

Dominika Błażewicz

Motywacja osiągnięć a indywidualno-środowiskowe dopasowanie

Streszczenie. Zagadnieniem dopasowania indywidualno-środowiskowego zajmują się teoretycy psychologii pracy. Stara się ono wyjaśniać relacje oraz zjawiska jakie zachodzą między człowiekiem a jego środowiskiem pracy, a w szczególności stres — jego przyczyny, konsekwencje oraz sposoby radzenia sobie. Model ten w wyjaśnianiu zachowania pracowników sporo miejsca poświęca odczuwanej motywacji do pracy. To koncepcja stosunkowo młoda, która nie doczekała się jeszcze zbyt wielu badań.

Praca ta jest próbą odpowiedzi na pytanie: „Czy istnieje związek między poziomem dopasowania indywidualno-środowiskowego a motywacją osiągnięć, rozumianą jako cecha charakteru?” W tym celu przeprowadzone zostało badanie na pracownikach umysłowych dużego zakładu produkcyjnego (N = 74). Poziom dopasowania indywidualno-środowiskowego mierzono z pomocą dwóch narzędzi: Kwestionariusza Preferencji Zawodowych J. Hollanda w polskiej adaptacji C. Nosala, Z. Piskorza i K. Świątnickiego z 1997 roku oraz Skalą poczucia subiektywnego dopasowania do miejsca pracy D. Błażewicz, natomiast poziom motywacji osiągnięć mierzono za pomocą Kwestionariusza do mierzenia motywu osiągnięć M. Widerszal-Bazyl. Uzyskane wyniki nie potwierdziły związku między poziomem dopasowania indywidualno-środowiskowym (zarówno w wymiarze obiektywnym, jak i subiektywnym) a motywacją osiągnięć.

Abstract. Work psychologists are working on subject of person-environment fit. This theoretical system tries to explain a relation between a man and his work environment, but mostly it concentrates on stress — its background, consequences, and ways to deal with it. In this theoretical system a lot of attention is paid to peoples motivation to work, but still a very little experiments and surveys has been conducted to get to know this problem better. This M.A. tries to answer the question: “Is there a relation between a level of a person-environment fit and motivation of achievement?”. To find it out a survey has been made based on company office workers. The level of person-environment fit has been measured with use of questionnaire from 1997 Vocation Preferences Inventory in polish adaptation of C. Nosal, Z. Piskorz and K. Świątnicki and with the Subjective person-environment fit scale made by D. Błażewicz. To check the level of motivation Motivation of Achievement Inventory by M. Widerszal-Bazyl has also been used. The results have not confirmed the hypothesis that there is a relation between a level of a person-environment fit (neither objective nor subjective) and motivation of achievement.

Wstęp

Przystosowanie, adaptacja, dostosowanie, odpowiedniość, dopasowanie — wszystkie te terminy oznaczają zmiany poszczególnych elementów systemu ze względu na stan innych jego elementów. Możliwości adaptacyjne poszczególnych elementów systemu są w różnym stopniu ograniczone. Największe ma człowiek. Ze względu na posiadane cechy człowiek nadaje się do określonych prac — do innych zaś nie. Koncepcja dopasowania indywidualno-środowiskowego stara się wyjaśniać zjawiska i reguły rządzące relacjami między czło-

wiekiem a środowiskiem pracy przy użyciu tego rodzaju pojęć jak optimum czy adekwatność funkcjonowania. Kładzie silny nacisk na fakt, iż możliwości człowieka mogą być przeceniane, ale także niedoceniane, marnotrawione, ignorowane, i to zarówno przez otoczenie (np. poprzez nieodpowiednią treść pracy lub jej warunki), jak i przez samego człowieka.

Możliwości adaptacyjne człowieka są ogromne, ale jednak ograniczone. Stąd też coraz liczniej obserwowane negatywne zjawiska, takie jak wypalenie zawodowe, absencja, fluktuacja kadr, a nawet bezrobocie. Psychologia społeczna, a dokładniej psychologia pracy, stara się wyjść tym problemom naprzeciw m.in. poprzez formułowanie koncepcji wskazujących na źródła stresu w pracy oraz możliwe sposoby jego redukcji, a przez to zmniejszenie liczebności i powszechności ww. negatywnych zjawisk, pojawiających się w środowisku pracy. Nauka stara się wnieść swój wkład w praktykę, pokazując różne mechanizmy i przyczyny niezadowolenia, braku satysfakcji, spadku efektywności, a nawet pogorszenia stanu zdrowia pracowników. Z drugiej strony wskazuje również na korzyści płynące z wrażliwości i wyczulenia praktyków na m.in. możliwość realizowania przez pracownika jego potrzeby wzrostu, aspiracji zawodowych, motywacji osiągnięć. Nie ulega wątpliwości, że człowiek, który ma możliwość spełniania swoich potrzeb zawodowych, czuje się w swojej pracy lepiej niż pracownik, który takiej możliwości nie ma. Czy jest jednak związek między poziomem odczuwanej potrzeby osiągnięć a poczuciem dopasowania do swojego miejsca pracy? Ujmując rzecz bardziej szczegółowo, czy człowiek o wysokiej motywacji osiągnięć jest jednocześnie lepiej dopasowany do swojego środowiska? Niniejsza praca jest próbą zebrania dotychczas zdobytej na ten temat wiedzy oraz odpowiedzi na te pytania. W tym celu zaplanowałam i wykonałam badania. Wcześniej jednak zgromadziłam informacje dotyczące różnych podejść do zagadnienia motywacji osiągnięć i dopasowania indywidualno-środowiskowego, jakie można odnaleźć w psychologii.

Praca ta składa się z 3 rozdziałów. Pierwszy z nich stanowi podłoże teoretyczne dla moich badań i przedstawiono w nim wybrane podejścia do motywacji w psychologii, a bardziej szczegółowo zaprezentowano koncepcje dotyczące motywacji osiągnięć. Rozdział pierwszy zawiera również charakterystykę koncepcji dopasowania indywidualno-środowiskowego, jej założenia oraz korelaty, a także modele teoretyczne do tej koncepcji nawiązujące. Zamieszczono tu również opis metody służącej m.in. do badania dopasowania indywidualno-środowiskowego oraz jej podstawy teoretyczne.

W rozdziale drugim pracy przedstawiono cel i przedmiot badania oraz jego dokładny opis. Opisane zostały zmienne oraz sposób ich operacjonalizacji, a także metoda analizy uzyskanych wyników.

Natomiast rozdział trzeci poświęcony został omówieniu wyników, jakie uzyskano w badaniu, oraz wynikających z nich wniosków.

Podstawy teoretyczne motywacji osiągnięć oraz dopasowania indywidualno-środowiskowego

Najważniejsze koncepcje motywacji w systemach teoretycznych

W psychologii przez pojęcie motywacji rozumie się wszelkie mechanizmy odpowiedzialne za uruchomienie, ukierunkowanie, podtrzymanie i zakończenie określonego zachowania. Mechanizmy te mogą być wszelkiego rodzaju, zarówno proste, jak i złożone,

wewnętrzne, jak i zewnętrzne oraz afektywne i poznawcze (Łukaszewski, 2000). Ta definicja motywacji, mimo iż bardzo szeroka, jest podzielana przez przedstawicieli większości systemów teoretycznych. Różne szkoły inaczej tłumaczą m.in. sposób kształtowania się motywacji u jednostki oraz mechanizmy ją podtrzymujące.

Ujęcie motywacji w koncepcji humanistycznej

Abraham Maslow (1971, 1986, za: Łukaszewski, 2000) wskazuje na potrzebę niedoboru jako mechanizm motywacyjny. Autor ten zakłada ponadto istnienie drugiego, równie ważnego mechanizmu, a mianowicie potrzeby wzrostu. Potrzeby te ułożone są hierarchicznie. Zaspokojenie potrzeb leżących najniżej w tym układzie, np. fizjologicznych lub bezpieczeństwa (potrzeba niedoboru), jest warunkiem koniecznym ujawnienia się potrzeb leżących wyżej, np. miłości i przynależności. Zaspokojenie z kolei tych potrzeb otwiera drogę realizacji potrzeb leżących jeszcze wyżej. Na samym szczycie hierarchii znajduje się potrzeba samourzeczywistnienia, samoaktualizacji (potrzeby wzrostu).

W sytuacji gdy kilka potrzeb z różnych poziomów domaga się zaspokojenia, w pierwszej kolejności i jako najważniejsze zostaną zrealizowane te, które znajdują się najniżej. Maslow zwraca ponadto uwagę na to, że mówiąc o określonej kategorii potrzeb, ma na myśli całe wiązki potrzeb szczegółowych, z których każda może być aktywizowana w innych okolicznościach u różnych osób.

Ujęcie motywacji w koncepcji poznawczej

Podstawowym pojęciem w ujęciu poznawczym, ważnym dla zrozumienia motywacji jest przetwarzanie informacji. Mechanizmem odpowiadającym za wybór określonego zachowania jest tutaj deficyt informacyjny i potrzeba jego redukcji, konflikt pomiędzy dostępnymi informacjami i wywołane tym samym pobudzenie wymagające obniżenia.

Teoria dysonansu poznawczego Leona Festingera (1957, za: Łukaszewski, 2000) dotyczy właśnie takiej sytuacji dysonansu, gdy posiadane przez człowieka informacje są w relacji przeciwstawieństwa lub zaprzeczenia. Wielkość powstałego dysonansu zależy od ważności danych wykluczających się oraz źródła tych danych i atrakcyjności tego źródła. Ważna jest także liczba elementów pozostających w dysonansie. Jednostka jest zainteresowana przywróceniem stanu konsonansu, czyli sytuacji, gdy z treści jednej informacji wynika treść drugiej. Aby osiągnąć ten stan, człowiek ma do wyboru kilka zachowań: zmianę treści jednego z elementów, dodanie nowych informacji wobec jednego z przekonań w celu złagodzenia dysonansu oraz zmniejszenie doniosłości informacji pozostających w dysonansie.

Ujęcie motywacji w koncepcji topologicznej

Zgodnie z koncepcją Kurta Lewina (1951, za: Łukaszewski, 2000) czynnikiem uruchamiającym zachowania są siły działające w polu psychologicznym. Pole (przestrzeń) psychologiczne to wszystkie zjawiska i procesy, jakie tworzy człowiek i jego środowisko jako całość. Siły, które wyznaczają zachowanie, to napięcia, które pochodzą z samej jednostki lub z zewnątrz. Siły te wywołują w człowieku dążenie ku czemuś lub unikanie. O motywacji do określonego zachowania decydują intensywność działającej siły, walencja pozytywna i negatywna (dążenie i unikanie) oraz dystans pomiędzy podmiotem a przedmiotem, którego walencja dotyczy.

W ujęciu Lewina motywacja jest rezultatem gry napięć w polu psychologicznym. Ponieważ działające siły traktowane są jak wektory — mają punkt położenia, kierunek oraz intensywność, zachowanie jest wypadkową działających w danym polu sił.

Podejście psychologii topologicznej do teorii motywacji, a szczególnie zwrócenie w niej uwagi na bardzo ważne zjawisko, jakim są nieustannie dokonujące się zmiany w człowieku i jego środowisku, wnosi ogromny wkład w rozwój badań nad motywacją do pracy. Żadna z wyżej przedstawionych szkół nie poświęca tyle miejsca i uwagi tej dynamice i przekształceniom, co psychologia topologiczna. Szczególnie godna przytoczenia jest tutaj teoria konfliktu motywacyjnego Lewina (1948, za: Doliński, Łukaszewski, 2000), zgodnie z którą człowiek aktywny realizuje różne cele, które mogą pozostawać w konflikcie. W związku z tym człowiek nieustannie narażony jest na doświadczanie konfliktów motywacyjnych.

Motywacja osiągnięć — najważniejsze definicje

Motywację osiągnięć definiowano we współczesnej psychologii w bardzo różny sposób. Zgodnie z definicją Davida McClellanda motywacja osiągnięć „to tendencja do osiągania i przekraczania standardów doskonałości, związana z odczuwaniem pozytywnych emocji w sytuacjach zadaniowych, spostrzeganych jako wyzwanie” (za: Doliński, Łukaszewski, 2000). W opracowaniu M. Armstronga (2000) potrzebę osiągnięć w ujęciu McClellanda traktuje się jako motywację do osiągania sukcesu w konkutowaniu względem osobistego standardu doskonałości. Natomiast D.P. Schultz i S.E. Schultz (2002) rozumieją motywację osiągnięć jako potrzebę osiągania czegoś, dobrego wykonania pracy i chęci bycia najlepszym. Ponieważ samą koncepcję McClellanda różni autorzy różnie rozumieją, stąd w literaturze mnogość jej interpretacji i rozwinięć. Można sądzić, iż wszyscy ci autorzy mówią właściwie o tej samej tendencji, rozwiniętej w opracowaniach J. Atkinsona, a opisanej w dalszej części pracy.

Model motywacji osiągnięć Johna Atkinsona

Koncepcję mechanizmu motywacyjnego opierającego się na założeniu, że zachowanie ludzkie zależy od wypadkowych sił dążenia i unikania kontynuuje w swoich pracach John Atkinson (1960; 1974, za: Doliński, Łukaszewski, 2000). Badacz ten założył istnienie hipotetycznej tendencji do osiągania sukcesu, której siła zależy od subiektywnej wartości celu oraz prawdopodobieństwa sukcesu. Nie jest to jednak zależność prostoliniowa, gdyż im łatwiej osiągnąć sukces, tym mniejszą ma on wartość nagradzającą. Atkinson (1960) wskazuje, iż motywacja osiągnięć jest stałą dyspozycją osobowości, natomiast oczekiwane prawdopodobieństwo sukcesu i jego wartość gratyfikacyjna mają charakter sytuacyjny, chwilowy. Obok tendencji do osiągania sukcesu Atkinson wyróżnił także tendencję do unikania porażki, która jest najsilniejsza, gdy zadanie jest średnio trudne. Według tych założeń człowiek o orientacji na unikanie porażki powinien chętnie podejmować zadania bardzo łatwe (ponieważ ryzyko niepowodzenia jest bardzo małe) oraz bardzo trudne (ewentualna porażka łatwo daje się wytłumaczyć trudnością zadania).

W większości sytuacji na człowieka działają obie tendencje, jednak istnieją w tej kwestii duże różnice indywidualne. Motywacja osiągnięć jest zatem sumą tendencji unikania i dążenia i w zależności od tego, który z tych czynników ma większą wartość, taki wzorzec zachowania dana osoba będzie reprezentować. Siła motywacji dążenia do sukcesu jest największa, gdy zadanie jest średnio trudne, czyli prawdopodobieństwo sukcesu wynosi 50%. Przy zadaniach o takim właśnie prawdopodobieństwie powodzenia i gdy jednocześnie za-

danie wszystkim wydaje się jednakowo trudne, poziom wykonania zadania będzie większy u osób z silnym motywem dążenia do sukcesu niż u osób z silniejszą motywacją unikania porażki. Badania McClellanda (za: Atkinson, 1960) pokazują z kolei zależność między silną motywacją osiągnięć a rozważą w kalkulowaniu podjętego ryzyka oraz unikaniem spekulacji lub przesadnej ostrożności. French (za: Atkinson, 1960) wykazał, iż silna motywacja u mężczyzn idzie w parze z większą ilością czasu poświęcaną na usiłowanie rozwiązywania bardzo skomplikowanego problemu, czego nie można powiedzieć o mężczyznach ze słabą motywacją osiągnięć. Badacze wskazują również, iż osoby, które mają wysoką motywację osiągnięć powinny cechować się również większą wytrwałością przy zadaniach, które początkowo wydawały się łatwe niż przy zadaniach od początku uważanych za bardzo trudne (osoba taka czuje się „wyzwana” przez zadanie, które zwiększa swój stopień trudności w miarę rozwiązywania).

Motywacja osiągnięć w miejscu pracy

Można przypuszczać, iż osoby różniące się wzorami motywacji osiągnięć preferować będą zadania o różnych stopniach trudności. Osoby z silną motywacją osiągnięć powinny preferować zadania o średnim poziomie trudności i wykazywać większy upór w dążeniu do celu oraz odporność na kłopoty i niepowodzenia.

Ludzie z silną potrzebą osiągnięć odznaczają się także realizmem w wyznaczaniu celów, są skoncentrowani na swoich obowiązkach i dążą do najlepszego ich wykonania (Tyszka, 2000). Y. Trope (za: Doliński, Łukaszewski, 2000) wykazał, że większość ludzi preferuje zadania diagnostyczne dla ich możliwości, ale tendencja ta jest szczególnie wyraźna u osób z wysoką motywacją osiągnięć. Na podstawie niektórych badań można nawet powiedzieć, iż osoby o tendencji osiągania sukcesu są bardziej efektywne i konsekwentne w dążeniu do celu od osób charakteryzujących się silniejszą tendencją do unikania porażki. Potrzeba osiągnięć odgrywa istotną rolę na stanowiskach niekierowniczych. Pracownicy zajmujący takie stanowiska są bardziej efektywni i częściej podejmują zadania nienależące do ich zwykłych obowiązków, ale ważne dla organizacji (Schultz, Schultz, 2002). Badania Lewina (1951, za: Doliński, Łukaszewski, 2000) i Oettingen (1996, za: Doliński, Łukaszewski, 2000) pokazują, że im wyższa motywacja, tym lepsze osiągnięte wyniki i tym wyższa satysfakcja z osiągniętego rezultatu.

Sandelans, Brockner i Glynn (1988, za: Doliński, 1993) wykazują, iż uporczywość w dążeniu do celu może być niekiedy dla jednostki bardzo szkodliwa. W przypadku zadań nazbyt trudnych, niedostatecznych zdolności jednostki lub też wyjątkowo niekorzystnych okoliczności zewnętrznych starania jednostki mogą nie przynieść oczekiwanego rezultatu. Jak pokazują badania Helmreich, Sawin & Carsrud (1986, za: Schultz, Schultz, 2002), u pracowników z wysoką potrzebą osiągnięć poziom wykonania zadań obniża się wraz ze stażem pracy, gdy zajmowane stanowisko nie daje możliwości realizowania owej potrzeby. Jakkolwiek wysoka motywacja osiągnięć sprzyja efektywności, sukcesom oraz dobrym wynikom pracy, to związek ten, jak pokazują powyższe badania, nie jest prostoliniowy. Na związek między wysoką motywacją osiągnięć a efektywnością może mieć wpływ poziom zaspokojenia i dopasowania pozostałych potrzeb, możliwości oraz predyspozycji człowieka do środowiska pracy, jego zasobów oraz wymagań. Relacje zachodzące między tymi aspektami próbuje uporządkować teoria dopasowania indywidualno-środowiskowego.

Paradygmat dopasowania człowieka do środowiska

Przystosowanie i dopasowanie jednostki do wymagań środowiska społecznego

Konieczność przystosowania się człowieka do ciągłych zmian zachodzących w otoczeniu jest bez wątpienia warunkiem koniecznym przetrwania oraz prawidłowego funkcjonowania jednostki. Przystosowanie jednostki może przebiegać dwojako – jako przystosowanie biologiczne oraz społeczne. Przystosowanie biologiczne regulowane jest po części automatycznie przez nasz organizm, natomiast przystosowanie społeczne w głównej mierze zależy od świadomej działalności człowieka. Rozwinięta zdolność przystosowania się do środowiska społecznego (w skład którego wchodzi rodzina, grupa koleżeńska itp.) warunkuje zadowalające stosunki z innymi ludźmi, zaufanie do swoich sił i możliwości, poczucie przynależności oraz bezpieczeństwa, brak obaw, lęków i napięć, możliwość wykorzystania w pełni posiadanych możliwości intelektualnych do rozwiązywania problemów i trudności, umiejętność rozwiązywania konfliktów oraz poczucie satysfakcji i osiągnięcia powodzenia w życiu społecznym. Posiadanie odpowiednio rozwiniętej zdolności do przystosowania jest determinowane przez wiele czynników (m.in. przez poziom intelektualny, odporność psychiczną, indywidualne doświadczenie życiowe, stan zdrowia itp.).

Przystosowanie i dopasowanie jednostki do wymagań środowiska pracy

Dynamiczne przekształcenia na rynku pracy pociągają za sobą konieczność opracowywania ciągle nowych rozwiązań, koncepcji psychologicznych pracy oraz narzędzi. Jedną z koncepcji psychologii pracy, zwiększającą od jakiegoś czasu swe znaczenie, jest paradygmat przystosowania człowieka do pracy (Bańka, 2000). Paradygmat ten opiera się na założeniu, iż każdy człowiek jest dopasowany do określonych prac. Wynika z tego, że stanem idealnym dla jednostki byłoby dostosowanie potencjału jednostki do wymagań pracy.

Warunkiem sprawnego funkcjonowania w środowisku jest umiejętność rozpoznania wymagań oraz oczekiwań, jakie stawiają jednostce inni, oraz posiadanie zasobów służących realizacji tych oczekiwań (Studenski, 1991). Wskaźnikiem poziomu przystosowania jest stopień, w jakim jednostka potrafi rozpoznać stawiane jej wymagania, oraz poziom, z jakim je realizuje. Według większości funkcjonujących kryteriów stopnia przystosowania, pracownik jest dopasowany do pracy, gdy: spełnia stawiane mu wymagania, utrzymuje na satysfakcjonującym poziomie relacje społeczne z innymi pracownikami oraz jest zadowolony ze swojej pracy i z siebie (Studenski, 1991). Przystosowanie do pracy jest w związku z tym wynikiem relacji zachodzącej pomiędzy wymaganiami roli zawodowej (np. właściwościami pracy), motywacją oraz możliwościami jednostki do spełnienia tych wymagań.

Czynniki wpływające na poziom dopasowania

Do działań wpływających na proces zwiększania poziomu dopasowania jednostki do wymagań pracy, oprócz doboru pracowników (rekrutacji i selekcji), należą: prawidłowe wdrażanie do pracy nowych pracowników, szkolenia oraz motywowanie do pracy, sprawiedliwy system awansowania, troska o sprawy pozazawodowe pracowników oraz wiele innych elementów. Natomiast spośród listy czynników niesprzyjających dostosowaniu do pracy jako najważniejsze można wyróżnić: negatywne oddziaływanie środowiska rodzinnego (np. zła atmosfera w domu rodzinnym, niewłaściwe metody wychowawcze), nie-

właściwy wybór zawodu (spowodowany np. brakiem preorientacji zawodowej, małą dojrzałością zawodową), niedostateczne przygotowanie do zawodu (spowodowane np. przez niedostateczny poziom wiadomości ogólnych i fachowych, niski poziom inteligencji), niezadowolający stan zdrowia (np. choroby przewlekłe, objawy nerwiczne lub zły stan zdrowia spowodowany nadużywaniem alkoholu), niekorzystny układ cech osobowościowych (np. impulsywność, drażliwość, niezrównoważenie emocjonalne, nadmierne tendencje przywódcze), niedostateczna motywacja, trudności rodzinne i bytowe (np. konflikty rodzinne), obiektywne cechy środowiska pracy (np. złe warunki fizyczne pracy, niewłaściwa organizacja pracy i system awansowania itd.) (Sobczyk, Kowalczyk, 1974). Z powyższych rozważań wyłania się spójna definicja przystosowania do pracy, rozumianego jako osiągnięcie powodzenia w wykonywaniu pracy i stosunkach społecznych z nią związanych przy jednoczesnym zadowoleniu z siebie i pracy (Sobczyk, Kowalczyk, 1974). Zakłócenia w zakresie choć jednego elementu może być powodem niedostosowania do pracy, na powstanie którego ma zazwyczaj wpływ wielu czynników.

Model indywidualno-środowiskowego dopasowania

Zgodnie z tym interakcyjnym modelem jednostka i środowisko stanowią dwa wzajemnie na siebie oddziałujące elementy (Harrison, 1987). Zachowania człowieka nie da się wyjaśnić w kategoriach samego środowiska lub samej jednostki, lecz tylko we wzajemnym ich powiązaniu. Zmiana w obrębie jednego powoduje łańcuch zmian w obrębie drugiego elementu, a te z kolei wywołują zmiany w pierwszym. Dopasowanie jest więc rezultatem interakcji właściwości jednostki z właściwościami środowiska pracy, a nie odzwierciedleniem oddziaływania każdego z tych elementów z osobna.

Wymiary dopasowania indywidualno-środowiskowego w koncepcji R. Van Harrisona

Koncepcja ta stara się wyjaśnić relację między zdrowiem a stresem pracy, opierając się na dwóch rodzajach dopasowania jednostki i środowiska. Jednym z nich jest stopień, w jakim możliwości jednostki są zgodne z wymaganiami, jakie stawia przed nim środowisko pracy (gdy jednostka jest w stanie wykazać się potrzebnymi w środowisku umiejętnościami), a drugim dopasowanie wartości gratyfikacyjnych zawartych w środowisku do potrzeb jednostki (gdy środowisko pracy dostarcza człowiekowi np. odpowiedniej ilości pieniędzy, uczestnictwa społecznego, możliwości osiągnąć). Niedopasowanie na każdym z tych dwóch wymiarów powoduje napięcie przejawiające się najczęściej w postaci stresu. W związku z tym praca jest stresująca takim stopniu, w jakim brakuje jej środków zaspokojenia potrzeb jednostki oraz w jakim uzdolnienia jednostki są niewystarczające w punktu widzenia wymagań pracy, które warunkują osiągalność owych środków. Stopień dopasowania indywidualno-środowiskowego może być ponadto zdeterminowany obiektywnie lub subiektywnie.

Na jednostkę obiektywną składają się wszystkie te potrzeby, wartości, uzdolnienia oraz własności, które jednostka rzeczywiście reprezentuje i posiada. Subiektywna jednostka to odzwierciedlenie indywidualnej percepcji obrazu samego siebie lub poczucia tożsamości. Na obraz ten składają się preferencje, wartości, zdolności, potrzeby i kompetencje. Środowisko obiektywne konstruuje te aspekty, które są niezależne od sposobu percepcji jednostki, natomiast subiektywne środowisko jest psychologiczną rekonstrukcją świata, w którym żyje jednostka. W związku z tym, aby można było mówić o dopasowaniu, aż cztery elementy tego

układu muszą pozostawać ze sobą w odpowiedniej relacji: obiektywne środowisko, obiektywna jednostka, subiektywne środowisko oraz subiektywna jednostka.

Motywacja jednostki a poziom środków zaspokojenia zawartych w środowisku pracy

Jak podkreślają Lewin (1951) i Murray (1938) (za: Harrison, 1987), zależność między jednostką a środowiskiem ma komponent motywacyjny. Człowiek w swojej aktywności jest stymulowany przez różne cele, a ich osiąganie jest niewątpliwie związane utrzymaniem dobrego samopoczucia. Oznacza to, że motywy jednostki oraz środki zaspokojenia zawarte w środowisku są związane relacją dopasowania oraz zgodności. Stres, jakiego jednostka doświadcza w pracy, może zatem wynikać z długotrwałego napięcia będącego wynikiem braku możliwości realizowania przez jednostkę jej celów. Stresor psychospołeczny powstaje w wyniku interpretacji informacji dochodzących do jednostki ze środowiska. Interpretacja ta zależy od wcześniejszych doświadczeń jednostki oraz percepcji własnych możliwości poradzenia sobie z występującym zagrożeniem. W związku z tym intensywności bodźca-stresora nie da się obiektywnie zmierzyć.

Koncepcja Harrisona przewiduje, iż pojawieniu się niedopasowania będą towarzyszyły niektóre formy napięcia, których wielkość będzie proporcjonalna do stopnia występującego nieprzystosowania.

Wpływ niedopasowania indywidualno-środowiskowego na zdrowie pracownika oraz środowisko pracy

Dobre dopasowanie ma pozytywne skutki szczególnie dla zdrowia psychicznego. „Właściwa osoba na właściwym miejscu” ma wysokie poczucie swoich kompetencji, wartości oraz poczucie skuteczności (Morss, 1975 za: Harrison, 1987). Te z kolei zjawiska pociągają za sobą poprawę lub utrzymanie dobrego zdrowia fizycznego. Stan dopasowania motywacji i możliwości jednostki do wymagań środowiskowych niesie ze sobą ponadto pozytywne skutki w postaci tzw. „napięć zdrowotnych”, czyli reakcji mobilizacji i gotowości do wysiłku.

Natomiast niedostateczne zharmonizowanie motywacji i umiejętności jednostki z wymaganiami środowiskowymi prowadzi do wielu napięć, które ujawniają się w reakcjach fizjologicznych (np. zwiększony poziom ciśnienia krwi oraz cholesterolu w surowicy krwi), psychicznych (np. brak satysfakcji z pracy, lęk, zaburzenia snu, poczucie bezwartościowości) i zachowaniowych (np. wrogość, agresja, niecierpliwość, szybkie wpadanie w złość) (Bańka, 1996). Jednym z najważniejszych wskaźników braku adekwatności funkcjonalnej warunków pracy jest subiektywne poczucie stresu, rozumianego jako stan napięcia emocjonalnego (Cooper, Payne, 1987), który może prowadzić do wielu napięć, a nawet zaburzeń zdrowotnych.

Długotrwałe odczuwanie stresu w wyniku złego dopasowania powoduje, iż człowiek próbuje sobie z nim poradzić poprzez radzenie sobie lub uruchomienie mechanizmów obronnych. Radzenie sobie ma miejsce wtedy, gdy jednostka próbuje dokonać zmian w obiektywnym środowisku (próba odzyskania panowania nad środowiskiem np. poprzez zmniejszenie liczby obowiązków) lub w sobie (adaptacja np. ukończenie kursów podwyższających kwalifikacje), w celu poprawy dopasowania. Tego typu mechanizmy prowadzą

do wzrostu obiektywnego dopasowania. Uruchomienie drugiego typu procesów, czyli mechanizmów obronnych, powoduje zmniejszenie napięcia oraz stresu odczuwanego do tej pory, jednak są to zmiany w obrębie subiektywnej jednostki i subiektywnego środowiska. Percepcja rzeczywistej sytuacji może być zniekształcona do tego stopnia, iż zmniejszy się kontakt osoby z rzeczywistością oraz obniży dokładność samooceny. Jednostka może zaprzeczać istniejącym problemom, ale mechanizm ten w dłuższej perspektywie czasowej nie jest dla niej korzystny.

Dynamiczna psychologia społeczna bardzo mocno podkreśla fakt, iż zachowanie ludzkie jest modyfikowane nieustannie przez całe mnóstwo czynników, których badacze często nawet nie biorą pod uwagę. To, co miało na nas wpływ jakiś czas temu, wcale nie musi mieć takiej samej mocy teraz lub w przyszłości. Podobnie rzecz ma się w przypadku dopasowania indywidualno-środowiskowego. W przedziale czasu mogą zmienić się zarówno wymagania ze strony środowiska, jak i ludzkie potrzeby, priorytety czy oczekiwania, a w związku z tym także poziom dopasowania.

Związek między motywacją osiągnięć a dopasowaniem indywidualno-środowiskowym

Badacze sugerują, że wysoka potrzeba osiągnięć idzie w parze z wyższą efektywnością w porównaniu z osobami o niskiej potrzebie osiągnięć. Badania Murraya (1968, za: Skorny, 1994) wskazują na związek między realistycznym poziomem aspiracji a przystosowaniem do środowiska społecznego. Realistyczny poziom aspiracji sprzyja z kolei częstszemu osiąganiu sukcesów w porównaniu z osobami o zaniżonych lub zawyżonych poziomach aspiracji. Skorny (1994) sugeruje także, że poziom aspiracji jest determinowany przez motywację osiągnięć. To z kolei prowadzi do przypuszczenia, iż motywacja osiągnięć może być związana z prawidłowym przystosowaniem do środowiska społecznego, w skład którego wchodzi także środowisko pracy. Wiele badań, m.in. McClellanda i Atkinsona (1960), pokazało związek między motywacją osiągnięć a realizmem w wyznaczaniu celów, koncentracją na swoich obowiązkach i dążeniu do najlepszego ich wykonania, efektywnością, sukcesem oraz dobrymi wynikami pracy. Te z kolei cechy łączą się z dobrym dopasowaniem indywidualno-środowiskowym.

Cel i przedmiot badania

Celem badań jest sprawdzenie, czy istnieje zależność między motywacją osiągnięć a dopasowaniem indywidualno-środowiskowym, a jeśli tak, to jaki ma ona kierunek.

Problem badań

Główny problem można wyrazić za pomocą pytania — czy motywacja osiągnięć różnicuje indywidualno-środowiskowe dopasowanie?

Hipotezy

Główna hipoteza mówi, iż istnieje związek między stopniem dopasowania indywidualno-środowiskowego a motywacją osiągnięć. Hipotezy szczegółowe brzmią:

1. Istnieje dodatnia korelacja między obiektywnym dopasowaniem indywidualno-środowiskowym a motywacją osiągnięć.
2. Istnieje dodatnia korelacja między subiektywnym dopasowaniem indywidualno-środowiskowym a motywacją osiągnięć.

Zmienne i ich wskaźniki

Zmienne	Wskaźniki
Obiektywne dopasowanie P-E (zmienna niezależna w modelu Anova)	wskaźnik liczbowy określający stopień zgodności/zbieżności między typem preferencji zawodowych (typem osobowości) i środowiskiem zawodowym
Subiektywne dopasowanie P-E (zmienna niezależna w modelu Anova)	wskaźnik liczbowy uzyskany przez badanego w Skali subiektywnego poczucia dopasowania do miejsca pracy D. Błażewicz, określający stopień subiektywnego dopasowania jednostki do środowiska pracy
Motywacja osiągnięć (zmienna zależna w modelu Anova)	wskaźnik liczbowy uzyskany przez badanego w Kwestionariuszu do mierzenia motywu osiągnięć M. Widerszal-Bazyl

Zmienna obiektywne dopasowanie indywidualno-środowiskowe jest mierzona za pomocą skali porządkowej i przyjmuje wartości od 1 do 4.

Zmienna subiektywne dopasowanie indywidualno-środowiskowe mierzona jest za pomocą skali interwałowej i przyjmuje wartości od 4 do 20, gdzie wartość 4 oznacza najniższy poziom subiektywnego dopasowania, natomiast wartość 20 — najwyższy poziom subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego.

Zmienna motywacja osiągnięć wyrażona jest na skali interwałowej i przyjmuje wartości od 20 do 100, gdzie 20 oznacza najniższy poziom motywacji osiągnięć, a wartość 100 najwyższy poziom motywacji osiągnięć.

Metody badań

Wszyscy badani wypełnili zestaw arkuszy, na które składały się: Kwestionariusz do mierzenia motywu osiągnięć M. Widerszal-Bazyl (patrz załącznik 1), zastosowany jako miara stopnia natężenia motywacji osiągnięć u danej osoby, Kwestionariusz Preferencji Zawodowych J. Hollanda w polskiej adaptacji Czesława Nosala, Zbigniewa Piskorza i Kornela Świątnickiego z 1997 roku (patrz załącznik 2) (Nosal, Piskorz, Świątnicki, 2000), który pozwolił na określenie stopnia dopasowania jednostki do zawodu, który aktualnie wykonuje, oraz Skalę subiektywnego poczucia dopasowania do miejsca pracy D. Błażewicz (patrz załącznik 3), jako miara subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego.

Kwestionariusz do mierzenia motywu osiągnięć

Do badania poziomu motywacji osiągnięć zastosowano Kwestionariusz do mierzenia motywu osiągnięć. Kwestionariusz ten ma w swoim założeniu mierzyć samo nasilenie tej cechy, bez względu na dziedzinę, w której się przejawia (Widerszal-Bazyl, 1978). Narzędzie to ma dobre właściwości psychometryczne: trafność zewnętrzna, mierzona metodą korelacji z metodą projekcyjną McClellanda, wynosi 0,49.

Kwestionariusz składa się z 20 pytań zamkniętych. O poziomie motywacji osiągnięć świadczą następujące wskaźniki: poziom aspiracji, odroczenie gratyfikacji, wytrwałość, konformizm, efekt Zeigarnik, dążenie do uznania, spostrzeganie czasu, samozaufanie oraz perspektywa czasowa.

Kwestionariusz Preferencji Zawodowych Hollanda

Do badania poziomu obiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego użyto Kwestionariusza Preferencji Zawodowych (Vocational Preference Inventory) w polskiej adaptacji Czesława Nosala, Zbigniewa Piskorza i Kornela Świątnickiego pochodzi z 1997 roku.

Rzetelność kwestionariusza mierzona była metodą α Cronbacha i dla skal zawodowych mieści się w przedziale od 0,84 do 0,92. Natomiast dla skal osobowościowych przyjmuje wartości od 0,56 (dla skali męskości-kobiecości) do 0,89 (dla skali samokontroli). Określono także współczynniki stałości pomiaru dla polskiej wersji Kwestionariusza Preferencji Zawodowych i wynoszą one od 0,89 (w skali P dla mężczyzn) do 0,37 (w skali K dla kobiet).

Trafność teoretyczna badana była metodą korelacji z pięcioma czynnikami osobowości Kwestionariusza NEO-FFI i uzyskano istotne współczynniki korelacji pomiędzy określonymi czynnikami. Natomiast trafność kryterialną ustalono poprzez korelację wyników skal zawodowych z aktualnie wykonywanym zawodem i wartości te były raczej niskie.

Poziom zgodności między kodem osobowościowym a środowiskiem pracy wyraża stopień dopasowania jednostki do zawodu, który wykonuje lub którego szuka. Odpowiedniość między typem osobowości i typem środowiska zawodowego jest predykatorem dążenia danej osoby do odpowiedniego zawodu czy środowiska pracy oraz wyjaśnia poziom zadowolenia oraz stabilności kariery zawodowej.

Zgodnie z modelem Hollanda istnieją cztery stopnie zbieżności między osobą (typem osobowości wyznaczonym przez triadę Hollanda) a jej środowiskiem pracy (wykonywanym zawodem). Poniższa tabela pokazuje te stopnie zbieżności:

Tabela 1. Cztery typy osobowości oraz odpowiadające im stopnie zbieżności ze środowiskiem pracy na podstawie modelu heksagonalnego J. Hollanda

Typ osobowości	Środowisko pracy — stopnie zbieżności			
	1 stopień zbieżności	2 stopień zbieżności	3 stopień zbieżności	4 stopień zbieżności
Realistyczny	Realistyczny	Konwencjonalny Badawczy	Przedsiębiorczy Artystyczny	Społeczny
Badawczy	Badawczy	Realistyczny Artystyczny	Konwencjonalny Społeczny	Przedsiębiorczy
Artystyczny	Artystyczny	Badawczy Społeczny	Realistyczny Przedsiębiorczy	Konwencjonalny
Społeczny	Społeczny	Przedsiębiorczy Artystyczny	Konwencjonalny Badawczy	Realistyczny
Przedsiębiorczy	Przedsiębiorczy	Konwencjonalny Społeczny	Realistyczny Artystyczny	Badawczy
Konwencjonalny	Konwencjonalny	Realistyczny Przedsiębiorczy	Badawczy Społeczny	Artystyczny

Skala poczucia subiektywnego dopasowania do miejsca pracy D. Błażewicz

Do oceny poziomu subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego posłużono się Skalą poczucia subiektywnego dopasowania do miejsca pracy własnego autorstwa.

W skład narzędzia wchodzi pozycje o uzyskanych w badaniu pilotażowym najwyższych współczynnikach rzetelności (od 0,95 do 1,05).

Teren i organizacja badań

Przebadano 74 osoby (kobiety i mężczyźni). Osobami badanymi byli pracownicy umysłowi Zakładu Koksowniczego „Zdzieszowice” w Zdzieszowicach. Wszystkie osoby badane wypełniały zestaw kwestionariuszy złożony z Kwestionariusza Preferencji Zawodowych, Kwestionariusza do mierzenia motywacji osiągnięć oraz Skali poczucia subiektywnego dopasowania do miejsca pracy D. Błażewicz.

Wyniki badań

Analizę wyników oparto na metodzie korelacyjnej oraz analizie wariancji. Ze względu na niespełnienie warunków stosowania tych metod, posłużono się nieparametrycznymi odpowiednikami tych metod.

Obiektywne dopasowanie indywidualno-środowiskowe a motywacja osiągnięć — weryfikacja hipotezy 1.

W celu weryfikacji hipotezy 1 zbadano korelację pomiędzy dopasowaniem obiektywnym i motywacją osiągnięć za pomocą współczynnika Tau-b Kendalla, stosowanego dla tablic kwadratowych. Aby móc badać korelację między zmiennymi wyrażonymi na różnych skalach, zmienna wyrażona na skali silniejszej została osłabiona do skali porządkowej za pomocą porangowania wartości według kwartli. Związek między zmiennymi okazał się bardzo niski oraz nieistotny statystycznie, co pokazuje Tabela 2.

Tabela 2. Korelacje nieparametryczne dla zmiennych obiektywne dopasowanie oraz motywacja osiągnięć

			Motywacja osiągnięć
Tau b Kendalla	Obiektywne dopasowanie	Współczynnik korelacji	-,074
		Istotność (jednostronna)	,228
		N	74

Przedstawione wyniki nie potwierdziły hipotezy 1. mówiącej, że istnieje dodatnia korelacja między obiektywnym dopasowaniem indywidualno-środowiskowym a motywacją osiągnięć.

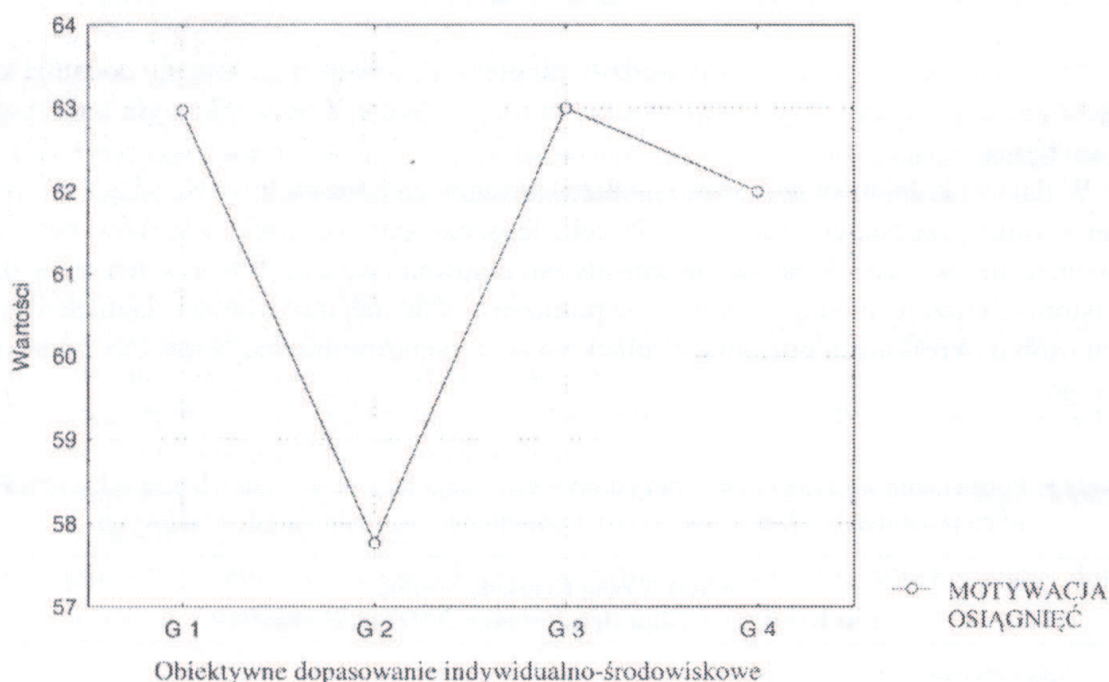
Szczegółowa analiza wykonana za pomocą testu rang Kruskala-Wallisa pozwoliła na stwierdzenie, czy istnieją różnice między grupami osób o określonym poziomie obiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego w zakresie średnich poziomów moty-

wacji osiągnąć. W celu weryfikacji tej tezy porównano wyniki (sumy rang natężenia motywacji osiągnąć) uzyskane we wszystkich grupach. Nie wystąpiły istotne statystycznie różnice pomiędzy grupami. Natężenie motywacji osiągnąć było bardzo podobne we wszystkich grupach. Szczegółowe wyniki przedstawia Tabela 3.

Tabela 3. Porównanie wyników (suma rang motywacji osiągnąć) we wszystkich grupach o określonych poziomach obiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego

ANOVA rang Kruskala-Wallisa Test Kruskala-Wallisa $H(3, N = 74) = 4,878497$ $p = ,1809$			
Obiektywne dopasowanie	Kod	N ważnych	Suma rang
Grupa 1	1	34	1410,5
Grupa 2	2	13	339,5
Grupa 3	3	17	655,5
Grupa 4	4	10	369,5

Brak istotnych różnic między grupami dobrze obrazuje wykres 1.



Wykres 1. Porównanie średnich pomiarów motywacji osiągnąć w grupach o określonych poziomach obiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego.

Wyjaśnienie użytych w tabeli skrótów:

G 1 — grupa reprezentująca pierwszy stopień obiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego,

- G 2 — grupa reprezentująca drugi stopień obiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego,
 G 3 — grupa reprezentująca trzeci stopień obiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego,
 G 4 — grupa reprezentująca czwarty stopień obiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego.

Subiektywne dopasowanie indywidualno-środowiskowe a motywacja osiągnięć — weryfikacja hipotezy 2.

W celu weryfikacji hipotezy 2 zbadano korelację pomiędzy dopasowaniem subiektywnym i motywacją osiągnięć za pomocą współczynnika Tau-b Kendalla. Związek między zmiennymi okazał się bardzo niski oraz nieistotny statystycznie, co pokazuje Tabela 4.

Tabela 4. Korelacje nieparametryczne dla zmiennych subiektywne dopasowanie oraz motywacja osiągnięć

			Motywacja osiągnięć
Tau b Kendalla	Subiektywne dopasowanie	Współczynnik korelacji	,055
		Istotność (jednostronna)	,259
		N	74

Przedstawione wyniki nie potwierdziły hipotezy 2 mówiącej, że istnieje dodatnia korelacja między subiektywnym dopasowaniem indywidualno-środowiskowym a motywacją osiągnięć.

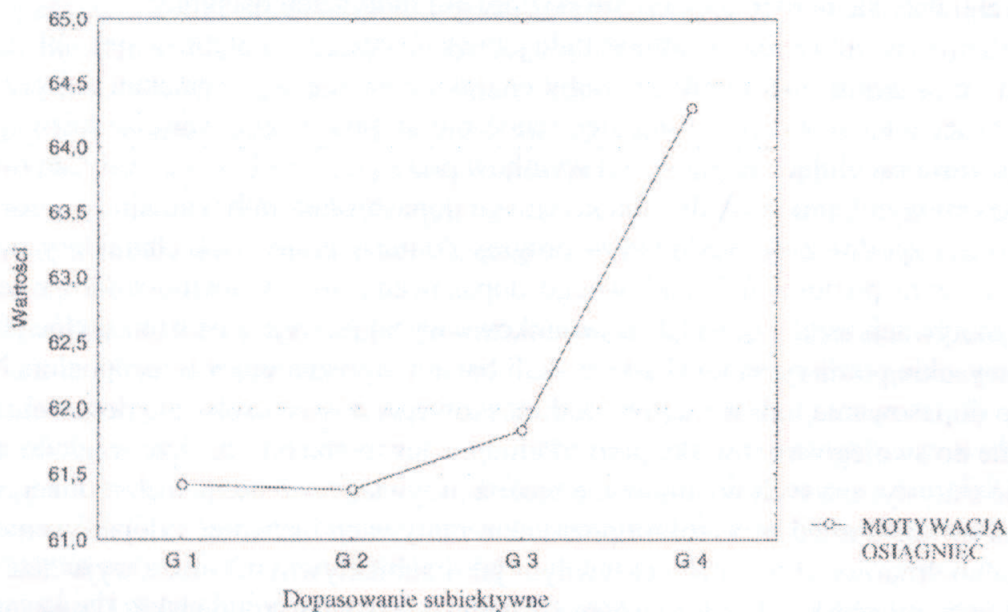
W dalszej kolejności wykonano analizę wariancji za pomocą testu Kruskala-Wallisa, a jej wyniki przedstawia Tabela 5. W celu lepszego zobrazowania wyników pomiaru zmiennej subiektywne dopasowanie zostały porangowane wg kwartyli. Test ten nie wykazał istotnych różnic między sumami rang pomiarów zmiennej motywacja osiągnięć w grupach osób o określonych poziomach subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego.

Tabela 5. Porównanie wyników (suma rang motywacji osiągnięć) we wszystkich grupach o określonych poziomach subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego

ANOVA rang Kruskala-Wallisa Test Kruskala-Wallisa $H(3, N = 74) = ,9745188, p = 0,8074$			
Subiektywne dopasowanie	Kod	N ważnych	Suma rang
Grupa 1	1	19	706,500
Grupa 2	2	21	775,000
Grupa 3	3	24	858,000
Grupa 4	4	10	435,500

Można zauważyć, iż wyniki układają się w zgodny z hipotezą sposób, tzn. osoby charakteryzujące się najwyższymi średnimi wynikami na skali subiektywne dopasowanie in-

dywidualno-środowiskowe (choć według wartości bezwzględnych są to wyniki kształtujące się w granicach wyników podwyższonych) cechują się również najwyższą motywacją osiągnięć. Wyniki osób z pozostałych grup kształtują się już jednak na bardzo podobnym (choć znacznie niższym od osób z grupy 4) poziomie motywacji osiągnięć. Wszystkie te efekty nie osiągnęły jednak wymaganego poziomu istotności. Porównanie średnich pomiarów motywacji osiągnięć prezentuje wykres 2.



Wykres 2. Porównanie średnich pomiarów zmiennej motywacja osiągnięć w grupach o określonych poziomach subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego

Wyjaśnienie użytych w tabeli skrótów:

- G 1 — grupa reprezentująca pierwszy kwartył (wartości od 4 do 14) subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego,
- G 2 — grupa reprezentująca drugi kwartył (wartości od 15 do 16) subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego,
- G 3 — grupa reprezentująca trzeci kwartył (wartości od 17 do 18) subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego,
- G 4 — grupa reprezentująca czwarty kwartył (wartości od 19 do 20) subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego.

Wnioski i dyskusja

Zaprezentowane badania miały na celu odpowiedzieć na pytanie, czy istnieje związek między poziomem obiektywnego i subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowym a natężeniem motywacji osiągnięć.

Na podstawie moich badań nie można stwierdzić istnienia takiego związku. Osoby o różnych poziomach obiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego cechowały się niemal takimi samymi poziomami motywacji osiągnięć, przy czym motywacja ta

mieściła się w granicach wyników obniżonych. W badaniu natężenie motywacji osiągnąć kształtowało się niezależnie od obiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego.

Podobnie ma się rzecz w przypadku subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego. Tutaj również wyniki wskazują na fakt, iż nie ma związku między poziomem subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego a poziomem motywacji osiągnąć. Wyniki na obu skalach kształtowały się w moim badaniu niezależnie od siebie. Osoby o różnych poziomach subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego cechowały się bardzo zbliżonymi poziomami motywacji osiągnąć.

Analizując wyniki badania, można było jednak dostrzec, iż niektóre z nich układały się zgodnie z hipotezami. Na przykład osoby charakteryzujące się w badaniu najwyższymi wynikami na skali motywacji osiągnąć (choć biorąc pod uwagę wartości bezwzględne były to wyniki oscylujące w granicach wyników podwyższonych) cechowały się również najwyższymi wynikami na skali subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego, co jest zgodne z treścią hipotezy drugiej. Pomiaru grupy osób charakteryzujących się najwyższym poziomem obiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego na skali motywacji osiągnąć są także stosunkowo wysokie, choć wynik ten zakłóca fakt, iż równie wysokie pomiary na tej skali uzyskali badani reprezentujący trzeci poziom obiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego, a więc osoby nie dość dobrze dopasowane do swojego środowiska pracy. Pamiętać też trzeba o tym, iż ze względu na nieistotność statystyczną tych wyników nie można przywiązywać do nich zbyt dużej uwagi.

Brak związku między wysokim poziomem motywacji osiągnąć i dopasowaniem indywidualno-środowiskowym (obiektywnym jak i subiektywnym) może wyjaśniać wiele czynników mających swe źródło zarówno w jednostce, jak i w środowisku. Uzyskany brak różnic między średnimi pomiarami subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego może świadczyć o tym, iż badani pracownicy czuli tak samo silną satysfakcję oraz zadowolenie z pracy bez względu na to, jak dobrze ich zawód wyuczony i typ osobowości odpowiadają zawodowi wykonywanemu. Zauważyć trzeba, że średnie pomiary subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego we wszystkich grupach porównawczych mieściły się w przedziale wyników obniżonych. Być może jest tak, iż pracownicy ci utrzymują ze sobą mało satysfakcjonujące relacje, istnieją między nimi konflikty interpersonalne, nie są doceniani przez swoich przełożonych, nie mają poczucia sprawiedliwości uzyskiwanych ocen, nagród i kar, nie są zadowoleni z otrzymywanego wynagrodzenia, dysponują nieodpowiednią dla stanowiska autonomią wykonywania zadań, nie mają jasności, co do powierzonej im roli, a ewentualne niepowodzenia i porażki zawodowe są dla nich źródłem frustracji. Każdy z tych czynników z osobna oraz wszystkie razem mogą być skutkiem uzyskanych w badaniu obniżonych poziomów subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego we wszystkich grupach. Z kolei badacze Staw i Ross (1985, za: Kozioł, 2002), a także Spector i O'Connel (1994, za: Kozioł, 2002), stwierdzili, iż satysfakcja z pracy (a więc jedna ze składowych subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego) może być bardziej zmienną dyspozycyjną niż sytuacyjną. W rozumieniu tych autorów satysfakcja z pracy jest podobna do cechy osobowości charakteryzującej się stabilnością w dłuższym okresie i względną trudnością jej zmiany. W badaniach wykonanych przez badaczy najlepszym predyktorem obecnej satysfakcji z pracy nie było np. zadowolenie z obecnego wynagrodzenia, lecz poprzednie poziomy satysfakcji. Innym czynnikiem mogącym tłumaczyć niezależność satysfakcji z pracy od obiektywnego dopasowania (a co za tym idzie także od poziomu wykonywania zadań, co sugerują Arvey i in.,

1991; O'Reilly, 1991 za: Koziół, 2002) jest „obywatelskie zachowanie organizacyjne” (Organ i Konovsky, 1989, za: Koziół, 2002). Celem takiego zachowania jest uczestniczenie w bezkolizyjnym funkcjonowaniu organizacji, a przejawia się we współdziałaniu z innymi pracownikami, tak by utrzymać jak najlepsze funkcjonowanie organizacji. Nie wszystkie zasady takiego współdziałania są wpisane w formalne charakterystyki konkretnych ról. Wiele z nich przyjmujemy jako oczywiste, choć niepisane (Katz i Kahn, 1966, za: Koziół, 2002). Jednakże obywatelskie zachowanie jest modyfikowane przez to, co myślimy o organizacji, a więc np. przez postrzeganą sprawiedliwość traktowania jednostki przez organizację (Organ i Konovsky, 1989, za: Koziół, 2002). Arvey i in. (1991, za: Koziół, 2002) sugerują ponadto, że największa część wariancji satysfakcji z pracy (około 40 – 60%) jest wyjaśniana przez czynniki sytuacyjne (czyli to, co organizacja robi dla pracownika), a tylko 10 – 30% wariancji jest wyjaśniane przez czynniki osobowościowe. Kwestia ta wymaga jeszcze wielu badań, choć ja, patrząc na wyniki otrzymane w moim badaniu, skłaniałabym się ku wyjaśnieniu opierającemu się w większym stopniu na czynnikach sytuacyjnych.

Zauważone współwystępowanie stosunkowo wysokiego subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego oraz stosunkowo wysokiej motywacji osiągnięć jest zgodne z hipotezą drugą a jej wystąpienie można tłumaczyć tym, iż motywacja zależy w dużej mierze od tego, czy pracownicy czują się dobrze na swoim stanowisku, czy widzą sens swojej pracy, jej efekty i ich wpływ na realizację celów przedsiębiorstwa (Jasiński, 1988, za: Koziół, 2002). Zaznaczyć jednak trzeba, że podobnie jak w przypadku subiektywnego dopasowania indywidualno-środowiskowego, tak i średnie poziomy motywacji osiągnięć we wszystkich grupach porównawczych mieściły się w granicach wyników obniżonych. Brak istotnych statystycznie różnic między grupami w zakresie poziomów motywacji osiągnięć może być tłumaczony jednakową stymulacją (być może niedostateczną lub nieefektywną) pracowników przez kadrę zarządzającą. Co prawda McClelland (za: Atkinson, 1960) uważa, że potrzeba osiągnięć jest stała i jest wynikiem doświadczeń zdobytych w dzieciństwie, jednak można na nią wpływać, na przykład dając pracownikowi duży zakres swobody działania oraz nagradzając pracowników za osiągnięcie ustalonych celów. W dużej mierze są to także czynniki wpływające na odczuwaną przez pracownika satysfakcję z pracy, a co za tym idzie – subiektywne dopasowanie indywidualno-środowiskowe. Innym wyjaśnieniem dla uzyskanych w badaniu obniżonych wyników na skali motywacji osiągnięć, może być sytuacja niepewności i zagrożenia w jakiej w momencie badania funkcjonowali badani (zakład pracy stoi u progu restrukturyzacji a w związku tym pracownicy spodziewają się zwolnień). Jak twierdzi Doliński (1993), motyw unikania porażki będzie aktywowany jako standard regulacji w warunkach zagrożenia, niepewności oraz niejasności. Natomiast warunki, w których środowisko jest postrzegane jako stabilne i przewidywalne, sprzyjałoby pojawieniu się motywu dążenia.

Wcześniej cytowane badania Helmreicha, Sawina i Carsruda (1986) (za: Schultz i Schultz, 2002) pokazują z kolei, że wysoka motywacja osiągnięć może być w pewnych warunkach źródłem frustracji i pogorszenia poziomu wykonywania zadań, a co za tym idzie — także powodem wzrostu niedopasowania. Sytuacja taka będzie miała miejsce w przypadku, gdy środowisko pracy nie będzie stwarzało możliwości, by pracownicy realizowali swoją potrzebę wzrostu, tzn. brak będzie zadań spostrzeganych przez nich jako wyzwania, okazji do odczuwania pozytywnych emocji lub możliwości rozwoju umiejętności. Mówiąc w kategoriach dopasowania indywidualno-środowiskowego, nastąpi niedopasowanie w wymiarze motyw — gratyfikacje.

Przeprowadzone badanie pokazało, że nie ma prostych zależności między motywacją osiągnięć a dopasowaniem indywidualno-środowiskowym. Nie wystarczy umiejętnie wybrać do pracy wystarczająco silnie motywowanych ludzi, by osiągnąć w pracy zamierzony efekt. Zauważone współwystępowanie niektórych wyników jest zgodne z przypuszczeniami, co do natury związku między motywacją osiągnięć i dopasowaniem indywidualno-środowiskowym, jednak zależności między pozostałymi wymiarami nie są już tak jednoznaczne. W dużej mierze może to wynikać z niezbyt dużej próby lub też z charakterystyki stylu zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie, w którym badania były prowadzone. Uzyskane wyniki mogą też być skutkiem niedoskonałości i małej wrażliwości zastosowanej w badaniu Skali subiektywnego poczucia dopasowania do miejsca pracy własnego autorstwa.

Tematyka dopasowania indywidualno-środowiskowego nabiera dziś coraz większego znaczenia, a co za tym idzie — można się spodziewać coraz większej liczby badań z tego nurtu. Mam nadzieję, że uzyskane przeze mnie wyniki i zauważone współzmienności staną się punktem wyjścia dla dalszych badań, bardziej szczegółowych lub zakrojonych na większą skalę. Uzyskane w ten sposób informacje zapewne znalazłyby zastosowanie w pracy menedżerów personalnych i w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Bibliografia

- Armstrong, M. (2000). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków, Oficyna Ekonomiczna.
- Atkinson, J.W. (1960). Badania nad motywacją osiągnięć. *Psychologia Wychowawcza*, t. III, nr 2, s. 133 – 148.
- Bańka, A. (1996). *Psychopatologia pracy*. Poznań, Wydawnictwo Gemini S.c.
- Bańka, A. (2000). Psychologia pracy. W: Strelau, J. (red.). *Psychologia. Podręcznik akademicki*. Tom 3. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Cooper, C.L., Payne, R. (red.) (1987). *Stres w pracy*. Warszawa, PWN.
- Doliński, D. (1993). *Orientacja defensywna*. Warszawa, Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN.
- Doliński, D., Łukaszewski, W. (2000). Typy motywacji. W: Strelau, J. (red.). *Psychologia. Podręcznik akademicki*. Tom 2. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Harrison Van, R. (1987). Indywidualno-środowiskowe dopasowanie a stres w pracy. W: Cooper, C.L., Payne, R. (red.). *Stres w pracy*. Warszawa, PWN.
- Kozioł, L. (2002). *Motywacja w pracy, determinanty ekonomiczno-organizacyjne*. Warszawa, PWN.
- Łukaszewski, W. (2000). Motywacja w najważniejszych systemach teoretycznych. W: Strelau, J. (red.). *Psychologia. Podręcznik akademicki*. Tom 2. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Łukaszewski, W., Doliński, D. (2000). Mechanizmy leżące u podstaw motywacji. W: Strelau, J. (red.). *Psychologia. Podręcznik akademicki*. Tom 2. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Nosal, C., Piskorz, Z., Świątnicki, K. (2000). Kwestionariusz preferencji zawodowych J.L. Hollanda jako metoda diagnozy osobowości i zainteresowań zawodowych w procesie doboru kadr. W: Witkowski, T. (red.). *Nowoczesne metody doboru i oceny personelu*. Kraków, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu.

- Schultz, D.P., Schultz, S.E. (2002). *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Skorny, Z. (1994). Poziom aspiracji a skuteczność działania. W: Witkowski, S. (red.). *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, t. II. Wrocław, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Sobczyk, W., Kowalczyk, R. (1974). *Przystosowanie człowieka do pracy. Zarys problematyki*. Warszawa, KiW.
- Studenski, R. (1991). Przystosowanie człowieka do wymagań pracy. W: Gliszczyńska, X. (red.). *Psychologiczny model efektywności pracy*. Warszawa, PWN.
- Tyszka, T. (2000). Psychologia ekonomiczna. W: Strelau, J. (red.). *Psychologia. Podręcznik akademicki*. Tom 3. Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Widerszal-Bazyl, M. (1978). Kwestionariusz do mierzenia motywu osiągnięć. *Przegląd Psychologiczny*, t. XXI, nr 2, s. 355 – 367.