ZESZYTY NAUKOWE WSOWL

Nr 2 (160) 2011 ISSN 1731-8157

Beata SIUTA–STOLARSKA[*]
Matylda SIUTA–BRODZIŃSKA[**]

WARTOŚCI A SATYSFAKCJA ZAWODOWA

W artykule omówiono zagadnienie satysfakcji zawodowej, jako jednej ze sfer jakości życia. Problem badawczy obejmował związek pomiędzy wartościami ostatecznymi, instrumentalnymi oraz związanymi ze spełnieniem naukowym a satysfakcją z pracy pracowników naukowych. Z przeprowadzonych badań wynikło, że zadowolenie zawodowe nie jest niezależne od wartości realizowanych w pracy. Im więcej realizowanych wartości ostatecznych i im silniej realizowane, tym wyższa satysfakcja zawodowa i na odwrót. Dla satysfakcji zawodowej pracowników naukowych wartości ostateczne miały większe znaczenie niż wartości instrumentalne oraz wartości związane ze spełnieniem naukowym. Analiza wyników pozwoliła nakreślić płaszczyzny dalszych badań, wskazując potrzebę lepszego poznania uwarunkowań satysfakcji z pracy, uwzględniając specyfikę danej grupy zawodowej.

Słowa kluczowe: *satysfakcja zawodowa, jakość życia, hierarchia wartości*

WPROWADZENIE

Jakość życia człowieka stanowi istotny problem w funkcjonowaniu społeczeństwa, gospodarki, a także organizacji, o której sukcesie stanowią usatysfakcjonowani pracownicy. Na ogólny poziom satysfakcji życiowej niebagatelny wpływ ma satysfakcja zawodowa, jako jedna z najbardziej istotnych sfer jakości życia. Satysfakcję z pracy determinują zróżnicowane czynniki, z których część wiąże się z pracą bezpośrednio, a część – pośrednio, co przedstawia tabela 1 [3].

[*] dr inż. Beata SIUTA-STOLARSKA – Wydział Zarządzania Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych, Wydział Informatyki i Zarządzania Politechniki Wrocławskiej

[**] mgr Matylda SIUTA-BRODZIŃSKA – Interdyscyplinarne Studia Doktoranckie Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie

Tabela 1. Czynniki determinujące satysfakcję z pracy

Czynniki bezpośrednie	Czynniki pośrednie
potrzeby, zainteresowania pracowników, cechy socjologiczno-demograficzne	zdolności, kwalifikacje, kompetencje, doświadczenie
cechy organizacji (cele, misja, możliwość rozwoju, wielkość itp.)	cechy organizacji (wymagania pracy, relacje z otoczeniem, przełożonymi)
adekwatność funkcjonalna pomiędzy cechami człowieka a cechami organizacji	adekwatność funkcjonalna pomiędzy możliwościami człowieka z wymaganiami organizacji

Źródło: Opracowanie na podstawie [3]

Jak widać, poszczególne czynniki usytuowane są w różnych sferach związanych z pracą, pracownikiem i pracodawcą. W związku z tym trudno jednoznacznie określić, które z działań pracodawcy przynoszą większy, a które mniejszy efekt w postaci zadowolenia zawodowego pracowników.

W niniejszym artykule podjęto rozważania na temat zależności wartości i satysfakcji zawodowej, a na ich podstawie sformułowano pytania badawcze i hipotezy. Latem 2010 roku na grupie 46 osób przeprowadzono badania odpowiednimi kwestionariuszami. Celem badań było zidentyfikowanie relacji pomiędzy hierarchią wartości a poziomem zadowolenia zawodowego.

1. WARTOŚCI A ZADOWOLENIE Z PRACY

W literaturze przedmiotu spotyka się różne podejścia do zagadnienia satysfakcji z pracy. W artykule przyjęto rozumienie satysfakcji zawodowej (zadowolenia z pracy), jako rezultatu oceny tego, w jakim stopniu środowisko pracy spełnia oczekiwania i wymagania pracownika [16]. Należy wspomnieć, że satysfakcja zawodowa jest związana nie tyle z istniejącą rzeczywiście sytuacją w miejscu pracy, ale raczej z jej subiektywnym postrzeganiem i ocenianiem przez pracownika [3]. Satysfakcja z pracy może być rozpatrywana jako część ogólnego zadowolenia z życia, choć nie brakuje również teorii opisujących ją jako względnie niezależny konstrukt.

Zadowolenie i niezadowolenie z pracy czasem nie są uznawane za dwa krańce jednorodnego kontinuum. Herzberg [2] wyodrębnił czynniki higieny (niezadowolenia) oraz czynniki motywujące (zadowolenia). Niezadowolenie związane jest z warunkami pracy – niedostatek, niewystarczające natężenie pewnych czynników (takich jak płaca, warunki fizyczne, stosunki międzyludzkie, klimat organizacyjny) powoduje niezadowolenie z pracy, niezależnie od faktu czy jest ona rozwijająca i ciekawa. Zadowolenie z pracy związane jest czynnikami motywującymi, możliwością wykonywania zadań, wymaganiami adekwatnymi do uzdolnień, umiejętności i zainteresowań. A. Bańka [2] przeprowadza analogię pomiędzy takim sposobem myślenia a hierarchią potrzeb Maslowa. Czynniki niezadowolenia odpowiadałyby podstawowym potrzebom, które muszą być zaspokojone w pierwszym rzędzie, aby nie wystąpiło niezadowolenie. Dopiero ten warunek i pojawienie się czynników motywacyjnych, powoduje pojawienie się zadowolenia z pracy.

Z kolei H. Larkowa [11] zwraca uwagę na związek między przystosowaniem do pracy a zadowoleniem z niej, uznając przystosowanie do pracy za jeden z najważniejszych czynników warunkujących zadowolenie z pracy. Niektórzy z teoretyków rozróżniają pojęcie przystosowania do pracy i przystosowania zawodowego, inni stosują je zamiennie. Natomiast Z. Ratajczak [13] pisze o adekwatności funkcjonalnej, czyli do-

pasowaniu zarówno człowieka do pracy, jak i warunków jej wykonywania do cech człowieka. Zdaniem Autorki przydatność do pracy to ogół cech zarówno fizycznych, jak i psychicznych, decydujących o powodzeniu człowieka w danej pracy.

Według interakcyjnej teorii Lofquista i Dawisa [11] przydatność do pracy to zgodność pomiędzy zdolnościami a wymaganiami, jakie w tym zakresie stawia praca. Natomiast zgodność pomiędzy czynnikami gratyfikującymi a potrzebami pracownika daje zadowolenie z pracy. Pewne minimum w zakresie spełniania wymagań i zaspokojenia potrzeb, wyrażające się jako zadowolenie z pracy, jest konieczne do utrzymania się w pracy. O przystosowaniu do pracy decyduje zbieżność poziomów zadowolenia z pracy i przydatności do pracy. Rozbieżność powoduje powstawanie różnych napięć, a co za tym idzie – niezadowolenie z pracy. Natomiast im lepsze dopasowanie pomiędzy zdolnościami jednostki a wymaganiami, jakie stawia praca, tym większa satysfakcja.

M. Csikszentmihalyi [8] dowodzi, że największej satysfakcji dostarczają te aktywności, w których możliwości działania, postrzegane przez człowieka, są odpowiednie do jego zdolności, co prowadzi do stanu zaangażowania (przepływu – *flow*). Satysfakcja pojawia się na granicy pomiędzy nudą a napięciem, kiedy stopień trudności jest odpowiedni do zdolności wykonującej je osoby.

Podobnie o zadowoleniu pisze Super [16], twierdząc, że o zaangażowaniu w określoną aktywność oraz zadowoleniu towarzyszącemu tej aktywności decydują zainteresowania. Autor zwraca również uwagę na znaczenie, jakie ma dla zadowolenia z wykonywanej pracy odpowiednie dopasowanie poziomu zawodu do stopnia rozwoju zainteresowań. Stwierdził on, że osoby, których zainteresowania mogłyby lepiej wyrażać się w pracy, na wyższym poziomie nie są zadowolone, jeśli pracują na niższym poziomie i analogicznie bezrobotni, posiadający małe spektrum zainteresowań szybciej przystosowują się do sytuacji bezrobocia, niż osoby o szerokich zainteresowaniach.

W niniejszym artykule skupiono się na satysfakcji zawodowej pracowników naukowych i naukowo – badawczych uczelni wyższych. Wybrano tę grupę ze względu na jej domniemane szczególne zainteresowanie zadowoleniem z pracy [9]. Harrison wnioskuje o tym np. z faktu, że niedociążenie pracą powoduje w tej grupie wzrost ogólnego niezadowolenia z pracy.

Od pracownika naukowego wymaga się szczególnych kompetencji zawierających się w wymiarze poznawczym, a dotyczącym przede wszystkim predyspozycji intelektualnych, a także kompetencji rozwiązywania problemów czy podejmowania decyzji.

Już na przełomie XIX i XX wieku, M. Weber, rozważając, kim jest człowiek z powołaniem do pracy naukowej, twierdził, że musi on szukać prawdy, „pomagać w odnalezieniu jasności" [19], jednak nie poprzez narzucanie własnego zdania, a przez przekazywanie metod i wiedzy w sposób niewartościujący – nie przekonując studentów do własnych sympatii i antypatii. Dzięki temu nauka uniezależnia się od religii, nie zna „cudu" ani „objawienia". Nauka nie jest „dobrem służącym zbawieniu" ani „składnikiem rozmyślań filozofów i mędrców nad sensem świata". Nauka uważana jest przez M. Webera za wartość samą w sobie, coś „wartego poznania". Stąd szczególne znaczenie wyznawania wartości związanych z prawdą, otwartością czy mądrością wydaje się znaczące dla zawodu naukowca.

Z kolei D. Schultz i S. Schultz [15] zwracają uwagę, że osoby z wyższym poziomem wiedzy mają większe oczekiwania w stosunku do pracy i wierzą, że powinna ona dostarczać im możliwości samorealizacji i samospełnienia. Wydaje się więc, że pracownicy naukowi są bardzo interesującą grupą do badania satysfakcji z pracy, szczególnie w kontekście wyznawanych wartości.

Rozważając kompetencje jako połączenie trzech podstawowych elementów: wiedzy, umiejętności i postaw, poczyniono intuicyjne założenie, że mówiąc o grupie pracowników naukowych, komponent wiedzy i umiejętności jest dosyć oczywisty. Interesujący natomiast pozostaje element postaw i na nim właśnie skupiono się w niniejszym artykule.

Na potrzeby tego opracowania poczyniono na gruncie filozoficznym założenie, że wartości istnieją oraz że można stworzyć pewien hierarchiczny system wartości, czego podstawą jest stwierdzenie, że różne wartości mają różną „wartościowość" – a w ujęciu psychologicznym „ważność" dla osób lub grup ludzkich [6].

Według Brzozowskiego [5] w literaturze psychologicznej można odnaleźć trzy podstawowe rozumienia słowa wartość: subiektywne, przedmiotowe i podmiotowe.

Wartość subiektywna (użyteczność) jest sytuacyjną, zmienną cechą przedmiotów, stanów, zdarzeń. Jej natężenie podlega dużym wahaniom w krótkich okresach, ponieważ zależy ona od sytuacyjnych celów i aktualnych potrzeb człowieka. Jeśli potrzeba staje się bardzo pilna, rośnie natężenie użyteczności przedmiotów zaspokajających tę potrzebę. Gdy potrzeba zostanie zaspokojona, użyteczność przedmiotu gwałtownie spada.

Wartość przedmiotowa jest cechą przysługującą temu, wobec czego mamy pewną skłonność; mówimy, że są rzeczy, które mają dla nas pozytywną lub negatywną wartość. Ten rodzaj wartości nie podlega gwałtownym wahaniom, ponieważ nie zależy od aktualnych potrzeb i celów jednostki.

Wartość podmiotowa natomiast jest raczej cechą człowieka, niż otaczającego go świata. Dotyczy ona najważniejszych celów w jego życiu oraz najogólniejszych sposobów osiągania tych celów. To właśnie rozumienie wartości ma na myśli Świda-Ziemba, pisząc, że w podstawowym znaczeniu w psychologii wartości rozumiane są jako to, co uruchamia ludzką motywację [18].

Pytanie o wartości jest w rzeczywistości pytaniem o przedmioty lub stany rzeczy, do których jednostka dąży. „Wartość reprezentuje podstawowe i trwałe przekonanie o tym, że określony sposób postępowania lub ostateczny stan egzystencji jest osobiście lub społecznie preferowany w stosunku do alternatywnego sposobu postępowania lub stanu egzystencji" [6]. W takim właśnie sensie wartości (postawy) są elementami kompetencji.

Teoria wartości Miltona Rokeacha jest częścią ogólniejszej teorii dotyczącej systemu przekonań (belief system). W systemie tym można wyodrębnić dziesięć głównych części (podsystemów), w którym wartości zajmują jedne z najbardziej centralnych miejsc, co świadczy o ich wadze i doniosłych funkcjach regulacyjnych. Jednocześnie są mało podatne na zmiany; jeśli jednak zostaną zmienione, pociąga to za sobą znaczące reperkusje w całym systemie poznawczym. Wartości są przekonaniami preskryptywnymi i proskryptywnymi, tj. nakazującymi i zakazującymi, które orzekają o obiekcie

przekonania, że jest pożądany bądź niepożądany. Według Rokeacha [5] pojedyncza „wartość jest trwałym przekonaniem, że określony sposób postępowania lub ostateczny stan egzystencji jest osobiście lub społecznie preferowany w stosunku do alternatywnego sposobu postępowania lub ostatecznego stanu egzystencji". Wartości tworzą hierarchiczny system: „System wartości jest trwałą organizacją przekonań o preferowanych sposobach postępowania lub ostatecznych stanach egzystencji wzdłuż kontinuum względnej ważności".

Wartości rzadko kiedy są konkretnymi przedmiotami czy ich klasami – raczej są to pewne kierunki, ku którym skierowane są dążenia i pragnienia człowieka [12]. Człowiek jest ciągle zmieniającym się, dynamicznym bytem, a napięcia, które się w nim tworzą, skłaniają go do dążenia do wartości. Mimo tego, że wartości leżą u postaw działania człowieka, nie są strukturami absolutnie stałymi [20] – mogą ulegać zmianom w czasie oraz pod wpływem czynników społeczno – kulturowych.

Wartości rozumiane jako pragnienia i cele ludzkich dążeń mają fundamentalne znaczenie w strukturze osobowości, ukierunkowują bowiem wszelkie ludzkie działania. Jednak, aby pragnienia zmieniły się w motywacje dążeniowe, konieczne jest występowanie szeregu czynników (na przykład subiektywnej oceny możliwości realizacji celu oraz aktywnej postawy wobec własnego życia), stąd w swojej pracy H. Świda – Ziemba [18] odróżnia wartości, jako cele ludzkich dążeń (motywacja) od wartości, jako przedmiotów trwałych pragnień (emocje).

Można przyjąć [16], że im zawód jest trudniejszy, wymagający wyższych kwalifikacji, dłuższego kształcenia, tym większą rolę w zadowoleniu zawodowym odgrywa sama istota czynności zawodowych oraz szanse rozwoju jednostkowego. Wynikałoby z tego, że dla naukowców wartości, jakimi kieruje się ich zawód (w sensie idealnym), powinny mieć szczególne znaczenie w życiu zawodowym, a także być może w życiu prywatnym.

Z badań Robbinsa [16] wynika, że system wartości jest bardzo ważnym czynnikiem w badaniach nad zachowaniami w pracy. Wyjątkowo interesujący wydaje się zaobserwowany przez Robbinsa fakt, że wykonywany zawód ma związek z preferowaniem określonego typu wartości.

2. PYTANIA BADAWCZE, ZMIENNE I HIPOTEZY

Przedmiotem rozważań w artykule jest identyfikacja związku między wartościami a zadowoleniem z pracy zawodowej pracowników naukowych wrocławskich wyższych uczelni technicznych. Opierając się na zebranej literaturze oraz własnych doświadczeniach, sformułowano następujące pytania badawcze:

1. Czy istnieje różnica w satysfakcji z pracy pomiędzy grupami różniącymi się liczbą i stopniem realizacji w pracy wartości związanych ze spełnieniem naukowym?
2. Czy istnieje różnica w satysfakcji z pracy pomiędzy grupami różniącymi się liczbą i stopniem realizacji w pracy wartości ostatecznych?
3. Czy istnieje różnica w satysfakcji z pracy pomiędzy grupami różniącymi się liczbą i stopniem realizacji w pracy wartości instrumentalnych?

Występujące w pytaniach badawczych zmienne zostały zdefiniowane i zoperacjonalizowane w następujący sposób:

a) satysfakcja z pracy – część ogólnego zadowolenia z życia, rozumiana jako rezultat oceny tego, w jakim stopniu środowisko pracy spełnia oczekiwania i wymagania pracownika [16]. Wskaźnikiem satysfakcji zawodowej pracowników naukowych może być wynik w Kwestionariuszu Zadowolenia z Pracy Zawodowej (KZPZ) M. Siekańskiej;

b) wartości związane z dążeniem do spełnienia intelektualnego (naukowego) realizowane w pracy[1]
   - liczba wartości związanych z dążeniem do spełnienia intelektualnego, oznaczonych jako realizowane w pracy zawodowej,
   - stopień realizacji w pracy wartości związanych z dążeniem do spełnienia intelektualnego, oznaczonych jako realizowane w pracy zawodowej – wskaźnikiem stopnia realizacji była suma plusów, którymi badani oznaczali poziom realizacji wartości wybranych jako realizowane w pracy zawodowej;

c) wartości ostateczne realizowane w pracy
   - liczba wartości ostatecznych, oznaczonych jako realizowane w pracy zawodowej,
   - stopień w pracy realizacji wartości ostatecznych, oznaczonych jako realizowane w pracy zawodowej;

d) wartości instrumentalne realizowane w pracy
   - liczba wartości instrumentalnych, oznaczonych jako realizowane w pracy zawodowej,
   - stopień realizacji w pracy wartości instrumentalnych, oznaczonych jako realizowane w pracy zawodowej.

Aby odpowiedzieć na postawione pytania badawcze, na postawie literatury postawiono następujące hipotezy:

Hipoteza 1. Pracownicy naukowi o większej liczbie i stopniu realizacji w pracy wartości związanych ze spełnieniem naukowym wykazują wyższy poziom satysfakcji z pracy niż naukowcy o mniejszej liczbie i stopniu realizacji tych wartości.

Hipoteza 2. Pracownicy naukowi o większej liczbie i stopniu realizacji wartości ostatecznych w miejscu pracy wykazują wyższy poziom satysfakcji z pracy niż naukowcy o mniejszej liczbie i stopniu realizacji tych wartości.

---

[1] wartości związane ze spełnieniem naukowym wyodrębniono na podstawie założeń teoretycznych [19] ze Skali Wartości Rokeacha w polskiej adaptacji [5]; wartości te to:
   - OSTATECZNE (preferowane ostateczne stany egzystencji): *mądrość dojrzałe rozumienie życia), poczucie dokonania (wniesienie trwałego wkładu)*
   - INSTRUMENTALNE (preferowane sposoby postępowania): *ambitny (pracowity, z aspiracjami), intelektualista (inteligentny, myślący), obdarzony wyobraźnią (śmiały, twórczy), o szerokich horyzontach (otwartym umyśle*)

Hipoteza 3. Pracownicy naukowi o większej liczbie i stopniu realizacji wartości instrumentalnych w miejscu pracy wykazują wyższy poziom satysfakcji z pracy niż naukowcy o mniejszej liczbie i stopniu realizacji tych wartości.

3. NARZĘDZIA BADAŃ I CHARAKTERYSTYKA GRUPY BADANEJ

Do zbadania poziomu zadowolenia z pracy użyto Kwestionariusza Zadowolenia z Pracy Zawodowej (KZPZ) autorstwa Małgorzaty Siekańskiej, który został opracowany na potrzeby badań osób wybitnie zdolnych. Wykorzystanie go do badań pozwala poznać subiektywne oczekiwania osoby badanej w stosunku do idealnych warunków pracy.

Kwestionariusz składa się z dwóch części zawierających po 32 takie same określenia, dobrane przez Autorkę na podstawie literatury przedmiotu [16]. W części pierwszej zadaniem badanego jest podkreślić te stwierdzenia, które odpowiadają jego obecnej sytuacji pracy zawodowej (sytuacja realna). W części drugiej, mając do dyspozycji te same określenia, zaznacza te, które, jego zdaniem, są ważne, by być zadowolonym z pracy (sytuacja idealna). Badani mogą wybierać dowolną liczbę określeń. Liczbowy wynik zadowolenia z pracy powstaje w wyniku podzielenia liczby określeń, które zostały zaznaczone równocześnie w obu częściach kwestionariusza, przez liczbę określeń wybranych w części drugiej. Aby uniknąć wartości ułamkowych, otrzymany wynik mnoży się przez 100. Minimalny wynik może wynosić 0 (gdy sytuacja idealna i realna są zupełnie rozbieżne), maksymalny 100 (gdy sytuacja realna pokrywa się z sytuacją idealną). Narzędzie to ma więc prostą konstrukcję, charakteryzuje się również zadowalającymi parametrami psychometrycznymi. Kwestionariusz Zadowolenia z Pracy Zawodowej (KZPZ) nie bada podobieństwa do jakiegoś szczególnego modelu teoretycznego, ale pozwala poznać subiektywną ocenę stopnia spełnienia oczekiwań pracownika. Walorem narzędzia jest bez wątpienia fakt, że powstało niedawno, co pozwala mieć nadzieję, że oddaje obecną rzeczywistość i uwzględnia specyfikę współczesnego rynku pracy.

Do zapoznania się z hierarchiami wartości badanych użyto Skali Wartości – adaptacji kwestionariusza „Value Survey" Miltona Rokeacha autorstwa Piotra Brzozowskiego [5]. Służy on do badania dwóch podskal: wartości instrumentalnych (WI; odnoszących się do sposobów zachowania i przewidywanych pożądanych przez społeczeństwo charakterystyk zachowania) i wartości ostatecznych (WO; odnoszących się do końcowych stanów egzystencji). Rokeach twierdzi, że w każdym społeczeństwie przejawiają się badane w jego kwestionariuszu wartości – społeczeństwa różnią się natomiast ich klasyfikacjami (hierarchią) oraz stopniem powszechności konkretnych wartości [14].

Badanie trwa zwykle około 20 minut (choć czas nie jest ograniczony). Zadaniem badanych jest porangowanie listy wartości ostatecznych, a następnie – wartości instrumentalnych. Rangujący kierują się ważnością, jaką mają dla nich poszczególne wartości. Każda z wartości musi otrzymać inną rangę, więc wymusza to na badanych wybór pomiędzy wartościami. Wartość najważniejsza otrzymuje rangę pierwszą, wartość najmniej ważna – osiemnastą. Podejście takie zakłada relatywizm aksjologiczny – jednostki różnią się między sobą hierarchiami wartości.

Skala Wartości służy przede wszystkim diagnozie systemów wartości jednostek. W wyniku badania można też ustalić typową hierarchię wartości dla danej grupy np.

zawodowej, a także określić zwartość grupy pod względem preferowanych wartości. W interpretacji wyników nie odnosi się ich do żadnej normy – nie istnieją wyniki pozytywne lub negatywne – stosuje się raczej interpretację porównawczą, opartą na korelacjach rang.

W niniejszych badaniach dokonano niewielkiej modyfikacji kwestionariusza, prosząc badanych, aby po rangowaniu oznaczyli realizowane przez siebie w pracy wartości plusem (+), a wartości realizowane w pracy w sposób silny – dwoma plusami (++).

Przebadano grupę 46 pracowników naukowych Politechniki Wrocławskiej oraz Wyższej Szkoły Oficerskiej (wyłącznie cywilnych o wykształceniu technicznym). Wśród badanych było 20 kobiet i 26 mężczyzn. Średnia wieku wyniosła 51 lat (niezależnie od płci), a średnia stażu pracy 27 lat (niezależnie od płci). Głównym kryterium doboru badanych do próby był przede wszystkim staż pracy. Zmienną zależną jest zadowolenie zawodowe, uznano więc, że aby badani mogli udzielać rzetelnych odpowiedzi na temat swojego stosunku do miejsca pracy, muszą mieć odpowiednie doświadczenie i wiedzę. W związku z tym, najkrócej pracujące w szkolnictwie wyższym osoby w próbie mają za sobą 9-letni staż pracy.

4. WYNIKI

Średnie zadowolenie zawodowe badane Kwestionariuszem Zadowolenia z Pracy Zawodowej wyniosło 49 punktów, odchylenie standardowe 20 punktów, a mediana 50 punktów. Średni wynik okazał się więc bliski przeciętnemu, wynoszącemu 47 punktów [16]. Najniższy wynik wyniósł 0 (jest to również wynik minimalny w tym teście), a najwyższy 100 (wynik maksymalny).

Wykorzystując Skalę Wartości Rokeacha, wyodrębniono dla każdego badanego 6 zmiennych:

- liczba realizowanych w pracy wartości związanych z dążeniem do spełnienia naukowego,
- stopień realizacji w pracy wartości związanych z dążeniem do spełnienia naukowego,
- liczba realizowanych w pracy wartości ostatecznych,
- stopień realizacji w pracy wartości ostatecznych,
- liczba realizowanych w pracy wartości instrumentalnych,
- stopień realizacji w pracy wartości instrumentalnych.

Żadna ze zmiennych związanych z wartościami nie wykazuje rozkładu normalnego, w związku z czym w analizie wyników badań stosowano statystyki nieparametryczne: korelację Spearmana i test różnic U Manna-Whitney'a.

Pytanie badawcze nr 1: „Czy istnieje różnica w satysfakcji z pracy pomiędzy grupami różniącymi się liczbą i stopniem realizacji w pracy wartości związanych ze spełnieniem naukowym?". Hipotezę 1 sformułowano w następujący sposób: „Pracownicy naukowi o większej liczbie i stopniu realizacji wartości związanych ze spełnieniem naukowym w miejscu pracy wykazują wyższy poziom satysfakcji z pracy niż naukowcy o mniejszej liczbie i stopniu realizacji tych wartości".

Znaczące różnice w satysfakcji zawodowej wykryto wyłącznie pomiędzy osobami deklarującymi a niedeklarującymi realizacji w pracy wartości *poczucie dokonania*. Dodatkowo sprawdzono, czy istnieją różnice pomiędzy osobami o zróżnicowanej satysfakcji zawodowej w stopniu realizacji którejś z wartości związanych ze spełnieniem naukowym. Otrzymano znaczące różnice w teście U Manna-Whitney'a dla stopnia realizacji dwóch wartości: *poczucie dokonania* i *obdarzony wyobraźnią*.

Z danych wynika, że zarówno osoby zadowolone z pracy realizują w niej wartość *poczucie dokonania*, jak i osoby realizujące tę wartość odczuwają satysfakcję zawodową. Osoby zadowolone realizują w pracy także wartość *obdarzony wyobraźnią*, lecz w przeciwieństwie do *poczucia dokonania*, samo realizowanie wartości *obdarzony wyobraźnią* nie powoduje wzrostu satysfakcji zawodowej.

Pytanie badawcze nr 2: „Czy istnieje różnica w satysfakcji z pracy pomiędzy grupami różniącymi się liczbą i stopniem realizacji w pracy wartości ostatecznych?". Hipotezę 2 sformułowano w następujący sposób: „Pracownicy naukowi o większej liczbie i stopniu realizacji wartości ostatecznych w miejscu pracy wykazują wyższy poziom satysfakcji z pracy niż naukowcy o mniejszej liczbie i stopniu realizacji tych wartości". W procedurze odpowiedzi na to pytanie, podzielono badanych na dwie grupy według liczby wartości ostatecznych realizowanych w pracy zawodowej (mniej niż 8 i więcej niż 8). Test U Manna-Whitney'a wykazał różnice pomiędzy grupami na poziomie bliskim istotnego (p=0,07). Podział według stopnia realizacji wartości ostatecznych (mniejszy niż 12 i większy niż 12) również wykazał różnice w satysfakcji z pracy na poziomie bliskim istotnego.

Aby sprawdzić zależność pomiędzy zmienną satysfakcja zawodowa a liczbą realizowanych w pracy wartości ostatecznych oraz stopniem realizacji w pracy wartości ostatecznych, przeprowadzono dodatkowo korelację Spearmana. Siła związku pomiędzy satysfakcją zawodową a liczbą i stopniem realizowania w pracy wartości ostatecznych jest bliska umiarkowanej, a zależność jest dodatnia. Jednocześnie prawdopodobieństwo, że zaobserwowana zależność jest dziełem przypadku jest bliskie zeru (tabela 2).

Tabela 2. Wyniki korelacji Spearmana dla zmiennej satysfakcja zawodowa

Zmienna Zależna	Liczba realizowanych w pracy wartości ostatecznych	Stopień realizacji w pracy wartości ostatecznych
Satysfakcja	0,36 p=0,015	0,38 p=0,011

Źródło: Opracowanie własne

W celu głębszego zanalizowania zaobserwowanego problemu, dokonano kolejnego podziału: według poziomu satysfakcji zawodowej (z wykorzystaniem kwestionariusza KZPZ – niska poniżej 50 i wysoka powyżej 50). Przy pomocy testu U Manna-Whitneya dla grup niezależnych sprawdzono czy istnieją (pomiędzy grupami o zróżnicowanym poziomie satysfakcji z pracy) różnice w wartości zmiennych: liczba realizowanych w pracy wartości ostatecznych oraz stopień realizacji w pracy wartości ostatecznych. Zarówno liczba, jak i stopień realizowania wartości ostatecznych różnią się na poziomie istotnym w grupach o zróżnicowanej satysfakcji zawodowej (przy poziomach istotności odpowiednio 0,03 i 0,04).

Zarówno osoby odczuwające satysfakcję zawodową realizują w pracy więcej i w większym stopniu wartości ostateczne, jak i osoby realizujące te wartości są bardziej zadowolone z pracy. Uzyskane wyniki stanowiły inspirację do przeprowadzenia analizy jakościowej pod kątem realizowanych w pracy wartości ostatecznych przez osoby o wysokiej i niskiej satysfakcji zawodowej. Zostało postawione pytanie, czy wartości realizowane w pracy przez osoby o niskiej satysfakcji zawodowej są zbieżne z wartościami realizowanymi w pracy przez osoby o wysokiej satysfakcji zawodowej. W tabeli 3 przedstawiono wartości ostateczne i procent osób, które w każdej z grup (o niskiej i wysokiej satysfakcji) wybrały tę wartość jako realizowaną w pracy.

Tabela 3. Wartości ostateczne wskazywane
jako realizowane w pracy przez osoby o niskiej i wysokiej satysfakcji zawodowej

Osoby o niskiej satysfakcji zawodowej (22 osoby)		**Osoby o wysokiej satysfakcji zawodowej (24 osoby)**	
Wartość ostateczna	Procent osób	Wartość ostateczna	Procent osób
Poczucie własnej wartości	68,18	Poczucie własnej wartości	100
Poczucie dokonania	63,64	Poczucie dokonania	95,65
Mądrość	63,64	Uznanie społeczne	91,30
Przyjemność	54,55	Bezpieczeństwo rodziny	86,96
Uznanie społeczne	50	Mądrość	82,61
Równowaga wewnętrzna	50	Dostatnie życie	78,26
Dostatnie życie	50	Równowaga wewnętrzna	69,57
Bezpieczeństwo rodziny	45,45	Przyjemność	65,22
Prawdziwa przyjaźń	40,91	Wolność	60,87
Wolność	27,27	Życie pełne wrażeń	60,87
Życie pełne wrażeń	27,27	Szczęście	52,17
Szczęście	27,27	Równość	52,17
Bezpieczeństwo narodowe	27,27	Prawdziwa przyjaźń	47,83
Równość	22,73	Bezpieczeństwo narodowe	47,83
Świat piękna	22,73	Pokój na świecie	39,13
Pokój na świecie	18,18	Świat piękna	34,78
Zbawienie	18,18	Zbawienie	34,78
Dojrzała miłość	13,64	Dojrzała miłość	34,78

Źródło: Opracowanie własne

Pierwszą zauważalną różnicą jest ogólnie mniejsze deklarowane realizowanie wartości ostatecznych przez osoby o niskiej satysfakcji zawodowej w porównaniu do osób o wysokiej satysfakcji zawodowej. Ten sam wniosek pojawił się już w analizie ilościowej: zaobserwowano różnice w liczbie i stopniu realizacji wartości ostatecznych w pracy. Każda z wartości ostatecznych jest częściej deklarowana jako realizowana w pracy przez osoby o wysokim zadowoleniu zawodowym niż przez osoby o niskim zadowoleniu zawodowym. Gdyby postawić pytanie o wartości ostateczne deklarowane jako realizowane w pracy przez większość osób o niskiej lub wysokiej satysfakcji zawodowej, można powiedzieć, że zbiór wartości ostatecznych realizowanych w pracy przez osoby o niskiej satysfakcji zawodowej zawiera się w wartościach osób o wysokiej satysfakcji.

W grupie o wysokiej satysfakcji wszyscy badani deklarują realizowanie w pracy wartości *poczucie własnej wartości*. Tylko jedna osoba nie zadeklarowała realizowania

w pracy wartości *poczucie dokonania*, a dwie – *uznania społecznego*. W grupie osób o niskiej satysfakcji nie ma tak silnych faworytów, choć *poczucie własnej wartości* i *poczucie dokonania* również zajmują dwa pierwsze miejsca w hierarchii wartości realizowanych w pracy dla tej grupy.

W obu grupach zaobserwować można zwartą „pierwszą trójkę" wartości, złożoną z wartości ostatecznych oznaczanych jako realizowane w pracy niemalże równie często. Badani o wysokiej satysfakcji zawodowej w zbliżonym stopniu realizują w pracy *poczucie własnej wartości*, *poczucie dokonania* oraz *uznanie społeczne*. Z kolei u osób o niskiej satysfakcji zawodowej do duetu *poczucie własnej wartości* i *poczucie dokonania* dołącza realizacja w pracy wartości *mądrość*. Badani o niskiej satysfakcji z pracy w mniejszym stopniu deklarują realizację *uznania społecznego* – deklaruje je tylko połowa badanych. *Mądrość* zajmuje wysokie miejsce wśród wartości deklarowanych jako realizowane w pracy zarówno u osób o niskiej, jak i wysokiej satysfakcji zawodowej. Osoby o niskiej satysfakcji z pracy częściej oznaczają jako realizowaną w pracy *mądrość* niż *uznanie społeczne* i *bezpieczeństwo rodziny*, natomiast osoby o wysokiej satysfakcji z pracy – częściej wskazują na *uznanie społeczne* i *bezpieczeństwo rodziny*. *Bezpieczeństwo rodziny* jest dwa razy częściej wybierane przez osoby o wysokiej satysfakcji zawodowej niż o niskiej (równocześnie osoby o wysokiej satysfakcji zawodowej nieco częściej deklarują, że realizują w pracy *dostatnie życie*). Podsumowując stopień realizowania w pracy wartości ostatecznych związanych ze spełnieniem naukowym (*poczucie dokonania* i *mądrość*) należy zwrócić uwagę na ich bardzo częste deklarowane realizowanie w pracy zarówno przez osoby zadowolone, jak i niezadowolone z pracy. Co jednak ciekawe, osoby zadowolone częściej niż niezadowolone wskazują na realizację obu tych wartości.

Relatywnie często przez osoby o niskiej satysfakcji zawodowej wybierana jest jako realizowana w pracy *przyjemność*. Różnice w częstości wybierania tej wartości pomiędzy grupami o niskiej i wysokiej satysfakcji zawodowej są niewielkie (prawdopodobnie nieistotne), co wydaje się interesujące z punktu widzenia interpretacji wyników.

Wolność i *życie pełne wrażeń*, stanowiące jedne z najrzadziej wybieranych wartości przez osoby o niskiej satysfakcji (30%), są jednocześnie wybierane przez większość (60%) osób o wysokiej satysfakcji zawodowej.

Pytanie badawcze nr 3: „Czy istnieje różnica w satysfakcji z pracy pomiędzy grupami różniącymi się liczbą i stopniem realizacji w pracy wartości instrumentalnych?". Hipotezę 3 sformułowano w następujący sposób: „Osoby o większej liczbie i stopniu realizacji wartości instrumentalnych w miejscu pracy wykazują wyższy poziom satysfakcji z pracy niż naukowcy o mniejszej liczbie i stopniu realizacji tych wartości". W celu odpowiedzi na pytanie badawcze nr 3, przeprowadzono analizy podobne, jak dla wartości ostatecznych. Nie wykazano żadnych różnic w analizie ilościowej, wykonano więc również analizę jakościową. W tabeli 4 przedstawiono wartości instrumentalne oraz procent osób, które w każdej z grup (o niskiej i wysokiej satysfakcji) wybrały tę wartość jako realizowaną w pracy. Różnica w ogólnie częstszym deklarowaniu wartości instrumentalnych jako realizowanych w pracy pomiędzy osobami o niskiej i wysokiej satysfakcji nie jest tak duża, jak przy wartościach ostatecznych, jednak nadal zauważalna.

Tabela 4. Wartości instrumentalne wskazywane
jako realizowane w pracy przez osoby o niskiej i wysokiej satysfakcji zawodowej

Osoby o niskiej satysfakcji zawodowej (22 osoby)		**Osoby o wysokiej satysfakcji zawodowej (24 osoby)**	
Wartość instrumentalna	Procent osób	Wartość instrumentalna	Procent osób
Logiczny	72,73	Odpowiedzialny	100
O szerokich horyzontach	72,73	Uprzejmy	91,30
Intelektualista	68,18	Uczciwy	86,96
Odpowiedzialny	68,18	Obdarzony wyobraźnią	86,96
Uczciwy	68,18	Logiczny	82,61
Uprzejmy	68,18	Opanowany	82,61
Niezależny	59,09	Pomocny	78,26
Obdarzony wyobraźnią	59,09	Pogodny	78,26
Uzdolniony	59,09	Niezależny	73,91
Ambitny	54,55	Ambitny	73,91
Pomocny	54,55	Intelektualista	69,57
Wybaczający	50	O szerokich horyzontach	65,22
Pogodny	45,45	Uzdolniony	60,87
Odważny	40,91	Wybaczający	60,87
Opanowany	40,91	Czysty	60,87
Posłuszny	31,81	Odważny	56,52
Czysty	22,73	Posłuszny	52,17
Kochający	22,73	Kochający	52,17

Źródło: Opracowanie własne

U osób o wysokiej satysfakcji zawodowej zauważamy częste oznaczanie jako realizowanych w pracy wartości uniwersalnych we współżyciu społecznym: *odpowiedzialny, uprzejmy, uczciwy*. Dopiero po nich pojawia się wartość związana ze spełnieniem naukowym: *obdarzony wyobraźnią* (znacznie częściej realizowany przez osoby o wysokiej satysfakcji niż niskiej). W grupie osób o niskiej satysfakcji, dwie wartości określane w niniejszej pracy jako związane ze spełnieniem naukowym wyprzedzają wartości „społeczne". Są to *o szerokich horyzontach* (deklarowana jako realizowana przez nieco większy procent osób o niskiej niż wysokiej satysfakcji zawodowej) oraz *intelektualista* (deklarowana jako realizowana w pracy równie często przez osoby zadowolone i nie). Wartość *logiczny* w obu grupach okazała się w bardzo dużym stopniu realizowana w pracy. Zaskakuje bardzo duża różnica w deklarowaniu jako realizowanej w pracy wartości *opanowany*. Zaznaczyło ją tylko niespełna 41% osób o niskiej satysfakcji zawodowej i prawie 83% osób o wysokiej satysfakcji zawodowej. Zwraca uwagę także wysoka pozycja wartości *pomocny, pogodny, ambitny* i *czysty* w grupie osób o wysokiej satysfakcji – znacznie wyższa niż wśród osób o niskiej.

Podsumowując stopień realizowania w pracy wartości instrumentalnych związanych ze spełnieniem naukowym (*ambitny, intelektualista, obdarzony wyobraźnią* i *o szerokich horyzontach*), należy zwrócić uwagę na ich częste deklarowane realizowanie w pracy zarówno przez osoby zadowolone, jak i niezadowolone z pracy. Wartości *obdarzony wyobraźnią* oraz *ambitny* są częściej wybierane jako realizowane w pracy przez osoby o wysokim poziomie zadowolenia zawodowego. Wartość *intelektualista*

obie grupy wybierają podobnie często. Natomiast wartość *o szerokich horyzontach* deklarowana jest jako realizowana częściej przez osoby o niskiej satysfakcji zawodowej.

Podobnie jak w przypadku wartości ostatecznych, również zbiór wartości instrumentalnych realizowanych w pracy przez osoby o niskiej satysfakcji zawodowej zawiera się w wartościach osób o wysokiej satysfakcji.

5. DYSKUSJA WYNIKÓW

Z przedstawionych danych wynika, że ani liczba, ani stopień realizacji wartości związanych ze spełnieniem naukowym nie mają dla satysfakcji zawodowej szczególnego znaczenia. Zarówno osoby bardziej, jak i mniej zadowolone z pracy realizują w niej zarówno wartości związane, jak i niezwiązane ze spełnieniem intelektualnym. Podobnie Siekańska [16] nie wykazała zależności pomiędzy poziomem satysfakcji z pracy a wartościami związanymi z osiągnięciami (*uzdolniony, ambitny, uznanie społeczne, życie pełne wrażeń, poczucie dokonania*). Jedyną obustronną wykrytą w tym zakresie zależnością (zarówno przez Siekańską, jak i w niniejszych badaniach) jest pozytywny związek satysfakcji zawodowej i wartości *poczucie dokonania* (*wniesienie trwałego wkładu*). Istnieje także różnica w stopniu realizacji wartości *obdarzony wyobraźnią* pomiędzy osobami o niskiej i wysokiej satysfakcji zawodowej. Osoby o wysokiej satysfakcji zawodowej znacząco silniej odczuwają realizację tej (będącej komponentem twórczego myślenia) wartości w pracy. Może oznaczać to, że potencjał wyzwala się ze szczęśliwego człowieka – co jest niebagatelną wskazówką dla wszystkich pracodawców liczących na samodzielność i kreatywność swoich podwładnych.

Z satysfakcją zawodową związane są zarówno liczba realizowanych w pracy wartości ostatecznych, jak i stopień ich realizacji w pracy. Natomiast wartości instrumentalne nie wykazują takiego związku. Wydaje się to wpisywać w teorię salutogenezy Antonovsky'ego. Dzięki poczuciu koherencji człowiek nie tylko rozumie świat i jest świadomy konsekwencji (skutków) swoich działań – przede wszystkim ma subiektywne przekonanie, że to co robi ma sens. Odniesienie do ważnych w życiu wartości (np. wartości ostatecznych) może być jednym ze sposobów nadania działaniu sensu [1]. Poczucie, że realizuje się w pracy pewne ważne dla siebie osobiście wartości może sprzyjać poczuciu koherencji, które z kolei jest podstawą szczęśliwego życia. Wydaje się, że składową ogólnego poczucia koherencji jest również poczucie zrozumiałości, zaradności i sensowności środowiska pracy.

Zastanawiający jest fakt, że związek z satysfakcją z pracy wykazuje zarówno liczba wartości ostatecznych realizowanych w pracy, jak i stopień ich realizacji, podczas gdy żadna z tych dwóch zmiennych związanych z wartościami instrumentalnymi nie wykazuje jakiegokolwiek związku z satysfakcją zawodową. Może oznaczać to, że dla satysfakcji zawodowej ma raczej znaczenie dążenie (lub samo poczucie dążenia) do jakiegoś wartościowego stanu, czegoś z natury „wyższego" i „lepszego" niż tylko sposób zachowania się (choćby i pożądany). Jak pisze Świda-Ziemba [18] za wartościami jako celami dążeń stoi zwykle bardzo silna motywacja do ich osiągnięcia, ponieważ ich realizacja wymaga czasu, „wierności sobie", odporności na elementy sytuacji i stan organizmu. Taka siła motywacyjna możliwa jest tylko, gdy cele są zarówno pożądane oraz postrzegane jako godne najwyższej aprobaty. Z kolei zdaniem Kalety i Kniecia [10] satysfakcja wynikająca z realizacji wartości egzystencjalnych warunkuje poczucie

zadowolenia zarówno z życia w ogóle, jak i w obrębie jego poszczególnych segmentów, na przykład: zdrowia, czasu wolnego, pracy, mieszkania i innych.

W tym zakresie ideały Webera wciąż są aktualne – z przeprowadzonych badań wynika, że pracownicy naukowi niezależnie od satysfakcji zawodowej najczęściej w swojej pracy realizują wartości: *poczucie własnej wartości, poczucie dokonania* oraz *mądrość*. Można przypuszczać, że są to uniwersalne wartości, ważne dla uzyskania minimalnej satysfakcji zawodowej i utrzymania się w pracy (zgodnie z koncepcją Lofquista i Dawisa, za: [11]). Osoby o wysokiej satysfakcji zawodowej wybierają je jako realizowane w pracy znacznie częściej niż osoby o niskiej satysfakcji zawodowej (szczególnie *poczucie dokonania*), co może wskazywać, że czują się w swoim zawodzie bardziej spełnione lub być może są lepiej przystosowane. Częściej również deklarują realizację w pracy wartości *uznanie społeczne*, co komponuje się z przekonaniem Warra [7] o tym, że społecznie ceniona pozycja jest jedną z cech zawodu związaną z wysoką satysfakcją z pracy.

Obie grupy z niemalże równą częstotliwością wybierają jako realizowaną w pracy wartość *przyjemność*, co wskazuje na niewielki związek samego odczuwania afektu pozytywnego z satysfakcją zawodową. Jednak to badani o wysokiej satysfakcji zawodowej w kolejnej części kwestionariusza znacznie częściej wybierali jako realizowaną w pracy wartość *pogodny*, a więc pewien związek pomiędzy pozytywnym afektem a zadowoleniem zawodowym wydaje się istnieć.

Osoby o wysokiej satysfakcji zawodowej wydają się także bardziej zadowolone ze swoich zarobków – ponad 70% z nich twierdzi, że realizuje w pracy wartości *bezpieczeństwo rodziny* i *dostatnie życie* (wśród osób o niskiej satysfakcji to tylko 50%). Jeśli satysfakcja jest zależna od przystosowania zawodowego, tak jak przedstawiono wcześniej – może oznaczać to, że osoby bardziej zadowolone (lepiej przystosowane) mają po prostu więcej pracy (powierza im się więcej zajęć, pracują w więcej niż jednym miejscu, a co za tym idzie więcej zarabiają).

Jednocześnie osoby zadowolone ze swojej pracy wybierają bardzo często jako realizowaną wartość *życie pełne wrażeń* (60% w porównaniu do 30% wśród osób o niskiej satysfakcji), co może wiązać się z faktem, że dużo pracy oznacza częste wyjazdy na konferencje, angażowanie się w różnego rodzaju akcje na Uczelni oraz częstszy kontakt ze studentami, co często samo w sobie bywa źródłem wrażeń i emocji. Być może z poruszanym zagadnieniem łączy się także znacznie częstsze realizowanie w pracy wartości *opanowany* (80% w porównaniu do 40%) oraz *pomocny* (80% w porównaniu do 55%) przez pracowników o wyższej satysfakcji zawodowej.

Warty zastanowienia wydaje się fakt, iż osoby o wysokim poziomie zadowolenia zawodowego najczęściej wybierają jako realizowane w pracy takie wartości instrumentalne, jak *odpowiedzialny, uprzejmy, uczciwy*. Z tego faktu wynikałoby, że swoją pracę traktują one bardzo poważnie, starają się wypełniać obowiązki w sposób jak najbardziej rzetelny i sprawiedliwy, a jednocześnie mają dobre relacje z innymi ludźmi. Byłoby dość logiczne, że tego typu działania nie idą w parze z niskim poziomem satysfakcji zawodowej. Z punktu widzenia pracodawcy wydaje się więc, że warto dbać o zadowolenie z pracy własnych pracowników. Wartości instrumentalne związane ze spełnieniem intelektualnym, czyli *obdarzony wyobraźnią, ambitny, intelektualista* oraz *o szerokich horyzontach* okazały się w dużym stopniu realizowane przez obie grupy.

Niezmiernie często realizowana w obu grupach okazała się wartość *logiczny*, co może wynikać ze specyfiki zawodu i kierunku wykształcenia, z którymi w dużym stopniu wiąże się myślenie logiczne, analityczne itp.

WNIOSKI

1. Zadowolenie zawodowe nie jest niezależne od wartości realizowanych w pracy. Im więcej realizowanych wartości ostatecznych i im silniej realizowane, tym wyższa satysfakcja zawodowa i na odwrót.
2. Ważniejsze dla satysfakcji zawodowej pracownika naukowego jest deklarowane realizowanie w pracy wartości ostatecznych niż wartości związanych ze spełnieniem naukowym.
3. Ważniejsze dla satysfakcji zawodowej jest deklarowane realizowanie w pracy wartości ostatecznych niż wartości instrumentalnych
4. Dla satysfakcji zawodowej pracownika naukowego bez znaczenia jest preferowanie, realizowanie oraz stopień realizowania w pracy wartości związanych ze spełnieniem naukowym.
5. Bardzo ciekawym i kluczowym z punktu widzenia praktyki zagadnieniem jest problem istotności wiedzy na temat zadowolenia zawodowego dla pracodawców. Z przeprowadzonych na potrzeby niniejszej pracy badań wynika, że osoby o wysokim poziomie zadowolenia zawodowego w większości deklarują realizowanie w pracy takich wartości, jak *odpowiedzialny, uczciwy* czy *opanowany*, co może mieć niebagatelne znaczenie dla pracodawców. Dodatkowo z analiz wynika także, że pracownicy zadowoleni z pracy w większym stopniu ujawniają potencjał twórczy niż niezadowoleni. Zdania na temat produktywności zadowolonych pracowników są podzielone [3], [7], warto więc pogłębić wiedzę na ten temat. Uzyskanie rzetelnych wyników potwierdzających te hipotezy byłoby istotnym krokiem ku zwiększeniu zainteresowania pracodawców zadowoleniem zawodowym pracowników.
6. Nie do końca wyjaśniony pozostaje związek przyjemności (czy też ogólniej pozytywnego afektu) i zadowolenia z pracy. Badani w niniejszej pracy nie wykazali różnic w deklarowanym realizowaniu wartości *przyjemność* w pracy, mimo zróżnicowania w satysfakcji zawodowej, natomiast różnią się częstością realizacji wartości *pogodny*.
7. Dalszych badań wymaga poszukiwanie uniwersalnych wartości, których realizowanie w pracy pozostaje bez związku z satysfakcją zawodową, a prawdopodobnie warunkuje utrzymanie się w pracy. Warto byłoby kontynuować badania dla różnych grup zawodowych. Być może udałoby się wykryć również wartości, których realizowanie związane jest ze satysfakcją z pracy we wszystkich zawodach, np. *poczucie własnej wartości*.
8. Dalsze badania można poprowadzić w kierunku odpowiedzi na pytanie, czy zadowolenie zawodowe jest większe, jeśli wartości, które realizuje się w pracy, są zgodne z indywidualnymi hierarchiami wartości (np. z preferowaną pierwszą piątką wartości).

LITERATURA

[1] Antonovsky A., *Rozwikłanie tajemnicy zdrowia. Jak radzić sobie ze stresem i nie zachorować*, Instytut Psychiatrii i Neurologii, Warszawa 2005.

[2] Bańka A., *Jakość życia w psychologicznych koncepcjach człowieka i pracy*, [w:] *Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia*, pod red. Bańka A., Derbis R., Wydawnictwo Uniwersytetu Adama Mickiewicza, Poznań 1994.

[3] Bartkowiak G., *Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2009.

[4] Biela A., *Wymiary decyzji menedżerskich*, Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 2001.

[5] Brzozowski P., *Skala Wartości – polska wersja testu Miltona Rokeacha*, [w:] *Techniki kwestionariuszowe w diagnostyce psychologicznej: wybrane zagadnienia*, pod red. Drwal R. Ł., Uniwersytet Marii Curie – Skłodowskiej, Lublin 1987.

[6] Brzozowski P., *Wzorcowa hierarchia wartości. Polska, Europejska czy uniwersalna?*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie – Skłodowskiej, Lublin 2007.

[7] Carr A., *Psychologia pozytywna*, Zysk i S-ka Wydawnictwo, Poznań 2009.

[8] Csikszentmihalai M., *Przepływ. Psychologia optymalnego doświadczenia*, ABEDIK S.A., Poznań 2005.

[9] Harrison Van R., *Indywidualno-środowiskowe dopasowanie a stres w pracy*, [w:] *Stres w pracy*, pod red. Cooper C. L., Payne R., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1987.

[10] Kaleta A., Knieć W., *Jakość życia i edukacja* [w:] *Społeczne konteksty jakości życia*, pod red. Kowalik S., Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy, Bydgoszcz 2007.

[11] Larkowa H., *Człowiek niepełnosprawny – problemy psychologiczne*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1987.

[12] Murray H., A., *Explorations in Personality*, Oxford University Press 2008.

[13] Ratajczak Z., *Psychologia pracy i organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.

[14] Rokeach M., *Understanding human values*, The Free Press, New York 1979.

[15] Schultz D. P., Schultz S. E., *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.

[16] Siekańska M., *Zadowolenie z pracy zawodowej osób wybitnie zdolnych*, Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 2005.

[17] Siuta – Brodzińska M., *Poziom twórczego myślenia i wyznawane wartości a satysfakcja z pracy pracowników naukowych wrocławskich uczelni technicznych*, praca magisterska napisana pod kierunkiem dr hab. Anny Oleszkowicz, Uniwersytet Wrocławski 2010.

[18] Świda-Ziemba H., *Wartości egzystencjalne młodzieży lat dziewięćdziesiątych*, Zakład Socjologii Moralności i Aksjologii Ogólnej, Instytut Stosowanych Nauk Społecznych, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 1998.

[19] Weber M., *Nauka jako zawód i powołanie*, [w:] Weber M., *Polityka jako zawód i powołanie*, Wydawnictwo Znak, Kraków 1998.

[20] Zaleski Z., *Stan cywilny a ocena wartości*, [w:] „Przegląd Psychologiczny", nr 4/1979, t. XXII, s. 709 – 730.

VALUES AND WORK SATISFACTION

Summary

In the paper the issues of work satisfaction as part of life satisfaction are discussed. The research problem included the link between terminal values, instrumental values or values connected with scientific fulfilment and work satisfaction of academics. The results of the conducted research show that work satisfaction is dependent on observing terminal values at work. The more values a person feels observed, the more satisfied with work he or she is and vice versa. Terminal values have more influence on work satisfaction than instrumental ones or values connected with scientific fulfilment. The analysis of the results helped to define plans for future research, showing the need to find the causes of work satisfaction, including unique conditions of the examined profession.

Key words: *work satisfaction, quality of life, hierarchy of values*

Artykuł recenzował: prof. dr hab. Tadeusz GALANC