

Wartości pracy

Raport ten został wygenerowany specjalnie dla Ciebie przez system internetowy Pracowni Testów™.

Ogólne informacje na temat testu.

Test Wartości Pracy został opracowany w oparciu o koncepcję Kotwic Kariery Edgara Scheina, efektu 13 letnich badań absolwentów MIT Sloan School Masters Degree Program in Management. Schein zidentyfikował 8 czynników nadających priorytety wyborom zawodowym. Wybór kariery zgodny z posiadanymi preferencjami, wartościami pracy, powinien skutkować większym zadowoleniem z pracy i pełniejszą realizacją zawodową.

Jak interpretować wypełniony przez Ciebie test

Wynik, który otrzymał największą liczbę punktów odnosi się do Twoich dominujących wartości i preferowanego rodzaju kariery. Wyniki z mniejszą ilością punktów oznaczają drugorzędowe wartości i związane z nimi rodzaje kariery.

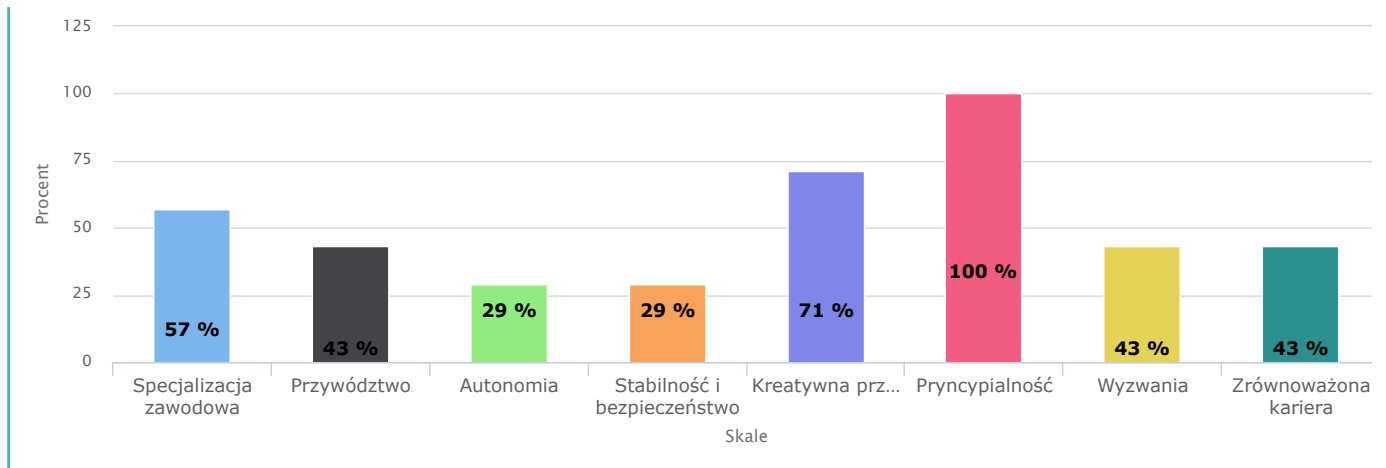
Wynik z najmniejszą ilością punktów oznacza, iż jest to rodzaj kariery, który powinienes/powinnaś unikać.

Struktura wartości:

- **specjalizacja zawodowa** oraz **przywództwo** odnoszą się do rozstrzygnięcia dylematu związanego z poczuciem, która z nich jest ważniejsza i bardziej właściwa dla danej osoby.
- **autonomia, stabilizacja zawodowa, kreatywna przedsiębiorczość** oraz **pryncypialność** odnoszą się do dominujących motywacji w pracy.
- **wyzwanie** odzwierciedla styl rozwiązywania problemów i radzenia sobie z trudnościami.
- **zrównoważona kariera** odnosi się do integracji kariery ze sprawami rodzinnymi i prywatnymi.

Skala	Liczba uzyskanych punktów
Specjalizacja zawodowa	57%
Przywództwo	43%
Autonomia	29%
Stabilność i bezpieczeństwo	29%
Kreatywna przedsiębiorczość	71%
Pryncypialność	100%
Wyzwania	43%
Zrównoważona kariera	43%

Pracownia Testów™



PRYNCYPIALNOŚĆ

Jeśli uzyskałeś najwyższą wartość w tej skali oznacza to, iż charakteryzuje cię chęć budowania swojej kariery w oparciu o realizację w pracy wyznawanych przez siebie fundamentalnych, humanistycznych wartości życiowych.

Osoby z takim wynikiem chętnie angażują się w różne akcje społeczne czy podejmują pracę jako wolontariusze. Charakteryzuje ich silna wewnętrzna potrzeba niesienia pomocy innym, robienia czegoś sensownego w jak najszerszym kontekście. Praca może dotyczyć rozwiązywania problemów społecznych i politycznych, pomagania innym, leczenia czy nauczania. Może być związana np. z budowaniem lepszego świata, działaniem na rzecz społeczeństwa i pokoju, walką z głodem.

Może też polegać na rozwiązywaniu problemów środowiska, zwalczaniem chorób czy wymyślaniu nowych produktów, przedmiotów i rozwiązań zwalczających problemy ludzkości i poprawiających ich sytuacje. Generalnie interesuje ich praca związana z problemami ludzkimi.

Osoby takie najchętniej pracują dla takiej instytucji, która właśnie pozwala na realizację powyższych wartości. Nie ma znaczenia jaka to będzie praca oraz czy będzie to instytucja państwowa, społeczna czy prywatna, ważne by świadczone przez nie usługi czy produkty były związane z świadczeniem pomocy ludziom. Dla osób z tą wartością nie jest też specjalnie ważne z jaką inną wartością wiąże się ich charakter pracy (specjalizacja zawodowa, autonomia, przywództwo, itp.) ważne, by wartość pryncypialności była na pierwszym miejscu. Zdecydowanie na drugi plan przesuwają się u nich potrzeba zarabiania pieniędzy czy posiadania wysokiego statusu społecznego a do działania napędzane są bardziej samą możliwością pomagania, niż możliwością wykorzystania posiadanych talentów.

Osoby takie nigdy nie chciałyby zrezygnować z wykonywania pracy w której osiągają coś wartościowego, co sprawia, że świat jest lepszy.

Praca którą wykonujesz musi akceptować twoje wartości, nawet jeśli oznacza to zmianę instytucji od środka, czy zmianę pracy jako takiej. Nie będziesz tolerował żadnych zmian związanych z rozwojem zawodowym dopóki twoje podstawowe wartości nie będą w pełni realizowane.

KREATYWNA PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

Jeśli uzyskałeś najwyższą wartość w tej skali oznacza to, iż Twoją dominującą wartością jest budowanie kariery w oparciu o wykreowanie własnego produktu biznesowego oraz uzależnienie swojego sukcesu zawodowego wyłącznie od twórczego wysiłku i zaangażowania.

Przedsiębiorcza kreatywność charakteryzuje się występowaniem wewnętrznej potrzeby do budowania lub tworzenia całkowicie własnych produktów i tylko możliwość ich zrealizowania daje im pełną satysfakcję i poczucie sukcesu.

Osoby o wysokiej wartości: kreatywna przedsiębiorczość, lubią wymyślać nowe rzeczy, być kreatywnym i najchętniej prowadzić swoją własną firmę. Różnią się od tych, którzy szukają autonomii tym, że chętniej dzielą się obowiązkami i zadaniami. Inni ludzie są im niezbędni, jeśli mogą przyczynić się do przyspieszenia powstającego dzieła, bądź nadania mu znacznie wyższej jakości. Osoby takie często wykazują się przedsiębiorczością już we wczesnych, różnych etapach swojego życia rozpoczynając prowadzenie swojej firmy, lub jej namiastki, w szkole czy w czasie studiów. Nawet jeśli wykonują pracę etatową, to mimo wszystko często towarzyszy im myśl o prowadzeniu swojego przedsiębiorstwa i ostatecznie najczęściej, wcześniej czy później, zakładają swoją działalność. Zazwyczaj dążą do sukcesu finansowego, ale nie dla tego by być bogatym samym w sobie, ale by osiągnięte bogactwo było wyznacznikiem i miarą jak skuteczni są w tworzeniu czegoś nowego. Ważne dla nich jest, by sukces finansowy własnej firmy odzwierciedlał i stanowił dowód posiadanych umiejętności. Podejmowanie nowych przedsięwzięć jest dla nich niejako rozszerzaniem granic samego siebie i swojej wyobraźni. Bardzo ważne są dla nich własność i możliwość produkowania.

Posiadanie kreatywnej przedsiębiorczości wiąże się z chęcią zdobywania wiedzy o sobie, organizacji i różnych jej podsystemach. Ludzie tacy dostrzegają problemy i je rozwiązują. Dążą do wprowadzenia zmian i innowacji. Są zwykle mobilni i pozytywnie zastawieni do rotacji/awansu jako sposobu na podwyższanie posiadanych kwalifikacji. Pracując dla danej organizacji osoby takie zazwyczaj sprawdzają się jako pracownicy firmy, ale tylko wtedy, jeśli mają możliwość wykazania się własną inicjatywą i samodzielnym kształtowaniem podejmowanych przedsięwzięć. Ważne dla nich też jest posiadanie całkowitej kontroli nad stworzonymi przez siebie rozwiązaniami i patentami. Najczęściej osoby takie pracują też dla danej organizacji ale tylko do czasu, kiedy uczą się czegoś nowego i dostrzegają przyszłe możliwości. W momencie, kiedy tylko dostrzegą, że pojawia się okazja, by zająć się swoją własną działalnością i poczują, że mogą samodzielnie zarządzać swoją firmą, to najprawdopodobniej z rezygnują ze swojego dotychczasowego zajęcia na rzecz własnej firmy. Wynika to z faktu, że osoby takie posiadają silną potrzebę tworzenia i kształtowania organizacji lub własnego przedsiębiorstwa w oparciu o swoje zdolności oraz gotowość do podejmowania ryzyka i przeciwdziałania przeciwnościom. Chcą przez to niejako udowodnić światu, że można stworzyć przedsiębiorstwo, które jest wynikiem własnego wysiłku i nakładu pracy. Potrzeba ta jest tak silna, że pozwala na zmaganie się z wieloma niepowodzeniami w celu osiągnięcia ostatecznego sukcesu.

Pracownia Testów™

SPECJALIZACJA ZAWODOWA

Jeśli uzyskałeś najwyższą wartość w tej skali oznacza to, iż Twoją dominującą wartością pracy jest chęć specjalizacji zawodowej i budowanie kariery wokół posiadanych przez Ciebie konkretnych talentów, kompetencji, wiedzy i umiejętności oraz rozwijanie ich w celu uzyskania jak najwyższej specjalizacji. Twoim celem jest osiągnięcie jak najwyższego poziomu wiedzy i umiejętności oraz zostanie niekwestionowanym ekspertem i autorytetem w zakresie posiadanej specjalizacji.

Osoby, u których dominuje wartość SPECJALIZACJA ZAWODOWA mają również silną potrzebę dążenia do profesjonalizmu zawodowego oraz specjalizacji w konkretnej dziedzinie. Podstawowym kryterium wykonywanej pracy jest możliwość realizacji siebie, swojej wiedzy i umiejętności oraz możliwość podnoszenia swoich kompetencji i podejmowania wyzwań w zakresie posiadanych umiejętności technicznych i/lub funkcjonalnych. Osoby takie szukają w pracy głównie potwierdzenia własnego mistrzostwa i awansu poziomego. Lubią podejmować wyzwania związane z posiadaną specjalizacją zawodową, wykonywać pracę właściwie i lepiej niż ktokolwiek inny.

Poczucie tożsamości takich osób jest ściśle związane z poczuciem kompetencji w swoim obszarze działania. Szczególnej radości dostarcza im praca, która stawia wyzwania i zmusza do wykorzystania całej posiadanej wiedzy i umiejętności.

Osoby o dominującej wartości specjalizacja zawodowa najczęściej poszukują uznania u osób, które doceniają posiadanie wiedzy. Mając do wyboru pracę lepiej płatną, ale nie związaną z ich specjalnością a pracę w której będą bardziej doceniani oraz będą mieć większą możliwość wykazania się wiedzą to wybiorą tą drugą opcję (przy założeniu, że nie doświadczają problemów ekonomicznych). W przypadku kiedy względy ekonomiczne wygrywają nad możliwością wykazania się wiedzą ekspercką to zrealizują ją w działaniach poza bezpośrednią pracą zawodową.

Największym zagrożeniem dla takich osób jak Ty jest sytuacja, w której posiadane umiejętności i wiedza ekspercka doprowadzą do podjęcia stanowiska kierowniczego. Konsekwencją takiej decyzji może być brak zadowolenia z pełnienia funkcji kierowniczych. Wynika to z faktu, że pełnienie funkcji kierowniczych najczęściej wiąże się z koniecznością rezygnacji z przedmiotu pracy, bezpośrednio związanego z przedmiotem specjalizacji na rzecz zarządzania i prac administracyjnych. Z tego względu osoby o silnej wartości SPECJALIZACJA ZAWODOWA unikają pełnienia funkcji kierowniczych, gdyż wiąże się one z koniecznością przynajmniej częściowej rezygnacji ze swojej profesji.

ZRÓWNOWAŻONA KARIERA

Jeśli uzyskałeś wysoką wartość w tej skali, oznacza to, że twoją dominującą wartością zawodową jest ZRÓWNOWAŻONA KARIERA. Osoby takie jak Ty starają się zachować proporcję i równowagę między dwoma kluczowymi aspektami życia: osobistym i zawodowym. Dla nich sukces to coś szerszego niż osiągnięcia w pracy. Są wręcz gotowe, by zrezygnować z pełnienia odpowiedzialnych funkcji, posiadania dużych uprawnień i wiążących się z nimi wynagrodzeniami na rzecz spędzania większej ilości czasu z rodziną i bliskimi czy realizowaniem swoich zainteresowań pozazawodowych. Praca nie jest dla nich wszystkim. Cenią sobie niezależność osobistą, przez co nie chcą, by praca ingerowała w ich życie prywatne. Chcą mieć przestrzeń do życia wykraczającą poza środowisko zawodowe.

Mają silną potrzebę pogodzenia życia zawodowego z prywatnym a zwłaszcza z takimi jego aspektami jak rodzina, indywidualne potrzeby i zainteresowania, nawet kosztem kariery zawodowej i sukcesów zawodowych.

Osoby z wysokim wynikiem w tej skali pragną sprawić, by wszystkie ważne aspekty życia (potrzeby osobiste, potrzeby rodziny, wymagania związane z pracą) zachebiały się ze sobą w zintegrowaną całość. Praca powinna zapewniać wysoką elastyczność, by taką integrację osiągnąć.

Awans, który wiąże się z koniecznością przeprowadzki dla takich osób nie jest czymś atrakcyjnym. Ze względu na to, iż często wiąże się to z koniecznością rezygnacji przez partnera/ki ze swoich aspiracji zawodowych czy też zmianą szkoły przez dzieci.

Poczucie tożsamości u takich osób mniej jest związane z pełnionymi obowiązkami zawodowymi czy instytucją dla której się pracuje a bardziej z całokształtem całego życia: rodzina, przyjaciele, miejsce zamieszkania, rozwój osobisty.

To co jest istotne u osób z dominującą wartością zrównoważonej kariery to uwzględnianie kariery i aspiracji zawodowych swojego współmałżonka, korzyści płynących z danego miejsca zamieszkania, wartości związanych z wychowywaniem dzieci i realizowaniem przez nich swoich zainteresowań.

Osoby o wysokim wyniku w skali zrównoważona kariera poszukują takiej pracy, która umożliwiałaby im realizację swoich zainteresowań pozazawodowych i korespondowałaby z ich stylem życia. Ich celem nie jest szukanie sztywnego podziału między tymi dwoma obszarami ale raczej poszukiwania takiego miejsca pracy, które wręcz umożliwiałoby integrację tych dwóch aspektów.

Jeśli praca nie pozwala im na realizację siebie, bez większego problemu są skłonne do rezygnacji z niej na rzecz oddawania się swoim pasjom, jak np. rodzina, podróżowanie, poznawanie nowych kultur i ludzi, uprawianie sportu.

Osoby o zrównoważonym podejściu do kariery są skłonne do poszukiwania bardziej integrujących rozwiązań, niż pozwalaniu, by kariera decydowała o podjęciu decyzji.

PRZYWÓDZTWO

Jeśli uzyskałeś najwyższą wartość w tej skali oznacza to, iż twoją dominującą wartością pracy jest pełnienie funkcji kierowniczych, dążenie do pełnienia stanowisk na najwyższym poziomie organizacji. Generalnie chcesz, by twoja kariera rozwijała się wokół dążenia i sprawowania władzy oraz przywództwa.

Osoby, u których przywództwo jest na pierwszym planie chętnie wykonują pracę związaną z rozwiązywaniem problemów, radzeniem sobie z innymi ludźmi, podejmowaniem odpowiedzialności na wszystkich szczeblach organizacji. Ich zasadniczym celem jest skuteczna realizacja celów organizacyjnych. Aby to osiągnąć niezbędne jest zdobywanie nowych doświadczeń w zakresie zarządzania i podejmowania decyzji. Zwiększanie zakresu władzy oraz dążenie do sukcesu finansowego jest wypadkową wysokiej motywacji osiągnąć, umiejętności związanych z analizowaniem i syntetyzowaniem danych i informacji, umiejętności społecznych i emocjonalnych czy umiejętności związanych z podejmowaniem na co dzień trudnych decyzji bez poczucia obciążenia nimi.

Pracownia Testów™

Osoby o dominującej wartości PRZYWODZTWO nie boją się brać odpowiedzialności za wyniki poszczególnego działu czy nawet całej organizacji. Wręcz przeciwnie, chcą być odpowiedzialnie i rozliczane za swoje osiągnięcia. Identyfikują się ze swoją własną pracą i patrzą na nią przez pryzmat sukcesu całej organizacji dla której pracują.

WYZWANIA

Jeśli uzyskałeś wysoką wartość w tej skali, oznacza to, że twoją dominującą wartością zawodową jest podejmowanie wyzwań i przeciwstawianie się trudnościom.

Osoby takie chętnie podejmują pracę w miejscu stwarzającym okazję do rywalizacji. Pole wyzwań może być różne, np. sport wyczynowy, handel, ratownictwo, działania w szeroko rozumianych sytuacjach kryzysowych, złożone relacje interpersonalne, doradztwo strategiczne. Niektórzy znajdują wyzwanie w rozwiązywaniu złożonych, wieloaspektowych sytuacji lub znajdują sobie wyzwania pod postacią zmagania intelektualnych, konstrukcyjnych czy inżynierskich. Są zainteresowani jedynie niemożliwie trudnymi i skomplikowanymi projektami a złożoność, trudność oraz nowość stają się celami samymi w sobie. Jeśli coś jest proste i łatwe to automatycznie staje się nudne i nieciekawe.

Dla nich sukces zawodowy wiąże się z pokonywaniem barier, rozwiązywaniem problemów, wygrywaniem z konkurencją, przełamywaniem niemożliwych do rozwiązania sytuacji.

Najbardziej motywujące stanowiska to takie, na których spoczywa wysoka odpowiedzialność za rozwiązywanie najtrudniejszych sytuacji biznesowych, bądź zajmowanie się tematami, których rozwiązanie wymaga nieprzeciętnych umiejętności, zdolności i wiedzy.

Osoby z wysoką wartością wyzwań, stale poszukują stymulacji i trudnych problemów, którym mogłyby przeciwdziałać. Kiedy praca staje się rutynowa, a tym samym dla nich nudna, są skłonne do jej zmiany.

Praca dla nich musi się wiązać z przełamywaniem barier i ograniczeń, wykonywaniem czegoś „niemożliwego”, zmaganiem się z trudnymi wyzwaniami oraz wygrywaniem z wymagającymi i trudnymi konkurentami. Osoby takie często nadają kształt sytuacjom, umieszczając je w kategoriach wygranej i przegranej. Dlatego właśnie nie jest dla nich aż tak istotny przedmiot pracy jak sama możliwość wygrywania i rozprawiania się z problemami. Prawdziwą satysfakcję przynosi im oczywiście tylko wygrana.

Można powiedzieć, że dla osób z dominującą wartością wyzwania jedynym znaczącym powodem kontynuowania danej kariery czy podjęcia danej pracy jest możliwość zmagania się z czymś wydającym się niemożliwym.

STABILNOŚĆ I BEZPIECZEŃSTWO

Jeśli uzyskałeś najwyższą wartość w tej skali oznacza to, iż Twoją dominującą wartością jest poszukiwanie stabilności, przewidywalności i powtarzalności w pracy.

Osoby o dominującej wartości stabilność i bezpieczeństwem, unikają ryzyka związanego z pracą i generalnie preferują to samo miejsce pracy przez całe swoje życie. Praca dla nich powinna przede wszystkim zapewniać stabilne zatrudnienie i bezpieczeństwo finansowe. Kariera zawodowa dla nich powinna być stabilna, bezpieczna i tylko taka, która spełnia ten warunek sprawia, że osoby te mogą czuć się swobodnie.

Dla osób o dominującej wartości stabilność i bezpieczeństwo ważne są w pracy również benefity związane z zatrudnieniem, takie jak dodatkowe świadczenia, ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, korzystanie z zaplecza socjalnego, pewna i wysoka emerytura. Wszystkie powyższe elementy stanowią przedmiot troski w pracy. Ważne dla nich jest również posiadanie takich umiejętności i dostępu do takiego rynku pracy, które dają poczucie pewności, że zawsze można znaleźć zatrudnienie.

Zazwyczaj osoby takie są silnie związane z miejscem pracy. Są lojalni. Jeśli poszukują rozwoju i awansu to najczęściej w obrębie tej samej instytucji. Zazwyczaj unikają zmian środowiska w postaci przeprowadzki czy realizowania kariery międzynarodowej.

Wartość ta, może stanowić pewne niebezpieczeństwo, gdyż dana osoba może zdecydować się na podjęcie pracy spełniającej oczekiwania ekonomiczne związane z bezpieczeństwem i stabilizacją ale niezgodą z posiadanymi talentami i innymi wartościami. Konsekwencją tego może być przyjęcie „złotej klatki bezpieczeństwa” kosztem realizacji siebie. Bezpieczeństwo może wygrać z rozwojem potencjału danej osoby.

Poczucie stabilności w pracy może być niejako przedmiotem transakcji. Osoby preferujące tą wartość mogą zostać przekupione obietnicami związanymi z pracą i zatrudnieniem. Może to skutkować tym, iż dany pracownik będzie robił dosłownie wszystko, czego wymaga od niego pracodawca, wierząc, iż w ten sposób zapewni sobie bezpieczeństwo zatrudnienia, pewne wynagrodzenie oraz stabilną przyszłość. Osoby takie częściej i bardziej ufają pracodawcy i chętniej akceptują jego decyzje wiążące się z ich karierą.

Wysoka potrzeba stabilności i bezpieczeństwa powoduje, iż dana osoba jest mniej skupiona na bezpośrednim przedmiocie pracy i pozycji jaką może uzyskać w danej organizacji, niż na bezpieczeństwie zatrudnienia. Nie przeszkadza to w realizacji talentów czy awansach, ale mimo wszystko bezpieczeństwo jest na pierwszym miejscu.

AUTONOMIA

Jeśli uzyskałeś najwyższą wartość w tej skali oznacza to, iż Twoją dominującą wartością pracy jest autonomia, niezależność oraz możliwość samodzielnego kształtowania bezpośredniego otoczenia pracy. Masz silną potrzebę poczucia wolności oraz robienia rzeczy po swojemu we wszystkich aspektach wykonywanej przez siebie pracy.

Autonomia zawiązana jest z dążeniem do poszerzania granic własnej swobody. Osoby u których dominuje ta wartość potrzebują pracować wyłącznie na własnych zasadach i we własnym tempie. Unikają sytuacji rutynowych i standardowych. Preferują samodzielną pracę.

Osoby uzyskujące wynik w skali AUTONOMIA preferują, aby przestrzeń pracy była całkowicie pod ich kontrolą. Nie znoszą ograniczeń wynikających

Pracownia Testów™

awansów ale po prostu nie chcą być jedynie wykonawcami poleceń. Osoba z tą wartością jeśli pracuje w organizacji to potrzebuje posiadać elastyczność w zakresie organizowania sobie godzin pracy, zasad i reguł wykonywania powierzonych obowiązków. Osoby takie mogą odrzucić możliwość awansu czy poszerzenia zakresu obowiązków z obawy przed utratą autonomii.

Mimo wszystko ludzie z dominującą AUTONOMIĄ preferują samo zatrudnienie lub pracę w której są wysoce autonomiczni. Osoby takie najchętniej wykonują pracę freelancera, szkoleniowca, doradcy, konsultanta, mikro przedsiębiorcy czy innego rodzaju zawód umożliwiający dużą samodzielność pracy. Niektóre tradycyjne zawody umożliwiają posiadanie właśnie takiego rodzaju swobody. Szczególne przyjazne dla nich stanowiska wiążą się z wykonywaniem zadań samodzielnych specjalistów, ekspertów wykorzystujących kompetencje techniczne czy funkcjonalne, sprzedaż czy badania i rozwój.

Kolejną ważną sprawą w przypadku osób preferujących autonomię jest pogodzenie posiadanej specjalistycznej wiedzy i umiejętności, dzięki którym wykonują swój konkretny zawód a konieczności rozwoju zawodowego i wymagań związanych z instytucją dla której pracują czy też zajęcie się administracją i zarządzaniem w przypadku awansu. Ryzyko jakie stoi przed nimi dotyczy pełnienia bardziej prestiżowego stanowiska czy wykonywaniem lepiej wynagradzanej pracy, ale wiążącej się z brakiem możliwości samodzielnego organizowania i wykonywania swoich obowiązków.

Skutkiem tego może być utrata zadowolenia z pełnionych funkcji.

ZAKOŃCZ

- > [Strona główna](#)
- > [BLOG](#)
- > [Lista testów](#)
- > [Regulamin](#)
- > [Polityka prywatności](#)
- > [Partnerzy](#)
- > [compendiumHR](#)
- > [Indeks Potencjału Przedsiębiorczości](#)
- > [Kontakt](#)

Pracownia Testów™

Wszelkie testy, informacje i rozwiązania zawarte na niniejszej stronie są prawnie chronione prawami autorskimi.

Copyright © Pracownia Testów 2024 - Wszelkie prawa zastrzeżone

Realizacja: [Agendo.pl](#), Powered by: [Imperial CMS](#)