

Człowiek i jego kultura pracy w realizacji drogi zawodowej

Słowa kluczowe: człowiek, kultura, praca

Key words: human being, culture, work

Osobotwórcze znaczenie pracy zawodowej

Drogą wiodącą człowieka do zaspokajania potrzeb jest praca zawodowa. Z czasem wyraźnie wyodrębniła się ona spośród innych działań i od wieków stanowi jedną z głównych form aktywności ludzkiej¹. Wykonanie pracy jest zazwyczaj uwarunkowane wysiłkiem wielu jednostek i grup rozproszonych w czasie i przestrzeni, a więc planową współpracą i koordynacją ich wysiłków². W społeczeństwach wysoko rozwiniętych realizowana jest w fazie dorosłości, czyli w tym okresie życia, w którym człowiek cechuje się największymi możliwościami działania³. W polskiej tradycji praca jako wartość cieszyła się zawsze szczególnym szacunkiem, współcześnie również – obok rodziny – jest najczęściej wskazywana jako ważna i niezbędna. Osoby, które z jakichś powodów tracą pracę, najczęściej obniżają swoją samoocenę i poczucie własnej wartości, podobnie też postrzegani są w społeczeństwie. Nie sposób przecenić rangi pracy w życiu dorosłego człowieka, w którym stanowi ona jedno z ważniejszych zadań rozwojowych. Jej znaczenie jest szczególne, co wynika z szeregu ważnych przesłanek, sprawiających, że stanowi źródło badań na gruncie wielu dyscyplin życia człowieka⁴. Praca zawodowa daje możliwość samorealizacji, satysfakcji i zadowolenia. Z uwagi na to, że spełnia funkcję ekonomiczną, warunkuje realizację potrzeb jednostek i grup społecznych⁵.

¹ T. Nowacki, *Praca ludzka. Analiza pojęcia*, Radom 2008, s. 68 i dalsze.

² H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*, Poznań 1998, s. 11.

³ H. Bee, *Psychologia rozwoju człowieka*, Poznań 2004, s. 246.

⁴ W. Furmanek, *Humanistyczna pedagogika pracy. Praca człowieka*, Rzeszów 2013, s. 21–23.

⁵ Z. Pietrasiński, *Rozwój ludzi dorosłych*, [w:] *Wprowadzenie do pedagogiki dorosłych*, red. T. Wujek, Warszawa 1992, s. 63.

Praca zawodowa z racji wielu funkcji, jakie spełnia, jest i będzie w dalszym ciągu poszukiwanym przez współczesnego człowieka dobrem, doświadczeniem niezbędnym do świadomego, samosternego życia⁶.

Praca jest niezbędna tak poszczególnym ludziom, jak i całym społecznościom, a jej szczególne znaczenie wynika z tego, że:

- a) wyznacza poziom i charakter aktywności człowieka;
- b) wyznacza jego pozycję zawodową i społeczną;
- c) jest źródłem dochodów umożliwiających realizację i rozwój potrzeb;
- d) stanowi źródło satysfakcji i samostanowienia;
- e) sprzyja rozwojowi osobowości we wszystkich jej sferach;
- f) umożliwi realizację zainteresowań i zamiłowań.

Człowiek w samej swej naturze jest istotą aktywną, aktywność tę wyznaczają jego potrzeby. W procesie pracy człowiek ma możliwość realizacji własnych zainteresowań, znajduje w nim satysfakcję, czuje własną przydatność i użyteczność, rozwija się poprzez ciągłe rozwiązywanie problemów.

Na skali wartości praca może przyjmować różne stany od *praca złem koniecznym* do *praca sensem życia*⁷. W tym pierwszym praca jest traktowana jako przykre zadanie, niepożądany obowiązek. Jest koniecznością, do której pracownik podchodzi niechętnie, bez zaangażowania i zainteresowania. Dotyczy to zarówno osób, dla których aktualnie wykonywana praca nie tylko nie stanowi wartości autotelicznej, ale stanowi konieczność, pod prężeniem której pozostają niezależnie od własnej woli. W tej grupie znajdują się pracownicy, wykonujący 'niechciany' zawód lub podejmujący pracę nieakceptowaną przez nich, która ich nie interesuje, a często męczy i wywołuje poczucie uprzedmiotowienia. W drugim przypadku wśród wartości praca stanowi dla jednostki ważne, dominujące znaczenie, na niej się ona koncentruje, w niej realizuje się najpełniej, do niej ogranicza swoją aktywność. Gdy pracy zabraknie, a z takimi zjawiskami współcześnie można wielokrotnie się spotkać, dana jednostka tego sensu nie znajduje, braku pracy nie potrafi jej zrekompensować żadna inna forma aktywności. W rzeczywistości społecznej ma zazwyczaj miejsce występowanie stanów pośrednich.

Praca jednocześnie ma wpływ na osobowość człowieka. Dzięki niej bowiem człowiek kształtuje swoje wyobrażenia o świecie i o swoim na nim miejscu, wartościuje go, podporządkowuje sobie świat, realizuje, reguluje i kontroluje wymianę materii z przyrodą. Tworzy tym samym siebie, bowiem relacje ze środowiskiem pracy, zachodzące w trakcie procesu pracy są wzajemne, a wyniki pracy, jej efekty, wymuszają na człowieku dalszą aktywność, zmiany sposobów pracy, tworzenie

⁶ J. Rifkin, *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postronkowej*, Wrocław 2001, s. 41.

⁷ W. Szewczuk, *Psychologia*, Warszawa 1987, s. 742.

nowych narzędzi i sposobów ich obsługi. Praca przyczynia się więc do rozwoju jednostki. Może też przynosić konsekwencje negatywne, powodować różnego typu zagrożenia, których można uniknąć, zdobywając odpowiednie kompetencje⁸.

Praca wyznacza pozycję społeczną i zawodową jednostki. Wiąże się ona z organizacją społeczną, z której wynikają przypisane poszczególnym członkom społeczności role społeczne. Są one bardzo różnorodne, formalne i nieformalne. Jednakże jednym z głównych wyznaczników tych ról jest właśnie praca. Na podstawie sposobu realizacji pracy wartościowani są ludzie, oceniane są ich osiągnięcia i możliwości. Związana z pracą pozycja zawodowa wyznacza stosunek innych ludzi do jednostki⁹. Osoby uważane za dobrych specjalistów, rzetelnych pracowników cieszą się powszechnym, społecznym szacunkiem i zaufaniem. Praca jest wreszcie źródłem dochodów dla pracownika i jego rodziny. Warunkuje więc jego egzystencję, wyznacza jej poziom. Umożliwia realizację potrzeb, jak i ich redukcję w przypadku dochodów niewystarczających. Wszystkie wymienione funkcje występują we wzajemnym związku i rzutują na wysoką rangę pracy w ludzkim życiu. Wykorzystanie wszystkich funkcji pracy nie jest zadaniem łatwym, tym bardziej że przy wykonywaniu jej pracownik może natrafić na liczne trudnienia i zagrożenia¹⁰. Wraz z narastającym tempem przemian dotyczących pracy zawodowej rośnie zagrożenie licznymi zjawiskami patologicznymi.

Kultura organizacyjna, kultura pracy, kwalifikacje zawodowe – relacje wzajemne

Kultura pracy jest ściśle powiązana z kwalifikacjami zawodowymi, jednakże nie jest z nimi tożsama. Kwalifikacje zawodowe są definiowane jako „układ postaw, warunków zdrowotno-fizycznych, struktur umiejętności sensomotorycznych, praktycznych i umysłowych, pozwalających na rozwiązywanie zadań na stanowiskach pracy, przeznaczonych dla określonego rodzaju czynności, których całość tworzy zawód”¹¹. Zbliżone stanowisko prezentuje S. Kwiatkowski podając, że kwalifikacje zawodowe to „układ umiejętności, wiadomości i cech psychofizycznych niezbędnych do wykonywania zestawu zadań zawodowych”¹².

Kwalifikacje w tym rozumieniu odnoszą się więc do konkretnego zawodu, kultura pracy natomiast nie ma takiego zawężenia. Wydaje się jednak, że dużo

⁸ S. Kozak, *Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie*, Warszawa 2009, s. 38 – 39.

⁹ D. P. Schultz, S. E. Schultz, *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Warszawa 2002, s. 45.

¹⁰ A. Lubrańska, *Psychologia pracy. Podstawowe pojęcia i zagadnienia*, Warszawa 2009, s. 17.

¹¹ T. W. Nowacki, *Zawodoznawstwo*, Radom 2003, s. 51.

¹² S. M. Kwiatkowski, *Problemy terminologiczne w procedurach standaryzacji kwalifikacji zawodowych*, [w:] *Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy*, red. S.M. Kwiatkowski, Warszawa 2004, s. 9.

bardziej znacząca różnica kryje się w tym, że kwalifikacje mają charakter formalny, opisują oczekiwania wobec pracownika, natomiast kultura pracy jest indywidualną, niepowtarzalną dyspozycją konkretnej jednostki, eksponuje jej podmiotowość w procesie pracy, uwzględniając zarówno komponent osobowościowy, jak i profesjonalny.

Kultura pracy znacząco rzutuje na kulturę organizacyjną, która w najogólniejszym sensie wyraża klimat organizacji, swoistego *ducha firmy*. Tak jak kultura pracy cechuje pracownika i określa jego zawodową indywidualność, tak kultura organizacyjna cechuje każde przedsiębiorstwo. Stanowi ona „swoisty, obejmujący specyficzne tabu, sposób życia i dyscyplinę. Klimat czy kultura systemu odzwierciedla zarówno normy i wartości systemu formalnego, jak też ich reinterpretację dokonywaną w systemie nieformalnym”¹³. Kultura organizacyjna jest więc „systemem założeń, wartości i norm społecznych będących stymulatorami tych zachowań członków organizacji, które są istotne z punktu widzenia realizacji formalnie przyjętych celów. Chodzi zatem o zachowania, wynikające z norm kulturowych, które bądź to wspierają zachowania wynikające z formalnych norm organizacyjnych, bądź też uzupełniają, modyfikują lub stanowią całkowite ich zaprzeczenie”¹⁴

Członkowie organizacji, w tym przypadku pracownicy, różnią się między sobą, różny też mają stosunek do dysonansu kulturowego. Traktując ten stosunek jako kryterium, wyróżnia się cztery typy kultury organizacji – dominacji, rywalizacji, współdziałania i adaptacji¹⁵. Każdy z tych typów wiąże się z innymi zachowaniami pracowników oraz z różnymi ich postawami wobec pracy i organizacji. W kulturze dominacji pracownicy nie zawierają własnym kompetencjom rzeczywistym, toteż zachowania ich są konformistyczne, ma miejsce odwoływanie się do rutyny, nie występuje innowacyjność. W kulturze rywalizacji, która częściej ma miejsce przy zróżnicowanych doświadczeniach pracowników i różnicach kulturowych pojawia się miejsce dla walki i konkurencyjności skupionej na wewnątrzzakładowych problemach i zadaniach. W środowisku ostrej konkurencji, w dążeniu do ambitnych celów nieuchronna jest orientacja na terażniejszość. Przyszłościowe cele nie koncentrują aż tak bardzo uwagi, skoro na drodze do ich osiągnięcia napotyka się niewiele przeszkód w postaci działań i zachowań innych ludzi¹⁶. Wzmacnia je integracja małych zespołów, niekiedy nieformalnych, które są sposobem łączenia się w celu podolania rywalizacji z innymi. W rezultacie i w tym przypadku dostrzec można działania zachowawcze niesprzyjające rozwijaniu własnej inwencji.

¹³ D. Katz, L. R. Kahn, *Spoleczna psychologia organizacji*, Warszawa 1997, s. 108.

¹⁴ C. Sikorski, *Zachowania ludzi w organizacji*, Warszawa 2001, s. 231.

¹⁵ Tenże, *Kultura organizacyjna*, Warszawa 2006, s. 24.

¹⁶ A. Czubak, *Kultura organizacji jako miejsca uczenia się*, „Dyskursy Młodych Andragogów” 2007, nr 8, s. 82.

W kulturze współdziałania osiągnięcie celów organizacji wiąże się ze współpracą i koncentracją na realizacji zamierzeń. Ma miejsce akceptacja i zrozumienie dla rozwiązań proponowanych przez innych członków organizacji. Towarzyszy temu otwartość na innowacje, gotowość do uczenia się. Natomiast w organizacji cechującej się kulturą zbliżoną do poprzedniej, a jednak odmienną – kulturą adaptacji, zachodzi konieczność dostosowywania się pracowników do wymogów wynikających z realizacji celów formalnych. Wymaga to nie tylko pracy załogi jako grupy, ale także pracy każdego pracownika nad sobą, otwartości na zmiany. Pojawia się konieczność wnoszenia przez członków organizacji własnej inwencji i aktywności, gotowości do ponoszenia ryzyka i odpowiedzialności własnej każdego z pracowników. Ważny jest tu tzw. etyczny indywidualizm, wyrażający się w koncentracji na poszukiwaniu własnej satysfakcji zawodowej, przy zachowaniu szacunku dla innych członków organizacji i ich dążeń. Znajduje potwierdzenie teza, że życie w organizacji w *społeczeństwie ryzyka*, to życie z analitycznym nastawieniem do możliwych sposobów działania, pozytywnych i negatywnych, wobec których staje człowiek globalnie i jako jednostka w toku swojej egzystencji¹⁷.

Kultura pracy wyrazem potencjału osobowego i zawodowego jednostki

Realizowany współcześnie, w okresie zaawansowanych technologii i opartej na wiedzy organizacji społeczeństwa, społeczny podział pracy wymaga od ludzi odpowiednich, coraz większych kompetencji. W przypadku każdej podejmowanej roli zawodowej konieczne jest legitymowanie się odpowiednim poziomem wiedzy i umiejętności, jak również prezentowanie właściwej postawy wobec pracy. Od podejścia pracownika do pracy zależy bowiem jakość jej rezultatów i ich przydatność. Sposoby uczestnictwa człowieka w procesie pracy są w głównej mierze zależne od kultury pracy, jaką reprezentuje pracownik, niezależnie od wykonywanego zawodu oraz zajmowanego stanowiska.

Potencjał pracowniczy człowieka wynika z jego dyspozycji osobowych oraz z jego kompetencji zawodowych. Kultura pracy wiąże je ze sobą, jest bowiem specyficzną, indywidualną i niepowtarzalną właściwością człowieka, wyrażającą jego wielorakie odniesienia do pracy zawodowej.

Kultura pracy w szerszym ujęciu jest interpretowana jako część dorobku pokoleniowego ludzkości powiązanego z pracą. W tym rozumieniu pojęcie to obejmuje gotowe wytwory pracy ludzkiej, narzędzia, organizację pracy, a także sposoby myślenia, wzory zachowań oraz cechy osobowości kształtowane i rozwijane w procesie pracy. Kulturę pracy można rozpatrywać w różnych aspektach,

¹⁷ A. Giddens, *Socjologia*, Warszawa 2001, s. 41.

m.in. wyróżniając w jej ramach kulturę techniczną, kulturę organizacji, kulturę kierowania, kulturę współzycia ludzi w procesie pracy i bhp, kulturę wypoczynku po pracy.

W innym, aczkolwiek zbliżonym ujęciu, na kulturę pracy w sensie ogólnym składają się wszystkie dokonania związane z pracą zawodową, nagromadzone na przestrzeni dziejów, a więc narzędzia i maszyny, fabryki i zakłady rzemieślnicze, technologie wytwarzania i wydobywania surowców, organizacja pracy, bezpieczeństwo i społeczny podział pracy, jej realizatorzy; ogólnie mówiąc – cały dorobek związany z teorią i praktyką pracy, jaki ludzkość stworzyła przez wieki swojego cywilizacyjnego rozwoju.

Kultura pracy w rozumieniu węższym jest cechą osobową jednostki. Każdy człowiek dysponuje indywidualnymi właściwościami, które wyznaczają sposoby wykonywania przez niego pracy. Kulturę pracy stanowią w tym przypadku trzy nierozłączne, wzajemnie przenikające się składniki, z których każdy w znacznym stopniu wpływa na jej poziom. Są to: operatywna wiedza o pracy, oparta na szerokiej wiedzy ogólnej, pozwalająca rozumieć zjawiska zachodzące w procesie pracy, oceniać ją, jej wytwory i zjawiska i kształtować oraz rozwijać twórczy do niej stosunek; intelektualne i manualne umiejętności pracownicze, umożliwiające racjonalne podejmowanie i wykonywanie działań zawodowych oraz postawa wobec pracy, przejawiająca się w zainteresowaniach i zaangażowaniu w pracę oraz w osobistej odpowiedzialności za sposoby realizacji zadań zawodowych i ich konsekwencje. Postawa wobec pracy charakteryzuje etyczność i prawość pracownika.

Wiedza i umiejętności są dyspozycjami instrumentalnymi, *narzędziami*, którymi posługuje się każdy pracownik w trakcie wykonywania swojej pracy zawodowej. Są one niezbędne w każdym procesie pracy. Ich poziom warunkuje jakość i skuteczność pracy. Poziom kultury pracy wiąże się z zasobem posiadanej przez pracownika wiedzy ogólnej oraz opartej na niej wiedzy o pracy zawodowej i jej prawidłowościach. Jest to warunek konieczny do należytego opanowania wiedzy dotyczącej konkretnych zadań zawodowych i sposobów ich wykonywania. Każdy ze wspomnianych obszarów wiedzy podlegać musi permanentnej aktualizacji i wymaga ciągłego weryfikowania. Umiejętności natomiast wpływają na sposób wykonywania pracy. Warunkują one trafność i biegłość podejmowanych działań. Niewykorzystywanie umiejętności może prowadzić do znacznej utraty biegłości wykonywania poszczególnych działań. Zmiany zachodzące w pracy powodują konieczność opanowywania coraz to nowych umiejętności i konieczność wyłączenie z praktyki zawodowej wcześniej opanowanych i stosowanych umiejętności. Niekiedy zmienia to sytuację pracownika, którego sprawności w nowych okolicznościach mogą stać się nieprzydatne i destabilizować jego pozycję zawodową.

Największa ranga przypada trzeciemu komponentowi kultury pracy – postawie. Jest ona dyspozycją kierunkową – wyznacza kierunki wykorzystania dyspo-

zycji instrumentalnych. Postawa jest różnie definiowana w literaturze. W sensie najogólniejszym jest ona „sposobem zachowania się jednostki w określonej sytuacji”¹⁸. Spotkać też można rozumienie postawy jako: „względnie trwałe stosunek osoby do innych osób lub zjawisk” lub stanowisko, że postawa to zweryfikowany w działaniu stosunek jednostki do określonej sfery rzeczywistości¹⁹. Postawa w innym nieco ujęciu to „stosunek emocjonalny lub oceniający wobec określonego przedmiotu lub sprawy”²⁰. Zbliżony do wspomnianego jest pogląd, że postawa to „wyuczona, względnie stała tendencja do pozytywnego lub negatywnego oceniania jakiegoś człowieka, pojęcia lub zdarzenia”²¹. Postawa zawiera trzy komponenty – emocjonalny, poznawczy i behawioralny²².

Traktując postawę jako komponent kultury pracy, wyróżnić należy dwa jej aspekty: odpowiedzialność i gotowość²³. Pojęcie odpowiedzialności pracowniczej używane jest najczęściej przy analizie jakości pracy²⁴. Odpowiedzialność pracownicza ma głównie wymiar prawny i wiąże się z wypełnianiem [lub nie] przez pracownika swoich obowiązków zawodowych. Odpowiedzialności zawodowej natomiast nadawane jest zazwyczaj znaczenie „kategorii etycznej i prawnej”, przy czym pojęcie to jest szersze od odpowiedzialności pracowniczej. Odpowiedzialność wiąże się z dorosłością. Człowiek „odpowiedzialny to człowiek zobowiązany moralnie lub prawnie albo jednocześnie moralnie i prawnie do odpowiadania za swoje czyny i zaniedbania, odpowiedzialny wobec siebie, wobec społeczeństwa lub wobec kogoś. Na odpowiedzialnym można polegać, bo ma on świadomość i poczucie obowiązku”²⁵. Odpowiedzialność w pracy odnosi się do wielu sfer i dotyczy w szczególności odpowiedzialności za siebie jako uczestnika procesu pracy; za współpracowników; za proces pracy i jego przebieg, jego organizację i czas trwania; za końcowe rezultaty pracy i ich konsekwencje; za jakość pracy; za środowisko naturalne i dorobek kulturowy; za koszty materialne i konsekwencje finansowe podejmowanych działań.

Pracownik – wykonując swoją pracę – poświęca swoje własne zasoby psychiczne i fizyczne. Wielokrotnie, szczególnie przy rozwiązywaniu trudnych, nietypowych problemów doświadcza zmęczenia, stresu. Odpowiedzialność związana

¹⁸ N. Sillamy, *Słownik psychologii*, Warszawa 1994.

¹⁹ T. W. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak, *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Warszawa 2000, s. 194.

²⁰ S. Mika, *Psychologia społeczna*, Warszawa 1984, s. 75.

²¹ P. Zimbardo, *Psychologia i życie*, Warszawa 1999, s. 734.

²² E. Aronson, T. D. Wilson, R. M. Alert, *Psychologia społeczna. Serce i umysł*, Poznań 1997, s. 314.

²³ Z. Wołk, *Kultura pracy, etyka i kariera zawodowa*, Radom 2009, s. 43.

²⁴ *Mikroelektronika i społeczeństwo. Na dobre czy na złe?* Raport dla Klubu Rzymskiego, Warszawa 1987, s. 241.

²⁵ T. W. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak, *Nowy słownik ...*, s. 167.

z przyjętymi zadaniami zawodowymi i konsekwencjami ich wykonania dodatkowo obciąża jego psychikę. Często doświadcza on wątpliwości co do słuszności podejmowanych rozwiązań jak i dobranych metod postępowania. Z odpowiedzialnością za siebie wiąże się również poszanowanie zasad etycznych. Ich stosowanie kształtuje bowiem wizerunek konkretnego pracownika. Odpowiedzialność za współpracowników łączy się głównie ze sposobami traktowania pracowników przez przełożonych, ale też wpływa na relacje pomiędzy pracownikami. Wzajemny szacunek niezależnie od zajmowanej pozycji zawodowej, podejście podmiotowe są wyrazem odpowiedzialności za innych. W szczególności dotyczyć może też ochrony przed różnymi zagrożeniami. Ważna jest odpowiedzialność za koszty materialne procesu ponoszone zarówno przez klienta, publiczne, jak i własne. Kalkulacja kosztów stanowi istotny składnik każdego projektu pracy. Jak więc z powyższego wynika, ograniczenie się do odpowiedzialności za końcowe rezultaty pracy jest uproszczeniem, które nie uwzględnia wielu innych bardzo ważnych aspektów pracy, dotyczących w szczególności jej przebiegu oraz udziału człowieka ją wykonującego.

Obok odpowiedzialności za pracę z postawą wobec pracy związana jest gotowość. Jest to „stan należytego przygotowania do czegoś; zdecydowanie na coś, chęć, skłonność, zamiar”. Ma ona charakter wielowymiarowy i odnosi się do przestrzegania reguł etycznych; stosowania zasad; solidności; edukacji, własnego rozwoju; zmiany (elastyczności); innowacyjności; poddania się ocenie innych; współdziałania; poszanowania odbiorcy rezultatów wykonanej pracy; przyznania się do błędu oraz do własnej bezradności.

Gotowość do stosowania reguł i zasad pracy jest warunkiem koniecznym w każdym zawodzie, na każdym stanowisku pracy. Współcześnie pracownik wielokrotnie sam decyduje o swoim postępowaniu zawodowym i odpowiada za jego poprawność przede wszystkim przed samym sobą. Mówimy więc w tym przypadku o samokontroli w pracy. Jej złożoność zawiera się w tym, że rezultat pracy nie zawsze jest możliwy do jednoznacznego rozpoznania, wielokrotnie jest odkładany na później. Z tego względu samokontrola pracownika nie może ograniczać się do bieżącego czuwania nad swoim postępowaniem w czasie pracy, lecz powinna się wiązać z przewidywaniem konsekwencji obecnie wykonywanych działań w przyszłości, co w licznych przypadkach może zachodzić już niezależnie od niego, bez możliwości skorygowania ewentualnych błędów. Wrażliwość na następstwa podejmowanej pracy wiąże się z odwoływaniem się do wiedzy, z uświadamianiem ewentualnych negatywnych następstw wykonywanej pracy, ze wskazywaniem sposobów ich redukcji. Oprócz drażliwości, cechami dobrego pracownika są też roztropność i przezorność. Ich pomijanie lub bagatelizowanie może prowadzić do bezwzględności w realizowaniu zadań zawodowych, a nawet do potencjalnych zagrożeń.

Gotowość do solidności, rzetelności postępowania jest uniwersalna, jednakże jest konieczna do wyartykułowania w odniesieniu do profesjonalnego podejścia do pracy. Jest to dążenie do ciągłego doskonalenia swojego warsztatu, indywidualne i niepowtarzalne traktowanie klienta i jego przypadku. Solidność w działaniu zdaniem Tadeusza Kotarbińskiego wiąże się z mistrzostwem w pracy, które stanowi działanie przynoszące optymalne rezultaty, czyli zawierające wszystko to, co niezbędne dla właściwego funkcjonowania, jak też nie zawierające niczego, co konieczne nie jest²⁶.

Gotowość do zmiany, do działań innowacyjnych i do edukacji są ze sobą ściśle powiązane i rozważać je należy łącznie. Zmianę można rozpatrywać jako przeciwieństwo stałości, stagnacji. Jest ona cechą współczesności we wszystkich obszarach życia i poznania. Gotowość do zmiany wyznacza więc poziom elastyczności pracownika, który musi się liczyć zarówno ze zmiennością miejsca i charakteru pracy, metod, technik i narzędzi pracy, jak i ze zmianami na rynku pracy. Najbardziej znaczące wydaje się jednak zaakceptowanie konieczności permanentnej pracy nad sobą samym, na ciągłym doskonaleniu się, czyli gotowości do edukacji. Każdy pracownik, z uwagi na dynamikę zmian w obszarze, którym się zajmuje, stoi w obliczu konieczności ciągłego aktualizowania swojej wiedzy o rynku pracy oraz zakresie swojego warsztatu pracy. Ograniczenie się do zasobu kompetencji uzyskanego na dowolnym poziomie kształcenia prowadzić może bardzo szybko do dezaktualizowania się nabytych kompetencji, nawet pomimo nabywania poprzez praktykę nowych, wartościowych doświadczeń.

Gotowość do poszanowania klienta, współdziałania i poddania się jego ocenie stanowi kolejny ważny wyznacznik postawy pracownika, niezależnie od wykonywanego zawodu i zajmowanego przez niego stanowiska. Poszanowanie klienta jest warunkiem oczywistym, niezbędnym. W globalnym świecie adresatami pracy są osoby wywodzące się z różnych kultur, legitymujące się różnymi cechami społeczno-kulturowymi. Często dla pracownika pozostają oni anonimowi, osoba wykonująca na ich rzecz pracę nigdy nie ma z nimi bezpośredniego kontaktu. Niezależnie od tego, jakie mają cechy i z jakimi potrzebami się zgłaszają, pracownik musi ich szanować i zaakceptować. Przy podmiotowym podejściu do klienta możliwe okaże się współdziałanie z nim, zaangażowanie go do aktywnego udziału w rozwiązywaniu problemu, z którym się zgłasza, lepsze sprostanie jego oczekiwaniom i tym samym przyczynienie się do uzyskania większej satysfakcji z wykonanej pracy. Ma to miejsce coraz częściej wraz z indywidualizacją świadczeń i produktów (również materialnych). Akceptacja klienta to również akceptacja jego krytycznego spojrzenia na firmę i na pracujących w niej pracowników. Gotowość do poddania się ocenie przez klienta jest warunkiem ewaluacji procesu każdej pracy.

²⁶ T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk 1975, s. 30.

Ewaluacja stanowi nieodłączne ogniwo każdego właściwie działania. Tak było zawsze, choć samo słowo *ewaluacja* upowszechniło się w ostatnich latach. Jest ona niczym innym, jak jedną z czynności zakończyliwych każdego sprawnego działania. Stanowi refleksyjne spojrzenie wstecz – co można zrobić, aby poprawić, usprawnić kończące się działanie. Wymaga własnej krytycznej oceny, a także odwołania się do opinii odbiorców tego działania. Często bowiem ich obraz jest inny niż własne przeświadczenie. Odpowiedzialność pracownika dotyczy ewaluacji w tym sensie, że nie może on jej unikać ani zaniedbać. Dla wielu osób trudna jest gotowość do przyznania się do błędu i do własnej bezradności. Sytuacje pracownicze są niepowtarzalne, rzadko umożliwiają odwoływanie się do rutyny, algorytmów, schematów postępowania. W edukacji dominuje obecnie kształcenie ogólne, co jest widoczne zwłaszcza na poziomie wyższym. Kształcenie akademickie stoi na stanowisku, że solidna wiedza ogólna stwarza możliwość rozwiązywania potencjalnych problemów życiowych i zawodowych, w zależności od okoliczności, w których one wystąpią. Nie dąży więc do przekazywania studentom gotowych recept i rozwiązań, lecz proponuje samodzielne rozwiązywanie problemów zawodowych przy odpowiednim wykorzystaniu wiedzy ogólnej poprzez dobór najkorzystniejszych w danych okolicznościach składników.

Klienci w obliczu różnych problemów mogą zgłaszać specyficzne oczekiwania oraz reagować w sposób nietypowy, trudny, a wręcz nie do przewidzenia, co uniemożliwia stosowanie gotowych wzorców postępowania. Zdarzyć się więc może, że charakter problemu lub specyfika osobowości klienta sprawią, iż wykonujący na jego rzecz pracę pracownik popełni błąd lub nie jest w stanie sprostać zadaniu. Wówczas zachodzi konieczność okazania pokory wobec złożoności nieprzewidywalności zaistniałej sytuacji. Trzeba się do tego przyznać przed klientem i przed samym sobą. Poszukiwanie rozwiązań zastępczych, odwoływanie się do intuicji, ryzykowanie niejednoznacznym rozwiązaniem problemu czy stosowanie metody prób i błędów w tym przypadku jest bardziej szkodliwe niż przyznanie się do niemocy.

Wiedza ogólna i profesjonalna, umiejętności kluczowe i umiejętności zawodowe, jak i postawa wobec pracy wyrażona poprzez odpowiedzialność i gotowość, łącznie wyznaczają potencjał zawodowy pracownika. Wzajemnie się one uzupełniają i warunkują, jednakże dopiero ich współwystępowanie uaktywnia rzeczywiste możliwości tkwiące w człowieku kandydującym do pracy jak i ją wykonującym. Deficyt w obszarze każdego z nich może zniwelować nawet duże możliwości związane z pozostałymi.

W stronę spójności

W świecie gospodarczym coraz większą wagę przywiązuje się do pozaprodukcyjnych funkcji pracy, w szczególności do jej społecznej misji oraz formowa-

nia osobowości człowieka. Okazuje się bowiem, że są one niesłychanie znaczące dla postępu społecznego, do którego gospodarka się przyczynia. Dąży się więc do podnoszenia rangi kultury organizacyjnej, wyrażającej sposoby funkcjonowania firm. Ta jednakże jest w znacznym stopniu zależna od kultury pracy każdego z uczestników tworzących pracującą organizację. Kultura pracy jednostki to nie tylko jej kompetencje ani wyłącznie kapitał ludzki. Kultura pracy opisuje sposoby udziału człowieka w pracy, jego kompetencje podmiotowe i profesjonalne. Od nich właśnie zależy kultura organizacyjna firmy i jej moc. Podkreśla się też, że w działalności zakładu pracy niezbędny jest sojusz pracodawców i pracowników oraz myślenie o kliencie, na rzecz którego praca jest wykonywana.

Pełna realizacja procesu pracy i uzyskiwanie nie tylko ekonomicznych rezultatów są zależne od obu wspomnianych kultur, które się wzajemnie przenikają, dopełniają oraz warunkują i kształtują. Kultura organizacyjna stanowi jeden z istotnych czynników sukcesu firmy, na co ekonomiści i przedsiębiorcy zwracają uwagę od lat²⁷. Niestety w mniejszym stopniu dostrzegają kulturę pracy jednostki, chętniej traktują bowiem pracownika jako *kapitał ludzi* lub *zasoby ludzkie*. Ta sytuacja wydaje się zmieniać w bliskiej perspektywie, co jest następstwem przemian kulturowych w świecie pracy.

Streszczenie

Funkcjonowanie człowieka w środowisku zawodowym jest związane z jego indywidualnymi dyspozycjami ogólnymi i zawodowymi. Uwzględnienie znaczenia potencjału ludzkiego w procesie pracy zawodowej wymaga jego rozpoznania i rozumienia jego złożoności oraz uwarunkowań, którym podlega. Kultura pracy jako cecha osobowa pozwala na oszacowanie indywidualnych możliwości ogólnych i zawodowych pracownika lub kandydata do pracy. Jest to ważne w świetle niestałości pracy i zatrudnienia, zmiany miejsc i stanowisk, jak też w związku z realizacją przez jednostkę jej rozwoju zawodowego.

Kultura pracy stanowi indywidualną dyspozycję jednostki rzutującą zarówno na zakres możliwości podejmowania przez nią bieżących zadań zawodowych, jak również na mobilność zawodową i gotowość do dalszego rozwoju. Działania na rzecz podnoszenia poziomu kultury pracy są zadaniem instytucji edukacyjnych oraz polityki pracowniczej firm, jak też samych pracowników.

²⁷ H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*, Poznań 1998, s. 49.

The human and his work culture in pursue for professional career

Summary

Human activity in work environment is connected with individual predispositions, both general and professional. Taking the meaning of human potential into consideration during the process of professional work requires its diagnosis and understanding its complexity and determinants. Work culture as a personal feature allows to estimate individual possibilities, both general and professional of a worker or a job applicant. It is especially important considering work and employment instability, workplace and positions changes, as well as individual development.

Culture of work is an individual predisposition of a man having an effect on the range of possibilities of current professional activities. It also influences individual professional mobility and readiness to develop. Activities in order to increase the level of work culture are the task of educational institutions and employment policy of firms as well as workers themselves.