

Agnieszka Ochojska*

Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi, Filia w Wodzisławiu Śląskim

 <https://orcid.org/0009-0006-2095-5754>

e-mail: aga.ochojska@gmail.com

Praca jako wartość i narzędzie

https://doi.org/10.25312/2083-2923.25_07ago

Streszczenie: Badanie przeprowadzone na 155 osobach powyżej 16. roku życia analizowało stosunek do pracy w kontekście wieku i doświadczenia zawodowego. Wyniki wykazały różnice w postrzeganiu pracy jako wartości, źródła utrzymania, obowiązku społecznego, źródła radości, aspektu samorealizacji, źródła statusu społecznego, formy ucieczki od rodziny, wartości rodziny, znaczenia sławy i prestiżu, roli pieniędzy oraz znaczenia rozwoju. Młodsze osoby (poniżej 30. roku życia) traktowały pracę jako wartość samą w sobie, źródło radości, aspekt samorealizacji i formę nawiązywania relacji, nie uznając jej za obowiązek społeczny. Osoby w wieku 30–50 lat przejawiały zróżnicowane podejście do pracy, uznając ją za główne źródło utrzymania, ale mniej jako źródło radości. Osoby powyżej 50 lat częściej postrzegały pracę neutralnie lub negatywnie, a także rzadziej jako źródło radości czy samorealizacji. Niezależnie od wieku rodzina była ceniona, pieniądze miały znaczenie, a sława i prestiż były mniej ważne. Rozwój był uznawany za istotną wartość przez większość respondentów. Badanie dostarcza wglądu w postrzeganie pracy przez różne grupy wiekowe, co ma implikacje dla polityki społecznej i pracodawców.

Słowa kluczowe: praca, wartości, narzędzia, samorealizacja, zatrudnienie

Wstęp

Rewolucja na rynku pracy i zmieniające się postawy wobec pracy stały się w ostatnich latach centralnym punktem badań. Zrozumienie, jak jednostki postrzegają pracę, szczególnie w kontekście różnych grup wiekowych, jest kluczowe dla tworzenia efektywnych strategii zarządzania zasobami ludzkimi, polityki społecznej i praktyk

* Agnieszka Ochojska – licencjat pedagogiki zdrowia z dietetyką, studentka pedagogiki resocjalizacyjnej w Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi, przewodnicząca Koła Naukowego De Jure, zaangażowana w działania charytatywne i pomocowe ze szczególnym uwzględnieniem odnajdywania się na rynku pracy przez młodzież zagrożoną niedostosowaniem społecznym.

biznesowych. W tym kontekście niniejsza praca ma na celu zbadanie i zrozumienie postaw Polaków z różnych grup wiekowych wobec pracy.

Cel pracy

Celem przeprowadzonych badań było zrozumienie i analiza stosunku respondentów do pracy w kontekście ich wieku i doświadczenia zawodowego. Badanie miało pomóc w zidentyfikowaniu i porównaniu różnic w postrzeganiu pracy jako wartości samej w sobie, źródła utrzymania, obowiązku społecznego, źródła radości, aspektu samo-realizacji, źródła statusu społecznego, formy ucieczki od rodziny, wartości rodziny, znaczenia sławy i prestiżu.

Materiały i metody

Badania przeprowadzono w grupie 155 osób powyżej 16. roku życia. Zastosowano metodę sondażu diagnostycznego w formie ankiety online. W arkuszu wykorzystane zostały pytania zamknięte oraz otwarte. Badanie było anonimowe.

Praca i jej rodzaje

W Polsce wyróżnia się trzy podstawowe typy umów o pracę, a mianowicie umowę na okres próbny, umowę na czas określony oraz umowę na czas nieokreślony¹. Ponadto, zgodnie z art. 191 Kodeksu pracy młodociani, którzy ukończyli ośmioletnią szkołę podstawową oraz nie mają przeciwwskazań do pracy, mogą zostać zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego². Dodatkowo młodzież ma możliwość podjęcia przyuczenia do wykonywania określonej pracy w przypadku, kiedy kształci się w szkole podstawowej dla dorosłych. Innego rodzaju źródłem zdobywania doświadczenia oraz nabywania wiedzy zawodowej jest pozaszkolna forma kształcenia w postaci kursowej, gdzie młodzież uczęszcza do pracy przez pięć dni w tygodniu, w pełnym wymiarze godzin³. Młodzież wykonująca pracę w ramach przygotowania zawodowego lub kształcąca się w systemie kursowym często świadczy pracę w pełnym zakresie obowiązków w stopniu równym pracownikom etatowym. Uczniowie kształcący się w systemie branżowym, uczęszczając na praktyki, są pod opieką dorosłych – opiekuna posiadającego wykształcenie pedagogiczne lub po ukończonym kursie pedagogicznym. Młodociani pracownicy spędzają osiem

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf> [dostęp: 21.05.2024].

² Tamże, art. 191.

³ Tamże, art. 191.

godzin w pracy, wykonując powierzone im zadania. Często już w drugiej klasie szkoły branżowej lub na drugim roku kształcenia kursowego stają się samodzielnymi pracownikami. Należy zwrócić uwagę, że podobnie jak pracownicy etatowi muszą oni przestrzegać obowiązujących praw, obowiązków, pracy w określonych godzinach, stosować się do regulaminów wewnętrznych zakładów pracy, ogólnie przyjętych zasad i norm czy dress code'u, o ile taki obowiązuje.

Poza wskazanymi formami pracy należy wymienić umowy cywilnoprawne, które mogą zawierać zarówno pracownicy młodociani, jak i osoby pełnoletnie. Do takich rodzajów umów zalicza się pracę na umowę zlecenia i na umowę o dzieło. Są to również formy zatrudnienia jednak regulowane nie przez Kodeks pracy, tylko przez Kodeks cywilny.

Ilość czasu poświęconego na pracę zawodową w Polsce

W Polsce, podobnie jak w wielu innych krajach, standardowym tygodniowym wymiarem czasu pracy jest 40 godzin, jednak rzeczywista ilość czasu poświęcanego na pracę może się różnić w zależności od wieku pracownika. Według danych GUS⁴ młodzi pracownicy (18–24 lata) zwykle pracują mniej godzin na tydzień niż pracownicy pełnoetatowi. Średnia liczba godzin pracy na tydzień w tej grupie wiekowej wynosi 30, co może wynikać z faktu łączenia pracy z edukacją przez młodych ludzi w ramach pracy na część etatu (na przykład jedynie w weekendy bądź popołudniami)⁵. Dla pracowników w średnim wieku (25–54 lata), średnia liczba godzin pracy na tydzień wynosi 42. Jak zauważa Jasiński, przez wielu pracowników w tej grupie wiekowej dodatkowe godziny pracy są często postrzegane jako możliwość zwiększenia zarobków i awansu zawodowego⁶. W przypadku starszych pracowników (55 lat i więcej) średnia liczba godzin pracy na tydzień wynosi 38⁷. Kowalska zauważa, że starsi pracownicy często preferują skrócony wymiar czasu pracy, co pozwala im na zbalansowanie obowiązków zawodowych ze sprawami osobistych⁸.

⁴ *Ilość czasu poświęcanego na pracę zawodową w Polsce*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2022.

⁵ Tamże.

⁶ A. Jasiński, *Wymiary czasu pracy a satysfakcja z pracy*, „Roczniki Nauk Społecznych” 2022, t. 44, nr 1, s. 91–106.

⁷ *Ilość czasu poświęcanego na pracę zawodową w Polsce*, dz. cyt.

⁸ A. Kowalska, *Praca po emeryturze: korzyści dla starszych pracowników*, „Gerontologia Polska” 2023, t. 31, nr 2, s. 98–107.

Praca jako narzędzie do zaspokajania potrzeb i najwyższych wartości

Praca jako jedno z narzędzi zaspokajania potrzeb i wartości społecznych ma wiele wymiarów. W zależności od charakteru i warunków pracy może ona służyć do osiągnięcia samorealizacji, poczucia użyteczności, spełnienia pasji, awansu społecznego, sławy, bogactwa, bezpieczeństwa, pomagania innym, a także nawiązywania nowych relacji⁹. Samorealizacja jest ściśle związana z indywidualnym rozwojem i dążeniem do osiągnięcia pełni potencjału¹⁰. Praca umożliwia rozwój kompetencji, zdobywanie nowych doświadczeń i wyrażanie swojego ja poprzez realizację zadań i celów zawodowych. W badaniach przeprowadzonych przez Bakę i Basińską Polacy podkreślali znaczenie pracy umożliwiającej rozwijanie umiejętności, zdobywanie wiedzy i wykorzystywanie swojego potencjału¹¹. Użyteczność to poczucie, że praca przyczynia się do dobra innych i społeczeństwa. Praca w sektorach, takich jak ochrona zdrowia, edukacja czy usługi społeczne, może dawać silne poczucie wpływania na dobro innych¹². Badania podkreślają, że wiele osób w Polsce ceni możliwość wpływania na dobro innych i społeczeństwa¹³. Spełnienie pasji w pracy jest kolejną z wartości poszukiwanych przez Polaków. Znajdowanie radości i satysfakcji z wykonywanej pracy jest istotne dla wielu osób w Polsce¹⁴. Awans zawodowy jest głównym narzędziem służącym do osiągnięcia wyższego statusu społecznego, a także zaspokojenia potrzeby osiągnięć i samorealizacji. Wyższe stanowiska często wiążą się z większymi wyzwaniami, autonomią i wpływem, co może przyczyniać się do poczucia spełnienia¹⁵. Badania przeprowadzone przez GUS w 2019 roku pokazują, że awans zawodowy jest jednym z głównych oczekiwań Polaków w kontekście pracy¹⁶. Sława i bogactwo to wartości, które są pochodnymi pracy w pewnych sektorach, takich jak przemysł rozrywkowy, sport czy biznes. Są to aspekty, które mogą przyciągać ludzi do pracy w tych

⁹ M. Czerna, *Użyteczność publiczna pracy a satysfakcja zawodowa pracowników sektora publicznego*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Sociologica” 2017, vol. 63, s. 107–126.

¹⁰ C. Rogers, *A theory of therapy, personality and interpersonal relationships as developed in the client-centered framework*, [w:] S. Koch (red.), *Psychology: A study of a science. Vol. 3. Formulations of the person and the social context*, McGraw Hill, New York 1959.

¹¹ Ł. Baka, B.A. Basińska, *Zmęczenie chroniczne i wypalenie zawodowe. Polskie tłumaczenie Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS)*, „Psychiatria” 2010, nr 7(1), s. 15–25.

¹² A.M. Grant, *Relational job design and the motivation to make a prosocial difference*, „Academy of Management Review” 2007, vol. 32(2), s. 393–417.

¹³ M. Czerna, *Użyteczność...*, dz. cyt.

¹⁴ Ł. Baka, B.A. Basińska, *Zmęczenie chroniczne...*, dz. cyt.

¹⁵ T.W. Ng i in., *Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis*, „Personnel Psychology” 2005, vol. 58(2), s. 367–408.

¹⁶ *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019.

sektorach¹⁷. Choć nie są one najważniejsze dla wszystkich Polaków, dla niektórych stanowią motywację do rozpoczęcia kariery zawodowej w tychże branżach¹⁸.

Bezpieczeństwo jest podstawową wartością zaspokajaną przez stabilne i bezpieczne miejsca pracy. Według badań CBOS stabilność zatrudnienia i bezpieczeństwo finansowe są jednymi z najważniejszych aspektów pracy dla Polaków¹⁹.

Pomaganie innym to kolejna wartość, którą mogą zaspokajać zawody skoncentrowane na służbie społecznej. Praca w obszarach, takich jak opieka zdrowotna, edukacja, praca społeczna czy organizacje pożytku publicznego, daje silne poczucie wpływu na dobro innych²⁰. W Polsce wiele osób pracuje w sektorze opieki zdrowotnej, edukacji czy pracy społecznej, co pozwala im na osiągnięcie tej wartości²¹.

Wyniki badań własnych

Grupę badanych zapytano, w jakim stopniu zgadzają się lub nie zgadzają ze stwierdzeniem, że praca jest dla nich wartością samą w sobie. Analiza danych dotyczących postrzegania pracy jako wartości samej w sobie wykazuje interesujące różnice między grupami wiekowymi. Wśród osób poniżej 30. roku życia dominujące są silne przekonania o wartości pracy samej w sobie – 42,9% respondentów przyznaje, że zdecydowanie tak jest, a kolejne 21,4% odpowiada twierdząco. Widać więc silne przywiązanie młodszej generacji do idei pracy jako wartości. W grupie osób w wieku od 30 do 50 lat największy odsetek respondentów (31,1%) odpowiedział pozytywnie na pytanie, czy praca jest dla nich wartością samą w sobie, a 23,3% zdecydowanie podzieliło to stanowisko. Niemniej jednak, jest to grupa, w której zauważalne jest także pewne zróżnicowanie opinii, ponieważ 29,1% respondentów odpowiedziało neutralnie, a 16,5% – negatywnie. Wśród osób powyżej 50. roku życia, mimo że nadal dominują odpowiedzi pozytywne (łącznie 38,5%), zauważalny jest wzrost odpowiedzi neutralnych (38,5%) i negatywnych (23,1%). Może to sugerować, że starsze pokolenie nie przywiązuje już tak dużej wagi do pracy jako wartości samej w sobie, być może skupiając się na innych aspektach życia, takich jak rodzina, zdrowie czy spokój.

Dane dotyczące pracy jako źródła utrzymania wskazują na konsensus między różnymi grupami wiekowymi. Bez względu na wiek większość respondentów zgadza się, że praca jest dla nich głównym źródłem utrzymania. Wśród osób do 30. roku życia 57,1% zdecydowanie traktuje pracę jako źródło utrzymania, a kolejne 28,6% odpowiada twierdząco. Tylko niewielka część tej grupy (7,1%) odpowiada negatywnie lub neutralnie. Podobna sytuacja jest wśród osób w wieku 30–50 lat. Największa

¹⁷ D. Hesmondhalgh, *The cultural industries*, Sage Publications Ltd, 2007.

¹⁸ B. Baran, *Dynamika aspiracji zawodowych młodzieży. Studium porównawcze*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2013.

¹⁹ *Wartości i normy społeczne Polaków*, Centrum Badań Opinii Społecznej, Warszawa 2018.

²⁰ A.M. Grant, *Relational job design...*, dz. cyt.

²¹ M. Czerska, *Użyteczność...*, dz. cyt.

grupa (60,2%) zdecydowanie uważa pracę za źródło utrzymania, a 20,4% odpowiada pozytywnie. Zaledwie niewielka część tej grupy wiekowej (3,9%) nie uważa pracy za źródło utrzymania, natomiast 15,5% jest neutralna w tej sprawie. Najwięcej osób, które zgadzają się z tym, że praca to źródło utrzymania, jest wśród osób powyżej 50. roku życia. Tu 61,5% respondentów zdecydowanie zgadza się z tym stwierdzeniem, a kolejne 23,1% odpowiada twierdząco. W tej grupie wiekowej nie ma osób, które udzieliły odpowiedzi negatywnej, natomiast 15,4% ma neutralne stanowisko. Podsumowując, praca jako źródło utrzymania jest powszechnie akceptowaną wartością wśród respondentów niezależnie od wieku.

Analiza wyników dotyczących postrzegania pracy jako obowiązku społecznego pokazuje znaczne różnice w porównaniu z poprzednimi kategoriami. W każdej grupie wiekowej dominują odpowiedzi negatywne. W grupie osób do 30. roku życia aż 50,0% zdecydowanie nie traktuje pracy jako obowiązku społecznego, a kolejne 14,3% również odpowiada negatywnie. Tylko 14,2% tej grupy wiekowej uważa pracę za obowiązek społeczny (7,1% zdecydowanie tak i 7,1% – tak), a 21,4% osób prezentuje stanowisko neutralne. Podobna sytuacja występuje wśród osób w wieku 30–50 lat. Tutaj 49,5% zdecydowanie nie uznaje pracy za obowiązek społeczny, a 11,7% odpowiada negatywnie. Natomiast 19,5% tej grupy wiekowej postrzega pracę jako obowiązek społeczny (4,9% odpowiedziało – zdecydowanie tak, a 14,6% – tak), natomiast 19,4% jest neutralna. Wśród osób powyżej 50. roku życia najwyższy jest odsetek osób, które zdecydowanie nie uważają pracy za obowiązek społeczny (61,5%). Tylko 23,1% tej grupy wiekowej uznaje pracę za obowiązek społeczny (7,7% – zdecydowanie tak i 15,4% – tak), a 15,4% respondentów wyraziło stanowisko neutralne. Podsumowując, wyniki te sugerują, że wśród respondentów dominuje przekonanie, że praca nie jest postrzegana jako obowiązek społeczny, ale bardziej jako osobiste źródło utrzymania czy wartość.

Analiza danych dotyczących pracy jako źródła radości pokazuje mieszane uczucia wywołane przez pracę wśród respondentów. W grupie osób do 30. roku życia aż w 50,0% zdecydowanie uważa pracę za źródło radości, a kolejne 14,3% odpowiada twierdząco. Jednak 21,4% tej grupy wiekowej przejawia negatywne podejście do pracy jako źródła radości (7,1% – zdecydowanie nie i 14,3% – nie), a 14,3% respondentów ma do tego zagadnienia stosunek neutralny. W grupie osób w wieku 30–50 lat 25,2% zgadza się ze stwierdzeniem, że praca to źródło radości, a 21,4% zdecydowanie się zgadza. Natomiast 29,1% tej grupy wiekowej ma negatywne podejście do tej kwestii (16,5% odpowiedziało – zdecydowanie nie, a 12,6% – nie), neutralną postawę prezentuje 24,3% respondentów. Wśród osób powyżej 50. roku życia radość z pracy jest mniej powszechna. Tylko 38,5% tej grupy wiekowej uważa pracę za źródło radości (23,1% – zdecydowanie tak i 15,4% – tak), a aż 46,2% odpowiedziało negatywnie (15,4% – zdecydowanie nie i 30,8% – nie). Neutralnych w tej sprawie jest 15,4% badanych. Podsumowując, wyniki te sugerują, że praca jako źródło radości jest postrzegana różnie przez poszczególne grupy wiekowe. Młodsza generacja wydaje się czerpać więcej radości z pracy, podczas gdy starsze pokolenie ma bardziej mieszane uczucia.

Wyniki badań w obszarze pracy jako aspektu samorealizacji pokazują, że przekonania na ten temat różnią się w zależności od grupy wiekowej. Wśród respondentów do 30. roku życia 42,9% osób zdecydowanie zgadza się ze stwierdzeniem, że praca zapewnia samorealizację, kolejne 14,3% również odpowiada twierdząco. Tylko 21,4% tej grupy wiekowej odpowiada negatywnie (14,3% – zdecydowanie nie i 7,1% – nie), a 21,4% ma neutralne podejście. Podobna sytuacja występuje wśród osób w wieku 30–50 lat, ale o wiele mniej osób widzi w pracy aspekt samorealizacji. Tylko 15,5% zdecydowanie traktuje pracę jako aspekt samorealizacji, a 21,4% odpowiada twierdząco. Aż 43,7% tej grupy wiekowej odpowiada negatywnie (28,2% – zdecydowanie nie i 15,5% – nie), a 19,4% jest neutralna. Wśród osób powyżej 50. roku życia 38,5% postrzega pracę jako aspekt samorealizacji (15,4% – zdecydowanie tak i 23,1% – tak), natomiast 53,9% odpowiada negatywnie (30,8% – zdecydowanie nie i 23,1% – nie). Tylko 7,7% ma stanowisko neutralne. Podsumowując, wyniki te sugerują, że młodsze pokolenie Polaków częściej postrzega pracę jako aspekt samorealizacji, podczas gdy starsze pokolenia mają w tej kwestii bardziej mieszane uczucia.

Wyniki dotyczące pracy jako źródła statusu społecznego pokazują, że postrzeganie pracy w tym kontekście różni się w zależności od wieku respondentów. Wśród osób do 30. roku życia 71,4% uważa pracę za źródło statusu społecznego (35,7% – zdecydowanie tak i 35,7% – tak). Jednakże 21,4% tej grupy wiekowej odpowiada negatywnie (14,3% – zdecydowanie nie i 7,1% – nie), a 7,1% prezentuje podejście neutralne. W grupie osób w wieku 30–50 lat mniej osób postrzega pracę jako źródło statusu społecznego, 36,0% osób udzieliło odpowiedzi pozytywnej (14,6% – zdecydowanie tak i 21,4% – tak). Znaczny odsetek osób, 43,6%, odpowiedziało negatywnie (25,2% – zdecydowanie nie i 18,4% – nie), a 20,4% respondentów jest neutralnych. Wśród osób powyżej 50. roku życia tylko 23,1% uważa pracę za źródło statusu społecznego (7,7% – zdecydowanie tak i 15,4% – tak), podczas gdy 46,2% udzieliło odpowiedzi negatywnej (30,8% – zdecydowanie nie i 15,4% – nie). W tej grupie 30,8% osób ma zdanie neutralne. Można więc zauważyć, że młodsza generacja w Polsce częściej postrzega pracę jako źródło statusu społecznego, natomiast w starszych grupach wiekowych dominuje negatywne lub neutralne podejście do tej kwestii.

Dane dotyczące pracy jako formy nawiązywania relacji pokazują, że różne grupy wiekowe mają odmienne podejście do tej sprawy. Wśród osób do 30. roku życia 57,2% postrzega pracę jako sposób na nawiązywanie relacji (42,9% – zdecydowanie tak i 14,3% – tak). Jednakże 35,7% tej grupy wiekowej ma negatywne podejście do tego aspektu pracy (14,3% – zdecydowanie nie i 21,4% – nie), a 7,1% jest neutralna. W grupie osób w wieku 30–50 lat 46,6% postrzega pracę jako formę nawiązywania relacji (16,5% – zdecydowanie tak i 30,1% – tak), podczas gdy 30,1% odpowiada negatywnie (19,4% – zdecydowanie nie i 10,7% – nie). Odsetek osób z podejściem neutralnym wynosi 23,3%. Wśród respondentów powyżej 50. roku życia 30,8% uważa pracę za formę nawiązywania relacji (7,7% – zdecydowanie tak i 23,1% – tak), natomiast 30,8% odpowiada negatywnie (23,1% – zdecydowanie nie i 7,7% – nie). Neutralny

stosunek wobec tej kwestii prezentuje 38,5%. Podsumowując, wyniki te sugerują, że młodsze pokolenie w Polsce częściej postrzega pracę jako formę nawiązywania relacji, podczas gdy starsze pokolenia mają bardziej mieszane uczucia w tej sprawie. Podobne wyniki można znaleźć w anglojęzycznych publikacjach²².

Praca jako forma ucieczki od rodziny jest zagadnieniem, wobec którego zdania wśród różnych grup wiekowych w Polsce wydają się podzielone. W grupie osób do 30. roku życia aż 71,4% przyznaje, że praca może służyć jako forma ucieczki od rodziny (50,0% – zdecydowanie tak i 21,4% – tak). Za ledwie 14,2% tej grupy wiekowej odrzuca tę koncepcję (7,1% – zdecydowanie nie i 7,1% – nie), a 14,3% jest neutralna. W grupie wiekowej 30–50 lat pogląd, że praca jako formą ucieczki od rodziny, jest mniej powszechny: zgadza się z nim 33,1% badanych (11,7% odpowiedziało – zdecydowanie tak i 21,4% – tak). Większość tej grupy wiekowej (45,6%) odrzuca ten pogląd (30,1% – zdecydowanie nie i 15,5% – nie), a 21,4% osób prezentuje stanowisko neutralne. Wśród osób powyżej 50. roku życia tylko 30,8% traktuje pracę jako formę ucieczki od rodziny (15,4% – zdecydowanie tak i 15,4% – tak). Natomiast 46,2% badanych odrzuca tę ideę (30,8% – zdecydowanie nie i 15,4% – nie), a 23,1% jest neutralna. Podsumowując, wyniki te sugerują, że praca jako forma ucieczki od rodziny jest postrzegana różnie w zależności od grupy wiekowej. Wydaje się, że młodsze osoby są bardziej skłonne zgodzić się z takim twierdzeniem. Wyniki własne uzyskane w badaniu zostały potwierdzone przez innych badaczy²³.

Rodzina jest wartością o znaczącej wadze dla Polaków we wszystkich grupach wiekowych. W grupie wiekowej do 30. roku życia aż 78,5% respondentów zdecydowanie uznaje rodzinę za ważną wartość (71,4% – zdecydowanie tak i 7,1% – tak). Żaden respondent w tej grupie wiekowej nie zanegował tego twierdzenia (0,0% – zdecydowanie nie i 0,0% – nie), jedynie 21,4% stanowiło grupę neutralną. Osoby w wieku od 30 do 50 lat wyraziły jeszcze większe poparcie dla tej kwestii, to znaczy rodzinę jako wartość traktuje 97,1% badanych (84,5% udzieliło odpowiedzi zdecydowanie tak i 12,6% – tak). Podobnie jak w młodszej grupie wiekowej żaden z respondentów nie

²² Y. Baruch, N. Bozionelos, *Career issues*, [w:] S. Zedeck (red.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 2: Selecting and developing members for the organization*, American Psychological Association, 2011; J.M. Twenge i in., *Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing*, „Journal of Management” 2010, vol. 36(5), s. 1117–1142; B.J. Kowske, R. Rasch, J. Wiley, *Millennials’ (lack of) attitude problem: An Empirical examination of generational effects on work attitudes*, „Journal of Business and Psychology” 2010, vol. 25(2), s. 265–279; J.J. Deal, D.G. Altman, S.G. Rogelberg, *Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything)*, „Journal of Business and Psychology” 2010, vol. 25(2), s. 191–199.

²³ A.R. Hochschild, *The time bind: When work becomes home and home becomes work*, Metropolitan Books, 1997; C. Nippert-Eng, *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*, University of Chicago Press, Chicago 1996; B.E. Ashforth, G.E. Kreiner, M. Fugate, *All in a day’s work: Boundaries and micro role transitions*, „Academy of Management Review” 2000, vol. 25(3), s. 472–491; G.E. Kreiner, *Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective*, „Journal of Organizational Behavior” 2006, 27(4), s. 485–507.

odrzucał tej tezy (0,0% – zdecydowanie nie i 0,0% – nie), a tylko niewielki procent (1,9%) pozostał neutralny. Dla osób powyżej 50. roku życia rodzina jest wartością w tym samym stopniu co dla osób ze średniej grupy wiekowej – 100% respondentów zgadza się z tą koncepcją (84,6% – zdecydowanie tak i 15,4% – tak). Żaden z respondentów nie odrzucał tezy o rodzinie jako wartości (0,0% – zdecydowanie nie i 0,0% – nie) ani nie było osób reprezentujących neutralne stanowisko w tej kategorii wiekowej. Podsumowując, wyniki te sugerują, że rodzina jest wartością uniwersalną dla Polaków we wszystkich grupach wiekowych.

Sława i prestiż to wartości, które wydają się mieć zróżnicowane znaczenie dla Polaków w różnych grupach wiekowych. W grupie osób do 30. roku życia tylko 21,4% respondentów uważa sławę i prestiż za ważne (14,3% – tak, 7,1% – zdecydowanie tak). Z drugiej strony 35,7% osób z tej grupy wiekowej odrzuca pogląd, że sława i prestiż to wartości (21,4% – nie, 14,3% – zdecydowanie nie). Największy odsetek (42,9%) pozostaje neutralny wobec tej kwestii. Wśród osób w wieku od 30 do 50 lat jedynie 21,4% zgadza się, że sława i prestiż są ważne (16,5% – tak, 4,9% – zdecydowanie tak). Znacznie więcej, 49,5% badanych, odrzuca te wartości (24,3% respondentów udzieliło odpowiedzi nie, 25,2% – zdecydowanie nie), a 28,2% osób jest neutralnych. W grupie powyżej 50 lat odpowiedzi są nieco inaczej rozłożone. Chociaż nadal tylko 23,1% uważa sławę i prestiż za istotne (wszyscy odpowiedzieli – tak), odrzucenie tych wartości jest mniej wyraźne (23,1% badanych udzieliło odpowiedzi zdecydowanie nie i 7,7% – nie), a większość (53,8%) jest neutralna. Wyniki te sugerują, że sława i prestiż mają ograniczone znaczenie dla Polaków we wszystkich grupach wiekowych, większość osób albo odrzuca te wartości, albo pozostaje wobec nich neutralna.

Pieniądże są wartością o zasadniczym znaczeniu dla Polaków we wszystkich grupach wiekowych, jak wynika z odpowiedzi respondentów. W grupie osób do 30. roku życia 85,7% badanych uznaje pieniądze za ważne (35,7% – tak, 50,0% – zdecydowanie tak), podczas gdy 14,3% ma neutralne podejście i nikt nie odrzuca tezy o dużej roli pieniędzy. Podobne tendencje obserwuje się w grupie osób w wieku od 30 do 50 lat. Aż 84,4% respondentów uznaje pieniądze za istotne (41,7% udzieliło odpowiedzi tak, 42,7% – zdecydowanie tak), 11,7% osób jest neutralnych i tylko 2,9% nie zgadza się z tym stwierdzeniem (1,0% – zdecydowanie nie, 1,9% – nie). Wśród osób powyżej 50 lat jeszcze wyższy procent (92,3%) uznaje pieniądze za ważne (38,5% – tak, 53,8% – zdecydowanie tak), neutralnych jest 7,7% badanych i nikt nie udzielił przeczącej odpowiedzi na to pytanie. Reasumując, wyniki te wskazują, że we wszystkich grupach wiekowych w Polsce uznaje się wartość pieniędzy.

Rozwój jest jednym z kluczowych aspektów, które cenią Polacy z każdej grupy wiekowej. Wśród osób do 30. roku życia zdecydowana większość (78,5%) postrzega rozwój jako ważny (21,4% odpowiedziało tak, 57,1% – zdecydowanie tak). Neutralne stanowisko wyraziło 14,3% badanych, a tylko 7,1% osób odpowiedziało, że rozwój nie jest dla nich istotny. Podobne tendencje można zaobserwować w grupie wiekowej 30–50 lat, gdzie 75,7% respondentów uznaje rozwój za ważny (35,9% – tak, 39,8% –

zdecydowanie tak). Tylko 18,4% respondentów ma neutralne podejście, a niewielki odsetek (4,8%) nie przywiązuje dużej wagi do tej kwestii. Wśród osób powyżej 50 lat nadal znacząca większość (69,3%) uważa rozwój za ważny (38,5% – tak, 30,8% – zdecydowanie tak). Podejście neutralne do tej kwestii ma 15,4% badanych, podobnie jak negatywne – 15,4%. Rozwój jest zatem uznawany za istotną wartość przez większość Polaków niezależnie od grupy wiekowej, co potwierdza jego znaczenie w kulturze polskiej.

Podsumowanie

Badanie dotyczące wartości pracy wśród różnych grup wiekowych w Polsce pokazało zróżnicowane wyniki zależnie od wieku respondentów. Młodsze pokolenie (poniżej 30. roku życia) wykazuje silne przywiązanie do idei pracy jako wartości samej w sobie, źródła radości i aspektu samorealizacji. W tej grupie wiekowej dominuje też przekonanie, że praca jest głównym źródłem utrzymania, a także formą nawiązywania relacji. Warto zauważyć, że młodzi ludzie często postrzegają pracę jako formę ucieczki od rodziny i jako źródło statusu społecznego.

W grupie wiekowej 30–50 lat praca jest również postrzegana głównie jako źródło utrzymania, ale jej wartość sama w sobie jest nieco mniej podkreślana. W tej grupie wiekowej zauważalne jest także pewne zróżnicowanie opinii na temat pracy jako źródła radości, aspektu samorealizacji i formy nawiązywania relacji. Pogląd, że praca to forma ucieczki od rodziny i źródło statusu społecznego, jest mniej powszechny.

Przez osoby powyżej 50. roku życia praca jest przede wszystkim postrzegana jako źródło utrzymania. Wzrasta jednak odsetek odpowiedzi neutralnych i negatywnych na pytanie o wartość pracy samej w sobie. Może to sugerować, że starsze pokolenie nie przywiązuje już tak dużej wagi do pracy jako wartości, skupiając się na innych aspektach życia.

Wszystkie grupy wiekowe zgodnie odrzucają ideę pracy jako obowiązku społecznego. Wartościami uniwersalnymi dla wszystkich grup wiekowych są rodzina i pieniądze. Rozwój jest również istotny dla większości respondentów niezależnie od wieku.

Wnioski z badania pokazują, że wartości związane z pracą są zróżnicowane w zależności od grupy wiekowej. Młodsze pokolenia wydają się bardziej skoncentrowane na aspektach pracy związanych z samorealizacją i rozwojem, podczas gdy starsze pokolenia mogą mieć bardziej pragmatyczne podejście do pracy jako źródła utrzymania. Wszystkie grupy wiekowe podkreślają jednak znaczenie rodziny i pieniędzy. Wyniki te mogą mieć istotne implikacje dla polityki zatrudnienia i zarządzania zasobami ludzkimi, uwypuklając różne potrzeby i oczekiwania poszczególnych grup wiekowych w miejscu pracy.

Bibliografia

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019.
- Ashforth B.E., Kreiner G.E., Fugate M., *All in a day's work: Boundaries and micro role transitions*, „Academy of Management Review” 2000, vol. 25(3), s. 472–491.
- Baka Ł., Basińska B.A., *Zmęczenie chroniczne i wypalenie zawodowe. Polskie tłumaczenie Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS)*, „Psychiatria” 2010, nr 7(1), s. 15–25.
- Baran B., *Dynamika aspiracji zawodowych młodzieży. Studium porównawcze*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2013.
- Baruch Y., Bozionelos N., *Career issues*, [w:] S. Zedeck (red.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 2: Selecting and developing members for the organization*, American Psychological Association, 2011.
- Clark S.C., *Work/family border theory: A new theory of work/family balance*, „Human Relations” 2000, vol. 53(6), s. 747–770.
- Czerska M., *Użyteczność publiczna pracy a satysfakcja zawodowa pracowników sektora publicznego*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica” 2017, vol. 63, s. 107–126.
- Deal J.J., Altman D.G., Rogelberg S.G., *Millennials at work: What we know and what we need to do (if anything)*, „Journal of Business and Psychology” 2010, vol. 25(2), s. 191–199.
- Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Duration_of_working_life_-_statstcs [dostęp: 21.05.2024].
- Grant A.M., *Relational job design and the motivation to make a prosocial difference*, „Academy of Management Review” 2007, vol. 32(2), s. 393–417.
- Hesmondhalgh D., *The cultural industries*, Sage Publications Ltd, 2007.
- Hochschild A.R., *The time bind: When work becomes home and home becomes work*, Metropolitan Books, 1997.
- Ilość czasu poświęcanego na pracę zawodową w Polsce*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2022.
- Jasiński A., *Wymiary czasu pracy a satysfakcja z pracy*, „Roczniki Nauk Społecznych” 2022, t. 44, nr 1, s. 91–106.
- Kowalska A., *Praca po emeryturze: korzyści dla starszych pracowników*, „Gerontologia Polska” 2023, t. 31, nr 2, s. 98–107.
- Kowske B.J., Rasch R., Wiley J., *Millennials' (lack of) attitude problem: an Empirical examination of generational effects on work attitudes*, „Journal of Business and Psychology” 2010, vol. 25(2), s. 265–279.
- Kreiner G.E., *Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective*, „Journal of Organizational Behavior” 2006, 27(4), s. 485–507.

- Kryńska E., *Młodzi na rynku pracy w Polsce: pomiędzy elastycznością a stabilnością*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2022, nr 1, s. 65–80.
- Morrison R., *Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization*, „Academy of Management Journal” 2002, vol. 45(6), s. 1149–1160.
- Ng T.W., Eby L.T., Sorensen K.L., Feldman D.C., *Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis*, „Personnel Psychology” 2005, vol. 58(2), s. 367–408.
- Nippert-Eng C., *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*, University of Chicago Press, Chicago 1996.
- Rogers C., *A theory of therapy, personality and interpersonal relationships as developed in the client-centered framework*, [w:] S. Koch (red.), *Psychology: A study of a science. Vol. 3. Formulations of the person and the social context*, McGraw Hill, New York 1959.
- Ryan R.M., Deci E.L., *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*, „American Psychologist” 2000, vol. 55(1), s. 68–78.
- Twenge J.M., Campbell S.M., Hoffman B.J., Lance C.E., *Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing*, „Journal of Management” 2010, vol. 36(5), s. 1117–1142.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf> [dostęp: 21.05.2024].
- Wartości i normy społeczne Polaków*, Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa 2018.

Work as a value and tool

Abstract: A study conducted on 155 individuals over the age of 16 examined attitudes towards work in the context of age and professional experience. The results showed differences in perceptions of work as a value, a means of livelihood, a social duty, a source of joy, an aspect of self-actualization, a source of social status, a form of escape from family, a family value, the importance of fame and prestige, the role of money, and the significance of development. Younger individuals (under 30 years of age) treated work as a value in itself, a source of joy, an aspect of self-actualization, and a means of forming relationships, not considering it a social duty. Those aged 30–50 had varied views on work, recognizing it as a primary source of livelihood but less so as a source of joy. Individuals over 50 often viewed work neutrally or negatively, and also less frequently as a source of joy or self-actualization. Regardless of age, family was valued, money was considered important, while fame and prestige were less significant. Development was recognized as an important value by most respondents. The study provides insight into how work is perceived by different age groups, which has implications for social policy and employers.

Keywords: work, values, tools, self-fulfillment, employment

About the Author

Agnieszka Ochojska – a holder of a Bachelor's degree in Health Education with a specialization in Dietetics, is presently pursuing studies in Resocialization Pedagogy at the University of Humanities and Economics in Lodz. She is the chairperson of the De Jure academic circle and is engaged in charitable and supportive endeavours, with a particular emphasis on assisting socially disadvantaged youth in securing employment opportunities.