

Marek Rybakowski

Deskrypcja określeń w teorii i praktyce kultury i bezpieczeństwa pracy

Problemy Profesjologii nr 2, 189-198

2011

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

DESKRYPCJA OKREŚLEŃ W TEORII I PRAKTYCE KULTURY I BEZPIECZEŃSTWA PRACY

Streszczenie

Autor podejmuje próbę uporządkowania (w praktyce terminologicznej) określeń – definicji pojęć z zakresu kultury i bezpieczeństwa pracy. Przedstawia deskrypcję – w kolejności alfabetycznej – określeń dla stanowiska pracy, klimatu bezpieczeństwa, kultury pracy, pedagogiki prewencji, poczucia bezpieczeństwa, postaw dominujących w bezpieczeństwie pracy oraz jego poziomu. Przedstawia również prakseologię jako metodę nauki o bezpieczeństwie pracy. Definiuje stabilizację i użyteczność zawodową.

DESCRIPTION OF THE EXPRESSIONS IN THE THEORY AND PRACTICE OF THE CULTURE AND SAFETY OF WORK

Summary

The author attempts to organize the terms (in the terminology practice) – the definitions of concepts concerning the culture and safety of work. In the alphabetical order, he presents the description of the definitions of the work place, safety climate, culture of work, pedagogics of prevention, sense of security, the prevailing attitudes in the work safety and its level. He also shows the praxeology as the method of research about job security; defines the stability and professional utility.

Wprowadzenie

Deskrypcja określeń w teorii i praktyce kultury i bezpieczeństwa pracy jest częściowym wprowadzeniem do terminologii nauki o bezpieczeństwie. Ścisłość i jednoznaczność wszelkich informacji dotyczących bezpieczeństwa człowieka w sytuacji pracy jest uwarunkowana poprawnym stosowaniem licznych nazw i terminów, których większość ma charakter umowny. Znaczenie terminów używanych w teorii i praktyce kultury i bezpieczeństwa pracy może często nasuwać błędne przypuszczenia co do ich treści, czy też zakresów znaczeniowych. Taki stan rzeczy może prowadzić niejednokrotnie do niejasności wynikającej z różnic rzeczywistego i domniemanego znaczenia terminów. Stan taki zawsze skłania do podejmowania prób definiowania wszędzie tam, gdzie ogólne rozumienie nasuwa wątpliwości, a używane lub nowo pojawiające się terminy – określenia, mogą w ich objaśnieniach znaczeniowych

różnić się między sobą. Poniżej przedstawiono wybrane określenia używane przez autora we własnych pracach badawczych oraz publikacjach naukowych.

Nigdy nie możemy mieć całkowitej pewności co do tego, że zaproponowane określenia – terminy znaczeniowe w pełni odzwierciedlają stan rzeczy. Niedosięzionym wzorem deskrypcji określeń leksykalnych jest i zawsze pozostanie dla nas *Leksykon pedagogiki pracy* autorstwa Tadeusza W. Nowackiego [6] oraz *Leksykon profesjologiczny* wydany w 2010 roku pod redakcją K. M. Czarneckiego i B. Pietrulewicz [5]. Ten ostatni był inspiracją autora do podjęcia własnych prób definiowania – przedstawionych poniżej.

Deskrypcja określeń

BEZPIECZEŃSTWO STANOWISKA PRACY – stan odzwierciedlający brak zagrożeń określany jego stopniem wielkości. Dla wysokiego stopnia bezpieczeństwa, wielkość zagrożenia znacząco maleje – do zera, natomiast dla niskiego stopnia bezpieczeństwa, wielkość zagrożenia znacząco rośnie. Stan ten może być nie tylko „zastany lub zadany”, ale także, lub przede wszystkim stanowiony – kształtowany indywidualnie przez każdego pracownika. Indywidualne kształtowanie bezpieczeństwa stanowiska pracy oparte jest o wiedzę, umiejętności i doświadczenie życiowe oraz orientację ukierunkowaną na przyjmowanie postaw dla bezpieczeństwa w pracy zawodowej. Każde stanowisko pracy charakteryzuje się przedmiotową stroną bezpieczeństwa. W praktyce odnosi się ona do standardów – normatywnych wartości dopuszczalnych – ustalonych jako graniczny poziom oddziaływań chorobotwórczych środowiska pracy. Natomiast upodmiotowienie i spersonifikowanie stanu bezpieczeństwa na stanowisku pracy to zdanie sobie sprawy (zarówno przez pracodawcę jak i pracownika) z prawdopodobieństwa wystąpienia choroby zawodowej, związanej z oddziaływaniem czynników materialnego środowiska pracy na organizm ludzki (np.: bakterie, grzyby, drgania mechaniczne, hałas, oświetlenie, promieniowanie, trujące związki chemiczne, zapylenie i inne). Umiejętność dostrzegania zagrożeń pozwala na wskazywanie działań o priorytetowej wadze dla zachowania bezpieczeństwa. Na tej płaszczyźnie pracownik ma do wyboru trzy następujące opcje: *eliminację zagrożenia, redukcję zagrożenia, akceptację zagrożenia* [8].

KLIMAT BEZPIECZEŃSTWA PRACY – tworzony jest przez wszystkich pracujących w firmie (w miejscu pracy) w oparciu o profesjonalizm, wyrażający się w zdolności do przewidywania następstw skutkowych podejmowanych działań, wysokim poziomem wiedzy i umiejętności zawodowych, wiedzy na temat współzależności człowiek – maszyna oraz wpływu człowieka na zachowanie zdrowia i życia. Dla bezpieczeństwa w pracy, nie wystarczy pracownikowi tylko znajomość poziomu ryzyka występującego dla jego zawodu,

czy miejsca zatrudnienia. Musi posiadać on kwalifikacje i postawy, które formują kulturę pracy, a wraz z nią klimat bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie. Na tej podstawie możemy powiedzieć, że klimat bezpieczeństwa pracy (KB_p) jest funkcją kultur pracy (K_p) i znajomości poziomu ryzyka (ZP_r), co zapiszemy jako funkcję: $KB_p = f(K_p, ZP_r)$. Wiedza pracownika na temat poziomu ryzyka występującego dla jego zawodu czy miejsca zatrudnienia, jako część reprezentująca poznanie zagrożenia w środowisku pracy, wraz z kulturą pracy, jest wiedzą niezbędną, czyli jednym z warunków koniecznych do podejmowania działań zmierzających do poprawy poziomu bezpieczeństwa pracowników i poziomu prewencji w przedsiębiorstwie [10].

KULTURA BEZPIECZEŃSTWA PRACY – nie istnieje jedna powszechnie przyjęta definicja kultury bezpieczeństwa pracy. Czy jest to wynik indywidualnych i zbiorowych postaw, postrzegania, kompetencji i wzorów zachowań oraz stylu i jakości zarządzania bezpieczeństwem w organizacji? Jest z całą pewnością elementem kultury organizacyjnej, którą tworzy zbiór charakterystycznych dla danej organizacji norm, wartości i przekonań, do których pracownicy się stosują. Kształtuje się ona pod wpływem wielu czynników, związanych z właściwościami organizacji, cechami jej członków oraz otoczeniem zewnętrznym. Kultura bezpieczeństwa pracy stanowi zatem zbiór wartości, postaw i wzorów zachowań, które są podstawą zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz wpływają na styl i skuteczność tego zarządzania. Niska kultura bezpieczeństwa objawia się głównie przez nieprzestrzeganie norm, zasad i przepisów, akceptację ryzyka oraz niską świadomość zagrożeń. Wysokiej kulturze bezpieczeństwa pracy sprzyjają: zaangażowanie kierownictwa organizacji w problemy bezpieczeństwa i higieny pracy; planowanie polityki zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy; przekonanie, że bezpieczeństwo jest wartością połączoną z celem organizacji; angażowanie pracowników w działania na rzecz podnoszenia poziomu kultury pracy; identyfikowanie pracowników z celami bezpieczeństwa i higieny pracy. Im większą kulturą bezpieczeństwa będzie legitymował się każdy z pracowników i ją realizował w pracy zawodowej, tym mniejsza będzie wypadkowość i zachorowalność na choroby zawodowe [10].

KULTURA PRACY SPECJALISTY – standardy zachowań określone regułami postępowania w funkcji akceptowanych wartości przypisanych pracownikowi i jego działaniom zachodzącym w środowisku i procesie pracy. Kultura pracy (K_p) jest funkcją wartości (W), przypisanych pracownikowi i jego działaniom w pracy. Zależność tę zapisujemy funkcją: $K_p = f(W)$. Do wartości tych należą wytwarzane przedmioty materialne, formy organizacji,

sposoby myślenia, wzory zachowania się oraz cechy osobowościowe kształtowane i rozwijane podczas pracy. Mogą to być zatem, bezpieczne wytwory, organizacja pracy nastawiona na unikanie zagrożeń, myślenie o bezpieczeństwie i higienie pracy, zachowania ukierunkowane na bezpieczeństwo oraz kształtowanie i rozwijanie bezpiecznych zachowań. Podstawą kształtowania się kultury pracy specjalisty w zawodzie jest głównie działalność edukacyjna, nasycona gromadzeniem doświadczeń związanych z zawodem. Także nauką efektywności, poprawności działań i ich niezawodności oraz wskazywaniem drogi do profesjonalizmu w zawodzie i rozwijanie różnorodnych poznawczych zainteresowań ukierunkowanych na dalsze samokształcenie [10,12].

PEDAGOGIKA PREWENCJI ZAWODOWEJ – słowo *prewencja* oznacza uprzedzenie, a *prewencyjny* – zapobiegający, ubiegający działanie przeciwnej strony. Prewencję zawodową należy pojmować jako ochronę przed negatywnymi wpływami na osobowość pracujących, niedopuszczenie do powstawania odchyłeń w zachowaniu i działaniu, a także orientowanie pracowników w kierunku właściwych zachowań społecznych i cywilizacyjnych. Głównym polem badawczym pedagogiki prewencji są problemy dotyczące zapobiegania odstępstwom od normy w zachowaniach pracujących zawodowo w zakładzie pracy, a także osób przygotowujących się do pracy zawodowej. W jej zainteresowaniach badawczych znajdują się także występujące trudności z ekstremalnymi zachowaniami pracujących oraz działania uprzedzające patologiczne zachowania w pracy [por. 4].

POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA W PRACY – ma swoje bezpośrednie przełożenie na warunki pracy, a te na poziom ryzyka zawodowego. Podejmowanie pracy na różnych poziomach bezpieczeństwa związane jest z posiadaną przez pracownika wiedzą o wykonywanej pracy, pozwalającą rozumieć zjawiska zachodzące w wykonywanych przez niego procesach, umiejętnością podejmowania decyzji wykonawczych i zachowawczych (wówczas, kiedy są one potrzebne) oraz ukształtowanymi postawami i motywacjami w stosunku do wykonywanej pracy. Pracownik postrzega stan bezpieczeństwa w sposób subiektywny lub obiektywny. **Subiektywne postrzeganie bezpieczeństwa**, to świadomość lub brak świadomości na temat własnego bezpieczeństwa lub niebezpieczeństwa oraz możliwości przeciwdziałania niebezpieczeństwu, jeżeli takie wystąpi. Natomiast **obiektywne postrzeganie bezpieczeństwa** odnosi się do istnienia lub niewystępowania zagrożeń (w ocenie niezależnych obserwatorów) oraz możliwości takiego postępowania, aby do zagrożenia nie doszło, a jeżeli (pomimo podjętych działań prewencyjnych i zapobiegawczych) już zaszło, to z ograniczonymi skutkami [7].

POSTAWY DOMINUJĄCE W BEZPIECZEŃSTWIE PRACY – można wyróżnić kilka ich kategorii: cyniczna, entuzjastyczna, fatalistyczna, heroiczna, konformistyczna, naukowa, oportunistyczna, pragmatyczna, realistyczna, religijna, sceptyczna czy sentymentalna. Praca zakłada bowiem konieczność ustosunkowywania się do określonych wartości, norm i zdarzeń o charakterze rzeczywistym. Osoba pracująca musi w czasie pracy wykazywać się podporządkowaniem wobec obowiązujących norm i zasad w miejscu pracy, a także świadomością użyteczności własnych działań oraz wykonywaniem określonych czynności indywidualnych, grupowych lub zespołowych dla zaspokojenia potrzeby bezpieczeństwa w pracy [1,9].

POSTAWA CYNICZNA W BEZPIECZEŃSTWIE PRACY – niezależność od rzeczy i innych ludzi, samowystarczalność. Jawne lekceważenie uznanych wartości, zasad moralnego postępowania i przyjętych obyczajów. To ukierunkowanie tylko na „własny interes” – zainteresowanie ochroną indywidualną przed zagrożeniami w pracy. Brak zainteresowania problemami współpracowników [9].

POSTAWA ENTUZJASTYCZNA W BEZPIECZEŃSTWIE PRACY – pracownik postrzega problematykę bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w sposób zgeneralizowany. Wskazuje na bezwzględną konieczność stosowania się do zasad i warunków bezpieczeństwa przypisanych poszczególnym zadaniom lub procesom pracy. Entuzjasta dostrzega tylko dobre strony wypełniania wymogów bezpieczeństwa pracy. Entuzjasta często zadowolony jest z tego, że może używać specjalistycznego sprzętu ochrony osobistej i jest z tego dumny [7].

POSTAWA FATALISTYCZNA W BEZPIECZEŃSTWIE PRACY – jest to postawa, którą cechuje bierność i przekonanie pracownika o nieuchronności zachodzących procesów i zdarzeń. Pracownik nie wyraża zainteresowania konsekwencjami podejmowanych wyborów oraz jest przekonany o beznadziei w sytuacji pracy – w tym skuteczności metod organizacyjnych oraz środków ochrony zbiorowej i osobistej przed zagrożeniami występującymi w procesie pracy [9].

POSTAWA HEROICZNA W BEZPIECZEŃSTWIE PRACY – jest postawą przeciwstawną dla postawy konformistycznej i oportunistycznej. Pracownik o takiej postawie jest skłonny wykonać każdą pracę, nawet przy której wykonywaniu wymaganych jest wiele zabezpieczeń antywypadkowych, nie mając ich jednak w swojej dyspozycji. Wiąże się to z bardzo silnym podejściem emocjonalnym do zadania, które ma wykonać. W związku z tym nie zwraca uwagi na potencjalne zagrożenia [9].

POSTAWA KONFORMISTYCZNA W BEZPIECZEŃSTWIE PRACY – cechą charakterystyczną tej postawy jest taki punkt widzenia w sprawie bezpiecznej pracy, głoszony przez pracownika, który jest całkowicie zgodny z poglądami większości grupy pracowniczej lub przełożonych. Konformista nigdy nie ma własnego poglądu na bezpieczeństwo pracy i zagrożenia oraz nigdy nie przeciwstawi się przełożonemu, gdyby ten zlecił mu pracę niebezpieczną, przy czym uzna, że nie wymaga ona dodatkowego zabezpieczenia przed ewentualnym wypadkiem, podejmie się tej pracy [9].

POSTAWA NAUKOWA W BEZPIECZEŃSTWIE PRACY – pracownik wobec problemów bezpieczeństwa wyraża się obiektywnym i uporządkowanym podejściem do określonych zjawisk związanych z bezpieczeństwem i ochroną zdrowia. Wnioskuje na podstawie wyników prowadzonych badań na stanowiskach pracy i w całym obszarze działań zawodowych. Pracodawca-badacz, stosując metody naukowe, eliminuje zagrożenia, działa na rzecz poprawy warunków pracy i „wciąga” w zadania badawcze pracowników. Pracownik-badacz, poprzez swoją naukową postawę służy poznawaniu czynników niebezpiecznych oraz odkrywaniu prawdy i formułowaniu wniosków racjonalizatorskich na potrzeby własne, jak i całej grupy pracowniczej. Jego działalność ma charakter ciągły, tzn., każdego dnia przed przystąpieniem do pracy bada stan zagrożenia i podejmuje działania zmierzające do jego eliminacji [9].

POSTAWA OPORTUNISTYCZNA W BEZPIECZEŃSTWIE PRACY – przejawia się biernością wobec problemów ochrony przed zagrożeniami w pracy, jednak z możliwością czerpania z nich wszelkich korzyści. Pracownik zachowuje się biernie w stosunku do problemów ochrony życia i zdrowia, podejmując jednocześnie próbę uzyskania dla siebie wymiernych korzyści (odszkodowanie, zmiana stanowiska pracy itd.), w związku z trudnymi warunkami pracy. Przykładem może być praca przy młocie pneumatycznym, gdzie wymagane jest używanie przez operatora osobistych środków ochrony słuchu przed hałasem. Pracownik pobiera ochronniki słuchu, lecz ich nie używa, szkodząc nieświadomie swojemu zdrowiu. W konsekwencji czego będzie w przyszłości starał się o uzyskanie odszkodowania za uszkodzenie słuchu i winą obciążał pracodawcę [9].

POSTAWA PRAGMATYCZNA W BEZPIECZEŃSTWIE PRACY – pracownik analizuje pracę pod względem szans na bezpieczeństwo i zagrożenia wynikające z podejmowanych działań. Nieustannie kalkuluje zyski i straty. Jednak najważniejsze dla niego są korzyści, które przy właściwym postępowaniu można uzyskać w efekcie postępowania zgodnego z zasadami i warunkami bezpiecznej pracy [7].

POSTAWA REALISTYCZNA W BEZPIECZEŃSTWIE PRACY – pracownik myśli o konsekwencjach i zależnościach przyczynowo-skutkowych dotyczących zaistnienia wypadku. Dostrzega pozytywne i negatywne aspekty praktyki bezpieczeństwa w pracy. Nie ma wątpliwości, co do zasadności stosowania ochrony przed narażeniem na czynniki niebezpieczne, szkodliwe lub uciążliwe w środowisku pracy. Wie, że za właściwą ochronę pracownika wysokie koszty ponosi pracodawca, który inwestuje w bezpieczeństwo każdego miejsca pracy. W związku z powyższym chciałby on, aby praca była bezpieczna, ale chciałby zarazem więcej zarabiać, nawet kosztem ograniczenia nakładów na bezpieczeństwo pracy przez pracodawcę [7].

POSTAWA RELIGIJNA W BEZPIECZEŃSTWIE PRACY – wobec problemów bezpieczeństwa pracy osiłą rozważań jest przeznaczenie. Wiara w istnienie sił nadprzyrodzonych kontrolujących wszystko, co nas otacza – to główny nurt charakteryzujący ten rodzaj postawy w bezpieczeństwie pracy. Postawa religijna przejawia się w braku ingerowania w sytuacje zastane w miejscu wykonywanej pracy, gdyż mogłoby zmienić to „zadany z góry świat”. Pracownik wierzy, że skoro mocą „boskiego planu”, ich życie jest z góry przewidziane, to cokolwiek się zdarzy i tak nie mają na to wpływu. Podejście tego typu może wpływać negatywnie na zdrowie i życie. Pracownik modli się o bezpieczny dzień pracy [9].

POSTAWA SCEPTYCZNA W BEZPIECZEŃSTWIE PRACY – ujawnia zawsze wewnętrzne rozterki. Pracownik oficjalnie jest zwolennikiem podnoszenia poziomu bezpieczeństwa pracy, jednak zawsze ma wątpliwości, co do podejmowanych działań. Uważa np., że działania zabezpieczające na stanowisku pracy i tak nie podniosą stopnia jej bezpieczeństwa. Sceptycy odwołują się często do przykładów z zaistniałych wypadków przy pracy, gdyż – ich zdaniem, wcześniej podejmowane działania prewencyjne nie miały większego znaczenia dla bezpieczeństwa [7].

POSTAWA SENTYMENTALNA W BEZPIECZEŃSTWIE PRACY – wyraża się utopijną siłą poglądów, co przejawia się w kreowaniu wspaniałych projektów – nowych rozwiązań, nieprzystających jednak do rzeczywistości, w której pracownik realizuje zadania zawodowe. W odniesieniu do problemów bezpieczeństwa pracy, to postawa marzycielska. Pracownik nie liczy się z obiektywnymi możliwościami realizacji własnej idei, jednak jest zawsze pełen zaangażowania w proces jej wdrażania, np.: globalnego systemu ochrony pracownika w środowisku pracy [9].

POZIOM BEZPIECZEŃSTWA PRACOWNIKÓW – łączy się z terminem określanym jako poziom bezpieczeństwa pracy. Jego stroną przedmiotową jest w praktyce wielkość akceptowanego ryzyka zawodowego – czynników niebezpiecznych (urazowych), czynników szkodliwych i uciążliwych będących źródłem zagrożeń występujących w procesach pracy. Natomiast upodmiotowiony i spersonifikowany to zdawanie sobie sprawy (zarówno przez pracodawcę jak i pracownika) z prawdopodobieństwa wystąpienia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, związanej z oddziaływaniem czynników materialnego środowiska pracy. Podejmowanie pracy na różnych poziomach bezpieczeństwa związane jest z posiadaną przez pracownika wiedzą o wykonywanej pracy. Umiejętnością podejmowania decyzji wykonawczych i zachowawczych (wówczas, kiedy są takie potrzebne) oraz ukształtowanymi postawami i motywacjami wobec wykonywanej pracy. Można więc konkludować, że na poziom bezpieczeństwa pracowników ma wpływ ogólna kultura pracy, zarówno pojedynczego pracownika, jak i całego zakładu, czy przedsiębiorstwa [10].

PRAKSEOLOGIA BEZPIECZEŃSTWA PRACY – teoria sprawnego działania w kształtowaniu klimatu bezpieczeństwa pracy. Jeżeli prakseologia zajmuje się typologią działań, połączoną z dociekaniami przyczyn ich powodzeń i niepowodzeń, to wskazać należy na konieczność stosowania prakseologii jako metody nauki o bezpieczeństwie pracy. Prakseologia opiera się na fundamentalnym aksjomacie mówiącym, że indywidualne istoty ludzkie działają, co znaczy, że jednostki angażują się w świadome działania, żeby osiągnąć wybrane cele. W bezpieczeństwie pracy kluczowe w działaniach jednostki pracującej jest świadomość konsekwencji wynikających z niepowodzeń podejmowanych działań, stąd też podejmowane działania muszą zawsze być sprawne. Istotnym, w tak rozumianych działaniach pracownika dla bezpieczeństwa, staje się dochodzenie do sprawności w oparciu o kwalifikacje zawodowe. Na kwalifikacje zawodowe składają się: poziom wykształcenia ogólnego, wiedza zawodowa, umiejętności organizowania i usprawniania pracy, uzdolnienia i zainteresowania zawodowe. Oprócz wymienionych czynników, o podejmowaniu działań bezpiecznych, decydują także kompetencje zawodowe, a na nie wpływają kwalifikacje społeczno-moralne pracownika, motywacje i potrzeby oraz jego właściwości fizyczno-zdrowotne [6,11].

STABILIZACJA ZAWODOWA – stan określany mianem stabilizacji zawodowej osiąganym jest wtedy, gdy spełnione są cztery podstawowe warunki: – zachodzi stan równowagi pomiędzy stabilnością i niestabilnością w sprawach istotnych zawodowo; – występuje korzystna proporcja między tym, co przewidywalne w organizacji a tym, czego przewidzieć nie możemy; – nie zachodzą zmiany w osiągniętej już pozycji oraz działalności zawodowej, nieko-

rzystne dla istotnych interesów i planowanych zamierzeń (krótko i długoterminowych) jednostki; – nie występuje kontrola i ingerencja zewnętrzna w sferze uznawanych wartości osobistych i zawodowych działań prywatnych [8, por. 2].

UŻYTECZNOŚĆ ZAWODOWA – zdawanie sobie sprawy z własnych możliwości zawodowych oraz oczekiwań i ograniczeń tkwiących we współczesnym rynku pracy. Można więc powiedzieć, że użyteczność zawodowa (U_z) jest funkcją zadań (Z), jako ofert rynku i możliwości tkwiących w pracowniku. Zależność tę wyrazić można funkcją: $U_z = f(Z)$. Znajomości zadań możliwych do podjęcia na rynku pracy oraz kompetencji niezbędnych do ich rozwiązywania. Zadania to zewnętrzne racje działania, a więc wszystko to, co tkwi w środowisku pracy. Na postępowanie człowieka w znacznym stopniu wpływają potrzeby, czyli racje wewnętrzne działania człowieka. Określa się je często terminem motywów wewnętrznych. Zarówno potrzeby jako racje wewnętrzne, jak i zadania jako racje zewnętrzne, składają się na motywację człowieka. Nie wystarczy mieć kompetencję trzeba także posiadać odpowiednią motywację. Łącznie kompetencje, zadania i motywacja składają się na osobowość zawodową współczesnego pracownika [por. 3].

Zaproponowane i przedstawione powyżej określenia – terminy znaczeniowe z całą pewnością nie wyczerpują podjętego tematu i wymagają dalszych prac koncepcyjno-badawczych. Przedstawione propozycje mogą stanowić uzupełnienie dla zbioru haseł zebranych w Leksykonie profesjologicznym [5] i innych opracowaniach słownikowych.

Bibliografia

1. Furmanek W., *Zarys humanistycznej teorii pracy (nowe horyzonty pedagogiki pracy)*, IBE, Warszawa 2006.
2. Korcz I., Pietruliwicz B., *Holistyczny człowiek a potencjał pracy*, „Problemy Profesjologii” 2006, nr 1.
3. Korcz I., Pietruliwicz B., *Kompetencje pracownicze w zarządzaniu organizacją*, „Problemy Profesjologii” 2008, nr 2.
4. Karney J. E., *Psychopedagogika pracy*, Wyd. Akad. „Żak”, Warszawa 2007.
5. *Leksykon profesjologiczny*, red. K. M. Czarnecki, B. Pietruliwicz, Oficyna Wyd. „Humanitas”, Sosnowiec 2010.
6. Nowacki T. W., *Leksykon pedagogiki pracy*, ITE, Radom 2004.
7. Rybakowski M., *Bezpieczeństwo jako wartość i przedmiot postawy w sytuacji pracy*, [w:] *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty – wyzwania – zagrożenia*, red. R. Gerlach, Bydgoszcz 2008.
8. Rybakowski M., *Człowiek w sytuacji pracy i jego postawy dla bezpieczeństwa*, [w:] *Bezpieczeństwo człowieka. Konteksty i dylematy*, red. M. Rybakowski, Zielona Góra 2007.
9. Rybakowski M., *Kształtowanie pożądanых postaw wobec bezpieczeństwa pracy*, „Problemy Profesjologii” 2009, nr 2.

10. Rybakowski M., *Kultura pracy a poziom bezpieczeństwa pracowników*, [w:] *Przedsiębiorstwo w rozwoju zawodowym pracowników*, red. S. M. Kwiatkowski, Warszawa 2007.
11. Rybakowski M., *Teoria sprawnego działania w kształtowaniu kultury bezpieczeństwa pracy*, [w:] *Zarządzanie warunkami pracy*, red. E. Kowal, (Inżynieria Ergonomii: 2), Zielona Góra 2008.
12. Wołk Z., *Kultura pracy jako cecha osobowa opisująca potencjał zawodowy pracownika*, „Problemy Profesjologii” 2009, nr 2.