodrębnili pięć czynników: czynnik siły-prestżu (związany z wykorzystaniem pieniędzy w celu wywierania wpływu na innych i jako symbol sukcesu), czynnik oszczędności (związany z ukierunkowaniem na zabezpieczenie przyszłości), czynnik nieufności (związany z podejrzliwością, niepewnością), czynnik wartości (związany z wiarą, że pieniądze są zabezpieczeniem) oraz czynnik niepokoju (którego źródło stanowią pieniądze). Autorzy ci stwierdzili, że ujawniane przez ludzi różnych zawodów postawy wobec pieniędzy są niezależne od ich dochodów. Czynniki nieufności i niepokoju okazały się być klinicznymi czynnikami postaw wobec pieniędzy. Stwierdzono bardzo istotną zależność między tymi czynnikami a wieloma syndromami zaburzeń. Niewątpliwym brakiem omawianych badań, przeprowadzonych na dużej (425 osób), dobrze zróżnicowanej demograficznie populacji, było pominięcie wpływu czynników społecznych.

Danych ukazujących znaczenie tych uwarunkowań dostarczyły badania A. Furnhama (1984), podjęte również w celu skonstruowania wielostronnego narzędzia pomiaru zachowania się ludzi wobec pieniędzy i ich przekonań w tym zakresie. W oparciu o badania 256-osobowej grupy, starannie dobranej pod względem demograficznych uwarunkowań społecznych, autor ten potwierdził znaczenie doświadczeń wyniesionych z domu rodzinnego i wczesnego uczenia się dla kształtowania się



postaw wobec pieniędzy. Czynnikiem różnicującymi w znacznym stopniu postawy wobec pieniędzy, zgodnie z wynikami omawianych badań, okazały się: wiek, wykształcenie oraz system przekonań moralnych związanych z wczesnym społecznieniem. Badania te potwierdziły wielowymiarowość postaw wobec pieniędzy, ich wielostronne uwarunkowania oraz wpływ na postawy wobec pracy i inne postawy społeczne. Układ uzyskanych czynników był zbliżony do układów omówionych powyżej, w szczególności do układu czynników wyodrębnionych przez K.T. Yamauchi i D.J. Templera (1982).

W badaniach, których wyniki stanowią przedmiot tego opracowania, starano się uchwycić temperamentalne i intelektualne uwarunkowania postaw wobec pracy, ujmując je jednocześnie na tle oddziaływania czynników demograficznych i socjologicznych. Badania te stanowią część międzynarodowych badań prowadzonych pod kierunkiem R. Lynna (1991) w 48 krajach, na wszystkich kontynentach.

## Metoda

Do badania postaw wobec pracy wykorzystano skalę ocen, utworzoną przez R. Lynna (1991), poprzez zestawienie fragmentów istniejących skal, sprawdzonych jako godne zaufania narzędzia oceny poszczególnych czynników postaw. Skala obejmuje 56 pytań stanowiących podstawę oceny ośmiu wymiarów tych postaw, etyki pracy, mistrzostwa, współzawodnictwa, oszczędności, motywacji osiągnięć, preferowanych zawodów, zaufania do pieniędzy oraz dążenia do osiągnięć przez konformizm. Podstawę oceny pierwszych trzech wymiarów stanowi część I kwestionariusza – ukierunkowania na pracę i rodzinę (*Work and Family Orientation Questionnaire – WOFO*), opracowanego w 1978 r. przez C. Helmricha i T.A. Spence'a (Spence 1983). 19 pytań tej części odnosi się do trzech niezależnych, podobnych w obu grupach (wg płci) wymiarów odzwierciedlających ukierunkowanie na: pracę (6 pytań), mistrzostwo (8) i współzawodnictwo (5). Walidacja ustalona została w oparciu o badania studentów. Wymiar etyki pracy odzwierciedla preferencje podejmowania wysiłku w celu dobrego wykonywania zawodu, zgodnie z wewnętrznymi standardami dobrych osiągnięć, przy czym nacisk położony jest na wysiłek wkładany w pokonywanie trudności. Wymiar mistrzostwa odzwierciedla preferencje bardzo dobrego wykonywania zadań i dążenia do perfekcji w tym zakresie, w odróżnieniu od wymiaru współzawodnictwa odzwierciedlającego preferencje pragnienia osiągnięć drogą wykazywania swojej wyższości nad innymi i w tym sensie występowania przeciw innym. Omawiane wymiary, traktowane jako skale ocen wewnętrznej motywacji osiągnięć, mają na celu pomiar właściwości osobowościowych, odpowiednio stabilnych. Tworzące te wymiary pytania skali są niezależne od specyficznego kontekstu sytuacyjnego. Skala jest 5-punktowa (4 – 0, od „zdecydowanie zgadzam się” do „zdecydowanie się nie zgadzam”).

Podstawę oceny wymiaru oszczędności stanowi złożony z 7 pytań fragment skali postaw wobec pieniędzy K.T. Yamauchi i D.I. Templera (1982). Odzwierciedla on

preferencje zabezpieczenia na przyszłość i planowego przygotowania w tym zakresie przez robienie zapasów, ujawniające pewien związek z cechami obsesyjnymi osobowości. Osoby o niskich wynikach w tym wymiarze ukierunkowane są na terażniejszość i wolne od trosk o zabezpieczenie materialne. Walidację skali przeprowadzono na dobrze zróżnicowanej 300-osobowej grupie mieszkańców Los Angeles i Fresno w Kalifornii. Skala jest 7-punktowa (6 – 0, od „zawsze” do „nigdy”).

Podstawę oceny wymiaru motywacji osiągnięć stanowi złożona z 14 pytań skrócona forma skali motywacji osiągnięć J.J. Ray'a-R. Lynna (Ray 1979), przeznaczona do oceny siły motywacji osiągnięć. Walidacja tej skali przeprowadzona na terenie Wielkiej Brytanii (Londyn, Glasgow), Australii (Sydney) i Republiki Południowej Afryki (Johanesburg) wskazuje na wysoki stopień pewności formy skróconej w porównaniu z pełną, jak też z innymi pomiarami motywacji osiągnięć. Skala jest 3-stopniowa (3 – 1), co odpowiada określeniom: „tak” – „?” – „nie”.

Preferencje zawodów oceniano w oparciu o nową skalę, opracowaną dla potrzeb międzynarodowych badań przez R. Lynna (1991). Obejmuje ona 6 zawodów: lekarza, pracownika socjalnego, dyrektora dużego przedsiębiorstwa, nauczyciela, właściciela ziemskiego – farmera i właściciela małego przedsiębiorstwa. Skala jest 7-stopniowa (6 - 0, od „chciałbym bardzo” do „nie chciałbym wcale”).

Podstawę oceny stopnia zaufania do pieniędzy stanowiło 5 pytań o najwyższych ładunkach (0.71 – 0.53) w czynniku obsesji, pierwszym z 6 czynników skali przekonania i zachowania się wobec pieniędzy (*Money Beliefs and Behaviour Scale*) A. Furnhama (1984). Odzwierciedlają one przekonania i zachowania obsesyjne. Walidacja przeprowadzona została w Wielkiej Brytanii, na dobrze zróżnicowanej próbie 250 osób. Skala jest 7-punktowa (6 – 0, od „bardzo” do „wcale”).

Podstawę oceny wymiaru dążenia do osiągnięć przez konformizm stanowiło 8 pytań ze skali G.H. Gougha. Jest to skala 3-stopniowa (3 – 1, odpowiada określeniu „tak” – „?” – „nie”).

Cechy temperamentalne oceniano w oparciu o wyniki badań kwestionariuszem temperamentu (KT) J. Strelaua (1985). Pozwala on na diagnozę tego zjawiska psychicznego w rozumieniu pawłowskim, zgodnie z którym jego mechanizm stanowią hipotetyczne właściwości układu nerwowego: siła, ruchliwość i równowaga procesów pobudzania i hamowania. Kombinacja tych właściwości tworzy typ układu nerwowego. Cechy intelektualne oceniano w oparciu o wyniki skali matrycy J.C. Ravena (wersja dla dorosłych o przeciętnym poziomie rozwoju umysłowego) oraz testu znajomości słów M. Choynowskiego (1980). Wyniki skali J.C. Ravena traktowano jako wskaźnik inteligencji płynnej. Jest to skala percepcyjna, należąca do grupy metod niezależnych kulturowo. Rozwiązanie zadań wymaga określonych relacji oraz wskazania brakującej części w oparciu o wykryte zasady uporządkowania elementów (znajdowanie korelatu). Wyniki testu znajomości słów (TZS) traktowano jako wskaźnik inteligencji skryształizowanej. Czynniki inteligencji ogólnej tłumaczy 36% wariancji wspólnej tego testu i 24% wariancji całkowitej. Jak wskazuje

A. Piotrowska (1988) testy słownikowe posiadają wysoki ładunek inteligencji skryzalizowanej (0.68) oraz niski ładunek inteligencji płynnej (0.08).

Badania prowadzono w grupach 10- 20-osobowych. Metody podawano w kolejności: skala Ravena, test słownikowy, skala postaw wobec pracy, kwestionariusz temperamentu. Badania były anonimowe. Uczestników proszono jednak o odnotowanie na odwrocie skali postaw danych o: wykształceniu rodziców, zawodzie ojca i matki, miejscu zamieszkania rodziny, ewentualnym zatrudnieniu przed podjęciem studiów oraz roku i kierunku studiów.

Badaniami objęto 300 studentów Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Krakowie (150 mężczyzn i 150 kobiet). 150 studentów (tj. 75 mężczyzn i 75 kobiet) reprezentowało kierunki matematyczno-techniczne, a 150 kierunki humanistyczne. Ponadto 150 badanych studiowało na latach początkowych (I i II), a 150 na latach końcowych (IV i V). W tabeli 1 zestawiono dane charakteryzujące badaną grupę pod względem socjologiczno-demograficznym.

*Tabela 1*

Charakterystyka badanej grupy pod względem socjologiczno-demograficznym

	Ojcowie		Matki		Badani	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
Wykształcenie:						
podstawowe	42	14.0	62	20.7		
zawodowe	95	31.7	45	15.0		
średnie	97	32.3	126	42.0		
niepełne wyższe	7	2.3	13	4.3		
wyższe	59	19.7	54	18.0		
Zawód:						
nie pracuje	1	0.3	46	15.3		
pracownik fizyczny	130	43.4	55	18.3		
rolnik	24	8.0	18	6.0		
pracownik umysłowy	145	48.3	181	60.4		
Miejsce zamieszkania:						
wieś					102	34.0
miasto					124	41.3
miasto wojewódzkie					74	24.7
Praca przed studiami:						
nie pracował					239	79.7
pracował do roku					45	15.0
pracował ponad rok					16	5.3

Jak wynika z tabeli 1, badani studenci pochodzili w większości z małych miast i wsi. Ich ojcowie w stosunkowo największym procencie posiadali wykształcenie

zawodowe lub średnie, matki – średnie. Ojcowie zatrudnieni byli głównie jako pracownicy umysłowi lub fizyczni, matki – jako pracownice umysłowe. Tylko około 20% badanych pracowało przed rozpoczęciem studiów.

## Wyniki

W tabeli 2 zamieszczono wyniki badań zmiennych indywidualnych z uwzględnieniem płci badanych. W tabeli 3 zestawiono w analogiczny sposób wyniki badania poszczególnych wymiarów postaw wobec pracy.

Tabela 2

Wyniki badań cech temperamentalnych i intelektualnych

Zmienne indywidualne	Mężczyźni		Kobiety		t	Razem	
	M	SD	M	SD		M	SD
Cechy temperamentalne (KT):							
siła procesu pobudzenia	53.42	13.83	45.39	12.49	5.26*	49.36	13.75
siła procesu hamowania	59.38	13.59	57.98	11.51	0.96	58.67	12.58
ruchliwość procesów nerwowych	54.88	12.06	53.70	11.73	0.86	54.29	11.89
Inteligencja płynna (Raven)	45.75	6.91	45.68	7.10	0.08	45.71	6.99
Inteligencja skryzalizowana (TZS)	45.26	10.30	46.61	10.84	1.10	45.94	10.58

\*  $p < 0.001$

Jak wskazują dane zamieszczone w tabeli 2, badane grupy mężczyzn i kobiet były równoważne w mierzonych cechach intelektualnych, a także pod względem siły procesu hamowania i ruchliwości procesów nerwowych. Różniły się natomiast istotnie pod względem siły procesu pobudzenia. Mężczyźni zdecydowanie dominowali nad kobietami.

Jak wynika z tabeli 3, płeć okazała się czynnikiem bardzo silnie różnicującym postawy wobec pracy. Spośród 7 badanych wymiarów ogólnych tych postaw, mężczyźni uzyskali wyższe wyniki w trzech: oszczędności, zaufaniu do pieniędzy i dążeniu do mistrzostwa. W zakresie preferencji wyboru zawodów płeć różnicowała 4 z 6 uwzględnionych w badaniach. Preferencje wyboru stanowiska dyrektora duże-



Wyniki badań poszczególnych wymiarów postaw wobec pracy

Wymiary postaw wobec pracy	Mężczyźni (N = 150)		Kobiety (N = 150)		t
	M	SD	M	SD	
etyka pracy	18.51	3.24	19.11	2.75	1.73
mistrzostwo	17.91	4.99	16.56	4.48	2.46*
współzawodnictwo	12.39	3.96	11.61	4.10	1.69
oszczędność	20.25	9.47	15.94	9.02	4.03**
motywacja osiągnięć	31.68	4.53	31.16	4.11	1.04
preferowane zawody:					
lekarz	2.09	2.00	2.13	2.09	0.14
pracownik socjalny	0.94	1.37	0.81	1.28	0.83
dyrektor dużego przedsiębiorstwa	2.53	2.12	1.13	1.57	6.54**
nauczyciel	3.81	1.88	4.82	1.38	5.32**
właściciel ziemski	2.69	2.08	1.79	2.02	3.83**
właściciel małego przedsiębiorstwa	4.26	1.90	2.51	2.13	7.53**
zaufanie do pieniądza	8.99	6.72	5.08	5.37	5.56**
dążenie do osiągnięć przez konformizm	22.57	3.36	22.38	3.05	0.47

\*  $p < 0.01$ \*\*  $p < 0.001$ 

go przedsiębiorstwa, właściciela ziemskiego (farmera) i właściciela małego przedsiębiorstwa były wyższe u mężczyzn, podczas gdy preferencje wyboru zawodu nauczyciela – u kobiet. Uzyskane wyniki są w wielu punktach zbieżne z wynikami badań studentów z Ulsteru (tabela 4) mimo występowania różnic narodowościowych i ustrojowych między tymi próbkami.

W obu badanych próbkach płeć różnicowała wyniki w 3 wymiarach ogólnych postaw wobec pracy oraz preferencje wyboru 4 z 6 zawodów. Zgodność wyników stwierdzono w zakresie tylko jednego ogólnego wymiaru postaw: zaufania do pieniądza oraz w zakresie preferencji wyboru trzech zawodów: dyrektora dużego przedsiębiorstwa, nauczyciela i właściciela ziemskiego – farmera. Studenci płci męskiej z Ulsteru różnili się od kobiet większym nasileniem dążeń do współzawodnictwa, kobiety natomiast wyższymi wynikami w wymiarze etyki pracy. Wyniki polskich studentów nie różniły się w grupach płciowych pod względem nasilenia dążeń do

współzawodnictwa, były jednak wyraźnie wyższe od wyników mężczyzn z Ulsteru. W zakresie etyki pracy polscy studenci w obu grupach płciowych uzyskali wyniki zbliżone do wyników mężczyzn z Ulsteru, którzy charakteryzowali się istotnie niższym od kobiet nasileniem tych dążeń.

Tabela 4

Wyniki badań postaw wobec pracy u studentów z Coleraine (R. Lynn 1988)

Wymiary postaw wobec pracy	Mężczyźni (N = 150)		Kobiety (N = 150)		t
	M	SD	M	SD	
etyka pracy	19.04	3.41	19.79	2.59	2.14*
mistrzostwo	17.71	5.17	16.78	4.56	1.66
współzawodnictwo	10.94	4.62	9.45	3.87	3.03**
oszczędność	16.07	9.90	15.00	8.75	0.99
motywacja osiągnięć	30.52	5.64	31.62	5.26	1.75
preferowane zawody:					
lekarz	2.15	2.01	2.24	2.00	0.40
pracownik socjalny	1.94	1.95	2.70	2.09	3.26***
dyrektor dużego przedsiębiorstwa	2.83	2.23	2.28	1.93	2.28*
nauczyciel	2.70	1.97	3.23	2.02	2.28*
właściciel ziemski	2.71	2.10	2.15	2.07	3.31*
właściciel małego przedsiębiorstwa	3.65	1.85	3.70	1.98	0.22
zaufanie do pieniądza	6.70	6.42	4.92	4.94	2.70**
dążenie do osiągnięć przez konformizm	23.04	3.40	23.53	3.31	1.27

\*  $p < 0.05$

\*\*  $p < 0.01$

\*\*\*  $p < 0.001$

W badaniach przeprowadzonych w Ulsterze nie stwierdzono różnic związanych z płcią w preferencji wyboru zawodu właściciela małego przedsiębiorstwa, podczas gdy w badaniach studentów polskich wystąpiły bardzo istotne różnice. Mężczyźni ujawniali silniejsze preferencje. Wyniki studentów obu płci z Ulsteru zbliżyły się do wyników polskich mężczyzn. Studenci z Ulsteru ujawniali związane z płcią różnice preferencji wyboru zawodu pracownika socjalnego (istotnie wyższe u kobiet). U studentów polskich preferencje wyboru tego zawodu były niezróżnicowane i bardzo niskie, znacznie niższe w porównaniu z mężczyznami z Ulsteru.

W tabeli 5 zestawiono wyniki analizy czynnikowej uwzględnionych w badaniach wymiarów postaw wobec pracy i zmiennych indywidualnych.

Tabela 5

Analiza czynnikowa (Varimax) właściwości indywidualnych i postaw wobec pracy

Zmienne	Ładunki czynnikowe	Wariancje	Procent wariancji
<b>Czynnik 1</b>			
siła procesu pobudzenia	0.82		
ruchliwość procesów nerwowych	0.67		
etyka pracy	0.43	3.26	17.2
mistrzostwo	0.74		
motywacja osiągnięć	0.46		
dążenie do osiągnięć przez konformizm	0.51		
<b>Czynnik 2</b>			
oszczędność	0.65	2.37	12.5
pracownik socjalny	0.53		
dyrektor przedsiębiorstwa	0.58		
właściciel ziemski	0.59		
właściciel małego przedsiębiorstwa	0.62		
zaufanie do pieniędzy	0.52		
<b>Czynnik 3</b>			
wiek życia	-0.51	1.75	9.2
etyka pracy	0.53		
nauczyciel	0.74		
dążenie do osiągnięć przez konformizm	0.42		
<b>Czynnik 4</b>			
siła procesu hamowania	-0.50		
współzawodnictwo	0.76	1.36	7.2
zaufanie do pieniędzy	0.40		
<b>Czynnik 5</b>			
inteligencja skryształizowana (TZS)	0.77	1.17	6.2
inteligencja płynna (Raven)	0.70		
<b>Czynnik 6</b>			
wiek życia	-0.40		
lekarz	0.78	1.01	5.3
dyrektor przedsiębiorstwa	0.43		

Jak wynika z tabeli 4, wyodrębniono 6 czynników, które wyjaśniają 58% ogólnej zmienności. Pierwszy czynnik, wyliczony dla 6 zmiennych o ładunkach 0.40 i powyżej, określono jako czynnik poziomu energetycznego ze względu na najwyższy ładunek czynnikowy siły procesu pobudzania i wysoki ładunek ruchliwości procesów nerwowych. Istotny, chociaż wyraźnie niższy był w tym czynniku również ładunek siły procesu hamowania (0.35). Obydwie zmienne intelektualne miały minimalny udział w tym czynniku (inteligencja płynna 0.06, inteligencja skryzalizowana 0.04). Wysoki ładunek uzyskało natomiast dążenie do mistrzostwa, niższe chociaż istotne: dążenie do osiągnięć przez konformizm, motywacja osiągnięć i etyka pracy. Można przypuszczać, że czynnik ten określa uwarunkowaną temperamentalnie potrzebę osiągnięć oraz, że wyszczególnione wymiary postaw wobec pracy są uwarunkowane temperamentalnie.

Drugi czynnik ma niezbyt wysokie ładunki i z tego względu jest trudny do interpretacji. Najwyższe ładunki w tym czynniku z ogólnych wymiarów postaw wobec pracy uzyskała oszczędność, a w preferencji wyboru zawodu – właściciel małego przedsiębiorstwa. Znaczne ładunki mają ponadto preferencje wyboru zawodów: właściciela ziemskiego – farmera i dyrektora przedsiębiorstwa. Interpretacja omawianego czynnika wiąże się ze wspólną cechą tych wymiarów postaw wobec pracy, jaka jest preferencją zabezpieczenia finansowego na przyszłość i przedsiębiorczość.

W trzecim czynniku najwyższy ładunek uzyskała preferencja wyboru zawodu nauczyciela oraz znaczny dodatni ładunek – etyka pracy, a znaczny ujemny – wiek życia. Jest to czynnik preferencji wyboru zawodu nauczycielskiego, który jak wynika z uzyskanych danych, zmniejsza się wraz z wiekiem i stażem na studiach pedagogicznych. Czwarty czynnik to czynnik dążenia do współzawodnictwa, skorelowany ujemnie z siłą procesu pobudzania oraz nisko, chociaż istotnie z zaufaniem do pieniędzy. Piąty czynnik to czynnik intelektualny, nie związany z innymi zmiennymi, jedynie w bardzo słabym stopniu z wiekiem życia (0.21). Szósty czynnik to czynnik preferencji wyboru zawodu lekarza, skorelowany z przedsiębiorczością oraz ujemnie z wiekiem życia.

W oparciu o analizę wariacyjną ANOVA stwierdzono występowanie trzech efektów interakcyjnych między analizowanymi zmiennymi. W odniesieniu do postawy zaufania do pieniędzy wystąpił efekt interakcyjny między płcią, siłą procesu pobudzania oraz inteligencją płynną i inteligencją skryzalizowaną ( $F = 5.265$ ;  $p < 0.02$ ), przy czym główny wpływ wywiera płeć ( $F = 3.737$ ;  $p < 0.05$ ). Mężczyźni ujawniają wyższe zaufanie do pieniędzy niż kobiety. Najwyższe zaufanie do pieniędzy wykazują mężczyźni o wysokiej sile procesu pobudzania i niskim poziomie cech intelektualnych. Mężczyźni o niskiej sile procesu pobudzania i wyższym poziomie intelektualnym mają znacznie mniejsze zaufanie do pieniędzy.

Efekt interakcyjny między siłą procesu pobudzania a inteligencją płynną wystąpił również w odniesieniu do motywacji osiągnięć. Wyższą siłą motywacji ujawniają osoby o wyższej sile procesu pobudzania. Zaznaczyło się odwrócenie relacji między motywacją osiągnięć a inteligencją płynną w zależności od siły procesu po-

budzania. Przy wyższej sile procesu pobudzania bardziej korzystny jest dla motywacji osiągnąć niższy poziom inteligencji płynnej, natomiast przy niższej sile procesu pobudzania sile motywacji sprzyja wyższy poziom inteligencji płynnej. Inteligencja w interakcji z siłą procesu pobudzania warunkuje jednak w znacznie mniejszym stopniu poziom motywacji osiągnąć ( $F = 5.106$ ;  $p < 0.02$ ) niż sama siła procesu pobudzania ( $F = 33.088$ ;  $p < 0.0001$ ).

Słaba zależność interakcyjna, w zasadzie trend, występuje również między ruchliwością procesów nerwowych a inteligencją skryzalizowaną w odniesieniu do etyki pracy ( $F = 4.468$ ;  $p < 0.03$ ). Uwidocznili się dodatni wpływ ruchliwości procesów nerwowych na etykę pracy przy niższym poziomie inteligencji skryzalizowanej. Jednak przy wyższym poziomie inteligencji różnice te nie wystąpiły.

Zmienne socjologiczne w stosunkowo niewielkim stopniu warunkowały postawy wobec pracy. Nie stwierdzono żadnych zależności prezentowanych postaw z miejscem zamieszkania rodziny ani z zawodem wykonywanym przez ojca. Wykształcenie rodziców warunkowało jedynie w niewielkim stopniu preferencje wykonywania zawodów. Wyniki analizy wariancyjnej ANOVA wykazały, że studenci, których ojcowie mieli wykształcenie podstawowe, zawodowe lub średnie ujawniali niższe preferencje wyboru zawodu lekarza w przeciwieństwie do studentów, których ojcowie mieli wykształcenie wyższe a zwłaszcza półwyższe ( $F = 2.914$ ;  $p < 0.02$ ). Wyższe preferencje wyboru zawodu pracownika socjalnego ujawniali studenci, których matki miały wykształcenie podstawowe i średnie ( $F = 3.700$ ;  $p < 0.006$ ). Zarówno w przypadku zawodu pracownika socjalnego, jak też nauczyciela, wyższe preferencje ujawniali studenci lat młodszych (pracownik socjalny:  $F = 4.838$ ,  $p < 0.02$ ; nauczyciel  $F = 6.411$ ,  $p < 0.01$ ). Stwierdzono negatywny związek między pracą wykonywaną przed podjęciem studiów a wynikami w skali współzawodnictwa ( $F = 3.077$ ,  $p < 0.04$ ). Osoby, które pracowały przed podjęciem studiów były mniej nastawione na potwierdzenie samych siebie przez współzawodnictwo interpersonalne. Wyższe dążenie do współzawodnictwa ujawniali studenci kierunków humanistycznych ( $F = 5.128$ ,  $p < 0.02$ ), a szczególnie ci, których matki były pracownikami fizycznymi. W przypadku preferencji zawodu właściciela małego przedsiębiorstwa wystąpiła interakcja między płcią a kierunkiem studiów ( $F = 4.195$ ,  $p < 0.04$ ). Wyższe preferencje wyboru tego zawodu ujawniali mężczyźni na kierunkach niehumanistycznych oraz kobiety na kierunkach humanistycznych.

## Dyskusja

Uzyskane wyniki pomiaru cech temperamentalnych są zgodne z wynikami J. Strelaua (1985) i L. Stawowskiej (1973) odnośnie zróżnicowania w zależności od płci i siły procesu pobudzania. W badanej grupie nie stwierdzono jednak różnic między kobietami i mężczyznami w sile procesu hamowania, co różni omawiane wyniki od wyników badań obu wymienionych autorów. Nie stwierdzono także związanych z płcią różnic w ruchliwości procesów nerwowych. Jest to zbieżne z wynikami



L. Stawowskiej, lecz różne od wyników J. Strelaua. Badana grupa była w wieku zbliżonym do grupy badanej przez J. Strelaua (19 – 31 lat, Strelau – mężczyźni 18 – 34, kobiety 18 – 30) składała się jednak z grup studentów lat młodszych (I – II,  $M^3 = 21.15$ ;  $SD^4 = 1.48$ ) i starszych (IV – V,  $M = 23.79$ ;  $SD = 1.49$ ). Być może jest to przyczyną różnic w wynikach (L. Stawowska objęła badaniami grupy w wieku od 17 do ponad 60 lat).

Związane z płcią różnice w postawach ogólnych wobec pracy zgodne są z wynikami badań T.A. Spence'a (1983). W badaniach polskich studentów dotyczyły one jednak tylko dążeń do mistrzostwa wykonania (istotnie wyższych u mężczyzn), podczas gdy w badaniach ulsterskich etyki pracy (istotnie wyższej u kobiet) i dążenia do współzawodnictwa (istotnie wyższego u mężczyzn). Stwierdzone różnice postaw u studentów polskich i ulsterskich wynikają prawdopodobnie z odmiennych warunków społeczno-ustrojowych. One to spowodowały w naszym społeczeństwie ogólne obniżenie dążeń do wysiłku wkładanego w pracę oraz podwyższenie dążeń do współzawodnictwa interpersonalnego, a także znacznie wyższe u mężczyzn nasilenie dążeń do zabezpieczenia finansowego na przyszłość. Te same przyczyny leżą prawdopodobnie u podłoża różnic preferencji wyboru zawodów: bardzo niskich w Polsce w obu grupach płciowych preferencji wyboru zawodu pracownika socjalnego i niskich u kobiet preferencji wyboru stanowiska właściciela małego przedsiębiorstwa.

Wyniki analizy czynnikowej wykazały, że właściwości temperamentalne są istotnie związane z postawami wobec pracy, zwłaszcza z dążeniem do mistrzostwa. Siła procesu hamowania jest ponadto ujemnie skorelowana z dążeniem do współzawodnictwa. Temperamentalne uwarunkowania ma więc przede wszystkim wewnętrzną motywację osiągnięć. Zmienne intelektualne nie wpływają natomiast bezpośrednio na postawy wobec pracy.

Niepokojąca wydaje się ujemna korelacja wieku życia z preferencją wyboru zawodu nauczyciela i lekarza, zwłaszcza że badania przeprowadzono w uczelni pedagogicznej. Zmniejszenie się zainteresowania zawodem u studentów wyższych roczników każe zastanowić się nad problemem oddziaływania realizowanego programu studiów na zainteresowania pracą dydaktyczno-wychowawczą oraz nad możliwością rychłych zmian w tym zakresie.

Wyniki analizy wariancyjnej ANOVA, wskazujące na występowanie efektu interakcyjnego między płcią, siłą procesu pobudzania, inteligencją płynną i skryzalizowaną, zbieżne są z wynikami A. Furnhama (1982, 1984), które dowodzą, że mężczyźni ujawniają tendencję do zachowań obsesyjnych we wszystkich aspektach związanych z pieniędzmi, podczas gdy u kobiet zachowania te nie występują. Okazują one wobec pieniędzy większą pewność i szereg cech, które autor ten określa jako konserwatywne. W omawianych badaniach, obejmujących 256 osób o zróżnicowanym poziomie wykształcenia (od podstawowego do wyższego), osoby o niższym po-

---

<sup>3</sup> M – średnia arytmetyczna

<sup>4</sup> SD – odchylenie standardowe

ziomie wykształcenia ujawniały wyższe nasilenie cech zachowania obsesyjnego wobec pieniędzy niż osoby z wyższym wykształceniem (można przypuszczać, że o wyższym poziomie aktywności poznawczej). Wyniki te są interesujące, gdyż wskazują, że obsesyjne zachowania się wobec pieniędzy związane są nie tylko z występowaniem pewnych uwarunkowań o charakterze klinicznym, jak np. poczucie wyobcowania, na co wskazywali K. T. Yamauchi i D. J. Templer (1982), lecz także płci, cech temperamentalnych i intelektualnych.

Przemiany społeczno-polityczne jakie dokonały się w naszym kraju w okresie powojennym są prawdopodobnie przyczyną stosunkowo małego udziału uwzględnionych w badaniach zmiennych socjologicznych w warunkowaniu postaw wobec pracy u studentów. Można przypuszczać, że aktualnie dokonujące się przemiany wpłyną modyfikująco na opisane zależności.

## Bibliografia

- Abraham K., *The Spending of Money in Anxiety States*, [in:] *Selected Papers of Karl Abraham*, (eds) D. Sutherland, D. Bryan, A. Strachey, Hogarth Press, London 1965
- Achievement and Achievement Motives*, (ed) I.A. Spence, W.H. Freeman, San Francisco 1984
- Adler A., *Problems of Neurosis: A Book of Case Histories*, Harper and Row, New York 1964
- Ayllon T., Azrin N., *The Token Economy*, Appelton-Century-Crofts, New York 1968
- Balawajder K., Otrębska K., *Psychologiczne koszty pracy*, „Nowiny Psychologiczne” 1989/7, s.67–70
- Choynowski M., *Podręcznik do testu znajomości słów*, [w:] *Testy psychologiczne w poradnictwie wychowawczo-zawodowym*, (red.) J. Dembska, PWN, Warszawa 1980
- Fenichel O., *The Drive to Amass Wealth*, „Psychoanalytic Quarterly” 1938/7, s.67–95
- Fromm E., *To have or to be?*, Harper and Row, New York 1976
- Furnham A., Thomas P., *Pocket Money: A Study of Economic Education*, „British Journal of Developmental Psychology” 1984/3, s.51–59
- Furnham A., *Initiation and the Estimated Size of Notes*, „Journal Econ. Psychology” 1983/4, s.349–352
- Furnham A., *Many Sides of the Coin: The Psychology of Money Usage*, „Personality and Individual Differences” 1984/5, s.501–509
- Jahoda G., *The Construction of Economic Reality by some Glaswegian Children*, „European Journal of Social Psychology” 1979/9, s. 115–127
- Klein M., *Envy and Gratitude*, Basic Books, New York 1957
- Lea S., *Inflation, Decimalization and the Estimated Sizes of Coins*, „Journal Econ. Psychology” 1981/1, s.79–81
- Lea S., *The Psychology and Economics of Demand*, „Psychological Bull.” 1978/85, s.441–446
- Luft J., *Monetary Value and the Perception of Persons*, „Journal of Social Psychology” 1957/46, s.245–251
- Lynn R. (ed.) *The Secret of Miracle Economy. Different National to Competitiveness and Money*, Crowley Esmonde Ltd., London 1991
- McClelland D.C., Winter D., *Motivating Economic Achievement: Accelerating Economic Development through Psychological Training*, Free Press, New York 1971
- Murray H.A., *Explorations in Personality*, Oxford University Press, New York 1938
- Piotrowska A., *Dwa rodzaje inteligencji ogólnej i sposoby ich pomiaru*, „Psychologia Wychowawcza” 1988/3, s.347–356

- Ray J.J., *A Quick Measure of Achievement Motivation – Validated in Australia and Reliable in Britain and South Africa*, „Australian Psychologist” 1973/3, s.337–344
- Rim Y., *Personality and Attitudes Connected with Money*, „Personality and Individual Differences” 1982/4, s.1–24
- Stawowska L., *Diagnoza typów osobowości*, wyd. UŚl. Kielce 1973
- Strelau J., *Temperament, osobowość, działanie*, PWN, Warszawa 1988
- Wernimont P., Fitzpatrick S., *The Meaning of Money*, „Journal of Applied Psychology” 1972/56, s.218–226
- Yamauchi K.T., Templer D.I., *The Development of Money Attitudes Scale*, „Journal of Personality Assessment” 1982/5, 522–528

ALICJA MAURER, BARBARA OSZUSTOWICZ

### **Temperamental and Intellectual Determinants of the Attitudes Toward Work among Students**

#### **S u m m a r y**

The paper focuses on the differences in the students attitudes toward work determined by individual variables. The results of the study of 300 Polish students are a part of cross-cultural research conducted in 1988–1989 by Richard Lynn from Ulster University in Ireland.

Significant influence of temperament on the following dimensions of the attitudes to work: mastery, achievement via conformity and work ethic was found. Money believes were influenced by interaction of sex, strength of stimulation processes and intelligence. Men showed more higher money believes, especially men with high strength of stimulation processes and low intelligence.

АЛИЦИЯ МАУРЕР, БАРБАРА ОШУСТОВИЧ

### **Темпераментная и интеллектуальная обусловленность установок студентов по отношению к работе**

#### **Резюме**

Целью статьи является показать различия установок студентов по отношению к работе, вызванные их индивидуальными особенностями. Полученные в группе состоящей из 300 польских студентов результаты являются частью межкультурной программы исследований, проведенных в 1988–1989 гг. под руководством Р.Лынна из университета Ульстер в Ирландии.

Полученные результаты являются свидетельством значительного влияния темпераментного фактора на следующие показатели установки по отношению к работе: стремление к мастерству, стремление к успехам путем конформизма, а также на этику работы. В случае установки доверия к деньгам имел место эффект взаимовлияния между полом, силой процесса возбуждения и уровнем интеллигенции. Мужчины оказали значительно высшее доверие к деньгам, особенно те с высокой силой процесса возбуждения и с низким уровнем интеллигенции.