

# Olga Łodyga

---

## Praca jako dziedzina działań człowieka

---

Prace Naukowe. Pedagogika 8-9-10, 159-163

---

1999-2000-2001

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Olga Łodyga (Częstochowa)

## Praca jako dziedzina działań człowieka

### Wprowadzenie

W artykule autorka zamierza uzasadnić, iż praca stanowi ważny zakres działań człowieka, i zamierza przedstawić znaczenie pracy na podstawie dostępnej literatury przedmiotu.

### Pojęcie pracy

Praca jest zespołem czynności, za pośrednictwem których człowiek zaspokaja swoje potrzeby poprzez wytwarzanie produktów.<sup>1</sup>

„Praca – to wszelki splot czynów (w poszczególnym przypadku – pasmo czynów) mający charakter pokonywania trudności dla uczynienia zadość swoim potrzebom istotnym.”<sup>2</sup> Praca człowieka:

- jest świadomą i celową działalnością człowieka;
- to działalność charakteryzująca się pokonywaniem trudności;
- to działalność celowa, której celem jest zaspokajanie określonych potrzeb;
- niejednokrotnie podejmowanie pracy wynika z przymusu (przymus może mieć charakter fizyczny, ekonomiczny lub moralny);
- jest zespołem czynów zorganizowanych i odbywa się w ramach określonej organizacji.<sup>3</sup>

W koncepcjach ekonomicznych praca jest szczególnego rodzaju towarem, jaki człowiek sprzedaje na rynku pracy w postaci swoich możliwości fizycznych i intelektualnych, kwalifikacji i umiejętności w celu produkowania dóbr i usług zaspokajających potrzeby człowieka.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup>*Socjologia pracy i przemysłu*. Praca zbiorowa pod redakcją S. Dzieciąlskiej-Machnikowskiej i J. Kulpińskiej, Łódź 1986, s. 26.

<sup>2</sup>T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk 1975, s. 80.

<sup>3</sup>E. Marciszewski, *Zarys socjologii pracy*, WSP Bydgoszcz 1983, s. 35.

<sup>4</sup>D. Kamerschen, R. Mc Kenzie, C. Nardinelli, *Ekonomia*, Gdańsk 1992, s. 670.

W ujęciu socjologicznym praca to każda celowa czynność społecznie użyteczna lub społecznie doniosła, zapewniająca określoną pozycję w społeczeństwie. Socjologowie, analizując pracę, zwracają uwagę na następujące elementy:

- praca jest czynnością społeczną, jej przygotowanie (ustalenie celów, środków i metod wykonywania) oraz tok jej realizacji (w sposób pośredni lub bezpośredni) wywierają wpływ na dążenia, postawy, interesy, a więc zachowania innych jednostek i grup;
- praca prowadzona jest w celu zaspokojenia różnego rodzaju potrzeb (biologicznych, ekonomicznych, kulturalnych), które są określane przez strukturę i kulturę grup, do których jednostka należy;
- środki realizacji celów pracy oraz metody posługiwania się nimi, niezależnie od rodzaju potrzeb, jakie mają zaspokoić, są wyznaczone przez strukturę i kulturę grup, do których jednostka należy;
- do wykonania i realizacji większości prac wykonywanych przez jednostki niezbędna jest współpraca wielu jednostek i grup rozproszonych w czasie i przestrzeni, a więc planowa współpraca.<sup>5</sup>

Praca jako kategoria społeczna obejmująca umiejętności pracy, sposoby jej organizowania, narzędzia, urządzenia techniczne oraz wyprodukowane dobra stanowi element kultury danego społeczeństwa.<sup>6</sup>

## Zadowolenie z pracy

Zadowolenie z pracy jest wypadkową wielu czynników związanych z sytuacją pracownika; do najistotniejszych – moim zdaniem – należą:

1. czynniki ekonomiczne: do których należą wynagrodzenie za pracę, odpowiednie warunki pracy, możliwość awansu płacowego;
2. czynniki pozaekonomiczne: prestiż związany z wykonywaną pracą, możliwość rozwijania swoich kwalifikacji, twórcza i ciekawa praca, kontakty z przełożonymi i współpracownikami, dogodny czas pracy, perspektywy realizowania kariery zawodowej.

Z pojęciem zadowolenia z pracy jest związany stan równowagi między potrzebami i oczekiwaniami pracownika w stosunku do pracy a poziomem ich zaspokojenia. Zadowolenie z pracy jest wyznacznikiem i wykładnikiem określonych postaw wobec pracy, wykonywanego zawodu, miejsca pracy, współpracowników i systemu gospodarczego.<sup>7</sup>

Dlatego zadowolenie z pracy należy traktować jako kategorię subiektywną, wynikającą z indywidualnych oczekiwań jednostki i jej motywacji do pracy.

<sup>5</sup>J. Szczepański, *Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologii pracy*, [w:] *Jak pracuje człowiek*, Warszawa 1961, s. 171 i nast.

<sup>6</sup>H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*. AE w Poznaniu 1996, s. 11.

<sup>7</sup>E. Marciszewski, *Zarys socjologii pracy*, WSP Bydgoszcz 1983, s. 66.

## Motywacje do pracy

Motywacja do pracy to proces pobudzający człowieka do działania, wyzwalający jego gotowość do aktywnej pracy i podtrzymujący tę gotowość. Praca zazwyczaj wykonywana jest ze względu na osiągnięcie celu służącego człowiekowi. Cel ten to zaspokojenie potrzeb człowieka, osiąganie wartości uznawanych przez niego jako ważne, unikanie tego, co uważa za przykre i niepożądane. Tak więc poznanie motywów wyzwalających aktywność człowieka w pracy zawodowej stanowi punkt wyjścia do celowego, skutecznego motywowania pracowników.<sup>8</sup>

Można wymienić trzy rodzaje motywacji pracy:

1. motywacja ekonomiczna, w której najważniejszym motywem pracy jest pieniądź. Pracownicy podejmują pracę głównie dla zdobycia pieniędzy niezbędnych do utrzymania siebie i rodziny oraz poprawy warunków materialnych. Wiodącym celem jest zatem dążenie do uzyskania wyższego wynagrodzenia;
2. motywacja pozaekonomiczna (produkcyjna), zależy ona przede wszystkim od materialnego środowiska pracy, procesów produkcyjnych i organizacyjnych pracy. Do motywów kształtujących ten rodzaj motywacji zalicza się chęć pracy w lepszych warunkach i na ulepszonych urządzeniach technicznych;
3. motywacja społeczno-osobista jest związana z rolą środowiska społecznego pracy dla pracownika. Podstawowym motywem jest klimat panujący w zespołach pracowniczych, stosunki międzyludzkie, dobre stosunki przełożonych z podwładnymi, możliwość wpływania na losy firmy, współpraca z osobami wybitnymi, stwarzanie przez kierownictwo warunków do rozwijania inicjatyw pracowników.<sup>9</sup>

Motywy działań ludzkich są różnorodne i bardzo złożone, wynikają z systemu potrzeb danego człowieka, które często są bardzo złożone i składają się z dwóch lub trzech rodzaju motywacji. Skuteczne motywowanie występuje wtedy, gdy jest zgodne z indywidualnymi oczekiwaniami i dążeniami człowieka.

## Postawy wobec pracy

Postawa to ogół względnie trwałych dyspozycji do oceniania określonego przedmiotu i emocjonalnego reagowania oraz względnie trwałe przekonania o charakterze tego przedmiotu i odpowiednie zachowania względem niego.<sup>10</sup>

W związku z powyższym postawę wobec pracy można zdefiniować jako – względnie trwałe określenie znaczenia pracy w życiu jednostki, przekonanie o pozytywnej lub negatywnej roli pracy i określone zachowania związane z tym przekonaniem.

<sup>8</sup>E. Marciszewski, *Zarys socjologii pracy*, WSP Bydgoszcz 1983, s. 98.

<sup>9</sup>H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*. AE w Poznaniu 1996, s. 122.

<sup>10</sup>*Socjologia pracy*. Wybór tekstów pod red. Z. Gałdzickiego, Wrocław 1988, s. 45.

Pragnę wyróżnić dwie postawy wobec pracy:

1. pozytywna: praca jest istotną wartością dla człowieka, powoduje rozwój osobowości, rozwijanie talentów, stwarza możliwość realizowania swoich aspiracji i pragnień, jest przyjemnością związaną i realizacją ulubionych działań, jest źródłem twórczości;
2. negatywna: praca jest traktowana jako przymus zabierający czas i siły człowieka, nieprzyjemna czynność, którą trzeba wykonywać, aby uzyskać środki finansowe niezbędne do przetrwania.

Z pewnością nie można w sposób jednoznaczny określić pracy i jej znaczenia dla człowieka. Jednak praca może być źródłem zadowolenia i sposobem rozwijania uzdolnień i zainteresowań, z drugiej strony praca nielubiana staje się przymusem i źródłem niechęci.

## **Praca a etapy życia ludzkiego**

Praca zawodowa odgrywa znaczenie w poszczególnych fazach życia człowieka. W literaturze przedstawiono szereg koncepcji omawiających podziały życia ludzkiego na etapy i stosunek do pracy w poszczególnych etapach.

Przedstawiam koncepcję faz rozwoju zawodowego opracowaną przez D.E. Supera. Wyróżnił on pięć podstawowych stadiów rozwoju zawodowego:

1. stadium rośnięcia (od urodzenia do 14 roku życia), w którym podstawowe znaczenie posiadają procesy wychowawcze i socjalizacyjne. Okres ten charakteryzuje się rozwojem uzdolnień, zainteresowań, postaw;
2. stadium eksploracji (od 15 do 24 roku życia) jest okresem poszukiwania i wyboru zawodu. Następuje w tym okresie rozwój procesów poznawczych formułujących cele rozwoju zawodowego, poprzez uświadamianie sobie dostępnych zasobów, uwarunkowań, zainteresowań, planów. Po czym następuje konkretyzowanie tych planów i ich realizacja (poprzez zdobywanie wykształcenia zawodowego i podejmowanie roli zawodowej, czyli praca);
3. stadium stabilizacji (od 25 do 44 roku życia), w którym następuje określenie roli i znaczenia pracy w życiu człowieka;
4. stadium zachowania i obrony (od 45 do 64 roku życia) osiągniętego stanu i pozycji zawodowej;
5. stadium schyłkowe (powyżej 65 roku życia), w którym następuje osłabienie aktywności zawodowej i w dalszej perspektywie zupełne wycofanie się z pracy.

W wyżej wymienionych okresach zmienia się znaczenie pracy w życiu człowieka i jego zaangażowanie w pracę.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup>*Socjologia pracy i przemysłu*. Praca zbiorowa pod redakcją S. Dzieciałskiej-Machnikowskiej i J. Kulpińskiej, Łódź 1986, s. 49–51.

## Praca w świadomości społecznej

Praca jest podstawowym czynnikiem rozwoju społecznego. W związku z tym praca stała się:

1. możliwością ekspansji i rozwoju rodzaju ludzkiego;
2. podstawą kultury materialnej i wytwarzania dóbr służących zaspokajaniu ludzkich potrzeb;
3. bazą styczności ludzi i wyodrębniania ich ze świata zwierzęcego;
4. bazą porozumiewania się i czynnikiem powodującym wykształcenie się i rozwój mowy ludzkiej;
5. podstawą tworzenia więzi międzyludzkich, współpracy i współdziałania;
6. przesłanką do konfliktów i podziałów społecznych;
7. źródłem istnienia władzy;
8. źródłem rozwoju wiedzy i nauki.<sup>12</sup>

**Reasumując:** życie człowieka stanowi ciąg realizowanych działań. Jest nierozwalnie związane z wykonywaniem przez niego pracy. Praca to zespół celowych czynności wykonywanych przez jednostkę, w celu realizacji swoich potrzeb lub ambicji, wynikająca z motywów materialnych lub pozamaterialnych.

Wyznacznikiem i wykładnikiem określonych postaw wobec pracy jest zadowolenie z pracy. Z pojęciem zadowolenia z pracy jest związany stan równowagi między potrzebami i oczekiwaniami pracownika w stosunku do pracy a poziomem ich zaspokojenia.

Postawę wobec pracy można zdefiniować jako – względnie trwałe określenie znaczenia pracy w życiu jednostki, przekonanie o pozytywnej lub negatywnej roli pracy i określone zachowania związane z tym przekonaniem.

Nie można w sposób jednoznaczny określić pracy i jej znaczenia dla człowieka. Z jednej strony praca może być źródłem zadowolenia i sposobem rozwijania uzdolnień i zainteresowań, a z drugiej praca nielubiana staje się przymusem i źródłem niechęci. Można jednak stwierdzić, iż praca stanowi ważny zakres działań człowieka.

---

<sup>12</sup>M. Trzeciak, *Socjologia pracy*, WSI Radom 1986, s. 14–15.