

Poczucie jakości życia u kierowników i pracowników w świetle uwarunkowań aksjologicznych

Barbara Mróz*

Uniwersytet Wrocławski, Wrocław

QUALITY OF LIFE AND ITS AXIOLOGICAL DETERMINANTS AMONG SENIOR MANAGERS

The quality of life issue and its axiological determinants encourages one to verify it using management psychology. This paper verifies hypotheses in determining the level of quality of life among managers and examines the extent to which 'Responsibility' underpins the hierarchy of values these managers have as they manage themselves and other. It has turned out that people in managerial positions base their values on both their good sense about life quality and its separate hierarchical values. Managers derive clear benefits from their Professional activity they have a satisfying job as well as opportunities for self-actualization and to develop their career. Their values are competence-based and are more individual in character than social or utilitarian. Research has also enabled us to provide a positive answer to the question about application possibilities underlying the quality of life concept as presented to a group of high-ranking employees.

Key words: quality of life, senior managers, axiological determinants, satisfying job

WPROWADZENIE

Uwarunkowania aksjologiczne w grupie kierowników nie często są przedmiotem analiz psychologicznych. Jak się wydaje powodem takiego stanu rzeczy jest z jednej strony nieco utrudniony dostęp do większej grupy badanej ze względu na ich obciążenie pracą, z drugiej zaś, ze względu na sam temat wartości, który tylko pozornie może odbiegać od ważnego dla ludzi zarządzających w pracy.

Specyfika grupy pracowników na stanowiskach kierowniczych na tle innych badanych, dostrzeżona przez P.E. Connora i B.W. Beckera (1979, 1994), B.P. Buunka i P.M. Janssen (1992), a w Polsce przez S.A. Witkowskiego (1995, 1996), T. Zaleśkiewicza (2004) czy Mróz (2011), sprawiła, że warto było się zastanowić, czy i hierarchia wartości tej grupy pracowników jest taka sama czy też inna, od ogólnej populacji.

Istotną rolę w wyborze tematu badań spełniła także uznana na świecie koncepcja wartości M. Rokeacha, która powstała w latach 60-tych ubiegłego wieku. Na jej podstawie powstała w 1967 roku metoda do badania wartości (*Rokeach Value Survey* – RSV), czyli Skala wartości (SW), która była wykorzystywana przez Rokeacha i jego następców także do badania pracowników (Rokeach, 1967, 1973, 1979a; Connor i Becker, 1979, 1994).

Wartość Rokeach definiuje, jako „stałe przekonanie, że określony sposób postępowania jest indywidualnie i społecznie bardziej atrakcyjny niż inne sposoby zachowania się i cele życiowe. System wartości zaś to trwała organizacja przekonań dotyczących preferowanych sposobów postępowania lub ostatecznych celów egzystencjalnych” (Rokeach, 1973, s. 5).

Wartości pełnią ważną rolę, między innymi dotyczą pożądanego sposobu zachowania lub ostatecznego celu egzystencji, orzekają, czy określone zachowania lub cele są korzystniejsze personalnie albo społecznie od zachowań bądź celów alternatywnych. Stają się, jako wartości zinternalizowane w sposób świadomy lub nieświadomy, przewodnim kryterium działania, dążeń, postaw wobec przedmiotów bądź sytuacji a także stanowią kryterium wyjaśniające postawy własne lub innych albo kryterium oceny moralności. Często to właśnie wartości są wzorem w samowychowaniu i wychowaniu innych, jak również, według Rokeacha, są pojedynczym przekonaniem transcendentally kierującym sądami i samym działaniem (Rokeach, 1968, 1969).

Ze względu na sposób zachowania i cel życia Rokeach podzielił wartości na instrumentalne i ostateczne. Taki też podział zastosował w swojej Skali wartości. Wśród wartości ostatecznych wyróżnił wartości osobiste i społeczne. Wartości osobiste mają charakter interpersonalny („Życie pełne wrażeń”, „Wewnętrzny spokój i harmonia”, „Zbawienie”), wartości społeczne mają charakter intrapersonalny („Pokój na świecie”, „Równość ludzi”, „Bezpie-

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Barbara Mróz, Instytut Psychologii, Uniwersytet Wrocławski, ul. Dawida 1, 50-527 Wrocław.

e-mail: b.mroz@psychologia.uni.wroc.pl

czeństwo narodowe"). Wartości w niektórych przypadkach mogą pełnić funkcje przystosowawcze.

Wartości instrumentalne są pojedynczym przekonaniem (*Single Belief*) przyjmującym następującą formę: „wierzę, że taki to a taki sposób zachowania na przykład „Uczciwość”, „Odwaga”, jest personalnie i społecznie preferowany we wszystkich sytuacjach i w stosunku do wszystkich przedmiotów”. Wartość ostateczną przyjmują twierdzenia: „wierzę, że taki to a taki cel ostateczny egzystencji na przykład „Pokój na świecie”, „Bezpieczeństwo narodowe”, personalnie lub społecznie wart jest walki” (Rokeach, 1968, s. 160).

Wśród wartości instrumentalnych Rokeach wyróżnia wartości moralne oraz kompetencyjne. Wartości moralne dotyczą konkretnych zachowań, a nie ostatecznych celów życia, dotyczą stosunków interpersonalnych („Miłość”, „Uczciwość”, „Uprzejmość”, „Umiejętność przebaczenia”). Wartości kompetencyjne mają charakter bardziej osobisty i dotyczą samoaktualizacji („Pomysłowość”, „Logiczność myślenia”, „Ambicja”, „Zdolność”).

Wartości instrumentalne („Posłuszeństwo”, „Uczynność”, „Opanowanie”) mogą mieć charakter utylitarny, prowadząc do osiągnięcia pewnych wartości ostatecznych, np. „Wygodnego życia”, „Uznania społecznego” (Rokeach 1973, s. 78). Pośrednio wartości przystosowawcze, np. „Odpowiedzialność”, mogą służyć wartościom ostatecznym („Uznaniu społecznemu”).

Powyższe rodzaje wartości wchodzą w różnorakie związki i zależności. Ze względu na to, że indywidualny system wartości jest wyuczoną organizacją reguł wyboru i rozwiązywania konfliktów, to dla każdego z systemów dla specyficznych grup ludzi zachodzą inne związki. A zatem dla grupy kierowników mogą istnieć specyficzne wartości, które warunkują ich poczucie jakości życia.

W badaniach własnych opublikowanych w 2002 roku a dotyczących hierarchii wartości u młodych kierowników ustaliłam, stosując właśnie Skalę wartości Rokeacha, że taka wartość jak „Odpowiedzialność”, umieszczona przez autora metody w grupie wartości instrumentalnych, w zależności od preferowanego przez kierowników systemu motywacyjnego, sytuowała się albo wysoko w ich hierarchii (trzecie miejsce w grupie kierowników stosujących model motywacyjny zasobów ludzkich), albo przeciętnie (dziewiąte miejsce w grupie menedżerów stosujących tradycyjny system motywacyjny) (Mróz, 2002a). Ten związek z motywacją pokazał ciekawą zmianę w hierarchii wartości młodych kierowników. Grupa menedżerów stosująca najczęściej jako motywację, zachęty płacowe, na pierwszych trzech miejscach w swojej hierarchii wartości instrumentalnych umieściła takie wartości, jak: „Ambicja”, „Samodzielność” i „Odwaga”. Grupa kierowników proponująca najczęściej swoim pracownikom, jako motywację, zwiększony zakres odpowiedzialności, na pierwszych trzech miejscach w swojej hierarchii umieściła takie wartości, jak: „Ambicja”, „Odpowiedzialność” oraz „Gotowość kochania”.

Okazało się, że młodzi kierownicy stosujący motywatory płacowe bardziej polegali na sobie, byli przekonani o własnej sile sprawczej sukcesów zawodowych, odzna-

czali się mniejszą refleksyjnością, mniejszym wglądem, większym lękiem, byli także w większym stopniu gotowi do stosowania procedur niezupełnie zgodnych z zasadami etycznymi. Z kolei młodzi kierownicy stosujący motywatory w postaci współodpowiedzialności za pracę, poprzez wybór wartości społecznych w pełniejszym stopniu realizowali zarządzanie przez cele. Łatwiej też przychodziło im delegowanie uprawnień, czerpali większą satysfakcję z osiągnięć podwładnych, przywiązywali wagę do personalnych relacji z ludźmi, byli po prostu w swojej pracy kierownikami bardziej odpowiedzialnymi. Zdaniem Rokeacha wartość jaką jest „Odpowiedzialność”, ma związek z przystosowaniem i zadowoleniem z życia. Warto zatem sprawdzić, jakie jest poczucie jakości życia u kierowników a także czy wybierane wartości w jakimś stopniu odnoszą się do niego.

Poczucie jakości życia jest subiektywnym przekonaniem na temat własnej oceny życia. Posiada ono wymiar indywidualny, jednostkowy, angażujący więcej procesów psychicznych niż jakość życia (Derbis, 2000; Straś-Romanowska, 2005). Zajmując się tym obszarem w grupie kierowników, odniesiono ją do wyznaczników obejmujących także hierarchię wartości. Oceniając subiektywną jakość życia w jego poszczególnych wymiarach, człowiek charakteryzuje swój poziom zadowolenia. Podejmowanie prób realizacji wybranych przez osobę celów i kierunków dążeń, zależy w dużym stopniu od akceptowanych przez nią wartości. To, jakie jednostka wyznaje wartości jest nie tylko kwestią jej wyboru, ale zależy również od wielu innych czynników.

CELE BADANIA, OSOBY BADANE

Ze względu na przedstawione zagadnienia problemowe związane z hierarchią wartości oraz poczuciem jakości życia warto poświęcić nieco miejsca zagadnieniu badanej grupy oraz założeniom badawczym. Badana grupa kierowników posiada swoją specyfikę, jest ona określona zarówno przez obwarowania prawne, jak i psychologiczne.

Zakres formalny roli zawodowej określił ustawodawca, który poprzez Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2002 r., Nr 222 poz. 1868., w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania ustalił, że poszczególne grupy zawodów można opisać według określonych charakterystyk. I tak, kierownicy to grupa obejmująca zawody, w których podstawowymi zadaniami są: planowanie, określanie i realizowanie podstawowych celów i kierunków polityki państwa, formułowanie przepisów prawnych oraz kierowanie działalnością jednostek administracji publicznej, a także sprawowanie funkcji zarządzania w przedsiębiorstwach lub ich wewnętrznych jednostkach organizacyjnych (*Rozporządzenie...*, 2002).

Obwarowania psychologiczne związane z rolą kierownika łączą się z kompetencjami i kierowaniem ludźmi oraz strukturami. Kompetencje oznaczają zespół cech (najczęściej nabytych) oraz zdolności, które umożliwiają efektywne uczestnictwo w życiu zawodowym. Dzięki

określonym cechom związanym z danym stanowiskiem praca staje się lepsza i jakościowo lepsza. Od kierowników wymagane są inne predyspozycje osobowościowe i umiejętności, niż od pozostałych pracowników, a najczęściej podkreśla się takie zdolności jak: planowanie, organizowanie, motywowanie i kontrolowanie (Witkowski, 1995; Mróz, 1998, 2002a, 2002b).

Ze względu na te obwarowania warto było zająć się grupą kierowników, gdyż może ona przejawiać specyficzne uwarunkowania aksjologiczne w poczuciu jakości życia. Warto zatem zweryfikować grupę poprzez stanowisko.

Wyniki badań psychologów potwierdzają, że wartości pracowników mają swoją własną specyfikę. P. Oleś analizując wartości u kierowników, skonstatował, że „odpowiedzialność” stanowi dla tej grupy jedną z naczelných wartości (Oleś, 1995). Jednak trudno mu było dokonać rozstrzygnięcia na temat tego czy to owa odpowiedzialność jest jedną z podstawowych wartości dla tego typu osób. W swojej pracy zadawał pytanie: czy znaczące poczucie odpowiedzialności u kierownika może sprzyjać większej jego integracji czy nie? Podjęte badania być może rozstrzygną to pytanie.

W niniejszych badaniach postawiono hipotezę (H1) mówiącą o tym, że poczucie jakości życia badanych kierowników ze względu na piastowane stanowisko będzie wyższe, zaś ze względu na zmienną jaką jest płeć, nie będzie ono różnicowało grupy (Mróz, 2006; Kowal, 2007).

Kolejna hipoteza (H2) mówi o tym, że ponieważ od kierowników wymaga się odpowiedzialności, umiejętności planowania, organizowania, motywowania i kontrolowania (Katz i Kahn, 1978; Oleś, 1995), zatem wartość „Odpowiedzialności”, ze względu na stanowisko będzie ważniejsza w hierarchii dla kierowników, niż innych pracowników, natomiast nie będzie miała znaczenia, jeśli chodzi o zmienną, jaką jest płeć.

Ostatnia hipoteza (H3) zwraca uwagę na skoncentrowanie kierowników na wartościach indywidualnych a mniej na społecznych, ze względu na kulturę pracy w jakiej funkcjonują badani (Bańka, 1994; Derbis, 2008; Kożusznik, 2002).

Osobami badanymi była grupa 283 kierowników odpowiedzialnych za procesy produkcyjne i sprzedaż oraz dodatkowo grupa 134 pracowników nie pełniących funkcji kierowniczych (wśród nich było 68% mężczyzn i 32% kobiet). Wszyscy z grupy kierowników badani ukończyli studia wyższe techniczne (w 75.8% oraz ekonomiczne (w 24.2%). Większość badanych stanowili mężczyźni (171 osób), kobiet na stanowiskach kierowniczych było 112. Najmłodszy badany miał 29.2 lat, najstarszy 49.1, średnia wieku wyniosła 39,4 lat, odchylenie standardowe 8.18. Wszyscy badani byli mieszkańcami miast (Wrocław, Legnica, Katowice, Sosnowiec).

NARZĘDZIA BADAWCZE

W związku z analizą poczucia jakości życia oraz hierarchii wartości oraz zastosowano Kwestionariusz Poczucia Jakości Życia (KPJŻ) M. Straś-Romanowskiej, A. Olesz-

kowicz, T. Frąckowiaka (2004) oraz Skalę wartości – SW (*Value Survey* – SV) M. Rokeacha (1967) w adaptacji P. Brzozowskiego (1989).

Kwestionariusz Poczucia Jakości Życia (KPJŻ) to narzędzie, za pomocą którego badany dokonuje wyboru spośród wartości, przekonań i oceny codziennego funkcjonowania. Obszary tych wyborów wyznacza w obrębie czterech sfer: psychofizycznej, psychospołecznej, podmiotowej i metafizycznej. Tym, co stanowi kryterium wyboru, jest ocena poziomu subiektywnego zadowolenia (Straś-Romanowska, 1992; Frąckowiak, 2004).

Same prace nad kwestionariuszem wyodrębniły najpierw 270 pytań związanych ze sferą szeroko pojmowanego poczucia jakości życia. Następnie odrzucono z tej puli pytania podobne, mające wydźwięk pejoratywny, itp. Ostatecznie pozostawiono 141 pozycji testowych, które stały się podstawą badania zgodności za pomocą metody sędziów kompetentnych. Zastosowana procedura pozwoliła na wyselekcjonowanie 60 najtrafniejszych pozycji testowych, po 15 dla każdego wymiaru (sfery), ze względu na zawartość treściową pozycji testowych. Twierdzenia reprezentujące każdą ze sfer umiejscowione są w sposób przeplatający się, co cztery pozycje, rozpoczynając od twierdzenia ze sfery psychofizycznej poprzez psychospołeczną, podmiotową i metafizyczną (Frąckowiak, 2004, s. 85-89).

Współczynniki korelacji KPJŻ pomiędzy wynikiem dwukrotnego badania były najwyższe w grupie ludzi młodych (dla wyniku ogólnego .81), nieco niższe uzyskano w grupie osób starszych (dla wyniku ogólnego .73). Współczynnik stabilności bezwzględnej dla wyniku ogólnego u osób dorosłych wyniósł .65. Zgodność wewnętrzną (konsystencję) Kwestionariusza Poczucia Jakości Życia obliczono za pomocą wzoru *Alfa* Cronbacha. „Wzór ten uznawany jest dziś za najlepszy sposób szacowania rzetelności” (Hornowska, 2001, s. 54). Badanie zgodności wewnętrznej kwestionariusza dokonała Kowal na grupie 420 menedżerów (Kowal, 2007). Uzyskała ona następujące wyniki: wynik średni poczucia jakości życia wyniósł 192.20, przy odchyleniu standardowym 17.43, zaś *Alfa* Cronbacha wyniosło .90, *Alfa* standaryzowana: .91, wynik średniej korelacji między pozycjami wyniósł .15. Współczynniki wewnętrznej zgodności *Alfa* Cronbacha wyniosły odpowiednio: dla skali sfera psychofizyczna .95; dla skali sfera psychospołeczna .91; dla skali sfera podmiotowa .92; dla skali sfera metafizyczna .91. Współczynnik zgodności wewnętrznej dla całego kwestionariusza wyniósł .92.

Narzędzie jakim jest Kwestionariusz Poczucia Jakości Życia skonstruowane do pomiaru subiektywnie i wielowymiarowo odczuwanego poziomu życiowej satysfakcji i dobrostanu, daje wgląd w każdą z czterech sfer funkcjonowania człowieka. Poza tym, dostarcza również informacji o wskaźniku poczucia jakości życia, którym jest wynik ogólny Kwestionariusza.

Skala wartości Rokeacha (1967) w adaptacji P. Brzozowskiego (1989) jest narzędziem dobrze analizującym hierarchię wartości różnych grup społecznych.

Ze względu na fakt, iż wartości mają strukturę kognitywną, afektywną i behawioralną, Rokeach odróżnia je od postaw, które jego zdaniem są niższe w hierarchii osobowości, mniej centralne, zrelatywizowane do konkretnego obiektu i najbardziej związane z działaniem (Rokeach, 1973). Przeprowadzono wiele badań tą metodą, analizując w różnych grupach, (także zawodowych), systemy wartości, relację między samymi wartościami oraz zachowaniem. Rokeach doszedł do wniosku, że wartości i ich systemy są najważniejszymi zjawiskami psychologicznymi pomagającymi zrozumieć osobowość.

Według autora testu Skala wartości ostatecznych obejmuje niemal wszystkie wartości tego typu, w przeciwieństwie do mniej wyczerpującej Skali wartości instrumentalnych, do której można dodać, zdaniem Rokeacha, około 70 nowych wartości. Współczynniki korelacji rangowej między polską i angielską wersją Skali wartości

łaniała się z treści artykułów i książek psychologów, jak obecnie. Warto było zatem sprawdzić, jak wygląda subiektywne, deklarowane poczucie jakości życia przez osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych. Najpierw zostaną więc zaprezentowane wyniki poczucia jakości życia badanych kierowników (ze względu na zmienną jaką jest stanowisko i płeć), a następnie zostanie przedstawiona ich hierarchia wartości ostatecznych i instrumentalnych (ze względu na zmienną jaką jest stanowisko i płeć).

POCZUCIE JAKOŚCI ŻYCIA

Subiektywne poczucie jakości życia, na które składają się cztery sfery: psychofizyczna, psychospołeczna, podmiotowa i metafizyczna, stanowi ważny obszar diagnostyczny i interpretacyjny. W Tabeli 1 przedstawione są wyniki, ja-

Tabela 1

Wyniki w Kwestionariuszu Poczucia Jakości Życia w badanej grupie kierowników (N = 283) i innych pracowników (N=134)

KPJŻ	Inni pracownicy		Kierownicy		t	p
	M	SD	M	SD		
Sfera psychofizyczna	45.34	5.64	46.65	5.94	-2.78	.006
Sfera psychospołeczna	46.09	6.10	48.07	5.78	-4.08	.001
Sfera podmiotowa	46.15	6.21	49.18	5.72	-6.20	.001
Sfera metafizyczna	47.82	5.81	48.71	5.25	-1.97	.050
Wynik ogólny	185.40	19.27	192.61	18.01	-4.73	.001

ostatecznych i instrumentalnych wyniosły odpowiednio .99 i .98. Współczynnik r Pearsona dla poszczególnych pozycji wyniósł: w przypadku wartości ostatecznych średnio .79 a wartości instrumentalnych średnio .68.

Zgodnie z wynikami badań Rokeacha nad systemami wartości wynika, że na szczycie hierarchii wartości powinny znajdować się te, które reprezentują dominujące potrzeby, natomiast niższe pozycje zajmą albo wartości odpowiadające potrzebom już zaspokojonym, albo te, które nie miały warunków na ujawnienie się. Rokeach (1973, 1979b), ustalił czynniki wpływające na stałość systemów wartości. Okazało się, że im bardziej stabilny jest system wartości ostatecznych, tym stabilniejszy jest również system wartości instrumentalnych. Badania współpracowników Rokeacha, Connora i Beckera nad wartościami menedżerów potwierdziły ich rolę w specyficznych stylach zarządzania, jak i w funkcjonowaniu samej organizacji (Connor i Becker, 1979).

Skala wartości (SW) M. Rokeacha jest dobrą i szczegółową metodą mającą ważne i pomocne zaplecze teoretyczne oraz bazę badawczą. Zarówno względy teoretyczne, jak i praktyczne podyktowały wybór tej Skali do badań.

WYNIKI BADAŃ

Zadowolenie z życia, realizacja siebie, swojego potencjału, jakość życia nigdy dotąd, tak zdecydowanie nie wy-

kie grupa badanych kierowników i innych pracowników uzyskała w Kwestionariuszu Poczucia Jakości Życia.

Okazało się, że zajmowane stanowisko kierownicze jest zmienną znacząco różnicującą poczucie jakości życia. Badani kierownicy otrzymali wynik 192.61 ($SD=18.01$), zaś badani pracownicy nie będący kierownikami wynik 185.40 ($SD=19.27$). I choć oba wyniki mieszczą się w grupie wyników przeciętnych (por. Kowal, 2007), to jednak to zróżnicowanie jest istotne statystycznie na poziomie .001 przy wartości $t=-4.73$. Tym samym potwierdzono hipotezę (H1) mówiącą o tym, że poczucie jakości życia badanych kierowników ze względu na stanowisko będzie wyższe. Warto także podkreślić, że otrzymano także różnice istotne statystycznie we wszystkich sferach składających się na poczucie jakości życia. I tak największe różnice odnotowano między kierownikami i innymi pracownikami w sferze podmiotowej ($t=6.20$) na poziomie .001 oraz psychospołecznej ($t=-4.08$) na poziomie .001, a także w sferze psychofizycznej ($t=-2.78$) na poziomie .006 i metafizycznej na poziomie ($t=-1.97$) na poziomie .050. We wszystkich sferach wyższe poczucie jakości życia stwierdzono u kierowników.

Poniżej, w Tabeli 2 przedstawione są wyniki, jakie grupa badanych kierowników uzyskała w Kwestionariuszu Poczucia Jakości Życia ze względu na płeć.

Zajmowane stanowisko kierownicze ze względu na płeć nie różnicuje poczucia jakości życia badanych kobiet

Tabela 2

Wyniki w Kwestionariuszu Poczucia Jakości Życia w badanej grupie kierowników kobiet (N=112) i mężczyzn (N=171)

KPJŻ	Kobiety (n=112)		Mężczyźni (n= 171)		t	p
	M	SD	M	SD		
Sfera psychofizyczna	45.21	5.70	46.99	5.82	-3.75	.001
Sfera psychospołeczna	47.27	5.84	46.68	6.28	1.18	.237
Sfera podmiotowa	47.25	5.98	48.00	6.40	-1.48	.141
Sfera metafizyczna	48.99	5.29	47.19	5.78	3.99	.000
Wynik ogólny	188.72	18.30	188.85	20.00	-.08	.933

i mężczyzn. Badani kierownicy-kobiety otrzymały wynik 188.72 ($SD=18.30$), zaś badani kierownicy-mężczyźni wynik 188.85 ($SD=20.00$). Tym samym potwierdzono hipotezę (H1) mówiącą o tym, że poczucie jakości życia badanych kierowników ze względu na płeć nie będzie różnicowane. Warto także podkreślić, że otrzymano tylko dwie różnice istotne statystycznie w sferach: psychofizycznej ($t=-3.75$) na poziomie .001 oraz metafizycznej ($t=3.99$) na poziomie .001 między kobietami i mężczyznami. Dla kobiet sfera metafizyczna okazała się bardziej znacząca dla poczucia jakości życia, zaś dla mężczyzn sfera psychofizyczna.

HIERACHIA WARTOŚCI

Badając hierarchię wartości Skalą wartości Rokeacha należy przypomnieć, że zawiera ona dwie grupy wartości, które badani kierownicy rangowali: wartości ostateczne

oraz wartości instrumentalne. Najpierw przedstawiona zostanie hierarchia wartości ostatecznych i instrumentalnych ze względu na stanowisko kierownicze a potem ze względu na płeć. W Tabeli 3 przedstawione są wyniki, jakie grupa badanych kierowników w Skali wartości ostatecznych i instrumentalnych.

Zgodnie z teorią Rokeacha na szczycie hierarchii wartości znajdują się te, które reprezentują dominujące potrzeby, natomiast niższe pozycje zajmują albo wartości odpowiadające potrzebom już zaspokojonym, albo te, które nie miały warunków na ujawnienie się (Rokeach, 1968, 1973, 1979a). W kolejnych tabelach zostaną przedstawione wartości z procentowymi miejscami w rankingu.

Śród osiemnastu wartości ostatecznych dominujące okazały się te związane z wartościami indywidualnymi, przedstawia je Tabela 4. Badani kierownicy skoncentrowani są bądź to na potrzebach własnych, związanych z ochroną zdrowia oraz bezpieczeństwa osób bliskich

Tabela 3

Wyniki w Skali wartości w badanej grupie kierowników (N = 283)

Wartości ostateczne	Średnia rang	SD	Wartości instrumentalne	Średnia rang	SD
Bezpieczeństwo narodowe	12.56	4.85	Ambicja	8.15	5.21
Dojrzała miłość	5.97	4.48	Czystość	12.15	5.03
Mądrość	7.28	3.89	Gotowość kochania	6.51	4.99
Piękno świata	12.05	4.30	Grzeczność	11.69	4.56
Pokój na świecie	10.51	4.98	Logiczne myślenie	9.08	4.94
Prawdziwa przyjaźń	7.34	3.96	Lojalność	7.84	4.80
Przyjemność życia	10.55	4.31	Odpowiedzialność	6.35	4.54
Równość ludzi	11.47	4.13	Odwaga	9.60	4.79
Sukcesy życiowe	10.48	4.38	Opanowanie	9.94	4.41
Szacunek dla siebie	6.34	3.68	Pomysłowość	10.24	4.53
Uznanie społeczne	11.90	3.85	Posłuszeństwo	13.59	4.39
Wewnętrzny spokój i harmonia	7.91	4.12	Refleksyjność	10.85	4.69
Wolność osobista	8.09	4.13	Samodzielność	8.22	5.11
Wygodne życie	11.89	4.56	Tolerancja	9.58	4.88
Zapewnienie bytu rodzinie	5.74	4.38	Uczciwość	6.15	4.49
Zbawienie	12.67	6.19	Uczynność	10.97	4.82
Zdrowie	4.96	3.84	Wyrozumiałość	9.66	4.43
Życie pełne wrażeń	12.75	4.29	Zdolność	9.76	4.84

Tabela 4Wartości ostateczne w badanej grupie kierowników – rozkład procentowy ($N = 283$)

Wartości ostateczne	Procentowe miejsce w rankingu			
	1	2	3	4
Zdrowie	20.5	15.9	9.9	.8
Zapewnienie bytu rodzinie	15.0	17.5	11.6	1.0
Dojrzała miłość	16.0	12.4	8.8	.3
	1	16	17	18
Bezpieczeństwo narodowe	1.0	9.9	13.1	13.7
Zbawienie	6.9	6.9	10.7	29.8
Życie pełne wrażeń	.7	9.4	12.7	14.4

oraz na sferze emocjonalnej. Wartości ostateczne odrzucone pochodzą z grupy wartości społecznych. Wartości instrumentalne i ich rozkład procentowy zostanie przedstawiony w Tabeli 5.

Spośród osiemnastu wartości instrumentalnych, jakie przedstawia Tabela 5, dominujące okazały się te związane z wartościami pracy („Uczciwość”, „Odpowiedzialność”). W hipotezie numer dwa (H2), zakładano, że ponieważ od kierowników wymaga się odpowiedzialności, wartość ta powinna być umieszczona na jednym z pierwszych miejsc, i tak się też stało. Wartości instrumentalne odrzucone pochodzą z grupy wartości najczęściej pomijanych przez ogół badanych (por. Rokeach, 1973, 1979; Brzozowski, 2007; Mróz, 2009).

Ostatnia hipoteza (H3) zwracała uwagę na koncentrację kierowników na wartościach indywidualnych a mniej na społecznych i została potwierdzona w połowie. Z jednej bowiem strony kierownicy dbają o rodzinę, zabezpieczenie jej bytu (wartości indywidualne), a wartości społeczne, choćby takie jak „Sukcesy życiowe” czy „Szacunek dla siebie”, nie zajmują czołowych miejsc, jednak wartość „Uczciwości”, czy „Odpowiedzialności” klasyfikowana przez Rokeacha jako społeczna, ma decydujące znaczenie dla badanych kierowników.

Poniżej przedstawione zostanie zróżnicowanie wartości ostatecznych i instrumentalnych ze względu na stanowisko oraz płeć.

Ze względu na stanowisko kierownicze okazało się, że wartościami najbardziej różnicującymi są: „Wolność osobista” z grupy wartości ostatecznych oraz „Logiczne myślenie” i „Odpowiedzialność” z grupy wartości instrumentalnych. Wykazano, że potrzeba niezależności, ścisłość, precyzja w myśleniu a także odpowiedzialność, pewność charakteryzuje bardziej grupę osób na stanowiskach kierowniczych, niż innych pracowników. Godnym podkreślenia jest to, że wartość „Odpowiedzialność” jest istotnie statystycznie ważniejsza dla kierowników, niż dla innych pracowników ($t=3.48$), na poziomie .001. Wynik ten pokazał również, że kompetencje kierownicze i samo stanowisko są ważną zmienną, która posiada swoją specyfikę.

W Tabeli 7 przedstawione zostanie zróżnicowanie wartości ostatecznych i instrumentalnych ze względu na płeć.

Ze względu na płeć okazało się, że wartościami najbardziej różnicującymi kierowników (w obszarze wartości ostatecznych) są: „Przyjemność życia” ($t=2.46$) na poziomie 0,01, „Szacunek dla siebie” ($t=-2.66$) na poziomie .005, „Wolność osobista” ($t=2.09$) na poziomie .05, „Wygodne życie” ($t=2.23$) na poziomie .05, „Zdrowie” ($t=-3.26$) na poziomie .001 oraz „Życie pełne wrażeń” ($t=2.23$) na poziomie .05. Mężczyźni kierownicy dbają o to by mieć szacunek dla siebie, zagwarantować sobie niezależność, korzystać z przyjemności i wygody życia, wieść życie peł-

Tabela 5Wartości instrumentalne w badanej grupie kierowników – rozkład procentowy ($N = 283$)

Wartości instrumentalne	Procentowe miejsce w rankingu			
	1	2	3	4
Uczciwość	19.8	9.9	7.4	1.0
Odpowiedzialność	11.6	10.2	11.6	1.8
Gotowość kochania	19.2	10.2	7.1	3.0
	1	16	17	18
Grzeczność	.3	12.6	9.1	4.0
Czystość	1.2	8.9	10.7	14.7
Posłuszeństwo	1.3	9.9	12.1	20.0

Tabela 6

Wyniki w Skali wartości ostatecznych i instrumentalnych w badanej grupie kierowników ($N = 283$) i innych pracowników ($N=134$)

Wartości ostateczne i wartości instrumentalne	Inni pracownicy		Kierownicy		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Wolność osobista	8.53	4.43	7.58	4.21	2.65	.008
Logiczne myślenie	9.46	4.80	8.65	4.88	2.01	.045
Odpowiedzialność	6.97	4.66	5.65	4.42	3.48	.001

Tabela 7

Wyniki w Skali wartości ostatecznych i instrumentalnych w badanej grupie kierowników kobiet ($N=112$) i mężczyzn ($N=171$)

Wartości ostateczne i wartości instrumentalne	Inni pracownicy		Kierownicy		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
Przyjemność życia	10.93	4.33	10.04	4.37	2.46	.014
Szacunek dla siebie	5.97	3.69	6.85	4.19	-2.66	.008
Wolność osobista	8.41	4.25	7.65	4.47	2.09	.037
Wygodne życie	12.26	4.70	11.37	4.88	2.23	.026
Zdrowie	4.49	3.78	5.60	4.28	-3.26	.001
Życie pełne wrażeń	13.10	4.41	12.26	4.58	2.23	.026
Gotowość kochania	6.08	4.93	7.12	5.31	-2.41	.016
Logiczne myślenie	9.56	4.84	8.42	4.81	2.78	.006
Odwaga	10.10	4.66	9.05	4.86	2.38	.018
Opanowanie	10.29	4.38	9.45	4.59	2.21	.028
Pomysłowość	10.77	4.54	9.49	4.58	3.32	.001
Tolerancja	9.05	4.79	10.32	4.91	-3.11	.002
Uczciwość	5.72	4.56	6.75	4.92	-2.56	.011
Wyrozumiałość	9.21	4.50	10.28	4.63	-2.80	.005

ne wrażeń, i w tych potrzebach znacząco statystycznie różnią się od kierowników kobiet. Jedną wartość spośród ostatecznych przeważa u kobiet, jest nią większa troska o zdrowie.

Ze względu na płeć okazało się, że wartościami najbardziej różnicującymi kierowników (w obszarze wartości instrumentalnych) są: „Gotowość kochania” ($t=-2.41$) na poziomie .05, „Logiczne myślenie” ($t=2.78$) na poziomie .005, „Odwaga” ($t=2.38$) na poziomie .05, „Opanowanie” ($t=2.21$) na poziomie .05, „Pomysłowość” ($t=3.32$) na poziomie 0,001, „Tolerancja” ($t=-3.11$) na poziomie .005, „Uczciwość” ($t=-2.56$) na poziomie .01, „Wyrozumiałość” ($t=-2.80$) na poziomie .005. Mężczyźni kierownicy cenią sobie bardziej niż kobiety na stanowiskach kierowniczych logiczne myślenie, odwagę w działaniu, opanowanie, zwłaszcza w trudnych sytuacjach i kreatywność. Z kolei kobiety na stanowiskach kierowniczych przywiązują większą wagę do okazywania czułości i wrażliwości, większej tolerancji, uczciwości i wyrozumiałości, niż mężczyźni kierownicy.

DYSKUSJA WYNIKÓW I PODSUMOWANIE

Uzyskane wyniki pokazały zarówno ciekawe zależności, jak i sposób funkcjonowania kierowników w obszarze aksjologicznym. Jak stwierdził A. Bańka, praca jest najlepszym predyktorem jakości życia (Bańka, 2005). Niniejsze wyniki także to potwierdzają. Odnosi się to zwłaszcza do obszaru wyższego poczucia jakości życia u kierowników a także do wyboru przez nich specyficznych wartości. Ten wniosek oparty na badaniach empirycznych jest wymownym przykładem znaczenia badań nad pracą i subiektywną jakością życia.

Za wartości specyficzne dla grupy kierowników należy uznać: „Wolność osobista”, „Odpowiedzialność”, „Logiczność myślenia” oraz „Uczciwość”. To one sprawiają, że wykonanie zadań kierowniczych na wysokim poziomie jest możliwe. Wynik ten pokazał również, że kompetencje kierownicze i samo stanowisko są ważną zmienią. Zdolności do kierowania zasadzające się właśnie na zróżnicowanych wartościach jasno pokazały, że praca na

wyższym stanowisku wymaga innych predyspozycji i innych wartości (por. Mróz, 1998, 2002a, 2002b). W świetle otrzymanych w 2002 r. przez autorkę artykułu wyników można także wnioskować, że jest to grupa dla której efektywne motywowanie poprzez zwiększony zakres odpowiedzialności, również nie jest obca.

Według Rokeacha mężczyźni cenią wyżej wartości intelektualne, związane z dokonaniem, są bardziej nastawieni na szukanie przyjemności i wygody życia (4. miejsce, u kobiet 13.). Kobiety cenią bardziej miłość i przywiązanie oraz wartości religijne (9. miejsce, u mężczyzn 12.). Niezależne od płci są: uczciwość, trwałość rodziny (Rokeach, 1973). Uzyskane wyniki w niniejszym badaniu tylko po części potwierdzają amerykańskie wyniki badań. Warto więc podkreślić specyfikę wybieranych wartości przez badanych polskich kierowników między innymi dlatego, gdyż może to mieć nie tylko znaczenie poznawcze, ale i praktyczne na przykład dla uzyskiwania przez pracowników awansów zawodowych. Osoby, które przywiązują wagę do wartości dokonań, mogą uzyskiwać lepsze wyniki w pracy. Warto zatem badać hierarchię wartości pracowników, aby skuteczniej przewidywać, kto i w jakim zakresie może sprostać wyzwaniom, jakie stoją przed kierownikami. Obszar ten wart jest dalszych penetracji.

Jak pisał sześć lat po swoich pionierskich badaniach Rokeach, pracujący zawodowo trzydziestoletni Amerykanie wykazali znacznie więcej różnic w hierarchii wartości. Wzrastała w tej grupie rola takich wartości jak: „Pokój na świecie”, „Piękno świata”, „Bezpieczeństwo narodowe”, a malała rola „Zabezpieczenia bytu dla rodziny” (Rokeach, 1979b, s. 132). Są to wyniki bardzo różne od uzyskanych w niniejszych analizach.

Podsumowując, trzeba podkreślić, że temat podnoszący uwarunkowania aksjologiczne w poczuciu jakości życia jest interesujący nie tylko ze względu na znaczącą literaturę zachodnią na ten temat, ze względu na walory poznawcze, ale także z uwagi na możliwość zastosowania wyników w praktyce. Hierarchia wartości w powiązaniu z poczuciem jakości życia stanowi atrakcyjny obszar do dalszych analiz.

LITERATURA

- Bańka, A. (1994). Jakość życia w psychologicznych koncepcjach człowieka i pracy. W: A. Bańka, R. Derbis (red.), *Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia* (s. 19-40). Poznań – Częstochowa: Gemini s.c.
- Bańka, A. (2005). Jakość życia a jakość rozwoju. Społeczny kontekst płci, aktywności i rodziny. W: A. Bańka (red.), *Psychologia jakości życia* (s. 11-78). Poznań: Wydawnictwo Stowarzyszenia Psychologia i Architektura.
- Brzozowski, P. (1989). Skala wartości (SW). *Polska adaptacja Value Survey M. Rokeacha. Podręcznik*. Warszawa: Polskie Towarzystwo Psychologiczne.
- Brzozowski, P. (2007). *Wzorcowa hierarchia wartości, praca habilitacyjna*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Buunk, B.P., Janssen, P.M. (1992). Relative deprivation, career issues, and mental health among men midlife. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 338-350.
- Connor, P.E., Becker, B.W. (1979). Values and the organization: Suggestions for research. W: M. Rokeach (red.), *Understanding human values* (s. 71-81). New York: The Free Press.
- Connor, P.E., Becker, B.W. (1994). Personal values and management: What do we know and why don't we know more? *Journal of Management Inquiry*, 3, 67-73.
- Derbis, R. (2000). *Doświadczenie codzienności: poczucie jakości życia, swoboda działania, odpowiedzialność, wartości osób bezrobotnych*. Częstochowa: Wydawnictwo WSP.
- Derbis, R. (2008). Forma własności organizacji a jakość życia pracowników. W: S.A. Witkowski, T. Listwan (red.), *Kompetencje a sukces zarządzania organizacją* (s. 264-274). Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Frąckowiak, T. (2004). *Personalistyczno-egzystencjonalna koncepcja poczucia jakości życia. Próba operacjonalizacji*. Nie opublikowana praca magisterska napisana pod kierunkiem prof. dr hab. Marii Straś-Romanowskiej. Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.
- Hornowska, E. (2001). *Testy psychologiczne: teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Katz, D., Kahn, R. (1978). *The social psychology of organizations* (2 ed.). New York: John Wiley.
- Kowal, J. (2007). Motywacja pracy i czynniki sukcesu zawodowego a poczucie jakości życia pracowników. W: J. Klebaniuk (red.), *Oblicza nierówności społecznych* (s. 459-481). Wrocław: Eneteia.
- Kozusznik, B. (2002). *Psychologia zespołu pracowniczego. Wyd. drugie poszerzone*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląski.
- Mróz, B. (1998). Sukces w zarządzaniu a poziom poczucia sensu życia u menedżerów. W: S.A. Witkowski (red.), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu. Prace psychologiczne*, IV, (s. 171-185). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Mróz, B. (2002a). Motywacja u menedżerów a satysfakcja z pracy. W: M. Straś-Romanowska (red.), *Szkice psychologiczne: doniesienia z badań, aplikacje, refleksje* (s. 65-74). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Mróz, B. (2002b). Hierarchia wartości a jakość zarządzania. W: J. Kowal, K. Węglowska-Rzepa (red.), *Etyczne i psychospołeczne aspekty badań rynkowych* (s. 185-195). Wrocław: Wydawca „Edukacja” WSZ, Wrocław.
- Mróz, B. (2006). Poczucie jakości życia u osób kierujących giełdową firmą produkcyjną w trakcie reorganizacji. W: B. Bartosz, J. Klebaniuk (red.), *Wokół jakości życia studia psychologiczne* (s. 163-172). Wrocław: Wydawnictwo Jakopol.
- Mróz, B. (2009). Wyznaczniki sukcesu w pracy a jakość życia u menedżerów. W drodze do synergii. W: Z. Uchnast (red.), *Wybrane zagadnienia z psychologii kierowania* (s. 117-128). Lublin-Nowy Sącz: Wydawnictwo TN KUL i WSB-NLU.
- Mróz, B. (2011). Satisfying work and its purpose in men's lives: Positive aspects of a professional relationship. *Polish Journal of Applied Psychology*, 9, 1, 109-128.
- Oleś, P. (1995). Kryzys „połowy życia” u mężczyzn. Psychologiczne badania empiryczne. Lublin: RW KUL.
- Rokeach, M. (1967). *Value survey*. Sunnvale, CA: Halgren Tests.

- Rokeach, M. (1968). *Beliefs, attitudes and values*. San Francisco: Jasssey – Bass, Inc.
- Rokeach, M. (1969). Value systems in religion. *Review of Religious Research*, 11, 3-23.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. London: Sage.
- Rokeach, M. (red.). (1979a). *Understanding human values*. New York: Free Press.
- Rokeach, M. (1979b). Change and stability in American value systems, 1968–1971. W: M. Rokeach (red.), *Understanding human values* (s. 129-147). New York: The Free Press.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2002 r., Nr 222 Poz. 1868. (2002). [on line] <http://dokumenty.e-prawnik.pl/akty-prawne/dziennik-ustaw/2002/222/1868/> [dostęp: 16.01.2012]
- Straś-Romanowska, M. (1992). *Los człowieka jako problem psychologiczny. Podstawy teoretyczne*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Straś-Romanowska, M. (2005). Jakość życia w świetle założeń psychologii zorientowanej na osobę. *Kolokwia Psychologiczne*, 13, 262-274.
- Witkowski, S.A. (1995). *Psychologiczna prognoza efektywności kierowania: możliwości i ograniczenia*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Witkowski S.A. (1996). W poszukiwaniu ukrytego modelu prognozy efektywności kierowania. W: S.A. Witkowski (red.), *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu* (t 3, s. 103-110). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Zaleśkiewicz, T. (2004). Przedsiębiorczość i podejmowanie ryzyka. W: T. Tyszka (red.), *Psychologia ekonomiczna* (s. 303-333). Gdańsk: GWP.