

ANETA BARTNICKA-MICHALSKA¹

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

STRUKTURA MOTYWACJI ARTYSTÓW INTERPRETUJĄCYCH – EFEKTYWNYCH ZAWODOWO

MOTIVATION AND STRUCTURE OF PROFESSIONALLY EFFECTIVE INTERPRETING ARTISTS

Summary

This article presents the results of research on the specific structure of motivation among creative, artistically gifted persons, who achieve various levels of professional effectiveness. Based on the assumptions of psycho-transgression and efficacy concepts, it was assumed that persons achieving different job performance would vary with respect to the intensity of characteristics determining the Creative Behavior Style [Styl Twórczego Zachowania (STZ)], and their actions would be dynamized by numerous types of similar motivation. In order to verify the hypotheses, a group of interpreting artists (*interpreters*): 73 choristers, 38 dancers, and 22 musicians was investigated. The results are consistent with the hypotheses.

Keywords: polymorphism of motivation, creative, interpreting artists

Streszczenie

Celem artykułu jest przedstawienie wyników badań dotyczących specyficznej struktury motywacji osób twórczych, uzdolnionych artystycznie, w różnym stopniu efektywnych zawodowo. Odwołując się do założeń koncepcji psychotransgresji i koncepcji sprawności osobowości, spodziewano się, że osoby o różnej efektywności zawodowej będą różnić się pod względem natężenia cech warunkujących Styl Twórczego Zachowania (STZ), a ich działania będą dynamizowane przez wiele motywacji o podobnym charakterze. W celu zweryfikowania postawionych hipotez zbadano grupę artystów interpretujących (*interpreters*): 73 chórzystów, 38 tancerzy i 22 muzyków. Uzyskane wyniki w dużym stopniu potwierdziły założenia zawarte w hipotezach.

Słowa kluczowe: motywacja polimorficzna, twórczość, artyści interpretujący

¹ Mgr Aneta Bartnicka-Michalska – psycholog. Studia magisterskie ukończyła w Szkole Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie. Obecnie jest związana z Uniwersytetem Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Główne obszary zainteresowań badawczych, to zastosowania teorii twórczości w odniesieniu do różnych sfer życia człowieka oraz zagadnienia związane z rozwojem poczucia podmiotowości u osób uzdolnionych artystycznie. E-mail: abartnicka-michalska@swps.edu.pl

WSTĘP

We współczesnych badaniach pojęcie efektywności zawodowej częściej stosowane jest w odniesieniu do przedsiębiorców niż artystów (Strzałecki 2011, 119). Ludziom sztuki przypisuje się raczej atrybuty osób twórczych (Nęcka 2001, 129), a więc takich, które posiadają zdolność do tworzenia dzieł oryginalnych i społecznie użytecznych (Nęcka 2001, 34). Najnowsze badania potwierdzają jednak istnienie ścisłego związku między cechami przypisywanymi osobom twórczym i tymi, które charakteryzują osoby efektywne zawodowo. Związek ten wydaje się szczególnie istotny, jeśli przyjmie się, że efektywność zawodowa może być rozumiana jako zdolność osiągnięcia założonych celów przy jednoczesnym skoncentrowaniu się na minimalizowaniu kosztów takiego działania (Padzik 2002, 18). Wyniki badań potwierdzają bowiem, że osoby twórcze posiadają zdolności niezbędne do realizowania celów – szczególnie tych odległych (Obuchowski 1985, 66; Strzałecki 2011, 124).

W niniejszej pracy przyjęto, że wskaźnikiem efektywności zawodowej może być zajmowane stanowisko pracy (np. Padzik 2002, 19). Niewątpliwie bowiem, osoby zajmujące bardziej eksponowane, a więc odpowiedzialne stanowiska, w porównaniu do osób zajmujących mniej eksponowane stanowiska, wykazują wyższy poziom właściwości, które warunkują powodzenie w realizowaniu powierzonych im zadań (m.in. zdolności kierunkowych, motywacji, zdolności współpracy w zespole oraz umiejętności radzenia sobie ze stresem) (Skowron-Mielnik 2009, 34). Wyniki badań potwierdzają również, że bardziej efektywni pracownicy charakteryzują się także wyższym poziomem cech i mechanizmów psychologicznych typowych dla osób twórczych (Miller 2001, 13). W dalszych rozważaniach zdecydowano się więc sięgnąć po dorobek psychologii twórczości.

Andrzej Strzałecki, autor koncepcji sprawności osobowości (Strzałecki 2012, 92) uważa, że skuteczność realizowania celów – szczególnie tych odległych – jest ściśle związana ze zdolnością do utrzymania kierunku działania oraz przeciwstawiania się dezorganizacji i wyczerpaniu zasobów psychicznych (Strzałecki i Kabała 2007, 91). Zdolność ta ma być powiązana z prawidłową konstrukcją psychiczną (Trzebińska i in. 2003, 5), na bazie której formułowana jest osobowość sprawna. To bowiem sprawność, rozumiana przez Strzałeckiego jako sprawne współdziałanie różnych obszarów psychicznych: poznawczych, osobowościowych, emocjonalno-motywacyjnych oraz aksjologicznych, ma zapewnić utrzymanie stabilności, tożsamości i sprawności działania (Strzałecki 2011, 120). Założenia swojej koncepcji autor zawarł w modelu Styl Twórczego Zachowania (Strzałecki 2005, 25).

Wyniki badań potwierdziły, że osoby zatrudnione na eksponowanych, bardziej odpowiedzialnych stanowiskach wykazują wyższy poziom cech opisanych w modelu Strzałeckiego (Strzałecki i Tomaszewicz 2004, 130). Artyści interpretujący zatrudnieni na stanowisku bardziej eksponowanym (soliści) ujawniali, w porównaniu z artystami na stanowiskach mniej eksponowanych (nie-soliści), wyższy

poziom cech (Siła ego i Wewnętrzna Sterowność) świadczących o akceptacji siebie, niezależności myślenia i determinacji w realizowaniu obranych celów (Bartnicka-Michalska 2012, 39).

Na rolę sprawnych mechanizmów motywacyjnych w utrzymaniu stabilności, tożsamości i sprawności w działaniu zwracają uwagę m.in. J. Koziński (2007, 18), E. Nęcka, (2001, 138), K. Obuchowski (1985, 32) i A. Strzałecki (2003, 49). Praca nad problemem natury naukowej, biznesowej czy artystycznej przez dłuższy okres wymaga bowiem dużego samozaparcia. W innym wypadku, wcześniej czy później, aktywność zostanie przerwana (Nęcka 2001, 137).

Za Tomaszem Kocowskim (1987, 81) przyjęto, że sprawność mechanizmów motywacyjnych może mieć ścisły związek z typową dla aktywności człowieka polimotywacją, która oznacza, że rolę stymulatora bądź inhibitora pełnić może praktycznie każda motywacja. Wyniki badań potwierdzają, że polimotywacja w przypadku aktywności osób twórczych może przyjmować postać synergii – współwystępowania w pewnych warunkach motywacji o różnym charakterze, zarówno wspierającym (motywacji samoistnej), jak i ograniczającym twórczość (motywacji celowej) (Amabile 1996, 55; Karwowski i Gralewski 2011, 48; Piechota i Tokarz 2014, 160; Tokarz 1998, 130; Tokarz 2005, 124). Zdaniem Kozińskiego, w przypadku osób twórczych, efektywnych zawodowo, bardziej prawdopodobne jest, że polimotywacja ma charakter polimorficzny (Koziński 2009, 331). Według badacza, motywacja o charakterze polimorficznym, to motywacja, której siła dynamizująca działania jest zwielokrotniona poprzez współwystępowanie wielu motywacji o podobnym charakterze, np. transgresyjnym. Pogląd ten znajduje potwierdzenie w badaniach Tokarz (1988, 122) i Floridy (2004, 62). Można się więc spodziewać, że polimorficzny charakter motywacji będzie także dynamizował zachowania twórcze bardziej efektywnych artystów (solistów).

1. PROBLEM

Problem, który stał się podstawą do zaplanowania opisanego niżej badania, dotyczy poznania struktury motywacji osób twórczych w różnym stopniu efektywnych zawodowo. Odwołując się do koncepcji psychotransgresji Kozińskiego, przyjęto, że podstawową tendencją dynamizującą rozwój człowieka jest transgresja, u podstaw której leżą m.in. potrzeby hubrystyczne, poznawcze, społeczne i osobiste. Te bowiem umożliwiają przekraczanie istniejących granic poznawczych, fizycznych i symbolicznych warunkujących rozwój m.in. w pracy artystycznej (Koziński 2009, 341). Bazując na istniejących doniesieniach, podjęto decyzję o poznaniu siły motywującej trzech motywacji: motywacji hubrystycznej – opartej na zbiorze potrzeb skoncentrowanych na potwierdzaniu własnej wartości (Koziński 2007, 153; Bartnicka-Michalska 2015, 120; Bartnicka-Michalska 2015b, 40), motywacji poczucia własnej skuteczności – opartej na potrzebie potwierdzenia własnej skuteczności w sytuacjach problemowych (Bandura 2008, 34) oraz mo-

tywacji poczucia celowości i sensu życia – osadzonej w paradygmacie egzystencjalnym – odnoszącej się do uniwersalnej potrzeby aktywnego tworzenia swojej egzystencji (Frankl 1984, 25; Obuchowski 1985, 115).

2. CEL BADANIA I HIPOTEZY

Celem badania jest poznanie specyficznej konfiguracji motywacji osób twórczych, uzdolnionych artystycznie, w różnym stopniu efektywnych zawodowo. Przygotowane badanie ma charakter eksploracyjny. W ramach tak ujętego celu oraz opierając się na dostępnych danych teoretycznych i empirycznych, sformułowano trzy hipotezy:

H1. Artyści interpretujący (soliści i nie-soliści) będą różnić się pod względem charakterystycznej konfiguracji cech i mechanizmów psychologicznych opisanych w modelu Styl Twórczego Zachowania. Soliści będą uzyskiwać wyższe wyniki od nie-solistów w czynnikach: Siła ego i Wewnętrzna Sterowność.

H2. Zachowania twórcze badanych artystów-solistów będą dynamizowane przez trzy motywacje: motywację hubrystyczną, motywację sensu życia (motywacja egzystencjalna), motywację poczucia własnej skuteczności (motywacja kompetencyjna).

H3. Wraz ze wzrostem poziomu aktywizowanych kolejno motywacji, wzrastać będzie poziom zachowań twórczych.

3. METODA

3.1. Opis grupy badanej

W zaplanowanym badaniu zdecydowano się przebadać grupę artystów interpretujących (*interpreters*) (m.in. tancerze, muzycy, chórzyci i aktorzy) (Kogan 2002, 2). W przeciwieństwie do artystów kreujących (*generators*) (m.in. reżyserzy, pisarze, kompozytorzy, choreografowie), artyści interpretujący różnią się nie tylko ze względu na charakter szkolenia i prezentowania swojego dzieła, ale też ze względu na charakter procesu tworzenia (Thomson i in. 2009, 72; Thomson 2013, 439). Artyści o największych umiejętnościach, zajmują stanowiska bardziej eksponowane – solisty. Przyjęto więc, że artyści, którzy ukończyli profesjonalne szkolenie artystyczne i są zatrudnieni w renomowanych placówkach kulturalnych na stanowisku solisty, są bardziej efektywni zawodowo od artystów na stanowisku nie-solisty.

3.2. Opis badania

W badaniu uczestniczyli artyści interpretujący zatrudnieni w renomowanych placówkach artystycznych: Operze Narodowej w Warszawie, Operze Kameralnej, Filharmonii w Warszawie oraz Operze Krakowskiej. Badani zostali poinformowani o celu badania i zasadzie anonimowości. Ostatecznej analizie poddano 133

ankiety wypełnione przez 38 tancerzy (28,6%), 22 muzyków (instrumentalistów) (16,5%) i 73 chórzystów (54,9%), 95 kobiet (71,4%) i 38 mężczyzn (28,6%) w przedziale wiekowym 22-65 lat. Średnia wieku wyniosła $M=37,39$ lat ($SD=10,16$). Staż pracy w przedziale 1 rok–45 lat pracy. Średnia stażu pracy wyniosła $M=14,34$ lat ($SD=9,12$). Wykształcenie wyższe zdobyły 84 osoby (63,2%), wykształcenie średnie 49 osób (36,8%). Na stanowisku solisty pracuje 46 osób (34,6%), na stanowisku nie-solisty (zespół) 87 (65,4%).

3.3. Narzędzia badawcze

Do mierzenia poziomu zachowań twórczych wykorzystano Kwestionariusz „Style Zachowania się” (Wersja B – 60 pytań; Strzałecki 2012, 85). Opracowany przez Strzałeckiego, jest operacyjną definicją teoretycznego modelu Stylu Twórczego Zachowania i został wykorzystany do mierzenia specyficznej dla ludzi twórczych konfiguracji cech sprzyjających integracji i sprawności osobowości (Strzałecki 2003, 120). Badany ocenia na pięciostopniowej skali Likerta, w jakim stopniu poszczególne stwierdzenia są prawdziwe w stosunku do jego osoby. 1 – określone jest tu jako „Zdecydowanie nie zgadzam się”, 5 – jako „Zdecydowanie zgadzam się”. Zachowania twórcze mają być pochodną czterech czynników wyizolowanych w wyniku analizy czynnikowej, odnoszących się do różnych aspektów funkcjonowania osób twórczych: 1. Siła ego – identyfikowanie i aprobowanie własnego Ja, 2. Giętkość struktur poznawczych – zdolność podejmowania trudnych problemów i zdolność generowania licznych rozwiązań tych problemów, 3. Wewnętrzna sterowność – przeciwstawianie się presji grupy, realizowanie własnych zadań wbrew naciskom otoczenia, 4. Samorealizacja – posiadanie autentycznego i spójnego systemu wartości, stawianie sobie i realizowanie długofalowych celów. Kwestionariusz charakteryzuje się zadawalającymi właściwościami psychometrycznymi (Strzałecki 2009, 148). Dla poszczególnych czynników α Cronbacha przyjmuje następujące wartości: Siła ego – 0,797, Giętkość struktur poznawczych – 0,756, Wewnętrzna sterowność – 0,768, Samorealizacja – 0,676.

Do mierzenia poziomu motywacji sensu życia wykorzystano: Wielowymiarowy Kwestionariusz Postaw Życiowych KPŻ (Klamut 2010, 4) jest adaptacją narzędzia Life Attitude Profile (LAP-R) skonstruowanego przez Gary’ego Requera. Kwestionariusz składa się z 48 pozycji. Każdej z wyróżnionych sześciu skal prostych odpowiada 8 twierdzeń w kwestionariuszu. Badany ocenia na siedmiostopniowej skali Likerta, w jakim stopniu są one prawdziwe w stosunku do jego osoby. 1 – określone jest tu jako „całkowicie nieprawda”, 7 – jako „całkowicie prawda”. Im wyższy wynik dla mierzonego czynnika, tym intensywniej osoba badana przejawia daną postawę egzystencjalną. Narzędzia użyto do pomiaru motywacji osoby do określania celu i nadawania życiu sensu, a także określenia poziomu doświadczanego sensu życia. Egzystencjalne funkcjonowanie człowieka opisane jest w ośmiu wymiarach: 1. Cel (Celowość) (C) – odnosi się do posiadania celów życiowych i poczucia ukierunkowania z przeszłości w przyszłość; 2. Spójność wewnętrzna

(koherencja) (SW) – określa klarowność poczucia tożsamości i świadomość własnego miejsca w świecie; 3. Akceptacja śmierci (AŚ) – określa stopień akceptacji śmierci jako naturalnego aspektu życia; 4. Pustka egzystencjalna (PE) – określa poziom niedostatku sensu w życiu; 5. Kontrola życia (KŻ) – określa poziom przestrzegania wolności do kierowania swoim życiem; 6. Poszukiwanie celów (PC) – określa pragnienie podejmowania nowych wyzwań, czerpania więcej z życia.

Kwestionariusz obejmuje również dwie skale złożone: 1. Osobowy sens (OS) (zbudowana z dwóch skal: Cel i Spójność Wewnętrzna) – definiowany jest jako posiadanie celów życiowych, 2. Równowaga postaw życiowych (RPŻ) (Cel, Spójność wewnętrzna, Akceptacja śmierci i Kontrola życia – mają wagi dodatnie, Pustka egzystencjalna i Poszukiwanie celów – ujemne) – jest ogólną miarą postaw względem życia. Współczynnik α Cronbacha dla poszczególnych skal wynosi: Cel – 0,750, Spójność wewnętrzna – 0,753, Kontrola życia – 0,751, Akceptacja śmierci – 0,768, Pustka egzystencjalna – 0,819, Poszukiwanie celów – 0,785, Osobowy sens – 0,723, Równowaga postaw życiowych – 0,753.

Do mierzenia poziomu motywacji mocy użyto: Kwestionariusz Skala Motywacji Mocy (SMM) – jest polską adaptacją narzędzia „Power Motivation Scale” autorstwa Irene Frieze i Laury Schmidt (2007, 16), wykonaną przez Monikę Trzebińską (2009, 239). Kwestionariusz zawiera 20 itemów. Zadaniem osób badanych jest ustosunkować się do każdego z 20 stwierdzeń, zaznaczając jedną odpowiedź na skali 1-5 (zdecydowanie się nie zgadzam – zdecydowanie zgadzam się). Metoda ta składa się z czterech podskal opisujących cztery główne potrzeby aktywizujące zachowania człowieka: 1. Wpływ (odnosi się do potrzeby wpływania na ludzi i świat), 2. Podziw (związany jest z wysoką pozycją społeczną i byciem ekspertem), 3. Przywództwo (koncentruje się wokół zarządzania ludźmi i kierowania ich pracą) i 4. Pomoc (dotyczy pomocy innym ludziom, zwłaszcza poprzez pomysły przydatne przy rozwiązywaniu ich problemów). Kwestionariusz ten użyto do mierzenia motywacji hubrystycznej będącej odmianą motywacji mocy (Tokarz i Trzebińska 2011, 231). Współczynnik α Cronbacha dla poszczególnych skal wynosi: Wpływ – 0,787, Podziw – 0,785, Przywództwo – 0,786, Pomoc – 0,787.

Skala Uogólnionej Skuteczności (Juczyński 2009, 3), będąca polską adaptacją kwestionariusza Generalized Self-Efficacy Scale questionnaire (GSES) (Juczyński 1997, 289), pozwala zmierzyć siłę ogólnych przekonań jednostki odnośnie do własnej skuteczności radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Skala składa się z 10 stwierdzeń, które wchodzą w skład jednego czynnika. Badani odpowiadają, zaznaczając jedną odpowiedź na skali 1-4 (nie-tak). Suma wszystkich punktów składa się na ogólny wskaźnik poczucia własnej skuteczności. Im wyższy wskaźnik, tym wyższe poczucie własnej skuteczności. Współczynnik α Cronbacha wynosi: 0,778.

4. WYNIKI

Przed przystąpieniem do analiz wyników, obliczono statystyki opisowe dla badanych zmiennych (Tab.1).

Tabela 1. Statystyki opisowe badanych zmiennych.

Zmienne	M	SD	Skośność	Kurtoza	α Cronbacha N=133
Style zachowania się					
Siła ego	50,69	8,78	-0,129	0,033	0,797
GSP	54,04	8,66	0,198	0,308	0,756
WS	62,72	6,33	-0,558	0,136	0,768
Samorealizacja	53,39	10,75	-0,597	-0,280	0,676
Wynik ogólny	221,03	25,51	-0,43	0,410	0,759
Motywacja Hubrystyczna (Mocy)					
Wpływ	18,76	5,22	0,004	0,103	0,787
Podziw	17,84	3,50	-0,759	1,019	0,785
Przywództwo	9,96	2,94	-0,075	-0,046	0,786
Pomoc	12,93	1,88	-1,225	1,553	0,790
Wynik ogólny	59,51	11,05	-0,413	0,890	0,787
PWS	32,23	4,40	-0,257	-0,102	0,778
Postawa Życiowa					
Cel	40,01	6,53	-0,488	0,401	0,750
SW	41,29	5,80	-0,710	0,497	0,753
KŻ	43,48	6,91	-0,587	0,115	0,751
AŚ	36,60	10,06	-0,717	-0,233	0,768
PE	24,13	6,20	0,177	-0,209	0,819
PC	6,12	6,12	-0,591	-0,191	0,785
OS	81,30	11,57	-0,617	0,418	0,723
RPŻ	161,29	22,94	-0,428	-0,148	0,753
Wynik ogólny	463,00	55,80	-0,599	0,338	0,811

Objaśnienia:

GSP – Giętkość struktur poznawczych, WS – Wewnętrzna sterowność, PWS – Poczucie Własnej Skuteczności, SW – Spójność Wewnętrzna, KŻ – Kontrola Życia, AŚ – Akceptacja śmierci, PE – Pustka egzystencjalna, PC – Poszukiwanie celów, OS – Osobowy sens, RPŻ – Równowaga postaw życiowych.

Przeprowadzona analiza pozwala stwierdzić, że występujący odstęp od symetryczności rozkładu (ze względu na skośność i kurtozę) dopuszcza możliwość stosowania danych do analizy metodami parametrycznymi bazującymi na założeniach rozkładu normalnego. Z kolei uzyskane wartości statystyk Alfa Cronbacha dla poszczególnych podskal cechują się zadawalającą rzetelnością na poziomie od 0,676 do 0,819 (najniższą rzetelność ma podskala Kwestionariusza Styl twórczego zachowania się, samorealizacja 0,676), co pozwala uznać, że skale są rzetelnymi narzędziami pomiarowymi.

W celu weryfikacji hipotezy pierwszej, mówiącej o istnieniu różnic między artystami na stanowisku solisty i nie-solisty pod względem poszczególnych czynników opisanych w modelu Styl Twórczego Zachowania wykonano analizę za pomocą testu *t*-Studenta dla grup niezależnych (Tab. 2).

Tablica 2. Średnie, odchylenia standartowe czynników Kwestionariusza Styl Twórczego Zachowania w grupie solistów ($n=46$) i nie-solistów ($n=87$): wartość t -Studenta oraz poziom istotności.

Zmienna	Soliści		Nie-soliści		T	poziom istotności*	Efekt d Cohena
	M	SD	M	SD			
Samorealizacja	57,32	8,03	3,60	11,41	3,60	0,0003	0,57
Giętkość struktur poznawczych	55,00	5,57	0,92	9,91	1,08	0,1395	0,01
Siła ego	53,45	6,20	3,06	9,60	3,06	0,0015	0,27
Wewnętrzna sterowność	64,15	4,75	1,75	6,97	1,75	0,0410	0,47

* (jednostronnie)

Objaśnienia: M – średnia arytmetyczna, SD – odchylenie standartowe,

t – po uwzględnieniu relacji między wariancjami, zatem są to (przy wszystkich wariancjach heterogenicznych parami) wartości statystyki t – CoxCochran.

Analiza testem t -Studenta dla prób niezależnych wykazała, że soliści i nie-soliści różnią się pod względem charakterystycznych konfiguracji cech i mechanizmów psychologicznych sprzyjających integracji i sprawności osobowości (Strzałecki 2003, 96). Soliści uzyskali w porównaniu do nie-solistów wyższe wyniki w podskalach: Siła Ego, Wewnętrzna sterowność i Samorealizacja. Wielkość efektu wskazuje na średni związek między efektywnością zawodową a Samorealizacją (d Cohena = 0,57) i efektywnością zawodową a Wewnętrzną sterownością (d Cohena = 0,47) oraz słaby związek między efektywnością zawodową a Siłą ego (d Cohena = 0,27).

Następnie, w celu określenia związku zachodzącego między zachowaniami twórczymi a trzema badanymi motywacjami: hubrystyczną, poczucia własnej skuteczności oraz sensu i celowości życia, przeprowadzono analizę korelacji r -Pearsona między wynikami ogólnymi Kwestionariusza Styl Twórczego Zachowania, Kwestionariusza Motywacji Mocy, Kwestionariusza Postaw Życiowych, Kwestionariusz Poczucia Skuteczności (Tab. 3).

Tabela 3. Wartości korelacji r -Pearsona pomiędzy wynikami ogólnymi Kwestionariusza Styl Twórczego Zachowania, Kwestionariusza Motywacji Mocy, Kwestionariusza Postaw Życiowych, Kwestionariusz Skala Uogólnionej Skuteczności dla grupy artystów; $n=133$.

	Motywacja Hubrystyczna	Postawa Życiowa	Motywacja Skuteczności	Styl Twórczego Zachowania
Motywacja Hubrystyczna	-	0,24**	0,26**	0,40**
Postawa Życiowa		-	0,43**	0,59**
Motywacja Skuteczności			-	0,60**

*Korelacja jest istotna na poziomie 0,05 (jednostronnie).

**Korelacja jest istotna na poziomie 0,01 (jednostronnie).

Odnotowano pozytywną korelację między motywacją mocy, motywacją sensu i celowości życia, motywacją własnej skuteczności a zachowaniami twórczymi. Równocześnie ujawniono pozytywny związek między poszczególnymi motywacjami.

W celu oceny, która z badanych motywacji ma znaczenie dla badanych artystów ze względu na zajmowane stanowisko pracy, a więc, aby poznać hierarchię poszczególnych motywacji, wykonano analizę regresji wielokrokowej dla zmien-

nej zachowania twórczego w grupie solistów i nie-solistów. W grupie solistów na wstępie wprowadzano całościowe wyniki poszczególnych kwestionariuszy. Kolejno wprowadzano Kwestionariusz Motywacji Mocy, następnie dodano Kwestionariusz Postaw Życiowych i Kwestionariusz Poczucia Skuteczności (Tab. 4).

Tabela 4. Związek między motywacją mocy, motywacją celu i sensu życia oraz motywacją własnej skuteczności a zachowaniami twórczymi w grupie solistów ($n=46$).

	R ²	B	B	SD	T	poziom istotności*
	Soliści (N=46)					
Krok 1 Motywacja Hubrysty.	0,002	-0,08	-0,44	0,28	-0,25	0,385
Krok 2 Motywacja Hubrysty. Motywacja Własnej Skuteczności	0,242	0,11 0,18	0,06 0,50	0,25 0,05	0,45 3,69	0,327 0,000
Krok 3 Motywacja Hubrysty. Motywacja Własnej Skuteczności Postawa Życiowa	0,338	0,17 0,18 1,14	0,09 0,51 0,31	0,24 0,04 0,46	0,71 3,99 2,46	0,239 0,000 0,009

*(jednostronnie)

Objaśnienia: β – wartość standartowego współczynnika Beta; R^2 – współczynnik determinacji wielokrotnej.

W grupie solistów w kroku pierwszym przeprowadzona analiza wykazała, że motywacja hubrystyczna nie okazała się istotnym predyktorem, co oznacza, że w tej grupie badanych artystów motyw ten nie jest istotny w aktywowaniu działań nakierowanych na efektywność zawodową. W drugim kroku, po wprowadzeniu do modelu ogólnego wyniku Kwestionariusza Własnej Skuteczności, procent wyjaśnienia wyniósł 24% zmienności. W kroku trzecim z kolei, po wprowadzeniu dodatkowo zmiennej 'potrzeba sensu i celowości życia', procent wyjaśnienia wzrósł do 33% zmienności.

Wyżej opisaną procedurę powtórzono w odniesieniu do grupy nie-solistów (Tab. 5).

Tabela 5. Związek między motywacją mocy, motywacją celu i sensu życia oraz motywacją własnej skuteczności a zachowaniami twórczymi w grupie nie-solistów ($n=87$).

	R ²	B	B	SD	T	poziom istotności*
	Nie -Soliści (N=46)					
Krok 1 Motywacja Hubryst.	0,173	1,05	0,42	0,24	4,35	0,000
Krok 2 Motywacja Hubryst. Motywacja Własnej Skuteczności	0,423	0,63 0,24	0,25 0,53	0,21 0,04	2,98 6,15	0,002 0,000
Krok 3 Motywacja Hubryst. Motywacja Własnej Skuteczności Postawa Życiowa	0,559	0,41 0,13 2,97	0,16 0,28 0,47	0,19 0,04 0,57	2,14 3,18 5,19	0,175 0,001 0,000

*(jednostronnie)

Objaśnienia: β – wartość standartowego współczynnika Beta; R^2 – współczynnik determinacji wielokrotnej.

Analizy regresji w grupie nie-solistów pokazały, że w kroku pierwszym motywacja mocy wyjaśnia 17% zmienności. Ze względu na znak zależności można przyjąć, że im silniej badane osoby wykazywały potrzebę potwierdzenia własnej wartości, tym silniej motywowały się do działań nakierowanych na efektywność. W drugim kroku, po wprowadzeniu do modelu ogólnego wyniku Kwestionariusza Poczucia Własnej Skuteczności, procent wyjaśnienia wzrósł do 42% zmienności. W kroku trzecim, po wprowadzeniu dodatkowo zmiennej potrzeby sensowności i celowości życia, procent wyjaśnienia wzrósł do 55% zmienności. Ze względu na korelacje poszczególnych zmiennych widać, że w grupie nie-solistów β dla zmiennej 'motywacja mocy' zmniejsza się przy włączaniu kolejnych motywów.

5. DYSKUSJA

Celem zaprezentowanego badania było poznanie specyficznej konfiguracji motywacji osób twórczych, uzdolnionych artystycznie, w różnym stopniu efektywnych zawodowo. Uzyskane wyniki w dużym stopniu potwierdziły sformułowane wcześniej hipotezy.

Zgodnie z hipotezą pierwszą przewidywano, że artyści (soliści i nie-soliści) będą różnić się pod względem charakterystycznej konfiguracji cech i mechanizmów psychologicznych opisanych w Stylu Twórczego Zachowania. Wyniki pokazały, że soliści w porównaniu z nie-solistami uzyskali rzeczywiście istotnie wyższe wyniki w trzech czynnikach: Siła ego, Wewnętrzna sterowność i Samorealizacja. Rezultaty te zgodne są z wcześniejszymi wynikami badań, w których uczestniczyli artyści (Bartnicka-Michalska 2012, 44). Jednocześnie uzyskane wyniki potwierdzają, że bardziej efektywni artyści nie różnią się istotnie pod względem cech i mechanizmów psychologicznych od bardziej efektywnych i przedsiębiorczych pracowników z dziedzin nieartystycznych (np. Strzałecki 2011, 145; Strzałecki i Kusal 2002, 15). Tym samym, można przyjąć za Strzałeckim (2003, 255), że istnieją wspólne mechanizmy psychologiczne warunkujące realizację długoterminowych celów w różnych dziedzinach aktywności zawodowej (Strzałecki i Czołak 2005, 2). Można przyjąć, że wyższy poziom efektywności zawodowej wymaga zdolności do utrzymania uwagi na problemach i gotowości realizowania ich mimo pojawiających się trudności bez poszukiwania wsparcia ze strony otoczenia (Siła ego), a także gotowości realizowania własnych zamierzeń wbrew naciskom otoczenia (Wewnętrzna sterowność) poprzez chronienie się przed chaosem i zdolnością odrzucania gratyfikacji (Samoakceptacja) (Strzałecki 2003, 280).

Kolejna hipoteza przewidywała, że zachowania twórcze artystów bardziej efektywnych (solistów) będą dynamizowane przez trzy motywacje o transgresyjnym charakterze. Uzyskane wyniki potwierdziły, że dwie z trzech motywacji dynamizują zachowania twórcze badanych solistów (motywacja egzystencjalna oraz motywacja kompetencyjna). Fakt, że wielopostaciowość motywacji odnotowano także wśród nie-solistów może świadczyć o tym, że – generalnie – pracując w zawodzie artystycznym, realizuje się wiele potrzeb sprzyjających działaniom twórczym.

Została potwierdzona także hipoteza trzecia. Wraz ze wzrostem poziomu aktywizowanych motywacji wzrósł także poziom zachowań twórczych. W przypadku solistów poziom zachowań twórczych wzrósł wraz z aktywizowaniem kolejno: motywacji egzystencjalnej i kompetencyjnej. W przypadku nie-solistów układ motywacji dynamizujących zachowania twórcze był odwrotny. Zaskakujące jest, że w obu grupach artystów ostatecznie okazała się nieistotna motywacja hubrystyczna. Wydaje się, że wynik ten, choć nie jest zgodny z wynikami wcześniejszych badań (Tokarz 1998, 130) i analiz teoretycznych (Kozielecki 2009, 340), może stanowić ważną wskazówkę do interpretacji.

Uzyskane wyniki pokazują, że artyści różnią się od siebie nie tylko charakterem, ale też siłą ujawnianych potrzeb. Soliści dynamizują swoje działania przede wszystkim z potrzeby podnoszenia swoich kwalifikacji i w mniejszym stopniu potwierdzania sensu swoich działań. Nie-soliści odwrotnie. Przede wszystkim poszukują potwierdzenia sensu dla tego, co robią, i w drugiej kolejności pragną wzmacniać poczucie własnej skuteczności. Taki układ potrzeb może sugerować, że to, co ogranicza twórczą ekspresję nie-solistów (Łukaszewski i Boguszevska 2008, 29; Solomon 1991, 94; Strzałecki 2003, 45) i twórczą skuteczność (*creativity self-efficacy*) (Karwowski i Gralewski 2011, 52; Karwowski 2014, 68), to przede wszystkim dylematy natury egzystencjalnej, które nakierowują ich działania na zachowania konformistyczne, skoncentrowane na poszukiwaniu wsparcia ze strony grupy (Ardt i in. 1999, 23; Wójtowicz 2005, 32). Być może, pracując w zespole, zaspokajają właśnie tę potrzebę.

Zważywszy na eksploracyjny charakter przedstawionych badań, wiele kwestii może budzić wątpliwości. Zarysowana w tym badaniu struktura motywacji osób uzdolnionych artystycznie i w różnym stopniu efektywnych zawodowo może bowiem zmienić się, jeśli wprowadzi się inną motywację, np. motywację poznawczą, która okazała się ważnym czynnikiem w przypadku działań twórczych i efektywnych zawodowo naukowców (Tokarz 1998, 122).

Na pewno warto kontynuować prace pozwalające lepiej rozpoznać samo zjawisko motywacji polimorficznej, uwzględniając różne obszary aktywności zawodowej. Zagadnienie czekające na odpowiedź dotyczy ewentualnego występowania polimorficzności motywacji wśród dzieci i młodzieży wykazujących różny poziom zdolności i efektywności działań. Wydaje się, że wiedza na ten temat może być przydatna nie tylko pedagogom, ale też psychologom szkolnym.

BIBLIOGRAFIA:

- Amabile, Teresa. 1996. *Creativity in Context*. Boulder, CO: Westview Press.
- Ardt, Jamie et al. 1999. Creativity and Terror Management: Evidence That Creative Activity Increases Guilt and Social Projection Following Mortality Salience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77 (1), 19-32.

- Bandura, Albert. 2008. Reconstrual of "free will" from the agentic perspective of social cognitive theory. W: *Are we free? Psychology and free will*, red. John Baer, James Kaufman i Roy Baumeister, 86-127. Oxford: Oxford University Press.
- Bartnicka-Michalska, Aneta. 2012. *Twórczość a sukces zawodowy artystów występujących*. Jastrzębie-Zdrój: Black Unicorn.
- Bartnicka-Michalska, Aneta. 2015. Wizerunek artysty interpretującego: między sprawnością a zaburzeniem. Perspektywa psychologiczna. *Albo albo. Interpretacje jungowskie. Problemy psychologii i kultury*, 1, 105-115.
- Bartnicka-Michalska, Aneta. 2015b. Polimorficzność motywacji osób twórczych. Implikacje pedagogiczne. *Kwartalnik Pedagogiczny*, 3, 34-52.
- Florida, Richard. 2004. *The rise of creative class*. New York: Basic Book.
- Frankl, Victor E. 1984. *Homo Patiens*, tłum. Roman Czernecki i Józef Morawski. Warszawa: Instytut Wydawniczy PAX.
- Gałuszka, Irena. 1991. *Słynni śpiewacy operowi. Cechy psychosomatyczne*. Kraków: Polskie Wydawnictwo Muzyczne.
- Juczyński, Zygfryd. 1997. Psychologiczne wyznaczniki zachowań zdrowotnych na przykładzie badań osób dorosłych. W: *Ku lepszemu funkcjonowaniu w zdrowiu i chorobie*, red. Jan Łazowski i Grażyna Dolińska-Zygmunt, 285-29. Wrocław: Wydawnictwo AWF.
- Juczyński, Zygfryd. 2009. *Narzędzia pomiaru w promocji i psychologii zdrowia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Karwowski, Maciej i Jacek Gralewski. 2011. Zmotywowana kreatywność: synergia motywacyjna postawy twórczej młodzieży. *Chowanna*, 1(36), 45-58.
- Karwowski, Maciej. 2014. Creative mindsets: Measurement, correlates, consequences. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 8(1), 62-70.
- Klamut, Ryszard. 2010. *Kwestionariusz Postaw Życiowych KPŻ. Podręcznik do polskiej adaptacji kwestionariusza Life Attitude Profile – Revised (LAP-R) Gary'ego T. Reker'a*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Kocowski, Tadeusz. 1987. Geneza i funkcje procesów motywacyjnych człowieka. *Przegląd Psychologiczny*, 1, 81-115.
- Kogan, Nathan. 2002. Careers in the Performing Art.: A Psychological Perspective. *Creativity Research Journal*, 14(1), 1-16.
- Kozielecki, Józef. 2007. *Psychotransgresjonizm. Nowe kierunki psychologii*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.
- Kozielecki, Józef. 2009. *Nowe idee w psychologii. Psychologia XXI wieku*. Sopot: GWP.
- LeFevre, Camille. 2013. *Jak zostać tancerzem. Wszystko, co należy wiedzieć, żeby odnieść sukces*, tłum. Marzena Baranowska. Warszawa: Wydawnictwo AR-CADY Sp. z o.o.
- Łukaszewski, Wiesław i Julia Boguszevska. 2008. Strategie obrony przed lękiem egzystencjalnym. *Nauka*, 4, 23-34.

- Miller, Danuta. 2001. Twórczość z różnych perspektyw. W: *Twórczość użyteczna w zarządzaniu i działaniu*, red. Makary Stasiak, 11-16. Łódź: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej.
- Mróz, Barbara. 2008. *Osobowość wybitnych aktorów polskich. Studium różnic międzygeneracyjnych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Nęcka, Edward. 2001. *Psychologia twórczości*. Gdańsk: GWP.
- Obuchowski, Kazimierz. 1985. *Adaptacja twórcza*. Warszawa: KiW.
- Padzik Kinga. 2002. *Leksykon HRM*. Warszawa: Wydawnictwo C.H.Beck Sp. z o.o.
- Piechota, Anna i Aleksandra Tokarz. 2014. Zastosowanie analizy konstytucji znaczenia (MCA) w badaniu motywacji do twórczości artystycznej. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 10(1), 158-185.
- Schwarzer, Ralf. 1997. Poczucie własnej skuteczności w podejmowaniu i kontynuacji zachowań zdrowotnych. Dotychczasowe podejścia teoretyczne i nowy model, tłum. Zygfryd Juczyński. W: *Psychologia zdrowia*, red. Irena Heszen-Niejodek i Hanna Sęk, 175-205. Warszawa: PWN.
- Sękowski, Andrzej. 2004. *Psychologia zdolności. Współczesne kierunki badań*. Warszawa: PWN.
- Skowron-Mielnik, Beata. 2009. Efektywność pracy – próba uporządkowania pojęcia. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 1, 31-43.
- Solomon, Sheldon et al. 1991. A Terror management theory of social behavior: The psychological function of self-esteem and cultural worldviews. W: *Advances in experimental social psychology* (24), red. M. Zanna, s. 93-159. San Diego: Academic Press.
- Strzałecki, Andrzej. 2003. *Psychologia twórczości. Między tradycją a ponowoczesnością*. Warszawa: Wydawnictwo UKSW.
- Strzałecki, Andrzej. 2005. Sprawność osobowości: Tożsamość, stabilność i integracja osobowości młodzieży uzdolnionej. W: *Wybrane zagadnienia edukacji uczniów zdolnych. Uczeń – nauczyciel – edukacja 2*, red. Wiesława Limont i Joanna Cieślukowska, 23-33. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Strzałecki, Andrzej i Artur Domurat. 2009. Model Stylu Twórczego Zachowania a poziom innowacyjności przyszłej pracy studentów. *Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal*, 15(1), 141-152.
- Strzałecki, Andrzej. 2012. Sprawność osobowości. Kontrowersje wokół czynnika osobowości twórczej. *Zagadnienia Naukoznawstwa*, 2(192), 86-109.
- Strzałecki, Andrzej i Agnieszka Kusal. 2002. Osobowościowe i temperamentalne mechanizmy sprawnego zarządzania. *Studia Psychologica*, 3, 5-50.
- Strzałecki, Andrzej i Beata Tomaszewicz. 2004. Wyznaczniki efektywności funkcjonowania polskich menadżerów w warunkach zmian systemowych. *Studia Psychologica*, 5, 125-139.
- Strzałecki, Andrzej i Dorota Czołak. 2005. Osobowościowe i temperamentalne czynniki warunkujące osiągnięcie sukcesu w przedsiębiorczości. *Przegląd Psychologiczny*, 48(2), 133-151.

- Strzałecki, Andrzej i Agata Kabala. 2007. Styl Twórczego Zachowania w analizie procesów wypalenia studenckiego. *Studia Psychologica*, 7, 85-100.
- Thomson, Paula et al. 2009. Generators and Interpreters in a Performing Arts Population: Dissociation, Trauma, Fantasy Proneness, and Affective States. *Creativity Research Journal*, 21(1), 72-91.
- Thompson, Paula. 2013. Exposing Shame in Dancers and Athletes: Shame, Trauma, and Dissociation in a Nonclinical Population. *Journal of Trauma & Dissociation*, 14, 439-454.
- Tokarz, Aleksandra. 1998. Motywacja hubrystyczna i poznawcza jako dominanty systemu motywacji do pracy naukowej. *Przegląd Psychologiczny*, 41(1/2), 121-134.
- Tokarz, Aleksandra. 2005b. O motywacji hubrystycznej. *Kolokwia Psychologiczne*, 15, 197-215.
- Tokarz, Aleksandra i Monika Trzebińska. 2011. Struktura i korelaty motywacji mocy u studentów i u menedżerów. W: *Innowacyjna przedsiębiorczość. Teorie. Badania. Zastosowania praktyczne Perspektywa psychologiczna*, red. Andrzej Strzałecki i Alicja Lizurej, 225-244, Warszawa: Wydawnictwo SWPS.
- Trzebińska, Elżbieta et al. 2003. Wielorakie ja i jedność tożsamości. Ujęcie doświadczeniowo-analityczne. *Roczniki Psychologiczne*, 6, 5-25.
- Wójtowicz, Marek. 2005. *Doświadczenie lęku egzystencjalnego jako sytuacja wyboru*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytet Śląskiego.