

ISSN 1643 7446

pracy

Redakcja naukowa

Danuta Walczak-Duraj
Joanna Koprowicz

1 (283) 2016 (XLIX)

Humanizacja

humanizacja pracy 1 (283) 2016 (XLIX)

KOLEGIUM REDAKCYJNE

Danuta Walczak-Duraj (redaktor naczelna), *Grzegorz Matuszak* (redaktor językowy), *Wacława Starzyńska* (redaktor statystyczny), *Wiesław Koński* (sekretarz redakcji), *Tadeusz Milke* (redaktor techniczny), *Anna Schulz* (członek), *Jacek Kubacki* (skład komputerowy)

RADA PROGRAMOWA

Waldemar Bańka (przewodniczący), *Julian Bugiel*, *Werner Fricke*, *Leśław H. Haber*, *Tomáš Jablonský*, *Walerij Nowikow*, *Yaroslav Pasko*, *Arkadiusz Potocki*, *Zdzisław Sirojć*, *Helena Strzemińska*, *Janusz Sztumski*, *Jan Wojtyła*, *Lidia Zbiegień-Maciąg*

RADA RECENZENTÓW

Adam Bartoszek, *Felicjan Bylok*, *Kazimierz Doktor*, *Zdzisława Janowska*, *Jolanta Kopka*, *Jan Maciejewski*, *Janusz Mariański*, *Józef Penc*, *Jan Sikora*, *Urszula Swadźba*, *Anna Zilova*

ADRES REDAKCJI

Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku
„Humanizacja Pracy”
al. Kilińskiego 12
09-402 Płock
Dyżur w Redakcji
poniedziałki w godz. 10.15-12.00
fax. 024/366 41 64
kom. 604 39 60 41
lub 601 28 72 44
e - mail: humanizacja@wlodkowic.pl
www.humanizacja-pracy.pl

ISSN 1643 – 7446

**SZKOŁA WYŻSZA IM. PAWŁA WŁODKOWICA
W PŁOCKU**



HUMANIZACJA PRACY

**Redakcja naukowa
Danuta Walczak-Duraj
Joanna Koprowicz**

Kwartalnik

1 (283)

Płock 2016 (XLIX)

REDAKTOR NAUKOWY TOMU: Danuta Walczak-Duraj, Tadeusz Milke
SEKRETARZ: Wiesław Koński
SKŁAD KOMPUTEROWY: Jacek Kubacki
REDAKTOR TECHNICZNY: Tadeusz Milke

**Czasopismo recenzowane, lista recenzentów za 2016 rok podana zostanie
w ostatnim numerze; będzie również dostępna na stronie internetowej
„Humanizacji Pracy”**

© Copyright by Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku

PŁOCK 2016

PL ISSN 1643 – 7446

Spis treści

Danuta Walczak-Duraj	
Niepewność i ryzyko jako główne ramy interpretacyjne współczesnych społeczeństw	9
Agnieszka Pieniążek	
Wolontariat pracowniczy na rzecz inicjatyw prospołecznych w świetle przepisów prawa	23
Grażyna Leśniewska	
Wolontariat jako zjawisko społeczne	35
Anna Lubrańska	
Wypalenie zawodowe – czy wiek ma znaczenie? Różnice międzypokoleniowe w obrazie wypalenia zawodowego	45
Beata Czuba	
Poczucie koherencji a radzenie sobie ze stresem w organizacji	59
Edyta Janus	
Dylematy zawodowe freelancera – od bezpieczeństwa zatrudnienia do niezależności	77
Barbara Kryk	
Ekologiczna odpowiedzialność przedsiębiorstw w Polsce	87
Monika Michalska	
Edukacja ekologiczna w działaniach wybranych przedsiębiorstw	101
Beata Skubiak	
Institucje społeczeństwa obywatelskiego a kreowanie rozwoju lokalnego	115
Stanisław Gajewski	
Wykorzystanie marketingu społecznego i reklamy niekomercyjnej w kształtowaniu pożądanych zachowań społecznych	125
RECENZJA	
Urszula Swadźba, Bożena Pactwa, Monika Żak (red.), <i>Praca – więź – integracja. Wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa</i> , Tom I - <i>Praca, przedsiębiorczość, gospodarka oparta na wiedzy</i> , ss. 391; Tom II - <i>Wartości i więzi społeczne</i> , ss. 222, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego Katowice 2015 – recenzent Anna Łągawa	137
Z PUBLIKACJI ZAGRANICZNYCH – opracowała Ewa Radwańska	
Bittschi B., Pennerstorfer A., Schneider U.	
Płatna i niepłatna praca w organizacjach non-profit? Czy występuje efekt substytucji?	145

Huynh J. Y., Xanthoupoulou D., Winefield A. H.

**Model Popytu Zasobów Pracy w zatrudnieniu wolontariuszy służb ratunkowych:
analiza mediacyjnej roli wyczerpania, zaangażowania w pracę oraz przywiązanie
organizacyjne146**

BIBLIOGRAFIA

Wolontariat pracowniczy – opracowała Ewa Wyglądała147

CONTENTS

ARTICLES

Danuta Walczak-Duraj Uncertainty and Risk as the Main Interpretative Framework of Modern Societies	9
Agnieszka Pieniążek Corporate volunteering for pro-social initiatives in the light of the law regulations	23
Grażyna Leśniewska Volunteering as a Social Phenomenon	35
Anna Lubrańska Burnout – is Age of any Importance? Intergenerational Differences in Burnout Syndrome	45
Beata Czuba Sense of Coherence and Coping with Stress in the Organization	59
Edyta Janus Dilemmas of Professional Freelance - from Job Security to Independence	77
Barbara Kryk Environmental Responsibility of Enterprises in Poland	87
Monika Michalska Environmental Education in the Activities of Selected Companies	101
Beata Skubiak Civil Society Institutions and Creation of Development at the Local Level	115
Stanisław Gajewski Use of Social Marketing and Non-Commercial Advertisement in Shaping of Desirable Social Behavior	125
REVIEWS	
Urszula Swadźba, Bożena Pactwa, Monika Żak (ed.), <i>Jobs - bond - integration . Challenges in the life of the individual and Society</i> , Volume I - <i>Work, Entrepreneurship , Knowledge -based economy</i> , ss.391 ; Volume II - <i>Values and Social ties</i> , ss . 222, Published University of Silesia Katowice 2015 - reviewer Anna Łągawa	137
FROM FOREIGN PUBLICATIONS – by Anna Radwańska	
Bittschi B., Pennerstorfer A., Schneider U. Paid and unpaid labour in non-profit organizations: does the substitution effect exist?	145

Huynh J. Y., Xanthoupoulou D., Winefield A. H.

The Job Demands-Resources Model in emergency service volunteers : examining the mediating roles of exhaustion, work engagement and organizational connectedness146

BIBLIOGRAPHY

Volunteering – by Ewa Wyglądała147

СОДЕРЖАНИЕ

СТАТЬИ

Данута Вальчак Дурай Неуверенность и риск как главные интерпретационные рамки современных обществ	9
Агнешка Пенионжек Добровольчество сотрудников для про-социальных инициатив в свете юридических правил	23
Гражина Лесьневска Добровольчество как социальное явление	35
Анна Лубраньска Зависит ли профессиональное выгорание от возраста? Различия между поколениями а явление профессионального выгорания	45
Беата Чуба Чувство согласованности а способы снятия стресса в организации	59
Эдыта Янус Профессиональные дилеммы внештатных работников-с безопасности работы к независимости	77
Барбара Крык Экологическая ответственность предпринимательства в Польше	87
Моника Михальска Экологическое образование в деятельности избранного предпринимательства	101
Беата Скубяк Учреждения гражданского общества а формирование локального развития	115
Станислав Гаевски Использование социального маркетинга и некоммерческой рекламы в формировании желательного социального поведения	125
РЕЦЕНЗИЯ	
Уршуля Свадьба, Божена Пацтва, Моника Жак (ред.) <i>Работа-связи-интеграция. Вызовы в жизни личности и общества</i> , Том 1-Работа предпринимательность, экономика основанная на знаниях, стр. 391;Том 2-Социальные ценности и связи, стр. 222, Издательство Университета Katowice 2015 -рецензент Анна Лонгава	137
ИЗ ЗАГРАНИЧНЫХ СТАТЕЙ -обработала Ева Выглэндала	
Битши Б., Пеннерсторфер А.,Шнайдер У. Оплачиваемая и неоплачиваемая работа в организациях типа нон-профит. Выступает ли эффект эквивалентности?	145

Хиунх Й. Ы., Ксантоупоулоу Д., Винефиельд А. Х.

**Модель спроса трудовых ресурсов в трудоустройстве добровольцев
аварийно-спасательных служб: анализ посреднической роли изнурения,
вовлечения в работу и организационная привязанность146**

БИБЛИОГРАФИЯ

Добровольчество-обработала - Ева Выглёндада147

Danuta Walczak-Duraj
Uniwersytet Łódzki
Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny
Katedra Socjologii Polityki i Moralności
e-mail: dduraj@uni.lodz.pl

Niepewność i ryzyko jako główne ramy interpretacyjne współczesnych społeczeństw

Abstrakt

Wiodącym celem niniejszych rozważań jest próba nakreślenia ogólnych ram interpretacyjnych współczesnych społeczeństw poprzez odwołanie się do różnych koncepcji niepewności, ryzyka i kosztów z tym związanych. Główna teza sformułowana na użytek prowadzonych analiz sprowadza się do stwierdzenia, że występujące obecnie obszary ryzyka i niepewności wymagają redefinicji niektórych metod działania wybranych grup dyspozycyjnych, których jednym z zadań jest również szeroko pojęta prewencja. Tym bardziej, że nowe obszary ryzyka bardzo trudno identyfikować na poziomie indywidualnym, zarówno co do ich istnienia jak i rzeczywistych rozmiarów.

Słowa kluczowe: niepewność, ryzyko, grupy dyspozycyjne, rozmycie granic, społeczeństwo.

Wprowadzenie- konteksty znaczeniowe i badawcze dotyczące niepewności i ryzyka

Przyjęcie założenia, że współczesne społeczeństwa oraz zjawiska i procesy w nich występujące nacechowane są niepewnością i ryzykiem, wymaga przede wszystkim określenia dominujących rodzajów niepewności i ryzyka we współczesnych społeczeństwach oraz wskazania na wiodące przyczyny generujące niepewność i ryzyko w różnych obszarach życia społecznego, m.in. w obszarze ekonomicznym (zob. m.in. Tkaczyk 2010) czy politycznym. Wtedy też będziemy mogli, w dalszej kolejności i na użytek bardziej zaawansowanych analiz, próbować określić zarówno podstawowe poziomy występowania niepewności i ryzyka (poziom makro, mezo i mikrospołeczny) jak i z dużym prawdopodobieństwem przewidzieć dominujące rodzaje zachowań społecznych, indywidualnych i zbiorowych, stanowiących reakcję na obiektywnie występujące i subiektywnie doświadczane obszary niepewności i ryzyka. Na początek naszych rozważań należy stwierdzić, iż zazwyczaj w potocznym rozumieniu pojęcia -niepewność i ryzyko – często używane są synonimicznie, choć z nieco odmiennym ładunkiem emocjonal-

nym. Terminu niepewność używamy zazwyczaj na określenie jakiegoś braku, ale raczej w sensie obiektywnym; braku pewności lub poczucia braku pewności co do skutków podejmowanych działań (lub ich zaniechania). Jednak ten rodzaj braku pewności nie jest najczęściej związany z doświadczanym poczuciem niebezpieczeństwa, stąd też nie można jej w sposób sensowny oszacować (nie można zastosować np. rachunku prawdopodobieństwa). Nie tylko dlatego, że w porównaniu z ryzykiem niepewność ma zdecydowanie bardziej kontekst psychologiczny, ale również dlatego, że ma większą skłonność do zmiany swego natężenia i jest bardziej wieloaspektowa; głównie ze względu na swój rys psychologiczny.

Z kolei ryzyko, jak wiemy, można do pewnego stopnia wyliczyć czy oszacować; co więcej, uwzględniając np. wiele podejść analitycznych, dotyczących szacowania ryzyka finansowego czy inwestycyjnego możemy stwierdzić, iż zazwyczaj szacowanie to odbywa się jednocześnie z perspektywy planowanych czy zakładanych zysków a teza, że im większe ryzyko, tym większe możliwe zysk, towarzyszy wielu decyzjom ekonomicznym. W związku z tym w języku nauk ekonomicznych i nauk o zarządzaniu rozpatruje się nie tylko możliwe negatywne konsekwencje podjętych działań czy decyzji określanych w kategoriach ryzyka, ale również możliwe, negatywne skutki zaniechania określonych działań. Takie podejście do ryzyka nie tylko pozwala na przeprowadzanie niekiedy bardzo złożonych, wielowymiarowych analiz ryzyka, szacowanie ryzyka czy zarządzanie ryzykiem (i powoływanie np. instytucji, sztabów antykrzysowych), ale również stanowi punkt wyjścia do próby odpowiedzi na pytania dotyczące np. wpływu szacowanego, permanentnego ryzyka występującego w wielu dziedzinach życia społecznego, zwłaszcza zaś gospodarczego czy politycznego, na stopień natężenia subiektywnego poczucia niepewności. Analiza i szacowanie ryzyka odbywa się przy tym poprzez zastosowanie różnych perspektyw poznawczych i poprzez częste łączenie paradygmatów. Bardzo obiecującym podejściem jest teoria decyzji, zwłaszcza zaś teoria decyzji w której uruchamia się perspektywę psychologiczną i kognitywistyczną, wiążącą szacowanie ryzyka ze stanem psychofizycznym jednostki.

Drugą taką teorią jest teorii gier (w tym tzw. teoria równowagi amerykańskiego matematyka J. F. Nasha), uwzględniająca metody negocjacji, kultury negocjacyjne czy poziom wzajemnego zaufania. Udane efekty takiego łączenia paradygmatów w podejściu do szacowania ryzyka wynikają przede wszystkim z tego, że dostrzeganie przez jednostkę czy podmioty zbiorowe ryzyka (ale i doświadczanie poczucia niepewności) uwarunkowane jest m.in. stanem emocjonalnym osoby, która stoi przed zadaniem podjęcia określonej decyzji. Podejmowanie zaś wielu decyzji wiąże się z przecenieniem lub niedocenieniem ryzyka. Na ten istotny rys procesu podejmowania

decyzji zwracał już w latach 40. XX w. uwagę H. Simon (1947) w swej koncepcji „ograniczonej racjonalności”, wynikającej zarówno z ograniczonej samokontroli, stopnia zaufania do źródła informacji, z zakładanych korzyści (szeroko rozumianych, również w sensie symbolicznym), jak i z zakresu posiadanej władzy. Liczne, późniejsze studia i analizy oraz obszerny materiał o charakterze empirycznym, pozwalają stwierdzić, iż samo posiadanie władzy skłania jednostki do zachowań ryzykownych, zarówno w zakresie naruszania prawa jak i zasad etycznych. Przy czym nie chodzi tutaj tylko o władzę wąsko rozumianą, jako władzę polityczną, ale każdy inny rodzaj władzy, np. władzy ekonomicznej. Klasycznym przykładem może być tutaj interpretacja wiodących przyczyn światowego kryzysu gospodarczego, rozpoczętego w 2008r. W wielu analizach, również autorki tego tekstu (Walczak-Duraj 2014c), wskazuje się m.in. na to, że skomplikowanie procedur związanych z rozwojem funduszy inwestycyjnych i rynków papierów wartościowych powoduje, że coraz więcej osób samodzielnie inwestuje swoje pieniądze, co przyczynia się zarówno do spadku profesjonalizmu rynku, na którym łatwo wtedy na przesadny entuzjazm jak i szybką panikę, jak i do rozwoju kapitału spekulacyjnego, powodującego wzrost skłonności do ryzyka, którego negatywne konsekwencje przerzucane są na klientów, zaś zyski zawłaszczane przez menedżerów, którzy, jak stwierdza jeden z autorów, są: (...) *raczej nagradzani za zyski niż karani za straty, (...) inwestując cudzy kapitał, są skłonni akceptować wysokie ryzyko* (Puzyrewicz 2004:7).

Podkreśla się również, że przemiany na rynkach finansowych powodują, że banki coraz częściej stają się pośrednikami finansowymi, ponoszącymi głównie ryzyko operacyjne, zaś ryzyko kredytowe (np. związane z kredytem hipotecznym) ponoszone jest przez klientów. Klasycznym przykładem skutków tego procesu było wystąpienie psychologicznego efektu zubożenia, który w krótkim czasie bardzo ograniczył popyt, spowodowany spadkiem cen nieruchomości oraz papierów wartościowych. Tym samym poszerzają się, a nie zawężają obszary dalszego uspołeczniania ryzyka przy jednoczesnej apropiacji szans wielu kategorii społecznych, uwikłanych we współczesny rynek pracy i rynek konsumpcji. Oczywiście, czym innym jest ryzyko ponoszone przez indywidualną osobę w różnych sytuacjach życiowych a ryzyko generowane przez spekulujący bank dążący do osiągnięcia jak największych zysków. W tym ostatnim przypadku konsekwencje ryzyka wynikającego z błędnie podjętych decyzji finansowych ponoszą nie tylko klienci konkretnego banku ale również całe społeczeństwo, choćby poprzez wzrost poczucia niepewności co do logiki działania systemu rynkowego, zabezpieczającego, poprzez rozwiązania systemowe, przede wszystkim interesy podmiotów gospodarczych. Jednak to, co stanowi zagregowane źródło wzrostu niepewności i ryzyka odnosi się przede wszystkim do procesu przewartościowywa-

nia wiodących paradygmatów odnoszących się do ponowoczesnej perspektywy ujmowania współczesnego społeczeństwa i światowej gospodarki kapitalistycznej, występującej m.in. w pracach U. Becka (2004; 2012) (m.in. koncepcja społeczeństwa ryzyka), A. Giddensa (2007; 2008) i Z. Baumana (2000; 2006) (m.in. koncepcje ewolucji modelu tożsamości jednostki i jej wiodących ról, mechanizm uwodzenia) czy R. Senneta (2010) (nowa kultura kapitalizmu). W tym też duchu prowadzona będzie dalsza analiza.

1. Wiodące przyczyny generujące niepewność i ryzyko

Dokonując choćby ogólnego przeglądu literatury dotyczącej przyczyn generujących i wzmacniających niepewność i ryzyko we współczesnym świecie, zwłaszcza zaś subiektywne poczucie wzrostu owej niepewności i ryzyka, stwierdzić należy, iż tych przyczyn, występujących zresztą na różnych płaszczyznach i poziomach organizacji życia społecznego jest niezmiernie dużo. Problem polega zaś na tym, że różne postacie ryzyka (m.in. techniczne, ekonomiczne, polityczne) nie mają substancjalnego charakteru (nie są rzeczami), ale są konstruktami społecznymi, w powstawaniu których uczestniczy nie tylko specjalistyczna wiedza, ale również zróżnicowane, kulturowe systemy wartości, symbole itp. Podchodząc do analizy wzrostu przyczyn ryzyka i poczucia niepewności w sposób zagregowany najczęściej wskazuje się zazwyczaj na kilka wiodących, niezmiernie wewnątrznie złożonych grupy tych przyczyn:

- na procesy globalizacyjne, przebiegające w wymiarze gospodarczym, politycznym i kulturowym które jednocześnie powodują wzrost globalnego, niekontrolowanego przez władzę polityczną, bądź zorganizowanego ryzyka;
- na nowe technologie teleinformatyczne, prowadzące do podziału cyfrowego społeczeństwa, a w konsekwencji do redefinicji wiodących zasad i czynników położenia społecznego jednostek i grup społecznych w różnych wymiarach i obszarach struktury społecznej (np. wyłanianie się klasy netokratów (Bard, Söderqvist 2006), mających, z racji wysokich kompetencji w zakresie nowoczesnych technologii, możliwość narzucania innym swojego obrazu rzeczywistości, oraz klasy konsumptariatu, w sposób odtwórczy korzystającej z osiągnięć nowoczesnych technologii; jak stwierdza bowiem Z. Bauman w wywiadzie udzielonym Ł. Gałęckiemu: *Człowiek musi (...) polegać na opinii speców znających się na rzeczy - a ich pouczenia musi przyjmować na wiarę, bo nie może sprawdzić ich wiarygodności. Spece mogą bez większego ryzyka, nie bojąc się przyłapania na kłamstwie, bagatelizować ryzyka realne oraz wyolbrzymiać te minimalne czy całkiem urojone* (...)) (2006:4),
- na nasilające się procesy migracyjne i towarzyszące im przemiany społeczne, które powodują, że pojawiają się nowe socjologiczne teorie mi-

gracji i integracji, wśród których istotną rolę odgrywać zaczyna podejście transnarodowe i transmigracyjne czy też analizy odnoszące się do migracji niepełnej i płynnej migracji (Grzymała – Kazłowska 2013),

- na natężające się procesy komercjalizacji życia społecznego, dotykające również sfery sacrum, czy mówiąc ogólnie, sfery kultury, gdzie wytwory kultury zaczynają przede wszystkim podlegać regułom rynkowym,
- na rozwój korporacjonizmu i ideologii korporacjonizmu, która z jednej strony, poprzez stosowanie zróżnicowanych działań, przyczynia się do wzrostu integracyjnego kapitału społecznego (ale w obrębie korporacji), z drugiej zaś do spowalniania rozwoju pomostowego społecznego kapitału społecznego, co petryfikuje dystansowanie się do innych, „obcych” (czyli np. będących poza korporacją), postrzeganych nie tylko w kategoriach poczucia zagrożenia dla własnych interesów, ale również jako nieistotnych partnerów, zarówno indywidualnych jak i instytucjonalnych, dla funkcjonowania w przestrzeni życia społecznego. Tendencje te z pewnością wzmagają poczucie ksenofobii, a przy niskim poziomie zaufania społecznego, tak jak to ma miejsce w Polsce¹, prowadzą do wytwarzania się swoistej kultury nieufności, którą tak zreżcznie od czasu do czasu instrumentalizują i wykorzystują w sposób nieodpowiedzialny politycy,
- na zmiany w podejściu do ryzyka i niepewności w wymiarze postrzegania, wnioskowania oraz podejmowanych decyzji (np. wzrost roli intuicji).

W efekcie występowania tych złożonych i wzajemnie powiązanych grup przyczyn wzrostu ryzyka i niepewności we współczesnym świecie wzrasta subiektywne poczucie niepewności i ryzyka, generowane permanentnie (choć nie zawsze intencjonalnie) przez potężne korporacje, m.in. przez internetowe korporacje medialne, czy mówiąc ogólnie – *nowe nowe media*. W takiej sytuacji zaczynają być uruchamiane różne specyficzne strategie neutralizacyjne (pacyfikacyjne), które często przybierają postać masowych, społecznych protestów (często organizowanych poprzez sieć), które w swoich założeniach mają prowadzić do dwóch sprzecznych z sobą tendencji. Z jednej strony do nabywania przez społeczeństwo większego poczucia kontroli, sprawstwa i pewności zarówno w odniesieniu do swojego życia jak i mechanizmów życia społecznego, z drugiej zaś do większego poczucia

¹ Według najnowszych danych Europejskiego Sondażu Społecznego (badania przeprowadzono na przełomie 2012/2013) najwyższy poziom zaufania społecznego występuje przede wszystkim w takich krajach skandynawskich jak Dania (wskaźnik 20,5 pkt.), Norwegia (wskaźnik 19,7 pkt.), Finlandia (wskaźnik 19,3pkt.), Szwecja (wskaźnik 19,1pkt.). W ścisłej czołówce lokują się jeszcze Holandia (wskaźnik 19,9pkt.), Islandia (wskaźnik 19,0 pkt.), Szwajcaria (17,8 pkt.) oraz Irlandia (16,8 pkt.). Na dole ranking znajduje się **Polska - 12,8pkt**; za nami jest tylko Bułgaria (10,8 pkt.), Cypr (11,2 pkt.) i Słowacja (12,1 pkt.)-wiadomości.ngo.pl; data odczytu 5.12.2014

wolności i możliwości nieograniczonego korzystania z tej podmiotowej wartości (np. znane protesty w związku z planowanym wprowadzeniem ACTA).

Problem ten dotyczy zwłaszcza cyfrowej przestrzeni, która w pierwszym oglądzie robi wrażenie miejsca, w którym trwa nieustanna debata dotycząca wiodących problemów społecznych, politycznych i gospodarczych. Jednak bliższa analiza zmultiplikowanych sieciowych debat i sieciowych społeczności (m.in. portale społecznościowe) upoważnia do sformułowania pytania o to, czy te sieciowe społeczności obywatelskie mają swe przełożenie na procesy, zjawiska a zwłaszcza na procesy decyzyjne podmiotów politycznych i gospodarczych. Z jednej bowiem strony, zwłaszcza w odniesieniu do sfery gospodarczej, mamy do czynienia ze zjawiskiem rozwijania sieciowych, „strażniczych” organizacji społecznych, stojących przede wszystkim na straży standardów etycznych korporacji, z drugiej zaś, z nie mniej wyrafinowanymi zabiegami na poziomie językowym i komunikacyjnym, których wiodącym, choć zazwyczaj niezwerbalizowanym przesłaniem jest zawłaszczanie wspólnotowego języka po to, by kreować obrazy rzeczywistości których nie ma². Zabiegi te były stosowane oczywiście od zawsze, zwłaszcza w sferze polityki, jednak obecnie chodzi o to, że zmultiplikowane za pomocą Internetu praktyki komunikacyjne nie tylko mają szerszy zasięg i skuteczność wynikającą zarówno z różnorodności interaktywnych technik komunikacyjnych ale bardzo często stwarzają jednostkom i społecznościom sieciowym złudzenie partycypowania w dochodzeniu do dobra wspólnego. Wykreowane poczucie sprawstwa i podmiotowości jednostki tam, gdzie chodzi o partykularny interes stanowi przykład dobrze już ugruntowanych, współczesnych praktyk w społeczeństwach digitalnych. Jednocześnie owe wskazane grupy przyczyn składają się na to, iż w naukach społecznych, a zwłaszcza w socjologii, coraz częściej podnosi się problem płynności świata społecznego czy płynnej ponowoczesności (Bauman 2006).

2. Rozmywanie się granic świata społecznego

Złożoność czynników i zjawisk generujących proces wzrostu niepewności i ryzyka we współczesnym świecie przejawia się przed wszystkim w rozmywaniu się granic świata społecznego. W tej perspektywie na szczególnie ważną uwagę zasługuje interesująco zaprezentowana i rozwinięta teza

² Szerzej na ten temat D. Walczak-Duraj, 2014 a, *Specyfika i dylematy sieciowej apropiacji wolności i własności* [w:] S. Partycki (red.), *Perspektywy rozwoju społeczeństwa sieciowego w Europie Środkowej i Wschodniej*, Wydawnictwo KUL, Lublin; D. Walczak-Duraj, 2014b, *Apropriacja szans życiowych we współczesnych społeczeństwach* [w:] D. Walczak-Duraj, J. Mariański (red.), *Ład aksjonormatywny w okresie kryzysu*, Acta Universitatis Lodziensis, „Folia Sociologica”, nr 48.

W. Sztumskiego (2011). Autor podaje zarówno przykłady rozmywania się ośmiu takich granic świata społecznego jak i przykłady konsekwencji tego procesu. Mamy zatem do czynienia przede wszystkim:

- z rozmyciem granic wolności, cechującej się wielowymiarowością jej przejawiania się (m. in. w sferze myślenia, poznania, twórczości, techniki, produkcji, gospodarki, polityki, religii, kultury, sztuki, nauki, czy komunikacji społecznej); można by powiedzieć, że rozmywanie się granic wolności powiązane jest przede wszystkim z wielowymiarowością zawłaszczania (apropriacji) nie tylko szans życiowych wielu kategorii społeczno-zawodowych ale również, tak jak stwierdza to W. Sztumski, z neoneowolnictwem – bardziej złożonym i wyrafinowanym (ibidem: 17),
- z rozmyciem granic odpowiedzialności - zarówno w sensie poczucia jak i ponoszenia odpowiedzialności); chodzi tutaj przede wszystkim o zacieranie się granic między odpowiedzialnością jednostkową i grupową; między anonimowością a spersonalizowaną odpowiedzialnością,
- z rozmyciem granic racjonalności (w ścisłym znaczeniu racjonalne jest to, co ma sens logiczny)- głównie ze względu na posługiwanie się tym pojęciem w wielu obszarach ludzkiej aktywności; również w tych, dalekich od ścisłego rozumienia zachowania racjonalnego jako takiego, które ma sens logiczny. Owo rozmywanie granic racjonalności dokonuje się poprzez postrzeganie jej jako cechy atrybutowej każdej sfery ludzkiej aktywności. Jak stwierdza autor: *Racjonalność przypisuje się na siłę wszystkiemu (...), zachowaniom, postawom, myśleniu, wierze i uczuciom* (ibidem: 23),
- z rozmyciem granic prawdy – poprzez procesy zwielokrotniania, relatywizowania i gradację prawdy z jednoczesnym jej zawężaniem się poprzez wypieranie jej przez kłamstwo lub fałsz: Zdaniem W. Sztumskiego: *W rozwijającej się cywilizacji kłamstwa, gdzie trudno połapać się, kto głosi prawdę, a kto kłamie, komu ufać, a komu nie, szybko zacierają się granice między prawdą a fałszem* (ibidem:28),
- z rozmyciem granic naturalności- związanym przede wszystkim nie tylko ze zwiększaniem, w wyniku postępu cywilizacyjnego, nasycenia środowiska przyrodniczego, społecznego, kulturowego i duchowego artefaktami materialnymi, ale również ze wzrostem roli i znaczenia tych artefaktów w życiu jednostek, co ma zarówno pozytywne jak i negatywne konsekwencje,
- z rozmyciem granic tradycyjnych podziałów politycznych na prawicę i lewicę. Można dodać, że to rozmywanie się aksjonormatywnych granic między prawicą i lewicą wiąże się również ze zmianą paradygmatu sprawowania władzy. Dodać należy również to, że dyskurs publiczny coraz częściej staje się substytutem reprezentacji politycznej a postpolityka staje się wiążą-

cą wykładnią działań politycznych co powoduje, że władza polityczna dokonuje zawłaszczania owych dyskursów zgodnie z własnym interesem,³

- z rozmyciem granic nauki („rozhermetyzowanie” nauki)– polegającym z jednej strony na zacieraniu granic między myśleniem racjonalnym a irracjonalnym, z drugiej zaś na unaukowianiu tych obszarów świata i życia, w których zawodzą procedury badawcze (dotyczy to przede wszystkim religii i ideologii),
- z rozmyciem granic prywatności –głównie poprzez kompresję czasoprzestrzeni społecznej, widoczną zwłaszcza w obszarze zacierania granic między czasem pracy a czasem wolnym, czy między sferą prywatną a publiczną etc.

Do tych interesujących konstatacji związanych z rozmywaniem się granic świata społecznego warto dodać, że nie tylko te granice są rozmywane ale również podlegają one specyficznej redefinicji, co w konsekwencji prowadzi do coraz częściej podejmowanej „wojny na paradygmatach”. Ten szczególny rodzaj „wojny” widoczny jest zwłaszcza w odniesieniu do neoliberalnego systemu gospodarczego, w którym przez lata, aż do początku kryzysu gospodarczego w 2008r. to co stanowiło wyraz przekonań naukowych czy wręcz ideologii traktowane było w kategoriach prawdy. Ten rodzaj prowadzonej wojny przez naukowców, polityków i międzynarodowy, korporacyjny biznes, rozgrywany jest na oczach coraz bardziej zdezorientowanych społeczeństw. Stąd też nie mogą dziwić dwa medialne przykłady oświadczeń; jedno z 2008r. autorstwa A. Greenspana, byłego szefa FED (Rezerwy Federalnej USA) i z 2010 r., autorstwa F. F. Fukuyamy. A. Greenspan przesłuchiwany przez Komisję Kongresu USA powiedział: *Przyznaję dzisiaj: tak, odkryłem dziurę w mojej ideologii. Nie wiem jeszcze, jak jest ona duża i trwałą, ale czuję się z tym fatalnie (...)* (Gazeta Wyborcza.pl z dnia 26-10-2008 Archiwum 07/11/2008 gazetaw.pl pdf.). Zaś F. F. Fukuyama podczas pobytu w Polsce i udzielając wywiadu „Polityce” powiedział: (...) *Padliśmy ofiarą potężnej ideologii, której centralnym punktem była wiara w rynek, jego nieomyślność, nieuchronność poddawania się jego prawom. Ekonomisci uwierzyli, że są w stanie stworzyć jedynie prawdziwą naukę społeczną i odkryć ponadczasowe, uniwersalne, obiektywne prawa, które uwolnią ludzkość od nieracjonalnych uprzedzeń i złudzeń (...)* (2010: 7). Jakże zatem mamy możliwości identyfikowania nowych obszarów ryzyka, zwłaszcza na poziomie indywidualnym, jeśli nie tylko teoretycy i praktycy współczesnej, zglobalizowa-

³ Zob. m.in. M. Foucault, *Porządek dyskursu*, przeł. M. Kozłowski, Gdańsk 2002; A. Ostolski, *Dyskurs u władzy. Filozofia polityczna Michela Foucaulta* 2003, „ETYKA” nr 36,2003; L. Rasiński, *Dyskursywna koncepcja władzy. Foucault i Laclau o dyskursie, podmiocie i władzy*, PRINCIPIA 2010, LIII.

nej gospodarki rynkowej ale i politycy często w swych decyzjach politycznych, systemowych kierują się wiarą w abstrakcyjnie pojmowany rynek?

Podsumowanie

Przedstawione w tym opracowaniu wybrane wątki tematyczne, dotyczące wiodących uwarunkowań wzrostu we współczesnych społeczeństwach niepewności i ryzyka, zarówno w wymiarze obiektywnym jak i subiektywnym, skłaniają nie tylko do refleksji nad zmianą logiki funkcjonowania współczesnego świata społecznego. Stanowiąc mogą również punkt wyjścia do bardziej usystematyzowanej refleksji na temat wyzwań stojących przed przedstawicielami współczesnych grup dyspozycyjnych. W związku z przedstawionymi tutaj obszarami ryzyk i zagrożeń czy niepewności, wyłania się bowiem pytanie o to, czy obserwowane już od jakiegoś czasu zarówno nowe idee społeczne jak i nasilające się kontestacje starych wzorców zachowań, instrumentalizujących m.in. podstawowe relacje między ludźmi, będą wymagały opracowania nowych zasad działania grup dyspozycyjnych; bardziej być może zobligowanych do podejmowania szeregu działań o charakterze prewencyjnym. Działania te winny być adresowane do różnych poziomów struktury świata społecznego: poziomu makro, mezo oraz do indywidualnych jednostek. Z całą pewnością opracowane być muszą scenariusze wiodących relacji (często w wymiarze prewencyjnym) w odniesieniu do nowych sieci i nowych ruchów społecznych działających głównie za pośrednictwem nowych technologii teleinformatycznych. L. W. Zacher wskazując na niektóre z nich, podkreśla jednocześnie fakt, że mają one nie tylko różną naturę ale i różne możliwości oddziaływania (Zacher 2013). Przykładem tych nowych ruchów są m.in.: Ruch Slow, Ruch Oburzonych i Anti-Acta, idea nowego altruizmu i koncepcja dóbr nierynkowych, idee postwzrostu i postmaterialności, nowe ruchy miejskie, eko-humanizm, eko-etyka, eko-globalizm, anty-globalizm i alterglobalizm, glokalizacja, koncepcja ekologicznego obywatela, sieciowe idee *wiki*, *open sources*, czy poszukiwanie alternatywnego stylu życia.

Wszystkie te nowe idee i nowe ruchy wywoływać będą stany poczucia niepewności i napięcia społecznego, które muszą być do pewnego stopnia neutralizowane, tak, aby mogły w sposób w miarę bezkonfliktowy wykształcić się nowe konteksty komunikacyjne i kooperacyjne, w których muszą się również odnaleźć niektóre grupy dyspozycyjne. Oczywistym jest bowiem fakt, że dzięki cywilizacji technicznej pojawia się nie tylko wielość obiektów technicznych tworzących specyficzną infrastrukturę oraz sieci transportowe i telekomunikacyjne, ale również przestrzeń dla konkurencji i zupełnie nowych konfliktów. Jak podkreśla L. W. Zacher, rosnąca złożoność (a nie uniwersalizacja) oraz hybrydowość (równoległe funkcjonowanie świata realu

i wirtualu) świata społecznego wytwarza pewne bariery, zaś ich przezwyciężanie jest warunkiem współpracy i współdziałania w wielu dziedzinach życia społecznego. Dodaje przy tym, że: *Łatwiejsze zdaje się być w takich obszarach jak współpraca wojskowa (przykładem NATO), wywiadowcza, ekologiczna (...), humanitarna (pomoc w przypadku katastrof żywiołowych czy technicznych). Trudniejsza (...) w sferze polityki, ideologii, religii, obyczajowości – tu kontrowersyjność wartości, przekonań, zachowań, tradycji jest nacechowana silną partykularnością i emocjami, nie mówiąc o interesach i władzy, poczuciu zagrożenia, wyalienowania, narzucania obcych wzorów i wartości itp.* (Zacher 2014: 325). To te trudne sfery życia społecznego winny być zatem przedmiotem szczególnej uwagi grup dyspozycyjnych.

Kiedy skoncentrujemy się na zagregowanych konsekwencjach zmian wynikających wprost z rozwoju technologii teleinformatycznych i na konsekwencjach dotyczących sposobu pozyskiwania informacji dotyczących oczekiwań, postaw, zachowań czy frustracji społecznych, to musimy zdać sobie sprawę z tego, że otrzymywanie wiarygodnych danych stanowi podstawę każdego działania, również grup dyspozycyjnych. Niektórzy badacze zwracają przy tym uwagę na fakt, iż bogactwo danych w sieci nie musi wcale oznaczać kresu ograniczeń wynikających z klasycznego sposobu ich pozyskiwania przy pomocy znanych metod i technik badań społecznych. Jednak punkt ciężkości w pozyskiwaniu danych z konwencjonalnych badań socjologicznych przesuwają się powoli w kierunku badania naszych cyfrowych śladów zachowań werbalnych i niewerbalnych, czyli w kierunku cyfrowej analityki społecznej.⁴ Z tego typu danych, np. z informacji uzyskiwanych poprzez analizę mediów społecznościowych, przedstawiciele grup dyspozycyjnych również będą musieli coraz częściej korzystać, pamiętając jednocześnie o tym, że i jednostki będą miały większe poczucie „sieciorowej inwigilacji czystej”. K. Krzysztofek zadaje zatem fundamentalne pytanie dotyczące tego, czy rozumienie informacji, do której poprzez sieć mamy prawie nieograniczony dostęp, zmniejsza poczucie niepewności jednostki? Jego odpowiedź na to pytanie jest jednak negatywna, głównie dlatego, że jak stwierdza: *Im większa (...) złożoność rzeczy, tym więcej informacji pochłania jej zrozumienie, a sama złożoność rodzi emergentne Fenomeny, których nie da się przewidzieć, czy choćby tylko zrozumieć na poziomie dotychczasowej wiedzy i znanego języka opisu. Coś mogą na ten temat powiedzieć eksperci od finansów, gdy ich zapytać, skąd się wziął obecny kryzys* (Krzysztofek 2012: 245).

⁴ Więcej na ten temat K. Krzysztofek, *Big data society. Technologie samozapisu i samopokazu: ku humanistyce cyfrowej*, „Transformacje. Pismo interdyscyplinarne” 2012, nr 1-4 (72-75).

Na koniec odwołam się jeszcze do jednego przykładu, który uważam za bardzo istotny z punktu widzenia współczesnego, globalizującego się i coraz bardziej wielokulturowego życia społecznego – do obecności społeczności muzułmańskich w Polsce. Analizy i badania empiryczne dotyczące funkcjonowania związku wyznaniowego- Liga Muzułmańska w Rzeczypospolitej Polskiej – pokazują (Pierzchała, Walczak-Duraj 2014), że postulaty formułowane przez ten związek wyznaniowy na temat bycia obywatelem czy funkcjonowania w społeczeństwie polskim są przykładem postępującego procesu integracji społecznej. Zachodzi on jednak w sytuacji zachowania religijnej odrębności społeczności muzułmańskich o pochodzeniu imigranckim. Analiza funkcjonowania tego związku wyznaniowego skłania również do wniosku, że może być ona wiarygodnym partnerem dla polskich władz, w przypadku współpracy ze społecznością muzułmańską o pochodzeniu imigranckim, także w sytuacji pojawiających się problemów i zagrożeń związanych z terroryzmem islamistycznym, który w sposób wyraźny instrumentalizuje podstawowe założenia islamu. LM w RP może okazać się tzw. buforem dla możliwych napięć, a także pełnić funkcję kontrolną nad potencjalną działalnością radykalnych nurtów w rozwijających się społecznościach muzułmańskich w Polsce.

Niezależnie jednak od tego, jaki wątek podejmiemy mówiąc o zasadności odwoływania się do niepewności i ryzyka jako głównych ram interpretacyjnych dla wyjaśniania istoty współczesnych społeczeństw, zawsze musimy pamiętać o tym, że, mówiąc słowami J. Urry'ego, to co się dzieje za sprawą nowoczesnych technologii teleinformatycznych powoduje, że Internet dostarcza socjologii nowej metafory życia społecznego jako płynności pozbawionej centralnych punktów, zasad organizujących czy hierarchii (Urry 2005).

Bibliografia:

1. Bard A., Söderqvist J., 2006, *Netokracja. Elita władzy i życie po kapitalizmie*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
2. Bauman Z., 2000, *Globalizacja. I co z tego wynika dla ludzi*, przeł. E. Klekot, PIW Warszawa.
3. Bauman Z., 2006, *Płynna nowoczesność*, przeł. T. Kuntz, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
4. Beck U., 2004, *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wydawnictwo SCHOLAR, Warszawa.
5. Beck U., 2012, *Spółczesność światowego ryzyka. W poszukiwaniu utraconego bezpieczeństwa*, Wydawnictwo SCHOLAR, Warszawa.
6. *Europejski Sondaż Społeczny 2012/2013* –wiadomosci.ngp.pl- data odczytu: 5.12.2014.

7. Gałęcki Ł., 2006, *W fortcach nowoczesności*, wywiad z Z. Baumanem, „Gazeta Wyborcza”, 5-6 sierpnia.
8. Giddens A., 2007, *Przemiany intymności*, przeł. A. Szulżycka, PWN, Warszawa.
9. Giddens A., 2008, *Konsekwencje nowoczesności*, przeł. E. Klekot, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
10. Grzymała – Kazłowska A., 2013, *Ku socjologii mobilnego społeczeństwa? Rozwój nowych koncepcji migracji i integracji a socjologia*, „Studia Socjologiczne”, nr 3 (210).
11. Foucault M., 2002, *Porządek dyskursu*, przeł. M. Kozłowski, Gdańsk.
12. Gazeta Wyborcza.pl z dnia 26-10-2008 Archiwum 07/11/2008 gazetaw.pl pdf.
13. Krzysztofek K., 2012, *Big data society. Technologie samoopisania i samopokazu: ku humanistyce cyfrowej* „Transformacje. Pismo interdyscyplinarne”, nr 1-4 (72-75).
14. Ostolski A., 2003, *Dyskurs u władzy. Filozofia polityczna Michela Foucaulta*, „ETYKA”, nr 36.
15. Pierzchała M., Walczak-Duraj D., 2014, *Obywatelskość jako płaszczyzna integracji społeczności muzułmańskich ze społeczeństwem polskim. Na przykładzie Ligi Muzułmańskiej w Rzeczypospolitej Polskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
16. Puzyrewicz T., 2004, *Przemiany globalnego rynku kapitałowego a kryzysy walutowe* [w:] T. Biernat (red.), *Rynek kapitałowy, mechanizm, funkcjonowanie, podmioty*, PTE, Szczecin.
17. Rasiński L., 2010, *Dyskursywna koncepcja władzy. Foucault i Laclau o dyskursie, podmiocie i władzy*, PRINCIPIA, LIII.
18. Sennett R., 2010, *Kultura nowego kapitalizmu*, przeł. G. Brzozowski, K. Osłowski, Muza, Warszawa.
19. Simon H., 1947, *Administrative Behaviour. A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*, New York.
20. Sztumski W., 2011, *Świat rozmyty. Kwestia granic*, „Transformacje. Pismo interdyscyplinarne”, nr 1-2 (68-69).
21. Tkaczyk T. P., 2010, *Przyczyny wzrostu ryzyka przedsiębiorstw* [w:] R. Sobiecki i J. W. Pietrewicz (red.), *Przedsiębiorstwo a kryzys globalny*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
22. Urry J., 2000, *Sociology beyond Societies*, Routledge, London-New York.
23. Urry J., 2005, *„Społeczeństwa” i wymiar globalny* [w:] P. Sztompka, M. Kucia (red.), *Socjologia. Lektury*, Wydawnictwo „Znak”, Kraków.
24. Walczak- Duraj D., 2014a, *Specyfika i dylematy sieciowej apropiacji wolności i własności* [w:] S. Partycki (red.), *Perspektywy rozwoju społeczeństwa*

- czeństwa sieciowego w Europie Środkowej i Wschodniej*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
25. Walczak-Duraj D., 2014b, *Apropriacja szans życiowych we współczesnych społeczeństwach* [w:] D. Walczak-Duraj, J. Mariański (red.), *Ład aksjonormatywny w okresie kryzysu*, Acta Universitatis Lodziensis, „Folia Sociologica”, nr 48.
 26. Walczak-Duraj D., 2014c, *Uspołecznianie ryzyka i strat w sytuacji kryzysu gospodarczego*, „Prakseologia”, nr 155.
 27. Zacher L.W., 2013, *W poszukiwaniu nowych wzorców rozwoju w obliczu rosnącej kryzysowości świata i życia* [w:] S. Partycki (red.), *Teorie kryzysu*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
 28. Zacher L. W., 2014, *Spółeczeństwo informacyjne- niektóre konteksty komunikacji i kooperacji* [w:] S. Partycki (red.), *Wirtualizacja, sieciowość, społeczeństwo. Perspektywy rozwoju społeczeństwa sieciowego w Europie Środkowej i Wschodniej*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
 29. Żakowski J., 2010, *Budowa nowej cywilizacji (polityka trzeciej fali)*, wywiad z F.F. Fukuyamą „Polityka”, nr 42.

Uncertainty and Risk as the Main Interpretative Framework of Modern Societies

Summary

The leading objective of the considerations is an attempt to outline a general framework of interpretation of contemporary societies by referring to the different concepts of uncertainty, risk, and costs related thereto. The main thesis formulated for use in the analyzes may be reduce statement to saying that currently existing field of risk and uncertainties require a redefinition of the methods of activities of the selected disposition groups, for which one of the tasks is also widely understood prevention. The more that the new risk areas is very difficult to identify at the individual level, both as to their existence as well as the real size.

Key words: uncertainty, risk, disposition groups, fuzzy boundaries, society.

Agnieszka Pieniążek

Państwowa Wyższa Szkoła Wschodnioeuropejska w Przemyślu

Instytut Politologii i Polityki Regionalnej

e-mail: agnieszka.pieniazek@gmail.com

Wolontariat pracowniczy na rzecz inicjatyw prospołecznych w świetle przepisów prawa

Abstrakt

Wolontariat pracowniczy będący elementem społecznej odpowiedzialności biznesu jest również zjawiskiem występującym coraz częściej w Polsce, nie mniej organizowany jest przede wszystkim w dużych firmach. W polskim prawie nie został wyodrębniony jako oddzielana instytucja prawna. Stąd najważniejszym aktem regulującym organizowanie wolontariatu pracowniczego jest ustawa z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, w której zdefiniowano prawa i obowiązki wolontariuszy oraz podmiotów korzystających z pracy tych osób. Ze względu na charakter wolontariatu pracowniczego zastosowanie mają również przepisy prawa cywilnego - wolontariat jest instytucją cywilnoprawną, należąca do sfery prawa zobowiązań oraz przepisy prawa pracy z uwagi na relacje łączące przedsiębiorcę – pracodawcę i wolontariusza – pracownika.

Słowa kluczowe: wolontariat pracowniczy, CSR, wolontariusz, organizacja pozarządowa, korzystający, przedsiębiorca.

Wprowadzenie

Wolontariat pracowniczy jest zjawiskiem coraz bardziej popularnym w Polsce, jednak w porównaniu z doświadczeniami amerykańskimi, w dalszym ciągu nowym. Przez wolontariat pracowniczy należy rozumieć angażowanie się wolontariuszy -pracowników, przy wsparciu pracodawcy - przedsiębiorcy, w działalność wolontarystyczną na rzecz organizacji pozarządowych lub innych podmiotów sektora społecznego oraz organów administracji publicznej i jednostek organizacyjnych im podległym lub przez nie nadzorowanych oraz podmiotów leczniczych w rozumieniu przepisów o działalności leczniczej w zakresie wykonywanej przez nie działalności leczniczej, którym poprzez przepisy ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2014 poz. 1118), przyznano status *korzystających*. Wolontariat pracowniczy charakteryzuje się więc wstępowaniem podmiotu trzeciego, obok wolontariusza i korzystającego, przedsiębiorcy - pracodawcy, wspierającego finansowo, organizacyjnie działania wolontarystycz-

ne pracowników. Tym samym w ramach wolontariatu pracowniczego występuje oddziaływanie: wolontariusz – pracodawca, przedsiębiorca – społeczeństwo (Lorecka 2011: 20)¹.

Jak wynika z obserwacji P. Komosa i D. Dorskiej, organizowanie przez przedsiębiorcę wolontariatu pracowniczego prowadzi do osiągnięcia celów związanych zarówno z działalnością społeczną, jak i z działalnością gospodarczą prowadzoną przez przedsiębiorcę. Aktywność podejmowana przez wolontariuszy – pracowników, przy wsparciu przedsiębiorcy – pracodawcy koncentruje się przede wszystkim na środowiskach lokalnych i przekłada się na wsparcie potrzebujących. Głównym celem działań podejmowanych w ramach wolontariatu pracowniczego jest budowa lokalnego partnerstwa między sektorem prywatnym, a sektorem społecznym, przede wszystkim organizacjami pozarządowymi oraz sektorem publicznym. Aktywność wolontarystyczna pracowników dostarcza przedsiębiorcom również wymierne korzyści. Jest to sposób na kształtowanie pozytywnego wizerunku przedsiębiorcy jako aktywnego uczestnika życia społecznego. W ten sposób przedsiębiorca umacnia zaufanie klientów, partnerów i pracowników. Wizerunek wpływa na wzmocnienie marki przedsiębiorcy, co przekładać się może na zwiększenie sprzedaży towarów lub usług, a tym samym większe zyski z prowadzonej działalności gospodarczej. Wolontariat pracowniczy przyczynia się również do kształtowania i rozwijania postawy prospołecznych pracowników, wpływając na wydajność i lepszą atmosferę w pracy (Komosa, Dorska 2008: 10)².

Wolontariat pracowniczy jest elementem społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Celem niniejszego artykułu jest analiza obowiązujących rozwiązań prawnych oraz praktyk przedsiębiorców w zakresie organizacji wolontariatu pracowniczego w Polsce.

1. Wolontariat pracowniczy w Polsce

Szacuje się, iż pierwsze przedsięwzięcia o charakterze wolontariatu pracowniczego w Polsce zaczęto organizować na początku obecnego stulecia. W tym okresie, w 2002 r. powstał pierwszy program koordynujący wolontariat pracowniczy – Wolontariat Biznesu, stowarzyszenia Centrum Wolontariatu (Żurek 2011: 1). Pierwsze informacje na temat zaangażowania

¹ Więcej na temat współpracy sektora prywatnego z organizacjami pozarządowymi: N. Ćwik, J. Januszewska, Współpraca organizacji pozarządowych z biznesem. Poradnik efektywnej współpracy http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2014/04/Biznes-NGO_FOB.pdf, dostęp: 15.03.2015.

² Więcej: K. Lorecka, 2011, Wolontariat pracowniczy w praktyce, Warszawa, http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2012/02/Wolontariat_pracowniczy_w_praktyce_MCPS_20111.pdf, dostęp: 15.03.2015.

największych firm w Polsce w wolontariat pracowniczy, pochodzą z badania przeprowadzonego w 2008 r. przez firmę *Kinoulty Research*. Na podstawie wyników badania można stwierdzić, iż poziom znajomości pojęcia wolontariatu pracowniczego był niewielki. Zaledwie jedna czwarta przedstawicieli badanych przedsiębiorstw, potrafiła poprawnie zdefiniować to pojęcie. Znacznie gorzej przedstawiał się poziom uczestnictwa w organizacji wolontariatu pracowniczego. Jedynie 2 proc. firm organizowało wolontariat pracowniczy. Wprawdzie 17 proc. z objętych badaniem przedsiębiorstw, planowało wprowadzenie wolontariatu pracowniczego, jednak wyraźnie sprecyzowany scenariusz na najbliższy rok, miało zaledwie 4 proc. z nich. Przedstawione wyniki należy jednak traktować z dużą ostrożnością, ze względu na objęcie badaniem tylko 14 firm (Centrum Wolontariatu 2008: 20, 38).

Dalszych informacji na temat zaangażowania największych firm w Polsce, dostarczają wyniki II Ogólnopolskiego Badania Wolontariatu Pracowniczego, przeprowadzonego w 2012 r. przez *Puzzle Research, PRFP Consulting Sp. z o.o.*³. Badaniem objęto 201 firm w Polsce, spośród których 37 uczestniczyło w programie wolontariatu pracowniczego. Wyniki badania potwierdzają istotny wzrost znajomości pojęcia wolontariatu pracowniczego. Przedstawiciele 75 proc. firm objętych badaniem, potrafili zdefiniować ten termin. Co szczególnie istotne, pojęcie to było znane również przedstawicielom firm, które nie realizowały działań w ramach wolontariatu pracowniczego (Centrum Wolontariatu 2013: 10).

2. Wolontariat pracowniczy – podstawy prawne

Wolontariat pracowniczy jako osobna instytucja prawa nie został wyodrębniony w przepisach prawa w Polsce. Konsekwencją jest również brak orzecznictwa sądowego w tym zakresie. Do regulacji wolontariatu pracowniczego mają więc zastosowanie ogólne przepisy dotyczące wolontariatu⁴. Najważniejszym aktem prawnym jest ustawa z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, w której zdefiniowano prawa oraz obowiązki wolontariuszy i podmiotów korzystających z ich pracy oraz zawarto po raz pierwszy legalną definicję wolontariusza, tj. osoby fizycznej, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w ustawie⁵. Ze względu na charakter wolontariatu pracowniczego

³ Firmy objęte badaniem wyłoniono na podstawie listy największych firm publikowanej przez dziennik „Rzeczpospolita” (lista Top 500 oraz Top 2000).

⁴ Więcej na temat regulacji prawnych w zakresie wolontariatu w innych państwach europejskich: K. J. Olesioska, 2011, *Analiza rozwiązań legislacyjnych dot. wolontariatu w Europie*. Na przykładach wybranych krajów, Warszawa, http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/analiza_aspekty_prawne_wolontariat_wEuropie.pdf, dostęp: 15.03.2015.

⁵ Więcej: M. Arczewska, 2007, *Nie tylko jedna ustawa. Prawo o organizacjach pozarządowych*, <http://www.isp.org.pl/uploads/pdf/565850659.pdf>, dostęp: 15.03.2015.

go zastosowanie mają również przepisy ustawy z 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. 1964 Nr 16 poz. 93) oraz ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141 z późn. zm.). Podkreślić należy, iż wolontariat jest instytucją cywilnoprawną, należącą do sfery prawa zobowiązań (Żołądowska 2011: 94).

W niektórych przypadkach mają zastosowanie regulacje szczegółowe np.:

- ustawa z 28 lipca 1983 r. o podatku od spadków i darowizn, m.in. w zakresie darowizn rzeczy i środków finansowych pochodzących z organizowanych zbiórek (Dz.U. 1983 Nr 45 poz. 207 z późn. zm.),
- ustawa z 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. 1991 nr 95 poz. 425 z późn. zm.), m.in. w zakresie możliwości organizacji zajęć rozwijających zainteresowania i uzdolnienia, zajęć dydaktyczno-wyrównawczych i specjalistycznych, organizowanych dla uczniów wymagających szczególnego wsparcia w rozwoju lub pomocy psychologiczno-pedagogicznej oraz zajęć rewalidacyjnych dla uczniów niepełnosprawnych,
- ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 1998 Nr 137 poz. 887 z późn. zm.), m.in. w zakresie kwestii związanych z ubezpieczeniem wolontariuszy,
- ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 1998 Nr 162 poz. 1118 z późn. zm.), m.in. w zakresie obliczania okresów nieskładkowych w przypadku wolontariuszy wykonujących świadczenia przewidziane w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie,
- ustawa z 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach (Dz.U. 2002 Nr 199 poz. 1674 z późn. zm.), m.in. w zakresie przyznania prawa wolontariuszom do świadczeń przewidzianych przepisami ustawy, kiedy miał miejsce wypadek uzasadniający przyznanie świadczeń,
- ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001 z późn. zm.), m.in. w zakresie nabywania statusu bezrobotnego przez wolontariuszy oraz wykonywania świadczeń w zakresie realizacji usług rynku pracy przez wolontariuszy,
- ustawa z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. 2004 Nr 210 poz. 2135 z późn. zm.), m.in. w zakresie praw jakie przysługują wolontariuszom,
- ustawa z 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (U. 2011 Nr 112 poz. 654 z późn. zm.), m.in. w zakresie wykonywania przez

wolontariuszy świadczeń zdrowotnych, czyli działań służących zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu lub poprawie zdrowia oraz innych działań medycznych wynikających z procesu leczenia lub przepisów odrębnych regulujących zasady ich wykonywania (art. 2 ustawy).

3. Wolontariat pracowniczy jako stosunek prawny

W ramach wolontariatu pracowniczego wyróżnia się występowanie relacji faktyczno-prawnych pomiędzy: wolontariuszem - pracownikiem a przedsiębiorcą – pracodawcą, wolontariuszem – pracownikiem a korzystającym, przedsiębiorcą - pracodawcą a korzystającym (Komosa, Dorska 2008: 16).

Wolontariusz nie jest pracownikiem, co zostało podkreślone, zdaniem H. Izdebskiego, poprzez użycie terminów innych niż stosowane w prawie pracy, w szczególności terminu: wykonywanie świadczenia, co wyraźnie odróżnia stosunek wolontariatu od stosunku pracy (Izdebski 2003: 18). Pomimo, iż wolontariusz i pracownik świadczą pracę dobrowolnie, wolontariusz nie działa w warunkach przymusu ekonomicznego, jak podkreśliła A. Surówka, ale podlega szczególnej motywacji - pracując „z porywu serca” (Surówka 2004: 63).

Wolontariat może być jednak szczególną formą przygotowania do pracy, na co zwrócono uwagę w uzasadnieniu projektu ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. *Wolontariat to także forma edukacji i kształcenia. Istotą wolontariatu jest bowiem aktywny udział w życiu społecznym poprzez uczestnictwo w organizacjach i instytucjach typu non-profit, który rozwija samodzielność i kreatywność. Będąc wolontariuszem można zdobyć doświadczenie, przydatne w karierze zawodowej* (Izdebski 2003: 18).

Wolontariuszem może być każda osoba fizyczna posiadająca zdolność do czynności prawnych. Zdaniem H. Izdebskiego, istnieją podstawy, by przyjąć, iż zdolność do czynności prawnych należy oceniać zgodnie z uwzględnieniem przepisów prawa pracy, bowiem zgodnie z sformułowaniem zawartym w art. 42 ust. 1 ustawy, wolontariusze wykonują świadczenia, odpowiadające świadczeniu pracy. Na podstawie przepisów prawa pracy pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym Kodeksu pracy, pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat, a która ukończyła 16 lat (ibidem)⁶.

W wyniku dopuszczenia wolontariusza do wykonywania świadczeń lub w wyniku zawarcia pisemnego porozumienia, co jest wymagane, zgodnie z art. 44 ust. 4 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, jeżeli świadczenie ma być wykonywane przez ponad 30 dni, pomiędzy wo-

⁶ Nowe brzmienie art. 190 ustawy Kodeks pracy wejdzie w życie 1 września 2018 r.: młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat (Dz. U. z 2009 r. Nr 56, poz. 458).

lontariuszem a korzystającym zawiązany zostaje stosunek cywilnoprawny. Jak podkreśla H. Izdebski wymóg formy pisemnej został jednak zastrzeżony dla celów dowodowych, w rozumieniu art.74 Kodeksu cywilnego (Izdebski 2003: 93).

Z uwagi na brak legalnej definicji wolontariatu pracowniczego, określającej krąg osób, które mogą być zaangażowane w wolontariat pracowniczy, domniemywać można, iż podobne relacje, jak w przypadku pracodawcy i pracownika, będą zachodzić pomiędzy przedsiębiorcą, a osobami współpracującymi z nim, na podstawie umów cywilnoprawnych lub świadczącymi usługi w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej. Przedsiębiorca – pracodawca, zatrudniający osoby wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych lub umowy o świadczenie usług, w tym w ramach tzw. samozatrudnienia, zdaniem niektórych autorów pomimo, iż w rozumieniu przepisów prawa pracy, nie spełnia wymagań dla określenia go pracodawcą, powinien być traktowany jako przedsiębiorca – pracodawca, jeśli spełnia wymagania dla określenia go przedsiębiorcą (Komosa, Dorska 2008: 16, 20). Niewątpliwie udział przedsiębiorcy w relacji wolontariusz – beneficjent, sprawia, że znacznie bardziej skomplikowana staje się kwestia bezinteresownego udziału – zarówno wolontariuszy - pracowników, jak i przedsiębiorcy – pracodawcy (Dudkiewicz 2011: 8).

Relacja przedsiębiorca – pracodawca a korzystający nie musi przybierać formy zdefiniowanego stosunku prawnego, może mieć charakter wyłącznie relacji o charakterze faktycznym. Zgodnie z art. 43 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, wolontariusz powinien posiadać kwalifikacje i spełniać wymagania odpowiednie do rodzaju i zakresu wykonywanych świadczeń, jeżeli obowiązek posiadania takich kwalifikacji i spełniania stosownych wymagań wynika z odrębnych przepisów. Takie dodatkowe wymagania były przewidziane w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 października 2007 r. w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych (Dz.U. 2007 nr 201 poz. 1455). Zgodnie §22 rozporządzenia, wolontariuszem w placówce opiekuńczo-wychowawczej mogła być osoba pełnoletnia, poinformowana przez dyrektora placówki o specyfice pracy wychowawczej i konieczności zachowania tajemnicy w sprawach dotyczących dzieci znajdujących się w tej placówce, ubezpieczona przez dyrektora placówki od odpowiedzialności cywilnej za szkody powstałe podczas pracy, osoba która nie była karana za przestępstwo i przeciwko której nie toczyło się postępowanie o przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego, która miała pełną zdolność do czynności prawnych⁷.

⁷ Przywołane rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 19 października 2007 r. w sprawie placówek opiekuńczo-wychowawczych uchylone zostało 1 stycznia 2012 r., przez

Szczególne wymogi w stosunku do wolontariuszy przewidziane zostały również w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz.U. 2013 poz. 199). Zgodnie z §17 rozporządzenia, wolontariuszem w poradni może być osoba pełnoletnia, która nie była skazana za umyślne przestępstwo i przeciwko której nie toczy się postępowanie karne, oraz przestrzega zasad dotyczących konieczności zachowania tajemnicy w sprawach dotyczących dzieci i młodzieży, rodziców i nauczycieli korzystających z pomocy poradni, wykonywania zadania w porozumieniu i we współpracy ze specjalistami oraz pod nadzorem dyrektora poradni lub wyznaczonej przez niego osoby.

4. Wybrane obowiązki wolontariusza i korzystającego a pracodawca

Prawa i obowiązki stron stosunku wolontarystycznego (wolontariusza i korzystającego) uregulowane zostały w dziale III ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, art. 45 i następne. Obowiązki korzystającego dotyczą przede wszystkim poinformowania o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa, związanym z wykonywanymi świadczeniami oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania świadczeń oraz odpowiednich środków ochrony indywidualnej, poinformowania o przysługujących wolontariuszowi prawach i ciążących na nim obowiązkach, pokrywania kosztów podróży służbowych i diet, zapewnienie ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków oraz wydania na żądanie wolontariusza, stosownego zaświadczenia i/lub opinii o wykonywanych przez wolontariusza świadczeniach. Ustawodawca w zakresie obowiązków ciążących na korzystającym odesłał w sposób pośredni do odpowiednich przepisów z zakresu prawa pracy (Izdabski 2003: 94).

Korzystający może przyjąć dodatkowe obowiązki wobec wolontariusza, nie przewidziane przepisami ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz przepisami szczegółowymi, jeśli taka będzie wola stron stosunku prawnego. Niektóre z obowiązków ciążących na korzystającym wobec wolontariusza – pracownika, mogą zostać przejęte przez przedsiębiorcę – pracodawcę. Jak podkreślają P. Komosa i D. Dorska, przedsiębiorca - pracodawca może przekazać korzystającemu odpowiednie środki, tytułem poniesionych kosztów przez wolontariusza - pracownika, a także ubezpieczyć go od następstw nieszczęśliwych wypadków. Działania te są jednak zależne wyłącznie od woli przedsiębiorcy. Na wolontariuszu również

przepisy ustawy z 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz.U. 2011 nr 149 poz. 887).

ciężą obowiązki wobec korzystającego. Zalicza się do nich przede wszystkim należyte wykonywanie świadczeń powierzonych mu do realizacji w ramach wolontariatu. Wolontariusz może zostać zobowiązany do zachowania tajemnicy danych, udostępnionych w ramach wykonywania świadczenia na rzecz korzystającego. Naruszenie tego obowiązku może prowadzić do pociągnięcia wolontariusza – pracownika do odpowiedzialności (Komosa, Dorska: 21-22). Strony mają możliwość szczegółowego określenia obowiązków w łączącym je porozumieniu. Istotną kwestią jest czas wykonywania świadczenia w ramach wolontariatu pracowniczego. Świadczenia mogą być wykonywane w czasie wolnym od pracy dla wolontariusza — pracownika oraz w czasie przeznaczonym na wykonywanie czynności zawodowych. Pierwsze rozwiązanie jest zdecydowanie częściej stosowane. Jeśli świadczenie ma być wykonywane w czasie pracy wolontariusza - pracownika, decyzja w tej kwestii zależy przede wszystkim od przedsiębiorcy - pracodawcy. Możliwych jest kilka rozwiązań w tym zakresie: przedsiębiorca – pracodawca może udzielić wolontariuszowi – pracownikowi: dnia wolnego przeznaczony na wykonywanie świadczenia lub urlopu bezpłatnego, z zachowaniem przepisów prawa pracy (ibidem: 26-27).

5. Formy wolontariatu pracowniczego

Z uwagi na brak odrębnej regulacji prawnej instytucji wolontariatu pracowniczego, nie zostały również uregulowane formy organizacji tego rodzaju wolontariatu. Na podstawie analizy praktyk przedsiębiorców można wyróżnić następujące formy wolontariatu pracowniczego: udział w organizacji akcji społeczno-charytatywnych (przedsiębiorca – pracodawca włącza się w przedsięwzięcia organizowane przez inne podmioty, zachęcając pracowników do udziału w nich w charakterze wolontariuszy; wsparcie przedsiębiorcy może obejmować pomoc organizacyjno-finansową), autorskie programy społeczne przedsiębiorców, którzy angażują do ich realizacji wolontariuszy – pracowników, udzielając im wsparcia organizacyjnego, merytorycznego i finansowego. Nowym elementem programów są wyjazdy integracyjne pracowników, połączone z wolontariatem rzecz potrzebujących. Inną formą wolontariatu pracowniczego są autorskie, lokalne projekty pracownicze (pracownicy – wolontariusze opracowują własne przedsięwzięcia pomocy podmiotom potrzebującym, a przedsiębiorca – pracodawca pomaga lub uczestniczy w realizacji, wyłonionych zazwyczaj w ramach konkursów projektów, pomoc ma zazwyczaj charakter finansowy). Wolontariat pracowniczy może także polegać na organizacji przez przedsiębiorców zbiorów darów (np. ubrań, zabawek, żywności, pieniędzy) na rzecz potrzebujących, wśród wolontariuszy – pracowników. Szczególną formą jest tzw. program składki pracowniczej, w ramach którego wolontariusze – pracownicy przekazują pewną

kwotę pieniędzy z wynagrodzenia na cele dobroczynne (takie rozwiązanie wymaga pisemnej zgody wolontariuszy – pracowników). Zgromadzone środki przedsiębiorca przekazuje w formie darowizny na rzecz wybranej uprzednio organizacji pozarządowej lub instytucji publicznej albo społecznej. Jednak takie rozwiązanie jest bardzo rzadko stosowane w Polsce.

Innym rodzajem zbiórki pracowniczej są akcje krwiodawstwa, organizowane przez przedsiębiorców, przy uczestnictwie wolontariuszy – pracowników, którzy oddają krew potrzebującym. Ta forma może również polegać na organizacji tymczasowego punktu poboru krwi albo zapewnieniu wolontariuszom — pracownikom, transportu do punktu poboru krwi lub udzieleniu czasu wolnego od pracy, celem oddania krwi. Wolontariat pracowniczy może stać się stałym elementem funkcjonowania firmy, przybierając postać wewnętrznych konkursów lub grantów przyznawanych na pomysły działań wolontariackich zgłaszanych przez pracowników, stałych projektów realizowanych przez firmy w sposób zorganizowany lub form mieszanych (Dudkiewicz 2011: 10). Opisane formy wolontariatu pracowniczego powinny być organizowane przy udziale lub za pośrednictwem organizacji pozarządowych albo instytucji publicznych lub społecznych (Komosa, Dorska 2008: 11-15).

Nie ma prawnej możliwości wykonywania świadczenia w ramach wolontariatu bezpośrednio na rzecz osób fizycznych. Nie oznacza to, iż aktywność pracowników na rzecz konkretnych osób fizycznych, bez pośrednictwa podmiotów wskazanych w ustawie, jest wykluczona. Jest możliwa, ale nie jest objęta przepisami o wolontariacie. W ustawie o działalności pożytku publicznego wskazany został zamknięty katalog podmiotów, które są uprawnione do korzystania ze świadczeń wolontariuszy w zakresie prowadzonej przez nie działalności, z wyłączeniem działalności gospodarczej (art. 42 ustawy). Zaznaczyć należy, iż przepisy szczególne mogą przewidywać pewne wyjątki od tej zasady. Zgodnie z art. 24 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wolontariusze mogą wykonywać świadczenia w zakresie realizacji usług rynku (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001), z których wyraźnie nie wyłączono działalności gospodarczej prowadzonej przez te podmioty (Żołądowska 2011: 91).

Jak zaznacza M. Żołądowska, dopuszczenie wykonywania świadczenia przez wolontariuszy w ramach działalności gospodarczej korzystających, byłoby nieuzasadnione i mogłoby prowadzić do naruszeń konkurencji (ibidem). Odmienne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 2 grudnia 2009 r., w którym stwierdzono, iż związki zawodowe mogą, także w zakresie prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej, korzystać ze świadczeń wolontariuszy, w tym będących ich członkami. Zdaniem Sądu Najwyższego, związki zawodowe nie mogą być uznane za prowadzące działalność pożytku publicznego, jednak nie wyłącza to możliwości korzystania przez nie z wo-

lontariatu, o ile tylko można przypisać im walor organizacji pozarządowej, angażujących wolontariuszy w działalność zgodną ze statutem, w tym działalność uboczną (I PK 123/09)⁸.

Zakończenie

Wolontariat pracowniczy jest instytucją, która w Polsce występuje przede wszystkim w dużych firmach. Działania związane z zaspokajaniem tego rodzaju potrzeb pracowników podejmowane są dopiero po zaspokojeniu tych podstawowych. Zdaniem J. M. Szaban, podstawą ogólnej społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw jest odpowiedzialność ekonomiczna, a następnie prawna, etyczna i na końcu odpowiedzialność z wyboru: ochotnicza, wolontariat (Szaban 2011: 64). Widoczny jest jednak wzrost zainteresowania sektora prywatnego w Polsce tą formą aktywności. Jak podkreślają P. Komosa, D. Dorska brak odrębnej regulacji wolontariatu pracowniczego, utrudnia przedsiębiorcom realizację programów wolontariatu, a nawet w pewnych przypadkach zniechęca do inicjowania lub wspierania tego rodzaju działalności (Komosa, Dorska 2008: 6).

Bibliografia:

1. Arczewska M., 2007, *Nie tylko jedna ustawa. Prawo o organizacjach pozarządowych*, <http://www.isp.org.pl/uploads/pdf/565850659.pdf>, dostęp: 15.03.2015.
2. *Centrum Wolontariatu*, 2008, I Ogólnopolskie Badania Wolontariatu Pracowniczego – raport, Warszawa, http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/badania_WP.pdf, dostęp: 15.03.2015.
3. *Centrum Wolontariatu*, 2013, II Ogólnopolskie Badania Wolontariatu Pracowniczego, Warszawa, http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/II_badania_wolontariatu_pracowniczego.pdf, dostęp: 15.03.2015.
4. Ćwik N., Januszewska J., 2014, *Współpraca organizacji pozarządowych z biznesem. Poradnik efektywnej współpracy* http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2014/04/Biznes-NGO_FOB.pdf, dostęp: 15.03.2015.
5. Dudkiewicz M., 2011, *Wolontariat pracowniczy – między emocjami a racjonalnością. Raport z badań jakościowych poświęconych pracownikom wolontariatowi kompetencji*, Warszawa, http://www.csrinfo.org/images/stories/Publikacje2011/Wolontariat_pracowniczy_miedzy_emocjami_a_racjonalnoscia.pdf, dostęp: 15.03.2015.

⁸ Podobnie: Wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2009 r. (IP 108/09): <http://sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia2/I%20PK%20108-09-1.pdf>

6. Izdebski H., 2003, *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie*, Komentarz, Warszawa.
7. Komosa K., Dorska D., 2008, *Wybrane aspekty prawne wolontariatu pracowniczego*, Warszawa, http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/aspekty_prawne_WP.pdf, dostęp: 15.03.2015.
8. Lorecka K., 2011, *Wolontariat pracowniczy w praktyce*, Warszawa, http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2012/02/Wolontariat_pracowniczy_w_praktyce_MCPS_2011.pdf, dostęp: 15.03.2015.
9. Olesioska K. J., 2011, *Analiza rozwiązań legislacyjnych dot. wolontariatu w Europie. Na przykładach wybranych krajów*, Warszawa, http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/analiza_aspekty_prawne_wolontariat_wEuropie.pdf, dostęp: 15.03.2015.
10. Surówka A., 2004, *Działalność pożytku publicznego i wolontariat w świetle Konstytucji RP*, „Przegląd Sejmowy”, nr 6.
11. Szaban, M. J., 2011, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w biznesie i administracji publicznej*, Difin, Warszawa.
12. Wyrok Sądu Najwyższego z 14 grudnia 2009 r. (IP 108/09), <http://sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia2/I%20PK%20108-09-1.pdf>, dostęp: 15.03.2015.
13. Wyrok Sądu Najwyższego z 2 grudnia 2009 r. (I PK 123/09), <http://sn.pl/sites/orzecznictwo/Orzeczenia1/I%20PK%20123-09-1.pdf>, dostęp: 15.03.2015.
14. Żołędowska M., 2011, *Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Praktyczny Komentarz*, Warszawa, http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/komentarz_ustawa_MZ.pdf, dostęp: 15.03.2015.
15. Żurek K., 2011, *Wolontariat pracowniczy w polskich firmach (analiza zjawiska). Sposoby angażowania pracowników, bariery, korzyści*, Warszawa, http://bibliotekawolontariatu.pl/wp-content/uploads/TT_raport_badawczy_wolontariat.pdf, dostęp: 15.03.2015.

Corporate Volunteering for pro-social Initiatives in the Light of the Law Regulations

Summary

Employer supported volunteering is an element of social responsibility of a company, as well as phenomenon increasingly common in Poland.

Yet the activity is primarily observable in large corporations. The Polish law has not yet defined it as a separate, legal institution. Hence, the most significant act that regulates employer supported volunteering is the Act of 24 April 2003 on Public Benefit and Volunteer Work. It defines the rights and responsibilities of volunteers and entities making use of their work. Due to the nature of employer supported volunteering also civil law regulations apply as volunteer work is an institution subjected to its regulations, as well as the law of obligations and the labor law because of the relationship between the entrepreneur - employer and the volunteer - employee.

Key words: corporate volunteering, CSR, employer supported volunteering, volunteer, non-governmental organization, user, entrepreneur.

Grażyna Leśniewska
Uniwersytet Szczeciński
Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania
e-mail: grazyna.lesniewska@wneiz.pl

Wolontariat jako zjawisko społeczne

Abstrakt

Wolontariat jest znaczącym elementem wpływającym na budowę kapitału społecznego w Polsce, skuteczną metodą budowania więzi społecznych, szansą rozwoju osobistego. Celem artykułu jest wskazanie korzyści społecznych jakie płyną z wolontariatu oraz przedstawienie wyników sondażu diagnostycznego przeprowadzonego w 2014 roku dotyczącego różnych aspektów działalności społecznej.

Słowa kluczowe: wolontariat, działania na rzecz innych, dobro społeczne.

Wprowadzenie

Nie sposób jest wymienić wszystkich korzyści jakie niesie ze sobą wolontariat. Z pewnością mobilizuje i zachęca do aktywizacji społecznej, pociąga do indywidualnej i zbiorowej odpowiedzialności za problemy innych, dąży do poszukiwania coraz to nowszych i skuteczniejszych ich rozwiązań, stanowi punkt wyjścia dla przyjęcia roli aktywnego obywatela, któremu nie jest obojętny los drugiego człowieka. Uczy myślenia i działania altruistycznego, przekształca ludzi „zwykłych” w organizatorów, twórców, prekursorów, negocjatorów, broniących praw innych, nie potrafiących odnaleźć się w trudnej rzeczywistości społecznej. Pomaga również przełamywać bariery psychiczne i fizyczne, staje się szansą dla osób, które chcą wyrwać się z tzw. marginesu życia - niepełnosprawni, bezrobotni, starzy, „powracający” z uzależnień. Praca w wolontariacie stanowić może wówczas dla nich formę terapii i wsparcia, a nawet staje się miejscem realizacji własnych pasji życiowych (Ciesiołkiewicz 2002: 11).

Wolontariat przyczynia się więc bezpośrednio do budowania kapitału społecznego, będącego warunkiem rozwoju społeczno-gospodarczego Polski. Tym bardziej, że jest także skuteczną metodą rozwiązywania problemów społecznych. Angażowanie na przykład osób długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych czy osób starszych w działania wolontariackie jest narzędziem przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu całych grup, a tym samym szansą na ich integrację społeczną. Celem artykułu jest wskazanie korzyści społecznych jakie płyną z wolontariatu oraz przedstawienie wyników sonda-

żu diagnostycznego przeprowadzonego w 2014 roku dotyczącego różnych aspektów działalności społecznej.

Wolontariat jest działalnością dobrowolną, prowadzoną bez wynagrodzenia. Podstawowa dla jego funkcjonowania w Polsce¹ ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, która w art. 2 pkt 3 definiuje wolontariusza jako osobę fizyczną, która ochotniczo i bez wynagrodzenia wykonuje świadczenia na zasadach określonych w ustawie. To ostatnie kryterium dotyczy m.in. art. 42 ust. 1 ustawy, określającego katalog podmiotów, na rzecz których wolontariusze mogą wykonywać swoje świadczenia. Wymienia ona następujących organizatorów wolontariatu: organizacje pozarządowe (w zakresie ich działalności statutowej), osoby prawne i jednostki organizacyjne należące do Kościoła katolickiego oraz innych kościołów i związków wyznaniowych, stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego, spółdzielnie socjalne, spółki akcyjne i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, kluby sportowe, organy administracji publicznej oraz jednostki organizacyjne podległe organom administracji publicznej. W ten sposób ustawa uwzględnia tylko tzw. wolontariat formalny, a więc realizowany w ramach organizacji i instytucji. Dodatkowo wyłącza możliwość angażowania w nich wolontariuszy w działalność nastawioną na osiągnięcie zysku.

Wolontariat zdefiniowany w powyższy sposób nie obejmuje jednak wolontariatu nieformalnego, czyli całego szeregu zachowań związanych z osobistą niezinstytucjonalizowaną pomocą innym ludziom, nie należącym do rodziny lub grona najbliższych przyjaciół (powszechnie przyjmuje się, że wolontariat jest działalnością na rzecz innych osób, ale wykraczającą poza więzi rodzinne i zobowiązania koleżeńskie). Wolontariat stanowi siłę napędową społeczeństwa obywatelskiego, działalności organizacji III sektora, wielu programów i kampanii społecznych.

1. Historia wolontariatu

Praca społeczna w Polsce nie jest zjawiskiem nowym czy nieznanym. Posiada długoletnią tradycję angażowania się w sprawy innych, potrzebujących czy borykających się z codziennymi problemami (Leś 2000:17). Doświadczenia PRL-u sprawiły jednak, że przez wielu, jeszcze dziś, jest negatywnie kojarzona z tzw. czynami społecznymi, które nie zawsze były podejmowane dobrowolnie, bez przymusu czy wywieranej presji. Pojawił się więc argument za wprowadzeniem nowej nazwy, nie kojarzonej w swoich treściach z pracą społeczną, byciem aktywistą czy społecznikiem. Współcześnie określeniu działań społecznych, altruistycznych, bezinteresownych, ochotni-

¹ Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r., *O działalności pożytku publicznego i o wolontariacie*”, z późniejszymi zmianami.

czych nadano termin wolontariat (od łac. *Voluntarius* = dobrowolny, chętny). Praktyka działalności organizacji pozarządowych stworzyła następującą definicję wolontariatu: to bezpłatne, świadome, dobrowolne działanie na rzecz innych, wykraczające poza więzi rodzinno - koleżeńsko - przyjacielskie. Wolontariuszem może być każdy, w każdej dziedzinie życia społecznego, wszędzie tam, gdzie taka pomoc jest potrzebna. Dodaje się również, że aby działalność przynosiła efekty nie każdy wolontariusz jest odpowiedni dla każdego rodzaju pracy (Jordan, Ochman 1997:15).

Idea wolontariatu w Polsce została zainicjowana przez Barbarę Hansen - Polkę mieszkającą od wielu lat za granicą. Podczas swoich pobytów w Polsce wielokrotnie podejmowała się prób zainteresowania wolontariatem liczne organizacje. Niestety bezowocnie. Dopiero październik 1993 roku przyniósł zmiany. Dyrektor Biura Obsługi Ruchu Inicjatyw Samopomocowych (BORIS) Paweł Jordan, rozpoczął realizację programu „Centrum Wolontariatu”, które miało pełnić funkcję „skrzynki kontaktowej” dla wolontariuszy i wszystkich osób oraz instytucji zainteresowanych ich pomocą. Siedzibą Centrum została Warszawa. Do współpracy zaproszono wspomnianą Barbarę Hansen jako wolontariuszkę United Nations Development Program - Umbrella Project (przedstawicielstwo ONZ ds. rozwoju gospodarczego) oraz Małgorzatę Ochman jako koordynatora programu. W jego realizacji wzięli również udział pracownicy Fundacji BORIS oraz studenci wydziału Profilaktyki Społecznej i Resocjalizacji. Głównym zamierzeniem autorów programu było uwrażliwienie społeczeństwa na potrzeby innych, kreowanie postaw odpowiedzialności obywatelskiej i poszanowania zasad demokracji (ibidem:8-9). W połowie lat dziewięćdziesiątych, wychodząc naprzeciw rosnącym wciąż potrzebom tego typu aktywności społecznej, zaczęły powstawać podobne placówki w innych miastach Polski m.in.: Poznań, Gdańsk, Katowice, Toruń, Ostrowiec Świętokrzyski, Łódź, Kraków, Słupsk. W ramach działalności Centrów utworzono pierwsze Biura Wolontariatu. Świadczą one usługi na terenie powiatu, miast i gmin w zakresie poszukiwania miejsc pracy dla wolontariuszy, a także lokalnej promocji idei wolontariatu. W związku z tym, że program stawał się coraz większy, pod koniec 1996 roku program Centrum Wolontariatu przy BORIS przekształcił się w samodzielne Stowarzyszenie „Centrum Wolontariatu” w Warszawie, gdzie działa do chwili obecnej.

W Polsce istnieje i działa około 30 tysięcy różnego rodzaju grup aktywnych obywateli. Wolontariat jest współcześnie elementem życia w każdym społeczeństwie i przejawem szeroko rozwiniętej współpracy międzyna-

rodowej². Przybiera wiele różnorodnych form pomocy przez dążenie do eliminowania zjawisk biedy i cierpienia oraz rozwiązywanie konfliktów. Stał się podstawą działalności licznych organizacji pozarządowych kierujących się zasadą *non profit*, zawodowych stowarzyszeń, organizacji obywatelskich, a także związków zawodowych. Ruch wolontariatu znany jest w wielu krajach: Włochy, Niemcy, Holandia, Hiszpania, Dania, Wielka Brytania, Stany Zjednoczone. W Polsce rozwijająca się dynamicznie Sieć Centrów Wolontariatu³, od 1999 roku pomaga tworzyć podobne sieci w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, gdzie idea ta spotkała się z dużym zainteresowaniem tamtejszych organizacji.

Wolontariat wychodzi poza ramy egocentryzmu i konsumpcjonizmu. Daje nowe spojrzenie na sprawy, które od poprzednich pokoleń różnią się tylko intensywnością. Są to zjawiska: ubóstwa, bezrobocia, choroby, cierpienia, starości, niepełnosprawności, samotności, a także problemy opiekuńcze, edukacyjne, wychowawcze. Wszędzie, gdzie drugi człowiek potrzebuje pomocy, tam ze swoim przesłaniem wkracza wolontariat z konkretną ofertą. Niezależny od polityki etatowej państwa wnosi nowe pomysły i świeże spojrzenie na wiele kwestii społecznych. Stanowi komplementarne uzupełnienie i urozmaicenie pracy socjalnej, gdyż nie ingeruje w kompetencje osób wykonujących ją zawodowo, ale podejmuje z nimi współdziałanie na płaszczyźnie wsparcia i asysty. Wolontariusz nie jest ograniczany strukturą organizacji. Dzięki temu ma szansę wykorzystywać własny potencjał twórczy, dotychczasowe doświadczenia, umiejętności, wiedzę, by w ten sposób poszerzać perspektywy dla wykonywanej pracy.

Podczas pracy wolontariusz nabywa często umiejętności, które stają się bardzo przydatne w późniejszej karierze zawodowej, czasami nawet są czynnikiem decydującym przy ubieganiu się o konkretną pracę. Pomoc wolontarystyczna jest cenionym sposobem odbycia praktyk studenckich oraz staży zawodowych. Coraz częściej poszukujący pracowników kierują się ich ewentualnym doświadczeniem w pracy na rzecz organizacji pozarządowych. Praca taka bowiem wiąże się z chęcią działania, kreatywnością, odpowiedzialnością, umiejętnością samodzielnego myślenia i pracy w grupie – są to cechy, jakimi powinien się odznaczać każdy wolontariusz.

Potencjalne źródła wolontariuszy:

- rodzina, znajomi i przyjaciele, sąsiedzi,

² W Europie wiele organizacji jak np. Association of Voluntary Service Organizations, Community Service Volunteers, Youth Action for Peace, organizuje wymiany wolontariuszy pomiędzy poszczególnymi państwami.

³ Szacuje się, że w Polsce bezinteresowną pomoc świadczy ok. 2 mln ochotników-wolontariuszy, I. E. Dąbrowska, *Dwa miliony wolontariuszy*, „Edukacja i dialog” 2002, nr 6, s. 48.

- szkoły i uczelnie, akademiki i bursy,
- lokalne: kluby osiedlowe, kluby seniora, kościoły, organizacje pozarządowe (młodzieżowe,
- kulturalne, ekologiczne) i inne,
- urzędy i instytucje, zakłady pracy.

Poprzez bycie wolontariuszem (a więc dawcą usług) zyskuje się lepsze samopoczucie oraz możliwość uświadomienia sobie, że nie powinno się przechodzić obojętnie obok bliźniego, a także możliwość nawiązania kontaktów. Natomiast biorca otrzymuje możliwość wyzwolenia w sobie drzemiącej siły pozwalającej mu na pełne wykorzystanie jego potencjału oraz wzbudzenie w nim aktywności. Biorca otrzymuje wsparcie, zrozumienie, kontakt z drugim człowiekiem. Jednak ci wszyscy, którzy podejmują się wolontariatu traktują go jako „wstęp” do zdobycia stałego zatrudnienia. Każda nadarzająca się okazja jest dobra, aby zdobyć dodatkowe kwalifikacje zawodowe czy praktykę, która w dzisiejszych czasach bywa niezbędna do uzyskania jakiegokolwiek pracy, a wolontariat stwarza tę możliwość.

2. Badanie mad wolontariatem

Na przełomie XX i XXI wieku znacznie wzrosła populacja organizacji niedochodowych, nadto zwiększył się ich zakres działania. Odnosi się to zarówno do Polski, jak i innych krajów. Analiza dotychczasowych badań dotyczących zaangażowania Polaków w wolontariat, pozwala na sformułowanie ogólnego wniosku, że poziom tej aktywności w Polsce jest relatywnie niski. W porównaniu z większością krajów Unii Europejskiej, Polska plasuje się w drugiej połowie całej stawki, czego dowodzą rezultaty unijnych badań porównawczych, takich jak European Social Survey, European Values Survey czy ogłoszone w maju 2011 r. wyniki Eurobarometru Gallup Organization. Te ostatnie dotyczą aktywności europejskiej młodzieży i pokazują, że ze wszystkich europejskich krajów młodzi ludzie w Polsce prawie najrzadziej angażują się w wolontariat w ramach organizacji obywatelskich (wynoszący 16 proc. poziom zaangażowania to wynik trzeci od końca w całej UE) (The Gallup Organization 2011: 19).

Na wyciągnięcie podobnych wniosków pozwalają wyniki krajowych badań poświęconych zaangażowaniu w wolontariat i działalność społeczną. Rezultaty badań (Wolontariat, filantropia 2010). Stowarzyszenia Klon/Jawor, opublikowane w grudniu 2010 r. wskazują na niewielki wzrost w stosunku do lat ubiegłych odsetka osób deklarujących zaangażowanie w wolontariat w ciągu ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie (16 proc. spośród ankietowanych dorosłych osób wobec 13 proc. w 2009 r.)

Badania wolontariatu i zaangażowania społecznego w Polsce wykonywane są przez różne instytucje badawcze (Stowarzyszenie Klon/Jawor,

CBOS, OBOP czy przy okazji szerszego spojrzenia na społeczeństwo w *Diagnozie Społecznej*). Jednak z uwagi na różnice w metodologiach i narzędziach badawczych, trudno jest te wyniki porównywać. Na przykład w badaniach CBOS⁴, gdy ankieterzy pytali wprost: *czy w minionym roku pracował(a) Pan(i), jako wolontariusz(ka)?*, w 2010 r. twierdząco odpowiedziało zaledwie 6 proc. respondentów, a w poprzednich latach odsetek ten był jeszcze mniejszy. Wyraźnie brakuje więc badań opartych na jednakowych standardach, pozwalających na uchwycenie zjawiska w całej złożoności.

W opinii zdecydowanej większości Polaków badanych w kwietniu 2011 r. wolontariat jest aktywnością charakterystyczną dla ludzi młodych, raczej zamożnych i wykształconych, a więc jest postrzegany jako działalność raczej „ekskluzywna”, co z kolei może powstrzymywać przed zaangażowaniem się w wolontariat część osób należących do grup zagrożonych wykluczeniem. Sytuacja taka nie do końca znajduje potwierdzenie w danych dotyczących deklarowanej przez tych samych respondentów dobrowolnej i nieodpłatnej pracy (działalności) na rzecz innych. Przyznało się do niej po 29 proc. osób z grup w wieku 18-24 i 25-34 lata, trochę ponad 30 proc. osób w wieku 35-44 oraz 45-54 lat, 27 proc. z przedziału między 55 a 64 lat oraz 21 proc. osób powyżej 65. roku życia (Makowski 2011). Wyniki te pokazują nieco inną strukturę wiekową polskich wolontariuszy od przyjmowanej dotychczas, kiedy uznawano go za domenę przede wszystkim osób młodych. Według danych Stowarzyszenia Klon/Jawor za 2010 rok w działalność społeczną angażować się miało aż 30,1 proc. osób w wieku poniżej 25. lat, 17,5 proc. Polaków między 26 a 35 rokiem życia, 18,1 proc. w przedziale 36-45 lat, 19,5 proc. w wieku 46-55 lat i tylko 14,8 proc. osób powyżej 55 roku życia. Wcześniejsze badania CBOS wskazywały jeszcze bardziej zdecydowanie na osoby młode (ibidem)⁵. Natomiast według wszystkich dostępnych badań grupą najmniej angażującą się w wolontariat są osoby starsze. Tendencje te można zauważyć również w badaniu nt: „Czy jesteśmy społeczeństwem obywatelskim”, które zostało przeprowadzone w miesiącu maju i czerwcu 2014 roku na grupie 441 osób z województwa zachodniopomorskiego. Celem badania było określenie aktywności ankietowanych w poszczególnych obszarach życia społecznego (przynależność do stowarzyszeń, udział w wyborach, związek z wolontariatem) a także wybór tych cech, które zdaniem ankietowanych mają największe znaczenie w kształtowaniu społeczeństwa obywatelskiego.

⁴ Por. CBOS, *Działalność społeczna Polaków, Zaufanie społeczne, Gotowość Polaków do współpracy* – wszystkie: Warszawa 2010 oraz CBOS, *Aktywność Polaków w Organizacjach Obywatelskich w latach 1998–2010*, BS/16/2010 i *Dobroczynność w Polsce*, BS/15/2010, Warszawa, luty 2010.

⁵ Ibidem,

Ponad połowę ankietowanych (56 proc.) stanowiła grupa ludzi młodych, nie przekraczających 25 lat. W dalszej kolejności były to osoby w wieku 41-60 lat (24 proc.), oraz w wieku 26-40 lat (ok. 16 proc.). Pozostałą grupę stanowiły osoby najstarsze (ponad 60 lat). Stosunek kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie ankietowanych wskazywał na 51 proc. kobiet i 49 proc. mężczyzn. Blisko 50 proc. respondentów były to osoby jeszcze uczące się i nie pracujące. Pozostałe osoby były to osoby pracujące 45 proc. i 5 proc. osób nie pracowało zawodowo. W przeprowadzonym badaniu niemal połowa ankietowanych (209 osób-47 proc.) stwierdziła, że zdarzyło im się dobrowolnie i nieodpłatnie pracować społecznie na rzecz potrzebujących. Aktywność ta deklarowana jest przez blisko taką samą liczbę kobiet i mężczyzn (111 kobiet – 49 proc. ogólnej liczby kobiet i 98 mężczyzn – 45 proc. ogółu mężczyzn). Spośród tych, którzy jednak nie podejmowali się tego typu działań (232 osób), prawie dwie trzecie deklaruje, że zna osoby działające dobrowolnie na rzecz środowiska lokalnego. Warto również dodać, że znacznie mniej ankietowanych (ok. 25 proc.) deklaruje członkostwo w organizacjach lub stowarzyszeniach. Jest to prawie dwa razy mniejsza grupa (109 osób) niż osoby aktywnie działające społecznie. Można zatem uznać, że brak udziału w organizacjach i stowarzyszeniach nie ma wpływu na podejmowanie działań związanych z wolontariatem/pracami społecznymi. Dużo większą aktywność można zauważyć, jeśli chodzi o udział w wyborach. Czynny udział deklaruje ok. 77 proc. ankietowanych. Wartość ta zachowuje taką samą proporcję zarówno w odniesieniu do kobiet jak i mężczyzn (77,33 proc. wszystkich kobiet oraz 76,85 proc. mężczyzn deklaruje uczestnictwo w wyborach). Można zatem uznać, że świadomość obywatelska w tym obszarze stoi na dobrym poziomie, w równym stopniu wśród kobiet i mężczyzn. Sytuacja ma się trochę inaczej, biorąc pod uwagę wiek ankietowanych. Znaczna większość (ok. 84 proc.) ludzi w wieku 41-60 lat oraz prawie wszyscy ankietowani powyżej 60 lat (93 proc.) biorą udział w wyborach. Wskaźnik ten jest niższy wśród młodszych grup, jednak wciąż pozostaje na wysokim poziomie (ok. 74 proc.). Badając nastawienie społeczeństwa do podejmowania wspólnych inicjatyw na rzecz pomocy potrzebującym stwierdzono, iż znaczna większość uważa, że działając razem, łatwiej jest rozwiązać problemy środowiska lokalnego. Takie zdanie wyraziły 324 osoby, co stanowi 73 proc. ogółu badanych. Prawie 18 proc. ankietowanych przyznało, że trudno im się odnieść do tej kwestii, natomiast jedynie 39 osób (8,8proc. ogółu) jest nastawiona pesymistycznie i uważa, że działając nawet wspólnie z innymi, nie da się pomóc potrzebującym ani rozwiązać problemów swojego środowiska.

Zakończenie

Wolontariat jest znaczącym elementem wpływającym na budowę kapitału społecznego w Polsce, skuteczną metodą budowania więzi społecznych, szansą rozwoju osobistego. Jest wartością samą w sobie. Dlatego tak ważne jest długofalowe, strategiczne i systemowe myślenie państwa o rozwoju wolontariatu w Polsce. Jako cel strategiczny w *Długofalowej polityce rozwoju wolontariatu w Polsce* (2011:12). przyjęto wzmocnienie wolontariatu, jako formy aktywności obywatelskiej, prowadzącej do rozwoju społeczno-gospodarczego Polski. Aby osiągnąć stan, w którym będzie w pełni wykorzystany potencjał tkwiący w wolontariacie, należy prowadzić działania mające na celu:

- po pierwsze – rozwój kultury wolontariatu, co powinno być realizowane przez kształtowanie wiedzy, umiejętności i postaw sprzyjających rozwojowi wolontariatu oraz promocję idei wolontariatu,
- po drugie - wzmocnianie organizatorów wolontariatu przez podnoszenie kompetencji organizacji, systemowe wspieranie organizatorów wolontariatu, a także wspomaganie współpracy pomiędzy organizatorami wolontariatu,
- po trzecie – wzmocnianie polityk publicznych ukierunkowanych na rozwój wolontariatu, w szczególności zaś budowanie przyjaznego otoczenia prawnego dla wolontariatu, wzmocnianie roli wolontariatu w rozwiązywaniu problemów społecznych oraz tworzenie warunków do rozwoju wolontariatu długoterminowego w Polsce (ibidem:13).

To dzięki wolontariatowi młodzi ludzie mogą kształtować niezbędne dla życia społecznego postawy, m.in. cierpliwość, zdolność do wyrzeczenia dla drugiego człowieka. Wolontariat integruje, zawiązuje i odnawia często rozerwane więzi międzyludzkie. Wolontariat wytycza drogę postępowania ludziom, dostarcza pozytywnych wzorców zachowań, uczy wartościowych, prospołecznych form i metod spędzania wolnego czasu. Działalność wolontarystyczna kształci podstawowe cechy altruisty i jest sensem życia człowieka pracującego prospołecznie. Ale przede wszystkim jest drogą do znalezienia zatrudnienia. I to, że ktoś podejmuje się działalności wolontarystycznej tylko dlatego, żeby zdobyć później zatrudnienie, nie jest moralnie naganne.

Bibliografia:

1. *Aktywność Polaków w Organizacjach Obywatelskich w latach 1998–2010*, 2010, CBOS, Warszawa, luty.
2. Ciesiołkowicz A., *Wolontariat szansą dla młodzieży*, 2002, „Problemy opiekuńczo-wychowawcze”, nr 5.
3. Dąbrowska E., 2002, *Dwa miliony wolontariuszy*, „Edukacja i dialog”, nr 6.
4. *Dobroczynność w Polsce*, 2010, CBOS, Warszawa, luty.

5. *Działalność społeczna Polaków, Zaufanie społeczne, Gotowość Polaków do współpracy*, 2010, CBOS, Warszawa.
6. Jordan P., Ochman M., 1997, *Jak pracować z wolontariuszami*, Warszawa.
7. Leś E., *Od filantropii do pomocniczości. Studium porównawcze rozwoju działalności organizacji społecznych*, Warszawa 2000.
8. Makowski G., 2011, *Młody, bogaty, wykształcony, religijny - mit polskiego wolontariusza*. komunikat z badań, Warszawa.
9. *Wolontariat, filantropia, 1% 2010*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa.
10. *Youth on the move*, 2011, The Gallup Organization, Flash Eurobarometer No. 319 a, may.
11. Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r., *O działalności pożytku publicznego i o wolontariacie*, z późniejszymi zmianami.

Volunteering as a Social Phenomenon

Summary

Volunteering is an important factor contributing to the building of social capital in Poland, an effective method of community building, personal development opportunities. This article aims to identify the social benefits that come with of volunteering and present the results of the diagnostic survey conducted in 2014 relation to the different aspects of social activity.

Keywords: volunteering, efforts of others, social welfare.

Anna Lubrańska
Uniwersytet Łódzki
Instytut Psychologii
Zakład Psychologii Pracy i Doradztwa Zawodowego
e-mail: annalubr@wp.pl

Wypalenie zawodowe – czy wiek ma znaczenie? Różnice międzypokoleniowe w obrazie wypalenia zawodowego

Abstrakt

W prezentowanym artykule podjęto problem empirycznej weryfikacji roli wieku dla rozwoju syndromu wypalenia zawodowego. Założono zróżnicowanie wyników w obszarze składowych wypalenia zawodowego (wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i poczucia osiągnięć osobistych) w trzech grupach wiekowych: wczesnej, środkowej i późnej dorosłości. Liczebność badanej grupy wynosiła 241 osób (122 kobiety, 119 mężczyzn), pracowników różnych środowisk pracy, w wieku 21-66 lat (średnia=36,87), ze stażem pracy: 1-51 lat (średnia=14,88). Jako narzędzia statystycznej analizy danych zastosowano analizę korelacji rang Spearmana i test Kruskala-Wallisa. Otrzymano rezultaty, które wskazują na istotność relacji między wypaleniem zawodowym a zmienną wieku. Młodszy badani wykazują większe nasilenie wypalenia zawodowego.

Słowa kluczowe: praca, wypalenie zawodowe, wiek, uciążliwości pracy.

Wstęp

Powszechność zjawiska wypalenia zawodowego – jako problemu istotnego jednostkowo i społecznie – widoczna jest w licznych publikacjach poświęconych temu zagadnieniu (Anczewska 2006; Sęk 2004a, 2005; Maslach 2004; Maslach, Leitner 2011; Maslach, Schaufeli, Leitner 2001). W tradycyjnej postaci wypalenie zawodowe rozumie się (...) *jako psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób, pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób* (Maslach 2004: 15). Ta klasyczna definicja wiąże rozwój zjawiska głównie ze sferą zawodów usługowych, społecznych, w których praca opiera się na głębokim zaangażowaniu, stosowaniu strategii pomocowych i intensywnych relacjach międzyludzkich (np. lekarze, pielęgniarki, pracownicy socjalni, nauczyciele). Ewolucja poglądów sprawiła, iż jak twierdzą Litzke i Schuh (...) *obecnie nie ma takiego zawodu, w którym ryzyko wypalenia nie istniałoby w tej czy w innej formie* (2007: 173). Badania i obserwacje zdynamizowanego świata pracy potwierdzają to

przekonanie (Baka 2011; Grunt-Mejer 2012; Jabłkowska, Borkowska 2005; Kowalska, Bugajska, Żołnierczyk-Zreda 2010; Lubrańska 2013b; Syroka 2008).

W świetle literatury przedmiotu oraz dotychczasowych wyników badań, uznaje się, iż pojawienie i rozwój wypalenia zawodowego warunkowany jest dwoma kategoriami czynników. Wyróżnia się (Anczewska 2006: 28-30; Okła, Steuden 1998: 122-123; Olczak 2014: 190-193; Sęk 2004: 84; Wojciechowska 1990: 83-86), czynniki zewnętrzne, środowiskowe, instytucjonalne (odnoszące się do struktury pracy, zawodu, organizacji) oraz czynniki wewnętrzne, indywidualne, podmiotowe (cechy jednostki – usposabiające lub uodporniające wobec wypalenia). Charakteryzując katalog cech sytuacyjnych, rozstrzygające w tej kwestii są poglądy Maslach (Maslach 2000: 27; Maslach, Leitner 2011: 26-34; Maslach, Schaufeli, Leitner 2001: 413-416, Tucholska 2001: 309-312), według której wypalenie zawodowe stanowi efekt braku zgodności między osobą a środowiskiem pracy. Autorka wymienia sześć płaszczyzn niedopasowania: przeciążenie pracą, brak kontroli i możliwości współdecydowania, niedostateczne uznanie i nagrody, rozpad wspólnoty społecznej w miejscu pracy, brak sprawiedliwości oraz konflikt wartości (wynik rozbieżności, rezygnacji jednostki z osobistych standardów w odpowiedzi na wymagania miejsca pracy). Czynniki pracy, warunkujące doświadczanie wypalenia zawodowego, to także klimat organizacyjny (Lubrańska 2011: 623-631) czy emocjonalna charakterystyka miejsca pracy (Lubrańska 2013a: 167-182).

Odnosząc się do drugiej wymienionej kategorii, efekty empiryczne pokazują, iż istotne znaczenie mają cechy osobowości i temperamentu (Gołńska, Świętochowski 1998: 385-398; Kliś, Kossewska 1998: 125-140; Maslach, Schaufeli, Leitner 2001: 397-422; Poraj 2009: 273-282; Świętochowski 2011: 133-143), dyspozycyjny optymizm (Terelak, Mystkowski 2010: 153-178), nadzieja na sukces (Poraj 2011: 307-320), poczucie koherencji (Świdorski, Langer Popkowska-Zerbin 1999: 69-74; Świętochowski 2004: 55-65), poczucie własnej skuteczności (Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg 2003: 37-47), umiejscowienie kontroli (Maslach, Schaufeli, Leitner 2001: 397-422) czy style radzenia sobie z trudnymi sytuacjami, ze stresem (Krawulska-Ptaszyńska 1992: 403-410; Nowakowska, Jabłkowska-Górecka, Borkowska 2009: 242-248). Jako odrębną kategorię w obszarze zmiennych jednostkowych można wskazać określone przekonania na temat siebie i realizacji swojej roli zawodowej (Olczak 2014: 191). Powyższą klasyfikację uzupełniają zmienne socjo-demograficzne (wiek, płeć, staż, wykształcenie, rodzaj pracy), również poddawane analizie w odniesieniu do wypalenia zawodowego (Aholá, Honkonen, Virtanen, Aromaa, Lonnqvist 2008: 362-365; Benbow, Jolley 2002: 710-714; Bayani, Bagheri, Bayani 2013: 239-243;

Brewer, Shepard 2004: 102-123; Derbis Baka 2011: 277-287; Maslach, Schaufeli, Leitner 2001: 397-422; Mróz, Turkiewicz, Mordarski 2010: 212-226; Rzeszutek 2013: 155-161; Świętochowski 2011: 133-143).

W niniejszym opracowaniu uwagę skoncentrowano na zróżnicowaniu międzygeneracyjnym w obszarze wypalenia zawodowego. Zasadniczy **problem badawczy** został sformułowany następująco: Czy wiek badanych osób jest zmienną różnicującą poziom wypalenia zawodowego? Czy przynależność do określonego okresu dorosłości stanowi czynnik warunkujący zmianę intensywności wypalenia zawodowego? Dodatkowo, zainteresowanie badawcze zostało skierowane na doświadczanie wypalenia zawodowego wśród młodszych, starszych i najstarszych uczestników badania w zależności od obecności uciążliwości pracy. Stosownie do przyjętych problemów badawczych zaprojektowano i przeprowadzono działania empiryczne.

1. Materiał i metody

Grupę badaną tworzyły 241 osoby pracujące¹. W badaniu uczestniczyły 122 kobiety (50,6 proc.) i 119 mężczyzn (49,4 proc.). Respondenci reprezentowali przedział wieku 21-66 lat ($M=36,87$, $SD=11,73$), staż pracy 1-45 lat ($M=14,88$, $SD=11,52$). Dobór osób do grupy miał charakter losowy. Respondenci pochodzili z terenu województwa łódzkiego. Z uwagi na podjęty problem badawczy, w badanej populacji wyróżniono trzy okresy dorosłości: wczesną dorosłość (do 35 roku życia, $n=134$, $M=27,48$, $SD=3,77$), środkową dorosłość (36-55 lat, $n=89$, $M=46,60$, $SD=4,91$) i późną dorosłość (powyżej 55 lat, $n=18$, $M=58,61$, $SD=3,94$). Zastosowany w badaniu podział populacji sugeruje prezentowana w literaturze przedmiotu (Gurba 2005: 202-233; Olejnik 2005: 234-262; Straś-Romanowska 2005: 263-292) periodyzacja okresu dorosłości. W wyróżnianiu etapów tej fazy życia uwzględnia się trzy istotne kryteria podziału (zadania rozwojowe, zmiany w strukturze życia związane z wydarzeniami typowymi dla różnych etapów życia i kryzysy życiowe) oraz granice wiekowe (przy dużej nieostrości granic, przyjmuje się, iż 55 rok życia jest przełomowym momentem dla wejścia człowieka w okres późnej dorosłości).

W badaniu zastosowano: Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego, skale do pomiaru uciążliwości pracy oraz metryczkę (wiek, płeć, wykształcenie, staż pracy).

Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego (*Maslach Burnout Inventory*, *MBI*) diagnozuje trzy komponenty wypalenia zawodowego: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizację i poczucie osiągnięć osobistych. *MBI* zbud-

¹ Prezentowane opracowanie stanowi efekt badań prowadzonych we współpracy z M. Banaszczyk i K. Biegańską (Uniwersytet Łódzki) w ramach projektu poświęconego jakości życia osób pracujących, 2010-2011.

wany jest z 22 pozycji, które ocenia się korzystając z 7 stopniowej skali częstości doświadczania opisanych odczuć (od nigdy do codziennie). Wyniki zlicza się oddzielnie dla każdej z trzech skal MBI, otrzymując trzy wskaźniki liczbowe: w skali Wyczerpania Emocjonalnego, Depersonalizacji i Poczucia Osiągnięć Osobistych. O wypaleniu zawodowym świadczą wysokie wyniki w skali Wyczerpania Emocjonalnego i Depersonalizacji i jednocześnie niskie wyniki w skali Poczucia Osobistych Osiągnięć (Maslach, Leitner 2011: 195). Własności psychometryczne MBI są satysfakcjonujące (Maslach 2004: 13-31; Pasikowski 2004: 135-148).

Kolejne zastosowane narzędzia to skale do pomiaru uciążliwości pracy: Skala Percepcji Uciążliwości Pracy i Skala Psychologicznych Kosztów Pracy (Biegańska 2008: 86-88; 2013: 32-33). Wykorzystane twierdzenia dotyczą m.in. pracy pod presją czasu, liczby zadań (czynności) w pracy, konieczności podejmowania decyzji, ryzyka niepowodzenia, zagrożenia dla życia, zdrowia. Badany ocenia kolejne pozycje przy pomocy skali: 0 (nigdy) – 6 (zawsze). Dodatkowo badany ustosunkowuje się do każdego twierdzenia z wykorzystaniem stwierdzenia: „Przeszkadza, mi to w stopniu”, na skali: 0 (nie przeszkadza) – 6 (trudno to wytrzymać). Efektem analizy czynnikowej są dwa niezależne czynniki: skala percepcji uciążliwości pracy i skala psychologicznych kosztów pracy. Stosując skale uciążliwości pracy, otrzymuje się dane będące konsekwencją percepcji warunków i wymogów pracy) oraz dane o subiektywnej uciążliwości pracy, wielkość psychologicznych kosztów pracy ponoszonych przez badanego. Rzetelność obu skal jest zadowalająca: alfa-Cronbacha dla skali percepcji uciążliwości pracy wynosi 0,87, rzetelność półówkowa 0,84; alfa-Cronbacha dla skali psychologicznych kosztów pracy wynosi 0,94, rzetelność półówkowa 0,91 (Biegańska 2008: 86-88; 2013: 32-33).

2. Wyniki

Statystyki opisowe dla składowych wypalenia zawodowego (wyniki uzyskane w kwestionariuszu MBI) wyglądają następująco: wyczerpanie emocjonalne $M=17,72$, $SD=12,64$, depersonalizacja $M=8,25$, $SD=9,46$, poczucie osiągnięć osobistych $M=30,67$, $SD=13,63$.

W wykonywanych analizach z uwagi na brak normalności rozkładu badanych zmiennych oraz różnice w liczebności porównywanych grup, w analizach statystycznych wykorzystano testy nieparametryczne (analizę korelacji rang Spearmana, test Kruskala-Wallisa). Pierwszym zastosowanym narzędziem statystycznym była analiza korelacji (korelacje nieparametryczne rho Spearmana).

Tabela 1

Współczynniki korelacji rang Spearmana dla zmiennych wypalenie zawodowe i wiek w grupie badanej i w trzech okresach dorosłości

Wyszczególnienie	Cała grupa	Wczesna dorosłość	Środkowa dorosłość	Późna dorosłość
Wyczerpanie emocjonalne	-0,093	-0,208*	-0,106	-0,188
Depersonalizacja	-0,250**	-0,202*	-0,204	-0,137
Poczucie osiągnięć osobistych	0,090	0,129	0,054	0,413

* korelacja istotna na poziomie 0,05, ** korelacja istotna na poziomie 0,01

Źródło: Badania własne

Zaprezentowane wartości współczynników korelacji wskazują, iż osoby młodsze charakteryzuje silniejsza tendencja do depersonalizacji. Związek jest obserwowany w całej grupie i wśród przedstawicieli okresu wczesnej dorosłości. Młodzi dorośli są jednocześnie bardziej wyczerpani emocjonalnie. Dla reprezentantów środkowej i późnej dorosłości nie uzyskano związków istotnych statystycznie. Założenie dotyczące roli wieku dla różnicowania intensywności syndromu wypalenia zawodowego zweryfikowano z wykorzystaniem testu Kruskala-Wallisa (tabela 2).

Tabela 2

Test Kruskala-Wallisa dla wypalenia zawodowego wśród młodszych, średnich i starszych dorosłych

Wypalenie zawodowe	Grupa wiekowa	Średnia ranga	Chi-kwadrat	p
Wyczerpanie emocjonalne	Wczesna dorosłość	122,67	0,743	0,690
	Środkowa dorosłość	116,62		
	Późna dorosłość	130,22		
Depersonalizacja	Wczesna dorosłość	132,52	8,341	0,015
	Środkowa dorosłość	106,49		
	Późna dorosłość	106,94		
Poczucie osiągnięć osobistych	Wczesna dorosłość	117,16	1,862	0,394
	Środkowa dorosłość	128,75		
	Późna dorosłość	111,22		

Źródło: Badania własne

Dane przedstawione w tabeli 2 wskazują na istotne zróżnicowanie rezultatów w zakresie jednej składowej wypalenia zawodowego: depersonalizacji. Uzyskany rozkład wyników sugeruje, iż najmłodszy pracownicy (średnia ranga=132,52) są bardziej skłonni do zachowań o charakterze cynicznym niż starsi uczestnicy badania. Powyższe rezultaty dowodzą, iż występują różnice pokoleniowe w obrazie wypalenia zawodowego. To znacząca konkluzja, ilustrująca ważną relację psychologiczną. Jej przebieg można rozszerzyć o zależność nasilenia wypalenia zawodowego wobec doświadczanych uciążliwości pracy i psychologicznych kosztów pracy wśród przedstawicieli różnych etapów dorosłości. Kierując się tymi przesłankami, obliczono współczynniki korelacji pomiędzy syndromem wypalenia zawodowego (dla składowych: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja, poczucie osiągnięć osobistych) a uciążliwościami pracy i psychologicznymi kosztami pracy w trzech wyróżnionych grupach wiekowych (wczesna dorosłość, środkowa dorosłość, późna dorosłość). Otrzymane wyniki zawarto w tabeli 3.

Tabela 3
Współczynniki korelacji rang Spearmana dla zmiennych wypalenie zawodowe, uciążliwości pracy i psychologiczne koszty pracy wśród młodszych, średnich i starszych dorosłych

Wyszczególnienie	Uciążliwości pracy			Psychologiczne koszty pracy		
	Wczesna dorosłość	Środkowa dorosłość	Późna dorosłość	Wczesna dorosłość	Środkowa dorosłość	Późna dorosłość
Wyczerpanie emocjonalne	0,382**	0,411**	-0,277	0,427**	0,336**	0,239
Depersonalizacja	0,276**	-0,030	0,402	0,276**	0,190	0,210
Poczucie osiągnięć osobistych	0,043	0,089	-0,135	-0,156	-0,094	-0,037

* korelacja istotna na poziomie 0,05, ** korelacja istotna na poziomie 0,01

Źródło: Badania własne

Analiza korelacji wskazuje, iż uciążliwości pracy i ich subiektywnie odczuwany ciężar (psychologiczne koszty pracy²) są pozytywnie związane

² Koszty psychologiczne definiuje się jako negatywne odczucia, związane z aktywnością człowieka (Ratajczak 2007: 171-172). W szerszym ujęciu to dyskomfort psychiczny wyrażany negatywnymi emocjami, spowodowany dezaprobatą ważnych dla podmiotu realiów sytu-

z odczuwaniem wyczerpania emocjonalnego (umiarkowana siła związku). Relacja widoczna w dwóch grupach wiekowych – wczesnej i środkowej dorosłości. Dodatkowo, przedstawiciele najmłodszego pokolenia charakteryzuje istotnie statystycznie związek pomiędzy depersonalizacją a uciążliwościami pracy i psychologicznymi kosztami pracy. Wśród reprezentantów najstarszej generacji nie uzyskano związków istotnych statystycznie.

2. Dyskusja wyników

Zastosowane instrumenty statystycznej analizy danych pozwoliły na weryfikację sformułowanych założeń badawczych. Dowiodły istotnego różnicowania poziomu wypalenia zawodowego w analizowanych grupach wiekowych oraz związku wypalenia zawodowego oraz uciążliwości pracy i psychologicznych kosztów pracy rozpatrywane w kontekście różnic pokoleniowych. Zasadniczy czynnik wykorzystany w przeprowadzonych analizach to wiek. Prezentowane rezultaty wskazują, iż jest to istotne kryterium różnicujące nasilenie zachowań depersonalizacyjnych. Dowodzą tego efekty analizy korelacji (tabela 1) i wyniki testu Kruskala-Wallisa (tabela 2). Uzyskany rozkład wyników jest bliski wcześniejszym ustaleniom empirycznym: wśród młodszych pracowników obserwuje się wyższy poziom wypalenia zawodowego (Derbis, Baka 2011: 283; Lubrańska 2013a, 2013b; Maslach, Schaufeli, Leitner 2001: 409)³. Wobec przedstawionych danych troska pracodawców o młodych pracowników powinna stanowić codzienność w praktyce organizacyjnej, zwłaszcza w obszarze działań personalnych. Dlatego ważnym elementem prewencji powinien być właściwie przeprowadzony proces adaptacji zawodowej. Młodemu, niedoświadczonemu pracownikowi zapewnia się wówczas stopniowe wprowadzanie w zakres obowiązków, w realia zawodu, w sieć relacji pracowniczych, niuansów organizacji. Zadba się o jego emocjonalne bezpieczeństwo, obniży niepokój towarzyszący nowej sytuacji, ułatwi pełnienie roli organizacyjnej (Andysz, Merecz 2010: 37-49). Adaptacja młodych pracowników to jeden z bardziej istotnych elementów procesów kadrowych w organizacji. O wadze zjawiska przekonują dane (Kazenas 2012: 16-18), wskazujące na problemy, których doświadczają młodzi pracownicy: konieczność radzenia sobie z różnicami pomiędzy własnymi oczekiwaniami a rzeczywistością zawodową, niejasność ról, niepewność swych umiejętności, stres, zmęczenie, nadmiar pracy, niewielkie doświadczenie

acyjnych, z jednoczesnym brakiem możliwości znacznego wpływania na nie i subiektywną koniecznością pozostawania w nich (Biegańska 2008: 80).

³ W tym miejscu warto wspomnieć o opisywanym w literaturze efekcie przetrwania (Terelak Mystkowski 2010: 153-178). Osoby, które doświadczyły wypalenia zawodowego we wczesnych fazach kariery, mogły zrezygnować z pracy, zmienić zawód, wybrać inną drogę rozwoju zawodowego. Ci, którzy pozostali – „przetrwali” – prezentując mniejsze nasilenie objawów wypalenia.

zawodowe. Brak wymaganej dbałości o rzetelnie, sprawnie przeprowadzony proces adaptacji zawodowej negatywnie określa bieżącą i przyszłą sytuację młodego pracownika, jego ścieżkę kariery (i funkcjonowanie całej organizacji). Zdaniem niektórych (Kazenas 2012: 16-18) 40), wobec powyższych okoliczności, nieprawidłowo przeprowadzony proces adaptacji zawodowej (a co gorsza jego brak), może zostać uznany za jeden z czynników ryzyka psychospołecznego związanego z pracą.

Procesowi adaptacji zawodowej powinny towarzyszyć różne formy wsparcia, konieczne w sytuacji niskiego doświadczenia zawodowego i niepewności roli. Wsparcie społeczne (emocjonalne, informacyjne, informacyjne) uznaje się bowiem za kluczowy element przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu (Derbis, Baka 2011: 277-287; Strykowska, Trzeciakowska 1994: 387-393). Równocześnie Sęk (2004b: 149-167), podkreślając znaczenie profilaktyki, docenia rolę strategii negatywnych (zmniejszanie udziału czynników ryzyka) i pozytywnych (wzmacnianie zasobów podmiotowych i środowiskowych). To ważne zalecenia, cenne zwłaszcza dla młodego pokolenia pracowników. Świadomie dbając o przygotowanie merytoryczne, interpersonalne, o wypracowanie umiejętności radzenia sobie ze stresem, o kształtowanie realistycznych przekonań zawodowych, stopniowo rozwijają swoje osobowo-kompetencyjne zaplecze, które pozwoli im uniknąć rozczarowań, głębokich frustracji w zetknięciu z często niełatwą rzeczywistością zawodową. Określone przekonania w stosunku do samego siebie i własnej pracy zawodowej (o charakterze wewnętrznego przymusu), np. praca jest dla mnie najważniejsza w życiu, muszę być najlepszy w tym, co robię, wszystko musi być tak, jak zaplanowałem, wskazuje się bowiem jako jedną z istotnych przyczyn rozwoju syndromu wypalenia zawodowego (Olczak 2014: 191). Rozpoznanie i przeformułowanie niewłaściwych schematów poznawczych na temat zawodu i swojej roli na różnych etapach rozwoju zawodowego, staje się szansą budowania zdrowych relacji jednostka-środowisko pracy. W kształtowaniu i pogłębianiu wiedzy na temat zjawiska wypalenia zawodowego pomocne mogą być działania warsztatowe, skierowane do osób stojących na progu swojej kariery zawodowej, do studentów (Olczak 2014: 193-202). Poznanie własnej osobowości w odniesieniu do przyszłego środowiska pracy, kształtowanie pożądaných umiejętności (m.in. emocjonalnego dystansowania się, radzenia sobie z trudnymi emocjami i sytuacjami), wypracowanie stylu życia z widoczną dbałością o zachowanie równowagi praca-dom, to znaczący element doskonalenia zawodowego i podmiotowego oraz profilaktyki wypalenia zawodowego.

Z uwagi na znaczenie obciążeń zawodowych dla rozwoju syndromu wypalenia zawodowego w badaniu podjęto również zagadnienie uciążliwości

pracy i psychologicznych kosztów pracy⁴, zależnie od przynależności generacyjnej. Przedstawiono dane, które udowadniają słuszność postulowanej przez Maslach koncepcji. Brak dopasowania na linii człowiek-praca, zwłaszcza w obszarze obciążenia pracą czy braku pozytywnego wymiernego wartościowania pracy, może prowadzić do rozwoju wypalenia zawodowego. Wobec zaprezentowanych rezultatów szczególną uwagę zwracają uciążliwości pracy (ich percepcja oraz następstwo – subiektywnie ponoszone psychologiczne koszty pracy) – jako istotne korelaty wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji. W przedstawionych badaniach zauważa się, iż większe nasilenie uciążliwości pracy i psychologicznych kosztów pracy sprzyja intensyfikacji wyczerpania emocjonalnego i depersonalizacji. Związki uciążliwości pracy i psychologicznych kosztów pracy z symptomami wypalenia zawodowego są mocniej widoczne we wczesnych okresach dorosłości (w późnej dorosłości nie odnotowano podobnej zależności). Nadając interpretacyjny kontekst otrzymanym wynikom, należy się odnieść do wcześniej przedstawionych danych (Kzenas 2012: 16-18). Młodsze grupy wiekowe, zgłaszające liczne problemy zawodowe, związane z niepewnością i niejasnością roli, świadomością braków, niewielkiego doświadczenia zawodowego, słabiej radzą sobie z wymaganiami zawodowymi, ponosząc tym samym wyższe koszty psychologiczne. Dłuższe doświadczenie, skorelowane istotnie z długością życia⁵, sprzyja kształtowaniu i wzmacnianiu kompetencji, doskonaleniu zasobów osobistych i zawodowych, co może stanowić znaczącą ochronę przed rozwojem wypalenia zawodowego. Wśród przedstawicieli późnej dorosłości korelacje uciążliwości pracy i psychologicznych kosztów pracy z symptomami wypalenia zawodowego okazały się nie istotne. W wyjaśnieniu tego faktu warto odwołać się do szerszych prawidłowości rozwojowych, psychologii rozwoju człowieka dorosłego. Ludzie starsi z wiekiem zyskują „mądrość” (czyli wysoko rozwiniętą wiedzę deklaratywną i proceduralną oraz osąd, nabywany przez doświadczenie na przestrzeni lat). Wiedza ekspercka gwarantuje większą automatyzację zachowań, eksperci spostrzegają i przywołują w pamięci rozległe wzorce dotyczące ich dziedziny wiedzy, mogą szybciej przetwarzać nowy materiał za pomocą utrwalonych struktur wiedzy (Warr 2003: 441-457). Taki rodzaj funkcjonowania poznawczego

⁴ Wątek znaczenia obciążeń zawodowych dla rozwoju wypalenia zawodowego podejmowano w literaturze wielokrotnie. Uzyskano wyniki wskazujące obciążenie pracą jako czynnik ryzyka rozwoju wypalenia zawodowego (Schaufeli Bakker 2004: 293-315; Schaufeli Bakker Rhenen 2009: 893-917). Nadmierne obciążenie pracą – jako przyczynę wypalenia zawodowego, podkreśla Maslach, uznając je za prawdopodobnie najbardziej istotny wskaźnik braku dopasowania między osobą a wykonywaną przez nią pracą (Maslach 2004: 13-31).

⁵ W prezentowanych badaniach współczynnik korelacji między wiekiem a stażem pracy wynosił $r=0,954$, $p=0,000$.

sprzyja – mimo upływu lat – zachowaniu profesjonalnej aktywności zawodowej, sprawności i wydajności.

W prezentowanych badaniach uciążliwości pracy decydują o wyczerpywaniu się zasobów emocjonalnych, spadku energii i zaangażowania. Zaczyna brakować motywacji do pełnienia roli zawodowej. To bardzo bolesne następstwa – zarówno dla jednostki, jak i dla organizacji. To istotna kwestia. Szczególnie teraz, gdy idea zarządzania wiekiem (Stachowska 2012: 3) wyznacza zakres działań warunkujących efektywne, racjonalne, satysfakcjonujące dla organizacji i jednostki, wykorzystanie zasobów personalnych, z widoczną dbałością o potrzeby i możliwości pracowników w różnym wieku, także w aspekcie ochrony zdrowia i dobrostanu. Przedstawione dane jednoznacznie uzasadniają potrzebę stałego monitorowania zawodowych obciążeń pracowników – zwłaszcza na początku ich kariery zawodowej – i nakładają na pracodawców konieczność stosowania się do opracowanych w tym celu norm i regulacji. Podsumowując, zjawisko wypalenia zawodowego, mimo wielu działań empirycznych, to problem wymagający ciągłej eksploracji, pogłębiania wiedzy o jego wieloaspektowym obliczu, jego uwarunkowaniach i konsekwencjach. Kierując się tym przekonaniem, zrealizowano badania, których wyniki zaprezentowano w niniejszym opracowaniu. Efekt prezentowanych badań, sugeruje także szczególne zainteresowanie młodymi pracownikami, którzy z entuzjazmem, tak typowym dla wczesnych etapów rozwoju, podejmują aktywność zawodową. Pracownik i organizacja powinni w równym stopniu zadbać, by pasja realizacji roli pracownika była ich stałym wartościowym doświadczeniem.

Bibliografia:

1. Ahola K., Honkonen T., Virtanen M., Aromaa A., Lonnqvist J., 2008, *Burnout in relation to age in the adult working population*, „Journal of Occupational Health”, nr 50.
2. Anczewska M., 2006, *Stres i wypalenie zawodowe u pracowników psychiatrycznej opieki zdrowotnej*, Instytut Psychiatrii i Neurologii, Warszawa.
3. Andysz A., Merecz D., 2010, *Badania nad dopasowaniem człowieka do środowiska pracy* [w:] D. Merecz (red.), *Dopasowanie człowieka do środowiska pracy – uwarunkowania i skutki*, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy, Łódź.
4. Baka Ł., 2011, *Konflikt między pracą a rodziną a wypalenie zawodowe*, „Psychologia Społeczna”, t. 4, nr 19.
5. Bayani A.A., Bagheri H., Bayani A., 2013, *Influence of gender, age, and years of teaching experience on burnout*, „Annals of Biological Research”, nr 4.

6. Benbow S.M., Jolley D.J., 2002, *Burnout and stress amongst old age psychiatrists*, „International Journal of Geriatric Psychiatry”, nr 17.
7. Biegańska K., 2008, *Uciążliwości i psychologiczne koszty pracy. Negatywne aspekty funkcjonowania w roli właściciela firmy*, „Folia Psychologica”, nr 12.
8. Biegańska K., 2013, *Uwarunkowania psychologicznego funkcjonowania przedstawicieli różnych grup zawodowych*, „Psychologia i Zarządzanie” nr .
9. Brewer E.W., Shepard L., 2004, *Employee Burnout: A Meta-Analysis of the Relationship Between Age or Years of Experience*, „Human Resource Development Review”, t. 3, nr 2.
10. Derbis R., Baka Ł., 2011, *Znaczenie wsparcia społecznego i zaangażowania w pracę dla związku stresorów w pracy i wypalenia zawodowego*, „Czasopismo Psychologiczne”, t. 17, nr 2.
11. Golińska L., Świętochowski W., 1998, *Temperamentalne i osobowościowe determinanty wypalenia zawodowego u nauczycieli*, „Psychologia Wychowawcza”, nr 5.
12. Grunt-Mejer K., 2012, *Wypalenie zawodowe – czynnik obniżający poziom bezpieczeństwa pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 4.
13. Gurba E., 2005, *Wczesna dorosłość*, [w:] B. Harwas-Napierała, J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
14. Jabłkowska K., Borkowska A., 2005, *Stres w pracy a zespół wypalenia zawodowego u menedżerów*, „Medycyna Pracy”, nr 6.
15. Kazenas A., 2012, *Organizacja procesu adaptacji zawodowej młodych pracowników*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 3.
16. Kliś M., Kossewska J., 1998, *Cechy osobowości nauczycieli a syndrom wypalenia zawodowego*, „Psychologia Wychowawcza”, nr 2.
17. Kowalska M., Bugajska J., Żołnierczyk-Zreda D., 2010, *Częstość występowania zespół wypalenia zawodowego wśród pracowników biurowych*, „Medycyna Pracy”, nr 6.
18. Krawulska-Ptaszyńska A., 1992, *Analiza czynników wypalenia zawodowego u nauczycieli szkół średnich*, „Przegląd Psychologiczny”, t. 35, nr 3.
19. Litzke S., Schuh H., 2007, *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
20. Lubrańska A., 2011, *Klimat organizacyjny a doświadczanie wypalenia zawodowego*, „Medycyna Pracy”, nr 6.
21. Lubrańska A., 2013a, *Emocjonalna charakterystyka miejsca pracy a doświadczanie wypalenia zawodowego*, „Psychologia i Zarządzanie”, nr 5.
22. Lubrańska A., 2013b, *Środowisko pracy a wypalenie zawodowe – analiza wzajemnych relacji na przykładzie badań reprezentantów różnych obszarów aktywności*, „Folia Psychologica”, nr 16.

23. Maslach Ch., 2000, *Wymiary wypalenia*, „Charaktery”, nr 11.
24. Maslach Ch., 2004, *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
25. Maslach Ch., Leiter M.P., 2011, *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
26. Maslach Ch., Schaufeli W.B., Leitner M.P., 2001, *Job burnout*, „Annual Reviews of Psychology”, nr 52.
27. Mróz B., Turkiewicz A., Mordarski S., 2010, *Wypalenie zawodowe wśród personelu intensywnej opieki medycznej*, „Polskie Forum Psychologiczne”, t. 15, nr 2.
28. Nowakowska K., Jabłkowska-Górecka K., Borkowska A., 2009, *Style radzenia sobie ze stresem i zespół wypalenia zawodowego u studentów ratownictwa medycznego i ratowników medycznych*, „Psychiatria i Psychologia Kliniczna”, nr 4.
29. Ogińska-Bulik N., Kaflik-Pieróg M., 2003, *Stres w pracy, poczucie własnej skuteczności a zespół wypalenia zawodowego u strażaków*, „Folia Psychologica”, nr 7.
30. Okła W., Steuden S., 1998, *Psychologiczne aspekty zespołu wypalenia*, „Roczniki Psychologiczne”, t. 1.
31. Pasikowski T., 2004, *Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory* [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
32. Olczak M., 2014, *Wypalenie zawodowe – ćwiczenia warsztatowe dla studentów wydziałów organizacji i zarządzania*, „Humanizacja Pracy”, nr 4.
33. Olejnik M., 2005, *Srednia dorosłość. Wiek średni*, [w:] B. Harwas-Napierała, J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
34. Poraj G., 2009, *Osobowość jako predyktor zawodowego wypalania się nauczycieli*, „Medycyna Pracy”, nr 4.
35. Poraj G., 2011, *Nadzieja na sukces jako predyktor adaptacji zawodowej nauczycieli* [w:] L. Golińska, E. Bielawska-Batorowicz (red.), *Rodzina i praca w warunkach kryzysu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
36. Pyżalski J., 2002, *Wypalenie zawodowe a zdrowie i zachowania zdrowotne pedagogów placówek resocjalizacyjnych*, „Medycyna Pracy”, nr 6.
37. Rzeszutek M., 2013, *Burnout syndrome in male and female gestalt and cognitive-behavioral psychotherapists*, „Annals of Psychology”, nr 1.
38. Schaufeli W.B., Bakker A.B., 2004, *Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study*, „Journal of Organizational Behavior”, nr 25.

39. Schaufeli W.B., Bakker A.B., Rhenen W., 2009, *How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism*, „Journal of Organizational Behavior”, nr 30.
40. Sęk H., 2004a, *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej* [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
41. Sęk H., 2004b, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania* [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
42. Stachowska S., 2012, *Zarządzanie wiekiem w organizacji*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3-4.
43. Straś-Romanowska M., 2005, *Późna dorosłość. Wiek starzenia się*, [w:] B. Harwas-Napierała, J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju człowieka. Charakterystyka okresów życia człowieka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
44. Strykowska M., Trzeciakowska A., 1994, *Wsparcie społeczne a satysfakcja z pracy i wypalenie zawodowe się kobiet*, „Przegląd Psychologiczny”, t. 37, nr 3.
45. Syroka J., 2008, *Struktura wypalenia zawodowego w zawodzie menedżera* [w:] L. Golińska, B. Dudek (red.), *Rodzina i praca z perspektywy wyzwań i zagrożeń*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
46. Świderski T., Langer D. Popkowska-Zerbin H., 1999, *Wypalenie zawodowe a poczucie koherencji u lekarzy (na podstawie badań przeprowadzonych w przychodniach OLK nr 1 w Warszawie)*, „Nowiny Psychologiczne”, nr 3.
47. Świętochowski W., 2004, *Poczucie koherencji a wypalenie się zawodowe w zawodzie nauczyciela*, „Folia Psychologica”, nr 8.
48. Świętochowski W., 2011, *Wypalenie zawodowe nauczycieli akademickich i nauczycieli szkoły średniej – analiza porównawcza*, „Medycyna Pracy”, nr 2.
49. Terelak J.F., Mystkowski M., 2010, *Optymizm a wypalenie zawodowe u nauczycieli*, „Studia Psychologica UKSW”, nr 10.
50. Tucholska S., 2000, *Christiny Maslach koncepcja wypalenia zawodowego: etapy rozwoju*, „Przegląd Psychologiczny”, t. 44, nr 3.
51. Wojciechowska J., 1990, *Syndrom wypalenia zawodowego*, „Nowiny Psychologiczne”, nr 70-71.

Burnout – is Age of any Importance? Intergenerational Differences in Burnout Syndrome

Summary

The aim of the study was to explain the relationships between burnout (defined by three dimensions of emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment) and age. It was assumed that burnout syndrome is dependent on age. In the paper the concept by Ch. Maslach (burnout syndrome) was used. In the research there were observed 241 participants of an organization, 122 women, 119 men. In the study there were used Maslach Burnout Inventory (MBI), scales of onerousness of work and a survey (refers to social-demographic variables). The obtained results of statistical methods (correlation analysis, Kruskal-Wallis test) showed that there were significant relations between age and the burnout dimension, especially in the aspect of depersonalization. Also, the results indicate that onerousness of work correlates with burnout syndrome in different periods of adulthood. Therefore, the optimal conditions at a workplace might reduce the risk of burnout.

Key words: work, burnout syndrome, age, onerousness of work.

Beata Czuba

Wojskowa Akademia Techniczna

Wydział Cybernetyki WAT

e-mail: bczuba@mon.gov.pl

Poczucie koherencji a radzenie sobie ze stresem w organizacji

Abstrakt

Celem artykułu jest ustalenie, jakie zasoby wykorzystuje kadra kierownicza w wojsku w procesie konstruowania poczucia koherencji. Poczucie koherencji to orientacja życiowa mająca znaczenie w radzeniu sobie ze stresem. W artykule przywołano wyniki badań (wywiady oraz wyniki badania osobowości i kompetencji społecznych), w których wzięli udział generałowie służący w polskiej armii. Badania wskazują na to, że respondenci cechują się wysokim poczuciem koherencji i wykorzystują w procesie radzenia sobie ze stresem takie zasoby jak: wsparcie społeczne, doskonalenie kompetencji zawodowych, cechy osobowości, optymistyczny styl wyjaśniania porażek, poczucie kontroli i inne. W interpretacji wyników badań zastosowano teorię koherencji A. Antonovsky'ego oraz teorię metafor G. Lakoffa i M. Johnsona.

Słowa kluczowe: poczucie koherencji, Uogólnione Zasoby Odpornościowe, radzenie sobie ze stresem.

Wstęp

Jednym z bardziej interesujących problemów, który można rozważać w badaniu stresu zawodowego, jest pytanie na temat czynników, które sprawiają, że część ludzi poddawanych przez wiele lat sytuacjom trudnym w pracy, zachowuje zdrowie psychiczne, rozwija swoją osobowość i karierę. Problem wydaje się szczególnie ważny w dobie dużej dynamiki na rynku pracy, która charakteryzuje się, jak podkreśla Mirosława Marody, zmiennością, koniecznością kreatywności pracowników i elastyczności w podejściu do obowiązków zawodowych (Marody 2012: 63).

Dzisiaj wiemy już bardzo wiele na temat mechanizmów fizjologicznych stresu, jego biologicznych i poznawczych konsekwencji dla jednostki. To właśnie stresowi przypisywane jest sprawstwo bezpośrednie bądź pośrednie w powstawaniu chorób psychosomatycznych, nowotworowych, zaburzeń psychicznych, etc. W literaturze przedmiotu opisano wiele koncepcji stresu, wśród których do mniejszości należą teorie koncentrujące się na poszukiwaniu czynników utrzymujących człowieka bliżej "bieguna zdrowia" niż choroby (Heszen-Niejodek 2000: 465-492; Heszen, Sęk 2015: 701-715; Terelak

2001; Terelak 2007). Do tych nielicznych koncepcji należy ujęcie socjologa medycyny Aarona Antonovsky'ego (1979, 1995). Autor przywiązywał dużą wagę do identyfikacji uwarunkowań radzenia sobie ze stresem, a kluczowym pojęciem jego teorii jest "poczucie koherencji". Antonovsky rozwinął podstawy nowego podejścia do badania zdrowia i choroby nazywane salutogenetycznym.

Kategoria "poczucia koherencji" nasuwała mi się najczęściej, gdy prowadząc w 2013 roku wywiady z dowódcami w wojsku (generałowie i admirałowie zajmujący najwyższe pozycje w hierarchii stanowisk wojskowych), zastanawiałam się, jakie czynniki sprawiły, że ci żołnierze, pozostający na stanowiskach kilkadziesiąt lat, poddawani licznym stresorom (włącznie ze stresorami wojny) zachowali zdrowie i motywację do pracy. Wydawało mi się znaczące, że żaden z moich rozmówców nie wspomniał, iż chciałby zakończyć pracę z powodu, na przykład, zmęczenia trudnościami dnia codziennego czy traumy przeżytych wojen. Żaden z nich, mimo, iż ponad połowa miała za sobą doświadczenia udziału w misjach, nie cierpiał na zespół stresu pourazowego. Zebrany w wywiadach materiał poddałam analizie jakościowej, której celem było ustalenie, jakie zasoby – materialne, społeczne, osobowościowe, kompetencyjne i inne – wykorzystują respondenci w radzeniu sobie z problemami zawodowymi oraz jakie ramy interpretacyjne stosują w postrzeganiu sytuacji związanych z pracą. Oprócz koncepcji Antonovsky'ego, która jest wiodącą perspektywą interpretacji wyników badań, wykorzystywałam teorię metafor G. Lakoffa i M. Johnsona (Lakoff, Johnson 2010). W wypowiedziach respondentów staram się bowiem odnaleźć metafory opisujące ich doświadczenia w radzeniu sobie z trudnościami.

1. Salutogenetyczna koncepcja stresu Aarona Antonovsky'ego

Według autora koncepcji salutogenezy, każdy organizm znajduje się w stanie względnej nierównowagi. Rozmaite czynniki sprawiają, że czasem jednostka zbliża się do stanu zdrowia, innym razem zaś jest bliżej choroby. "Zdrowie" i "choroba" tworzą kontinuum, a miejsce, jakie może na nim zajmować człowiek zmienia się dynamicznie. Ów brak równowagi nie jest stanem patologicznym, lecz normalnym. Radzenie sobie ze stresem (czyli proces, w którym człowiek utrzymuje się na kontinuum bliżej bieguna "zdrowia") zależy, według Antonovsky'ego, od tego, na ile jednostka potrafi czerpać z tzw. Uogólnionych Zasobów Odpornościowych. Należą do nich: cechy fizyczne, zasoby materialne, cechy systemu poznawczego, sposób reagowania emocjonalnego, wyznawane wartości, postawy, sieci relacji społecznych, cechy kultury, religia, sztuka i wszystko inne, co może być wykorzystane przez człowieka do radzenia sobie ze stresem (Antonovsky 1996: 13-14). Sposób, w jaki jednostka poradzi sobie ze stresem, zależy od jej "poczucia

koherencji", czyli dyspozycji do spostrzegania rzeczywistości jako zrozumiałej, poddającej się wpływowi i sensownej (Ibidem: 15-18). Poczucie koherencji tworzy się pod wpływem rozmaitych doświadczeń, w których istotne znaczenie ma dostępność wymienionych wcześniej zasobów. Im silniejsze poczucie koherencji, tym większa szansa na zachowanie zdrowia.

Części składowe poczucia koherencji to:

- przekonanie, że świat jest zrozumiały, spójny poznawczo, uporządkowany, jasny, nie zaś losowy, chaotyczny, nieprzewidywalny. To co spotyka człowieka, jest dla niego wytłumaczalne. Potrafi powiązać te zdarzenia z dotychczasowym systemem przekonań, nawet jeśli są to negatywne doświadczenia,
- poczucie zaradności, które oznacza, że jednostka potrafi poradzić sobie z własnym życiem, korzystając z dostępnych zasobów (materialnych, wsparcia społecznego, własnych zdolności, etc.). Niezależnie od tego, co się wydarzy, jednostka nie czuje się bezradną ofiarą, targaną porywami ślepego losu. Umie również pogodzić się z porażką, nie rozpamiętując jej bez końca,
- poczucie sensowności, czyli przekonanie, iż warto podejmować wysiłek i angażować się w codzienne czynności. Człowiek spostrzega wydarzenia swojego życia jako sensowne i zawsze absorbuje go coś, czemu warto poświęcać swoją uwagę – dla czego "warto żyć" (Ibidem: 15).

Silne poczucie koherencji sprawia, że poprzez mobilizowanie odpowiednich zasobów jednostka postrzega stresory życia w kategoriach wyzwań a nie zdarzeń, które ją osłabiają, załamują. Taka strategia pozwala być aktywnym, koncentrować się przede wszystkim na zadaniu, rozwiązywaniu problemów.

2. Pojęcie metafory w koncepcji G. Lakoffa i M. Johnsona. Metaforyczne "ramy" w radzeniu sobie ze stresem

Według G. Lakoffa i M. Johnsona, metafora pełni w poznawaniu rzeczywistości przez człowieka fundamentalną rolę, ponieważ wpływa na sposób myślenia a przez to również – działania (Lakoff, Johnson 2010: 10): *Metafory tworzą ramy, przez które widzimy świat i kierują naszym myśleniem, spostrzeganiem a w efekcie i postępowaniem.* Owe "ramy", w naszym umyśle pełnią rolę schematów, filtrów interpretacyjnych dla informacji napływających ze świata: *Ramy to struktury umysłowe, które kształtują widzenie świata. Wpływają na cele, jakie sobie stawiamy, czynione przez nas plany, sposób naszego zachowania oraz na to czy rezultaty naszych działań oceniamy jako dobre czy jako złe. (...) Są naszym oprogramowaniem, strukturami naszego*

mózgu, do których nie mamy świadomego dostępu, ale obserwujemy konsekwencje ich działania (Lakoff 2011: 11).

Pojęcia, którymi się posługujemy mają, w większości, charakter metaforyczny. Mówimy bowiem często o rzeczach, których nie dostrzegamy zmysłami. Posługujemy się pojęciami abstrakcyjnymi, wyrażamy się o zjawiskach, których nie możemy dotknąć, ani zobaczyć, a jednak potrzebujemy rozumieć czym są. Musimy zatem posłużyć się metaforą, tak jakby rzeczy można było zobaczyć, dotknąć, usłyszeć, poczuć, etc. Takim pojęciem jest, na przykład, "czas". Każdy z nas posługuje się pojęciem "czasu", jednak sposób jego pojmowania zależy od "ram", jakie w umyśle każdego z nas funkcjonują i narzucają sposób myślenia o "czasie". Dla niektórych ludzi "czas" to coś, czego nie można "trwonić", "tracić", co można i należy "oszczędzać". "Czas" zatem traktowany jest podobnie jak pieniądze – jego wartość można wskazać, obliczyć, dzielić, etc. Zatem, dla jednych ludzi "czas" musi być "wypełniony" konkretnymi czynnościami. Dla innych zaś "czas", podczas którego nic się nie robi, nie dzieje, nie budzi niepokoju czy negatywnych kojarzeń. Metaforyczny sposób przedstawiania i myślenia o rzeczywistości jest uznawany przez ludzi za oczywisty i naturalny. Rzadko spostrzegamy, że posługujemy się metaforą. Lakoff i Johnson twierdzą jednak, że sposób użycia metafor pozwala charakteryzować ludzi; wybór metafor jest znamieny, zgodnie z zasadą "pokaż mi swoje metafory, a powiem ci kim jesteś".

To krótkie przedstawienie teorii Lakoffa, Johnsona poprzedza analizę wywiadów z dowódcami wojskowymi. Ma ona na celu rozpoznanie w metaforach używanych w wypowiedziach respondentów "ram", które stosowane są w radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami. Inne "ramy", jak się spodziewam, ma osoba o słabym, a inne ta o silnym poczuciu koherencji. "Ramy" służą interpretowaniu rzeczywistości, stanowią filtr, który może stać się źródłem pozyskiwania zasobów w radzeniu sobie ze stresem, a zatem – źródłem zasobów, o których wspomina Antonovsky.

3. Cel badań, charakterystyka badanej próby

Celem przeprowadzonej tutaj analizy jest odpowiedź na pytanie: jakie zasoby wykorzystują respondenci w radzeniu sobie ze stresem?

Tak sformułowany główny problem badawczy implikuje kolejne pytania szczegółowe:

1. Z jakich zasobów osobowościowych korzystają dowódcy w radzeniu sobie ze stresorami w pracy?
2. Jakie zasoby poznawcze wykorzystują respondenci w radzeniu sobie ze stresem?
3. Jak generałowie i admirałowie spostrzegają sytuacje trudne?
4. Czy respondenci mają poczucie wpływu na sytuację?

5. Czy respondenci postrzegają swoją pracę jako sensowną?

Badania, które są przedmiotem analizy, przeprowadzono w 2013 r. w jednostkach wojskowych na terenie całego kraju. Wywiady przeprowadzone z respondentami pozwoliły na zebranie bogatego materiału, który stał się punktem wyjścia do wieloaspektowych analiz, między innymi, na temat sposobu radzenia sobie ze stresem dowódców. W badaniach zastosowano technikę wywiadu swobodnego ukierunkowanego (40 pytań otwartych, które zadawane były w tej samej kolejności każdemu respondentowi i w razie potrzeby uzupełniane dodatkowymi pytaniami). Wywiady (z wyjątkiem trzech przypadków, w których wypowiedzi respondentów były notowane) zostały nagrane przy użyciu dyktafonu. Oprócz wywiadów zastosowano dwa standaryzowane kwestionariusze (Kwestionariusz osobowości NEO-FFI i Kwestionariusz Kompetencji Społecznych). Próba badawcza liczyła 30. generałów i admirałów (według stanu na 06.08.2013 r. zawodową służbę wojskową pełniło 91 generałów i admirałów, zatem w próbie badawczej znalazło się jedna trzecia populacji generałów i admirałów Wojska Polskiego). Charakterystyka społeczno-demograficzna respondentów pozwala na stwierdzenie, iż najliczniejszą grupą byli żołnierze w przedziale wieku 51-55 lat – 15 osób, następnie respondenci w przedziale wieku 56-60 lat – 9 badanych, najmniej liczną grupą były osoby w wieku 46-50 lat – 6 respondentów.

Pod względem kryterium stopnia wojskowego najliczniejszą grupę stanowili generałowie brygady – 20 osób. Drugą co do liczebności byli generałowie dywizji – 7 osób. Najmniej było respondentów w stopniu generała broni (admirała floty) – 3 osoby. Badaną próbę można scharakteryzować pod względem wysługi lat w zawodowej służbie wojskowej. Zdecydowana większość respondentów miała ponad trzydziestoletni staż (wysługę lat) zawodowej służby wojskowej – 23 osoby. Wysługę wynoszącą ponad 25 lat służby reprezentowało 7 respondentów. Ponadto 28 osób deklarowało pozostawanie w związku małżeńskim; dwóch dowódców było stanu wolnego.

4. Omówienie wyników badań

Wywiady poddano analizie jakościowej, która miała na celu ustalenie, jakie zasoby wykorzystywane są przez dowódców w rozwiązywaniu problemów w pracy zawodowej i w jaki sposób konstruowane jest poczucie koherencji. Dowódcy wpisują się doskonale we współczesny trend obserwowany w procesie przemian pracy – dyspozycyjność jest dominującym rysem ich aktywności zawodowej: *Czas życia jednostki zostaje całkowicie podporządkowany czasowi zadań firmy* (Marody 2014: 138). Przyjęto zatem, że w relacjach respondentów na temat radzenia sobie z trudnościami w pracy ujawniają się dominujące strategie radzenia sobie z trudnościami życia (stresorami).

4.1. "Uogólnione Zasoby Odpornościowe" wykorzystywane przez respondentów

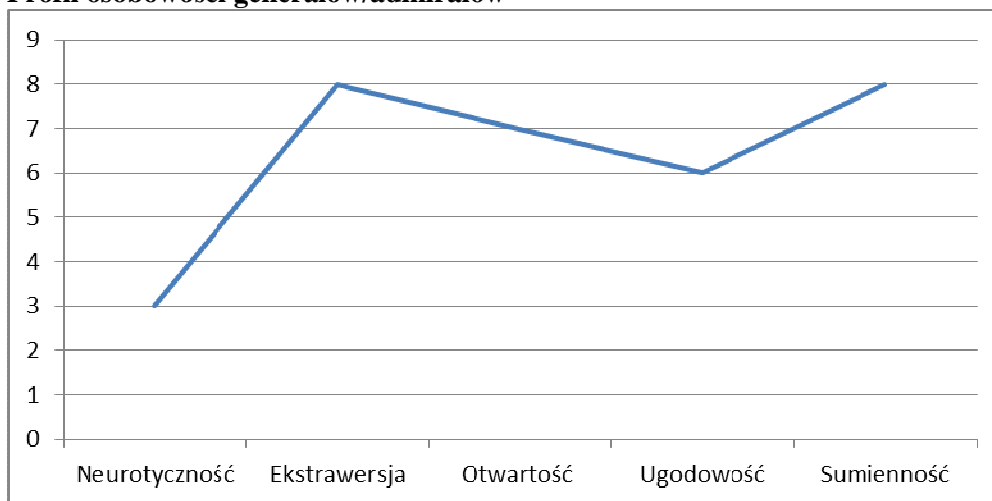
Zasoby są pojmowane w niniejszej pracy zgodnie z ujęciem Antonovsky'ego, jako cechy fizyczne (na przykład stan zdrowia, wydolność, sprawność fizyczna, wigor, wygląd zewnętrzny), zasoby materialne, cechy systemu poznawczego, sposób reagowania emocjonalnego, wyznawane wartości, postawy, sieci relacji społecznych (Terelak 2007: 47). Wykorzystując je, żołnierze pokonują trudności życia. Można sobie wyobrazić, biorąc pod uwagę zarejestrowane podczas wywiadów relacje na temat ich doświadczeń zawodowych, obejmujących także udział w wojnie, że trudnych sytuacji było i jest bez liku. Analiza wypowiedzi respondentów rozpoczyna się od przywołania cech osobowości, które, w ich pojęciu, mają znaczenie dla skutecznego funkcjonowania w pracy żołnierza i traktowaniu stresorów w kategoriach wyzwań.

4.1.1. Cechy osobowości

W badaniach prowadzonych z dowódcami zastosowano standaryzowane narzędzia do badania osobowości i kompetencji społecznych Kwestionariusz NEO-FFI (Zawadzki, Strelau, P. Szczepaniak, Śliwińska 2010) oraz Kwestionariusz Kompetencji Społecznych (Maczak 2011). W badaniu osobowości respondenci uzyskali wyniki, które przedstawia wykres nr 1.

Wykres 1

Profil osobowości generałów/admirałów



Źródło: badania własne, jednostki wojskowe (N=26¹)

¹ Kwestionariusz wypełniło 26 spośród 30 respondentów.

Respondenci cechują się niskim poziomem neurotyczności (3 sten), wysokim poziomem ekstrawersji i sumienności (8 sten) oraz przeciętnym poziomem otwartości na doświadczenie (7 sten) i ugodowości (6 sten). Relacje respondentów na temat doświadczeń zawodowych w znakomitej większości potwierdzają wyniki uzyskane w badaniu kwestionariuszem.

Analizując profil osobowości respondentów pod kątem zasobów, które mogą być wykorzystywane w radzeniu sobie ze stresorami, daje podstawy, aby sądzić, że niska neurotyczność pozwala panować nad negatywnymi emocjami i działać w zorganizowany sposób w sytuacjach trudnych. Wysoka ekstrawersja umożliwia dobre funkcjonowanie w sytuacjach wymagających kontaktowania się z wieloma ludźmi. Wysoka sumiennosc gwarantuje rzetelne realizowanie swoich obowiązków, wypełnianie zobowiązań, odpowiedzialność za rzeczy i ludzi. Autocharakterystyka respondentów potwierdza występowanie cech uzyskanych w badaniu kwestionariuszowym. Wysoka ekstrawersja wiąże się z zapotrzebowaniem na stymulację, aktywnością. Takie właśnie dyspozycje potwierdzali respondenci w wywiadach:

B²: No dobrze, jeśli chciał pan podnosić, podwyższać kwalifikacje, czy pozwalano panu na to?

*G³: No pozwalano, było kilka takich sytuacji, że sam musiałem podjąć decyzję, co też uważam, z perspektywy czasu, że to nie do końca system powinien być. Taką mamy skłonność do używania passiv voice, strona bierna, czyli „nie wysłano mnie”, „nie skierowano mnie”. (...) Natomiast **kilka razy musiałem podjąć taką decyzję sam⁴**, to jest też dobre, do czego zachęcam moich oficerów, **nie czekaj aż cię ojczyzna wyśle na angielski**, tylko mówię – **zobacz ile masz tam pieniędzy, idź, poćwicz trochę na basen, żebyś miał lepszą kondycję, zrób kurs czego, nie wiem, offisa, czegoś cywilnego, żeby poszerzyć horyzonty, w cywilnym obszarze, a nie tylko czekasz aż cię armia skieruje** (...). (wywiad nr 28)*

Respondent nr 28 wspomina o aktywności, mówiąc metaforycznie – o "braniu spraw w swoje ręce". Wysoka aktywność jest jedną ze składowych dużego nasilenia ekstrawersji i wiąże się ze sprawowaniem kontroli nad rzeczywistością. Poczucie sprawowania kontroli jest korelatem wysokiego poczucia koherencji. Kolejna wypowiedź podkreśla potrzebę funkcjonowania

² Osoba prowadząca wywiad – Beata Czuba.

³ Osoba udzielająca wywiadu.

⁴ Wyróżnione sformułowania to metafory używane przez respondentów w wypowiedziach, które stanowią swego rodzaju ramy, wpływające na sposób interpretacji rzeczywistości. Ramy te należy traktować jako wskaźnik zasobów wykorzystywanych przez respondentów w radzeniu sobie ze stresem.

w silnie stymulującym środowisku. Zapotrzebowanie na stymulację jest jednym ze wskaźników ekstrawersji:

*G: I teraz jak idę i patrzę jak to wszystko hula, jak z kontroli Departamentu kontroli otrzymuję oceny dobre, to powiem, (...) że jestem masochistą chyba, bo im trudniejsze wyzwanie tym się lepiej w tym czuję. **Po prostu lubię wokół siebie dym, zamieszanie, nie cierpię roboty papierkowej. Jestem człowiekiem raczej czynu (...).** (wywiad nr 16)*

Respondent nr 16 mówi o preferowaniu sytuacji, w których "jest dym" i trudności. Można przypuszczać, że dobre funkcjonowanie w takich okolicznościach zawdzięcza skutecznej pracy nad emocjami. Bardzo wyraźnie wspomina o tym respondent nr 10.

B: Jeśli myśli pan o swoim usposobieniu, o swoim charakterze, jakie cechy tego usposobienia uważa pan za kluczowe dla wykonywania tej pracy?

*G: (...) Ja... wydaje mi się, że silną stroną moją jest spokój. Raczej **staram się nie podpalać**, że się tak wyrażę. Trudno jest mnie **wyprowadzić z równowagi**, chociaż, gdy już przekroczy ten punkt to wtedy potrafię okazać zdenerwowanie, ale myślę, że **poziom tego punktu jest bardzo wysoko**, tak że do najbardziej skomplikowanych i takich stresowych sytuacji staram się podchodzić z dużym spokojem, po części świadomie, po części wynikającej z jakiegoś mojego charakteru, usposobienia (...). (wywiad nr 10)*

Przywołana wyżej wypowiedź potwierdza niskie wyniki neurotyczności w badaniu kwestionariuszem NEO-FFI. Respondent wskazuje na dwa istotne aspekty postawy; samokontroli emocjonalnej (pracy nad emocjami), ale także przypuszcza, że ma predyspozycje do zachowywania "zimnej krwi" w trudnych sytuacjach.

W wywiadach dowódcy bardzo często odwoływali się do wysokiej sumienności. Cecha ta przejawia się jako wytrwałość w dążeniu do celów, niezależnie od trudności, jakie stoją na drodze, niezwykła pracowitość, kończenie rozpoczętych zadań, wywiązywanie się ze złożonych obietnic, dotrzymywanie terminów, punktualność:

B: Czy pozwalano panu podnosić kwalifikacje, jeśli pan chciał?

*G: Ja bym powiedział, że nie było jakichś takich... myślę, że podnoszenie kwalifikacji to przede wszystkim i dotyczy to dnia dzisiejszego, to pewne **samozaparcie danego człowieka**. To się zawsze łączy z pewnymi wyrzeczeniami. (...) To była kwestia taka, że oprócz rodziny, oprócz bieżących spraw, muszę jeszcze coś zrobić, jeszcze coś więcej i to się wiąże z tym, że na weekend sobie nie pojadę, no bo **muszę iść na uczelnię, muszę, to zrobić bo muszę coś tam dopracować, muszę się coś tam poduczyć**, i mi się wydaje, że*

tutaj nie widziałbym jakichś przeszkód, tu mi nikt raczej nie stawał, że tak powiem, na tej drodze do edukacji. (wywiad nr 27)

Kolejne wypowiedzi zwracają uwagę na staranność w wypełnianiu swoich obowiązków, odpowiedzialność za podejmowane decyzje, namysł nad podejmowanymi decyzjami, poczucie odpowiedzialności:

B: Jeśli myśli pan o swoim usposobieniu, o swoim charakterze, jakkolwiek byśmy nie nazwali, to jakie cechy tego usposobienia uważa pan za kluczowe dla wykonywania swojej pracy?

*G: No pewnie **punktualność, poczucie odpowiedzialności, ale też umiejętność zorganizowania sobie pracy, zaplanowania i zorganizowania. Raczej staram się być pogodnym człowiekiem, chociaż nerwy też w niektórych momentach pojawiają się, ale to już jest chyba nieuniknione. Ale taka konsekwencja, poczucie odpowiedzialności, punktualność bardzo sobie cenię. To są te cechy, które chyba człowiekowi pomagają, przede wszystkim człowiek sam sobą nie utrudnia komuś życia wtedy.** (wywiad nr 19)*

2.

B: Czy uważa Pan, że wykonywana praca zmieniła Pana osobowość, system wartości, kompetencje, pod innym względem?

*G: System wartości – nie sądzę, że się zmienił. Zawsze byłem ukształtowany, że **nie ja jestem centrum świata, świat nie wokół mnie się kręci.** Tak mnie rodzina ukształtowała. Taka wrażliwość jest spowodowana tym, że **człowiek przez życie szedł sam** ((płacz)), torował sobie życie sam. **Nie uciekam od decyzji i od odpowiedzialności.** Mam zmarłą, gdy byłem w okresie matury więc **za swoje życie musiałem wziąć odpowiedzialność i to się nie zmieniło.** Lotnictwo ukształtowało rzetelność. Dęblińska szkoła i instruktorzy, którzy uczyli szczególnych zachowań. **Odpowiedzialność za to co robię, za siebie, za tego drugiego.** Człowiek nie śpi, dopóki ostatni samolot nie wylądzuje (...) (wywiad nr 13).*

4.1.2. Kompetencje społeczne

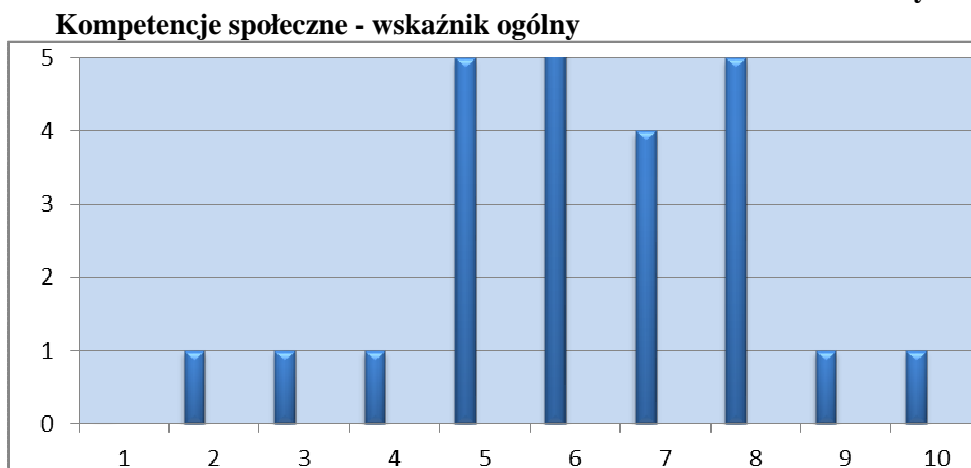
W narracjach generałów i admirałów istotne miejsce zajmowała współpraca z innymi ludźmi. Większość podkreślała znaczenie pracy zespołowej oraz konieczność posiadania kompetencji pozwalających wpływać na ludzi. Jedną z takich cech jest **odwaga** w prezentowaniu swojego stanowiska, o której wspomina respondent nr 27.

*G: Każdy ma pewien stopień, jeden jest bardziej skromny, drugi jest bardziej, ale to też pokazuje, że to też jest taki sygnał, że żeby gdzieś zaistnieć, to nie da się na pewnym etapie **schować się**, żeby nikt tam nie dostrzegł, bo przez sprawy służbowe mogą gdzieś tam za dużo powiedzieć. No więc to też to pokazuje, że jeżeli gdzieś tam występuję to muszę mieć taką cywilną odwagę czy*

wojskową odwagę, żeby zająć stanowisko, żeby zaznaczyć, że jestem (...)." (Wywiad nr 27)

Gotowość do publicznego wyrażania własnego stanowiska – odwaga by nie "chować się", lecz zaprezentować swoje stanowisko, jako część roli zawodowej – wiąże się, jak należy sądzić, z poziomem kompetencji społecznych jednostki. Zastosowany w badaniu Kwestionariusz Kompetencji Społecznych (KKS) w adaptacji A. Matczak, mierzy kompetencje rozumiane jako (...) *złożone umiejętności warunkujące efektywność radzenia sobie w określonego typu sytuacjach społecznych, nabywane przez jednostkę w toku treningu społecznego* (Matczak 2011: 7). Kwestionariusz umożliwia przedstawienie wyników zarówno w postaci jednego ogólnego wskaźnika kompetencji społecznych, jak również w formie wyników cząstkowych, dających obraz poszczególnych rodzajów kompetencji (kompetencje społeczne w warunkach bliskiego kontaktu interpersonalnego, kompetencje w sytuacjach ekspozycji społecznej oraz asertywność; Matczak 2011: 14). Wykres zamieszczony poniżej ilustruje ogólny wskaźnik kompetencji społecznych respondentów.

Wykres 2



Źródło: Badania własne, jednostki wojskowe (N=26)

Ogólny wskaźnik kompetencji społecznych uzyskany w badanej próbie generałów/admirałów Wojska Polskiego wskazuje na to, że połowa respondentów reprezentuje przeciętny ich poziom (4-7 sten) – 15 osób, poziom wysoki (8-10 sten) – 7 osób, natomiast 2. respondentów prezentuje poziom niski (1-3 sten). Asertywność jest jednym z wyników składających się na ogólny wskaźnik kompetencji społecznych. Zachowanie asertywne oznacza, według M. Król-Fijewskiej (...) *bezpośrednie, uczciwe i stanowcze wyrażenie wobec innej osoby swoich uczuć, postaw, opinii lub pragnień, w spo-*

sób respektujący uczucia, postawu, opinie, prawa i pragnienia drugiej osoby (Król-Fijewska 2005: 11). Asertywność, podobnie jak inne kompetencje społeczne, jest zdolnością wyuczoną (Ibidem). Obejmuje umiejętność stawiania granic, obrony własnego stanowiska, wyrażania opinii, wpływania na innych. W przeprowadzonym badaniu respondenci uzyskali, w większości, wyniki przeciętne i wysokie w badaniu tej kompetencji.

Kolejnym wskaźnikiem kompetencji społecznych jest umiejętność autoprezentacji w sytuacjach ekspozycji społecznej. W badanej próbie wyniki przeciętne uzyskało 13 respondentów, wysokie – 8 a 1 respondent uzyskał wyniki niskie. Kompetencje społeczne kształtują się w wyniku specyficznych społecznych doświadczeń jednostki (Matczak 2011: 7). Asertywność oraz zdolność do pozytywnej autoprezentacji uznać można za istotne zasoby respondentów.

4.1.3. Umiejętność współpracy

Z kompetencjami społecznymi wiąże się kolejny zasób jednostki – do nawiązywania konstruktywnych relacji z innymi ludźmi w procesie wykonywania zadań, podejmowania wspólnych przedsięwzięć:

*G: Następną kwestią to jest na pewno kwestia delegacji pewnych uprawnień. To co jest najczęściej błędem tych młodych dowódców(...), to **zabranie jak najwięcej władzy dla siebie, a podwładni tylko na zasadzie odrobienia zadania własnego, co jest, uważam, fatalnym błędem.** (...). Ale to jest kwestia, to jest następstwo tego, że **najpierw się buduje team, do którego się ma w pewnym sensie zaufanie** (...). (wywiad nr 27)*

2.

B: Czy może pan wymienić trudności w pracy, jakie są trudności w pracy?

*G: Jakie są trudności w pracy? (...). To są te trudności, które rzutują negatywnie na osiąganie celów, mimo ogromnych nakładów pracy ludzi, którzy, którzy.... ja powiedziałem, że wiele godzin pracuję po południu. **To nie jest tak, że ja tutaj zostaję i pracuję sam, bo nie jestem w stanie tego wykonać.** Ostatnie godziny mojej pracy są takie, kiedy mogę czytać, analizować, opiniować, to są moje osobiste analizy. **Natomiast gros mojego czasu są tu ze mną podwładni, którzy przedstawiają, uzasadniają procedury, więc to nie jest praca moja jednostkowa, proszę tak na to nie patrzeć przez taki pryzmat, że zarząd [jednostka organizacyjna w sztabie Generalnym WP - dop. Autorki] to jest moja praca. To jest praca tego kolektywu** (...). (wywiad nr 8)*

Wydaje się, że dowódcy w pełni rozumieją doniosłość tych umiejętności, podkreślając, że ich praca to "gra zespołowa".

4.1.4. Zasoby poznawcze -sposób interpretacji sytuacji, poczucie kontroli zdarzeń

Sytuacja trudna, w której znajduje się człowiek może być przez niego interpretowana na różne sposoby. Jedni widzą ją optymistycznie, podejmują wysiłek, aby problem rozwiązać i zmienić sytuację na lepiej odpowiadającą ich oczekiwaniom. Inni koncentrują się raczej na emocjach, pozostają bierni, postanawiają przeczekać, albo ich działanie ulega dezorganizacji. Część ludzi potrafi korzystać z nadarżającej się okazji, aby skorzystać z tego, co przynosi życie, inni nie dostrzegają takich możliwości. Różnice wynikają, jak należy sądzić, ze sposobu wykorzystania swoich zasobów poznawczych. Niżej przytoczono wypowiedź dowódcy, który opowiada na temat strategii, która umożliwi mu, w jego opinii, wykorzystywanie nadarżających się okazji (korzystnych zbiegów okoliczności) do rozwoju zawodowego:

*G: I tu jest taka jedna zasada, może któreś z pytań jeszcze będzie, to już wybiegnę do przodu, zasada moja jest taka, żartobliwie mówiąc – **przyjmę każde wyższe stanowisko służbowe**. A to żartobliwie. Jeżeli przełożony się pyta – czy chcesz iść na kurs? **Odpowiedź jest zawsze „tak”**. (wywiad nr 16)*

Zasoby poznawcze użyteczne w budowaniu wysokiego poczucia koherencji to także sposób interpretacji wydarzeń, które nie są zgodne z oczekiwaniami, niepomysłnych, powodujących rozczarowanie i frustrację. Niżej zamieszczone wypowiedzi wskazują na to, że respondenci potrafią dostrzegać w niekorzystnym układzie zdarzeń walory pozytywne, dobre strony. Dokonują swego rodzaju reinterpretacji znaczeń, która pozwala im dostrzegać sens i dobre strony tego, co na początku wydawało się negatywnym zjawiskiem:

B: Czy czuje się pan doceniany w pracy?

*G: Tak, nigdy się nie, nie... mnie się wydaje, że życie wojskowe musi polegać na tym, że jest tak zwana, jak tam kiedyś pan Miller powiedział, **szorstka miłość**, w pewnym sensie ((śmiech)), między przełożonym a podwładnym. No taka jest prawda, że **jeżeli ktoś nastawia się, że będzie non stop głaskany**, to oczywiście, każdy chce być chwalony siłą rzeczy (...). (wywiad nr 27)*

2.

*G: Tam parę razy zdarzyło się, że ta kariera spowolniła. Często takim gorącym głowom tutaj w sztabie oficerom tłumaczę, że tak nie do końca (...) to ciąg nieustających sukcesów, natomiast z perspektywy uważam, że **to były dobre kubły zimnej wody na głowę**, żeby też się odnaleźć, tak, w sytuacji (...). (wywiad nr 28)*

3.

B: Czy czuje pan, że to pana jakoś ogranicza, że gdyby pan lepiej ten język znał to te możliwości rozwoju byłyby większe?

G: Nie, wręcz przeciwnie, być może gdybym go lepiej znał to wtedy bym więcej czasu spędzał za granicą i mniej czasu bym miał, żeby być w kraju, a to czasami też różnie się kończy dla oficera. Tak, że finał końcowy jest, w mojej ocenie, dobry (...). (wywiad nr 19)

Wypowiedzi cytowane wskazują na przekonanie respondentów, że trudności w tej pracy są normalnym zjawiskiem i raczej należy się nastawić na ponoszenie kosztów. Przyjęcie takiej postawy sprawia, że "ramy", w jakich odbywa się interpretacja sytuacji trudnych pozwalają usprawiedliwiać duży wysiłek wkładany w wykonywanie pracy. Koszty pracy żołnierza, zdaniem osób badanych, "z definicji" muszą być większe niż w przypadku innych zawodów.

B: Jak opisałby pan koszty, które pan ponosił bądź ponosi w związku z pracą?

G: Nie wiem czy nazywać to kosztami, no bo kwestia, kwestia mojego zaangażowania, które zawsze było znacznie wykraczające poza wymagania. Dlatego ja tego nie postrzegam w kategoriach kosztów, tylko jako mój świadomy wybór i inwestycja. (wywiad nr 8)

2.

B: Jakie trudności w pracy może pan wymienić?

G: Czasami zbytnia biurokracja, rzadko konieczność przystosowania kompetencji podwładnych, którymi się dysponuje do wykonywania zadań, poza tym wszystkie inne czynniki, one wynikają z charakteru służby wojskowej – dyspozycyjność, odpowiedzialność za ludzi i tak dalej, to jest wpisane w charakter służby i nie powinno to być odbierane jako czynnik utrudniający. To po prostu jest ten a nie inny zawód. (wywiad nr 19)

W przeprowadzonych wywiadach respondenci wyrażali również swój stosunek do tak istotnej sfery ich funkcjonowania zawodowego jak poczucie wpływu na sytuację. Niżej przytoczone zostały charakterystyczne wypowiedzi dowódców na temat tego obszaru ich funkcjonowania:

B: Czy ma pan poczucie wpływu na to co dzieje się w pracy?

G: Mam wpływ na to co ja robię, natomiast nie mam wpływu na zadania, które przychodzą z góry i na ich realizację. (wywiad nr 4)

2.

"B: Czy uważa pan, że ma pan poczucie wpływu na to co dzieje się w pracy?

G: Tak, zdecydowanie tak, gdybym nie miał to bym nie pracował. (wywiad nr 6)

Świadomość wpływu na zdarzenia jest jednym z komponentów poczucia koherencji. Większość respondentów przyznała zdecydowanie, że ma poczucie kontroli w obszarze, za który odpowiada.

4.1.5. Poczucie posiadania kompetencji zawodowych

Ważnym zasobem, o którym wspominali badani, są kompetencje zawodowe oraz doświadczenie zdobyte na kolejnych stanowiskach służbowych. Świadomość własnych kompetencji daje poczucie pewności, pozwala podejmować decyzje z większym przekonaniem, daje odwagę do podejmowania wyzwań związanych z obejmowaniem kolejnych, trudnych stanowisk służbowych:

G: Tak że i obecnie duża część zadań, które realizuję to zadania o charakterze technicznym, których wykonanie, nawet jeśli jest to kierowanie zespołem ludzkim, prace menadżerskie, ale także ocenianie, opiniowanie, praca z koncepcjami, byłaby niemożliwa bez kierunkowego wykształcenia, stricte technicznego, no potem pogłębionego wiedza, studiami i doktoratem w akademii obrony narodowej. (wywiad nr 8)

Większość respondentów podkreślało znaczenie stałego doskonalenia kompetencji, co zwykle odbywało się dużym kosztem i realizowane było z inicjatywy respondentów.

4.1.6. Postępowanie w zgodzie z własnymi wartościami

Jednym ze wskaźników poczucia koherencji jest poczucie, że świat jest zrozumiały, a to co się dzieje w życiu jednostki jest spójne, powiązane ze sobą. Respondenci osiągają ten efekt, między innymi, poprzez postępowanie pozostające w zgodzie z własnym systemem wartości:

B: (...) Czy oczekiwania związane z pracą, to co pan robi w pracy, jak pan pracuje, pozostaje generalnie w zgodzie z pana wartościami?

*G: No, myślę, że tak, bo gdyby tego nie było to człowiek by się podał do dymisji. To jest najgorsza rzecz. Jeżeli człowiek robi czy pracuje, zwłaszcza na stanowisku kierowniczym, pod przymusem i nie, nie czuje, że tak powiem, nie chce powiedzieć powołania, bo powołania, jeśli nie czuje jakiejś tam więzi z tym co robi, to, to wtedy (...) i ludzie z tego powodu cierpią, **no bo następuje rozdzwiek pomiędzy tym co ludzie chcą robić, albo mogą robić a tym, co się od nich oczekuje**, albo stawia się zmienne żądania, no bo niekiedy nie potrafi człowiek sobie sam celu wyznaczyć czy kierunku, w jakim dąży, a dzisiaj to, a może to, może jutro tamto. (wywiad nr 1)*

2.

B: Panie generale, jeśli myśli pan o swoim usposobieniu, o swoim charakterze, to jakie cechy tego charakteru uważa pan za kluczowe dla wykonywania tej pracy?

*G: (...) **Jeśli one są** [zasady: dopisek Autorki] **w zgodzie i w spójności z tym co człowiek mówi i robi** to otoczenie rozstrzyga to doskonale i zdaje mi się, że stara się dostosować (...). (wywiad nr 2)*

Postępowanie w zgodzie z zasadami daje poczucie siły, jest instrumentem kształtowania dobrych relacji z ludźmi, którzy są skłonni przenosić postawę położonego na własne zachowanie.

4.1.6. Wsparcie społeczne

Niebagatelną rolę w radzeniu sobie ze stresorami odgrywa świadomość społecznego wsparcia. Większość respondentów wspominała o tym, iż może liczyć na innych ludzi w sytuacjach trudnych, choć byli i tacy, którzy twierdzili, iż liczą przede wszystkim na siebie:

B: Na kogo może pan liczyć w trudnych sytuacjach?

G: W trudnych sytuacjach... jeśli chodzi o życie osobiste to na rodzinę, bo jestem blisko związany. To brat i siostra z rodzinami, żona, mężem, dziećmi, z którymi utrzymuję kontakt, bo rodzice nie żyją. To są te najbliższe więzi (...). (wywiad nr 8)

2.

B: Na kogo może pan liczyć w trudnych sytuacjach.

G: Well, no jest jedna babeczka, na która mogę liczyć co kilka razy w życiu na własnej skórze odczułem. Tak, ze tak, bezwzględnie tak. Pani generałowa jest tutaj... chociaż nie lubi jak się tak do niej mówi ale jest tutaj numero uno. Tak że jest tutaj absolutnym panaceum i multiwitaminą na wszelkie problemy. (wywiad nr 28)

4.1.7. Przekonanie o racjonalności działania instytucji – poczucie sensowności

Według Aaronowsky'ego, najważniejszym komponentem poczucia koherencji jest przekonanie o sensowności podejmowanych przez człowieka działań i otaczającej rzeczywistości. Jeśli człowiek traci poczucie sensu, najczęściej ma to istotne znaczenie dla całokształtu jego funkcjonowania, motywacji, poczucia satysfakcji z życia i z pracy. Analiza wypowiedzi respondentów pozwala dostrzec interpretacje wyraźnie podkreślające racjonalność systemu, w którym działają. Owa racjonalność pozwala znajdować indywidualne sensory w podejmowanych działaniach zawodowych. Nawet jeśli dowódcy krytycznie oceniali otaczającą rzeczywistość, to w ślad za tym szły spójne racjonalizacje, pozwalające podtrzymać motywację do pracy, odnaleźć sens codziennych zmagania. Jednym z takich sposobów było odwoływanie się do etosu zawodu żołnierza, w szczególności do lojalności, dyspozycyjności, honoru, poczucia odpowiedzialności, etc.

G: Jeśli chodzi o pozostałe konsekwencje, nieuchronność, takie dwa podstawowe słowa, których tutaj używam, myślę, że są absolutnie w zgodzie z moim kodem postępowania, patriotyzm, honor, ojczyzna, to nigdy jeszcze w takiej ogromnej, odczuwalnej, namacalnej (...) dawce nie dostałem jak tutaj

w brygadzie. (...) Jak ja pół roku mówię o tradycji i wychodzimy na rozprawienie i tutaj sztandary, repliki sztandarów wojennych, virtuti militari, są konie, szable, widzę tych oficerów, którzy wierzą w to, to jest coś niesamowitego. Jest to taki sygnał zwrotny, że ten mój kod postępowania, który mam i wysyłam ma, ma tam jakiś refleks w pododdziałach.(...) Natomiast tutaj, wydaje mi się, ja tutaj jestem może romantykiem, ale jestem patriotą takim z przekonania. Faktycznie wierzę w te kolory biało-czerwone, w tę ojczyznę, całe to przesłanie z tym związane i kiedy, kiedy... mogę sobie na jesień życia powiedzieć, że coś dla tej ojczyzny zrobiłem, dla tego kraju, kiedy on potrzebował, tak, postawił zadanie, jest brygada, jest Afganistan, jest robota, pan prezydent docenia to czy tamto, no to wtedy uważam, że wtedy jest zrobiona. Oczywiście takim dodatkiem, takimi wisienkami są sukcesy naszych podwładnych, jeżeli po sobie coś tam zostawimy, ale to chyba każdy tak ma, jakieś drzewa, jakieś tam domy budują, pierdoły. Natomiast żołnierz to by chciał mieć tych swoich wychowanków. (wywiad nr 28)

Podsumowanie

Wojsko jest środowiskiem pracy trudnym do zaakceptowania dla osób bardzo wrażliwych emocjonalnie, wysoko reaktywnych, neurotycznych, mających trudności adaptacyjne. Wykonywanie zawodu żołnierza wymaga dyspozycyjności, a zatem podporządkowania własnych potrzeb i wolności osobistej celom zewnętrznym. Służba w wojsku kształtuje sumienność i nastawienie zadaniowe. Wieloletni trening przygotowujący żołnierzy do wypełniania swoich obowiązków powoduje ukształtowanie pożądanych z punktu widzenia organizacji postaw, nawyków, cech osobowości. Jednak w sytuacji niewystarczających zasobów pozwalających radzić sobie ze stresorami, ich obecność powoduje destrukcyjne konsekwencje dla zdrowia i osobowości personelu. Odnosząc się do pytań postawionych w części trzeciej artykułu należy stwierdzić, że respondenci wykorzystują w konstruowaniu poczucia koherencji takie Uogólnione Zasoby Odpornościowe jak: cechy osobowości, w szczególności wysoki poziom ekstrawersji i sumienności oraz niską neurotyczność. Kolejnym zasobem są ich umiejętności społeczne, wśród których ważne znaczenie zdaje się odgrywać asertywność oraz zdolności do budowania zespołu, motywowania, wpływania na innych oraz umiejętności pozytywnej autoprezentacji. Znaczenie mają zasoby poznawcze respondentów, które sprawiają, że są skłonni spodziewać się raczej pomyślnego biegu zdarzeń (optymizm) oraz dokonywać reinterpretacji porażek tak, aby dostrzegać w nich korzystne dla siebie konsekwencje. Ponadto, dowódcy potrafią korzystać z sytuacji, to znaczy dostrzegają sprzyjający dla siebie układ zdarzeń i podejmują stosowne decyzje o zaangażowaniu. Jak należy sądzić, jest to związane z tolerancją ryzyka; możliwa zmiana może przynieść zarówno po-

myślne jak i negatywne skutki. Dowódcy mają poczucie wpływu na sytuację, spostrzegają otaczającą rzeczywistość jako spójną i racjonalną. Osoby badane są przekonane, iż stałe doskonalenie umiejętności zawodowych ma doniosłe znaczenie dla ich rozwoju. Niebagatelną rolę odgrywają aspiracje do rozwoju i "wysoko postawiona poprzeczka". Ogromne zaangażowanie w pracę dowódców, priorytet, jaki ma wykonywanie swojego zawodu można interpretować jako potwierdzenie, iż praca jest czynnikiem organizującym, porządkującym, nadającym sens doświadczeniu. Pomimo, iż praca zdominowała czas życia respondentów, nie oceniają tej dysproporcji w kategoriach negatywnych. Uważają, że dyspozycyjność w kluczowy sposób opisuje rolę żołnierza i należy to zaakceptować.

Można przypuszczać, że generałowie i admirałowie stanowią grupę żołnierzy o silnym poczuciu koherencji – metafory, których używają w swoich wypowiedziach pozwalają sądzić, iż otaczająca rzeczywistość jest, w ich percepcji, spójna i racjonalna, znajdują motywację do podejmowania codziennych działań, mają poczucie wpływu na sprawy. I choć praca zdominowała prawie całkowicie czas ich życia, żaden z dowódców, mimo przeżytych porażek, a także trudnych doświadczeń wojennych, nie czuł się wypalony. Żaden nie skarżył się na to, że koszty pracy przewyższają zyski. Ich narracja na temat doświadczeń zawodowych nie zdradzała udręki związanej ze służbą wojskową. Przeprowadzoną analizę proponuję potraktować jako punkt wyjścia do szerszej zakrojonych badań, prowadzonych w ramach modelu salutogenezy, tj. skoncentrowanych na poszukiwaniu czynników odpowiedzialnych za zachowanie zdrowia przez personel wojskowy.

Bibliografia:

1. Antonovsky, A., 1979, *Health, Stress and Coping*, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
2. Antonovsky A., 1995, *Rozwikłanie tajemnicy zdrowia: jak radzić sobie ze stresem i nie zachorować*, Fundacja Instytutu Psychiatrii i Neurologii, Warszawa.
3. Antonovsky A., 1996, *The salutogenic model as a theory to guide health promotion*, Oxford University Press, Vol. 11, No. 1.
4. Heszen-Niejodek I., 2000, *Teoria stresu psychologicznego i radzenia sobie* [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
5. Heszen-Niejodek I., Sęk H., 2015, *Zdrowie i stres* [w:] J. Strelau, D. Dołęcki (red.), *Psychologia akademicka*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
6. Król-Fijewska M., (2005), *Stanowczo, łagodnie, bez lęku*, WAB, Warszawa.

7. Lakoff G., Johnson M., 2010, *Metafory w naszym życiu*, Aletheia, Warszawa.
8. Lakoff G., 2011, *Nie myśl o słoniu. Jak język kształtuje politykę*, Wydawnictwo Akademickie, Warszawa.
9. Zawadzki J., Strelau P., Szczepaniak P., Śliwińska M., 2010, *Inwentarz osobowości NEO-FFI Paula T. Costy Jr i Roberta R. McCrae*, Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa.
10. Marody M., 2012, *Dynamika postaw wobec pracy* [w:] A. Jasińska-Kania (red.), *Wartości i zmiany. Przemiany postaw Polaków w jednoczącej się Europie*, Wyd. Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
11. Marody M., 2014, *Jednostka po nowoczesności*, Wyd. Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
12. Matczak A., 2011, *Kwestionariusz kompetencji społecznych*, Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa.
13. Terelak J. T., 2001, *Psychologia stresu*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz.
14. Terelak J.T., 2007, *Człowiek i stres*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz.

Sense of Coherence and Coping with Stress in the Organization

Summary

This article aims to answer the question what resources use the Polish military commanders in constructing a sense of coherence. Sense of coherence is the orientation of the life that is relevant in coping with stress. The article presents the results of the research (interviews with commanders and studies of personality and social skills), which was attended by generals serving in the Polish Army. Studies indicate that respondents are characterized by high sense of coherence, and use a variety of resources, such as social support, improvement of professional skills, personality traits, cognitive resources (optimistic style of explaining failures, sense of control) and more. In interpretation of study results applied A. Antonovsky coherence theory and the theory of metaphor G. Lakoff and M. Johnson.

Key words: sense of coherence, Generalized Immune Resources, coping with stress

Edyta Janus

Akademia Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha w Krakowie

Wydział Rehabilitacji Ruchowej

Katedra Terapii Zajęciowej

e-mail: edyta.janus@awf.krakow.pl

Dylematy zawodowe Freelancera – od bezpieczeństwa zatrudnienia do niezależności

Abstrakt

W opracowaniu omówiono specyfikę pracy freelancerów, czyli osób nieorientowanych na zatrudnienie etatowe. Szczególnemu zainteresowaniu autorki artykułu podlegają trenerzy biznesu. Temat ten był już podejmowany przez autorkę, a wyniki pierwszego etapu badań zostały opublikowane w numerze 2/2014 „Humanizacji Pracy”. W niniejszym opracowaniu autorka prezentuje wyniki kolejnej części badania, które miało formę wywiadów swobodnych zrealizowanych w grupie 20 trenerów – freelancerów. Celem, który przyświecał kontynuacji dociekań była przede wszystkim próba dokonania analizy korzyści i strat, które wiążą się z funkcjonowaniem bez stałego zatrudnienia.

Słowa kluczowe: trener, *freelance*, bezpieczeństwo, zatrudnienie.

Wprowadzenie

Praca stanowi powszechny sposób zapewniania środków do egzystowania – zarówno materialnych jak i duchowych związanych z wypełnieniem ludzkiego życia i stanowieniem o jego sensie. W socjologii praca najczęściej definiowana (...) jest *jako zespół czynności prowadzący do zaspokojenia ludzkich potrzeb, posiadających społeczną doniosłość i zapewniających jednostkom i grupom, które ją wykonują określoną pozycję w społeczeństwie* (Szczepański 1961: 171). Zgodnie z nauką społeczną Kościoła, wykonywanie pracy jest zarówno prawem jak i obowiązkiem człowieka. Możliwości pełnego korzystania z tego prawa korespondują z sytuacją na rynku pracy, wynikającą z procesów globalizacji, przemian gospodarki, rewolucji naukowo – technicznej, rozwoju nowoczesnych technologii oraz akcentowania roli wiedzy i informacji. Obecnie można zaobserwować proces odchodzenia od klasycznego wzorca zatrudnienia na rzecz form niepracowniczych. Niepokojący jest jednak fakt, że brakuje rzetelnej, merytorycznej dyskusji na temat wspomnianych, niestandardowych czy niepracowniczych form zatrudnienia.

Mimo oczywistych i nieuniknionych zmian, dla wielu osób nadal uzyskanie umowy o pracę na czas nieokreślony, stanowi spełnienie zamierzeń i paradoksalną gwarancję bezpieczeństwa. Umowy niepracownicze są często określane mianem śmieciowych i zdaniem niektórych „opiniotwórczych” środowisk należy za wszelką cenę dążyć do ich wyeliminowania. Niestety podejście takie w mojej ocenie petryfikuje stereotypy i blokuje rozwój nowych form zatrudnienia dostosowanych do potrzeb pracowników. Istnieje spora grupa osób, które odnajdują się na rynku działając w oparciu o umowy niepracownicze umożliwiające im dopasowanie aktywności zawodowej do prowadzonego stylu życia. Negowane formy zatrudnienia pozwalają uczestniczyć w rynku osobom wykluczonym, umożliwiając także zdobycie potrzebnego doświadczenia osobom stawiającym swoje pierwsze zawodowe kroki. Ciekawą grupę, która z powodzeniem radzi sobie na zmieniającym się rynku pracy, stanowią freelancerzy.

Celem niniejszego opracowania jest przybliżenie na czym polega freelance w Polsce, jakie są jego formy. Kolejne zadanie to opis motywów podejmowania pracy jako freelancer przez trenerów biznesu oraz wskazanie, w jaki sposób oceniają oni swój poziom satysfakcji z pracy wykonywanej bez stałej umowy, funkcjonując (w odniesieniu do kryteriów doboru próby badawczej) tylko w oparciu o umowę o dzieło.

Poniższe rozważania zawierają fragmenty wypowiedzi trenerów biznesu pozyskane przez autorkę opracowania w ramach 20 wywiadów swobodnych pogłębionych. Respondenci brali udział w dwóch etapach badania: pierwszy został przeprowadzony odpowiednio od 30 marca do 30 czerwca 2013 roku, drugi, zrealizowany na tej samej próbie, miał miejsce w okresie od 1 grudnia 2013 roku do 28 lutego 2014. Wiek rozmówców mieści się w przedziale 30 – 35 lat. Staż pracy trenerskiej wynosi 5-7 lat. Wszyscy badani legitymują się wyższym wykształceniem. Przeprowadzone badanie miało charakter eksploracyjny. Próba dobrana została w sposób celowy z wykorzystaniem metody kuli śnieżnej, która nie zapewnia reprezentatywności próby, była jednak adekwatna do pozyskania kontaktów do trenerów biznesu – freelancerów.

1. Freelance, czyli co?

Obecnie, jak zasygnalizowano już we wstępie niniejszego opracowania, zaobserwować można bardzo głębokie formy przemiany pracy. Juliusz Gardawski ujmuje ich specyfikę jako charakterystyczną dla epoki postfordyzmu (Gardawski 2009). Istotnym elementem post-fordyzmu jest indywidualizm i szeroko pojmowana elastyczność zarówno w sferze produkcji jak i podejścia do pracownika. Wśród elementów, które w sferze pracy uległy najbardziej znaczącym przeobrażeniom Helena Strzemińska wymienia m.in. wzory zatrudnienia (Strzemińska 2002:23).

W Polsce, wśród form zatrudnienia zgodnych z kodeksem pracy, wyróżnia się cztery podstawowe rodzaje umów o pracę:

- a) umowa na czas próbny,
- b) umowa na czas określony,
- c) umowa na czas wykonywania określonej pracy,
- d) umowa na czas nieokreślony.

Drugą grupę umów stanowią umowy cywilno – prawne, w ramach których można zaobserwować różne rodzaje stosunków pracy (Walczak – Duraj 2011). Spośród najbardziej charakterystycznych warto wskazać:

- a) umowę zlecenie regulowaną art. 734-751 kodeksu cywilnego,
- b) umowę o dzieło regulowaną art. 627 – 646 kodeksu cywilnego,
- c) umowę agencyjną rozumianą jako pośredniczenie w zawieraniu umów na rzecz dającego zlecenie przez agenta,
- d) samozatrudnienie oznaczające świadczenie usług przez samodzielny podmiot prowadzący działalność gospodarczą,
- e) telepracę obejmującą wykonywanie zadań poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej,
- f) pracę czasową realizowaną przez osoby współpracujące z agencjami pracy czasowej, w ramach tej współpracy świadczą one pracę na podstawie umowy na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy bądź w ramach umów cywilno – prawnych,
- g) kontakt menedżerski oznaczający umowę skoncentrowaną na warunkach zarządzania zawartą między dwoma równorzędnymi partnerami.

Warto zaznaczyć, że w Polsce mimo wzrostu w ostatnich latach zatrudnienia w formach niepracowniczych, nadal dominuje przywiązanie do zatrudnienia pełnoetatowego, co można wiązać z tradycją, przyzwyczajeniami, małą mobilnością bądź obawą o bezpieczeństwo socjalne. Praca na etacie na czas nieokreślony nie oznacza jednak gwarancji dożywotniego zatrudnienia w danej firmie czy instytucji. Niewątpliwą korzyścią jest podleganie przepisom kodeksu pracy, bezpieczeństwo socjalne oraz ... zachowanie okresu wypowiedzenia umowy.

Bezsprzecznie grupą niezorientowaną na zatrudnienie pełnoetatowe są freelancerzy. Warto zatem zadać pytania: czym jest freelance? Z jaką formą umowy jest związany? Kim w Polsce są freelancerzy? Pierwszy raz określenia freelancer użył Walter Scott (Scott 1771–1832) w książce pt. *Ivanhoe* do opisanego średniowiecznego najemnego wojownika. Free znaczy tyle, co *wolny*, lancer - pochodzi od *lancy* czyli rodzaju broni. Porównanie trenera do wojownika dobrze obrazuje specyfikę pracy freelancera, który z wyboru walczy o swoją pozycję. Należy zaznaczyć, że istotnym wyróżnikiem freelance jest niezależność świadczącego pracę, który ma możliwość wyboru firm i osób, z którymi współpracuje. Warunki tej współpracy są ustalane w zależ-

ności od stopnia trudności i czasu realizacji zadań. Freelance oznacza, że dana osoba nie przynależy tylko do jednej firmy czy zleceniodawcy.

Oszacowanie liczby freelancerów w Polsce w mojej ocenie jest dość trudne. Podstawą wykonywania zleceń freelancera jest zwykle prowadzenie własnej, jednoosobowej działalności gospodarczej (bez zatrudniania pracowników), umowa o dzieło lub umowa zlecenie. Trudność szacowania wynika z faktu, iż nie można stwierdzić, jaki proc. osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą funkcjonuje na zasadach freelance. Według rejestru REGON w grudniu 2011 roku liczba jednoosobowych działalności gospodarczych wynosiła 2 871,5 tys, a rok później już 2 917,3 tys. Również dane dotyczące ilości umów zlecenia i dzieła nie pozwalają na wnioskowanie o skali zjawiska.

Grupę freelancerów stanowią osoby pracujące bez etatu, najczęściej specjalizujące się w danej dziedzinie i oferujące swoje usługi na wolnym rynku. W mojej ocenie nie należy rozciągać pojęcia na osoby, które pracują na etacie w pełnym wymiarze godzin, a tylko okazjonalnie realizują pozyskane zlecenia na zasadzie wolnego strzelca. Freelance nie stanowi wtedy głównego źródła dochodu.

Zgodnie z wynikami Ogólnopolskiego Badania Freelancerów 2012, którego organizatorami są inFakt.pl oraz serwis Freelancity.pl we współpracy z agencją badawczą 4P Research Mix¹ najczęściej freelancerzy to osoby, które specjalizują się w grafice lub programowaniu. We wspomniany sposób pracują także tłumacze, copywriterzy oraz doradcy biznesowi. Z cytowanego badania wyłania się obraz polskiego freelancera. To zwykle mężczyzna w wieku 26 - 30 lat posiadający wyższe wykształcenie. Najczęstszym miejscem wykonywania pracy jest dom lub mieszkanie freelancera, co koresponduje ze specyfiką branży, w której badani najczęściej się specjalizują. Ponad połowa badanych jest zadowolona z uzyskiwanego dochodu, a ponad 60 proc. badanych uważa, że ich dochód wzrośnie. Sposób rozliczania obejmuje zwykle realizację projektu, rzadziej koszt za godzinę pracy.

Specyfiką freelance jest samodzielne poszukiwanie zleceń. Według autorów wspomnianego badania najwięcej zamówień na usługi pozyskiwanych jest z tak zwanego „polecenia” przez zadowolonych klientów, czyli korzystanie z sieci kontaktów biznesowych. Drugim sposobem jest aktywne promowanie swoich usług i wyszukiwanie zleceń w Internecie. W wirtualnej przestrzeni funkcjonuje co najmniej kilkanaście (różnej jakości) portali, w ramach których freelancerzy poszukują zleceń bądź sami publikują ogłoszenia. Przykładowe strony to freelancer.com², freelanceria.pl, outwork.pl,

¹ <http://blog.infakt.pl/odkrywamy-sekrety-polskiego-freelancingu/> dostęp 21.04.2014

² Światowy potentat, który w marcu 2014 roku przejął rodzimy portal dla freelancerów zlecenia.przez.net

freelancity.pl, getak.pl, liczne są także grupy zrzeszające freelancerów na portalach społecznościowych np. goldenline.pl. Najczęściej występujące kategorie ogłoszeń to: grafika, prace edytorskie, programowanie, marketing, tłumaczenia oraz szkolenia. Kontakty można także pozyskiwać podczas branżowych szkoleń i konferencji.

Opisując freelancerów można odnieść się także do kategorii psychologicznej jaką stanowi wewnątrzsterowność. To jedna z cech osobowości wyróżniona przez Waltera Recklessa.³ Rozróżnienie na osoby zewnątrz i wewnątrzsterowne jest związane z uznawaniem informacji, które kierują zachowaniem człowieka. Osoby wewnątrzsterowne polegają na swoim obrazie świata, samodzielnie podejmują decyzje. Mają także wysokie poczucie sprawstwa, potrafią autonomicznie wyznaczać sobie cele i je realizować. W opozycji umiejscawia się zewnątrzsterowność oznaczającą wyzbycie się pewnego obszaru decyzyjności i dostosowywanie się do wymagań innych. Traktując o freelancerach, analizując ich sposób działania można stwierdzić, że są osobami wewnątrzsterownymi.

2. Trenerzy biznesu

„Trener” to osoba, która zajmuje się prowadzeniem zajęć dla osób dorosłych w celu doskonalenia ich umiejętności, szeroko pojętego rozwoju i kompetencji. Sformułowanie „trener biznesu” wskazuje na obszar działalności trenera, który stanowi środowisko biznesowe. Osoba trenująca innych sama powinna legitymować się wysokimi kompetencjami społecznymi do których można zaliczyć chociażby: asertywność, umiejętności komunikacyjne, autoprezentację czy zdolność do wywierania wpływu, wiedzą merytoryczną związaną z tematyką prowadzonych zajęć oraz doświadczeniem biznesowym. Jak zauważają Sławomir Jarmuż i Tomasz Witkowski (...) *wymagane predyspozycje psychologiczne, wiedza merytoryczna i umiejętności stawiają go na równi z innymi wyspecjalizowanymi zawodami. I choć jest to zawód w Polsce stosunkowo nowy z pewnością jego rola i znaczenie będą wzrastały* (Jarmuż, Witkowski 2004: 36).

Można odnotować, że popularność zawodu systematycznie począwszy od lat 90. XX w, co wynika z rozwoju zainteresowania szkoleniami przez pracodawców, pracowników jak i osoby indywidualne skoncentrowane na podnoszeniu swoich kompetencji. W roku 2009 według danych PARP zawód trenera wykonywało ponad 10 000 osób. W Polsce nie istnieje jednolity system certyfikacji, nie ma ustawowych regulacji dotyczących wykonywania tego zawodu. Trenerami są zatem osoby zarówno posiadające stosowne certyfikaty, jak i takie które zastępują certyfikat referencjami klientów oraz wła-

³ Zewnątrzsterowność i wewnątrzsterowność są często mylone z poczuciem umiejscowienia kontroli Rottera.

snym doświadczeniem biznesowym korespondującym z tematyką prowadzonych zajęć. Osoby decydujące się na wykonywanie tej profesji mają do dyspozycji dwie główne ścieżki kariery: bycie trenerem wewnętrznym bądź trenerem zewnętrznym.

Trenerzy wewnętrzni są zatrudniani zwykle na umowę o pracę, ich zadaniem jest prowadzenie szkoleń dla pracowników bądź współpracowników danej firmy zgodnie z polityką pracodawcy. Trenerzy wewnętrzni to najczęściej osoby posiadające odpowiednie doświadczenie zawodowe, którym mogą dzielić się podczas prowadzonych szkoleń. W zależności od polityki firmy szkoleniowcami wewnętrznymi zostają także osoby mające wykształcenie psychologiczne bez doświadczenia biznesowego. Z punktu pracodawcy, zatrudnianie trenera na etacie jest opłacalne, ponieważ pracownik ten specjalizuje się w określonych, pożądanym zagadnieniach, jest dyspozycyjny, pomaga w realizowaniu celów firmy. Paradoksalnie koszty pracowni-
cze są w tym przypadku niższe niż w sytuacji kiedy prowadzenie szkoleń jest regularnie zlecane osobom z zewnątrz.

Szkoleniowcy zewnętrzni zwykle współpracują z firmami w oparciu o umowę o dzieło, zlecenia albo posiadają własną działalność gospodarczą. Współpraca z klientami może przyjmować kilka form. Trener może przyjmować zlecenia od firm szkoleniowych – nie pozyskuje tym samym klientów, ale realizuje projekty szkoleniowe jako podwykonawca. Możliwe jest także niezależne pozyskiwanie zleceń przez trenera bezpośrednio u potencjalnych klientów, bez udziału firm szkoleniowych. Trener zewnętrzny to osoba, która świadomie powinna budować swoją markę poprzez posiadanie i pogłębianie wiedzy merytorycznej oraz systematycznie powiększane doświadczenie na rynku szkoleniowym. Nie ma lepszej rekomendacji niż zadowoleni klienci. Grupa trenerów opisywanych jako zewnętrzni w dużej mierze stanowi zbiorowość trenerów – freelancerów.

3. Freelance w opiniach trenerów biznesu

Przytaczane poniżej opinie trenerów zostały pozyskane podczas 20 wywiadów swobodnych, pogłębionych. Prezentowany jest tu jedynie fragment dwuetapowego badania. Pierwsza część została zrealizowana w roku 2013, druga część na tej samej próbie na przełomie 2013 i 2014 roku. Wszyscy badani funkcjonowali jako freelancerzy tylko w oparciu o umowę o dzieło. Kryterium to było istotne dla realizatorki badania, która sama przez ponad 5 lat zasilala grupę trenerów - freelancerów funkcjonujących tylko i wyłącznie na zasadzie współpracy ze zleceniodawcami na podstawie umów o tzw. „dzieło”. Warto zaznaczyć, że status żadnego z badanych szkoleniowców zewnętrznych między pierwszym a drugim etapem badania nie uległ zmianie (żadna z osób nie podjęła pracy na etacie). Analizując odpowiedzi respon-

dentów na pytania dotyczące motywów podejmowania pracy jako trenerzy – freelancerzy warto zaznaczyć, że 7 badanych pracowało wcześniej na pełnym etacie, 3 osoby prowadziły własną działalność, 10 osób to tak zwani *wieczni freelancerzy*, którzy od początku swojej kariery zawodowej pracowali na własny rachunek tylko na zasadzie umów cywilno – prawnych. W niniejszej analizie uwzględnione zostaną opinie trenerów dotyczące dwóch zagadnień: co spowodowało, że badani rozpoczęli pracę jako trenerzy – freelancerzy; jak oceniają wykonywanie pracy w oparciu o umowę o dzieło?

Motywy podjęcia pracy jako freelancer zostały zaprezentowane we wspomnianym już artykule (*Nie) bezpieczny zawód – trener biznesu*. Ponowne ich przytoczenie w mojej ocenie jest zasadne po to aby pokazać związek między przyczynami podjęcia pracy w formie freelance oraz obecną oceną sytuacji – korzyści i strat związanych z brakiem etatu.

Podjęcie decyzji o freelance dla badanych wiązało się przede wszystkim z *chęcią uzyskania niezależności* - wskazania respondentów [W2]⁴;[W3];[W7];[W13];[W15];[W18]. Jak podkreśla jedna z rozmówczyń (...) *szukałam dodatkowej możliwości zarobkowania pracując równocześnie na etacie. Po roku freelancerki zrezygnowałam z poprzedniej pracy* [W5]. Kolejna osoba wskazuje: *poprzednio pracowałam w korporacji, byłem wypalony, potrzebowałem coś w swoim życiu zmienić* [W11]. *To pasuje do mojego sposobu życia, lubię gdy coś się dzieje* [W12] podkreśla kolejny badany. Obecne są także głosy podkreślające, że podjęcie pracy w charakterze wolnego strzelca było koniecznością. *Nie miałam/łem możliwości podjęcia innej pracy* [W1]; [W4];[W17];[W19].

Przytoczone wypowiedzi w większości wskazują, że kluczowym motywem przy podejmowaniu decyzji o freelance było dla trenerów uzyskanie poczucia bycia niezależnym, co niekoniecznie gwarantuje praca na etacie. W trakcie dyskusji uwidaczniało się także niezadowolenie z poprzedniej pracy, a w szczególności nieadekwatność wymagań wobec otrzymywanych zarobków. Dla kilku badanych freelance był koniecznością, ponieważ nie mogli podjąć pracy w innej formie z powodu braku wakatów, bądź ze względu na swoją sytuację rodzinną.

Kolejny eksplorowany obszar dotyczył tego jak badani oceniają pracę w oparciu o umowę o dzieło. Warto przytoczyć kilka wypowiedzi: *Sama o sobie decyduję*, mówi jedna z trenerek: *to mnie motywuje do działania* [W5]; *Nieregularne godziny pracy pozwalają mi swobodnie dysponować czasem dzieląc go między rodzinę (mam małe dziecko) a pracę. Dzięki temu jestem w stanie pracować zawodowo nie rezygnując z pełnowymiarowego kontaktu z dzieckiem* - stwierdza kolejna rozmówczyni [W2]. Badani komen-

⁴ Wywiady od W1 – W10 - rozmówcy: kobiety; wywiady od W11 – W20 – rozmówcy mężczyźni.

tując formę umowy zauważają: *Lubię ludzi. A dzięki tej pracy mam możliwość z nimi przebywać i dawać im coś od siebie. Czuję, że mam dzięki tej umowie dużą autonomię, sama decyduję o tym co i kiedy robię* [W4]. Inna respondentka argumentuje: *Jestem przekonana, że to był dobry wybór. Mam już kilkuletnie doświadczenie i z każdym dniem czegoś się uczę. Taka forma jest dla mnie optymalna* [W5]. I wreszcie opinia: *Co by nie mówić to wolny zawód. I dzięki takiej umowie też jestem wolny. A składki na ubezpieczenie mogę opłacać we własnym zakresie. Umowa o pracę nie jest mi tu potrzebna* [W20].

Pojawia się jednak kilka głosów wskazujących na utrudnienia wiążące się z nieregularną i niepewną pracą. *Czasem czuję zmęczenie materiału pracując na umowie o dzieło, ale wiem, że nie chciałbym wracać do pracy na etacie ani prowadzić działalności* [W11]. *Czasy są teraz trudniejsze i trzeba się nagimnastykować żeby coś z tego mieć, ale jestem zadowolony z tego co i w jakiej formie robię* [W17]. Następny rozmówca konkluduje: *Lubię tę pracę, ale coraz częściej myślę o przejściu na etat. Niepewność jutra jest wykańczająca* [W19].

Można, podążając za rozmówcami, spróbować wskazać korzyści i straty wiążące się z freelance. Niewątpliwą zaletą freelance jest zyskanie poczucia niezależności oraz swobody działania. Ważnym czynnikiem dla badanych jest także elastyczność planowania pracy i łączenia jej ze swoim życiem prywatnym. Badani podkreślają możliwość stanowienia o sobie bez konieczności podporządkowania się wymaganiom przełożonych i korporacyjnym standardom pracy. Freelancerzy w zdecydowanej większości wybierają zamiast bezpieczeństwa zatrudnienia – samodzielność i niezależność w stanowieniu o sobie samych. Wszyscy rozmówcy lubią pracę, którą wykonują. Nie zawsze jednak zadowoleni się z formy umowy i zamierzają ten stan rzeczy zmienić (3 rozmówców) – głosy te są rzadkie, nie można jednak ich ignorować. Niezadowolenie to odnosi się głównie do poczucia niepewności jutra.

Uogólniając treści z przedstawionych wypowiedzi można wnioskować, że *freelance* jest nie tylko sposobem wykonywania pracy, jest pewnym stylem życia mającym swoje dobre i gorsze strony. Początek freelance może być zarówno świadomym wyborem bądź też koniecznością i jest związany z warunkami, które są akceptowane przez badanych. Postawienie pierwszych kroków, a następnie podążanie drogą *wolnego strzelca* jest dla zdecydowanej większości rozmówców na tyle atrakcyjne i oswojone, że nie zamierzają z niej rezygnować. Wykonywanie zawodu trenera biznesu - freelancera pozwala na bycie autonomicznym i w pełni odpowiedzialnym za podejmowane wybory.

Podsumowanie

Zmiany w modelu pracy zawodowej w Polsce niosą ze sobą zarówno korzyści jak i zagrożenia. Część osób doskonale radzi sobie, odnajdując swoje miejsce na rynku zatrudnienia. Równie duża grupa ma kłopot z zaadaptowaniem się do mających miejsce przeobrażeń. Grupą, w mojej ocenie, dobrze przystosowaną do samodzielnego dokonywania wyborów są freelancerzy. Osoby te z jednej strony budzą ciekawość, z drugiej niezrozumienie. Funkcjonowanie na rynku jako wolny strzelec wymaga dużej samodzielności i determinacji niezależnie od branży w której działają freelancerzy - począwszy od programowania, poprzez pisanie tekstów, a skończywszy na fotografii. Freelancerzy to osoby, które samodzielnie kierują swoim potencjałem i rozwojem, co przekłada się na ich atrakcyjność w oczach potencjalnych klientów / zleceniodawców.

Jak pokazują przytoczone wypowiedzi freelance trenerski (w świetle przytoczonych wywiadów) może być źródłem satysfakcji i swoistym sposobem na życie. Można przypuszczać, że z punktu widzenia statystycznego Polaka (o ile o takim w ogóle można mówić) praca bez etatu stanowi źródło nieustannego niepokoju o jutro, stąd można opisać ją jako niepożądaną. Z punktu widzenia trenera biznesu – wolnego strzelca, można się z takim charakterem pracy oswoić oraz całkiem dobrze odnaleźć i funkcjonować na polskim rynku. Poruszana w niniejszym opracowaniu specyfika pracy trenerów biznesu – freelancerów może stanowić przyczynek do głębszej refleksji nad formułą freelance oraz równie mało znaną specyfiką pracy opisywanej grupy zawodowej.

Bibliografia:

1. Gardawski J. (red.), 2009, *Polaków pracujących wizje sondażowe. Polacy pracujący a kryzys fordyzmu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
2. Jarmuż S., Witkowski T., 2004, *Podręcznik trenera*, Biblioteka Moderata Wrocław.
3. Scott W., 1995, *Ivanhoe*, Wordsworth Editions, Hertfordshire.
4. Strzeмиńska H., (red.), 2002, *Czas pracy w przedsiębiorstwie. Wyniki badań nad rozkładami czasu pracy a zdrowiem pracowników*, IPiSS, Warszawa.
5. Szczepański J., 1961, *Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologii*, [w:] *Jak pracuje człowiek*. PWN, Warszawa.
6. Walczak – Duraj D. (red.), 2011, *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Strony internetowe:

<http://blog.infakt.pl/odkrywamy-sekrety-polskiego-freelancingu/>

Dilemmas of Professional Freelance - from Job Security to Independence**Summary**

The article focuses on the specifics of the work of freelancers. Freelancers are people who are working without a permanent contract. The author focuses on the business trainers. This topic has already been described by the author, and the results of the first phase of the study are published in issue 2/2014 Humanization of Work. In this paper, the author presents the results of the next part of the study. The article included fragments of semi-structured interviews were in-depth, conducted with 20 trainers - freelancers. The goal, which was important for the continuation of the study was to analyze the advantages and disadvantages that are associated with the functioning without a permanent contract of employment.

Key words: trainer, freelance, safety need, employment

Barbara Kryk

Uniwersytet Szczeciński

Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania

e-mail: krykb@wneiz.pl

Ekologiczna odpowiedzialność przedsiębiorstw w Polsce

Abstrakt

Ekologiczna odpowiedzialność przedsiębiorstw jest wymagana przez szeroko rozumiane otoczenie, tym samym determinuje ona realizację celów długookresowych działalności, dlatego jest dla nich tak ważna. Mimo to wciąż wzbudza wiele emocji i dyskusji, stąd konieczne jest jej ciągłe propagowanie by była powszechnie stosowana. Z tego powodu celem niniejszego opracowania jest ocena upowszechniania się koncepcji społecznej odpowiedzialności za środowisko przyrodnicze wśród polskich przedsiębiorstw w świetle wybranych działań. Aby ten cel zrealizować przeanalizowano działania, które bezpośrednio lub pośrednio odzwierciedlają ekologiczne zaangażowanie przedsiębiorstw. Wykorzystano do tego metody *desk research*, analizy danych wtórnych i dedukcji. Dzięki temu można było wskazać istniejącą tendencję w tym zakresie.

Słowa kluczowe: odpowiedzialność ekologiczna, przedsiębiorstwo, działania bezpośrednie i pośrednie.

Wprowadzenie

Pojawienie się w latach 70. XX wieku zagrożeń ekologicznych, zarówno o charakterze globalnym jak i lokalnym, spowodowało konieczność poszukiwania różnych sposobów ich ograniczenia. Istotne znaczenie przypisano utworzonej wówczas koncepcji zrównoważonego rozwoju, ściśle korespondującej z niejako odkrytą na nowo (bo dużo wcześniej utworzoną) koncepcją społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw (CSR), którą uzupełniono m.in. o wymiar środowiskowy. Znacząca dla obu koncepcji była postawa przedsiębiorstw. Do lat 80. dominowało wśród nich negatywne postrzeganie zagadnień ochrony środowiska. Były one kojarzone z dodatkowymi obciążeniami i kosztami, które trzeba było ponieść w związku ze spełnianiem celów i wymogów środowiskowych (zresztą do dzisiaj jeszcze można spotkać przedsiębiorstwa o takim podejściu do tych problemów). Zmiana nastawienia nastąpiła dopiero w latach osiemdziesiątych. Wówczas wiele przedsiębiorstw uznało, że zaangażowanie w sprawy ochrony środowiska może być dla nich korzystne m.in. ze względu na: poprawę wizerunku

publicznego, przyśpieszenie procesów innowacyjnych (eko-innowacje), pozytywne efekty (ekonomiczne, ekologiczne społeczne), a nawet priorytety konkurencyjne (przewagi i specjalizacja w technologiach proekologicznych). To odmienne nastawienie stało się podwaliną rozwoju odpowiedzialności ekologicznej przedsiębiorstw, określanej również jako społeczna odpowiedzialność ekologiczna/za środowisko¹. Od tamtej pory podjęto wielorakie działania na wszystkich poziomach gospodarowania, w różnych dziedzinach, zakresach i o różnorodnym charakterze, zmierzające do coraz większego zaangażowania podmiotów rynkowych, w tym przedsiębiorstw, w ochronę środowiska naturalnego. Jednakże przejście od idei do czynów w zakresie społecznej odpowiedzialności ekologicznej nie jest łatwe, wymaga ono m.in. propagowania tej odpowiedzialności wśród przedsiębiorstw i monitorowania prowadzonych przez nie działań proekologicznych. Stąd tak ważne jest rozpowszechnianie informacji o liczbie przedsiębiorstw podejmujących rzeczywiste działania proekologiczne, ich rodzaju i stopniu zaangażowania w realizację koncepcji społecznej odpowiedzialności za środowisko. W powyższym kontekście przyjęto jako cel artykułu ocenę upowszechniania się koncepcji społecznej odpowiedzialności za środowisko przyrodnicze wśród polskich przedsiębiorstw w świetle wybranych działań. Realizacji tak sformułowanego celu posłużyło syntetyczne przedstawienie istoty tej odpowiedzialności oraz przeanalizowanie zarówno bezpośrednich, jak i pośrednich jej przejawów. Umożliwiło to wskazanie istniejącego trendu w tym zakresie. Do realizacji przyjętego celu wykorzystano następujące metody: analizę wtórnych danych publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny i inne agendy rządowe, różnych dokumentów, raportów i literatury dotyczących omawianego obszaru, a także dedukcji.

1. Istota ekologicznej odpowiedzialności przedsiębiorstw

Wiadomo, że wymiar ekologiczny jest jednym z obszarów zainteresowań koncepcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw i teoretycznie różni badacze go już w swoisty sposób opisali - nawet autorka niniejszego opracowania. Z tego powodu, aby nie powtarzać pewnych kwestii, tylko syntetycznie przedstawiono istotę społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw za środowisko naturalne (ekologicznej odpowiedzialności), aby stworzyć tło teoretyczne dla części empirycznej.

Ekologiczną odpowiedzialność przedsiębiorstw można rozumieć wąsko lub szeroko. W wąskim ujęciu to po pierwsze oszczędne korzystanie

¹ A. Chodyński, A. S. Jabłoński, M. M. Jabłoński wprowadzili nazwę ekologicznej społecznej odpowiedzialności biznesu (ECSR) (Chodyński red. 2007), wyodrębniając wręcz tą odpowiedzialność z CSR, co według mnie jest zbędne, gdyż odpowiedzialność za środowisko jest po prostu jednym z wymiarów tej koncepcji, a nie czymś odrębnym.

z surowców naturalnych, wody, powietrza i energii, po drugie minimalizowanie obciążania środowiska naturalnego szkodliwymi rezultatami procesów produkcyjnych (Kryk 2000: 125). W szerokim ujęciu - według Chodyńskiego, A. S. Jabłońskiego i M. M. Jabłońskiego - odpowiedzialność ekologiczna (...) to uwzględnianie czynnika ekologicznego na wszystkich poziomach organizacji, z uwzględnieniem potrzeb wszystkich interesariuszy firmy, przy realizacji głównych wartości organizacji dzięki ich świadomości wewnątrz przedsiębiorstwa (Chodyński 2007: 186). Takie rozumienie tej odpowiedzialności podnosi do rangi strategicznej kryteria ekologiczne w odniesieniu do przyjętej strategii rozwoju przedsiębiorstwa. Można zatem powiedzieć, że przyjęcie przez przedsiębiorstwa społecznej odpowiedzialności za stan środowiska przyrodniczego oznacza ujmowanie wszelkich działań proekologicznych w ich hierarchii celów, a tym samym wprowadzenie kolejnego warunku ograniczającego wybory w funkcji celów. Wskazuje to, iż odpowiedzialność przedsiębiorstw za negatywne efekty zewnętrzne (środowiskowe) powinna być analizowana nie tylko z punktu widzenia krótkookresowego celu działalności, co z perspektywy ich długoterminowego sukcesu rynkowego i wartości organizacji (Kryk 2003: 265). Z tego też względu przedsiębiorstwa społecznie odpowiedzialne powinny m.in.:

- dokonywać oceny oddziaływania danego rodzaju działalności/produktu na środowisko w celu przewidzenia szkód, jakie mogą być ich wynikiem,
- określać, jakie warunki należy spełnić, aby szkody nie wystąpiły,
- dołożyć wszelkich starań by unikać skutków działań szkodliwych dla osób trzecich,
- stosować formy zabezpieczenia i ubezpieczenia przed ryzykiem ekologicznym,
- zrekompensować lub usunąć negatywne efekty zewnętrzne.

Ponoszenie ekologicznej odpowiedzialności przez przedsiębiorstwa oznacza, że stają się one w coraz większym stopniu zależne od oceny otoczenia zewnętrznego. Akceptacja społeczna przedsiębiorstw i przedmiotów ich działalności (produktów i usług) determinuje ich istnienie. Stąd przedsiębiorstwa podejmują różne działania chroniące środowisko naturalne by być akceptowanym i utrzymać się na rynku. W dalszej części opracowania przedstawiono wybrane działania przedsiębiorstw potwierdzające rozwój ich ekologicznej odpowiedzialności.

2. Przejawy ekologicznej odpowiedzialności przedsiębiorstw w Polsce

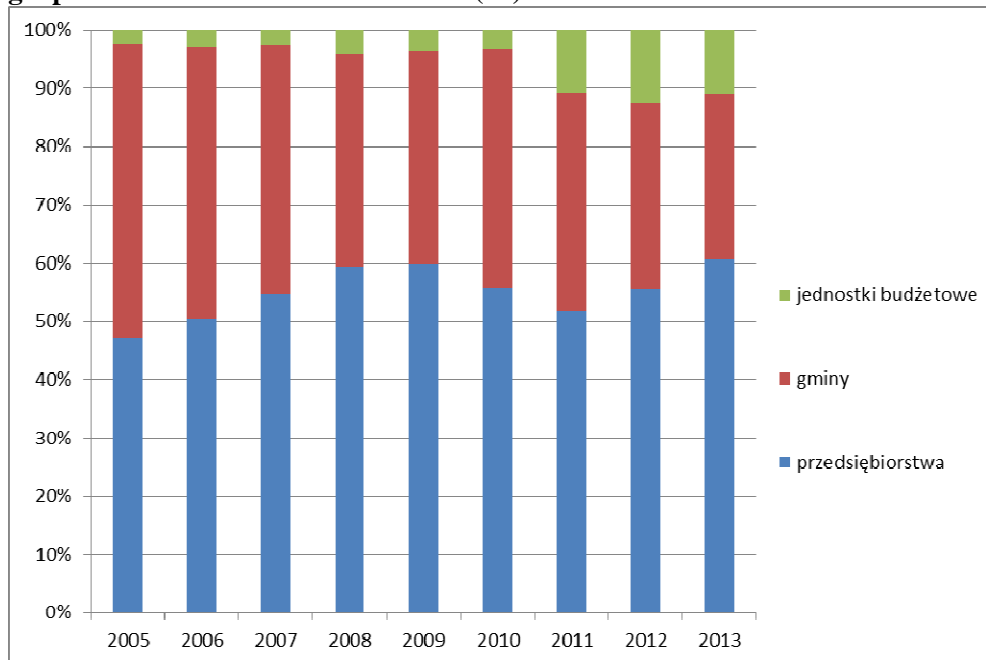
Swoistym sposobem przedstawienia rozwoju i upowszechniania się odpowiedzialności ekologicznej przedsiębiorstw w kontekście CSR jest m.in. przeanalizowanie ich.:

- nakładów na środki trwałe służące ochronie środowiska w Polsce oraz na ekoinnowacje,
- angażowania się we wdrażanie systemów zarządzania środowiskowego,
- innych typów działań prośrodowiskowych (raportowanie społeczne, wprowadzanie zagadnień ekologicznych do systemu rachunkowości, ekoznakowanie, zielony marketing).

Punktem wyjścia w rozważaniach jest przeanalizowanie udziału przedsiębiorstw w nakładach na środki trwałe służące ochronie środowiska według grup inwestorów (rys. 1).

Rysunek 1

Struktura nakładów na środki trwałe służące ochronie środowiska według grup inwestorów w latach 2005-2013 (%)



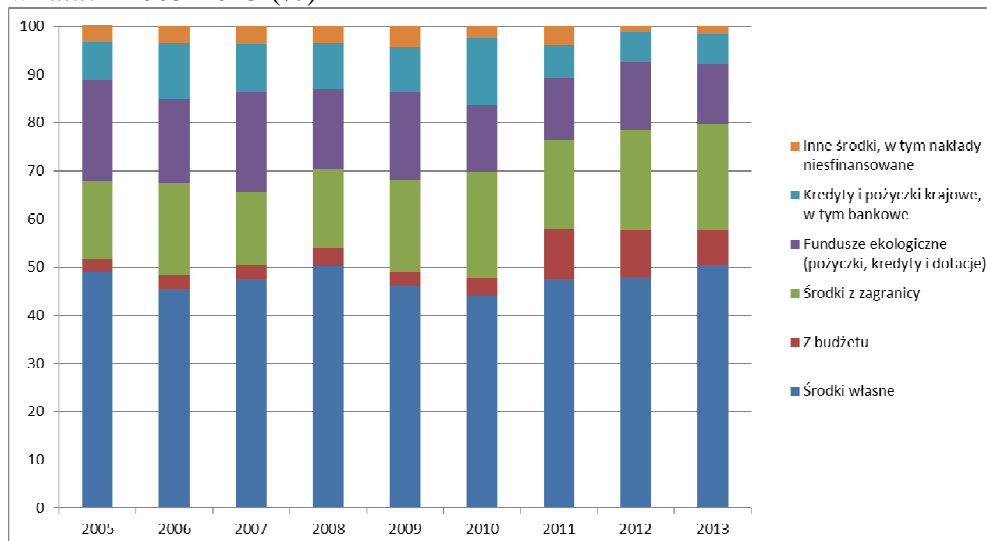
Źródło: Opracowanie własne na podstawie (*Ochrona środowiska za lata 2006-2014*).

Na podstawie danych zaprezentowanych na rysunku 1 można zauważyć, że w badanym okresie największe nakłady na środki trwałe służące ochronie środowiska ponosiły przedsiębiorstwa. Ich udział w nakładach wynosił od 47,2 proc. w 2005 r. do 60,6proc. w 2013 r. Przy czym udział ten kształtował się nierównomiernie - w latach 2005-2009 stopniowo się zwiększał, w kolejnych dwóch latach zmniejszył się o kilka procent, a od 2012 r. ponownie wzrósł. Mimo tych wahań można stwierdzić, że wzrost udziału przedsiębiorstw w ogólnych nakładach na ochronę środowiska su-

geruje rosnące zainteresowanie odpowiedzialnością ekologiczną. Dodatkowym potwierdzeniem tego wniosku jest struktura źródeł finansowania nakładów na środki trwałe służące ochronie środowiska (rys. 2).

Rysunek 2

Źródła finansowania nakładów na środki trwałe służące ochronie środowiska w latach 2005-2013 (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie (*Ochrona środowiska za lata 2006-2014*).

Z rysunku 2 wynika, że w badanym okresie najważniejszym źródłem finansowania środków trwałych służących ochronie środowiska były środki własne, z których przeważnie korzystały przedsiębiorstwa. Pokrywano z nich średnio około 48 proc. łącznych nakładów na dane środki trwałe. Środki własne przedsiębiorstwa uzupełniały kredytami bankowymi (stanowiły one średnio około 9 proc. ogółu poniesionych nakładów), a także środkami pozyskiwanymi ze źródeł zagranicznych (przeważnie funduszy unijnych - stanowiły średnio około 19 proc. nakładów). Udział procentowy tego ostatniego źródła finansowania w ogóle nakładów na środki trwałe służące ochronie środowiska zwiększył się o ponad 6 proc. w ciągu 9 lat, co oznaczało większe możliwości finansowania w tym zakresie. Biorąc pod uwagę wzrost łącznego udziału tych trzech źródeł finansowania w ogóle omawianych nakładów można powiedzieć, że przedsiębiorstwa w coraz większym stopniu angażują się w ochronę środowiska.

Zwiększaniu procentowego udziału przedsiębiorstw w nakładach na środki trwałe służące ochronie środowiska towarzyszył wzrost kwotowy (tabela 1). W każdym roku badanego okresu nakłady te były średnio około 2 razy większe niż w 2005 roku, co świadczy o zwiększeniu ich ekologicznej odpowiedzialności.

Tabela 1
Nakłady na środki trwałe służące ochronie środowiska (w mln zł, ceny bieżące)

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nakłady na środki trwałe ogółem	5986,50	6877,80	7520,90	8528,60	10671,90	10926,20	12158,20	10127,80	10851,20
W tym działalność badawczo-rozwojową	0,40	0,20	0,10	5,20	15,40	4,60	19,20	2,70	0,40
Nakłady na środki trwałe przedsiębiorstw	2825,60	3476,00	4111,60	5066,00	6401,00	6085,90	6302,80	5633,10	6575,80
W tym działalność badawczo-rozwojową przedsiębiorstw	0,19	0,10	0,05	3,08	9,24	2,56	9,95	1,50	0,24

Źródło: Obliczenia własne na podstawie *Ochrona środowiska* za lata 2006-2014.

W ramach nakładów na środki trwałe służące ochronie środowiska wyodrębniono te, które były przeznaczone na działalność badawczo rozwojową w tym zakresie, czyli na rozwój **eko innowacji**. Kwota tych nakładów nie była zbyt wysoka w relacji do ogółu poniesionych nakładów, a zatem ich część przypadająca na przedsiębiorstwa również była niewielka. Mimo to w latach 2008-2013 zaobserwowano zwiększenie tych nakładów w stosunku do roku wyjściowego. Największy wzrost nakładów (ponad pięćdziesięciokrotny) nastąpił w roku 2009 i 2011, natomiast najmniejszy (o 0,2 razy) w roku 2013. W latach 2006-2007 były one mniejsze niż w 2005 roku. Generalnie nakłady na eko innowacje są niewystarczające w stosunku do potrzeb. Tendencja ta pokrywa się z sytuacją w kraju tj. niedostatecznym poziomem innowacji i zbyt małą ilością środków na nie przeznaczonych.

Analizując eko innowacje należy ocenić ich wdrażanie w przedsiębiorstwach. Dane o liczbie przedsiębiorstw, które wdrożyły tego typu innowacje w Polsce, można znaleźć w statystycznym badaniu innowacyjności za lata 2006–2008, które prezentuje tabela 2. Nie są to dane nowe², jednak

² Badanie dotyczące innowacyjności w Polsce było przeprowadzone tylko raz w 2009 roku, w ramach Wspólnotowego Badania Innowacyjności (Community Innovation Survey – CIS)

obrazują, jak stosunkowo niewielki odsetek przedsiębiorstw przemysłowych (26,5 proc. ogółem) i usługowych (16,1proc. ogółem) wdrożył ekoinnowacje (Piotrowska 2012).

Tabela 2

Podstawowe dane o przedsiębiorstwach, które wprowadziły ekoinnowacje w latach 2006-2009

Wyszczególnienie	Przedsiębiorstwa przemysłowe	Przedsiębiorstwa z sektora usług
	w % ogółu przedsiębiorstw w danym przekroju	
Ogółem	26,5	16,1
Sektor publiczny	35,6	23,3
Sektor prywatny	26,1	16
Przedsiębiorstwa liczące 10-49 pracujących (małe)	21,7	14,6
Przedsiębiorstwa liczące 50-249 pracujących (średnie)	34,1	20,6
Przedsiębiorstwa liczące powyżej 249 pracujących (duże)	57,5	35,0

Źródło: *Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2006-2009*, GUS, US w Szczecinie, Warszawa 2010.

Z danych zawartych w tabeli 2 wynika, że zarówno w przemyśle, jak i sektorze usług najwięcej przedsiębiorstw, które wprowadziły ekoinnowacje, to duże przedsiębiorstwa należące do sektora publicznego. Może to wynikać z tego, że bardzo często te duże przedsiębiorstwa (np. z sektora górnictwa czy energetyki), wciąż ze znacznym udziałem Skarbu Państwa, prowadzą rodzaje działalności niekorzystne dla środowiska, co zmusza je do inwestowania w nowoczesne, ekologiczne technologie. Jednocześnie te przedsiębiorstwa mogą liczyć na wsparcie państwa w zakresie badań i rozwoju, w tym odnośnie ekoinnowacji. Najmniej ekoinnowacji wprowadziły małe przedsiębiorstwa z sektora prywatnego, które z reguły koncentrują się na działalności bieżącej, krótkookresowej, a wydatki na innowacje traktują drugoplanowo. Poza tym napotykają one na znaczne bariery m.in. w pozyskaniu środków na „zwykłe” inwestycje, nie mówiąc już o ekoinnowacjach. Stąd ich udział w realizacji tego typu rozwiązań jest relatywnie niższy.

prowadzonego w krajach UE oraz kandydujących i współpracujących w oparciu o wytyczne Eurostatu, co sprawia, że dane te są porównywalne w ujęciu międzynarodowym. Niestety, moduł tematyczny dotyczący ekoinnowacji był wprowadzony do badania CIS jednorazowo, dlatego nie ma nowszych danych pochodzących z tego źródła. Ponowne badanie jeszcze nie zostało zaplanowane.

Niektóre przedsiębiorstwa podejmują próby zminimalizowania negatywnego oddziaływania na środowisko przyrodnicze i wykreowania wśród społeczeństwa swojego wizerunku jako odpowiedzialnych ekologicznie, poprzez wprowadzanie systemów zarządzania środowiskowego, w tym norm z serii ISO 14001, EMAS, programów Czystszej Produkcji (CP). Systemy te są dobrowolne, a ich ogólną ideą jest podejmowanie działań i stworzenie warunków do takiego modyfikowania procesów wytwórczych, aby systematycznie zmniejszała się uciążliwość przedsiębiorstw dla środowiska. Z reguły systemy te wpływają na poprawę funkcjonowania podmiotów od strony technicznej, ekonomicznej, ekologicznej i socjalnej. W Polsce systemy zarządzania środowiskowego zaczęto wdrażać w przedsiębiorstwach w latach 90. XX wieku. Stan obecny w tym zakresie przedstawiono poniżej.

ISO 14001 jest międzynarodowym standardem dla organizacji każdej wielkości, pozwalającym na kontrolę i ulepszenie działalności środowiskowej dzięki wdrożeniu Systemu Zarządzania Środowiskowego (EMS). Norma ta jest przejawem zaangażowania kierownictwa w politykę środowiskową z jasno sprecyzowanymi celami, programem doskonalenia działalności wspomaganym przez struktury zarządzania, przydzielonymi odpowiedzialnościami oraz odpowiednimi szkoleniami z regularnymi przeglądami i audytami służącymi ciągłemu doskonaleniu. Nie oznacza ona jedynie zgodności z prawem, ale również zaangażowanie przedsiębiorstwa w doskonalenie tych kluczowych kwestii. Ponieważ przedsiębiorstwa w łańcuchu dostaw dążą do zmniejszenia ryzyka środowiskowego, w wielu sektorach certyfikacja na zgodność z ISO 14001 jest niemal wymogiem do prowadzenia działalności. W Polsce w 2011 r. normę z serii ISO 14001 posiadało 1900 przedsiębiorstw, a w 2012 r. – 2014, czyli w ciągu dwóch lat liczba jednostek certyfikowanych zwiększyła się o 114, tj. o 6 proc.. Nadal jest to jednak niewiele w porównaniu do całkowitej liczby przedsiębiorstw w kraju.

System ek zarządzenia i audytu (EMAS) to unijny instrument ochrony środowiska wprowadzony w 1993 r., funkcjonujący obecnie w oparciu o Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1221/2009 z 25 listopada 2009 r. w sprawie dobrowolnego udziału organizacji w systemie ek zarządzenia i audytu we Wspólnocie. Jest on użytecznym narzędziem tworzenia w organizacjach kultury zrównoważonego rozwoju oraz efektywnego zarządzania dostępnymi zasobami i energią. EMAS jest adresowany do wszystkich rodzajów organizacji zainteresowanych wdrażaniem kompleksowych rozwiązań w obszarze ochrony środowiska, zarówno przedstawicieli firm, jak i instytucji niekomercyjnych. Wymagania EMAS dają wytyczne, swoiste wskazówki, dzięki którym organizacje porządkują obowiązki w zakresie ochrony środowiska, optymalizują ponoszone koszty i efektywnie zarządzają energią i zasobami. EMAS to także wiarygodny system raportowa-

nia oddziaływań organizacji na środowisko, ułatwiający prowadzenie otwartego dialogu z zainteresowanymi stronami. Rejestracja w tym systemie oznacza spełnienie przez organizację najbardziej „wysrubowanych” wymagań ochrony środowiska. W Polsce na koniec 2014 r. certyfikat systemu EMAS posiadało 45 podmiotów gospodarczych, 6 było zawieszonych lub w trakcie weryfikacji (emas.gdos.gov.pl/lista-rejestru-emas). Jest to bardzo niewielka liczba w stosunku do ogółu podmiotów gospodarczych. Biorąc pod uwagę, iż pierwszy certyfikat EMAS został wydany w 2005 r., to nie możemy się poszczycić zbytnimi osiągnięciami w tym zakresie.

Program „Czystsza Produkcja” (CP) to „strategia ochrony środowiska, polegająca na ciągłym, zintegrowanym, zapobiegawczym działaniu w odniesieniu do procesów, produktów i usług, zmierzającym do zwiększenia efektywności produkcji i usług oraz redukcji ryzyka ludzi i środowiska przyrodniczego” (Jeżowski 2007: 92). Wdrożenie strategii CP jest traktowane jako punkt wyjścia do wdrożenia systemów sformalizowanych, a także systemów zintegrowanych. Aktualnie wpis do Rejestru Świadectw CP posiada 36 organizacji (stan na koniec 2014 r.), zatem niezbyt wiele w skali kraju.

Program „Odpowiedzialność i Troska” jest publiczną i dobrowolną deklaracją przedsiębiorstw branż przemysłu chemicznego do realizacji działań dotyczących poprawy w zakresie ochrony środowiska, bezpieczeństwa technologicznego oraz ochrony zdrowia pracowników. Cele programu osiąga się poprzez konsekwentne stosowanie w zarządzaniu odpowiednich praktyk, które zostały podzielone na sześć grup, zwanych kodeksami. Efekty wypracowane w ramach programu przedstawiane są za pomocą 16 wskaźników. Przystąpienie do tego programu, podobnie jak do CP, umożliwia przedsiębiorstwom uporządkowanie wewnętrznej polityki ekologicznej oraz zintegrowanie działań podejmowanych na rzecz ochrony środowiska, dzięki temu następuje zmniejszenie negatywnego oddziaływania podmiotów na środowisko (Kryk 2012: 251-252).

W 2012 roku w Programie „Odpowiedzialność i Troska” uczestniczyły 34 firmy, w tym 23 firmy zajmujące się produkcją chemikaliów lub bezpośrednio związanych z przedsiębiorstwami produkującymi substancje chemiczne (są to prawie wszystkie największe firmy z branży), 8 firm zajmujących się dystrybucją i transportem chemikaliów i 3 firmy z obszaru gospodarki odpadami. Liczba podmiotów, objętych tym programem jest od kilku lat stała.

Raportowanie społeczne stanowi rozszerzenie sprawozdawczości przedsiębiorstwa, a jego celem jest komunikowanie dokonań przedsiębiorstwa w interesie wyodrębnionych grup interesariuszy. Raportowanie jest związane z upublicznieniem danych z dziedzin tradycyjnie nieprezentowanych opinii publicznej, takich jak szczegółowe informacje o zatrudnieniu, produktach, działaniach na rzecz społeczności lokalnych, oddziaływaniu na

środowisko i działaniach proekologicznych. Raport społeczny, obejmujący wszystkie wymiary działalności przedsiębiorstwa, pozwala uzupełnić lukę informacyjną, jaka powstaje gdy następuje skupienie się tylko na jednym obszarze np. wskaźnikach ekonomicznych. Ujawnienie informacji w raporcie determinuje transparentność przedsiębiorstwa i pozwala na pełną ocenę jego działalności. Obecnie nie ma jednego obligatoryjnego wzoru sporządzania raportu społecznego. Istnieje dowolność co do szczegółowości informacji przedstawianych w raportach, z tego powodu rzadko można w nich znaleźć spójne, strategiczne schematy działania w zakresie CSR. Nie ma również obowiązku poddawania ich audytowi zewnętrznemu (por. Sidorczyk-Pietraszko 2007: 347; Wachowiak 2008; Kryk 2011: 112-125).

W Polsce coraz więcej przedsiębiorstw zaczyna się interesować zarówno samą koncepcją CSR, jak i raportowaniem społecznej odpowiedzialności za środowisko przyrodnicze. Potwierdzeniem tego jest chociażby fakt, że z roku na rok zwiększa się liczba przedsiębiorstw ujmowanych w rankingu „Odpowiedzialnych Przedsiębiorstw”, w tym również w zakresie odpowiedzialności ekologicznej. Oznacza to, że przedsiębiorstwa zaczynają dostrzegać korzyści wynikające z takiego postępowania. Problem jest jednak w tym, że raportowanie społecznej odpowiedzialności wymaga realizacji określonych działań proekologicznych, a te wiążą się z określonymi kosztami, co niestety nie sprzyja upowszechnianiu się tego raportowania.

Kolejnym przejawem działań środowiskowo odpowiedzialnych jest **wprowadzanie zagadnień ekologicznych do systemu rachunkowości** w celu dostarczenia ich wszystkim interesariuszom. Z tego powodu od początku lat 80. XX wieku rośnie zainteresowanie doskonaleniem rachunkowości ukierunkowanej na ochronę środowiska. W rachunkowości finansowej zdarzenia i zjawiska związane z ochroną środowiska są ujęte w postaci zasobów jednostki, źródeł ich finansowania, kosztów, strat oraz innych strumieni kształtujących wynik finansowy, ale nie eksponuje się szczegółowych informacji na ten temat, co niestety jest niewystarczające w warunkach zwiększonego zapotrzebowania na nie. Stąd coraz więcej uwagi poświęca się możliwościom jakie daje w tym zakresie **rachunkowość zarządcza, w tym ukierunkowana na ochronę środowiska**. Wyodrębnienie rachunkowości zarządczej ukierunkowanej na ochronę środowiska umożliwia dostarczanie informacji z tego zakresu szerokiemu gronu użytkowników oraz prezentowanie ich w różnym ujęciu czasowym i przedmiotowym z uwzględnieniem różnych jednostek pomiaru działalności gospodarczej. Ukierunkowaniu ekologicznemu rachunkowości zarządczej sprzyja dodatkowo krytyka tradycyjnie pojmowanego modelu rachunkowości (Kryk 2014: 66-74).

W sposób ogólny można ją zdefiniować jako pomiar i publikowanie informacji o wpływie przedsiębiorstwa na środowisko naturalne, a poprzez to

na społeczeństwo jako całość oraz kosztach z tym związanych. Informacje takie mogą być wykorzystywane przez zarządy zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz przedsiębiorstwa (tzw. raportowanie społeczne) i jako takie zyskują szerszy zasięg niż te, które są przygotowywane i przekazywane w sposób tradycyjny (zmodyfikowana definicja rachunkowości społecznie odpowiedzialnej Gray, Bebbington, Walters 1993).

Rachunkowość zarządcza ukierunkowana na ochronę środowiska powinna być dostosowana do potrzeb przedsiębiorstwa, w którym będzie wykorzystywana. O jej efektywności będzie decydować dostosowanie się do zalecanych założeń koncepcyjnych, które odpowiadają również warunkom funkcjonowania systemów uznawanych za efektywne, tj. zdefiniowanym potrzebom informacyjnym zarządzających, określonym procesom tworzenia i dostarczania informacji zarządczej z tego zakresu oraz procedurom kontrolnym systemu informacyjnego rachunkowości. Trudność opracowania właściwego systemu rachunkowości zarządczej ukierunkowanej na ochronę środowiska jest – według autorki niniejszego artykułu – związana m.in. z brakiem precyzyjnych uregulowań prawnych w tym zakresie. O ile rachunkowość finansowa jest prowadzona zgodnie ze ściśle wyznaczonymi standardami (Międzynarodowymi Standardami Rachunkowości - MSR, Międzynarodowymi Standardami Sprawozdań Finansowych - MSSF, ustawą o rachunkowości), to w przypadku rachunkowości zarządczej ukierunkowanej na ochronę środowiska takich precyzyjnych zasad nie ma. Stworzenie wzorca „podpowiadającego”, jak należałoby prowadzić taką rachunkowość i za pomocą jakich narzędzi lub wypracowanie tzw. dobrych praktyk/przykładów w tym zakresie mogłoby przyczynić się do pewnej unifikacji ewidencjonowania i przygotowywania sprawozdań ekologicznych. Takie działania pomogłyby rozwinąć i upowszechnić taką rachunkowość, a zatem i koncepcję ekologicznej odpowiedzialności przedsiębiorstw.

Znakowanie wyrobów ekologicznych (ekoznakowanie, ekoetykietowanie, ecolabeling) jest rozumiane dwojako. W szerokim ujęciu - to jeden z procesów zarządzania środowiskowego w przedsiębiorstwie, którego celem są zmiany techniczne i systemowo-organizacyjne, powodujące ekologizację procesów wytwarzania produktów. W wąskim ujęciu oznacza czynność nanoszenia znaku towarowego na opakowanie produktów przyjaznych dla środowiska. Symbole ekologiczne dotyczą trzech podstawowych kategorii: produktów ekologicznych³, żywności ekologicznej, opakowań ekologicznych

³ Do tej kategorii zaliczamy znaki na: kosmetykach, środkach czyszczących, odzieży, obuwiu, farbach i lakierach do malowania wewnątrz i na zewnątrz sprzęcie RTV i AGD, meblach, materacach, artykułach papierniczych, artykułach ogrodniczych (substraty), w hotelach i na kempingach.

(Peattie, 1992: 104). Dla konsumenta są swego rodzaju gwarantem „ekologicznej” jakości produktu. Niestety brak jest jednolitych danych o łącznej liczbie przedsiębiorstw stosujących znaki ekologiczne w naszym kraju. W Globalnym Katalogu Ecolabels INDEX w 2014 r. było ujętych 459 firm, wokół takiej liczby oscyluje też liczba ekocertyfikatów wydana przez Polskie Centrum Badań i Certyfikacji (www.pcbc.gov.pl)⁴, zaś w witrynie www.ekoszuka-pakowania.pl/eko_znaki.htm podano liczbę 5840 podmiotów (stan na luty 2015 r.). Rozbieżność jest ogromna, więc trudno wyrokować, która z tych liczb jest bliższa prawdy.

Zielony marketing – to działania marketingowe zmierzające do produkcji i promocji towarów nieszkodliwych dla środowiska naturalnego. Obejmuje on:

- marketing produktów nastawionych na ochronę środowiska,
- projektowanie, wytwarzanie i sprzedawanie produktów minimalizujących skutki negatywne dla środowiska przyrodniczego,
- działania przedsiębiorstw wytwórczych, transportowych i innych zajmujących się produkowaniem, opakowaniem, transportowaniem oraz reklamowaniem produktów – wykonywane z poczuciem odpowiedzialności za ochronę środowiska.

Zielony marketing jest stosunkowo nowym zjawiskiem, szczególnie w Polsce. Wyzwaniem dla tej koncepcji jest wciąż jeszcze brak wyznaczonych standardów. Powoduje to trudności zarówno w wartościowaniu działań podejmowanych przez firmy, jak i w ich porównywaniu. Sytuacja ta wpływa na spowolnienie rozwoju produktów przyjaznych środowisku. Przedsiębiorstwa często nie są skłonne do promowania swoich proekologicznych inicjatyw w sytuacji, gdy konsumenci są wobec nich sceptyczni. Przeciwdziałaniem dla występowania takiej sytuacji jest informowanie społeczeństwa o powodach podejmowania działań w obszarze ochrony środowiska. By zielony marketing przynosił pożądane efekty, firmy powinny zachęcać konsumentów do włączania się w akcje na rzecz środowiska. Ich zaangażowanie zaowocuje zwiększeniem zaufania w stosunku do działań przedsiębiorstwa i wpłynie na opinię konsumentów o nim (Witczak 2012).

Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonej analizy bezpośrednich i pośrednich przejawów społecznej odpowiedzialności za środowisko przyrodnicze przedsiębiorstw można powiedzieć, że koncepcja ta powoli staje się coraz bardziej powszechna. Świadczyć o tym może: wzrost procentowy i kwotowy nakładów na środki trwałe służące ochronie środowiska i ekoinnowacje, zwiększa-

⁴ Właściwie na stronie internetowej PCBC przy poszczególnych kategoriach produktów certyfikowanych po prostu dane o liczbie firm certyfikowanych nie są podane.

nie się liczby przedsiębiorstw wdrażających formalne i nieformalne systemy zarządzania środowiskowego oraz podejmujących inne działania odzwierciedlające ich ekologiczne zaangażowanie. Jednak podejmowane działania nie są wystarczające w stosunku do potrzeb, a ich realizacja jest zbyt wolna. Upowszechnienie tych działań wymaga pokonania różnych barier i poniesienia dodatkowych nakładów różnego typu (m.in. finansowych, organizacyjnych, prawnych, informacyjnych), przede wszystkim propagowania korzyści z nimi związanych.

Bibliografia:

1. Codyński A. (red.), 2007, *Spoleczne i ekologiczne aspekty zarządzania*, Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, Kraków.
2. *Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2006-2009*, 2010, GUS, US w Szczecinie, Warszawa.
3. Gray R., Bebbington J., Walters D., 1993, *Accounting for the Environment*, London.
4. Jeżowski P. (red.), 2007, *Ekonomiczne problemy ochrony środowiska i rozwoju zrównoważonego w XXI wieku*, Wydawnictwo SGH, Warszawa.
5. Kryk B., *Etyka ekologiczna a społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, [w:] B. Pogonowska (red.), *Teorie i aplikacje etyki gospodarczej*, AE w Poznaniu, Poznań.
6. Kryk B., 2003, *Jakość życia a społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa za korzystanie ze środowiska*, [w:] J. Tomczyk-Tołkacz (red.), *Jakość życia w perspektywie nauk humanistycznych, ekonomicznych i ekologii*, AE we Wrocławiu, Jelenia Góra.
7. Kryk B., 2014, *Rachunkowość zarządcza ukierunkowana na ochronę środowiska jako przejaw społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw*, „Nauki o finansach”, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław, nr 1(18).
8. Kryk B., 2011, *Strategia ekologizacji przedsiębiorstwa a raportowanie społecznej odpowiedzialności za środowisko*, [w:] M. Dudek, H. Howaniec, W. Iwaszkiewicz (red.), *Inżynieria produkcji, przedsięwzięcia proekologiczne, ergonomia i bezpieczeństwo pracy*, Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsko-Białej, Bielsko-Biała.
9. Kryk B. red., 2012, *Gospodarowanie i zarządzanie środowiskiem*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
10. *Ochrona środowiska (za lata 2006-2014)*, GUS, Warszawa.
11. Peattie K., 1992, *Green marketing. Lecturer in strategic management*, London Group, UK Ltd.

12. Piotrowska J, 2012, *Ekoinnowacje – wyzwanie dla polskiej gospodarki*, B. Kryk (red. naukowy), „Studia i Prace WNEiZ”, nr 28.
13. Sidorczuk-Pietraszko E., 2007, *Koncepcja trwałego i zrównoważonego rozwoju na poziomie organizacji*, [w:] B. Poskrobko (red.), *Obszary badań nad trwałym i zrównoważonym rozwojem*, Wyd. Ekonomia i Środowisko, Białystok.
14. Wachowiak P. 2008, *Raportowanie społeczne przedsiębiorstwa jako przejaw jego odpowiedzialności. „Przegląd organizacji”*, nr 10.
15. Witczak J., 2012, *Marketing w odcieniach zieleni*, „Ecomanager”, Numer 3 (24), <http://ecomanager.pl/marketing-w-odcieniach-zieleni/> (dostęp 1.4.2015).

Strony internetowe

www.pcbc.gov.p (dostęp 30.03.2015 r.).

emas.gdos.gov.pl/lista-rejestru-emas (dostęp 30.03.2015 r.).

Environmental Responsibility of Enterprises in Poland

Summary

In a widely understood business environment, environmental responsibility of enterprises is a must. It has a major impact on the accomplishment of long-term objectives of an enterprise and therefore is of profound importance. However, environmental responsibility still arouses emotions and controversy and therefore it should be propagated as a common solution. This has inspired the author of the present paper to take a closer look at the popularization of social concept of environmental responsibility among Polish enterprises. To be more specific, the author has devoted her attention to actions directly or indirectly reflecting the environmental involvement of enterprises. In order to do so, such methods as desk research, analysis of secondary data and deduction were used for presenting tendencies observed in this scope.

Key words: environmental responsibility, enterprise, indirect and direct actions

Monika Michalska

Uniwersytet Zielonogórski

Wydział Ekonomii i Zarządzania

Katedra Zarządzania Środowiskiem i Gospodarką Publiczną

e-mail: m.michalska@wez.uz.zgora.pl

Edukacja ekologiczna w działaniach wybranych przedsiębiorstw

Abstrakt

Narastający w latach 60. XX wieku kryzys ekologiczny wymusił podjęcie tematu ochrony środowiska w debacie międzynarodowej. Konsekwencją była Konferencja w Sztokholmie, a następnie Raport „Nasza Wspólna Przyszłość” UNEP, w którym po raz pierwszy zdefiniowano zrównoważony rozwój. Koncepcja ta miała być odpowiedzią na narastające problemy dotyczące sfery gospodarczej, społecznej jak i środowiskowej. Zarówno w dokumentach międzynarodowych, jak i w polskich podkreśla się, że wprowadzenie w życie zrównoważonego rozwoju będzie możliwe, jeśli społeczeństwo zrozumie i zaakceptuje jego cele i zasady. Można to osiągnąć poprzez edukację ekologiczną, dostarczającą nie tylko wiedzy o środowisku, ale także kształtującą postawy prośrodowiskowe. Aby sprostać tym zadaniom, edukacja ekologiczna musi obejmować całe społeczeństwo i stanowić immanentny element procesu kształcenia od przedszkola do wieku dorosłego. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie teoretycznych podstaw wprowadzania edukacji ekologicznej w miejscu pracy oraz zidentyfikowanie działań podejmowanych tym zakresie w przedsiębiorstwach.

Słowa kluczowe: edukacja ekologiczna w miejscu pracy, zrównoważony rozwój, działania prośrodowiskowe przedsiębiorstw.

Wstęp

Procesy zanieczyszczenia środowiska i nadmiernego wykorzystywania jego zasobów związane są z działalnością człowieka. Do XIX wieku nie miały miejsca poważniejsze zjawiska degradacji środowiska, a te które znamy z przekazów historycznych miały charakter lokalny (upadek strefy „żyznego księżycy”, Sahara i wybrzeże Morza Śródziemnego). Również do końca XIX wieku utrzymywało się przeświadczenie, że Ziemia to miejsce z nieograniczoną przestrzenią i ilością zasobów naturalnych. Takie stanowisko w połączeniu z eksplozją demograficzną spowodowało sytuację, w której ludzie wykorzystywali zasoby środowiskowe w sposób rozrzućny, marnotrawili je a nawet bezmyślnie niszczyli (Kozłowski 2005:27-28). Rewolucja

przemysłowa rozpoczęła ekspansywny rozwój gospodarek, w którym wzrost gospodarczy i maksymalizacja konsumpcji stały się priorytetem, a środowisko nie stanowiło wartości. Skutkiem destrukcyjnej działalności człowieka wobec środowiska stało się jego zanieczyszczenie oraz nadmierne wykorzystanie zasobów odnawialnych i nieodnawialnych (Kozłowski 2005: 29, 133). Na początku lat 60. XX wieku problemy środowiskowe stały się na tyle uciążliwe, że zaczęły wpływać na jakość życia ludzi, co wymusiło dyskusję na ten temat na arenie międzynarodowej. Rozpoczął się wówczas rozwój idei zrównoważonego rozwoju (Papuziński 2007: 29), która miała być odpowiedzią na ówczesne problemy cywilizacyjne. Od początku bowiem idea ta integrowała zagadnienia środowiskowe, społeczne i gospodarcze, podkreślając, że są one permanentnie połączone i nie mogą być rozpatrywane ani rozwiązywane pojedynczo. Pierwszą definicję zrównoważonego rozwoju przedstawiono na III Sesji Zarządzającej Programem Ochrony Środowiska ONZ (UNEP) w roku 1975. Zrównoważonym rozwojem nazwano wówczas: „taki przebieg nieuchronnego rozwoju gospodarczego, który nie naruszałby w sposób istotny i nieodwracalny środowiska życia człowieka, nie doprowadziłby do degradacji biosfery, który godziłby prawa przyrody, ekonomiki i kultury” (Definicje pojęć...1993: 110.). Społeczeństwo realizujące ideę zrównoważonego rozwoju to: *społeczeństwo, uznające nadrzędność wymogów ekologicznych, które nie mogą być zakłócone przez wzrost cywilizacji oraz rozwój kulturalny i gospodarczy, zdolne do samosterowania swoim rozwojem w celu utrzymania homeostazy i symbiozy z przyrodą, a więc respektujące oszczędną produkcję i konsumpcję oraz wykorzystywanie odpadów, dbające o przyszłościowe konsekwencje podejmowanych działań, a więc także o potrzeby i zdrowie przyszłych pokoleń* (Ochrona środowiska człowieka(...)) (1984). Z czasem idea ewoluowała, powstało szereg definicji, określono zasady i cele zrównoważonego rozwoju. Od początku jednak w dokumentach międzynarodowych, jak i polskich podkreślano, że wprowadzenie w życie zrównoważonego rozwoju będzie możliwe jeśli społeczeństwo zrozumie i zaakceptuje te zasady i cele. Można to osiągnąć poprzez całościową edukację ekologiczną, czyli taką, która nie tylko dostarczy rzetelnej wiedzy o środowisku, ale również przemówi do wyobraźni, rozbudzi sumienie ekologiczne, wrażliwość na piękno i bogactwo natury, a także ukształtuje umiejętność i chęć działania na rzecz środowiska i zrównoważonego rozwoju (Kiełczewski 2001:189).

1. Cele kształcenia i wychowania proekologicznego

Rozwój zrównoważony zakłada równowagę między wzrostem gospodarczym a poszanowaniem środowiska w celu zapewnienia społeczeństwu wysokiej jakości życia (Papuziński 2006: 28). Urzeczywistnienie tego celu wymaga nie tylko inwestowania w nowoczesne, proekologiczne technologie

i oszczędnego gospodarowania zasobami naturalnymi, ale również wysokiej świadomości ekologicznej społeczeństwa. Świadomość ekologiczna (...) *określa stosunek człowieka do środowiska przyrodniczego, zespół posiadanych informacji i przekonań na jego temat, a także system wartości, jakim wobec niego kieruje się on w swoim postępowaniu* (Kiełczewski 2001:163). Edukacja ekologiczna zamiennie nazywana edukacją środowiskową jest kluczowym czynnikiem mogącym wpłynąć na kształtowanie się świadomości ekologicznej.

Narodowa Strategia Edukacji Ekologicznej „Przez edukację do zrównoważonego rozwoju” definiuje edukację ekologiczną w następujący sposób: *edukacja ekologiczna kształtuje całościowy obraz relacji pomiędzy człowiekiem, społeczeństwem i przyrodą, musi szybko i kompleksowo wkroczyć w sfery kształcenia, doskonalenia i weryfikacji kadry zarządzającej środowiskiem. Ukazując zależność człowieka od przyrody, uczy odpowiedzialności za zmiany dokonywane w środowisku naturalnym. Stąd należy ją traktować nie tylko jako nieodłączny element całego procesu edukacyjnego, jest ona również immamentnym składnikiem polityki informacyjnej, strategii gospodarczej oraz ochrony zdrowia ludności* (Narodowa strategia...2001:7-8).

Kiełczewski zwraca uwagę, że *edukacja ekologiczna to najprościej ujmując kształcenie i wychowanie proekologiczne. W zakres tego pojęcia wchodzi przekazywanie wiedzy o środowisku przyrodniczym, zjawiskach w nim zachodzących i problemach związanych z jego degradacją, jak również kształtowanie proekologicznego systemu wartości (etyki ekologicznej, wrażliwości estetycznej na środowisko) oraz wyzwalanie aktywności na rzecz ochrony środowiska* (Kiełczewski 2001:187). Podobnie rolę edukacji ekologicznej widzi Graczyk, dla której: *edukacja ekologiczna powinna nie tylko obejmować proces kształcenia, którego nadrzędnym celem jest dostarczenia obiektywnej wiedzy o środowisku, ale także, co jest szczególnie istotne, powinna wychowywać, czyli kształtować postawy proekologiczne, zmieniające nasz stosunek do świata przyrody na pełen troski o jej stan obecny i przyszły* (Graczyk 2006:31).

Możemy mówić o trzech koncepcjach edukacji ekologicznej: konserwatywnej, radykalnej i całościowej. Najstarsza jest koncepcja konserwatywna, zgodnie z którą oparta na naukach przyrodniczych edukacja ekologiczna służy przekazywaniu rzetelnej wiedzy na temat stanu środowiska oraz praw nim rządzących. Informacje nie mają zawierać ocen oraz kontekstów społecznych czy gospodarczych. Koncepcja radykalna opiera się z kolei na założeniach ekologii głębokiej. Mniejszą wagę nadaje się książkowej wiedzy o środowisku na rzecz bezpośredniego kontaktu z przyrodą. Propagowana jest równość biotyczna oraz świadomość bioregionalna, a ważnym punktem jest podejmowanie aktywności politycznej oraz praktycznych działań na

rzecz ochrony przyrody. Według koncepcji całościowej edukacja ekologiczna to powiązanie wiedzy o środowisku przyrodniczym z zagadnieniami społecznymi. W jej ramach należy poruszać tematykę z obszarów polityki, gospodarki oraz etyki. Celem tak pojętej edukacji ekologicznej jest doprowadzenie do wzrostu świadomości ekologicznej i ukształtowanie postaw proekologicznych skutkujących zaangażowaniem w działania służące ochronie środowiska (Kiełczewski 2001:188-189).

Edukacja ekologiczna może mieć charakter formalny lub nieformalny. Formalna edukacja ekologiczna prowadzona jest w działalności dydaktyczno-wychowawczej od wychowania przedszkolnego aż po studia doktoranckie. W szkołach formalna edukacja ekologiczna dzieci i młodzieży opiera się na konkretnych wytycznych zawartych w Podstawie programowej (Rozp. Ministra Edukacji Narodowej z 30 maja 2014...). Na studiach wyższych edukacja ekologiczna prowadzona jest na samodzielnych kierunkach studiów, na specjalnościach, w ramach przedmiotów obowiązkowych oraz nadobowiązkowych. Nie ma obecnie wytycznych dotyczących treści programowych, które obowiązywałyby na poszczególnych etapach studiów. Edukacja formalna prowadzi zazwyczaj do otrzymania dyplomów, certyfikatów lub zaświadczeń (Borys 2010:64).

Edukacja nieformalna, czyli realizowana poza zinstytucjonalizowanym systemem kształcenia może być prowadzona między innymi przez proekologiczne organizacje pozarządowe, ośrodki edukacji proekologicznej na terenach chronionych, ale także w miastach, organizacje młodzieżowe, organizacje społeczne, ośrodki kultury, kościoły i związki wyznaniowe, podmioty gospodarcze, gospodarstwa ekologiczne i agroturystyczne, ogrody botaniczne i zoologiczne, muzea, a także przez samorządy. Miejscem nieformalnej edukacji ekologicznej jest również rodzina. Źródłem informacji która służy somoedukacji są głównie środki masowego przekazu, ulotki, broszury, plakaty, czasopisma specjalistyczne, książki, a także odczyty, prelekcje, raporty czy filmy ekologiczne (Poskrobko 2012:165; Hłobił 2010:91; Graczyk 2006: 34; Kiełczewski 2001:195).

2. Edukacja ekologiczna w międzynarodowych i polskich dokumentach programowych

Zarówno w międzynarodowych jak i w polskich dokumentach najczęściej przyjmuje się całościową koncepcję edukacji ekologicznej. Pierwsze kroki na drodze do ustanowienia celów, zadań i programów edukacji ekologicznej podjęto już w roku 1972 w Sztokholmie podczas Konferencji Narodów Zjednoczonych „Człowiek i środowisko”. Konferencja poświęcona była narastającemu zanieczyszczeniu środowiska, które stawało się problemem o charakterze międzynarodowym. Jedną z ważnych decyzji podjętych pod-

czas Konferencji Sztokholmskiej było zwrócenie się do UNESCO (Organizacja Narodów Zjednoczonych do Spraw Wychowania, Nauki i Kultury) aby rozpoczęły konsultacje w celu ustanowienia międzynarodowego programu szkolnej i pozaszkolnej edukacji środowiskowej dla wszystkich poziomów edukacji. W kolejnych latach odbyło się kilka spotkań i konferencji, których celem było rozwijanie edukacji ekologicznej. Należy wymienić konferencję w Belgradzie (1975 r.), na której ustalono cele edukacji ekologicznej oraz wskazano na niezbędność uwzględnienia jej we wszystkich systemach nauczania (Karta Belgradzka – Międzynarodowa Karta Ochrony Środowiska). Następnym krokiem było przyjęcie na konferencji w Tbilisi (1977 r.) szczegółowych zadań edukacji ekologicznej i zobowiązanie państw członków UNESCO do włączenia jej do programów kształcenia oraz zapewnienia możliwości finansowych ich realizacji. Ważnym wydarzeniem dla rozwoju idei zrównoważonego rozwoju była Konferencja Narodów Zjednoczonych w Rio de Janeiro w 1992 r. nazwana Szczytem Ziemi. Poruszono na niej wiele kwestii związanych z przyszłością świata, zarówno w obszarze gospodarczym, społecznym i środowiskowym. Podpisano wówczas m.in. dwa ważne z punktu widzenia edukacji ekologicznej dokumenty: Deklarację z Rio oraz Agendę 21. W obu podkreślono konieczność umożliwienia dostępu do wiedzy o środowisku wszystkim członkom społeczności jako sposobu budowanie świadomości ekologicznej i odpowiedzialności za stan środowiska (Dokumenty końcowe Konferencji...1993:15, 507-520). W Agendzie 21 zagadnieniom edukacji poświęcono rozdział zatytułowany „Promowanie nauczania, kształtowania świadomości społecznej i szkolenia w zakresie trwałego i zrównoważonego rozwoju i ochrony środowiska (Dokumenty końcowe Konferencji...1993: 507-520). Istotne było położenie nacisku na to, aby kwestie środowiskowe rozpatrywane były w połączeniu z rozwojem na wszystkich poziomach edukacji oraz aby państwa udostępniały informacje dotyczące zagadnień środowiska i rozwoju. Kolejnym istotnym etapem w rozwoju edukacji ekologicznej była Konferencja w Atenach (1995 r.) na temat „Edukacja ekologiczna na rzecz zrównoważonego rozwoju”. W czasie jej trwania położono nacisk na ukierunkowanie edukacji ekologicznej na zrównoważony rozwój poprzez połączenie zagadnień środowiskowych ze społecznymi i gospodarczymi. Następnie w Pruchonicach na Konferencji „Edukacja i świadomość społeczna na rzecz trwałego i zrównoważonego rozwoju” wskazano najskuteczniejsze kierunki prowadzenia edukacji ekologicznej, by przyczyniała się ona do osiągnięcia założeń zrównoważonego rozwoju. Znaczącą inicjatywą podjętą przez Zgromadzenie ogólne ONZ było przyjęcie w roku 2002 rezolucji ustanawiającej Dekadę Edukacji dla Zrównoważonego Rozwoju na lata 2005- 2014. Głównym celem ogłaszanych przez ONZ Międzynarodowych Dekad jest skierowanie uwagi społeczności międzynarodowej

na najważniejsze kwestie współczesnego świata i wspierania działań w tym zakresie. Ideę Edukacji na rzecz Zrównoważonego Rozwoju można scharakteryzować w następujący sposób: *jest dążenie do osiągnięcia równowagi pomiędzy społecznym i ekonomicznym dobrem oraz kulturą, tradycją i ochroną zasobów naturalnych Ziemi. Edukacja na rzecz Zrównoważonego Rozwoju podkreśla potrzebę respektowania godności ludzkiej, poszanowania różnorodności, ochrony środowiska naturalnego i zasobów naszej planety* (Dekada Edukacji..., Education for Sustainable Development...). Jak można zaobserwować w ostatnich latach nastąpiła ewolucja edukacji ekologicznej w kierunku edukacji na rzecz zrównoważonego rozwoju, co wynika z coraz większego zrozumienia, że kwestii środowiskowych nie można postrzegać bez związku ze społeczeństwem i gospodarką.

W Polsce zagadnienia dotyczące edukacji ekologicznej zawarte są w Narodowej Strategii Edukacji Ekologicznej: Przez edukację do zrównoważonego rozwoju (2001), w Narodowym Programie Edukacji Ekologicznej (2001) oraz Polityce Ekologicznej Państwa w latach 2009-2012 z perspektywą do roku 2016. Narodowa Strategia Edukacji składa się z trzech rozdziałów, w których sprecyzowano relacje między zrównoważonym rozwojem a edukacją, organizację edukacji ekologicznej w Polsce w formalnym systemie kształcenia i strukturę pozaszkolnej edukacji ekologicznej oraz uwarunkowania realizacji Narodowej Strategii Edukacji Ekologicznej. Główne cele edukacji ekologicznej określono w następujący sposób (Narodowa Strategia...2001:8):

- kształtowanie pełnej świadomości i budzenie zainteresowania społeczeństwa wzajemnie powiązаныmi kwestiami ekonomicznymi, społecznymi, politycznymi i ekologicznymi,
- umożliwienie każdemu człowiekowi zdobywania wiedzy i umiejętności niezbędnych dla poprawy stanu środowiska,
- tworzenie nowych wzorców zachowań, kształtowanie postaw, wartości i przekonań jednostek, grup i społeczeństw, uwzględniających troskę o jakość środowiska.

Według Narodowej Strategii Edukacji Ekologicznej, aby tak postawione cele mogły być zrealizowane należy (Narodowa Strategia...2001:8):

- przyjąć, że edukacja ekologiczna jest jednym z warunków realizacji Polityki Ekologicznej Państwa,
- wprowadzać edukację ekologiczną we wszystkie sfery życia społecznego przy wykorzystaniu wartości kulturowych, etycznych i religijnych,
- umożliwić społeczeństwu dostęp do edukacji ekologicznej, jak również do informacji na temat stanu środowiska,

- uznać, że edukacja ekologiczna jest zasadniczym warunkiem zmiany konsumpcyjnego modelu społeczeństwa.

Treści zawartych w Narodowej Strategii Edukacji Ekologicznej zostały rozpisane na konkretne działania w Narodowym Programie Edukacji Ekologicznej. Dokument ten precyzuje podstawowe zadania edukacyjne, podmioty odpowiedzialne za ich realizację oraz źródła finansowania. Zawiera także wskazówki dla prowadzących edukację różnych grup wiekowych, zawodowych i społecznych. Jak zapisano w Programie: *dokument może i powinien stać się podstawą tworzenia systemu edukacji ekologicznej realizującego cele požądane społecznie* (Narodowy Program Edukacji...2001:3). Następnym polskim dokumentem, w którym podkreślono rolę edukacji ekologicznej jest Polityka Ekologiczna Państwa w latach 2009-2012 z perspektywą do roku 2016. Wśród celów polityki ekologicznej zapisano zwiększenia świadomości ekologicznej społeczeństwa oraz wzrost zaangażowania społeczeństwa w uczestniczeniu w konkretnych działaniach na rzecz środowiska, a także poprawę efektywności podejmowanych działań. Edukacja ekologiczna wymieniona jest jako instrument dzięki, któremu możliwe będzie wdrażania polityki ekologicznej na równi z instrumentami prawnymi, administracyjnymi, systemem kontroli i monitoringu.

Również w Ustawie Prawo Ochrony Środowiska w Dziale VIII zatytułowanym: Edukacja ekologiczna, badania z zakresu ochrony środowiska oraz reklama, zapisano, że obowiązek edukacji ekologicznej dotyczy wszystkich typów szkół, kursów prowadzących do uzyskania kwalifikacji zawodowych, a także szkół wyższych, które *obejmują swym zakresem działania dziedziny nauki lub dyscypliny naukowe wiążące się z ochroną środowiska* (Ustawa Prawo ochrony środowiska, Art.77, 79).

3. Edukacja ekologiczna dorosłych

W przedstawionych powyżej międzynarodowych jak i polskich dokumentach omawiających zagadnienia edukacji ekologicznej podkreślano, że powinna ona być immanentnym elementem procesu kształcenia i obejmować całe społeczeństwo, począwszy od wychowania przedszkolnego, a skończywszy na edukacji dorosłych. Ma to być proces ciągły, nie kończący się. Objęcie wszystkich grup społecznych edukacją ekologiczną stanowi priorytet we wszystkich międzynarodowych i polskich dokumentach dotyczących tego zagadnienia. Z punktu widzenia niniejszego artykułu szczególnie ważna jest edukacja dorosłych. I tak, jako podstawowy cel Narodowej Strategii Edukacji Ekologicznej wymieniono (...) *objęcie permanentną edukacją ekologiczną wszystkich mieszkańców Rzeczypospolitej Polskiej, w tym ludzi dorosłych, a zwłaszcza pracujących i podejmujących istotne decyzje dla kraju i społeczeństwa* (Narodowa Strategia...2001:10).

Edukacja dorosłych, kształtująca ich świadomość ekologiczną, jak już wspomniano może mieć charakter nieformalny lub formalny, może być prowadzona np. w miejscu pracy. Miejsce pracy jest uzasadnionym wyborem dla realizowania działań mających na celu budowanie świadomości ekologicznej, gdyż po pierwsze większość osób pracujących ma bezpośredni wpływ na stan środowiska poprzez decyzje jakie podejmuje na stanowisku pracy, a po drugie dorośli przebywają w nim większą część dnia. Edukacja ekologiczna ma największe prawdopodobieństwo sukcesu, jeżeli prowadzi się ją w miejscu, gdzie ludzie mieszkają, uczą się, pracują bądź wypoczywają.

Aby edukacja w miejscu pracy przynosiła pożądane skutki w postaci poprawy świadomości ekologicznej i podejmowania działań na rzecz ochrony środowiska przez pracowników koniecznym jest, zgodnie z zapisami Narodowej Strategii Edukacji Ekologicznej spełnienie następujących warunków:

- wiedza o ochronie środowiska w miejscu pracy powinna być propagowana przez kierownictwo organizacji, związki zawodowe czy specjalistyczne służby pracownicze,
- edukacja ekologiczna w zakresie skutków oddziaływania zakładu pracy na lokalne środowisko i zdrowie człowieka powinna być realizowana w ramach szkoleń BHP,
- edukacja ekologiczna powinna być elementem programów doskonalenia zawodowego kadry oraz dotyczyć tematów związanych ze specyfiką prowadzonej działalności,
- we wszystkich działaniach promocyjnych należy propagować technologie i rozwiązania przyjazne środowisku (Narodowa Strategia...2001).

Współczesne przedsiębiorstwa zazwyczaj nie traktują już konieczności ochrony środowiska jako sprzecznej z kierunkiem ich rozwoju. Podstawowym celem jest osiągnięcie zysku, ale zastrzegając się wymagania legislacyjne dotyczące środowiska oraz wymagania klientów i kontrahentów skłaniają do działań prośrodowiskowych. Jednym z kroków jakie podejmują organizacje jest wdrożenie Systemu Zarządzania Środowiskowego zgodnego z Normą ISO 14001, dzięki któremu możliwe jest uporządkowanie działań z zakresu ochrony środowiska i zmniejszenie negatywnego oddziaływania na nie. Warunkiem skutecznego wdrażania systemu zarządzania środowiskowego jest uczestniczenie w działaniach na rzecz ochrony środowiska wszystkich pracowników. Można to osiągnąć poprzez edukowanie pracowników w miejscu pracy. W punkcie 4.2.2 normy: „Kompetencje, szkolenia, świadomość” zapisano wymagania dotyczące edukacji ekologicznej pracowników (PN-EN ISO14001 Systemy zarządzania..., 2005:23)

Pierwszym krokiem jest zidentyfikowanie i zdefiniowanie potrzeb szkoleniowych, a następnie przeszkolenie pracowników których praca może mieć

znaczący wpływ na środowisko. Podczas szkoleń pracownicy powinni zostać zaznajomieni z aspektami środowiskowymi, wymaganiami prawnymi oraz procedurami postępowania. Norma ISO 14001 wymaga opracowania procedur, dzięki którym wszyscy członkowie organizacji będą świadomi:

- wagi utrzymania zgodności prowadzonych działań z polityką środowiskową, procedurami i wymaganiami SZŚ,
- faktycznych i potencjalnych istotnych oddziaływań na środowisko związanych z ich pracą,
- swoich obowiązków i odpowiedzialności związanych z osiągnięciem zgodności z polityką środowiskową, procedurami i wymaganiami systemu (w tym postępowanie w nagłych wypadkach),
- konsekwencji nie przestrzegania procedur operacyjnych (PN-EN ISO14001 Systemy zarządzania..., 2005:23).

Edukacja ekologiczna prowadzona w organizacji ma zwykle charakter szkolenia. Może ono być w całości poświęcone tematyce środowiskowej lub ochrona środowiska może być częścią większej całości np. poświęconej zarządzaniu jakością lub BHP. Metodą stosowaną najczęściej jest wykład, mini wykład lub prelekcja ilustrowana slajdami (Szczepan-Jakubowska 2008: 89), a także instruktaż na stanowisku pracy. Z punktu widzenia pracowników rozwiązaniem ciekawszym i bardziej skutecznym jest przekazywanie wiedzy praktycznej na stanowisku pracy. Dla pracowników najbardziej interesujące informacje dotyczą konkretnych procesów, unikania sytuacji niebezpiecznych oraz wartości parametrów istotnych z punktu widzenia oddziaływania na środowisko w konkretnej sytuacji (Pochyluk i inni 1999: 94). Edukacja ekologiczna może odbywać się również za pomocą konkursów, akcji teaserowych¹, akcji informacyjnych z wykorzystaniem plakatów, e-maili, broszur, komiksów edukacyjnych. Niezależnie od wykorzystanej metody czy formy najważniejszym celem edukacji ekologicznej jest osiągnięcie sytuacji, w której każdy pracownik organizacji rozumie, że jego codzienne decyzje i działania, zgodne z przyjętym systemem zarządzania środowiskowego, zmniejszają negatywne oddziaływanie organizacji na środowisko.

4. Cele i tematyka ekologicznych działań edukacyjnych w badanych organizacjach

Rada Biznesu na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju powołana przez Międzynarodową Izbę Handlu (ICC) w roku 1991 ogłosiła Kartę Biznesu na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju, (Kartę Rotterdamską), w której zawarto 16 zasad tworzenia systemów zarządzania środowiskowego w przedsiębior-

¹ akcja teaserowa – akcja promocyjna składająca się z minimum 2 etapów. W pierwszym etapie pozyskuje się uwagę odbiorców, należy ich zaintrygować. Drugi etap polega na rozwiązaniu zagadki z pierwszego etapu oraz pogłębieniu informacji

stwie (Pochyluk, Grudowski, Szymański 1999: 23; Rok 2004: 8; Lisowska-Mieszkowska 2007:7). Zasady te są swego rodzaju wytycznymi dla przedsiębiorstw chcących prowadzić swoje działania zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju. Zasada 4 Karty odnosi się do kształcenia pracowników i głosi, że należy zapewnić takie kształcenie, szkolenie i odpowiednie motywowanie pracowników firmy, które spowoduje efektywne wykonywanie ich obowiązków w zakresie ochrony środowiska.

Badania dotyczące edukacji ekologicznej w przedsiębiorstwach są tematem nie często poruszonym w literaturze przedmiotu jako problem samodzielny. Zwiększająca się świadomość ekologiczna tak klientów jak i przedsiębiorców powoduje wzrost zainteresowania tą tematyką. W związku z tym podjęto próbę systematycznego zbadania obecnej sytuacji bezpośrednio w przedsiębiorstwach. Badanie miało charakter pilotażowy i objęło przedsiębiorstwa różnych branż z siedzibą w Zielonej Górze. Celem było zidentyfikowanie podejmowanych działań edukacyjnych w obszarze środowiskowym oraz poruszanych tematów. Badanie posłużyło także do analizy zasadności planowanych badań w tym zakresie. W badaniu wykorzystano kwestionariusz ankiety składający się z 12 pytań otwartych i zamkniętych. Spośród biorących udział w badaniu 10 przedsiębiorstw, dwa nie prowadziły edukacji ekologicznej. Pozostałe w pytaniu identyfikującym przyczyny podjętych działań edukacyjnych najczęściej udzieliły odpowiedzi, że była to chęć zmniejszenia kosztów działalności oraz zbudowanie pozytywnego wizerunku przedsiębiorstwa społecznie i ekologicznie zaangażowanego. Ponadto zdaniem przedsiębiorstw, edukacja ekologiczna powinna wpłynąć na bardziej racjonalne gospodarowanie zasobami (oszczędność wody, energii) oraz spowodować wzrost świadomości ekologicznej pracowników i ich proekologicznych postaw. Działania edukacyjne w większości firm skierowane były do wszystkich pracowników, jedynie w dwóch - głównie do pracowników produkcyjnych.

Tematyka przeprowadzonych szkoleń była różnorodna, jednak najczęściej dotyczyła proekologicznych zachowań w miejscu pracy, uświadomienia pracownikom ich bezpośredniego wpływu na stan środowiska oraz wpływu przedsiębiorstwa na stan środowiska. Jedynie w jednym przedsiębiorstwie podczas szkoleń poruszono problematykę stanu i jakości środowiska na świecie, a w czterech stanu i jakości środowiska w najbliższej okolicy.

Edukacja ekologiczna jest jedną z części szerszego procesu „zazielenienia się organizacji” (Castenow 1996: 166-168). Przedsiębiorstwa chcąc być proekologicznymi podejmują coraz częściej działania zmniejszające ich uciążliwość dla środowiska. Choć działania te wymagają ponoszenia nakładów, to jednak w długim okresie czasu przynoszą mierzalne korzyści. Działania na rzecz ochrony środowiska są ponadto jednym z przejawów odpowiedzialności biz-

nesu. W związku z tym, w przeprowadzonym badaniu zapytano przedsiębiorców, jakie działania związane z ochroną środowiska są podejmowane w ich organizacji. Wszystkie z przebadanych przedsiębiorstw prowadzą segregację odpadów na terenie zakładu oraz stosują drukowanie dwustronne. Zdecydowana większość przekazuje odpady do dalszego przetwarzania, gromadzi zużyte świetlówki, baterie, papier na makulaturę i oszczędnie korzysta z wody. Wśród odpowiedzi pojawiały się ponadto: oszczędne korzystanie z energii (wyłączanie urządzeń biurowych, wyłączanie światła w pustych pomieszczeniach) i edukacja ekologiczna. Jednak tylko dwa przedsiębiorstwa wprowadziły proekologiczne technologie w procesach wytwórczych, a trzy wdrożyły innowacje ekologiczne.

Przejawem troski o środowisko, chęci podnoszenia świadomości ekologicznej pracowników, kontrahentów, klientów oraz członków społeczności lokalnej oraz zachęcenia ich do zmiany swojego zachowania na bardziej ekologiczne jest organizowanie przez przedsiębiorstwa przedsięwzięć ekologicznych takich jak np. konkursy proekologiczne, pikniki z elementem ekologicznym, sadzenie drzew, akcje wolontariatu pracowniczego, programy edukacyjne dla młodzieży. Z przeprowadzonego badania wynika, że tylko cztery spośród przebadanych przedsiębiorstw zdecydowały się na przygotowanie wydarzeń o charakterze ekologicznym. Były one skierowane głównie do pracowników, kontrahentów i klientów. Jeśli chodzi o rodzaj podjętych działań, to było to ustawienie stojaków na rowery (w celu zachęcić pracowników do korzystania z tego ekologicznego środka lokomocji), udostępnienie klientom proekologicznych produktów/usług w ramach proponowanej oferty, informowanie o stanie środowiska. Tylko jedno przedsiębiorstwo prowadziło specjalny program ekologiczny dla społeczności lokalnej.

W ankiecie zadano również pytanie dotyczące uczestniczenia przedsiębiorstw w organizowanych przez inne organizacje akcjach ekologicznych, takich jak konkursy ekologiczne, plebiscyty, programy edukacyjne, czy kampanie ekologiczne typu Sprzątanie Świata, Święto Drzewa. Jedyne trzy przedsiębiorstwa uczestniczyły w tego rodzaju wydarzeniach, a było to Sprzątanie Świata.

Podsumowując wyniki badania należy zauważyć, że wszystkie przedsiębiorstwa prowadzą w mniejszym lub większym stopniu działania na rzecz ochrony środowiska, mimo że tylko dwa wdrożyły sformalizowany system zarządzania środowiskowego. Najpopularniejsze działania związane są z gospodarką odpadami na terenie zakładu i zmniejszeniem zużycia papieru, wody i energii. Również zagadnienie edukacji ekologicznej jest sprawą istotną w poddanych analizie przedsiębiorstwach. Osiem na dziesięć przedsiębiorstw prowadzi edukację ekologiczną pracowników związaną z przestrzeganiem zasad ochrony środowiska na stanowisku pracy, a w sześciu poruszono tematy mające na celu uświadomienie pracownikom ich bezpośredniego oddzia-

ływania na środowisko oraz wpływu przedsiębiorstwa na środowisko. Wzrost świadomość pracowników w zakresie wpływu podejmowanych przez nich decyzji i wykonywanych czynności na stan środowiska oraz negatywnych konsekwencji spowodowanych nie stosowaniem się do zaleceń, ma na celu poprawę staranności pracy oraz większą identyfikację z przyjętymi przez przedsiębiorstwo zasadami ekologicznymi. Przedsiębiorstwa uczestniczące w badaniu w małym stopniu wykorzystywały mniej formalne metody edukacji ekologicznej, które, jak pokazują doświadczenia konkursu „Praca na czysto” zorganizowanego przez Ministerstwo Środowiska, przynoszą bardzo dobre rezultaty (http://www.mos.gov.pl/kategoria/1973_praca_na_czysto/). Organizacje biorące udział w wymienionym konkursie nie tylko uzyskały korzyści dla środowiska w postaci zmniejszenia ilości emisji dwutlenku węgla do atmosfery, zmniejszenia zużyci energii i wody, czy ograniczenia wprowadzania na rynek tworzyw sztucznych, ale przede wszystkim uświadomiły pracownikom, że każdy może przyczynić się do zmniejszenia wpływu na środowisko oraz zmniejszenia zużycia zasobów środowiskowych.

Podsumowanie

Z wprowadzania edukacji ekologicznej wynikają dwie kategorie korzyści. Po pierwsze są to korzyści dla środowiska. Ludzie nabywając wiedzę ekologiczną, stają się bardziej odpowiedzialni za swoje działania mogące oddziaływać na środowisko, a także w sposób bardziej oszczędny i racjonalny korzystają z jego zasobów. Druga kategoria korzyści dotyczy samej edukacji. Złożoność tematyki związanej ze środowiskiem, jego ochroną oraz poznawaniem zjawisk przyrodniczych wymusza różnorodność metod i form dydaktycznych, oraz prowadzi do poprawy jakości pracy i jej doskonalenia (Graczyk 2006: 30; Kiełczewski 2001: 190). Poprzez edukację ekologiczną, której celem jest wzrost świadomości pracowników oraz ich odpowiedzialności za decyzje i działania dotyczące środowiska, przedsiębiorstwa mogą uzyskać nie tylko oszczędności, ale i zyski. Organizacje stają się ogniwem łańcuch edukacyjnego, co wpisuje się w filozofię edukacji ekologicznej, która zakłada uczenie się przez całe życie.

Bibliografia:

1. Borys T., 2010, *Dekada edukacji dla zrównoważonego rozwoju – polskie wyzwania*, „Problemy ekorozwoju”, vol. 5 nr 1.
2. Castenow D., 1996, *Nowy marketing w praktyce*, PWE, Warszawa.
3. *Definicje pojęć z zakresu ochrony środowiska*, 1993, Wydawnictwo GUS, Warszawa.
4. Dekada Edukacji na temat Zrównoważonego Rozwoju (2005 - 2014): http://www.unic.un.org.pl/edukacja_rozwoj/index.php

5. *Dokumenty końcowe Konferencji Narodów Zjednoczonych "Środowisko i Rozwój"*, 1993, Instytut Ochrony Środowiska, Warszawa.
6. Education for Sustainable Development, Education for sustainable development information brief:
http://portal.unesco.org/education/en/file_download.php/c087fbc95b175f1776b748036352e65fbrief+on+ESD.pdf
7. Hłobił A., 2010, *Edukacja ekologiczna w praktyce szkolnej*, Środkowo-pomorskie Towarzystwo Naukowe Ochrony środowiska, Rocznik Ochrona Środowiska, Tom 12.
8. Kiełczewski D., 2001, *Ekologia społeczna*, Wyd. Ekonomia i Środowisko, Białystok.
9. Kozłowski S., 2005, *Przyszłość ekorozwoju*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
10. Lisowska-Mieszkowska E., 2007, *Systemy zarządzania środowiskowego – rozwój i funkcjonowanie w Polsce*, Ochrona Środowiska i Zasobów Naturalnych nr 30.
11. *Narodowa Strategia Edukacji Ekologicznej, Przez edukację do zrównoważonego rozwoju*, 2001, Ministerstwo Środowiska, Warszawa.
12. *Narodowy Program Edukacji Ekologicznej, Program wykonawczy Narodowej Strategii Edukacji Ekologicznej oraz warunki jego wdrażania*, 2001, Ministerstwo Środowiska, Warszawa.
13. *Ochrona środowiska człowieka - humanistyczne widzenie świata*. [w]: *Prace Naukowe Polskiego Klubu Ekologicznego*, 1984, Tom 1, Kraków.
14. Papuziński A., 2006, *Filozoficzne aspekty zrównoważonego rozwoju – wprowadzenie*, „Problemy ekorozwoju”, vol.1 nr 2.
15. Papuziński A., 2007, *Filozofia zrównoważonego rozwoju jako subdyscyplina badań filozoficznych*, „Problemy ekorozwoju”, vol. 2 nr 2.
16. *PN-EN ISO 14001 Systemy zarządzania Środowiskowego. Wymagania i wytyczne stosowania*, 2005, PKN, Warszawa.
17. Pochyluk R., Grudowski P., Szymański J., 1999, *Zasady wdrażania systemu zarządzania środowiskowego zgodnego z wymaganiami normy ISO 14001*, Ekokonsult, Gdańsk.
18. *Polityka Ekologiczna Państwa w latach 2009-2012 z perspektywą do roku 2016*, 2008, Ministerstwo Środowiska, Warszawa.
19. Poskrobko B., Poskrobko T., 2012, *Zarządzanie środowiskiem w Polsce*, PWE, Warszawa.
20. Rok B., 2004, *Odpowiedzialny biznes w nieodpowiedzialnym świecie*, Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa
21. *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 30 maja 2014 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej wychowania*

przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół, Dz.U. 2014, poz. 803.

22. Sukces to twoje naturalne środowisko. Pomysły na ekologiczne akcje edukacyjne w miejscu pracy:
http://www.mos.gov.pl/g2/big/2011_03/4ebcf2bae6bf20ab49df3892eab54b2c.pdf.
23. Szczepan-Jakubowska D., *Szkoleniowiec w pakamerze, czyli narzędzia pracy szkoleniowca*, [w:] Kompendium Nowoczesna Firma „Szkolenia w Polsce 2008”.
24. Ustawa z dnia 27 kwietnia 2001r., *Prawo ochrony środowiska*, Dz.U. 2001 Nr 62 poz. 627 z późn. zm.

Environmental Education in the Activities of Selected Companies

Summary

The growing in the sixties of the twentieth century ecological crisis forced to take the topic of environmental protection in the international debate. The consequence was a conference in Stockholm, and then the report "Our Common Future" UNEP, in which the first definition of sustainable development occurred. This concept was supposed to be a response to the increasing problems concerning the economic, social and environmental sphere. Both in international documents, as well as in Polish it is highlighted that the implementation of sustainable development will be possible if the society understands and accepts its objectives and principles. It can be achieved through environmental education, providing not only knowledge about the environment, but also shaping pro-environmental attitudes. To solve these challenges, environmental education must include the whole of society and constitute an inherent part of the process of education from kindergarten to adulthood. The purpose of this article is to present the theoretical basis of the introduction of environmental education in the workplace and to identify actions in this respect in companies.

Key words: environmental education in the workplace, sustainable development, corporate actions for the environment.

Beata Skubiak

Uniwersytet Szczeciński

Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania

bskubiak@wneiz.pl

Instytucje społeczeństwa obywatelskiego a kreowanie rozwoju lokalnego

Abstrakt

Celem niniejszego artykułu jest ukazanie roli społeczeństwa obywatelskiego w kreowaniu rozwoju na poziomie lokalnym. Główna teza opracowania opiera się na założeniu, że współcześnie instytucje społeczeństwa obywatelskiego stanowią główny czynnik w kreowaniu rozwoju lokalnego. Pomimo postępującej demokratyzacji życia społeczno-gospodarczego oraz decentralizacji administracji publicznej rozwój społeczeństwa obywatelskiego jest niezadawalający i zbyt powolny. Władza samorządowa nie powinna przeszkadzać w organizowaniu się obywateli, powinna oddać im przestrzeń publiczną, oddać organizacjom część zadań i wesprzeć je finansowo, włączyć obywateli nie tylko w proces konsultacji, ale pozwolić im współdecydować w istotnych dla nich kwestiach.

Słowa kluczowe: społeczeństwo obywatelskie, rozwój lokalny.

Wstęp

Poszukiwanie najlepszych rozwiązań organizacyjnych na rzecz rozwoju gospodarczego to ważne zadanie dla samorządów i ich partnerów na kilka dziesięcioleci. Społeczeństwo obywatelskie jest kluczowym elementem każdego systemu demokratycznego i jest atutem samym w sobie ponieważ reprezentuje i wspiera pluralizm, może przyczynić się do bardziej skutecznej polityki, sprawiedliwego i zrównoważonego rozwoju oraz wzrostu sprzyjającemu włączeniu społecznemu. Jest istotnym graczem na rzecz pokoju i rozwiązywania konfliktów. Przez artykułowanie obaw obywateli organizacje społeczeństwa obywatelskiego są aktywne na arenie publicznej, angażując się w inicjatywy na rzecz demokracji, ucieleśniają one rosnące zapotrzebowanie na przejrzystość i odpowiedzialność zarządzania. Celem artykułu jest ukazanie roli instytucji społeczeństwa obywatelskiego w kreowaniu rozwoju na poziomie lokalnym. Dla zrealizowania tak sformułowanego celu w artykule omówiono czynniki sukcesu w rozwoju lokalnym, przedstawiono relacje między społeczeństwem obywatelskim a rozwojem oraz bariery w kreowaniu lokalnego rozwoju przez społeczeństwo obywatelskie.

1. Definiowanie społeczeństwa obywatelskiego

Istnieje wiele definicji społeczeństwa obywatelskiego, gdyż pojęcie to jest wciąż wieloznaczne i niełatwe do zdefiniowania, stosowane jest przez przedstawicieli bardzo różnych orientacji. Idea społeczeństwa obywatelskiego historycznie nawiązuje do myśli greckiej, współcześnie zaś odnosi się do społeczeństwa pluralistycznego, liberalno-demokratycznego. Ujmowane ono bywa w sposób rozszerzający bądź zwężający. Interpretacja rozszerzająca obejmuje zasięgiem tego pojęcia zarówno zespół określonych idei, jak i kompleks pewnych form samoorganizacji społecznej w celu realizacji tych idei oraz obszarów, w których są realizowane. Interpretacja zwężająca – terminologicznie i praktycznie bardziej uzasadniona – ogranicza zakres tego pojęcia do systemu struktur pośredniczących, które są aktywnymi uczestnikami sfery publicznej bądź podejmują w tym kierunku odpowiednie starania (Krasnowolski 2014). W UE idea społeczeństwa obywatelskiego rozumiana jest jako przejaw oddolnej aktywności niezależnych obywateli, którzy działają na rzecz optymalnego uformowania życia społecznego i zrównoważonego rozwoju. Uznaje się, że organizacje pozarządowe są pożądanym przejawem życia obywatelskiego. Wzmacniają one instytucjonalny aspekt życia politycznego oraz charakteryzują się zdolnością do werbalizowania odmiennych i uzupełniających się spojrzeń na poszczególne aspekty życia zbiorowego.

Institucje społeczeństwa obywatelskiego obejmują wszystkie niepaństwowe, działające nie dla zysku struktury, bezpartyjne i dobrowolne, przez które ludzie organizują i realizują wspólne cele i ideały polityczne, kulturalne, społeczne lub gospodarcze. Społeczeństwo obywatelskie odnosi się do tych grup, sieci i relacji, które nie są zorganizowane i zarządzane przez państwo. Pojęcie społeczeństwa obywatelskiego na potrzeby niniejszego artykułu obejmuje szeroki zakres formalnych i nieformalnych sieci i organizacji, w tym organizacji pozarządowych (NGO), wspólnoty, organizacje i sieci sąsiadów i krewnych. Pod pojęciem społeczeństwa obywatelskiego istnieje duża różnorodność podmiotów - od lokalnego do bardziej sformalizowanych społeczności lokalnych i organizacji pozarządowych. Organizacje te uzupełniają działania rządu i władz samorządowych i są zaangażowane w rozwój lokalny. Są one ważnymi uczestnikami działalności rozwojowej, które w sposób szczególny zabiegają o grupy biedne i marginalizowane. Oznacza to, że nie powinny być traktowane jako substytut rządu, który to nie powinien zrzec się odpowiedzialności za swoich obywateli.

2. Społeczeństwo obywatelskie a rozwój lokalny

Institucje społeczeństwa obywatelskiego zostały uznane za trzeci sektor w gospodarce. Jego siła może mieć pozytywny wpływ na funkcjonowanie państwa i rynku. Społeczeństwo obywatelskie jest zatem postrzegane jako coraz ważniejszy czynnik promowania dobrego zarządzania. Takie cechy

instytucji obywatelskich jak przejrzystość, skuteczność, otwartość, wrażliwość i odpowiedzialność sprawiają, że mogą stać się ważnym i strategicznym uczestnikiem procesu rozwoju lokalnego. William J. Coffey i Mario Polèse rozwój lokalny definiują jako szczególną postać rozwoju regionalnego, w którym najważniejszą rolę przypisuje się czynnikom endogennym. Według autorów model rozwoju lokalnego obejmuje następujące etapy:

- 1) powstanie lokalnej przedsiębiorczości,
- 2) "odciążenie" lokalnych przedsiębiorstw,
- 3) funkcjonowanie lokalnych przedsiębiorstw poza lokalnym otoczeniem oraz
- 4) stworzenie regionalnej struktury gospodarczej, która opierać się będzie na lokalnych inicjatywach i lokalnych komparatywnych korzyściach (Coffey, Polèse 1984: **brak stron**). J. Parysek zwraca uwagę, że rozwój lokalny (...) *jest procesem społecznym, polega bowiem na aktywności społeczności lokalnych, na uaktywnianiu lokalnych postaw prorozwojowych, na tworzeniu instytucji społecznych w rozwój ten zaangażowanych. Jest to proces poprzedzony niekiedy długotrwałym przygotowaniem, zarówno zasobów do ich gospodarczego wykorzystania, jak i ludzi do współuczestniczenia w rozwoju. Jest to wreszcie proces pracochłonny i nowatorski, niekiedy wręcz innowacyjny* (...) (Parysek 2001: **brak stron**).

Cechą charakterystyczną rozwoju lokalnego jest niewielka mobilność podstawowych czynników rozwojowych, do których należą: stan infrastruktury, kwalifikacje siły roboczej, struktura społeczna regionu w podziale na klasy i warstwy oraz gałęziowa struktura gospodarki lokalnej czy też wiedza ogólna i techniczna społeczeństwa. Dlatego też zasadniczym celem polityki rozwoju społeczności lokalnych powinno być jak najlepsze wykorzystanie tych nieprzenaszalnych zasobów (Chmiel 1997). Specjaliści zajmujący się gospodarką lokalną poszukają właściwych strategii działań, które przyczynią się do wzrostu zatrudnienia i rozwoju. Tradycyjne strategie polityczne stosowane przez lokalne władze proponują ulgi i zwolnienia podatkowe, nisko oprocentowane pożyczki, programy szkoleniowe itp. Miarą sukcesu stosowanych strategii do wspierania wzrostu gospodarczego jest zwiększenie zatrudnienia lub zmniejszenie bezrobocia na danym terenie. Z punktu widzenia władzy samorządowej rozwój społeczno-gospodarczy powinien optymalizować kombinację proponowanych rozwiązań, które będą korzystne dla przedsiębiorców, ale bez ponoszenia zbyt wysokich kosztów przez społeczność (Blair 1995). Innymi słowy celem jest rozwój gospodarczy społeczności i dywersyfikacja lokalnej gospodarki poprzez zaangażowanie w programy rozwojowe, w wyniku czego nastąpi zwiększenie możliwości zatrudnienia istniejącej siły roboczej (Blakely 1994).

Rozwój lokalny, który można rozumieć jako proces, obejmuje szereg różnych podmiotów - społeczeństwo obywatelskie, organizacje, społeczności

lokalne, samorządy, firmy z sektora prywatnego, krajowe rządy. Jest to więc wspólne działanie wymienionych podmiotów w celu promowania dostępu do wysokiej jakości podstawowych usług, a także wliczając w to osiągnięcie wzrostu gospodarczego. Dla takich wspólnych wysiłków, których celem jest osiągnięcie sukcesu w rozwoju, podmioty lokalne muszą być samodzielne i posiadać odpowiedni kapitał do poprawy ich sytuacji - albo poprzez bezpośrednie działanie lub pośrednio – poprzez artykułowanie pożądaných zmian. To z kolei dla instytucji samorządowych może stanowić szczególny rodzaj dobra, przyczyniając się tym samym do większej odpowiedzialności, przejrzystości i efektywności w podejmowaniu decyzji. Inicjatywy lokalne mogą wspierać tworzenie i wdrażanie lokalnej polityki społeczno-gospodarczej, mogą oddziaływać na lokalne plany oraz strategie rozwojowe.

Podsumowując charakterystykę istoty rozwoju lokalnego wskazać można na pięć generalnych właściwości (Hausner 2007: **brak stron**):

- rozwój lokalny to proces, działanie, rzadziej stan,
- podmiotem rozwoju lokalnego są nie tyle władze lokalne, co cała lokalna wspólnota mieszkańców danego terenu,
- motorem rozwoju są głównie siły i czynniki endogenne,
- gospodarka jest wprawdzie kluczem rozwoju lokalnego, ale rozwój lokalny to coś więcej niż lokalny rozwój gospodarczy,
- wiodącym kryterium rozwoju jest zadowolenie mieszkańców, zaspokojenie ich aspiracji, ich odczucie „poprawy warunków”, „podniesienia standardu”.

3. Czynniki sukcesu w rozwoju lokalnym

Każdy układ lokalny funkcjonuje w określonych uwarunkowaniach rozwoju, do których zaliczyć można m.in. położenie, stan i strukturę posiadanych zasobów majątkowych, kapitałowych i ludzkich, stan zagospodarowania przestrzennego, walory dziedzictwa kulturowego i cechy społeczności lokalnych. Nie każdy jednak układ lokalny wykorzystuje swoje warunki rozwoju w jednakowy sposób – nie każdy zdołał zidentyfikować i zastosować w praktyce „właściwą kombinację” czynników rozwoju wynikających z obiektywnych uwarunkowań (Gorzelać 2010). Zdarza się, że w podobnych, jednakowo położonych miejscach, rozwój zachodzi lub nie, w podobnych uwarunkowaniach jedna gmina może kwitnąć, a tuż obok, zaledwie wegetować. Pojawia się w związku z tym pytanie co powoduje, że nawet dysponowanie takimi samymi cechami czy zasobami nie musi prowadzić do takich samych procesów i efektów rozwojowych? Może podobieństwo cech jest pozorne, a rzeczywiste związki przyczynowe nie zostały dostrzeżone lub docenione? A jeśli tak, to czym są te czynniki przesądające o sukcesie?

W raporcie pt. "Miasta – kto decyduje?"¹ opracowanym przez GRATTAN Institute "sukces" w rozwoju można określić na wiele sposobów, czego przejawem mogą być np. różne kategorie rankingów układów lokalnych. W przywoływanym raporcie stwierdza się, że do pełnego sukcesu potrzebne są zarówno warunki materialne, jak i psychologiczne. Z raportu wynika także, że osiągnięcie sukcesu w rozwoju lokalnym i regionalnym wymaga (ibidem: **brak stron !**):

- wysokiego i trwałego poziomu zaangażowania publicznego w podejmowaniu decyzji,
- strategicznego myślenia i ponadpartyjnego konsensusu nie tylko dlatego, że prawdziwa zmiana zajmuje dużo czasu. Wiąże się z tym współpraca w różnych sektorach społeczeństwa - między rządem, biznesem i organizacjami obywatelskimi. Poziom współpracy regionalnej i lokalnej powinien być zintegrowany na danym obszarze, jak i w obrębie poszczególnych szczebli administracji publicznej.
- potrzebna jest duża wola polityczna, która jest wymagana do osiągnięcia prawdziwej i trwałej poprawy.

Wymienione zasady można także uznać za samonapędzający mechanizm, tworząc tzw. "efekt spirali", na której może skorzystać obszar. Niezależnie od różnych kontekstów zarządzania w różnych jednostkach przestrzennych, na podstawie przeprowadzonych przez autorów raportu badań, nie można powiedzieć, że istnieje jakiś konkretny typ struktury dominującej w zarządzaniu, która konsekwentnie realizowana gwarantowałaby sukces w rozwoju. Częściowo wynika to z tego, że zasady zarządzania zależą od rodzaju problemu, który wymaga rozwiązania. Podobnie nie było dominującego modelu rozwoju, na przykład, człowiek-kapitał-lokalny rozwój gospodarczy, kultura- lokalny rozwój gospodarczy, rząd lub sektor prywatny - lokalny rozwój gospodarczy. Dla jednych ważne dla rozwoju był wzrost populacji (wzrost gęstości zaludnienia pociąga za sobą wzrost ilości i jakości usług publicznych), skrócenie czasu dojazdów lub duże zaangażowanie społeczeństwa w podejmowaniu decyzji (im więcej osób zaangażowanych, tym większa jest akceptacja trudnych wyborów).

Trend w rozwoju lokalnym i regionalnym przesuwają się w kierunku większego oparcia na społecznościach, które biorą coraz większą odpowiedzialność za własną sytuację ekonomiczną i swoją przyszłość. Społeczności, które doświadczyły sukcesu w rozwoju lokalnym dochodzą do wniosku, że w dłuższej perspektywie, zależy to od nich samych. Liczne badania pokazują jak ważny jest wysoki poziom zaangażowania osób do osiągania wspólnych celów. Stanowi to olbrzymi potencjał dla udanych lokalnych wysiłków

¹ W tym zakresie prowadzone były badania, m. in. Jane-Frances Kelly Cities: *Who Decides?*, Grattan Institute Report No. 2010-5 OCT 2010.

w osiągnięciu rozwoju gospodarczego. Pamiętać jednak należy, że społeczności są coraz bardziej zdeterminowane, aby działać na własną rękę, a to z kolei sprawia, że rosną ich roszczenia o wsparcie i pomoc z zewnątrz, w szczególności pomoc rządu w postaci skoordynowanych i ukierunkowanych inicjatyw politycznych. Badania przeprowadzone przez McKinseya (McKinsey 1994) oraz Kelty'ego (Kelty 1993) a dotyczące regionalnych trendów rozwojowych i priorytetów wykazały, że:

- społeczności mają ogromne możliwości, aby pomóc sobie,
- wyższy wzrost i lepszą jakość życia osiąga się gdy samorząd lokalny, biznes, związki zawodowe i grupy społeczne współpracują w realizacji wspólnych interesów,
- duży wpływ na rozwój gospodarczy ma jakość organizacji i przywództwa.

brak stron !):

Społeczności lokalne muszą być kierowane, stymulowane i motywowane do działania przez lokalnego lidera. Przywództwo jest niezbędne dla realizacji procesu lokalnego rozwoju gospodarczego, dla zmobilizowania społeczności lokalnych i niezbędnych zasobów finansowych. Przywództwo może przejawiać się w formie silnego samorządu terytorialnego, silnej grupy społecznej lub istnieniem na jej terenie organizacji rozwoju. Zatem czynniki, które wpływają na sukces samorządu, na uznanie go przez mieszkańców, są bardzo złożone. Właściwie nie wiadomo nawet, jak taki sukces mierzyć, zwłaszcza, że jest wiele jego poziomów i aspektów. Podstawowym wyznacznikiem powinno być wzajemne zaufanie, zadowolenie mieszkańców i ich komfort życia.

4. Bariery w rozwoju społeczeństwa obywatelskiego

Kwestia małej skali sektora społeczeństwa obywatelskiego w Polsce wymaga dalszej uwagi. Jeśli te organizacje powinny być wzmocnione, ważne jest, aby zrozumieć, jakie czynniki utrudniają ich rozwój. Wciąż za podstawową barierę ponad 60% organizacji uznało trudności w pozyskiwaniu pieniędzy bądź sprzętu niezbędnego do dalszej działalności. Poza finansami poważnym ograniczeniem stojącym przed organizacjami non-profit są nie doskonałości w funkcjonowaniu szeroko pojętej administracji publicznej – z naciskiem na istnienie skomplikowanych i rozbudowanych procedur prawnych, co utrudnia między innymi pozyskiwanie funduszy i przesądza o powstawaniu niebezpiecznego zjawiska piętrowania się problemów. Bariery natury formalnej i prawnej są bołączką blisko 53 proc. organizacji i od 2004 roku odsetek ten powoli wzrasta. Kolejnym problemem hamującym rozwój aktywności organizacji pozarządowych jest ten związany z niską aktywnością społeczną. Zauważa się pogłębiające zjawisko spadku zaangażowania Polaków w działalność społeczną i braku przekonania do zalet aktywnego udziału w działalności instytucji obywatelskich. Połowa spośród ankietowanych or-

ganizacji uznała za istotny problem brak osób chcących bezinteresownie angażować się w ich działalność. Problem związany z zasobami ludzkimi przejawia się także w trudnościach w utrzymaniu dobrego personelu i wolontariuszy (30,5 proc.) oraz „wypaleniem” osób zaangażowanych w działalność (26,8 proc.). W porównaniu z problemami finansowymi, prawnymi i kadrowymi stosunkowo niewielkie znaczenie mają kłopoty związane z konkurencją ze strony innych organizacji pozarządowych (12,2 proc.). Niski jest również odsetek organizacji, w których wewnętrzne konflikty hamują bądź uniemożliwiają pracę – odpowiedź tę wskazało jedynie 7 proc. badanych (Rozwój społeczeństwa obywatelskiego w Polsce 2010: **brak stron !**).

Niepokojącym zjawiskiem ograniczającym rozwój organizacji pozarządowych jest nieuporządkowany przepływ informacji wewnątrz środowiska. Lokalne organizacje potrzebują więc wsparcia polegającego na umożliwieniu wymiany doświadczeń, poglądów, dzielenia się pomysłami. Konieczna jest integracja sektora, usprawnienie wymiany informacji a także promocji działalności wewnątrz i na zewnątrz środowiska. Ograniczenia w rozwoju instytucji sektora obywatelskiego mogą być wynikiem instytucjonalnych i strukturalnych słabości państwa (blokady egzogenne) oraz słabości samoorganizującego się społeczeństwa (blokady endogenne). Blokady egzogenne dotyczą relacji między państwem a społeczeństwem obywatelskim, relacji ustalanych na poziomie realnych instytucji. Blokady te są wynikiem relacji między społecznością lokalną a instytucjami państwa, zarówno szczebla centralnego, jak i lokalnego. Należą do nich, wśród innych, funkcjonowanie starych struktur administracji terenowej, niedoskonałości rozwiązań legislacyjnych, przenoszenie na grunt lokalny konfliktów politycznych występujących na szczeblu centralnym, słabości więzi lokalnych, atomizacja wspólnot – czyli słabość „prywatnych ojczyzn”. Istotną blokadą funkcjonowania społeczeństwa obywatelskiego jest także nadmiernie rozwinięta i ciągle umacniająca się biurokracja, która niszczy samozaradność społeczeństwa.

Blokady endogenne są wytworem samego społeczeństwa obywatelskiego i dotyczą wewnętrznych relacji między różnymi kategoriami tego społeczeństwa. Należy do nich oczekiwanie bezpieczeństwa socjalnego i postawa roszczeniowa wobec państwa, żądanie funkcjonowania państwa opiekuńczego. Blokadę stanowi także tkwiąca w polskiej mentalności i obyczaju społecznym skłonność do integracji negatywnej: integracji przeciw czemuś bądź komuś, a nie integracji pozytywnej: na rzecz. Znaczącym elementem blokad endogennych jest wyjaławianie społeczności lokalnych z przywódców działających na szczeblu lokalnym: szybko przechodzą oni do struktur

wyższego stopnia, administracyjnych lub partyjnych, nie pozostawiając swych następców².

Wnioski płynące z badania przeprowadzonego przez Stowarzyszenie Klon/Jawor wskazują na zmniejszanie się barier utrudniających działanie organizacjom pozarządowym. Jest to jednak proces zbyt powolny, dokonujący się tylko w niektórych aspektach. Winą za taki stan rzeczy obarczyć można właściwie każdą z zainteresowanych stron – państwo odpowiedzialne za stanowienie i egzekwowanie prawa, same organizacje, które pomimo narzekania na niewystarczające zasoby ludzkie niechętnie przekazywałyby posiadane środki na powiększenie zespołu i wreszcie obywateli, ciągle jeszcze za mało zaangażowanych w działalność społeczną. Różnice w skali i charakterze sektora społeczeństwa obywatelskiego w różnych krajach są w dużej mierze wynikiem oddziaływania czynników historycznych, kulturowych, społecznych i politycznych.

Wnioski

Zasadniczym aspektem demokratycznego państwa jest prawo obywateli do udziału w procesach decyzyjnych. Sukces w rozwoju i zarządzania partycypacyjnego zależy zarówno od solidnego państwa, jak i aktywnego społeczeństwa obywatelskiego. Gotowość i aktywność obywatelska jest celem samym w sobie ponieważ przyczynia się do wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu. W ostatnich latach odnotowano znaczny wzrost zainteresowania na całym świecie instytucjami społeczeństwa obywatelskiego w kreowaniu rozwoju. Rosnąca popularność trzecim sektorem jest w dużej mierze wynikiem rozczarowania z wykonywania zadań przez sektor publiczny. Argumenty na rzecz promowania i angażowania organizacji społeczeństwa obywatelskiego w kreowanie rozwoju lokalnego obejmują:

- organizacje społeczeństwa obywatelskiego są postrzegane jako bardziej elastyczne, partycypacyjne i reagują na lokalne potrzeby grup najbardziej potrzebujących,
- zazwyczaj wymagają mniej nakładów finansowych niż agencje rządowe i w związku z tym są efektywne, jest to ważna cecha w przypadku krajów o ograniczonych możliwościach finansowych,
- mogą być bardziej pomysłowe i innowacyjne w rozwiązywaniu problemów, ponieważ obejmują one lokalne społeczności w identyfikacji i rozwiązywaniu problemów rozwojowych, które są bardziej opłacalne oraz uwzględniają lokalne wartości i normy.

Organizacje społeczeństwa obywatelskiego (w tym organizacje pozarządowe) są istotnymi partnerami dla decydentów w kreowaniu rozwoju ponieważ

² Więcej: *Spółeczeństwo obywatelskie i jego instytucje*, Biuro Analiz i Dokumentacji, Kancelaria Senatu, Warszawa 2014.

najlepiej znają potrzeby ludności w tym zakresie. Współpraca między dostawcami usług (głównie samorządem) i podmiotami społeczeństwa obywatelskiego może wzmocnić odpowiedzialność społeczną i budować zdolności lepszego zarządzania na poziomie lokalnym. Powiązania robocze między instytucjami społeczeństwa obywatelskiego i samorządem lokalnym stanowią silną strukturę, dzięki czemu kwestie gospodarki lokalnej, które mają być skalowane w górę, wzmacniają lokalny potencjał regulacyjny. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego są najbardziej skuteczne w społeczeństwach, w których istnieje obowiązek do ich udziału w konsultacjach. Zainteresowane strony powinny być włączone w proces podejmowania decyzji i udział w prawdziwym dialogu z decydentami, które mogą przetrwać pomimo zmian w strukturach władzy³. Związek pomiędzy rozwojem społeczeństwa obywatelskiego i rozwojem gospodarczym został już potwierdzony licznymi badaniami (Narayan, Pritchett 1999; Grootaert, Narayan 1999). Społeczności z wyższym kapitałem społecznym są w stanie lepiej zorganizować zbiorowe działania. Społeczeństwo obywatelskie pomaga się rozwijać, iść naprzód, usuwać bariery rozwojowe. Sukces w rozwoju zależy zarówno od solidnego państwa, jak i aktywnego społeczeństwa obywatelskiego. Ważne jest, aby przemyśleć, jaki poziom jest najbardziej praktycznym i stworzyć portfel działalności, który uzasadnia istnienie stałej organizacji lokalnej.

Organizacje społeczeństwa obywatelskiego wykonując ważne usługi publiczne, odpowiadają na potrzeby społeczeństwa i promują zdrowe zasady jego funkcjonowania. Niestety, sytuacja prawna takich organizacji jest często bardzo niepewna i niejasna. Zbyt często społeczeństwo obywatelskie rząd postrzega jako zagrożenie i działa w celu ograniczenia jej uznania i roli. Obowiązkiem rządu powinno być stworzenie warunków prawnych, które umożliwią organizacjom społeczeństwa obywatelskiego wykonywanie swoich ważnych misji. Wymaga to zachowania równowagi pomiędzy wyposażeniem organizacji społeczeństwa obywatelskiego w przywileje i obciążeniem ich odpowiedzialnością.

³ W roku 2010 ukazał się „Raport z monitoringu realizacji zasady partycypacji społecznej w samorządach lokalnych” Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej. Wyniki badań wskazują na potrzebę podnoszenia jakości współpracy w kilku obszarach. W 6% badanych gmin i powiatów organizacje pozarządowe nie mają możliwości konsultowania projektów Rocznych Programów Współpracy. W co trzeciej gminie i powiecie konsultacje społeczne (nie tylko dotyczące Rocznych Programów Współpracy) stosuje się bardzo rzadko, a jednocześnie tylko co dziesiąty temat konsultacji dotyczy rozwiązywania spraw społecznych. Aż co trzecia gmina lub powiat deklaruje, że nie realizuje z organizacjami pozarządowymi żadnych wspólnych przedsięwzięć.

Bibliografia:

1. Blair J.P., 1995, *Local Economic Development: Analysis and Practice*, Thousand Oaks, Sage.
2. Blakely E.J., 1994, *Planning Local Economic Development: Theory and Practice*, Thousand Oaks: Sage.
3. Chmiel J., 1997, *Małe i średnie przedsiębiorstwa a rozwój regionów*, GUS, z. 243, Warszawa.
4. Coffey W. J., Polèse M., 1984, *The concept of local development: A stages model of endogenous regional growth*, "Regional Science Association", Volume 55, Issue 1.
5. Gorzelak G., 2010, *Czynniki sukcesu lokalnego, (w) Od animacji do rewitalizacji społecznej – dialog perspektyw i doświadczeń*, Centrum Projektów Europejskich Krajowy Ośrodek Europejskiego Funduszu Społecznego, Warszawa.
6. Grootaert Ch., Narayan D., 1999, *Social Capital in Burkina Faso*, DC: The World Bank (Local Levels Institutions Study), Washington.
7. Hausner J. (red.), 2007, *Ekonomia społeczna a rozwój*, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków.
8. Kelty W., 1993, *Developing Australia: A Regional Perspective*, a Report to the Federal Government by the Taskforce on Regional Development.
9. Krasnowolski A., 2014, *Społeczeństwo obywatelskie i jego instytucje, (w) Społeczeństwo obywatelskie i jego instytucje*, Biuro Analiz i Dokumentacji, Zespół Analiz i Opracowań Tematycznych, Kancelaria Senatu, Warszawa.
10. McKinsey & Co., 1994, *Lead Local Compete Global: Unlocking the growth potential of Australia's regions*, Office of Regional Development, Dept of Housing and Regional Development.
11. Narayan, D., and L. Pritchett, 1999, *Cents and sociability: Household Income and Social Capital in Rural Tanzania*, "Economic Development and Cultural Change", Vol. 47, No. 4.
12. Parysek J., 2001, *Podstawy gospodarki lokalnej*, Wyd. Nauk. UAM, Poznań.
13. *Rozwój społeczeństwa obywatelskiego w Polsce*, 2010, Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej, Kraków.
14. *Społeczeństwo obywatelskie i jego instytucje*, 2014, Biuro Analiz i Dokumentacji, Kancelaria Senatu, Warszawa.

Civil Society Institutions and Creation of Development at the Local Level

Summary

The purpose of this paper is to underline the role of civil society in the creation of development at the local level. The main thesis of the work is based on the assumption that modern civil society institutions are the most important factor in the creation of the local development. Despite the ongoing democratization of social-economic development and decentralization of public administration development of civil society is unsatisfactory and too slow. The local government should not interfere in the process of organization of citizens but give them a public space, to allow organizations to take on some of the tasks and support them financially, to activate citizens not only for consultation process, but let them decide in important for them issues.

Key words: civil society, local development

Stanisław Gajewski

Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku

Wydział Zarządzania

e-mail: stangaj@interia.pl

Wykorzystanie marketingu społecznego i reklamy niekomercyjnej w kształtowaniu pożądaných zachowań społecznych

Abstrakt

Od lat 70. XX wieku, wraz z rozwojem marketingu komercyjnego rozwija się koncepcja marketingu społecznego, który wykorzystując zasady i techniki marketingowe ma na celu wywieranie wpływu na docelowych odbiorców, aby ci zmienili bądź zaniechali pewnych zachowań dla dobra innych jednostek, grup, czy całego społeczeństwa. Jednym z najważniejszych narzędzi marketingu społecznego jest reklama społeczna, której celem nie jest zwiększanie sprzedaży produktów, lecz wywołanie refleksji lub zainteresowania pewnymi problemami i krzewienia określonych idei. Reklama społeczna bazuje głównie na emocjach, dzięki czemu przekazy są bardziej zauważalne i lepiej trafiają do świadomości odbiorców. Celem artykułu jest zatem ukazanie możliwości wykorzystania marketingu społecznego do kształtowania pożądaných zachowań społecznych.

Słowa kluczowe: marketing społeczny, reklama społeczna, emocje w reklamie.

Wprowadzenie

W ciągu ostatnich kilku dekad możemy zaobserwować bardzo dynamiczny rozwój oraz coraz to nowe wykorzystanie koncepcji marketingu w różnych dziedzinach życia. Marketingowe techniki i instrumenty stosowane dotychczas tylko do sprzedaży dóbr i usług komercyjnych, wykorzystuje się coraz częściej do promowania idei społecznych. Szczególną rolę w tych działaniach odgrywa reklama, jako najstarsza i skuteczna forma promocji. Dotychczas kampanie reklamowe miały na celu przede wszystkim wzrost sprzedaży produktu lub zwiększenie rozpoznawalności marki. Obecnie mamy do czynienia coraz częściej z inną formą kampanii reklamowej, która nawołuje do zmiany zachowania poprzez promowanie idei użytecznych społecznie. Plakaty, spoty telewizyjne, reklamy prasowe dostarczające informacji lub wywołujące u ludzi emocje mają służyć jako środek zwalczający znieczulicę społeczną, wzbudzać empatię, zwalczać narkomanię, nadmierne spożycie alkoholu itp. Do niedawna rozwiązywaniem tego typu problemów zajmowało się państwo, obecnie coraz częściej tymi kwestiami zajmują się liczne orga-

nizacje pozarządowe oraz sektor prywatny. Chęć do kreowania przekazów pożądanych społecznie, wyływająca z firm prywatnych wiąże się zazwyczaj z budową czy poprawą wizerunku firmy. Przykładem może być firma Danone prowadząca akcje związane z niedożywieniem dzieci, Agencja Ubezpieczeniowa Allianz promująca używanie pasów bezpieczeństwa w samochodach czy firma Diageo (czołowy brytyjski producent napojów alkoholowych) prowadząca akcje zniechęcające do jazdy samochodem pod wpływem alkoholu.

Wymienione przykładowo akcje prowadzone są z wykorzystaniem reklamy społecznej (niekomercyjnej) i działań tzw. marketingu społecznego. Często te dwie kategorie utożsamia się ze sobą, co wynika z faktu, że zarówno reklama społeczna, jak i marketing społeczny mają wspólny cel, czyli promowanie zachowań powszechnie pożądanych z punktu widzenia bezpieczeństwa obywateli, ich zdrowotności, wyeliminowanie z ich życia patologii, czy też dzięki akcjom charytatywnym, dostarczenia potrzebującym niezbędnej pomocy materialnej i finansowej. Pomimo wspólnych celów i zadań obydwie kategorie różnią się jednak dość znacznie zakresem treściowym. Niezbędne są tu więc pewne wyjaśnienia semantyczne.

1. Istota marketingu społecznego

Koncepcja marketingu społecznego jest stosunkowo młoda albowiem jej początki sięgają lat siedemdziesiątych. Wówczas, w literaturze uznawano, że techniki i narzędzia marketingowe, które są zazwyczaj używane przy sprzedaży dóbr i usług, można również zastosować w promowaniu społecznych idei. Po raz pierwszy termin marketing społeczny (*social marketing*) użyli w 1971r. Ph. Kotler i G. Zaltman, według których marketing społeczny jest to (...) *zaprojektowanie, wdrożenie i kontrola programów mających na celu lepsze przyswojenie idei społecznych i obejmujących planowanie produktu – realizującego dobro społeczne, ustalanie cen, komunikację, dystrybucję i badania marketingowe* (Kotler, Zaltman 1971:5). Rozszerzenie roli marketingu o nową koncepcję marketingu społecznego, wywoływało jednak pewne obiekcje. Wielu badaczy kwestionowało celowość oraz etyczne uzasadnienie nowej dziedziny. D.J. Luck odrzucał ideę, w której typowy produkt miał być zastąpiony kompleksem działań na rzecz społeczeństwa uzasadniał to faktem zbytniego „rozciągnięcia koncepcji „wymiany wartości”, która jest jednak trzonem dyscypliny marketingu (Luck 1972:53). A. Takas z kolei twierdził, że trwająca debata nad marketingiem społecznym jest nieznaną i ignorowaną przez większość środowisk biznesowych, dla których sprawą najwyższej rangi jest zysk ze sprzedaży (Takas 1974:3).

Mimo wspomnianych kontrowersji, nowa koncepcja rozwijała się dynamicznie, zyskując coraz to większe rzesze zwolenników. Do roku 1980

Stanisław Gajewski

postawy naukowców zmieniły się na tyle, że nie było miejsca na rozważania czy marketing ma zastosowanie w kwestii społecznej, lecz odtąd starano się ustalić jak ta nowa koncepcja powinna być praktykowana. K. Fox i Ph. Kotler czynili dalsze rozróżnienia między tym co określali jako „komunikację społeczną” a „marketingiem społecznym” (Fox, Kotler 1980:24). Pierwsze z tych pojęć, autorzy uważają za pewną doktrynę wykorzystującą reklamę w środkach masowego przekazu, public relations i sprzedaż osobistą, której celem jest dotarcie z przesłaniem do pewnej grupy docelowej. Ideologia marketingu społecznego natomiast uzupełnia ten cel o dodatkowe aspekty (nieobecne zazwyczaj w „czystej” komunikacji społecznej) tj. badania, marketingowe, rozwój produktu, działania motywacyjne (Sargeant 2004:349).

Lata 90. XX w. to czas, w którym wiedza na temat marketingu społecznego jest już rozpowszechniona i znajduje zastosowanie w rozwiązywaniu problemów związanych ze środowiskiem naturalnym, niedostatkami zasobów, etyką biznesu, świadczeniem usług socjalnych itp. Wiedzę tą coraz częściej wykorzystują organizacje non-profit, które w swych działaniach dążą do osiągnięcia pozafinansowych celów, którymi są wpływ na zmianę postaw, przekonań, przyzwyczajzeń czy stylu życia. W 1995 roku czołowy przedstawiciel marketingu społecznego A. Andreasen określa ową koncepcję jako (...) *działania polegające na zastosowaniu technik marketingu komercyjnego do analizy, planowania, realizacji i oceny programów oddziałujących na intencjonalne zachowania wybranych grup odbiorców w celu poprawy dobrobytu jednostek oraz kondycji społeczeństwa* (Andreasen 1995:7).

Generalnie rzecz biorąc, marketing społeczny od kilkadziesiątu już lat rozwija się równoległe wraz z koncepcją marketingu komercyjnego. Wykształciły się więc dwie dziedziny, z których jedna nastawiona jest na sprzedaż produktów komercyjnych, natomiast druga – na „sprzedaż” idei. Celem tej drugiej dziedziny – jak już wspomniano jest wpajanie ludziom określonych idei oraz potrzebę zmian w ich postępowaniu, a w rezultacie naukę odmiennego zachowania. Chociaż koncepcja marketingu społecznego korzysta z zasad i technik marketingu komercyjnego, to jednak różnią się one w kilku aspektach. Najważniejsze różnice przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1

Różnice między marketingiem komercyjnym a społecznym

Wyszczególnienie	Marketing komercyjny	Marketing społeczny
Typ produktu	Dobro, usługa	Idea, zmiana zachowania
Zwrot z inwestycji (zysk)	Zysk dla przedsiębiorstwa, udziałowców	Zysk dla pewnych jednostek lub społeczeństwa
Konkurencja	Silna konkurencja firm działających w tej samej branży	Brak, Sojusze
Ramy czasowe	Krótko i długookresowe działania i skutki	Koncentracja na długookresowym działaniu i skutkach kampanii

Źródło: (Kotler, Roberto, Lee 2002:10).

2. Narzędzia społecznego marketingu-mix

Ponieważ istotą marketingu społecznego nie jest sprzedaż produktu fizycznego ani też usługi, to nieco trudniej omawiać tradycyjną koncepcję marketingu-mix w kontekście społecznym. Możliwe jest jednak jej rozszerzenie oraz dostosowanie w taki sposób aby zbliżyć marketing społeczny do idei marketingu komercyjnego. Odpowiednikiem powszechnie znanej koncepcji 4P będzie w marketingu społecznym koncepcja 6P, na którą składają się (Sargeant 2004:361-364): produkt (Product);cena (Price); dystrybucja (Place); promocja (Promotion); partnerstwo (Partnership);polityka (Politics).

Produkt. W kontekście marketingu społecznego produktem jest pewna idea, która dzięki jej rozpowszechnianiu ma za zadanie zmienić zachowanie odbiorcy. Dużą rolę w polityce tego rodzaju produktu odgrywa siła perswazji, ponieważ wiadomo, że aby przekonać rozmówcę czy słuchacza do głoszonych treści należy mu przede wszystkim pokazać wymierne korzyści płynące z wprowadzanych zmian. Przykładem może być krzewienie idei, że karmienie piersią wpływa na lepszy rozwój dziecka niż odżywianie go modyfikowanym mlekiem. Innymi przykładami produktów marketingu społecznego mogą być: zmiana zachowań seksualnych, stosowanie odzysku surowców, pobudzanie popytu na programy oświaty zdrowotnej, które stają się rozwiązaniem takich problemów społecznych jak otyłość, narkomania czy alkoholizm.

Cena. Zważywszy na fakt, iż produkt „sprzedawany” za pomocą marketingu społecznego nie ma charakteru materialnego, to również cena w przeważającej mierze nie ma wymiaru pieniężnego.. W tym przypadku ceną jest koszt, jaki docelowy odbiorca wiąże z adaptacją nowego zachowania (np. przy bezpłatnych badaniach mammograficznych ceną będzie poświęcony czas, trud, wpływ na psychikę badanych kobiet etc.)

Stanisław Gajewski

Dystrybucja. Poprzez proces dystrybucji w marketingu społecznym rozumiane jest zapewnienie ciągłego i stałego dostępu do usług i składników kampanii społecznej wszystkim zainteresowanym, w miejscu w którym są one oferowane. I tak np. dystrybucja ulotek informacyjnych dotyczących możliwych dróg zakażenia się wirusem HIV, musi mieć miejsce tam, gdzie odbiorca docelowy – w tym wypadku młodzież – będzie miał do nich swobodny dostęp. Będą to szkoły, uczelnie wyższe czy też gabinety lekarzy pierwszego kontaktu.

Dystrybucja wiąże się także z wykorzystaniem określonych kanałów przekazywania informacji np. poprzez mass media, poprzez organizacje do których należymy (stowarzyszenia, kluby), czy też rozmowy grupowe (w klasach, miejscach pracy itp .)

Promocja. Promocja w kontekście marketingu społecznego obejmuje różnego rodzaju działania jakie podejmuje przedsiębiorstwo/institucja aby wpłynąć na postawy i/lub zachowanie jednostek.

Celem tego elementu społecznego marketingu-mix jest przede wszystkim (Kotler 1989:163): poinformowanie potencjalnych odbiorców o istnieniu pewnych problemów społecznych oraz ukazanie korzyści płynących ze zmiany zachowania i/lub postawy; przekonanie potencjalnych „klientów”, iż oferowane korzyści są autentyczne i wpłyną na dobro społeczne; przypomnienie członkom grupy docelowej o istnieniu pewnych słusznych zachowań i związanych z nimi korzyści. Przekazywanie powyższych informacji może odbywać się za pomocą instrumentów promocji, którymi są: reklama, promocja sprzedaży, sprzedaż osobista, public relations i marketing bezpośredni.

Partnerstwo. Partnerstwo jest takim elementem marketingu-mix, którego znaczenie jest tym większe, im mniejsza jest organizacja i jej budżet. W Polsce jest mnóstwo organizacji, które nie mogą skutecznie wpływać na zmianę zachowań. Powodem jest brak odpowiednich środków (nie tylko materialnych, ale też i czasu, czy personelu), co nie pozwala im działać na własną rękę. W takim przypadku organizacje/ jednostki starają się nawiązać kontakty z innymi instytucjami, dążącymi do osiągnięcia podobnych celów, co w rezultacie daje współpracę opartą na partnerstwie (Saergant 2004:363). Przykładem może być „Fundacja Nadzieja” Doroty Stalińskiej, która wraz z funkcjonariuszami policji spotyka się z uczniami szkół podstawowych, by wygłosić prelekcje dotyczące poruszania się po ulicach, podstawowych przepisów kodeksu drogowego i wyposażyć dzieci w elementy odblaskowe chroniące przed wypadkiem drogowym.

Polityka. Istnieją przypadki, kiedy jedyną formą skutecznej społecznej formy perswazji staje się przymus „odgórny”. Przymus ten odnosić się może zarówno do centralnego organu ustawodawczego, jak i polityki wewnątrz orga-

nizacji. Tak więc jeżeli władze państwa dojdą do wniosku, że żadne z dotychczasowo podjętych działań w celu dobrowolnej zmiany zachowania, np. w sprawie palenia tytoniu nie przyniosły wymiernych rezultatów, mogą wprowadzić prawo zakazujące palenia papierosów w miejscach publicznych. Przykładem dostosowania się do wewnętrznych ustaleń organizacji może być przypadek szkoły, w której dyrekcja postanawia, z szkolny sklepik może sprzedawać jedynie zdrową żywność i napoje.

2. Zakres marketingu społecznego

Do głównych obszarów zainteresowań marketingu społecznego możemy zaliczyć (Knapik 2015):

Ochronę środowiska

W ostatnich latach coraz częściej spotykamy się z twardymi regulacjami prawnymi w stosunku do przedsiębiorstw. Regulacje te wywołane są koniecznością dbania o ochronę środowiska naturalnego. W największym stopniu restrykcje związane z ochroną środowiska nałożone zostały na firmy z takich branż jak zakłady chemiczne, włókiennicze, papiernicze, stalownie. Musiały one wprowadzić kosztowne zmiany dotyczące zainstalowania w fabrykach „czystych” technologii produkcyjnych, wprowadzenie bardziej ekologicznej gospodarki odpadami, czy też instalacji oczyszczających odpady.

Dzięki działaniom podejmowanym przez organizacje społeczne w celu ochrony środowiska powstał również nowy rodzaj marketingu społecznego, tzw. *zielony marketing*. Zgodnie z koncepcją zielonego marketingu, oferowany produkt powinien być ekologiczny, co oznacza, że nie tylko ma nie zanieczyszczać środowiska, lecz także w największym stopniu je chronić. Producent winien podejmować działania zmierzające do zmniejszenia szkód i negatywnych oddziaływań środowiskowych powodowanych przez niego w całym cyklu życia, uwzględniając kryteria ekoprojektowania (Witczak 2012:36). Innym przejawem działań proekologicznych może być umieszczanie na opakowaniach, szczególnie kosmetyków – symboli informujących, że dany produkt jest pochodzenia naturalnego, jego użytkowanie nie narusza warstwy ozonowej, nie był testowany na zwierzętach, a jego opakowanie może być ponownie przetworzone. Niekiedy działania związane z ochroną środowiska przybierają formę wzbudzenia poczucia zagrożenia dewastacją przyrody przez przemysł, a tym samym skłaniania ludzi do zmiany zachowań na bardziej proekologiczne. Przykładem może być coroczny Międzynarodowy Festiwal Fotografii w Łodzi, na którym w 2014r. eksponowano fotografie jednego z najbardziej zanieczyszczonych miast świata – Norylska na Syberii (www.fotofestiwal.com).

Stanisław Gajewski

Działalność charytatywna

W działalności dobroczynnej coraz większą rolę odgrywają fundacje oraz różnego rodzaju pozarządowe organizacje non-profit. Pomagają one państwu spełniać rolę społeczną poprzez realizację podstawowych potrzeb osób, które znalazły się w trudnej sytuacji życiowej. Przykładem może być spektakularna kampania #Pass The Pizza, prowadzona przez Uniwersytet Toronto, której istotą jest wsparcie osób bezdomnych poprzez oferowanie im pizzy. Wręczaniu posiłku towarzyszyło fotografowanie obdarowanych, a następnie publikacja zdjęcia w celu propagowania inicjatywy i zachęcania odbiorców do pomocy innym (www.kampaniespoleczne.pl). W Polsce przykładem działań charytatywnych może być prowadzona przez firmę Danone i Polsat akcja „Podziel się posiłkiem”. W XII edycji programu w 2014r. skupiono się na organizacji zbiórki żywności oraz na działaniach budujących świadomość problemu niedożywienia wśród dzieci (www.danone.pl). Często działalność charytatywną prowadzą lokalne organizacje pozarządowe np. Wielkopolskie Centrum Pomocy bliźniemu, w którym w ubiegłym roku zakończono program wsparcia niepełnosprawnych i bezdomnych z terenu województwa wielkopolskiego. Akcją tą nagłaśniały regionalne media prasowe, telewizyjne i radiowe (www.monar-markot.poznan.pl).

Wspieranie kultury i sztuki

Działania podejmowane w tej dziedzinie opierają się najczęściej na mecenacie czyli dyskretnym wsparciu finansowym. Wsparciem mogą być objęte instytucje (teatry, muzea), pojedyncze przedsięwzięcia (np. wystawy, koncerty) lub osoby (np. dyrygenci, śpiewacy operowi). Przykładem mecenatu było wsparcie Teatru Wielkiego w Poznaniu przez Kulczyk Holding, czy Teatru Narodowego w Warszawie przez Bank PKO BP.

Wspieranie szkolnictwa

Jest to proces wspierania jednostek edukacyjnych przez firmy komercyjne. Polega on na fundowaniu stypendiów, udzielaniu dotacji dla szkół i uczelni, wyposażaniu placówek naukowych w aparaturę i sprzęt badawczy, wspieraniu projektów badawczych itp. Przykładem wspierania szkolnictwa mogą być firmy Philips czy PZU, które na Wydziale Zarządzania UŁ wyposażyły kilka sal dydaktycznych w sprzęt audiowizualny i meble.

Walka z chorobami

Działania marketingowe z tej dziedziny nastawione są głównie na poszukiwanie sposobów walki z ciężkimi chorobami na które najczęściej jeszcze nie wynaleziono lekarstwa. Przykładem firmy realizującej tego rodzaju misję jest producent kosmetyków, firma Avon. Firma ta gromadzi fundusze na rzecz

walki z rakiem piersi, dzięki czemu powstało w Wielkiej Brytanii centrum diagnozowania i leczenia nowotworu piersi (Knapik 2015). W Polsce KGHM Polska Miedź z Lubina w walce z chorobami wspiera m.in. Dolnośląskie Centrum Onkologii, a Kielecki Exbud patronuje kilku oddziałom w okolicznych szpitalach i finansuje zakup nowoczesnego sprzętu (Datko 2005:181).

Wspomaganie akcji zwalczających niepożądane zachowania społeczne

W tym sektorze działań dużą rolę odgrywa tzw. demarketing, który jest marketingiem negatywnym, skierowanym przeciwko określonym produktom lub markom. Jest on głównie stosowany w marketingu społecznym w stosunku do produktów, których konsumpcja wywołuje niepożądane efekty. Dotyczy to takich przypadków jak nadużywanie alkoholu, papierosów, narkotyków, produktów wysokotłuszczowych i wysokokalorycznych. Chodzić tu może również o zmniejszenie popytu na broń palną czy materiały pornograficzne.

Najskuteczniejszym sposobem walki ze szkodliwym działaniem produktów niepożądanych pod względem społecznym jest organizacja kampanii uświadamiających zagrożenie wynikające z konsumpcji oraz użytkowania tych produktów. Jako polskie przykłady kampanii uświadamiających należy wymienić kampanię antynarkotykową „Narkotyki. Zażywasz – Przegrywasz” czy kampanię antynikotynową „Papierosy są do d...”.

3. Rola reklamy społecznej w kształtowaniu zachowań

Integralnym elementem strategii marketingowej jest polityka komunikacji (promocji) z docelową grupą społeczną. Obejmuje ona zespół środków za pomocą których instytucja/organizacja przekazuje na rynek informacje charakteryzujące produkt, kształtuje potrzeby i tworzy postawy zgodnie z interesem nadawcy. Jednym z ważniejszych instrumentów komunikacji jest reklama. W koncepcji marketingu społecznego reklama zmienia jednak nieco swój charakter. Podczas gdy głównym celem reklamy komercyjnej jest sprzedaż produktu lub zwiększenie świadomości jego istnienia, to w przypadku reklamy społecznej jest nim wywołanie refleksji lub zainteresowanie pewnymi zagadnieniami, a także kształtowanie zachowań pożądanych społecznie. Fakt, iż reklama społeczna służy zarówno informowaniu społeczeństwa oraz nakłanianiu odbiorców przekazu do zmiany zachowań na te, które są powszechnie uznawane, sprawia że to narzędzie marketingu jest najczęściej nasycone silnym ładunkiem perswazyjnym. Osiągnięcie powyższych celów odbywać się może na dwa sposoby (Maison, Wasilewski 2002:32): poprzez namawianie do prospołecznych zachowań (np. zachęta do pomocy osobom chorym, ubogim, poszkodowanym, nawoływanie do dbania o środowisko naturalne) oraz poprzez namawianie do zaniechania zachowań nie-

Stanisław Gajewski

pożądanych (np. odstąpienie od zażywania narkotyków, rzucenie palenia papierosów, ograniczenie spożycia alkoholu). Obydwie metody bazują na emocjach odbiorcy. Reklama społeczna wykorzystuje ludzkie odczucia, ponieważ aby była skuteczna, musi poruszyć adresata, odpowiednio pokierować jego emocjami i spowodować pożądaną reakcję.

Reklama społeczna może być nastawiona na wywoływanie dwójakiego rodzaju emocji: pozytywnych i negatywnych. Emocje pozytywne to np. radość, zadowolenie, szczęście itp. Wzbudzają one pozytywne skojarzenia wobec sprawy, w rezultacie czego odbiorca zyska jakąś nagrodę np. powrót do zdrowia (wcześnie wykryty nowotwór – za sprawą regularnej samokontroli – jest uleczalny). W tym przypadku można przypuszczać, że im wyższe natężenie pozytywnych emocji w reklamie, tym większa jej skuteczność. Sprawa komplikuje się, gdy w grę wchodzi emocje negatywne, których celem jest wzbudzenie awersyjnej postawy wobec pewnego postępowania.

Emocje negatywne, takie jak lęk, niechęć, odraza, obrzydzenie są bardzo często stosowane w przekazach dotyczących różnego rodzaju zagrożeń oraz problemów społecznych. Reklamy tego typu działają w następującym schemacie: najpierw straszą odbiorcę i wstrząsają nim, a następnie pokazują jak należy postępować. Skuteczność negatywnych apeli emocjonalnych – zwłaszcza lęku o zdrowie lub życie – zależy w dużej mierze od uświadomienia sobie rzeczywistego zagrożenia. Nie zawsze jednak występuje sytuacja, że im silniejsze uczucie lęku, tym większa skuteczność przekazu, który to uczucie wywołuje. Badania wykazują bowiem, iż skuteczniejsze są przekazy wywołujące średnie i niskie stany lęku (Doliński 2003:220). Po częściowo wraz ze wzrostem natężenia lęku, rośnie wpływ komunikatu na zachowanie odbiorcy. Jednak po przekroczeniu pewnego momentu, następuje szybki spadek wpływu reklamy na jednostkę.

Planując społeczną kampanię reklamową należy pamiętać, że silny lęk może wywołać u odbiorcy również szereg reakcji obronnych, obniżających skuteczność przekazu. Na przykład w kampaniach antynikotynowych mających wywołać lęk u palaczy wystąpić mogą trójakiego rodzaju reakcje (Gajewski 1994:78):

- Pierwszy typ zachowań polega na odrzuceniu lub „łagodzeniu” ostrości przekazu. Przejawia się to np. w niezauważaniu informacji o związkach palenia z rakiem płuc i chorobami serca, bądź też lekceważeniu tych informacji. Jest to rezultat tzw. wybiórczości spostrzegania,
- Zachowania przejawiające się w postawie, którą określić można jako „jestem wyjątkiem od reguły”. Nałogowi palacze argumentują często, że nie u wszystkich palaczy tytoń wywołuje raka płuc. Strach jest więc łagodzony na gruncie stwierdzenia „mnie to nie może się zdarzyć, ja jestem inny”.

- Zachowania, które mają oddalić, czy też zmniejszyć sygnalizowane w reklamie niebezpieczeństwo. Przejawiają się one poprzez zakup papierosów z „bezpieczniejszym” filtrem, o mniejszej zawartości szkodliwych składników.

O tym, czy przekaz reklamowy odniesie skutek decyduje aprobatą wykorzystanych emocji przez odbiorcę, ich identyfikacja z jego własnymi odczuciami oraz nawiązanie do osobistych poglądów i zachowań odbiorcy. Jeżeli istnieje zgodność między emocjami wywołanymi przez reklamę, a wrażliwością adresata, to reklama społeczna osiąga swój cel (Religa 2008:38). Jednak oprócz uczuciowości adresata bardzo ważny jest też pomysł jaki zostanie zastosowany w reklamie. Im bardziej będzie on kontrowersyjny, tym częściej będzie propagowany w mediach, ponieważ najchętniej ukazują one niekonwencjonalne rozwiązania. To powoduje w konsekwencji, że przekaz dociera do większej liczby odbiorców, a tym samym zwiększa swą skuteczność.

Bibliografia:

1. Andreasen A., 1995, *Marketing social change: Changing behavior to promote health, social development and the environment*, Jossey Bass, San Francisco.
2. Daszkiewicz M., 2011, *Planowanie kampanii społecznych*, „Nauki o zarządzaniu 6, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu m 161”, Wrocław.
3. Datko M., 2005, *Sponsoring – strategia, promocja, komunikacja*, Wyd. Wyższej Szkoły Komunikacji i Zarządzania, Poznań.
4. Doliński D., 2003, *Psychologiczne mechanizmy reklamy*, GWP, Gdańsk.
5. Fox K. Kotler Ph., 1980, *The marketing of social causes: The first ten years*, „Journal of Marketing”, vol. 40.
6. Gajewski S., 1994, *Zachowanie się konsumenta a współczesny marketing*, Wyd. UŁ, Łódź.
7. Kotler Ph. Zaltman G., 1971, *Social Marketing: An approach to planned social change*, „Journal of Marketing”, vol. 35.
8. Kotler Ph., 1989, *Social Marketing. Strategies for changing public behavior*, The Free Press, New York.
9. Kotler Ph., Roberto N., Lee N., 2002, *Social Marketing. Improving the quality of life*, Sage Publications, California.
10. Luck D.J., 1979, *Broadening the concept of marketing – too far*, „Journal of Marketing”, vol.33.
11. Maison D. Wasilewski P., 2002, *Propaganda dobrych serc, czyli rzecz o reklamie społecznej*, Agencja Wasilewski, Kraków.

Stanisław Gajewski

-
12. Religa K., 2000, *Emocje w reklamie społecznej*, „Marketing w Praktyce”, nr 8.
 13. Sargeant A., 2004, *Marketing w organizacjach non profit*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
 14. Takas A., 1974, *Societal Marketing: A businessman's perspective*, “Journal of Marketing”, vol.38.
 15. Witczak J., 2012, *Marketing w odcieniach zieleni*, „Ecomanager”, nr 3.
 16. **Źródła internetowe:**
 17. Knapik A., *Wykorzystanie marketingu społecznego w budowaniu pozytywnych relacji przedsiębiorstwa z otoczeniem*, <http://www.epr.pl/wykorzystanie-marketingu-spoecznego-w-budowaniu-pozytywnych-relacji-przedsiębiorstwa-z-otoczeniem,csr,16,1.html> – data odczytu-14.05.2015.
 18. www.fotofestiwal.com – data odczytu 17.05.2015.
 19. www.kampaniespoleczne.pl – data odczytu -17.05.2015.
 20. www.danone.pl – data odczytu- 20.05.2015.
 21. www.monar-markot.poznan.pl – data odczytu-19.05.2015.

Use of Social Marketing and Non-Commercial Advertisement in Shaping of Desirable Social Behavior

Summary

Since the 1970s, the concept of social marketing has been making progress along with the development of commercial marketing. Due to the fact that it uses the marketing principles and techniques, it is aimed at making impact on the target receivers, so that they are able to change or even abandon certain behaviors for the good of some individuals, groups or societies. One of the most crucial tools of social marketing is public service ad, whose goal is not to increase sales of products, but to make people reflect or develop their interest in certain obstacles and to instill in them some specific ideas. Public service ad is based mainly on emotions, and that is why messages are more visible and can hit the public's consciousness.

Key words: social marketing, social advertising , emotions in advertising.

RECENZJA

Urszula Swadźba, Bożena Pactwa, Monika Żak (red.), *Praca – więź – integracja. Wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa*, Tom I - *Praca, przedsiębiorczość, gospodarka oparta na wiedzy*, ss.391; Tom II - *Wartości i więzi społeczne*, ss. 222, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2015.

Monografia pt. „*Praca – więź – integracja. Wyzwania w życiu jednostki i społeczeństwa*” pod red. U. Swadźby, B. Pactwy i M. Żak, została poświęcona pamięci Profesora Władysława Jachera, socjologa, który pozostawił po sobie ogromny dorobek naukowy. Zmarły w 2009 roku, karierę akademicką rozpoczął na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim w latach 1959-1962. Jego zainteresowania dotyczące szeroko pojętej problematyki pracy pojawiły się już podczas pisania pracy magisterskiej pt. „*Zagadnienie pracy u Św. Tomasza z Akwinu*”. Doktorat Profesora dotyczył zaś teorii więzi społecznej w socjologii Emila Durkheima. W 1973 roku habilitował się na KUL-u, zaś w kolejnych latach kierował między innymi Pracownią Socjologii Wsi w Instytucie Śląskim w Opolu, wykładał w Wyższej Szkole Pedagogicznej w Łodzi, a od 1978 roku został mianowany na kierownika Zakładu Socjologii Pracy i Organizacji w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Śląskiego. Cztery lata później otrzymał tytuł naukowy profesora nauk społecznych. Należał między innymi do PTS, Komitetu Socjologii PAN, Komisji Filozofii i Socjologii PAN. W 1994 roku odebrał z rąk Ministra Edukacji nominację na profesora zwyczajnego. Profesor Władysław Jacher także przez kilkadziesiąt lat pełnił funkcję członka Rady Programowej „Humanizacji Pracy”.

Dwutomowa monografia jest obszernym zbiorem rozważań i analiz będących efektem zorganizowanej przez Instytut Socjologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, konferencji naukowej w piątą rocznicę śmierci Profesora W. Jachera. Tematyka monografii skupia się wokół trzech głównych obszarów badawczych, dominujących w twórczości Profesora, czyli pracy, więzi społecznej oraz integracji społecznej. Omówienie, nawet w skrócie, wszystkich tekstów tak obszernej monografii nie jest możliwe, dlatego skoncentruję się na wybranych artykułach, choć inne są równie interesujące poznawczo; na przykład takich autorów jak J. Wróblewska – Jachna, S. Partycki, E. Sikora, M. Kapias, P. Kocoń czy D. Topinka.

Pierwszy tom noszący tytuł: „*Praca, przedsiębiorczość, gospodarka oparta na wiedzy*” podzielony jest na trzy części. W pierwszej części pt. „*Praca jako czynnik integracji społecznej*” znajdują się artykuły, w których między innymi skupiono się na koncepcji pracy ludzkiej w ujęciu Profesora Władysława Jachera, nowej formie więzi społecznej jaką jest kapitał relacyjny czy etos pracy. J. Mariański ukazuje wiodące źródła wiedzy jakimi posił-

kował się Profesor W. Jacher podczas formułowania swoich koncepcji na temat istoty pracy ludzkiej oraz elementów na nią się składających, co pozwoliło na wysnucie tezy, że człowiek jako jedyna jednostka posiadająca rozum i duszę, zasługuje na szacunek, a co za tym idzie, nie powinna być w żadnym przypadku traktowana przedmiotowo. Istotną inspiracją dla Profesora, na którą wskazuje autor artykułu, był papież Benedykt XVI, który zwracał szczególną uwagę na odbudowanie szacunku do pracy oraz ludzi ją wykonujących poprzez stosowanie zasad etycznych i wartości duchowych. Autor wyjaśnia, że w koncepcji Profesora, praca to nie tylko wykonywanie czynności, to również podstawa do tworzenia więzi społecznych, a co za tym idzie integracji społecznej. Wszystko dlatego, że praca ma również wymiar podmiotowy (osobowy). Istotne jest również to, by nie była ona wymuszona i uciążliwa. J. Mariański zwraca również uwagę na inspirującą rolę społecznej nauki Kościoła katolickiego. W kolejnym artykule jego autorka, D. Walczak-Duraj przedstawia nowe tendencje w postrzeganiu pracy. Są one odmienne od tych, które najczęściej przywoływał Profesor W. Jacher. Autorka wskazuje między innymi na postępujący proces dehumanizacji pracy, pościg za zyskiem i niezdrową konkurencją w świecie konsumpcjonizmu. Powoduje to, że mamy do czynienia z wyłanianiem się kontrideologii pracy, która jest zaprzeczeniem jej dotychczasowego aksjonormatywnego ujęcia. Autorka wyraża też nadzieję na poszukiwanie nowego paradygmatu humanizacji pracy, aby móc formułować nowe pytania dotyczące kształtowania się współczesnego etosu i etyki pracy. Wszelkie próby odpowiedzi na te pytania mają za zadanie przybliżyć do poznania miejsca pracy w systemie wartości człowieka oraz wpływu na aktywność jednostki w grupie.

W następnym tekście autorstwa L. H. Habera, poruszony został problem więzi społecznej, odniesiony do pracy Władysława Jachera, pt. „*Zagadnienia integracji systemu społecznego. Studium z zakresu teorii socjologii*” (1976). Autor artykułu skupia się przede wszystkim na pojęciu „kapitału relacyjnego”, a dokładniej wyraża on opinię, że więzi nie należy rozpatrywać tylko i wyłącznie w pozytywnym ujęciu metod zarządzania firmą. W badaniu przeprowadzonym przez autora wśród trzydziestu krakowskich przedsiębiorców o różnym profilu, znalazło potwierdzenie wyników wcześniej przeprowadzonych badań przez PBS DGA, dotyczących wykorzystania kapitału relacyjnego. Poprzez zaprezentowanie współzależności pomiędzy formalnym a nieformalnym podłożem kapitału relacyjnego, oraz ważnymi dla niego więziami proceduralnymi i interpersonalnymi, autor zaprezentował genezę i mechanizmy powstawania owego kapitału.

W kolejnych dwóch artykułach poruszono tematykę etosu pracy. U. Swadźba przedstawia ewolucję etosu pracy w Polsce. Analizę swoją opiera nie tylko na dotychczasowych socjologicznych teoriach ale również na

badaniach własnych, prowadzonych również we współpracy z Profesorem W. Jacherem. Wynika z nich, że po okresie transformacji wartość pracy w życiu Polaków znacznie wzrosła i zajęła drugie miejsce zaraz po rodzinie. Kolejne badania przeprowadzone w 2008 roku pozwalają zaobserwować wzrost samorealizacji w pracy idący w parze ze wzrostem wykształcenia; szczególnie charakterystyczne jest to wśród młodych ludzi. Na przestrzeni lat wyłonił się też interesujący problem dotyczący wzrostu wartości pracy wśród kobiet, szczególnie tych z wyższym wykształceniem. U. Swadźba i W. Jacher zaobserwowali, że współczesne pokolenie oprócz tego, że wysoko ceni sobie pracę, to również istotna jest dla niego samorealizacja w czasie wolnym. Taki proces nazwali *nowym etosem komunikatywnym*, który świadczy o zmianie w systemie wartości obecnego pokolenia. Są to istotne przemiany warte dalszej obserwacji nie tylko w społeczeństwie polskim. F. Byłok również przedstawił swoje spostrzeżenia i wnioski na temat współczesnego społeczeństwa, a dokładniej zestawiał ze sobą dwa wcześniej już wspomniane etosy pracy i konsumpcji. Pierwszy określał człowieka w społeczeństwie, jego miejsce i powinność wobec niego. Drugi ukształtował się pod wpływem nowej ideologii konsumpcjonizmu, narzucającej jednostce odgrywanie głównie roli konsumenta. Obydwa etosy nie wykluczają się, jednakże etos konsumpcji wypiera coraz bardziej etos pracy. Autor zgadza się z Z. Baumanem w kwestii znaczącego wzrostu istoty konsumpcji w życiu współczesnej jednostki, a co za tym idzie zmianę wyznacznika szczęścia ludzkiego jakim stała się przyjemność¹.

W następnym artykule jego autor, P. Wróblewski, wraca do ustaleń badawczych Władysława Jachera sprzed trzydziestu lat, noszących tytuł: „*Socjologiczne aspekty wprowadzenia czterobrygadowego systemu pracy*”. Jednym z poruszanych przez autora problemów jest między innymi instrumentalne posługiwanie się wynikami raportów socjologicznych w okresie PRL-u. Jak słusznie zauważa, nie są to sytuacje tylko i wyłącznie charakterystyczne dla tamtych czasów. Nawet obecnie można spotkać się z instrumentalnym wykorzystaniem wyników badań za zgodą lub bez zgody socjologa². W ostatnim artykule w tej części jego autorka, S. Kamińska – Berezowska, przybliży rzadko poruszane problemy dotyczące pracy zawodowej kobiet, ich aktywności zawodowej oraz związanych z pracą emocji. Autorka w swych rozważaniach wyróżnia istotny element, który niejednokrotnie ma wpływ na działania człowieka, a mianowicie emocje. Zauważa, że są one nierzadko pomijane w rozważaniach socjologicznych szczególnie w kontekście pracy.

W części II pt. „*Integracja i dezintegracja jako kategorie analizy i wyjaśniania*”, autorzy pięciu artykułów przybliżają między innymi pojęcia

¹Z. Bauman, *Praca, konsumpcjonizm i nowi ubodzy*, Kraków Wyd. WAM, Kraków 2006.

²R. Dyoniziak, *Sondaże a manipulowanie społeczeństwem*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2004.

integracji jednostek samorządu, integracji funkcjonalnej grup oraz problemy integracji społecznej; podają też przykłady dezintegracji więzi społecznych. A. Śliz oraz M. Szczepański przybliżają kilka zjawisk charakterystycznych dla zróżnicowanego etnicznie społeczeństwa. Przywołując trzy rodzaje integracji społecznej stwierdzają, że heterogeniczne kultury w różny sposób koegzystują ze sobą. Autorzy zwracają uwagę na sytuację, w której następuje konflikt etniczny, gdy wiele kultur nie jest w stanie istnieć bezkonfliktowo obok siebie. Konkluzją jest możliwość funkcjonowania takich wielokulturowych społeczeństw pod warunkiem, że sami o to zadbamy, co wydaje się być życzeniem szczególnie trudnym w obliczu obecnych wydarzeń³.

Przemiany jakie nastąpiły w zarządzaniu pracą administracyjną, oraz w samej kulturze organizacyjnej instytucji publicznych, przedstawia A. Bartoszek. Autor zwraca uwagę, że po transformacji, kiedy to upartyjnione i zbiurokratyzowane instytucje przechodzą proces profesjonalizacji, w których zostają wdrożone nowoczesne sposoby zarządzania, nadal pojawiają się zastrzeżenia chociażby co do efektywności pracy sektora publicznego. Poprzez odwołanie się do teorii integracji funkcjonalnej Profesora W. Jachera, do teorii gier organizacyjnych M. Crozier'a i Friedberga czy do teorii norm i grup interesów Ehrlich'a, A. Bartoszek przeprowadza analizę czynników warunkujących kulturę pracy instytucji publicznych.

W kolejnym tekście K. Szymańska – Zybortowicz słusznie wskazuje na to, że polityka multikulturalizmu nie osiągnęła sukcesu, a ludzie mają silną potrzebę identyfikowania się z określoną kulturą, która niesie za sobą identyfikację społeczną czy polityczną. Autorka zadaje na końcu ważne pytania dotyczące polskiej polityki migracyjnej oraz postaw jakie należy zachować by społeczeństwo przetrwało zintegrowane. Są to obecnie istotne kwestie dla polskiego społeczeństwa.

Dezintegrację więzi społecznych we współczesnym świecie i dość ponury scenariusz świata opanowanego przez media i wirtualny świat przedstawia P. Kaczmarek. Jak słusznie pisze, globalizacja, rozwój technologii spowodował, że ludzie zaczęli częściej zamykać się w domu i przedkładać relacje wirtualne nad realne.

W ostatniej części pierwszego tomu monografii pt. „Innowacja – przedsiębiorczość – gospodarka oparta na wiedzy” dziewięć artykułów skupia się głównie na rodzajach więzi społecznych między innymi w cyberkulturze, społeczności wirtualnej czy networkingu, uwarunkowaniach postaw przedsiębiorczych oraz koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi. Tematy dotyczące przestrzeni wirtualnej w obecnych czasach są jednymi z najczęściej poruszanych wątków we współczesnej socjologii. Wynika to z wszechobecnego połączenia dwóch przestrzeni realnej i wirtualnej. Wpłynęło to na

³ Nawiązuję tutaj do obecnego, ogólnoeuropejskiego problemu z imigrantami.

wiele obszarów życia społecznego, dlatego też zrozumiałe jest poruszenie tego tematu w owej monografii. W jednym z artykułów mowa jest o więzi społecznej tworzonej w przestrzeni wirtualnej, która jest niepewna i podatna na zmiany. Każdy może się zaangażować, ale też w każdej chwili zrezygnować, umożliwia to bycie anonimowym, co jest atrakcyjne dla wielu jego uczestników. Więzy powstałe w takiej społeczności w dużej mierze są słabe i podatne na zerwanie⁴. Jednakże, jak słusznie zauważa E. Zimnica-Kuzioła, relacje te nie są bez znaczenia, pełnią rolę wymiany informacji, są źródłem rozrywki, a także wsparcia społecznego. K.J. Frączek pisze z kolei o tym, że pewne relacje w cyberkulturze mogą stać się silne i trwałe, w szczególności gdy relacje te zostaną przeniesione ze świata wirtualnego do świata rzeczywistego. Autor wskazuje również na pewne przesłanki, które wskazują jednak na osłabienie więzi społecznych. Jedną z nich jest coraz powszechniej panujący indywidualizm⁵. Jednakże S. Sokolik w swoim artykule pokazuje, jak zbiorowość zorganizowana w przestrzeni wirtualnej potrafi przekształcić w pełni amatorski projekt służący wszystkim użytkownikom Internetu, na taki, w pełni profesjonalny, z obowiązującymi zasadami i planami.

Mowa jest również o nowoczesnych sposobach zarządzania wiedzą w organizacji. Stawiając swoje tezy A. Jabłoński, zwraca uwagę na dążenie do maksymalnego wykorzystania potencjału tej wiedzy. Wyraża opinię, że zarządzając wiedzą tak jak kapitałem, pozbawiamy ją rozwoju, zamieniamy ją w przeżytek, co grozi „śmiercią wiedzy”. O zarządzaniu, ale zasobami ludzkimi, a dokładniej o wdrażaniu nowych modeli zarządzania w Polsce pisze P. Przyłęcki. Obserwując chociażby zmianę w administracji publicznej gdzie zaimplementowane zostaje zarządzanie przez kompetencje, autor artykułu wyraża nadzieję, że nastąpi kontynuacja zmian, które mają na celu zwiększenie efektywności oraz profesjonalizację kadr administracji publicznej.

W drugim tomie monografii znajdują się dwie ostatnie jej części. Część czwarta nosi tytuł „*Wartości i więzi rodzinne, lokalne i pokoleniowe*”, i zawiera siedem artykułów przedstawiających różnego rodzaju więzi rodzinne, społeczne oraz powody ich nietrwałości i dezintegracji. Poruszono również temat wartości, który został bardziej szczegółowo opisany przez J. Maur i T. Michalczyka. Pomimo szerokiego obszaru tej tematyki autorzy przedstawili najważniejsze rozumienia pojęcia wartości, koncentrując się jednocześnie na podejściu socjologicznym do systemu wartości i jego hierarchii. J. Bartkowski pisze o wartościach które wpływają na integrację społeczną w ujęciu solidarności międzypokoleniowej. Przekazywanie tych wartości jest możliwe dzięki występowaniu zjawiska solidarności; istnieje jednak ryzyko, że wartości te będą modyfikowane czy nawet odrzucone, a wszystko to z po-

⁴ M. Castells, 2011, *Spółczesność sieci*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2007.

⁵ M.Jacyno, *Kultura indywidualizmu*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2007.

wodu aktorów uczestniczących w tym procesie. Kolejnym poruszonym tematem są różnego rodzaju więzi międzyludzkie oraz związane z nimi przemiany pozytywne jak i negatywne. E. Budzyńska w swoim artykule analizuje więzi rodzinne a dokładniej współczesnej ich oblicze. Zaobserwowana zostaje zmiana rodziny o względnie trwałym małżeństwie i z silną relacją z krewnymi, na bardziej skomplikowaną, będącą połączeniem tradycyjnego modelu z modelem nowoczesnym. Z badań wynika, że dzisiejsza więź rodzinna jest bardziej nietrwała, częściowa, a model rodziny tradycyjnej staje się wzorem stabilności i bezpieczeństwa. Widoczna jest również różnica między polskimi modelami rodziny, a zachodnimi. Te pierwsze są wciąż bliższe tradycyjnemu wzorowi. Jednakże autorka wyraża obawy, że polskie społeczeństwo z pokolenia na pokolenie zacznie odchodzić od tego tradycyjnego modelu, ulegając zachodnim, liberalnym wzorcom. Z pewnością nie należy ignorować problemów jakie pojawiają się w relacjach: rodzina – praca. Konflikty w tym obszarze jak pisze D. Polkowska występują na wielu płaszczyznach. Zostały rozróżnione dwa konflikty, jeden, gdy praca i związane z nią obowiązki przekładają się na dobre funkcjonowanie rodziny, i drugi, gdy role rodzinne utrudniają wypełnianie zadań zawodowych. Jak trafnie zauważa autorka, konflikty te mogą przybrać różną postać i dotyczyć różnych ról społecznych. To powoduje, że badanie wszelkich więzi społecznych jest trudnym zadaniem metodologicznym w socjologii. W. Knapik z kolei słusznie zauważa, że niektóre wskaźniki więzi powinny po uprzednim zweryfikowaniu, uwzględniać obecne realia życia społecznego. Jedna metoda badawcza nie jest w pełni wystarczająca, by móc uchwycić zniuansowanie pewnych wątków więzi.

W ostatniej części II tomu pt. „*Więzi etniczne i narodowe*”, autorzy przedstawiają między innymi przemiany tych więzi na przykładach różnych mniejszości narodowych oraz poruszają problematykę globalizacji, która również wpływa na ich ukształtowanie. Na przykładzie Europy A. Rosół ciekawie wnioskuje w swoim artykule, iż (...) *potrzebuje (ona) opartego na więziach narodowych państwa narodowego*, ponieważ między innymi podmiotowość jednostek potrzebna jest w suwerennych państwach narodowych. A. Barska przyznaje, że więzi można rozpatrywać w wielu kontekstach i wciąż mogą one być niewyczerpujące. Na przykładzie krajów Maghrebu autorka zauważa, że następuje indywidualizacja więzi społecznych, zaś więzi wspólnotowe zaczynają tracić na wartości w życiu danej jednostki. Z kolei B. Pactwa w swoich rozważaniach zwraca uwagę na to, że religia może też pełnić funkcję umacniania tożsamości mniejszości narodowej.

Tom I monografii jest zdecydowanie obszerniejszy od tomu II, zakres tematyki jest szeroki i ze względu na to ukazana problematyka nie została mimo wszystko w pełni wyczerpana. Jednakże zostały z pewnością poruszone ważne współczesne problemy, które jak się okazało, Profesor Władysław

Jacher trafnie ocenił. Autorzy wykazali również ponadczasowość jego koncepcji.

Teksty składające się na dwutomową monografię poświęconą pamięci Profesora W. Jachera są pewną całościową próbą zrozumienia współczesnego świata. Poprzez analizę dotychczasowo zaobserwowanych zjawisk w obszarze pracy czy powstawania więzi społecznych, autorzy nie tylko przedstawiają jak ważne są w życiu każdej jednostki owe problemy, ale także zadają pytania dotyczące przyszłości, snując jednocześnie pewne jej wizje. Jest to także katalog współczesnych problemów z nimi związanymi oraz zachętą do refleksji nad zachodzącymi społecznymi przemianami. Ponieważ monografia ta jest nie tylko zbiorem podstawowej wiedzy dotyczącej pracy, więzi i integracji ale również otwartą dyskusją na temat ciągłych przemian w danych obszarach może być ona adresowana nie tylko do socjologów – badaczy czy studentów, ale również do środowisk kierowniczych czy menadżerskich.

Anna Łągwa
Uniwersytet Łódzki

Z PUBLIKACJI ZAGRANICZNYCH

Wolontariat

Bittschi B., Pennerstorfer A., Schneider U.: Paid and unpaid labour in non-profit organizations: does the substitution effect exist?, *British Journal of Industrial Relations*, 2015, nr 4, s. 789-815.

Płatna i niepłatna praca w organizacjach non-profit? Czy występuje efekt substytucji?

W organizacjach non-profit, wolontariusze często pracują wraz z pracownikami otrzymującymi wynagrodzenie. Taka sytuacja może prowadzić do napięć pomiędzy tymi dwoma grupami pracowników. Artykuł przedstawia pierwsze badanie odpowiadające na pytanie czy i jak rosnący udział wolontariuszy w organizacjach non-profit wpływa na współpracę z pracownikami płatnymi i stanowi wkład do dyskusji na temat możliwości zastąpienia drugiej grupy pracowniczej przez pierwszą. Dane pozyskane z badań przeprowadzonych na poziomie organizacji w Austrii, potwierdzają fakt rosnącej konkurencyjności wolontariuszy wobec płatnych pracowników w pewnych warunkach. Dowodzi to istnienia efektu substytucji w organizacjach non-profit, które jednakże same muszą zdecydować, które zadania powinny być wykonywane przez etatowych pracowników, a które w ich zastępstwie mogą wykonywać wolontariusze. Generalnie zjawisko substytucji może prowadzić do napięć między dwoma grupami pracowników. Występują one zazwyczaj w instytucjach, w których funkcjonują związki zawodowe, a zapisy w zbiorowych układach pracy próbują bronić płatnych pracowników przed zastępowaniem ich przez wolontariuszy, bądź wykluczają całkowicie ich zaangażowanie. W panujących obecnie warunkach ekonomicznych i finansowych, zachęcających do pracy na zasadzie wolontariatu, organizacje non-profit będą kontynuowały lub reaktywują politykę korzystania z pracy wolontariuszy, aby zapewnić wysoki poziom i jakość usług świadczonych społeczeństwu. W tym samym celu powinno się prowadzić badania nad metodami rozwiązywania ewentualnych napięć między pracownikami płatnymi i tymi pracującymi bez wynagrodzenia.

Huynh J. Y., Xanthopoulos D., Winefield A. H.: The Job Demands-Resources Model in emergency service volunteers : examining the mediating roles of exhaustion, work engagement and organizational connectedness, *Work and Stress*, 2014, nr 3, s. 305-322.

Model Popytu Zasobów Pracy w zatrudnieniu wolontariuszy służb ratunkowych: analiza mediacyjnej roli wyczerpania, zaangażowania w pracę oraz przywiązanie organizacyjne

Badając grupę 887 wolontariuszy służb ratunkowych w południowej Australii, autorzy uzyskali dane do przetestowania Modelu Popytu Zasobów Pracy, w kontekście roli trzech elementów mediacyjnych, w relacjach pomiędzy typem pracy a dobrym samopoczuciem wolontariusza. Jako czynniki mediacyjne przyjęto: wyczerpanie psychiczne w relacjach pomiędzy wymogami pracy a złym samopoczuciem psychicznym i intencjami odejścia z pracy; zaangażowanie w pracę i przywiązanie do organizacji jako pośredniczące w układzie - zasoby pracy (szkolenie i wsparcie organizacyjne) a szczęście i intencje zmiany zatrudnienia. Przywiązanie organizacyjne, relatywnie nowa konstrukcja badawcza, jest rozumiana jako pozytywny stan, dobre samopoczucie zakładające emocjonalne więzi z innymi pracownikami i z odbiorcami usług (osobami, którym udzielana jest pomoc), w aspekcie podzielenia wartości wykonywanych zadań i organizacji. Uzyskane rezultaty analiz wskazują, że wszystkie trzy czynniki mediacyjne okazały się istotne dla kształtowania dobrego samopoczucia wolontariusza. Szczególnie zasoby pracy były pozytywnie powiązane z zaangażowaniem w pracę i przywiązaniem organizacyjnym oraz pozostawały w negatywnym związku z intencjami odejścia z pracy. O ile czynnik przywiązania do organizacji mediował relacje pomiędzy zasobami pracy i szczęściem, to nie zaobserwowano tego w przypadku ich relacji z zaangażowaniem w pracę. Na zakończenie wskazano rolę omawianych zmiennych w dalszych badaniach nad różnymi aspektami płatnej i dobrowolnej pracy.

*Na podstawie "Pracy i Polityki Społecznej"¹
opracowała Anna Radwańska*

¹ „Praca i Polityka Społeczna”, miesięcznik wydawany przez Główną Bibliotekę Pracy Zabezpieczenia Społecznego, Warszawa, ul. Limanowskiego 23

BIBLIOGRAFIA

Wolontariat

- Albrecht A. (2013), *Motywy podejmowania wolontariatu sportowego na przykładzie wolontariuszy biorących udział w Mistrzostwach Europy Juniorów 2013 w Poznaniu*, „Wychowanie Fizyczne i Sport”, z. 3.
- Arczewska M. (2011), *Wolontariat w instytucjach pomocy społecznej*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze”, nr 7.
- Arczewska M. (2012), *Wolontariat długoterminowy*, „Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze”, nr 1.
- Babula M. (2014), *Wolontariat pracowniczy w strategii społecznej odpowiedzialności biznesu*, „Gospodarka Regionalna i Turystyka”, z. 12.
- Bartkowiak A., Wijas M. (2015), *Wolontariat jako forma terapii w resocjalizacji młodzieży niedostosowanej społecznie*, „Zeszyty Wydziału Humanistycznego / Karkonoska Państwowa Szkoła Wyższa w Jeleniej Górze”, [T.] 10.
- Basińska A., Łuczak M. J. (2012), *Wolontariat akcyjny: problemy zarządzania i organizacji pracy*, „Organizacja i Kierowanie”, nr 1.
- Basińska A., Matczak P. (2010), *Wolontariat jako narzędzie budowy kapitału społecznego w świetle badań nad wolontariatem akcyjnym w trzech polskich miastach*, „Przegląd Socjologiczny”, [z.] 4.
- Bejma A. (2012), *Wolontariat w Polsce i w Europie Środkowo-Wschodniej: prawo i praktyka*, „Oficyna Wydawnicza Aspra-JR”, Warszawa.
- Bejma A. (2014), *Prawne i praktyczne aspekty wolontariatu w działalności polskich partii politycznych*, „Kultura i Edukacja”, nr 1.
- Błachnio A. (2012), *Starość non profit: wolontariat na Uniwersytetach Trzeciego Wieku w Polsce i na świecie*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego”, Bydgoszcz.
- Borkowska K. (red.), (2013), *Wolontariat w sporcie osób niewidomych: wybrane aspekty realizacji projektu "Pociąg do sportu"*, „Polskie Stowarzyszenie Gier Piłkami Dźwiękowymi”, Białystok.
- Brańska K. (2014). *Rola wolontariatu osób młodych w Banku Żywności SOS w Warszawie*, „Społeczeństwo Obywatelskie”, R. 1.
- Braun K. (2012), *Wolontariat, młodzież, wychowanie*, „Wydawnictwo KUL”, Lublin.
- Bsoul M. (2011), *Wolontariat jako aktywność budująca kapitał społeczny*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie”, nr 3.
- Bsoul M. (2014), *Wolontariat pracowniczy jako przejaw działań z zakresu społecznie odpowiedzialnego biznesu (CSR)*, „Rynek, Społeczeństwo, Kultura”, nr 3.

- Buttler D. (2011), *Pozycja wolontariuszy na rynku pracy*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego”, Poznań.
- Cudowska A., Butarewicz A. (2013), *Wolontariat europejski i jego recepcja w Polsce*, „Pedagogika Społeczna”, nr 2.
- Deja A. (2014), *Wolontariat pracowniczy w Polsce*, „Gospodarka Regionalna i Turystyka”, z. 12.
- Drejer F. (2015), *Wolontariat jako skuteczna forma działań resocjalizacyjnych*, „Zeszyty Wydziału Humanistycznego / Karkonoska Państwowa Szkoła Wyższa w Jeleniej Górze”, [T.] 10.
- Dzikomska-Kaczan A. (2015), *Wychowanie resocjalizacyjne i idea wolontariatu w aspekcie patologii społecznych oraz zagrożeń rozwojowych dzieci i młodzieży*, „Zeszyty Wydziału Humanistycznego / Karkonoska Państwowa Szkoła Wyższa w Jeleniej Górze”, [T.] 10.
- Falej M. (2011), *Efektywne zarządzanie wolontariatem: podręcznik dla koordynatorów wolontariatu*, „Fundacja Inicjatywa Kobiet Aktywnych Fika”, Olsztyn.
- Giermanowska E. (2011), *Przez wolontariat do zatrudnienia : nowe szanse dla ludzi młodych*, „Trzeci Sektor”, nr 23.
- Gniewosz D. G. (2015), *Wolontariat w placówkach opiekuńczych służby zdrowia*, „Zeszyty Wydziału Humanistycznego / Karkonoska Państwowa Szkoła Wyższa w Jeleniej Górze”, [T.] 10.
- Godawa G. (red.) (2013), *Człowiek dla człowieka : współczesne wyzwania wolontariatu*, „Wydawnictwo Czuwajmy”, Michałowice.
- Górecki M. (2013), *Idea, instytucjonalizacja i funkcje wolontariatu*, „Wydawnictwo Akademickie Żak Jacek Śnieciński”, Warszawa.
- Górecki M. (2013), *Nowe formy pracy wolontariackiej*, „Praca Socjalna”, nr 1.
- Górecki M. (2013), *Wolontariat w organizacjach pozarządowych w Polsce*, „Pedagogika Społeczna”, nr 2.
- Hanyga-Janczak P. (2013), *Praca zarobkowa i wolontariat w czasie wolnym studentów studiów stacjonarnych : próba eksplikacji wybranych zagadnień*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego”, Kielce.
- Jackiewicz Ł., Rau M. (2014), *Zaawansowane szkolenia dla wolontariuszy : formy, cele, problemy : teoretyczne i praktyczne implikacje dla normatywnej idei wolontariatu*, „Kultura i Edukacja”, nr 1.
- Janik B., Łuczak M. J. (2011), *Dylematy zaangażowania : wolontariat w świadomości społecznej*, „Kultura i Edukacja”, nr 4.
- Jeran A., Basińska A. (2014), *Nowy wolontariat w polu różnicowań : poszukiwanie modelu*, „Kultura i Edukacja”, nr 1.
- Kaleta P. (2014), *Zawarcie przez parafię porozumienia o wolontariat*, „Studia Prawnicze KUL”, [t.] 3.

- Kanios A. (2010), *Spółeczne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej”, Lublin.
- Karpińska A. (2015), *Wolontariat chrześcijański w codziennym życiu młodzieży*, „Ateneum Kapłańskie”, z. 2.
- Kicińska L. Pieniążek D. T. (2010), *Wolontariusz w telefonie zaufania dla dzieci - porównanie programów wolontariackich realizowanych w 3 krajach: Wielkiej Brytanii, Szwecji i Polsce*, „Dziecko Krzywdzone”, nr 2.
- Kinal J. (2013), *Wirtualny wolontariat oraz dziennikarstwo uczestniczące jako element web 2.0*, „Rzeszowskie Studia Socjologiczne”, nr 2.
- Klimek-Michno K. (2013), *Prezes w roli wolontariusza : czy osoby na najwyższym szczeblu powinny się angażować w inicjatywy społeczne?*, „Personel i Zarządzanie”, nr 12.
- Kola A. M., Wasilewska-Ostrowska K. M. (red.) (2012), *Wolontariat szansą rozwoju społecznego : rekomendacje dla pracy socjalnej*, „Wydawnictwo Edukacyjne Akapit”, Toruń.
- Kołodziej K. (2014), *Wolontariat pracowniczy*, „Służba Pracownicza”, nr 12.
- Kordiuk K. [i in.], (2015), *Wartość wolontariatu z perspektywy studenta uczelni medycznej*, *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*”, nr 2.
- Korpach N. (2014), *Wolontariat jako czynnik rozwoju osobistego i zawodowego studentów*, „Studia i Prace Pedagogiczne”, R. 1.
- Kowal R. (2010), *Wolontariat jako pozazawodowa forma aktywnej działalności osób dorosłych*, „Problemy Profesjologii”, nr 1.
- Krakowiak P. (2013), *Edukacyjne funkcje wolontariatu i ich percepcja w nauczaniu Kościoła w XXI wieku*, „Paedagogia Christiana”, t. 2.
- Krakowiak P. (2014), *Młódzież zagrożona wykluczeniem w wolontariacie hospicyjnym*, „Rocznik Wydziału Pedagogicznego Akademii Ignatianum w Krakowie”, Vol. 17.
- Krakowiak P., Janowicz A., Woźniak O. (red.) (2010), *Lubię pomagać! : program rozwoju wolontariatu hospicyjnego 2007-2010*, „Fundacja Hospicyjna Hospicjum to też Życie”, Gdańsk.
- Kudęłka-Lwowska M. (2012), *Wolontariat misyjny*, „Stowarzyszenie Młodzieżowe Niniwa”, Lubliniec.
- Kukowska M. (2015), *Przepis na wolontariat*, Warszawa : Narodowe Centrum Kultury.
- Kulig-Moskwa K. (2010), *Wolontariat pracowniczy jako jedna z form społecznej odpowiedzialności biznesu (przedsiębiorstw)*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu”, nr 19.
- Kulig-Moskwa K. (2013), *Wolontariat jako instrument kształtowania kompetencji pożądanych na rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu”, nr 36.

- Kwapiszewska M., Kwapiszewski J. (2012), *Polityka społeczna, praca socjalna i wolontariat*, „Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Staszica”, Piła.
- Laskowska M. (2013), *Wolontariusz wraca z misji : co dalej?* „Trzeci Sektor”, nr 29.
- Lorecka K. (2011), *Wolontariat pracowniczy w praktyce*, „Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej”, Warszawa.
- Małycka A., Kołaszewska H. Łagodzińska I. (2012), *Studenci pedagogiki WSiE TWP w Olsztynie i Kętrzynie o aktywności społecznej i wolontariacie : raport z badań*, „Warmińsko-„Mazurski Kwartalnik Naukowy. Nauki Społeczne”, nr 3.
- Matusiak R. (2013), *E-wolontariat : w sieci nigdy nie jesteś sam*, „Pedagogika Katolicka”, nr 2.
- Matuszewska A. (2010), *Wolontariat międzynarodowy jako forma aktywności edukacyjnej młodzieży*, „Centrum Badań Europy Wschodniej”, Olsztyn.
- Mirowska M. (red.) (2012), *Praca socjalna aktywnym instrumentem polityki społecznej - od wolontariatu do zatrudnienia*, „Wydawnictwo im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza”, Częstochowa.
- Moskwiak A., Olszówka A. (2011), *Wolontariat międzynarodowy w Unii Europejskiej i w Polsce : historia, rozwój, wyzwania*, „Trzeci Sektor”, nr 23.
- Mrówka R. (2012), *Czynniki wpływające na motywację i zaangażowanie członków organizacji hiperarchicznej*, „Organizacja i Kierowanie”, nr 1A.
- Necel R. (2011), *Między kampanią społeczną a osobistym doświadczeniem: o dwóch dyskursach na temat wolontariatu*, „Kultura i Edukacja”, nr 4.
- Nowak M. (2014), *Społeczeństwo cywilne w Polsce po 25 latach*, „Przegląd Zachodni”, nr 3.
- Nowak M. (2014), *Voluntas" : wolontariat jako praca : transgresyjne formy wolontariatu : ciągłość i zerwanie*, „Kultura i Edukacja”, nr 1.
- Nowak M. (2015), *Teoria nieracjonalnego działania : socjologiczne studium na temat wolontariatu i społecznego aktywizmu*, „Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza”, Poznań.
- Olczyk M. (2012), *Etos chrześcijańskiego wolontariatu : studium teologicznomoralne na przykładzie Florenckiej Archikonfraterni Miłosierdzia*, „Uniwersytet im. Adama Mickiewicza. Wydział Teologiczny”, Poznań.
- Paczkowska A. (2012), *Wolontariat więźniów w hospicjum : gdańskie doświadczenia*, „Pastores”, nr 2.
- Paczkowska A., Krakowiak P., Witkowski R. (2011), *Wolontariat więźniów jako dobra praktyka włączania do życia w społeczności*, „Wychowanie na co Dzień”, nr 6.
- Pająk-Ważna E. (2011), *Wolontariat w USA : idea pragmatyczna (i) czy polityczna?*, „Edukacja”, nr 4.

- Parański J., Wójcicki M. (2015), *"Wczoraj współpraca dziś wolontariat"*, „Zeszyty Wydziału Humanistycznego / Karkonoska Państwowa Szkoła Wyższa w Jeleniej Górze”, [T.] 10.
- Pazderski F. (2011), *Zakorzeniony społecznie pracowniczy wolontariat kompetencji*, „Trzeci Sektor”, nr 25.
- Pazderski F. (2014), *Pracowniczy wolontariat kompetencji w obszarze poradnictwa*, „Trzeci Sektor”, nr 3.
- Piasecka A. (2014), *Poradnictwo wolontariackie*, „Wydawnictwo Adam Marszałek; Wrocław : Uniwersytet Przyrodniczy”, Toruń.
- Pokrzycka L. (2012), *Młodzież w działaniu : Wolontariat Europejski*, „Nowa Szkoła”, nr 1.
- Prymon-Ryś E. (2015), *Postawy młodych konsumentów wobec wolontariatu i wspierania organizacji non-profit*, „Handel Wewnętrzny”, nr 3.
- Przygoda W. (2012), *Apostolski wymiar wolontariatu charytatywnego w Polsce : studium teologiczno-pastoralne na podstawie badań wolontariuszy z parafialnych zespołów Caritas*, „Towarzystwo Naukowe KUL”, Lublin.
- Pulińska U. (2012), *Psychospołeczne uwarunkowania podejmowania działalności wolontariackiej*, „Warmińsko-Mazurski Kwartalnik Naukowy. Nauki Społeczne”, nr 2.
- Romanowska K. (2012), *Wybrane aspekty społeczno-prawne wolontariatu*, „Humanum”, nr 2.
- Rogowski R. (2015), *Wolontariat seniorów w instytucjach polityki społecznej*, „Polityka Społeczna”, nr 10.
- Sadowska A. K. (red.), *Implikacje teoretyczne i praktyczne wolontariatu*, „Wyższa Szkoła Handlowa”, Radom.
- Sarad-Deć K. (2013), *Wolontariat jako forma aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym*, „Roczniki Pedagogiczne”, nr 4.
- Sawicki R. (2014), *Chrześcijański wolontariat na przykładzie szkolnych kół Caritas w diecezji ełckiej : studium socjologiczno-pastoralne*, „Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego”, Warszawa.
- Sierecka A. M. (2015), *Wolontariusz hospicyjny : postaniec, pomocnik, profesjonalny działacz*, „Zakład Gospodarczy Dom Pielgrzyma”, Licheń Stary.
- Smulczyk M. (2014), *Jacy wolontariusze tworzą zmianę społeczną? : badanie porównawcze grup wolontariuszy pracujących z osobami niepełnosprawnymi*, „Kultura i Edukacja”, nr 2.
- Sosnowski T., Wołyniec E., Zielińska N. (2013), *Współczesne wymiary wolontariatu w perspektywie działalności Koła Naukowego Młodych Wolontariuszy*, „Resocjalizacja Polska”, nr 4.

- Stawiarska P. (2011), *Wolontariat hospicyjny : perspektywa interdyscyplinarna*, „Difin”, Warszawa.
- Szeląg J. (2012), *Jan Paweł II o wolontariacie*, „Pedagogika Katolicka”, nr 2.
- Sztuka J. (2013), *Wolontariat jako aktywna forma adaptacji do starości i strategia radzenia sobie z samotnością*, „Horyzonty Wychowania”, nr 23.
- Szymankiewicz M. J. (2013), *Stres i wypalenie zawodowe w pracy wolontariuszy organizacji pozarządowej*, „Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica”, [z.] 282.
- Wasztyl M. (2013), *Preferowane wartości a postawy wobec osób chorych terminalnie u personelu opieki paliatywnej : studium z zakresu apostolstwa chorych*, „Świdnickie Studia Teologiczne”, nr 10.
- Weiseł W. (2011), *Wolontariat w mediach jako przykład odpowiedzialnych mediów*, „Biuletyn Edukacji Medialnej”, nr 1.
- Wiensak P. (2014), *Wolontariat hospicyjny wczoraj a dziś : próba opisu zmian strategii mobilizacyjnej do wolontariatu w perspektywie symbolicznej*, „Kultura i Edukacja”, nr 1.
- Wójcik A. (2014), *Rola wolontariatu studenckiego Fundacji Odpowiedzialności Obywatelskiej na przykładzie projektu "Młodzi Pamiętają"*, „Społeczeństwo Obywatelskie”, R. 1.
- Wójcik Sz. (2011), *Socjologiczny pomiar (braku) zaangażowania społecznego*, „Trzeci Sektor”, nr 23.
- Żukowska A. (2015), *Co moja rodzina może dać innym? Czy wolontariat może być zabawą?*, „Praca Socjalna”, nr 2.

Opracowała Ewa Wyglądała

WARUNKI ZAKUPU I PRENUMERATY PISMA

„Humanizację Pracy” zaprenumerować można wyłącznie u wydawcy. Zamówień i wpłat należy dokonywać poprzez Wydawnictwo Uczelni:

Wydawnictwo Naukowe „NOVUM” sp. z o. o.
ul. Wyszogrodzka 22a
09-402 PŁOCK
tel. 024 (prefix) 364 94 94
fax 024 (prefix) 364 94 95

**Wpłaty należy dokonać na konto:
MultiBank 44 1140 2017 0000 4802 1291 2204**

Prenumerata roczna na 2016 r. wynosi w kraju 120 zł.
Prenumerata półroczna na 2016 r. wynosi: w kraju 60 zł.

Prenumeratę zagraniczną (90\$ + porto) przyjmuje:

CHZ „Ars Polona” S.A.
ul. Obrońców 25
03-933 WARSZAWA

Wszelkie informacje związane z prenumeratą i zakupem pojedynczych numerów „Humanizacji Pracy” uzyskać można w Wydawnictwie Naukowym „NOVUM” sp. z o. o.

ZAPROSZENIE DO NADSYŁANIA MATERIAŁÓW DO PUBLIKACJI

Problemy dotyczące szeroko rozumianych zagadnień pracy, jej miejsca w systemach wartości i strategiach życiowych jednostek będą nadal, zgodnie z kilkudziesięcioletnią tradycją „Humanizacji Pracy”, wiodącym tematem pisma. Pragniemy podejmować te różnorodne wątki pracy w ujęciu: globalnym i lokalnym, makrospołecznym i indywidualnym, które mieszczą się w humanistycznej, aksjologicznej perspektywie. Praca ludzka ma rozmaite wymiary: organizacyjny, techniczny, technologiczny, psychologiczny i społeczny. Nas interesuje przede wszystkim ten wymiar, w centrum którego znajduje się jednostka. Zmieniający się kontekst życia społecznego, gospodarczego i politycznego, zarówno w Polsce jak i na świecie, generuje cały szereg problemów, sytuacji i trudnych rozstrzygnięć, odnoszących się również do pracy, jej form organizacyjnych, zatrudnienia czy samej treści pracy. Stąd też wśród zagadnień, wokół których chcielibyśmy się skoncentrować znajdują się m.in. zagadnienia dotyczące:

- zmiany treści, form pracy i zatrudnienia w perspektywie społeczeństwa informacyjnego,
- procesów integracyjnych w Europie, poprzez nabywanie wielokulturowych kompetencji działania w sytuacji pracy,
- różnicującego się stosunku jednostki do pracy i ról zawodowych,
- relacji pracodawca – pracownik,
- zmiany wymagań kwalifikacyjnych,
- miejsca pracy w systemach wartości jednostki,
- powstawania i rozwiązywania konfliktów w sytuacji pracy,
- tworzenia i aplikowania programów humanizujących stosunki pracy i poprawiających jakość pracy,
- ideologii zawodowych i etyki pracy,
- roli związków zawodowych we współczesnych stosunkach pracy,
- roli marketingu komunikacyjnego (w tym public relations) w stosunkach pracy.

Mamy nadzieję, iż wymienione, wiodące grupy zagadnień znajdą zainteresowanie wśród przedstawicieli nauki, praktyków i organizatorów pracy zespołowej, działaczy związkowych, studentów oraz wszystkich tych, dla których problematyka pracy jest interesująca. Zapraszamy zatem do współpracy i zgłaszania do publikacji artykułów, komunikatów, doniesień, informacji, interesujących case studies i recenzji. Zaproszenie kierujemy zarówno do naszych stałych współpracowników, jak i tych wszystkich, którzy zechcą tworzyć wizerunek „Humanizacji Pracy” jako pisma, które problem humanistycznego sensu pracy ludzkiej uznaje za podstawowy.

Kolegium Redakcyjne

Zgłaszane teksty nie powinny być dłuższe niż 15 stron maszynopisu i przekazywane redakcji w jednym egzemplarzu wraz z załączoną płytą CD lub e-mailem na adres: humanizacja@wlochkowic.pl. Tekst winien być przygotowany w programie Microsoft Word i w wersjach kolejnych, zawierać abstrakt i słowa kluczowe w języku polskim i angielskim oraz streszczenia w języku polskim (będzie zamieszczone na stronie internetowej czasopisma) i angielskim wraz z tytułami, przypisy w formie skróconej. Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania skrótów w złożonych tekstach. Tekstów nie zamówionych Redakcja nie zwraca ich autorom.