

Anna Borkowska, Agnieszka Czerw

Zróznicowane systemy wartości pracowników w różnych typach zawodów

Celem artykułu jest wskazanie różnic w obrębie wyznawanych wartości motywujących ludzi do pracy w różnych typach zawodów. Badania przeprowadzono na dwóch grupach pracowników zróznicowanych pod względem charakteru wykonywanej pracy. Pierwszą stanowiły osoby pracujące w zawodach z misją społeczną, tj. w zawodach wymagających poświęcenia na rzecz innych ludzi. Druga grupa to osoby pracujące w zawodach bez misji społecznej.

Artykuł prezentuje badania oparte na autorskiej koncepcji oraz własnej metodzie pomiaru wartości i motywów, którymi ludzie kierują się w pracy. W badaniach użyto kwestionariusza wartości i motywów w pracy (KWIMP), który składa się z 4 wymiarów: samorealizacji, prospołeczności, bezpieczeństwa i sprawiedliwość w pracy oraz dążenia do dobrobytu. Uzyskane wyniki wskazują na istotne różnice w hierarchiach wartości obu grup. Referowane badania przeprowadzono na grupie 386 dorosłych osób.

Słowa kluczowe: wartości (*values*), praca (*work*), misja społeczna (*social mission*), kwestionariusz wartości i motywów w pracy (*Questionnaire Values and Motives at Work*)

Wstęp

Wielu autorów zajmujących się problematyką motywacji człowieka w pracy podkreśla, że takie pojęcia, jak motyw i system wartości, są sobie bardzo bliskie [Maslow, 2006; Zalewska, 2003; Czerw, Gąsiorowska, 2011]. Zakłada się, że pełnią one zbliżone funkcje, organizując i ukierunkowując zachowanie pracownika. Jednak wśród pozycji przedstawiających problematykę motywacji w pracy, np. w wielu podręcznikach z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, zupełnie nie wspomina się o wartościach i ich funkcji motywującej. Najczęściej wymienianym motywującym czynnikiem są natomiast potrzeby. Dlatego motywacja, zarówno w zarządzaniu, jak i w psychologii, kojarzy się z takimi teoriami potrzeb, jak teoria Masłowa, McClellanda czy Herzberga [Griffin, 1996;

Adamiec, Kożusznik, 2000; Armstrong, 2000]. Istotne wydaje się przywrócenie pojęcia wartości do zbioru tych podmiotowych czynników, które stanowią podstawę motywacji do różnorodnych aktywności człowieka, w tym do pracy. Jednak konieczne jest dosyć precyzyjne rozróżnienie potrzeb i wartości. Można powiedzieć, że główna różnica między tymi pojęciami tkwi w ich genezie. Potrzeby są wrodzone natomiast wartości są raczej nabyte lub odkryte. U dorosłego człowieka są rezultatem wolnego i odpowiedzialnego wyboru. Potrzeby można więc traktować jako wrodzone tendencje do działania, wynikające z odczuwania jakiegoś braku w organizmie człowieka. Mogą one też wynikać z jego naturalnych, wewnętrznych możliwości, które należy urzeczywistnić. Systemy wartości zaś stanowią społecznie, kulturowo ukształtowane determinanty sposobu zaspokajania potrzeb. Oczywiście możemy dopatrzeć się także pewnych podobieństw pomiędzy potrzebami i wartościami, choćby w formalnych cechach teorii potrzeb, które z jednej strony opierają się na ich kategoryzacji, a z drugiej – na hierarchizacji, np. piramida potrzeb Masłowa [Maslow, 2006], tak samo jak wiele teorii dotyczących wartości, np. teoria Roakecha [Brzozowski, 1989]. Można więc założyć, że gdy mówimy o potrzebach i wartościach w kontekście motywacji do pracy, to często możemy te dwa pojęcia traktować bliskoznacznie. Szczególnie że pomiar wartości jest stosunkowo prosty, w przeciwieństwie do potrzeb, i umożliwia wnioskowanie o motywach. W tym kontekście wykorzystanie możliwości poznania motywów kierujących naszymi zachowaniami w pracy poprzez pomiar wartości staje się dosyć oczywiste.

Pomiar wartości realizowanych w pracy

Metody służące do pomiaru wartości w sytuacji pracy oparte są na różnych teoriach oraz klasyfikacjach szczegółowych wartości w szersze kategorie. Obszary, w których grupuje się wartości, bywają dosyć szerokie i wtedy jest ich niewiele, lub też bardziej szczegółowe, co skutkuje wieloma kategoriami. Pierwszy typ klasyfikacji (o szerokich kategoriach) reprezentuje np. model Dawisa i Lofquista [za: Warr, 2009]. Opisuje on tylko sześć obszarów, w ramach których odnaleźć można wszystkie wartości realizowane w pracy. Są to: osiągnięcia, altruizm, autonomia, komfort i wygoda, bezpieczeństwo, status. Jak widać, mamy tutaj do czynienia z bardzo ogólnymi kategoriami, które mogłyby właściwie dotyczyć wartości realizowanych nie tylko w specyficznej sytuacji pracy, ale w każdej sytuacji życiowej. Jako przykład drugiego typu klasyfikacji (z węższymi kategoriami), można przywołać klasyfikację Warra [2009], która przedstawia dwanaście obszarów wartości. Są to: potrzeba autonomii i wpływania na innych, potrzeba wykorzystania własnych zdolności, dążenie do celów i podejmowania wyzwań, potrzeba różnorodności, potrzeba jasności, dbałość o relacje społeczne, pożądanie pieniędzy, dbałość o fizyczny komfort i bezpieczeństwo, potrzeba odgrywania ważnej roli, potrzeba wsparcia przez przełożo-

nego, dbałość o rozwijanie kariery, dbałość o sprawiedliwość. W tym wypadku obszary są dosyć szczegółowe i ulokowane wprost w kontekście sytuacji pracy.

Istniejące na świecie metody służące do pomiaru wartości w pracy mają postać kwestionariuszy, w których osoby badane ustosunkowują się na skali zgody (lub ważności) do przedstawionych im stwierdzeń. Generalnie można je podzielić na trzy typy. Pierwszy z nich wszystkie mierzone wartości traktuje jak zbiór względnie niezależnych zmiennych. Drugi zakłada skupianie się wartości w pewne wymiary, co oznacza, że wynik pomiaru przedstawiany jest na owych wymiarach, a nie na podstawie wielu pojedynczych wartości. Trzeci typ narzędzi zakłada istnienie ogólnych wymiarów, które jednak nie są złożeniem bardziej podstawowych wartości.

W tym miejscu warto przywołać polską metodę służącą do diagnozy wartości realizowanych przez człowieka w sytuacji pracy. Kwestionariusz wartości i motywów w pracy, w skrócie KWIMP [Bajcar i inni, 2011; Czerw, Gąsiorowska, 2011] powstał na bazie teorii klasycznych – m.in. Rokeacha [Brzozowski, 1989], Schellera [Brzozowski, 1995] i Supera [Bajcar i inni, 2006; Hornowska, Paluchowski, 1993; Super, 1972], jak i bardziej współczesnych – np. Dawisa i Lofquista [za: Warr, 2009] czy Warra [2009]. Narzędzie to jest przykładem metody, która na podstawie wielu szczegółowych wartości (26) pozwala na pomiar czterech obszarów, grup wartości, które dla pracownika są ważne i chce je realizować w swojej pracy zawodowej. Wspomniane szczegółowe wartości to:

- samorealizacja – dążenie do samorealizacji, tj. realizowania swojego potencjału oraz spełnienia siebie, jako osoby i pracownika;
- rozwój osobisty – dążenie do doskonalenia siebie w roli zawodowej, realizowane poprzez zdobywanie wiedzy oraz rozwijanie posiadanych umiejętności i nabywanie nowych kompetencji;
- osiągnięcia – wyznaczanie sobie i dążenie do realizacji ambitnych celów, podejmowanie wyzwań zawodowych, chęć sprostania trudnym i ważnym zadaniom w pracy;
- awansowanie – uzyskiwanie coraz wyższego poziomu w hierarchii zawodowej, w karierze zawodowej, zainteresowanie awansem, jako wskaźnikiem rozwoju zawodowego i statusu społeczno-ekonomicznego;
- estetyka – przywiązywanie wagi do realizowania estetycznych aspektów swojej pracy i jej wytworów, dążenie do piękna i estetyki otoczenia;
- altruizm – bezinteresowne pomaganie innym, poświęcanie własnych zasobów, korzyści oraz interesów na rzecz innych;
- niezależność – preferowanie samodzielnego podejmowania decyzji w pracy, swoboda w działaniu, wolność i samodzielność wyboru oraz działanie zgodne ze swoimi poglądami;

- użyteczność dla innych – poczucie bycia przydatnym dla innych osób, przekonanie o dobrym wykorzystaniu efektów własnej pracy na rzecz innych, wspomaganie poprzez swoją pracę osób potrzebujących różnego typu wsparcia, pomocy czy opieki;
- twórczość – dążenie do odkrywania nowych rzeczy, idei, tworzenie nowych, niepowtarzalnych i oryginalnych rozwiązań w pracy;
- materializm – gromadzenie dóbr materialnych, zabieganie, troszczenie się o nie oraz czerpanie przyjemności z ich posiadania;
- mobilność mentalna – preferowanie dużej liczby zmian w sposobie funkcjonowania i wykonywania pracy, dążenie do zróżnicowania jej treści;
- mobilność fizyczna – preferowanie wykonywania pracy w ciągłym ruchu poprzez częste zmiany miejsca;
- uznanie – dążenie do uzyskania szacunku ze strony innych, oczekiwanie respektu, podziwu i uznania;
- przynależność – poczucie bycia częścią grupy, oczekiwanie akceptacji, a także wsparcia i zrozumienia ze strony innych;
- pozytywne relacje społeczne – dążenie do nawiązania i utrzymania otwartych, przyjaznych, ciepłych, relacji interpersonalnych, kierowanie się zaufaniem w kontaktach z innymi ludźmi;
- porządek społeczny – dążenie do przestrzegania ustalonych norm i zasad regulujących relacje z innymi, sztywność w realizowaniu i egzekwowaniu norm i zasad;
- władza – pragnienie posiadania przewagi nad innymi, rozporządzania nimi, kontrolowania i wywierania presji, skłonność do wydawania innym poleceń i egzekwowania ich;
- egalitaryzm – przekonanie o równości ludzi pod względem ich praw i obowiązków, niewyróżnianie nikogo z grupy pracowników;
- bezpieczeństwo fizyczne – staranie o należyte zabezpieczenie warunków pracy, tak aby nie były zagrażające, unikanie niebezpieczeństw i ryzyka fizycznego;
- bezpieczeństwo ekonomiczne – potrzeba posiadania stałych dochodów pozwalających na zaspokojenie podstawowych życiowych potrzeb;
- dobrobyt – dążenie do wysokiego poziomu i komfortu życia, potrzeba wygody i wysokiej jakości użytkowanych przedmiotów;
- hedonizm – potrzeba doznawania przyjemności i radości, dążenie do osiągania satysfakcji oraz poszukiwanie przyjemnych wrażeń w otoczeniu zawodowym;
- godność – potrzeba szacunku do siebie we własnych oczach, postrzeganie siebie jako osoby niepowtarzalnej i obdarzonej godnością;
- odpowiedzialność – poczucie odpowiedzialności za innych, liczenie się i branie na siebie konsekwencji działań osób, za które ponosi się odpowiedzialność;
- uczciwość – poczucie kierowania się w swoich działaniach ich wymiarem etycznym, bycie uczciwym, prawdomównym i sprawiedliwym;

■ „święty spokój” – brak potrzeby angażowania się w różnorodne przedsięwzięcia, kierowanie się zasadą „świętego spokoju”, tj. unikanie wyróżniania się, aktywności i odpowiedzialności.

Pomiar metodą KWiMP pozwala jednak na bardziej ogólne wnioski dotyczące motywacji człowieka do podejmowania pracy w określonym zawodzie czy organizacji, ponieważ diagnoza dokonywana jest w czterech wymiarach – samorealizacja poprzez pracę, prospołeczność, bezpieczeństwo i sprawiedliwość w pracy, dążenie do dobrobytu, które wyodrębnione zostały w badaniach konstrukcyjnych metody [Czerw, Gąsiorowska, 2011].

Wartości w kontekście organizacyjnym

Wartości i ich systemy są ważne nie tylko z punktu widzenia pracownika, ale także z perspektywy organizacji. Z tego powodu w literaturze skupiającej się na kulturze organizacyjnej wskazuje się na wartości realizowane przez organizację, jako jeden z ważniejszych elementów owej kultury [Schein, za: Lipińska-Grobelny, 2007; Żemigła, 2007]. Problematyka wartości jest więc w literaturze z obszaru zarządzania raczej domeną charakterystyki cech organizacji niż opisu cech pracownika. Wydaje się, że warto byłoby jednak ten akcent przesunąć także w kierunku analiz podmiotu w organizacji, czyli cech pracowniczych. Staje się to niezwykle ważne zwłaszcza w kontekście aktualnie bardzo modnego w literaturze światowej pojęcia *person – organization fit*, czyli dopasowania pracownika do organizacji [Czarnota-Bojarska, 2010]. Dopasowanie pracownika do organizacji może oczywiście zachodzić na różnych płaszczyznach, ale jedną z nich jest właśnie podzielany przez obie strony system wartości. Skoro tak, to w sposób dosyć oczywisty nasuwa się pytanie, czy istnieją jakieś wyraźne różnice w wyznawanych systemach wartości między np. typami zawodów albo typami organizacji. Istnienie takich różnic wskazywałoby na konieczność zwrócenia uwagi na to, czy pracujące w nich osoby mają także podobne systemy wartości.

Zawody z misją społeczną

Przykładem takiego podziału są zawody z misją społeczną i inne zawody, które nie są bezpośrednio z taką misją związane. Niewątpliwie każdy zawód jest społecznie użyteczny, jednak wydaje się, że można wskazać na grupę takich zawodów, które pełnią szczególnie rolę w społeczeństwie. Do tej grupy zaliczyć można np. nauczycieli, przedstawicieli zawodów medycznych i służb ratowniczych. Specyficzne dla tej grupy zawodów jest niesienie pomocy członkom społeczeństwa. Chodzi tutaj zarówno o pomoc w sytuacjach

krytycznych, np. zagrożenia życia czy zdrowia, ale także pomoc niesioną na co dzień oraz związaną z prawidłowym rozwojem i funkcjonowaniem człowieka.

Co ważne, od przedstawicieli tych zawodów społeczeństwo oczekuje szczególnych predyspozycji. Mówi się nawet o powołaniu do takich zawodów. Od powołania niedaleko już do pełnienia misji – stąd nazwa „zawody z misją społeczną” [Czerw, Borkowska, 2010]. Można sądzić, że misyjność tych zawodów uwarunkowana jest kulturowo i wymaga od osób pełniących takie role zawodowe sprostanania wysokim standardom moralnym. Właściwie niezależnie od szerokości geograficznej zauważyć można szczególny etos tych zawodów. Oznacza to także istnienie szczególnego zbioru ideałów, norm i sposobów postępowania, charakterystycznych dla danej grupy zawodowej. Jest to, rzecz jasna, idealistyczne traktowanie tego typu działalności zawodowej opartej na przekonaniu, że działanie pracownika ma szczególny charakter, wymaga ogromnego zaangażowania, a czasem nawet poświęcenia pewnych dóbr i wartości, jak własny czas wolny, relacje z najbliższymi itp. na rzecz innych [Czerw, Borkowska, 2010]. Z takiego wizerunku zawodów z misją społeczną wynika, że powinny do nich trafiać osoby ceniące sobie szczególnie wartości altruistyczne i chcące realizować je właśnie poprzez aktywność zawodową. Niektóre badania, szczególnie te prowadzone na grupach pracowników medycznych, potwierdzają tę intuicję. Na przykład analiza wartości motywujących pielęgniarki do pracy z obłożnie chorymi pacjentami podkreśla wagę tzw. etycznej opieki [Moody, Pesut, 2006]. W innych analizach podkreśla się, że pracownicy w zawodach opartych na nawiązywaniu relacji z innymi kierują się często wartościami opartymi na życzliwości [Knago, Sagiv, 2004]. Widać więc, że założenie o konieczności wyznawania pewnych wartości w wykonywaniu zawodów służących innym jest już przynajmniej częściowo potwierdzone empirycznie.

Pozostałe zawody, które w tym artykule nazywane będą zawodami bez misji społecznej, cechują się przede wszystkim brakiem szczególnych społecznych oczekiwań w stosunku do pracowników tych zawodów. Myśląc o sprzedawcy, kierowcy czy księgowym, nie widzimy konieczności spełniania przez tych pracowników jakichś wyjątkowych standardów moralnych. Podstawowy poziom etyczności wyrażonej w uczciwym podejściu do swojej pracy wydaje się być wystarczający. Nie spodziewamy się więc zachowań wyjątkowo altruistycznych czy świadczących o wielkim oddaniu swojej pracy. Zawody te pozostają jedynie rolami zawodowymi, a nie rolami społecznymi w przeciwieństwie do zawodów z misją, gdzie oczekujemy przedłużenia pracy także na życie prywatne. Lekarz jest więc lekarzem także jako sąsiad czy brat, a sprzedawca wychodzi z roli zawodowej, kończąc pracę o określonej godzinie.

Cel badania i hipotezy badawcze

Zasadniczym celem, jaki postawiły przed sobą autorki niniejszych badań, była odpowiedź na pytanie o istnienie różnic w zakresie struktury motywów i wartości odnoszących się do aktywności zawodowej pomiędzy osobami pracującymi w zawodach z misją społeczną i w zawodach bez misji. Jak już wspomniano, dotychczasowe badania jasno pokazują, iż wyróżniona ze względu na specyfikę aktywności grupa osób pracujących w zawodach z misją społeczną rzeczywiście odznacza się jako grupa o szczególnym profilu cech psychologicznych [Czerw, Borkowska, 2010; Bajcar i in., 2011]. Do tej pory nie przeprowadzono jednakże analiz porównawczych pomiędzy „misjonarzami” i „niemisjonarzami” na temat deklarowanych przez nich wartości i motywów w pracy.

Autorki założyły podstawową hipotezę o istnieniu istotnych różnic w strukturze deklarowanych wartości i motywów pomiędzy analizowanymi grupami. Szczegółowe hipotezy dotyczą zaś różnic pomiędzy wynikami obu badanych grup na konkretnych wymiarach wartości. Przyjęto zatem, iż osoby pracujące w zawodach z misją społeczną osiągną wyższe wyniki w wymiarze: „prospołeczność”. Z kolei osoby pracujące w zawodach bez misji społecznej osiągną wyższe wyniki w wymiarze: „dążenie do dobrobytu”. Tak postawione hipotezy są konsekwencją założeń teoretycznych i wyników wcześniejszych badań [Bajcar i in., 2011]. Pokazały one, że prospołeczność łączy się bezpośrednio z poczuciem misji i potrzebą jej realizowania, która skłania ludzi do podjęcia pracy w takich zawodach. Natomiast dążenie do materialnej satysfakcji jest niejako zaprzeczeniem poczucia misji i trudno się spodziewać, że będzie zasadniczym motywem „misjonarzy”. Wymiary „samorealizacja poprzez pracę” oraz „bezpieczeństwo i sprawiedliwość w pracy” uznane zostały za nieróżnicujące obie badane grupy. Założono bowiem, iż wymiary te można realizować w pracy, bez względu na to, jaką wykonuje się aktywność. Samorealizować można się zatem zarówno pomagając innym, jak też np. rozwijając własną firmę. Bezpieczeństwa i sprawiedliwości mogą pragnąć osoby pracujące zarówno w szpitalu, czy w szkole, jak też w międzynarodowej korporacji czy małej firmie produkcyjnej.

Założenie o różnicach lub braku różnic wynika z definicji zawodów z misją społeczną, potwierdzonej empirycznie we wspomnianych wcześniejszych badaniach. Definicja ta odnosi się nie tylko do charakteru samej aktywności zawodowej (a zatem aktywności skupionej na pomocy, wsparciu i ochronie innych ludzi), ale także dotyczy podstawowych motywów, jakimi kierują się osoby, wybierając rodzaj aktywności zawodowej. Aby przekonać się, czy rzeczywiście struktura wartości i motywów jest różna, przeprowadzono opisane niżej badania.

Osoby badane i narzędzie pomiaru wartości i motywów

Grupa badanych liczyła ogólnie 386 osób. Grupa składała się z dwóch porównywanych ze sobą podgrup, tj. pracowników zawodów z misją społeczną oraz pracowników zawodów bez misji społecznej. W pierwszej grupie znalazło się 211 osób, w tym nauczyciele (121 osób), lekarze (35 osób) i pielęgniarki (55 osób). Druga grupa liczyła 175 osób. Byli to specjaliści z zakresu logistyki, handlu, bankowości, architekci i projektanci, pracownicy obsługi klienta, handlowcy, mechanicy, pracownicy produkcyjni, pracownicy administracji i inni. Wiek badanych wahał się od 20 do 65 lat (średnia 39,6 lat; $sd=13,3$), staż pracy od roku do 41 lat (średnia 16,6 lat; $sd=14,1$). Pod względem płci grupa nie była równoliczna, znalazło się w niej ogółem 259 kobiet i 125 mężczyzn. To efekt dużego sfeminizowania zawodów z misją społeczną – pielęgniarki, nauczycielki, a nawet lekarki.

Do diagnozy wartości i motywów w pracy deklarowanych przez badanych wykorzystano kwestionariusz wartości i motywów w pracy autorstwa Bajcar, Borkowskiej, Czerw i Gąsiorowskiej [Czerw, Gąsiorowska, 2011; Bajcar i in., 2011]. Skala ta składa się z czterech wymiarów opisujących spójne wewnętrznie grupy poszczególnych wartości realizowanych w pracy:

Samorealizacja poprzez pracę to wymiar, w skład którego wchodzi takie wartości, jak: osiągnięcia, rozwój osobisty, samorealizacja, twórczość, mobilność mentalna, mobilność fizyczna, niezależność. Czynnikiem ten oznacza potrzebę wszelkich zmian, zarówno w sferze zewnętrznej, jak i mentalnej, czyli innowacyjność i kreatywność (α Cronbacha = 0,76).

Prospołeczność to układ wartości całkowicie zorientowanym na innych. Wymiar ten tworzą: użyteczności dla innych, pozytywne relacje społeczne, altruizm, przynależność, odpowiedzialność, uznanie, porządek społeczny (α Cronbacha = 0,77).

Bezpieczeństwo i sprawiedliwość w pracy to wymiar (bezpieczeństwo fizyczne, egalitaryzm, uczciwość, godność, bezpieczeństwo ekonomiczne, estetyka) związany z unikaniem wszelkich zagrożeń (α Cronbacha = 0,75).

Dążenie do dobrobytu – układ wartości: dobrobyt, materializm, awansowanie, władza, hedonizm, święty spokój, który dotyczy systemu dążeń do życia w dobrobycie, w otoczeniu wielu cennych dóbr materialnych, a także doznawaniu przyjemności w sytuacji pracy. Ponadto ta składowa kwestionariusza związana jest z potrzebą awansu i sprawowania władzy (α Cronbacha = 0,67).

Osoby wypełniające kwestionariusz proszone są o ocenę, do jakiego stopnia dana wartość jest ważna w ich pracy, w porównaniu do tego, jak jest to ważne w pracy innych osób.

Zróznicowanie struktury wartości pomiędzy osobami wykonującymi zawód z misją, bądź bez misji społecznej.

Po przeprowadzeniu badań dokonano podstawowych analiz uzyskanych wyników dla całej grupy badanych, które obrazuje tabela 1.

Rozkłady wyników dla diagnozowanych wymiarów wartości są nieco lewoskośne. Jednak dla wszystkich wymiarów wartości współczynnik skośności nie przekracza bezwzględnej wartości 1, więc przyjęto, że rozkład wyników jest nieprzesunięty w stosunku do klasycznego rozkładu normalnego.

Tabela 1. Statystyki opisowe dla całej grupy

Wymiary KWiMP	Średnia	Odchylenie standardowe	Skośność	Kurtoza
Samorealizacja poprzez pracę	25,98	4,17	-0,67	-0,522
Prospołeczność	26,65	4,29	0,98	-0,75
Bezpieczeństwo i sprawiedliwość w pracy	24,21	3,79	-0,2	-1,05
Dążenie do dobrobytu	19,21	3,95	0,15	-0,22

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Zasadniczym celem badań było sprawdzenie, czy pomiędzy obiema badanymi grupami istnieją różnice w zakresie wymiarów wartości, zatem wyniki poddano analizie różnic międzygrupowych.

Tabela 2. Różnice w strukturze wartości pomiędzy osobami pracującymi w zawodach z misją oraz bez misji społecznej

Wymiary wartości i motywów w pracy	Średnia dla zawodów z misją	Średnia dla zawodów bez misji	Test t	Istotność
Samorealizacja poprzez pracę	26,00	25,97	-0,57	0,955
Prospołeczność	27,91	25,13	-6,72	0,001
Bezpieczeństwo i sprawiedliwość w pracy	25,17	23,05	-5,67	0,001
Dążenie do dobrobytu	18,69	19,84	2,95	0,003

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Wyniki porównań międzygrupowych pokazane w tabeli 2 wyraźnie wskazują na istotne różnice pomiędzy obiema badanymi grupami. Można zatem powiedzieć, że deklarowane przez badanych wartości i motywy odnoszące się do ich pracy zawodowej są istotnym czynnikiem różnicującym, a być może i definiującym obie grupy: „misjonarze” i „niemisjonarze” w pracy kierują się innym zestawem wartości. Zgodnie z przewidywa-

niami, uzyskano różnice w wymiarze „prospołeczność” oraz „dążenie do dobrobytu”. Różnice te były zgodne z przewidywaniami co do wartości w obu analizowanych grupach. Silniej wyznające wartości związane z prospołecznością, tj. altruizm, użyteczność dla innych, pozytywne relacje z innymi w pracy, okazały się – zgodnie z hipotezami – osoby pracujące w zawodach z misją społeczną. Zaś bardziej nastawione na hedonizm, władzę, materializm czy awans – osoby pracujące w zawodach niemisyjnych. Dodatkowo okazało się, iż grupa pierwsza uzyskała istotnie wyższe wyniki w wymiarze „bezpieczeństwo i sprawiedliwość w pracy”. Członkowie tej grupy deklarują się jako bardziej przywiązane do uczciwości, egalitaryzmu, godności czy bezpieczeństwa ekonomicznego. Autorki badań nie zakładały, że wymiar ten będzie różnicował obie grupy.

Podsumowanie

Najważniejszym wnioskiem płynącym z prezentowanych w artykule badań jest potwierdzenie założeń o zróżnicowaniu w hierarchiach wartości pomiędzy grupą pracujących w zawodach z misją społeczną i bez misji. Zgodnie z przyjętymi hipotezami, grupa „misyjonarzy” okazała się istotnie silniej motywowana wartościami z grupy wartości prospołecznych, tj. altruizmem, przynależnością do grupy, byciem użytecznym dla innych, uznaniem. Natomiast „niemisyjonarze” okazali się bardziej przywiązani do awansu, władzy i generalnie sprawowania kontroli, ale także uzyskiwania satysfakcji i wymiernych gratyfikacji z pracy. Oznaczać to może zarówno mechanizm, który pozwala osobom o konkretnych hierarchiach osobistych właściwie wybrać zawód, a następnie odnaleźć się w pracy zawodowej rzeczywiście wymagającej i wspierającej te wartości. Może także oznaczać, iż pracując w pewnych kategoriach zawodów, szczególnie w tych o wyrazistym etosie, pracownicy dostosowują swoje osobiste systemy wartości do tych wymaganych w miejscu pracy. Niewątpliwie, dokładna analiza tego rodzaju mechanizmów jest kolejnym wyzwaniem badawczym. Wymaga jednak zaplanowania badań podłużnych, w których te same osoby wypełniałyby kwestionariusz w dwóch, lub nawet więcej, momentach swojego życia zawodowego. Można byłoby wtedy sprawdzić, czy systemy wartości młodzieży wybierającej ścieżki edukacyjne charakterystyczne dla zawodów z misją (np. w pierwszym roku nauki) różnią się od ich systemów wartości diagnozowanych po ukończeniu nauki, po rozpoczęciu pracy w tym zawodzie i po zdobyciu np. kilkuletniego doświadczenia.

Warto w tym miejscu podkreślić, że zaprezentowany obraz wartości motywujących ludzi do pracy i diagnoza różnic w ich systemach pomiędzy pracownikami różnych kategorii zawodów nie stanowią postulatu etycznego, lecz mają charakter *stricte* empiryczny. Jednak niewątpliwą korzyścią, jaką wydaje się implikować tego rodzaju wiedza, może być dostrzeżenie, a nawet próba wsparcia dla tych mechanizmów społecznych i psychologicznych, które doprowadzają do wyboru i realizacji konkretnych orientacji moralnych.

Opisując realnie istniejące różnice w systemach wartości pomiędzy osobami pracującymi w zawodach z misją społeczną i w tych bez misji, można się odwołać do koncepcji dwóch etyk: etyki produktywności i etyki misyjności [Borkowska, 2010]. Zakłada się w niej, że oba podejścia etyczne realizują proaktywną i odpowiedzialną postawę jednostki wobec siebie i własnego otoczenia. Etyki te dokładnie odzwierciedlają analizowany w niniejszym artykule podział na zawody z misją społeczną i bez misji. Systemy wartości w obu grupach zawodów oparte są na innym zestawie wartości – z wymiaru „bezpieczeństwo i sprawiedliwość w pracy” oraz „prospołeczność” w wypadku „misjonarzy” oraz z wymiaru „dążenie do dobrobytu” – „niemisjonarzy”. Należy jednak zauważyć, iż obie grupy realizują wzorzec człowieka zaangażowanego, aktywnego i odpowiedzialnego, o czym świadczy podobny, stosunkowo wysoki poziom wartości z wymiaru „samorealizacja poprzez pracę”. Wzorzec ten jest kluczowy zarówno dla rozwoju i dobrostanu jednostek, jak też całych społeczeństw. Bez oddanych „misjonarzy” i przedsiębiorczych, dążących do awansu, kontroli i dobrobytu „niemisjonarzy” każde społeczeństwo zwiększa ryzyko niesatysfakcjonujących i nieskutecznych rozwiązań istotnych problemów (np. kryzysu ekonomicznego czy demograficznego), ale grozić mu może także rozpad więzi i wspólnoty.

Literatura

- Adamiec M., Kożusznik B. (2000), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Aktor – kreator – inspirator*, Wyd. Akade, Kraków.
- Armstrong M. (2000), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal C. (2006), *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, „Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego”, nr 34.
- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A. (2011), *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*, GWP, Gdańsk.
- Borkowska A. (2010), *Etyka misyjności a etyka produktywności – perspektywa kulturowa*, [w:] M. Uliński (red.), *Wartości podstawowe w kontekstach współczesnych*, Aureus, Kraków, 209–228.
- Brzozowski P. (1989), *Skala Wartości (SW): polska adaptacja Value Survey M. Rokeacha*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa.
- Brzozowski P. (1995), *Skala Wartości Schelerowskich – SWS*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa.
- Czarnota-Bojarska J. (2010), *Dopasowanie człowiek-organizacja i tożsamość organizacyjna*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Czerw A., Borkowska A. (2010), *Praca zawodowa jako obszar realizowania misji społecznej*. „Psychologia Społeczna”, vol. 5, nr 4, s. 303–315.
- Czerw A., Gąsiorowska A. (2011), *Motywująca rola wartości związanych z przekraczaniem własnych granic w sytuacji pracy*, „Prace Psychologiczne LX, Acta Universitatis Wratislaviensis”, nr 3350, s. 227–243.
- Griffin R.W. (1996), *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa.

- Hornowska E., Paluchowski W. (1993), *Technika badania ważności pracy. Model teoretyczny i wstępne wyniki*, [w:] J. Brzeziński (red.), *Psychologiczne i psychometryczne problemy diagnostyki psychologicznej*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań, s. 105–119.
- Knafo A., Sagi L. (2004), *Values and work environment: Mapping 32 occupations*, „European Journal of Psychology of Education”. vol. XIX, nr 3. s. 255–273.
- Lipińska-Grobelny A. (2007), *Kultura i klimat organizacyjny – zarys problematyki*, [w:] A. Lipińska-Grobelny (red.), *Klimat organizacyjny i jego konsekwencje dla funkcjonowania pracowników*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s.11–33.
- Maslow A. (2006), *Motywacja i osobowość*, PWN, Warszawa.
- Moody R.C., Pesut D.J. (2006), *The motivation to care. Application and extension of motivation theory to professional nursing work*, „Journal of Health Organization and Management”, vol. 20, nr 1, 15–48.
- Super D.E. (1972), *Psychologia zainteresowań*, PWN, Warszawa.
- Warr P. (2009), *Environmental „Vitamins”, Personal Judgments, Work Values, and Happiness*, [w:] S. Cartwright, C.L. Cooper (red.), *Organizational Well-Being*, Oxford University Press, s. 57-85.
- Zalewska A. (2003), *Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*, Wydawnictwo Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej Academica, Warszawa.
- Żemigala M. (2007), *System wartości w procesie funkcjonowania przedsiębiorstwa*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 5, 35–46.

Different Employee Value Systems in Various Occupations

Summary

The purpose of this article is to identify differences in the area of subscribed values motivating people in various types of occupations to work. The study was conducted on two groups of workers differentiated by the nature of their work. The first group consisted of the people working in occupations with a social mission, i.e. jobs that require dedication for the benefit of other people. The second group consisted of those working in professions without any social mission.

The article presents a study based on an original concept and proprietary method for measuring values and motives that people turn to in their work. The study used the “Questionnaire Values and Motives at Work,” which is made up of four dimensions: personal fulfillment, altruism, security and justice in work, and a striving for prosperity. Results received indicate significant differences in the values hierarchies of the two groups. The research was conducted on a group of 386 adults.

Anna Borkowska – doktor psychologii, absolwentka Uniwersytetu Wrocławskiego, adiunkt w Zakładzie Psychologii Zarządzania i Zachowań Konsumentkich Wydziału Informatyki i Zarządzania Politechniki Wrocławskiej. Jej aktywność naukowa i badawcza dotyczy kilku obszarów. Pierwszym są relacje pomiędzy funkcjonowaniem emocjonalnym i społecznym – temu zagadnieniu była poświęcona rozprawa doktorska. Autorka

skali diagnozującej inteligencję emocjonalną. Kolejnym obszarem jest społeczny i psychologiczny kontekst aktywności zawodowej. Współautorka kwestionariusza zainteresowań zawodowych stworzonego na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, wykorzystywanego w polskim doradztwie zawodowym.

Agnieszka Czerw – doktor psychologii, absolwentka Uniwersytetu Wrocławskiego, obecnie adiunkt w Zakładzie Psychologii Zarządzania i Zachowań Konsumentckich Politechniki Wrocławskiej. Jej zainteresowania naukowe od lat skupiają się wokół psychologii pracy i organizacji. Autorka kwestionariusza do pomiaru optymizmu i książki pt. „Optymizm. Perspektywa psychologiczna” (GWP, 2010). Autorka i współautorka publikacji dotyczących psychologicznych aspektów funkcjonowania w pracy, np. „Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną” (GWP, 2012). Współautorka kwestionariusza zainteresowań zawodowych stworzonego na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, wykorzystywanego w polskim doradztwie zawodowym.