

**Jan F. Terelak, Aleksandra  
Borkowska**

---

**Satysfakcja z pracy jako źródło  
dobrostanu psychicznego u polskich  
emigrantów konsumpcyjnych w  
Kanadzie**

---

Studia Psychologica nr 7, 101-122

---

2007

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

JAN F. TERELAK, ALEKSANDRA BORKOWSKA  
Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego

## SATYSFAKCJA Z PRACY JAKO ŹRÓDŁO DOBROSTANU PSYCHICZNEGO U POLSKICH EMIGRANTÓW KONSUMPCYJNYCH W KANADZIE

### **Job satisfaction as a source of well-being based on consumption emigration in Canada**

#### **Abstract**

This paper has an empirical character, and concerns looking for a source of well-being by modern populations in job satisfaction. Research included 30 Polish consumption emigrants living in Canada (Toronto, Ontario). Control group included 25 Poles living in Poland, who visited for several times western-European countries or USA.

Following methods had been used: Minnesota Satisfaction Questionnaire MSQ – Short Form (to measure job satisfaction), Self-Anchoring Scale Hadleya Cantrila (to measure general life satisfaction – cognitive component), P. Boski's „E” Scale (to measure general life satisfaction – emotional component), J. Czapinski's „WŻ” Scale (to measure life's will).

It was found that person who is satisfied from his work estimates higher his general life in happiness category. Polish consumption emigrants who are living in Canada do not differ from the Polish group living in Poland, although Polish living in their own country were interior more diverse. Job satisfaction do not influence life's will – the deepest level of well-being.

#### **WPROWADZENIE**

Skala zjawiska migracji w poszukiwaniu pracy i lepszych warunków bytowych w ciągu ostatnich lat wzrosła prawie dziesięciokrotnie (Anioł, 1991). Przyjmuje się, że obecnie ponad 80 mln ludzi przebywa poza swoim krajem, szukając szczęścia daleko od rodzinnych stron. Nie bez powodu więc „współczesne wędrówki ludów” zajmują uwagę polityków i naukowców. Dotychczasowe porozumienia międzynarodowe i krajowe przestały pasować do bieżących wymagań a fenomen ruchów ludnościowych pozostaje słabo kontrolowany (Rajkiewicz, 2000).

U progu XXI w. – wieku globalizacji i kosmopolityzmu potrzeba rzetelnego poznania motywów migracji jest uzasadniona. Rolą psychologii jest zrozumienie człowieka jako podmiotu skomplikowanego procesu migracji.

Co sprawia, że człowiek decyduje się na wprowadzenie diametralnych zmian we własnym życiu, dokonuje całkowitego przewartościowania wyznawanej filozofii, opuszcza rodzinny kraj, rodzinę, przyjaciół? Wydaje się, że psychologia znalazła częściowo odpowiedź na to pytanie. W 1973 r. w *Psychological Abstracts Internatio-*

nal pojawia się hasło „dobrostan”, a w 1974 czasopismo „Social Indicators Research” zamieszcza artykuły na temat dążenia człowieka do szczęścia, dobrostanu psychicznego i osiągnięcia satysfakcji z życia i pracy.

Filozofowie od dawna podkreślali znaczenie pracy w ludzkim życiu. Psychologowie dopiero w XX w. zaczęli podejmować próby empirycznego zbadania wpływu pracy na dobrostan psychiczny. Warto badać dogłębniej powiązanie pracy ze szczęściem człowieka w kontekście zachodzących obecnie transkontynentalnych wędrówek ludzi w poszukiwaniu satysfakcjonującej pracy.

## I. WSPÓŁCZESNE POLSKIE RUCHY EMIGRACYJNE

Emigracja z Polski w XX w. to niezwykle rozległy i skomplikowany problem badawczy. W zależności od sytuacji ekonomicznej, politycznej i społecznej występującej w kraju i w Europie przybierała ona różne rozmiary i formy (Koseski, 1998).

### 1.1. CHARAKTERYSTYKA SOCJODEMOGRAFICZNA I EKONOMICZNA EMIGRACJI POLSKIEJ

Znawcy zagadnień socjodemograficznych i ekonomicznych dokładniej analizują liczbę osób migrujących i tempo ich przemieszczania się. Proces migrowania ludzi to przecież przepływ siły roboczej, inwestycji kapitałowych i kwalifikacji ludzkich a to wszystko wywiera bardzo duży wpływ na życie gospodarcze państwa przyjmującego, jak i wysyłającego (Anioł, 1991). Dlatego właśnie ekonomiści zainteresowali się zagadnieniami trwałości migracji, przyczyn napływu ludności do danego kraju. Typologie migracji i emigrantów wyodrębniono, opierając się na dwóch kryteriach: 1) przyczyny (ekonomia, polityka, klęski żywiołowe) oraz 2) czas trwania obejmują następujące typy migracji: czasowe (dzielące się na krótkoterminowe – od 3 do 11 miesięcy i długoterminowe – powyżej 1 roku), stałe, (bezpośrednie – migracja z rodzimego kraju wiodła do kraju przeznaczenia), pośrednie (migracja do kraju przeznaczenia wiodła przez migrację do innego kraju) (Iglick-Okólska, 1998).

Na przykładzie najnowszej polskiej emigracji do państw zachodnich można zauważyć całą gamę ludzkich motywów, postaw i zachowań. Najpełniejszego przeglądu charakterystyk i okoliczności najnowszych wyjazdów z Polski dokonali Zbigniew Kurcz i Wiesław Podhalański (za: Misiak, 1991). Wyróżnione przez nich typy emigracji to: emigracja polityczna, kreacyjna, społeczno-kulturowa, etniczna, patologiczna, quasi-emigracja, emigracja ekonomiczna i konsumpcyjna. Typologia ta nie oddaje jednak rzeczywistego stanu rzeczy. Tak np. pojęcie emigracji politycznej nie jest zbyt precyzyjne i często nadużywane. Dane wskazują jedynie na odsetek ludzi będących rzeczywiście emigrantami politycznymi; w latach 80. ich liczbę szacuje się na niewiele ponad 30 tys., co w porównaniu z 750-800 tys. osób (mówi się także o milionie emigrantów), które opuściły Polskę w samych latach 1980-1989 czyni ten rodzaj emigrantów mniejszością (Golinowska, 2000).

Osoby, które opuściły Polskę ze względu na subiektywnie odczuwany brak możliwości w spełnianiu potrzeb samorealizacji, szczególnie w sferze zawodowej, w zakresie celów osobistych inicjowanych odmiennym postrzeganiem rzeczywistości i chęcią urządzenia świata według innych zasad, należą do **emigracji kreacyjnej**.

Byli to ludzie wykształceni, ambitni, nie widzący w kraju okazji do rozwoju możliwości czy podjęcia inicjatywy. Poza granicami Polski mogli realizować się, dokonywać odkryć, tworzyć nowe wartości, tam mieli ku temu lepsze warunki, np. nowocześnie wyposażone warsztaty pracy. Ten typ emigracji występuje także w państwach wysokorozwiniętych ekonomicznie.

**Emigracja społeczno-kulturowa** składała się z ludzi pragnących wyjść poza życie społeczne oparte na zafałszowanych wartościach i mechanizmach życia obywatelskiego.

**Emigracja etniczna** opierała się na przyczynach i motywach o charakterze narodowościowym. Przykładem tego rodzaju ruchu ludnościowego były wyjazdy na stałe do RFN Ślązaków w latach 1979-1987 lub Żydów po roku 1966. Można tu mówić o swego rodzaju reemigracji.

**Quasi-emigrację** tworzyły osoby nigdy nie planujące wyjazdu z Polski na stałe. Quasi-emigranci wyjeżdżali do RFN, Austrii lub Włoch gdzie składali wnioski o azyl. Państwa te miały obowiązek rozpatrzyć każdy wniosek, a na czas upływający od złożenia wniosku do zapadnięcia decyzji zapewniały zamieszkanie i utrzymanie każdej osobie ubiegającej się o azyl. Procedura trwała minimum kilka miesięcy, podczas których quasi-emigrant zarabiał pieniądze, dodatkowo korzystając z darmowego utrzymania. Po uzyskaniu decyzji odmownej osoba taka wracała do kraju z zarobionymi pieniędzmi, by po upływie jakiegoś czasu zrobić dokładnie to samo.

**Emigranci ekonomiczni** – to ludzie opuszczający rodzinny kraj „za chlebem”. Ich status materialny w Polsce był znacznie niższy od przeciętnego, zatem celem wyjazdu było jak największe nagromadzenie pieniędzy i dóbr materialnych. Wyjazd tych ludzi był sponsorowany częściowo lub całkowicie przez państwo przyjmujące bądź członków rodziny lub znajomych, którzy wyemigrowali wcześniej.

## 1.2. SPECYFIKA EMIGRACJI KONSUMPCYJNEJ

W przeciwieństwie do emigracji ekonomicznej **emigracja konsumpcyjna** skupiała ludzi, którzy w Polsce w porównaniu do innych cieszyli się zupełnie niezłą sytuacją materialną. Emigranci konsumpcyjni sami opłacali podróż do państwa docelowego oraz wszystkie formalności związane z wyjazdem. Emigracja była dla nich nowym startem do zmagania z rzeczywistością, była drugą szansą, którą dawali sami sobie. Ich decyzją o opuszczeniu kraju kierowały prawdziwe ale i wyobrażone przekonania o życiu w społeczeństwach wielkiego dostatku, przyspieszonej konsumpcji i przesyty, o warunkach stworzonych w najzamożniejszych krajach dzięki skokowi cywilizacyjnemu, który w Polsce był nieobecny (por. Walaszek, 1995). Emigranci konsumpcyjni w pierwszej fazie pobytu poza granicami kraju żyli w gorszych warunkach niż w Polsce, bardzo często wjazd do państwa docelowego poprzedzało kilkumiesięczne lub nawet kilkuletnie oczekiwanie w specjalnych obozach. Emigranci konsumpcyjni w emigracji dostrzegali także możliwość zobaczenia świata, poznania specyfiki życia w innych niż Polska krajach. Generalnie, emigranci konsumpcyjni wtopiwszy się w „nowe” społeczeństwo i warunki względnie szybko zarzucali tradycyjne więzi pielęgnowane przez tzw. starą polonię, nie zasilali polonijnych organizacji, nie pracowali społecznie na rzecz polonijnych fundacji, kół czy zrzeszeń (Misiak, 1991).

Odrębny problem, jaki towarzyszy każdej dokładniejszej analizie specyfiki emigracji konsumpcyjnej (a także innych emigracji długoterminowych lub na stałe) stanowi charakterystyka i dynamika procesu akulturacji, z tzw. szokiem kulturowym, świadczącym o stresowym charakterze tego procesu (Berry, 1988; Boski, 1994; Łuźniak, 2006; Terelak, 2005).

## 2. SATYSFAKCJA ZAWODOWA JAKO DETERMINANTA DOBROSTANU PSYCHICZNEGO

Problematyka satysfakcji zawodowej była poruszana przez psychologów pracy i organizacji szczególnie często w latach 50. i 60. W tym czasie w Stanach Zjednoczonych i w krajach skandynawskich przeprowadzono najwięcej badań nad satysfakcją, opracowano też kilka modeli jej struktury (Robbins, 1991; Borucki, 1988). Spośród wielu definicji satysfakcji zawodowej wybraliśmy koncepcję D.J. Weissa i wsp. (za: Borucki, 1988), którzy w wyniku wieloletnich badań nad przystosowaniem zawodowym opracowali definicję satysfakcji zawodowej, w której podkreślają, obok obiektywnych cech warunków pracy, także subiektywną ocenę pracownika, dotyczącą stopnia, w jakim środowisko pracy spełnia (jest w stanie spełnić) jego wymagania i oczekiwania wobec pracy. Autorzy wyróżnili wiele składników pracy, które podlegają takiej ocenie pracownika; są to m.in.: możliwość aktywnego działania, niezależność, różnorodność zadań, pozycja społeczna, umiejętności zawodowe przełożonych, rekompensata finansowa, możliwość wykorzystania w pracy wszystkich posiadanych zdolności, możliwość działań prospołecznych w pracy, zdobycie władzy, sposób realizacji uzgodnionej polityki zakładowej, możliwość awansu formalnego, stosunki interpersonalne ze współpracownikami, ocena i uznanie za pracę, możliwości pracy twórczej, możliwość osiągnięć, stopień odpowiedzialności realizowanych zadań zawodowych, stosunki interpersonalne z przełożonymi, warunki fizyczne pracy.

Przytoczona powyżej definicja Weissa i wsp. łączy dwa ważne aspekty satysfakcji zawodowej: warunki szeroko rozumianego środowiska pracy i pełnioną przez pracownika rolę w procesie pracy. Ocena pracownika zależy przecież nie tylko od obiektywnych warunków samej pracy, ale również od subiektywnych oczekiwań pracownika, jego indywidualnych standardów, preferencji osobowościowych czy kulturowych.

## 3. DOBROSTAN PSYCHICZNY JAKO CEL DĄŻEŃ CZŁOWIEKA

Filozofowie od dawna właśnie w szczęściu dopatrywali się najwyższego dobra i przyczyn dokonywania wyborów. Psychologowie zaś, przez całe dziesięciolecia zaniedbywali kategorie takie jak: szczęście, miłość, wola życia, zadowolenie z życia czy subiektywny dobrostan, koncentrując się na badaniach klinicznych, opisach funkcjonowania człowieka w sytuacjach kryzysowych, jego reagowaniu na życiowe nieszczęścia i stres (Diener, 1984; Terelak, 2001). Do pewnego przełomu doszło dzięki rozkwitowi nurtów psychologii humanistycznej, podkreślającym, że prowadzone na wielką skalę badania socjoekonomiczne nie odzwierciedlają jakości życia człowieka (Campbell, 1976). W latach 60. i 70. rozpoczęto intensywne studia nad trafnymi i rzetelnymi metodami pomiaru subiektywnego zadowolenia człowieka z życia (głównie z przyczyn politycznych i ekonomicznych). W ramach psychologii

zaczęto stawiać pytania badawcze dotyczące tego: Czym jest dobrostan w znaczeniu psychologicznym, od czego zależy i na co wpływa?

W Polsce najpełniejsze badania psychologiczne na temat dobrostanu człowieka w kontekście jakości życia prowadzi Janusz Czapiński (1994). Zwraca uwagę na dwa rodzaje teorii szczęścia najczęściej cytowane w literaturze psychologicznej. Są to **teorie normatywne**, podkreślające wzorce (moralne, filozoficzne, religijne, itp.) wartościowego życia oraz **teorie fenomenalistyczne**, zwracające uwagę na człowieka i jego subiektywne poczucie zadowolenia ze swojego losu. W ramach tego ostatniego nurtu wyróżnić można trzy odmiany teorii: teoria czynników obiektywnych, teoria różnic indywidualnych, teoria podkreślająca rolę ogólnych mechanizmów psychologicznych odpowiedzialnych za dobrostan i strategie radzenia sobie z nieszczęściem. **Teoria czynników obiektywnych** zakłada, że określone okoliczności życia mają powszechną i stałą właściwość dawania lub odbierania człowiekowi szczęścia (np. na poziomie zapisów w konstytucji) (Skarżyńska, 1999). **Teoria różnic indywidualnych** podkreśla fakt, że jednakowe doświadczenia mogą być przez poszczególne osoby interpretowane zupełnie inaczej. W tej sytuacji o poczuciu szczęścia danego człowieka decydować będą względnie trwałe dyspozycje do „krowania i wartościowania własnego życia w szczególności, sprzyjający lub nie sprzyjający poczuciu szczęścia sposób” (Czapiński, 1994, s. 7). **Teoria podkreślająca rolę ogólnych mechanizmów** psychologicznych warunkujących poczucie szczęścia zakłada, że ludzie są w stanie osiągnąć poczucie szczęścia, czy też je zachować mimo różnic osobowościowych i rozbieżności obiektywnych warunków życia. Jest to możliwe dzięki temu, że każdy człowiek dysponuje wieloma mechanizmami psychologicznymi i strategiami działania, które mogą zmniejszyć negatywne skutki przeciwności losu, jak również zwiększyć osobisty dobrostan. Różnice wśród ludzi w poziomie zadowolenia z życia są zatem efektem czasowego obniżenia skuteczności stosowanych przez nich strategii radzenia sobie z nieszczęciami.

Pełniejszego przeglądu koncepcji dobrostanu dokonał Ed Diener (1984). Wyróżnił on następujące teorie: teorie celów, teorie aktywności, teorie *top-down* vs. *bottom-up*, teorie poznawcze, teorie powiązań, teorie ocen.

Według **teorii celów** człowiek czuje się szczęśliwy wtedy, gdy osiągnie wcześniej wyznaczony cel bądź zaspokoi którąś z własnych potrzeb. **Teorie aktywności w dążeniu do szczęścia** dużo uwagi poświęcają zagadnieniu spontaniczności i wytrwałości zachowań człowieka. Życie danej osoby jest tym szczęśliwsze, im więcej interesujących aktywności ona podejmuje w dążeniu do szczęścia. **Teoria bottom-up** twierdzi, że szczęście człowieka jest sumą przyjemnych doświadczeń, które miały miejsce w historii jego życia. W wyniku systematycznego selekcjonowania i kumulowania życiowych przyjemności przez jednostkę, jej życie ma szansę być coraz bardziej pogodne i udane (por. Czapiński, 1985). **Teoria top-down** natomiast stwierdza u człowieka istnienie jakiejś ogólnej predyspozycji do doświadczania kolejnych życiowych zdarzeń w pozytywny sposób. Predyspozycja ta wpływa na poszczególne interakcje człowieka ze światem. Filozofowie często dopatrywali się źródła szczęścia w postawach ludzi, w ich przekonaniach i wartościach, według których żyją (Tatarkiewicz, 1979). **Poznawcze ujęcie szczęścia** podkreśla znaczenie procesów atrybucyjnych odnoszących się do występujących w życiu ludzi zdarzeń, np. zdarzenia pozytywne dają człowiekowi

najwięcej radości wtedy, gdy za ich przyczynę uzna on własne wewnętrzne cechy. **Teoria powiązań** wskazuje na istnienie przyjemnych i nieprzyjemnych ośrodków emocjonalnych w mózgu i na fakt występowania różnic pod względem liczby powiązań w obrębie każdego z nich między ludźmi. **Teorie ocen** postulują powstawanie dobrostanu w wyniku rezultatów porównań, jakich człowiek ciągle dokonuje między sytuacją, w której znajduje się w danej chwili, i sytuacją, uznaną przez niego za standardową (Robbins, 1991). Procesy takiego oceniania mogą przebiegać świadomie bądź nieświadomie.

#### 4. ZARYS CEBULOWEJ KONCEPCJI SZCZĘŚCIA

Na podstawie przeglądu światowych badań dotyczących jakości ludzkiego życia można zauważyć wiele ogólnych prawidłowości, dotyczących postawy wobec własnego życia, w której ogólne aspekty szczęścia wykazują ogromną stałość w czasie oraz preferencje dobrostanu w porównaniu do nieszczęścia, bez względu na stopień wykształcenia, stan majątkowy, płeć, wiek, stan cywilny, miejsce zamieszkania, religia czy przeszłe doświadczenia życiowe. Z drugiej strony zauważa się duże różnice między poszczególnymi aspektami szczęścia, zwłaszcza w zakresie jego szczegółowych wymiarów. Wyjaśnieniem owych skomplikowanych zależności z perspektywy psychologii zajęli się Guido Peeters i Janusz Czapiński (1997). Owocem ich pracy jest tzw. **cebulowy model szczęścia\***. O wyborze właśnie tego metaforycznego modelu struktury szczęścia zadecydowały następujące jego właściwości: budowa warstwowa, która powoduje, że zniszczenie bądź usunięcie nawet kilku warstw (narażone na to są szczególnie warstwy najbardziej zewnętrzne) nie przekreśla możliwości zachowania życia. Zatem „warunkiem trwałości pozytywnej postawy wobec życia jest (...) zachowanie w stanie nienaruszonym warstwy najgłębszej” (Czapiński, 1994, s.192).

Wracając do cebulowej teorii szczęścia, warto zaznaczyć, że jej autorzy założyli iż stan warstwy najbliższej środka, najgłębszej w strukturze szczęścia, uwarunkowany jest genetycznie. Na tym poziomie pozytywna postawa wobec życia jest zagwarantowana w kontrakcie na życie. „W miarę oddalania się od środka coraz ważniejszym wyznacznikiem stanu poszczególnych warstw stają się zewnętrzne warunki życia, przypadłości losu, doświadczenia, jakie człowiek wynosi z kontaktów ze światem” (Czapiński, 1994, s. 192). W strukturze szczęścia autorzy teorii wyróżnili trzy warstwy:

- **wolę życia**, najgłębszą, najbardziej stabilną, najsłabiej reagującą na zmienne koleje losu;
- **ogólne zadowolenie z życia** przeżywane emocjonalnie lub wyrażone w sądach poznawczych (por. Andrews i Withey, 1976, za: Niekludow, 2000; por. Warr, 1978); jest to warstwa pośrednia zwana także ogólnym poczuciem dobrostanu czy ogólnym poczuciem szczęścia;

---

\* Nawiasem mówiąc pierwowzorem cebulowego modelu szczęścia mogła być hipoteza łusek antropogenezy Pierre Teilharda de Chardin, której schemat w postaci cebuli w książce pt. *Człowiek, to sugeruje* (Teilhard de Chardin 1967, s. 74). Według tej teorii antropologicznej w rozwoju ewolucji łuski zewnętrzne, począwszy od australopiteka a skończywszy na neandertalczyku ze względu na wąską specjalizację wyginęły, choć wyznaczyły wiązkę człowiekowatych, która dzięki procesom socjalizacji tworzy warstwę rdzeniową cebuli (w kształcie kielicha kwiatu). Moje przypuszczenie nie zostało potwierdzone przez Janusza Czapińskiego w trakcie osobistej z nim rozmowy (przyp. J.T.). Być może jest to zbieżność przypadkowa.

- **częstkowe zadowolenia** z poszczególnych obszarów czy dziedzin życia (praca, rodzina, dzieci, wypoczynek, przyjaciele, warunki mieszkaniowe, dochody, miasto, kraj itp.); jest to warstwa stanowiąca powierzchnię szczęścia a tym samym jest najbardziej narażona na zewnętrzną rzeczywistość. J. Czapiński i G. Peeters wyczerpująco uzasadniają taką właśnie budowę postawy wobec życia, przytaczając wiele argumentów teoretycznych i empirycznych.

Powołują się oni na odkrycia innych naukowców oraz własne dane zebrane w programie badawczym „Cebula” (Czapiński, 1990).

Podsumowując wyniki teoretycznych dociekań i rezultaty badań autorów, można wysunąć kilka wniosków. Po pierwsze, do aktywnego zmagania się człowieka ze światem niezbędne jest wewnętrzne źródło zadowolenia i nadziei, które umożliwia podtrzymanie pozytywnej postawy wobec życia, nawet w bardzo niekorzystnych warunkach. Po drugie, ze względu na niesymetryczne konsekwencje dobra i zła, człowiek musi zachować „nadwrażliwość” na negatywne oddziaływania świata. Bodźce negatywne mają dla człowieka większe znaczenie niż bodźce pozytywne (efekt negatywności). Zdaniem J. Czapińskiego (1994, s. 192), koncepcja cebulowa jest w stanie pogodzić powyższe sprzeczności. Według tej koncepcji, szczęście nie jest konstruktem jednorodnym, ale składa się z poziomów o różnym stopniu reaktywności – generatywności. Poziomy bardziej reaktywne to poziomy, w zakresie których pod wpływem obiektywnych warunków zewnętrznych zachodzą szybkie zmiany. Na nich postawa człowieka wobec życia jest bardzo realistyczna: jest źle więc jestem niezadowolony itp. Poziomy bardziej generatywne w mniejszym stopniu zależą od obiektywnych warunków zewnętrznych, postawa człowieka wobec życia zależy od niego samego a nie od tego, co niesie los. Z badań przeprowadzonych w ramach programu „Cebula” wynika, że obiektywne wyznaczniki jakości życia wywierają wpływ na dobrostan psychiczny przez satysfakcje częstkowe, które im odpowiadają. Warto również podkreślić względnie dużą stałość najgłębszych warstw cebulowego modelu szczęścia (wolę życia) w przekroju kulturowym i czasowym (Czapiński, 1994).

##### 5. ZWIĄZEK SATYSFAKCJI ZAWODOWEJ Z DOBROSTANEM PSYCHICZNYM

Związek satysfakcji zawodowej z dobrostanem analizuje psychologia, socjologia, ekonomia, nauki o zarządzaniu. Powszechnie przypuszcza się, że praca zawodowa jest ściśle związana z ludzkim życiem, pochłania przecież dużo czasu i wymaga zwykle niemałego emocjonalnego zaangażowania ze strony człowieka. Tak więc zadowolenie z pracy zawodowej powinno przyczynić się do poczucia szczęścia u człowieka i, konsekwentnie, niezadowolone z pracy winno wiązać się z obniżeniem ogólnego dobrostanu. Nie wszyscy badacze zgadzają się jednak z takim punktem widzenia, przedstawiając wyniki badań, które podważają siłę związku satysfakcji zawodowej z dobrostanem psychicznym, niekiedy wręcz kwestionują jego istnienie.

Mariane Tait, Margaret Youtz Padgett i Timothy T. Baldwin (1989) dokonali przeglądu 34 badań dotyczących związku satysfakcji z pracy i satysfakcji z życia pochodzących z prac psychologów, psychologów organizacji, socjologów i menedżerów. Badacze ci dokonali meta-analizy korelacji zadowolenia z pracy i zadowolenia z życia na grupie 19 811 osób. W wyniku przeprowadzonej meta-analizy wykazano, że korelacja zadowolenia z pracy i zadowolenia z życia jest równa 0,44.



Szczegółowego przeglądu badań dotyczących relacji zadowolenie z pracy – zadowolenie z życia dokonał J. Czapiński (1994), który również sam w ramach programu „Cebula” badał tę relację na populacji polskiej (1396 osób) i belgijskiej (441 osób), korzystając ze skonstruowanego w tym celu kwestionariusza. Zebrane przez autora dane dowodzą, że zadowolenie z pracy rzeczywiście łączy się z wyższą oceną jakości własnego życia (pl., belg.), mniejszą liczbą negatywnych doświadczeń emocjonalnych (pl., belg.), lepszym bieżącym samopoczuciem (pl.) i silniejszym pragnieniem życia (belg.). Jednakże zróżnicowanie odpowiedzi na tych wymiarach szczęścia, którą wyjaśnia zadowolenie z pracy nie przekracza 3%.

Badając wpływ pracy zawodowej na jakość życia człowieka, zauważono, że nie tyle sama praca warunkuje dobrostan, ale utrata pracy prowadzi do pojawienia się u człowieka dyskomfortu. Badania takie przeprowadzono np. w Holandii. Na podstawie badań podłużnych w 1990 r. H. Verkley i J. Stolk (za: Czapiński, 1994) stwierdzają, że osoby mniej szczęśliwe są bardziej narażone na utratę pracy a w przypadku bezrobocia gorzej je znoszą, co więcej, ich szanse na ponowne zatrudnienie są mniejsze.

Do ciekawych wniosków doszli C.R. Wanberg, H.D. Carmichael i R.G. Downey (1999), badając 256 osób pod względem satysfakcji zawodowej odczuwanej w ostatnio zatrudniającej je firmie (przed utratą zatrudnienia). Wyniki uzyskanych przez nich badań przeczą popularnej wśród psychologów tezie o negatywnym wpływie wysokiej satysfakcji z ostatnio wykonywanej przez człowieka pracy na jego reakcje w sytuacji bezrobocia i na wyjątkowe kłopoty, jakich doświadcza w radzeniu sobie z tą sytuacją.

W literaturze przedmiotu spotyka się trzy koncepcje usiłujące tłumaczyć zależności między satysfakcją z pracy zawodowej i dobrostanem psychicznym (Wright, Bennett, Dun, 1999):

– **kompensacja** – pracę zawodową, która nie daje satysfakcji, człowiek jest w stanie sobie wynagrodzić np. udanym życiem rodzinnym;

– **segmentacja** – satysfakcja z pracy zawodowej nie wiąże się z innymi aspektami życia, np. z aktywnością pozazawodową (np. z wypoczynku, dzieci, wykształcenia), chociaż poszczególne satysfakcje wpływają (niezależnie od siebie) na ogólne poczucie szczęścia tej osoby;

– **oddziaływanie** (*spillover*) – satysfakcja z pracy wpływa na inne dziedziny życia człowieka, gdyż osoba usatysfakcjonowana zawodowo jest bardziej szczęśliwa a jej szczęście przejawia się w innych dziedzinach życia (np.: zadowolenie z małżeństwa, wyższa samoocena, zadowolenie z kraju czy miejsca zamieszkania itp.).

Każda z powyższych koncepcji znalazła potwierdzenie w badaniach empirycznych. Przeglądając literaturę przedmiotu, zauważa się, że koncepcję kompensacji potwierdzają badania starsze (z lat 60. i 70.). Tak np. już wcześniej Paul Lafitte (1958) na podstawie badań przeprowadzonych wśród 127 mężczyzn stwierdził bezwzględną przewagę wartości rodzinnych i społecznych nad zawodowymi. Również L.E. Davis i A.B. Chans (1975) wykazali w swojej pracy, że aktywność zawodowa nie stanowi szczególnie ważnego aspektu zadowolenia człowieka z życia (przebadano 53 osoby). Znacznie ważniejsze dla zadowolenia człowieka okazały się jego kontakty towarzyskie, rekreacja i aktywność inna od zawodowej. Praca sama w sobie nieciekawa może być przez pracownika tolerowana, o ile ważniejsze dziedziny jego

życia (rodzina, przyjaciele, rozrywka, atmosfera w pracy) są wystarczająco satysfakcjonujące.

Peter Hart (1999) na podstawie badań przeprowadzonych wśród 479 policjantów stwierdził, że nie ma związku między zadowoleniem czerpanym z pracy a zadowoleniem płynącym z innych dziedzin życia (konceptcja segmentacji). Hart dowodzi ponadto, że na zadowolenie z życia lub brak zadowolenia wpływają następujące czynniki (w kolejności od najważniejszego): zadowolenie płynące z innych niż praca dziedzin życia, neurotyzm, problemy inne niż zawodowe, zadowolenie z pracy, sukcesy inne niż zawodowe, ekstrawersja, problemy w pracy, sukcesy zawodowe.

T.A. Wright, K.K. Bennett i T. Dun (1999), opierając się na wynikach swoich badań, skłaniają się ku koncepcji *spillover*. Zadowolenie z życia zbadanych 63 osób znacząco wpływało na ich zadowolenie z płacy jak i z samej pracy. Do podobnych wniosków doszli D.M. Kantak, C.M. Futrell i J.K. Sager (1992), badając 162 menadżerów różnego szczebla jednego z amerykańskich koncernów. Według autorów, zadowolenie z pracy jest ściśle skorelowane z zadowoleniem z życia bez względu na rodzaj (miejsce w hierarchii firmy) samej pracy. Badania na dużą skalę przeprowadziła Kelly Cranswick (1997). Na podstawie wyników zebranych od 1993 osób (personel zarządzający organizacją pomagającą osobom niepełnosprawnym i personel pracujący bezpośrednio z klientami) stwierdzono, że zajmowana w firmie pozycja nie wpływa na satysfakcję z pracy. Determinującą rolę odgrywa natomiast postawa wobec wykonywanej pracy.

Badanie wpływu pracy na dobrostan psychiczny skomplikuje się więc jeszcze bardziej, gdy zaczniemy analizować ten problem, uwzględniając jego kontekst kulturowy, a kultura niewątpliwie wpływa na kształtowanie się ludzkich wartości, postaw, przekonań i standardów.

### 5.1. HIPOTEZY

Na podstawie zebranych teorii i wyników badań empirycznych wysunięto następujące hipotezy:

1) Satysfakcja zawodowa wpływa na ogólny dobrostan psychiczny wyrażany w ocenach poznawczych szczęścia. Im człowiek bardziej usatysfakcjonowany zawodowo, tym czuje się szczęśliwszy.

2) Satysfakcja zawodowa wpływa na ogólny dobrostan psychiczny wyrażany w przeżywanych emocjach pozytywnych (środkowa warstwa szczęścia). Im człowiek bardziej zadowolony z pracy, tym bardziej szczęście przejawia się w emocjach pozytywnych, radości życia.

3) Polscy emigranci konsumpcyjni są mniej zadowoleni z pracy zawodowej/niektórych jej czynników niż Polacy żyjący w kraju.

4) Satysfakcja zawodowa nie wpływa na najgłębszą warstwę szczęścia, obejmującą wolę życia człowieka.

## 6. MATERIAŁ I METODY BADAŃ

### 6.1. CHARAKTERYSTYKA BADANYCH OSÓB

Grupa eksperymentalna składała się z 30 polskich emigrantów konsumpcyjnych w wieku 29-55 lat mieszkających w Kanadzie (Toronto, Ontario). Osoby te dobrano pod względem następujących kryteriów: aktywność zawodowa, posiadanie co najmniej

średniego wykształcenia, założenie własnej rodziny, samodzielne podjęcie decyzji o wyemigrowaniu z kraju, czas przebywania w Kanadzie nie krótszy niż 6 lat lecz nie dłuższy niż 16 lat. Do osób tych dotarto dzięki działającym w Toronto organizacjom, imprezom zorganizowanym, nawiązanym kontaktom osobistym i telefonicznym.

Grupa kontrolna składała się z 25 Polaków spełniających następujące kryteria: zamieszkanie w Polsce, posiadanie co najmniej średniego wykształcenia, założenie własnej rodziny, co najmniej jednokrotne odwiedzenie kraju/krajów Europy Zachodniej bądź Ameryki Północnej. Osoby dobrano na podstawie nawiązaných kontaktów osobistych i telefonicznych.

## 6.2. METODY BADAŃ

Do przeprowadzenia badań wykorzystano następujące techniki kwestionariuszowe:

1) **Minnesota Satisfaction Questionnaire MSQ – Short Form** w opracowaniu Zenona Boruckiego do badania satysfakcji zawodowej. MSQ jest skróconą i zmodyfikowaną wersją Minnesota Satisfaction Questionnaire – MSQ opracowanego przez Weissa, Dawisa, Englanda i Lofquista w 1967 r. Kwestionariusz składa się z 23 pytań, z których 20 ma moc diagnostyczną. Pytania diagnostyczne dotyczą zadowolenia pracownika z dwudziestu następujących składników pracy: 1 – możliwość aktywnego działania, 2 – niezależność, 3 – różnorodność zadań, 4 – pozycja społeczna, 5 – umiejętności zawodowe przełożonych, 6 – rekompensata finansowa, 7 – możliwość wykorzystania w pracy wszystkich zdolności, 8 – możliwość działań prospołecznych w pracy, 9 – zdobycie władzy, 10 – sposób realizacji uzgodnionej polityki zakładowej, 11 – możliwości awansu formalnego, 12 – stosunki interpersonalne z współpracownikami, 13 – ocena i uznanie za pracę, 14 – możliwości pracy twórczej, 15 – możliwość osiągnięć, 16 – stopień odpowiedzialności realizowanych zadań zawodowych, 17 – stosunki interpersonalne z przełożonymi, 18 – warunki fizyczne pracy, 19 – możliwość osobistego rozwoju w pracy, 20 – stopień ważności wykonywanej pracy. Odpowiedzi zaznacza się na skali pięciopunktowej. Każdej pozycji przypisuje się wartość od 1 do 5 punktów. Suma punktów dla ogólnego poziomu zadowolenia z pracy może zatem wahać się od 20 do 100 punktów. Właściwe pytania kwestionariusza poprzedzone są dwoma pytaniami: pierwsze dotyczy tego, jak obecna praca badanego przypomina to, co chciał robić, wybierając zawód. Drugie pytanie pyta o to, jak badanemu poszczęściło się w życiu. Pomiar zadowolenia z pracy jest względnie rzetelny i obciążony zmienną aprobaty społecznej w niewielkim stopniu (Borucki, 1988).

2) **Drabina Cantrila** – przeznaczona do badania ogólnego zadowolenia z życia (komponent poznawczy). Drabina Cantrila (Self-Anchoring Scale autorstwa Hadleya Cantrila, 1965) powstała na początku lat 60. Drabina Cantrila ma „obrazować” rzeczywistość, opartą na ocenie poznawczej satysfakcję badanego z własnego życia. Cantril satysfakcję/dobrostan rozumiał jako poznawczą ocenę powstałą w wyniku porównania okoliczności życiowych człowieka w chwili badania z tymi, których oczekuje/na które czuje, że zasługuje/do których dąży. Jest to ocena poznawcza, nie znaczy to jednak, że zupełnie pozbawiona aspektu emocjonalnego. Cantril liczył na przeważającą rolę procesów poznawczych w tworzeniu ogólnego zestawienia/oceny życia przez osobę badaną (Campbell, 1976).

Drabina Cantrila jest skalą jednopytaniową, ma postać 11-stopniowej drabiny; przy najwyższym szczeblu widnieje napis: „Najlepsze życie jakiego mógłbym się spodziewać”, przy najniższym: „Najgorsze życie jakiego mógłbym się spodziewać”; pozostałe szczeble drabiny nie są zdefiniowane. Badany odpowiada na pytanie: „W którym miejscu na tej drabinie plasuje się twoje obecne życie?” Ocena może dotyczyć również innych okresów życia (Czapiński, 1994)

3) **Skala „E”** do badania ogólnego zadowolenia z życia (komponent emocjonalny). Skala „E” składa się z dwóch części, a każda z nich zawiera po 8 następujących pozycji: lęk, smutek, poczucie winy, gniew, przywiązanie, zadowolenie, radość, duma. W pierwszej części (A) badany oznacza na 7-stopniowej skali (0 = nigdy, 7 = zawsze), jak często odczuwał prezentowane emocje, biorąc pod uwagę okres ostatnich 2 tygodni. W części drugiej (B) badany zaznacza na 7-stopniowej skali, jak intensywnie przeżywa daną emocję, gdy taka się już pojawi (0 = nigdy nie doświadczam tej emocji, 6 = niezwykle intensywnie). Skalę „E” opracowano na podstawie materiałów Pawła Boskiego (Zakład Psychologii PAN), które stosował we własnych badaniach socjologicznych i psychologicznych prowadzonych w ramach psychologii transkulturowej \*\*. Skala ta służy do badania emocjonalnego aspektu ogólnego zadowolenia z życia. Skala „E” zawiera emocje pozytywne (zadowolenie, radość, duma, przywiązanie) i negatywne (lęk, poczucie winy, gniew, smutek) ze względu na udowodnioną empirycznie niezależność ich przeżywania. W badaniach nad emocjonalnym aspektem zadowolenia z życia udowodniono również wartość odrębnego mierzenia częstości i intensywności przeżywania danej emocji, z tego wynika podział skali na dwie części: A i B (Diener, 1984).

4) **Skala „WŻ”** do badania woli życia. Skala „WŻ” jest skalą jednopytaniową stworzoną przez Janusza Czapińskiego dla potrzeb programu „Cebula” i ma na celu zbadanie woli życia badanego. Respondent ustosunkowuje się do pytania: „Jak silne w tych dniach jest Pana pragnienie życia?” i zaznacza odpowiedź na skali. Stałość skali „WŻ” w czasie wynosi 0,89,  $p < 0,001$  przy odroczeniu dwumiesięcznym (Czapiński, 1994).

### 6.3. BADANE ZMIENNE

W prezentowanych badaniach za zmienną niezależną X przyjęto satysfakcję zawodową w rozumieniu D.J. Weissa, R.V. Dawisa, G.W. Englanda i L.H. Lofquista. Zmienną zależną Y jest poczucie szczęścia w rozumieniu Czapińskiego i Peetersa.

Wskaźnikiem zmiennej niezależnej X (satysfakcji zawodowej) jest wynik uzyskany przez osobę badaną w MSQ – *Short Form* w opracowaniu Z. Boruckiego. Im wynik wyższy, tym osoba badana jest bardziej usatysfakcjonowana zawodowo.

Wskaźnikiem zmiennej niezależnej X (satysfakcji zawodowej) jest wynik uzyskany przez osobę badaną w MSQ – *Short Form* w opracowaniu Z. Boruckiego. Im wynik wyższy, tym osoba badana jest bardziej usatysfakcjonowana zawodowo.

Wskaźnikiem zmiennej zależnej Y1 (woli życia) jest wynik uzyskany przez osobę badaną w skali „WŻ”. Im wynik wyższy, tym wola życia osoby badanej jest większa.

---

\*\* Składamy serdeczne podziękowanie prof. Pawłowi Boskiemu za udostępnienie materiałów z prowadzonych badań transkulturowych.

Wskaźnikiem zmiennej zależnej Y2 (ogólnego zadowolenia z życia wyrażonego w ocenach poznawczych) jest wynik uzyskany przez osobę badaną w skali „DT”. Im wynik większy, tym zadowolenie z życia wyrażone w ocenach poznawczych jest większe.

Wskaźnikiem zmiennej zależnej Y3 (ogólnego zadowolenia z życia wyrażonego w przeżywanych emocjach – pozytywnych Y3+, negatywnych – Y3-) są wyniki uzyskane przez osobę badaną w skali „E”. Im wyższe wyniki, tym częściej i intensywniej osoba badana przeżywa emocje dodatnie/ujemne.

## 7. WYNIKI

W celu lepszej czytelności tabel, w których przedstawiono wyniki, zastosowano następujące oznaczenia:

DT – ogólne zadowolenie z życia wyrażone w ocenach poznawczych (Drabina Cantrila), WŻ – wola życia, MSS – satysfakcja zawodowa, MS1 do MS20 (poszczególne czynniki satysfakcji zawodowej: MS1 – możliwość aktywnego działania, MS2 – niezależność, MS3 – różnorodność zadań, MS4 – pozycja społeczna, MS5 – umiejętności zawodowe przełożonych, MS6 – rekompensata finansowa, MS7 – możliwość wykorzystania w pracy wszystkich zdolności, MS8 – możliwość działań prospołecznych w pracy, MS9 – zdobycie władzy, MS10 – sposób realizacji uzgodnionej polityki zakładowej, MS11 – możliwości awansu formalnego, MS12 – stosunki interpersonalne z współpracownikami, MS13 – ocena i uznanie za pracę, MS14 – możliwości pracy twórczej, MS15 – możliwość osiągnięć, MS16 – stopień odpowiedzialności realizowanych zadań zawodowych, MS17 – stosunki interpersonalne z przełożonymi, MS18 – stopień ważności wykonywanej pracy, MS19 – warunki fizyczne pracy, MS20 – możliwość osobistego rozwoju w pracy), MSa – zbieżność wykonywanych zadań w pracy z zadaniami planowanymi przy wyborze zawodu, Ra – radość, Za – zadowolenie, Du – duma, Pr – przywiązanie, L – lęk, Sm – smutek, Gn – gniew, Pw – poczucie winy, cyfra 1 przy symbolu danej emocji oznacza częstość jej występowania, cyfra 2 przy symbolu danej emocji oznacza intensywność jej przeżywania.

W celu zweryfikowania pierwszej hipotezy, mówiącej o tym, że im większa satysfakcja zawodowa (MSS, MS1 – MS20) tym lepszy ogólny dobrostan psychiczny wyrażony w ocenach poznawczych szczęścia (DT), obliczono korelacje liniowe *r*-Pearsona dla grupy eksperymentalnej, kontrolnej i dla obu grup. Współczynniki korelacji przedstawiono w tabeli 1.

W grupie eksperymentalnej satysfakcja zawodowa MSS nie koreluje z ogólnym zadowoleniem z życia wyrażonym w ocenach poznawczych. Jednak dwa czynniki satysfakcji zawodowej MS12 (stosunki interpersonalne z współpracownikami) i MS16 (stopień odpowiedzialności realizowanych zadań) korelują dodatnio z DT (MS12 –  $r = 0,40$ ;  $p = 0,028$ ; MS16 –  $r = 0,48$ ;  $p = 0,011$ ). W grupie kontrolnej satysfakcja zawodowa MSS koreluje dodatnio z DT ( $r = 0,41$ ;  $p = 0,040$ ). Korelację taką zauważyć można również między następującymi czynnikami satysfakcji zawodowej: MS4 – pozycja społ. ( $r = 0,42$ ;  $p = 0,034$ ), MS5 – kompetencje przełożonych ( $r = 0,51$ ;  $p = 0,010$ ), MS8 – możliwość działań prospołecznych ( $r = 0,41$ ;  $p = 0,044$ ), MS10 – sposób realizacji polityki zakładowej ( $r = 0,41$ ;  $p = 0,044$ ),

MS13 – ocena i uznanie za pracę ( $r = 0,44$ ;  $p = 0,030$ ), MS17 – stosunki interpersonalne z przełożonymi ( $r = 0,43$ ;  $p = 0,034$ ) i MS18 – warunki fizyczne pracy ( $r = 0,52$ ;  $p = 0,008^{**}$ ) a DT.

Tabela 1. Współczynniki korelacji  $r$ -Pearsona między satysfakcją zawodową i jej poszczególnymi czynnikami a zadowoleniem z życia wyrażonym w ocenach poznawczych (DT) w grupach: eksperymentalnej (gr-e), kontrolnej (gr-k) i w obu grupach (gr-o)

	DT gr-e		DT gr-k		DT gr-o	
	R	p	R	p	r	p
MS1	0,21	0,273	0,11	0,601	0,15	0,264
MS2	0,24	0,208	0,09	0,655	0,17	0,219
MS3	0,16	0,389	0,25	0,221	0,21	0,117
MS4	0,02	0,935	0,42	0,034	0,24	0,080
MS5	-0,12	0,514	0,51	0,010	0,24	0,083
MS6	0,03	0,885	0,30	0,148	0,18	0,199
MS7	0,07	0,724	0,33	0,106	0,18	0,194
MS8	0,08	0,656	0,41	0,044	0,27	0,044
MS9	0,21	0,264	0,20	0,347	0,20	0,138
MS10	0,15	0,436	0,41	0,044	0,27	0,044
MS11	0,18	0,348	0,23	0,267	0,20	0,135
MS12	0,40	0,028	0,20	0,328	0,30	0,028
MS13	0,34	0,069	0,44	0,030	0,38	0,005**
MS14	0,07	0,721	0,07	0,752	0,07	0,614
MS15	0,02	0,915	0,17	0,422	0,09	0,491
MS16	0,46	0,011	0,29	0,163	0,36	0,007**
MS17	0,23	0,213	0,43	0,034	0,34	0,012
MS18	0,04	0,850	0,52	0,008**	0,29	0,033
MS19	0,04	0,843	-0,03	0,888	0,00	0,985
MS20	0,04	0,825	0,22	0,284	0,14	0,295
MSS	0,27	0,147	0,41	0,040	0,35	0,010

Legenda: gr-e = grupa eksperymentalna; gr-k = grupa kontrolna; gr-o = obie grupy  $p < 0,05$  \*\*  
 $p < 0,01$

Dla obu grup łącznie satysfakcja zawodowa koreluje z DT ( $r = 0,035$ ;  $p = 0,010$ ), ponadto z DT korelują następujące czynniki satysfakcji zawodowej: MS8 ( $r = 0,27$ ;  $p = 0,044$ ), MS10 ( $r = 0,27$ ;  $p = 0,044$ ), MS12 ( $r = 0,30$ ;  $p = 0,28$ ), MS13 ( $r = 0,38$ ;  $p = 0,005^{**}$ ), MS16 ( $r = 0,36$ ;  $p = 0,007^{**}$ ), MS17 ( $r = 0,34$ ;  $p = 0,012$ ) i MS18 ( $r = 0,29$ ;  $p = 0,033$ ).

W celu weryfikacji hipotezy drugiej, mówiącej o tym, że im większa satysfakcja zawodowa, tym lepszy ogólny dobrostan psychiczny wyrażony w przeżywanych emocjach (człowiek przeżywa więcej emocji dodatnich), obliczono korelacje liniowe  $r$ -Pearsona dla grupy eksperymentalnej, kontrolnej i dla obu grup. Współczyn-

niki korelacji dla grupy eksperymentalnej przedstawiono w tabeli 2, dla grupy kontrolnej w tabeli 3.

Tabela 2. Współczynniki  $r$ -Pearsona między satysfakcją zawodową i jej poszczególnymi czynnikami a zadowoleniem z życia wyrażonym w przeżywanych emocjach pozytywnych w grupie eksperymentalnej

	Ra1		Ra2		Za1		Za2		Du1		Du2		Pr1		Pr2	
	r	p	r	P	r	p	r	P	r	p	r	p	R	p	r	p
MS1	0,19	0,326	-0,02	0,902	0,38	0,037	-0,03	0,892	0,07	0,710	-0,05	0,791	0,13	0,486	-0,04	0,843
MS2	0,25	0,181	-0,04	0,853	0,30	0,103	0,14	0,471	0,10	0,610	-0,14	0,465	-0,06	0,769	-0,25	0,192
MS3	0,27	0,147	0,05	0,774	0,16	0,408	0,08	0,676	-0,04	0,824	0,12	0,538	0,06	0,761	0,05	0,802
MS4	0,13	0,491	0,20	0,290	0,19	0,304	0,25	0,190	0,07	0,728	0,22	0,245	-0,06	0,757	0,07	0,728
MS5	0,31	0,093	-0,19	0,325	-0,07	0,726	0,10	0,601	-0,22	0,234	-0,13	0,497	0,14	0,450	-0,10	0,612
MS6	-0,09	0,625	0,18	0,339	-0,30	0,107	0,25	0,190	-0,13	0,482	0,13	0,497	-0,16	0,410	-0,05	0,800
MS7	0,15	0,437	-0,20	0,295	0,39	0,032	0,17	0,371	-0,02	0,933	0,03	0,862	0,00	0,986	0,02	0,929
MS8	-0,20	0,295	-0,13	0,491	0,10	0,589	0,18	0,355	-0,32	0,085	0,01	0,938	-0,01	0,963	-0,06	0,762
MS9	0,00	0,981	0,24	0,195	0,13	0,487	0,44	0,016	0,18	0,331	0,20	0,285	-0,32	0,090	-0,05	0,802
MS10	0,03	0,865	0,01	0,963	-0,09	0,646	0,20	0,301	0,16	0,396	0,02	0,922	-0,25	0,187	-0,17	0,369
MS11	-0,08	0,684	0,18	0,335	0,02	0,898	-0,35	0,057	0,24	0,211	0,34	0,068	-0,23	0,231	0,03	0,893
MS12	0,38	0,040	0,04	0,849	0,21	0,271	0,25	0,180	0,33	0,077	-0,14	0,467	-0,06	0,770	-0,08	0,678
MS13	0,17	0,369	0,23	0,225	0,02	0,896	0,42	0,019	0,24	0,201	0,13	0,499	-0,28	0,134	-0,07	0,718
MS14	-0,08	0,681	-0,12	0,539	-0,14	0,459	0,17	0,381	0,05	0,774	0,05	0,786	-0,28	0,129	-0,14	0,465
MS15	0,33	0,074	-0,09	0,639	0,15	0,434	0,24	0,205	-0,11	0,552	-0,19	0,312	-0,08	0,685	-0,14	0,451
MS16	0,03	0,855	0,02	0,933	0,29	0,127	0,41	0,025	0,12	0,538	0,03	0,857	-0,19	0,303	0,15	0,415
MS17	0,10	0,614	-0,10	0,586	-0,02	0,937	0,12	0,517	0,12	0,544	0,12	0,543	-0,07	0,713	-0,02	0,910
MS18	0,17	0,363	0,10	0,615	0,22	0,253	0,17	0,364	0,02	0,918	-0,10	0,612	-0,32	0,086	-0,25	0,178
MS19	-0,08	0,687	0,19	0,306	0,14	0,468	0,29	0,125	-0,13	0,490	-0,06	0,756	-0,54	0,002**	-0,13	0,485
MS20	0,31	0,100	-0,04	0,839	0,10	0,581	0,23	0,218	-0,11	0,550	-0,14	0,477	0,03	0,878	-0,03	0,863
MSS	0,21	0,257	0,06	0,743	0,19	0,306	0,40	0,027	0,06	0,739	0,03	0,865	-0,25	0,190	-0,12	0,513

$p < 0,05$  \*\*  $p < 0,01$

Wyniki przedstawione w tabeli 2 wskazują na związek satysfakcji zawodowej MSS z niektórymi przeżywanymi emocjami dodatnimi. Satysfakcja zawodowa koreluje dodatnio jedynie z Za2 (intensywność przeżywanego zadowolenia)  $r = 0,40$ ;  $p = 0,027$  ale poszczególne czynniki satysfakcji zawodowej korelują z Ra1 (częstością przeżywania radości), Za1 (częstością przeżywania zadowolenia), Za2 (intensywnością przeżywanego zadowolenia) i z Pr1 (częstością odczuwania przywiązania

nia). MS1 (możliwość aktywnego działania) koreluje dodatnio z Za1 ( $r = 0,38$ ;  $p = 0,037$ ), MS7 (możliwość wykorzystania w pracy wszystkich zdolności) również koreluje dodatnio z Za1 ( $r = 0,39$ ;  $p = 0,032$ ), MS9 (zdobycie władzy) koreluje dodatnio z Za2 ( $r = 0,44$ ;  $p = 0,016$ ), MS12 (stosunki interpersonalne z współpracownikami) koreluje dodatnio z Ra1 ( $r = 0,38$ ;  $p = 0,040$ ), MS13 (ocena i uznanie za pracę) koreluje dodatnio z Za2 ( $r = 0,42$ ;  $p = 0,019$ ), MS16 (stopień odpowiedzialności realizowanych zadań zawodowych) koreluje dodatnio z Za2 ( $r = 0,41$ ;  $p = 0,025$ ), MS19 (warunki fizyczne pracy) koreluje ujemnie z Pr1 ( $r = -0,54$ ;  $p = 0,002^{**}$ ).

Tabela 3. Współczynniki  $r$ -Pearsona między satysfakcją zawodową i jej poszczególnymi czynnikami a zadowoleniem w życiu wyrażonym w przeżywanych emocjach pozytywnych w grupie kontrolnej

	Ra1		Ra2		Za1		Za2		Du1		Du2		Pr1		Pr2	
	r	p	r	P	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
MS1	0,36	0,544	0,13	0,544	0,10	0,645	0,21	0,320	0,21	0,303	0,23	0,271	-0,23	0,269	0,23	0,273
MS2	0,08	0,379	-0,18	0,379	-0,06	0,774	-0,23	0,274	-0,13	0,524	-0,31	0,128	-0,27	0,195	0,13	0,532
MS3	0,05	0,570	0,12	0,570	0,25	0,234	0,00	0,995	-0,06	0,780	0,06	0,775	-0,09	0,683	0,07	0,731
MS4	0,09	0,956	-0,01	0,956	0,32	0,122	0,08	0,718	0,14	0,496	0,12	0,568	0,21	0,310	0,39	0,055
MS5	0,21	0,588	-0,11	0,588	0,36	0,078	-0,05	0,804	0,23	0,274	0,02	0,920	-0,01	0,977	0,03	0,887
MS6	0,31	0,829	-0,05	0,829	0,21	0,315	-0,13	0,522	0,23	0,265	0,07	0,743	-0,24	0,238	0,06	0,769
MS7	0,10	0,623	-0,10	0,623	0,09	0,681	-0,22	0,301	-0,20	0,326	-0,03	0,888	-0,06	0,768	0,14	0,499
MS8	0,04	0,316	-0,21	0,316	0,18	0,399	-0,07	0,725	0,10	0,646	0,26	0,208	0,13	0,522	0,27	0,191
MS9	0,01	0,086	-0,35	0,086	0,21	0,303	-0,12	0,563	0,20	0,332	-0,05	0,820	0,03	0,889	-0,03	0,880
MS10	0,13	0,451	-0,16	0,451	0,18	0,377	-0,06	0,788	0,11	0,612	0,05	0,816	-0,07	0,751	0,17	0,427
MS11	-0,12	0,033	-0,43	0,033	0,16	0,437	-0,28	0,179	0,09	0,680	-0,10	0,626	0,05	0,798	-0,03	0,876
MS12	-0,21	0,452	-0,16	0,452	-0,02	0,934	-0,31	0,129	-0,04	0,846	-0,10	0,630	-0,12	0,562	-0,16	0,438
MS13	0,18	0,875	0,03	0,875	0,33	0,104	0,06	0,791	0,42	0,035	0,29	0,161	0,01	0,969	0,09	0,671
MS14	-0,20	0,008**	-0,52	0,008**	-0,16	0,452	-0,56	0,004**	-0,30	0,144	-0,14	0,493	-0,34	0,101	-0,10	0,624
MS15	-0,08	0,307	-0,21	0,307	-0,04	0,847	-0,31	0,137	-0,04	0,835	0,20	0,344	-0,18	0,380	0,14	0,502
MS16	-0,13	0,406	-0,17	0,406	0,03	0,901	-0,29	0,157	-0,03	0,897	-0,01	0,955	0,14	0,497	0,07	0,742
MS17	0,00	0,897	-0,03	0,897	0,30	0,150	-0,08	0,715	0,21	0,323	0,13	0,525	0,00	0,100	-0,05	0,821
MS18	0,10	0,479	-0,15	0,479	0,27	0,191	-0,19	0,367	-0,21	0,302	-0,13	0,541	0,14	0,509	0,18	0,380
MS19	-0,21	0,025	-0,45	0,025	-0,24	0,253	-0,46	0,020	-0,20	0,339	-0,30	0,145	-0,17	0,411	-0,12	0,579
MS20	-0,13	0,086	-0,35	0,086	-0,12	0,560	-0,45	0,025	-0,28	0,176	-0,20	0,341	-0,27	0,186	0,09	0,668
MSS	0,07	0,403	-0,18	0,403	0,23	0,265	-0,23	0,269	0,11	0,589	0,09	0,665	-0,14	0,507	0,10	0,624

$p < 0,05$  \*\*  $p < 0,01$



Tabela 3 nie wykazuje związku satysfakcji zawodowej MSS z przeżywanymi emocjami dodatnimi. Zauważyć można jedynie wpływ czterech czynników satysfakcji zawodowej na przeżywane emocje: MS11 (możliwość awansu formalnego) koreluje ujemnie z Ra1 ( $r = -0,12$ ;  $p = 0,033$ ) oraz z Ra2 ( $r = -0,43$ ;  $p = 0,033$ ); MS13 (ocena i uznanie za pracę) koreluje dodatnio Du1 ( $r = 0,42$ ;  $p = 0,035$ ); MS14 (możliwość pracy twórczej) koreluje ujemnie z: Ra1 ( $r = -0,20$ ;  $p = 0,008^{**}$ ), Ra2 ( $r = -0,52$ ;  $p = 0,008^{**}$ ) oraz z Za2 ( $r = -0,56$ ;  $p = 0,004^{**}$ ); MS19 (warunki fizyczne pracy) koreluje ujemnie z: Ra1 ( $r = -0,21$ ;  $p = 0,025$ ), Ra2 ( $r = -0,45$ ;  $p = 0,025$ ) oraz z Za2 ( $r = -0,46$ ;  $p = 0,020$ ).

Aby zweryfikować hipotezę trzecią mówiącą o tym, że Polscy emigranci konsumpcyjni są mniej zadowoleni z pracy zawodowej (niektórych jej czynników) niż Polacy żyjący w kraju, obliczono wartości testu t-Studenta dla grup niezależnych w zakresie MSS i MS1 – MS20. Dodatkowo, dokonano jednowymiarowej analizy wariancji ANOVA aby zbadać zmienność MSS i MS1 – MS20 w obrębie badanych grup. Wyniki przedstawiono w tabeli 4.

Tabela 4. Różnice międzygrupowe w zakresie satysfakcji zawodowej i jej czynników (t-Studenta dla grup niezależnych oraz ANOVA)

	t-Studenta				ANOVA			
	X k	X e	t	p	SD k	SD e	F	P
MS1	3,4	3,73	-1,42	0,162	1,08	0,64	2,85	0,008**
MS2	3,8	4,27	-2,30	0,026	0,87	0,64	1,83	0,120
MS3	3,64	3,90	-1,10	0,277	0,99	0,76	1,72	0,164
MS4	3,32	3,57	-0,97	0,337	1,11	0,77	2,05	0,067
MS5	3,08	3,70	-2,31	0,025	1,22	0,75	2,66	0,013
MS6	2,72	3,50	-2,65	0,011	1,24	0,94	1,76	0,149
MS7	3,64	3,43	0,79	0,431	0,95	0,97	1,04	0,929
MS8	3,48	3,90	-1,91	0,062	1,05	0,55	3,64	0,001**
MS9	2,92	3,10	-0,69	0,490	1,15	0,76	2,30	0,033
MS10	2,96	3,13	-0,72	0,478	0,93	0,86	1,18	0,665
MS11	2,92	2,97	-0,18	0,855	1,12	0,76	2,13	0,054
MS12	3,24	3,43	-0,65	0,518	1,27	0,94	1,84	0,119
MS13	2,48	3,23	-2,72	0,009**	1,05	1,01	1,08	0,836
MS14	3,44	3,57	-0,43	0,671	1,26	0,94	1,82	0,125
MS15	3,44	3,67	-0,98	0,333	0,87	0,84	1,06	0,869
MS16	3,6	3,70	-0,43	0,666	1,00	0,70	2,03	0,071
MS17	3	3,30	-1,02	0,312	1,32	0,84	2,50	0,020
MS18	3,64	3,63	0,03	0,975	0,91	0,67	1,84	0,118
MS19	3,44	3,50	-0,21	0,835	1,39	0,68	4,13	0,000***
MS20	3,44	3,47	-0,09	0,928	1,36	0,78	3,05	0,005**
MSS	65,96	70,50	-1,42	0,162	14,69	8,74	2,83	0,008**

k – grupa eksperymentalna; e – grupa kontrolna; \*\*  $p < 0,01$

Tabela 4 nie wskazuje na różnice międzygrupowe pod względem satysfakcji zawodowej. Różnice satysfakcji zawodowej między grupami Polaków żyjących w kraju i emigrantów są statystycznie istotne jedynie dla czterech czynników satysfakcji zawodowej: MS2 – niezależność ( $t = -2,30$ ;  $p = 0,026$ ); MS5 – umiejętności zawodowe przełożonych ( $t = -2,31$ ;  $p = 0,025$ ); MS6 – rekompensata finansowa ( $t = -2,65$ ;  $p = 0,011$ ); MS13 – ocena i uznanie za pracę ( $t = -2,72$ ;  $p = 0,009^{**}$ ).

Tabela 5. Współczynniki korelacji  $r$ -Pearsona między satysfakcją zawodową i jej poszczególnymi czynnikami a wolą życia (WŻ) w grupach: eksperymentalnej (gr-e), kontrolnej (gr-k) i w obu grupach (gr-o)

	WŻ gr -e		WŻ gr -k		WŻ gr -o	
	r	P	r	p	r	p
MS1	0,15	0,437	0,11	0,585	0,16	0,257
MS2	0,22	0,240	0,03	0,892	0,14	0,307
MS3	0,20	0,284	0,05	0,795	0,13	0,358
MS4	0,15	0,437	0,13	0,551	0,15	0,267
MS5	0,25	0,189	0,19	0,362	0,25	0,066
MS6	0,19	0,318	-0,27	0,197	-0,04	0,750
MS7	0,37	0,045	0,11	0,603	0,17	0,203
MS8	0,06	0,734	0,27	0,192	0,26	0,059
MS9	0,21	0,260	-0,03	0,886	0,06	0,674
MS10	0,13	0,500	0,10	0,632	0,12	0,372
MS11	0,07	0,726	-0,03	0,883	0,00	0,981
MS12	0,05	0,808	-0,19	0,359	-0,10	0,490
MS13	0,27	0,150	0,01	0,964	0,16	0,239
MS14	0,04	0,843	-0,23	0,265	-0,13	0,345
MS15	0,09	0,624	-0,02	0,914	0,05	0,744
MS16	0,26	0,160	0,12	0,556	0,17	0,207
MS17	0,20	0,284	-0,04	0,859	0,06	0,683
MS18	0,08	0,688	0,14	0,499	0,12	0,397
MS19	0,37	0,041	-0,23	0,272	-0,08	0,568
MS20	0,19	0,308	-0,09	0,677	-0,01	0,938
MSS	0,32	0,088	-0,01	0,954	0,11	0,419

Okazuje się, że w każdym z czterech przypadków to emigranci są grupą bardziej usatysfakcjonowaną z danego aspektu pracy a nie, jak zakładano w hipotezie, Polacy żyjący w kraju. Jak wykazują wyniki analizy wariancji ANOVA, Polacy żyjący w Polsce istotnie różnią się między sobą pod względem odczuwanej satysfakcji zawodowej w porównaniu z grupą polskich emigrantów konsumpcyjnych żyjących w Kanadzie ( $F = 2,83$ ;  $p = 0,008^{**}$ ). Sytuacja wygląda podobnie w odniesieniu do siedmiu czynników satysfakcji: MS1 – możliwość aktywnego działania ( $F = 2,85$ ;  $p = 0,008^{**}$ ); MS5 – umiejętności zawodowe przełożonych ( $F = 2,66$ ;  $p = 0,013$ ); MS8 – możliwość działań prospołecznych ( $F = 3,64$ ;  $p = 0,001^{**}$ ); MS9 – zdobycie władzy ( $F = 2,30$ ;  $p = 0,033$ ); MS17 – stosunki interpersonalne z przełożonymi ( $F = 2,50$ ;  $p = 0,020$ ); MS19 – warunki fizyczne pracy ( $F = 4,13$ ;  $p = 0,000^{***}$ ); MS20 – możliwość osobistego rozwoju ( $F = 3,05$ ;  $p = 0,005^{**}$ ).

W celu weryfikacji hipotezy czwartej, mówiącej o tym, że satysfakcja zawodowa nie wpływa na wolę życia człowieka (najgłębszą warstwę szczęścia) obliczono korelacje liniowe  $r$ -Pearsona dla grupy eksperymentalnej, kontrolnej i dla obu grup łącznie. Współczynniki korelacji przedstawiono w tabeli 5.

Tabela 5 wskazuje na brak wpływu satysfakcji zawodowej na wolę życia. Jedynie dwa czynniki satysfakcji zawodowej korelują dodatnio z wolą życia w grupie eksperymentalnej. Są to: MS7 (możliwość wykorzystania wszystkich posiadanych zdolności) ( $r = 0,37$ ;  $p = 0,045$ ) i MS19 (warunki fizyczne pracy) ( $r = 0,37$ ;  $p = 0,041$ ).

## 8. DYSKUSJA WYNIKÓW

Przeprowadzone badania wykazały powiązanie satysfakcji zawodowej z odczuwanym przez człowieka dobrostanem. Satysfakcja zawodowa wpływa na ogólny dobrostan psychiczny wyrażany w ocenach poznawczych w grupie Polaków żyjących w kraju, jak i w grupie polskich emigrantów konsumpcyjnych w Kanadzie. Osoba usatysfakcjonowana zawodowo pozytywniej ocenia całokształt swego życia. Fakt ten tłumaczyć można m.in. bezpośrednim sąsiedztwem warstwy satysfakcji cząstkowych z warstwą ogólnego zadowolenia z życia, o czym mówią założenia cebulowej koncepcji szczęścia. Szczególny wpływ na dobrostan pracownika wywierają dwa czynniki satysfakcji zawodowej: zadowolenie pracownika z oceny pracy i uznania, jakie otrzymuje za jej wykonanie oraz zadowolenie ze stopnia odpowiedzialności realizowanych przez niego zadań zawodowych. Znaczenie właśnie tych dwóch czynników dla zadowolenia pracownika z pracy zawodowej podkreślał w swych pracach Stephen P. Robbins (1991). Uznanie relacji „ja – firma” przez pracownika za sprawiedliwą wiąże się ściśle ze sprawiedliwym ocenianiem jego pracy przez przełożonych. Okazane przez firmę uznanie (w formie materialnej czy niematerialnej) za wykonaną pracę daje pracownikowi prawdziwą radość i motywuje do dalszych działań jedynie wtedy, kiedy rzeczywiście odpowiada włożonemu w wykonanie tej pracy wysiłkowi.

Znaczenie ważności wykonywanych przez pracownika zadań zawodowych dla jego dobrostanu było przedmiotem licznych badań psychologicznych. Według E.A. Locke'a (za: Borucki, 1988), zadowolenie z pracy pracownika determinowane jest przez fakt istnienia w pracy okazji do realizacji cenionych przez niego wartości. To pracownik ocenia, co dla niego jest ważne, co ma sens i znaczenie. Jeżeli ma okazję do wykonywania w pracy ważnych i, w jego odczuciu, znaczących zadań, jego zadowolenie z życia wzrasta. Rick Jarow (1999) ogromne znaczenie dla jakości ludzkiego życia przypisuje przekonaniu człowieka w sens wykonywanych przez niego czynności zawodowych. Czynności te muszą być ważne i wartościowe, muszą być źródłem dobrego samopoczucia pracownika i sposobem jego wyrażania się. Nie jest tu ważne, czy ktoś jest pracownikiem fizycznym czy wybitnym naukowcem; liczy się poczucie czynienia dobrego użytku z własnej woli i posiadanych umiejętności.

Na dobrostan psychiczny Polaków żyjących w kraju wpływa także zadowolenie z warunków fizycznych pracy. Wynikać to może z powszechnego utożsamiania wysokiej pozycji społecznej czy odniesionego sukcesu z wygodą z atrybutami kultury organizacyjnej bogatej zagranicznej firmy. Człowiek usatysfakcjonowany zawodowo przeżywa więcej emocji pozytywnych, częściej jest radosny i zadowolony, jest również bardziej skłonny do odczuwania dumy ze swoich dokonań.

Jednak satysfakcja z niektórych aspektów pracy zawodowej może wywoływać również negatywne skutki. Wyniki badań wykazały, że stworzone w pracy możliwości do pracy twórczej oraz doskonałe warunki fizyczne miejsca pracy mogą obniżać nastrój i uczucie przywiązania u pracownika. Zależności te można tłumaczyć w różny sposób. Po pierwsze, stworzone w zakładzie pracy, możliwości do pracy twórczej nakłaniają pracownika do tego typu pracy, a nie każdy ma do niej predyspozycje. Po drugie, sytuacje, w których kilku lub kilkunastu pracowników ma stworzone warunki do pracy twórczej, a tylko część z nich twórczo pracuje, mogą być źródłem silnych stresów. Sytuacje takie niewątpliwie kładą nacisk na tych, którzy twórczo nie pracują, a porównują się do reszty grupy lub są do niej porównywani przez swoich przełożonych. Może to wpływać niekorzystnie na nastroje wśród pracowników, a badania dowodzą, że relacje interpersonalne w miejscu pracy w dużym stopniu determinują satysfakcję zawodową i życiową człowieka (Davis, Chans, 1975; Robbins, 1991; Stelmach, 2000). Po trzecie, praca twórcza wiąże się z koniecznością samodzielnego planowania, zarządzania czasem swoim i innych, niekiedy również budżetem. Nie każdemu odpowiada praca bez odgórnie wyznaczonych terminów, powierzonych środków i jasno wytyczonych obowiązków. Zjawisko to jest powszechnie znane i wielokrotnie opisywane w literaturze z zakresu psychologii stresu (Terelak, 2001).

Polacy żyjący w kraju i polscy emigranci konsumpcyjni żyjący w Kanadzie nie różnią się pod względem ogólnej satysfakcji zawodowej. Grupa emigrantów jest jednak bardziej zadowolona z niezależności w miejscu pracy, kompetencji przełożonych, warunków finansowych oraz oceny i uznania, jakie otrzymuje za wykonaną pracę. Taki stan można tłumaczyć następująco. Po pierwsze, emigranci niezwykle cenią sobie niezależność, zatem jej występowanie w miejscu pracy może ich satysfakcjonować bardziej niż innych. Po drugie, przypuszczać można, że zatrudnienie w kanadyjskiej firmie implikuje mniejszą skłonność emigranta do krytyki niniejszej firmy. Osoba taka nie zna szeroko rozumianej kultury organizacyjnej firmy tak dobrze, jak Polacy zatrudnieni w Polsce. W grę wchodzi przecież czynniki kulturowe wpływające na kontakty z przełożonymi i współpracownikami, którzy – zwłaszcza w Kanadzie, reprezentują przeważnie wiele narodowości. Problematykę taką poruszają m.in. Keita, Gwendolyn P. i Hurrell (1996), szeroko opisując specyfikę wielonarodowościowych środowisk pracy. Po trzecie, Kanada należy do bogatszych krajów świata, stopa życiowa ludzi tam żyjących jest zdecydowanie wyższa w porównaniu do warunków polskich. Za przeciętne wynagrodzenie miesięczne w Kanadzie można nabyć więcej dóbr niż za miesięczne wynagrodzenie w Polsce. Kanadyjska polityka ekonomiczna i gospodarcza od lat propaguje tanie kredyty i świadczenia ratalne. W konsekwencji, każdy pracujący obywatel ma łatwiejszy dostęp do dóbr i usług obecnych na rynku. Z tego może wynikać większe zadowolenie u emigrantów z otrzymywanej rekompensaty finansowej za pracę niż u Polaków. Satysfakcja zawodowa niewątpliwie jest ważna w życiu człowieka, nie wpływa jednak na jego wolę życia. Wynikać to może z faktu biologicznej natury woli przetrwania człowieka i szczególnej ochrony, jaką zapewniają woli życia bardziej zewnętrzne warstwy szczęścia. Przekonuje o tym cebulowa koncepcja szczęścia, jak i prezentowane w niniejszej pracy badania. Należy jednak zwrócić uwagę na związek woli życia z możliwością wykorzystania w pracy wszystkich umiejętności i wa-

runkami pracy w grupie polskich emigrantów. Wiązać się to może ze specyfiką emigracji konsumpcyjnej, którą tworzyli przecież ludzie wykształceni, żyjący w Polsce w dobrych warunkach. Po opuszczeniu kraju niejednokrotnie przebywali w obozach, a ich pierwsza praca w kraju docelowym rzadko dawała okazję do wykorzystania posiadanych umiejętności. Warunki, w których mieszkali i pracowali również pozostawiały wiele do życzenia (Misiak, 1991). Konsekwencją tego może być fakt, że szansa na pełną realizację swoich zdolności, wiedzy i doświadczenia w miejscu pracy oraz dobre warunki pracy są dla emigranta tak ważne.

#### 9. WNIOSKI

1) Pracownik usatysfakcjonowany zawodowo lepiej ocenia całokształt swojego życia w kategoriach szczęścia. Zadolenie z pracy zawodowej nie wiąże się jednak z częstszym czy intensywniejszym przeżywaniem zadowolenia, radości, dumy i przywiązania.

2) Polscy emigranci konsumpcyjni żyjący w Kanadzie nie różnią się od grupy Polaków żyjących w Polsce pod względem zgodności wykonywanej obecnie pracy z tym, co chcieli robić wybierając zawód. Badane grupy nie różnią się również między sobą pod względem odczuwanej satysfakcji zawodowej choć grupa Polaków żyjących w kraju jest wewnątrznie bardziej zróżnicowana.

3) Satysfakcja zawodowa nie wpływa na wolę życia człowieka – najgłębszą warstwę szczęścia.

#### BIBLIOGRAFIA

- Anioł, W. (1991). Współczesne ruchy emigracyjne. *Polityka Społeczna*, 8 (212), 37-39.
- Berry, J. W. (1988). Acculturative Stress. W: J. Berry, R.C. Annie (red.), *Ethnic psychology: research and practice with immigrants, refugees, native people, ethnic groups and sojourners*. Amsterdam.
- Borucki, Z. (1988). *Stres organizacyjny: Mechanizm – następstwa – modyfikatory*. Gdańsk: Wydawnictwo Uczelniane Uniwersytetu Gdańskiego.
- Boski, P. (1994). Psychological analysis of a culture: Stability of core Polish values in the homeland and among immigrants. *Polish Psychological Bulletin*, 4(25), 257-282.
- Campbell, A. (1976). Subjective Measures of Well-Being. *American Psychologist*, 31, 117-124.
- Cranswick, K. (1997). Human service worker's responses to work: A study of job satisfaction of management and frontline workers. *Canadian Journal of Rehabilitation*, 2(11), 51-60.
- Czapiński, J. (1985). *Wartościowanie – zjawisko inklinacji pozytywnej: O naturze optymizmu*. Wrocław: Ossolineum.
- Czapiński, J. (1990). *Psychologia szczęścia*. (Raport z badań w ramach CPBP 08.02 i RPBP III/31). Warszawa: maszynopis.
- Czapiński, J. (1994). *Psychologia szczęścia*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTS.
- Davis, L.E., Chans, A.B. (red.) (1975). *The quality of working life (vol.1). Problems, prospects and the state of the art*. New York: The Free Press.

- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 3, 42-569.
- Hart, P.M. (1999). Predicting employee life satisfaction: A coherent model of personality, work, and nonwork experiences, and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology*, 4(84), 564-584.
- Iglicka-Okólska, K. (1998). *Analiza zachowań migracyjnych na podstawie wyników badania etnosondażowego migracji zagranicznych w wybranych regionach Polski w latach 1975-1994*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Jarow, R. (1999). *Antykariera – w poszukiwaniu pracy życia. Czy trzeba przegrać świat żeby wygrać duszę?* Łódź: Nowy Marketing.
- Kantak, D., M., Futrell, C.M., Sager, J.K. (1992). Job satisfaction and life satisfaction in a sales force. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 1(12),1-7.
- Keita, G. P., Hurrell, J.J. (red.) (1996). *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Koseski, A. (red.) (1998). *Emigracja z ziem polskich w XX wieku: Drogi awansu emigrantów*. Pułtusk: Wyższa Szkoła Humanistyczna.
- Lafitte, P. (1958). *Social structure and personality in the factory*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Łuźniak, M. (2006). *Człowiek w organizacji międzykulturowej. Style radzenia sobie z szokiem kulturowym*. Niepublikowana praca doktorska napisana pod kierunkiem dra hab. Stanisława A. Witkowskiego w Uniwersytecie Wrocławskim.
- Misiak, W. (red.) (1991). *Nowa emigracja i wyjazdy zarobkowe za granicę*. Wrocław: Polskie Towarzystwo Socjologiczne, Zarząd Główny, Oddział Wrocławski PTS.
- Mostwin, D. (1995). *Trzecia wartość. Wykorzenienie i tożsamość*. Lublin: Redakcja Wydawnictw Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
- Niekludow, K. (2000). Pogląd na świat a poczucie sensu i zadowolenia z życia. *Psychologia Wychowawcza*, 2-3, 157-171.
- Peeters, G., Cammaert, M.F., Czapiński, J. (1997). Unrealistic optimism and positive-negative asymmetry. A conceptual and cross-cultural study of interrelationships between optimism, pessimism, and realism. *International Journal of Psychology*, 32, 23-34.
- Rajkiewicz, A. (2000). Bilateralne uzgodnienia międzynarodowe a skala i struktura migracji zarobkowych. *Polityka Społeczna*, 5-6(314-315), 32-35.
- Remitz, U. (1960). *Professional Satisfaction among Swedish Bank Employees*. Copenhagen: Munksgaard.
- Robbins, S.P. (1991). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (fifth edition). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Skarżyńska, K. (red.) (1999). *Psychologia polityczna*. Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
- Stelmach, W. (2000). Zarządzanie z satysfakcją. *Personel*, 1(70), 35.
- Tait, M., Padget, M. Y., Baldwin, T.T. (1989). Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength of the Relationship and Gender Effects as a Function of the Date of the Study. *Journal of Applied Psychology*, 3, 502-507.
- Tatarkiewicz, W. (1979). *O szczęściu*. Warszawa: PWN.
- Teilhard de Chardin, P. (1967). *Człowiek*. Instytut Wydawniczy PAX: Warszawa.
- Terelak, J.F. (2005). *Psychologia organizacji i zarządzania*. Warszawa: Difin.

- Terelak, J.F. (2001). *Psychologia stresu*. Bydgoszcz: Oficyna Wydawnicza BRANTA.
- Walaszek, A. (1995). Konfrontacja mitu z rzeczywistością: spotkania emigrantów z nowymi światami. *Przegląd Polonijny*, 4, 97-106.
- Wanberg, C., Carmichael, R., Heather, D., Downey, R.G. (1999). Satisfaction at last job and unemployment: A new look. *Journal of Organizational Behavior*, 1(20), 121-131.
- Warr, P. (1978). Study of Psychological Well-Being. *British Journal of Psychology*, 69, 111-121.
- Wright, T.A., Bennet, K.K., Dun, T. (1999). Life and job satisfaction. *Psychological Reports*, 3(84), 1025-1028.