

Agata Woźniak-Krakowian
Zakład Psychologii
Akademia im Jana Długosza w Częstochowie

Zadowolenie z pracy i jej ocena w opinii zawodowych pomagaczy

Wstęp — podstawowe pojęcia

Jakość życia jest kategorią sukcesu życiowego, który zbudowany jest z wielu dziedzin. Wyróżnić je można ze względu na realizację przez człowieka wartości określonego rodzaju czy poziomu. Miarą sukcesu jest poziom życia, ilość zgromadzonych dóbr, osiąganie wartości witalnych, jak zdrowie, sprawność, sport, sława, władza oraz twórczość, kreatywność. Powoduje to wyraźne implikacje dla poczucia jakości życia, bowiem samodzielny wybór i skuteczna realizacja głównych celów życiowych decyduje o jakości życia. Kategoria ta odnosi się do subiektywnej oceny przebiegu własnego życia. Określają ją treści przeżyć psychicznych, które odnoszą się do codziennego doświadczania otaczającej rzeczywistości. Tak rozumiane poczucie jakości życia można metodą ekstrapolacji przenosić na różne tereny życia człowieka np. zdrowia, rodziny, małżeństwa, pracy, życia religijnego itp. Stąd poczucie jakości życia określać będą sądy, przekonania, odczucia, przeżycia, czyli wszystkie subiektywne stany psychiczne spostrzegane przez człowieka w jego relacji do przedmiotu przeżyć (zdrowia, męża, dzieci, pracy, Boga itp.).

Jakość życia, zdaniem A. Campbella (1976), zależy od zaspokojenia potrzeb, aspiracji, zadowolenia w różnorodnych sferach życia, jak: zdrowie i samopoczucie; rodzina, małżeństwo, miłość, seks; płaca, dochody; wiara; polityka i samoocena pozycji społecznej, czas wolny i przyjaźń, mieszkanie i miejsce zamieszkania, zawód i praca.

Termin „wymiary jakości życia” ma przede wszystkim oddać złożoność oraz wielość możliwości w zakresie źródeł i sposobów osiągania go. Problem z określeniem kryteriów jakości życia wynika stąd, że badacze, którzy z tego pojęcia korzystają często nadają mu własne znaczenie, (często bardzo szerokie). S. Kowalik (1995) uważa, że ciągle nie ma precyzyjnych kryteriów umożliwiających jednoznaczne odróżnienie obiektywnych kryteriów, które można porównywać na dużych populacjach od samopoczucia ludzi i ocen własnego życia, dlatego też proponuje, by predyktorami jakości życia określić sytuacje (wybrane), w których przebywa człowiek albo też jego cechy osobowości dotyczące ustosunkowań się do własnego życia.

Do najważniejszych wymiarów jakości życia — określanych jako obiektywne (najczęściej występujących w różnych koncepcjach i wizjach jakości życia) — należą: zdrowie, praca, małżeństwo, płęć i poziom życia często utożsamiany z poziomem konsumpcji (dochody, materialne warunki życia). Obiektywne wymiary jakości życia to takie, które charakteryzują sytuację ekonomiczną gospodarstw domowych, wskaźniki deprywacji potrzeb oraz aspiracje bytowe (Z. Sufin, 1988).

Z wymiarami obiektywnymi mają związek wskaźniki subiektywne, które są opiniami ludzi na temat własnego życia. Dla badaczy tej problematyki istotną trudność stanowi określenie powiązań między cząstkowymi wskaźnikami globalnej jakości życia oraz wyjaśnienie zależności pomiędzy obiektywnymi i subiektywnymi wskaźnikami jakości życia. Do najistotniejszych wymiarów jakości życia należy praca.

Praca jest istotną częścią naszego życia i jego jakości. Od niej zależą poglądy, postawy, aspiracje oraz dążenia zawodowe i życiowe ludzi. Praca zawodowa, kwalifikacje, jakie ludzie posiadają decydują o zadowoleniu lub niezadowoleniu, jakie daje wykonywanie danej pracy. Kontakty interpersonalne z przełożonymi, kolegami, współpracownikami, podwładnymi wpływają na atmosferę pracy. Możliwość rozwoju własnych zdolności, zdobywanie kwalifikacji oraz atmosfera życzliwości są warunkiem jakości życia.

Praca jest warunkiem zadowolenia życiowego, jej utrata prowadzi do różnorodnych negatywnych konsekwencji (A. Bańka, 1992 i 1996). Zadowolenie z pracy nie jest prostą funkcją płac. Dla ludzi w pracy liczy się przede wszystkim klimat pracy, integracja z zespołem, zaangażowanie, możliwości rozwoju, stosunki międzyludzkie, styl zarządzania (A. Bańka, 1996, R. Derbis, 1995).

Na pracę — zdaniem R. Derbisa (1995) — mają wpływ różnorodne zmienne, jak: możliwości awansu, sensowność pracy, prestiż zawodu, ogólna złożoność pracy, relacje z ludźmi, możliwości utraty pracy, prestiż ekonomiczny itp. zmienne pracy słabiej opisują i wyjaśniają poczucie szczęścia niż zmienne osobnicze i społeczne (s. 38).

Praca może być źródłem cierpienia i niezadowolenia, stanowi bowiem korelat różnych wskaźników i symptomów, jak samoocena, alienacja, depresja czy irytacja (A. Bańka, 1996; R. Derbis, 1995). Posiadanie pracy lub jej brak określa w istotny sposób jakość życia ludzi (por. A. Bańka, R. Derbis 1993, 1994, 1995). W zależności od wartościowania pracy może mieć ona różne znaczenie dla poczucia jakości życia. Ponieważ praca nie jest jedynym — ani, jak wynika z wielu badań nad jakością życia — najważniejszym predykatorem szczęścia, jej rolę należy porównywać z innymi zmiennymi, jak: rodzina, małżeństwo, warunki finansowe itp. Jednak to praca jest ważnym elementem jakości życia. Zdaniem R. Derbisa (1995) oparcie sensu życia na pracy może współwystępować ze zmniejszeniem roli czynników z obszaru rodziny.

Brak pracy jest elementem obniżenia się jakości życia, zadowolenia i ekspresji życiowej. Praca jest bowiem traktowana jako wartość pozytywna. Jakość życia utożsamiana z dobrobytem, szczęściem, zadowoleniem, satysfakcją, pogodą ducha itp. związana jest również z zadowoleniem i satysfakcją z wykonywanej pracy.

Metodologia badań własnych

W badaniach zastosowałam metodę reprezentacyjną (sondażową). Szkic ten ma charakter deskrypcyjno-proskrypcyjny, opisowo-diagnostyczny. Próbkę badawczą **stanowiło**

500 osób z obszaru tzw. sfery budżetowej; po 100 osób w pięciu kategoriach zawodowych. Byli to: nauczyciele, pracownicy socjalni, terapeuci-psycholodzy, pedagodzy, logopedzi, terapeuci uzależnień, zająciowi, pracownicy służby zdrowia, policjanci.

Badania odbywały się w sposób indywidualny i audytoryjny. Terytorialnym układem odniesienia było województwo śląskie. Badania odnosiły się głównie do największych miast województwa: Częstochowy, Katowic, Sosnowca. Miasta te wybrałam ze względu na wysoki wskaźnik urbanizacji i skumulowanie liczby osób wymagających pomocy i pomoc niosących.

Materiał empiryczny zbierałam za pomocą kwestionariusza ankiety „Jakość życia” własnego autorstwa i kwestionariusza. Skategoryzowany kwestionariusz „Jakość życia” zawiera 40 pytań. Dotyczą one różnych wymiarów jakości życia, jak: praca, rodzina, małżeństwo, zdrowie, wiara, polityka, mieszkanie, ale i potrzeby, pragnienia, dążenia, braki i opinie na temat życia. W kwestionariuszu umieściłam także standardowe pytania metryczkowe dotyczące zmiennych społeczno-demograficznych. Niektóre z pytań tworzone były dla potrzeb tego szkicu inne zostały zaczerpnięte z Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego zorganizowanego i przeprowadzonego przez B. Cichomskiego i Z. Sawińskiego czy sondaży Centrum Badania Opinii Społecznej. W szkicu tym przedstawiam fragment badań dotyczący oceny pracy i zadowolenia z niej osób zawodowo niosących pomoc innym a prezentowane wyniki mają charakter jakościowy.

Celem tego artykułu jest przedstawienie zadowolenia z pracy i jej ocena w opinii zawodowych pomagaczy, bowiem praca zawodowa, kwalifikacje jakie ludzie posiadają decydującą o zadowoleniu lub niezadowoleniu jakie daje wykonywanie danej pracy. Wyznacznikami owego zadowolenia są: kontakty interpersonalne z przełożonymi, kolegami, współpracownikami, podwładnymi, wpływają one na atmosferę pracy. Przyjęłam że możliwość rozwoju własnych zdolności, zdobywanie kwalifikacji, atmosfera życzliwości jest warunkiem jakości życia. Praca zaś jest warunkiem zadowolenia życiowego, jej utrata prowadzi do różnorodnych negatywnych konsekwencji.

Zadowolenie z pracy nie jest prostą funkcją płac. Dla ludzi w pracy liczy się przede wszystkim klimat pracy, integracja z zespołem, zaangażowanie, możliwości rozwoju, stosunki międzyludzkie, styl zarządzania (A. Bańka, 1996, R. Derbis, 2000).

Badani to osoby aktywne zawodowo, pracujące niejednokrotnie na więcej niż jednym etacie, silnie zaangażowane w swą pracę. Co zgodne jest z tendencją krajową, bowiem liczba pracujących przynajmniej w dwóch miejscach pracy rośnie. Z badań tych wynika, że 87,4% badanych jest zatrudnionych na pełnym etacie w ramach swej profesji zawodowej. Poza policjantami wszystkie grupy zawodowe deklarują wykonywanie dodatkowej pracy. Najczęściej dodatkową pracę wykonują ludzie z wyższym wykształceniem, posiadające wysokie kwalifikacje zawodowe i lubiące swoją pracę.

Uzyskane rezultaty badawcze

Badani w 84% są zadowoleni z wykonywanej pracy. Zaledwie 5% respondentów jest niezadowolonych z pracy w swym zawodzie. Praca jest dla badanych źródłem satysfakcji, ale też może być źródłem niezadowolenia i braku spełnienia. Świadczą o tym ich wypowiedzi. Respondenci uważają, że wykonywana praca jest dla nich źródłem satysfakcji, zadowolenia. W 66% uważają ją za interesującą, ciekawą, urozmaiconą, po prostu lubią

swoją pracę i to, co robią. Praca daje satysfakcję głównie pracownikom służby zdrowia — 93%, nauczycielom — 64% i terapeutom — 64% i policjantom — 60%. Praca dla — 27% to także źródło kontaktów interpersonalnych z innymi ludźmi. Pozwala to ankietowanym na poznanie innych ludzi, kontakt z nimi. Uważają tak przede wszystkim nauczyciele — 54%, terapeuci — 31% i pracownicy socjalni — 29%.

Respondenci wykonują w 25% pracę zgodną z własnymi zainteresowaniami, oczekiwaniami i predyspozycjami psychicznymi, na co wskazują wypowiedzi głównie terapeutów — 38%, lekarzy i pielęgniarek — 29% i nauczycieli — 25%. Daje to ankietowanym w 23% poczucie misji zawodowej, bowiem oceniają oni swoją pracę jako potrzebną społecznie, pomagają bowiem ludziom, którzy tej pomocy wymagają. Najczęściej tak uważają pracownicy socjalni — 31%, terapeuci — 30%, oraz pracownicy służby zdrowia — 26%.

Dla 12% respondentów wykonywana praca zawodowa jest spełnieniem marzeń, powołania, jakie realizują poprzez wykonywany zawód. Uważa tak 20% nauczycieli i 16% pracowników służby zdrowia. Dla 11% badanych praca zawodowa jest gwarantem poczucia stabilizacji, związane jest to z niewysokimi, ale jednak regularnymi i stałymi dochodami, pensją i gratyfikacjami finansowymi, przywilejami resortowymi. Jest to ważne dla 28% policjantów: „Biorąc pod uwagę obecną sytuację na rynku pracy, oraz słabą kondycję gospodarczą kraju, zadowolony jestem, że «sam na siebie» potrafię zarobić, i że jest co robić i płaca za to” (policjant, 24 lata, kawaler, 6 lat pracy, średnie wykształcenie).

Negatywne aspekty pracy

Jednak praca może stanowić także ograniczenia w jakości życia. Z wypowiedzi badanych wynika, że negatywnych cech i określeń pracy jest mniej niż jej pozytywnych aspektów. Sugeruje to, iż ankietowani są zadowoleni ze swej pracy, jednak zdają sobie sprawę również z ograniczeń, jakie praca zawodowa niesie. Najczęściej zaznaczają, że praca daje im zbyt niskie zarobki, co podkreśla — 34% badanych pracowników służby zdrowia (głównie pielęgniarek), 27% nauczycieli i 22% pracowników socjalnych, a więc te grupy zawodowe, które faktycznie najmniej zarabiają spośród badanej zbiorowości.

Respondenci zdają sobie również sprawę z obciążeń psychicznych, jakie praca ze sobą niesie. Należą do nich przede wszystkim stresy, napięcia i zbyt duża odpowiedzialność za losy i przyszłość innych zwłaszcza u policjantów — 35% oraz pracowników socjalnych — 12% i pracowników służby zdrowia — 12%.

Ponadto pracownicy socjalni mają poczucie braku stabilizacji wynikające z chaosu uwarunkowań prawnych, przepisów w ramach swego zawodu i braku aktów prawnych dotyczących pomocy społecznej. Podobnie, policjanci (10%) skarżyli się na brak jednolitych, jednoznacznych uregulowań prawnych dotyczących przebiegu ich służby. Wszystkie badane kategorie zawodowe podkreślają (w różnym stopniu nasilenia) niską rangę zawodu i brak społecznej akceptacji. Najwyraźniej widać to policjantów (13%), którzy zdają sobie sprawę z niskiej rangi swego zawodu i pielęgniarek (13%), które również podkreślają, że czują brak społecznej akceptacji swojego zawodu.

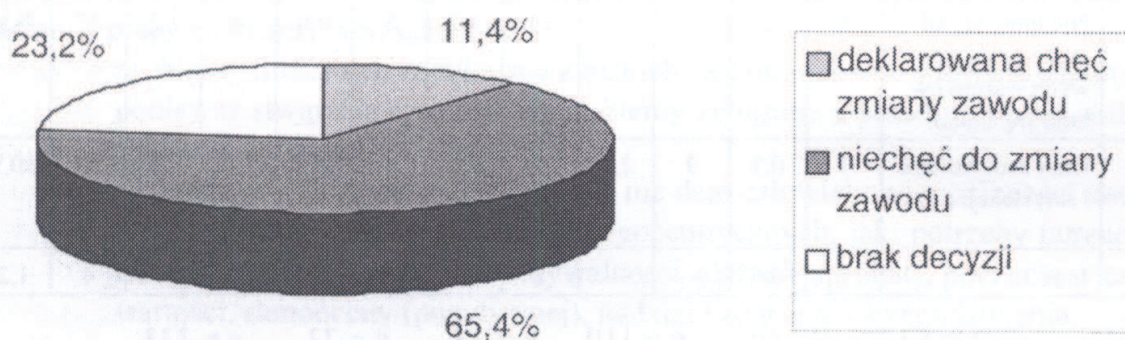
Niezadowolenie z pracy, zdaniem nauczycieli, wynika z braku akceptacji ze strony przełożonych i niedoceniań ich oraz ze złej atmosfery w miejscu pracy o czym świadczą wypowiedzi typu: „Ponieważ pracuję z ludźmi, którzy są nie do zniesienia raczej nie jes-

tem zadowolona z pracy, a poza tym szefowie obarczają mnie wieloma obowiązkami, które należą do nich” (nauczycielka, 34 lata, wyższe wykształcenie, 10 lat pracy).

Jednak badani w 65,% nie zmieniliby swej pracy i wykonywanego zawodu. Zaledwie 11% respondentów chciałoby zmienić swój zwód, a 23% nie umie się zdecydować, trudno im odpowiedzieć.

Najchętniej obecnie wykonywany zawód zmieniliby pracownicy socjalni — 29%, najbardziej zaś przywiązani do swego zawodu są policjanci, bowiem zaledwie 3% z tej kategorii zawodowej deklaruje chęć zmiany zawodu. Zastanawiający jest fakt, że aż 23% respondentów — praktycznie co czwarty z badanych zastanawia się nad zmianą pracy. Rozważając pozytywy i negatywy pracy nie umie podjąć decyzji co do jej zmiany.

Praca i wykonywany zawód jest atrakcyjny dla 74% policjantów, 68% terapeutów, 66% pracowników służby zdrowia i 65% nauczycieli, 54% pracowników socjalnych. Dokładną, graficzną interpretację zmiany lub niechęci do zmiany obecnie wykonywanego zawodu przedstawia wykres 1.



Wykres 1. Zmiana obecnie wykonywanego zawodu (w %).

Źródło: badania i obliczenia własne (2003)

Rozkład wyników wskazuje, że co drugi badany nie chce zmieniać zawodu, różnie to motywując. Respondenci zdają sobie sprawę, że praca wiąże się również z negatywnymi kosztami. Część z nich jest niezadowolona ze swej pracy i wykonywanego zawodu i chętnie by go zmieniła — 11% ze względu na: niską płacę, która nie starcza na zabezpieczenie potrzeb egzystencjalnych 29%, liczne uciążliwości pracy i związany z pracą stres, przepracowanie, zmęczenie i zniechęcenie — 22%, zbyt długi staż pracy w zawodzie i niechęć do zmian — 18%, brak zadowolenia i satysfakcji z pracy — 10%, niski prestiż zawodu i brak szacunku społecznego — 9%.

Dokładne dane liczbowe przedstawia tabela 1, dotycząca negatywnych opinii badanych na temat aktualnie wykonywanego zawodu.

Z danych zawartych w tabeli 1 wynika, że respondenci rozczarowani niskimi zarobkami za wykonywaną pracę, odczuwają silne zmęczenie pracą i zdradzają objawy wypalenia zawodowego i „etosu” pracy. Niektóre funkcje jednostki (głównie latentne), ujawniają się i są realizowane wyłącznie w procesie pracy. Poczucie jakości życia zależy w sposób pozytywny od posiadania pracy i zadowolenia z niej (por. R. Derbis, 1995).

Tabela 1. Negatywy obecnie wykonywanego zawodu według opinii badanych

Lp.	Kategorie określające pracę	Naucz.		Terapeuci		Pr. Soc.		Polic.		Sl. Zdr.		Og.	%
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	Niska płaca, brak stabilizacji	22	6,6	9	2,7	22	6,6	2	0,6	42	12,6	97	29,1
2	Brak współpracy w pracy, zła atmosfera, nuda	5	1,5	—	—	4	1,2	—	—	—	—	9	2,7
3	Niski prestiż zawodu	10	3,10	—	—	20	6,0	—	—	1	0,3	31	9,3
4	Liczne uciążliwości pracy (stres, przepracowanie, zmęczenie)	20	6,0	19	5,7	14	4,2	5	1,5	15	4,5	73	21,9
5	Zbyt długi staż pracy	18	5,4	3	0,9	12	3,6	18	5,4	8	2,4	59	17,8
6	Nie umie się adaptować do nowych warunków, boję się zmian	5	1,5	—	—	14	4,2	2	0,6	4	1,2	25	7,5
7	Brak zadowolenia i satysfakcji z pracy	1	0,3	9	2,7	22	6,6	—	—	3	0,9	35	10,5
8	Inne	2	0,6	—	—	2	0,6	—	—	—	—	4	1,2

 $\epsilon = 83$ $\epsilon = 40$ $\epsilon = 110$ $\epsilon = 27$ $\epsilon = 73$ $\epsilon = 333$ **Źródło:** badania i obliczenia własne (2003)

Koszty psychiczne pracy osób niosących pomoc innym powstają wskutek działań trojakiiego rodzaju przyczyn:

- a) obiektywnych obciążeń pracą, tzn. związanych z wymiernymi cechami pracy (zbyt nie obciążenie pracą, występujące we wszystkich kategoriach zawodowych),
- b) subiektywnych obciążeń pracą, tzn. związanych z niewymiernymi cechami pracy, a zależnymi od indywidualnych sposobów widzenia i oceny własnej sytuacji,
- c) interakcyjnych obciążeń pracą, tzn. takich, które są pochodzenia obiektywnego i/lub subiektywnego.

Obiektywne aspekty pracy wiążą się z ilościowym obciążeniem pracą, aspekty subiektywne — z jakościowymi. Owe obiektywne warunki pracy to wspomniane przez ankietowanych: zbyt duża liczba podopiecznych, dzieci, pacjentów, klientów, przypadających na jedną osobę udzielającą pomocy, biurokracja, chroniczny brak czasu, niestabilność i niejasność przepisów prawnych, warunki pracy, źle układająca się współpraca z innymi pracownikami oraz stosunek osób zwracających się o pomoc do tych, którzy jej udzielają.

Subiektywne aspekty pracy, zdaniem A. Bańki (1995), to indywidualne postawy pracowników niosących pomoc innym, ich nastawienia, oczekiwania wobec pracy, przełożonych i siebie. W sytuacji, gdy te dwa aspekty obiektywne i subiektywne oddziałują łącznie prowadzą do powstania zjawiska alienacji (wyobcowania z pracy), czy „wyuczzonej

bezradności” charakterystycznej dla ludzi w dzisiejszych czasach. Zjawisko alienacji polega na braku zainteresowania pracą, a czynności pracy wykonywane są z obowiązku, bez zaangażowania. Wyuczona bezradność polega na utracie kontroli nad sytuacją odbieraną jako trudna i poddaniu się przeświadczeniu, że w niekorzystnych warunkach nic nie da się zrobić (F.G. Zimbardo, F.L. Ruch, 1988).

Sprawowanie kontroli nad warunkami obiektywnymi i subiektywnymi wyjaśnia, dlaczego ludzie będą, z jednej strony wykazywać inicjatywę, aktywność i zapał w wykonywaniu pracy, a z drugiej jego brak spowoduje psychologiczne konsekwencje w postaci zniechęcenia, wypalenia zawodowego czy depresji.

Wypalenie się, zdaniem K. Maslach (1988), jest reakcją oraz techniką emocjonalnego „dystansowania się” w sytuacji uznanej za stresową, dzieje się tak w przypadku osób niosących pomoc innym, bowiem zawody te wymagają stałej koncentracji na problemach innych ludzi. *Wypalenie się* to termin dotyczący syndromu stresu zawodowego oraz określenie destruktywnych zmian w zwykłych, codziennych sytuacjach jako synonim zaniku motywacji, sensu życia czy braku perspektyw na przyszłość. Jest to więc zjawisko stresu zawodowego związanego z sytuacją pomagania innym ludziom. Może ono dotyczyć wypalenia egzystencjalnego (stresu społeczno-kulturowego) a także wypalenia zawodowego (stresu w pracy z ludźmi). Sprzyjają mu:

- problemy finansowe wynikające z niskich zarobków, które frustrują badanych, ponieważ stwarzają rzeczywiste problemy związane z pokonywaniem podstawowych wydatków na życie,
- niezadowolenie z pracy — gdy praca nie daje człowiekowi możliwości zaspokojenia jego potrzeb społecznych i egocentrycznych, jak: potrzeby porządku, ładu, zrozumiałości czy przewidywalności zdarzeń, aprobaty, poczucia własnej wartości, samooceny (pozytywnej), nadziei i znaczenia swego istnienia,
- zmęczenie i wyczerpanie emocjonalne — gdy człowiek udzielający pomocy innym na skutek obciążeń nie radzi sobie z narastającym zmęczeniem wynikającym z niemożności oddzielenia sfery życia zawodowego, rodzinnego, towarzyskiego czy sąsiedzkiego.

Pozytywne aspekty pracy

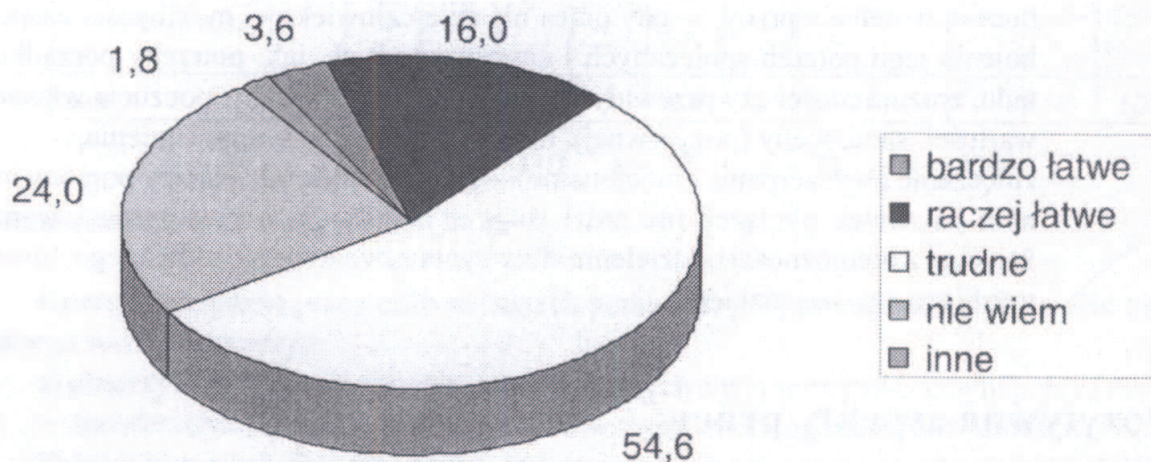
Dla większości respondentów praca z ludźmi stanowi źródło zadowolenia, satysfakcji zawodowej oraz zaspokojenia potrzeb rozwoju i sensu życia. Mimo licznych niedociągnięć w pracy, szanują ją i uważają, że w najbliższym czasie (w przeciągu roku) możliwość jej utraty lub zwolnienia się i jej zmiany jest nieprawdopodobne dla 53,4%, o ile nie wystąpią nieprzewidywalne okoliczności a dla 24% sytuacja taka wydaje się nieprawdopodobna.

Najczęściej z utratą pracy liczą się pracownicy socjalni — 37%, terapeuci — 24% i nauczyciele — 22%. Nie grozi to policjantom — 13% czy pracownikom służby zdrowia — 17%. Jednak 23% respondentów zdaje sobie sprawę, że taka sytuacja może mieć miejsce. Badani — 53% zaznaczali, że utrata pracy jest niezbyt prawdopodobna, aczkolwiek możliwa. Może sugerować to, że w kategoriach zawodowych udzielania profesjonalnej pomocy nie ma poczucia stabilności zawodowej. Szczególnie jest to wyraźne w przypadku pracowników socjalnych — 37%.

Praca i zadowolenie z niej jest pochodną doświadczenia osobistego, kulturowego, społecznego. Opinie o pracy nie są zunifikowane. Związane są ze sprzecznymi tendencjami tkwiącymi w naturze ludzkiej, są więc zależne od stosunku pracy, wykształcenia, umiejętności zawodowych, stanu zdrowia, prestiżu zawodowego, złożoności pracy, a także od podstawowego faktu posiadania pracy lub jej braku i wynagrodzenia za pracę oraz stopnia jej humanizacji. Według S. Kowalika (1993) wielowartościowość procesu pracy łączy się z przeżywaniem codzienności określonym jako *poczucie jakości życia*.

Praca może być źródłem radości, jej utrata powoduje więc przykre uczucie straty, żalu, krzywdy i lęku. Może być źródłem cierpienia i niezadowolenia, a jej utrata daje poczucie wolności. Człowiek może wyzwolić się od wielu przykrości związanych z pracą poprzez doświadczanie pozytywnych emocji, jak zadowolenie ze swobody działania, gospodarowanie własnym wolnym czasem, unikanie niesprawiedliwych ocen, brak przymusu wykonywania poleceń itp. (R. Derbis, 1995). Praca więc jest ważnym elementem jakości życia, ale nie najważniejszym. W polskich warunkach praca i prestiż zawodowy są — zdaniem R. Derbisa i J. Czapińskiego — najsłabszym predyktorem szczęścia Polaków.

Polacy cenią sobie bardziej wykształcenie i z nim wiążą lepszą pracę, i prestiż zawodowy. Potwierdzają to także przeprowadzone badania. Respondenci szanują swoją pracę, uważają, że znalezienie innej, która zapewniłaby im dochody i świadczenia takie jak w obecnej pracy jest trudne — 55%. Praktycznie co drugi badany tak uważa, a 24% ankietowanych nie szukało innej pracy, nie zastanawiało się nad tą kwestią.



Wykres 2. Możliwości znalezienia pracy wg ankietowanych (w %).

Źródło: badania i obliczenia własne (2003)

Przedstawiony na wykresie 2 dane sugerują, że badani mają niewielkie rozeznanie o rynku pracy i możliwościach znalezienia jej. Są bowiem zaangażowani w swoją pracę, nie znają innej możliwości zatrudnienia. Taką postawę wykazują zwłaszcza pracownicy socjalni — 64%, nauczyciele — 59%. Największe możliwości zatrudnienia mają pracownicy służby zdrowia (zarówno pielęgniarki, jak i lekarze), terapeuci (psycholodzy, terapeuci rodzin i uzależnień) oraz pracownicy socjalni. Oni też wykazują największą mobilność do zmiany pracy. Najbardziej „sztywną” postawę wobec zmiany pracy wykazują nauczyciele i policjanci (zwłaszcza ci z długoletnim stażem pracy), przywiązani do przywilejów resortowych.

Badani na miejsce ewentualnej pracy wybierali własną firmę — 36%, placówkę oświatową — 26%, uczelnię — placówkę naukową — 15%, lub deklarowali chęć pracy w prywatnej firmie — 14,2%, 4,6% ankietowanych wybrałoby zakłady przemysłowe, ale i 5% nie chciałoby zmian i ponownie wybrałoby obecne miejsce pracy w swoim zawodzie. Respondenci to przeważnie przedstawiciele niedoinwestowanej oświaty, służby zdrowia czy nauki. Rosnące koszty utrzymania, potrzeba zapewnienia *bytu własnego i rodziny* powodują, że ludzie ci poszukują pracy, *dobrze płatnej* (tj. wystarczającej na własne indywidualne potrzeby). Podjęliby oni pracę *na własny rachunek*, ale zawsze, jak wskazują badania, byłaby to praca w *usługach*. Badaną zbiorowość J. Koziński (1995) zapewne określiłby mianem kognitariuszy. Jedną z cech charakterystycznych dla tej kategorii ludzi jest wielozawodowość i łatwość zmiany profesji w ramach jednak swej specjalności. Terapeuta może być pracownikiem naukowym, pracować w placówkach służby zdrowia, w oświacie, ale zawsze będzie funkcjonował w ramach swej profesji. Podobnie nauczyciel, zawsze będzie wykorzystywał swoją wiedzę specjalistyczną i przygotowanie pedagogiczne. Wszyscy są więc specjalistami posiadającymi najczęściej głęboką wiedzę specjalistyczną, najczęściej ukończyli studia wyższe. W Polsce odsetek *usługowców* i *kognitariuszy* jest dwukrotnie niższy niż w krajach zachodnich.

Jakość życia nie zależy tylko od jego poziomu, a w przypadku badanych zadowolenie z pracy nie jest funkcją płac. Zadowolenie z pracy zależy bowiem od tak zwanego klimatu organizacyjnego — stosunków międzyludzkich, stylu zarządzania, integracji z zespołem i zaangażowaniem. Niezadowolenie zaś nie jest przeciwnym biegunem kontinuum zadowolenia. Zdaniem A. Bańki (1994), brak zadowolenia z pracy powstaje nawet wówczas, gdy akceptowany jest rodzaj pracy, który umożliwia rozwój, ale nie do zaakceptowania jest klimat organizacyjny.

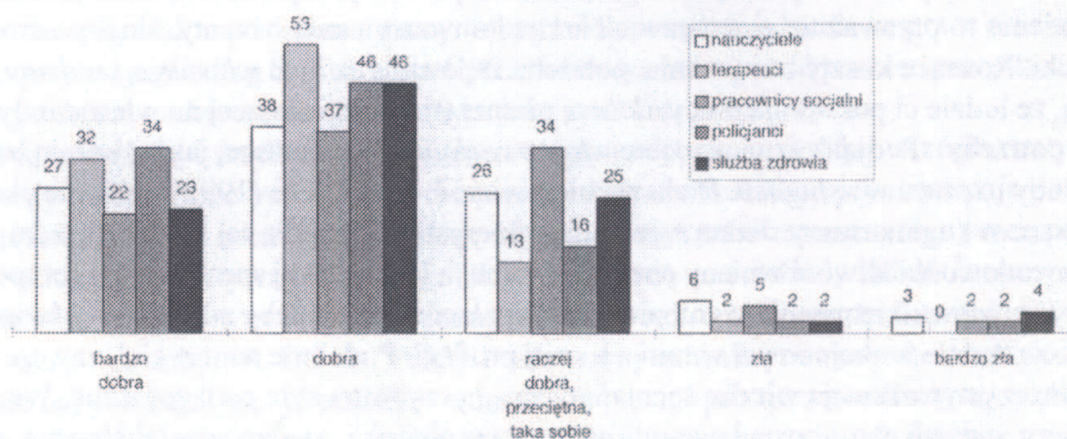
Najbardziej zadowoleni ze swego zawodu są: terapeuci — 81%, nauczyciele — 74%, policjanci — 72%, pracownicy służby zdrowia — 72% natomiast pracownicy socjalni w — 69%. Taki rozkład wyników może sugerować, że osoby niezadowolone z zawodu i pracy doświadczać mogą kryzysu poczucia jakości życia w danym momencie. Praca, będąca źródłem dochodów, organizacji czasu osobowego, społecznego, przestrzeni kontaktów interpersonalnych nie zawsze daje poczucie zadowolenia, bowiem osiąganie satysfakcji w wymienionych aspektach nie zawsze jest realne. Zawód może być źródłem kryzysu, ponieważ stanowi istotną część struktury osobowości zwanej „ja” (realne lub idealne) i poczucia identyfikacji z określoną rolą, strukturą społeczną. Ponieważ takie zachowania i odczucia wobec pracy najczęściej towarzyszą pracownikom socjalnym, dlatego też ta kategoria zawodowa deklaruje swe niezadowolenie z niej.

Zmiany, transformacje na rynku pracy *wymuszają* wybór zawodu oraz powodują rozmycie granic między stałą rolą zawodu i rolą pełnioną czasowo. Dlatego też brak identyfikacji (silnej) z rolą zawodową w tych zawodach, jak np. pracownik socjalny, który dopiero kreuje swą pozycję w porównaniu do *tradycyjnych zawodów*, jak: nauczyciele, służba zdrowia, policjanci. Ma to związek z psychologiczną kategorią tożsamości rozwoju zawodowego, która w epoce postindustrialnej, opartej na ekonomii, wykazuje zmienną dynamikę ze względu na niepewność pracy związanej z rynkiem pracy. Rozwój osobowości zawodowej jest zależny od kryzysów poczucia jakości życia, wynikających z niepewności doświadczania codzienności na płaszczyznach: przedmiotowej i podmiotowej, społecznej bądź osobistej.

Badani oceniali warunki swojej pracy na pięciopunktowej skali od 1 — bardzo dobre do 5 — bardzo złe w kategoriach: stosunki z przełożonymi, stosunki z współpracownikami

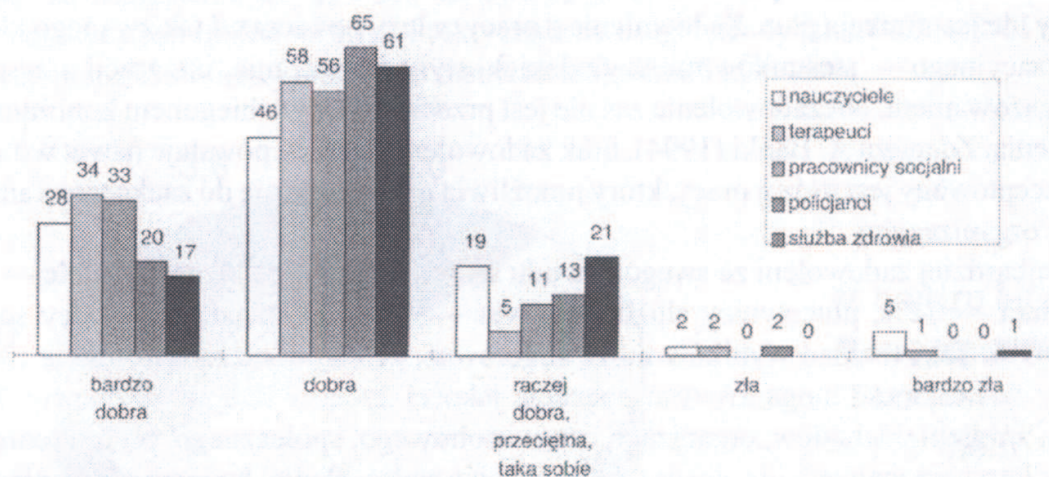
mi, podwładnymi, troska firmy o sprawy bytowe pracowników, praca z ludźmi (dziećmi, podopiecznymi, pacjentami, klientami), świadczenia socjalno-materialne.

Dokładne dane liczbowe przedstawiają poniższe wykresy: 3, 4, 5, 6, 7, 8.



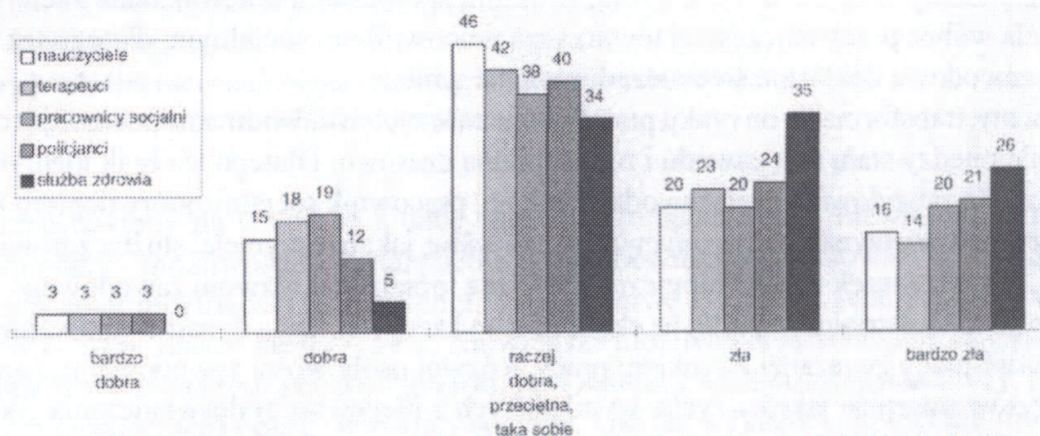
Wykres 3. Ocena stosunków z przełożonym w opiniach badanej zbiorowości (w%)

Źródło: badania i obliczenia własne (1999)



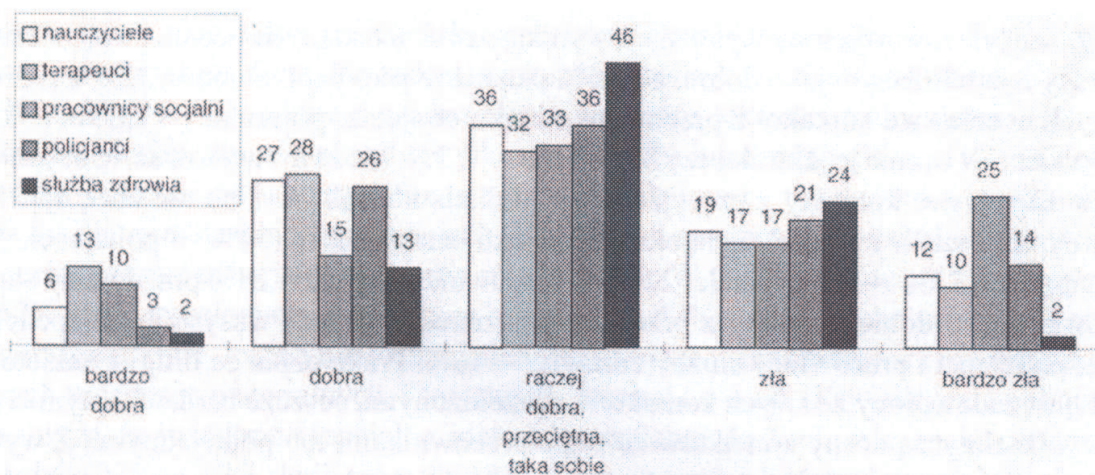
Wykres 4. Ocena stosunków z współpracownikami (podwładnymi w %)

Źródło: badania i obliczenia własne (2003)



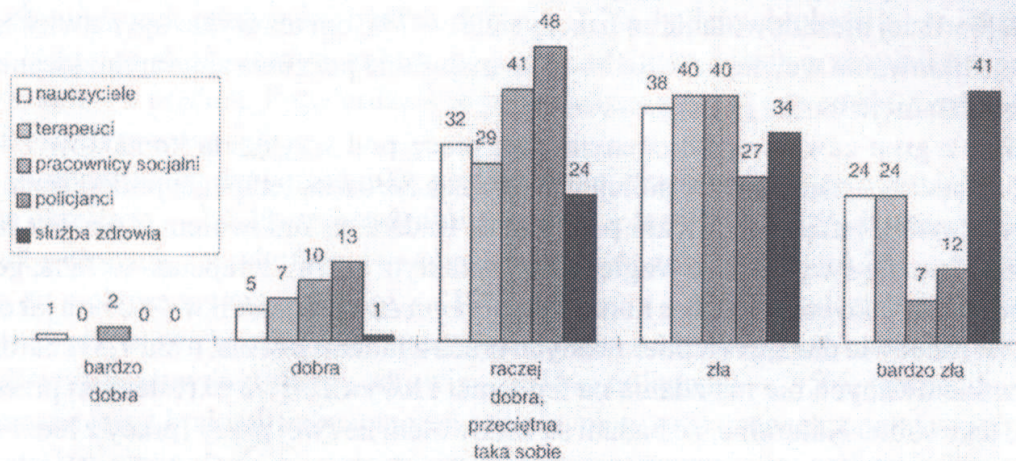
Wykres 5. Ocena troski firmy o sprawy bytowe swoich pracowników (w %)

Źródło: badania i obliczenia własne (2003)



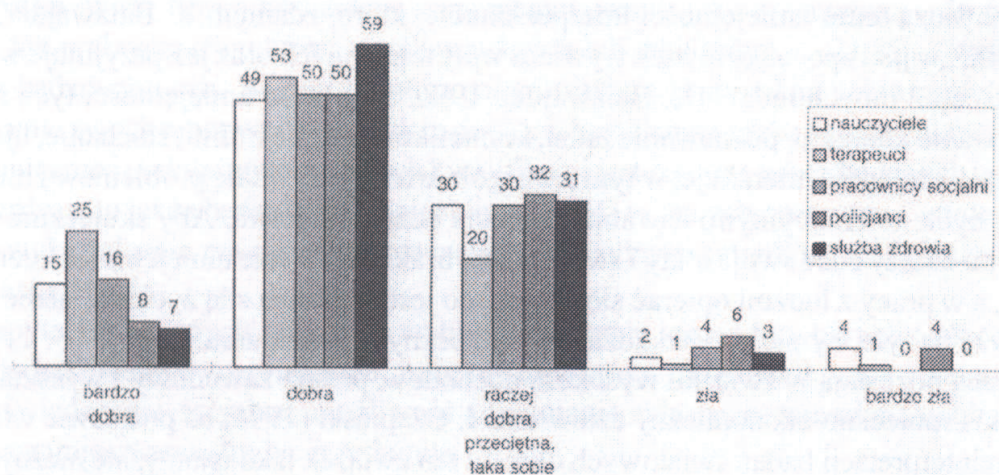
Wykres 6. Ocena troski firmy o kształcenie pracowników w opiniach badanych (w %)

Źródło: badania i obliczenia własne (2003)



Wykres 7. Ocena świadczeń materialnych — socjalnych w firmie wg badanych (w %)

Źródło: badania i obliczenia własne (2003)



Wykres 8. Ocena pracy z ludźmi w opiniach badanych (w %)

Źródło: badania i obliczenia własne (2003)

Z danych zawartych na wykresie 3 wynika, że 44% badanych ocenia swoje stosunki w pracy z przełożonym jako dobre, a 27,6% określa je jako bardzo dobre, 22,8% ankietowanych ocenia swe kontakty z przełożonymi jako obojętne, przeciętne, a zaledwie 3,4% respondentów ocenia je jako złe, czy bardzo złe — 2,2%. Może to sugerować, iż badani potrafili ułożyć swe kontakty z przełożonymi i unikają konfliktów albo nie chcą ujawniać prawdy, *na wszelki wypadek* wolą określić je jako bardzo dobre (34% — policjanci, 32% — terapeuci, 27% — nauczyciele, 22% — pracownicy socjalni i 23% pracownicy służby zdrowia). Jako dobre kontakty z przełożonymi określili przede wszystkim terapeuci — 53%, policjanci i pracownicy służby zdrowia — 46%. Praktycznie co drugi z ankietowanych jest zadowolony ze swych kontaktów z przełożonymi. Jeszcze bardziej optymistyczne wyniki dotyczą oceny kontaktów ze współpracownikami lub podwładnymi. Z wykresu 4 wynika, że jako bardzo dobre ocenia je — 26,4% (132 osoby) a jako dobre — 46%. Zaledwie 1,2% respondentów ocenia je jako złe, a 1,4% jako bardzo złe, jako przeciętne, średnie swe kontakty z podwładnymi czy współpracownikami ocenia 13,8% respondentów. Najbardziej zadowoleni ze swych kontaktów ze współpracownikami są: terapeuci — 92%, pracownicy socjalni — 89%, policjanci — 85% i pracownicy służby zdrowia — 78%. Najbardziej niezadowoleni są nauczyciele — 7%, oni też wykazują największy stopień skonfliktowania wewnętrznego, bowiem mają silne poczucie zhierarchizowania i stanowią bardzo niejednorodną grupę zawodową.

Każda z grup zawodowych oceniała swą pracę pod względem kontaktów z ludźmi (dzieci, młodzież — nauczyciele, policjanci — służba zdrowia, terapeuci podopieczni — pracownicy socjalni, terapeuci, uliczni policjanci). Badani są zadowoleni z pracy z ludźmi. Najwyżej oceniają swą pracę ze względu na kontakty z ludźmi terapeuci — 78%, generalnie respondenci jako bardzo dobre kontakty z *podopiecznymi* ocenili w 14,2%, a jako dobre — 52,2%. Zaledwie dla 3,2% ankietowanych praca z ludźmi jest zła, a dla 1,8% bardzo zła. 28,6% ankietowanych nie ma zdania na ten temat i *ukrywa się* za określeniem przeciętna, średnia, taka sobie. Naturalne, że badani są zadowoleni ze swej pracy (pracy z ludźmi), bowiem kontakty z ludźmi stanowią ich podstawę. Działania na rzecz innych osób wymagają fachowej wiedzy i umiejętności interpersonalnych, a także łączą się z koniecznością stałej współpracy z innymi ludźmi. Osoby pomagające innym znajdują się permanentnie w sytuacjach interpersonalnych, które wymagają od nich znacznego poziomu kompetencji społecznych. Służą temu umiejętności interpersonalne, które, zdaniem K. Balawajder, decydują o tym, „w jaki sposób człowiek wywiera wpływ na innych oraz jak przyjmuje wpływy pochodzące od innych ludzi” (K. Balawajder, 1996, s. 46). Do umiejętności tych należą: nawiązywanie kontaktu, poznawanie ludzi, komunikowanie się z nimi, słuchanie, ujawnianie emocji, wzajemne interakcje, w tym szczególnie rozwiązywanie problemów i niesienie pomocy, bycie tolerancyjnym, dawanie poczucia bezpieczeństwa. Aby skutecznie pomagać innym, należy znać swoje atuty i swoje wady, braki w zakresie umiejętności interpersonalnych, a w pracy z ludźmi opierać się na tym, co jest naturalną siłą życiową, słabe strony korygować na tyle, by nie przeszkadzały w skutecznym pomaganiu.

Z pracą pozostają w związku wysokość dochodów, prestiż zawodowy i wykształcenie, czyli status społeczno-ekonomiczny człowieka. J. Czapiński (1994) na podstawie własnych badań i reinterpretacji badań światowych określił ten związek jako istotny, ale niezbyt silny. Wpływ ten realizuje się głównie drogą porównań społecznych i własnych ocen.

Badani oceniali swe *firmy* ze względu na kryterium zabezpieczenia świadczeń materialnych, socjalnych, bytowych czy kształcenia (własnego). Respondenci oceniają świad-

czenia socjalne, materialne głównie jako przeciętne, średnie, takie sobie — 34,8%, — praktycznie, uważa tak co trzeci respondent, a jako złe określa je — 35,8%, jako bardzo złe ocenia je — 21,6%. Największe niezadowolenie wykazują lekarze i pielęgniarki. 75% pracowników służby zdrowia określa je jako złe — 34% lub bardzo złe — 41%. Podobnie twierdzą terapeuci. 64% badanych z tej grupy określa je jako złe — 40% a bardzo złe — 24%. Świadczy to o niskich przywilejach resortowych związanych z dodatkową gratyfikacją, niekoniecznie materialną tych grup zawodowych. W podobnej sytuacji są nauczyciele — 62% niezadowolonych, pracownicy socjalni — 47% niezadowolonych. Są to grupy *garnuszkowe*, które dostają niewielkie, niewystarczające wynagrodzenie i nie mają dodatkowych świadczeń materialnych, i socjalnych. Inaczej oceniają te świadczenia policjanci. 13% uważa, że świadczenia socjalne, materialne są dobre. 48 % określa je jako przeciętne, a zaledwie 27% — jako złe i bardzo złe 12%. Ma to związek z licznymi przywilejami resortowymi w tej grupie, jak popularnie określane *mundurówki* — dodatkowe pieniądze na wyposażenie, umundurowanie, *mieszkaniówki* — remonty mieszkań itp. Tych przywilejów nie posiadają pracownicy oświaty, służby zdrowia czy pomocy społecznej. Jednak zaledwie — 0,6% badanej zbiorowości (3 osoby) oceniały świadczenia socjalne, materialne w swych miejscach pracy jako bardzo dobre, a 7,2% badanych określiło je jako dobre. Świadczy to o niedostatecznym zabezpieczeniu socjalnym swych pracowników przez resorty, w których pracują. Potwierdzają to wyniki dotyczące oceny troski *firmy* o sprawy bytowe swych pracowników.

Z gromadzonych danych wynika, że najczęściej oceniana jest ona jako słaba — 40%, jako złą określa ją — 24,4% respondentów, a jako bardzo złą — 19,4% badanej zbiorowości. Zadowolonych z troski *firmy* o sprawy bytowe jest zaledwie — 16,2% respondentów. Należą do nich pracownicy socjalni — 19%, terapeuci — 18%, nauczyciele 12% i tylko 1% pracowników służby zdrowia. Negatywnie troskę o sprawy bytowe pracowników oceniają głównie pracownicy służby zdrowia — 61% i policjanci — 45%, terapeuci — 40%, co związane jest z brakiem zabezpieczeń socjalnych w tych grupach zawodowych. Generalnie można stwierdzić, że najczęściej postawę roszczeniową wykazują pracownicy służby zdrowia (głównie lekarze) oraz osoby młode, między 25 – 30 rokiem życia, z krótkim (do 5 lat) stażem pracy, posiadający rodzinę (z dwójką dzieci) lub pozostający w stanie wolnym, nie będący na kierowniczych stanowiskach.

Troskę swych *firm* o kształcenie respondentów ocenili jako przeciętną — 36,6%, czyli uważa tak praktycznie co trzeci z ankietowanych lub jako dobrą — 21,8%, uważa tak co piąta z badanych osób. Wyniki te mogą sugerować, że *firmy* zdają sobie sprawę z wagi kształcenia swych pracowników, a także podjęcia kształcenia przez pracowników, bowiem wykształcenie i podnoszenie własnych kwalifikacji jest cenioną przez badanych wartością. Potwierdzają to także badania J. Czapińskiego (1994) w ramach programu *Cebula*. Dla Polaków wykształcenie ma ogromne znaczenie i jest jednym z predyktorów szczęścia i zadowolenia z życia.

Zapytałam badanych, dlaczego wybrali taką pracę, co na to wpłynęło: płace, możliwość dodatkowego wynagrodzenia, zmienny czas pracy, możliwość pracy w domu, dodatkowe świadczenia socjalne, możliwość otrzymania własnego mieszkania, bliskość od miejsca zamieszkania, tradycja rodzinna.

Oczywiście chodzi o dodatkowe atrybuty pracy, pomijając już powołanie, spełnienie marzeń i zainteresowanie danym rodzajem pracy. Chodziło o inne motywy wyboru pracy w zawodach nauczyciela, terapeuty, pracownika socjalnego, policjanta, lekarza czy pielęgniarki.

Płaca jako czynnik sprzyjający wyborowi określonego zawodu ma znaczenie dla 46% policjantów i 27% pracowników służby zdrowia, dla pozostałych grup zawodowych płaca ma nieznaczny — 21,4% lub nie ma żadnego wpływu na wybór zawodu — 28,8%. Badani deklarują, że płaca nie ma znaczenia przy wyborze pracy lub ma nieznaczne, lub przeciętne 27,6%. Do tego, że płaca ma duże znaczenie przyznaje się — 20,2% ankietowanych. Żadna z zaprezentowanych odpowiedzi nie osiągnęła zdecydowanej większości wśród ankietowanych.

Dodatkowe wynagrodzenie w pracy jest istotne dla 20% pracowników służby zdrowia, 14% terapeutów i 9% nauczycieli. Dla pozostałych grup nieznaczny wpływ — 23,6%, a żaden dla 49,2%.

Większe znaczenie przy wyborze pracy miał zmienny jej czas. Dla 24,2% ankietowanych było to duże znaczenie, a dla 7,6% nawet bardzo duże. Z danych tych wynika, że zmienny czas pracy ma istotne znaczenie dla 35% terapeutów, 26% pracowników socjalnych, 25% pracowników służby zdrowia i 22% nauczycieli i dla zaledwie 13% policjantów. Na pracę w zawodzie pracownika socjalnego, ze względu na zmienny czas dostosowany do indywidualnych potrzeb, zdecydowało się 11%. Również dla 9% terapeutów i 7% pracowników służby zdrowia był to istotny powód, by podjąć pracę w danym zawodzie.

Ze zmiennym czasem pracy związana jest także możliwość pracy w domu. Jednak dla 74,4% ankietowanych jest ona bez znaczenia i nie miała żadnego wpływu na podjęcie pracy w danym (wykonywanym) zawodzie. Przedstawione wyniki wskazują, że możliwości pracy w domu cenią pracownicy służby zdrowia — 8%, terapeuci — 7%, nauczyciele — 6% i pracownicy socjalni — 4%. Kategoria ta jest zupełnie nieistotna dla policjantów, którzy w 97% uznali ją za nierealną, wykonują oni bowiem służbę publiczną, są dyspozycyjni w każdej chwili, więc nie mogą realizować swej pracy w domu. Dla policjantów jednak istotne znaczenie przy wyborze zawodu i pracy z nim związanej miały dodatkowe świadczenie socjalne, jakie resort spraw wewnętrznych oferuje swoim pracownikom. Uważa tak bowiem 43%, przypisując dodatkowym gratyfikacjom decydujące — 2%, duże — 13%, czy przeciętne — 28% znaczenie. Dla pozostałych kategorii zawodowych ta wartość jest bez znaczenia. Uważa tak: 50% nauczycieli, 78% terapeutów, 66% pracowników socjalnych i 72% pracowników służby zdrowia.

Analizując wpływ dodatkowych świadczeń socjalnych, jak: przywileje resortowe, wczasy, stołówki, przedszkola, dłuższe wakacje, zniżkę na leki itp., należy stwierdzić, iż są one nieważne dla co drugiego z ankietowanych, a duży wpływ miały tylko dla 7,2% respondentów. Do przywilejów związanych z wykonywaniem określonego zawodu w polskich warunkach należała niewątpliwie możliwość otrzymania mieszkania. Jego przydział miał wpływ na podjęcie pracy w przypadku policjantów — 28%, nauczycieli — 10% i pracowników socjalnych — 10%. Jednak dla 76,8% ogółu respondentów była to kategoria bez znaczenia. Dotyczy to przede wszystkim pracowników służby zdrowia — 87%, terapeutów — 89%.

Mieszkanie (własne), a dokładniej możliwość jego otrzymania, ma znaczenie dla tych grup *garnuszkowych*, których w inny sposób nie stać na kupno własnego, samodzielnego mieszkania. Do niedawna jeszcze w policji była możliwość otrzymania przydziału na mieszkanie po skończeniu tak zwanej służby przygotowawczej (okresu trzech lat pracy). Oświata, chcąc *przyciągnąć* nauczycieli na wieś, również oferowała mieszkania w *domach nauczyciela* czy szkołach, które takie mieszkania miały przygotowane. Obecnie takich

przywilejów już nie ma, a respondenci decydują się na pracę w wybranym przez siebie zawodzie, pokonując nieraz odległości niebagatelne (50, 60 km), by pracę utrzymać.

Bliskość zamieszkania w stosunku do pracy ma, zdaniem badanej zbiorowości, istotne znaczenie dla 40,4%, przeciętne dla 14,6%, nieznaczne dla 12,4%, wartość ta nie ma żadnego wpływu na wybór zawodu w przypadku — 32,6% ogółu ankietowanych. Należy do nich 31% nauczycieli, 47% terapeutów, 35% policjantów, 33% pracowników służby zdrowia i zaledwie 17% pracowników socjalnych. Kategoria bliskości pracy od miejsca zamieszkania jest istotna dla 83% pracowników socjalnych: decydująca — 15%, znacząca — 48%, przeciętną — 12%, nieznaczną — 8%. Ludzie ci często wybierają ten zawód ze względu na dostępność pracy w miejscu zamieszkania, mimo niskich, nie satysfakcjonujących zarobków decydują się na nią, bowiem często jest to jedyna praca, jaką mogą otrzymać. Zawód pracownika socjalnego staje się coraz bardziej popularny i dostępny. Istnieje bowiem ogromne zapotrzebowanie na pomoc socjalną, pomoc społeczną w zakresie bezrobocia, ubóstwa i różnorodnych klęsk żywiołowych (np. powodzi).

Nauczyciele, w 25% określili wpływ bliskości pracy od miejsca zamieszkania na wybór zawodu, jako decydujący, a jako duży — 23%. Nauczyciele to przede wszystkim kobiety i łatwiej im pogodzić obowiązki domowe, i zawodowe, jeśli pracują blisko miejsca zamieszkania. Stąd decydują się na pracę w szkole w miejscu zamieszkania.

Na wybór pracy i zawodu tylko w 2% decydujący wpływ miała tradycja rodzinna. Nieistotna okazała się ona w opinii 80,4% respondentów. Najistotniejsza okazała się w przypadku policjantów — 28% i nauczycieli 22%. Tradycja rodzinna ma niewielkie znaczenie przy wyborze zawodu i pracy badanych osób.

Końcowa refleksja socjologiczna

Z oceną pracy i motywami jej podjęcia, w opiniach badanych, korespondują wartości najbardziej pożądane w pracy. Badanych poprosiłam o wytypowanie trzech spośród pięciu najważniejszych ich zdaniem, które praca winna zaspokajać. Dla badanych najistotniejsze jest, by praca przynosiła im wysokie dochody — 54% (praktycznie co drugi z ankietowanych tak uważa). Wysokie dochody najczęściej umieszczono na pierwszym miejscu wartości najbardziej pożądanych w pracy. Uważa tak 48% pracowników służby zdrowia, 48% policjantów, 45% pracowników socjalnych, 40% terapeutów i 39% nauczycieli. Na drugim miejscu znalazła się satysfakcja z pracy — 30% respondentów umieściło tę wartość na pierwszym miejscu. Należą do nich przede wszystkim: terapeuci 45% i dla tej grupy zawodowej jest to pierwszorzędowa wartość, najważniejsza ze wszystkich, podobnie uważają nauczyciele — 34% i pracownicy służby zdrowia — 35%. Trzecie miejsce zajmuje czas wolny — 30,2%. Co trzeci z ogółu respondentów chciałby, by praca zawodowa nie ograniczała wypoczynku i dawała również czas wolny. Świadczy to o dużym obciążeniu czasowym pracą i brakiem czasu wolnego wśród badanej populacji oraz o syndromie przepracowania.

Żyjemy w nieustannym pośpiechu, jednak brakiem czasu najbardziej naznaczeni są ludzie będący profesjonalistami, a do takich należy badana grupa. Nie mają oni udogodnień w postaci darmowych posiłków w stołówkach, rekreacji w zakładowych siłowniach, nieodpłatnej opieki w firmowych żłobkach i przedszkolach, *firmy* — instytucje, w których pracują, nie pozwalają im na indywidualny rozkład godzin pracy. Ludzie ci coraz mniej

czasu poświęcają rodzinom i realizacji swej pasji, hobby. Chociaż pracując dodatkowo przekraczają pułap czterdziestu godzin tygodniowo, ich zarobki to w efekcie równowartość kilku innych etatów. Stąd analiza preferowanych wartości sprowadza się do określenia zależności pomiędzy zaspokojeniem potrzeb a systemem wartości. Problematykę tę od lat poruszał A.H. Maslow (1987), a jego teoria potrzeb sugeruje hierarchiczną strukturę wartości i określa miejsce, jakie poszczególne wartości zajmują w hierarchii. Potrzeby niedostatku i potrzeby wzrostu tworzą hierarchię, co oznacza, że pojawienie się potrzeby wyższej jest możliwe wówczas, gdy zaspokojone są potrzeby poprzedzające ją. Zdaniem M. Misztal (1990), „zaspokojenie potrzeb wpływa na zmniejszenie się znaczenia odpowiadających im wartości; niezaspokojenie natomiast — na zwiększenie się ich znaczenia.” (s. 125). Na czele hierarchii można się spodziewać tych wartości, które odpowiadają aktualnie niezaspokojonym potrzebom niedostatku bądź też, w przypadku ich zaspokojenia, potrzebom wzrostu. Osoby, które oceniają swą sytuację materialną i stan posiadania jako niekorzystny, cenią wyżej wysokie dochody niż pozostali badani. Należą do nich policjanci, pracownicy służby zdrowia i pracownicy socjalni. Terapeuci i nauczyciele cenią satysfakcję z pracy wyżej aniżeli *dążenie do zdobycia wysokich dochodów*. Stąd interpretacja wyników w kategorii teorii potrzeb A. Masłowa wydaje się uzasadniona, ponieważ w przypadku terapeutów i nauczycieli, niższe w hierarchii potrzeby tych osób są zaspokojone, a więc do głosu dochodzą potrzeby wyższe, a odpowiadające im wartości nabierają większego znaczenia. Potrzeby materialne zachowują się więc jako typowe potrzeby niedostatku, ich brak zaspokojenia blokuje powstanie innych potrzeb wzrostowych, dlatego u policjantów, pracowników służby zdrowia i pracowników socjalnych na pierwsze miejsce wysuwają się *wysokie dochody* jako najbardziej pożądane wartości w pracy. Badani należą do kategorii inteligencji, która jest wyraźnie sfrustrowana z powodu braku funduszy na realizację potrzeb różnego typu. Prowadzi to do swoistego dysonansu poznawczego.

Jedną z przyczyn frustracji *wyższych potrzeb* jest niezadowolenie ze stanu materialnego posiadania. Sugestia ta wydaje się sprzeczna z obiektywną sytuacją w zakresie zaspokojenia tych potrzeb. Znajduje jednak oparcie w psychologicznych mechanizmach kształtowania się świadomości zaspokojenia. Badani, mimo obiektywnie wyższego statusu społeczno-ekonomicznego, charakteryzują się znacznym zróżnicowaniem wewnętrznym.

Porównując się z innymi przedstawicielami zawodów o podobnym statusie społecznym oceniać mogą swą sytuację jako gorszą. Stąd niezadowolenie ze stanu materialnego posiadania, brak czasu wolnego, awansu, a także innych elementów określających jakość życia w doświadczanej codzienności. Ludzie są zmęczeni pracą, a dokładnie nadmiarem napięć spowodowanych warunkami życia zawodowego i odczuwają potrzebę uniezależnienia się od zewnętrznego otoczenia (A. Bańka, 1994). Stąd naturalną odpowiedzią na nadmiar stresów jest poszukiwanie lepszej jakości życia. Jak wynika z przedstawionych danych, praca nie jawi się jako najważniejszy wymiar jakości życia. Nie jest jednak wymiarem mało istotnym, choć przesłaniają go przeżycia związane z życiem rodzinnym, zdrowiem itp. Ogólny pozytywny stosunek do życia ułatwia odczuwanie szczęścia w domu czy w pracy, a praca jest ważnym elementem i warunkiem dobrostanu. Jej utrata prowadzi do negatywnych konsekwencji psychologicznych, jak np.: apatia, alienacja, agresja, frustracja itp. Badania J. Czapińskiego (1994) wykazały, że utrata pracy wyjaśnia (oczywiście po wyłączeniu wpływu innych dziedzin życia) — 2% – 3% zadowolenia i dobrostanu.

Bibliografia

- Balawajder, K. (1996). Umiejętności interpersonalne w niesieniu pomocy innym. [w:] Popiołek K. (Red.). *Psychologia pomocy*. Katowice: Wydawnictwo Śląsk.
- Bańka, A. (1992). *Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej*. Poznań: Wydawnictwo Print-B.
- Bańka, A. (1993). Bezrobocie jako przyczyna, skutek oraz kategoria opisu zmian mentalności. Rzeczywistość, stereotypy i utopie. [w:] Bańka, A., Derbis R. (Red.). *Myśl psychologiczna w Polsce Odrodzonej*. Poznań – Częstochowa: Wydawnictwo Gemini.
- Bańka, A. (1994). Jakość życia w psychologicznych koncepcjach człowieka i pracy. [w:] Bańka, A., Derbis R. (Red.). *Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia*. Poznań – Częstochowa: Wydawnictwo Gemini.
- Bańka, A. (1995). Jakość życia w psychologicznym doświadczeniu codzienności. [w:] Bańka, A., Derbis R. (Red.). *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo i bezrobotnych*. Poznań – Częstochowa: Wydawnictwo Print-B.
- Bańka, A. (1996). *Psychopatologia pracy*. Poznań: Wydawnictwo Gemini S.C.
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*, 31
- Cichomski, B., Sawiński, Z. (1993). *Polski generalny sondaż społeczny. Struktura skumulowanych danych 1992 – 93*. Warszawa: Instytut Studiów Społecznych, Uniwersytet Warszawski.
- Czapiński, J. (1992, 1994). *Psychologia szczęścia*. Warszawa: PTP.
- Derbis, R. (Red.). (2000). Jakość życia a jakość rozwoju. Częstochowa: Wydawnictwo WSP.
- Derbis, R. (1993). Warunki efektywnej obsługi bezrobocia w biurach pracy. [w:] Bańka, A., Derbis, R. (Red.). *Myśl psychologiczna w Polsce Odrodzonej. Efektywność działań człowieka*. Poznań – Częstochowa: Wydawnictwo Gemini S.C..
- Derbis, R. (1994). Odpowiedzialna wolność w kształtowaniu jakości życia. [w:] Bańka, A., Derbis, R. (Red.). *Psychologiczne i pedagogiczne wymiary jakości życia*. Poznań – Częstochowa: Wydawnictwo Gemini S.C..
- Derbis, R. (1995). Znaczenie pracy dla jakości życia. [w:] Bańka, A., Derbis, R. (Red.). *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo i bezrobotnych*. Poznań – Częstochowa: Wydawnictwo Print-B.
- Derbis, R. (red.). (2003). *Niepokoje i nadzieje współczesnego człowieka. Człowiek w sytuacji przełomu*. Częstochowa: Wydawnictwo WSP.
- Kolman, R. (1977). Próba wartościowania jakości życia. [w:] Kolman, R. (Red.). *Kwalitologia lepsza jakość życia*. Gdańsk: Wydawnictwo UG.
- Kowalik, S. (1995). Pomiar jakości życia — kontrowersje teoretyczne [w:] Bańka, A., Derbis, R. (Red.). *Pomiar i poczucie jakości życia u aktywnych zawodowo i bezrobotnych*. Poznań – Częstochowa: Wydawnictwo Print-B.
- Kowalik, S. (2000). Jakość życia psychicznego. [w:] Derbis, R. (red.). *Jakość rozwoju a jakość życia*. Częstochowa: Wydawnictwo WSP.
- Kozielecki, J. (1995). *Koniec wieku nieodpowiedzialności. Eseje humanistyczne*. Warszawa: Jacek Santorski & CO.
- Maslach, Ch. (1988). Wypalanie się. Utrata troski o człowieka. [w:] Zimbardo, F.G., Ruch, F.L. (Red.). *Psychologia i życie*. Warszawa: PWN.

- Maslow, A.H. (1987). *W stronę psychologii istnienia*. Warszawa: PAX.
- Misztal, M. (1981, 1990). *Elementy systemu wartości współczesnego systemu polskiego*: PWN.
- Piasny, J. (1993). Poziom i jakość życia ludności oraz źródła i mierniki ich określania. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, 2.
- Sawiński, Z., Domański, H. (1989). Hierarchie prestiżu zawodów w Polsce w latach 1958 – 1987. *Studia Socjologiczne*, 1.
- Seligman, M.E.P. (1988). Eliminowanie depresji i wyuczonej bezradności. [w:] Zimbardo, F., Ruch, F.L. (Red.). *Psychologia i życie*. Warszawa: PWN.
- Sufin, Z. (1988). Tendencje w sposobie życia — uwarunkowania obiektywne i subiektywne. *Studia Socjologiczne*, 2.
- Woźniak-Krakowian, A. (2000). Jakość życia nauczycieli. Psychospołeczny portret badanych. [w:] Pawlica, B., Szczepański, M.S., Wagner I. (Red.). *Polska szkoła: szkoła i system edukacyjny w procesie przemian. Zapis dekady transformacji*. Częstochowa – Katowice: Wydawnictwo Śląsk.
- Zimbardo F.G., Ruch F.L. (1995). *Psychologia i życie*. Warszawa: PWN.