

Dr Bożena Tuziak

Zakład Polityki Regionalnej i Agrobiznesu
Wydział Ekonomii, Uniwersytet Rzeszowski

Praca jako wartość na tle orientacji wartościujących zasad i celów życiowych pracowników – studium przypadku

WSTĘP

Pojęcie wartości często pojawia się zarówno w analizach teoretycznych, jak i badaniach empirycznych dotyczących różnych aspektów funkcjonowania konkretnych organizacji.

Różnorodność pojmowania istoty wartości powoduje, że bywają one utożsamiane z potrzebami, postawami, motywami, preferencjami, celami, zachowaniem, działaniem itp. Wyróżnia się trzy płaszczyzny definicyjnych ujęć wartości: psychologiczną, socjologiczną, kulturową¹.

Wartości, które zostały przez jednostkę zinternalizowane lub stanowią przedmiot jej orientacji zalicza się do wartości o charakterze jednostkowym, tj. psychologicznym.

Wartości zinternalizowane przez grupy społeczne składają się na system wartości społecznych, tj. socjologicznych. Za wartości kulturowe natomiast uważa się powszechnie cenione i pożądane przedmioty oraz pewne elementy systemu symbolicznego społeczeństwa globalnego².

Najbardziej przydatne w badaniach zagadnienia wartości (szczególnie wartości pracy) w organizacji jako specyficznej całości tworzonej przez ludzi i dla ludzi, jest podejście socjologiczne. Niemal wszystkie sytuacje i procesy zachodzące wewnątrz organizacji i w jej otoczeniu można rozpatrywać z punktu widzenia wartości i wywodzonych z nich celów, których realizacja jest podstawą każdej działalności ludzkiej³. W podejściu socjologicznym podkreśla się grupowy charakter wartości determinujących w dużym stopniu przeżycia psychiczne

¹ M. Misztal, *Problematyka wartości w socjologii*, Kraków 1980, s. 15.

² Ibidem, s. 16.

³ B. Hryń, *Wartości jako elementy kultury organizacyjnej*, [w:] *Kategoria wartości a cele przedsiębiorstwa*, pod. red. K. Jaremczuka, Rzeszów 1999, s. 161.

i działania członków grupy. Zarazem nie abstrahuje się od przekonań i zachowań jednostek jako nosicieli wartości grupowych⁴.

Definiując wartość w perspektywie socjologicznej stwierdza się, że wartość społeczna to wszelki przedmiot posiadający empiryczną treść dostępną członkom grupy społecznej oraz znaczenie, wskutek którego jest on lub może być obiektem działalności⁵.

Tak pojmowane wartości mają charakter obiektywny, zewnętrzny wobec jednostki, które doświadczają jej jako przedmioty swojej orientacji. Socjologiczne rozumienie wartości jest podstawą do sformułowania definicji wartości pracy. Za wartość pracy uważa się bowiem ten zespół zorganizowanych czynności, w stosunku do którego jednostki, grupy lub zbiorowości przyjmują postawę szacunku, przypisują mu ważną rolę w czterech sferach wartości: materialnej, społecznej, psychicznej i etycznej⁶. Wyróżnienie czterech sfer wartości jest niezwykle istotne, ponieważ sytuuje pracę w szerszym kontekście, nie ograniczając jej znaczenia tylko do wymiaru materialnego.

Niniejszy artykuł jest próbą analizy postrzegania wartości pracy określonej w ramach szerszych orientacji wartościujących pracowników. Określony wartościujący stosunek do pracy jest istotnym czynnikiem warunkującym efektywność działania organizacji (przedsiębiorstwa). Wysoka efektywność gwarantuje rozwój przedsiębiorstwa. Prorozwojowe, ekonomiczne efekty funkcjonowania przedsiębiorstw przyczyniają się – w wymiarze ogólnospołecznym – do podniesienia jakości i poziomu życia (nie tylko w sensie materialnym), co z kolei jest skutecznym sposobem niwelowania szeroko rozumianych nierówności społecznych.

Podstawą zawartych w artykule opisów i analiz są wyniki badań empirycznych przeprowadzonych wśród pracowników firmy reklamowo-wydawniczej o zasięgu ogólnopolskim⁷. Jako narzędzie badawcze zastosowano kwestionariusz ankiety. Uzyskano dane od 119 osób, które w czasie przeprowadzenia badań tj. w kwietniu 2003 roku były zatrudnione w oddziałach firmy na terenie całego kraju.

⁴ U. Śwadźba, *Praca jako wartość w badaniach socjologicznych*, [w:] *Kategoria wartości...*, wyd. cyt. s. 84.

⁵ I. Thomas, F. Znaniecki, *Chłop polski w Europie i Ameryce*, Warszawa 1976. t. I, s. 54.

⁶ T. Michalczyk, *Zagrożenia wartości pracy*, [w:] „*Studia Socjologiczne*” 1988 nr 2, s. 297.

⁷ Firma jest częścią międzynarodowego koncernu działającego w branży reklamowo-wydawniczej. Zarząd polskiego oddziału firmy nie wyraził zgody na ujawnienie jej nazwy.

NAJWAŻNIEJSZE ELEMENTY ORIENTACJI WARTOŚCIUJĄCYCH BADANYCH

Cele i dążenia życiowe są konkretyzacją systemu wartości, motywują jednostki i grupy do działania, nadając temu działaniu określony sens i kierunek.

Do wstępnego rozpoznania usytuowania podstawowych wartości w indywidualnych hierarchiach badanych posłużyły odpowiedzi na pytanie o rzeczy w życiu najważniejsze – takie, o które warto dbać i zabiegać. Pierwsze miejsce wśród wartości cenionych przez badanych zajęła rodzina (ponad trzy czwarte wskazań). Liczne badania wskazują, że w systemie wartości polskiego społeczeństwa rodzina tradycyjnie lokuje się na pierwszej pozycji, będąc ważnym źródłem życiowej satysfakcji i zadowolenia⁸. Na drugim miejscu w hierarchii wartości pożądanых przez badanych znalazło się zdrowie (69% wskazań). Jako trzecią rzecz, o którą należy i warto zabiegać w życiu badani wskazali pracę (55,4%). Kolejne pozycje w hierarchii rzeczy ważnych dla badanych zajęły: dobra materialne (52,9% wskazań) oraz spokój i bezpieczeństwo (42%). Przyjaciele i znajomi znaleźli się na przedostatniej pozycji (41%), a na ostatniej wykształcenie (35,3%). Zastanawiająca jest tak niska lokata wykształcenia, szczególnie w kontekście struktury próby, pod tym względem – ponad połowa respondentów legitymuje się bowiem wykształceniem wyższym, a pozostali średnim.

Próbując zidentyfikować wymiary pozytywnych znaczeń zawierających treści najlepsze, najwartościowsze dla badanych oraz wymiary skojarzeń negatywnych, zawierających treści najgorsze i najbardziej nieprzyjemne, poproszono respondentów o wyrażenie swojego stosunku emocjonalnego do czterdziestu pięciu wyrazów i wyrażeń. Mogąc wybrać kilka (maksymalnie dziesięć) wyrazów i wyrażeń oddających treści najlepsze i kilka (maksymalnie dziesięć) oddających treści najgorsze, respondenci wskazali wśród pierwszych przede wszystkim na: rodzinę, godność, sprawiedliwość, wolność. Najwięcej negatywnych ocen respondentów skupiły wyrazy: dyktatura, anarchia, strajk, podatki. (rozkład wyborów badanych w zakresie 10 treści najlepszych i najgorszych zawiera tabela 1).

Wśród treści (wartości) najcenniejszych prym wiodą – oprócz rodziny – wartości wysokie „uroczyste”. Tuż za nimi sytuują się wyrazy oddające treści kojarzone z praktyczno-przystosowawczym, „pragmatycznym” wymiarem wartości, takie jak: praca, bezpieczeństwo, pieniądze. Listę dziesięciu wyrazów zawierających treści najlepsze zamykają: tolerancja, profesjonalizm i wiara.

⁸ Por. np. B. Cichomski, G. Morawski, *Polski Generalny Sondaż Społeczny; Nowa rzeczywistość, oceny i opinie 1989–1999*, pod red. K. Zagórskiego, M. Strzeszewskiego, Warszawa 2000.

Tabela 1

Skojarzenia badanych w odniesieniu do wybranych wyrażen i wyrazów (dane w %)

Wyrazy i wyrażenia zawierające treści najlepsze		Wyrazy i wyrażenia zawierające treści najgorsze	
rodzina	84,9	dyktatura	83,2
godność	63,9	anarchia	65,5
sprawiedliwość	62,2	strajk	55,5
wolność	59,7	podatki	54,6
praca	51,3	aborcja	50,8
bezpieczeństwo	50,4	polityka	35,3
pieniądze	40,3	ryzyko	26,9
tolerancja	39,5	obcy kapitał	21,0
profesjonalizm	38,7	emerytura	11,8
wiara	33,6	państwo	7,6

Źródło: Badania własne.

Do zdecydowanie negatywnych skojarzeń i ocen prowokują natomiast wyrazy ze słownika społeczno-politycznego. Przypisanie przez badanych negatywnych treści pojęciom: aborcja i ryzyko koresponduje z wysoką lokatą na liście treści najlepszych; rodziny i bezpieczeństwa. Tę samą ósmą pozycję na przeciwstawnych listach zajmują wyrazy: tolerancja i obcy kapitał. Można z tego wywnioskować – choć w sposób nie do końca uprawniony, że znaczna część badanych przypisując tolerancji ważność i duże pozytywne znaczenie, nie wykazuje przyzwolenia na obcy kapitał, upatrując już w samym tym pojęciu treści najgorsze.

Z określonym systemem normatywnym związane są respektowane i realizowane w życiu zasady postępowania. Jednym z celów badania, którym objęto pracowników firmy X, było zrekonstruowanie kanonu najważniejszych zasad, którymi kierują się oni w swoim postępowaniu. Badani określali stopień, w jakim dla nich osobiście ważne są poszczególne zasady, ustosunkowując się do listy kilkunastu sformułowań o charakterze życiowych wskazań (hierarchię wyborów respondentów przedstawia zestawienie 1).

Zestawienie 1. Hierarchia ważności dla badanych poszczególnych zasad postępowania. (dane w %)

Zasady postępowania:

- | | |
|---|--------|
| 1. Prowadzić harmonijne życie rodzinne | – 97,4 |
| 2. Być fair w stosunku do innych | – 95,8 |
| 3. Dążyć do pewności i bezpieczeństwa | – 95,0 |
| 4. Rozwijać własną fantazję i kreatywność | – 94,0 |
| 5. Samorealizować się | – 92,8 |
| 6. Osiągać wysokie dochody | – 91,0 |
| 7. Być obowiązkowym | – 91,0 |
| 8. Respektować prawo i porządek | – 89,0 |

9. Być pilnym i ambitnym	– 84,1
10. Życ pełnią życia	– 83,0
11. Wykazywać tolerancję dla poglądów innych	– 72,3
12. Mieć dużo wolnego czasu	– 64,7
13. Być cierpliwym i ofiarnym	– 30,0
14. Własny interes podporządkować ogółowi	– 23,5
15. Zaspokajać własne potrzeby nawet kosztem innych	– 11,3
16. Angażować się politycznie	– 8,4

Źródło: Badania własne. Uwaga; wartości procentowe wyrażają połączone kategorie: „ważne” i „dość ważne”.

Dwie najważniejsze dla respondentów zasady postępowania dotyczą sfery stosunków międzyludzkich (zarówno w odniesieniu do najbliższych, jak i do innych osób). Największe znaczenie przypisują badani zasadzie: „prowadzić harmonijne życie rodzinne” (97,4% wskazań). Nieznacznie mniejszy odsetek wskazań skupiła zasada: „być fair w stosunku do innych”. Bardzo ważne dla respondentów jest również dążenie do zapewnienia bezpieczeństwa – trzecia pozycja w rankingu życiowych zasad.

Dla badanych istotna jest także sfera indywidualnego rozwoju, ponieważ duże znaczenie przypisują procesowi samorealizacji oraz rozwijaniu własnej fantazji i kreatywności. Niemal równie ważne jest dla nich to, aby być obowiązkowym oraz osiągać wysokie dochody. Wysokie wartościowanie zespołu tego typu zasad świadczy o tym, że badani w większości mają pozytywną motywację do pracy. Takie zasady i wartości jak samorealizacja, kreatywność, obowiązkowość, wysokie dochody, są możliwe do zrealizowania poprzez wykonywanie satysfakcjonującej pod względem wynagrodzenia i zakresu samodzielności pracy.

Charakterystyczne jest to, że na ważność powyższych zasad wskazywały przede wszystkim osoby młode (w przedziale 24–29 lat), mające wyższe wykształcenie oraz deklarujące zadowolenie z aktualnie wykonywanej pracy.

Wskazywane przez badanych w dalszej kolejności ważne dla nich zasady i reguły postępowania to takie, które: nakazują respektować prawo i porządek, nakazują być pilnym i ambitnym, zalecają żyć pełnią życia, wykazywać tolerancję dla poglądów innych, starać się mieć dużo wolnego czasu oraz być cierpliwym i ofiarnym.

Najmniej ważna dla wszystkich respondentów, bez względu na ich charakterystyki socjodemograficzne, jest zasada wskazująca na potrzebę politycznego zaangażowania się. Przez znaczną część badanych odrzucane jest również takie postępowanie, które prowadzi do zaspokojenia własnych potrzeb kosztem innych. Jest to oczywista konsekwencja przypisywania bardzo dużego znaczenia zasadzie wskazującej, aby być w porządku wobec innych ludzi. Zasada, zgodnie z którą interes jednostki powinien być podporządkowany ogółowi jest odrzuca-

na przez większość badanych, co z kolei koresponduje ze stosunkowo niskim wartościowaniem nakazu, aby być cierpliwym i ofiarnym.

Opinie badanych dotyczące pewnych aspektów rzeczywistości społecznej i obszarów jednostkowych działań i preferencji wskazują na interesujące prawidłowości percepcji i ocen w tym zakresie. Ponad trzy piąte respondentów twierdzi, że woli osiągać niższe dochody („mieć mniej pieniędzy”), ale za to pracować w przyjemnej atmosferze. Świadczy to o tym, że ważniejsze od pieniędzy są dla nich dobre stosunki międzyludzkie w pracy. Ponad 80% badanych jest zdania, że osiągnięcie wysokiego statusu jest w życiu bardzo ważne. Prawie trzy piąte twierdzi zarazem, że pieniądze nie są wyznacznikiem statusu życiowego jednostki. Mimo że rodzina zajmuje najwyższą pozycję w hierarchii wartości respondentów, to niespełna tylko jedna trzecia z nich byłaby skłonna mniej zarabiać, ale za to móc poświęcać więcej czasu rodzinie.

Dla blisko trzech czwartych badanych ważniejsze jest być w zgodzie z własnymi przekonaniem niż posiadać takie dobra jak sława, pieniądze i władza. Zdecydowana większość respondentów jest zadowolona ze swojego życia i wykazuje duży optymizm co do swojej przyszłości twierdząc, że najważniejsze osiągnięcia są dopiero przed nimi, przy czym zadowolenie i optymizm badanych są dodatnio skorelowane z młodym wiekiem, wyższym wykształceniem i lepszą oceną własnej sytuacji materialnej.

POSTRZEGANIE NIEKTÓRYCH ASPEKTÓW PRACY Z PERSPEKTYWY INDYWIDUALNEJ

Na pytanie, jakim sferom aktywności najgorliwiej poświęcają się ludzie, których respondenci znają i spotykają na co dzień, odpowiadano najczęściej (cztery piąte wskazań), że pracy. Blisko trzy czwarte wskazań dotyczyło wysokiego stopnia zaangażowania ludzi z otoczenia respondentów w zdobywanie pieniędzy, a ponad połowa – w zdobywanie wykształcenia i pielęgnowanie życia rodzinnego.

Niewielki stopień zaangażowania dotyczy takich sfer jak starania o zdobycie pracy za granicą, praktykowanie życia religijnego, działania społeczne dla dobra innych oraz „politykowanie” (wskazania odnośnie do wszystkich wymienionych sfer aktywności na poziomie poniżej 10%). Ponad jedna trzecia badanych określa jako niewielki lub żaden stopień aktywności ludzi ze swojego otoczenia w sferze życia kulturalnego.

Charakterystyczne jest to, że na pracę jako najważniejszą sferę ludzkiej aktywności w większości wskazują respondenci, którzy liczą się z możliwością utraty swojej obecnej pracy – takich w całej próbie jest ponad 55% (zaledwie co siódmy badany nie obawia się, że może stracić pracę).

Listę najważniejszych celów życiowych respondentów ustalono w oparciu o dokonany przez nich wybór z podanych w pytaniu kilkunastu możliwości (Zestawienie 2). Trzy najważniejsze życiowe cele i dążenia badanych to: odwzajemniona miłość i szczęśliwe życie rodzinne, ciekawa praca dająca satysfakcję oraz osiągnięcie przyzwoitej pozycji zawodowej. Niemal równie ważne jak zdobycie odpowiedniej pozycji zawodowej jest dla badanych osiągnięcie wysokiej pozycji materialnej. Interesujące jest to, że pomimo przypisywanego dużego znaczenia pozycji zawodowej zaledwie co siedemnasty badany wskazuje jako cel życiowy zdobycie stanowiska kierowniczego w ramach wykonywanej pracy. Może to świadczyć o tym, że „przyzwoita” pozycja zawodowa utożsamiana jest raczej z wymiarem materialnym (wysokie dochody) niż z wymiarem władzy (zajmowanie kierowniczego stanowiska)

Zestawienie 2. Hierarchia celów i dążeń życiowych badanych. (dane w %)

1. Odwzajemniona miłość i szczęśliwe życie rodzinne	– 79,0
2. Ciekawa praca dająca satysfakcję	– 51,3
3. Osiągnięcie pozycji zawodowej	– 21,0
4. Zdobycie wysokiej pozycji materialnej	– 20,2
5. Uzyskiwanie ludzkiego szacunku przez postawę osobistą i działalność życiową	– 19,3
6. Życie w gronie przyjaciół	– 16,8
7. Spokojne życie, wolne od trosk	– 16,0
8. Życie barwne i pełne wrażeń daje pełnię przeżyć nawet kosztem ryzyka	– 8,4
9. Osiągnięcie poczucia, że działalność własna jest pożyteczna dla innych	– 7,6
10. Realizacja dążeń ideowych i społecznych, zgodnych z własnymi przekonaniami	– 6,7
11. Realizacja własnych ideałów moralnych	– 6,6
12. Zdobycie stanowiska kierowniczego w dziedzinie zawodowej	– 5,9
13. Wniesienie nowych wartości do dorobku kultury przez osiągnięcia intelektualne	– 4,2
14. Osiągnięcie pozycji w dziedzinie politycznej	– 0,8

Źródło: Badania własne.

Najmniej ważne dla respondentów (poniżej 10% wskazań) są między innymi takie cele życiowe jak: osiągnięcie pozycji w dziedzinie politycznej (jest to zgodne z ogólnie bardzo niskim wartościowaniem sfery polityki przez badanych); wniesienie nowych wartości do dorobku kultury; realizacja ważnych ideałów moralnych i społecznych; osiągnięcie poczucia, że własna działalność jest pożyteczna dla innych; korzystanie z pełni życia, nawet gdyby miało to być ryzykowne.

Postrzeganie i ocenę różnych aspektów pracy przez badanych odniesiono zarówno do ich indywidualnej sytuacji zawodowej, jak i do ogólnych tendencji przemian stosunku Polaków do pracy. Badani określali stopień zadowolenia ze swojej obecnej pracy oraz oceniali ją zarówno pod względem walorów materialnych, jak i pozamaterialnych. Tabela 2.

Tabela 2

Opinie badanych na temat własnej pracy. (dane w %)

Czy Pana(i) obecna praca	Tak	Średnio	Nie
jest interesująca	78,2	18,5	1,6
pozwala na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji	48,7	24,4	26,1
daje poczucie sensu i rangi spełnianych obowiązków	43,7	37,0	16,8
daje pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji	32,7	34,0	30,2
przynosi dobre zarobki	28,6	50,4	17,7
łączy się z zadowalającymi świadczeniami socjalnymi	45,3	30,3	17,8

Źródło: Badania własne. Uwaga; połączono kategorie „decydowanie tak” i „raczej tak” oraz „decydowanie nie” i „raczej nie”, pominięto kategorie „trudno powiedzieć”.

Większość badanych (ponad trzy czwarte) jest w większym lub mniejszym stopniu zadowolona z wykonywanej pracy. Średnie zadowolenie ze swojej pracy deklaruje prawie jedna czwarta badanych. Za ledwie co dwudziesty respondent wyraża niezadowolenie w tym względzie. Jak wskazują dane zawarte w tabeli 2, ocena wykonywanej przez respondentów pracy pod względem zaspokojenia potrzeby samorealizacji jest raczej wysoka. Ponad trzy czwarte badanych twierdzi, że ich praca jest interesująca. Samorealizacyjne, pozamaterialne walory pracy takie jak możliwość pełnego wykorzystania kwalifikacji oraz poczucie sensu i wagi wykonywanych obowiązków oceniane są już w sposób nie tak jednoznacznie pozytywny, lecz z większą dozą ambiwalencji. Wykonywana praca daje respondentom raczej umiarkowane poczucie bezpieczeństwa. Stosunkowo najgorzej oceniają ją pod względem pewności zatrudnienia i stopnia zapewnienia życiowej stabilizacji.

Negatywne opinie o obecnie wykonywanej pracy częściej wyrażają respondenci, którzy zamierzają zmienić pracę (jedna piąta ogółu badanych), także ci, którzy wahają się czy to uczynić (również jedna piąta próby).

Poczucie niezadowolenia z pracy oraz zła ocena własnej sytuacji materialnej wzmagają krytycyzm w postrzeganiu zarówno materialnych, jak i pozamaterialnych aspektów pracy.

W opiniach badanych znajduje odzwierciedlenie zmiana ogólnego nastawienia Polaków do pracy w okresie transformacji systemowej. Respondenci porównywali obecną pracę rodaków z pracą sprzed 1989 roku pod względem długości czasu trwania, jakości i zaangażowania. Zdecydowana większość badanych wyraziła przekonanie, że po kilkunastu latach przemian systemowych Polacy pracują dłużej niż poprzednio. Ponad trzy czwarte respondentów jest zdania, że Polacy pracują obecnie lepiej, a ponad cztery piąte sądzi, że pracują z większym zaangażowaniem.

Próbując odnieść wartość i znaczenie pracy do sytuacji skrajnych, zbadano stosunek respondentów do zjawiska pracoholizmu. Okazuje się, odnośnie do ogólnej

oceny pracoholizmu opinie respondentów są podzielone, ze stosunkowo niewielką przewagą negatywnych (niewiele ponad jedna trzecia badanych). Pozytywnie ocenia pracoholizm jedna czwarta badanych i mniej więcej taka sama ich część ma do tego zjawiska stosunek obojętny. Chociaż zdecydowana większość badanych twierdzi, że pracoholizm przeszkadza w życiu rodzinnym, to zarazem około dwie piąte z nich jest zdania, że takie nadmierne zaangażowanie w pracę napędza rozwój gospodarczy kraju i powinno być nagradzane przez pracodawców. Prawie połowa badanych przyznała się, że dostrzega u siebie pewne objawy pracoholizmu, a ponad trzy piąte stwierdziło, że zna ze swojego otoczenia jakiegoś pracoholika. Pozytywne ocenianie pracoholizmu i dostrzeganie u siebie pewnych symptomów tego zjawiska nie wpływa znacząco na postrzeganie i wartościowanie różnych aspektów pracy zwłaszcza w kontekście zasad, celów i dążeń życiowych respondentów.

ZAKOŃCZENIE

Przedstawione powyżej wyniki badań świadczą o tym, że praca jako sfera ludzkiej działalności zajmuje poczesne miejsce w systemie aksjonormatywnym badanych. Jest wartością cenioną i pożądaną, choć w mniejszym stopniu niż rodzina i zdrowie. Dla ponad połowy badanych jest ucieleśnieniem najlepszych treści i znaczeń oraz ważnym celem życiowych dążeń.

Badani cenią dobrą atmosferę w pracy, gdyż większość z nich woli mniej zarabiać, ale za to pracować w przyjaznej atmosferze. Ważne jest dla nich również to, aby praca pozwalała na pełne wykorzystanie posiadanych kwalifikacji, dała poczucie sensu spełnianych obowiązków oraz poczucie stabilizacji i pewności zatrudnienia. Wynika z tego wniosek, że obok materialnego (dochodowego) wymiaru pracy ważne są także aspekty pracy, które wiążą się z wartościami społecznymi, osobowościowymi (samorealizacja) i etycznymi.

Mimo że ponad połowa badanych liczy się z możliwością utraty pracy, a ponad jedna piąta chce sama z niej zrezygnować (zmienić na inną), to jednak większość z nich raczej pozytywnie ocenia aktualnie wykonywaną pracę. Warto podkreślić, że im krótszy staż pracy, tym korzystniejsza opinia o niej. Najczęściej pozytywne oceny wykonywanej pracy wyrażały osoby ze stażem poniżej roku oraz od jednego do trzech lat.

W formułowanych ogólnych opiniach dotyczących przemian stosunku Polaków do pracy w ciągu ostatnich kilkunastu lat, badani stwierdzają, że w Polsce pracuje się obecnie dłużej, lepiej i z większym zaangażowaniem.

LITERATURA

- Cichomski B., Morawski G., *Polski Generalny Sondaż Społeczny. Struktura skumulowanych danych 1992–1995*, Instytut Studiów Społecznych UW, Warszawa 1996.
- Hryń B., *Wartości jako elementy kultury organizacyjnej* [w:] *Kategoria wartości a cele przedsiębiorstwa*, pod red. K. Jaremczuka, Rzeszów 1999.
- Michalczyk T., *Zagrożenia wartości pracy*, [w:] „*Studia Socjologiczne*” 1988 nr 2, s. 297.
- Misztal M., *Problematyka wartości w socjologii*, Kraków 1980.
- Śwadźba U., *Praca jako wartość w badaniach socjologicznych*, [w:] *Kategoria wartości a cele przedsiębiorstwa*, pod red. K. Jaremczuka, Rzeszów 1999.
- Thomas W. I., Znaniński F., *Chłop polski w Europie i Ameryce*, Warszawa 1976. T. I.
- Żagórski K., Strzeszewski M., pod red. *Nowa rzeczywistość. Oceny i opinie 1989–1999*, Warszawa 2000.

Work as a Value on the Basis of Orientations that Value the Principles and Aims of Workers – the Thorough Analysis of the Case

Summary

This article tries to analyze the way of labor work value, which is defined in wide area of orientations that value the workers. This attitude toward work is of primary importance which determine effectiveness of company work. High productivity determines the development of organization and indirectly influences on the issue of limitations of social inequality.