

# Stanisław Milczarek

---

## Cele pracowników w procesie pracy

---

Zarządzanie. Teoria i Praktyka nr 2 (4), 61-81

---

2011

Artykuł został 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.

**Stanisław Milczarek**

Wyższa Szkoła Menedżerska w Warszawie

## CELE PRACOWNIKÓW W PROCESIE PRACY

### *Streszczenie*

*Prezentowano indeks celów pracowników w procesie pracy opracowany z wykorzystaniem wyników badań. Proces pracy scharakteryzowano opisując występujące atrybuty. Wyeksponowano znaczenie znajomości struktury celów pracowników w zarządzaniu i kierowaniu.*

*Słowa kluczowe: praca, środowisko pracy, wartość, cel, czas społeczny, pracodawca, pracobiorca.*

Każda działalność człowieka jest zdeterminowana tym, co chce on osiągnąć. Nie jest ważne, do jakiej kategorii zaliczony jest cel, który zamierzamy osiągnąć: materialnej, finansowej, gospodarczej, politycznej, edukacyjnej itp. Najważniejsze w tym jest nadanie wartości temu, do czego się dąży, a związane z tym czynności i działania również posiadają status wartości na tyle, na ile przyczynią się do osiągnięcia celów.

W artykule przedstawiono indeks celów pracowników w procesie pracy. Argumentem przemawiającym za zasadnością zajęcia się tym zagadnieniem jest to, że praca zajmuje szczególne miejsce wśród działań człowieka: nadaje sens życia, jest podstawą do innej działalności. Człowiek, jako główny podmiot, tworzy pracę. Funkcjonując w procesie pracy uzyskuje się status pracownika niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy i zajmowanych stanowisk.

Właściwe zrozumienie struktury celów pracowników umożliwi przybliżenie istoty pojęć: praca, proces pracy, środowisko pracy, cel, działania społeczne. Zagadnienia te zostały omówione przed wynikami badań empirycznych przeprowadzonych na grupie 281 osób pracujących i studiujących w trybie niestacjonarnym na studiach magisterskich uzupełniających na Wydziale Prawa i Administracji w Wyższej Szkole Menedżerskiej w Warszawie. Wyniki opracowano na podstawie odpowiedzi na dwa pytania otwarte:

Jakie cele Pan/Pani określił, wyznaczył w procesie pracy, wykonując zadania związane z pracą na stanowisku pracy i jakie instrumenty, narzędzia, sposoby umożliwiają ich osiągnięcie?

1. cele ekonomiczne,
2. cele edukacyjne.

Pojęcia te są skrótem myślowym zawierającym istotę rodzajów, celów i instrumentów dostępnych w procesie pracy, aby te cele osiągnąć.

Badanie było poprzedzone wykładami, na których omówiono: sens i istotę działań człowieka, środowisko pracy, pojęcia wartości i pracy. W sumie uzyskano 1967 odpowiedzi na pytanie o cele ekonomiczne i 2724 odpowiedzi na pytanie o cele edukacyjne. Wynikiem analizy tych odpowiedzi jest kategoryzacja wraz z procentowym wskazaniem uwidocznionym w treści dotyczącej rodzaju celów (zaokrąglono do jednostki). Informacje demograficzno-społeczne dotyczące badanych zawarto w załączniku nr 1.

Wyniki badań dostarczają informacji dla kierowników/menedżerów. To oni, posiadając władzę, wpływają na zachowanie pracownika. Rzecz w tym, aby ich działania i decyzje były akceptowane przez podwładnych. A będą akceptowane, gdy będą zbieżne z ich celami. A to przekłada się na satysfakcję z pracy i efektywność działalności zakładu pracy, w końcu rezultat pracy jest mierzony wielkością zysku zakładu pracy.

## 1. Praca

W języku potocznym przez pracę zwykło się rozumieć: wysiłek w celu osiągnięcia czegoś użytecznego, zastosowania sił fizycznych i psychicznych do wykonywania rzeczy, czy spełnienia usług (sens czynnościowy). Praca to „celowa działalność człowieka polegająca na przekształceniu dóbr przyrody i przystosowania ich do zaspokojenia potrzeb ludzkich”<sup>1</sup>.

T. Kotarbiński określa pracę jako: „wszelki splot czynów, mający charakter pokonywania trudności dla czynienia zadość czyimś potrzebom”<sup>2</sup>.

Sens tak rozumianej pracy określa człowieka jako aktywnego w procesie pracy, gdzie jest on głównym podmiotem. Podmiotowość określona jest aktywnością – czynnym przekształceniem otoczenia. Przekształcenie uwarunkowane jest możliwościami przekształcenia samego człowieka i sytuacji w jakich przekształcenie zaistnieje.

**Praca ma właściwości procesu. Występuje bowiem w niej logicznie zwarty układ czynności i działań – pracowników i grup zawodowych – na-**

---

<sup>1</sup> L. Koczniewska-Zagórska, T. Nowacki, Z. Wiatrowski (red.), *Słownik pedagogiki pracy*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wydawnictwo PAN, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Lódź 1986, s. 252.

<sup>2</sup> T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wydawnictwo PAN, Wrocław-Warszawa-Kraków 2000, s. 57.

**stępujących po sobie i powiązanych przyczynowo określonych zmian ukierunkowanych na osiągnięcie celów zakładu pracy.**

Aktywność ludzka mająca związek z przekształceniem może być dwojakiego rodzaju: spontaniczna (instynkty, odruchy, afekty, itp.) oraz ukierunkowana i zorganizowana. Taką aktywność określa się działaniem ludzkim. Rozumiane ono jest jako „zespół czynności, za których pośrednictwem człowiek wpływa na świat zewnętrzny, reguluje stosunki wzajemne z otoczeniem, zmienia to środowisko, przekształca itp. Człowiek jest zatem **podmiotem czynności i podmiotem sytuacji**”<sup>3</sup>.

Działania ludzkie są **działaniami społecznymi**. Właściwością tych działań jest uwzględnienie aktualnych lub potencjalnych reakcji innych. One kształtują przebieg działań własnych. Kluczowe jest w tym wskazanie innego człowieka, partnera ku któremu zwracamy działanie, a który ma spełnić nasze oczekiwania. Tak więc działanie społeczne jest działaniem, które „bierze pod uwagę rzeczywiste lub spodziewane reakcje partnera i jest nieustannie modyfikowane w zależności od takich reakcji”, a czynnością społeczną nazywamy „działanie celowo adresowane do innych ludzi”<sup>4</sup>.

Działania podporządkowane są osiągnięciu celów. Zarówno działania, jak i cele są świadome i mają wymiar aksjologiczny. Wartość celów i działań jest odzwierciedleniem aktualnych potrzeb. Właściwości te umożliwiają w zarządzaniu i kierowaniu planować, organizować, kontrolować; dobierać narzędzia i środki; formułować myśli; wyznaczać kierunki i trendy rozwoju; określać miejsce i funkcje jednostki, zespołów, organizacji społecznych; konstruować strukturę uwarunkowań działań i procesów społecznych. Wszystkie atrybuty właściwe życiu człowieka, pracy zawodowej, zachowań, wytworów materialnych i niematerialnych to rezultat działań ludzi.

Praca człowieka jako kategoria wielowymiarowa jest:

1. Działaniem: świadomym i celowym osoby lub zespołu osób, które służy doskonaleniu osoby lub świata; służącym wzbogaceniu systemu wartości – sama jest wartością i źródłem wartości.

2. Działalnością: konieczną dla człowieka pracującego, której towarzyszy wysiłek, trud i pot, ale także radość.

3. Kategorią etniczną.

4. Aktywnością ludzką, dzięki której człowiek utrzymuje się przy życiu i doświadcza systematycznego rozwoju<sup>5</sup>.

Nie wszystkie czynności – mimo że wymagają wysiłku i czasu – można zakwalifikować jako pracę, np. związane z uprawianiem hobby, czytanie. Zwraca na to uwagę autor definicji pracy, pisząc: „przez pracę rozumie się wspólnie,

<sup>3</sup> J. Urbański, *Człowiek jako podmiot pracy*, [w:] W. Bańka (red.), *Z zagadnień zarządzania zasobami pracy*, „Zeszyty Naukowe”, vol. 15, Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku, Płock 2000, s. 58.

<sup>4</sup> P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2002, s. 55-64.

<sup>5</sup> W. Furmanek, *Zarys humanistyczny teorii pracy (z perspektyw pedagogiki pracy)*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2008, s. 54-55.

właściwą tylko człowiekowi, celową i sensowną czynność, tworzącą nowe dobra i wartości, zmierzającą do zaspokojenia rozmaitych potrzeb ludzkich oraz mającą określoną społeczną doniosłość”<sup>6</sup>.

Praca właściwa jest wyłącznie człowiekowi. Jego aktywność intelektualna i świadomość uruchamia działania zorientowane na osiągnięcie celów.

Pracę rozpatruje się biorąc pod uwagę wiele kryteriów:

- Kryteria podmiotowe: zatrudnienie, przygotowanie do pracy, wymagania procesu pracy, organizację pracy<sup>7</sup>.
- Kryteria przedmiotowe: proces pracy, firmę organizacyjną, miejsce pracy, czas pracy<sup>8</sup>.

Funkcje pracy człowieka:

- Ma materialną moc twórczą w tym sensie, że jest źródłem egzystencji ludzkiej, jest sposobem tworzenia przez człowieka jego własnego życia.
- Jest podstawą moralnego rozwoju człowieka.
- W wyniku pracy powstają materialne warunki realizacji i rozwoju człowieka.
- Ma moc kulturo- i socjotwórczą, zawiera – jako nieodłączny swój moment – współpracę oraz współdziałanie ludzi i grup ludzkich.
- Dzięki nowoczesnej technice staje się działaniem coraz bardziej zapośredniczonym, rodzi i zużywa, tworzy i potrzebuje coraz bardziej rozwiniętych form regulacji, a w konsekwencji prowadzi do doskonalenia umysłu człowieka<sup>9</sup>.

Poznawanie i badanie pracy jest przedmiotem badań ważnych dyscyplin naukowych: prawa, medycyny, socjologii, psychologii, pedagogiki, historii, prakseologii, ekonomii, zarządzania i organizacji<sup>10</sup>.

Podjęcie multidyscyplinarne pozwala lepiej zrozumieć człowieka z pracy, wyjaśniając istotę podmiotowości człowieka w procesie pracy.

Organizacją pracy interesuje się zarządzanie, psychologia, pedagogika, socjologia, ekonomia. Zachowania pracowników w procesie pracy nie są obojętne dla psychologii, socjologii i nauk organizacji pracy, medycyny. Jest to rzecz naturalna. Wynika to ze **złożoności** więzi atrybutów pracy zawodowej związanej z determinantami społecznymi, prawnymi, politycznymi, gospodarczymi warunkującymi osiągnięcie celów zakładu pracy (organizacji społecznej) z celami jednostkowymi pracowników. **Cel jest tym, do czego się dąży, co chce się**

<sup>6</sup> H. Król, *Transformacja pracy i funkcji personalnej*, [w:] H. Król, A. Ludwiczyski (red. nauk.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 19.

<sup>7</sup> B. Baraniak, *Metody badania pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2009, s. 46.

<sup>8</sup> *Ibidem*, s. 45.

<sup>9</sup> W. Furmanek, *Zarys...*, *op. cit.*, s. 57.

<sup>10</sup> B. Baraniak, *Metody...*, *op. cit.*, s. 185.

**uzyskać w wyniku własnych czynności, działań**, wykorzystując właściwości sytuacji, środowiska. W tym przypadku środowiska pracy.

Czynności, działania są świadome, zaplanowane. Przyczyniają się do konstruowania własnej struktury wartości i kształtowania osobowości.

Pracę zawodową określają czynności przy wykonywaniu zadań związanych z realizacją celów, za które otrzymuje się gratyfikację finansową lub materialną. Pracę tą wykonują pracodawcy i pracobiorcy. Różnica jakościowa między tymi grupami społecznymi w zakładzie pracy wynika z roli, jaką pełnią wymienieni pracownicy.

Pracodawca (właściciel, menedżer) z racji umocowania prawnego dysponuje zasobami (ludzie, finanse, technika, technologia, środki materialne, informacja) i w celu ich wykorzystania poprzez przekształcenie, zatrudnia ludzi (pracobiorcy), aby realizować cele organizacji (zakładu pracy) powierzając zadania pracownikom.

Zadania pracodawcy ogniskują się wokół: określania celów organizacji (zakładu pracy), opracowania koncepcji wykorzystania zasobów zgodnie z obowiązującymi systemami prawnymi, finansowymi i społecznymi. Jego praca charakteryzuje się aktywnością intelektualną w sferach społecznych. Każdy (w sensie podległości w hierarchii służbowej) menedżer ma zróżnicowany zakres aktywności intelektualnej i zadań wykonywanych. Jest on bowiem także pracobiorcą.

Pracobiorca (pracownik zatrudniony z mocy prawa) wykonuje zadania, jakie mu powierzy pracodawca i do jakich się zobowiązał, uwzględniając swoje możliwości zawodowe.

Zadania pracodawcy (menedżera) i pracobiorcy (pracownika) podporządkowane są realizacji celów, jakie ma osiągnąć organizacja społeczna/zakład pracy. Realizacja tych celów możliwa jest poprzez wykonanie zadań pracodawcy i pracobiorcy. Zadania te związane są jednakże z realizacją celów osobowych pracodawcy i pracobiorcy. Mamy do czynienia z jednością wysiłku zadaniowego poprzez nierozłączność celów organizacji i pracowników (menedżerów i pracowników im podległym).

**Właściwością występujących struktur celów i zadań jest to, że żadna grupa społeczna tj. pracodawcy i pracobiorcy nie osiągną swoich celów, jeżeli nie będą współpracowali – każdy w formie i zakresie wynikającym ze społecznego podziału pracy.**

Praca staje się w tym kontekście wartością. Jest to pojęcie myślowe. Może być orzekające lub wywnioskowane. Sens znaczeniowy tego pojęcia występuje tylko wtedy, gdy ma związek z realizacją celu.

**Wartość (czegoś, kogoś) to rezultat racjonalno-emocjonalnego nastawienia oceniającego o szczególnym natężeniu, nadaniu znaczenia instrumentalnego – atrybutom jednostki ludzkiej i jej wytworom (też organizmowi żywemu), organizacji społecznej i występującym w niej zjawiskom, życia społecznego, przedmiotu (materii nieożywionej) – dla realizacji celu.**

W zakładzie pracy oceniający to pracodawcy i pracownicy. Każdy z nich bierze pod uwagę, jakie będzie miał korzyści pracodawca z pracownicy i odwrotnie.

Profesjonalizm zawodowy podwładnych ułatwia realizację celów kadry kierowniczej. Wysoki poziom jakości kierowania daje podwładnym poczucie bezpieczeństwa i stabilności pracy, a przez to przyczynia się wydatnie do realizacji ich celów. Osiągane zyski zakładu pracy mają wartość dla wszystkich – są gwarancją stabilności ekonomicznej, zapewniają dochody. Poprawne stosunki międzyludzkie, inwestowanie w rozwój zawodowy, przestrzeganie prawa, wysoki poziom bhp, satysfakcjonujące wynagrodzenie, warunki pracy i socjalne to przykładowe właściwości występujące w zakładzie pracy o szczególnej wartości. Są wykorzystane i traktowane jako narzędzie, instrument w osiąganiu celów. Podobnie jest z kompetencjami przełożonych i podwładnych. Wiedza, umiejętności, zdolności itp. podwładnego to wartość dla przełożonego. Wszak to on zaprogramował zadania, dla wykonania których te atrybuty podwładnego są niezbędne. Tym samym stają się one wartością.

## 2. Pojęcie i właściwości środowiska

Zwięzłe definicje pojęcia „środowisko” zawierają słowniki. Oto ich przykłady:

1. Ludzie stanowiący społeczność lokalną lub połączeni wspólnotą interesów, zainteresowań, sposobem życia, wykonywaniem tego samego zawodu itp. (środowisko miejskie, wiejskie; artystyczne; lekarzy, prawników; młodzieżowe; przestępcze – i odpowiednio do przyjętego kryterium – M.S.).

2. Ogół warunków, w jakich żyje określony organizm; otoczenie, ekosystem (środowisko naturalne, wodne).

3. Ogół warunków, w których zachodzi dana reakcja, substancja stała lub płyn, w których zachodzi dane zjawisko – środowisko kwaśne, zasadowe (fiz., chem.)<sup>11</sup>.

W literaturze przedmiotu i prezentowanych treści pojęcia „środowisko” istnieje stałość (względna) poglądów w wymiarze czasowym. Wyraźnie zaznacza się to w piśmiennictwie współczesnym i wcześniejszym. Poniżej przedstawiono kilka wybranych definicji. Środowisko to:

- „wszystko, co nie należąc do organizmu wyznacza lub współwyznacza jego procesy życiowe”<sup>12</sup>,
- „chronologicznie uszeregowany zbiór wszystkich podmiotów bezpośrednio lub pośrednio działających z zewnątrz na danego osobnika od momentu jego zaistnienia, poprzez wszystkie fazy jego życia, aż do chwili śmierci”<sup>13</sup>,

<sup>11</sup> *Słownik współczesnego języka polskiego*, Wydawnictwo WILGA dla Przegląd Reader's Digest, Warszawa 2011, tom 2, s. 405.

<sup>12</sup> J. Szczepański, *O pojęciu środowiska*, „Przegląd Socjologiczny” 1946, tom VIII, s. 192.

<sup>13</sup> T. Szczurkiewicz, *Rasa, środowisko, rodzina. Szkice socjologiczne*, Warszawa-Poznań 1938, s. 207-208.

- „składniki struktury otaczającej osobnika, które działają, jako system bodźców i powodują określone reakcje (przeżycia) psychiczne”<sup>14</sup>,
- „zespół warunków, wśród których bytuje jednostka i czynników kształtujących stale lub przez czas dłuższy”. Tak rozumiane środowisko jest również właściwe pojęciu „środowisko życia”<sup>15</sup>.

W analizie pojęcia „środowisko” wyróżnia się elementy struktury: przyrodniczej, społecznej i kulturalnej<sup>16</sup>. Warto dla celów nie tylko teoretycznych, ale i praktycznych, zwrócić uwagę na następujące atrybuty<sup>17</sup>.

Tradycyjne pojmowanie środowiska, jako struktury związanej terytorialnie z pewną przestrzenią np. wieś, miasto, wzbogacone jest przez wyróżnienie kręgów środowiskowych np. rodzina, szkoła. Uznając te kręgi, jako funkcjonalne z wyróżnioną właściwością – określone i specyficzne styczości i reakcje społeczne – można mówić o środowisku lokalnym, samorządowym, pracy.

Jednostka kształtując się pod wpływem warunków (bodźca), w których funkcjonuje, może zmieniać środowisko (społeczne, kulturalne, biologiczne).

Związki jednostki ze środowiskiem mogą być określone jako: bierne, obronne, czynne (aktywne). Z punktu widzenia jednostki: subiektywne i obiektywne; bezpośrednie i pośrednie. Z kolei wg kryterium specyfiki elementów środowiska wyróżnia się środowisko materialne i niematerialne.

Jak widać środowisko można postrzegać różnie. Zależy to od przyjętego kryterium ze względu na realizację celów i przyjęte wartości (atrybut instrumentalności).

Zwrócenie uwagi na wyodrębnienie **środowiska** od **otoczenia** ze względu na czas i siłę oddziaływania<sup>18</sup> ma istotne znaczenie teoretyczne i praktyczne. Przyjmując, że strukturę środowiska tworzą elementy przyrodnicze, społeczne i kulturalne, które oddziałują na jednostkę, zróżnicowane czasem i intensywnością, tworzy się zbiór czynników, które mogą występować w niezliczonych konfiguracjach. Nakładając na to strukturę wartości jednostki i jej miejsca w wartościach organizacji społecznej, mamy do czynienia z nieograniczonymi możliwościami wpływu na kształtowanie jednostki i jej wpływu na otoczenie.

Środowisko istnieje wtedy, gdy organizacja społeczna, zbiorowości ludzkie, obszary terytorialne, z którymi związany jest człowiek (tkwi w nim, identyfikuje się w różnych formach i postaciach) posiadają wartości akceptowane przez człowieka ze względu na ich użyteczność przy realizacji własnych celów.

---

<sup>14</sup> R. Wroczyński, *Wprowadzenie do pedagogiki społecznej*, PWN, Warszawa 1966, s. 52.

<sup>15</sup> H. Radlińska, *Stosunek wychowawczy do środowiska społecznego*, Nasza Księgarnia Warszawa 1935, s. 55.

<sup>16</sup> E. Marynowicz-Hetka, *Pedagogika*, s. 55.

<sup>17</sup> *Ibidem*, s. 55-56. Autorka korzysta z: B. Butrymowicz, *Środowisko i jego komponenty*, [w:] E. Marynowicz-Hetka (red.), *Z problematyki profilaktyki alkoholowej wśród dzieci i młodzieży szkolnej*, Archidiecezjalne Wydawnictwo Łódzkie, tom 1, s. 19-25.

<sup>18</sup> E. Marynowicz-Hetka, *Pedagogika...*, *op. cit.*, s. 55.



Właściwością środowiska jest to, że nie jest wieczne. Funkcjonuje, istnieje do czasu, gdy właściwości, jako wartości, są atrakcyjne, pożyteczne i ich potencjał użyteczności jest podtrzymywany przez ludzi korzystających z tych wartości.

Kolejny atrybut środowiska to jego zasięg oddziaływania. I to nie w wymiarze liniowym (prostoliniowym), ale wielowymiarowym (przestrzennym). Metafora „przestrzeń” odnosi się do pola działania w czasie. Jest to czas psychospołeczny silnie zróżnicowany. Dla pojedynczego człowieka czas jest były (przeżyty), aktualny, teraźniejszy (przeżywany) albo przyszły (oczekiwany). Czas psychologiczny jednostki wiąże się z przeżyciami wywołanymi przeżyciami zewnętrznymi i wewnętrznymi (subiektywnymi). Czas społeczny to społeczna interpretacja rzeczywistości tj. przekształcenie chronologicznej koncepcji czasu w koncepcję struktur czasowych. Właściwością tych struktur jest ich **prawdopodobieństwo**. Takie probabilistyczne postrzeganie przyszłości sprowadza się do projektowania **wariantów** procesów (społecznych, materialnych, biologicznych, organizacyjnych itp.).

Stosując pojęcie **czas społeczny** należy zdać sobie sprawę, że jego właściwości są wynikiem intensywności wzajemnych oddziaływań jednostek w grupie i między grupami oraz oddziaływań ludzi na środowisko materialne i przyrodnicze. W tym samym przedziale czasowym w wymiarze fizycznym występują istotne różnice dla jednostki, grupy, organizacji, zasobów, surowców, procesów wszelkiego rodzaju (produkcji, rozwoju zawodowego, życia gospodarczego, politycznego itp.). Ilustracją tego jest:

1. Przeciętny wiek życia mieszkańców państw zasobnych, bogatych jest większy od mieszkańców państw nie posiadających takiej infrastruktury cywilizacyjnej (dostęp do żywności, opieka zdrowotna, technologia itp.).

2. Organizacja społeczna (zakład produkcyjny, uczelnia, szpital, partia) istnieje do czasu, gdy jest zbyt ich produktów (usług) lub mają poparcie zwolenników (partia). Trwałość zapewniona jest bowiem współpracą (różne formy) przy osiągnięciu celów.

3. Okres wojny i pokoju to diametralne różnice bytu grup społecznych. Jedni walczą i giną, inni wzbogacają się (produkcja broni, grabieże).

Kolejną właściwością czasu społecznego jest **uczestnictwo** jednostki w **różnych grupach społecznych**. Człowiek jest jednocześnie: obywatelem; członkiem rodziny; uczniem/studentem; pracownikiem (różnorodne branże i zawody); uczestnikiem życia religijnego, politycznego (kościół, partie); członkiem stowarzyszeń, organizacji hobbistycznych itp.

Uczestnictwo wiąże się z **celową aktywnością** przekształcającą otoczenie. Uczestnictwo to obecne jest w **czasie teraźniejszym**. Ten fakt powoduje **intensywność** odczuć, przeżyć, planowania, przewidywania zdarzeń, podejmowania decyzji. Zachowania związane są z uczuciami: radością, smutkiem, zagrożeniami.

Czas społeczny jest nieciągły, jest dobrem nieodtwarzanym, normatywnie różnicowanym. Wpływają na niego przeciwstawne tendencje – stabilizacja i zmiany normatywne. Czas społeczny ulega przekształceniom<sup>19</sup>.

### 3. Środowisko pracy

Środowisko pracy danej jednostki to źródło zewnętrznych bodźców oddziałujących ze zróżnicowanym natężeniem bezpośrednio lub pośrednio na danego pracownika w czasie jego bytności w zakładzie pracy<sup>20</sup>. Autor wyróżnia bodźce:

- społeczno-kulturowe (system stosunków społecznych, wzorce, zwyczaje, wartości, zasady, normy moralne),
- fizyczne (maszyny, narzędzia, urządzenia techniczne; oraz warunki w pomieszczeniach – akustyka, wilgotność powietrza, temperatura, hałas).

Inni autorzy stosują podobny aparat pojęciowy nadając inną treść. Do warunków pracy zaliczane są: elementy materialne (rzeczowe, fizyczne, związane z ochroną środowiska); działalność socjalna; formy organizacji czasu pracy; udział pracowników w procesach decyzyjnych; komunikacja wewnętrzna, w tym przepływ informacji „góra-dół”; atmosfera (klimat pracy)<sup>21</sup>. Kolejny autor do czynników materialnych zalicza temperaturę, wilgotność przepływu powietrza, zanieczyszczenie powietrza (gazy, pyły), oświetlenie (natężenie światła, zmienność); wibracje, drgania; promieniowanie jonizujące i elektromagnetyczne; natężenie ruchu; wymiary pomieszczeń, wymiary przejść i dróg transportowych, gabaryty maszyn i urządzeń; wymiary i lokalizacja miejsca pracy<sup>22</sup>.

Przykładowe indeksy warunków materialnych/fizycznych świadczą o różnorodności kryteriów opisu tychże warunków. Istotne jest w powyższych wykazach ukazanie istoty **środowiska materialnego** (rzecowego, fizycznego, sprawdzalnego empirycznie zmysłami) w środowisku pracy.

Drugą część składową środowiska pracy to **środowisko społeczne** zwane inaczej zbiorem środków **niematerialnych**. Tworzą je:

- stosunki międzyludzkie,
- układ grup,
- system ról i pozycji społecznych,

<sup>19</sup> Patrz: S. Ehrlich, *Norma, grupa, organizacja*, Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa 1998, s. 44-52.

<sup>20</sup> J. Baran, *Wychowawcza rola środowiska pracy*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1989, s. 90.

<sup>21</sup> M. Gableta, *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2003, s. 60. Uwagę zwraca wyróżnienie grupowe tylko materialnych warunków.

<sup>22</sup> E. Makowski, *Podstawowe problemy kształtowania warunków pracy w przedsiębiorstwach przemysłowych*, [w:] K. Makowski (red.), *Kształtowanie warunków pracy a efektywność organizacji*, Wyższa Szkoła Promocji, Warszawa 2005, s. 7.

- system wartości, norm i wzorów moralnych,
- system informacji,
- hierarchie,
- zdolności ludzi przystosowania się do warunków,
- kompetencje zawodowe i społeczne pracowników, w tym szczególnie kadry kierowniczej,
- zarządzanie i kierowanie, w tym partycypacja grup społecznych i zawodowych<sup>23</sup>.

Stan środowiska społecznego opisywany jest głównie **wnioskowaniem z wykorzystaniem faktów, czynów i ich oceny**.

Wnioskowanie zdeterminowane jest posiadaną wiedzą i oceną odzwierciedlającą stopień **realizacji celów** oceniającego.

Praca różni się od innych form działalności ludzkiej (zabawa, uczenie się, walka), tym, że tworzy produkt społecznie użyteczny do zaspokojenia potrzeb ludzkich w specyficznej organizacji społecznej, jakim jest zakład pracy<sup>24</sup>.

Zakład pracy to określona, wyodrębniona organizacyjnie, terytorialnie zbiorowość ludzi, którzy są ze sobą w różnorodny sposób powiązani i wykazują poczucie przynależności do tej zbiorowości. Członkowie mają wspólne cele, wykorzystują środki materialne i niematerialne, pełnią rolę i zajmują pozycję stosownie do struktur organizacyjnych<sup>25</sup>. W procesie pracy tworzą układy stosunków, system wartości, norm i wzorców moralnych.

System społeczny, na który składają się: stosunki międzyludzkie, układ klas i grup, system ról i pozycji społecznych jest właściwy wszystkim zakładom pracy<sup>26</sup>.

**Środowisko pracy to przestrzeń społeczno-czasowa wyznaczona (określona) czasem społecznym procesu pracy.**

Ta przestrzeń określona jest:

1. Ludźmi na stanowiskach pracy i funkcjonującymi grupami społecznymi mającymi określone cele, które realizują poprzez infrastrukturę (szczególnie ekonomiczną i społeczną) w procesie pracy.

2. Okresem, w którym ludzie są w stanie realizować cele jednostkowe, grupowe, organizacji.

3. Potencjałem materialnym, finansowym, kapitałem ludzkim, polityką gospodarczą i prawem.

Każdy z tych elementów pojedynczo i w połączeniu z innymi ma moc tworzącą i destrukcyjną do unicestwienia środowiska pracy włącznie.

<sup>23</sup> Patrz: m.in.: J. Baran, *op. cit.*, s. 90 i n.; S. Czajka, *Stosunki międzyludzkie w zakładzie pracy. Analiza socjologiczna*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1986, s. 64 i n.; J. Gór-ska, *Zaangażowanie pracowników a psychospołeczne warunki pracy*, [w:] K. Makowski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi a zdolności adaptacyjne przedsiębiorstw: trudne obszary*, Część I, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2008, s. 95-114.

<sup>24</sup> J. Urbański, *op. cit.*, s. 60.

<sup>25</sup> Wykorzystano S. Czajka, *op. cit.*, s. 70.

<sup>26</sup> *Ibidem*, s.70.

Właściwości środowiska pracy:

1. Jedność i różnorodność wartości pracowników zatrudnionych w organizacji oddziałujących pośrednio na zakład pracy (np. poprzez tworzenie prawa).

2. Strukturalność celów organizacji (zakładu pracy) uwzględnia strukturę celów jednostek i grup społecznych/zawodowych.

3. Wzajemność oddziaływania na aktywność i efektywność jednostki i grup społecznych/zawodowych z uwzględnieniem otoczenia zewnętrznego (np. prawo, instytucje centralne).

4. Proces pracy przebiega, dokonuje się, w określonych strukturach: organizacyjnych, kompetencji pracowników, ekonomiczno-gospodarczych, materialnych, politycznych, pozarządowych, kulturowych (bliższe i dalsze środowisko społeczne), pomiędzy którymi i w których istnieje wymiana informacji.

5. Kompetencje zawodowe i społeczne pracowników wykorzystywane są do przekształceń materialnych i społecznych – wyznaczając dynamikę i kierunek zmian. Zmiany mają charakter procesu tj. następują po sobie i są powiązane przyczynowo.

Środowisko pracy posiada ukształtowany, społeczny wymiar nasycony zróżnicowaniem powyższymi właściwościami.

#### 4. Cele ekonomiczne

Punktem wyjścia do pojęcia „ekonomiczne” jest określenie ekonomii jako nauki, która bada zachowania ludzi dążących do realizacji różnych celów przy wykorzystaniu różnych środków mających alternatywne zastosowanie. Ekonomia bada, jak ludzie radzą sobie z ograniczoną dostępnością do celów, jak rozwiązują problem alokacji (rozdział środków na różne cele) w celu zaspokojenia potrzeb, o ile to jest możliwe w danej sytuacji.

Jako środki należy rozumieć w tym opracowaniu instrumenty pozyskiwania zasobów finansowych w sytuacji pracy.

Wyznaczane są przez wszystkich (N-281) i określane w kontekście pozyskiwania środków finansowych bezpośrednio lub pośrednio, a wykorzystywane do zaspokojenia potrzeb:

1. Materialnych: utrzymanie domu, jedzenie, ubrania, urządzenia techniczne (AGD, meble rower, samochód) itp.	100%
2. Ochrony zdrowia	93%
3. Edukacyjnych (swoich i rodzin) – koszty finansowe	81%
4. Odpoczynku	39%
5. Kulturalnych	13%
6. Sportowych	11%

Osiągane są poprzez następujące instrumenty dostępne w procesie pracy, które dostarczają pieniędzy.

**A. Bezpośrednio związane z pracą**

1. Wynagrodzenie (dążenie do wysokiego)	100%
2. Premie uznaniowe, nagrody, dodatki	100%
3. Stała praca (źródło dochodów)	100%
4. Uzyskanie samodzielności i niezależności finansowej	92%
5. Nagrody z funduszu motywacyjnego	83%
6. Dodatkowe prace zlecone	34%
7. Nadgodziny	32%
8. Nieoprocentowane pożyczki z Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej	27%
9. Dodatki służbowe (inne niż w pkt. 2)	17%
10. Prace w specjalistycznych zespołach zadaniowych, ekstra dochód	16%
11. Dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego na rozwój MŚP	11%
12. Zwrot kosztów na studiowanie	10%

**B. Pośrednie źródła**

1. Opieka zdrowotna	91%
2. Bony świąteczne, paczki dla dzieci	81%
3. Dodatkowe ubezpieczenie na życie	72%
4. Refundacja wczasów, kolonii, obozów dla dzieci	51%
5. Pracownicze programy emerytalne	49%
6. Dopłaty do zajęć sportowych	31%
7. Nie korzystanie ze zezwoleń lekarskich	10%
8. Zapomogi	9%

Podstawowe źródła pozyskiwania środków pieniężnych to system wynagrodzeń: płaca, premie, nagrody (poz. 1, 2, 5 w części A). Jest to stan normalny, gdyż uzyskanie środków pieniężnych z pracy w formule zatrudnienia na czas nieokreślony to nic nowego. Jednakże nie dla wszystkich wystarczą wynagrodzenia. Średnio  $\frac{1}{3}$  badanych uzyskuje pieniądze z dodatkowych prac zleconych (34% – poz. 6A), nadgodzin (32% – poz. 7A). Źródłem pozyskania pieniędzy są również dodatki służbowe (17% – poz. 9A), dofinansowanie dla MŚP (11% – poz. 11A) oraz zwrot kosztów na studiowanie (10% – poz. 12A).

Na uwagę zasługują pozycje:

1. Stała praca (poz. 3A). ten rodzaj odpowiedzi (100%) eksponuje psychologiczno-socjologiczny wymiar poczucia bezpieczeństwa materialnego płacowego i pozapłacowego.

2. Uzyskanie samodzielności i niezależności finansowej (poz. 4). 92% badanych jest zdania, że ich potencjał zawodowy jest wystarczający, aby uzyskać taki status społeczny.

Zaliczenie w/w źródeł pozyskania pieniędzy do grupy „cele ekonomiczne” jest symptomatyczne, środki finansowe kojarzone są z wartościami społecznymi (praca) i osobowymi (kompetencje).

Ekstra dochody uzyskuje 16% z prac dodatkowych wymagających specjalistycznych umiejętności i wiedzy. Dla prawie 1/3 osób (27%) pożyczki z Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej obniżają koszty pozyskiwania pieniędzy.

Wymienione instrumenty zakwalifikowano do grupy bezpośrednio związanej z pracą.

W drugiej grupie – pośrednie źródła pozyskiwania pieniędzy (część B) najbardziej korzystne jest ograniczenie wydatków poprzez:

- opiekę zdrowotną (91% poz. 2B),
- bony świąteczne, paczki dla dzieci (81% poz. 3B),
- dodatkowe ubezpieczenie na życie (72% poz. 3B).

Te odpowiedzi świadczą o zdawaniu sobie sprawy, jak duży jest udział zakładu pracy we wspomaganium finansowym pracowników. Zakład pracy oceniany jest jako znaczące źródło pieniędzy w przypadku:

- refundacji wczasów, kolonii, obozów dla dzieci (51% poz. 4B),
- pracowniczych programów emerytalnych (49% poz. 5B),
- dopłaty do zajęć sportowych (31% poz. 6B).

Na szczególną uwagę zasługują poz.: nie korzystanie ze zwolnień lekarskich (10%), zapomogi (9%), stanowią cenne źródło uzupełnienia budżetu domowego. Ta grupa osób ma ograniczone potrzeby, pieniądze głównie służą do utrzymania rodziny w ograniczonym zakresie zaspokojenia potrzeb.

Powyższe dane upoważniają do sformułowania następujących wniosków:

1. Wynagrodzenie jest podstawowym źródłem dochodów. Jako ekwiwalent za wykonywanie zadań jest uznane przez wszystkich.

2. Pracą dodatkową zajmuje się średnio co trzeci pracownik.

3. Ponadprzeciętne kompetencje co szóstego badanego (16%) są wykorzystane, aby uzyskać większe dochody.

4. Udział zakładu pracy, w formie pośredniej, we wspomaganium pracowników jest powszechnie dostrzegany i ceniony.

## 5. Cele edukacyjne

Edukacja to „ogół procesów oświatowo-wychowawczych obejmujących kształcenie i wychowywanie oraz szeroko pojmowaną oświatę”<sup>27</sup>. Nadrzędnym zadaniem tych procesów jest „kształcenie, a więc wyposażenie jednostki w nowe umiejętności, wiadomości, doświadczenia, nawyki, rozwijanie jej intelektu, podnoszenie kwalifikacji, doskonalenie pod względem poznawczym, a także formowanie jej postaw moralnych, estetycznych, społecznych, hierarchii wartości stosownie do przyjętych w danym społeczeństwie zasad, ideałów i celów”<sup>28</sup>.

<sup>27</sup> W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Wydanie dziesiąte uzupełnione i poprawione, Warszawa 2007, s. 93.

<sup>28</sup> K. Janus, *Pedagogika i psychologia. Zagadnienia – pojęcia – terminy*, Buchmann, Warszawa 2006, s. 45.

W stosunku do osób dorosłych stosuje się pojęcie edukacja dorosłych. Oddziaływanie na nich zapewnić ma wszechstronny rozwój intelektualny, kulturalny, udoskonalanie, stałe doskonalenie zawodowe, osobiste, wskazywanie możliwości samokształcenia, samo-wychowywania i samorealizacji. Powinno to wpływać na postawy, przekonania i poglądy. Edukacja dorosłych jest ściśle związana z pedagogiką dorosłych<sup>29</sup>.

Cele edukacyjne skategoryzowano w czterech grupach:

1. Pozyskiwanie i utrwalanie wiedzy zawodowej (teoretycznej i praktycznej),
2. Doskonalenie jakości i efektywności pracy,
3. Wzbogacanie wiedzy społecznej,
4. Zaspokajanie potrzeb społecznych.

Poniżej zbiorcze dane grupowe i pojedyncze z wykazem źródeł pozyskiwania wiedzy. Wymieniło je 100% badanych (N-281). Struktura modułowa (kategoryzacja) i szczegółowa jest następująca:

#### **A. Pozyskiwanie i utrwalanie wiedzy zawodowej (teoretycznej i praktycznej) (N-281)**

1. Teoretycznej, poprzez:

1.1. Studia magisterskie	100%
1.2. Szkolenia (w części 2.1)	94%
1.3. Uzyskanie statusu członka Korpusu Służby Cywilnej	12%
1.4. Studia podyplomowe	11%
1.5. Samokształcenie	6%

Wypowiedzi o dużym stopniu ogólności:

- |  |     |
|--|-----|
| a) Posiadanie wiedzy dużej i pożytecznej do rozwiązywania problemów zawodowych i życiowych | 95% |
| b) Nauczenie się myślenia racjonalnego   | 87% |

2. Praktycznej, poprzez:

2.1. Szkolenia zawodowe (w części, patrz 1.2)	94%
2.2. Poznanie profesjonalistów z doświadczeniem w określonej dziedzinie, branży mającej związek z wykonywanymi zadaniami	67%
2.3. Kierowanie zespołem	44%
2.4. Współpraca z innymi jednostkami organizacyjnymi (wymiana doświadczeń, instruktaże)	39%
2.5. Wykonywanie trudnych, skomplikowanych zadań	29%
2.6. Nauka języka angielskiego, uzyskanie certyfikacji FCE	17%
2.7. Testowanie nowych technologii i modyfikacji systemów	15%
2.8. Kurs szybkiego czytania	8%

<sup>29</sup> *Ibidem*, s. 45-46.

3. Doskonalenie struktury kompetencji zawodowych	
3.1. Merytoryczne	72%
3.2. Systemowe	45%
<b>B. Doskonalenie jakości i efektywności pracy (N-281)</b>	
1. Jak najszybsze wykonywanie obowiązków	96%
2. Awanse (pionowe i poziome)	84%
3. Możliwości wykorzystania własnych pomysłów	81%
4. Samodzielność w wykonywaniu obowiązków	80%
5. Uzyskanie dobrej opinii u klientów	74%
6. Uzyskanie opinii profesjonalisty w swym zawodzie	64%
7. Oddziaływanie na innych w celu zwiększenia ich aktywności zawodowej	61%
8. Utrzymywanie dobrych stosunków z pracownikami	57%
9. Poprawa organizacji pracy	53%
10. Racjonalne wykorzystanie czasu pracy	47%
11. Racjonalne zarządzanie zasobami materialnymi, technicznymi, finansowymi	37%
12. Rozszerzenie asortymentu produktów, pozyskiwanie klientów, zwiększenie obrotów sprzedaży	31%
13. Osiąganie sukcesów zawodowych	27%
<b>C. Wzbogacanie wiedzy społecznej (N-261)</b>	
1. Funkcjonowanie zespołu pracowniczego	
1.1. Współdziałanie, uzyskiwanie pomocy od innych i udzielanie pomocy	93%
1.2. Umiejętność oceniania wyników pracy swojej i innych i wykorzystania tego w określaniu szans powodzenia	63%
1.3. Doskonalenie relacji interpersonalnych	24%
2. Znaczenie pracy jako wartości rozwojowej i ekonomicznej	86%
<b>D. Zaspokajanie potrzeb społecznych (N-219)</b>	
1. Uzyskanie akceptacji współpracowników (szacunku, przyjaźni, godności)	88%
2. Kształtowanie prawidłowych stosunków międzyludzkich	82%
3. Uzyskanie wysokiej pozycji społecznej	75%
4. Oceny użyteczności własnej pracy	54%
5. Uzyskanie poczucia przynależności do grupy pracowniczej, zawodowej (zespołu)	44%
6. Zawieranie nowych przyjaźni	42%
7. Możliwość eksponowania swoich aspiracji, dążeń, celów; prezentowania swojego potencjału	38%



- |   |     |
|---|-----|
| 8. Wypracowanie kompromisu akceptowanego przez przełożonych i podwładnych | 21% |
| 9. Poczucie udziału w tworzeniu dochodu narodowego                        | 6%  |

#### Ad. A. Pozyskiwanie i utrwalanie wiedzy zawodowej

##### 1. Teoretycznej

Wszystkie osoby (N-281) ukierunkowane są na pozyskiwanie wiedzy niezbędnej do wykonywania zadań wynikających z obowiązków na stanowisku pracy. Jako główny środek do tego celu uznano kształcenie formalne (studia – 100%; szkolenia – 94%). Symptomatyczne, że w 11% odpowiedzi określono samokształcenie jako pozyskanie wiedzy teoretycznej. Prawdopodobnie respondenci niewłaściwie interpretują to pojęcie. Samokształcenie bowiem oznacza „osiąganie wykształcenia przez działalność, której cele, treści; warunki i środki ustala sam przedmiot”<sup>30</sup>. Samouctwo jest bowiem powszechne w środowisku pracy, wyznaczane jest nowymi technologiami, zmiennością prawa, zmiennymi sytuacjami (np. zmiany organizacyjne, normy) itp. elementami środowiska pracy.

Istotnymi danymi jest deklarowanie chęci pozyskania wiedzy dużej i pożytecznej z punktu widzenia wykonywania zadań i sytuacji życiowych (95%).

Interesujący jest także wątek zaspokojenia, doskonalenia myślenia racjonalnego (87%). Jest to niewątpliwie związane z ogromną liczbą informacji, jakie otrzymuje i przetwarza pracownik. Informacji czasami sprzecznych, wykluczających się, czasami trudno zidentyfikowanych instytucjonalnie i personalnie.

##### 2. Praktycznej

Wiedzę praktyczną uzyskuje się głównie poprzez: szkolenia zawodowe (94%); wymianę doświadczeń z profesjonalistami (87%); kierowanie zespołem (44%) i współpracę z innymi jednostkami organizacyjnymi (34%). Źródłem wiedzy są inni pracownicy. Kontakty z nimi, dyskusja, porównanie własnych doświadczeń z innymi dostarczają pożądanej wiedzy.

Wiedzę uzyskuje się poprzez udział w trudnych zadaniach (29%) i eksperymentach (nowe technologie – 15%). Te pozycje dotyczą osobistych preferencji, zaangażowania i rozszerzenia zainteresowań.

Większość (72%) jest świadoma doskonalenia swoich kompetencji.

#### Ad. B. Doskonalenie jakości i efektywności pracy (N-281)

Czynności i działania wynikające z wykonywania zadań są pomocne w osiągnięciu celów wynikających z prac na stanowisku pracy. Praca staje się wartością edukacyjną. Na 13 pozycji, cztery uzyskały wskaźniki poniżej 50%. Cele edukacyjne osiąga się głównie poprzez: najlepsze wykonywanie obowiązków (96%), awanse (84%), realizację własnych pomysłów (81%), samodzielność (80%), ocenę klientów (74%), uzyskanie statusu profesjonalisty (64%), oddziaływania na innych w aspekcie pobudzania do aktywności zawodowej (61%), dobre sto-

<sup>30</sup> W. Okoń, *Nowy słownik...*, *op. cit.*, s. 366.

sunki międzyludzkie (57%), poprawę organizacji (53%). Uwagę zwraca **różnorodność** dostrzeganych możliwości. Racjonalność wykorzystania czasu pracy (47%), czy rozszerzenie usług (31%) i racjonalne zarządzanie zasobami (37%) to też doskonała okazja do kształcenia. Sukces zawodowy to potwierdzenie korzyści edukacyjnych (27%).

Okazuje się, że praca postrzegana jest jako źródło wiedzy, stymuluje aktywność umysłową. Powyższe dane dowodzą jak wnikliwi są badani i jak instrumentalnie (w kategoriach wartości) wykorzystują właściwości procesu pracy.

#### Ad. C. Wzbogacanie wiedzy społecznej (N-261)

Występuje niedosyt, poczucie braku wiedzy o funkcjonowaniu zespołu pracowniczego. Istnieje potrzeba wiedzy o współdziałaniu i wzajemnej pomocy (93%), nabyciu umiejętności oceniania wyników pracy (innych i własnych) – 83%, doskonalenia relacji między pracownikami (63%). Niezwykłą, korzystną kategorią okazała się praca jako wartość w procesach poznawczych i ekonomicznym wymiarze (86%). Ten wskaźnik potwierdza dane poprzednie (A, B).

20 osób nie wypowiedziało się w tej kwestii.

#### Ad. D. Zaspokajanie potrzeb społecznych (N-219)

62 osoby (spośród N-281) nie wypowiedziały się o potrzebie zaspokojenia potrzeb społecznych jako celu edukacyjnego. Trudno zinterpretować tą właściwość (brak odpowiedzi). Pozostali badani (N-219) za pierwszoplanowe uznali osiągnięcie: statusu pełnowartościowego członka zespołu pracowniczego, uzyskanie ich akceptacji (szacunku, przyjaźni, godności) (88%), kształtowanie poprawnych stosunków międzyludzkich (82%). Wysoka pozycja społeczna jest znacząca dla 75%. Pozostałe cele edukacyjne odnoszą się do oceny użyteczności własnej pracy dla innych (54%), poczucia przynależności do zespołu (44%), zawierania nowych znajomości (42%), możliwości eksponowania swoich celów, prezentowania potencjału (36%), prac na rzecz uzyskania kompromisu między grupami (21%) i poczucia udziału w tworzeniu dochodu narodowego (6%).

Przedstawione wyniki badań jednoznacznie wskazują na oczekiwania umożliwiające osiągnięcie celów edukacyjnych i możliwości ich realizacji. Zapotrzebowanie jest ogromne. Zadać można pytanie: skoro jest tyle określonych celów, to czy nabyta wiedza na studiach umożliwia ich realizację?

Optymistyczne jest stwierdzenie o **powszechności** celów edukacyjnych. Praca zawodowa jest źródłem i środkiem rozwoju zawodowego i osobowości. Należy więc sądzić, iż studia są pożądanym i doskonałym stymulatorem procesów poznawczych.

## 5. Wnioski

Nie jest odkryciem, że praca dostarcza środków finansowych (bezpośrednio i pośrednio) do zaspokojenia potrzeb pracownika. Istotne jest, że badani dostrzegają źródła pozyskania pieniędzy: własną pracę i zakład pracy. Funkcja wspomagania finansowego przez zakład pracy jest doceniana w zakresie ochrony zdrowia, zabezpieczenia na przyszłość (emerytury) i refundacji wydatków na odpoczynek. Istotna jest również forma materialna (bony, paczki), chociaż nie jest to zasadnicza pozycja wydatków w budżecie rodziny. Ta symboliczna forma ma jednakże duże znaczenie integracji z zakładem pracy.

Nadzwyczaj interesujące wyniki dotyczą celów edukacyjnych. Praca postrzegana jest nie jako przymus, ale czynnik aktywizujący potencjał intelektualny. I to nie tylko jednostkowo, ale w wymiarze społecznym.

Prezentowane wyniki badań powinny być wykorzystane przez osoby na stanowiskach kierowniczych. Znajomość celów podwładnych umożliwia znakomicie dobór środków, tworzenia sytuacji, indeksu zachęt, prawa, które w ramach obowiązujących przepisów pozwalają przyczynić się do satysfakcji z pracy. a jest to jeden z celów i zadań zarządzania zasobami ludzkimi.

Wyniki badań powinny być także wykorzystane w kształceniu na studiach – w programach, zapoznaniu wykładowców, wykładach i ćwiczeniach.

## Literatura:

1. Baran J., *Wychowawcza rola środowiska pracy*, Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych, Warszawa 1989, s. 90.
2. Baraniak B., *Metody badania pracy*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2009, s. 46.
3. Butrymowicz B., *Środowisko i jego komponenty*, [w:] Marynowicz-Hetka E. (red.), *Z problematyki profilaktyki alkoholowej wśród dzieci i młodzieży szkolnej*, Archidiecezjalne Wydawnictwo Łódzkie, tom 1, s. 19-25.
4. Czajka S., *Stosunki międzyludzkie w zakładzie pracy. Analiza socjologiczna*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1986, s. 64.
5. Ehrlich S., *Norma, grupa, organizacja*, Wydawnictwa Prawnicze PWN, Warszawa 1998, s. 44-52.
6. Furmanek W., *Zarys humanistyczny teorii pracy (z perspektyw pedagogiki pracy)*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2008, s. 54-55.
7. Gableta M., *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław 2003, s. 60.
8. Górska J., *Zaangażowanie pracowników a psychospołeczne warunki pracy*, [w:] Makowski K. (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi a zdolności adaptacyjne przedsiębiorstw: trudne obszary*, Część I, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2008, s. 95-114.
9. Janus K., *Pedagogika i psychologia. Zagadnienia – pojęcia – terminy*, Buchmann, Warszawa 2006, s. 45.
10. Koczniewska-Zagórska L., Nowacki T., Wiatrowski Z. (red.), *Słownik pedagogiki pracy*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wydawnictwo PAN, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Łódź 1986, s. 252.
11. Kotarbiński T., *Traktat o dobrej robocie*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wydawnictwo PAN, Wrocław-Warszawa-Kraków 2000, s. 57.
12. Król H., *Transformacja pracy i funkcji personalnej*, [w:] Król H., Ludwiczynski A. (red. nauk.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 19.
13. Makowski E., *Podstawowe problemy kształtowania warunków pracy w przedsiębiorstwach przemysłowych*, [w:] Makowski K. (red.), *Kształtowanie warunków pracy a efektywność organizacji*, Wyższa Szkoła Promocji, Warszawa 2005, s. 7.
14. Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Wydanie dziesiąte uzupełnione i poprawione, Warszawa 2007, s. 93.
15. Radlińska H., *Stosunek wychowawczy do środowiska społecznego*, Nasza Księgarnia Warszawa 1935, s. 55.
16. *Słownik współczesnego języka polskiego*, Wydawnictwo WILGA dla Przegląd Reader's Digest, Warszawa 2011, tom 2, s. 405.
17. Szczepański J., *O pojęciu środowiska*, „Przegląd Socjologiczny” 1946, tom VIII, s. 192.

18. Szczurkiewicz T., *Rasa, środowisko, rodzina. Szkice socjologiczne*, Warszawa-Poznań 1938, s. 207-208.

19. Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Znak, Kraków 2002, s. 55-64.

20. Urbański J., *Człowiek jako podmiot pracy*, [w:] Bańka W. (red.), *Z zagadnień zarządzania zasobami pracy*, „Zeszyty Naukowe”, vol. 15, Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku, Płock 2000, s. 58.

21. Wroczyński R., *Wprowadzenie do pedagogiki społecznej*, PWN, Warszawa 1966, s. 52.

### **Abstract**

*An index of employees tasks in process of work was presented that was worked out with appliance of the results of empiric investigation. The process of work was characterized deciding present attributes. The important of the knowledge of structure employees tasks in management and directing was exposed.*

**Key words:** *work, work environment, value, purpose, social time, employer, employee.*

Załącznik nr 1

**DANE DEMOGRAFICZNO – SPOŁECZNE OSÓB BADANYCH (N-281)**

1. Płeć:	kobiety – 201	mężczyźni – 80
2. Wiek (lata):	21-25	76
	26-30	43
	31-35	40
	36-40	49
	41 i więcej	73
3. Staż pracy ogółem:	do 4 lat	56
	5-7	51
	8-10	26
	11-13	33
	14 i więcej	32
4. Staż pracy na stanowisku:	do 4 lat	121
	5-7	58
	8-10	47
	11-13	23
	14 i więcej	32
5. Wykształcenie: w tym:	wyższe licencjackie	281
	a) administracyjne	228
	b) techniczne	27
	c) informatyczne	10
	d) inne (medyczne, ekonomiczne, pedagogiczne)	16
6. Zakłady pracy:	a) produkcyjne	47
	b) usługowy (banki, handel itp.)	57
	c) użyteczności publicznej (szkoły, poczta itp.)	48
	d) administracja (państwowa, samorządowa)	103
	e) militarne	16
	f) naukowe:	6
	g) związki zawodowe	4
7. Stanowiska pracy:	a) wykonawcze	199
	b) kierownicze	8