

W przypadku inicjowania tych drugich kluczowe stają się właśnie wartości. Ich funkcja motywacyjna wyraża się w poznawczym wartościowaniu określonych celów, a proces ten ma charakter świadomej refleksji. Kolejnym etapem jest podejmowanie działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu. Ulokowanie określonej wartości w hierarchii danej jednostki oraz jej treściowa charakterystyka mogą przynieść odpowiedź na pytanie o motywację jej określonych działań i postaw w miejscu pracy.

Z punktu widzenia proaktywnego przekształcania pracy kluczowe wydają się dwie grupy wartości:

- 1) *otwartość na zmiany*, w tym:
  - kierowanie sobą: w myśleniu, w działaniu,
  - stymulacja,
  - hedonizm,
- 2) *umacnianie siebie*, w tym:
  - osiągnięcia,
  - władza.

Ich realizacja wymaga podejmowania określonych działań w obszarze pozyskiwania zasobów, poszukiwania wyzwań czy innych zmian w sferze zadań, relacji lub sposobu myślenia o pracy. Szczególnie ważna w tym względzie jest otwartość na zmiany, w ramach której Schwartz usytuował w kołowym modelu wartości: kierowanie sobą, stymulację i hedonizm. Ich psychologiczna analiza może przynieść wiele argumentów na rzecz związków tych wartości z różnymi formami przekształcania pracy.

Kierowanie sobą nawiązuje do potrzeby autonomii (Deci, Ryan 2000) i opisywanej przez Baumeistera (2018) wolnej woli. Wyraża tendencję do nieskrępowanego działania, a w kołowym modelu wartości Schwartza oznacza niezależność, twórczość i wolność. W modelu zmodyfikowanym (Cieciuch, Schwartz 2018), obejmującym 19 wartości, wyróżniono:

- 1) *kierowanie sobą w myśleniu* – niezależność myślenia, wolność w poszukiwaniu i wyborze własnych idei oraz rozwijaniu własnych umiejętności; kształtowanie własnego poglądu na świat;
- 2) *kierowanie sobą w działaniu* – niezależność w podejmowaniu decyzji i realizacji wybranych przez siebie celów; wolność w wyborze działań.

Sposobem na urzeczywistnianie tych wartości mogą być wszystkie rodzaje przekształcania pracy, a szczególnie jego proaktywne formy.

Kolejne dwie wartości włączane do otwartości na zmiany to stymulacja – opisywana jako zmienność, nowość, podniecenie oraz hedonizm – definiowany przez pryzmat przyjemności i zmysłowego zaspokojenia (Cieciuch, Schwartz 2018). Ich związek z przekształcaniem pracy jest uzasadniony, jeśli popatrzymy zarówno na wymagania, jak i zasoby w pracy w kontekście doznawanych