Jan F. Terelak, Anna Hys-Martyńska

Samosterowność w pracy a dominujące wartości zawodowe

Studia Psychologica nr 5, 141-162

2004

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

MUZEUM HISTORII POLSKI

Studia Psychologica
UKSW
5 (2004) s. 141-162

JAN F. TERELAK, ANNA HYS-MARTYŃSKA
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego

SAMOSTEROWNOŚĆ W PRACY A DOMINUJĄCE WARTOŚCI ZAWODOWE

Self-control at work and dominate occupational values

Abstract

This empiric article concerns relationship between sense of self-control and work valuation. Theoretical basis of hypothesis was the M. Kohna, C. Schoolera Theory of Self-control and K. H. Seifert and C. Bregmann Concept of Jobs Value.

Two occupational groups: workers from National Library and editorial office of State Scientific Publishing House were evaluated by following methods: M. Kohna, C. Schoolera Self-control Questionnaire, X. Gliszczyńska I-E Scale, K. H. Seifert, C. Bergmann adapted by A. Zalewska orientation on jobs value scale.

The results obtained from 49 editorial employees (aged 25-55) were considered in the research. Statistic analysis of the data revealed that people with a higher level of occupational self-direction concentrate at work values and work aspects which are related to the internal labour characteristics, whereas people with a lower self-direction level focus more on labour characteristics external to the essence of a particular job.

1. WPROWADZENIE

Podstawową formą działalności dorosłego człowieka jest praca. Każdy podejmujący pracę oczekuje, że jeśli będzie wykonywał swoje zadania i uzyska oczekiwane wartości. Dla jednych są to wyłącznie pieniądze, dla innych atrakcyjna praca, jeszcze dla innych uznanie, awans lub własny rozwój zawodowy. Oczekiwania te zależą w dużej mierze od warunków wykonywanej pracy i doświadczeń z nią związanych. Spodziewane wartości są oceniane ze względu na ich znaczenie dla jednostki oraz subiektywne prawdopodobieństwo osiągnięcia ich przez pracę.

1.1. PRACA JAKO WARTOŚĆ

Funkcjonowanie człowieka w pracy zależne jest od specyfiki konkretnej sytuacji, w której się znajduje, ale także od właściwości osobowości. Środowisko pracy wpływa zatem na osobowość, która z kolei determinuje specyficzne dla danej jednostki schematy percepcji. Te indywidualne schematy widzenia świata kształtują wzory zachowania się, które stają się częścią integralną środowiska pracy (Bańka, 1996).

Istnienie nieustannej interakcji między strukturalnymi wymogami pracy a osobowością podkreślają M. Kohn i C. Schooler (1986). Założyli, że praca przez konkretne warunki jej wykonywania wyznacza zakres codziennych, powta-

rzających się doświadczeń. Doświadczenia te oddziałują na wartości, postawy i przeświadczenia, odnoszące się do pracy, te zaś, leżąc u podstaw samosterowności jako mechanizmu osobowości, decydują o tym, jak człowiek kształtuje swoje środowisko pracy, jak modyfikuje czynności zawodowe. Zatem można założyć, że zawodowa samosterowność w istotny sposób oddziałuje na wartości, postawy wobec pracy oraz przeświadczenia dotyczące własnych możliwości działania. Spostrzeganie i interpretacja własnego działania jest zarówno skutkiem minionych doświadczeń jak i przyczyną modyfikacji zamierzonych działań.

Rotter przyjął, że między obiektywną rzeczywistością a postępowaniem człowieka pośredniczą procesy poznawcze. Założył, że człowiek przewiduje osiągnięcie wzmocnienia w zależności od tego, gdzie widzi przyczyny jego pojawienia się: w sobie samym, to znaczy we własnym działaniu – poczucie wewnętrznego umiejscowienia kontroli, czy w czynnikach zewnętrznych, od siebie niezależnych – poczucie zewnętrznego umiejscowienia kontroli. Poczucie kontroli ma charakter nabyty – zależy od życiowych doświadczeń jednostki, ale jednocześnie jest na tyle trwałe, że różnicuje oczekiwania ludzi oraz ich postępowanie (Rotter, 1965; Gliszczyńska, 1990, 1991).

Wyniki badań Skalą E-I Rottera dowodzą, że ludzie z poczuciem kontroli wewnętrznej są sprawniejsi w działaniu w sytuacji pracy niż ludzie z poczuciem kontroli zewnętrznej. Potwierdzają też związek między poczuciem kontroli wewnętrznej a aktywnością i większym zaangażowaniem ludzi w sytuacji zadaniowej. Człowiek musi wielokrotnie doświadczać skuteczności własnego działania, aby w końcu nabrać poczucia tej skuteczności (O'Brien, 1986). Aby pracownicy działali skutecznie, a także dochodzili sami do przeświadczenia, że są skuteczni w działaniu, muszą mieć swobodę wyboru swego przyszłego postępowania. Swoboda wyboru rodzaju i poziomu podejmowanych zadań jest ograniczona przez obiektywne warunki pracy, np. rodzaj wykonywanej pracy, miejsce pracownika w hierarchii służbowej (Gliszczyńska, 1991; Spector, 1982; Kmiecik-Baran, 1996). Należy jednak pamiętać, że poczucie umiejscowienia kontroli nie jest jednoznaczne z preferencjami kontroli (Grzelak, 2002). Oznacza to, że np. osoby o poczuciu wewnętrznego umiejscowienia kontroli mogą być zarówno silnie jak i słabo motywowane do tego, by z możliwości tej kontroli korzystać.

Różnicę między samosterownością a samokontrolą próbowano wyjaśnić na gruncie psychologii wychowawczej, uznano, że samokontrola ma raczej charakter pasywny, podczas gdy samosterowność wiąże się z podejmowaniem aktywności będącej efektem procesów poznawczych (Felstiner, 1992).

Zagadnieniem samosterowności zawodowej rozumianej jako sytuacja (warunki) pracy najszerzej zajmowali się M. Kohn i C. Schooler (1986). W Polsce analogiczne badania przeprowadził K. Słomczyński (1988).

1.2. SAMOSTEROWNOŚĆ ZAWODOWA W UJĘCIU M. KOHNA I C. SCHOOLERA

M. Kohn i C. Schooler (1986) wprowadzili pojęcie samosterowności zawodowej, zaczerpnięte z literatury socjologicznej. Założyli, że samosterowność zawodowa jest tym większa, im większa złożoność pracy, czyli treść pracy, oraz im większy stopień swobody podejmowania decyzji (ścisłość nadzoru) i różnorodność celów i metod działania (rutynizacja). Z samosterownością w pracy zawodowej mamy zatem

do czynienia wtedy, gdy jednostka wykazuje w wykonywanej przez siebie pracy inicjatywę, wykorzystuje swój intelekt i niezależną ocenę sytuacji. Samosterowność zawodowa nie jest po prostu cechą samej pracy jako zbioru zadań do wykonania, lecz raczej charakteryzuje sposób jej wykonywania. Niemniej jednak pewne cechy samej pracy bądź warunki, w jakich jest ona wykonywana, istotnie samosterowności sprzyjają – a inne ją utrudniają. Tak pojmowana samosterowność wymaga możliwości i doświadczeń, które są często nieproporcjonalnie dostępne dla osób różnie usytuowanych w hierarchicznym porządku społecznym i zawodowym.

Kohn i Schooler badali, czy cechy sytuacji pracy pozostają w istotnym związku z wartościami, niezależnie od swego powiązania z klasą społeczną. Okazało się, że poszczególne elementy sytuacji pracy, decydujące o samosterowności zawodowej, istotnie wiążą się z wartościami. Im wyższa pozycja zawodowa badanych, tym bardziej cenili oni cechy świadczące o samokierowaniu. Zatem praca, a w szczególności warunki jej wykonywania, odgrywają rolę podstawowego pośrednika w procesie, w którym pozycja w systemie stratyfikacji kształtuje ludzkie wartości i orientacje. Alternatywą jest twierdzenie, że zależności te są po prostu wyrazem skłonności osób wysoko ceniących samosterowność do podejmowania prac stwarzających szansę na samosterowność podczas ich wykonywania, a także ich skłonności do działań na rzecz maksymalizacji takich możliwości w już wykonywanym zawodzie. Wyniki mogą być odbiciem faktu, że ludzie wyszukują dla siebie takie zawody, lub tak modyfikują czynności wykonywane w pracy, by zawody bądź czynności harmonizowały z ich osobowością.

Wartości wywołują i selekcjonują sposoby zachowania. Przeżycie przez podmiot swobody wyboru prowadzi w następstwie do wzrostu regulacyjnej funkcji wartości.

1.3. REGULACYJNA ROLA SYSTEMU WARTOŚCI CZŁOWIEKA

Na gruncie psychologii poznawczej zagadnieniem wartości zajmował się prof. Janusz Reykowski. Stworzona przez niego Regulacyjna Teoria Osobowości zakłada, że dzięki uporządkowaniu doświadczeń powstaje w mózgu człowieka zorganizowany układ informacji o dodatnim lub ujemnym znaczeniu różnych elementów rzeczywistości; układ ten nazywany jest właśnie siecią wartości (Reykowski, 1979). Na człowieka działają powtarzające się zdarzenia, które mają wpływ na jego przetrwanie, zachowanie właściwej mu struktury. Aby orientować się, czy działa czynnik pożyteczny, czy szkodliwy, człowiek musi dysponować pewnym kryterium, miarą wartościowania, wzorem informacji pozytywnych i negatywnych. Standardy regulacji, jakie przyswaja sobie człowiek, mają źródło w kulturze, powstają w wyniku „opracowania", transformacji doświadczeń społecznych. Przetwarzając swe doświadczenia człowiek może m.in. samodzielnie konstruować obrazy i pojęcia, które stają się samodzielnymi kryteriami wartościowania rzeczywistości, standardami stanu idealnego (Kochańska, Reykowski, 1980; Reykowski, 1975). Człowiek zatem może przyswajać sobie pewne wartości w efekcie doświadczeń wyniesionych z pracy, co jest zgodne z założeniami M. Kohna i C. Schoolera, dotyczącymi tego zagadnienia.

Często jednak można odnieść wrażenie, że jednostka w niewielkim stopniu uwzględnia cechy sytuacji, a ocena jest przejawem pewnych trwałych predyspo-

zycji osobowościowych (Wojciszke, 1988; Włodarczyk, 1999). Wartości zatem mają wieloczynnikowe uwarunkowanie, rolę poszczególnych czynników trudno oddzielić od współudziału innych. Zdaniem Reykowskiego, ważność wartości zależy od potrzeb, wpływu społecznego oraz przetwarzania informacji (Reykowski, 1985, 1988). Natomiast poziom zgodności zachowań z wartościami jest modyfikowany przez wiele zmiennych osobowościowych i sytuacyjnych (Wojciszke, 1986)

Osobowość stanowi zatem niezwykle dynamiczny i złożony system regulacji czynności ludzkich. Regulacyjna rola struktur poznawczych zależna jest w dużej mierze od doświadczenia jednostkowego. Osobowość to system, którego istotną właściwością jest wymiana informacji z otoczeniem. „Motorem" zaś dynamiki osobowości jest ciągłe redukowanie rozbieżności między swoją wizją świata idealnego a światem realnym (Terelak, 1993). Indywidualne systemy wartości ulegają zmianom, które zależą od zmian ogólnospołecznych w otoczeniu, ale także uwarunkowane są cyklem życiowym człowieka, zmianami w konkretnych sytuacjach życiowych, pod wpływem nowych doświadczeń (Skarżyńska, 1991; Oleś, 1989; Obuchowski, 1990; Schwartz, Bardi, 1997). Systemy wartości zmieniają się w wyniku zmian zadań i ról (Zalewska, 1996).

W wyniku zmian sytuacji pracy, zmianom podlegają wartości zawodowe. Stanowią one cele, które człowiek uważa za ważne, pożądane lub próbuje je osiągnąć w pracy zawodowej (Super, 1980 za: Zalewska, 2000). W swej koncepcji Super łączy dwie perspektywy – obiektywną i subiektywną – w ujmowaniu wartości zawodowych. Zgodnie z takim ujęciem, wartości zawodowe mają charakter uniwersalny, zobiektywizowany i można je rozpatrywać jako ogólne normy społeczne, określające pożądane cechy obiektów, cele i ideały. Jednocześnie traktowane są jako podstawowe elementy osobowości. Takie stanowisko, łącząc perspektywę obiektywną i subiektywną, najpełniej oddaje naturę wartości i dominuje we współczesnych badaniach nad wartościami (Reykowski, 1992; Rokeach, 1973; Schwartz, Bilsky, 1990). Super traktuje wartości zawodowe jak względnie stałe przekonania, określające preferencje dotyczące stanów rzeczy i sposobów postępowania, zawężając jednak ich zakres do sposobów zachowania i sytuacji związanych z pracą zawodową. Cenienie określonych wartości zawodowych, czyli orientacja na wartości zawodowe, stanowi odzwierciedlenie ogólnej hierarchii wartości podmiotu odnoszonej do sfery pracy.

1.4. FUNKCJE REGULACYJNE WARTOŚCI ZAWODOWYCH

Z badań można wnosić, że wartości zawodowe pełnią różne funkcje regulacyjne. Obok zainteresowań zawodowych i potrzeb odgrywają one ważną rolę w rozwoju i różnicowaniu zawodowych preferencji, aspiracji i celów (Zalewska, 2000). Są ważną determinantą wyboru zawodu i rozważanych możliwości pracy. Ważnym kryterium wyboru zawodu i miejsca pracy jest ocena szans realizacji danych wartości i przewidywanie sukcesów związanych z ich realizacją (Zalewska, 1997, 1999 a). Orientacja na wartości zawodowe determinuje powiązania między pracą, karierą i pozycją zawodową (Hirszel, 1993). Osoby, które spostrzegają swój rozwój zawodowy jako zgodny z ich orientacją na wartości, osiągają wyższą pozycję zawodową oraz wyższy poziom zadowolenia z pracy niż te,

które spostrzegają swój rozwój zawodowy jako niezgodny z cenionymi wartościami (Zalewska, 2000).

W socjologii mówi się o „perspektywizmie myślenia" różnych klas społecznych, co oznacza, że jednostki przynależące do różnych klas społecznych odmiennie widzą tę samą rzeczywistość (Mannheim, 1985). Socjolodzy amerykańscy opisali też zjawisko tzw. rozciągnięcia skali wartości, charakterystyczne dla niższych klas społecznych. Badacze tego fenomenu traktują wartości nie jako pojedyncze punkty, ale raczej jako pewnego rodzaju skale, dotyczące tego, co pożądane. Górna granica skali wskazuje ten poziom danej wartości, który jednostka może zaakceptować, czyli jest to poziom tolerancji. Natomiast punkt środkowy na tej skali stanowią oczekiwania, czyli taki poziom danej wartości, jaki jednostka planuje osiągnąć. Zjawisko to polega na zwiększeniu dystansu między preferencją jednostki a poziomem tolerancji. Członkowie klas niższych spostrzegają ograniczone możliwości realizowania danej wartości (np. sukcesu), więc ustalają względnie niski poziom wartości, który chcą osiągnąć. Zdaniem Kohna osoby zajmujące wyższą pozycję klasową powinny koncentrować uwagę na tych aspektach pracy, które pozwalają na ekspresję własnej osobowości i samorealizację. Natomiast osoby zajmujące niskie pozycje w strukturze społecznej koncentrują się bardziej na zewnętrznych wobec jej treści właściwościach pracy, np. zapłacie oraz korzyściach pozamaterialnych. Okazało się, że przynależność klasowa ma większe znaczenie jako czynnik zmuszający ludzi do koncentrowania się na zewnętrznych właściwościach pracy niż jako czynnik wyzwolenia od przymusu, umożliwiający koncentrację na cechach związanych wyłącznie z treścią wykonywanej pracy.

Zróżnicowanie wartości różnych grup zawodowych wyjaśnia popularna na gruncie socjologii koncepcja, zgodnie z którą pełnienie określonej roli zawodowej wymaga przyswojenia sobie społecznych oczekiwań związanych z tą rolą, a więc również „właściwych" dla niej wartości. Zdaniem T. R. Sabrina i L. A. Vernona (za: Skarżyńska, 1991), wartości charakterystyczne dla danej roli zawodowej są nabywane jednocześnie z uczeniem się zachowań właściwych dla tej roli, a pośredniczy w tym procesie społeczny system nagród i kar. Procesy formułowania wartości dotyczących ról zawodowych polegają na społeczno-kulturowym określeniu roli przez wiązanie z nim specyficznych zachowań, postaw i wartości. Wartości mogą być traktowane jako determinanty roli, mogą też być analizowane jako determinowane przez rolę (Misztal, 1982). Wartości ściśle związane z wykonywanym zawodem są przez tę rolę modyfikowane, a wartości mniej związane z rolą są w mniejszym stopniu przez nią modyfikowane.

Praca jest zjawiskiem wielowymiarowym – można wyróżnić wiele jej aspektów, np. treść pracy, warunki, możliwości rozwoju, relacje z kolegami, wynagrodzenie. Każdy z nich może mieć inne znaczenie dla pracowników. Poszczególne aspekty pracy mogą mieć odmienne znaczenie dla niektórych grup zawodowych oraz różnych osób, a różnice w tym zakresie mogą być współdeterminowane przez wartości podmiotu.

Biorąc pod uwagę znaczenie poszczególnych elementów pracy dla jednostki, dzieli się je zazwyczaj na wewnętrzne i zewnętrzne czynniki motywacyjne. We-

wnętrzne polegają na samych czynnościach zawodowych oraz szansach, jakie te czynności stwarzają dla rozwoju indywidualnego. Na zewnętrzne składają się: płace, inne świadczenia materialne, prestiż społeczny związany z pracą, jej stałość, warunki zewnętrzne itp. Niekiedy spośród zewnętrznych czynników motywacyjnych wyodrębnia się czynniki towarzyszące, do których należy przede wszystkim środowisko społeczne pracy i jej środowisko fizyczne (Dobrowolska, 1982, 1984).

Podkreślanie materialnych aspektów pracy przez robotników może wynikać z gorszego zaspokajania ich potrzeb podstawowych, co tym samym przesłania im potrzeby innego typu. Niedocenianie zaś znaczenia samej pracy jest następstwem faktu, że praca ta jest nieciekawa, nużąca i nie daje zadowolenia. Natomiast ludzie zajmujący wyższe pozycje klasowe są bardziej skłonni do uznawania po prostu za dane takich, zewnętrznych wobec treści wykonywanej pracy, jej cech, jak wysokość zapłaty, pewność miejsca pracy. Poszczególne aspekty pracy mają różne znaczenie dla osób, które cenią odmienne wartości. Niemniej jednak, zachodzące przemiany ekonomiczno-społeczno-kulturowe mogą wpływać na ocenę ważności poszczególnych aspektów pracy (Zalewska, 1997b, 1999a, 1999b). Różnorodnie oceniana jest stałość, pewność zatrudnienia. Ma ona zapewne związek z sytuacją gospodarczą kraju, na przykład na początku lat 80. XX w. w Polsce było małe zainteresowanie tym aspektem pracy. Zupełnie inaczej wyglądała ta sytuacja już w latach 90. (Derbis, Bańka, 1998; Skarżyńska, 1991). Pewną rolę odgrywają również dominujące w danym środowisku pracy wzory kultury.

Wnioski z analizy literatury przedmiotu można zatem sprowadzić do kilku stwierdzeń:

– Samosterowność zawodowa charakteryzuje sposób wykonywania pracy. Pewne cechy samej pracy bądź warunki, w jakich jest ona wykonywana, samosterowności sprzyjają – a inne ją utrudniają.

– Takie elementy sytuacji pracy, decydujące o samosterowności zawodowej, istotnie wiążą się z wyborem poszczególnych wartości jako ważnych. Człowiek może zatem przyswajać sobie pewne wartości w efekcie doświadczeń wyniesionych z pracy.

– Również ocena ważności poszczególnych wartości zależna jest od doświadczeń zawodowych.

– Podobnie jak wartości także aspekty pracy mogą mieć odmienne znaczenie dla niektórych grup zawodowych oraz różnych osób. Różnice te zależą m.in. od wartości podmiotu, zwłaszcza wartości zawodowych oraz od doświadczeń zawodowych.

– Doświadczenie samosterowności w pracy ma również duże znaczenie dla poczucia umiejscowienia kontroli.

1.5. PROBLEMATYKA BADAŃ WŁASNYCH

Celem badań jest sprawdzenie, czy istnieje związek między samosterownością zawodową ujmowaną jako sytuacja (warunki) pracy a orientacją na wartości zawodowe. Czy samosterowność zawodowa oraz dominujące wartości zawodowe wiążą się z wyborem poszczególnych aspektów pracy jako ważnych, a także czy samosterowność charakteryzująca warunki pracy ma związek ze spostrzeganiem

własnych możliwości działania w sytuacji pracy? Czy przeświadczenie na temat własnych możliwości działania w sytuacji pracy wiąże się z wyborem określonych wartości zawodowych?

Przytoczone rozważania teoretyczne oraz wnioski z badań dotyczących omawianych zagadnień, stanowiły punkt wyjścia do postawienia następujących hipotez:

1. Istnieje korelacja między samosterownością w pracy a dominującymi wartościami zawodowymi.

Osoby charakteryzujące się wyższą samosterownością w pracy będą preferowały wartości zawodowe związane z wewnętrznymi właściwościami pracy, jak autonomia, kreatywność, stymulacja intelektualna, zmienność, osiągnięcia.

Osoby charakteryzujące się niższą samosterownością w pracy będą wyżej ceniły wartości związane z zewnętrznymi właściwościami pracy, jak dochód, warunki pracy, stosunki ze współpracownikami.

2. Istnieje korelacja między samosterownością w pracy a ważnością poszczególnych aspektów pracy.

Osoby charakteryzujące się wyższą samosterownością w pracy będą ceniły aspekty pracy związane z samą jej treścią, takie jak wykonywana praca.

Osoby charakteryzujące się niższą samosterownością w pracy będą wyżej ceniły aspekty pracy związane z zewnętrznymi właściwościami pracy, jak wynagrodzenie, warunki pracy, przełożony i koledzy, a także zapewnione miejsce pracy.

3. Istnieje korelacja między samosterownością w pracy a poczuciem kontroli w pracy.

Wyższa samosterowność zawodowa, wiąże się z wewnętrznym poczuciem kontroli.

Dodatkowo postawiono hipotezy dotyczące zależności między poczuciem kontroli w pracy a ważnością poszczególnych aspektów pracy, tj. zewnętrzne poczucie kontroli wiązać się będzie z wyborem zewnętrznych właściwości pracy jako ważnych. A także o korelacji między dominującymi wartościami zawodowymi a ważnością poszczególnych aspektów pracy.

2. MATERIAŁ I METODA BADAŃ

2.1. CHARAKTERYSTYKA BADANEJ GRUPY

Grupę badaną stanowili pracownicy merytoryczni redakcji Biblioteki Narodowej, Państwowego Wydawnictwa Naukowego oraz wydawnictwa Wiedza i Praktyka. Spośród osób, które wzięły udział w badaniach, w trakcie analiz statystycznych uwzględniono wyniki 49 osób. W analizach uwzględniono wyniki badań osób z wyższym wykształceniem w wieku 25-55 lat, 37 kobiet i 12 mężczyzn. Badania zostały przeprowadzone od sierpnia 2001 r. do stycznia 2002 r. Grupa została dobrana w taki sposób, aby różnice między badanymi dotyczyły w efekcie głównie stopnia złożoności poszczególnych czynności zawodowych, różnego poziomu kontroli, a także wieku badanych, stażu pracy, zajmowanego stanowiska oraz wysokości dochodów. Celem było znalezienie osób z jednej grupy zawodowej, różniących się jednocześnie poziomem samosterowności w pracy.

2.2. METODY BADAŃ

W celu zbadania wymienionych hipotez wykorzystano następujące narzędzia:

1. Do badania samosterowności zawodowej wykorzystano Narzędzie do pomiaru samosterowności w pracy M. Kohna i C. Schoolera. Przyjęto założenie, że o samosterowności zawodowej decyduje złożoność pracy (opisana w kategoriach zachowań odniesionych do ludzi, symboli i przedmiotów), ścisłość nadzoru i rutynizacja pracy. Złożoność pracy jest opisywana nie tylko ze względu na każdy wymiar z osobna, ale i na relacje między nimi (czasową i rzeczową). Ścisłość nadzoru w pracy oznacza zakres swobody podejmowania decyzji. Rutynizacja pracy dotyczy zmienności zadań i sposobów ich wykonania. Aby uzyskać ogólną ocenę narzędzi badawczych, dotyczących samosterowności w pracy, podjęto badania pogłębiające. Uznano, że stosując to narzędzie, dokonuje się względnie rzetelnego pomiaru – przynajmniej w tym sensie, iż jest to pomiar w wysokim stopniu odtwarzalny (Janicka, Kacprowicz, Słomczyński, 1983; Kohn, Schooler, 1986; Słomczyński, Kohn, 1988).

2. Do pomiaru poczucia kontroli w sytuacji pracy użyto Skali I-E w Pracy X. Gliszczyńskiej. Skala I-E w Pracy Xymeny Gliszczyńskiej stanowi technikę przeznaczoną do badania poczucia kontroli w sytuacji pracy. We wszystkich badaniach otrzymano normalne rozkłady wyborów i podobne, zadowalające wskaźniki rzetelności i trafności. Skala I-E w Pracy może być stosowana wszędzie tam, gdzie chodzi o ocenę przez badanych ich własnych możliwości działania. Skala I-E w Pracy jest przeznaczona do pomiaru dwóch aspektów poczucia kontroli – zgeneralizowanego i sytuacyjnego. Połowa pozycji dotyczy pierwszego z nich, które badany wyraża swoim wyborem wśród twierdzeń o charakterze filozoficznej refleksji. Jest to podskala Filozofii Życiowej. Druga połowa pozycji Skali I-E w Pracy dotyczy poczucia kontroli w Sytuacji Pracy (Gliszczyńska, 1990).

3. Do pomiaru wartości zawodowych wykorzystano kwestionariusz Orientacja na Wartości Zawodowe K. H. Seiferta i C. Bregmanna, w adaptacji A. Zalewskiej. Opierając się na koncepcji wartości zawodowych Supera oraz skonstruowanym przez nim kwestionariuszu, Seifert i Bregmann skonstruowali niemieckojęzyczną adaptację tego narzędzia. Adaptacji do warunków polskich dokonała A. Zalewska. Technika Supera obejmuje wiele kategorii wartości Dostosowana jest do możliwości dorosłych oraz młodzieży szkolnej. Inwentarz Orientacja na Wartości Zawodowe (OWZ) pozwala na oszacowanie ważności 16 podstawowych wartości zawodowych: *Altruizm, Kreatywność, Stymulacja intelektualna, Autonomia, Zmienność, Osiągnięcia, Prestiż, Kierowanie, Dochód, Bezpieczeństwo, Awans, Stosunki z kolegami, Stosunki z przełożonymi, Warunki pracy, Wartości estetyczne, Orientacja na czas wolny*. Polska wersja kwestionariusza ma zadowalającą rzetelność. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują na dużą trafność (Zalewska, 2000).

4. Do oceny ważności poszczególnych aspektów pracy wykorzystano skalę stanowiącą część Arkusza Opisu Pracy Neubergera i Allerbecka. Adaptacji do warunków polskich dokonała Anna Zalewska (1999b). Technika ta oferuje możliwość oceny względnej ważności (znaczenia) 7 składników pracy: *Koledzy, Przełożony, Treść pracy, Warunki pracy, Organizacja i Kierownictwo, Rozwój, Wynagro-*

dzenie oraz *Zapewnionego miejsca pracy* – w jakim stopniu osoba uwzględniałaby te składniki gdyby, obecnie dokonywała wyboru pracy. Osoba badana ma rozdzielić 80 punktów na 8 sfer (składników), zgodnie z zasadą, im dany składnik miałby większy wpływ na decyzję wyboru pracy, tym więcej punktów otrzymuje. Wskaźnikiem ważności poszczególnych aspektów pracy jest zatem liczba uzyskanych punktów od 0 do 80.

5. Do badania danych profesjonalno-biograficznych zastosowano skonstruowaną na potrzeby niniejszej pracy ankietę. W ankiecie tej zawarto blok pytań, za pomocą których kontrolowano wiek, płeć, wykształcenie, pozycję w hierarchii służbowej, stanowisko, staż pracy ogółem, staż pracy na danym stanowisku oraz staż pracy w firmie, w której aktualnie osoby badane są zatrudnione. Dodatkowo kontrolowano dochód w głównym miejscu pracy oraz dochody z dodatkowych źródeł, z uwzględnieniem nagród pieniężnych, premii i prac dodatkowych.

3. WYNIKI BADAŃ

Po dokonaniu operacjonalizacji zmiennych i charakterystyki zastosowanych technik badawczych przyjęto następujące kryteria postępowania badawczego:

Przyjęto następujące etapy postępowania badawczego:

– Analiza skupień dotycząca zmiennych składających się na samosterowność.

– Analiza zachodzących korelacji między poszczególnymi zmiennymi.

W celu obliczenia siły związku między zmiennymi skorzystano ze współczynnika korelacji r-Pearsona, aby uniknąć błędu związanego z możliwością wystąpienia związku krzywoliniowego obliczono również korelacje tau Kendalla i porównano oba współczynniki. Wyniki uzyskane za pomocą współczynnika tau Kendalla zawęziły obszar obserwowanych zależności, z tego względu do interpretacji wyników wykorzystano tę miarę siły związku między zmiennymi.

Poszukując skupień, naturalnych grup, użyto analizy skupień. Do określenia, kiedy konkretne skupienia są dostatecznie podobne, aby można je było połączyć, zastosowano metodę średniej międzygrupowej. Odległość między dwoma skupieniami obliczano jako średnią odległość między wszystkimi parami obiektów należących do dwóch różnych skupień.

Przy formowaniu skupień do obliczenia odległości między obiektami w przestrzeni wielowymiarowej obliczono odległość Euklidesową. Aby przypisać większą wagę obiektom, które są bardziej oddalone, odległość Euklidesową podniesiono do kwadratu.

Podstawowym celem analiz statystycznych było wskazanie zależności między poziomem samosterowności a pozostałymi zmiennymi. W związku z tym wyróżniono spośród badanych osób grupy o różnym poziomie samosterowności (o wysokiej, średniej i niskiej samosterowności), a następnie zbadano różnice między tymi grupami w wyborze wartości zawodowych, w ocenie ważności poszczególnych aspektów pracy oraz poczuciu kontroli.

Wyróżnione grupy nie różniły się istotnie płcią, wiekiem ani stażem pracy. W grupie pierwszej nie było żadnej osoby na kierowniczym stanowisku, w grupie II na 25 osób była jedna na kierowniczym stanowisku, natomiast wszystkie osoby z III grupy były kierownikami. Przynależność zatem do poszczególnych grup w dużym stopniu zdeterminowana była przez miejsce w hierarchii zawodowej.

Jednocześnie niezależnie od stanowiska część zadań zawodowych wszystkich badanych była bardzo podobna.

Tabela 1. Testy Post hoc. Porównania wielokrotne dotyczące wartości zawodowych w odniesieniu do poszczególnych grup wyróżnionych za pomocą analizy skupień (w tabeli zawarte są tylko wyniki istotne statystycznie)

Zmienna zależna			Różnica średnich	Błąd standardowy	Istotność	95% przedział ufności	
						Dolna granica	Górna granica
KREATYWNOŚĆ	1	2	-0,48	0,259	0,069	-1,01	3,83
		3	-, 94 (*)	0,322	0,005	-1,59	-0,29
	3	1	, 94 (*)	0,322	0,005	0,29	1,59
		2	0,46	0,291	0,124	-0,13	1,04
AUTONOMIA	1	2	-0,31	0,22	0,17	-0,75	0,14
		3	-1,01 (*)	0,272	0,001	-1,56	-0,47
	2	1	0,31	0,22	0,17	-0,14	0,75
		3	-, 71 (*)	0,246	0,006	-1,2	-0,21
	3	1	1,01 (*)	0,272	0,001	0,47	1,56
		2	, 71 (*)	0,246	0,006	0,21	1,2
ZMIENNOŚĆ	1	2	-, 53 (*)	0,221	0,022	-0,97	-8,04
		3	-1,20 (*)	0,274	0	-1,75	-0,64
	2	1	, 53 (*)	0,221	0,022	8,04	0,97
		3	-, 67 (*)	0,248	0,01	-1,17	-0,17
	3	1	1,20 (*)	0,274	0	0,64	1,75
		2	, 67 (*)	0,248	0,01	0,17	1,17
OSIAGĄGNIĘCIA	1	2	-, 36 (*)	0,156	0,027	-0,67	-4,31
		3	-0,28	0,194	0,159	-0,67	0,11
	2	1	, 36 (*)	0,156	0,027	4,31	0,67
		3	8,00	0,175	0,65	-0,27	0,43
STOSUNKI Z KOLEGAMI	2	1	0,16	0,234	0,502	-0,31	0,63
		3	, 61 (*)	0,263	0,025	8,16	1,14
	3	1	-0,45	0,29	0,127	-1,04	0,13
		2	-, 61 (*)	0,263	0,025	-1,14	-8,16
ESTETYKA	1	2	-, 72 (*)	0,339	0,038	-1,41	-4,07
		3	0,69	0,42	0,109	-0,16	1,53
	2	1	, 72 (*)	0,339	0,038	4,07	1,41
		3	1,41 (*)	0,38	0,001	0,65	2,17
	3	1	-0,69	0,42	0,109	-1,53	0,16
		2	-1,41 (*)	0,38	0,001	-2,17	-0,65

Zgodnie z przyjętą hipotezą stwierdzono zależność między samosterownością w pracy a wyborem wartości zawodowych. Okazało się, że osoby o dużej samosterowności cenią istotnie wyżej od pozostałych grup wartości *Zmienność, Auto-*

nomia, Kreatywność. Okazuje się więc, że doświadczenie samosterowności w pracy powoduje, że *Zmienność* stanowi cenioną wartość. Oznacza to, że zróżnicowana praca jest wyżej ceniona przez osoby, które mają większe szanse na realizację tej wartości w pracy. W odniesieniu do wartości *Autonomia* stwierdzono również istotnie wyższe zainteresowanie tą wartością u osób wysoko samosterownych, przy czym grupy osób nisko i średnio samosterownych nie różnią się znacznie wyborem tej wartości. Co tłumaczy, być może, fakt, że o ile *Zmienność* w pracy dostępna bywa dla osób o różnym poziomie samosterowności w pracy, o tyle *Autonomia* w pracy charakteryzuje tylko osoby na samodzielnych stanowiskach, jak kierownicy, różnego rodzaju specjaliści.

Osoby o małej samosterowności cenią istotnie niżej od pozostałych wspomniane wartości oraz wartość *Osiągnięcia*. Osoby o średnich wynikach samosterowności mając słabszą pozycję w pracy niż osoby z wysokimi wynikami, co wiąże się z mniejszą odpowiedzialnością i być może mniejszym zaangażowaniem w wykonywanie zadań zawodowych, są mniej skupione na samej treści pracy. Mając równocześnie stabilniejszą pozycję zawodową niż osoby o małej samosterowności, łatwiej mogę się skupić na innych wartościach, mniej związanych z bezpieczeństwem i zapewnionym miejscem pracy. Mogą skoncentrować się na elementach pracy, związanych ze stworzeniem sobie przyjaznej atmosfery w miejscu pracy. Średnio samosterowni cenią istotnie wyżej wartość *Stosunki z kolegami* w pracy oraz wartość *Estetyka*. *Estetyka* stanowi jedną z dwóch najmniej cenionych wartości dla wszystkich trzech grup, jednak osoby o średniej samosterowności cenią tą wartość istotnie wyżej od pozostałych grup. Przyjazne warunki pracy mogą stanowić rekompensatę małej atrakcyjności samych czynności zawodowych, oraz braku możliwości realizacji wartości wiążących się z dużą samosterownością.

Tabela 2. Testy Post hoc. Porównania wielokrotne dotyczące aspektów pracy w odniesieniu do poszczególnych grup wyróżnionych za pomocą analizy skupień

Zmienna zależna			Różnica średnich	Błąd standardowy	Istotność	95% przedział ufności	
						Dolna granica	Górna granica
KOLEDZY	1	2	-3,02 (*)	1,323	0,027	-5,68	-0,35
		3	-1,14	1,641	0,492	-4,44	2,17
	2	1	3,02 (*)	1,323	0,027	0,35	5,68
		3	1,88	1,483	0,211	-1,11	4,87
ROZWÓJ	2	1	-1,48	2,091	0,483	-5,69	2,73
		3	-4,72 (*)	2,343	0,05	-9,44	-3,12
	3	1	3,24	2,593	0,217	-1,98	8,46
		2	4,72 (*)	2,343	0,05	3,12	9,44

Preferencje wyróżnionych grup względem poszczególnych aspektów pracy wyglądają podobnie jak w przypadku wartości zawodowych. Grupa o średnich wynikach samosterowności wyżej ceniła aspekt pracy *Koledzy* a grupa o wysokich wynikach aspekt pracy *Rozwój*.

W celu pogłębienia analizy wyników, zbadano za pomocą analizy korelacji zależności między poszczególnymi składowymi samosterowności a wartościami zawodowymi i aspektami pracy.

Tabela 3. Korelacje tau Kendalla między zmiennymi składającymi się na samosterowność zawodową a wartościami zawodowymi. W tabeli zawarte są tylko wyniki istotne statystycznie

Badane zmienne	Współczynnik korelacji tau Kendalla
ZŁOŻONOŚĆ PRACY Z LUDŹMI & KREATYWNOŚĆ	0,29
ZŁOŻONOŚĆ PRACY Z LUDŹMI & AUTONOMIA	0,32
ZŁOŻONOŚĆ PRACY Z LUDŹMI & ZMIENNOŚĆ	0,40
ZŁOŻONOŚĆ PRACY Z SYMBOLAMI & KREATYWNOŚĆ	0,23
ZŁOŻONOŚĆ PRACY Z SYMBOLAMI & AUTONOMIA	0,39
ZŁOŻONOŚĆ PRACY Z SYMBOLAMI & ZMIENNOŚĆ	0,42
ZŁOŻONOŚĆ PRACY Z SYMBOLAMI & ESTETYKA	-0,21
CZAS PRACY Z LUDŹMI & KREATYWNOŚĆ	0,25
CZAS PRACY Z LUDŹMI & AUTONOMIA	0,29
CZAS PRACY Z LUDŹMI & ZMIENNOŚĆ	0,31
CZAS PRACY Z LUDŹMI & AWANS	0,21
CZAS PRACY Z SYMBOLAMI & KREATYWNOŚĆ	-0,25
CZAS PRACY Z SYMBOLAMI & AUTONOMIA	-0,27
CZAS PRACY Z SYMBOLAMI & ZMIENNOŚĆ	-0,31
CZAS PRACY Z SYMBOLAMI & AWANS	-0,20
KOMPLEKSOWOŚĆ ZADAŃ & KREATYWNOŚĆ	0,27
KOMPLEKSOWOŚĆ ZADAŃ & AUTONOMIA	0,35
KOMPLEKSOWOŚĆ ZADAŃ & ZMIENNOŚĆ	0,38
ŚCISŁOŚĆ NADZORU & KREATYWNOŚĆ	0,26
ŚCISŁOŚĆ NADZORU & STYMULACJA INTELEKTUALNA	0,21
ŚCISŁOŚĆ NADZORU & AUTONOMIA	0,38
ŚCISŁOŚĆ NADZORU & ZMIENNOŚĆ	0,32
ŚCISŁOŚĆ NADZORU & BEZPIECZEŃSTWO	-0,29
ŚCISŁOŚĆ NADZORU & STOSUNKI Z PRZEŁOŻONYM	-0,25
RUTYNIZACJA & KREATYWNOŚĆ	0,32
RUTYNIZACJA & STYMULACJA INTELEKTUALNA	0,21
RUTYNIZACJA & AUTONOMIA	0,27
RUTYNIZACJA & ZMIENNOŚĆ	0,33
RUTYNIZACJA & OSIĄGNIĘCIA	0,26
RUTYNIZACJA & BEZPIECZEŃSTWO	-0,28

Wartościami, które korelowały dodatnio z wszystkimi zmiennymi składającymi się na samosterowność zawodową były *Autonomia, Kreatywność* i *Zmienność*. Jedynie czas pracy z symbolami odwrotnie wpływał na ocenę ważności tych wartości. Co wiąże się ze specyfiką zawodu, gdyż osoby na niżej usytuowanych w hierarchii zawodowej stanowiskach poświęcają więcej czasu na pracę z symbolami. *Ścisłość*

nadzoru i *Rutynizacja* dodatkowo korelowały z wartością *Stymulacja intelektualna*. Kierunek zależności okazał się zgodny z przewidywaniami. Zmienna *Ścisłość nadzoru* dodatkowo ujemnie koreluje z wartościami *Bezpieczeństwo* i co wydaje się oczywiste *Stosunki z przełożonym*. Im ściślejszy nadzór tym bardziej cenione są wartości związane z zewnętrznymi właściwościami pracy.

Tabela 4. Korelacje tau Kendalla między zmiennymi składającymi się na samosterowność zawodową a aspektami pracy. W tabeli zawarte są tylko wyniki istotne statystycznie

Badane zmienne	Współczynnik korelacji tau Kendalla
ZŁOŻONOŚĆ PRACY Z LUDŹMI & ROZWÓJ	0,32
ZŁOŻONOŚĆ PRACY Z SYMBOLAMI & ORGANIZACJA PRACY	0,20
ZŁOŻONOŚĆ PRACY Z SYMBOLAMI & ROZWÓJ	0,26
CZAS PRACY Z PRZEDMIOTAMI & ROZWÓJ	-0,27
CZAS PRACY Z LUDŹMI & ROZWÓJ	0,36
CZAS PRACY Z SYMBOLAMI & ROZWÓJ	-0,33
KOMPLEKSOWOŚĆ ZADAŃ & ROZWÓJ	0,20
ŚCISŁOŚĆ NADZORU & ROZWÓJ	0,20
ŚCISŁOŚĆ NADZORU & WYNAGRODZENIE	0,20
RUTYNIZACJA & ZAPEWNIONA PRACA	-0,22

Jedynym aspektem pracy, który korelował z wszystkimi zmiennymi składającymi się na samosterowność był *Rozwój*. Dla osób wykonujących pracę z symbolami o wyższym stopniu złożoności ważnym aspektem pracy okazała się również *Organizacja pracy*. Podobnie jak w odniesieniu do wartości, im bardziej zrutynizowana praca, tym większe znaczenie badani przypisywali aspektowi *Zapewniona praca*. Rutynizacja czynności zawodowych zniechęca do twórczej aktywności i intelektualnych wyzwań, powoduje, że samodzielność w pracy i osiągnięcia zawodowe nie stanowią istotnych wartości. Sprzyja za to koncentracji na takich aspektach jak pewność zatrudnienia.

Wyniki badań wskazują na brak wyraźnych zależności między małą samosterownością zawodową a wyborem wartości związanych z zewnętrznymi właściwościami pracy, w odróżnieniu do wyników badań Kohna i Schoolera. Co wiąże się prawdopodobnie ze specyfiką badanej grupy. Wszyscy badani to pracownicy umysłowi z wyższym wykształceniem. W badaniach Kohna i Schoolera uczestniczyli również niewykwalifikowani robotnicy i to do nich właśnie odnosiło się powyższe stwierdzenie.

Dla przedstawicieli stanowisk samodzielnych, wymagających wysokich kwalifikacji największą wartość w pracy stanowi zatem możliwość samorealizacji i rozwoju własnych zdolności. Ludzie wykonujący prace proste, monotonne, mniejszą wagę przywiązują do samej aktywności zawodowej i często szukają zaspokojenia potrzeb w innych sferach życia.

Uzyskane wyniki badań należy odnieść do zjawiska rozciągnięcia skali wartości, w ramach którego poziom ważności danej wartości zależy od postrzeganych możliwości realizacji tej wartości. Niższy status społeczny, zawo-

dowy osoby, powoduje że postrzegając ograniczone możliwości realizowania danej wartości, ustala ona względnie niski poziom tej wartości, który chce osiągnąć.

Kolejną analizowaną zmienną jest *Poczucie kontroli. Poczucie kontroli* w pracy w dotychczasowych badaniach silnie korelowało ze stażem pracy, zarobkami miesięcznymi, pozycją w hierarchii służbowej. W niniejszych badaniach potwierdzono te zależności w odniesieniu do dochodów w głównym miejscu pracy, natomiast staż pracy i stanowisko kierownicze nie korelowały istotnie z *Poczuciem kontroli* w pracy. Zatem im wyższe zarobki miesięczne, tym bardziej wewnętrzne *Poczucie kontroli*.

Tabela 5. Korelacje tau Kendalla między zmiennymi składającymi się na samosterowność zawodową a poczuciem kontroli w pracy (w tabeli zawarte są tylko wyniki istotne statystycznie)

Badane zmienne	Współczynnik korelacji tau Kendalla
POCZUCIE KONTROLI & ZŁOŻONOŚĆ PRACY Z LUDŹMI	0,34
POCZUCIE KONTROLI & ZŁOŻONOŚĆ PRACY Z SYMBOLAMI	0,27
POCZUCIE KONTROLI & KOMPLEKSOWOŚĆ ZADAŃ	0,21
POCZUCIE KONTROLI & ŚCISŁOŚĆ NADZORU	0,21

Okazuje się, że pozycja w hierarchii służbowej wiążąca się bezpośrednio ze ścisłością nadzoru i złożonością pracy, zwłaszcza pracy z ludźmi nie koreluje z przekonaniem na temat własnych możliwości działania w pracy. Natomiast zarówno ścisłość nadzoru jak i złożoność pracy z ludźmi, z symbolami i kompleksowość czynności roboczych wiążą się z wewnątrzsterownością. Co wskazuje na fakt, że pozycja w hierarchii służbowej oraz staż pracy wpływają raczej w sposób pośredni na analizowaną zmienną przez rodzaj obowiązków zawodowych i sposób ich realizowania oraz wysokość dochodów.

Tabela 6. Korelacja tau Kendalla między poczuciem kontroli w pracy a aspektami pracy

Badane zmienne	Współczynnik korelacji tau Kendalla
POCZUCIE KONTROLI & PRZEŁOŻONY	-0,20
POCZUCIE KONTROLI & ROZWÓJ	0,23

Stwierdzono ujemną korelację z ważnością aspektu pracy *Przełożony* oraz dodatnią korelację z ważnością aspektu pracy *Rozwój*. Wyniki sugerują, że dla osób o poczuciu kontroli zewnętrznym tym zewnętrznym źródłem kontroli w pracy jest przełożony. Poczucie uzależnienia od przełożonego sprawia, że stanowi on najważniejszy aspekt pracy. Natomiast dla osób o poczuciu kontroli wewnętrznym najważniejszym aspektem pracy staje się rozwój, co wskazuje na fakt, że osoby te są w mniejszym stopniu uzależnione od zewnętrznych aspektów pracy, bardziej skoncentrowane na swoich wewnętrznych potrzebach.

Tabela 7. Korelacja tau Kendalla między poczuciem kontroli a wartościami zawodowymi

Badane zmienne	Współczynnik korelacji tau Kendalla
POCZUCIE KONTROLI & AUTONOMIA	0,25

Poczucie kontroli w pracy koreluje z wyborem wartości *Autonomia*, co zgodne jest z intuicją potoczną i nie zaskakuje nowością w kontekście ogólnej wiedzy psychologicznej. Uzyskane wyniki dowodzą, że poczucie kontroli zależne jest od doświadczeń zawodowych.

Ostatnia z przyjętych hipotez zakładała, że istnieje korelacja między orientacją na wartości zawodowe a wyborem poszczególnych aspektów pracy jako ważnych. Wartości mają bezpośrednie przełożenie na ocenę ważności poszczególnych aspektów pracy, co wynika z badań cytowanych w części teoretycznej.

Tabela 8. Korelacja tau Kendalla między aspektami pracy a wartościami zawodowymi

Badane zmienne	Współczynnik korelacji tau Kendalla
KOLEDZY & STOSUNKI Z KOLEGAMI	0,36
PRZEŁOŻONY & STOSUNKI Z KOLEGAMI	0,24
PRZEŁOŻONY & STOSUNKI Z PRZEŁOŻONYM	0,36
WYKONYWANA PRACA & KIEROWANIE	-0,29
WYKONYWANA PRACA & AWANS	-0,30
WARUNKI PRACY & AUTONOMIA	-0,23
ROZWÓJ & KREATYWNOŚĆ	0,22
ROZWÓJ & STYMULACJA INTELEKTUALNA	0,20
ROZWÓJ & AUTONOMIA	0,37
ROZWÓJ & ZMIENNOŚĆ	0,32
ROZWÓJ & KIEROWANIE	0,34
ROZWÓJ & AWANS	0,45
ROZWÓJ & STOSUNKI Z KOLEGAMI	-0,21
ROZWÓJ & STOSUNKI Z PRZEŁOŻONYM	-0,32
WYNAGRODZENIE & ALTRUIZM	-0,20
WYNAGRODZENIE & STYMULACJA INTELEKTUALNA	-0,23
WYNAGRODZENIE & DOCHODY	0,39
WYNAGRODZENIE & AWANS	0,24
WYNAGRODZENIE & ORIENTACJA NA CZAS WOLNY	0,21
ZAPEWNIONA RACA & AUTONOMIA	-0,20
ZAPEWNIONA RACA & ZMIENNOŚĆ	-0,24
ZAPEWNIONA RACA & BEZPIECZEŃSTWO	0,27

Niniejsze badania również potwierdziły te założenia. Zazwyczaj wybory dotyczące aspektów pracy są odzwierciedleniem preferowanych wartości. Dodatkowo okazało się, że aspekt *Wynagrodzenie* współwystępował z uznawaniem *Awansu* i *Orientacji na czas wolny* za cenione wartości. Korelacja dotycząca awansu

może wynikać ze skojarzenia go ze wzrostem zarobków. Natomiast ujemne korelacje z wartościami *Altruizm* i *Stymulacja Intelektualna* sugerowały, że koncentracja na dochodach zmniejsza zainteresowanie zadaniami wymagającymi intelektualnego wysiłku oraz troskę o dobro innych.

4. DYSKUSJA WYNIKÓW

Badania przeprowadzone w ramach niniejszej pracy potwierdziły postawione hipotezy.

Stwierdzono, że samosterowne w pracy są przede wszystkim osoby na stanowiskach kierowniczych oraz deklarujące wysokie dochody. Z wysokością dochodów uzyskiwanych w pracy wiążą się zarówno poczucie kontroli jak i samosterowność. Większa samosterowność w pracy to większe dochody, wysokie dochody z kolei sprzyjają wewnętrznemu poczuciu kontroli. Obok dochodów, wiek, staż pracy i miejsce w hierarchii zawodowej wpływają na preferencje dotyczące wartości i aspektów pracy. Dodatnią korelację stwierdzono zaś między aspektem pracy *Zapewnione miejsce pracy* a wiekiem badanych, stażem pracy ogółem, w firmie oraz na danym stanowisku. Zarówno staż pracy jak i wiek badanych zwiększa ważność tego aspektu pracy, co wynikać może z obecnej sytuacji ekonomicznej, mniejszej atrakcyjności na rynku pracy starszych osób. Podobne zależności stwierdzono w badaniach Schoenbacha i Schoolera (1994).

Prawdopodobnie ludzie bardziej samosterowni zawodowo są w pracy bardziej skupieni na swoich działaniach, na swoim wpływie na otoczenie, postrzegają swoją sytuacją zawodową przez swoje działania i możliwości. Koncentrują się na takich wartościach zawodowych i aspektach pracy, które pozwalają na ekspresję własnej osobowości i samorealizację. Mniej samosterowni koncentrują się bardziej na otoczeniu i tym jak to otoczenie na nich oddziałuje. Zatem średni poziom samosterowności sprzyja koncentracji na wartościach związanych ze środowiskiem społecznym pracy a następnie z jej środowiskiem fizycznym. Natomiast osoby o małej samosterowności koncentrują się bardziej na zewnętrznych wobec jej treści właściwościach pracy, na tym jak otoczenie, sytuacja pracy oddziałałuje na nich samych. Dlatego wysoko samosterowni cenią bardziej wartości związane z własną aktywnością, a osoby o niższej samosterowności cenią bardziej wartości związane z zewnętrznymi właściwościami pracy.

Wyniki przeprowadzonych w ramach niniejszej pracy badań dotyczących zależności między samosterownością zawodową a wartościami zawodowymi są zgodne z wnioskami z badań M. Kohna i C. Schoolera (1986) oraz D. Dobrowolskiej (1984). Autorzy ci przyznają, że pełnienie określonej roli zawodowej wymaga przyswojenia sobie społecznych oczekiwań, związanych z tą rolą, a więc również właściwych dla niej wartości.

Zgodnie z wynikami badań uzyskanymi przez D. Dobrowolską, dla przedstawicieli stanowisk samodzielnych, wymagających wysokich kwalifikacji największą wartość w pracy stanowi możliwość samorealizacji i rozwoju własnych zdolności. Ludzie wykonujący prace proste, monotonne, przywiązują mniejszą wagę do aktywności zawodowej i często szukają zaspokojenia swoich potrzeb w innych sferach życia. Wnioski te należy również odnieść do zjawiska rozciągnięcia skali wartości, w ramach którego poziom ważności danej wartości zależy od postrze-

ganych możliwości realizacji tej wartości. Niższy status społeczny, zawodowy osoby powoduje, że postrzegając ograniczone możliwości realizowania danej wartości, ustala ona względnie niski poziom wartości, który chce osiągnąć.

Analiza uzyskanych wyników potwierdziła powyższe stwierdzenia. Okazuje się więc, że doświadczenie samosterowności w pracy powoduje, że *Zmienność* stanowi cenioną wartość. Oznacza to, że zróżnicowana praca jest wyżej ceniona przez osoby, które mają większe szanse na realizację tej wartości w pracy. W odniesieniu do *Autonomia* stwierdzono również istotnie wyższe zainteresowanie tą wartością u osób wysoko samosterownych, przy czym grupy osób nisko i średnio samosterownych nie różnią się znacznie wyborem tej wartości. Co tłumaczy być może fakt, że o ile *Zmienność* w pracy dostępna bywa dla osób o różnym poziomie samosterowności w pracy, o tyle *Autonomia* w pracy charakteryzuje tylko osoby o wysokim poziomie samosterowności w pracy, tzn. osoby te samodzielnych stanowiskach jak kierownicy, różnego rodzaju specjaliści. Doświadczanie w pracy wspomnianych wartości może modyfikować ocenę ich ważności, gdyż zadowolenie z poziomu realizacji poszczególnych wartości zależy od tego jak oceniane są szanse na realizacje poszczególnych wartości w pracy. Podobnie prezentują się wyniki dotyczące kolejnej wartości. Dla osób nisko samosterownych *Kreatywność* w pracy ma mniejsze znaczenie. Co wskazuje na fakt, że dla osób nisko samosterownych próg zaspokojenia tej wartości jest odpowiednio niższy i w związku z tym mniej osoby takie koncentrują się na wartościach związanych z treścią pracy. Prawdopodobnie zatem doświadczenie samosterowności we własnej pracy związane z większą szansą na realizację wartości *Kreatywność*, pozwala cenić tę wartość wyżej. Im większe szanse na realizację danej wartości w pracy, tym większe oczekiwania w odniesieniu do poziomu jej realizacji. Wartość taka zostaje wówczas wyróżniona spośród innych. Zależność ta ma zastosowanie głównie w odniesieniu do wartości związanych z treścią pracy.

M. Kohn i C. Schooler (1986) stwierdzili, że osoby zajmujące wyższą pozycję zawodową koncentrować będą uwagę na tych aspektach pracy, które pozwalają na ekspresję własnej osobowości i samorealizację. „Wartościowe" dla takich osób są więc pewne właściwości treści pracy (to, czy jest ona interesująca, stawia wyzwanie zdolnościom pracownika, pobudza aktywność, rozwija itp.). Natomiast osoby zajmujące niskie pozycje w strukturze społecznej, koncentrują się bardziej na zewnętrznych wobec jej treści właściwościach pracy, np. zapłacie, korzyściach pozamaterialnych, cechach kierownika i współpracowników.

Wyniki niniejszych badań potwierdzają tę tezę. Samosterowność zawodowa okazała się skorelowana z opiniami podkreślającymi wagę cech wewnętrznych pracy, oraz z opiniami podkreślającymi wagę jej cech zewnętrznych. Osoby zajmujące wyższe pozycje klasowe oceniają pracę bardziej ze względu na właściwości związane bezpośrednio z samą jej treścią; osoby zajmujące pozycje niższe – bardziej ze względu na właściwości zewnętrzne wobec treści pracy.

Osoby o średnich wynikach samosterowności, mając słabszą pozycję w pracy niż osoby z wysokimi wynikami, co wiąże się z mniejszą odpowiedzialnością i być może mniejszym zaangażowaniem w wykonywanie zadań zawodowych, są mniej skupione na samej treści pracy. Mając równocześnie stabilniejszą pozycję zawodową niż osoby o małej samosterowności, łatwiej mogąś skupić się na innych

wartościach, mniej związanych z bezpieczeństwem i zapewnionym miejscem pracy. Mogą skoncentrować się na elementach pracy, związanych ze stworzeniem sobie przyjaznej atmosfery w miejscu pracy. Cenią te wartości, w odniesieniu do których mają większe możliwości realizacji. Przypuszczenia te potwierdzają wyniki badań dotyczące wartości *Stosunki z kolegami*, która jest ceniona istotnie wyżej przez osoby o średniej samosterowności oraz wartości *Estetyka*. *Estetyka* stanowi jedną z dwóch najmniej cenionych wartości dla wszystkich trzech grup, jednak osoby o średniej samosterowności cenią tą wartość istotnie wyżej od pozostałych grup. Również *Prestiż* i *Warunki pracy* były cenione wyżej przez tę grupę, różnice te jednak nie były istotne statystycznie. Prawdopodobnie poszukują oni takich właściwości pracy, które mogą modyfikować zadowolenie z niej. Jak twierdzi G. Hofstade (za: Gliszczyńska, 1991) takie przyjazne warunki pracy, mogą stanowić rekompensatę małej atrakcyjności samych czynności zawodowych oraz braku możliwości realizacji wartości, wiążących się z dużą samosterownością.

Niski poziom samosterowności w pracy zwiększa jeszcze znaczenie wartości bezpieczeństwo, co wiąże się zapewne z mniej stabilną pozycją w pracy niż u osób o wysokich wynikach samosterowności, które są bardziej samodzielne, wykonują pracę bardziej złożoną, mają zatem większe znaczenie dla firmy, dlatego ich pozycja w pracy jest pewniejsza. Mała samosterowność zawodowa zwiększa również znaczenie wartości społecznych, co wiąże się z relacjami społecznymi nastawionymi na drugiego człowieka i jego dobro. Zwłaszcza gdy wartości zostaną ujęte w ogólne dymensje. Powyższe stwierdzenia zgodne są z wynikami badań D. Dobrowolskiej (1984).

Analizy statystyczne potwierdziły opisywane zależności również po ujęciu wartości w ogólne wymiary. S. H. Schwartz i W. Bilsky (1990) sugerują, że wartości ujęte w ogólne dymensje pozwalają lepiej przewidywać i wyjaśniać społeczne i indywidualne sposoby myślenia i działania. W niniejszych badaniach uzyskane w ten sposób wyniki potwierdzają informacje otrzymane z analiz dotyczących poszczególnych wartości zawodowych.

Stwierdzono, że ważność wartości *Estetyka* zależna jest od *Złożoności pracy* z symbolami. Zatem im mniej złożona praca z symbolami, tym bardziej ceniona jest wartość *Estetyka* w miejscu pracy. Możliwe zatem, że im bardziej pochłaniające, absorbujące zajęcie, tym mniejszą wagę badani przywiązują do walorów estetycznych otoczenia. Im zajęcie bardziej monotonne i nieskomplikowane, mniej angażujące uwagę, tym otoczenie i jego uroda stają się ważniejsze.

Ścisłość nadzoru koreluje dodatkowo ze *Stymulacją intelektualną*. Ujemne korelacje stwierdzono z wartościami *Bezpieczeństwo* i, co wydaje się oczywiste, ze *Stosunkami z przełożonymi*. Ujęcie wartości w ogólne wymiary potwierdziło uzyskane korelacje. Im ściślejszy nadzór, tym bardziej cenione są wartości związane z zewnętrznymi właściwościami pracy.

Rutynizacja czynności zawodowych zniechęca do twórczej aktywności i intelektualnych wyzwań, powoduje, że samodzielność w pracy i osiągnięcia zawodowe nie stanowią istotnych wartości. Sprzyja za to koncentracji na takich wartościach, jak pewność miejsca pracy, zapewnione stanowisko. Ujmując wartości w ogólne dymensje, stwierdzono korelacje *Rutynizacji* z *Wartościami zewnętrzny-*

mi, *Władzą*, *Estetyczno-wolnościowymi*, *Autonomią* i *Osiągnięciami*. Analizując zależności między *Rutynizacją* a poszczególnymi aspektami pracy stwierdzono istnienie korelacji z ważnością aspektu *Zapewniona praca*.

Zgodnie z literaturą przedmiotu (np. Schoenbach, Schooler, 1994) okazało się, że samosterowne w pracy są przede wszystkim osoby na stanowiskach kierowniczych oraz deklarujące wysokie dochody. Dochody uzyskiwane w pracy są istotnym elementem niniejszych rozważań, gdyż zarówno poczucie kontroli jak i samosterowność wiążą się z ich wysokością. Większa samosterowność w pracy to większe dochody, wysokie dochody z kolei sprzyjają wewnętrznemu poczuciu kontroli.

Koleiną zmienną stanowiącą przedmiot zainteresowań w niniejszych badaniach jest poczucie kontroli, ma ono charakter nabyty i zależy od doświadczenia człowieka, jest jednak na tyle trwałe, że różnicuje oczekiwania i nastawienia ludzi oraz ich postępowanie. Poczucie kontroli w pracy badane narzędziem X. Gliszczyńskiej (1990) w dotychczasowych badaniach charakteryzowało się wysokimi współczynnikami korelacji dla *Stażu pracy*, *Zarobków miesięcznych*, *Pozycji w hierarchii służbowej*. W badaniach własnych potwierdzono te zależności w odniesieniu do *Zarobków miesięcznych*, natomiast *Staż pracy* i *Stanowisko kierownicze* nie korelowały istotnie z poczuciem kontroli w pracy. Zatem im wyższe zarobki miesięczne, tym bardziej wewnętrzne poczucie kontroli.

W badaniach P. E. Spector (1982) stwierdził zależność między wewnętrznym poczuciem kontroli, czyli subiektywnym przekonaniem na temat własnych możliwości działania a obiektywną skutecznością, efektywnością działania w pracy i osiągnięciami zawodowymi. Podobnie K. Kmiecik-Baran (1996) w wyniku przeprowadzonych badań stwierdziła również, że duża samosterowność zawodowa, pojmowana jako obiektywne osiągnięcia zawodowe, związana jest wewnętrznym poczuciem kontroli.

Założono zatem, że istnieje korelacja między samosterownością zawodową, pojmowaną jako sytuacja pracy, a przeświadczeniem na temat własnych możliwości działania. Okazuje się, że pozycja w hierarchii służbowej wiążąca się bezpośrednio ze ścisłością nadzoru i złożonością pracy, zwłaszcza pracy z ludźmi, nie koreluje z przekonaniem na temat własnych możliwości działania w pracy, natomiast zarówno ścisłość nadzoru jak i złożoność pracy wiążą się z wewnątrzsterownością. Natomiast zarówno ścisłość nadzoru jak i złożoność pracy wiążą się z wewnątrzsterownością. Rozbieżności te zaskakują, ale jednocześnie wskazują, że znaczny wpływ na poczucie kontroli w pracy mają cechy wykonywanej pracy i dochody. Co wskazuje na fakt, że sytuacja pracy wpływa na przeświadczenie na temat własnych możliwości działania. Pozycja w hierarchii służbowej oraz staż pracy wpływają raczej w sposób pośredni na analizowaną zmienną przez rodzaj obowiązków zawodowych i sposób ich realizowania.

5. WNIOSKI

Uzyskane w niniejszej pracy wyniki potwierdzają założenia wynikające z hipotez.

– Stwierdzono, że doświadczenia zawodowe wiążą się z wartościami zawodowymi, ważnością poszczególnych aspektów pracy oraz przeświadczeniami na temat własnych możliwości działania w sytuacji pracy.

– Ograniczenie badań do jednolitej grupy zawodowej oraz do jednej sfery życia człowieka ogranicza również możliwość wyciągania wniosków natury ogólnej. Jednocześnie wyniki badań, pozwalają stwierdzić pewne interesujące zależności, które mają zapewne przełożenie na sytuację pracy w ogóle. Można przyjąć, że osoby samosterowne zawodowo, to osoby pracujące na stanowiskach charakteryzujących się dużą złożonością pracy, małym nadzorem i dużym urozmaiceniem czynności zawodowych.

– Stwierdzono, że człowiek, by realizować optymalnie swoje zadania zawodowe, osiągnąć zadowolenie z pracy i akceptować swoją rolę zawodową, zaczyna cenić takie wartości, które są w zgodzie z cechami jego pracy. Nie wyklucza to wpływu wartości na sytuację pracy i jej cechy, a wręcz sugeruje, że cenione wartości i oczekiwania mają ogromne znaczenie w kształtowaniu stanowiska pracy. Określenie kierunku tych zależności nie jest tematem niniejszej pracy i wymaga badań longitudinalnych.

– Wnioski praktyczne odnoszą się do wykorzystywania podczas rekrutacji i selekcji pracowników w większym stopniu niż dotychczas wiedzy na temat wartości zawodowych kandydatów do pracy oraz pracowników. Tego rodzaju informacje pomogą stworzyć stanowisko pracy w taki sposób, aby człowiek mógł realizować wyznawane wartości w pracy, dzięki temu praca, którą wykonuje była dla niego wartościowa. Równocześnie wiedza na temat wartości zawodowych kandydatów może pozwolić wybierać odpowiednie osoby, zgodnie z oczekiwaniami zwierzchnika i współpracowników, wymaganiami stanowiska pracy, charakteru firmy i konkretnego etapu rozwoju firmy. Spowoduje to zapewne polepszenie jakości wykonywanej pracy, a w konsekwencji wpłynie na jakość życia pracowników.

BIBLIOGRAFIA

Bańka, A. (1996). *Psychopatologia pracy*. Poznań: Wydawnictwo Gemini.

Derbis, R., Bańka, A. (1998). *Poczucie jakości życia a swoboda działania i odpowiedzialność*. Poznań: SPA.

Dobrowolska, D. (1982). Wartość pracy zawodowej dla jednostki a zróżnicowanie społeczno-zawodowe. W: X. Gliszczyńska (red.), *Systemy wartości w środowisku pracy*. Warszawa: KiW.

Dobrowolska, D. (1984). *Wartość pracy dla jednostki w środowisku przemysłowym*. Wrocław: Ossolineum.

Felstiner, S. (1992). Bing Nursey School Child Development Research & Self Direction. *The Bing Times*, April. Dostępne: http://www.stanford.edu/dept/bing-school/.

Gliszczyńska, X. (1990). *Skala I-E w pracy. Technika pomiaru poczucia kontroli w sytuacji pracy.* Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.

Gliszczyńska, X. (1991). Poczucie własnej skuteczności w procesie pracy. W: X. Gliszczyńska (red.), *Psychologiczny model efektywności pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Gliszczyńska, X. (1991). Poznawcze modele motywacji pracowników. W: X. Gliszczyńska (red.), *Psychologiczny model efektywności pracy.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Grzelak, J. (2002). Kontrola, preferencje kontroli, podstawy wobec problemów społecznych. W: M. Lewicka, J. Grzelak (red.), *Jednostka i społeczeństwo*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Hirszel, K. (1993). *Mechanizmy motywacyjne w pracy*. Warszawa: Wydawnictwo ATK.

Janicka, K., Kacprowicz, G., Słomczyński, K. (1983). Złożoność pracy jako zmienna socjologiczna: modele pomiaru i ich ocena. *Studia Socjologiczne*, 3 (90), 5-33.

Kmiecik-Baran, K. (1996). Podmiotowe wyznaczniki samosterowności zawodowej. *Studia Psychologiczne*, 34, 63-81.

Kochańska, G., Reykowski, J. (1980). *Szkice z teorii osobowości*. Warszawa: Książka i Wiedza.

Kohn, M. L., Schooler, C. (1986). *Praca a osobowość*. Warszawa: PWN.

Mannheim, K. (1985). *Socjologia wiedzy* W: *Problemy socjologii wiedzy*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

Misztal, M. (1982). Zawód – Rola zawodowa – System wartości. W: X. Gliszczyńska (red.), *System wartości w środowisku pracy*. Warszawa: Książka i Wiedza.

O'Braien, G. O. (1986). *Psychology of work and unemployment.* New York: John Wiley and Sons.

Obuchowski, K. (1990). Kolektywizm – indywidualizm – ideologizm. W: J. Reykowski, K. Skarżyńska, M. Ziółkowski (red.), *Orientacje społeczne jako element mentalności*. Poznań: Nakom.

Oleś, P. (1989). *Wartościowanie a osobowość*. Lublin: Redakcja Wydawnictw KUL.

Reykowski, J. (1979). *Motywacja postawy prospołeczne a osobowość.* Warszawa: PWN.

Reykowski, J. (1985). Standardy ewaluatywne: geneza, zasady funkcjonowania, rozwój (zarys modelu teoretycznego). W: A. Gołąb, J. Reykowski (red.), *Studia nad rozwojem standardów ewaluatywnych*. Wrocław: Ossolineum.

Reykowski, J. (1988). Źródła procesów ewaluatywnych i ich funkcje regulacyjne. W: B. Wojciszke (red.), *Studia nad procesami wartościowania.* Wrocław: Ossolineum.

Reykowski, J. (1992). Emocje, motywacja, osobowość. W: T. Tomaszewski (red.), *Psychologia ogólna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.

Rotter, J. B., Mulry, R. C. (1965). Internal versus external control of reinforcement and decision time. *Journal of Personality and Social Psychology,* 2, 598-604.

Schoenbach, C., Schooler, C. (1994). Social class, occupational status, occupational self-direction, and jab income: a cross-national examination. *Sociological Forum*, 9 (3), 431-458.

Schwartz, S. H., Bardi, A. (1997). Influences to adaptation to communist rule on value priorities in Eastern Europe. *Political Psychology*, 18, 385-410.

Schwartz, S. H., Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extentions and cross-cultural replications. *Journal of personality and Social Psychology*, 58, 878-891.

Skarżyńska, K. (1991a). Położenie jednostki w strukturze społecznej a akceptowane wartości. W: X. Gliszczyńska (red.), *Psychologiczny model efektywności pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Skarżyńska, K. (1991b). *Konformizm i samokierowanie jako wartości*. Warszawa: IP PAN.

Słomczyński, K., Kohn, M. L. (1988). *Sytuacja pracy i jej psychologiczne konsekwencje. Polsko-amerykańskie analizy porównawcze*. Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Łódź: Ossolineum.

Spector, P. E. (1982). Behavior in organizations as a function of employee's locus of control. *Psychological Bulletin*, 91, 482-497.

Terelak, J. F. (1993). *Psychologia pracy i bezrobocia*. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Teologii Katolickiej.

Włodarczyk, D. (1999). Rola i miejsce oceny poznawczej w radzeniu sobie ze stresem. *Nowiny Psychologiczne*, 4, 57-72.

Wojciszke, B. (1986). *Struktura „ja", wartości osobiste a zachowanie*. Wrocław: Ossolineum.

Wojciszke, B. (1988). Wpływ schematów na procesy ewaluacji. W: B. Wojciszke (red.), *Studia nad procesami wartościowania*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.

Zalewska, A. (1996). System wartościowania pracujących w zależności od wieku i reaktywności. *Przegląd Psychologiczny*, 39 (1/2) 211-226.

Zalewska, A. (1997). Znaczenie różnych aspektów pracy w zależności od dominujących wartości i wieku. W: Z. Łoś, A. Oleszkiewicz (red.), *Rozwój człowieka i jego zagrożenia w świetle współczesnej psychologii*. Wrocław-Lublin: Instytut Psychologii i Wyd. Linea.

Zalewska, A. (1999a). Achievement and social relations values as conditions of the importance of work aspects and job satisfaction. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 5 (3), 395-511.

Zalewska, A. (1999b). Job satisfaction and importance of work aspects related to predominant values and reactivity. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 5 (4), 485-511.

Zalewska, A. (2000). Adaptacja Kwestionariusza „Orientacja na wartości zawodowe" Seiferta i Bregmanna do warunków polskich. *Studia Psychologiczne*, 38 (1), 57-77.