

*Joanna Małgorzata Michalak**

WARTOŚCI ZWIĄZANE Z PRACĄ. WYZWANIA I OGRANICZENIA BADAWCZE W KONTEKŚCIE MIĘDZYKULTUROWYM

1. WPROWADZENIE

Systematyczne zmiany środowiska biznesowego sprawiają, że pytania odnoszące się do funkcjonowania człowieka w warunkach pracy nie tracą na swojej aktualności. Prowadzone od lat badania mają na celu wyjaśnić między innymi: jak ludzie działają w danych warunkach pracy i dlaczego to robią; jakie instrumenty oddziaływania skutecznie wspomogą ich działania i pozwolą uzyskać adekwatny stopień zaangażowania, a w efekcie osiągnąć oczekiwany poziom efektywności organizacyjnej.

Aktualnie, zmiany środowiska pracy spowodowane rozwojem cywilizacyjnym, postępującą globalizacją i internacjonalizacją działalności biznesowej oraz rewolucją technologiczną są szczególnie widoczne na dwóch uzupełniających się płaszczyznach: technicznej i społecznej, wywołując istotne konsekwencje dla pracowników współczesnych organizacji.

Rozwiązania komunikacyjne najnowszej generacji umożliwiają zastosowanie nowatorskich form pracy, jak i rozwój nowych metod współpracy między organizacjami biznesowymi. Ponadto, upowszechnienie pracy w nowej wirtualnej konwencji wraz z nasileniem procesów globalizacji i internacjonalizacji przedsiębiorstw powoduje, że pracownicy coraz częściej są zaangażowani w przedsięwzięcia o charakterze globalnym wchodząc w ścisłe i systematyczne interakcje z przedstawicielami odmiennych i różnorodnych kultur.

Wobec takiej specyfiki środowiska biznesowego - ukonstytuowanego przez jednoczesną wirtualizację i zróżnicowanie kulturowe - należy ponowić pytania odnoszące się do funkcjonowania w nim człowieka w kontekście wartości, które nim kierują.

* Dr, Katedra Zarządzania, Wydział Zarządzania, Uniwersytet Łódzki.

2. WARTOŚCI A WARTOŚCI ODNOSZĄCE SIĘ DO PRACY – POJĘCIA PODSTAWOWE

Pojęcie wartości jest wieloznaczne a problemy interpretacyjne przekładają się na problemy w badaniach podejmowanych w zakresie zagadnienia wartości i wartościowania. Wiążą się one w szczególności z kwestią stworzenia katalogu wartości, który pozwoli określić intraindywidualną¹ stałość interindywidualnego² zróżnicowania preferencji, a jednocześnie posłuży za podstawę do stworzenia narzędzia pomiarowego pozwalającego oszacować to zróżnicowanie.

Ogólnie biorąc, wartości są wyznacznikiem a zarazem kierunkowskazem działań, który podpowiada jak się zachowywać, czego pragnąć czy jaką przyjąć postawę. Są to „kryteria” czy też „standardy” zachowania, które pozwalają je uzasadnić lub ocenić pod względem moralnym bądź też porównać się z innymi i wybrać, które postawy lub zachowania należy zmodyfikować [Rokeach 1968, s. 550].

M. Rokeach odnosi wartości wyłącznie do ludzi i określa je jako „trwałe przekonanie, że określony sposób postępowania lub ostateczny cel życia jest osobiście albo społecznie bardziej oczekiwany niż przeciwne czy sprzeczne z nimi postępowanie lub ostateczny cel życia” [Regan, Rokeach 1980 za: Rokeach 1973, s. 5].

W nurcie rozważań prowadzonych przez Rokeacha utrzymane jest także rozumienie wartości proponowane przez S. Schwarza. Autor definiuje je jednak w kategoriach *przekonań*. W ujęciu Schwarza *wartości* - *przekonania* dotyczą pożądaných celów, jakie sobie ludzie stawiają, przy czym są to cele wykraczające poza konkretne działania i sytuacje. *Wartości* – *przekonania* - *cele* nasycone są emocjami, dzięki czemu zawierają w sobie również motywację do działania, a jednocześnie stanowią kryterium oceny zachowań własnych i cudzych [Schwartz, Bilsky 1987 za: Ciecuch 2010, s. 25-26].

Zdaniem G. Kloski, ludzie wyrażają względem wartości jakiś stosunek a co więcej wartości oddziałują na jednostkę i na jej zachowanie [Kloska 1982, s. 24]. Jednocześnie wartości stanowią przedmiot dążeń człowieka, które w przypadku pracy będą zaspokajane właśnie dzięki uczestnictwu w procesie jej realizacji.

Podczas ostatnich kilkudziesięciu lat, istotnie wzrosło zainteresowanie warunkami pracy człowieka w kierunku humanizacji jej środowiska a także procesów wytwórczych, co znalazło swoje odzwierciedlenie w licznych bada-

¹ Stałość intraindywidualna (wewnątrzosobnicza) przejawia się w obrębie jakiejś cechy lub procesu psychicznego w życiu ontogenetycznym tej samej jednostki.

² Różnice o charakterze interindywidualnym ujawniają się w zakresie określonej cechy pomiędzy jednostkami należącymi do różnych grup.

niach i publikacjach. Jeden z nadal rozwijanych nurtów badawczych w tym zakresie koncentruje się wokół **wartości odnoszących się do pracy**.

W pracy spędzamy znaczną część życia, dlatego istotne jest by dawała satysfakcję i możliwość tworzenia. Praca powinna umożliwiać rozwój psychospołeczny a także spełniać inne potrzeby pracowników. Motywy, którymi kierują się ludzie w procesie pracy, procesy ich powstawania, opisują teorie oraz modele motywacji przedstawiane w licznych opracowaniach naukowych.

Jedną z pierwszych i najważniejszych, stanowiącą punkt wyjścia dla licznych badaczy jest teoria A. H. Masłowa, który stwierdził, że każdy człowiek przez swoje działania dąży do zaspokojenia potrzeb. Dzięki pracy człowiek potencjalnie może zaspokajać coraz wyższe szczeble w hierarchii potrzeb [Jachnis 2008, s. 15], rozpoczynając od umiejscowionych najniżej, mianowicie potrzeb fizjologicznych, do najwyższej, czyli samorealizacji. Tym samym praca może stanowić jedną z ważniejszych wartości. Stąd, wartości i oczekiwania stały się podstawą współczesnych modeli w dyskutowanym kontekście [Jasiński 2007, s. 23].

3. PRZEGLĄD WYNIKÓW BADAŃ WARTOŚCI ODNOSZĄCYCH SIĘ DO PRACY

Dlaczego ważna jest znajomość przez kadry zarządzające przedsiębiorstw wartości związanych z pracą reprezentowanych przez uczestników organizacji?

Z wartości wynikają określone normy zachowań [Konecki, s. 1]. Badanie wartości pozwala zrozumieć, jak ludzie działają i dlaczego to robią. Wartości odnoszące się do pracy są częścią wartości indywidualnych, które są zadowalane właśnie dzięki pracy [Super 1970 za: Khanifar, Matin, Jandaghi, Gholipour, Hassanzadeh 2011, s. 248].

Zbieżność wartości wyznawanych przez pracownika, z tymi charakteryzującymi kulturę organizacyjną jest kluczowa dla harmonijnego funkcjonowania i rozwoju organizacji. Potwierdzają to wyniki badań przeprowadzonych przez B. Poustnera i J. M. Causesa, którzy stwierdzili, że wspólnie wyznawane wartości [Causes, Posner 1987 za: Stachowicz-Stanuch 2007, s. 18]:

- promują wysoki poziom lojalności korporacyjnej;
- ułatwiają konsensus, co do głównych celów organizacji;
- pobudzają etyczne zachowania;
- promują ciężką pracę i opiekuńczość;
- redukują poziom stresów i napięć w pracy;
- ułatwiają zrozumienie oczekiwań z wykonywanej pracy;
- rozwijają silne przekonanie o potrzebie efektywności osobistej;
- rozwijają satysfakcję z uczestnictwa w organizacji;
- rozwijają pracę zespołową.

Ponadto, wartości wyznawane przez kadry zarządzające i pracowników mają istotny wpływ na efektywność i wydajność organizacji [Viola 1977]. Tym samym, znajomość wartości związanych z pracą pozwala wyselekcjonować i ukształtować odpowiednie narzędzia motywujące do działań organizatorskich.

Poszczególni członkowie organizacji reprezentują odmienne wartości związane z wykonywaną pracą odzwierciedlane w: odmiennych postawach wobec samej pracy, lojalności w stosunku do organizacji, relacji ze współpracownikami. W toku badań w obszarze wartości związanych z pracą pojawiało się szereg narzędzi pomiaru, rozwijanych i stosowanych na gruncie różnych dyscyplin naukowych. Studia w tym zakresie prowadzą od wielu lat zwłaszcza socjologowie i psychologowie organizacji oraz uczeni z dziedziny organizacji i zarządzania, koncentrując się zwłaszcza na: problematyce szkoleń i rozwoju pracowników, planowaniu kariery i doradztwie zawodowym [Rokeach, Regan 1980; Lu, While, Luise Barriball 2005; Al-Rubaish, Rahim, Abumadini, Wosornu 2009].

Badania w zakresie wartości związanych z pracą skupiają się na celach ważnych dla pracownika. Stopień ich ważności tworzy hierarchię wartości istotnych dla badanych osób w pracy zawodowej. Okazuje się, że osoby należące do tej samej kategorii lub grupy zawodowej (np. członkowie związków zawodowych, rodzice, studenci, kierownicy przedsiębiorstw) zwykle wyznają podobne wartości [Robbins 2001, s. 30].

Analogiczne obserwacje wynikają także z analiz w przekroju grup pokoleniowych przeprowadzonych w ramach badań zrealizowanych wśród pracowników amerykańskich [Robbins 2001, Durkin 2005 za: Malarski, Czapla 2012, s. 511].

4. NARZĘDZIA POMIARU WARTOŚCI ODNOSZĄCYCH SIĘ DO PRACY

Spośród najważniejszych narzędzi diagnostycznych wartości związanych z pracą, od lat największą popularnością cieszą się: Minnesocki Kwestionariusz Ważności (*Minnesota Importance Questionnaire - MIQ*) [Hansen, Leuty 2012, s. 7], Kwestionariusz Ważności Pracy Supera (*Super's Work Values Inventory - WVI*) oraz poprawiony Kwestionariusz Ważności Pracy Supera (*Super's Work Values Inventory – Revised*) [Robinson, Betz 2008], które posłużyły jako punkt wyjścia dla prac nowych pokoleń badaczy.

Kwestionariusz MIQ tworzy hierarchię wartości stanowiąc zbiór sześciu jej elementów uwzględniający: bezpieczeństwo, wolność (niezależność), altruizm, osiągnięcia i rozwój (*aggrandizement*).

Z kolei, Kwestionariusz Supera to zbiór 45 skal wartości obejmujący piętnaście subskładników reprezentowanych przez następujące skale szczegółowe: altruizm ALT (*altruism*), twórczość CRE (*creativity*), intelektualna stymulacja INT (*intellectual stimulation*), niezależność IND (*independence*), osiągnięcia

ACH (*achievement*), prestiż PRE (*prestige*), zmienność VAR (*variety*), estetyka EST (*esthetics*), zarządzanie MAN (*management*), relacje ASO (*associates*), otoczenie SUR (*surrounding*), relacje z przełożonym SUP (*supervisory relation*), bezpieczeństwo SEC (*security*), dochody ECO (*economic returns*) oraz sposób życia WAY (*life style*) [Super 1973 za: Balcar, Borkowska, Czerw, Gąsiorowska, Nosal 2006, s. 81].

Powyższe skale tworzą trzy kompozycje wartości [Hartung, Speight, Lewis 1996 za: Balcar, Borkowska, Czerw, Gąsiorowska, Nosal 2006, s. 81]:

- wartości wrodzone (*intrinsic values*) wyrażone w postaci wartości średniej wyników w skalach CRE, ACH, WAY, EST, IND, VAR, ALT i INT;
- wartości zewnętrzne (*extrinsic values*), jako wartość średnia skal MAN, SUR, SEC, PRE i ECO;
- wartości relacyjne (*concomitant values*), jako średni wynik w skalach SUP i ASO.

Oprócz wspomnianych powyżej badań amerykańskich, istnieją jeszcze inne analizy wykazujące różnice między grupami pracowniczymi. Najczęściej jednak uwzględniają one pojedyncze zmienne demograficzne: wiek [Joyner 2000 za: Wanxian, Xinmei, Weiwu 2008, s. 875], płeć [Azam 2002; Boatwright, Slate 2000 za: Wanxian, Xinmei, Weiwu 2008, s. 875] oraz wykształcenie [Sekaran 2000 za: Wanxian, Xinmei, Weiwu 2008, s. 875]. Rzadziej badacze podejmują się studiów obejmujących kombinację kryteriów, jak w przypadku zespołu naukowego: L. Wanxian, L. Xinmei, W. Weiwu [2008], który przeprowadził badania na grupie 316 chińskich pracowników uwzględniając jednocześnie przekrój wiekowy, wykształcenie i – dodatkowo - zajmowane stanowisko, wykazując pozytywny wpływ tych zmiennych na znaczenie i rolę wartości dotyczących pracy [Wanxian, Xinmei, Weiwu 2008, s. 875].

Prace badawcze nad wartościami i wartościowaniem prowadzone są od lat również w Polsce. W przypadku prac z zakresu badań społecznych i organizacji, przystosowania do warunków polskich wybranych narzędzi do pomiaru wartości w pracy zawodowej podjęli się psychologowie: A. Zalewska oraz P. Brzozowski. Zalewska dokonała między innymi adaptacji kwestionariusza Orientacji Na Wartości Zawodowe K. H. Seiferta i C. Bergmana [Zalewska 2000, s. 57-77, Zalewska 2001, s. 19-21], gdy z kolei Brzozowski skonstruował Skalę Wartości Schelerowskich w oparciu na katalogu wartości Schelerowskich [Brzozowski 1995].

5. BADANIA MIĘDZYKULTUROWE WARTOŚCI ODNOSZĄCYCH SIĘ DO PRACY

Dlaczego tak ważna jest świadomość różnic kulturowych w ogóle i dlaczego istotna jest znajomość przez kadry zarządzające przedsiębiorstw różnic kulturowych pod względem wartości związanych z pracą?

R. Kapuściński [2008, s. 319] zauważył, że „kultura jest jakby zagadką: w jej wartościach, hierarchii, treściach leży prawdopodobnie odpowiedź na pytanie, dlaczego jesteśmy tacy a nie inni, dlaczego jesteśmy zacofani lub się rozwijamy” [jako społeczność].

We współczesnych organizacjach systematycznie wzrasta zróżnicowanie populacji pracowniczych. Różnice kulturowe w zakresie wartości odnoszących się do pracy mogą być źródłem konfliktów i niepowodzeń organizacji jako całości [Juang, Matsumoto 2007, s. 522]. Często też prowadzą do niekorzystnych zjawisk w środowisku pracy takich jak: znudzenie, wypalenie zawodowe, nieuzasadniona absencja, nadmierna fluktuacja pracowników, alkoholizm, sabotaż, podleganie do działań szkodliwych wobec pracodawcy³.

Stąd, znajomość różnic międzykulturowych we wskazanym zakresie reprezentowanych wartości jest konieczna dla sukcesu procesu zarządzania pracownikami z odmiennych kręgów kulturowych i dalej dla rozwoju organizacji.

Jeśli przyjmiemy zatem, za M. Bratnickim, że istotą pracy menedżerów jest oddziaływanie na pracowników za pomocą wachlarza twardych i miękkich, bezpośrednich i pośrednich, konkretnych i symbolicznych metod stosowanych dla potrzeb organizacyjnych, które wynikają z konkretnych sytuacji, konieczności rozwiązywania problemów personalnych, kulturowych i organizacyjnych, w warunkach konieczności podejmowania ryzyka [Bratnicki 1993, s. 93], to znajomość tych wartości może pomóc w doborze odpowiednich narzędzi zarządzania ludźmi w organizacji i poprawy wymienionych wskaźników.

Uznając zasadność powyższych stwierdzeń, w toku prac badawczych w zakresie wartości związanych z pracą, stworzono narzędzia, które uwzględniały kontekst kulturowy i posłużyły do międzynarodowych badań porównawczych. Należy do nich kwestionariusz ankiety B. Sverko oraz D. E. i C. Super'ów zastosowany w ramach „*Work Importance Study*” [Robinson, Betz 2008]. Jednak szczególnie ważne miejsce zajmuje kwestionariusz G. Hofstede, którym badacz posłużył się w celu przeprowadzenia w latach 60-80. ubiegłego stulecia projektu „*Cross - Cultural Work - Related Values: Implications For Consumer Behavior*”. Uzyskane wyniki stały się podstawą do stworzenia przez Autora koncepcji wymiarów kultur narodowych, opartej

³ Należy jednak pamiętać, że odnosi się to zarówno do konfliktu wyznawanych wartości w ramach tej samej kultury narodowej na płaszczyźnie wartości jednostki – wartości organizacyjne jak i różnych kultur narodowych.

na pracach socjologa A. Inkelesa i psychologa D. Levinsona, w której Hofstede wyróżnił [Hofstede 2000, s. 50-51]:

- dystans władzy związany ze społeczną nierównością;
- kolektywizm i indywidualizm opisujący relacje między jednostką a grupą;
- wyobrażenie na temat męskości i kobiecości oraz wynikających stąd konsekwencji;
- unikanie niepewności opisujące sposoby kontroli agresji i wyrażanie emocji.

Uzupełnienie tego kanonu jest, opisany przez M. H. Bonda, piąty wymiar, mianowicie orientacja długa i krótkoterminowa.

Wyniki badań Hofstede pokazały, że kultury w wyróżnionych wymiarach różnią się od siebie między innymi pod względem relacji jednostki z grupą zarówno własną jak i obcą, co ma pewne implikacje dla zachowań danych typów kultur [Juang, Matsumoto 2007, s. 471-473], a tym samym dla doboru metod zarządzania przynależnymi do tych grup pracowniczych.

Dla rozwoju badań nad wartościami istotnie przyczyniły się wyniki międzynarodowego projektu „World Values Survey” [<http://worldvaluessurvey.org>], który dotyczy szerszego kontekstu wartości społecznych. Badania zapoczątkowane przez J. Kerkhofs’a i R. de Moor’a, związanych z Uniwersytetem Tilbury w Holandii, są kontynuowane przez R. Ingleharta z Uniwersytetu Michigan, który powołał sieć naukowców aktualnie działających na całym świecie. W efekcie, projekt ten prowadzony jest systematycznie od 1981 roku (gdy badaniami objęto zaledwie 10 krajów europejskich), powtarzany co dekadę i dotąd został zrealizowany w 100 krajach na sześciu kontynentach⁴. Dzięki temu stał się głównym źródłem danych empirycznych na temat postaw, w tym wyznawanych wartości i przekonań reprezentatywnych prób ludności, blisko 90% światowej populacji, w podziale na społeczności o różnym pochodzeniu kulturowym. Wykorzystano w nim uniwersalny kwestionariusz badań ankietowych obejmujący szeroki zakres zagadnień: od wartości związanych z życiem rodzinnym i pracą, wartości religijne, polityczne i gospodarcze, do zagadnień moralności prywatnej i obywatelskiej oraz identyfikacji i tożsamości lokalnych, regionalnych, narodowych, europejskich i globalnych stwarzając możliwość analizy zróżnicowania wartości i norm społecznych oraz ich przemian w czasie.

Ważne miejsce wśród projektów badawczych nad wartościami odnoszącymi się do pracy zajmują badania Ch. Hampden - Turner’a oraz A. Trompenaars’a. Autorzy, kontynuując studia G. Hofstede, rozszerzyli jego koncepcje uwzględniając kontekst zarządzania ludźmi w organizacjach zróżnicowanych kulturowo [Hampden - Turner, Trompenaars 2006]. Co istotne, badania Hampden - Turner’a oraz Trompenaars’a cechuje aspekt aplikacyjny w obszarze organiza-

⁴ W Polsce przeprowadzono je trzykrotnie: w 1990, 1999 i 2008 roku.

cji, a zaproponowana przez Autorów klasyfikacja wymiarów kultury ma charakter uniwersalny. Należy jednak zauważyć, że rozpoznane wymiary kultury odnoszą się nie do indywidualnych typów osobowości [Juang, Matsumoto 2007, s. 535] ale do typów społeczeństw/narodowości. Zatem nie są adekwatne do diagnozowania poszczególnych osób w ramach społeczeństw, ale do oceny grup pracowniczych zaangażowanych w daną organizację, w przyjętym podziale narodowym.

6. PODSUMOWANIE

Jak wykazano powyżej, mimo wieloletniej historii studiów nad wartościami związanymi z pracą, badania tego zagadnienia odnoszące się do różnic międzykulturowych okazują się niewystarczająco udokumentowane [Robinson, Betz 2008, s. 459]. Wynika to przede wszystkim z faktu koncentracji w procesie badawczym na jednolitych grupach kulturowych i ich późniejszej konfrontacji.

Co więcej, dotychczasowe międzykulturowe badania porównawcze poświęcone problematyce wartości mogą budzić wątpliwości odnośnie do ich trafności [Juang, Matsumoto 2007, s. 59]. Napotykają bowiem na liczne utrudnienia już na etapie przygotowania adekwatnych narzędzi badawczych. Problemy przy adaptacji tych narzędzi są złożone i wynikają między innymi z różnic kulturowych w ocenie poznawczej⁵, odmiennych leksykonów językowych, czyli słownictwa opisującego zdarzenia w danej kulturze. Szczególnie kłopotliwy okazuje się odmienne rozumienie lub wręcz brak odpowiedników językowych pewnych przedmiotów czy zjawisk [Juang, Matsumoto 2007, s. 59 i s. 323]. Wymienione czynniki stwarzają ograniczenia także na dalszym etapie badań, mianowicie interpretacji wyników i ich porównania.

Stąd też, wobec rosnącej dywersyfikacji kulturowej środowiska pracy i związanych z nią potrzeb kadr kierowniczych w zakresie nabycia nowych kompetencji zarządzania pracownikami na styku kultur, brak wyczerpujących danych w zakresie wartości związanych z pracą odnośnie do zróżnicowanych kulturowo populacji pracowniczych uzasadnia konieczność rozszerzania i pogłębienia badań właśnie w tym obszarze.

⁵ „Ocena poznawcza” to proces, w którego toku ludzie oceniają zdarzenia, sytuacje i zjawiska wywołujące u nich emocje [Juang, Matsumoto 2007, s. 310].

BIBLIOGRAFIA

- Al-Rubaish A. M., Rahim S. I., Abumadini M. S., Wosornu L., *Job satisfaction among the academic staff of a saudi university: an evaluative study*, Journal of Family & Community Medicine, 2009/9, 16 (3)
- Balcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., Nosal C. S., *Psychologia preferencji i zainteresowań zawodowych. Przegląd teorii i metod*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2006
- Bilsky W., Schwartz S., *Toward a psychological structure of human values*, „Journal of Personality and Social Psychology”, 1987, t. 53
- Bratnicki M., *Doskonalenie procesów zarządzania w przedsiębiorstwie*, AE im. K. Adamieckiego w Katowicach, Katowice 1993
- Brzozowski P., *Skala Wartości Schelerowskich. Podręcznik, Pracowanie Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego*, Warszawa 1995
- Causes J. M., Posner B. Z., *The Leadership Challenge*, Jossey-Bass 1987
- Cieciuch J., *Nadzieja jako moderator związku poczucia koherencji z preferencjami wartościami* [w:] Ryś M., Grochowska I., (red.), *Nadzieja jako zadanie*, Fides et Ratio, Kwartalnik Naukowy Towarzystwa Uniwersyteckiego „Fides et Ratio” nr 2 (2), 2010
- Durkin D., *The Loyalty Advantage*, AMACOM, New York 2005
- Hampden-Turner Ch., Trompenaars A., *Siedem kultur kapitalizmu. USA, Japonia, Niemcy, Francja, Wielka Brytania, Szwecja, Holandia*, Wydawnictwo Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006
- Hansen J-I. C., Leuty M. E., *Work values across generations*, „Journal of Career Assessment”, 2012, nr 20 (1)
- Hartung P. J., Speight J. D., Lewis D.M., *Individualism-Collectivism and the Vocational Behavior of Majority Culture College Students*, „Career Development Quarterly”, 1996/09, Vol. 45, Issue 1
- Hofstede G., *Culture consequences: international differences in work-related values*, Sage Publications, London 1980
- Hofstede G., *Kultura i organizacje*, PWE, Warszawa 2000
- Inglehart R., *World Values Survey: The world's most comprehensive investigation of political and socio-cultural change*, 2007 wyświetlono 20/01/2013 na: <http://www.worldvaluessurvey.org/>
- Jachnis A., *Psychologia organizacji. Kluczowe zagadnienia*, Difin, Warszawa 2008
- Jasiński Z., *Motywowanie w przedsiębiorstwie. Uwalnianie ludzkiej produktywności. Materialne, organizacyjne i psychologiczne motywatory*, Agencja Wydawnicza „Placet”, Warszawa 2007
- Juang L., Matsumoto D., *Psychologia międzykulturowa*, GWP, Gdańsk 2007
- Kapuściński R., *Lapidaria*, Wydawnictwo Czytelnik, Warszawa 2008
- Khanifar H., Matin H. Z., Jandaghi G., Gholipour A., Hassanzadeh M. S., *Identifying the Dimensions and Components of Islamic Work Values (IYW) for Public services sector of Iran*, „European Journal of Social Sciences”, 2011, Vol. 22, Issue 2
- Kloska G., *Pojęcia, teorie i badania wartości w naukach społecznych*, PWN, Warszawa 1982
- Konecki K., *Tworzenie proefektywnościowej kultury organizacyjnej*, dostęp elektroniczny dn. 17/01/2013, na: <http://qsr.webd.pl/KKonecki/publikacje/publikacja12.html>
- Lu H., While A. E., Luise Barriball K., *Job satisfaction among nurses a literature review*, International Journal of Nursing Studies 2005, 42 (2)
- Malarski M., Czapla T., *Koherencja wartości organizacji, jako wyznacznik poziomu zaufania wewnątrz organizacji*, „Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego, Zarządzanie i Finanse”, Journal of Management and Finance, 2012, nr 4 (1)

- Rokeach M., *The role of values in public opinion research*, „Public Opinion Quarterly”, 1968, nr 1/12/
- Rokeach M., Regan J., *The role of values in counseling situation*, „The Personnel and Guidance Journal”, 1980, nr 5
- Robinson C. H., Betz, A *Psychometric Evaluation of Super's Work Values Inventory-Revised*, Journal of Career Assessment 2008, vol. 16/4
- Stachowicz-Stanusch A., *Potęga wartości. Jak zbudować nieśmiertelną firmę*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2007
- Wanxian L., Xinmei L., Weiwu W., *Demographic Effects of Work Values and Their Management Implications*, „Journal of Business Ethics”, 09/2008, Vol. 81, Issue 4
- Zalewska A., *Adaptacja kwestionariusza „Orientacja na Wartości Zawodowe” Seferta i Bergmanna do warunków polskich*, „Studia Psychologiczne”, 2000, nr 38 (1)
- Zalewska A., *Analiza Opisu Pracy O. Neubergera i M. Allerbeck – adaptacja do warunków polskich*, „Studia Psychologiczne”, 2001, nr 39 (1)
- Viola R. H., *Organizations in a change society: Administration and Human Values*, Wydanie I, Saunders, Philadelphia 1977
- Źródła elektroniczne:
<http://worldvaluessurvey.org>
<http://ebookbrowse.com/kuder-super-work-values-inventory-ppt-d268567716>

STRESZCZENIE

W artykule dokonano przeglądu, w perspektywie historycznej, dotychczasowych badań nad wartościami odnoszącymi się do pracy. Zaprezentowano najważniejsze narzędzia badawcze opracowane w tym obszarze oraz utrudnienia i ograniczenia związane z ich zastosowaniem.

Podjęto również próbę wskazania nowych kierunków badań nad wartościami, uwzględniających współczesne uwarunkowania działalności gospodarczej, konkretnie związane z kontekstem kulturowej różnorodności środowiska biznesowego.

WORK VALUES: CHALLENGES AND LIMITATIONS OF RESEARCH. MULTICULTURAL PERSPECTIVE

ABSTRACT

Business organizations confront increasing and more complex changes in economic, technological, and social environment as never before. Internationalization, accelerated technological changes, EU enlargement, these all shape the current world business environment.

Although the work values have been examined in a variety of context, but apparently there seems to be a constant lack of the research in different cultural settings, especially in multicultural work environment. This paper provides an overview of current and past research of work values and suggests directions for future studies.