

# Edukacja dla rynku pracy

Ewa SARZYŃSKA-MAZUREK

## Wartościowa praca w opinii różnych pokoleń

### A valuable work in the opinion of different generations

**Słowa kluczowe:** praca zawodowa, trudności w dostępie do pracy, wartość pracy, wyznaczniki wartościowej pracy.

**Key words:** professional work, difficulties in access to work, the value of work, determinants of a valuable work.

**Abstract.** Over the years there has been a huge transformation taking place in the area of employment. The changes it involved may affect the work attitude of people of all ages and their perception of what is meant by a valuable work. The study in four diverse in terms of age and seniority groups shows that people from the groups characterize a valuable work in a rather similar way. The basic features of a valuable work are primarily a job that provides pleasure and satisfaction, enables the development and provides material benefits. These three features were most frequently mentioned by respondents, although were differently rated in each group. It can be said that the age slightly differentiates an approach to work. Closer analysis shows, however, that younger people see what is meant by a valuable professional work in a more idealistic way.

**Wprowadzenie.** Praca to zagadnienie leżące w kręgu zainteresowań badaczy różnych dziedzin od wielu lat (zob. Nowacki, 2008). Ze społecznego punktu widzenia jest wartością ważną i pożądaną. W odniesieniu do człowieka dorosłego traktuje się ją jako pewną normę funkcjonowania, coś oczywistego, co wypełnia życie człowieka (Wosińska, 2004, s. 615). A. Giddens (2004) twierdzi, że głównie dzięki pracy człowiek może się samorealizować. W dzisiejszych czasach trudno wyobrazić sobie życie bez pracy. Zdaniem R. Dahrendorfa współczesne społeczeństwa to społeczeństwa pracy, a zajmowane stanowiska to „bilety wstępu do świata zasobów” (Dahrendorf, 1993, s. 227). Określają one dochody ludzi, ich pozycję społeczną, organizację życia i szacunek dla samych siebie (Dahrendorf, 1993, s. 227).

Ograniczenia w dostępie do pracy sprawiają, że człowiek nie może w pełni zaspokajać podstawowych potrzeb. Jak dowodzi M. Jahoda (1981), praca jest źródłem nie tylko zarobków, lecz także stwarza możliwość zaspokojenia takich potrzeb jak: prestiż

społeczny, tożsamość społeczna, aktywność, struktura czasu, kontakty społeczne, realizacja celów, otrzymywanie wzmocnień pozytywnych. Trudności w dostępie do stałej pracy, niestabilność zatrudnienia, brak poczucia tożsamości zawodowej powodują, że człowiek odczuwa niepewność jutra. W literaturze pojawił się termin „prekariusze” na określenie tych, którzy są zmuszani do ciągłych zmian pracy, w biografii których okresy niskopłatnego zatrudnienia przeplatają się z okresami bezrobocia, którzy muszą funkcjonować w warunkach ustawicznych zmian miejsc pracy niedających żadnych perspektyw (zob. Standing, 2014). Pojęcie to obejmuje głównie osoby młode, zatrudniane na tzw. umowy śmieciowe, ale też starsze, które nie znalazły dla siebie stabilnego zatrudnienia, a ich biografie zawodowe wypełnione są epizodycznymi doświadczeniami z pracą zawodową, w których trudno doszukiwać się spójności. Można powiedzieć, że prekariusze to osoby odczuwające niepewność pracy i kariery, u których nie wytworzyła się tożsamość zawodowa.

Podstawowa forma aktywności człowieka dorosłego, czyli praca, jest często źródłem wielu obciążeń. Główne to stres będący konsekwencją wykonywania pracy zawodowej (zob. Rifkin, 2001; Le Blanc, de Jonge, Schaufeli, 2007). Nowe technologie, a co za tym idzie – zwiększanie tempa pracy, nowe metody podnoszenia wydajności pracy, zwiększenie ilości i tempa napływu informacji czy optymalizowanie możliwości nadzorowania pracowników sprawiły, że współcześnie pracę postrzega się jako bardziej stresującą niż kiedyś (Rifkin, 2001, s. 242). Pomimo to wciąż uznaje się ją jako istotną wartość dla człowieka. Pojęcie „wartość pracy”, jak zauważa A. Kalbarczyk (1999, s. 29), można rozumieć jako przekonania człowieka na temat pracy lub jako umiejscowienie pracy w osobistej hierarchii wartości danej osoby.

Właśnie przekonania dotyczące tego, jaka praca jest uznawana za wartościową, były przedmiotem podjętych eksploracji badawczych. Zdaniem H. Schwartza „wartości jako przekonania pełnią funkcję kryteriów, zasad czy standardów służących człowiekowi do selekcjonowania i oceniania tak działań, jak i zdarzeń, ludzi, a także – samego siebie” (za: Brzozowski, 2007, s. 53). Podjęte w niniejszym artykule rozważania miały na celu wskazanie cech pracy, które decydują o tym, że można ją uznać za wartościową. Ponadto miały umożliwić odpowiedź na pytanie, czy i w jakim stopniu różne pokolenia odmiennie wartościują pracę, jakie wartości cenią w pracy osoby młode, a jakie osoby starsze.

**Założenia metodologiczne.** W badaniach wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego. W przygotowanej ankiecie dominowały pytania otwarte dotyczące cech wartościowej pracy. W badaniach wzięły udział 153 osoby (90 kobiet i 63 mężczyzn) w wieku od 18 do 78 lat z terenu województwa lubelskiego.

Badani zostali podzieleni na cztery kategorie wiekowe, które uwzględniały również aspekt stażu pracy. Pierwsza grupa licząca 40 badanych obejmowała osoby młode, od 18 do 21 roku życia, które nie miały doświadczeń ze stałą pracą, drugą grupę – 47-osobową – stanowiły osoby w wieku 22–29 lat, posiadające stosunkowo krótki staż pracy zawodowej, nieprzekraczający 5 lat, trzecia grupa (30 badanych) obejmowała osoby w wieku od 31 do 45 lat, których staż wynosił od 5 do 15 lat, natomiast ostatnią

czwartą grupę, liczącą 36 osób, stanowili badani w wieku powyżej 45 roku życia, o długim stażu pracy, powyżej 15 lat.

**Analiz wyników badań.** Z analizy wypowiedzi badanych wynika, że pojęcie wartościowa praca jest bardzo pojemne. Wymienione przez badanych cechy zostały sklasyfikowane w 13 kategorii.

Do pierwszej kategorii zaliczone zostały cechy podnoszące wartości materialne wynikające z pracy. Odpowiedzi udzielane przez badanych były następujące: jest źródłem egzystencji, przynosi korzyści materialne, związana jest w wysokim wynagrodzeniem, daje stabilizację finansową.

W drugiej kategorii znalazły się cechy pracy akcentujące kwestię uzyskania przez człowieka możliwości rozwoju. Przykładowe odpowiedzi badanych przedstawiają się następująco: daje możliwość rozwoju człowieka, jego zainteresowań, kwalifikacji, kompetencji, umożliwia realizację potencjału, motywuje do rozwoju, nie podcina skrzydeł, stawia przed człowiekiem wymagania, wymaga wysiłku, zaangażowania, umożliwia angażowanie się, dzięki niej człowiek poznaje nowe wartości, czegoś się uczy, kształtuje charakter.

Trzecia kategoria obejmowała cechy, w których badani koncentrowali się na przyjemnych odczuciach wynikających z wykonywania pracy. Wśród tych odpowiedzi odnaleźć można takie stwierdzenia jak: nie jest przymusem, nie obciąża psychicznie, nie liczy się godzin do jej zakończenia, sprawia przyjemność, zadowolenie, daje satysfakcję, poczucie spełnienia, jest to praca, którą się lubi, wykonywana z pasją.

Wśród właściwości charakteryzujących pojęcie „wartościowa praca” wymieniane były cechy pracy, która wnosi w życie człowieka coś wartościowego. Badani opisywali to w następujący sposób: ma pewną wartość, tzn. że wnosi coś do społeczeństwa, komuś lub czemuś służy, przynosi efekty, daje poczucie sensu, poczucie sprawczości.

Pozostałe kategorie charakteryzujące wartościową pracę to:

- podnosi status społeczny, cieszy się szacunkiem społecznym;
- ma jasno określone zasady;
- związana jest z przygotowaniem zawodowym; taka, która odpowiada wymaganiom konkretnej osoby;
- umożliwia uczciwe podejście do wyznaczonych obowiązków, jest wykonywana rzetelnie;
- zaspokaja potrzeby, aspiracje, umożliwia realizację celów;
- jest doceniana, taka, którą inni szanują;
- nie uwłacza godności człowieka, nie krzywdzi innych;
- jest związana z marzeniami;
- daje poczucie przynależności, umożliwia nawiązywanie nowych kontaktów.

Odpowiadając zatem na pierwszy postawiony problem badawczy, można powiedzieć, że właściwości, które charakteryzują wartościową pracę dotyczą różnych jej aspektów (zob. tab. 1). Zdaniem badanych wartościowa praca zaspokaja potrzeby człowieka, które nakreśliła M. Jahoda (1981), ale to również praca, która uwzględnia dwa, spośród trzech, komponenty poczucia koherencji A. Antonovsky’ego (2005), tj. poczucie sensowności („komuś lub czemuś służy – ma jakiś sens”) i zaradności („daje poczucie sprawczości”). Jeszcze inne cechy wartościowej pracy odnosiły się do kwestii warunków

jej wykonywania. Przykładem tego typu opinii są stwierdzenia: „nie uwłacza ludzkiej godności”, „ma określone zasady”. Badani wymieniali również właściwości opisujące stosunek pracownika do wykonywanej pracy, gdy badany stwierdzał „to taka, która jest rzetelnie wykonywana” oraz odnosili wartościową pracę do świata własnych marzeń.

Jak wynika z danych przedstawionych w tab. 1, badani najczęściej charakteryzowali wartościową pracę jako taką, która stwarza możliwość odczuwania przyjemności i daje satysfakcję. Prawie 3/4 badanych (73,2%) wymieniło tę cechę pracy. Stosunkowo często, bo ponad 2/3 badanych (68,63%) zwracało uwagę na kwestię możliwości rozwoju, które stwarza praca uznawana za wartościową. Dość często (60,78%) badani również wymieniali korzyści materialne jako wskaźnik pojęcia „wartościowa praca”. Ponad 40% badanych (41,18%) opisując wartościową pracę, akcentowało to, że wnosi ona coś wartościowego w życie człowieka i społeczeństwa. Pozostałe cechy wartościowej pracy były wymieniane ze znacznie mniejszą częstotliwością.

**Tabela 1. Cechy wartościowej pracy wskazane przez badanych (N = 153)**

Lp.	Cechy wartościowej pracy	Razem	
		N	%
1	Sprawia, że człowiek odczuwa przyjemność, daje mu satysfakcję	112	73,20
2	Umożliwia rozwój człowieka	105	68,63
3	Przynosi korzyści materialne	93	60,78
4	Wnosi coś wartościowego w życie człowieka i społeczeństwa	63	41,18
5	Zaspokaja potrzeby, aspiracje, umożliwia realizację celów	26	16,99
6	Jest doceniana, taka, którą inni szanują	24	15,69
7	Związana jest z przygotowaniem zawodowym, taka, która odpowiada wymaganiom konkretnej osoby	18	11,76
8	Daje poczucie przynależności, umożliwia nawiązywanie nowych kontaktów	16	10,46
9	Ma jasno określone zasady	15	9,80
10	Umożliwia uczciwe podejście do wyznaczonych obowiązków, jest wykonywana rzetelnie	13	8,50
11	Podnosi status społeczny, cieszy się szacunkiem społecznym	10	6,54
12	Jest związana z marzeniami	9	5,88
13	Nie uwłacza godności człowieka, nie krzywdzi innych	5	3,27

Poszukując odpowiedzi na drugi postawiony problem badawczy dotyczący tego, czy i w jakim stopniu różne pokolenia odmiennie wartościują pracę, zestawiono odpowiedzi badanych w czterech wyodrębnionych grupach osób badanych. Jako pierwsze poddano analizie wypowiedzi badanych dotyczące wartościowej pracy należących do grupy osób w wieku 18–21 lat (zob. tab. 2).

Osoby młode niemające doświadczeń ze stałą pracą najczęściej wskazywały, że jeśli człowiek odczuwa przyjemność z pracy, to jest to wskaźnik świadczący o wartości pracy. Na ten aspekt pracy zwróciło uwagę 85% badanych. Stosunkowo często młodzi badani podkreślali również kwestię możliwości rozwoju w środowisku pracy. 4/5 badanych (80%) tak właśnie opisywało wartościową pracę. Zaspokojenie potrzeb materialnych to trzecia z najczęściej wymienianych cech, aczkolwiek niespełna 60% badanych (57,5%) wymieniło tę cechę wartościowej pracy. Ponad połowa badanych

(52,5%) zasygnalizowała, że mianem wartościowej pracy można określić taką, która wnosi coś wartościowego w życie jednostki i społeczeństwa. Nielicznie młodzi badani wymieniali takie cechy pracy jak to, że nie uwłacza godności człowieka, nie krzywdzi innych (5% badanych) i daje poczucie przynależności, umożliwia nawiązywanie nowych kontaktów (7,5% badanych). Dość mocno zaskakuje fakt, że osoby stojące u progu dorosłości tak rzadko uwypuklały możliwość nawiązywania kontaktów dzięki pracy, aczkolwiek może to wynikać z ich braku doświadczeń zawodowych i raczej upatrywania źródła kontaktów towarzyskich w grupach rówieśniczych.

**Tabela 2. Cechy wartościowej pracy wskazane przez badanych w wieku od 18 do 21 będących u progu kariery (N = 40)**

Lp.	Cechy wartościowej pracy	Razem	
		N	%
1	Sprawia, że człowiek odczuwa przyjemność, daje mu satysfakcję	34	85,00
2	Umożliwia rozwój człowieka	32	80,00
3	Przynosi korzyści materialne	23	57,50
4	Wnosi coś wartościowego w życie człowieka i społeczeństwa	21	52,50
5	Zaspokaja potrzeby, aspiracje, umożliwia realizację celów	14	35,00
6	Związana jest z przygotowaniem zawodowym, taka, która odpowiada wymaganiom konkretnej osoby	7	17,50
7	Jest doceniana, taka, którą inni szanują	7	17,50
8	Podnosi status społeczny, cieszy się szacunkiem społecznym	6	15,00
9	Jest związana z marzeniami	6	15,00
10	Ma jasno określone zasady	5	12,50
11	Umożliwia uczciwe podejście do wyznaczonych obowiązków, jest wykonywana rzetelnie	5	12,50
12	Nie uwłacza godności człowieka, nie krzywdzi innych	3	7,50
13	Daje poczucie przynależności, umożliwia nawiązywanie nowych kontaktów	2	5,00

W tab. 3 zestawiono wypowiedzi badanych na temat wartościowej pracy przypisanych do grupy 22–29 lat, posiadających dość krótki staż pracy, nieprzekraczający 5 lat. Na czele listy najczęściej wymienianych cech wartościowej pracy wskazywanych przez badanych znalazło się środowisko pracy, które umożliwia rozwój – 78,72% badanych z tej grupy wymieniło tę cechę. Przykładem wypowiedzi akcentującej ten aspekt wartościowej pracy są słowa kobiety w wieku 29 lat: „To praca, która mnie angażuje i daje pełne zadowolenie z tego, co robię. Bez zaangażowania i ciekawych projektów, bez nowych rzeczy rozwijających człowieka praca nie byłaby wartościowa”.

Stosunkowo często (68,09%) badani zwracali uwagę na to, że wartościowa praca to taka, do której człowiek chodzi z przyjemnością. Ponadto prawie 60% badanych (57,45%) wymieniło korzyści materialne wynikające z wykonywania pracy, a 42,55% zwróciło uwagę na to, że wartościowa praca to taka, która wnosi coś wartościowego w życie, czemuś lub komuś służy. Nieliczni badani zwrócili uwagę na takie cechy pracy jak: związek pracy z marzeniami (6,38%), umożliwienie nawiązywania nowych kontaktów międzyludzkich (6,38%) oraz to, że nie uwłacza godności człowieka, nie krzywdzi innych.

**Tabela 3. Cechy wartościowej pracy wskazane przez badanych w wieku od 22 do 29 lat posiadających stosunkowo krótki staż pracy zawodowej nieprzekraczający 5 lat (N = 47)**

Lp.	Cechy wartościowej pracy	Razem	
		N	%
1	Umożliwia rozwój człowieka	37	78,72
2	Sprawia, że człowiek odczuwa przyjemność, daje mu satysfakcję	32	68,09
3	Przynosi korzyści materialne	27	57,45
4	Wnosi coś wartościowego w życie człowieka i społeczeństwa	20	42,55
5	Zaspokaja potrzeby, aspiracje, umożliwia realizację celów	10	21,28
6	Związana jest z przygotowaniem zawodowym, taka, która odpowiada wymaganiom konkretnej osoby	6	12,77
7	Ma jasno określone zasady	5	10,64
8	Jest doceniana, taka, którą inni szanują	5	10,64
9	Podnosi status społeczny, cieszy się szacunkiem społecznym	4	8,51
10	Umożliwia uczciwe podejście do wyznaczonych obowiązków, jest wykonywana rzetelnie	4	8,51
11	Jest związana z marzeniami	3	6,38
12	Daje poczucie przynależności, umożliwia nawiązywanie nowych kontaktów	3	6,38
13	Nie uwłacza godności człowieka, nie krzywdzi innych	2	4,26

Kolejną grupą poddaną analizie były osoby w wieku 31–45 lat, których staż pracy wynosił od 5 do 15 lat. Odpowiedzi badanych zaprezentowano w tab. 4. Na wstępie można zauważyć, że lista cech wymienianych przez badanych była mniej rozbudowana niż w przypadku wcześniej analizowanych grup. Zawierała ona osiem kategorii opisu wartościowej pracy. Wśród najczęściej wymienianych cech znalazły się dwie: przynosi korzyści materialne oraz sprawia człowiekowi przyjemność. Taki sam odsetek, czyli 53,33% badanych z tej grupy, wyróżnił te właściwości wartościowej pracy. Trzecią pod względem częstotliwości wskazań była cecha opisująca pracę jako stwarzanie możliwości rozwoju człowieka (40% wskazań). Należy zauważyć, że prawie 1/4 badanych (26,66%) zwróciła uwagę na aspekt kontaktów towarzyskich jako pożądaną cechę pracy. Bardzo nieliczne odpowiedzi dotyczyły takich aspektów pracy jak: odpowiada predyspozycjom konkretnej osoby i ma jasno określone zasady.

**Tabela 4. Cechy wartościowej pracy wskazane przez badanych w wieku od 31 do 45 lat, których staż wynosił od 5 do 15 lat (N = 30)**

Lp.	Cechy wartościowej pracy	Razem	
		N	%
1	Przynosi korzyści materialne	16	53,33
2	Sprawia, że człowiek odczuwa przyjemność, daje mu satysfakcję	16	53,33
3	Umożliwia rozwój człowieka	12	40,00
4	Daje poczucie przynależności, umożliwia nawiązywanie nowych kontaktów	8	26,66
5	Wnosi coś wartościowego w życie człowieka i społeczeństwa	3	10,00
6	Jest doceniana, taka, którą inni szanują	3	10,00
7	Ma jasno określone zasady	2	6,66
8	Taka, która odpowiada wymaganiom konkretnej osoby	1	3,33

Ostatnią grupą wypowiadającą się na temat wartościowej pracy były osoby w wieku powyżej 45 lat. Zdecydowanie najczęściej reprezentanci tej kategorii wiekowej wymieniali jako cechę wartościowej pracy odczuwanie przyjemności płynące z jej wykonywania. Ponad 83% badanych zwróciło uwagę na ten aspekt. Co jest dość symptomatyczne, w pisemnych wypowiedziach na temat wartościowej pracy pojawiały się często komentarze podkreślające to, jak ważną rzeczą jest, aby wykonywać pracę taką, którą się lubi. Stosunkowo dużo, bo 3/4 badanych zwróciło uwagę na korzyści materialne wynikające z wykonywania pracy. Typowym przykładem wypowiedzi odnoszących się do tych dwóch cech było następujące stwierdzenie „Wartościowa praca to taka, która daje zadowolenie i dochód”. Trzecią w kolejności wymienianą cechą było to, że wartościowa praca umożliwia rozwój (66,67%). Ponad połowa badanych (52,78%) zwróciła uwagę na to, że wartościowa praca to taka, którą inni doceniają i szanują. Najrzadziej wymieniane cechy wartościowej pracy to: ma jasno określone zasady (8,33%) oraz zaspokaja potrzeby, aspiracje (5,56%).

**Tabela 5. Cechy wartościowej pracy wskazane przez badanych w wieku powyżej 45 lat (N = 36)**

Lp.	Cechy wartościowej pracy	Razem	
		N	%
1	Sprawia, że człowiek odczuwa przyjemność, daje mu satysfakcję	30	83,33
2	Przynosi korzyści materialne	27	75,00
3	Umożliwia rozwój człowieka	24	66,67
4	Wnosi coś wartościowego w życie człowieka i społeczeństwa	19	52,78
5	Jest doceniana, taka, którą inni szanują	9	25,00
6	Daje poczucie przynależności, umożliwia nawiązywanie nowych kontaktów	7	19,44
7	Związana jest z przygotowaniem zawodowym, taka, która odpowiada wymaganiom konkretnej osoby	4	11,11
8	Umożliwia uczciwe podejście do wyznaczonych obowiązków, jest wykonywana rzetelnie	4	11,11
9	Ma jasno określone zasady	3	8,33
10	Zaspokaja potrzeby, aspiracje, umożliwia realizację celów	2	5,56

**Podsumowanie.** Jak można zauważyć, analizując wypowiedzi badanych, podstawowe trzy cechy wartościowej pracy wymieniane w każdej grupie wiekowej układają się w triadę składającą się z takich cech jak: uczucie przyjemności, korzyści materialne i możliwość rozwoju. Przy czym ich kolejność występowania w każdej grupie jest odmienna. Osoby najmłodsze najczęściej zwracają uwagę na to, że wartościowa praca to taka, która sprawia przyjemność i daje satysfakcję, w następnej kolejności wymieniają możliwość rozwoju, a potem korzyści materialne. Wśród osób z krótkim stażem pracy najczęściej wymieniana była możliwość rozwoju poprzez pracę, potem doświadczanie przyjemności i satysfakcji, a jako trzecia korzyści materialne. W grupie osób do 45 roku życia równie często wymieniano korzyści finansowe i doświadczanie przyjemności oraz poczucie satysfakcji, a w następnej kolejności możliwość rozwoju. Natomiast w grupie osób najstarszych najczęściej wskazywano na przyjemność i satysfakcję z pracy, potem na korzyści materialne i możliwość rozwoju.

Kolejną dostrzeżoną różnicą we wskazywaniu cech wartościowej pracy była częstotliwość nawiązywania kontaktów towarzyskich jako wartości wynikających z pracy. W przypadku dwóch bardziej zaawansowanych wiekowo grup ta cecha pojawiała się znacznie częściej niż w pozostałych. Wydaje się, że osoby młodsze zdecydowanie częściej utrzymują kontakty towarzyskie nawiązane w czasach szkolnych, stąd też ta wartość była przez nie stosunkowo rzadziej wymieniana. Z czasem, gdy więzi z kolegami ze szkoły na skutek upływu czasu słabną praca zawodowa staje się podstawowym miejscem nawiązywania kontaktów towarzyskich.

Różnice w wymienianych cechach wartościowej pracy przez osoby w różnym wieku dotyczą również takich właściwości jak: podnoszenie statusu społecznego dzięki pracy, związek pracy z marzeniami czy to, że nie uwłacza ona godności człowieka, nie krzywdzi innych. Te cechy wskazywane są głównie przez osoby z dwóch młodszych grup. Wydaje się, że może mieć to związek z większą tendencją tych osób do idealizacji pracy. Młodzi dorośli, dysponując mniejszym zasobem doświadczeń związanych z pracą, częściej w niej upatrują szans na awans społeczny czy realizację marzeń niż osoby starsze.

Warto podkreślić, iż we wszystkich grupach podobnie umiejscowiona była cecha, która akcentowała to, że praca ma pewną wartość, tzn. wnosi coś do społeczeństwa, komuś lub czemuś służy. Badani stosunkowo często wymieniali tę właściwość wartościowej pracy.

Podsumowując, można podkreślić, że właściwości wartościowej pracy wskazywane przez osoby młodsze wydają się bardziej idealistyczne niż osób mających większe doświadczenie zawodowe, być może w konfrontacji z rzeczywistością zawodową będą one zweryfikowane. Natomiast osoby starsze często nierozzerwalnie wiążą przyjemność, poczucie satysfakcji wynikające z pracy z aspektem finansowym, czego przykładem będzie często pojawiające się stwierdzenie „Wartościowa praca to taka, która daje zadowolenie i dochód”. Z badań CBOS-u na temat zadowolenia z pracy wynika, że zdecydowana większość aktywnych zawodowo Polaków wyraża ogólne zadowolenie z wykonywanej pracy (78%), ponadto opowiadają się za stwierdzeniem, że jest ona ważna i ma sens (81%) (CBOS, 2013). W tym też można doszukiwać się związku z akcentowaniem przez badanych przyjemnościowych aspektów wynikających z pracy.

Przedstawione w niniejszym artykule wyniki badań można zestawić z refleksjami I. Kosut (2016) na temat współczesnego rozumienia pojęcia „praca” przez studentów. Z badań autorki wynika, że jest ona postrzegana w większości (57,8% badanych) jako „forma zapewniająca środki finansowe niezbędne do funkcjonowania człowieka”. Stosunkowo rzadziej zaś jako aktywność, która „umożliwia realizację aspiracji zawodowych człowieka” oraz „umożliwiająca rozwój człowieka poprzez udział w formach doskonalenia i kształcenia”. Można zatem zauważyć, że charakteryzując pojęcie pracy, młodzi ludzie koncentrują się wyłącznie na jej aspektach pragmatycznych. Nie budzi ono skojarzeń z aktywnością, która sprawia przyjemność, natomiast jak wynika z przedstawionych tu autorskich badań, w wyobrażeniach dotyczących wartościowej pracy element przyjemnościowy jest często wymieniany.



Na zakończenie należy zauważyć, że jak wynika z przeprowadzonych badań, reprezentanci różnych pokoleń w niewielkim stopniu różnili się w postrzeganiu cech wartościowej pracy, a zatem wydawać by się mogło, że badani, którzy często w odmiennych warunkach społeczno-politycznych rozpoczynali swoją aktywność zawodową, podobnie wartościowali pracę. Stąd można mówić o pracy jako wartości w pewnym stopniu uniwersalnej. Aby pokusić się o głębsze refleksje dotyczące postrzegania wartościowej pracy, potrzeba przeprowadzenia szerszej zakrojonej eksploatacji badawczych, gdzie przedmiot badań analizowany byłby nie tylko w kontekście wieku i stażu pracy, lecz także wykształcenia czy wykonywanej profesji.

## Bibliografia

1. Antonovsky A. (2005), *Rozwikłanie tajemnicy zdrowia. Jak radzić sobie ze stresem i nie zachorować*, Instytut Psychiatrii i Neurologii, Warszawa.
2. Brzozowski P. (2007), *Wzorcowa hierarchia wartości. Polska, europejska czy uniwersalna? Psychologiczne badania empiryczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin.
3. CBOS (2013), *Zadowolenie z pracy i jej oceny*, BS/10/2013, [online:] [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K\\_010\\_13.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_010_13.PDF) [dostęp: 25.11.2016].
4. Dahrendorf R. (1993), *Nowoczesny konflikt społeczny*, Czytelnik, Warszawa.
5. Giddens A. (2004), *Socjologia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
6. Jahoda M. (1981), *Work, employment and unemployment: Values, theories, and approaches in social research*, „American Psychologist”, vol. 36, 184–191.
7. Kalbarczyk A. (1999), *Psychologiczne konsekwencje utraty pracy i bezrobocia*, [w:] G. Kranas (red.), *Organizacja. Praca. Bezrobocie*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
8. Kust I. (2016), *Współczesne rozumienie pojęcia praca w opinii studentów*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 1, 105–114.
9. Le Blanc P., de Jonge J., Schaufeli W. (2007), *Stres zawodowy a zdrowie pracowników*, [w:] N. Chmiel, *Psychologia pracy i organizacji*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
10. Nowacki T.W. (2008), *Praca ludzka. Analiza pojęcia*. ITeE, Radom.
11. Reber A.S., Reber E.S. (2005), *Słownik psychologii*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
12. Rifkin J. (2001), *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław.
13. Wosińska W. (2004), *Psychologia życia społecznego*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
14. Standing G. (2014), *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

**dr hab. Ewa SARZYŃSKA-MAZUREK**  
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin  
Wydział Pedagogiki i Psychologii