

Praca zawodowa jako obszar realizowania misji społecznej

Agnieszka Czerw, Anna Borkowska

Instytut Organizacji i Zarządzania, Politechnika Wroclawska

Artykuł skupia się na fenomenie misji społecznej, a dokładniej na poczuciu misji, które wydaje się istotną determinantą zarówno wyboru, jak i kontynuowania pracy w grupie zawodów z ważną funkcją społeczną. Tekst stanowi próbę zdefiniowania pojęcia misji społecznej odczuwanej w kontekście wykonywanego zawodu. Dokonano także porównania zawodów z misją społeczną z, częściej używaną w polskiej terminologii, grupą zawodów pożytku społecznego. Przedstawione badania przeprowadzono na grupie osób ($N = 197$) pracujących w zawodach z misją społeczną (nauczyciele, służba zdrowia) oraz pracownikach innych zawodów ($N = 175$). W badaniach wykorzystano metodę do pomiaru poczucia misji przez pracowników, opracowaną dla potrzeb tych badań. Analiza uzyskanych wyników pozwoliła stwierdzić, że pracownicy w zawodach z misją społeczną charakteryzują się wyższym poziomem misji realizowanej w pracy. Ponadto wykazano, że poczucie misji jest pozytywnie związane z odczuwaną satysfakcją z pracy.

Słowa kluczowe: misja społeczna, satysfakcja z pracy, funkcjonowanie w zawodzie

Poszukiwanie przyczyn ludzkiego zachowania stanowi jedno z podstawowych zadań psychologii. Analiza potrzeb, wartości i motywów inspirujących i kierujących zachowania podmiotu, jest uznawana za jedno z kluczowych zagadnień koniecznych do zrozumienia aktywności człowieka w różnych obszarach. Zaskakujące wydaje się jednak, jak niewiele wysiłku współczesna polska psychologia poświęca na zrozumienie tak ważnego aspektu ludzkiego funkcjonowania, jakim jest praca zawodowa, pozostawiając ten obszar przede wszystkim naukom o zarządzaniu. Liczba artykułów i monografii psychologicznych dotyczących człowieka w sytuacji pracy, jak i naukowych czasopism podejmujących tę tematykę

jest, w porównaniu ze światowym dorobkiem, wyraźnie uboższa.

Ponadto psychologia w kontekście pracy najczęściej odnosi się do problemu wzajemnego dopasowania człowieka i środowiska pracy (por. Bajcar, Borkowska, Czerw, Gašiorowska i Nosal, 2006; Bańka, 2002; Parsons, 1909; Paszkowska-Rogacz, 2003). Dopasowanie to jest jednak zazwyczaj oparte na konkretnych predyspozycjach i kompetencjach pracowników. Ale coraz częściej słychać głosy postulujące, że współczesna psychologia pracy i organizacji powinna w o wiele większym stopniu skupiać się na dynamicznych procesach niż na stabilnych cechach podmiotu i środowiska, w którym on funkcjonuje (Ratajczak, 2007). Literatura światowa sugeruje, że coraz istotniejsze stają się wszelkie stany emocjonalne i wewnętrzne poczucia odczuwane w ramach tego obszaru funkcjonowania człowieka, wynikające z dopasowania człowieka do organizacji lub typu wykonywanej pracy (Callan i Lawrence, 2009; O'Reilly III, Chatman i Caldwell, 1991; Pratt i Ashforth, 2003).

Niniejszy artykuł jest jednym z nielicznych głosów w naukowej dyskusji toczącej się w naszym kraju wokół *stricte* psychologicznych aspektów funkcjonowania zawodowego, w rozumieniu poczucia satysfakcji i poczucia misji w wykonywanym zawodzie¹. W artykule

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

Anna Borkowska, Zakład Psychologii Zarządzania i Zachowań Konsumenckich, Instytut Organizacji i Zarządzania, Politechnika Wroclawska, ul. Smoluchowskiego 25, 50-372 Wrocław, e-mail: anna.borkowska@pwr.wroc.pl

Tekst jest efektem pracy naukowej finansowanej ze środków na naukę w latach 2008–2010 jako projekt badawczy

N N106 046434 „Zainteresowania zawodowe i strategię funkcjonowania w zawodach z misją społeczną”.

zaprezentowano własną koncepcję pojęcia misji, które ma dwoisty charakter. Z jednej strony zakłada się obiektywizm pojęcia misji, w sensie charakterystyk pewnych specjalności zawodowych i norm obowiązujących w tych zawodach, z drugiej zaś – subiektywizm odczuwania misji, jako szczególnej postawy osób aktywnych zawodowo.

Zawody z misją społeczną

Wśród wszystkich zawodów, które człowiek może wykonywać, istnieje grupa takich, które w szczególności sposób służą innym. Grupa zawodów, o której tu mowa, nie jest niestety dobrze opisana ani nie prowadzi się nad nią regularnych badań. Co prawda istnieje pewna nomenklatura określająca tę specyficzną grupę zawodów, wskazująca na ich szczególną użyteczność dla innych, jednak oprócz nadania wspólnej etykiety zawody te nie są przedmiotem stałej uwagi polskich badaczy. Profesje te nazywane są zawodami pożytku społecznego, zawodami zaufania społecznego czy zawodami pomocowymi (Golińska i Świętochowski, 1998). Ponieważ w źródłach pojawiają się różne klasyfikacje, dlatego dosyć trudno stworzyć kompletną listę zawodów, które można do tej grupy zaliczyć. Można jednak uznać, że dość zgodnie przypisuje się do grupy zawodów zaufania społecznego prawników, lekarzy, farmaceutów, nauczycieli, psychologów, policjantów, dziennikarzy, fotoreporterów czy architektów (Mazur i Żuk, 2007). Po uważniejszym przeanalizowaniu typowych dla tej grupy aktywności, norm dotyczących realizowania zawodu, typów kontaktów i relacji tworzonych z klientami lub odbiorcami pracy, wydaje się, że istnieje podstawowa cecha dzieląca tę grupę na dwie odrębne kategorie. Cechą tą jest misyjność, rozumiana jako ukierunkowanie aktywności zawodowej na niesienie pomocy, zaspokajanie podstawowych potrzeb innych ludzi, zapewnianie poczucia bezpieczeństwa fizycznego i zdrowotnego, a także dostarczanie ludziom podstawowych umiejętności czy wiedzy umożliwiających im prawidłowe funkcjonowanie społeczne. Zatem zawody z misją społeczną to zawody, w których jako zasadnicza motywacja powinna wystąpić chęć niesienia pomocy, troska o innych – ich obecny stan oraz rozwój i zapewnienie dobrostanu w przyszłości. Często związane jest to ze znacznym poziomem odpowiedzialności za ludzi, na których aktywność zawodowa jest skierowana.

Do tak zdefiniowanej grupy zawodów można zaliczyć np. zawody medyczne i edukacyjne, ale już o wiele trudniej prawników, dziennikarzy czy rzeczoznawców, gdyż zakres oferowanych usług wydaje się wykraczać poza podstawowe potrzeby ludzkie, a i odpowiedzialność za partnerów relacji jest mniejsza. Można więc w grupie zawodów zaufania publicznego wydzielić zawody z misją

społeczną. Warto też zauważyć, że za taką kategoryzacją przemawia rodzaj relacji nawiązywanej bezpośrednio z osobami, wobec których wykonuje się pracę czy służbę. Otóż w zawodach edukacyjnych, medycznych i ratowniczych nie mamy do czynienia z klientami, ale z uczniami, pacjentami oraz osobami ratowanymi i ochranianymi. Z kolei osoby pracujące w zawodach prawniczych czy rzeczoznawczych kontaktują się właśnie z klientami. Zakłada to zdecydowanie bardziej równorzędną rolę obu stron tej relacji, relacji o charakterze transakcji, i to transakcji finansowej. Od ucznia, pacjenta czy osoby ratowanej nie oczekuje na ogół „wypłaty”, tj. ustalonych na początku relacji korzyści. Choć korzyści te w omawianych zawodach oczywiście występują (przede wszystkim w formie pensji, jednak wypłacanej, co warto zauważyć, przede wszystkim przez państwo lub społeczność – samorząd). Należy ponadto zwrócić uwagę na fakt, iż pobieranie opłat wprost od pacjentów, uczniów czy osób ratowanych – choć możliwe i praktykowane – w społecznym odbiorze jest oceniane jako mniej etyczne niż w przypadku innych profesji.

Niewątpliwie, oprócz pozytywnych cech charakterystycznych dla zawodów z misją, tj. pomocy innym czy zaangażowania własnych zasobów na rzecz innych ludzi, należy także wskazać te wymiary, które stanowią swoiste obciążenie w tych zawodach. Zasadniczym kosztem pracy w zawodach misyjnych jest wypalenie zawodowe. Jak pokazują badania, ryzyko doświadczenia tego kryzysowego stanu jest największe właśnie w zawodach misyjnych, czyli wśród pielęgniarek, nauczycieli czy lekarzy (Beisert, 2009; Ogińska-Bulik, 2006; Schaufeli, 2009; Sęk, 2000). Identyfikacja zjawiska wypalenia zawodowego w tych właśnie zawodach stanowi także argument za wydzieleniem zawodów misyjnych z większej grupy zawodów pożytku społecznego i podkreśleniem ich szczególnej roli w społeczeństwie. Przeciwnie zgodnie z klasycznymi założeniami wypalenie zawodowe może pojawić się jedynie w szczególnych sytuacjach zawodowych, co podkreśla Christina Maslach, twierdząc, że „łatwiej jest przenieść pojęcie wypalenia na relacje inne niż relacja między osobą zawodowo udzielającą pomocy a osobą otrzymującą pomoc, niż przenieść je na zawody inne niż zawody ukierunkowane na ludzi” (Maslach, 2000, s. 31). Innymi słowy, po pierwsze – wypalenie zawodowe może w pełni objawić się przede wszystkim w zawodach związanych z opieką i troską o innych, po drugie zaś – wydaje się kosztem aktywności znacznie wyczerpującej zasoby jednostki angażującej się w taką opiekę i troskę.

Kolejnym argumentem przemawiającym za wyjątkowością zawodów wymagających poczucia misji jest szczególnie etos tych zawodów, tj. zbiór ideałów, norm

i sposobów postępowania charakterystyczny dla danej grupy zawodowej (por. Nawrocka, 2008). W większości przypadków, zawody nazywane zawodami z misją społeczną charakteryzują się takim zbiorem norm i sposobów postępowania w trudnych etycznie sytuacjach. Co więcej, etos jest jasno sformułowany w postaci kodeksów etycznych poszczególnych grup zawodowych, a także przyrzeczeń składanych przez młodych adeptów danej profesji. Można w tym miejscu przywołać kodeks etyki lekarskiej, w którym w paragrafie 2 czytamy o pracy lekarzy jako powołaniu (http://www.nil.org.pl/xml/nil/wladze/str_zl/zjazd7/kel) lub kodeks etyki zawodowej pielęgniarki i położnej (<http://www.izbapiel.org.pl/index.php?id=8>). Czasem nawet wprost można znaleźć odwołanie do pojęcia misji społecznej, jak to jest na przykład w zawodzie strażaka: „Specyfika i szczególnie charakter zawodu strażaka wynika przede wszystkim z bardzo ważnej misji społecznej, jaką realizuje Państwowa Straż Pożarna. By móc w pełni ją realizować od kandydata na strażaka wymaga się specjalnych cech i umiejętności” (Biuletyn Roczny PSP za rok 2008). Wydaje się, że to właśnie przestrzeganie zasad i realizowanie norm zawartych w kodeksach przyczynia się do wysokiego prestiżu tych zawodów w społecznym odbiorze.

Tak rozumiana misyjność, przejawiająca się obiektywnie w charakterystykach i etykach niektórych zawodów, bliska jest innym pojęciom z zakresu socjologii i antropologii pracy. Przede wszystkim misyjność zawodów jest podobna do pojęcia pracy emocjonalnej autorstwa Arlie Hochschild (2009). Praca emocjonalna wymaga bowiem od pracownika okazywania szczególnych emocji i jednocześnie powstrzymywania ekspresji uczuć niepożądanych w danej roli, co jest charakterystyczne właśnie dla zawodów związanych z troską o innych. Ponadto nierzadko same stany uczuciowe, jak też reguły ich okazywania mają w organizacjach (także tych skupiających pracowników misyjnych) charakter skodyfikowany (Szczygieł, Bazińska, Kadzikowska-Wrzosek, Retowski, 2009).

Innym pojęciem silnie powiązaniem z misyjnością pewnych zawodów wydaje się etyka troski autorstwa Joan Toronto, która założyła (analogicznie do założeń prezentowanych przez autorki niniejszego artykułu) dwoistość tego pojęcia, pisząc o opiece jako praktyce oraz jako dyspozycji (skłonności). Etyka troski wymaga czterech podstaw etycznych, tj. troskliwości, odpowiedzialności, fachowości oraz elastyczności (Philips, 2009), czyli jest uwarunkowana zarówno wewnętrznymi predyspozycjami osoby, jak i nabytymi kompetencjami.

Poczucie misji społecznej w zawodzie

W prezentowanym projekcie badawczym kluczowym pojęciem jest misja społeczna odczuwana w sytuacji pracy zawodowej. Jak już stwierdzono wcześniej, pojęcie to nie jest jednoznaczne i nastrocza trudności definicyjne. Potoczne, nienaukowe rozumienie misji pochodzi przede wszystkim od aktywności Kościoła katolickiego w okresie wielkich odkryć geograficznych, a także podróży zakonników i księży na nowo odkrywane kontynenty. Samo słowo ma rodowód łaciński (*missio, missionis*) i oznacza wysłanie, odesłanie, uwolnienie (*Mały słownik łacińsko-polski*, 2009). Jednakże dzisiaj znaczenia pojęcia *misja* znacznie już odbiegło od chrześcijańskich korzeni.

Współczesne pojęcie misji jest zdecydowanie bardziej różnorodne. Można zatem mówić o misji społecznej, misji ideologicznej czy też misji organizacji. Zaproponowane w niniejszym artykule pojęcie poczucia misji w zawodzie oparte jest na kilku zasadniczych elementach. Jest to zatem przekonanie, iż aktywność podmiotu ma szczególnie charakter, wymaga zaangażowania i poświęcenia pewnych dóbr i wartości, jak własny czas wolny, relacje z najbliższymi itp. Na ogół efektem działania misyjnego nie jest osiągnięcie utylitarne, a tym bardziej hedonistycznego celu jednostki, lecz dobro, zaspokojenie potrzeb i osiąganie celów przez inne osoby bądź grupy. Dlatego misyjność – opisywaną w kategoriach motywacji działającego podmiotu w kierunku niesienia pomocy i zaspokajania podstawowych potrzeb innych ludzi – można przeanalizować także w kontekście zgoła odmiennych teorii, np. teorii gier (Doroszkiwicz i Szuster, 2008; Grzelak, 2008). Osoby odczuwające w wykonywanej pracy misję społeczną, to osoby nietraktujące partnera interakcji jako równorzędnego, lecz jako jednostkę zależną, za którą należy być odpowiedzialnym i należy dążyć do polepszenia jej sytuacji, gdyż samodzielnie nie jest ona w stanie osiągnąć pożądanego stanu. Oznacza to wewnętrzne przekonanie, że innym lepiej się żyje dzięki mnie, a relacja odwrotna nie jest niezbędna. Teoria gier skłania zatem do traktowania relacji osób odczuwających misję jako *aktorów* przejawiających strategię altruistyczną, tj. strategię maksymalizacji wyników partnera, bez względu na własne koszty. W przypadku osób nieodczuwających poczucia misji w zawodzie możemy mieć natomiast do czynienia z całym spektrum strategii: od kooperacyjnej i równościowej, po rywalizacyjną czy wręcz agresywną.

Z całą pewnością także altruizm, pojawiający się w kontekście strategii społecznych, jest wymiarem bliskim treściowo poczuciu misji społecznej. W ramach osobowościowego podejścia do zjawiska altruizmu (Szuster i Rutkowska, 2008) możemy rozróżnić jego dwa rodzaje:

altruizm endo- i egzocentryczny. Podział na te kategorie oparty jest na dwóch kryteriach: rodzaju aktywowanych struktur poznawczych (związane z Ja i niezwiązane z Ja) oraz rodzaju motywacji (antycypowane wzmocnienie dla Ja oraz antycypowane wzmocnienie dla Innego). Oprócz tego możliwość aktywowania nie tylko reprezentacji realnych (zarówno odnoszących się do Ja, jak i nie-Ja), ale też idealnych, sprawia, że w istocie rzeczy altruizm może wychodzić poza przynoszenie ulgi bądź ratowanie w trudnych sytuacjach, może też bowiem realizować się poprzez wspieranie rozwoju i doskonalenie drugiego człowieka (notabene, tak opisany cel rozwojowy jest często realizowany w zawodach z misją społeczną).

Zróżnicowana klasa zachowań altruistycznych lub społecznych może być realizowana w różnych kontekstach sytuacyjnych, należy jednak wspomnieć, iż nieczęsto w literaturze porusza się kwestię altruizmu w ramach aktywności zawodowej. Zasadnicza bowiem różnica między altruizmem a poczuciem misji w zawodzie polega na tym, iż w pierwszym przypadku mamy do czynienia z zachowaniami dążącymi do poprawy sytuacji i stanu drugiej osoby bez oczekiwań wzmocnień zewnętrznych. W przypadku zaś misji społecznej w zawodzie osoby ją odczuwające mają świadomość, że ich aktywność wpisana jest w działanie uregulowane społecznie i wynagradzane zewnętrznie. Dlatego oczekiwanie wypłaty za swoje wysiłki jest w wypadku pracy oczywiste. Jednak wydaje się, że percepcja antycypowanej nagrody finansowej przez osoby pracujące w zawodach z misją społeczną nie jest jedynym ani nawet najważniejszym motywem ich działań. Zarobki nie są więc wystarczającym uzasadnieniem aktywności zawodowej tych osób. Istotniejsza być może jest nagroda psychologiczna odwołująca się do etosu zawodowego i odczuwania powszechnego szacunku w związku z wykonywaną pracą.

Poczucie misji można próbować charakteryzować przez skrajne punkty wymiaru. Te dwie skrajne postawy to absolutne poczucie misji, związane z wyzbyciem się własnych potrzeb i całkowitym poświęceniem na rzecz innych, oraz zupełny brak poczucia misji, przejawiający się skupieniem wyłącznie na własnym interesie, ignorowaniem potrzeb innych, indywidualizmem czy wręcz egoizmem.

Biorąc zaś pod uwagę ogólniejszy, intersubiektywny charakter misji, należy uznać ją za element kultury ujawniający się przez tworzenie norm, ról i symboli. Wydaje się, że pojęcie misji społecznej w swoim ogólnym znaczeniu jest związane z wieloma cechami psychologicznego profilu Polaków, sformułowanego przez Pawła Boskiego. W szczególny sposób zaś z nieużytecznym stosunkiem do codziennych działań i celów życiowych,

a także z preferowaniem wartości tworzących syndrom inteligenta (Boski, 1999). W wymiarze społecznym misja realizuje się poprzez tworzenie etosu poszczególnych zawodów czy grup zawodowych. Etos zaś jest rozumiany jako ogólnie przyjęty i realizowany w grupie zbiór idealnych wzorów kulturowych, sposobów postępowania i norm (Brzozowski, 2007; Nawrocka, 2008).

Podsumowując tę część rozważań, można wskazać cztery obszary, na których jest oparta definicja poczucia misji społecznej w zawodzie. Chodzi tutaj o poczucie dużej użyteczności społecznej, wysokie (być może nawet nadmierne) zaangażowanie w wykonywanie swojej pracy, swoiste oderwanie wykonywania pracy od ekonomicznego wynagradzania oraz oczekiwanie uznania społecznego.

Czynniki wpływające na odczuwanie satysfakcji z pracy

Jednym z ciekawszych psychologicznie fenomenów funkcjonowania zawodowego jest odczuwana (bądź nie) przez pracownika satysfakcja z pracy. Jakkolwiek zmienna ta wydaje się mieć charakter zdecydowanie bardziej socjologiczny niż czysto psychologiczny, jednak jest nieodłącznym aspektem emocjonalnego stosunku do swojej pracy, a także – w dalszej kolejności – do wykonywanego zawodu.

Socjologiczny wymiar tej zmiennej odzwierciedla się w kategoriach, które pracownik ocenia, myśląc o swojej pracy. W zależności od teorii definicja satysfakcji z pracy obejmuje nieco odmienne kategorie, jednak niektóre z nich zawsze się powtarzają. Można je pogrupować w pewne obszary. Są to takie wymiary pracy, jak: szeroko pojęte ekonomiczne aspekty pracy, warunki pracy czy relacje interpersonalne. Jak widać, zazwyczaj nawiązuje się tu do klasycznych definicji satysfakcji z pracy opierających się wyłącznie na czynnikach środowiska pracy jako źródłach zadowolenia z pracy. Dominującą teorią tego nurtu jest np. dwuczynnikowa teoria Herzberga i jego współpracowników (za: Zalewska, 2003). Prowadzone przez nich badania nad motywacją do pracy wykazały, że istnieją dwa niezależne od siebie zbiory czynników kształtujących zadowolenie i niezadowolenie z pracy. Pierwsza grupa czynników, zwana czynnikami zewnętrznymi (czynnikami higieny), obejmuje takie składniki pracy, jak: przełożeni, warunki pracy, płaca i bezpieczeństwo. Autor podkreśla, że ich pozytywna ocena jednak nie zwiększa zadowolenia z pracy, natomiast ich brak jest odczuwany jako demotywuujący. Drugą grupę czynników stanowią czynniki wewnętrzne (motywatory), takie jak: osiągnięcia w pracy, uznanie przez innych, odpowiedzialność czy rozwój. Te czynniki przyczyniają się

do zwiększenia zadowolenia z pracy, a co za tym idzie zwiększają wydajność pracy (Armstrong, 2007; Griffin, 1998; Stride, Wall i Catley, 2007).

Kolejne badania prowadzone w oparciu o tę teorię ujawniły jednak różnice w ważności tych dwóch grup czynników w zależności od typu wykonywanej pracy (Harris i Locke, 1974). Okazało się, że pracownicy fizyczni wyraźnie większą wagę przywiązują do czynników higieny niż motywatorów, i to głównie na nich budują swoje zadowolenie z pracy. Natomiast dla pracowników umysłowych ważniejsze dla odczuwania satysfakcji z pracy są motywatory.

W późniejszych badaniach zaczęto proponować inny sposób poszukiwania czynników budujących satysfakcję z pracy. Od lat osiemdziesiątych XX wieku w badaniach wskazywano coraz częściej wewnętrzne cechy pracownika, takie jak osobowość czy sądy poznawcze jako czynniki odpowiedzialne za pojawienie się zadowolenia z pracy (Furnham, 2008; Zalewska, 2003). Trzeba jednak podkreślić, że cechą charakterystyczną badań prowadzonych w tym nurcie jest całkowite skupienie się na wpływie różnic indywidualnych i procesów poznawczych podmiotu na zadowolenie z pracy, przy jednoczesnym całkowitym pominięciu wpływu czynników środowiska pracy.

Przytoczone dwa bardzo odmienne sposoby poszukiwania źródeł satysfakcji z pracy, pomijają jednak kontekst społeczny wykonywanej pracy. Wydaje się, że kiedy Herzberg wskazywał wśród motywatorów np. na odczuwane uznanie, to jednak myślał o uznaniu w oczach przełożonych i współpracowników, a nie w oczach społeczeństwa (Herzberg, 1965). Podobnie w przypadku nurtu opartego na wewnętrznych uwarunkowaniach satysfakcji nie brano pod uwagę oceny swojej pracy czy wykonywanego zawodu w relacji do wewnętrznych potrzeb związanych z realizacją wartości altruistycznych, czy poczuciem użyteczności społecznej.

Obydwa przedstawione tutaj nurty można dzisiaj uznać za klasyczne. Wśród najnowszych badań zaczynają pojawiać się jednak i takie, w których w definicji satysfakcji z pracy wskazuje się bezpośrednio na jej związki z poczuciem wykonywania pracy pomocnej dla ludzi i społeczności (Garcia-Bernal, Gargallo-Castel, Marzo-Navarro i Rivera-Torres, 2005) czy też zaangażowania w wykonywaną pracę (Wefald i Downey, 2009). Idąc tym tropem, warto zastanowić się, czy w przypadku grupy zawodów z misją społeczną nie byłoby właściwe zwrócenie się w kierunku poszukiwania predyktorów satysfakcji z pracy w subiektywnym obrazie swojego zawodu i wykonywanej pracy właśnie w kontekście społecznym. Coraz częściej zaczyna się pojawiać w literaturze założenie, że w zależności od typu zawodu satysfakcja z pracy może

zależać od zróżnicowanych kategorii opisujących tę pracę (Argyle, 2004). Dlatego warto zastanowić się, czy istnieją jakieś specyficzne uwarunkowania satysfakcji z pracy w przypadku zawodów z misją. Ciekawym problemem wydaje się na przykład relacja poczucia misji w zawodzie z odczuwaną satysfakcją z pracy; między innymi ta relacja stała się przedmiotem przedstawionych badań.

Problematyka badań

W kontekście przytoczonych tu rozważań dotyczących funkcjonowania pracowników w zawodach z misją społeczną pojawiły się pytania związane z problemem realizowania w swojej pracy zawodowej misji. Podstawowym problemem wydaje się próba rozstrzygnięcia, czy poczucie realizowania misji jest charakterystyczne dla pracowników w specyficznej kategorii zawodowej, czy raczej stanowi różnicę indywidualną na poziomie psychologicznym. Podjęto więc próbę odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Czy istnieje istotna różnica w odczuwaniu misji w wykonywanym zawodzie między pracownikami w zawodach z misją społeczną i pracownikami w innych zawodach?
- Czy poziom poczucia misji społecznej w pracy jest istotnie wyższy wśród pracowników zawodów z misją społeczną?
- Czy poczucie misji społecznej w danym zawodzie jest związane z poziomem satysfakcji z pracy?

Metoda badania i opis grupy

W badaniach wykorzystano dwa narzędzia pomiarowe. Były to: Kwestionariusz Poczucia Misji Społecznej w Zawodzie oraz Ankieta Satysfakcji z Pracy.

Kwestionariusz Poczucia Misji Społecznej w Zawodzie (Bajcar, Borkowska, Czerw i Gąsiorowska, 2009) stworzony został na podstawie definicji przedstawionej na początku artykułu. Ostatecznie metoda składa się z ośmiu stwierdzeń, do których badani ustosunkowują się na pięciostopniowej skali Likerta: od 1 (*zupełnie się nie zgadzam*) do 5 (*zupełnie się zgadzam*). Kwestionariusz charakteryzuje się zadowalającą spójnością wewnętrzną (α Cronbacha 0,701). Pozycje w kwestionariuszu brzmią:

- Ludzie naprawdę potrzebują mnie i mojej pracy.
- Mój zawód zasługuje na szacunek.
- Angażuję się w moją pracę niezależnie od wysokości mojego wynagrodzenia.
- Poświęcam moje życie prywatne na rzecz pracy.
- Bez mojej pracy ludziom żyłoby się gorzej.
- Mój zawód daje mi poczucie, że jestem kimś bardzo ważnym w społeczeństwie.

- Zarobki mają dla mnie mniejsze znaczenie niż dla innych ludzi.

- Całkowicie poświęcam się mojej pracy.

Ankieta Satysfakcji z Pracy (Bajcar i in., 2009) powstała na podstawie wielu teoretycznych ujęć problemu odczuwania zadowolenia z pracy (m.in. Herzberg, 1965; Locke, Smith, Kendall, Hulin i Miller, 1964; Zalewska, 2001). Powodem skonstruowania własnego narzędzia (nieskorzystania z istniejących już kwestionariuszy) była konieczność stworzenia krótkiej, ale kompletnej metody pomiaru, możliwej do późniejszego włączenia jej do zbioru narzędzi użytych w projekcie badawczym dotyczącym funkcjonowania pracowników w zawodach z misją społeczną. Kwestionariusz składa się z dziewięciu kategorii tworzących obraz satysfakcji z własnej aktywności zawodowej. Owe kategorie, to: koledzy, bezpośredni przełożeni, rodzaj zadań wykonywanych w pracy, warunki pracy, rozwój zawodowy, wynagrodzenie, czas pracy, stabilność zatrudnienia, firma/instytucja jako całość. W każdym przypadku badani oceniają stopień, w jakim są zadowoleni z poszczególnych aspektów związanych z pracą. Ocena ta dokonywana jest na jedenastostopniowej skali dwubiegunowej: od -5 (*zupełnie niezadowolony*) do $+5$ (*zupełnie zadowolony*) w oparciu o polecenie: *Oceń, w jakim stopniu jesteś zadowolony z poniższych aspektów związanych z Twoją pracą.* Pod poleceniem wymienione są kategorie, które należy ocenić: koledzy, bezpośredni przełożeni itp. Następnie badani ustosunkowują się (na skali od -5 do $+5$) do polecenia: *Oceń teraz, na ile jesteś zadowolony z ogólnych aspektów swojego życia. Z tego, że wybrałeś pracę w tym zawodzie; ze swojej pracy jako całości; ze swojego życia jako całości.*

Analizę satysfakcji z pracy postanowiono dokonywać na poszczególnych wymiarach pracy, a nie na wskaźniku sumarycznym, ze względu na dwa fakty empiryczne ujawnione w innych badaniach. Okazuje się bowiem, że średnie zadowolenie z poszczególnych czynników pracy nigdy nie jest takie samo, jak średni poziom satysfakcji mierzony pojedynczym pytaniem o całkowitą satysfakcję z pracy (Derbis i Bańka za: Bańka, 2002). Co więcej, ogólne zadowolenie nie musi być związane z konkretnymi czynnikami, np. organizacyjnymi, a poszczególne wymiary pracy budujące tzw. zadowolenie partykularne mogą być od siebie zupełnie niezależne (Derbis i Bańka za: Bańka, 2002). Z powyższych powodów w metodzie pojawiło się odrębne pytanie o satysfakcję ze swojej pracy jako całości. Dodatkowo osoby badane oceniają swoje zadowolenie z wyboru zawodu oraz ze swojego życia. Odpowiedzi udzielają w analogiczny sposób, jak w przypadku satysfakcji z poszczególnych wymiarów pracy.

Prezentowane badania były prowadzone w szkołach, placówkach służby zdrowia oraz firmach województwa dolnośląskiego i miały charakter ankietowy – osoby badane samodzielnie wypełniały kwestionariusze. Badania przeprowadzono na dwóch grupach pracowników. Pierwszą stanowili pracownicy zawodów z misją społeczną ($N = 197$): pracownicy służby zdrowia (lekarze i pielęgniarki, $N = 78$) oraz nauczyciele ($N = 119$). Druga grupa to pracownicy zawodów bez misji społecznej ($N = 175$). W tej grupie znaleźli się przedstawiciele takich zawodów, jak projektanci ($N = 35$), informatycy ($N = 42$), sprzedawcy ($N = 28$), księgowi ($N = 30$), kierownicy niższych szczebli w różnych organizacjach ($N = 40$).

Wyniki badań

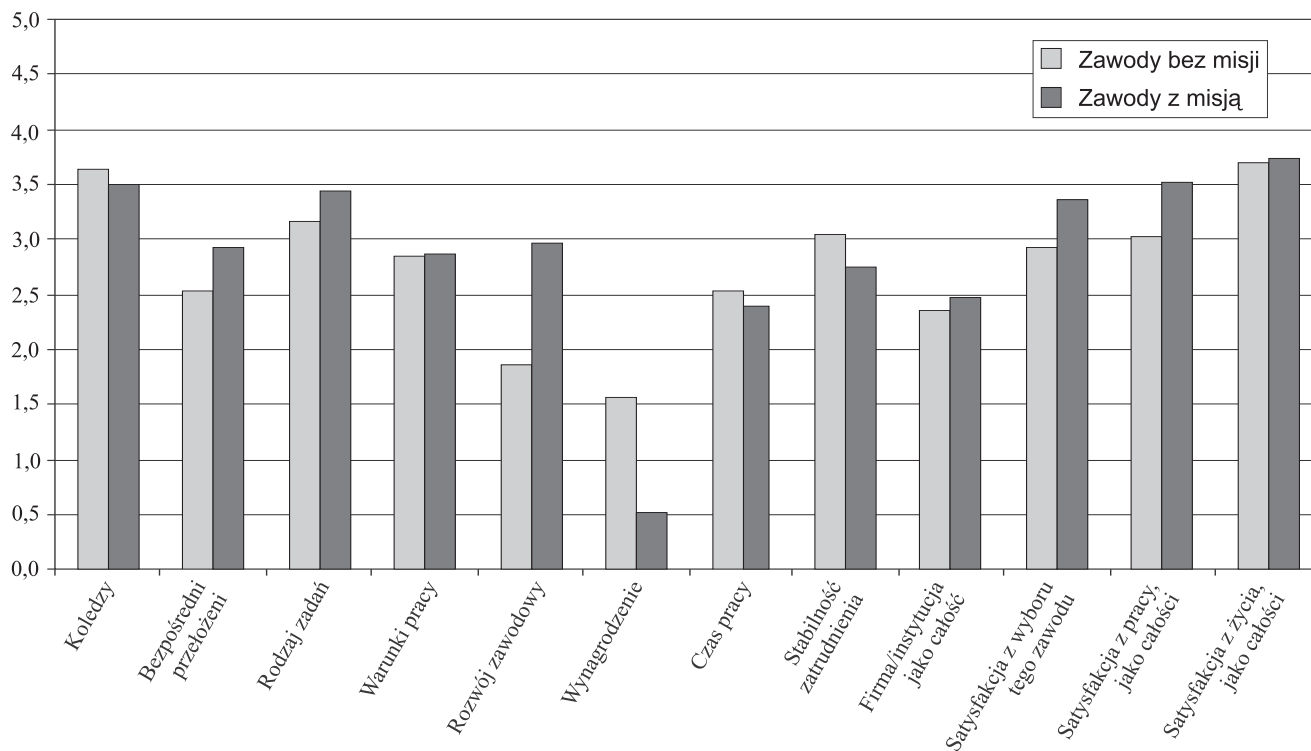
Wyniki uzyskane na łącznej grupie osób badanych w pomiarze poczucia misji społecznej w zawodzie można uznać za symetrycznie rozłożone wokół średniej ($M = 28,22$; $SD = 5,20$) – wartość współczynnika skośności nie przekracza, co do wartości bezwzględnej, jedności. Natomiast wyniki dla miar satysfakcji z pracy mają cechy słabej lewostronnej asymetrii (przy średnich od $M = 1,01$; $SD = 2,92$ do $M = 3,57$; $SD = 1,53$), co oznacza, że przewaga liczebności występuje wokół wysokich wartości zmiennych. Podobnie rozkład wyników dotyczących zadowolenia z życia jest nieco przesunięty w stronę wyników wysokich ($M = 3,73$; $SD = 1,43$).

Różnice w poziomie poczucia misji oraz satysfakcji z pracy między grupami zawodów z misją społeczną i zawodów bez misji

Analiza istotności różnic średnich (test t-Studenta dla prób niezależnych) dla pomiaru poczucia misji społecznej w zawodzie potwierdziła istnienie istotnej statystycznie różnicy między grupami zawodów z misją i bez misji, $t(341, 33) = -8,81$; $p = 0,001$. Ponadto okazało się, że to pracownicy zawodów z misją społeczną uzyskują wyższe wyniki ($M = 30,27$; $SD = 4,317$) w porównaniu do grupy zawodów bez misji ($M = 25,91$; $SD = 5,142$).

Ponadto obydwie grupy zawodowe różnią się poziomem odczuwanej satysfakcji z pracy. Istotne statystycznie różnice dotyczą jednak niewielu kategorii partykularnego zadowolenia z pracy (Rysunek 1)². Pracownicy zawodów z misją społeczną są wyraźnie bardziej zadowoleni tylko z rozwoju zawodowego, $t(370) = -4,62$; $p = 0,001$, a znacząco niżej deklarują swój poziom satysfakcji z wynagrodzenia, $t(370) = 3,39$; $p = 0,001$, w stosunku do pracowników zawodów bez misji.

Okazuje się więc, że praca w zawodach medycznych lub nauczycielskim pozwala prawdopodobnie na odczuwanie przez pracowników większych możliwości roz-



Rysunek 1.

Różnice średnich dla wymiarów satysfakcji między grupami zawodów z misją ($N = 197$) i bez misji ($N = 175$).

woju własnych kompetencji. Być może jest to związane z formalnymi wymogami kariery w tych zawodach, takimi jak konieczność robienia specjalizacji przez lekarzy i zdobywania stopni nauczycielskich. Natomiast niezadowolenie z płacy jest specyficzną cechą dotyczącą tej grupy zawodów w Polsce i może być oparte na dosyć obiektywnej ocenie swojej sytuacji ekonomicznej w kontekście innych zawodów.

Jednak satysfakcja z pracy w tych badaniach była diagnozowana nie tylko w rozumieniu zadowolenia z pracy w konkretnym miejscu. Pytano także o ocenę bardziej ogólnej satysfakcji z pracy. W tym przypadku okazało się, że satysfakcja z pracy jako całości o wiele wyraźniej różnicuje obie grupy, $t(370) = -2,88$; $p = 0,004$. Podobny wynik uzyskano w obszarze zadowolenia z wyboru tego zawodu, $t(370) = -2,00$; $p = 0,046$. W obu przypadkach to właśnie pracownicy zawodów z misją społeczną osiągają wyższe wyniki. Można wnioskować, że co prawda instytucje, w których funkcjonują pracownicy w zawodach z misją, nie są źródłem większej satysfakcji niż u pracowników innych zawodów, to fakt wykonywania swojego (właśnie tego) zawodu niesie ze sobą wyraźnie większe zadowolenie w tej grupie. Dosyć charakterystyczny jest

jednak fakt braku różnic w ocenie satysfakcji ze swojego życia. Oznacza to, że wykonywanie zawodu z misją nie jest bezpośrednio związane z ogólną satysfakcją ze swojego życia.

Związek poczucia misji społecznej w zawodzie i satysfakcji z pracy

Interesującym problemem wydaje się relacja poczucia misji społecznej w zawodzie z odczuwaniem zadowolenia z wykonywania swojej pracy. Przeprowadzona analiza korelacji (Tabela 1) pokazuje, że taka relacja istnieje i dotyczy zarówno niemal wszystkich aspektów partykularnej satysfakcji z pracy, jak i ogólnego zadowolenia z pracy, wyboru zawodu, a nawet z własnego życia.

Oprócz analizy relacji poczucia misji z satysfakcją z pracy w całej grupie badanych osób sprawdzono także, jak te związki kształtują się w grupach wyróżnionych ze względu na typ zawodu (z misją społeczną i bez). Okazało się, że w obu grupach ujawnił się inny wzorzec korelacji między poczuciem misji w zawodzie a odczuwaną satysfakcją z pracy. W grupie pracowników w zawodach z misją społeczną nie ma istotnych korelacji między tymi zmiennymi, natomiast w grupie pracowników zawodów

Tabela 1.

Analiza związku (rho Spearmana) poczucia misji i odczuwanej satysfakcji w całej grupie osób badanych ($N = 372$) oraz grupach osób pracujących w zawodach z misją ($N = 197$) i zawodach bez misji ($N = 175$). Podano także istotność różnic siły korelacji między grupami wyróżnionymi pod względem typu zawodu

Wymiary satysfakcji	Poczucie misji społecznej w zawodzie			Z Fishera	Istotność
	Cała grupa	Zawody z misją	Zawody bez misji		
Koledzy	0,08	0,09	0,15*	0,58	0,561
Bezpośredni przełożeni	0,22**	0,06	0,30**	2,38	0,017
Rodzaj zadań wykonywanych w pracy	0,23**	0,11	0,32**	2,11	0,035
Warunki pracy	0,15*	0,06	0,32**	2,59	0,010
Rozwój zawodowy	0,27**	0,09	0,31**	2,20	0,028
Wynagrodzenie	0,08	0,10	0,26**	1,58	0,113
Czas pracy	0,05	-0,08	0,26**	3,31	0,001
Stabilność zatrudnienia	0,16*	0,14	0,25**	1,09	0,274
Firma/institucja jako całość	0,22**	0,12	0,34**	2,23	0,026
Z tego, że wybrałeś pracę w tym zawodzie	0,20**	0,31**	0,46**	1,69	0,091
Ze swojej pracy jako całości	0,40**	0,32**	0,46**	1,58	0,114
Ze swojego życia jako całości	0,41**	0,15*	0,25**	0,99	0,319

* $p < 0,01$; ** $p < 0,001$

bez misji większość wymiarów satysfakcji z pracy jest istotnie związana z poczuciem misji. Relacja ta jest zawsze dodatnia, co oznacza, że wysoki poziom poczucia misji w zawodzie oznacza także wysoki poziom satysfakcji z pracy. Można więc zauważyć, że fakt pracy w określonym typie zawodu ma istotne znaczenie w przypadku związku poczucia misji i satysfakcji z pracy. W przypadku pracowników zawodów z misją relacja między zmiennymi nie jest znacząca. Natomiast ci pracownicy zawodów bez misji, którzy w wysokim stopniu odczuwają misję, wykonując swój zawód, są także bardziej usatysfakcjonowani z większości aspektów swojej pracy niż ci, których wysoki poziom poczucia misji nie charakteryzuje.

Natomiast jeśli chodzi o satysfakcję z życia oraz ogólnych aspektów swojej pracy to pozytywny związek między obydwojmi zmiennymi pojawia się zawsze, niezależnie od typu zawodu.

Dla przeprowadzenia kolejnych analiz konieczne było podzielenie wszystkich osób badanych, niezależnie od typu zawodu, na trzy grupy wyróżnione ze względu na poziom poczucia misji społecznej w zawodzie. Kategoryzacji dokonano na grupy z niskim, średnim i wysokim poziomem tej zmiennej, na podstawie używanego w badaniu rozkładu wyników. Punkty podziału zostały ustalone na 33. i 66. percentylu. Po tym zabiegu

okazało się, że dwie analizowane kategorie zawodów charakteryzują się odmiennymi proporcjami pracowników o niskich, średnich i wysokich poziomach tej cechy, $\chi^2(2) = 58,91$; $p = 0,001$. W grupie zawodów bez misji społecznej większość osób charakteryzuje się niskim poziomem poczucia misji w zawodzie, a najmniej jest osób z wysokim poziomem tej zmiennej. Natomiast w grupie pracowników w zawodach z misją najwięcej osób cechuje się średnim poziomem, w drugiej kolejności wysokim poziomem, a najmniej osób odczuwa niski poziom misji w zawodzie (patrz Tabela 2).

Tabela 2.

Liczebność grup o zróżnicowanym poziomie poczucia misji społecznej w zawodzie

Poziom poczucia misji społecznej w zawodzie	Zawody z misją		Zawody bez misji	
	częstość	procent	częstość	procent
Niski	37	18,8	98	56,0
Średni	91	46,2	54	30,9
Wysoki	69	35,0	23	13,1
Ogółem	197	100,0	175	100,0

Ten rezultat wskazuje, że co prawda wśród pracowników zawodów z misją dużą grupę stanowią osoby z wysokim poziomem poczucia misji społecznej w porównaniu do grupy pracowników zawodów bez misji, jednak wśród pracowników zawodów bez misji całkiem spora grupa osób charakteryzuje się co najmniej średnim poziomem tej zmiennej. Oznacza to, że poczucie misji w zawodzie można odczuwać, pracując w różnych zawodach.

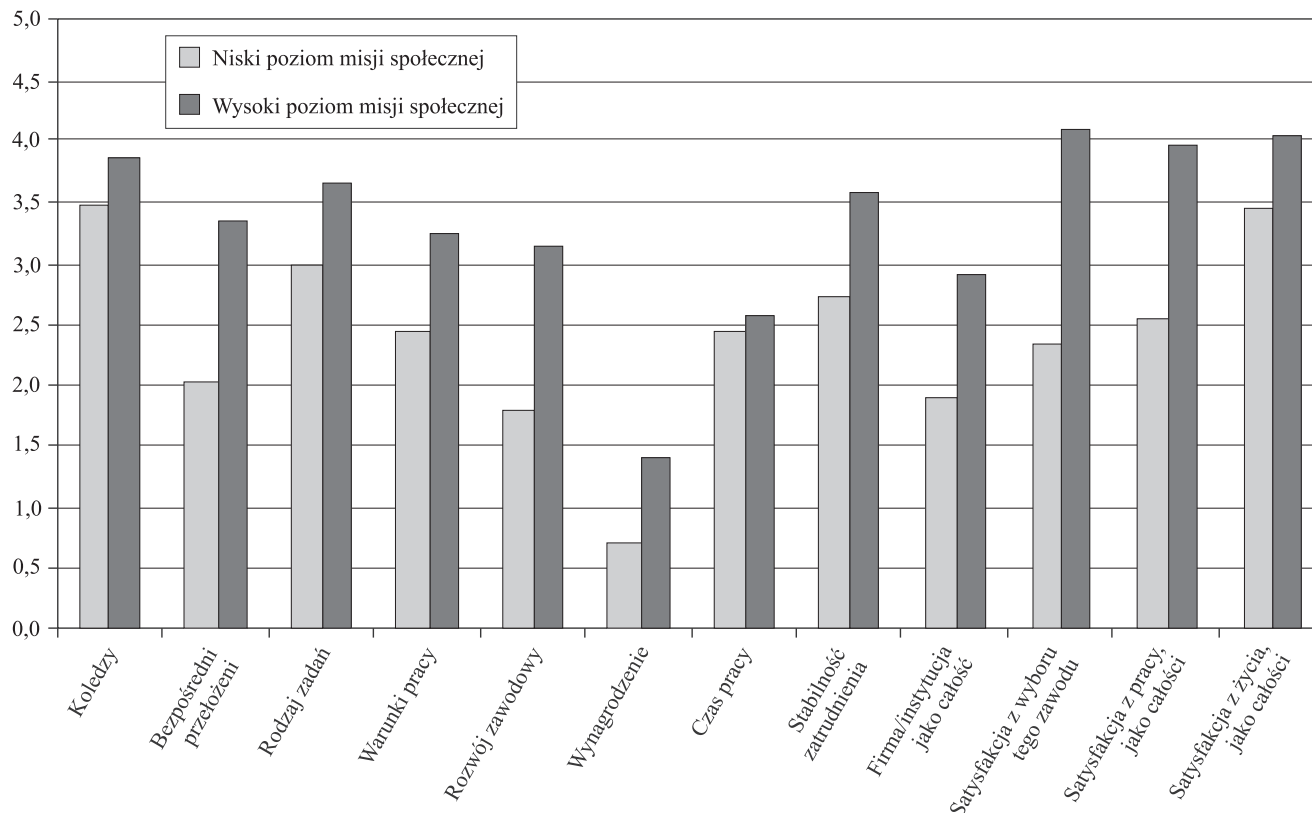
Dalsze analizy przedstawiają porównania testem t-Studenta dla grup niezależnych, gdzie zmienną testowaną jest poziom odczuwanej satysfakcji z pracy i życia. Porównania dokonano między dwiema grupami pracowników niezależnie od reprezentowanej kategorii zawodowej. Jedna z grup charakteryzuje się niskim a druga wysokim poziomem poczucia misji społecznej w zawodzie.

Rysunek 2 przedstawia różnice w odczuwaniu partycypacyjnej satysfakcji z pracy we wszystkich jej obszarach oraz satysfakcji z wyboru zawodu, satysfakcji z pracy jako całości, a także satysfakcji z życia, uzyskane pomiędzy grupami osób z niskim i wysokim poziomem poczucia misji społecznej w zawodzie.

Tym razem różnice w poziomie odczuwanej satysfakcji są niezwykle wyraźne i zawsze na korzyść pracowników

z wysokim poziomem misji w zawodzie. Dotyczą one wszystkich wymiarów satysfakcji partycypacyjnej oprócz zadowolenia z czasu pracy. Największe różnice dotyczą rozwoju zawodowego, $t(220) = -4,4$; $p = 0,001$, i zadowolenia z bezpośrednich przełożonych, $t(225) = -4,30$; $p = 0,001$. Okazuje się więc, że osoby z wysokim poczuciem misji, podobnie jak osoby pracujące w zawodach z misją, szczególnie doceniają możliwość rozwoju zawodowego. Tutaj już jednak nie typ zawodu może wyjaśnić takie zadowolenie, lecz raczej subiektywne nastawienie do pracy. Także poziom satysfakcji z firmy/institucji jako całości, $t(214) = -3,37$; $p = 0,001$, stabilności zatrudnienia, $t(219) = -3,07$; $p = 0,002$, czy rodzaju wykonywanych w ramach obowiązków zadań, $t(225) = -3,12$; $p = 0,002$, jest wyraźnie wyższy u osób z wysokim poczuciem misji. Grupa silniej nacechowana poczuciem misji w zawodzie lepiej ocenia także warunki swojej pracy, $t(220) = -2,84$; $p = 0,005$, a także relacje z kolegami, $t(225) = -2,00$; $p = 0,046$. Taki układ wyników wskazuje na bardzo uogólnioną pozytywną ocenę warunków i miejsca pracy.

Bardzo ciekawym wynikiem jest różnica poziomu zadowolenia z wynagrodzenia, $t(225) = -1,84$; $p = 0,066$, charakteryzująca te grupy badanych. Okazało się, że



Rysunek 2.

Różnice w poziomie satysfakcji między grupami z niskim ($N = 135$) i wysokim ($N = 92$) poziomem misji społecznej w zawodzie.

wysoki poziom poczucia misji społecznej w zawodzie oznacza także wysokie zadowolenie ze swoich zarobków. Jest to wynik odmienny od uzyskanego we wcześniejszych porównaniach grup zawodowych, gdzie osoby pracujące w zawodach z misją nisko oceniały swoją satysfakcję z gratyfikacji ekonomicznej. Być może rzeczywiście wysoki poziom poczucia misji w zawodzie wpływa na swoiste ignorowanie, a przynajmniej nieskupianie się na nagrodach finansowych. To jednak bardzo ostrożna hipoteza wymagająca weryfikacji w badaniach uwzględniających kontrolowanie obiektywnego poziomu zarobków.

Jednak najbardziej znamienne są różnice uzyskane w poziomie zadowolenia z wyboru zawodu, $t(220) = -6,96$; $p = 0,001$, oraz ogólnego zadowolenia z pracy, niezależnie od konkretnego miejsca jej wykonywania, $t(224) = -6,12$; $p = 0,001$. Te duże różnice sugerują, że być może wewnętrzne nastawienie do wykonywanej pracy, zaangażowanie w nią, w dużej mierze decyduje o pojawianiu się satysfakcji z jej wykonywania i zadowolenia z wcześniej podjętej decyzji wyboru zawodu.

Dodatkowo osoby z wysokim poziomem poczucia misji społecznej w zawodzie oceniają swoje życie lepiej niż osoby z niskim poziomem tej cechy, $t(225) = -2,91$; $p = 0,004$. Można więc powiedzieć, że typ zawodu nie wpływa na poziom zadowolenia z własnego życia, podczas gdy wewnętrzne poczucie realizowania misji w wykonywanym zawodzie wydaje się podnosić ocenę jakości swojego życia.

Dyskusja wyników

Przedstawione wyniki badań pozwalają lepiej zrozumieć funkcjonowanie pracowników w zawodach z misją społeczną. Z analiz wynika, że kategoria zawodów z misją społeczną, wyróżniona wstępnie na podstawie teoretycznych założeń, rzeczywiście posiada swoisty rys psychologicznego funkcjonowania pracowników. Osoby pracujące w tej grupie zawodów charakteryzują się generalnie wyższym poziomem poczucia misji społecznej w zawodzie niż pracownicy w innych zawodach.

Okazało się jednak, że realizowanie misji w zawodzie nie jest zarezerwowane dla zawodów z misją społeczną. Co prawda to właśnie w zawodach z misją jest najwięcej pracowników ze średnim i wysokim poziomem tej zmiennej, jednak w innych zawodach także można spotkać pracowników o wysokim poziomie poczucia misji, choć są oni w mniejszości. Poczucie realizacji misji można więc odczuwać, pracując w jakimkolwiek zawodzie.

Wydaje się, że uzyskane wyniki potwierdzają niejednorodność pojęcia misji społecznej w zawodzie. Z jednej bowiem strony misja może mieć charakter indywidualny i subiektywny, z drugiej zaś – społeczny i kulturowy.

Pierwszy aspekt dotyczy odczuć i przekonań jednostki, wyrosłych z osobistych hierarchii wartości. Przekonania te oparte są bowiem na wartości własnej pracy na rzecz innych, szczególnym zaangażowaniu w pracę oraz prestiżu, który jest przynależny tej profesji. Najprawdopodobniej przekonania te wynikają z wysokiej pozycji w osobistych hierarchiach takich wartości, jak poświęcenie na rzecz innych, odpowiedzialność za innych, współodczuwanie i współczucie innym, a także przedkładania dobra wspólnoty bądź innego człowieka nad dobro własne oraz opieka nad potrzebującymi. Rzecz jasna realizacja wartości dokonuje się w różny sposób i w różnym natężeniu (Brzozowski, 2007), jednakże potwierdzenie hipotez o szczególnej hierarchii wartości osób wybierających zawody z misją społeczną wymaga weryfikacji empirycznej.

Do ciekawych wyników zaliczyć należy zdiagnozowany wysoki poziom satysfakcji ze swoich zarobków wśród osób badanych charakteryzujących się równocześnie wysokim poziomem poczucia misji społecznej w zawodzie. Może to świadczyć o mniejszej wrażliwości na kwestie finansowe u osób szczególnie zaangażowanych w pracę i mających silne poczucie misji. Poczucie to zapewne staje się głównym motywatorem do pracy, co w konsekwencji sprawia, iż oceny innych obszarów – np. wynagrodzeń – są dokonywane przez „misjonarzy” mniej krytycznie.

Przedstawione wyniki jednoznacznie wskazują także na pozytywny związek poczucia realizowania misji społecznej w swoim zawodzie z poziomem satysfakcji z pracy, a nawet życia. Ta konkluzja pozwala na wskazanie funkcjonalnego aspektu odczuwania realizacji misji w zawodzie. To subiektywne poczucie prawdopodobnie wspomaga pojawianie się pozytywnych stanów emocjonalnych podczas wykonywania obowiązków zawodowych. Odkrycie to może stanowić punkt wyjścia do głębszego zrozumienia dyspozycyjnych uwarunkowań satysfakcji z pracy.

Ponadto ciekawy wniosek można wysnuć na podstawie wzorców związku satysfakcji z pracy i poczucia misji w grupach wyróżnionych ze względu na typ zawodu (z misją lub bez misji) oraz proporcji osób z wysokim i niskim poziomem poczucia misji w tych dwóch grupach zawodowych (por. Tabele 1 i 2). Okazuje się bowiem, że w grupie osób pracujących w zawodach z misją, takich bezpośrednich relacji między obiema zmiennymi nie ma, w przeciwieństwie do grupy pracowników z zawodów bez misji, w której to grupie wyższy poziom poczucia misji związany jest z wyższym poziomem satysfakcji z pracy. Warto jednak przypomnieć, że wśród pracowników zawodów z misją większość charakteryzuje się średnim lub wysokim poziomem poczucia misji oraz stosunkowo wysokim poziomem satysfakcji z pracy, a pracownicy zawodów

bez misji to zazwyczaj osoby z niskim poziomem poczucia misji. Okazuje się więc, że ważniejszy jest związek poczucia misji i satysfakcji wśród osób pracujących w zawodach bez misji. Dla tych osób odczuwane poczucie misji może być istotnym źródłem zadowolenia z pracy, tym ważniejszym, że niewypisanym wprost w zawodzie w sposób normatywny. Dla osób pracujących w zawodach misyjnych poczucie misji może być bazową, definicyjną zmienną, która determinuje ich funkcjonowanie i oceny własnej aktywności. W konsekwencji satysfakcja z pracy może być związana z bardziej zróżnicowanymi zmiennymi niż powszechnie i silnie odczuwana misyjność.

Istotną kwestią w rozważaniach na temat misji społecznej jest interakcja między jednostką i jej osobistym poczuciem misji w pracy zawodowej a kulturową normą, przejawiającą się w zestawie reguł i oczekiwań wobec osób wykonujących pewne zawody i specjalności. Oczekiwania społeczne, tradycja związana z niektórymi profesjami (widoczna w polskiej literaturze i historii³) czy wreszcie realna sytuacja społeczno-ekonomiczna w istotny sposób kształtują osobiste postawy i przekonania osób decydujących się na edukację w kierunku zawodów z misją społeczną bądź już wykonujących pracę w tych zawodach. Innymi słowy, indywidualne wybory jednostek – co do przyszłej lub aktualnie wykonywanej pracy – kształtowane są w konkretnych społecznych, a także ekonomicznych i politycznych warunkach, w ramach realnych potrzeb, ale i ograniczeń. Zaprezentowane w artykule badania nie dają w tej kwestii odpowiedzi. Wydaje się jednak, że ten kierunek rozważań i badań empirycznych – tzn. analiza relacji między wpływem kultury a indywidualnymi preferencjami jednostki w wyborze i realizowaniu specyficznych zawodów – warty jest kontynuacji.

Problem badawczy omówiony w tym artykule stanowi punkt wyjścia do dalszych rozważań i empirycznej eksploracji obszaru funkcjonowania zawodowego człowieka. Przedstawione wyniki pozwoliły na wstępną weryfikację metody do pomiaru poczucia misji w zawodzie. Wydaje się, że różnice w poziomie tej zmiennej między grupami zawodów z misją i bez misji mogą stanowić wskaźnik trafności kryterialnej metody. Warto rzecz jasna sprawdzić relacje poczucia misji społecznej w zawodzie z innymi zmiennymi psychologicznymi dającymi możliwość określenia trafności zewnętrznej nowo powstałej metody. Takie badania – w kontekście wyznawanych przez podmiot wartości – są już notabene prowadzone przez zespół z Politechniki Wrocławskiej w ramach projektu badawczego „Zainteresowania zawodowe i strategie funkcjonowania w zawodach z misją społeczną”.

W kolejnych krokach należy przeprowadzić analogiczne badania na dużo większej grupie osób. Wtedy

możliwe byłoby przeprowadzenie analiz ścieżkowych, które dałyby odpowiedź nie tylko na pytanie o siłę związku poczucia misji i satysfakcji z pracy, ale także empirycznych wskazówek na temat kierunku tej relacji. Ponadto w dalszych badaniach warto uwzględnić problem źródeł poczucia misji, uwzględniając zarówno cechy psychologiczne pracowników, jak i szerszy kontekst demograficzno-kulturowy.

Podsumowując, można stwierdzić, że analizy dokonane w tej pracy skłaniają do tego, aby subiektywnie odczuwane poczucie misji społecznej traktować nie tylko jako charakterystykę zawodów misyjnych, lecz także jako wymiar różnicujący jednostki pracujące w różnych zawodach.

LITERATURA CYTOWANA

- Argyle, M. (2004). *Psychologia szczęścia*. Wrocław: Wydawnictwo Astrum.
- Armstrong, M. (2007). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A., Nosal, C. (2006). *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod. Zeszyt Informacyjno-Metodyczny Doradcy Zawodowego, 34*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy.
- Bajcar, B., Borkowska, A., Czerw, A., Gąsiorowska, A. (2009). *Zainteresowania zawodowe osób pracujących w zawodach z misją społeczną*. Referat wygłoszony na V Interdyscyplinarnej Konferencji „Człowiek wobec masowych zjawisk społecznych – transgresje, innowacje, twórczość”, Wrocław.
- Bańka, A. (2002). *Psychologia organizacji*. W: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki* (t. 3, s. 321–350). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Beisert, M. (2009). *Przejawy, mechanizmy i przyczyny wypalania się pielęgniarek*. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie* (s. 182–216). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Biuletyn roczny PSP za rok 2008: www.straz.gov.pl/data/other/rozdzial_6.pdf (26.04.2010).
- Boski, P. (1999). *Humanizm w kulturze i mentalności Polaków*. W: B. Wojciszke, M. Jarymowicz (red.), *Psychologia rozumienia zjawisk społecznych* (s. 79–121). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Brzozowski, P. (2007). *Wzorcowca hierarchia wartości*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Callan, V. J., Lawrence, S. A. (2009). *Building employee engagement, job satisfaction, health, and retention*. W: S. Cartwright, G. L. Cooper (red.), *The Oxford handbook of organizational well-being* (s. 411–438). Oxford: Oxford University Press.
- Doroszkiewicz, U., Szuster, A. (2008). *Związki endo- i egocentryzmu z orientacjami społecznymi*. W: D. Rutkowska, A. Szuster (red.), *O różnych obliczach altruizmu* (s. 166–176). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

- Furnham, A. (2008). *Personality and intelligence at work. Exploring and explaining individual differences at work*. Routledge, East Sussex: Taylor and Francis Group.
- Garcia-Bernal, J., Gargallo-Castel, A., Marzo-Navarro, M., Rivera-Torres, P. (2005). Job satisfaction: Empirical evidence of gender differences. *Women in Management Review*, 20 (4), 279–288.
- Golińska, L., Świętochowski, W. (1998). Temperamentalne i osobowościowe determinanty wypalenia zawodowego u nauczycieli. *Psychologia Wychowawcza*, 5, 385–398.
- Griffin, R. (1998). *Podstawy zarządzania organizacjami*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Grzelak, J. (2008). Motywacja w sytuacjach współzależności interesów. W: D. Rutkowska, A. Szuster (red.), *O różnych obliczach altruizmu* (s. 99–109). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Harris, T. C., Locke, E. A. (1974). Replication of white-collar-blue-collar differences in sources of satisfaction and dissatisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 59, 369–370.
- Herzberg, F. (1965). The new industrial psychology. *Industrial & Labor Relations Review*, 18 (3), 364–376.
- Hochschild, A., R. (2009). *Zarządzanie emocjami*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Locke, E. A., Smith, P. C., Kendall, L. M., Hulin, C. L., Miller, A. M. (1964). Convergent and discriminant validity for areas and methods of rating job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 48 (5), 313–319.
- Mały słownik łacińsko-polski*, opracowanie zbiorowe (2009). Warszawa: Wydawnictwo Szkolne PWN.
- Maslach, C. (2000). Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie* (s. 13–31). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Mazur, L., Żuk, R. (2007). Zawody zaufania publicznego. *Fiskus*, 8, (www.e-podatnik.pl/arttykul/fiskus/12584/Zawody_zaufania_publicznego.html).
- Nawrocka, A. (2008). *Etos w zawodach medycznych*. Warszawa: Wydawnictwo WAM.
- O'Reilly III, C. A., Chatman, J., Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 487–516.
- Ogińska-Bulik, N. (2006). *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*. Warszawa: Wydawnictwo Centrum Doradztwa i Informacji Difin.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Paskowska-Rogacz, A. (2003). *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Phillips, J. (2009). *Troska*. Warszawa: Wydawnictwo Sic!
- Pratt, M. G., Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. W: K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn (red.), *Positive organizational scholarship* (s. 309–327). San Francisco: Berrett-Koehlers, Inc.
- Ratajczak, Z. (2007). *Psychologia pracy i organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Schaufeli, W. B. (2009). Ocena skuteczności warsztatu radzenia sobie z wypaleniem dla pielęgniarek. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie* (s. 216–235). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sęk, H. (2000). Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie* (s. 149–167). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Stride, C., Wall, T. D., Catley, N. (2007). *Measures of job satisfactions, organizational commitment, mental health and job-related well-being*. West Sussex: John Wiley & Sons.
- Strona http://www.nil.org.pl/xml/nil/wladze/str_zl/zjazd7/kel (21.04.2010) <http://www.izbapiel.org.pl/index.php?id=8> (21.04.2010).
- Szczygieł, D., Bazińska, R., Kadzikowska-Wrzosek, R., Retowski, S. (2009). Praca emocjonalna w zawodach usługowych – pojęcie, przegląd teorii i badań. *Psychologia Społeczna*, 3 (11), 155–166.
- Szuster, A., Rutkowska, D. (2008). O mechanizmach endo- i egzocentrycznej orientacji prospołecznej. W: D. Rutkowska, A. Szuster (red.), *O różnych obliczach altruizmu* (s. 157–165). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Wefald, A. J., Downey, R. G. (2009). Construct dimensionality of engagement and its relation with satisfaction. *The Journal of Psychology*, 143 (1), 91–111.
- Zalewska, A. (2001). „Arkusze Opisu Pracy” O. Neubergera i M. Allerbeck – adaptacja do warunków polskich. *Studia Psychologiczne*, 39, 197–217.
- Zalewska, A. (2003). *Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*. Warszawa: Wydawnictwo SWPS Academica.

PRZYPISY

1. Choć przyznać trzeba, iż tematyka funkcjonowania zawodowego osób w szczególnych zawodach, tzw. misyjnych, jest ostatnio stosunkowo często podejmowana w debacie społecznej (wspomnieć należy m.in. o licznych artykułach i raportach tygodników opinii, jak *Polityka* czy *Wprost*, ale także np. o społecznych akcjach *Gazety Wyborczej*: „Szkoła 2.0” oraz „Leczyć po ludzku”).
2. Na Rysunkach 1 i 2 zastosowano skalę od 0 do +5, pomijając wartości ujemne (skala odpowiedzi w narzędziu pomiarowym mieści się w przedziale od –5 do +5) ze względu na fakt, że nie uzyskano średnich poniżej zera.
3. Przywołać można takie postaci, jak Janusz Korczak, który nie porzucił swoich wychowanków w najcięższych chwilach i zginął wraz z nimi w obozie koncentracyjnym, a także warszawska nauczycielka Ludwika Wawrzyńska (uwieczniona w wierszu Wisławy Szymborskiej), która uratowała od śmierci dzieci, wynosząc je z płonącego domu i przyplacając to życiem. Ponadto historia zaborów i II wojny światowej z instytucją tajnych kompletów niewątpliwie przyczyniała się do niezwykle heroicznego wizerunku nauczyciela-misjonarza w służbie ojczyzny.

Work as a field of social mission accomplishment

Agnieszka Czerw, Anna Borkowska

Institute of Organisation and Management, Wrocław University of Technology

Abstract:

The article focuses on the sense of social mission, considered a factor that influences choice of a profession and work performance. The concept of social mission as related to professional occupation has been defined and jobs with social mission were compared to another group of jobs, known in Poland as the “social profit jobs”. The article presents a study of a group of individuals ($N = 197$) executing one of the social mission jobs (teachers, healthcare) and employees of other professions ($N = 175$). A specially designed method measuring the individual’s sense of a mission has been used.. The results show that employees in professions with social mission indeed displayed a higher sense of a mission than employees in other professions. Moreover, the sense of a mission showed positive relationship with work satisfaction.

Keywords: social mission, job satisfaction, job execution

Złożono: 10.01.2010

Złożono poprawiony tekst: 22.07.2010

Zaakceptowano do druku: 5.10.2010