

# Co ludzie myślą o pracy zawodowej? Konstrukcja metody diagnozującej postawy wobec pracy

Agnieszka Czerw

*Politechnika Wroclawska, Instytut Organizacji i Zarządzania*

Artykuł przedstawia teoretyczne założenia dla pojęcia „postawa wobec pracy jako takiej” oraz ich empiryczną weryfikację. Efektem przedstawionych analiz jest nowa metoda diagnozująca postawy wobec pracy w sensie ogólnym, czyli w oderwaniu od aktualnie wykonywanej pracy. Badania konstrukcyjne zostały przeprowadzone na grupie 633 osób pracujących (18–55 lat) o zróżnicowanym poziomie wykształcenia i różnych zawodach. Analiza czynnikowa wyodrębniła dwa wymiary postaw wobec pracy: hedoniczno-autoteliczny oraz normatywny. Dalsze analizy ujawniły związki postaw wobec pracy z takimi cechami demograficznymi, jak płeć (kobiety uzyskały wyższe wyniki na obu skalach), wiek (negatywny związek z pierwszym czynnikiem) i wykształcenie (najniższe wyniki dla obu skal uzyskały osoby z wykształceniem zawodowym). Trafność metody sprawdzono za pomocą *Kwestionariusza wartości i motywów w pracy* (Bajcar, Borkowska, Czerw, Gąsiorowska, 2011) oraz pytania o deklarację podjęcia/utrzymania pracy nawet wtedy, gdyby nie było takiej ekonomicznej konieczności, a także przez badanie grupy bezrobotnych kobiet.

Słowa kluczowe: *praca, postawa, metoda*

Pytanie o to, dlaczego człowiek pracuje, jest bodaj jednym z ważniejszych nie tylko w psychologii, ale także w socjologii i zarządzaniu. Dodatkowo pytamy, dlaczego wybiera on ten, a nie inny zawód czy organizację, dlaczego pracuje wydajnie lub nie dość wydajnie, efektywnie, sprawnie, jakie czynniki podmiotowe, środowiska pracy lub procesu pracy mają na to wpływ? Odpowiedzi na tak postawione pytania poszukują wszystkie trzy wymienione wcześniej dziedziny nauki. Jednak rzadko zastanawiamy się, czy człowiek w ogóle chce pracować, a ta najbardziej podstawowa motywacja ma duże znaczenie dla wkładania wysiłku w efektywną pracę, ale także w jej poszukiwania, np. w przypadku osób bezrobotnych.

To, że człowiek postrzega pracę jako konieczność, wydaje się dosyć oczywiste. Wynika to z włączenia pracy do systemów społecznych i reguł nimi rządzących. Z czego jednak wynika to przeświadczenie o konieczności pracy?

Można zaproponować kilka potencjalnych odpowiedzi (Gerlach, 2008; Różańska, 2005; Wiatrowski, 2000):

- człowiek musi pracować, bo inaczej nie przeżyje;
- człowiek powinien pracować, bo to jego obowiązek wobec innych;
- człowiek chce pracować, bo to zapewnia mu lepsze życie;
- człowiek chce pracować, bo to daje mu poczucie rozwoju.

Wszystkie te przesłanki są wyrazem odczuwanej konieczności, tyle że spełniają zupełnie inne funkcje motywacyjne. Te funkcje pracy pojawiają się w literaturze pedagogicznej, socjologicznej i psychologicznej od dawna, lecz nigdy nie zostały do końca zoperacjonalizowane. Wyjątek stanowi ankieta stosowana przez Wiatrowskiego (2004). Jednak brak standaryzacji tego narzędzia i jego forma (proste, pojedyncze stwierdzenia, do których ustosunkowuje się osoba badana) nie pozwalają na jego stosowanie w badaniach psychologicznych tego problemu. Wydaje się więc, że rzeczywiście brakuje wśród narzędzi diagnozujących funkcjonowanie człowieka w pracy takiej

---

Agnieszka Czerw, Instytut Organizacji i Zarządzania, Politechnika Wroclawska, ul. Smoluchowskiego 25, 50-372 Wrocław, e-mail: agnieszka.czerw@pwr.wroc.pl

metody, która wprost odnosiłaby się do jego przekonań na temat pracy i jej roli w życiu.

**POSTAWY WOBEC PRACY W UJĘCIU  
PEDAGOGICZNYM, SOCJOLOGICZNYM  
I PSYCHOLOGICZNYM**

Kiedyś, np. w epoce przemysłowej czy realnego socjalizmu, to praca w głównej mierze wyznaczała człowiekowi styl życia i określała jego tożsamość (Sztumski, 2003). Dzisiaj, to raczej konsumpcja je wyznacza, co podkreślają różne naukowe analizy funkcjonowania współczesnego społeczeństwa (Bauman, 2006; Grabowski, 2008). Niemniej od pracy oczywiście nie można uciec, gdyż jest to powszechny, legalny, społecznie akceptowany (przynajmniej w kulturze Zachodu) sposób zdobywania zasobów, które potem można przeznaczyć na konsumpcję. Funkcjonowanie w społeczeństwie konsumpcyjnym powoduje jednak, że współczesny pracownik pragnie sprowadzić pracę na poziom takich doznań, jakie towarzyszą mu w trakcie konsumpcji. Oznacza to swoisty hedonizm pracowniczy.

Hedonizm w pracy podsycają światowe trendy w naukach społecznych. Współczesna literatura z zakresu psychologii pracy (szczególnie psychologia pozytywna) oraz zarządzania podkreśla konieczność tworzenia takich warunków pracy, aby pracownik miał możliwość podnoszenia jakości swojego życia nie tylko w sensie materialnym, ale także emocjonalnym (Cameron, Dutton, Quinn, 2003; Cartwright, Cooper, 2009; Cooper, 2009; Giacalone, Jurkiewicz, Dunn, 2005; Page, Vella-Brodrick, 2009). Rozwój dziedziny psychologii pracy także zdaje się potwierdzać ten trend, dodając do klasycznych obszarów zainteresowania psychologii pracy także „psychologię systemów”<sup>1</sup>, która zajmuje się m.in. jakością życia i pracy człowieka (Bańka, 2002).

Dosyć już powszechny stał się postulat, że dzisiaj każdy typ pracy może i powinien przynosić pracownikowi radość i poczucie spełnienia. Csikszentmihalyi (1996) wskazuje nawet, że każdy, niezależnie od wykształcenia, zawodu i typu pracy, może doznawać optymalnych przeżyć emocjonalnych w swojej pracy, zwanych przez niego przepływem (*flow*). W podobny sposób imperatyw dostarczania każdemu pracownikowi przyjemności

<sup>1</sup> Inne obszary zainteresowania psychologii pracy według Bańki to dwie tradycyjne dziedziny: psychologia człowieka pracującego – zajmująca się m.in. doradztwem, zawodoznawstwem, selekcją i oceną kadr; psychologia warunków pracy – obejmująca zagadnienia ergonomiczne czy klimatu organizacyjnego; oraz dziedzina nowa: psychologia robotyzacji i systemów informatycznych – skupiona na problemie odciążania człowieka w pracy dzięki wykorzystaniu odpowiednich, nowoczesnych maszyn.

w sytuacji pracy podkreślają Warr i Clapperton (2010), opisując wiele czynników związanych z pracą i organizacją, którymi można tak manipulować, aby ten założony cel (szczęśliwy pracownik) osiągnąć.

Omawiając stosunek człowieka do pracy na gruncie psychologicznym, najczęściej wyróżnia się postawy wobec pracy obok postaw wobec organizacji i ludzi (Jachnis, 2008). Jednak pojęcie to jest traktowane zawsze w kontekście konkretnej, aktualnej pracy wykonywanej przez podmiot. Z tego powodu miarą postawy wobec pracy jest zazwyczaj poziom zadowolenia z pracy, który może być rozumiany w sensie poznawczym (por. np. Brayfield, Rothe, 1951; Bajcar, Borkowska, Czerw, Gąsiorowska, 2011; Zalewska, 2001) – jako ocena satysfakcji z różnych wymiarów tej pracy czy też np. poczucie misji w zawodzie (Czerw, Borkowska, 2010) oraz emocjonalnym – jako doznawane pozytywne i negatywne emocje w trakcie jej wykonywania (Warr, 1990; Zalewska, 2002). Innymi terminami bliskimi dla tak rozumianych postaw wobec pracy są zaangażowanie w pracę (Szabowska-Walaszczyk, 2010) czy ważność pracy (Kanungo, 1982; Wrześniewski, Dutton, Debebe, 2003)<sup>2</sup>.

Jak widać, jest to raczej reakcja na pracę w konkretnym miejscu, a nie ustosunkowanie się do pracy w sensie ogólniejszym. Natomiast w socjologii czy pedagogice pracy „praca jako taka”, niezależnie od zawodu i miejsca jej wykonywania, jest obiektem analiz od dawna (Bauman, 2006; Bogaj, 2007; Jabłonowska, 2009; Jacher, 1979; Swadźba, 2009). Są to częściej jednak analizy teoretyczne niż oparte na prowadzonych w tym zakresie badaniach. Konstrukty „pracy jako takiej” i stosunek do niej wydaje się więc z jakichś powodów o wiele mniej interesujący zarówno dla polskiej, jak i światowej psychologii.

Poszukiwania w polskojęzycznej literaturze czy to analiz teoretycznych, czy też badań z tego zakresu przynoszą pewne rezultaty, jednak większość z nich pochodzi z epoki socrealizmu, kiedy to praca była co prawda wartością nadrzędną, ale raczej narzuconą odgórnie (Biegeleisen-Żelazowski, 1961; Sterniczuk, Sterniczuk, 1979). Natomiast współczesne analizy są nieliczne i często prowadzone w specyficznych kontekstach, np. problem „wagi pracy” w oczach osób bezrobotnych (Derbis, Bańka, 1998). Wydaje się, że najbliższe pojęcia „pracy jako takiej” byli w swoich badaniach Skarżyńska i Chmielewski (2001). Zanalizowali oni stosunek Polaków do pracy, wykorzystując własną metodę do jego pomiaru. Narzędzie diagnostyczne składało się z czterech pozycji,

<sup>2</sup> Oprócz tego literatura obfituje w opisy różnych subiektywnych pracowniczych stanów pojawiających się w kontekście organizacji, które jednak nie są przedmiotem tej pracy.

niestety jego spójność wewnętrzna nie była zadowalająca, co przyznają zresztą sami autorzy. Niemniej jednak badania przeprowadzone na reprezentatywnej próbie wykazały, że Polacy traktują pracę raczej autotelicznie niż instrumentalnie.

Teoretyczne założenia dotyczące postaw wobec „pracy w ogóle” mówią o kilku podstawowych funkcjach pracy, które można rozumieć także jako postawy. Najczęściej wskazuje się na postawy instrumentalną i autoteliczną (Jacher, 1979; Sterniczuk, Sterniczuk, 1979). Postawa instrumentalna to traktowanie pracy jako drogi do zaspokojenia przez pracownika swoich podstawowych potrzeb. W praktyce oznacza to, że podmiot pracuje po to, aby zdobyć środki do utrzymania siebie i swojej rodziny. Praca jest więc narzędziem czy też drogą, dzięki której człowiek jest w stanie żyć na godziwym poziomie. Instrumentalną funkcję pracy można też potraktować nieco szerzej: jako sposób na zaspokajanie potrzeb bezpieczeństwa i społecznych (np. kontaktów interpersonalnych). Zupełnie inny cel przyświeca ludziom, którzy traktują pracę autotelicznie. W tym przypadku praca jest sposobem na zaspokajanie potrzeby samorozwoju. Praca staje się wtedy drogą do zdobywania wiedzy, budowania swojej tożsamości i samooceny. Jak widać, te dwie postawy różni cel, w jakim ludzie podejmują pracę zawodową.

Kolejną postawą wobec pracy, która pojawia się w literaturze, jest postawa punitywne (Jabłonowska, 2009; Terelak, Jankowska, 2009). Termin *punitywne* oznacza karzący, związany z karą. Osoba, którą charakteryzuje tego typu postawa, traktuje pracę jako sytuację nieprzyjemną (por. potoczne skojarzenia pracy z trudem, znojem, potem i łzami) i w związku z tym może mieć tendencję do unikania jej, tak jak unika się kary. Tutaj trudno mówić o jakimś celu, do którego dąży człowiek poprzez podjęcie pracy. Pojawia się raczej motywacja do ucieczki od pracy. Dość ciekawe może być poszukiwanie genezy takiej postawy. Zazwyczaj wskazuje się tutaj z jednej strony na ludzkie doświadczenia trudów pracy fizycznej, która dominowała przez większą część historii człowieka pracującego. Mam tu na myśli pracę na roli czy pracę w fabrykach epoki przemysłowej. Drugie potencjalne źródło jest kulturowe: wiąże się z religią chrześcijańską, w której praca wprost jest wskazywana jako kara za grzech pierworodny (por. Księga Rodzaju Starego Testamentu)<sup>3</sup>. W kontekście zmian dokonanych i dokonujących się w procesie pracy, np. jej intelektualizacji (dzisiaj wielość prac umysłowych dorównuje chyba liczbie prac fizycznych), wydaje się, że

nie powinna być to szczególnie dominująca funkcja pracy.

Wśród wymienionych postaw brakuje takiej, która odzwierciedlałaby poczucie zobowiązania wobec społeczeństwa. Ten aspekt, wynikający z budowania społeczeństwa w oparciu o „wymianę usług” i przestrzegania reguły wzajemności, można by najogólniej nazwać postawą normatywną. Chyba nikt nie zaprzeczy stwierdzeniu, że praca zawodowa jest potrzebna społeczeństwu, a nawet że społeczeństwo nie mogłoby się prawidłowo rozwijać bez pracy jego członków na rzecz ogółu. Oczywiście, nikt nie oczekuje w tym przypadku wolontariatu, ale można oczekiwać postrzegania gotowości do podjęcia pracy zawodowej jako normy, a unikania pracy nawet jako patologii społecznej. Taka normatywna postawa wobec pracy oznacza poczucie zobowiązania wobec innych (rodziców czy społeczeństwa) do oddania długu na przykład za umożliwienie zdobycia edukacji czy innych korzyści, z których członek społeczności mógł korzystać lub nadal korzysta.

Traktując tak definiowane postawy wobec pracy jako wymiar motywacji do pracy, można dokonać próby odniesienia ich do teorii motywacji, np. do teorii potrzeb Masłowa (2006). Jednak nie wydaje się, aby można było wprost do takich teorii odnieść wszystkie cztery postawy. Bez problemu można to uczynić w stosunku do dwóch pierwszych. Postawa instrumentalna z całą pewnością odnosi się do grupy potrzeb bardziej podstawowych, takich jak biologiczne, bezpieczeństwa czy przynależności. Postawa autoteliczna związana jest raczej z potrzebą uznania, w której chodzi o zdobywanie wiedzy, kompetencji, a przez to pozycji społecznej, a także z potrzebą samorealizacji, w której ważne jest doskonalenie siebie bez uzależnienia od kontekstu innych. Dwie pozostałe postawy – punitywne i normatywna – nie są w tak oczywisty sposób powiązane z teoriami potrzeb. Należałoby chyba raczej sięgnąć do teorii wartości, o których Masłowa (2006) wspominał, że są innymi niż potrzeby, ale też istotnymi motywami działań człowieka. Można więc odwołać się np. do wartości porządku prawnego (tego, co słuszne i co niesłuszne) według Maxa Schelera (za: Brzozowski, 2007), wartości grupowych, takich jak życzliwość, tradycja i przystosowanie według Shaloma Schwartza (za: Brzozowski, 2007).

Przystępując do badań nad metodą diagnozującą postawy wobec pracy, przyjęto dwa podstawowe założenia. Po pierwsze – ludzie różnicują postawy wobec pracy i postawy te są względnie stabilne. Oznacza to, że nie wszystkie czynniki środowiskowe będą je modyfikować, niemniej taka modyfikacja generalnie jest możliwa, tak jak możliwa (choć czasami trudna) jest zmiana jakichkolwiek

<sup>3</sup> Chociaż współcześnie Kościół katolicki traktuje pracę jako ważny i nobilitujący aspekt funkcjonowania człowieka (por. Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercens*).

postaw (Wojciszke, 2006). Literatura przedmiotu nie wskazuje, kiedy i jakie warunki kształtują postawy wobec pracy. Dlatego trudno wykluczyć, że oprócz czynników oddziałujących w dzieciństwie i wczesnej młodości, wpływ na postawy wobec pracy mogą mieć także czynniki środowiskowe, które pojawiają się dużo później, np. przebieg kariery zawodowej. Na tym etapie nie można wskazać, które czynniki zewnętrzne, środowiskowe mogą mieć szczególne znaczenie. W opisywanych badaniach celem jest jedynie stworzenie metody diagnozującej to pojęcie, a dopiero dalsze badania mogą rozstrzygnąć wątpliwości na temat podatności tych postaw na zmianę pod wpływem czynników środowiskowych.

Po drugie założono, że postawy wobec pracy mają pewien wpływ na zachowanie jednostki (Wojciszke, 2006; Zimbardo, Leippe, 2004). Oczywiście trudno oczekiwać fundamentalnego wpływu. Najprawdopodobniej będą one oddziaływać wspólnie z innymi, bardziej podstawowymi cechami podmiotu (np. cechami osobowości). Taki wpływ mógłby się ujawnić szczególnie w sytuacjach przełomowych, np. wejścia na rynek pracy absolwenta szkoły czy utraty pracy przez pracownika. Być może w tych krytycznych sytuacjach postawy mogą decydować o strategiach, jakie przez absolwenta czy osobę bezrobotną będą podejmowane w celu pozyskania zatrudnienia. Oczywiście, jest to pole do dalszych badań, które mogą zweryfikować taką tezę.

#### PRZYGOTOWANIE METODY DIAGNOZUJĄCEJ POSTAWY WOBEC PRACY

W oparciu o założenie istnienia czterech potencjalnych postaw wobec pracy – instrumentalnej, autotelicznej, punitywnej oraz normatywnej – opracowano wstępną pulę pozycji tworzących *Kwestionariusz postaw wobec pracy* (PWP). Pozycje te zostały poddane ocenie trzech sędziów kompetentnych (psychologowie pracy i zarządzania).

Sędziowie po zapoznaniu się z definicjami wymiarów oceniali każdą z przypisanych do tych wymiarów pozycji na czterostopniowej skali, w której 1 oznaczało *stwierdzenie zupełnie nie odnosi się do założonego wymiaru*, 2 – *stwierdzenie w małym stopniu odnosi się do założonego wymiaru*, 3 – *stwierdzenie w dużym stopniu odnosi się do założonego wymiaru*, a 4 – *stwierdzenie w pełni odnosi się do założonego wymiaru*. Ponieważ zgodność sędziów była zadowalająca ( $W$  Kendalla (40) = 0,802;  $p = 0,002$ ), ich opinie pozwoliły przygotować zestaw 41 pozycji kwestionariuszowych.

Pozycje kwestionariusza zostały poprzedzone instrukcją, która brzmiała: „Praca zawodowa jest nieodłącznie związana z naszym życiem. Każdy człowiek, niezależnie od tego, czy sam pracuje, czy nie, ma na jej temat jakieś zdanie. Ten kwestionariusz pozwala określić nasz stosunek do pracy zawodowej. Poniżej znajduje się lista stwierdzeń dotyczących pracy zawodowej. Ustosunkuj się do każdego z nich, stawiając krzyżyk w odpowiednim miejscu, na pięciostopniowej skali, gdzie: 1 oznacza: *całkowicie się nie zgadzam*; 2 – *raczej się nie zgadzam*; 3 – *trudno powiedzieć*; 4 – *raczej się zgadzam*; 5 – *całkowicie się zgadzam*.

Tak przygotowane narzędzie wykorzystano w badaniach prowadzonych na grupie 633 osób w wieku od 18 do 55 lat ( $M = 29,58$ ;  $SD = 8,89$ ) o zróżnicowanym poziomie wykształcenia i różnych zawodach (tabela 1). Grupa była niestety sfeminizowana – 63% kobiet i 37% mężczyzn.

Dobierając osoby do badań konstrukcyjnych, zwrócono szczególną uwagę na zróżnicowanie poziomu wykształcenia. Założono, że wszystkie grupy wykształcenia powinny być mniej więcej równoliczne. Ten warunek udało się spełnić.

#### Analiza czynnikowa

Wyodrębnienia wymiarów kwestionariusza PWP dokonano za pomocą analizy czynnikowej metodą głównych

Tabela 1  
*Charakterystyka osób w badaniach konstrukcyjnych – wykształcenie i zawód*

Wykształcenie	Częstość	Procent	Zawód	Częstość	Procent
Zawodowe	152	24,0	Nauczyciel	88	14,1
Średnie	171	27,0	Górnik	47	7,4
Licencjat	155	24,5	Fizjoterapeuta	60	9,5
Wyższe	155	24,5	Urzędnik	49	7,7
			Pracownik produkcji	90	14,2
			Sprzedawca	97	15,3
			Inny	202	31,8

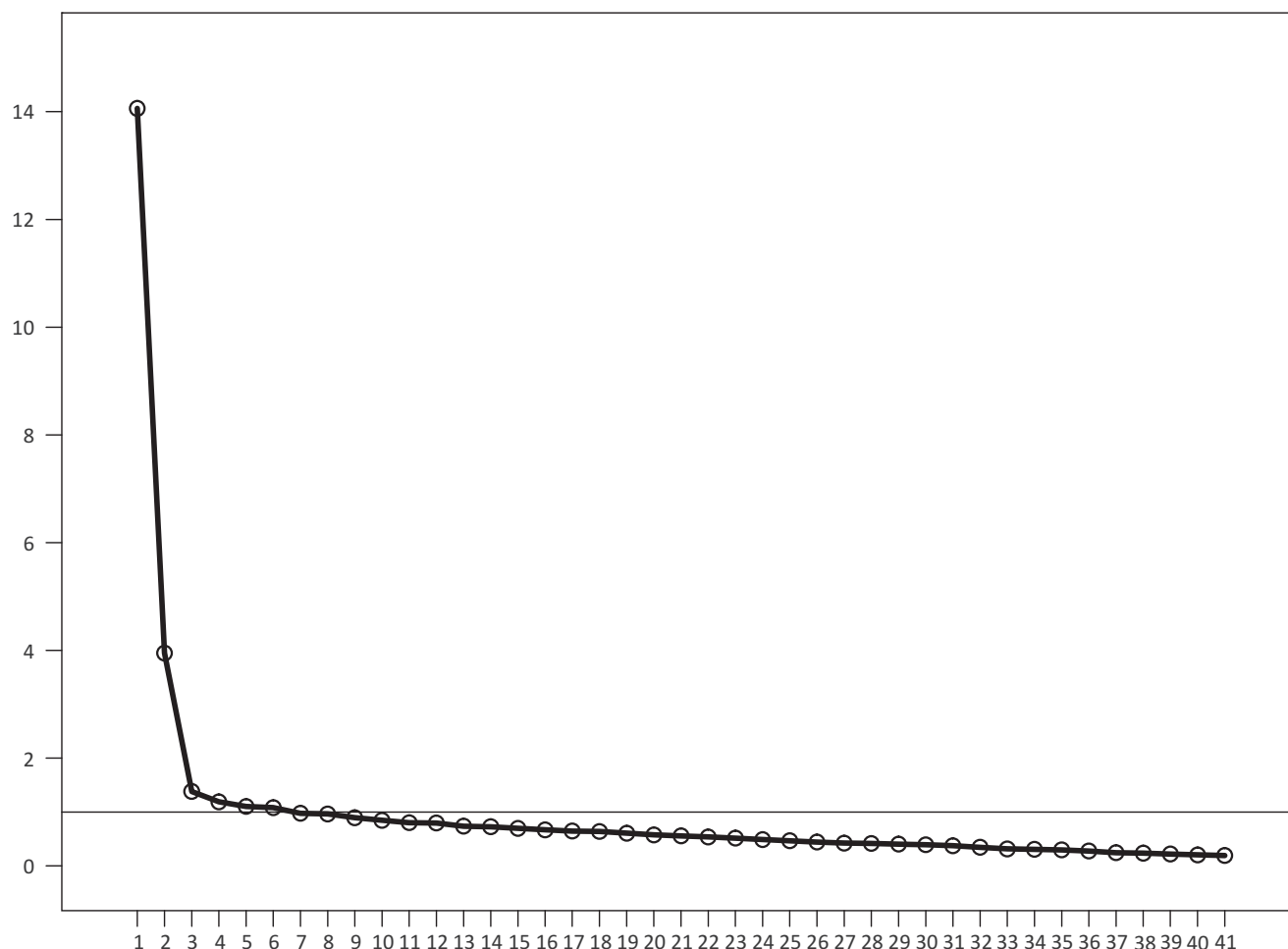
Źródło: opracowanie własne.

składowych z rotacją Oblimin. Wartość  $KMO=0,955$  oraz wynik testu sferyczności Barletta na poziomie  $p = 0,001$  okazały się zadowalające. Jednak teoretyczne założenie czterech wymiarów (punitwny, instrumentalny, autoteliczny i normatywny) nie zostało potwierdzone w analizie. Analizując kształt wykresu osypiska (rysunek 1), można zauważyć, że co prawda pięć czynników osiągnęło wartość własną większą od 1, ale stromizna wykresu sugeruje raczej dwa czynniki niż większą ich liczbę.

Mimo wszystko sprawdzono rozwiązania cztero- i trójczynnikiowe. Okazało się, że takie wymuszone rozwiązanie nie przynosi zadowalających efektów. Pozycje, które w założeniach teoretycznych dotyczyły wymiaru instrumentalnego, rozłokowały się z podobnymi poziomami ładunków czynnikowych we wszystkich czterech lub trzech wymiarach. Z tego powodu oraz ze względu na kształt wykresu osypiska zdecydowano, że dane empiryczne wskazują jedynie na dwa wymiary postaw wobec

pracy. Przyjęte dwuczynnikowe rozwiązanie wyjaśnia 49% wariancji.

Ostateczna wersja przyporządkowania pozycji kwestionariusza PWP do dwóch wyodrębnionych czynników (tabela 2) powstała po wyeliminowaniu z kwestionariusza pozycji o ładunkach czynnikowych mniejszych niż 0,40 lub takich, które były wysyczone obydwoma czynnikami na podobnym poziomie, co uwidoczniło się podobnymi wartościami ładunków czynnikowych (w tym przypadku decydująca była zgodność treściowa). Co ciekawe, pozycje usunięte z kwestionariusza w większości dotyczyły założonego teoretycznie wymiaru instrumentalnego (np. ludzie pracują po to, aby mieć dla siebie jakieś zyski; dzięki pracy człowiek zaspokaja swoje potrzeby). Najwyraźniej instrumentalna funkcja pracy jest tak bardzo wpisana w definicję pracy, że nie jest niczym szczególnie charakterystycznym i wyróżniającym którykolwiek typ podejścia do pracy.



Rysunek 1. Wykres osypiska dla analizy czynnikowej wstępnej wersji kwestionariusza PWP.

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2

Zawartość treściowa wyodrębnionych czynników (wytluszczono ładunki czynnikowe klasyfikujące do danego wymiaru)

	Czynnik 1	Czynnik 2
Praca pozwala na rozwój człowieka	<b>0,836</b>	0,360
Praca pozwala na rozwijanie swoich zainteresowań	<b>0,835</b>	0,290
Praca to sposób na uczenie się czegoś nowego	<b>0,827</b>	0,372
Praca to radość	<b>0,820</b>	0,322
Praca to kara	<b>-0,813</b>	-0,102
Praca więcej człowiekowi daje niż zabiera	<b>0,798</b>	0,367
Praca to spełnienie	<b>0,769</b>	0,482
Praca to podstawa poczucia bezpieczeństwa człowieka	<b>0,740</b>	0,432
Praca ludzi ubogaca	<b>0,706</b>	0,468
Człowiek powinien pracować, jeśli tylko zdrowie mu na to pozwala	<b>0,676</b>	0,441
Dzięki pracy możemy poznać wiele osób	<b>0,672</b>	0,358
Dzięki pracy człowiek staje się dojrzały	0,649	0,448
Praca to oznaka dojrzałości człowieka	<b>0,643</b>	0,429
Praca pozwala na sprawdzenie swojej wartości	<b>0,607</b>	0,387
Ludzie pracują tylko dla pieniędzy	<b>-0,573</b>	0,039
Praca to konieczność	<b>-0,563</b>	0,159
Praca to ogromny wysiłek	<b>-0,558</b>	0,061
Dzięki pracy człowiek staje się pełnoprawnym obywatelem społeczności	0,113	<b>0,655</b>
Praca nadaje człowiekowi wartość	0,368	<b>0,625</b>
Człowiek bez pracy jest niepełny	0,386	<b>0,616</b>
Pracując, człowiek spłaca swoje długi wobec innych (rodziny, państwa itp.)	0,122	<b>0,600</b>
Posiadanie pracy to powód do dumy	0,251	<b>0,598</b>
Pracując, człowiek spełnia obowiązek wobec społeczeństwa	0,248	<b>0,551</b>
Pracując, zdobywamy szacunek innych ludzi	0,225	<b>0,524</b>
Pracując, zdobywamy szacunek we własnych oczach	0,282	<b>0,522</b>
Dzięki pracy człowiek zna swoje miejsce w hierarchii społecznej	-0,221	<b>0,515</b>
Pracę powinno się szanować	0,272	<b>0,500</b>
Ludzie, którzy nie chcą pracować, stawiają się poza społeczeństwem	0,036	<b>0,484</b>
Praca porządkuje człowiekowi czas	0,280	<b>0,449</b>
Praca to przywilej	0,179	<b>0,448</b>
Unikanie pracy jest czymś nagannym	0,197	<b>0,415</b>
Każdemu należy się praca	0,173	0,410

Źródło: opracowanie własne.

Czynnik 1 – postawa hedoniczno-autoteliczna (17 pozycji;  $\alpha = 0,802$ ): wysoki wynik uzyskany na tym wymiarze oznacza postrzeganie pracy jako okazji do samorozwoju i traktowania tej aktywności jako przyjemnej i przynoszącej psychologiczne korzyści. Niski wynik oznacza postrzeganie pracy jako aktywności nieprzyjemnej,

wykonywanej z konieczności ekonomicznej lub przymusu i przynoszącej raczej koszty i przykrości niż zyski.

Czynnik 2 – postawa normatywna (15 pozycji;  $\alpha = 0,852$ ): w tym przypadku wysoki wynik oznacza postrzeganie pracy raczej w kontekście korzyści nie jednostkowych, ale społecznych, jako aktywność określającą tożsamość

Tabela 3  
*Statystyki opisowe dla pozycji kwestionariusza PWP*

Treść pozycji	Minimum	Maksimum	Średnia	SD	Skośność SD = 0,097	Kurtoza SD = 0,194
Praca pozwala na rozwijanie swoich zainteresowań	1	5	3,38	1,301	-0,564	-0,811
Człowiek powinien pracować, jeśli tylko zdrowie mu na to pozwala	1	5	3,80	1,201	-0,597	-0,842
Praca to sposób na uczenie się czegoś nowego	1	5	3,76	1,155	-0,665	-0,621
Praca to oznaka dojrzałości człowieka	1	5	3,57	1,146	-0,366	-0,855
Praca to ogromny wysiłek	1	5	3,57	1,016	-0,234	-0,693
Unikanie pracy jest czymś nagannym	1	5	3,50	1,074	-0,322	-0,593
Ludzie pracują tylko dla pieniędzy	1	5	2,94	1,166	0,114	-0,896
Praca pozwala na sprawdzenie swojej wartości	1	5	3,37	1,107	-0,413	-0,595
Praca to kara	1	5	2,21	1,323	0,750	-0,719
Pracując, człowiek spełnia obowiązek wobec społeczeństwa	1	5	3,13	1,094	-0,295	-0,620
Praca pozwala na rozwój człowieka	1	5	3,67	1,277	-0,748	-0,593
Pracując, zdobywamy szacunek innych ludzi	1	5	3,84	0,909	-0,663	0,211
Praca to konieczność	1	5	3,44	1,213	-0,457	-0,837
Praca to radość	1	5	3,07	1,128	-0,230	-0,706
Każdemu należy się praca	1	5	3,95	0,908	-0,732	0,269
Praca porządkuje człowiekowi czas	1	5	3,91	0,906	-0,778	0,323
Praca ludzi ubogaca	1	5	3,55	1,092	-0,411	-0,719
Posiadanie pracy to powód do dumy	1	5	3,72	0,918	-0,377	-0,312
Dzięki pracy możemy poznać wiele osób	1	5	4,10	0,940	-0,889	-0,075
Pracując, człowiek spleca swoje długi wobec innych (rodziny, państwa itp.)	1	5	3,19	1,149	-0,259	-0,905
Praca to podstawa poczucia bezpieczeństwa człowieka	1	5	3,28	1,341	-0,426	-0,951
Dzięki pracy człowiek zna swoje miejsce w hierarchii społecznej	1	5	3,58	1,052	-0,585	-0,251
Dzięki pracy człowiek staje się dojrzały	1	5	3,53	1,172	-0,438	-0,863

Ciąg dalszy tabeli na następnej stronie

ciąg dalszy tabeli 3 z poprzedniej strony

Treść pozycji	Minimum	Maksimum	Średnia	SD	Skośność SD = 0,097	Kurtoza SD = 0,194
Człowiek bez pracy jest niepełny	1	5	3,14	1,173	-0,115	-0,955
Praca to przywilej	1	5	2,79	1,128	0,148	-0,850
Dzięki pracy człowiek staje się pełnoprawnym obywatelem społeczności	1	5	3,32	1,131	-0,347	-0,672
Praca nadaje człowiekowi wartość	1	5	3,46	1,164	-0,571	-0,623
Pracę powinno się szanować	1	5	4,06	0,883	-0,918	0,774
Praca to spełnienie	1	5	3,24	1,136	-0,240	-0,750
Praca więcej człowiekowi daje niż zabiera	1	5	3,11	1,251	-0,283	-0,942
Pracując, zdobywamy szacunek we własnych oczach	1	5	3,94	0,910	-0,854	0,502
Ludzie, którzy nie chcą pracować, stawiają się poza społeczeństwem	1	5	3,13	1,106	-0,230	-0,679

Źródło: opracowanie własne.



i rolę społeczną podmiotu. Niski poziom oznacza niedocenianie pracy w kontekście społecznym i negowanie jej roli w tworzeniu wartości człowieka.

Pierwszy wymiar PWP – postawa hedoniczno-autoteliczna – zawiera dwie z pierwotnie zakładanych postaw. Mamy tutaj zarówno typowo autoteliczne postrzeganie funkcji pracy jako rozwojowej, ale także wymiar oparty na przyjemności czerpanej z pracy, co jest odwrotnością postawy punitywnej. Można więc powiedzieć, że ten wymiar jest swoistym kontinuum, którego jeden kraniec stanowi przyjemność z pracy (czerpana także z faktu samo-realizacji), a drugim krańcem jest przykrość i niechęć do pracy. Drugi wymiar ujawniony w analizie czynnikowej odnosi się do niepojawiającej się do tej pory w literaturze funkcji normatywnej pracy związanej z poczuciem dumy, obowiązku i szacunkiem wobec pracy. Okazało się więc, że praca może być postrzegana jako źródło korzyści dla podmiotu (wymiar pierwszy) lub jako sposób na oferowanie korzyści dla innych wynikających z wykonywania pracy (wymiar drugi). Można to też przyrównać do preferowania perspektywy własnej, egocentrycznej czy wręcz indywidualistycznej (wymiar pierwszy) i perspektywy kolektywistycznej, wspólnotowej (wymiar drugi). Te dwie perspektywy jako motywy do pracy wymienia Sennett (2010) w swoim eseju na temat pracowników motywowanych przez konkurencję i podporządkowanie. Trzeba jednak zaznaczyć, że w jego ujęciu indywidualistyczne podejście do pracy oznacza konkurencję opartą na walce, czego w proponowanym kwestionariuszu nie ma.

Jak widać, trzy spośród czterech teoretycznie zakładanych postaw wobec pracy znalazły odzwierciedlenie w nowej metodzie. Natomiast te pozycje, które w pierwotnej wersji dotyczyły konkretnych korzyści wynikających z pracy zawodowej (w założeniach była to postawa instrumentalna), w większości nie znalazły się w ostatecznej wersji metody. Nieliczne, które pozostały (np. dzięki pracy możemy poznać wiele osób), zostały zakwalifikowane do czynnika pierwszego.

W tabeli 3 zaprezentowano statystyki opisowe dla wszystkich pozycji kwestionariusza.

Jak widać, niemal wszystkie pozycje w kwestionariuszu PWP mają rozkład nieco lewoskośny. Jednak dla wszystkich pozycji współczynnik skośności nie przekracza bezwzględnej wartości 1, przyjęto zatem, że rozkład wyników jest nieprzesunięty w stosunku do klasycznego rozkładu normalnego. Natomiast statystyki dla kurtozy wskazują na nieco spłaszczony rozkład wyników.

W kolejnym kroku prac nad metodą sprawdzono moc dyskryminacyjną pozycji kwestionariusza. Korelacje pozycji z wynikiem na skali, do której zostały przyporządkowane, są istotne statystycznie na poziomie  $p < 0,001$

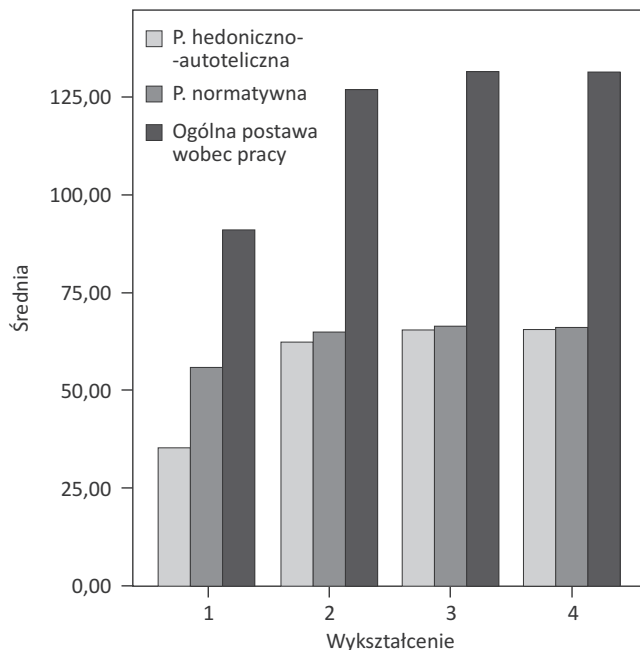
i wahają się między 0,43 a 0,85. Oznacza to dobrą moc dyskryminacyjną. Obliczono także interkorelację między obiema skalami, która wyniosła  $r = 0,603$ ;  $p < 0,001$ . Jak widać, obie skale są umiarkowanie ze sobą skorelowane pozytywnie. Być może uprawnione jest zatem sumowanie obu wyników i mówienie o zgeneralizowanej pozytywnej lub negatywnej postawie wobec pracy. Jest to ostrożna teza, którą należy zweryfikować w dalszych badaniach na większej liczbie osób. Na razie wydaje się, że taki sumaryczny wynik jest sensowny i został on uwzględniony w dalszych analizach. Z drugiej strony poziom korelacji jest na tyle wysoki, że budzi pewne wątpliwości dotyczące zróżnicowania obu skal. Z tego powodu konieczne wydają się dalsze badania w oparciu o inne grupy osób badanych w celu potwierdzenia tej dwuczynnikowej konstrukcji narzędzia.

**Postawy wobec pracy a cechy demograficzne.** Kolejne analizy dotyczyły związku cech demograficznych, takich jak płeć, wiek i wykształcenie, z postawami wobec pracy w badanej grupie. Okazało się, że wyższe średnie dla obu wymiarów postaw wobec pracy, a więc także dla wyniku sumarycznego uzyskały kobiety. Dla czynnika hedoniczno-autotelicznego średnia dla kobiet wynosi:  $Mk = 60,1$ ;  $SD = 13,7$  natomiast dla mężczyzn:  $Mm = 52,3$ ;  $SD = 14,3$ . Dla czynnika normatywnego średnia dla kobiet:  $Mk = 64,3$ ;  $SD = 10,3$ , a dla mężczyzn:  $Mm = 61,4$ ;  $SD = 10,1$ . Sumy obu wymiarów – średnia dla kobiet:  $Mk = 124,4$ ;  $SD = 21,5$ , a dla mężczyzn:  $Mm = 113,7$ ;  $SD = 21,8$ . Wszystkie różnice są istotne statystycznie – dla czynnika 1  $t(632) = 6,7$ ;  $p < 0,001$ , a dla czynnika 2  $t(632) = 3,5$ ;  $p < 0,001$ , dla sumy czynników  $t(632) = 5,9$ ;  $p < 0,001$ .

Wiek okazał się istotnie, ale negatywnie związany z pierwszym wymiarem postaw wobec pracy oraz sumą obu wymiarów. Im starsi są badani pracownicy, tym niższy uzyskują wynik na wymiarze hedoniczno-autotelicznym ( $r = -0,165$ ;  $p < 0,001$ ). Można więc stwierdzić, że wiek nie sprzyja czerpaniu przyjemności z pracy. Ponadto im starsi pracownicy, tym ogólnie bardziej negatywna postawa wobec pracy ( $r = -0,139$ ;  $p < 0,001$ ).

Jeśli chodzi o poziom wykształcenia, to analiza wariancji ujawniła istotne różnice dla obu wymiarów oraz sumy wymiarów (rysunek 2) – dla czynnika 1:  $F(3) = 599,1$ ;  $p < 0,001$ , dla czynnika 2:  $F(3) = 42,7$ ;  $p < 0,001$ , dla sumy:  $F(3) = 269,3$ ;  $p < 0,001$ .

Jak widać na rysunku 2, osoby z wykształceniem zawodowym mają wyraźnie niższe wyniki na obu wymiarach postaw wobec pracy oraz wyniku sumarycznym od wszystkich pozostałych grup. Ponadto średnie dla postawy hedoniczno-autotelicznej nie są istotnie różne



Rysunek 2. Poziom uzyskanych wyników dla grup wyróżnionych ze względu na poziom wykształcenia.

Źródło: opracowanie własne.

tylko między wykształceniem wyższym i licencyjnym. Natomiast w przypadku postawy normatywnej nie ma już takich różnic między grupami z wykształceniem innym niż zawodowe. Podobny brak różnic między grupami wykształcenia, z wyjątkiem zawodowego wobec wszystkich innych, dotyczy wyniku sumarycznego. Dodatkowo na rysunku 2 widać, że osoby z wykształceniem zawodowym uzyskują największą różnicę między wynikami obu

wymiarów PWP. Chociaż, jak wykazała analiza testem  $t$  dla prób zależnych we wszystkich grupach, ta różnica jest istotna statystycznie. Aby przeprowadzić tę analizę, trzeba było jednak uśrednić wyniki na obu wymiarach, gdyż każdy z nich zawiera różną liczbę pozycji i zsumowane wyniki nie uprawniają do bezpośrednich porównań. W tabeli 4 zamieszczono wyniki analiz przeprowadzonych na tak przygotowanych danych.

### Stabilność pomiaru PWP

Stabilność postaw wobec pracy została określona dzięki przeprowadzeniu powtórzonego pomiaru na grupie 50 studentów ostatniego roku studiów II stopnia (uzupełniające studia magisterskie) na Politechnice Wrocławskiej (wiek: 23–24 lata). Wszyscy studenci byli równocześnie pracownikami zatrudnionymi na umowę o pracę lub umowę zlecenie przez co najmniej rok. Retest wykonano po sześciu miesiącach od pierwszego pomiaru. Stabilność okazała się stosunkowo duża i korelacja Pearsona wyniosła dla czynnika 1:  $r = 0,60$ ;  $p < 0,001$ , a dla czynnika 2:  $r = 0,63$ ;  $p < 0,001$ .

### Badanie trafności zewnętrznej

Do pomiaru trafności zewnętrznej kwestionariusza PWP wykorzystano trzy miary. Pierwszą z nich był wynik diagnozy wartości realizowanych w pracy, drugą deklaracja o kontynuowaniu pracy zawodowej lub jej porzuceniu, gdyby np. sytuacja materialna pozwoliła na taki krok, a trzecią badanie osób bezrobotnych, ocenionych przez opiekującego się nimi doradcę zawodowego jako niezmotywowane do podjęcia pracy.

**Postawy wobec pracy a wartości i cele realizowane w pracy.** Pomiar wartości realizowanych w pracy został

Tabela 4

Różnice między wynikami na wymiarach PWP w grupach wyróżnionych na podstawie wykształcenia

Wykształcenie	Para zmiennych	Średnia	Odchylenie standardowe	Wartość $t$	$df$	Poziom istotności
Zawodowe	Uśredniony wynik dla czynnika 1	2,07	0,19			
	Uśredniony wynik dla czynnika 2	3,72	0,26	-66,126	151	0,001
Średnie	Uśredniony wynik dla czynnika 1	3,66	0,55			
	Uśredniony wynik dla czynnika 2	4,33	0,75	-13,91	170	0,001
Licencjat	Uśredniony wynik dla czynnika 1	3,85	0,38			
	Uśredniony wynik dla czynnika 2	4,41	0,62	-14,89	154	0,001
Wyższe	Uśredniony wynik dla czynnika 1	3,84	0,49			
	Uśredniony wynik dla czynnika 2	4,39	0,74	-10,320	154	0,001

Źródło: opracowanie własne.

dokonany za pomocą *Kwestionariusza wartości i motywów w pracy* (KWiMP; Bajcar i in., 2011). Ta metoda składa się z czterech wymiarów obrazujących grupy wartości realizowanych w pracy. Pierwszy z nich – samorealizacja poprzez pracę – to system wartości wyrażający orientację na realizację osobistych dążeń poprzez wewnętrzną motywację do osiągnięcia założonych celów, związaną także z potrzebą niezależności. Ponadto czynnik ten oznacza potrzebę wszelkich zmian, zarówno w sferze zewnętrznej, jak i mentalnej, czyli innowacyjność i kreatywność ( $\alpha$  Cronbacha = 0,759). Prospołeczność to układ wartości całkowicie zorientowanych na innych ludzi i funkcjonowanie w relacjach z innymi, przejawiający się m.in. potrzebą bycia użytecznym. Tego typu potrzeba jest związana z poczuciem przynależności, odpowiedzialności i uznania u innych ( $\alpha$  Cronbacha = 0,769). Bezpieczeństwo i sprawiedliwość w pracy to wymiar związany z unikaniem wszelkich zagrożeń. Dotyczy więc poczucia bezpieczeństwa zarówno w wymiarze fizycznym, ekonomicznym, jak i społecznym ( $\alpha$  Cronbacha = 0,745). Dążenie do dobrobytu – układ wartości, który dotyczy systemu dążeń do życia w dobrobycie, w otoczeniu wielu cennych dóbr materialnych, a także doznawania przyjemności w sytuacji pracy. Ponadto ta składowa kwestionariusza jest związana z potrzebą awansu i sprawowania władzy, które są często postrzegane przez pracowników jako droga do polepszenia swojej sytuacji ( $\alpha$  Cronbacha = 0,673). Osoby wypełniające ten 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.

Badanie przeprowadzono na grupie 189 osób dorosłych pracujących w wieku od 19 do 59 lat ( $M = 31,12$ ;  $SD = 10,71$ ) oraz stażu pracy od 1 roku do 36 lat ( $M = 10,07$ ;  $SD = 10,41$ ). Wśród badanych było 110 kobiet i 79 mężczyzn. Realizując to badanie założono, że

wymiar 1 PWP – postawa hedoniczno-autoteliczna – powinien być pozytywnie związany przede wszystkim z samorealizacją wobec pracy, a wymiar 2 PWP – postawa normatywna – z prospołecznością w kwestionariuszu KWiMP.

Analiza korelacji  $r$  Pearsona dla postaw wobec pracy i wartości realizowanych w pracy wykazała kilka istotnych zależności (tabela 5). Okazało się, że postawa autoteliczno-normatywna jest, tak jak zakładano, pozytywnie związana z wymiarem samorealizacji przez pracę. Dodatkowo okazało się, że ten wymiar PWP jest negatywnie związany z wymiarem dążenia do dobrobytu.

Postawa normatywna istotnie koreluje z prospołecznością, czego się spodziewano, a także z bezpieczeństwem i sprawiedliwością w pracy. Wymiar sumaryczny ma podobne zależności jak pierwszy z wymiarów PWP – pozytywna korelacja z samorealizacją poprzez pracę i negatywna z dążeniem do dobrobytu, a dodatkowo na poziomie trendu pozytywny związek z bezpieczeństwem i sprawiedliwością w pracy.

**Postawy wobec pracy a chęć pracy w warunkach braku takiej konieczności.** Drugi pomiar trafności zewnętrznej został przeprowadzony w grupie studentów kierunku zarządzanie Politechniki Wrocławskiej. Były to osoby pracujące, chociaż w większości na umowy zlecenia, w wieku 22–23 lata. Grupa liczyła 125 osób, z czego 74 to kobiety, a 51 mężczyźni. Studentom postawiono takie zadanie: „Ustosunkuj się do stwierdzenia: gdybym z jakichś przyczyn mógł w przyszłości nie pracować, to mimo wszystko pracowałbym zawodowo”. Badani mieli do dyspozycji 5-stopniową skalę, w której 1 oznacza *całkowicie się nie zgadzam*, a 5 – *całkowicie się zgadzam*.

Analiza korelacji Pearsona wykazała, że oba wymiary PWP są pozytywnie związane z deklaracją pracy nawet w sytuacji, gdyby nie było to konieczne. Dla wymiaru 1

Tabela 5

*Zależności postaw wobec pracy z wartościami realizowanymi w pracy (N = 189)*

		Samorealizacja poprzez pracę	Prospołeczność	Bezpieczeństwo i sprawiedliwość w pracy	Dążenie do dobrobytu
Wymiar hedoniczno-autoteliczny	$r$ Pearsona	0,459	0,162	0,043	-0,330
	istotność	0,001	0,176	0,718	0,004
Wymiar normatywny	$r$ Pearsona	0,181	0,303	0,324	-0,194
	istotność	0,074	0,009	0,005	0,081
PWP suma	$r$ Pearsona	0,231	0,201	0,223	-0,305
	istotność	0,048	0,086	0,057	0,008

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 6

Porównanie wyników kwestionariusza PWP między grupą kobiet bezrobotnych ( $n = 25$ ) i kobiet pracujących ( $n = 25$ )

	Grupa	Średnia	Odchylenie standardowe	Wartość $t$	$df$	Poziom istotności
Wymiar hedoniczno-autoteliczny	Kobiety pracujące	56,41	16,07	5,09	48	0,001
	Kobiety bezrobotne	46,67	14,66			
Wymiar normatywny	Kobiety pracujące	63,39	10,99	4,22	48	0,001
	Kobiety bezrobotne	58,12	8,51			
PWP suma	Kobiety pracujące	119,79	24,58	5,24	48	0,001
	Kobiety bezrobotne	104,78	20,81			

Źródło: opracowanie własne.

$r = 0,56$ ;  $p < 0,001$ ; dla wymiaru 2  $r = 0,38$ ;  $p < 0,001$ . Takie wyniki oznaczają, że zarówno gdy praca jest dla nas czymś ważnym, ponieważ daje poczucie przyjemności i rozwoju, jak i wtedy, gdy traktujemy ją jako zobowiązanie społeczne, mamy tendencję do jej wykonywania, nawet jeśli np. z powodów finansowych nie jest to konieczne.

**Postawy wobec pracy a status pracujący/bezrobotny.** Trzecim pomiarem trafności tej metody było badanie przeprowadzone na niewielkiej (25 osób) grupie młodych ( $M = 23,31$ ;  $SD = 0,98$ ) niepracujących kobiet. Były to kobiety zarejestrowane jako bezrobotne i uczestniczące w grupowych zajęciach aktywizacji pracy prowadzonych przez doradcę zawodowego w jednym z miast północno-wschodniej Polski. Osoby te zostały wskazane do tych badań przez doradcę zawodowego, który ocenił je jako niezmotywowane do podjęcia pracy. Wyniki uzyskane w tym badaniu zostały porównane z analogiczną liczebnie i wiekowo grupą kobiet ( $M = 23,94$ ;  $SD = 1,12$ ) pracujących wylosowaną z grupy konstrukcyjnej metody. Badanie to wykazało, że wyniki kobiet pracujących były znacząco wyższe na obu wymiarach oraz na wyniku sumarycznym PWP (tabela 6).

#### PODSUMOWANIE

Przedstawione wyniki badań konstrukcyjnych metody diagnozującej postawy wobec pracy nie do końca potwierdziły teoretyczne założenia wynikające z analizy literatury na ten temat. Zamiast spodziewanych czterech wymiarów obrazujących odmienne postrzeganie roli pracy w życiu, uzyskano strukturę dwuwymiarową. Wydaje się jednak, że taka struktura całkiem dobrze opisuje odmienne wizje pracy zawodowej oraz różne role, które praca może pełnić w życiu podmiotu. Pomimo dwóch wymiarów PWP, w kwestionariuszu są reprezentowane trzy spośród czterech założonych postaw. Okazało się bowiem, że wymiar

pierwszy stanowi kontinuum, na którym swoje miejsce znajduje zarówno postawa autoteliczna, jak i punitywne, stanowiąca przeciwieństwo tej pierwszej.

Relacje obu wyodrębnionych wymiarów z cechami demograficznymi oraz wymiarami wartości i motywów w pracy można traktować jako potwierdzenie trafności takiego ujęcia postaw wobec pracy. Relacje te wskazują na przykład na wzrost pozytywnej postawy wobec pracy (w obu jej wymiarach) wraz ze wzrostem wykształcenia. Taki wynik, szczególnie w stosunku do wymiaru autoteliczno-hedonicznego, wydaje się dosyć logiczny w kontekście powszechnej konieczności ciągłej edukacji, wyraźnie widocznej w zawodach wymagających wykształcenia wyższego niż zawodowe. Dodatkowo wyższe wyniki uzyskiwane przez kobiety, w porównaniu do badanych mężczyzn, potwierdzają ich większą konwencjonalność, wyrażaną powszechnie w większym przywiązaniu do norm społecznych (wymiar normatywny). Wyższy wynik uzyskiwany przez kobiety na wymiarze autoteliczno-hedonistycznym może być natomiast wyrazem ich emancypacji i chęci potwierdzenia swojej wartości poprzez rolę zawodową. Jednak potwierdzenie tej tezy wymaga dalszych badań.

Analizy korelacji postaw wobec pracy z wartościami w niej realizowanymi stanowią ciekawy przyczynek do ich zrozumienia. Okazuje się bowiem, że wymiar hedoniczno-autoteliczny jest dosyć silnie związany z wartościami obszaru realizowania siebie poprzez pracę. Ten wynik nie jest oczywiście zaskakujący (bo logiczny i założony przed badaniami). Natomiast ważny wydaje się negatywny związek tej postawy z wartościami obszaru dążenia do dobrobytu. Okazało się bowiem, że im większą radość czerpiemy z pracy i im bardziej wynika ona z naszych wewnętrznych pobudek, tym mniejszą wartość ma dla nas kwestia dobrych zarobków, awansu czy innych zewnętrznych atrybutów dobrobytu wynikającego z roli

zawodowej (wartości wchodzące w skład tego wymiaru KWiMP). Taki wynik wydaje się jak najbardziej logiczny i zdroworozsądkowy. Dobrze byłoby jednak potwierdzić go na przykład w analizach połączonych z diagnozą poczucia misji w zawodzie, która też jest negatywnie związana z dążeniem do dobrobytu (Czerw, Borkowska, 2010). Podobnie pozytywne relacje drugiego wymiaru PWP – normatywnego – z prospołecznością oraz bezpieczeństwem i sprawiedliwością w pracy wydają się dobrze odzwierciedlać ideę tej postawy. Im bardziej traktujemy pracę jako formę zobowiązania społecznego, tym ważniejsze są dla nas wartości prospołeczne, czyli wyrażające się przez użyteczność społeczną, altruizm, przynależność grupową czy odpowiedzialność za innych (wartości wchodzące w skład tego wymiaru KWiMP).

Te wyniki – poparte analizami różnic w postawach wobec pracy między osobami pracującymi i bezrobotnymi niezmotywowanymi do podjęcia pracy zawodowej – wydają się dobrze odzwierciedlać zróżnicowanie postaw i ich wpływ na zachowania podmiotu na rynku pracy, a być może także dają możliwość przewidywania tych zachowań.

Ciekawym wynikiem uzyskanym przy okazji prac nad metodą jest wyższy poziom postawy normatywnej w stosunku do hedoniczno-autotelicznej. Niezwykle trudno tutaj wyrokować, co jest przyczyną takiego wyniku. Być może jednak w Polsce nie jest tak, jak sugerowali Skarżyńska i Chmielewski (2001), że pracę w dużej mierze postrzegamy autotelicznie (porównania były do postawy instrumentalnej). Być może to jednak norma społeczna jest tutaj najważniejszym filtrem, przez który postrzegamy swoją pracę. W celu sprawdzenia tej tezy warto byłoby przeprowadzić badania na grupach zawodowych, które z dużym prawdopodobieństwem realizują siebie (swój potencjał) przez pracę (np. pracowników zawodów artystycznych) i sprawdzić, czy w tej grupie dominująca nie byłaby postawa hedoniczno-autoteliczna. Niewykluczone, że efekt uzyskany w tych badaniach jest specyficzny dla badanej grupy, która nie była dobierana pod kątem potencjalnej samorealizacji w zawodzie.

Planując dalsze badania, z całą pewnością warto potwierdzić uzyskaną tutaj strukturę metody. Być może większa grupa (przekraczająca minimum 1000 osób badanych) i bardziej zróżnicowana pod względem stosunku do pracy<sup>4</sup> pozwoli na uzyskanie wyników, co do których nie będzie wątpliwości na temat zasadności wyodrębnionych postaw wobec pracy.

Warto w tym miejscu podkreślić rolę, jaką diagnoza tak rozumianych postaw wobec pracy może odgrywać w różnych kontekstach funkcjonowania w niej człowieka.

Pierwszym kontekstem może być kwestia edukacji i doradztwa zawodowego. Szczególnie ważna wydaje się możliwość identyfikacji postaw wobec pracy u młodzieży, ale nie mniej ważna może być diagnoza postaw u bezrobotnych. Doradcy zawodowi pracujący z bezrobotnymi w urzędach pracy często sygnalizują problem braku motywacji osób bezrobotnych do podjęcia pracy lub utrzymania uzyskanej posady<sup>5</sup>. Oczywiście, problem ten nie dotyczy wszystkich bezrobotnych, jednak z relacji doradców wynika, że jest stosunkowo częsty. Wydaje się, że tego typu narzędzie mogłoby pomóc w identyfikacji podstawowego poziomu takiej motywacji. Dlatego warto w przyszłości przygotować szersze badania z udziałem osób bezrobotnych. Badania te powinny uwzględniać pomiar innych zmiennych psychologicznych, a także danych dotyczących historii bezrobocia tych osób oraz aktywności podejmowanych w ramach działań aktywizujących prowadzonych przez urzędy pracy.

Rozważając hipotetyczny wpływ obu typów postaw, np. na zachowania absolwenta wchodzącego na rynek pracy lub osoby bezrobotnej poszukującej pracy, można założyć, że w zależności od dominującej postawy będą one zróżnicowane, mimo podobnej sytuacji jednostki, np. presji ekonomicznej. Silna postawa hedoniczno-autoteliczna może motywować do wybierania tych typów zawodów czy stanowisk, które dają możliwość rozwoju, są wyraźnie ciekawe dla podmiotu i zgodne np. z predyspozycjami zawodowymi albo aspiracjami. Ta postawa może także odpowiadać za większą wytrwałość w szukaniu takich typów pracy, nawet mimo niesprzyjających okoliczności na rynku pracy. Natomiast silna postawa normatywna, może sprzyjać raczej poszukiwaniu pracy jako takiej, a niekoniecznie bardzo specyficznych, wartościowych dla podmiotu zawodów czy stanowisk. Być może będzie także decydować o wcześniejszej decyzji przyjęcia pracy niezgodnej z wykształceniem, predyspozycjami itp. Oczywiście, te przypuszczenia są całkowicie hipotetyczne i stanowią jedynie punkt wyjścia ukierunkowujący przyszłe poszukiwania empirycznych dowodów wpływu postaw na zachowania jednostki.

Drugi ważny kontekst dotyczy perspektywy organizacji. Diagnoza postaw wobec pracy może mieć znaczenie przy wyjaśnianiu trudności ze skutecznym motywowaniem pracowników, budowaniem ich zaangażowania

<sup>4</sup> Jestem umówiona na takie badania z doradcami zawodowymi w różnych regionach Polski.

<sup>5</sup> Wiedza zdobyta bezpośrednio od doradców zawodowych podczas szkoleń prowadzonych dla urzędów pracy.

w pracę i organizację, lojalności czy zachowań etycznych w miejscu pracy.

Te dwa konteksty sugerują, że postawa wobec pracy może odrywać istotną rolę jako zmienna niezależna, która wpływa na zachowania pracownicze. Kolejny proponowany kontekst wiąże się natomiast z postawą wobec pracy jako zmienną zależną kształtowaną w procesie wychowania do pracy. W tym przypadku warto przywrócić się temu, jak, kiedy i przez kogo jest formowana postawa wobec pracy u młodzieży, a może nawet u dzieci.

Jak widać, kwestionariusz służący do pomiaru postaw wobec pracy może stać się narzędziem pomocnym w wyjaśnianiu różnych stanów subiektywnych związanych z pracą oraz zachowań jednostki w organizacji podczas wykonywania swojej pracy, a także na rynku pracy.

#### LITERATURA CYTOWANA

- Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A. (2011). *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Bańka, A. (2002). Psychologia pracy. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (t. 3, s. 283–320). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Bauman, Z. (2006). *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*. Warszawa: Wydawnictwo WAM.
- Biegeleisen-Żelazowski, B. (1961). *Jak pracuje człowiek: z badań polskich psychologów, socjologów i ekonomistów*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Bogaj, A. (2007). Praca jako przedmiot badań społecznych. W: Z. Wiatrowski, K. Ciżkowicz (red.), *Pedagogika pracy i andragogika* (s. 168–180), Włocławek: Włocławskie Towarzystwo Naukowe, Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna.
- Brayfield, A. H., Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35 (5), 307–311
- Brzozowski, P. (2007). *Wzorcowa hierarchia wartości. Polska, europejska czy uniwersalna? Psychologiczne badania empiryczne*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., Quinn, R. E. (2003). *Positive organizational scholarship. Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Cartwright, S., Cooper, C. L. (2009). *The Oxford handbook of organizational well-being*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Cooper, C. L. (2009). The changing nature of work: Enhancing the mental capital and well-being of the workplace. *21st Century Society: Journal of the Academy of Social Sciences*, 4 (3), 269–275.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Przepływ. Psychologia optymalnego doświadczenia* (tłum. M. Wajda). Warszawa: Wydawnictwo Studio Emka.
- Czerw, A., Borkowska, A. (2010). Praca zawodowa jako obszar realizowania misji społecznej. *Psychologia Społeczna*, 5 (4), 303–315.
- Derbis, R., Bańka, A. (1998). *Poczucie jakości życia a swoboda działania i odpowiedzialność*. Poznań: Wydawnictwa Naukowe SPA.
- Giacalone, R. A., Jurkiewicz, C. L., Dunn, C. (2005). *Positive psychology in business ethics and corporate responsibility*. Greenwich: Information Age Publishing, Inc.
- Gerlach, R. (2008). Praca człowieka jako problem pedagogiczny. W: R. Gerlach (red.), *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia* (s. 117–126). Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- Grabowski, D. (2008). Etyki ponowoczesności a przyszłość psychologii pracy. *Czasopismo Psychologiczne*, 14 (1), 49–60.
- Jabłonowska, L. (2009). Etos pracy Polaków. W: M. Juchnowicz (red.), *Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim* (s. 33–66). Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Jacher, W. (1979). *Człowiek i praca, alfabet wiedzy o pracy ludzkiej*. Opole: Wydawnictwo Instytutu Śląskiego.
- Jachnis, A. (2008). *Psychologia organizacji. Kluczowe zagadnienia*. Warszawa: Centrum Doradztwa i Informacji Difin.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3), 341–349.
- Maslow, A. (2006). *Motywacja i osobowość* (tłum. J. Radzicki). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Page, K., Vella-Brodrick, D. (2009). The “what”, “why” and “how” of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90 (3), 441–458.
- Różańska, (2005). Przedmiot zainteresowań i problematyka psychologii pracy. W: M. Czupka (red.), *Psychospołeczne i pedagogiczne uwarunkowania pracy* (s. 57–76). Bytom: Wyższa Szkoła Ekonomii i Administracji w Bytomiu.
- Sennett, R. (2010). *Etyka dobrej roboty*. Warszawa: Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza SA.
- Skarżyńska, K., Chmielewski, K. (2001). Praca w życiu Polaków: wewnętrzna potrzeba czy konieczność bytowa? *Studia Psychologiczne*, 1 (XXXIX), 141–159.
- Sterniczuk, B., Sterniczuk, H. (1979). *Postawy wobec pracy*. Warszawa: Instytut Wydawniczy CRZZ.
- Swadźba, U. (2009). Cechy pracy a etos pracy. Analiza porównawcza badań empirycznych. *Humanizacja Pracy*, 6, 11–17.
- Szabowska-Walaszczyk, A. (2010). Zaangażowanie w pracę i organizacji – przegląd problematyki i narzędzi pomiaru. W: A. M. Zawadzka (red.), *Psychologia zarządzania w organizacji* (s. 143–169). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sztumski, J. (2003). Wspólna problematyka socjologii pracy i pedagogiki pracy w kontekście uprzemysłowienia. W: Z. Wiatrowski, U. Jaruszka, H. Bednarczyk (red.), *Pedagogika pracy w kontekście integracji europejskiej* (s. 102–108). Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej.
- Terelak, J. F., Jankowska, P. (2009). Dopasowanie jednostka – organizacja a zadowolenie z pracy. *Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae*, 13 (1), 229–254.

- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193–210.
- Warr, P., Clapperton, G. (2010). *The joy of work? Jobs, happiness, and you*. East Sussex: Routledge.
- Wiatrowski, Z. (2000). *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Bydgoszczy.
- Wiatrowski, Z. (2004). *Praca w zbiorach wartości, pracujących, bezrobotnych i młodzieży szkolnej*. Włocławek: Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna we Włocławku.
- Wojciszke, B. (2006). *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Wrześniewski, A., Dutton, J. E., Debebe, G. (2003). Interpersonal sense making and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93–135.
- Zalewska, A. (2001). „Arkusze opisu pracy” O. Neubergera i M. Allerbeck – adaptacja do warunków polskich. *Studia Psychologiczne*, 39 (1), 197–218.
- Zalewska, A. (2002). „Skala Afektu w Pracy” – wstępne wyniki prac nad adaptacją techniki. *Studia Psychologiczne*, 40 (4), 173–192.
- Zimbardo, P. G., Leippe, M. R. (2004). *Psychologia zmiany postaw i wpływu społecznego* (tłum. P. Kwiatkowski). Warszawa: Zysk i S-ka.

## What do people think about work?

### Construction of the method diagnostic of attitudes toward work

Agnieszka Czerw

*Wrocław University of Technology, Institute of Organization and Management*

#### ABSTRACT

The article presents theoretical premises and empirical verification of the concept „attitude towards work”. A new diagnostic method of attitude towards work was presented, understood as “work in general”, and not current work of the participant. The construction has been carried out on a group of 633 workers (18-55), differentiated with respect to level of education and occupation. Factor analysis revealed two dimensions of attitudes to work: hedonic-autotelic and normative. Further analyses revealed that attitudes to work were related to such demographic variables as gender (higher scores of women on both scales), age (negative relationship with the first factor) and education (the lowest scores on both scales received by people with lower educational level). Validity of the method was examined through its relationship with the Values and Motives at Work Questionnaire (Bajcar, Borkowska, Czerw and Gąsiorowska, 2011), declaration about taking/keeping work even in the absence of economic necessity, and by additional studies conducted on a group of unemployed women.

Key words: *Attitude Towards Work Questionnaire, work*

Złożono: 29.02.2012

Złożono poprawiony tekst: 4.07.2012/2.12.2012

Zaakceptowano do druku: 8.04.2013