

Zróznicowanie struktury wartości realizowanych w pracy wśród pracowników zawodów z misją społeczną

Agnieszka Czerw*

Politechnika Wroclawska, Wroclaw

Anna Borkowska

Politechnika Wroclawska, Wroclaw

DIFFERENTIATION OF THE VALUE STRUCTURE AMONG WORKERS IN OCCUPATIONS WITH A SOCIAL MISSION

This article applies to the area of values declared among a group of people working in occupations with a social mission. The text presents author's own approach to values as essential motivators to work and a sense of social mission in the context of their profession. The paper presents a study on a group of individuals ($N=364$) working in occupations with a social mission (teachers, police, health). The study used methods of diagnosing the profile of values and sense of mission and sense of job satisfaction. Analysis of the obtained results allowed to conclude that the differences among workers of specific groups of social mission professions can be observed. These groups or types are characterized by different profiles of values. The particular structure of values and motives at work is associated with the social mission felt by the respondents and their satisfaction of work.

Key words: values, social mission, job satisfaction

WPROWADZENIE

Jedną z podstawowych kategoryzacji dokonywanych w ludzkim umyśle jest podział na to, co dobre i pożądane – wartościowe właśnie, oraz to, co złe, szkodliwe i niepożądane. Percepcja świata i ocena poszczególnych jego elementów zgodna z tym kryterium towarzyszy człowiekowi jako jednostce przez całe życie. Kryterium owo jest również użyteczne i wykorzystywane w naukach społecznych. Naukowa analiza wartości wywodzi się z filozofii, a jej współczesna wersja: etyka i aksjologia oparte są m.in. na teorii Maxa Schelera. Podejście to traktuje wartości w sposób ogólny, wyabstrahowany i absolutny, tzn. w sposób oderwany od odczuwającego, wyznającego, a tym bardziej realizującego owe wartości podmiotu (Brzozowski, 2008; Tatarkiewicz, 2009; Joas, 2009) Tak absolutystyczna perspektywa nie jest jednak przyjmowana w naukach społecznych, dla których znaczenie wartości jest zdecydowanie bardziej subiektywne i związane z jednostką owe wartości deklarującą i realizującą. Fenomen wartości, jest zatem w psychologii, socjologii, czy antropologii analizowany w kontekstach zdecydowanie

bardziej pragmatycznych i dużo bardziej konkretnych, niż ma to miejsce w filozofii. Wartości stały się przydatne zarówno w psychologicznej diagnozie indywidualnych zachowań i przekonań, jak też w opisie i wyjaśnianiu aktualnego stanu społeczeństwa, jego możliwości rozwojowych, czy poszukiwania przyczyn istotnych zjawisk społecznych.

Zawężając rozważania na temat wartości do obszaru psychologii, zaskakujący zapewne może wydać się fakt, iż w literaturze z tego zakresu pojawia się stosunkowo niewiele badań dotyczących siły wpływu wartości na realne zachowania i działania jednostek, w porównaniu z liczbą badań dotyczących postaw, motywów, czy potrzeb (Borkowska, 2010; Żylicz, 2010). W psychologii definicja wartości jest oparta na odniesieniu ich do innych pojęć – przede wszystkim postaw oraz motywów czy celów, a nawet zainteresowań, jak ma to miejsce w przypadku badaczy z obszaru psychologii pracy (Bajcar i in., 2011; Paszkowska-Rogacz, 2003). Wpływ psychologii społecznej sprawił, iż wartości zaczęły być rozumiane jako przekonania o pożądanym stanie rzeczy lub swoiste reprezentacje poznawcze, mające zdolność kierowania wyborami oraz wpływające na ocenę zachowań lub zjawisk. Najbardziej znaną koncepcją psychologiczną odwołującą się wprost do wartości jest teoria Milтона Rokeacha. Zakłada się w niej, iż wartości są zjawiskiem przypisanym raczej jednostce, niż charakteryzującym w sposób obiektywny świat

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Agnieszka Czerw, Instytut Organizacji i Zarządzania, Politechnika Wroclawska, ul. Smoluchowskiego 25, 50-372 Wroclaw.
e-mail: agnieszka.czerw@pwr.wroc.pl

i jego strukturę. Wartości stanowią zatem element swobodnego modelu świata, który każdy człowiek tworzy w sposób indywidualny, a który następnie wpływa na jego zachowania i interakcje ze światem rzeczywistym (Borkowska, 2010; Brzozowski, 2008). Teoria Milтона Rokeacha leży też u podstaw analiz i badań zaprezentowanych w niniejszym artykule. Aczkolwiek odwołując się do niej i przyjmując za Rokeachem zasadnicze rozumienie pojęcia wartości, autorki prezentują odmienne od źródła zarówno narzędzie, jak też treściowy opis wartości.

Ponieważ praca jest jedną z podstawowych aktywności ludzkich – powszechną i silnie angażującą zasoby jednostek, również wartości z nią związane stały się przedmiotem zainteresowania wielu autorów (Bajcar i in., 2011; Boski, 2010; Hofstede i Hofstede, 2007; Paszkowska-Rogacz, 2003; Zalewska, 2001). Jakkolwiek brak jest uniwersalnej listy wartości ogólnoludzkich, praca zajmuje ważne miejsce w wielu orientacjach moralnych. Istnieją trzy główne nurty dotyczące istoty pracy i sposobu traktowania jej przez ludzi (Boski, 2010; Koziół, 2002). Najstarsza szkoła zakłada instrumentalne podejście jednostki do pracy, dla której stanowi ona przede wszystkim źródło dochodów i środków do zaspokojenia podstawowych potrzeb. Podejście autoteliczne zwraca uwagę na wartość pracy jako takiej i możliwość samorozwoju jednostek dzięki niej. Próba zintegrowania obu tych perspektyw daje w efekcie obraz pracy równocześnie jako środka osiągnięcia korzyści materialnych, jak i celu samego w sobie. Autorki przyjęły właśnie owo interakcyjne podejście, zakładając, iż ludzie podejmują pracę i angażują się w nią zarówno z powodu konieczności utrzymania siebie i najbliższych, ale też chcą poprzez pracę osiągnąć inne ważne cele oraz zrealizować wyznawane przez siebie wartości.

Z obszarem wartości wyznawanych i realizowanych w pracy wiąże się w dość zasadniczy sposób pojęcie, które również analizowane jest w niniejszej pracy, tzn. misja społeczna odczuwana w sytuacji pracy. We wcześniejszych pracach autorki zaproponowały definicję poczucia misji opartą na trzech zasadniczych elementach (Bajcar i in., 2011; Czerw i Borkowska, 2010). Jest to zatem przekonanie ludzi o szczególnym charakterze ich pracy, jako zajęciu, którego nie mogą wykonywać przypadkowe osoby, nieprzygotowane i nieodpowiednio zmotywowane. Po drugie poczucie misji wiąże się z zaangażowaniem i poświęceniem pewnych dóbr i wartości, jak własny czas wolny, relacje z najbliższymi. Wreszcie, konsekwencją działań w ramach aktywności zawodowej jest dobro wspólne, bądź zaspokojenie potrzeb innych ludzi. Jeśli osiągnięty zaś zostanie cel użyteczny lub osobisty, jest to efekt raczej poboczny, a nie zasadniczy, jak w wielu innych aktywnościach zawodowych. Powyższa definicja wyraźnie pokazuje związki wartości wyznawanych w pracy z uogólnioną postawą, jak można nazwać „poczucie misji”. Jest ono nieodłącznie związane z poczuciem odpowiedzialności za osoby, z którymi się pracuje (uczniów, pacjentów i in.). Oznacza też wewnętrzne przekonanie, że innym lepiej się żyje dzięki mojej pracy. Osoby od-

czuwające misję niewątpliwie zdają sobie sprawę, że ich aktywność jest regulowana społecznie i instytucjonalnie, że działają w ramach systemu i są wynagradzane (finansowo) – a zatem – przeciwnie do zachowań czysto altruistycznych, oczekują nagród zewnętrznych. Jednak antycypowana gratyfikacja finansowa, nie jest prawdopodobnie jedynym, ani nawet najważniejszym motywem działań osób pracujących w zawodach z misją społeczną. Istotniejsza być może jest nagroda psychologiczna odwołująca się do przynależności do grupy z silnym etosem zawodowym i odczuwania powszechnego szacunku za swoją pracę. Przeanalizowanie relacji pomiędzy wartościami pracowników, ich poczuciem misji społecznej, pomiędzy świadomością etosu swojego zawodu a konkretnymi zachowaniami w sytuacji aktywności zawodowej, wydaje się interesującym kierunkiem przyszłych badań.

PROBLEM I METODY WŁASNYCH BADAŃ

Podstawowym celem badania było sprawdzenie czy wśród pracowników zawodów z misją społeczną można wyodrębnić grupy osób o zbliżonych, podobnych wynikach na wymiarach wartości realizowanych w sytuacji pracy. Projektując to badanie założono podstawową hipotezę:

H: istnieją grupy osób pracujących w zawodach z misją społeczną tworzące odrębne, charakterystyczne profile wartości realizowanych w pracy.

Ponadto postanowiono sprawdzić czy te grupy charakteryzują się odmiennymi cechami demograficznymi oraz wynikami na innych zmiennych psychologicznych. Postawiono więc dodatkowo następujące pytania badawcze:

- P1: Czy cechy demograficzne takie jak: płeć, wiek, staż pracy czy wykonywany zawód, decydują o przynależności do różnych profili wyodrębnionych na podstawie wyników dla wartości realizowanych w pracy?
- P2: Czy istnieją różnice między wyodrębnionymi profilami na takich wymiarach jak satysfakcja z pracy i poczucie misji w zawodzie?

Badania przeprowadzono na grupie 364 pracowników zawodów z misją społeczną. Byli wśród nich nauczyciele (142 osoby), lekarze (45 osób), pielęgniarki i ratownicy medyczni (97 osób) oraz policjanci (80 osób). Wiek badanych wahał się od 20 do 60 lat (średnia 40.09 lat; $SD=9.65$), staż pracy od 1 roku do 42 lat (średnia 16.94 lat; $SD=9.92$). Pod względem płci grupa była nieco sferminizowana (225 kobiet i 139 mężczyzn), co wynikało przede wszystkim z licznego udziału nauczycieli. Procedura badania polegała na wypełnieniu przez badanych zestawu kilku kwestionariuszy psychologicznych.

Do pomiaru wartości realizowanych w sytuacji pracy wykorzystano Kwestionariusz Wartości i Motywów w Pracy (KWiMP) (Bajcar i in., 2011; Czerw i Gąsiorowska, 2011). Ta metoda składa się z czterech wymiarów obrazujących grupy 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 = .76). Prospołeczność to układ wartości całkowicie zorientowanym na innych. Wymiar ten tworzą: użyteczność dla innych, pozytywne relacje społeczne, altruizm, przynależność, odpowiedzialność, uznanie, porządek społeczny (α Cronbacha = .77). Bezpieczeństwo i sprawiedliwość w pracy to wymiar (bezpieczeństwo fizyczne, egalitaryzm, uczciwość, godność, bezpieczeństwo ekonomiczne, estetyka) związany z unikaniem wszelkich zagrożeń (α Cronbacha = .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 = .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.

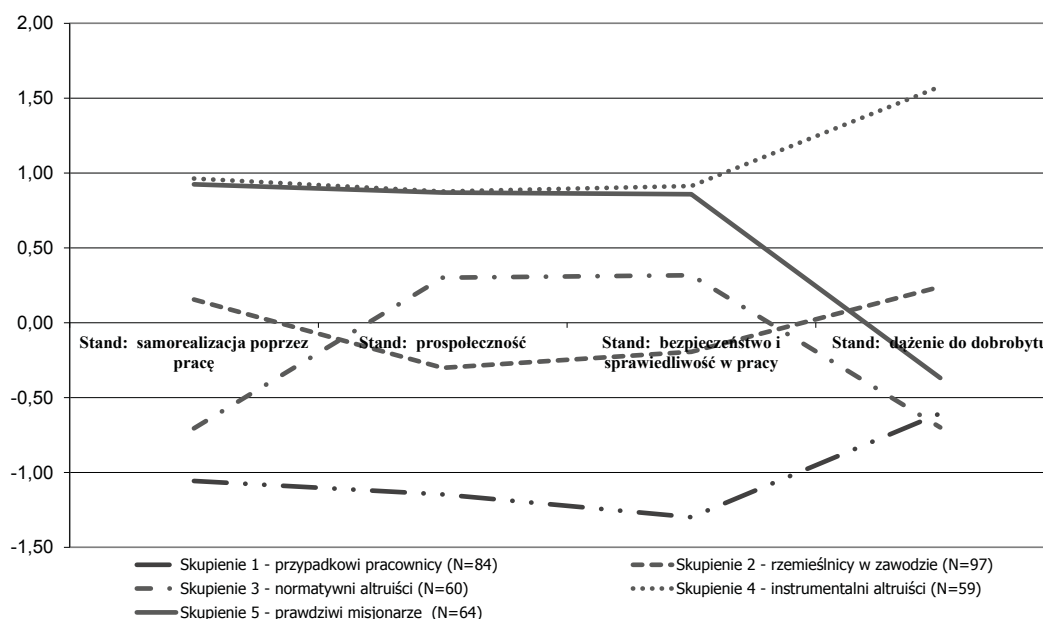
Drugim narzędziem był Kwestionariusz do pomiaru satysfakcji z pracy (Bajcar i in., 2011), który składa się z dziewięciu kategorii tworzących obraz satysfakcji z własnej aktywności zawodowej. Tymi kategoriami są: koledzy, bezpośredni przełożeni, rodzaj zadań wykonywanych w pracy, warunki pracy, rozwój zawodowy, wynagrodzenie, czas pracy, stabilność zatrudnienia, firma/institucja jako całość. Tak szczegółowy poziom diagnozy, tj. pytanie o poszczególne elementy składające się na ca-

łościowe poczucie zadowolenia z pracy podyktowany jest dotychczasowymi wynikami badań autorek (Bajcar i in., 2011), które pokazują, iż poszczególne elementy są determinowane przez różne zmienne oraz z różną siłą wpływają na uogólnione poczucie satysfakcji. Badani pytani są także o ogólne poczucie satysfakcji: z wyboru zawodu, ze swojej pracy jako całości oraz ze swojego życia jako całości.

Ostatnią metodą był Kwestionariusz do pomiaru poczucia misji społecznej w zawodzie (Czerw i Borkowska, 2010), który stworzony został na podstawie definicji przedstawionej w tym artykule w części wprowadzającej. Metoda składa się z ośmiu stwierdzeń i charakteryzuje się zadowalającą spójnością wewnętrzną (α Cronbacha = .70). Poszczególne stwierdzenia odwołują się do czterech obszarów przejawiania się misji społecznej w zawodzie. Dwa z nich można opisać jako zyski wykonywania danego zawodu (zarówno społeczne, jak i indywidualne), dwa kolejne można określić raczej w kategoriach inwestycji dokonywanych przez jednostkę, a nawet strat. Obszary odwołujące się do zysków, to użyteczność społeczna danej pracy oraz uznanie społeczne, jakim cieszy się ona w społeczeństwie. Obszary związane z obciążeniami, to silne zaangażowanie w pracę kosztem innych aktywności oraz praca niezależna od wynagrodzenia.

REZULTATY BADAŃ – ZRÓŻNICOWANIE STRUKTURY WARTOŚCI WŚRÓD OSÓB WYKONUJĄCYCH ZAWÓD Z MISJĄ SPOŁECZNĄ

Ponieważ celem badań było sprawdzenie, czy wśród pracowników z misją społeczną można wyodrębnić grupy osób, które uzyskały podobne wyniki na wszystkich



Ryc. 1. Profile wartości realizowanych w sytuacji pracy

czterech wymiarach wartości, dlatego uzyskane wyniki zostały poddane procedurze analizy skupień metodą K-średnich (Zakrzewska, 2004). Ostatecznie spośród kilku rozwiązań wybrano rozwiązanie 5-skupieniowe, które zaprezentowano na Rycinie 1.

Jak widać skupienia są zbliżone do siebie pod względem liczebności i zróżnicowane w swojej graficznej reprezentacji. Każdemu z wyodrębnionych profili nadano nazwę wynikającą z ilościowej i jakościowej analizy wyników uzyskanych na wszystkich wymiarach wartości.

W pierwszym wyodrębnionym profilu wszystkie wartości i motywy są na niskim poziomie. Wydaje się, że ci pracownicy zawodów z misją nie widzą większego sensu w swojej pracy i nie postrzegają swojego zawodu wyjątkowo. Są nastawieni raczej na przetrwanie niż na jakiegokolwiek korzyści wynikające z pełnionej roli zawodowej. Można przypuszczać, że osoby tworzące tę grupę pracują głównie po to, aby przeżyć i żadna inna motywacja im nie towarzyszy, co może oznaczać niską jakość ich pracy. Z tego powodu profil ten nazwano „przypadkowi pracownicy”. Wydaje się bowiem, że osoby te trafiły do zawodów z misją całkiem przypadkiem.

Drugi profil charakteryzuje się wyrównanym, średnim poziomem wszystkich czterech grup wartości. Oznacza to, że osoby tworzące ten profil prawdopodobnie traktują swój zawód jak każdy inny. Można przypuszczać, że nie widzą w swoim zawodzie szczególnych wartości, ale też nie deprecjonują go. Są najprawdopodobniej rzetelnymi wykonawcami swoich zadań. Dlatego etykieta „rzemieślnicy w zawodzie” wydaje się dla nich odpowiednia.

Kolejny profil także oscyluje wokół wyników średnich dla wszystkich wymiarów wartości, występują jednak w jego ramach podwyższone wyniki na wymiarach prospołeczność oraz bezpieczeństwo i sprawiedliwość w pracy, a obniżone dla samorealizacji i dążenia do dobrobytu.

Można powiedzieć, że pracownicy tworzący trzeci profil dostrzegają szczególną rolę swojego zawodu, ale nie jest to dla nich droga do rozwoju osobistego. Z drugiej strony przedstawiciele tego profilu oczekują od swojej pracy bezpieczeństwa, ale nie oczekują dobrobytu. Takie pojmowanie swojej pracy jest prawdopodobnie oparte na normatywnym obrazie zawodu, istniejącym w społecznym wyobrażeniu i oczekiwaniach, aczkolwiek niezbyt silnie zinternalizowanym wśród osób z tej grupy. Nazwa „normatywni altruści” wydaje się dobrze oddawać ten wewnętrzny dylemat.

W czwartym z wyodrębnionych profili wyniki wszystkich wymiarów są wyraźnie powyżej średniej. To, co jest niezwykle charakterystyczne dla tego profilu, to fakt, że dążenie do dobrobytu osiągnęło najwyższy poziom ze wszystkich wartości. Charakteryzując osoby wchodzące w skład tej grupy można stwierdzić, że najprawdopodobniej dostrzegają one wyjątkowość swojego zawodu. Ponadto osoby te widzą w swoim zawodzie drogę do samorealizacji, ale nade wszystko chcą z niego czerpać korzyści materialne. Typowe dla nich jest zatem zaangażowanie w swoją pracę, wysoka jej jakość, ale także przekonanie o szczególnym statusie i duże oczekiwania związane z uposażeniem. Osoby te można nazwać „instrumentalnymi altruistami”.

Ostatni, piąty profil charakteryzuje się wysokimi wynikami na trzech wymiarach wartości i wyraźnie obniżonym wynikiem na czwartym wymiarze. Wysokie wyniki samorealizacji, prospołeczności i bezpieczeństwa w pracy wskazują, że pracownicy tworzący ten profil dostrzegają szczególną rolę swojego zawodu dla społeczeństwa i co ważne postawa altruistyczna w ich przypadku jest silnie zinternalizowana, a nie tylko normatywnie uwarunkowana. Charakterystyczne dla osób w tym profilu jest bardzo obniżone dążenie do dobrobytu. Taka konfiguracja

Tabela 1
Zróżnicowanie profili pod względem cech demograficznych (liczebności, średnie i statystyki istotności różnic)

Cecha demograficzna	Przypadkowi pracownicy	Rzemieślnicy w zawodzie	Normatywni altruści	Instrumentalni altruści	Prawdziwi misjonarze	Statystyka istotności różnic
Płeć						
Kobiety	53	53	44	30	45	$\chi^2=10.18(4)$ $p=.037$
Mężczyźni	32	43	16	29	19	
Wiek						
	$m=38.30$ $SD=9.54$	$m=38.62$ $SD=8.66$	$m=43.38$ $SD=10.47$	$m=39.19$ $SD=9.63$	$m=42.17$ $SD=9.49$	$F=3.98(4)$ $p=.004$
Staż						
	$m=15.02$ $SD=10.09$	$m=15.65$ $SD=9.15$	$m=19.91$ $SD=10.39$	$m=16.80$ $SD=9.78$	$m=18.57$ $SD=9.82$	$F=2.98(4)$ $p=.019$
Zawód						
Policjanci	30	21	6	12	11	
Pielęgniarki i ratownicy medyczni	15	32	18	14	18	$\chi^2=10.18(4)$ $p=.037$
Nauczyciele	38	34	21	17	32	
Lekarze	1	10	15	16	3	

cja wyznawanych wartości wydaje się zgodna z definicją misji społecznej w zawodzie, dlatego profil ten nazwano „prawdziwi misjonarze”.

Istotnym pytaniem w tych badaniach był związek cech demograficznych osób badanych z przynależnością do wyodrębnionych profili. W związku z tym przeprowadzono analizy sprawdzające, czy grupy osób wchodzące w skład pięciu profili wartości są istotnie różne pod względem płci, wieku stażu pracy i wykonywanego zawodu. W Tabeli 1 zamieszczono podstawowe informacje wynikające z tych analiz.

Przeprowadzone obliczenia wykazały, że profile wartości są zróźnicowane pod względem wszystkich analizowanych cech demograficznych. Okazało się więc, że we wszystkich profilach większość stanowią kobiety. Taki wynik może jednak być związany z przewagą kobiet w całej grupie osób badanych. Dodatkowo widać, że największe dysproporcje płci dotyczą dwóch profili – normatywni altruści i prawdziwi misjonarze. W tych profilach kobiet jest dwu-, trzykrotnie więcej niż mężczyzn. Co ciekawe, te dwa profile wyróżniają się także pod względem wieku i stażu pracy. W obu przypadkach charakteryzują się najwyższymi średnimi. Oznacza to, że te profile konstytuują raczej starsi pracownicy z długim stażem pracy. Analizy porównawcze dokonane pod względem wykonywanego zawodu przedstawione na Wykresie 1 pokazują, iż w każdym zawodzie z misją istnieje pewien dominujący oraz najrzadziej występujący profil. (Wykres 1)

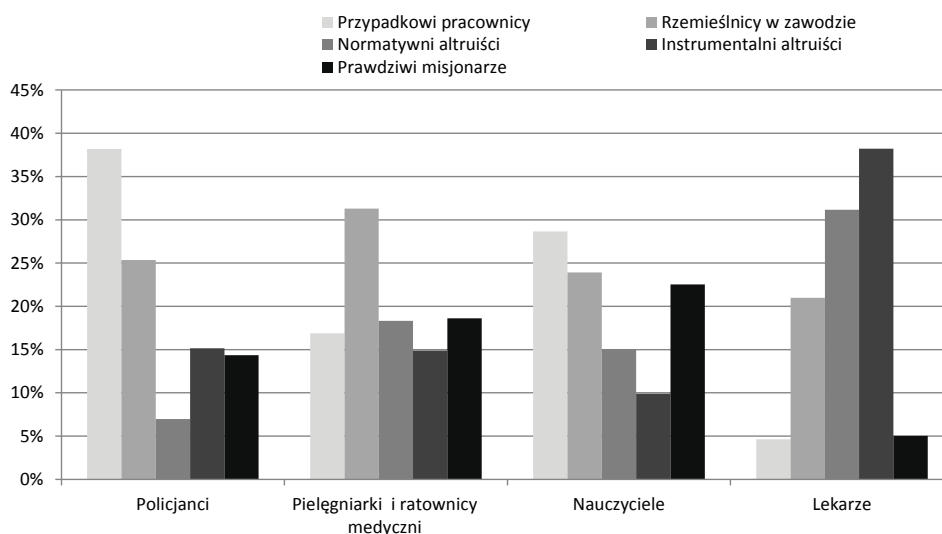
Z prezentacji wyników widać wyraźnie, że dla policjantów dominującym jest profil „przypadkowi pracownicy”, dla pielęgniarek i ratowników medycznych – „rzemieślnicy w zawodzie”, wśród nauczycieli – „przypadkowi pracownicy”, a wśród lekarzy dominuje profil „instrumentalni altruści”. Inną ważną informacją jest najmniejsza liczba pracowników danego zawodu w profilach. Tutaj

należy zwrócić uwagę na grupę lekarzy, wśród których właściwie nie ma „przypadkowych pracowników” – co jest pozytywną informacją, oraz „prawdziwych misjonarzy” – co już może niepokoić. Ponadto warto zauważyć, że w każdej grupie zawodów widać dosyć silną reprezentację „rzemieślników w zawodzie”.

Kolejnym ważnym problemem postawionym w tych badaniach jest związek wyodrębnionych profili z innymi zmiennymi psychologicznymi. W tym przypadku są to – satysfakcja z pracy i poczucie realizowania misji społecznej w zawodzie.

Satysfakcja z pracy diagnozowana była na wielu różnych wymiarach, takich jak np. relacje z innymi (koledzy, przełożony), wynagrodzenie, rozwój zawodowy. Analizy wykonane w poszukiwaniu różnic między profilami nie przyniosły jednak rezultatów wskazujących na odmienny poziom satysfakcji z jakiegokolwiek wymiaru pracy. Okazało się więc, że niezależnie od profilu wartości satysfakcja ze szczegółowych kategorii związanych z pracą jest podobna. Najprawdopodobniej ten typ satysfakcji zależy od innych czynników (np. organizacyjnych) niż wyznawane wartości i motywy w pracy. Jest to zresztą zgodne ze stwierdzeniem, że nawet ogólne zadowolenie z pracy może być względnie niezależne od konkretnych czynników pracy (które w dużej mierze są uwarunkowane organizacyjnie), a dodatkowo mogą być one niezależne także od siebie wzajemnie (Derbis i Bańka, 1998, za: Bańka, 2002).

Różnice pomiędzy profilami dotyczą natomiast satysfakcji z wyboru swojego zawodu (Tabela 2). Co prawda nie wszystkie profile różnią się istotnie. Różnice dotyczą trzech par profili: profili 2 i 5, gdzie $t(146)=2.227$; $p=.028$; profili 2 i 4, dla których $t(154) = 1.976$; $p=.05$ oraz profili 2 i 5, gdzie $t(159)=2.501$; $p=.013$. Okazuje się więc, że najbardziej usatysfakcjonowani z tego, że wybrali dla



Wykres 1. Procentowy udział wyodrębnionych profili w grupach zawodowych

siebie swój zawód są „prawdziwi misjonarze” i ich satysfakcja jest wyraźnie wyższa od satysfakcji „rzemieślników w zawodzie” i „przypadkowych pracowników”.

Drugą zmienną psychologiczną, która różnicuje wyodrębnione w tym badaniu profile jest odczuwana przez badanych misja społeczna w zawodzie (Tabela 2). Jak widać poczucie misji rośnie sukcesywnie począwszy od profilu „przypadkowi pracownicy”, który charakteryzuje się najniższą średnią, aż do „prawdziwych misjonarzy” z najwyższą średnią. Podobnie jak w przypadku satysfakcji z wyboru swojego zawodu, tak i tutaj istotne statystycznie różnice dotyczą tych samych trzech par profili. Dla profili 1 i 4 różnica wynosi: $t(145)=3.066$; $p=.002$, dla profili 1 i 5 – $t(146)=4.219$; $p=.001$, a dla profili 2 i 5 – $t(159)=2.838$; $p=.002$.

Analizując z kolei rozbieżności pomiędzy badanymi grupami zawodowymi, zaskakujący wydaje się być wynik pokazujący znaczne zróżnicowanie pod względem dominującego i występującego najrzadziej profilu w ramach grup zawodowych. Lekarze, nauczyciele, policjanci i pielęgniarki różnią się od siebie nie tylko treścią swojej pracy, ale też główną siłą napędową, motorem motywacyjnym, który stoi za tą aktywnością. Zróżnicowanie profili zostało poniekąd potwierdzone poprzez wykrycie różnic w odczuwanej misji społecznej. Fakt ten jednak nie dziwi, gdyż zarówno wartości, jak też, opisywane w artykule i analizowane w badaniach, poczucie misji należą do jednego obszaru – odczuć etycznych i ogólnych orientacji oraz postaw życiowych. Natomiast nieco bardziej zaskakujące są słabe związki pomiędzy profilem wartości

Tabela 2

Różnice w odczuwanej satysfakcji z wyboru swojego zawodu i poczucia misji w zawodzie

	Przypadkowi pracownicy		Rzemieślnicy w zawodzie		Normatywni altruści		Instrumentalni altruści		Prawdziwi misjonarze	
	Średnia	SD	Średnia	SD	Średnia	SD	Średnia	SD	Średnia	SD
Satysfakcja z wyboru zawodu	3.39	1.66	3.23	2.09	3.48	2.03	3.83	1.32	4.03	1.82
Poczucie misji w zawodzie	14.04	2.17	14.73	2.19	15.08	2.26	15.57	1.97	16.15	2.03

WNIOSKI Z BADAŃ

Najważniejszym wnioskiem z prezentowanych badań jest odkrycie zróżnicowanej struktury wartości realizowanych w pracy. Jest to zgodne z hipotezą badawczą postawianą na podstawie wcześniejszych badań. Rozwiązanie profilowe przedstawione w niniejszym opracowaniu jest spójne i nie nastęrcza trudności interpretacyjnych. Pięć wyodrębnionych profili oddaje znaczne zróżnicowanie postaw wobec pracy, ogólnych motywacji stojących za aktywnością zawodową nawet u tak spójnej, wydawałoby się grupy, jaką są pracownicy zawodów z misją społeczną. Jakkolwiek trudno jest oceniać i wartościować wyodrębnione grupy, jednak profil, który osiąga niskie wyniki na wszystkich wymiarach wartości i został nazwany przez autorki „przypadkowymi pracownikami”, wydaje się być niepokojącym zjawiskiem w kontekście pracy łączącej się z kontaktem z ludźmi i odpowiedzialnością za nich. Z kolei oba profile wysokie, tj. prawdziwi misjonarze oraz instrumentalni altruści tworzą osoby, które w sprzyjających warunkach pracy, tzn. takich, które umożliwią im realizację deklarowanych wartości (pozwolą na samorealizację, stworzą możliwości nawiązywania relacji z innymi a także dbania o nich i opiekowania się nimi i wreszcie zapewnią realizowanie podstawowych wartości, jak sprawiedliwość, godność i bezpieczeństwo w pracy) będą pracować z dużym zaangażowaniem osobistym, inwestując wiele własnych zasobów i zapewne osiągając znaczące wyniki bez ryzyka wypalenia zawodowego lub innych skutków niedopasowania do pracy.

a satysfakcją odczuwaną przez badanych pracowników. W zasadzie tylko jeden z wymiarów satysfakcji zawodowej (satysfakcja z wybranego zawodu) okazał się być zróżnicowany ze względu na profil wartości. Być może aspekt emocjonalnej oceny własnej aktywności zawodowej jest niezależny od wyznawanych wartości, a zależy w znacznie większym stopniu od zmiennych sytuacyjnych (m. in. organizacyjnych).

Podsumowując prezentowane badania należy zastanowić się, co stoi za wyborami ludzi: zarówno wyborem konkretnego zawodu, który wykonujemy w swoim życiu, jak też szerszego obszaru, w którym dany zawód uprawiamy. W przypadku niniejszego projektu badawczego mamy do czynienia z obszarem zawodów z misją społeczną. Innymi wartymi uwagi badaczy wydają się być obszary zawodów związanych ze sprawowaniem władzy (politycznej, finansowej), zawodów technicznych i inżynierskich, obszar zawodów usługowych i inne. Pytanie, czy ludzie o pewnym ukształtowanym systemie wartości będą chętniej wybierali konkretne zawody lub chociażby pewne obszary aktywności zawodowej – pozostaje wciąż otwarte. Czy właściwy wybór (oparty na dopasowaniu indywidualnego profilu wartości do wymogów etycznych danego zawodu czy obszaru) będzie się wiązał z większą satysfakcją, efektywniejszą pracą i poczuciem samorealizacji?

Otwartą też kwestią pozostaje wpływ (konstruktywny, wspierający lub utrudniający i destruktywny) systemu edukacyjnego, społecznego, czy wreszcie mediów na wybory jednostek. Czy realizacja wartości wyznawanych

przez jednostkę jest jej indywidualną sprawą? Czy w ramach owych systemów może liczyć na pomoc w odszukaniu dla siebie najwłaściwszego miejsca na rynku pracy?

Przyszłe badania z pewnością więc powinny rozwijać obszar relacji pomiędzy deklarowanymi wartościami a wyborem zawodu, jak też funkcjonowaniem w już wybranym zawodzie. Kierunkami, które wydają się być szczególnie ważne są analizy pomiędzy realnymi zachowaniami a profilami etycznymi, analizy jakości wykonywanej pracy przez osoby z różnych profili, postrzegania przez innych (beneficjentów usług) osób w poszczególnych profilach, a także sprawdzenie powszechności rozwiązań profilowych prezentowanych w tym artykule.

LITERATURA

- Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gašiorowska, A. (2011). *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*. Gdańsk: GWP.
- Bańka, A. (2002). Psychologia organizacji. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (t. 3, s. 321-350). Gdańsk: GWP.
- Borkowska, A. (2010). Etyka misyjności a etyka produktywności – perspektywa kulturowa. W: M. Uliński (red.), *Wartości podstawowe w kontekstach współczesnych* (s. 209-228). Kraków: Aureus.
- Boski, P. (2010). *Kulturowe ramy zachowań społecznych*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, Academica Wydawnictwo SWPS.
- Brzozowski, P. (2008). *Wzorcowa hierarchia wartości*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Czerw, A., Borkowska, A. (2010). Praca zawodowa, jako obszar realizowania misji społecznej. *Psychologia Społeczna*, 5, 4, 303-315.
- Czerw, A., Gašiorowska, A. (2011). Motywująca rola wartości związanych z przekraczaniem własnych granic w sytuacji pracy. *Prace Psychologiczne LX, Acta Universitatis Wratislaviensis, No 3350*, 227-243.
- Hofstede, G., Hofstede, G.J. (2007). *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Joas, H. (2009). *Powstawanie wartości*. Warszawa: Oficyna Naukowa.
- Kozioł, L. (2002). *Motywacja w pracy. Determinanty ekonomiczno-organizacyjne*. Warszawa – Kraków: PWN.
- Paszkowska-Rogacz, A. (2003). *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Tatarkiewicz, W. (2009). *Historia filozofii*. Warszawa: Wydawnictwo PWN.
- Zakrzewska, M. (2004). Miary podobieństwa i odległości dla danych ilościowych wykorzystywane przez SPSS w analizie skupień. W: J. Brzeziński (red.), *Metodologia badań psychologicznych. Wybór tekstów* (s. 506-535). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Zalewska, A. (2001). „Arkusze Opisu Pracy” O. Neubergera i M. Allerbeck – adaptacja do warunków polskich. *Studia Psychologiczne*, 39, 197-217.
- Żylicz, P.O. (2010). *Psychologia moralności. Wybrane zagadnienia*. Warszawa: Wydawnictwo Academica.