

Uniwersytet w Białymstoku, Wydział Pedagogiki i Psychologii  
University in Białystok, Faculty of Pedagogy and Psychology

MIROŚŁAWA CZERNIAWSKA, EMILIA DOLATA

***Job roles and value system  
(an example of nurses, teachers and nuns)***

---

**Rola zawodowa a system wartości  
(na przykładzie pielęgniarek, nauczycielek i zakonnicek)**

Jedną z ważniejszych życiowych decyzji człowieka jest wybór roli zawodowej. Ma ona określone konsekwencje, które na poziomie psychologicznym związane z budową obrazu własnej osoby. Funkcjonowanie w danej roli zawodowej może przyczynić się do pełnego, połączonego z satysfakcją, rozwoju jednostki lub też stanowić przyczynę nieustannej frustracji oraz niezadowolenia.

Charakterystyczne wśród socjologów jest dążenie do wyjaśnienia zróżnicowania wartości w odmiennych grupach zawodowych: pełnienie określonej roli zobowiązuje do przyjęcia oczekiwań społecznych z nią związanych (Misztal, 1980, 1982; Skarżyńska, 1991). W skład oczekiwań wchodzi również uhierarchizowane systemy wartości. Hipoteza o związku preferowanych wartości i pełnionych ról zawodowych potwierdzona była w licznych badaniach (Lieberman, Becker, Rosenberg, Hastings, Hinings, por. Misztal, 1982). Efekt tych badań stanowi konkluzja, iż wykonywany zawód jest jednym z czynników przyczyniających się do konstytuowania systemów wartości, zmiany ról zawodowych natomiast przyczyniają się do zmiany wartości.

Z psychologicznego punktu widzenia należy jednak zwrócić uwagę na mechanizm „autoselekcji”: określone zawody wybierają ludzie cechujący się określonymi właściwościami (Skarżyńska, 1991). Z dużym prawdopodobieństwem można sądzić, że ludzie dążą do pełnienia takich ról zawodowych, które dostosowane są do subiektywnych przekonań odnośnie własnej osoby, a więc również do tego, co cenne w ich systemie wartości. Ma to niewątpliwie związek z poczuciem własnej wartości: człowiek organizuje działalność i wybiera role umożliwiające rozbudowanie reprezentacji „ja” w subiektywnie pozytywnych kategoriach (Czerniawska, 1995).

**PROBLEM BADAWCZY I HIPOTEZY**

Celem pracy jest charakterystyka porównawcza systemów wartości osób pełniących specyficzne i różniące się przepisami role, tj. pielęgniarek, nauczycielek i zakonnicek. W postawionej hipotezie (hipoteza 1) przypuszcza się, że rola zawodowa jest jednym z czynników różnicujących systemy wartości. Zakłada się ponadto (hipoteza 2), że im bardziej zróżnicowane są role zawodowe, tym większe pojawiają się różnice w systemie wartości. Przyjęto również hipotezę (hipoteza 3) o treściowej zgodności pomiędzy układem wartości w systemie a przepisami związanymi z pełnieniem roli. Hipoteza ta opiera się na teorii dotyczącej struktur wiedzy o „ja”.

Na użytek prezentowanych badań przyjęto sposób interpretacji wartości dokonany przez M. Rokeacha (1973). Autor ten utożsamia wartość z pojęciem abstrakcyjnym, które jako kryterium ogólne wyznacza preferencje zarówno celom, jak i środkom realizującym te cele. Wartości są przekonaniem zawierającym komponenty emocjonalne, stanowią pewien układ odniesienia, w ramach którego człowiek jest w stanie interpretować i oceniać rzeczywistość, a w następstwie tego kierować swoim zachowaniem.

## METODA BADAŃ

W badaniu wzięło udział 150 kobiet. Stanowiły one trzy 50-osobowe grupy pełniące role zawodowe pielęgniarek, zakonnice i nauczycielek. Grupy ujednolicone były pod względem wieku i stażu zawodowego (10 lat pracy). Osoby zobowiązane były do uhierarchizowania systemu wartości. Zapewniono całkowitą anonimowość.

Systemy wartości diagnozowano stosując Skalę Wartości Rokeacha (Brzozowski, 1982) w wersji wymagającej rangowania wartości: wartość najwyższej ceniona uzyskiwała rangę 1, wartość najniższej ceniona – rangę 18.

## WYNIKI BADAŃ

Wyniki nieparametrycznej analizy wariancji Kruskala-Wallisa wykazały, że w przypadku czternastu z osiemnastu wartości ostatecznych (tab. 1) oraz siedmiu z osiemnastu wartości instrumentalnych (tab. 2) badane próbki, wyróżnione ze względu na rolę zawodową, nie należą do tej samej populacji. Pozwoliło to stwierdzić różnice w preferencji wartości w trzech badanych grupach i pozytywnie zweryfikować hipotezę 1.

Analiza statystyczna obejmowała również porównywanie poszczególnych grup między sobą za pomocą testu Wilcoxon dla dwóch prób niezależnych.

Pielęgniarki i zakonnice różnią się w preferencji czternastu wartości ostatecznych oraz siedmiu wartości instrumentalnych (tab. 1 i 2). Wśród wartości ostatecznych, zakonnice wskazują jako bardziej istotną wartość religijną „zbawienie” (różnica jest wyraźna i wynosi 8,1 rangi). Wskazują także na znaczenie prawidłowych relacji między ludźmi, opartych na równości i przyjaźni (wyższa preferencja wartości „równość”, „prawdziwa przyjaźń”). Akcentują ważność dojrzałości życiowej i wolności wyboru („mądrość”, „wolność”) oraz eksponują wagę wartości estetycznych („świat piękna”). Pielęgniarki podkreślają znaczenie wartości prorodzinnych i szeroko rozumianego bezpieczeństwa („bezpieczeństwo narodowe”, „bezpieczeństwo rodziny”, „pokój na świecie”) oraz koncentrują się na wartościach związanych z udanym i satysfakcjonującym życiem osobistym („dostatnie życie”, „przyjemność”, „szczęście”). Ważniejsze w percepcji tej grupy jest również „poczucie własnej godności” oraz „uznanie społeczne”. W skali wartości instrumentalnych, różnice w preferencji układają się w pewne charakterystyczne tendencje. Zakonnice wyżej cenią wartości sklasyfikowane jako moralne, takie jak: „wybaczący”, „posłuszny”. Wskazują również jako bardziej znaczącą wartość o charakterze poznawczym: „o szerokich horyzontach”. Pielęgniarki akceptują silniej wartości przyczyniające się do sukcesu w działaniu („ambitny”, „niezależny”, „intelektualista”) oraz wartość powiązaną niewątpliwie z ich rolą zawodową, tj. „czysty”.

Zakonnice i nauczycielki różnią się preferencją trzynastu wartości ostatecznych oraz ośmiu wartości instrumentalnych (tab. 1 i 2). Różnice w preferencji wartości są analogiczne do omówionych powyżej. Ponadto, nauczycielki, w porównaniu z zakonicami, cenią wyżej wartość poznawczą „uzdolniony”, co wydaje się zgodne z przepisami zawartymi w ich roli zawodowej.

Analiza porównawcza systemu wartości pielęgniarek i nauczycielek była podstawą do stwierdzenia różnic w preferencji trzech wartości ostatecznych oraz trzech wartości instrumentalnych (tab. 1 i 2). Badane pielęgniarki wskazują jako bardziej cenną wartość ostateczną „pokój na świecie”. Wyższe pozycje w systemie zajmują też wartości instrumentalne: „czysty” i „wybaczący”. Z kolei nauczycielki lokują wyżej w swoim systemie wartości: „bezpieczeństwo rodziny”, „uznanie społeczne” (wartości ostateczne) i „uzdolniony” (wartość instrumentalna).

## WNIOSKI

1. Ogólną konkluzję z niniejszych badań ograniczyć można do stwierdzenia, że rola zawodowa jest czynnikiem determinującym system wartości (hipoteza 1). Im bardziej różnią się od siebie role zawodowe, tym większe występują różnice w systemie wartości (hipoteza 2). Zaobserwowano także treściwą zgodność pomiędzy tym, co człowiek uznaje za cenne w swoim systemie przekonań i przepisami powiązanych z pełnieniem określonych ról (hipoteza 3).
2. W prezentowanym badaniu uzyskano wyniki, które udowadniają odmienną hierarchię wartości zakonnice zarówno w stosunku do pielęgniarek, jak i nauczycielek. Najbardziej różniące badane grupy stosunek do wartości religijnych (wyższe preferencje wśród zakonnice). Znamienne jest też

różnica w preferencji wartości rodzinnych, materialnych, prestiżowych, osobistych czy intelektualnych, które są z kolei wyżej preferowane przez pielęgniarki i nauczycielki. Systemy wartości dwóch ostatnich grup cechują się relatywnie większym podobieństwem. Taki układ wartości wydaje się być spójny z przepisami analizowanych ról i wskazuje, z teoretycznego punktu widzenia, że wartości stanowią ważny konstrukt przydatny w opisie ról zawodowych. Pozwala to na potwierdzenie hipotezy o związku preferowanych wartości i pełnionych ról zawodowych.

#### **PIŚMIENNICTWO**

1. Brzozowski P. (1992). Problemy pomiaru wartości. *Studia Psychologiczne*, 30, 43-67.
2. Czerniawska M. (1995). *Inteligencja a system wartości*. Białystok: Trans Humana.
3. Misztal M. (1980). *Problematyka wartości w socjologii*. Warszawa: PWN
4. Misztal M. (1982). *Zawód – rola zawodowa – system wartości*. W: X. Gliszczyńska (red.), *Systemy wartości w środowisku pracy*. Warszawa: KiW.
5. Rokeach M (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
6. Skarżyńska K. (1991). *Położenie jednostki w strukturze społecznej a akceptowane wartości*. W: X. Gliszczyńska (red.), *Psychologiczny model efektywności pracy*. Warszawa: PWN.

#### **STRESZCZENIE**

Zaprezentowana praca zawiera charakterystykę porównawczą systemów wartości kobiet pełniących trzy role zawodowe: pielęgniarek, nauczycielek i zakonnice. Konceptualizacja teoretyczna wywodzi się z modelu wartości Milтона Rokeacha. Wykorzystano także stworzone przez autora narzędzie badawcze do pomiaru wartości. Uzyskane wyniki badań wskazują na treściwą odmienność systemów wartości. Ludzie cechują się umiejętnością organizowania wiedzy o samym sobie, gdzie istnieje treściwa zgodność informacji zawartych w schematach „rola zawodowa” – „system wartości”.

#### **SUMMARY**

The following work contains a comparative study of value systems of women who fulfil three job roles: nurses, teachers and nuns. Theoretical conceptualization derives from Milton Rokeach's value model. The author created the tool to measure the value which has also been used here. The results of the research reveal distinctness in the content of value systems. Subjects tend to organize their self-knowledge in such a way that there is a content consistency between the information included in the appropriate schemas of job role and value preference.

**Tab. 1. Różnice istotne statystycznie w preferencjach wartości ostatecznych**  
**Grupa Pi – pielęgniarki, Grupa Za – zakonnice, Grupa Na -nauczycielki**

Wartości	Grupa	Grupa	Grupa	** Pi-Za-Na		*** Pi-Za		*** Za-Na		*** Pi-Na	
	Pi	Za	Na	w=	p=	w=	p=	w=	p=	w=	p=
1. Bezpieczeństwo narodowe	7,38	8,80	6,66	7,19	0,028	1,94	0,052	2,59	0,010	0,45	0,654
2. Bezpieczeństwo rodziny	2,92	6,88	2,30	61,52	0,000	5,88	0,000	7,04	0,000	2,28	0,023
3. Dojrzała miłość	9,72	8,66	8,64	1,86	0,394	1,18	0,238	0,10	0,920	1,17	0,241
4. Dostatnie życie	10,92	16,82	12,44	52,28	0,000	6,34	0,000	5,91	0,000	1,44	0,149
5. Mądrość	5,88	3,86	5,22	11,88	0,003	3,26	0,001	2,34	0,019	1,17	0,244
6. Poczucie dokonania	12,96	12,46	11,96	3,17	0,205	1,51	0,132	0,56	0,574	1,49	0,136
7. Poczucie własnej godności	7,06	9,74	7,66	9,30	0,010	2,92	0,003	2,10	0,036	0,93	0,350
8. Pokój na świecie	5,48	6,92	7,68	8,18	0,017	2,27	0,023	0,61	0,542	2,57	0,010
9. Prawdziwa przyjaźń	9,94	7,52	10,38	15,87	0,000	3,36	0,001	3,46	0,001	0,60	0,549
10. Przyjemność	12,72	14,16	13,10	5,75	0,056	2,17	0,030	1,85	0,064	0,62	0,537
11. Równowaga wewnętrzna	7,80	7,42	8,00	0,67	0,717	0,72	0,469	0,68	0,497	0,06	0,953
12. Równość	10,86	8,58	11,50	15,24	0,001	2,93	0,003	3,67	0,000	0,81	0,420
13. Szczęście	8,00	9,78	7,26	10,40	0,006	1,99	0,047	3,30	0,001	0,84	0,402
14. Świat piękna	12,56	10,40	13,06	17,04	0,000	3,24	0,001	3,82	0,000	0,34	0,730
15. Uznanie społeczne	12,54	14,20	11,34	17,86	0,000	2,18	0,030	4,29	0,000	1,82	0,069
16. Wolność	8,82	7,18	8,48	4,13	0,127	1,96	0,050	1,47	0,141	0,37	0,710
17. Zbawienie	9,14	1,04	8,22	83,03	0,000	7,70	0,000	7,51	0,000	0,93	0,350
18. Życie pełne wrażeń	16,30	16,30	17,10	6,20	0,045	0,98	0,326	2,46	0,014	0,99	0,323

\* - średnia arytmetyczna rang (ranga 1 - wartość najwyższej ceniona, 18 - wartość najniższej eniona)

- wyniki istotne statystycznie uzyskane przy porównaniu grup:

\*\* Pi-Za-Na (nieparametryczna analiza wariancji Kruskala-Wallisa)

\*\*\* Pi-Za; Za-Na; Pi-Na (test Wilcoxon dla dwu prób niezależnych)

**Tab.2. Różnice istotne statystycznie w preferencjach wartości instrumentalnych**  
Grupa Pi – pielęgniarki, Grupa Za – zakonnice, Grupa Na -nauczycielki

Wartości	Grup	Grupa		** Pi-Za-Na		*** Pi-Za		*** Za-Na		*** Pi-Na		
	a	Za	Grupa	Na	w=	p=	w=	p=	w=	p=	w=	p=
	Pi	Za	Na									
1. Ambitny	8,70	10,74	7,76	8,59	0,014	2,00	0,046	2,89	0,004	0,69	0,488	
2. Czysty	7,72	12,76	9,20	28,06	0,000	4,79	0,000	3,87	0,000	2,05	0,040	
3. Intelktualista	9,82	12,14	9,44	9,82	0,007	2,50	0,012	2,86	0,004	0,41	0,682	
4. Kochający	5,04	5,84	5,90	1,36	0,506	0,63	0,526	0,16	0,877	1,29	0,197	
5. Logiczny	10,68	10,52	9,90	0,70	0,703	0,37	0,712	0,59	0,558	0,76	0,446	
6. Niezależny	11,98	14,50	12,44	12,72	0,002	3,07	0,002	3,04	0,002	0,28	0,783	
7. Obdarzony wyobraźnią	12,50	11,82	12,94	1,73	0,421	0,94	0,345	1,25	0,212	0,34	0,733	
8. Odpowiedzialny	4,62	5,08	4,90	0,46	0,796	0,65	0,517	0,04	0,967	0,50	0,617	
9. Odważny	9,06	9,08	8,80	0,15	0,930	0,10	0,920	0,34	0,736	0,31	0,754	
10. Opanowany	10,06	8,42	10,06	3,73	0,155	1,63	0,104	1,70	0,089	0,01	0,989	
11. O szerokich horyzontach	12,64	11,06	11,88	3,48	0,176	1,86	0,062	0,97	0,331	0,86	0,389	
12. Pogodny	9,42	10,32	9,96	1,45	0,484	1,25	0,211	0,55	0,581	0,54	0,586	
13. Pomocny	7,86	6,82	8,06	2,50	0,287	1,44	0,150	1,28	0,200	0,07	0,942	
14. Posłuszny	14,42	9,60	14,48	31,37	0,000	4,80	0,000	4,80	0,000	0,34	0,733	
15. Uczciwy	5,46	4,42	4,84	2,06	0,357	1,36	0,172	0,42	0,672	0,98	0,326	
16. Uprzejmy	9,32	9,22	9,50	0,10	0,953	0,18	0,858	0,28	0,777	0,18	0,855	
17. Uzdolniony	12,90	12,98	10,80	7,24	0,027	0,07	0,948	2,34	0,019	2,30	0,022	
18. Wybaczący	8,10	5,52	10,04	22,46	0,000	3,04	0,002	4,49	0,000	2,02	0,044	

\* - średnia arytmetyczna rang (ranga 1 - wartość najwyższej ceniona, 18 - wartość najniższej ceniona)  
- wyniki istotne statystycznie uzyskane przy porównaniu grup:  
\*\* Pi-Za-Na (nieparametryczna analiza wariancji Kruskala-Wallisa)  
\*\*\* Pi-Za; Za-Na; Pi-Na (test Wilcozona dla dwu prób niezależnych)