

## System wartościowania a zadowolenie z życia pracowników w nowym miejscu pracy<sup>1</sup>

Anna Zalewska<sup>2</sup>

Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej  
Instytut Psychologii, Uniwersytet Łódzki

### VALUATION SYSTEM AND WELL-BEING OF WORKERS AT A NEW WORKPLACE

**Abstract.** Two aspects of well-being (affective – hedonic level or happiness – and cognitive – life satisfaction) of workers at a new workplace were examined with regard to importance of values and motives, and relations between them within 3 spheres of valuation: Achievements, Affiliation and Power. 97 bank workers (20-54 aged) were investigated with: Neuberger and Allerbeck's „Work Description Inventory” (life satisfaction), Brandstätter's „Time Sampling Diary” (importance of motives, and happiness), Seifert and Bergmann's „Work Values Orientation (importance of values). Results show that values and motives are relatively independent levels of valuation system, as well as life satisfaction and happiness are relatively independent aspects of well-being. It is found out that life satisfaction is connected only with importance of values: the more important values the lower satisfaction, whereas happiness depends on importance of motives and on value-motive congruence. Achievement and Affiliation value-motive congruence facilitates happiness, but high congruence in Power is connected with low level of happiness. Hypothetical explanations of the last finding are considered.

Nowe miejsce pracy obejmuje zmianę stanowiska pracy w tej samej instytucji, podjęcie pracy w nowej instytucji lub podjęcie pracy po raz pierwszy. Stanowi klasę sytuacji, która w nowych warunkach ekonomiczno-społecznych występuje w Polsce coraz częściej i staje się coraz bardziej powszechnym zjawiskiem. Praca jest ważną sferą życia dla większości ludzi (Seifert, Bergmann, 1983), a nowość miejsca pracy zwiększa przypuszczalnie znaczenie zdarzeń związanych z pracą i modyfikuje ich wpływ na zadowolenie z życia. Zgodnie z proponowanym modelem uwarunkowań zadowolenia z życia, nowe miejsce pracy ma różne znaczenie dla różnych osób i zadowolenie z życia pracowników w nowym miejscu pracy zależy w ogromnej mierze od właściwości osoby.

Celem analiz jest zbadanie, jak poszczególne wymiary zadowolenia z życia pracowników w nowym miejscu pracy są powiązane z ich systemem wartościowania.

### ZADOWOLENIE Z ŻYCIA I JEGO WYMIARY

Zadowolenie z życia, szczęście jest pojęciem opisywanym w poezji, rozważanym w filozofii (od Platona po wiek XX – por. Tatarkiewicz, 1990) i religiach, w polityce i ekonomii. Jest również przedmiotem badań wielu dziedzin psychologii (np. klinicznej, międzykulturowej, pracy, osobowości i różnic indywidualnych). Wiele danych wskazuje na pozytywne związki dobrostanu z funkcjonowaniem poznawczym, motywacją wewnętrzną, poziomem aktywności zawodowej i społecznej, funkcjonowaniem społecznym oraz zdrowiem (por. Czapiński, 1992).

Zadowolenie z życia jest określane również jako dobrostan, szczęście, satysfakcja z życia czy jakość życia (Czapiński, 1992). Argyle (1987) utożsamia zadowolenie z życia ze szczęściem i – jego zdaniem – oznacza ono częstość i intensywność przyjemnych emocji. Według Veenhovena (1991), zadowolenie z życia określa stopień, w jakim osoba ocenia pozytywnie własne życie jako całość (jak bardzo lubi życie, jakie wieździe). Oprócz ogólnego zadowolenia z życia badane jest zadowolenie z różnych jego aspektów (praca, rodzina, dzieci, zdrowie).

Przedmiotem zainteresowania w tym artykule jest ogólne zadowolenie z życia. Ocena życia jako całości zawiera w sobie dwa komponenty: aspekt afektywny (jak dobrze osoba czuje się zazwyczaj) i aspekt poznawczy (co osoba myśli o swoim życiu, jak je świadomie ocenia). Te dwa aspekty rozumiane są jako dwie strony szczęścia, satysfakcji z życia (*hedonic level and contentment* – por. Veenhoven, 1991, s. 10); albo szczęście oznacza stan emocjonalny, a satysfakcja z życia – przemyślaną ogólną ocenę życia, formułowaną na podstawie procesów poznawczych, refleksji nad własnym życiem, sądów wartościujących (Argyle, Martin, 1991; Lewinsohn, Redner, Seeley, 1991). W artykule respektowane jest to ostatnie rozróżnienie.

<sup>1</sup> Badania finansowane z grantu KBN nr 1P 10601206 oraz grantu UŁ.

<sup>2</sup> Adres do korespondencji: Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, ul. Chodakowska 19/31, 03-815 Warszawa.

Dane dotyczące związków między aspektem emocjonalnym (samopoczuciem, szczęściem) a satysfakcją z życia są niespójne. Veenhoven (1984; 1991), opierając się na przeglądzie badań prowadzonych w różnych krajach, stwierdza, że te dwa aspekty są ze sobą wysoko skorelowane. McKennell (1978) wskazuje na względną niezależność tych dwóch aspektów i proponuje prostą typologię, wyróżniając 4 typy: „zdobywców” (wysoka satysfakcja i dobre samopoczucie), „cierpiętników” (wysoka satysfakcja i złe samopoczucie), „aspirantów” (mała satysfakcja i dobre samopoczucie) oraz „frustratów” (mała satysfakcja i złe samopoczucie). Z wielu badań wynika, że korelacje między emocjonalnymi i poznawczymi ocenami zadowolenia z życia są słabe lub co najwyżej umiarkowane (Headey, Wearing, 1991; Klonowicz, 2001; Zalewska, 1997). Brandstätter (1991) podaje, że korelacje między ogólną satysfakcją z życia a aspektem emocjonalnym (szacowanym na podstawie częstości uczuć pozytywnych) przyjmują różną wartość w różnych badaniach (od 0,10 do 0,75). Badania dostarczają także informacji, że te same czynniki mogą odmiennie oddziaływać na każdy z aspektów (Headey, Wearing, 1991; Klonowicz, 2001). Lewinsohn, Render, Seeley (1991) wskazują, że wiek wpływa na poziom satysfakcji z życia, ale nie wpływa na poziom szczęścia. Z badań Zalewskiej (2000b) wynika, że poziom satysfakcji z życia, poziom szczęścia, a także związki pomiędzy wymiarami emocjonalnymi i poznawczymi zależą od okresu życia. Dane te wskazują, że aspekt emocjonalny i satysfakcja z życia stanowią odrębne jakościowo komponenty zadowolenia z życia, ich związki zależą od innych zmiennych, każdy z aspektów może być uwarunkowany odmiennymi czynnikami, a ten sam czynnik może inaczej wpływać na każdy z aspektów zadowolenia z życia.

Tradycyjnie aspekt emocjonalny zadowolenia z życia traktowany jest jako bilans emocjonalny – wypadkowa znaku, częstości i intensywności przeżywanych emocji. Szczęśliwy jest ten, kto często doznaje intensywnych emocji pozytywnych, a zarazem przeżywa rzadko i mało intensywnie emocje negatywne, co najlepiej odzwierciedla się w typowym nastroju osoby. Współcześnie występują cztery stanowiska dotyczące tego, ile i jakie wymiary należy uwzględniać, aby dobrze opisać samopoczucie osoby i emocjonalny aspekt jej postaw. Jednym z nich jest pogląd, że opisując samopoczucie wystarczy uwzględniać poziom przyjemności, który najtrafniej określany jest przez częstość (proporcję) emocji pozytywnych. Diener, Sandvik i Pavot (1991) postulują, że koniecznym i wystarczającym, a jednocześnie najbardziej rzetelnie mierzonym wymiarem szczęścia jest częstość emocji pozytywnych. Sugerują oni, że częstość emocji pozytywnych i częstość emocji negatywnych są tak silnie ujemnie skorelowane ze sobą, że można je uznać za dwa bieguny jednego wymiaru. Słabe korelacje między średnimi, obliczanymi odrębnie dla emocji pozytywnych i negatywnych, są rezultatem silnej ujemnej korelacji między częstością oraz silnej dodatniej korelacji między intensywnością emocji pozytywnych i negatywnych (Diener, Emmons, 1984; Diener i in. 1985; Diener, Sandvik, Pavot, 1991). Zarazem jednak wskazują, że mimo bardzo silnej korelacji między częstością emocji pozytywnych i emocji negatywnych, częstość emocji pozytywnych pozwala lepiej przewidywać typowy nastrój, natomiast częstość emocji negatywnych jest silniej związana z intensywnością emocji – ci, którzy przeżywają emocje intensywniejsze, częściej doznają emocji negatywnych. Wskazują zatem na pewną odrębność tych „biegunów” szczęścia i ich różne związki z innymi aspektami emocji.

Jednowymiarowe ujęcie samopoczucia jest krytykowane przez wielu badaczy. Warr, Barter i Brownbridge (1983) twierdzą, że korelacje między proporcją czasu, kiedy ludzie czują się szczęśliwi albo nieszczęśliwi, nie są tak wysokie, aby z informacji o okresie szczęścia przewidywać czas odczuwania nieszczęścia. Argyle (1987) sugeruje, że poczucie nieszczęścia nie musi oznaczać braku poczucia szczęścia, gdyż ludzie przeżywają także stany ambiwalentne. Argyle i Martin (1991) argumentują, że emocje pozytywne i negatywne należy badać odrębnie, ponieważ mają one różne przyczyny, a czynniki zmniejszające depresję nie muszą przyczyniać się do zwiększania zadowolenia z życia osób niedepresyjnych. Badania neuropsychologiczne, wskazujące na istnienie odrębnych ośrodków przyjemności i przykrości w centralnym układzie nerwowym (Gray, 1981; Herzyk, 1999), także przemawiają za względną niezależnością emocji pozytywnych i negatywnych. Odwołując się do tych argumentów, drugie stanowisko postuluje, aby uwzględniać dwa różne jakościowo wymiary emocjonalne: afekt pozytywny, związany z przyjemnym pobudzeniem (entuzjazm, ożywienie – zmęczenie) i afekt negatywny, związany z nieprzyjemnym pobudzeniem (lęk, napięcie – spokój) (Costa, McCrae, 1980; Watson, Clark, Tellegen, 1988). W wielu badaniach uwzględniane są właśnie te dwa wymiary emocjonalne (np. Argyle, Martin, 1991; Headey, Wearing, 1991; Klonowicz, 2001).

Trzecie rozwiązanie proponują Russell i Carroll (1999). Twierdzą oni, że wyniki uzyskiwane dla afektu pozytywnego i negatywnego są równie dobrze reprezentowane przez dwa inne wymiary: typowy nastrój i zmienność nastroju. Typowy nastrój oznacza średni poziom samopoczucia osoby i zależy głównie od częstości emocji pozytywnych. Zmienność nastroju określa zróżnicowanie emocji osoby, które zależy głównie od stopnia pobudzenia i intensywności doznawanych przez nią stanów emocjonalnych, a wyraża się w odchyleniu standardowym obliczanym dla osoby z pomiarów wszystkich wartości samopoczucia.

Czwarte stanowisko wskazuje, że oceny samopoczucia powinny być szacowane na trzech wymiarach – Energii (ożywienie – zmęczenie), Napięcia (lęk – spokój) i Przyjemności (radość – smutek), ponieważ dopiero wtedy można trafnie opisać stan emocjonalny osoby (Matthews, Gilliland, 1999; Schimmack, Grob, 2000).

## SYSTEM WARTOŚCIOWANIA A ZADOWOLENIE Z ŻYCIA PRACOWNIKÓW

Nawiązując do krytyki jednowymiarowego ujęcia oraz poglądów Russella i Carrola (1999) postanowiono, oprócz oceny poznawczej (satysfakcji z życia), uwzględnić w badaniach cztery wymiary emocjonalnego zadowolenia z życia: częstość emocji pozytywnych (EP), częstość emocji negatywnych (EN), typowy nastrój (TN) oraz zmienność nastroju (ZN). Zgodnie z przedstawionymi poglądami, można spodziewać się, że poszczególne wymiary zadowolenia z życia oprócz wspólnych przyczyn mogą mieć także specyficzne uwarunkowania. Dodatkowym celem badań jest sprawdzenie, jakie są związki między tymi czterema wymiarami emocjonalnymi i jak każdy z nich jest powiązany z satysfakcją z życia.

## JAKIE SĄ UWARUNKOWANIA ZADOWOLENIA Z ŻYCIA?

Centralnym problemem w badaniach nad zadowoleniem z życia jest szukanie odpowiedzi na pytanie: od czego zależy jego poziom? Można wyodrębnić dwa klasyczne modele badań, których celem jest wykrycie źródeł, uwarunkowań postawy wobec życia.

Model badań, który pojawił się najwcześniej, zakłada, że poziom zadowolenia z życia zależy głównie od warunków życia i zdarzeń życiowych. Wyniki badań wskazują jednak, że wpływ warunków zewnętrznych (np. poziom dochodów, status społeczno-ekonomiczny) jest słaby (por. Czapiński, 1992) i dosyć krótkotrwały – znaczący wpływ odgrywają zdarzenia z ostatnich sześciu miesięcy (Suh, Diener, Fujita, 1996). Wpływ ekstremalnych zdarzeń życiowych, chociaż może utrzymywać się przez kilka lat, nie prowadzi do trwałych zmian w poziomie zadowolenia z życia i zanika z upływem czasu (Czapiński, 1992).

Wyniki pokazujące słaby i dosyć krótkotrwały wpływ czynników zewnętrznych na zadowolenie z życia oraz względną stałość poziomu zadowolenia z życia w czasie (Costa, McCrae, 1980; 1984) przyczyniły się do rozwoju drugiego modelu badań. Zakłada on, że poziom zadowolenia z życia jest determinowany głównie przez genetycznie uwarunkowane cechy osobowości. Wyniki badań wskazują na negatywne związki zadowolenia z życia z neurotyzmem i pozytywne jego związki z ekstrawersją (np. Argyle, Martin, 1991; Costa, McCrae, 1980; deNeve, Cooper, 1998; McCrae, 1994; Furnham, 1991). Potwierdzają one, że poziom zadowolenia z życia zależy od wyposażenia genetycznego, gdyż cechy te należą do najsilniej genetycznie uwarunkowanych cech osobowości (Strelau, 1998).

Jednak „szczęśliwi ludzie” w porównaniu z mniej szczęśliwymi ujawniają wyższe poczucie własnej wartości i kontroli nad zdarzeniami oraz wyższy optymizm (Argyle, Martin, 1991; Taylor, Brown, 1988). Te cechy kształtują się pod wpływem doświadczeń społecznych. W wyniku celowych oddziaływań, w tym także terapeutycznych, mogą podlegać zasadniczym zmianom i pociągać za sobą zmiany w poziomie zadowolenia z życia (Argyle, Martin, 1991; Seligman, 1993). Te dane sugerują, że zadowolenie z życia zależy nie tylko od genetycznie uwarunkowanych predyspozycji, ale może podlegać zmianom pod wpływem oddziaływań środowiska. Veenhoven (1991) dowodzi, że jeśli warunki życia są bardzo zróżnicowane, to także silnie różnicują poziom ogólnego zadowolenia z życia. Wyniki badań podłużnych prowadzonych przez sześć lat na licznej próbie australijskiej (649 osób) informują, że satysfakcja z życia, afekt pozytywny i afekt negatywny podlegają znaczącym zmianom pod wpływem czynników zewnętrznych – zmiany o więcej niż jedno odchylenie standardowe wykryto u 18,1%-31,8% osób (Headey, Wearing, 1991). Z badań tych wynika także, że poziom zadowolenia z życia wyznaczany jest przez zasoby osoby (*stocks*) i zdarzenia życiowe (*flows*). Do zasobów – oprócz cech demograficznych (płeć, wiek, status) – włączono cechy osobowości i utrzymywanie bliskich relacji z innymi. Z analiz wynika, że zasoby silniej wpływają na zadowolenie z życia niż zdarzenia życiowe. Co więcej, zasoby oddziałują na interpretację tych samych zdarzeń oraz powodują, że ludzie doświadczają odmiennych zdarzeń. Zdarzenia życiowe wpływają na zadowolenie z życia i w pewnym stopniu mogą modyfikować zasoby.

Wyniki dotychczasowych badań prowadzą do wniosku, że konieczny jest bardziej złożony model uwarunkowań zadowolenia z życia. Zadowolenie z życia zależy od cech osoby, czynników zewnętrznych oraz od ich interakcji, a szczególnie ważną rolę odgrywają właściwości osoby (uwarunkowane genetycznie oraz silnie kształtowane przez doświadczenia społeczne). Te same zdarzenia i sytuacje mogą mieć bowiem różne znaczenie dla osób o różnych cechach i odmiennie wpływać na ich zadowolenie z życia (Furnham, 1991). Właściwości osoby wpływają na odbiór (interpretację) zdarzeń oraz na występowanie pewnych zdarzeń – różni ludzie zwracają uwagę na różne zdarzenia, prowokują występowanie innych zdarzeń lub poszukują odmiennych zdarzeń, które mogą wpływać na ich zadowolenie z życia. Do takich właściwości należą przypuszczalnie podstawowe motywy i wartości oraz relacje między nimi, które wspólnie stanowią system wartościowania osoby.

## SYSTEM WARTOŚCIOWANIA A ZADOWOLENIE Z ŻYCIA

Wartości i motywy pełnią takie same funkcje: wyznaczają preferencje, stanowią kryteria wyboru, nadają

ANNA ZALEWSKA

znaczenie i ważność obiektom i zdarzeniom, organizują doświadczenia i działania podmiotu (Epstein, 1989; Feather, 1990). Określają zatem, co dla człowieka jest ważne i wartościowe. Ze względu na te funkcje tworzą system wartościowania osoby (Epstein, 1989; Zalewska, 1996; 1997; Zalewska, Brandstätter, 2001). Wartości („wiem, że to jest ważne i wartościowe”) oznaczają preferencje związane z poziomem poznawczym i wpływem kultury. Są świadome i wyrażane we względnie stałych przekonaniach, ogólnych i łatwo werbalizowanych, które można badać bezpośrednio w zachowaniach werbalnych (Feather, 1990; Seifert, Bergmann, 1983). Motywy („czuję, że to jest ważne i wartościowe”) oznaczają preferencje związane z poziomem afektywnym i w małym stopniu są zależne od kultury. Wyrażane są głównie w reakcjach emocjonalnych i nie muszą być świadome. Wnioskujemy o nich, analizując zachowania i emocje w konkretnych sytuacjach oraz myśli pojawiające się po, przed i podczas przeżyć emocjonalnych (por. Brandstätter, 1991; 1994; Epstein, 1989).

Dwa poziomy wartościowania (wartości i motywy) są względnie niezależne, a zatem to, co jest ważne na poziomie poznawczym, może nie być ważne na poziomie afektywnym, i odwrotnie (por. Epstein, 1989; McClelland, 1985; Winter i in. 1998; Zalewska, 1996; Zalewska, Brandstätter, 2001). Badania dotyczące spójności między dwoma poziomami wartościowania obejmują relacje między odpowiadającymi sobie treściowo kategoriami motywów i wartości, które wspólnie stanowią sfery wartościowania.

Postanowiono uwzględnić trzy sfery wartościowania – Osiągnięcia, Afiliację i Władzę. Z jednej strony stanowią one najczęściej badane i powszechnie uznawane kategorie motywów (Heckhausen, 1991; McClelland, 1985; Reykowski, 1992). Z drugiej strony, Osiągnięcia, Afiliacja i Władza uznawane są za podstawowe kategorie wartości (McClelland, 1985; Schwartz, Bilsky, 1990; Super, 1970). Sfera Osiągnięć wiąże się z potrzebą uzyskiwania coraz wyższych standardów wykonywania określonych czynności oraz podejmowania zadań spotrzeganych jako wyzwanie. Sfera Afiliacji wiąże się z potrzebą przebywania z innymi ludźmi, nawiązywania i utrzymywania dobrych, życzliwych i bliskich relacji z nimi, dawania i otrzymywania ciepłych uczuć. Sfera Władzy jest związana z potrzebą wywierania wpływu na innych, kontrolowania swego otoczenia oraz poszukiwania prestiżu. Im wartości te są ważniejsze dla osoby (preferencje na poziomie poznawczym), tym werbalnie bardziej ceni zdarzenia z nimi związane, przypisuje im większe znaczenie dla siebie. Im ważniejsze są te motywy dla osoby (preferencje na poziomie afektywnym), tym częściej reaguje ona emocjonalnie na zdarzenia z nimi związane. Spójność między ważnością wartości i motywów w danej sferze wartościowania oznacza, że podobna ważność jest przypisywana tym samym zdarzeniom na poziomie poznawczym i na poziomie afektywnym. Niespójność między ważnością wartości i motywów w danej sferze występuje, gdy na poziomie poznawczym przypisywana jest odmienna ważność tym samym zdarzeniom niż na poziomie afektywnym – wartości są ważniejsze niż odpowiadające im motywy, lub odwrotnie.

Zadowolenie z życia jest rezultatem procesów porównywania tego, co spotyka człowieka w życiu, z tym, co jest dla niego ważne i wartościowe. Zadowolenie z życia jest wyrażane na dwóch poziomach: w reakcjach afektywnych („co czuję”) oraz w ocenach poznawczych („co myślę”). Na każdym z tych poziomów człowiek ma preferencje, które stanowią zasady wyboru i kryteria oceniania, określają, co jest dla niego ważne i wartościowe. Uwzględnianie różnych sfer wartościowania oraz dwóch rodzajów preferencji w każdej sferze pozwala badać wpływ treści preferencji (Osiągnięcia, Afiliacja i Władza – różna treść wartości i motywów) oraz cech formalnych preferencji (wartości, motywy, relacje między nimi w danej sferze) na poziom poznawczych i emocjonalnych wymiarów zadowolenia z życia.

## TREŚĆ WARTOŚCI I MOTYWÓW A ZADOWOLENIE Z ŻYCIA

Czapiński (1992) sugeruje, że ważność wartości i motywów decyduje tylko o jakości zadowolenia z życia, nie wpływając na jego poziom. Poziom ten określany jest przez stopień zaspokojenia ważnych motywów lub realizacji cenionych wartości bez względu na to, jakie motywy i wartości są ważne dla podmiotu. W ramach teorii dopasowania osoby i środowiska (*person-environment fit*) Brandstätter (1994) podkreśla, że osoby różniące się motywami odczuwają zadowolenie w innych sytuacjach. Można przypuszczać, że jeśli oferta środowiska utrudnia lub wyraźnie sprzyja występowaniu zdarzeń związanych z daną sferą potrzeb, motywów i wartości, to różnice w ważności tej sfery mogą prowadzić do różnic w ogólnym zadowoleniu z życia. Możliwe jest również, że pewne sfery potrzeb, motywów i wartości, organizując doświadczenia osoby, powodują jej koncentrację na pozytywnych lub negatywnych dla niej zjawiskach albo prowokują ich występowanie.

Argyle i Martin (1991) sugerują, że poziom zadowolenia z życia szczególnie zależy od ważności motywów Afiliacji. Ich zdaniem, ekstrawertycy są bardziej zadowoleni z życia, ponieważ ważne są dla nich motywy Afiliacji, a ich towarzyskość powoduje, że podejmują aktywność ułatwiającą ich zaspokojenie (por. też: McCrae, 1994). Furnham (1991) wskazuje, że osoby ceniące wartości społeczne ujawniają większe zadowolenie z życia w porównaniu z tymi, które ich nie cenią. Można przypuszczać, że przywiązywanie dużej wagi do dobrych relacji społecznych i dbanie o dobre relacje sprzyja uzyskiwaniu wsparcia społecznego i zadowoleniu z życia także

## SYSTEM WARTOŚCIOWANIA A ZADOWOLENIE Z ŻYCIA PRACOWNIKÓW

w nowych sytuacjach. Te przesłanki pozwalają oczekiwać, że im ważniejsza jest sfera Afiliacji, tym większe jest zadowolenie z życia pracowników przystosowujących się do nowego miejsca pracy.

H1. Im ważniejsze są motywy i wartości Afiliacji, tym większe jest zadowolenie z życia.

Z natury rzeczy człowiek nie ma pełnej kontroli nad zdarzeniami ani nad innymi ludźmi. Wydaje się również, że środowisko społeczne stwarza małe możliwości zaspokajania potrzeb Władzy (wszyscy nie mogą cieszyć się prestiżem, być bogaczami, kierownikami). Reykowski (1992) wskazuje, że ważnym źródłem potrzeby Władzy jest wcześniejsze doświadczenie słabości i bezradności oraz przejmowanie wzorów i norm z otoczenia, w którym dominuje wizja świata jako miejsca bezwzględnej rywalizacji. Zdaniem McClellanda (1985), motywy Władzy są szczególnie ważne dla osób o chwiejnej samoocenie (por. też Eliaz, 1997). Takie osoby pragną stale oznak docenienia ze strony innych, często wywołują konflikty i zachowują się agresywnie (częściej uczestniczą w kłótniach i bójkach), próbując wykazać swoją przewagę nad innymi. Odczuwana niepewność w odniesieniu do swoich możliwości może bezpośrednio powodować emocje negatywne (lęk, gniew) i ukierunkowywać na oznaki braku szacunku ze strony innych. Zachowania agresywne i konfliktowe częściej prowokują rzeczywiste negatywne zachowania innych. Pragnienie uznania i chwiejna samoocena mogą także prowadzić do wyboru nieodpowiednich celów, niedostosowanych do możliwości lub niezgodnych z innymi ważnymi potrzebami osoby, ale określanymi jako wartościowe przez otoczenie i prowadzących do społecznego uznania. Przedstawiona charakterystyka pozwala oczekiwać, że im ważniejsza jest sfera Władzy, tym mniejsze jest zadowolenie z życia. Nowe miejsce pracy, zwiększając niepewność w ocenie własnych możliwości i rozbieżność między wymaganiami a umiejętnościami, przypuszczalnie utrudnia zaspokojenie potrzeby Władzy i sprzyja ujawnianiu się ujemnych zależności między zadowoleniem z życia a ważnością tej sfery.

H2. Im ważniejsze są motywy i wartości Władzy, tym mniejsze jest zadowolenie z życia.

W odniesieniu do Osiągnięć, ze względu na brak wyraźnych i jednoznacznych przesłanek, otwarte pozostaje pytanie o wpływ ważności tej sfery na zadowolenie z życia.

P1. Czy zadowolenie z życia wiąże się z ważnością motywów i wartości Osiągnięć?

## CECHY FORMALNE A ZADOWOLENIE Z ŻYCIA

Fakt, że motywy oznaczają preferencje osoby związane z poziomem afektywnym, a wartości – preferencje związane z poziomem poznawczym, nasuwa przypuszczenie, że silnie wiążą się one z odmiennymi aspektami zadowolenia z życia. Skoro satysfakcja z życia jest rezultatem poznawczej oceny zaspokojenia aspiracji i potrzeb, przypuszczalnie silniej zależy od ważności wartości, które wyznaczają aspiracje oraz stanowią kryteria oceny ich realizacji. Natomiast emocjonalne wymiary zadowolenia z życia przypuszczalnie bardziej zależą od tego, co jest dla osoby ważne na poziomie afektywnym, od ważności motywów.

H3. Ważność motywów silniej wiąże się z wymiarami emocjonalnymi zadowolenia z życia, natomiast ważność wartości silniej wiąże się z satysfakcją z życia.

Spójność między motywami i wartościami w danej sferze ułatwia podejmowanie działań, sprzyja osiąganiu celów i pozwala przewidywać zachowania z deklarowanych wartości (Epstein, 1989). Brak spójności sprzyja wewnętrznym konfliktom i wahaniom, które mogą utrudniać zaspokajanie potrzeb i realizację celów (Sheldon, Elliot, 1999). Spójność sprzyja dobremu samopoczuciu, a jej brak wywołuje negatywne emocje (Wilson, 1967).

Postawiono zatem hipotezę:

H4. Im większa spójność między wartościami i motywami, tym większe zadowolenie z życia na wszystkich jego wymiarach.

## METODA

### Osoby badane i procedura badawcza

Przedstawiane badania są częścią szerszego programu badań, dotyczących funkcjonowania ludzi w codziennych sytuacjach życiowych, prowadzonych przez dwa zespoły: polski i austriacki. Zaprezentowane analizy odnoszą się do polskiej próby badanych i obejmują pracowników banków, których staż na stanowisku pracy w momencie rozpoczęcia badań wynosił od jednego do trzech miesięcy. W badaniach uczestniczyło 97 osób (70 kobiet i 27 mężczyzn) w wieku 20-54 lata (średnia – 33,05,  $\sigma = 8,6$ ). Ze względu na niekompletność danych, w poszczególnych analizach uwzględniano mniej osób. Badania każdej osoby trwały sześć miesięcy.

Wykorzystywano w nich wiele technik badawczych. Metody kwestionariuszowe stosowano w przerwach pomiędzy czterema okresami samoobserwacji, prowadzonych na podstawie Dzienniczka Próbek Czasowych Brandstättera (1991; 1994; por. Marszał-Wiśniewska, 1993).

### **Techniki badawcze i wskaźniki zmiennych**

W analizach uwzględniano dane uzyskiwane za pomocą technik: Arkusz Opisu Pracy, Orientacja na Wartości Zawodowe oraz Dzienniczek Próbek Czasowych.

**Arkusz Opisu Pracy** (Neuberger, Allerbeck, 1978; Zalewska, 2001) jest techniką przeznaczoną głównie do pomiaru poznawczego aspektu zadowolenia z pracy. Pozwala na dokonanie opisu 7 składników pracy na skalach przymiotnikowych, na ocenę ważności tych składników oraz satysfakcji z każdego składnika. Zawiera także pytania dotyczące ogólnej satysfakcji z pracy oraz ogólnej satysfakcji z życia, zaopatrzone w 7-stopniową skalę schematycznych symboli twarzy od bardzo niezadowolonej (buzia w podkówkę) do bardzo zadowolonej (buzia uśmiechnięta), bez podania określeń werbalnych. Wskaźnikiem ogólnej satysfakcji z życia jest liczba punktów przypisana symbolowi twarzy, którą wybiera badany (od 1 – bardzo niezadowolony do 7 – bardzo zadowolony).

**Orientacja na Wartości Zawodowe** (Seifert, Bergmann, 1983; Zalewska, 2000) pozwala na pomiar wartości zawodowych – celów, które ludzie uważają za ważne, pożądane i chcą osiągać w swojej pracy zawodowej. Ważność tych celów stanowi odzwierciedlenie ogólnej hierarchii wartości podmiotu w odniesieniu do sfery pracy (Super, 1970; Zalewska, 2000). Technika zawiera 16 wartości szczegółowych. Każda wartość opisywana jest przez 3 itemy, a każdy item opatrzony jest 5-punktową skalą, na której badani oceniają jego ważność (od 5 – „bardzo ważne” do 1 – „zupełnie nieważne”). Uwzględniając poglądy Heckhausena (1991) i McClellanda (1985) oraz korzystając z opinii 9 sędziów kompetentnych, wyróżniono 3 sfery wartości zbieżne z 3 dziedzinami motywacji:

– Osiągnięcia (poszukiwanie wyzwań, unikanie stagnacji, samodzielne dokonania): Stymulacja intelektualna, Zmienność, Autonomia, Osiągnięcia;

– Afiliacja (dobre relacje z innymi): Stosunki z kolegami, Stosunki z przełożonymi, Altruizm;

– Władza (przywództwo, oznaki prestiżu i posiadania): Prestiż, Kierowanie, Dochód, Awans.

Wyróżnione sfery cechują się wysoką zgodnością wewnętrzną (wśród pracowników współczynniki  $\alpha$  Cronbacha wynoszą: 0,83, 0,83 i 0,89). Wskaźnikiem ważności sfery wartości jest średnia ocena należących do niej itemów (zakres: 1-5).

**Dzienniczek Próbek Czasowych** Brandstättera (1991; 1994; Marszał-Wiśniewska, 1993) pozwala na diagnozę stanu emocjonalnego w codziennych sytuacjach życiowych, aktualizowanych motywów i spostrzeganych niezbędnych zdolności w danej sytuacji. Dostarcza także informacji o źródłach samopoczucia, obecności innych osób, obszarach działania, wykonywanych czynnościach, swobodzie wyboru tych czynności. Osoby badane odpowiadały na 7 otwartych pytań w Protokóle Samopoczucia: 1. Jak się teraz czuję? 2. Jak mógłbym opisać dokładniej swój obecny nastrój? 3. Dlaczego tak się czuję? 4. Gdzie jestem? 5. Co robię? 6. Kto jest jeszcze obecny? 7. Na ile czuję się swobodny w wyborze swojej obecnej czynności? Każda osoba wypełniała Protokół Samopoczucia w losowo wybranych dla każdego dnia momentach, średnio 4 razy dziennie przez 10 dni w trzech kolejnych miesiącach oraz przez 10 dni w szóstym miesiącu badań (ok. 160 pomiarów). Sama też kodowała swoje odpowiedzi w Karcie Kodowania zgodnie z instrukcją i załącznikami.

Podstawą do określenia afektywnych wymiarów zadowolenia z życia były odpowiedzi na pytanie 1. Jak się teraz czuję? (kodowane od 1 – bardzo źle do 5 – bardzo dobrze). Wskaźnikiem typowego nastroju (TN) jest średni wynik samopoczucia uzyskany przez osobę ze wszystkich pomiarów. Wskaźnikiem zmienności nastroju (ZN) jest odchylenie standardowe z wszystkich kodowanych pomiarów samopoczucia, obliczane oddzielnie dla każdej osoby. Wskaźnikiem częstości emocji pozytywnych (EP) jest proporcja odpowiedzi kodowanych jako 4 i 5 w stosunku do wszystkich, a częstości emocji negatywnych (EN) jest proporcja odpowiedzi kodowanych jako 1 i 2 w stosunku do wszystkich pomiarów.

Podstawą do określenia aktualizowanych motywów była odpowiedź na pytanie trzecie, kodowana zgodnie z załącznikiem zawierającym listy odpowiadających sobie 26 powodów dobrego i 26 powodów złego samopoczucia. Korzystając z opinii 9 sędziów kompetentnych, na podstawie analizy treści 26 motywów i zgodnie z propozycją Heckhausena (1991), wyodrębniono 3 podstawowe sfery motywacji (podano tylko powody dobrego samopoczucia):

1) Osiągnięcia ( $\alpha$  Cronbacha = 0,46) – Osiągnięcia (udało mi się dobrze wykonać pracę), Potrzeba doznań (mam możliwość zdobywania nowych i różnorodnych doświadczeń), Potrzeba działania (mam możliwość działania), Rozumienie (rozumiem coś lepiej niż przedtem), Nowe trudne zadania (stanąłem wobec nowego, trudnego zadania lub sytuacji).

2) Afiliacja ( $\alpha$  Cronbacha = 0,32) – Afiliacja (mogę być razem z innymi ludźmi), Seks (jestem zaspokojony seksualnie), Miłość (kocham i jestem kochany), Troska o innych (mogę być tu dla innych ludzi i pomagać im).

3) Władza ( $\alpha$  Cronbacha = 0,72) – Prestiż (cieszę się uznaniem i szacunkiem), Zemsta (mogłem zemścić się za doznane krzywdy), Poczucie własnej wartości (cenię siebie niezależnie od tego, czy inni mnie cenią, czy nie), Asertywność (udało mi się obronić moje stanowisko i postawić na swoim), Władza (mam wpływ na innych), Agresywność (nie słyszałem złośliwych uwag na swój temat), Okazywanie wyższości (nikt nie pokazuje swojej wyższości nade mną).

## SYSTEM WARTOŚCIOWANIA A ZADOWOLENIE Z ŻYCIA PRACOWNIKÓW

Zdecydowano się na korzystanie z opinii sędziów kompetentnych dla wyodrębnienia odpowiadających sobie sfer wartości i motywów, ponieważ próby wykorzystania analiz czynnikowych dla wyłonienia takich sfer nie przyniosły sensownych rezultatów (wartości i motywy tworzą odrębne i niezależne od siebie czynniki). Podane w nawiasach współczynniki zgodności wewnętrznej skal są niewysokie i wskazują, że poszczególne motywy, chociaż mają podobne znaczenie psychologiczne, stanowią jednak różne elementy sfer motywacji.

Wskaźnikiem ważności sfery motywacji dla osoby jest względna częstość aktualizacji należących do niej motywów (atrybucji tej kategorii motywów jako powodów dobrego bądź złego samopoczucia) pomnożona przez sto. Wskaźnik ten informuje, jaki procent aktualizowanych motywów stanowią motywy danej sfery.

Wskaźnikiem spójności między wartościami a motywami w danej sferze wartościowania jest iloczyn znormalizowanych wskaźników ważności wartości i ważności motywów. Wyniki dodatnie wskazują na spójność, a ujemne są wskaźnikiem niespójności. Im wyższa wartość bezwzględna wskaźnika, tym bardziej ważność wartości i motywów odbiega od średniej, a zatem im niższy wynik ujemny tym większa niespójność.

## WYNIKI

Jak wynika z tabeli 1, uwzględniane 3 sfery motywacji stanowią średnio ok. 50% wszystkich aktualizowanych motywów. Najważniejsze w badanej grupie są motywy Osiągnięć (22,5), a im są ważniejsze, tym mniej ważne są motywy Władzy i Afiliacji, które są pozytywnie skorelowane ze sobą (siła tych związków jest jednak mała). Sfery wartości są pozytywnie skorelowane, a najsilniejszy związek występuje pomiędzy wartościami Osiągnięć i Władzy. W każdej sferze cenie wartości nie zależy w zasadniczym stopniu od ważności motywów (słaba korelacja tylko dla sfery Osiągnięć). Uzyskane rezultaty wskazują również, że poziom spójności jest właściwością specyficzną dla każdej sfery – znając jego poziom w jednej sferze nie można przewidywać poziomu spójności w innych sferach (istotna korelacja występuje jedynie pomiędzy spójnością w Afiliacji i Władzy).

**Tabela 1.**

**Charakterystyka systemu wartościowania – średnie i odchylenia standardowe dla motywów, wartości i spójności między nimi oraz korelacje pomiędzy zmiennymi (r-Pearsona)**

N = 95	M	SD	M-O	M-A	M-W	W-O	W-A	W-W	S-O	S-A	S-W
M-O	22,53	8,56	--	-0,19*	-0,21*	0,19*	-0,16	-0,03	0,19*	-0,01	0,14
M-A	13,27	6,41		--	0,21*	-0,11	0,04	-0,10	0,20*	0,17	0,12
M-W	13,29	8,75			--	-0,13	-0,11	-0,04	0,09	-0,06	-0,18*
W-O	3,95	0,42				--	0,30**	0,59***	-0,19*	0,09	-0,12
W-A	4,33	0,42					--	0,34***	-0,10	-0,06	-0,10
W-W	3,83	0,55						--	-0,18*	0,06	-0,21*
S-O	0,19	0,93							--	-0,02	-0,05
S-A	0,00	0,92								--	0,25**
S-W	-0,04	0,92									--

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ ; M – średni poziom; SD – odchylenie standardowe; Motywy: M-O – Osiągnięć, M-A – Afiliacji i M-W – Władzy; Wartości: W-O – Osiągnięć, W-A – Afiliacji i W-W – Władzy; Spójność między wartościami i motywami w sferze Osiągnięć (S-O), Afiliacji (S-A) i Władzy (S-W). Dane pogrubione przedstawiają związki w obrębie danego poziomu lub w obrębie danej sfery wartościowania.

**Tabela 2.**

**Charakterystyka badanych wymiarów zadowolenia z życia – średnie i odchylenia standardowe dla każdego wymiaru oraz korelacje pomiędzy nimi (r-Pearsona)**

	Średnia	SD	TN	EP	EN	ZN
Satysfakcja (93)	4,34	1,54	0,27**	0,27**	-0,20*	-0,19*
TN (95)	3,69	0,46	--	0,90***	-0,84***	-0,51***
EP (95)	0,70	0,20		--	-0,75***	-0,53***
EN (95)	0,16	0,13			--	0,67***
ZN (95)	0,90	0,25				--

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

ANNA ZALEWSKA

Dane w tabeli 2 wskazują, że średni poziom wymiarów zadowolenia z życia znajduje się bliżej biegunów dodatnich niż ujemnych, ale inklinacja pozytywna słabo zaznacza się w odniesieniu do satysfakcji z życia (4,34 wobec środka skali 4). Wszystkie emocjonalne wymiary zadowolenia z życia są ze sobą związane: typowy nastrój (TN) silnie pozytywnie koreluje z częstością emocji pozytywnych (EP), a obydwa te wymiary są silnie negatywnie skorelowane z częstością emocji negatywnych (EN). Najbardziej odrębnym od pozostałych wymiarów emocjonalnych jest zmienność nastroju (ZN) – odzwierciedla zróżnicowanie emocji zależne od intensywności emocji. Zmienność nastroju koreluje silnie i dodatnio z proporcją emocji negatywnych, a z typowym nastrojem i proporcją emocji pozytywnych koreluje umiarkowanie i ujemnie. Satysfakcja z życia koreluje słabo i dodatnio z poziomem typowego nastroju i proporcją emocji pozytywnych, a bardzo słabo i ujemnie z proporcją emocji negatywnych i z poziomem zmienności nastroju.

**Tabela 3.**

**Związki pomiędzy 4 wymiarami zadowolenia z życia a elementami systemu wartościowania (*r*-Pearsona)**

N = 93	Satysfakcja	TN	EP	EN	ZN
Motywy Osiągnięć	0,03	0,14	0,02	-0,13	-0,03
Motywy Afiliacji	0,15	0,21*	0,26**	-0,22*	-0,20*
Motywy Władzy	0,03	-0,33***	-0,31***	0,29**	0,22*
Wartości Osiągnięć	-0,20*	0,13	0,08	-0,09	0,08
Wartości Afiliacji	-0,25**	0,06	0,05	-0,05	0,03
Wartości Władzy	-0,25**	0,06	0,01	-0,05	0,18*
Spójność Osiągnięć	0,05	0,20*	0,21*	-0,23*	-0,21*
Spójność Afiliacji	-0,08	0,24**	0,18*	-0,26**	-0,25**
Spójność Władzy	0,11	-0,12	-0,15	0,09	0,07

\*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Z tabeli 3 wynika, że poziom satysfakcji z życia wiąże się ujemnie z ważnością 3 badanych sfer wartości. Każdy z emocjonalnych wymiarów zadowolenia z życia wiąże się z tymi samymi elementami systemu wartościowania: z ważnością motywów Afiliacji i Władzy oraz ze spójnością w sferze Osiągnięć i Afiliacji. Im ważniejsze są motywy Władzy, tym gorszy typowy nastrój, mniejsza proporcja emocji pozytywnych, a większa negatywnych oraz większa zmienność nastroju. Im silniejsze są motywy Afiliacji i większa spójność w sferach Afiliacji i Osiągnięć, tym mniejsza zmienność nastroju, rzadziej występują emocje negatywne, a częściej pozytywne i lepszy jest typowy nastrój. Zmienność nastroju dodatkowo wiąże się dodatnio z ważnością wartości Władzy.



SYSTEM WARTOŚCIOWANIA A ZADOWOLENIE Z ŻYCIA PRACOWNIKÓW

**Tabela 4.**

**Związki pomiędzy czterema wymiarami zadowolenia z życia a systemem wartościowania – wyniki czterech krokowych analiz regresji na danych znormalizowanych**

	Satysfakcja	TN (95)	EP (95)	EN (95)	ZN (95)
Motywy Osiągnięć					
Motywy Afiliacji		0,275**	0,358***	-0,278**	-0,217*
Motywy Władzy		-0,455***	-0,468***	0,395***	0,341***
Wartości Osiągnięć					
Wartości Afiliacji					
Wartości Władzy	-0,262*				0,206*
Spójność Osiągnięć		0,193*	0,183*	-0,213*	-0,174*
Spójność Afiliacji		0,282**	0,222*	-0,293**	-0,306**
Spójność Władzy		-0,301**	-0,330***	0,264**	0,265**
R	0,2620	0,5667	0,5837	0,5451	0,5214
R <sup>2</sup>	0,0686	0,3211	0,3407	0,2972	0,2719
F (Df)	6,49 (1; 88)	8,42 (5; 89)	9,20 (5; 89)	7,53 (5; 89)	5,48 (5,89)
P	0,0126	0,0000	0,0000	0,0000	0,0001

Uwzględniono tylko istotne współczynniki  $\beta$  – \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Aby ocenić, które elementy systemu wartościowania są najlepszymi predyktorami i jak silny jest ich wpływ na poszczególne wymiary zadowolenia z życia, wykonano również 4 krokowe analizy regresji. Syntetyczne ujęcie ich wyników przedstawia tabela 4. W odniesieniu do wymiarów emocjonalnych zadowolenia z życia rezultaty analiz regresji potwierdzają zależności z tabeli 3 i dodatkowo ujawniają negatywny wpływ spójności w sferze Władzy. Z układu istotnych predyktorów wynika, że najwyższy poziom typowego nastroju, najwięcej emocji pozytywnych, najmniej negatywnych i najmniejszą zmienność nastroju ujawniają osoby, które: a) wykazują spójność w sferze Osiągnięć – zdarzenia związane z Osiągnięciami mają podobne znaczenie na poziomie emocjonalnym i poznawczym (są ważne albo nieważne na obu poziomach); b) spójnie i wysoko cenią sferę Afiliacji – kontakt i dobre relacje z innymi ważne są na poziomie emocjonalnym i poznawczym (pozytywny wpływ spójności jest niwelowany przez małą ważność motywów, a pozytywny wpływ ważności motywów jest niwelowany przez niespójność, jeśli wartości są nieważne) c) niespójnie cenią sferę Władzy – zdarzenia związane ze sferą Władzy są nieważne na poziomie emocjonalnym, natomiast są dość ważne na poziomie poznawczym. Najgorsze oceny emocjonalne ujawniają osoby, które wykazują niespójność w sferze Osiągnięć (cenią wartości, ale motywy Osiągnięć są dla nich nieważne, lub odwrotnie), cenią wartości Afiliacji, ale motywy Afiliacji są dla nich nieważne, bardzo ważne są dla nich natomiast wartości i motywy Władzy. Wyniki wskazują, że każda ze sfer odmiennie wpływa na emocjonalne oceny zadowolenia z życia, oraz świadczą o interakcyjnym wpływie ważności motywów i wartości w każdej ze sfer na te oceny. Dostarczają też informacji, że elementy systemu wartościowania wyjaśniają podobny procent wariancji wyników każdego z tych wymiarów (27-34%). Najlepszym predyktorem satysfakcji z życia jest ważność wartości Władzy (im ważniejsze tym mniejsza satysfakcja), jednak wyjaśnia ona tylko ok. 7% zróżnicowania wyników satysfakcji.

## DYSKUSJA

Uzyskane wyniki potwierdzają założenie leżące u podstaw badań, a zgodne z tezami Epsteina (1989) i McClellanda (1985), że afektywny i poznawczy poziom systemu wartościowania są względnie niezależne, a zatem wyniki procesu wartościowania na tych dwóch poziomach mogą być odmienne. Jednym z przejawów tej niezależności jest fakt, że związki między trzema badanymi sferami motywacji są odmienne od związków między trzema sferami wartości (pomiędzy motywami Osiągnięć oraz Władzy występuje słaba, ale istotna korelacja ujemna, a pomiędzy wartościami Osiągnięć oraz Władzy występuje silna korelacja dodatnia. Drugim przejawem niezależności dwu poziomów systemu wartościowania są bardzo słabe związki pomiędzy ważnością wartości i motywów w każdej z badanych sfer wartościowania, co potwierdza, że możliwe są różne relacje między

wartościami i motywami.

Dane w tabeli 4 częściowo potwierdzają, że ogólne zadowolenie z życia wiąże się pozytywnie ze zmiennymi ze sfery Afiliacji (hipoteza H1). Wskazują, że jeśli uwzględniane są 3 sfery wartościowania, poznawcza ocena zadowolenia nie zależy od sfery Afiliacji. Natomiast większa ważność motywów oraz spójność motywów i wartości zwiększa emocjonalne oceny zadowolenia z życia – spójne i duże znaczenie sfery Afiliacji sprzyja emocjonalnemu zadowoleniu z życia pracowników w nowym miejscu pracy. Uzyskane dane zgodne są z sugestiami, że ważność motywów Afiliacji wpływa pozytywnie na odczuwanie szczęścia (Argyle, Martin, 1991). Ważne motywy oznaczają, że osoba reaguje pozytywnymi emocjami na obecność i kontakty z innymi ludźmi. Spójny układ powoduje, że aktywność osoby sprzyja zaspokojeniu tej potrzeby i łatwiej wywołuje także pozytywne zachowania innych osób (McCrae, 1994). Sprzyja zatem uzyskiwaniu wsparcia oraz pomocy od innych osób i ma dobroczynny wpływ na jakość życia pracowników w nowym miejscu pracy. Sfera Osiągnięć nie oddziałuje na satysfakcję z życia, a emocjonalnemu zadowoleniu z życia sprzyja spójność – podobna ważność motywów i wartości Osiągnięć (P1).

Jedynie sfera Władzy wpływa na poznawcze i emocjonalne aspekty zadowolenia z życia. Wyniki w tabeli 4 potwierdzają, że ogólne zadowolenie z życia wiąże się negatywnie ze zmiennymi ze sfery Władzy (hipoteza H2). Satysfakcja z życia wiąże się negatywnie z ważnością wartości Władzy, natomiast emocjonalne oceny zależą od ważności motywów i ich spójności z wartościami. Z analizy regresji wynika jednak, że osoby, dla których spójnie bardzo ważne są motywy i wartości Władzy, wykazują najgorsze emocjonalne oceny życia, a ze względu na ważność wartości także małą satysfakcję z życia. Można zatem powiedzieć, że spójne i duże znaczenie sfery Władzy wpływa niekorzystnie na emocjonalne i poznawcze zadowolenie z życia pracowników w nowym miejscu pracy.

Wyniki potwierdzają hipotezę H3, w której oczekiwano, że ważność motywów silniej wiąże się z wymiarami szczęścia, natomiast ważność wartości silniej wiąże się z satysfakcją z życia. Wskazują wręcz, że poznawczy aspekt zadowolenia zależy tylko od wartościowania na poziomie poznawczym (wartości), natomiast afektywny aspekt zadowolenia zależy od wartościowania na poziomie afektywnym (motywy) oraz od spójności między dwoma poziomami wartościowania. Zarazem więc wyniki nie potwierdzają hipotezy H4, że większa spójność w systemie wartościowania sprzyja zadowoleniu z życia na wszystkich jego wymiarach. Jedynie poziom szczęścia zależy od poziomu spójności. Sprzyja mu wyższa spójność w sferze Osiągnięć i Afiliacji, a wyższa spójność w sferze Władzy jest niekorzystna.

Otrzymaany układ wyników nasuwa refleksję, że satysfakcja z życia zależy od zaspokajania aspiracji, wyznaczanych przez wartości. Im ważniejsze są wartości, a zatem większe aspiracje (szczególnie w odniesieniu do Władzy), tym trudniej je zaspokoić i tym mniejsza jest satysfakcja z życia. Poczucie szczęścia zależy od stopnia zaspokojenia potrzeb i spójnego wartościowania zdarzeń. Niespójne wartościowanie w danej sferze prowadzi do konfliktów wewnętrznych i złego samopoczucia, nawet jeśli potrzeby tej sfery są zaspokojone (realizacja ważnych celów nie wywołuje reakcji emocjonalnych, ale zarazem uniemożliwia zaspokajanie ważnych potrzeb z innych sfer). Niespójne wartościowanie w danej sferze, narażając na wewnętrzne konflikty, wahania i zarzucanie działań, może utrudniać zaspokojenie potrzeb, jeśli związane z nimi świadome cele uznawane są za nieważne. Większa spójność wartościowania chroni przed konfliktami wewnętrznymi, powoduje silne dążenie w kierunku tych samych obiektów i ułatwia zaspokajanie potrzeb, które są zgodne z realizowanymi celami. Jednak duże i spójne znaczenie sfery Władzy jest niekorzystne dla zadowolenia z życia, gdyż środowisko społeczne stwarza małe możliwości zaspokajania potrzeb Władzy (wszyscy nie mogą cieszyć się wyjątkowym prestiżem i przewodzić innym). Przypuszczalnie potrzebę tę ludzie często starają się zaspokoić w pracy (motywy Władzy są ważniejsze w sytuacjach pracy niż poza pracą – por. Zalewska, Brandstätter, 2001). Nowe miejsce pracy prawdopodobnie dodatkowo utrudnia zaspokajanie potrzeby Władzy – utrudnia uzyskiwanie oznak szacunku, wywieranie wpływu na innych i kontrolowanie swego otoczenia. Zdaniem McClellanda (1985), motywy Władzy są szczególnie ważne dla osób o chwiejnej samoocenie. Niepewność co do swoich możliwości może bezpośrednio wywoływać częściej emocje negatywne (obawa, lęk, gniew) i ukierunkowywać na oznaki braku szacunku ze strony innych, ponieważ dopiero oznaki szczególnego szacunku, docenienia przez innych pozwalają wzmocnić wiarę w siebie. Nowe miejsce pracy przypuszczalnie nasila niepewność osób, dla których ważne są motywy Władzy i sprzyja ich koncentracji na negatywnych sygnałach, a zatem sprzyja negatywnym emocjonalnym ocenom życia. Większa ważność wartości Władzy nasila dążenie do potwierdzania swojej wartości. Może prowadzić do ostrej rywalizacji i konfliktów. Zwiększa niebezpieczeństwo wyboru celów, niedostosowanych do możliwości (mniejsze efekty) lub niezgodnych z innymi ważnymi potrzebami i wartościami osoby, ale prowadzących do społecznego uznania. Zwłaszcza w nowym miejscu pracy (mniejsze dopasowanie osoby do środowiska) wybory nieodpowiednich celów mogą prowadzić do silnych rozczarowań i małej satysfakcji z życia, jeśli efekty są niewystarczające, aby wzbudzić wyjątkowy podziw i uznanie.

Badane wymiary szczęścia (afektywnego aspektu zadowolenia z życia) są silnie ze sobą powiązane i warunkowane przez te same elementy systemu wartościowania. Silna korelacja negatywna między częstością

## SYSTEM WARTOŚCIOWANIA A ZADOWOLENIE Z ŻYCIA PRACOWNIKÓW

emocji pozytywnych i negatywnych sugeruje, że stanowią one bieguny jednego wymiaru, co postulują Diener, Sandvik i Pavot (1991). Ich silniejsze korelacje z typowym nastrojem niż ze sobą nasuwają refleksję, że typowy nastrój określany na podstawie wyników zagregowanych dla każdej osoby z bardzo wielu pomiarów w dłuższym okresie czasu jest najlepszym wskaźnikiem szczęścia. Najbardziej niezależnym wymiarem afektywnym jest zmienność nastroju – jest słabiej powiązany z pozostałymi wymiarami i dodatkowo zależy od ważności wartości Władzy. Nie zmienia to ogólnej prawidłowości, że wymiary afektywne zadowolenia z życia zależą od interakcji ważności motywów i wartości z wszystkich badanych sfer wartościowania. Zarazem układ uzyskanych wyników zgodny jest z sugestiami Dienera i jego współpracowników oraz Russella i Carrolla (1999) – zmienność nastroju nieco silniej wiąże się z proporcją emocji negatywnych, a typowy nastrój z proporcją emocji pozytywnych. Te wyniki wskazują na pewną funkcjonalną odmienną emocji pozytywnych i negatywnych, mimo silnej korelacji między proporcją emocji pozytywnych i proporcją emocji negatywnych.

Zależności ujawniające się pomiędzy badanymi wymiarami zadowolenia z życia dostarczają silnego poparcia dla stanowiska, że satysfakcja z życia (aspekt poznawczy) i szczęście (aspekt hedoniczny) są względnie niezależnymi składnikami zadowolenia – są słabo ze sobą powiązane i uwarunkowane innymi elementami systemu wartościowania. Wyniki te rodzą następne pytania, jakie są konsekwencje różnych relacji między dwoma aspektami zadowolenia z życia i od czego zależy ich zgodność lub niezgodność, jakie czynniki środowiska bądź właściwości osoby ją warunkują. W świetle uzyskanych wyników można przypuszczać, że spójne zadowolenie i spójne niezadowolenie oraz obydwie formy niespójnego zadowolenia z życia mogą być współdeterminowane przez różnice w systemie wartościowania – w ważności motywów i wartości oraz w ich spójności.

ANNA ZALEWSKA

## BIBLIOGRAFIA

- Argyle, M. (1987). *The psychology of happiness*. London: Methuen.
- Argyle, M., Martin, M. (1991). The psychological causes of happiness. W: F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (red.), *Subjective well-being. An interdisciplinary perspective* (s. 77-100). Oxford-Toronto: Pergamon Press.
- Brandstätter, H. (1991). Emotions in everyday life situations. Time sampling of subjective experience. W: F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (red.), *Subjective well-being. An interdisciplinary perspective* (s. 173-192). Oxford-Toronto: Pergamon Press.
- Brandstätter, H. (1994). Well-being and motivational person-environment fit: A time sampling study of emotions. *European Journal of Personality*, 8, 75-93.
- Czapiński, J. (1992). *Psychologia szczęścia. Przegląd badań i zarys teorii cebulowej*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza „Akademos”.
- Costa, P. T., McCrae, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 668-678.
- Costa, P. T., McCrae, R. R. (1984). Personality as a lifelong determinant of well-being. W: C. Malatesta, C. Izard (red.), *Affective processes in adult development and aging* (s. 141-157). Beverly Hills: Sage.
- DeNeve, K. M., Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124, 197-229.
- Diener, E., Emmons, R. A. (1984). The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 1105-1117.
- Diener, E., Larsen, R. J., Levine, S., Emmons, R. A. (1985). Intensity and frequency: Dimensions underlying positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1253-1265.
- Diener, E., Sandvik, E., Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. W: F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (red.), *Subjective well-being. An interdisciplinary perspective* (s. 119-140). Oxford-Toronto: Pergamon Press.
- Eliasz, A. (1997). Obciążenie osób wzorem A i B w zależności od ich reaktywności. *Studia Psychologiczne*, 35 (2), 33-64.
- Epstein, S. (1989). Values from the perspective of cognitive-experiential self-theory. W: N. Eisenberg, J. Reykowski, E. Staub (red.), *Social and moral values* (s. 11-32). Hillsdale: Erlbaum.
- Feather, N. T. (1990). Bridging the gap between values and actions: Recent applications of the expectancy-value model. W: E. T. Higgins, R. M. Sorrentino (red.), *Handbook of motivation and cognition* (vol. 2, s. 151-192). New York: The Guilford Press.
- Furnham, A. (1991). Work and Leisure Satisfaction. W: F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (red.), *Subjective well-being. An interdisciplinary perspective* (s. 235-259). Oxford-Toronto: Pergamon Press.
- Gray, J. A. (1981). A critique of Eysenck's Theory of Personality. W: H. J. Eysenck (red.), *A model for personality* (s. 246-276). Berlin: Springer.
- Headley, B., Wearing, A. (1991). Subjective well-being: A stocks and flows framework. W: F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (red.), *Subjective well-being. An interdisciplinary perspective* (s. 49-76). Oxford-Toronto: Pergamon Press.
- Heckhausen, H. (1991). *Motivation and action*. Berlin: Springer.
- Herzyk, A. (1999). Neuropsychologiczne modele emocji. W: A. Herzyk, A. Borkowska (red.), *Neuropsychologia emocji. Poglądy badania klinika* (s. 13-40). Lublin: UMCS.
- Klonowicz, T. (2001). Discontented people: Reactivity and locus of control as determinants of subjective well-being. *European Journal of Personality*, 15, 29-47.
- Lewinsohn, P., Redner, J., Seeley, J. (1991). The relationship between life satisfaction and psychosocial variables: New perspectives. W: F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (red.), *Subjective well-being. An interdisciplinary perspective* (s. 141-169). Oxford-Toronto: Pergamon Press.
- Marszał-Wiśniewska, M. (1993). Dzienniczek Próbek Czasowych Hermanna Brandstättera. *Przegląd Psychologiczny*, 36, 4, 481-490.
- Matthews, G., Gilliland, K. (1999). The personality theories of H. J. Eysenck, J. A. Gray: A comparative review. *Personality and Individual Differences*, 26, 583-626.
- McClelland, D. (1985). *Human motivation*. Glenview IL: Scott-Foresman.
- McCrae, R. R. (1994). New goals for trait psychology. *Psychological Inquiry*, 5, 148-153.
- McKennell, A. C. (1978). Cognition and affect in perceptions of well-being. *Social Indicators Research*, 5, 389-426.
- Neuberger, O., Allerbeck, M. (1978). *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit: Erfahrungen mit dem Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)*. Bern: Ruber.
- Reykowski, J. (1992). Emocje, motywacja, osobowość. W: T. Tomaszewski (red.), *Psychologia ogólna* (t. 2, s. 7-198). Warszawa: Wyd. Naukowe PWN.
- Russell, J. A., Carroll, J. M. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin*, 125 (1), 3-30.
- Schimmack, U., Grob, A. (2000). Dimensional models of core affect: A quantitative comparison by means of structural equation modeling. *European Journal of Personality*, 14, 325-345.
- Schwartz, S. H., Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 5, 878-891.
- Seifert, K. H., Bergmann, C. (1983). Deutschsprachige Adaptation des Work Values Inventory von Super. *Psychologie und Praxis. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 1, 160-72.
- Seligman, M. E. P. (1993). *Optymizmu można się nauczyć*. Poznań: Media Rodzina.
- Sheldon, K. M., Elliot, A. J. (1999). Goal striving: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*,

## SYSTEM WARTOŚCIOWANIA A ZADOWOLENIE Z ŻYCIA PRACOWNIKÓW

76, 482-497.

Strelau, J. (1998). *Psychologia temperamentu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Suh, E., Diener, E., Fujita, F. (1996). Events and subjective well-being: Only recent events matter. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 1091-1102.

Super, D. E. (1970). *Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin.

Tatarkiewicz, W. (1990). *O szczęściu*. Warszawa: PWN.

Taylor, S. E., Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: A social psychological perspective on mental health. *Psychological Bulletin*, 103, 193-210.

Veenhoven, R. (1984). *Conditions of happiness*. Dordrecht–Boston: Reidel.

Veenhoven, R. (1991). Questions on happiness: Classical topics, modern answers, blind spots. W: F. Strack, M. Argyle, N. Schwarz (red.), *Subjective well-being. An interdisciplinary perspective* (s. 7-26). Oxford–Toronto: Pergamon Press.

Warr, P. B., Barter, J., Brownbridge, G. (1983). On the independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 644-651.

Watson, D., Clark, L. A., Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.

Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67, 294-306.

Winter, D. G., John, O. P., Stewart, A. J., Klohnen, E. V., Duncan, L. E. (1998). Traits and motives: Toward an integration of two traditions in personality research. *Psychological Review*, 105, 230-250.

Zalewska, A. (1996). System wartościowania pracujących w zależności od wieku i reaktywności. *Przegląd Psychologiczny*, 39, 1-2, 211-226.

Zalewska, A. (1997). Reaktywność i system wartościowania jako uwarunkowania zdrowia. *Przegląd Psychologiczny*, 40, 1-2, 213-230.

Zalewska, A. (1999). Job satisfaction and importance of work aspects related to predominant values and reactivity. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 5, 4, 485-512.

Zalewska, A. (2000a). Adaptacja kwestionariusza „Orientacja na Wartości Zawodowe” Seiferta i Bergmanna do warunków polskich. *Studia Psychologiczne*, 38 (1), 57-77.

Zalewska, A. (2000b). Dwa aspekty zadowolenia z życia osób dorosłych w zależności od okresu życia. *Prace Naukowe WSP Częstochowie, Psychologia*, 8, 171-177.

Zalewska, A. (2001). „Arkusze Opisu Pracy” O. Neubergera i M. Allerbeck – adaptacja do warunków polskich. *Studia Psychologiczne*, 39 (1), 197-217.

Zalewska, A., Brandstätter, H. (2001). Value – motive congruence and reactivity as determinants of well-being. W: H. Brandstätter, A. Elias (red.), *Persons, situations, and emotions* (s. 95-112). New York: Oxford University Press.