

Ewa Wojtowicz

Cele życiowe oraz koncepcje cech, a satysfakcja z pierwszej pracy kobiet i mężczyzn

Problemy Profesjologii nr 2, 89-95

2011

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.

Ewa Wojtowicz

CELE ŻYCIOWE ORAZ KONCEPCJE CECH, A SATYSFAKCJA Z PIERWSZEJ PRACY KOBIET I MĘŻCZYZN

Streszczenie

Pierwsza praca jest wydarzeniem znaczącym w życiu człowieka: nabywamy nowe umiejętności, ale także ze względu na brak doświadczenia jesteśmy narażeni na popełnianie wielu błędów. Dzięki pracy zaspokajamy wiele potrzeb i realizujemy cele życiowe. Według Carol Dweck ludzie różnie podchodzą do wykonywanych zadań i rozwoju umiejętności. Teoretycy stałości wierzą w niezmiennosć cech, podczas gdy teoretycy zmienności uważają, że cechy podlegają zmianie, jeśli tylko włoży się wysiłek w zadanie i poszukiwanie właściwych strategii rozwoju umiejętności. Autorzy teorii autodeterminacji dokonują podziału celów życiowych na zewnętrzne (np.: władza, pieniądze) i wewnętrzne (np.: miłość, cele prospołeczne). Zakładano, że istnieją związki między przekonaniami, wartościowaniem różnych celów, a satysfakcją z pierwszej pracy. Okazuje się, że zadowolenie z pracy nie zależy od przekonań o naturze cech. Kobiety są mniej usatysfakcjonowane pracą niż mężczyźni, szczególnie wśród osób o orientacji na cele zewnętrzne.

PERSONAL GOALS, CONCEPTIONS OF ATTRIBUTES AND FIRST JOB SATISFACTION MEN AND WOMEN

Abstract

The aim of the study was to answer whether self – implicit theories and personal goals are connected to the overall first job satisfaction. When people start their first job they are facing the reality of making a lot of mistakes and developing new skills. The employment helps them also to realize their personal goals. Carol Dweck in her motivational model distinguishes two basic peoples' beliefs. Entity theorists believe their abilities are fixed and cannot be changed, whereas incremental theorists assume that they can improve it through making an effort and looking for successful strategies to develop their skills. The Self – determination theory describes two types of personal goals – intrinsic (e.g. affiliation, love, community feeling, personal development) and extrinsic (e.g. fame, money, attractiveness). It was assumed that there is a link between these different types of beliefs, personal goals and the first job satisfaction, based on the characteristic of the first employment. The findings have shown that the first job satisfaction may not depend on the individual's beliefs. The research demonstrates that woman are more dissatisfied than man, particularly among people with higher level of extrinsic goals.

Wprowadzenie

Problematyka pracy zawodowej jest kwestią często pojawiająca się w codziennych rozmowach Polaków, w mediach i publikacjach naukowych. Od wielu lat Polska zmaga się z bezrobociem i niską aktywnością zawodową. Problem ten dotyczy przede wszystkim tzw.

grup ryzyka – osób starszych, niewykształconych, kobiet, niepełnosprawnych, chorych psychicznie, czy wykluczonych ze społeczeństwa. Przed szczególnym wyzwaniem stają absolwenci szkół, którzy chcą podjąć pierwsze zatrudnienie. Ze względu na ograniczone kwalifikacje i brak doświadczenia są narażeni na zamknięcie przed nimi rynku pracy. Często też, ze względu na trudności w poruszaniu się po rynku pracy, wybierają pracę nie do końca spełniającą ich oczekiwania, jednak pozwalającą na aktywność zawodową.

Dla dalszej drogi zawodowej młodego człowieka, podjęcie pierwszej pracy ma kluczowe znaczenie. Wiąże się z realizacją nowych zadań rozwojowych: zdobycia zawodu i kształtowania kariery zawodowej¹. Pierwsze zatrudnienie ma swoją specyfikę. Wydaje się, że ze względu na brak doświadczenia pracownika musi wiązać się z mniejszą złożonością zadań, nabywaniem nowych kwalifikacji i kształtowaniem umiejętności zawodowych. Ta nauka powiązana jest ze zwiększoną kontrolą i/lub wsparciem społecznym, większą możliwością popełniania błędów, a więc i większą ekspozycją na porażki i niższym wynagrodzeniem.

Klasyczna definicja satysfakcji z pracy opisuje ją jako przyjemny i pozytywny stan emocjonalny, który jest rezultatem oceny pracy, lub doświadczeń z nią związanych (Locke, 1976 za: Saari, Judge²). Podkreśla aspekt emocjonalny zadowolenia z wykonywanych zadań zawodowych. Późniejsza krytyka tego „emocjonalnego” podejścia do satysfakcji z pracy uwzględniła również poznawczego charakteru opinii o pracy. Według Briefa (1998 za: Zalewska³) satysfakcja z pracy to postawa wobec niej, oznaczająca ocenę stopnia, w jakim dana osoba ocenia to, czy praca jest dla niej korzystna lub niekorzystna.

Niezliczona ilość opracowań na temat zadowolenia z pracy pokazuje, jak istotny jest to problem. Jednocześnie ta mnogość utrudnia dokonanie syntetycznego przeglądu badań. Na potrzeby tego artykułu warto jednak przytoczyć rezultaty wskazujące na różnice międzypłciowe w odczuwanym zadowoleniu z pracy (choć wyniki te przynoszą sprzeczne rezultaty). W krajach takich, jak: Hiszpania, Cypr, Chiny poziom odczuwanego zadowolenia z pracy jest wyższy u mężczyzn, w odróżnieniu od takich krajów, jak: Wielka Brytania, USA czy Nowa Zelandia, gdzie zanotowano wyższy poziom satysfakcji kobiet niż mężczyzn (Sousa – Poza⁴,

¹Z. Pietrasiński, *Rozwój człowieka dorosłego*, Warszawa 1990, s. 81.

²L. Saari, M. Judge, T. A. *Employee attitudes and job satisfaction*, „Human Resource Management”, nr. 43, s. 396.

³M. A. Zalewska, *Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*, Warszawa 2003, s. 29.

⁴A. Sousa-Poza, A. A. Sousa-Poza, *Taking another look at the gender. Job Satisfaction Paradox*, „Kyklos” 2000, nr. 53, s. 135-152.

Loscocco, Bose⁵). Prawdopodobnie więc większą rolę niż sama płęć odgrywają czynniki z nią związane. Niższą satysfakcję z pracy kobiet pracujących na wysokich stanowiskach tłumaczy się faktem, że mają one podobne do „męskich” oczekiwania zawodowe i chciałyby być wynagradzane – materialnie i pozamaterialnie – podobnie jak mężczyźni⁶. W Polsce, kobiety są mniej zadowolone niż mężczyźni właściwie z wszystkich aspektów pracy, a szczególnie z gratyfikacji materialnych⁷.

Istnieją także dowody empiryczne pokazujące, że orientacja na różne cele osobiste generuje inne podejście do aspektów pracy. Od wielu lat rozwijają swoją koncepcję celów życiowych dwaj badacze: E. L. Deci i R. M. Ryana⁸. Ich teoria autodeterminacji zakłada, że optymalne określenie celów pozwala jednostce na rozwój⁹. Koncepcja ta wyróżnia dwa rodzaje celów: zewnętrzne i wewnętrzne. Do tych pierwszych autorzy zaliczają na przykład: dobra materialne, prestiż, sławę, a do drugich: relacje interpersonalne, rozwój osobisty, aktywność na rzecz społeczeństwa. Niektórzy kontynuatorzy ich poglądów skłonni są nawet twierdzić, że nastawienie na wartości materialistyczne ma negatywny związek z satysfakcją z życia¹⁰. W Polsce takie badania prowadziła Skarżyńska¹¹, wskazując na pozytywne związki pomiędzy realizowaniem dążeń wewnętrznych i dobrostanem jednostki. Według Kasser i Ryana¹² to właśnie motywacja do sukcesu finansowego reprezentuje cele zewnętrzne (a samoakceptacja oraz działania na rzecz społeczeństwa reprezentują cele wewnętrzne). Dane uzyskiwane w nurcie tej teorii, jak i w ogóle badania nad celami życiowymi, sugerują również, że cele zewnętrzne (władza, pieniądze itp.) są wyżej cenione przez mężczyzn niż kobiety (por. np.: Kasser, Ryan, 1993¹³; Kasser, Ryan, Zax, Sameroff¹⁴, Zalewska¹⁵). Prowadzone

⁵ K.A. Loscocco, C.E. Bose, *Gender and job satisfaction in Urban China: the early post-mao period*, „Social Science Quarterly” 1998, nr. 79, s. 91-109.

⁶ H. J. Shapiro, W. Stern, *Job satisfaction. Male and Female, professional and nonprofessional workers*, „Personnel Journal” 1975, nr. 54, s. 388-407.

⁷ M. Feliksiak, *Zadowolenie z pracy i mobilność zawodowa. Komunikat z badań*. CBOS 2009

⁸ E. L. Deci, R. M. Ryan, *Self – Determination Theory and the facilitation of Intrinsic Motivation, social Development, and well-being*, „American Psychologist” 2000, nr. 55, s. 68-78.

⁹ E. L. Deci, R. M. Ryan, *The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self – determination of behavior*, „Psychological Inquiry” 2000, nr. 4, s. 227-268.

¹⁰ M. Richins, S. Dawson, *A Consumer Values Orientation for Materialism and Its Measurement: Scale Development and Validation*, „Journal of Consumer Research” 1992, nr. 19, s. 313; R. M. Ryan, V. Chirkov, T. D Little, K.M. Sheldon, E. Timoshina, E. L. Deci, *The American Dream in Russia: Extrinsic aspirations and well-being in two cultures*, „Personality and Social Psychology Bulletin” 1999, nr. 12, s. 1510.

¹¹ K. Skarżyńska, *Cele życiowe, zaufanie interpersonalne i zadowolenie z życia*, Psychologia Jakości Życia 2003, nr. 2, s. 35-49; K. Skarżyńska, *Poszukiwać przyjaciół czy zdobywać majątek? Cele życiowe a zadowolenie z życia*, Roczniki Psychologiczne 2004, nr. 7, s. 7-31.

¹² T. Kasser, R.M. Ryan, *A dark side of the American Dream: Correlates of financial success as a Central Life Aspiration*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1993, nr. 65, s. 411.

¹³ T., Kasser, R.M. Ryan, *op. cit.*, s. 412.

¹⁴ T. Kasser, R. M. Ryan, M. Zax, A. J. Sameroff, *The relations of maternal and social environments to late adolescents' materialistic and prosocial values*, „Development Psychology” 1995, nr. 31, s. 910.

przez autorkę badania¹⁶ wskazują także na związki celów wewnętrznych z wyższym wartościowaniem wewnętrznych aspektów pracy (np.: możliwość wykorzystania własnych uzdolnień, interesująca praca, czy pomaganie innym), a wartościowanie celów zewnętrznych powiązane jest z korzyściami płynącymi z pracy (np. awans, bonusy materialne, prestiż).

W pierwszej pracy osiągnięcie celów zewnętrznych może być trudniejsze niż osiągnięcie celów rozwojowych. Raporty płacowe podają, że absolwenci szkół nie mogą liczyć na wysokie pensje, ale mogą rozwijać się zawodowo i zdobywać kompetencje zawodowe¹⁷. Taka sytuacja może obniżać satysfakcję zawodową u osób nastawionych na realizację celów zewnętrznych. Osoby o orientacji wewnętrznej mogą w pierwszej pracy otrzymać dokładnie to, na czym im zależy – zdobyć doświadczenie zawodowe, które wpłynie pozytywnie na ich rozwój zawodowy. Prawdopodobnie więc, będą bardziej zadowolone ze swojej pierwszej pracy niż osoby o orientacji „zewnętrznej”.

Przekonania o naturze cech mogą również kształtować opinie na temat pierwszej pracy, jak i pracy w ogóle. Autorka koncepcji, Carol Dweck¹⁸, rozróżnia dwa typy ludzi. Kryterium podziału są właśnie sądy na temat stałości i zmienności cech. Osoby przekonane o stałości cech nazywane są teoretykami stałości, a osoby wierzące w ich zmienność teoretykami zmienności. Dla tych pierwszych głównym celem jest wykazanie się własnymi kompetencjami, a dla drugich rozwój umiejętności¹⁹. Osoby, które nastawione są na realizację pierwszego z celów są mniej wytrwałe w momencie napotkania trudności w wykonywaniu zadania i odczuwają mniejszą satysfakcję z jego realizacji. Natomiast osoby, którym zależy na rozwoju kompetencji, zwiększają wysiłek w obliczu niepowodzenia i odczuwają zadowolenie z jego wykonywania²⁰.

Teoretycy zmienności pierwszą pracę, w której doskonałą kompetencje, a jednocześnie narażeni są na porażki związane z próbowaniem się w nowej roli, mogą oceniać dobrze

¹⁵ M. A., Zalewska, *Znaczenie różnych aspektów pracy w zależności od dominujących wartości i wieku*, [w:] *Rozwój człowieka i jego zagrożenia w świetle współczesnych teorii psychologii*, red. Z. Łoś i A. Oleszkowicz, Wrocław-Lublin 1997, s. 163-175.

¹⁶ E. Wojtowicz, *Cele życiowe, wybory zawodowe i oczekiwania finansowe studentów psychologii*, „Psychologia. Edukacja i Społeczeństwo” 2005, nr. 2 (2), s. 143-156; E. Wojtowicz, *Przekonania dotyczące natury ludzkiej, cele życiowe a oczekiwania i satysfakcja z pierwszej pracy*. Niepublikowana praca doktorska 2008, Warszawa.

¹⁷ J. Klusak, *Wynagrodzenia a staż pracy*, strona internetowa: <http://www.pracuj.pl/doc1.cm?id=2189&idc=8812437>, stan z dn. 10. 09. 2007.

¹⁸ C. S. Dweck, *The role of expectations and attributions in the alleviation of learned helplessness*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1975, nr. 31, s. 674-685; C. S. Dweck, *Motivational processes affecting learning*, „American Psychologist” 1996, nr. 41, s. 1040-1048; C. S. Dweck, Ch. Chiu, Y. Hong, *Implicit Theories: Elaboration and Extension of the model*, „Psychological Inquiry” 1995, nr. 6(4), s. 322-333.

¹⁹ K. Lachowicz – Tabaczek, *Potoczne koncepcje świata i natury ludzkiej*. Gdańsk, 2004.

²⁰ C. S. Dweck, E. L. Legget, *A social – Cognitive Approach to motivation and personality*, „Psychological Review” 1988, nr. 95, s. 256-273.

i czerpać z niej większą satysfakcję niż teoretycy stałości. Pewnym potwierdzeniem dla tego rozumowania są badania Eliotta i Harackiewicz²¹, które pokazują, że nastawienie na wykonanie zadania obniża radość z aktywności i skłania do wyboru zadań bardzo trudnych bądź bardzo łatwych – dzięki czemu sukces w zadaniu łatwym i porażkę w trudnym można przypisywać właściwościom zadania.

Powyższy opis sugeruje więc, że funkcjonowanie teoretyków zmienności w sytuacji pierwszej pracy może być bardziej adaptacyjne niż teoretyków stałości, a dzięki temu będą oni odczuwać większe zadowolenie zawodowe.

Opis badania

Badanie miało odpowiedzieć na pytanie o rolę celów życiowych i przekonań o naturze cech, w kształtowaniu zadowolenia z pierwszej pracy. W analizach uwzględniono także płeć respondentów.

Przedstawione wcześniej dane empiryczne pozwalają na sformułowanie hipotez:

H1: Osoby o silnej orientacji na cele zewnętrzne będą odczuwać niższy poziom zadowolenia z pracy niż osoby o słabej orientacji na cele zewnętrzne.

H2: Kobiety będą odczuwać niższy poziom zadowolenia z pracy niż mężczyźni.

H3: Osoby przekonane o stałości cech będą odczuwać niższy poziom zadowolenia z pracy niż osoby sądzące, że cechy są zmienne.

Osoby badane:

W badaniu uczestniczyło 80 osób (43 kobiety i 37 mężczyzn) w wieku 23 – 31 lat ($M = 25,97$; $SD = 1,87$). Zgodnie z badaniami wskazującymi na zmniejszającą się satysfakcję z pracy po upływie roku od momentu zatrudnienia²², próbę badawczą dobrano tak, aby czas zatrudnienia nie przekraczał 12 miesięcy ($M = 8,81$; $SD = 3,19$). Wszyscy badani w momencie przeprowadzania badania byli zatrudnieni w swojej pierwszej pracy. Ankiety zbierane były drogą internetową (forum o tematyce pracy) oraz w trzech firmach (dwie prywatne i jedna instytucja publiczna).

²¹A. J. Elliot, J. Harackiewicz, *Approach and Avoidance Achievement Goals and intrinsic Motivation: A mediational Analysis*, „Journal of Personality and Social Psychology” 1996, nr. 70, s. 968-980.

²²A. Clark, A. Oswald, P. Warr, *Is job satisfaction U-shaped in age?*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology” 1996, nr. 69, s. 57-81.

Narzędzia pomiarowe i wskaźniki zmiennych

Lista celów życiowych: Do pomiaru celów życiowych wykorzystano Aspiration Index²³. Wersja oryginalna zawierała 4 pozycje dotyczące celów związanych z samoakceptacją (*Self-acceptance*), 7 pozycji dotyczących zainteresowania działalnością na rzecz świata i społeczeństwa (*Community feeling*), 5 pozycji charakteryzujących zainteresowanie dobrami materialnymi i nastawienie na zdobywanie pieniędzy (*Financial success*) oraz 7 pozycji opisujących cele związane z pragnieniem miłości i otoczenia się bliskimi ludźmi (*Affiliation*). W opisywanym badaniu lista celów zawiera 5 podskal: Społeczeństwo, Finanse, Samoakceptacja, Przyjaciele, Stały Związek (α Cronbacha dla każdej z podskal wyniosła: 0,720; 0,602; 0,520; 0,800; 0,750)²⁴. Osoby badane miały za zadanie określić na 6- punktowej skali stopień w jakim zależy im na osiągnięciu w życiu każdego z 22 zamieszczonych w kwestionariuszu celów (1 – zupełnie nie zależy, 6 – bardzo mi zależy). Przykładowe pozycje kwestionariusza zostały zamieszczone w tabeli 1.

Tabela 1. Przykładowe pozycje z kwestionariusz „Lista celów życiowych”

Społeczeństwo	Chcesz pracować dla dobra całego społeczeństwa Chcesz pomagać ludziom, którzy tego potrzebują
Finanse	Chcesz mieć pracę gwarantującą wysoki status społeczny Chcesz mieć dobrze płatną pracę
Samoakceptacja	Chcesz być odpowiedzialny za swoje życie Chcesz radzić sobie skutecznie z problemami, które pojawiają się w Twoim życiu
Przyjaciele	Chcesz mieć dobrych przyjaciół, na których możesz liczyć Chcesz mieć kilku prawdziwych przyjaciół, z którymi będziesz się dzielić sprawami osobistymi
Stały Związek	Chcesz dzielić życie z kimś, kogo kochasz Chcesz aby Twój związek małżeński przetrwał całe życie

Przekonania o naturze cech: Do pomiaru przekonań badanych na temat zmienności i stałości cech ludzkich posłużyła skala WSS skonstruowana przez Carol Dweck, Ying – Yi Hong i Chi – Yue Chiu (2000, w tłumaczeniu Lachowicz – Tabaczek, 2004). Rzetelność skali, mierzona wskaźnikiem alfa Cronbacha, wynosi 0,876. W badanej próbie ogólna średnia uzyskiwania na skali WSS wyniosła $M = 3,13$, a odchylenie standardowe $SD = 0,73$. Wynik powyżej mediany

²³ T. Kasser, M. R., *op. cit.*, s. 422.

²⁴ Analiza czynnikowa (rotacja varimax) i analiza rzetelności narzędzia skonstruowanego na podstawie oryginalnego kwestionariusza została dokładnie opisana w mojej niepublikowanej pracy doktorskiej (Wojtowicz, 2008). Ze względu na ograniczenie miejsca, prezentowane analizy skupiają się przede wszystkim na podziale celów na zewnętrzne oraz wewnętrzne zgodnie z teorią autodeterminacji.

uzyskało 36 osób i określono je teoretykami stałości (MTS = 3,99; SD = 0,50). Osoby, które uzyskały wynik poniżej mediany zostały zaliczone do grupy teoretyków stałości (N = 38, MTZ = 2,48; SD = 0,40).

Skala satysfakcji z pracy (SSP): Autorką skali jest Anna Maria Zalewska²⁵. Skala ta zawiera 5 twierdzeń wobec których osoba badana ma określić stopień, w jakim zgadza, bądź nie zgadza się z każdym zdaniem. Ocena dokonywana jest na 7-stopniowej skali, gdzie 1 oznacza zdecydowanie się nie zgadzam, a 7 zdecydowanie się zgadzam. Im wyższy całkowity wynik osoby badanej na tej skali, tym wyższy odczuwany poziom satysfakcji z pracy. Rzetelność skali mierzona współczynnikiem alfa Cronbacha wynosi 0,92.

Wyniki

Przy pomocy analizy wariancji (ANOVA) sprawdzono, jaki jest wpływ różnych czynników (płci, przekonań, celów) na satysfakcję z pracy.

Na początku, dla klarowności analiz, postanowiono podzielić osoby badane na grupy – osoby, które wyżej/niżej cenią cele wewnętrzne oraz osoby, które uważają za ważniejsze/mniej ważne cele zewnętrzne. Przynależność do tych grup ustalono na podstawie ocen poszczególnych celów życiowych przez respondentów. Cele dotyczące sfery materialnej określono, zgodnie z teorią autodeterminacji Deciego i Ryana, jako cele zewnętrzne. Mediana ocen ważności tego celu wyniosła 4,67. Osoby, które oceniały cele finansowe wyżej niż poziom mediany zaliczono do grupy „Wysoki poziom celów zewnętrznych”. Pozostałe osoby, które uzyskały wynik poniżej mediany zaliczono do grupy „Niski poziom celów zewnętrznych”. Następnie uśredniono opinię respondentów na temat ważności pozostałych celów, które zgodnie z koncepcją Deciego i Ryana określa się jako cele wewnętrzne: Przyjaźń (PR), Stały Związek (SZ), Samoakceptacja (SA), działalność na rzecz społeczeństwa (SP). Na podstawie uzyskanych w ten sposób wyników osoby badane zostały przydzielone do dwóch grup „Wysoki poziom celów wewnętrznych” oraz „Niski poziom celów wewnętrznych”.

Jeżeli uzyskany przez osobę badaną wynik był wyższy niż mediana (5,15) to należała ona do grupy „Wysoki poziom celów wewnętrznych”. Osoby z wynikiem niższym niż mediana postanowiono zakwalifikować do grupy „Niski poziom celów wewnętrznych”. Wykonanie takich podziałów pozwoliło na scharakteryzowanie każdej osoby badanej na dwóch wymiarach.

²⁵M. A. Zalewska, *Skala satysfakcji z pracy – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy*, „Folia Psychologica”, nr. 7, s. 49-61.