

Marek Rybakowski

Kształtowanie pożądanych postaw wobec bezpieczeństwa pracy

Problemy Profesjologii nr 2, 79-84

2009

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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Marek Rybakowski

KSZTAŁTOWANIE POŻĄDANYCH POSTAW WOBEĆ BEZPIECZEŃSTWA PRACY

Streszczenie

W artykule przedstawiono teoretyczne rozważania odnoszące się do bezpieczeństwa człowieka w ujęciu aksjologicznym oraz prezentowanych postaw zawodowych. We współczesnym świecie istnieje wiele czynników powodujących zagrożenie zdrowia i życia ludzkiego, a także stanowiących niebezpieczeństwo dla środowiska. Autor wskazuje na następujące postawy wobec bezpieczeństwa pracy: indyferentną, fatalistyczną, cyniczną, religijną, sentymentalną, naukową, konformistyczną, oportunistyczną i heroiczną. A także postawy modelowe: entuzjastyczną, realistyczną, pragmatyczną oraz sceptyczną.

CREATING DESIRED ATTITUDES TOWARDS WORK SAFETY

Summary

The article shows theoretical deliberations according to human safety in axiological view and also vocational attitudes. There are plenty of elements in modern world that cause certain danger to human health and life and that are also dangerous to the environment. The author indicates following attitudes towards work safety: indifferent, fatalistic, cynical, religious, sentimental, scientific, conformist, opportunistic and heroic. He shows also exemplary attitudes: enthusiastic, realistic, pragmatic and sceptic.

Bezpieczeństwo w hierarchii wartości człowieka

Jednym z zachowań człowieka jest dążenie do zaspokojenia potrzeby bezpieczeństwa – zarówno własnego jak całej grupy społecznej w której człowiek się realizuje i odnosi do niej swoje działania. Potrzeba bezpieczeństwa – przez A. H. Maslowa zaliczona została do potrzeb niższego rzędu¹. Wyodrębnił on sześć podstawowych grup potrzeb, ale również stwierdził, że dopóki potrzeba niższego rzędu nie jest zaspokojona, odwoływanie się do potrzeby wyższego rzędu ma ograniczony sens i niewielką skuteczność. Oznacza to (w hierarchii potrzeb Maslowa), że warunkiem spełnienia potrzeb ludzkich z poziomów wyższych (np.: przynależności do grupy społecznej, uznania, samorealizacji, wiedzy i rozumienia oraz potrzeb estetycznych i etycznych) jest spełnienie wymagań z poziomów niższych (fizjologicznych i bezpieczeństwa). Potrzeba bezpieczeństwa, w stosunku do innych potrzeb elementarnych, jest w pew-

¹ A. H. Maslow, *Motywacja i osobowość*, Oryg.: „*Motivation and personality*”, przeł. [z ang.] Paula Sawicka, Wyd. PAX, Warszawa 1990, s. 100.

nym sensie nadrzędna, gdyż człowiek zaspakaja swoją potrzebę bezpieczeństwa wtedy i tylko wtedy, gdy sam usytuuje się w warunkach gwarantujących efektywne zaspokojenie wszystkich potrzeb elementarnych. Stąd też, uważa się, że wśród wszystkich takich potrzeb właśnie potrzeba bezpieczeństwa jest szczególnie uzależniona od rozwoju społeczeństw i ich zmian strukturalnych.

Uznać należy, że bezpieczeństwo człowieka jest potrzebą i pożądaniem, ale także dążeniem. Jeżeli zatem coś jest pożądane przez człowieka, to znaczy, że jest to dla niego wartościowe. Stanowi wartość rzeczywistą albo posiada domniemaną zdolność jakiegoś przedmiotu do zaspokojenia pożądania podmiotu, czyli stanowi wartość w znaczeniu utylitarnym. Wartościowanie jest istotą aksjologii, jest nieodłącznym atrybutem sfery psychicznej człowieka. Kluczowym zagadnieniem aksjologii jest istnienie wartości². Pojęcie wartość wywodzi się od słowa łacińskiego „*walor*”, które oznacza bycie silnym, zdrowym, wartym czegoś, mającym znaczenie. Terminem „wartość” określa się dowolny przedmiot materialny lub ideowy, ideę lub instytucję, przedmiot rzeczywisty lub wyimaginowany, w stosunku do którego przyjmuje się postawę szacunku oraz któremu przypisuje się ważną rolę w życiu³. Inna definicja podaje, że „wartości są często wyrazem zbiorowych preferencji narzuconych załodze, z których wynika stosunek do pracy, autorytetów i innowacji. Wartości obiektywizują się, hierarchizują i instytucjonalizują”⁴. Wartości, czyli wszystko to, co cenne i godne pożądania, powstają w ścisłym związku ze społeczeństwem i jego kulturą.

Biorąc pod uwagę aksjologiczny punkt widzenia, wartości utylitarne dotyczące bezpieczeństwa wchodzą w zakres wartości witalnych (psychogennych), dlatego też wartość bezpieczeństwa powinna należeć do wartości fundamentalnych. Nie ma więc wątpliwości co do uznania bezpieczeństwa jako wartości. J. Szymczyk jest zdania, że: „wartości pełnią istotną funkcję w dziedzinie zachowań i postaw, których eksplikacja jest możliwa po odniesieniu ich do wartości. Te ostatnie ukierunkowują i legitymizują zachowania”⁵. Orientacja na wartość bezpieczeństwa w pracy i życiu człowieka, to przeciwstawianie się utracie zdrowia a nawet życia jako generalny wymiar obrony tej wartości. Natomiast jej „obrona” będzie tym skuteczniejsza, im większą kulturą pracy będzie legitymował się każdy z nas i ją realizował, co stanowi podstawową determinantę kształtowania pożądanych postaw człowieka wobec bezpieczeństwa pracy.

Postawy wobec bezpieczeństwa pracy i ich kształtowanie

Bezpieczeństwo możemy rozumieć jako stan odzwierciedlający brak zagrożeń dla bytu jednostki i społeczeństwa, określaną jego stopniem wielkości. Dla wysokiego stopnia bezpieczeństwa, wielkość zagrożenia osiąga wartości ujemne, natomiast dla niskiego stopnia bezpieczeństwa, wielkość zagrożenia osiąga wartości dodatnie.

W podjętym temacie rozważań na plan pierwszy wysuwa się wartości bezpieczeństwa w kształtowaniu pożądanych postaw wobec bezpieczeństwa pracy. Analizując bezpieczeń-

² A. Gawęł, *Pedagogzy wobec wartości zdrowia*. Kraków 2003, s. 36-37.

³ J. Szczepeński, *Elementarne pojęcia socjologii*, Warszawa 1970, s. 78.

⁴ H. Januszek, *Kultura pracy firmy*, [w:] H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*, Poznań 2000, s. 54.

⁵ J. Szymczyk, *Odkrywanie wartości. Z problematyki socjologiczno-aksjologicznej*, Lublin 2004, s. 252.

stwo człowieka z perspektywy jego wartości i postrzegania przez człowieka bezpieczeństwa, uznajemy, że kształtowanie postaw wobec bezpiecznych zachowań w pracy jest procesem. Musimy mieć zarazem na uwadze fakt, że zarówno bodźce bezpośrednie, jak i pośrednie, mające swoją genezę w wartościach uznawanych przez człowieka, kształtują właściwość przedmiotu postawy. Proces ten zatem przebiega tylko w okresie aktywności zawodowej. Zaczyna się już w okresie dzieciństwa i młodości oraz odbywa się w ramach socjalizacji oraz oddziaływań wychowawczych i edukacyjnych⁶. Na etapie zawodowej aktywności człowieka o postawach wobec bezpieczeństwa pracy decyduje w znaczącym stopniu charakterystyka prezentowanych przez jednostkę zachowań w sytuacji pracy, mających związek z poziomem odczuwania bezpieczeństwa jako wartości.

Chcąc wymienić postawy człowieka wobec bezpieczeństwa pracy, należy wyjaśnić pojęcie „postawa”. Postawa to względnie trwała skłonność do zajmowania określonego stanowiska wobec osób lub przedmiotów. M. Kowalski wyróżnia postawę zasadniczą i celowościową. „Postawa zasadnicza przejawia się bowiem w akceptacji rzeczywistych lub wyobrażonych stanów rzeczy (rzadziej postawa wobec zdrowia ma charakter doktrynalny). Natomiast postawa celowościowa związana jest z oceną różnych możliwych wariantów, okoliczności i skutków zachowań (postawa pragmatyczna, racjonalna)”⁷. Przyjmujemy zatem, że postawa człowieka to zespół cech psychofizycznych umożliwiających działanie określonego typu wobec określonego przedmiotu przy założeniu, że istnieją w człowieku pewne względnie stałe warunki wywołujące skłonność do wykonywania określonych czynności psychicznych lub fizjologicznych, które pod wpływem środowiska, wartości i potrzeb aktywizują się i rozwijają. Aktywizacja i rozwój nowych postaw następuje w związku z afektem (wzruszeniem, pragnieniem, nastrojem), jak również kognitywizmem, czyli całościowym procesem poznawczym, a także behawioryzmem (obiektywnymi reakcjami fizjologicznymi na sytuacje i bodźce). Postawy towarzyszą zawsze wartościom i są w pewnym sensie im podporządkowane. Analizując problem kształtowania postawy człowieka w sytuacji pracy, wyróżnić można rozmaite jej kategorie. Jedną z nich stanowi postawa dla zachowania bezpieczeństwa pracy, której istotą jest potrzeba bezpieczeństwa i przypisywane jej wartości.

Konkretne zachowania pracowników podczas wykonywania czynności w sytuacji pracy najczęściej są wynikiem ukształtowanego zwyczaju bezpiecznego bądź też niebezpiecznego zachowania. Chcąc mieć wpływ na określone, bezpieczne zachowanie pracownika, pracodawcy powinni zawsze zaznajamiać i informować pracowników o niebezpieczeństwie, badać stan zagrożeń – ryzyka zawodowego, analizować i oceniać istniejące zagrożenia, a w razie ich wykrycia – eliminować⁸. Na pożądane postawy z punktu widzenia bezpieczeństwa wpływać można zarówno poprzez działania, które skłaniają do zachowań bezpiecznych, jak też poprzez działania mające na celu niedopuszczenie, utrudnienie zachowań niebezpiecznych. Są to dwa podstawowe oddziaływania na człowieka wykonującego czynności w miejscu pracy, które

⁶ M. Rybakowski, *Człowiek w sytuacji pracy i jego postawy dla bezpieczeństwa*, [w:] *Bezpieczeństwo człowieka. Konteksty i dylematy*, red. M. Rybakowski, Zielona Góra 2007, s. 170.

⁷ M. Kowalski, *Zdrowie – podstawowy potencjał rozwoju zawodowego (zarys problemu)*, „Problemy Profesjologii” 2008, nr 1, s. 53-61.

⁸ A. Očkajová, A., Banskí, *Bezpečnost' a ochrana zdravia pri práci*, [w:] *Edukacija – Praca – Bezpečnost'*, red. M. Rybakowski, Zielona Góra 2009, s. 123-131.

powinny być uwzględniane jednocześnie oraz równolegle w danym zakładzie. Kierunkom tym odpowiadają różne zasady i sposoby oddziaływań, jak np. karanie i nagradzanie⁹.

Wychodząc jednak z założenia, że postawy podporządkowane są zawsze wartościom, to właśnie bezpieczeństwo przyjmowane przez człowieka jako wartość ma zasadniczy wpływ na prezentowane przez pracownika postawy wobec bezpieczeństwa pracy zawodowej. Postawa wobec pracy zawodowej to według W. Furmanka pewna gotowość pracownika do względnie trwałych przekonań i sposobów zachowań, odpowiadających wymaganiom określonego zawodu¹⁰. O postawach dla bezpieczeństwa w pracy w znacznym stopniu decydują wcześniej ukierunkowane na bezpieczeństwo zachowania. Ich specyfika wynika głównie ze znajomości zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz związku (jak wcześniej wskazano) z poziomem odczuwania bezpieczeństwa jako wartości.

Możemy wskazać następujące postawy wobec bezpieczeństwa pracy: indyferentną, fatalistyczną, cyniczną, religijną, sentymentalną, naukową, konformistyczną, oportunistyczną i heroiczną. A także postawy modelowe: entuzjastyczną, realistyczną, pragmatyczną oraz sceptyczną¹¹ (tabela 1).

Tabela 1. Postawy wobec bezpieczeństwa pracy

Postawy	Cechy postaw
Indyferentna	Obojętność wobec poważnych problemów dotyczących bezpieczeństwa pracy.
Fatalistyczna	Przekonanie o nieuchronności zachodzących zjawisk, czyli wypadków przy pracy.
Cyniczna	Ukierunkowanie tylko na własny „interes”, brak zainteresowania problemami innych, czyli zainteresowanie tylko ochroną indywidualną przed zagrożeniami.
Religijna	Wiara w istnienie sił nadprzyrodzonych, kontrolujących wszystko co nas otacza. Przejawia się w braku ingerowania podmiotu w sytuacje zastane w miejscu wykonywanej pracy, pracownik modli się o bezpieczny dzień w pracy.
Sentymentalna	Utopijność poglądów na bezpieczeństwo. Wyraża się żarliwością i współczuciem w procesie wdrażania np. systemu ochrony pracownika w środowisku pracy.
Naukowa	Obiektywne i uporządkowane podejście do określonych zjawisk związanych z bezpieczeństwem i ochroną zdrowia pracowników. Pracodawca eliminuje zagrożenia, działa na rzecz poprawy warunków pracy. Pracownik swą postawą służy poznawaniu czynników niebezpiecznych.
Konformistyczna	Poglądy zgodne z poglądami większości grupy. Brak własnego zdania na temat wykonywanej pracy i zagrożeń, postawa uległa, osoba nie przeciwstawi się przełożonemu.
Oportunistyczna	Zachowanie bierne w stosunku do problemów bezpieczeństwa, próba uzyskania wymiernych korzyści tylko dla siebie.
Heroiczna	Skłonność do wykonania każdej pracy, osoba reprezentująca taką postawę nie zwraca uwagi na poziom ryzyka i zagrożenie.

⁹ Człowiek, praca, środowisko. Poradnik z zakresu bezpieczeństwa pracy i ergonomii, Warszawa 1989, s. 5.

¹⁰ W. Furmanek, Zarys humanistycznej teorii pracy (nowe horyzonty pedagogiki pracy), Warszawa 2006, s. 116.

¹¹ M. Rybakowski, Człowiek w sytuacji pracy... op. cit., s. 172-174.

Entuzjastyczna	Postrzeganie problematyki bezpieczeństwa w sposób zgeneralizowany. Postawa ta wskazuje na konieczność stosowania się do zasad i przepisów bezpieczeństwa pracy. Entuzjasta widzi tylko dobre strony stosowania się do tych wymogów.
Realistyczna	Dostrzeganie pozytywnych i negatywnych aspektów dobrej praktyki bezpieczeństwa w pracy.
Pragmatyczna	Analizowanie problematyki bezpieczeństwa w kategoriach szans na bezpieczeństwo i zagrożeń wynikających z podejmowanych działań. Pragmatyk przelicza zyski i straty, najważniejsze są jednak korzyści, które można uzyskać w efekcie postępowania zgodnego z zasadami bezpieczeństwa.
Sceptyczna	Wątpliwości co do podejmowanych działań, jednak oficjalnie sceptyk jest zwolennikiem podnoszenia poziomu bezpieczeństwa.

Źródło: opracowanie własne

Zakończenie

Wartości w życiu człowieka wyznaczają standardy tego, co staje się pożądane przy ocenie zachowań, zdarzeń i przebiegu ludzkiego życia a także przy formułowaniu indywidualnych i zbiorowych postaw. Wartości w swoich zakresach znaczeniowych podlegają szeregowaniu według motywacji człowieka do ich stanowienia w życiu codziennym oraz w pracy zawodowej. Są one zarazem determinantą kształtowania pożądanych postaw człowieka. Nie można mieć żadnych wątpliwości w rozstrzygnięciu kwestii wpływu wartości bezpieczeństwa człowieka na proces kształtowania pożądanych postaw wobec bezpieczeństwa pracy, gdyż to, co jest dla nas wartościowe, staje się zarazem pożądane.

Konkludując przeprowadzoną w artykule krótką analizę teoretyczną zagadnienia, stwierdzić należy, że o dominacji postaw dla bezpieczeństwa w środowisku pracy decyduje w zasadniczy sposób przekonanie pracownika o wartości bezpieczeństwa. Należy jednocześnie przy tym pamiętać, że postawy są trwałą strukturą osobowości człowieka i bardzo trudno jest je przekonstrować. Zawsze wpływają one na względną stałość zachowań człowieka.

Bibliografia

- Człowiek – Praca – Środowisko. Poradnik z zakresu bezpieczeństwa pracy i ergonomii. Warszawa 1989.
- Furmanek W., *Zarys humanistycznej teorii pracy (nowe horyzonty pedagogiki pracy)*, Warszawa 2006.
- Gawel A., *Pedagogia wobec wartości zdrowia*. Kraków 2003.
- Januszek H., *Kultura pracy firmy*, [w:] H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*. Poznań 2000.
- Kowalski M., *Zdrowie – podstawowy potencjał rozwoju zawodowego (zarys problemu)*, „Problemy Profesjologii” 2008, nr 1.
- Maslow A. H., *Motywacja i osobowość*. Oryg.: "Motivation and personality", przeł. [z ang.] Paula Sawicka. Wyd. PAX, Warszawa 1990.
- Očkajová A., Banský A., *Bezpečnost' a ochrana zdravia pri práci*, [w:] *Edukacija – Praca – Bezpečnost'*, red. M. Rybakowski, Zielona Góra 2009.

Rybakowski M., *Człowiek w sytuacji pracy i jego postawy dla bezpieczeństwa*, [w:] *Bezpieczeństwo człowieka. Konteksty i dylematy*, red. M. Rybakowski, Zielona Góra 2007.

Szczepański J., *Elementarne pojęcia socjologii*, Warszawa 1970.

Szymczyk J., *Odkrywanie wartości. Z problematyki socjologiczno-aksjologicznej*, Lublin 2004.

Recenzent: B. Pietrulewicz