

ISSN 1643 7446

pracy

**Duchowość i kompensacyjne
wartości a problemy więzi
społecznych i zawodowych**

Redakcja naukowa

**Adam Bartoszek
Bożena Pactwa**

2 (280) 2015 (XLVIII)

Humanizacja

humanizacja pracy 2 (280) 2015 (XLVIII)

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*, *Lesław 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 Byłok*, *Kazimierz Doktor*, *Lesław H. Haber*, *Zdzisława Janowska*, *Jolanta Kopka*, *Jan Maciejewski*, *Janusz Mariański*, *Józef Penc*, *Jan Sikora*, *Urszula Swadźba*, *Anna Zilova*

Czasopismo indeksowane w bazie IC Journal Master List

ADRES REDAKCJI

Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku
„Humanizacja Pracy”
al. Kilińskiego 12
09-402 Płock
Dyżur w Redakcji
środy w godz. 10.15-12.00
fax. 024/366 41 13
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

**Duchowość i kompensacyjne wartości
a problemy więzi społecznych i zawodowych**

**Redakcja naukowa:
Adam Bartoszek,
Bożena Pactwa**

Kwartalnik

2 (280)

Płock 2015 (XLVIII)

REDAKTOR NAUKOWY TOMU: Adam Bartoszek
SEKRETARZ: Wiesław Koński
SKŁAD KOMPUTEROWY: Jacek Kubacki
REDAKTOR TECHNICZNY: Tadeusz Milke

**Czasopismo recenzowane, lista recenzentów za 2015 rok podana zostanie
w ostatnim numerze; będzie również dostępna na stronie internetowej
„Humanizacji Pracy”**

© Copyright by Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku

**Numer jest dofinansowany ze środków
Instytutu Socjologii Uniwersytetu Śląskiego**

PŁOCK 2015

PL ISSN 1643 – 7446

SPIS TREŚCI

ARTYKUŁY

Adam Bartoszek, Bożena Pactwa	
Wprowadzenie	15
Andrzej Słaboń	
Procesy kompensacyjne w wyjaśnianiu socjologicznym	19
Łukasz Kutyló	
Wpływ religijności na rozwój gospodarczy. Rozważania na podstawie analizy danych empirycznych	33
Damian Grabowski, Jarosław Polak	
Religijność a etyka pracy. Składniki centralności religii jako korelaty etyki pracy	49
Edyta Charzyńska, Agata Gardziola	
Duchowość w pracy jako czynnik chroniący przed wypaleniem zawodowym - mediacyjna rola satysfakcji z pracy	67
Anna Konert	
Zysk ekonomiczny a czerpanie zadowolenia z pracy. Zastosowanie koncepcji pola autorstwa P. Bourdieu do analizy pracy wikliniarzy	83
Rafał Muster	
Pracujący biedni w Polsce i Unii Europejskiej - próba analizy zjawiska	101
Monika Budnik	
Status prekariusza wobec dynamiki nierówności	119
Agnieszka Pawlak	
Pracować na emigracji i przetrwać. Jakość życia i ryzyko zdrowotne emigrantów zarobkowych i ich rodzin	129
Rafał Cekiera	
Zawodowa deprecjacja czy życiowa samorealizacja? Znaczenie pracy w strategiach życiowych wykształconych polskich emigrantów	147
Anna Krasnodębska	
Znaczenie pracy zawodowej w ocenie migrantów pracujących za granicą. Refleksje z wybranych fragmentów badań dotyczących migracji	163

Jan Polcyn	
Wybrane składowe kapitału społecznego jako miernik wspomagający ocenę pracy szkoły	177
Małgorzata Lotko	
Samoświadomość pracowników wiedzy w zakresie charakteru wykonywanej pracy ze względu na dział organizacji	189
Waldemar Walczak	
Wpływ założeń kulturowych na kształtowanie postaw i zachowań ludzi w organizacji	203
Magdalena Szczepańska	
Profesjonalizacja a społeczne aspekty pracy administratora wspólnoty mieszkaniowej	219
Dominik Olejniczak, Karolina Grudkowska	
Stan wiedzy studentów kierunku pielęgniarstwo Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego na temat dyskryminacji i mobbingu	231
Monika Żak	
Praca jako czynnik integrujący i więziotwórczy – na przykładzie grupy zawodowej policjantów	249
Stanisław Żukowski	
Praca jako ważny element w przestrzeni życia osób niepełnosprawnych ...	265
Mateusz Penczek	
Bezstronność jako uzasadnienie etycznej powinności przeciwdziałania dyskryminacji osób niepełnosprawnych	279
Beata Mańkowska	
Profesjonalnie pomagać innym – świadomość w wykonywaniu zawodu na straży humanizacji pracy	291
RECENZJA	
Joanna Wyleżalek, <i>Mobbing uczelniany jako problem społeczny. Specyfika, uwarunkowania organizacyjne oraz konsekwencje przemocy w miejscu pracy na przykładzie szkół wyższych</i> , Wydawnictwo SGGW, Warszawa 2012, ss.298	
– recenzent Sławomira Kamińska-Berezowska	303
Z PUBLIKACJI ZAGRANICZNYCH – opracowała Anna Radwańska	
Mobbing w pracy	309

Beattie L., Griffin B.

Codzienne fluktuacje poziomu stresu a zaangażowanie w odpowiedzi na nieprzyjazne nastawienie w miejscu pracy: studium w postaci dziennika 309

Cassidy T., McLaughlin M., McDowell E.

Prześladowanie psychiczne a zdrowie w pracy: mediacyjna rola kapitału psychicznego i społecznego wsparcia 310

D'Cruz P., Noronha E., Beale D.

Prześladowanie emocjonalne w miejscu pracy - nowa twarz zmiany organizacyjnej: wschodzące wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi 310

Devonish D.

Wymagania zawodowe, zdrowie a nieobecność w pracy: czy prześladowanie emocjonalne pogarsza sprawę? 311

Glitz A.

Segregacja etniczna w Niemczech 312

Plug E., Webbink D., Martin N.

Orientacja seksualna, uprzedzenia a segregacja 312

BIBLIOGRAFIA

Mobbing w pracy - opracowała Ewa Wyglądała 315

CONTENTS

ARTICLES

Adam Bartoszek, Bożena Pactwa	
Introduction	15
Andrzej Słaboń	
Compensation Processes in Sociological Explanation	19
Łukasz Kutyló	
The Impact of Religion on Economic Growth. Considerations Based on the Analysis of Empirical Data	33
Damian Grabowski, Jarosław Polak	
Religiosity and Work Ethic. Components of the Centrality of Religion as Correlates of Work Ethic	49
Edyta Charzyńska, Agata Gardziola	
Spirituality at Work as a Protective Factor for Occupational Burnout – the Mediational Role of Work Satisfaction	67
Anna Konert	
Economic Profit Versus Work Satisfaction. Application by P. Bourdieu's Concept of Field Work for the Analysis of Wicker Weavers	83
Rafał Muster	
Working Poor in Poland and the European Union - an Attempt to Analyze the Phenomenon	101
Monika Budnik	
Precariat Status in the Face of the Dynamics of Inequality	119
Agnieszka Pawlak	
Work in Exile and Survive. Health Risk and Quality of Life of Work Migrants and Their Family Members	129
Rafał Cekiera	
Occupational depreciation or self-fulfillment? Significance of work in the qualified Polish emigrants' life-strategies	147
Anna Krasnodębska	
The Meaning of Work in the Eyes of Migrants Working Abroad. Pieces of Research on Migration	163

Jan Polcyn	
Selected Component of Social Capital as a Measure to Aid Assessment of School Work	177
Małgorzata Lotko	
Self-Consciousness of Knowledge Workers Concerning the Character of Work Area According to the Department of Organization	189
Waldemar Walczak	
The Impact of Cultural Assumptions on Shaping the Attitudes and Behaviors of People in Organization	203
Magdalena Szczepańska	
Professionalization and Social Aspects of Property Manager's Work	219
Dominik Olejniczak, Karolina Grudkowska	
Knowledge of Students of Nursing of Medical University of Warsaw on Discrimination and the Mobbing	231
Monika Żak	
Work as a Factor of Integration and Creating a Social Bonds. On Example of Police Officers	249
Stanisław Żukowski	
Work as an important element in the life of disabled people	265
Mateusz Penczek	
The Impartiality as Justifying of The Ethical Obligation to Prevent Discrimination of the Disabled Persons	279
Beata Mańkowska	
Professional Assistance - Awareness of the Performance of the Profession to Guard the Humanization of Work	291
REVIEWS	
Joanna Wyleżalek, <i>Mobbing university as a social problem. Specificity, organizational factors and the consequences of violence in the workplace as an example of higher education</i> , SGGW, Warszawa 2012 – reviewer by Sławomira Kamińska-Berezowska	303
FROM FOREIGN PUBLICATIONS – by Anna Radwańska	
Mobbing at work	309

Beattie L., Griffin B.	
Day-level fluctuations in stress and engagement in response to workplace incivility: a diary study	309
Cassidy T., McLaughlin M., McDowell E.	
Bullying and health at work: the mediating roles of psychological capital and social support	310
D'Cruz P., Noronha E., Beale D.	
The workplace bullying-organizational change interface: emerging challenges for human resource management	310
Devonish D.	
Job demands, health, and absenteeism: does bullying make things worse?	311
Glitz A.	
Ethnic segregation in Germany	312
Plug E., Webbink D., Martin N.	
Sexual orientation, prejudice, and segregation	312
BIBLIOGRAPHY	
Mobbing at work - by Ewa Wyglądała	315

СОДЕРЖАНИЕ

СТАТЬИ

Адам Бартошек, Божена Пацтва

Введение 15

Андрей Слабонь

Компенсационные процессы в социологических исследованиях 19

Лукаш Кутыло

Влияние религиозности на экономическое развитие. Размышления, основанные на анализе эмпирических данных 33

Дамиан Грабовски, Ярослав Полак

Религиозность и трудовая этика. Компоненты центральности религии как коррелятора этики труда 49

Эдит Хажиньска, Агата Гарджела

Духовность на работе как фактор защищающий от профессионального выгорания — посредническая роль удовлетворенности работой 67

Анна Конерт

Экономическая прибыль и получение удовольствия от работы. Применение концепции поля П. Бурдьё для анализа труда мастера по плетению 83

Рафал Мустер

Работающие бедные в Польше и Европейском Союзе — попытка анализа явления 101

Моника Будник

Статус прекариата в динамике неравенства 119

Агнешка Павлак

Работать в эмиграции и выжить. Качество жизни и риск для здоровья трудовых эмигрантов и их семей 129

Рафал Цекера

Профессиональное обесценивание или самореализация в жизни? Значимость работы в жизненных стратегиях польских высокообразованных эмигрантов 147

Анна Краснодембска

Значимость работы по профессии в оценке мигрантов, работающих за границей. Осмысление некоторых фрагментов исследований, касающихся миграции 163

Ян Полцын

**Некоторые составляющие социального капитала как мерило,
помогающее оценить работу школы 177**

Маргарет Лотко

**Самоосознание работников умственного труда в плане характера
исполняемой работы с точки зрения отдела организации 189**

Вальдемар Вальчак

**Влияние культурных предпосылок для формирования позиции
и поведения людей в организации 203**

Магдалена Щепаньска

**Профессионализация и социальные аспекты работы администратора
жилищного товарищества 219**

Доминик Олейничак, Каролина Грудковска

**Состояние знаний студентов направления «Медсестринское дело»
Варшавского медицинского университета на тему дискриминации
и моббинга 231**

Моника Жак

**Работа как фактор интеграции и формирования социальных связей
— на примере профессиональной группы полицейских 249**

Станислав Жуковски

**Работа как важный элемент в жизни людей с ограниченными
возможностями 265**

Матеуш Пенчек

**Беспристрастность как основание этической обязанности
противодействию дискриминации людей с ограниченными
возможностями 279**

Беата Маньковская

**Профессионально помогать другим — осознанность в работе
по профессии на страже гуманизации труда 291**

РЕЦЕНЗИЯ

Йоанна Вылежалек, *Моббинг в учебных заведениях как социальная проблема. Специфика, организационные факторы и последствия насилия на рабочем месте на примере университетов*, Издательство SGGW, Варшава 2012 с.298

- Рецензент Славомира Каминьска-Березовска 303

ИЗ ЗАГРАНИЧНЫХ СТАТЕЙ - подготовила Анна Радваньска	
Моббинг на работе	309
Бэтти Л. Гриффин Б.	
Ежедневные колебания уровня стресса и вовлечение в реакцию на неприязненное отношение на работе: исследование в форме журнала	309
Кэссади Т., МакЛолин М., МакДовел Е.	
Моральное преследование и здоровье на работе: посредническая роль психического капитала и общественной поддержки	310
Д'Круз Р., Норона Е., Биль Д.	
Эмоциональное преследование на работе – новое лицо перемен в организации: возникающие проблемы в управлении человеческими ресурсами	310
Девониш Д.	
Профессиональные требования, здоровье и прогулы на работе: ухудшает ли ситуацию эмоциональное преследование	311
Глитц А.	
Этническая сегрегация в Германии	312
Плуг Е., Веббинг Д., Мартин Н.	
Сексуальная ориентация, предрассудки и сегрегация	312
БИБЛИОГРАФИЯ	
Моббинг на работе – подготовила Эва Выглёнда	315

WROWADZENIE

Założeniem porządkującym problematykę niniejszego tomu "Humanizacji Pracy" jest zgromadzenie tekstów podejmujących rozważania wiążące integracyjne, kulturowe i psychospołeczne funkcje pracy z zagrożeniami dla jej duchowości oraz etyczności, a także dylematów profesjonalizacji w doświadczeniu różnych grup społecznych i zawodowych. Praca zawodowa jest ujmowana nie tylko jako źródło gratyfikacji materialnej ale i etycznej (Łukasz Kutyló – *Wpływ religijności na rozwój gospodarczy. Rozważania na podstawie analizy danych empirycznych*) lecz może i powinna być analizowana w perspektywie teorii kompensacji (artykuł Andrzeja Słabonia - *Procesy kompensacyjne w wyjaśnianiu socjologicznym*). Idea kompensacji stanowi wiodący motyw zestawienia tekstów w tym tomie. Według A. Słabonia oznacza ona "wyrównanie sytuacji niedostatku za pomocą środków zastępczych lub środków wyrównawczych". Obecna jest ona również w tezach o znaczeniu etyki i wartości religijnych dla rozwoju gospodarczego (artykuł Damiana Grabowskiego i Jarosława Polaka - *Religijność a etyka pracy. Składniki centralności religii jako korelaty etyki pracy*). Kompensacja powinna być punktem odniesienia dla analiz współczesnych procesów na rynku pracy, które wytwarzają zagrożenia dla integralności funkcjonowania więzi społecznych, m.in. osób pracujących w spauperyzowanych segmentach rynku zatrudnienia (artykuł Rafała Muster – *Pracujący biedni w Polsce i Unii Europejskiej – próba analizy zjawiska*) czy zagadnienia prekariatu, będącego jak pisze Monika Budnik (*Status prekariusza wobec dynamiki nierówności*) podmiotowym wyrazem dynamicznej nierówności w ponowoczesności. Problematyka deficytów i zastępczych środków ich redukcji występuje również jako szereg wyzwań w zawodach o przeformalizowanych wymaganiach (zagadnienie to omawia Monika Żak - *Praca jako czynnik integrujący i więziotwórczy – na przykładzie grupy zawodowej policjantów*), jak i rozmytych zobowiązaniach kontraktowych, a także emigrantów stałych i czasowych (Agnieszka Pawlak - *Pracować na emigracji i przetrwać. Jakość życia i ryzyko zdrowotne emigrantów zarobkowych i ich rodzin* oraz Anna Krasnodębska (*Znaczenie pracy zawodowej w ocenie migrantów pracujących za granicą*)).

Praca jest aktywnością, która również może i powinna służyć aktywnemu kompensowaniu deficytów i niedoborów więzi społecznej - np. dla osób niepełnosprawnych i wymagających integracji społecznej (Mateusz Penczek – *Bezstronność jako uzasadnienie etycznej powinności przeciwdzia-*

łania dyskryminacji osób niepełnosprawnych oraz Stanisław Żukowski - Praca jako ważny element w przestrzeni życia osób niepełnosprawnych).

Kwestią wymagającą szczególnie dużej uwagi są konsekwencje kosztów zdrowotnych ponoszonych w różnych środowiskach i kategoriach pracy zawodowej (artykuł Agnieszki Pawlak oraz Rafał Cekierey - *Zawodowa deprecjacja czy życiowa samorealizacja? Znaczenie pracy w strategiach polskich wykształconych emigrantów*). Tutaj zarówno ekonomiczny niedostatek rodzin "pracujących-biednych" (artykuł R. Mustera), jak i przeciążenia odpowiedzialnością i wymaganiami psychospołecznymi (artykuł A. Pawlak, M. Lotko), oraz presje długotrwałości stresu i negatywnych warunków środowiska pracy (o czym piszą Edyta Charzyńska i Agata Gardzioła w tekście *Duchowość w pracy jako czynnik chroniący przed wypaleniem zawodowym – mediacyjna rola satysfakcji z pracy*), wymagają kompensaty w duchowości, wartościach religijnych oraz poczucia sprawiedliwości jako doświadczeń służących samorealizacji pracującego człowieka. Zagadnienie wypalenia zawodowego i będącą jego konsekwencją dehumanizację stosunków międzyludzkich analizuje także Beata Mańkowska (*Profesjonalnie pomagać innym – świadomość w wykonywaniu zawodu na straży humanizacji pracy*). Z kolei Anna Konert (*Zysk ekonomiczny a czerpanie zadowolenia z pracy. Zastosowanie koncepcji pola autorstwa Bourdieu do analizy pracy wikliniarzy*), analizując środowisko wikliniarzy zwraca uwagę na rolę pozaekonomicznych znaczeń wykonywanej pracy, co jej zdaniem sprzyja humanizacji pracy.

Instytucjonalne środowiska pracy budują integrację społeczną, która może być definiowana jako celowe rozwijanie zasobów kapitału społecznego (artykuł Jana Polcyna - *Wybrane składowe kapitału społecznego jako miernik wspomagający ocenę pracy szkoły*) lub profesjonalne zarządzanie społecznymi aspektami pracy (co jest przedmiotem rozważań Magdaleny Szczepańskiej w opracowaniu *Profesjonalizacja a społeczne aspekty pracy administratora wspólnoty mieszkaniowej*), ukierunkowane na kształtowanie wspólnoty komunikacyjnej i zdolności do współdziałania ludzi o odmiennych orientacjach i oczekiwaniach. Kompensacyjne efekty pracy w zróżnicowanych typach środowisk zatrudnienia opierać się będą nie tyle na wspólnocie kulturowych wartości, co na integracji funkcjonalnej zespołów pracowniczych oraz na gotowości instytucji zawodowych do pogłębiania towarzyskich i moralnych zobowiązań pomiędzy zatrudnianymi jednostkami. System społeczny kształtujący się w środowisku pracy, oparty jest bowiem zawsze na rdzeniu budowanym wokół więzi osobowych i poczucia solidarności pracowniczej w grupach zawodowych. Zwracając uwagę na synergię tych wszystkich elementów Waldemar Walczak (*Wpływ założeń kulturowych na*

kształtowanie postawi zachowań ludzi w organizacji) stawia jednak tezę, że to właśnie kultura organizacyjna jest jednym z kluczowych elementów wpływających na zaangażowanie i poziom motywacji osób zatrudnionych w danej organizacji, wnikliwie omawiając rolę założeń kulturowych w aspekcie procesów kształtowania zachowań ludzi w organizacji.

* * *

Przekazując Czytelnikom teksty zawarte w tym wydaniu "Humanizacji Pracy" składamy podziękowanie kolegium redakcyjnemu pod przewodnictwem prof. zw. dr hab. Danucie Walczak-Duraj, za wyrażenie zgody na ich zamieszczenie jako formę upamiętnienia osoby profesora Władysława Jachera. Otóż część z autorów nawiązuje do idei badawczych tego zmarłego przed 5 laty cenionego katowickiego socjologa pracy a szczególnie do koncepcji integracji i teorii więzi społecznych wynikających z wartości pracy ludzkiej. Liczymy że zaprezentowane treści będą dla czytelników merytoryczną inspiracją do własnych odniesień do idei badań nad pracą ludzką, którymi zajmował się Władysław Jacher. Prezentowane w tym numerze "Humanizacji Pracy" opracowania przedstawiają nie tylko jego uczniowie lecz także badacze z różnych ośrodków akademickich. Poszukując w swoich analizach różnorodnych wskaźników i form integracji pracowniczej diagnozują oni problemy nurtujące różne środowiska zawodowe ale również dokumentują przekonanie o potrzebie pogłębiania więzi naukowych poprzez dyskusję osób różnych środowisk naukowych wokół ważnych wątków dorobku teoretycznego naszych nauczycieli. Ocenę wartości merytorycznych artykułów pomieszczonych w tym tomie pozostawiamy zainteresowanym nimi specjalistom, licząc na inspirujące ich własne poszukiwania poznawcze kompensacje i satysfakcję zawodową.

Adam Bartoszek, Bożena Pactwa

Andrzej Słaboń

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Wydział Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych

Katedra Socjologii

e-mail: andrzej.slabon@uek.krakow.pl

Procesy kompensacyjne w wyjaśnianiu socjologicznym

Abstrakt

W artykule rozważa się możliwość wykorzystania w wyjaśnianiu socjologicznym idei kompensacji. Kompensacja ujmowana jest tu jako reakcja na dominujące cechy systemu (ładu) społecznego. Wskazuje się także przykłady innych ujęć – kompensacja może być ujmowana jako zasada polityki społecznej, jako zasada eksplanacyjna oraz jako proces społeczny. Odwołując się do tego pojęcia starano się ukazać niektóre aspekty dynamiki zjawisk społeczno-kulturowych. Przydatność ujęć kompensacyjnych rozpatrzono także na przykładzie problemów występujących w sferze pracy i zatrudnienia.

Słowa kluczowe: kompensacja, wyjaśnianie socjologiczne, procesy społeczne, praca

Wprowadzenie

Idea kompensacji jest szeroko dyskutowana w niemieckiej socjologii i filozofii. W artykule rozważa się pewną odmianę tej koncepcji i możliwość jej wykorzystania w wyjaśnianiu socjologicznym. Kompensacja ujmowana jest tu jako reakcja na dominujące cechy systemu (ładu) społecznego. Wskazuje się także przykłady innych ujęć – kompensacja może być ujmowana jako zasada polityki społecznej, jako zasada eksplanacyjna oraz jako proces społeczny. Odwołując się do tego pojęcia ukazane zostaną niektóre aspekty dynamiki zjawisk społeczno-kulturowych. Przydatność ujęć kompensacyjnych rozpatrzona będzie zwłaszcza na przykładzie problemów występujących w sferze pracy i zatrudnienia.

1. Kompensacja i jej odmiany

Idea kompensacji może być ujmowana w różny sposób. Odo Marquard pojęcie to określa następująco: *Kompensacja oznacza wyrównanie sytuacji niedostatku za pomocą środków zastępczych lub środków wyrównawczych* (Marquard 2007: 123). Od razu też zastrzega, że definicja ta nie jest dobra, i że właściwie, to nie ma dobrej definicji kompensacji. Oczywiście spory definicyjne nie są najważniejsze, nie zawsze też konieczne jest dogłębne precyzowanie używanych pojęć. Niekiedy jednak za przyjętymi definicjami kryją się głębsze problemy teoretyczne. W przypadku zaprezentowanej definicji można postawić pytanie, czy kompensacja dotyczy wyłącznie sytuacji „niedostatku”. Wydaje się, że o kompensacji można zasadnie mówić także w przypadku „nadmiaru”. Ten nadmiar przybierać może różne formy i dotyczyć różnorodnych płaszczyzn życia nie tylko jednostki, ale i zbiorowości społecznych. Trzeba jednak zauważyć, że pojęcia te są z sobą powiązane, gdyż „nadmiar” może być ujmowany jako „brak niedoboru” i odwrotnie, „niedobór” jako „brak nadmiaru”.

Pojęcie kompensacji pojawiło się w filozofii chrześcijańskiej około drugiego stulecia w myśli Tertuliana i stopniowo stało się centralną ideą teodycei; niedostatki i braki doczesnego życia mają być kompensowane szczęściem w życiu przyszłym. Zbliżone rozumienie tego pojęcia występuje współcześnie w socjologicznej teorii religii Rodneya Starka i Williama Sims Baibridge’a: *Kompensatory to zapowiedzi nagrody przedstawione w oparciu o wyjaśnienia, które nie poddają się łatwo jednoznacznej ocenie* (Stark, Baibridge 2007: 53). W ujęciu tym religia jest takim kompensatorem. Autorzy ci starają się wykorzystać teorię racjonalnego wyboru do analizy i wyjaśniania zachowań religijnych. Taki sposób rozumienia tego pojęcia nawiązuje do łacińskiego terminu *compensatio* stosowanego w języku ekonomii i handlu starożytnych Rzymian oznaczającego interes, wynagrodzenie (Marquard 2007: 133).

Niklas Luhmann ideę kompensacji odnosi do „logiki państwa bezpieczeństwa socjalnego” szybko wskazując, że ta „figura myślowa” jest pułapką prowadzącą do wewnętrznych sprzeczności. Argumentacja N. Luhmanna jest następująca: kompensacja, to (...) *wyrównywanie strat, które stają się udziałem jednostki na skutek szczególnej organizacji życia* (Luhmann 1994: 20). Kompensować można wszystko, więc dosyć szybko sama kompensacja wymaga kompensacji. Dodatkowo, pojawia się jeszcze problem braku kompetencji podejmowania stosownych działań kompensacyjnych. Chcąc kompensować straty jednostek wynikające z dysproporcji społecznych podejmuje się działania kompensacyjne, które z kolei wymagają kolejnych działań kompen-

sacyjnych, a te działania kolejnych i tak dalej, bez końca. Trudności jakie stwarza „zasada kompensacji” skłaniają N. Luhmanna do poszukiwania innych podstaw teorii państwa bezpieczeństwa socjalnego. Jeszcze jeden pojawiający się zarzut dotyczy tego, że „kompensacja staje się stopniowo pojęciem uniwersalnym” czyli, że wszystko można kompensować. W takim ujęciu zasada ta staje się tak ogólna, że w końcu niewiele tłumaczy.

Gdy mowa jest o „zasadzie kompensacji” nie do końca jest jasne, czy chodzi tu o zasadę teoretyczną, wyjaśniającą funkcjonowanie systemu społecznego, czy raczej o zasadę polityki społecznej przyjętej w państwie. Te dwie „zasady” mają całkowicie odmienny zakres przedmiotowy i nie powinny być z sobą mieszane. N. Luhmann odwołuje się do tego drugiego rozumienia. Odrzuca on tę zasadę jako podstawę teorii państwa bezpieczeństwa socjalnego, trzeba jednak zauważyć, że w sferze polityki społecznej zasada kompensacji deficytów i niedoborów jest wszechobecna. Polityka społeczna w swoich zasadniczych przejawach polega na kompensowaniu deficytów i niedoborów różnych grup społecznych. Pojawia się oczywiście pytanie o kryteria i zasady kompensowania. Na jakiej podstawie jednym grupom kompensuje się ich niedomogi, a innym tego się odmawia. W idealnym przypadku można byłoby założyć, że udało się wypracować jakiś model sprawiedliwości oparty na zgodzie powszechnej, pozwalający określić jakim grupom należy kompensować ich deficyty. W praktyce jednak taki model odwołujący się do czysto racjonalnej idei sprawiedliwości nie funkcjonuje, chociaż pojawiające się w tym obszarze rozważania inspirują praktykę polityczną i często służą jako argumenty w toczonych sporach. Na ten aspekt zwraca uwagę N. Luhmann wskazując, że podejmowane działania kompensacyjne wymagają kolejnych działań kompensacyjnych i tak dalej. W praktyce jednak tak bardzo często się dzieje i przyjęte zasady są częstokroć modyfikowane czy to pod wpływem różnych nacisków społecznych, czy w następstwie zmian społecznej wrażliwości. W innym ujęciu na kształt polityki społecznej w istotny sposób wpływa walka różnych grup i środowisk o realizację własnych interesów. Istotną rolę w tym przypadku odgrywa wysuwanie roszczeń i domaganie się „w imię wyższych racji” zmiany zasad i kryteriów prowadzonej polityki społecznej w stosunku do niektórych środowisk. W wyniku tego typu działań w społeczeństwie toczy się permanentna debata na temat zasadności wysuwanych żądań przez różne środowiska.

W obszarze polityki społecznej wyróżnić można dwa typy sytuacji prowadzące do przyjęcia jakiejś zasady kompensacji: model konfliktowy, oparty na zasadzie walki o własne interesy różnych grup, oraz model konsensualny. W modelu konsensualnym dochodzi do jakiejś formy „zgody po-

wszechnej” co do tego, że określona grupa lub środowisko ma prawo do jakichś form kompensacji jej szczególnej sytuacji i wiążących się z tym deficytów. Interesujące jest badanie, w jaki sposób dochodzi się do tego przekonania w kręgach opinii publicznej lub grup sprawujących władzę. Bez wątpienia istotną rolę odgrywa tu przyjęty system wartości, uznawane ideały i wizja sprawiedliwego ładu społecznego. Z drugiej jednak strony duże znaczenie posiadają realne możliwości finansowe państwa i jego różnych instytucji. Między tymi biegunami toczy się realna gra różnych grup interesów i walka o przyjęcie stosownych decyzji przyjmujących formę rozstrzygnięć prawnych. Granica między modelem konsensualnym i konfliktowym jest nieostra. Społeczna debata może przybierać burzliwy charakter i skłaniać do podejmowania coraz bardziej radykalnych działań. W ten sposób często toczy się walka o realizację interesów grupowych przy czym nie zawsze walczy się o „nowe” przywileje, bardzo często jest to walka o utrzymanie dotychczasowych uprawnień.

Kompensacja może być ujmowana w dwa sposoby: jako zasada analityczna pozwalająca wyjaśniać podstawowe cechy ładu społecznego lub jako realnie zachodzące procesy w obrębie tegoż ładu społecznego. Te dwa aspekty warto odróżniać, gdyż nawet w przypadku gdyby zasada kompensacji jako podstawa wyjaśniania ładu społecznego okazała się niewystarczająca, to wydaje się, że można wskazać szereg konkretnych procesów kompensacyjnych zachodzących w badanej rzeczywistości społecznej. Procesy te mogą być celowo tworzone, na przykład jako zasady polityki społecznej, lub powstawać w sposób bardziej lub mniej spontaniczny.

2. Kompensacyjne ujęcie dynamiki społeczno-kulturowej

Zaproponować można kompensacyjny model dynamiki zjawisk społeczno-kulturowych. Podstawową intuicję wyrazić można w sposób następujący: istniejąca rzeczywistość (tak, czy inaczej ujmowana) kształtuje reakcje kompensacyjne niektórych podmiotów w odpowiedzi na dominujące cechy tej rzeczywistości, co przyczynia się do jej zmiany. „Dominujące cechy rzeczywistości” to zasadnicze elementy istniejącego ładu społecznego. Wskazać można różne wymiary tego ładu: aspekty stratyfikacyjne, wiążące się z nierównościami ekonomicznymi i zróżnicowaniem w wymiarze zajmowanej pozycji społecznej, aspekty kulturowe, odnoszące się do sfery wartości, norm i stylów życia, aspekty polityczne, religijne i dyskursywno-światopoglądowe. Ład ten w ujęciu całościowym lub w jego poszczególnych wymiarach, odbierany jest niekiedy jako ograniczający lub zniewalający. Jeśli pojawiają się tego typu odczucia, to może to stanowić oznakę nadchodzących zmian struk-

turalnych tego ładu. Odczucia te mogą przybierać formę buntu, eskapizmu, ucieczki w absurd etc. Tendencje takie najwcześniej ujawniają się w sztuce, chociaż tutaj stały się już pewnym kanonem i ich przyczyny są już po-niekąd wtórne. Tym niemniej, z tej perspektywy tłumaczyć można różne formy zachowań irracjonalnych w społeczeństwie.

Pojawienie się pewnych zachowań masowych, ujmowanych przez obserwatora w kategoriach kompensacyjnych świadczy, że to sam system (ład) społeczny wytwarza pewnego typu zachowania, które w następstwie prowadzą do jego zmiany. Mówiąc, że istniejąca rzeczywistość (lub system) wytwarza reakcje kompensacyjne, chodzi w istocie o to, że uruchamiane są procesy społeczne, które mogą prowadzić do zmian systemowych. W tym kontekście nasuwa się idea homeostazy i równoważenia strukturalnego. Trzeba jednak zaznaczyć, że model kompensacyjny, może, lecz nie musi być powiązany z homeostazą. Sam termin „kompensacja” sugeruje operacje równoważenia pewnego nadmiaru lub braku. Nie musi to prowadzić do przyjęcia założeń mówiących, iż funkcjonowanie systemu społeczno-kulturowego można zredukować do tego typu ujęć eksplanacyjnych. Idea kompensacji nie powinna być utożsamiana z równowagą (*equilibrium*) i równoważeniem. Kompensacje nie muszą bowiem prowadzić do równowagi systemu społecznego. Wprost przeciwnie, w niektórych sytuacjach kompensacja może powodować odchodzenie od stanu równowagi i prowadzić do przełamывania punktów krytycznych, a w efekcie wywoływać zmianę jakościową.

Procesy kompensacyjne pozwalają na wyjaśnianie innowacji i nowych trendów w życiu społecznym i kulturze. Reakcja sprzeciwu i buntu może być traktowana jako początkowy impuls zmian. Do tego muszą dołączyć odpowiednie warunki społeczne (np. brak represji, możliwość swobodnego komunikowania się) wówczas rodzi się nowe zjawisko niszowe (awangarda, grupa entuzjastów), które może zaniknąć lub w sprzyjających warunkach rozszerzyć się na całe społeczeństwo. Ten obszar traktowany jest początkowo jako „mało ważny” stopniowo jednak staje się istotny – zmienia się bowiem sposób jego wartościowania społecznego.

Procesy kompensacyjne przybierają odmienne formy w warunkach dyskursu zcentralizowanego i w warunkach pluralistycznych. Zróżnicowanie rzeczywistości społecznej stwarza szersze możliwości kompensacyjne dla jej uczestników. W takim przypadku można mówić o **kompensacjach wewnętrznychsystemowych**. Pluralizm wzorów zachowań, systemów wartości, nurtów światopoglądowych pozwala na wybór jakiejś „własnej” enklawy i ucieczkę od dominujących cech systemowych (Gołdyka, Machaj 2007). To zróżnicowanie społeczno-kulturowe może jednak przenikać jeden „duch” lub

styl, który staje się dominujący, a przez to dla niektórych grup i środowisk jest dosyć nieznośny. Dlatego mogą pojawić się tendencje kompensacyjne o charakterze **totalnym (całościowym)**. Szczególnie wyraźnie widoczne są one w warunkach silnej centralizacji życia społecznego – przykładem może być negacja świata PRL-u i ukształtowanego wówczas typu propagandy; w wymiarze indywidualnym przybierało to niekiedy formę tzw. emigracji wewnętrznej, w wymiarze społecznym mogła to być działalność opozycyjna.

Reakcje kompensacyjne kształtujące się w różnych dziedzinach życia społecznego prowadzą niejednokrotnie do powstawania ruchów antysystemowych oraz podziałów na kulturę oficjalną i podziemną (ukrytą). Wyraźnie widoczne jest to w obszarze edukacji i wychowania. System edukacyjny może być ujmowany jako system dominujący, wytwarzający różne formy przymusu i podporządkowania. Uczniowie nie odnoszący sukcesów w ramach oficjalnych struktur mogą szukać kompensacji tworząc układy nieformalne i narzucać reguły alternatywne w stosunku do porządku oficjalnego. W szkole kształtuje się wówczas kultura oficjalna i podziemna – nieformalne reguły w grupach rówieśniczych stają się alternatywą dla porządku oficjalnego. W skrajnych przypadkach prowadzi to do zjawiska „fali” i przemocy uczniów starszych wobec młodszych. Kompensacja może być ujmowana jako swoista „strategia mieszana”, pozwalająca na budowanie życia w kilku wymiarach jednocześnie, w sferze porządku oficjalnego i „podziemnego”. Instytucje totalne Ervinga Goffmana (Goffman 2011) służą mogą jako wyrazista egzemplifikacja procesów kompensacyjnych i kształtowania się światów alternatywnych, rządzących się odmiennymi regułami normatywnymi.

Warto zwrócić uwagę, że cechą systemu szkolnego jest pewna rutyna i powtarzalność realizowanych działań. Prowadzić to może do schematyzmu i, z jednej strony, daje poczucie stabilności, z drugiej jednak może prowadzić do wytworzenia odczucia znudzenia. Sytuacja taka może wywoływać reakcje kompensacyjne, czy to w formie różnych prób uatrakcyjnienia nudnej rzeczywistości, czy też w formie ucieczki z tego świata. Niepowodzenia w jednej dziedzinie (np. w szkole) mogą być kompensowane w innej (np. w sporcie). Tworzone są także alternatywne subkultury z odmienną hierarchią i kryteriami prestiżu. Trzeba zwrócić uwagę, że podobne procesy występują także poza rzeczywistością szkolną, w tzw. „dorosłym życiu”. O ile rzeczywistość społeczna jest ujmowana jako „nieznośna” i trudna do wytrzymania, to wówczas pojawiają się tendencje kompensacyjne, albo w sferze ideologii (np. wyśmiewanie dominującego dyskursu publicznego) albo w sferze zachowań eskapistycznych (sublimacje artystyczne, migracje) bądź buntu, nawet o charakterze rewolucyjnym. Reakcją na dominujące cechy ładu są także

trendy kształtujące się w sferze kulturowej. Mogą one znajdować swój wyraz w różnych „kaprysach” społecznych, modach i zbiorowych „szaleństwach”. Stosunkowo duża popularność różnych sportów ekstremalnych, poszukiwania silnych wrażeń może być postrzegana jako rezultat kompensacji stabilności i poczucia bezpieczeństwa oferowanego przez współczesne społeczeństwo. Z drugiej strony czasy społecznej dezorganizacji i anarchii rodzą tęsknoty za stabilnością.

Procesy kompensacyjne zachodzą bez wątpienia w sferze wytwarzania pewnych ideologii grupowych uzasadniających i usprawiedliwiających własną wyjątkowość oraz rozdzwięk między niską pozycją w wymiarze ekonomicznym, społecznym a przekonaniem o własnej wysokiej pozycji w wymiarze etycznym, czy aksjologicznym. Ukształtowanie się tego typu ideologii grupowej w wyniku procesów kompensacyjnych może skłaniać do kolejnych kompensacji i ucieczki z tego środowiska, gdy ta ideologia staje się nazbyt silna i przenika wszystkie sfery życia.

Kompensacja traktowana jako „odreagowanie” dominujących cech społecznej rzeczywistości wiąże się dosyć wyraźnie z behawioralnym modelem wyjaśniania typu: bodziec – reakcja. Problem dotyczy tego, że w praktyce występuje wielość bodźców i środowisko, w którym jednostki żyją jest taką wielością bodźców. Bodźce te są waloryzowane i interpretowane przez działającego aktora. Kształtuje to pewien sposób postrzegania świata społecznego; można tu mówić o stylu ujmowania świata społecznego. Model wyjaśniania zaproponowany przez Georga Herberta Meada (Mead 1975) zakłada pojawienie się procesu interpretacji między bodźcem i reakcją. Trzeba zauważyć, że interpretacja następuje także w sferze bodźców i środowiska. Ta interpretacja polega na selekcjonowaniu bodźców i ich waloryzowaniu przez podmiot. Jednostka może wybierać wpływy i bodźce, którym chce się podporządkować.

Kompensacja jako schemat poznawczy (analityczny) może pełnić istotne funkcje heurystyczne; pozwala generować nowe hipotezy (abdukcja) i sposoby interpretacji. Ukierunkowuje proces poznawczy na poszukiwanie zjawisk i procesów kompensacyjnych. Jednakże na poziomie schematu poznawczego wyłania się niebezpieczeństwo zbyt szerokiego ujęcia. W skrajnym przypadku wszystko ze wszystkim może się wzajemnie kompensować. Aby tego zagrożenia uniknąć należy badać przede wszystkim konkretne procesy kompensacyjne, a zatem faktycznie zachodzące oddziaływania i powiązania. Oczywiście nie jest konieczne, aby badane podmioty swoje zachowania ujmowały w kategoriach kompensacyjnych, ale badacz może różne zachowania ujmować z tej perspektywy.

3. Kompensacje w sferze pracy zawodowej

Kompensacja może być stosowana jako „pojęcie uwrażliwiające” w badaniach dotyczących sfery pracy. Perspektywa kompensacyjna może odsłonić pewne skrywane konteksty funkcjonowania jednostek i grup zawodowych w sferze pracy, a jednocześnie powiązać z sobą różne jej aspekty ujmowane w izolacji. Reakcje kompensacyjne mogą dotyczyć sfery pracy ujmowanej w sposób całościowy, jak i jej poszczególnych wymiarów. W tym pierwszym ujęciu mówi się najczęściej o opozycji czasu pracy w stosunku do czasu uwolnionego. Czas pracy to zazwyczaj czas obowiązku, dyscypliny, podporządkowania, a także monotonii i nawet zniewolenia. Czas wolny to czas wolności, możliwość robienia to, na co ma się ochotę, czas ekspresji własnej osobowości, rozwijania własnych zainteresowań. Z tej perspektywy uwidacznia się możliwość szukania korelacji między sposobami spędzania czasu wolnego a typem pracy zawodowej. Praca ujmowana jako rodzaj zniewolenia może wywoływać skrajne reakcje kompensacyjne przekładające się na „orgiastyczny” sposób spędzania czasu wolnego.

Wielu badaczy wskazuje na powiązania występujące między zadowoleniem z życia a satysfakcją z pracy. Przenikanie się tych dwóch obszarów dotyczy około 68 proc. badanych pracowników, wzajemna separacja 20 proc. i kompensacja 12 proc. (Judge, Watanabe 1994; podają za: Masłyk 2014: 115). Kompensacja w tym ujęciu pojawia się wyłącznie w sytuacji niezadowolenia z pracy. Pracownicy niezadowoleni z pracy poszukują szczęścia i samorealizacji w innych obszarach. Niejednokrotnie podkreśla się jednak, że stosunkowo niewielki odsetek osób pracujących deklaruje niezadowolenie z pracy, gdyż zwykle brak zadowolenia nie oznacza jeszcze niezadowolenia z pracy. Dlatego można utrzymywać, że kompensacja dotyczy nie tylko osób niezadowolonych z pracy, ale także obu pozostałych kategorii. Procesy kompensacyjne przybierać mogą wówczas inną postać i pełnić odmienne funkcje.

Śledząc przemiany zachodzące w sferze zatrudnienia trzeba odnotować zacieranie się wyraźnego podziału na czas pracy i czas wolny. W dobie powszechnego dostępu do środków komunikowania (zwłaszcza poczty elektronicznej, telefonów komórkowych) praca zawodowa coraz częściej wkracza do domu i wypełnia czas „po pracy”. Sytuacja taka może wynikać z różnych powodów – przeciążenia nałożonymi obowiązkami, biurokratyzacji, presji terminów, sytuacji nadzwyczajnych lub z cynicznego dążenia pracodawców do maksymalnej eksploatacji osób zatrudnionych. Problem ten dotyczy najczęściej przedstawicieli tzw. zawodów kreatywnych, w których zakłada się, że praca zawodowa jest jednocześnie pasją jednostki, która ją wykonuje, a także niektórych zawodów związanych z pracą administracyjno-

biurową. W sporej ilości zawodów istnieje możliwość wykonywania niektórych aspektów pracy w warunkach domowych. Zacieranie się granic między sferą pracy i czasu wolnego widoczne jest także w przypadku telepracy. Zjawisko, o którym mowa może prowadzić do niepożądanych następstw nie tylko w życiu rodzinnym, lecz także prowadzić do wypalenia psychicznego. Rozmycie wyraźnego podziału na czas pracy i czas wolny powoduje zakłócenie naturalnych procesów kompensacyjnych związanych z zatrudnieniem.

Różne typy pracy i wiążące się z tym zróżnicowaniem odmienne cechy pracy w istotny sposób kształtują procesy kompensacyjne. Każda rola zawodowa ma różne „wymiary” i niektóre z aspektów roli zawodowej są dla jednostki bardziej atrakcyjne, inne mniej. W tym ujęciu bardziej atrakcyjne wymiary roli mogą kompensować wymiary mało atrakcyjne (a także odwrotnie: wymiary nieatrakcyjne mogą umniejszać znaczenie tych bardziej atrakcyjnych). Kompensacja może dotyczyć nie tylko samych czynności pracy, lecz także wymiaru organizacyjnego, relacji władzy i stosunków pracowniczych. Zróżnicowane oceny na tych potencjalnych skalach pozwalają mówić o relacjach kompensacyjnych występujących między tymi poszczególnymi wymiarami pełnionej roli zawodowej. Bilans tych wzajemnych kompensacji, między poszczególnymi wymiarami przekłada się na generalną ocenę stopnia satysfakcji (lub braku satysfakcji) z wykonywanej pracy.

Praca monotonna bywa często kompensowana zachowaniami, które mają na celu wytworzenie elementów zabawy i humoru. Dokonuje się to zazwyczaj w wymiarze relacji interpersonalnych, gdzie obserwować można różne formy żartów, opowiadania dowcipów, „wygłupiania się”, ale także wyśmiewanie, próby ośmieszenia kogoś, prowokowanie i sprawdzanie reakcji na nietypowe sytuacje aranżowane przez współpracowników. Różne typy humoru w pracy przeciwdziałają znużeniu, ale także w tych zachowaniach odzwierciedla się pewna hierarchia statusów poszczególnych pracowników. W stosunku do niektórych pracowników na takie zachowania nie można sobie pozwolić, natomiast inni mogą stać się przysłowiowym „dzieckiem do bicia”. Różnego typu działania mające na celu ośmieszenie to forma swoistej degradacji jednostki i obniżenia jej statusu. W niektórych przypadkach może to oznaczać uznanie kogoś za „swojego”, czyli za pełnoprawnego członka grupy pracowniczej. Dzieje się tak wówczas, gdy w grupie ukształtowała się pewna norma, zezwalająca na robienie sobie nawzajem różnych „kawałów”. W odniesieniu do przełożonych robienie tego typu dowcipów jest zwykle niedopuszczalne. Humor może pojawiać się samoistnie, w kontekście codziennych interakcji, na tle odmiennej interpretacji jakiejś sytuacji. Co najwyżej dopuszczalne są żartobliwe komentarze ze strony przełożonego, o ile

nie naruszają one godności pracownika (zbyt daleko posunięte i powtarzające się mogą stanowić podstawę oskarżeń o mobbing). Praktyka pokazuje, że niekiedy elementy humoru mogą być wykorzystywane do obniżenia statusu przełożonego, a nawet do jego dyskredytacji. „Robienie na złość” przełożonemu, którego nie darzy się sympatią, to poniekąd odwrotna forma mobbingu. Zachowania tego typu są jednak dla pracowników wysoce ryzykowne, gdyż przełożony dysponuje władzą, której może użyć przeciwko osobom uznanym za winowajców. Wymogiem jest w takich przypadkach solidarność grupowa, aby nie ujawniło się, kto sprowokował dany incydent. Trzeba odnotować, że niektóre formy „żartów” robionych sobie przez pracowników doprowadzały niejednokrotnie do poważnych wypadków i kończyły się tragicznie.

Kompensowanie monotonii, a także służbowej podległości wiążących się z funkcjonowaniem w ramach różnego typu struktur organizacyjnych związane jest z charakterem wykonywanych czynności zawodowych. Odmiennie rodzaje pracy, a także inna pozycja w strukturze władzy pozwalają mówić o zróżnicowanych „klasach” i „kulturach klasowych” w organizacjach. Randall Collins (Collins 2006) wskazuje na odmienne cechy kultury klas niższych, wynikające z konieczności wykonywania poleceń, w odróżnieniu od kultur klas średnich i wyższych, które zajmują pozycje wiążące się z koniecznością wydawania poleceń. Zachowania kompensacyjne w przypadku klas niższych będą posiadały inne cechy, niż klas wyższych i średnich, gdyż wpływ na to będą miały warunki pracy.

Na podobne aspekty zwracał uwagę Florian Znaniecki (Znaniecki 1974) w charakterystyce cech osobowych „ludzi pracy”. Te cechy kształtowane są przez kręgi zawodowe, które wpajają jednostce dyscyplinę, konieczność podporządkowania się przełożonemu, traktowanie pracy jako nieuniknionego trudu wyzbytego elementów twórczości. Niska pozycja „ludzi pracy” w systemie stratyfikacji społecznej może rodzić w tym kręgu pewne dążności kompensacyjne. Z jednej strony może to być dążenie do awansu i zajęcie wyższej pozycji społecznej (np. założenie własnej firmy), zmiana kręgu pracy na inny (ruchliwość społeczna, migracja), z drugiej strony jest to sytuacja „beznadziejnego proletariusza” - osób pozbawionych wiary w możliwość jakiegokolwiek awansu i zmiany swojej sytuacji życiowej. W przypadku „beznadziejnego proletariusza” dążenie do uniezależnienia się od pracy może polegać na przejściu do kręgu „ludzi zabawy” lub ograniczać się do zabawy w chwilach wolnych i do marzeń na ten temat. Do reakcji kompensacyjnych charakterystycznych dla proletariatu F. Znaniecki zalicza „dążności niwelacyjne” polegające na (...) *obniżeniu stanu socjalnego przełożonych*

i zepchnięcia ich do własnego poziomu (Ibidem: 254) oraz „dążność do odwetu” będące reakcją na doznane krzywdy i niesprawiedliwość (Ibidem: 257). Ta ostatnia przybierać może formę rewolucji społecznej.

Warto zwrócić uwagę, że Znaniecki przeciwstawiał się idealizowaniu pracy: (...) *Wyzwolenie rzesz ludzkich z ucisku władców ekonomicznych lub politycznych jest tylko częstką daleko większego zadania – wyzwolenia ich z ucisku pracy* (Ibidem: 201). Jak wskazywał: *U robotnika przymus wewnętrzny – konieczność zarobkowania – łączy się z przymusem zewnętrznym, presją i kontrolą społeczną, wykonywaną w ciągu pracy pod groźbą utraty zajęcia, nieraz sankcji karnych* (Ibidem: 210). Pracy przeciwstawiał Znaniecki twórczość - praca nie jest twórczością, gdyż żadna twórczość nie może mieć miejsca w warunkach przymusu.

Kompensacje w przypadku pracy administracyjno-biurowej lub usługowej to zazwyczaj odreagowywanie emocji pojawiających się w codziennych kontaktach z klientami (interessantami). W istocie chodzi tutaj o kompensowanie konieczności kontrolowania emocji, a także kontrolowanie przebiegu interakcji (Hochschild 2009). Reakcje emocjonalne klientów pojawiają się dosyć często, gdyż klient wie, że pracownikowi nie wolno okazywać zdernerwowania, że jest zobligowany do uprzejmości. Sytuację taką można niekiedy bezkarnie wykorzystywać i pozwalać sobie na zachowania prowokujące w stosunku do pracownika. Negatywne emocje klientów pojawiają się także dlatego, że w relację instytucja-klient wpisana jest władza. Zwykle informowanie, co trzeba zrobić, żeby uzyskać określoną usługę lub decyzję jest już relacją władzy (Słaboń 1992). Okazywanie władzy prowadzi często do reaktancji, a to do konfliktów. Pracownik niekiedy może być ujmowany wręcz jako niewolnik procedur organizacyjnych; ubezwłasnowolnienie przez procedury wynika z konieczności standaryzacji i formalizacji sposobów działania instytucji.

Różnego rodzaju napięcia, które pojawiają się w relacjach z klientami są odreagowywane w obrębie zespołu pracowniczego, gdy nie zagraża to zakłóceniem przebiegu interakcji (Goffman 2000). W trakcie wykonywania codziennych obowiązków pojawiają się niejednokrotnie sytuacje napięć, stresu, a także humoru. Emocji tych zazwyczaj nie można okazywać w sposób otwarty w obecności klientów. Rozładowywane są one „za kulisami” lub w stosownym czasie bez udziału osób postronnych. Wówczas pojawiają się różne opowieści i komentarze do scenariuszy pisanych przez konkretne sytuacje życiowe, można pośmiać się z zabawnych sytuacji lub pożalić współpracowników na niepomysłne zdarzenia i pechowe przypadki. Historie te stają

się elementem kultury organizacyjnej i chociaż wydawać się mogą błahe, to jednak w istotny sposób kształtują zachowania pracowników.

Kompensowana może być nie tylko monotonia i codzienna rutyna pracy, lecz także wysokie tempo pracy, pośpiech, stres i napięcia. Przeciążenie obowiązkami w zawodach związanych z pracą z ludźmi łatwo prowadzi do wypalenia zawodowego. W tym ujęciu można skonstatować, iż wypalenie pojawia się, gdy wskazane naturalne mechanizmy kompensacyjne zawodzą i okazują się niewystarczające.

Uwagi końcowe

Procesy kompensacyjne obserwować można w różnych dziedzinach rzeczywistości społecznej. Dokonują się one samoczynnie, a także stają się elementem celowego kształtowania, głównie w sferze polityki społecznej. Perspektywa kompensacyjna wydaje się inspirującym podejściem w wyjaśnianiu socjologicznym. Zwrócenie uwagi na procesy kompensacyjne można traktować jako alternatywny sposób wyjaśniania, na przykład w stosunku do ujęć akcentujących rolę procesów reprodukcji struktur społecznych i nierówności. W artykule ukazano zasadnicze cechy procesów kompensacyjnych i odniesiono tę kategorię poznawczą do wyjaśniania niektórych problemów występujących w sferze pracy. Wskazano na spontaniczne kształtowanie się zachowań kompensacyjnych wiążących się z sytuacją przymusu i monotonii pracy, dyscypliny, konieczności podporządkowania się zwierzchnikom i reżimom organizacyjnym. Konieczność kontrolowania emocji w zawodach usługowych także rodzi procesy kompensacyjne, pozwalające przewyższać różnego typu trudne sytuacje. Warto podkreślić, że zakłócenie spontanicznie kształtujących się mechanizmów kompensacyjnych prowadzi zazwyczaj do pojawienia się negatywnych zjawisk w sferze pracy, takich jak brak satysfakcji z wykonywanej pracy, absencja, wysoka fluktuacja, lub wypalenie zawodowe.

Bibliografia:

1. Collins R., 2006, *Konfliktowa teoria stratyfikacji* [w:] *Współczesne teorie socjologiczne*, tom 1, wybór i opracowanie A. Jasińska-Kania i in., Wydawnictwo Naukowe „Scholar”, Warszawa.
2. Goffman E., 2011. *Instytucje totalne*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot.
3. Goffman E., 2000, *Człowiek w teatrze życia codziennego*, Wydawnictwo KR, Warszawa.

4. Gołdyka L., Machaj I. (red.), 2007, *Enklawy życia społecznego*, Wydawnictwo Uniwersytet Szczeciński, Szczecin.
5. Hochschild A. R., 2009, *Zarządzanie emocjami. Komercjalizacja ludzkich uczuć*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
6. Judge T. A., Watanabe S., 1994, *Individual Differences in the Nature of Relationship between Job and Life Satisfaction*, "Journal of Occupational and Organizational Psychology" 67 s. 101-107.
7. Luhmann N., 1994, *Teoria polityczna państwa bezpieczeństwa socjalnego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
8. Marquard O., 2007, *Kompensacja. Rozważania o figurze przebiegu procesów historycznych* [w:] O. Marquard (red.), *Aesthetica i anaesthetica. Rozważania filozoficzne*, Wydawnictwo Oficyna Naukowa, Warszawa.
9. Mead G. H., 1975, *Umysł, osobowość i społeczeństwo*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
10. Masłyk T., 2014, *Analiza porównawcza ocen pracy zawodowej w krajach europejskich z wykorzystaniem metody taksonomicznej*, „Studia Socjologiczne” nr 1.
11. Słaboń A., 1992, *Patologia instytucji usługowych. Studium relacji interpersonalnych*, „Zeszyty Naukowe” nr 384 Akademia Ekonomiczna w Krakowie.
12. Stark R., Bainbridge W. S., 2007, *Teoria religii*, Zakład Wydawniczy „Nomos”, Kraków.
13. Znaniecki F., 1974, *Ludzie terazniejsi a cywilizacja przyszłości*, Wydawnictwo PWN, Warszawa.

Compensation Processes in Sociological Explanation

Summary

In article author considers usefulness notion of compensation in sociological explanation. Compensation is understand as reaction on dominant traits of social system (or social order). In paper has shown also different aspects this idea – compensation can be seen as a rule of social policy, as explanation schema, and also as a social process. Some questions concerning on socio-cultural dynamics are analyses in context idea of compensation. Usefulness conception of compensation consider also in sphere of social interaction in workplace.

Key words: compensation, sociological explanation, social processes, work.

Lukasz Kutyło

Uniwersytet Łódzki

Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny

Katedra Socjologii Polityki i Moralności

e-mail: lukask2@op.pl

Wpływ religijności na rozwój gospodarczy. Rozważania na podstawie analizy danych empirycznych

Abstrakt

Wpływ religii i religijności na wzrost gospodarczy coraz częściej staje się przedmiotem rozważań na gruncie nauk społecznych i ekonomicznych. Refleksja w tym względzie podjęta została także w poniższym artykule. Uwaga autora skoncentrowała się na tym, czy religijność, a w zasadzie poszczególne jej wymiary, determinują rozwój gospodarczy. Aby rozwiązać ten problem sięgnięto do danych empirycznych, pochodzących ze Światowego Badania Wartości (sondaże z lat 2005-2009 oraz 2010-2014) oraz Banku Światowego. W oparciu o nie przeprowadzona została analiza regresji liniowej.

Słowa kluczowe: religijność, wzrost gospodarczy, ekonomia religijna

Wprowadzenie

Jedno z kluczowych pytań ekonomii dotyczy tego, dlaczego jedno społeczeństwo zdobywają przewagę nad innymi. W XVIII stuleciu zagadnieniem tym zainteresował się A. Smith, jeden z ojców-założycieli wskazanej dyscypliny naukowej, zainteresował się tym, dlaczego jedno społeczeństwo uzyskuje przewagę gospodarczą nad innymi. Problematyce tej poświęcił swe słynne dzieło pt. *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów* (1776).

W ostatnich latach pytanie to ponownie zyskuje na znaczeniu (zob. Inglehart, Baker 2000; Landes 2000). Być może dzieje się tak, gdyż w świecie, w którym postępuje proces globalizacji, istnieją większe możliwości w zakresie porównywania określonych dróg rozwoju. Ekonomisci, a także inni przedstawiciele nauk społecznych, szukając odpowiedzi na to pytanie coraz częściej sięgają po tzw. zmienne kulturowe (Barro, McCleary 2003; McCleary, Barro 2006), niedoceniane na gruncie dominującego dotychczas paradygmatu neoliberalnego. Rozważania podjęte w niniejszym artykule

wpisują się w tą tendencję. Punktem wyjścia inicjującym refleksję stała się następująca hipoteza: *Im wyższy poziom religijności danego społeczeństwa, tym szybciej rozwija się ono gospodarczo.*

Jej weryfikacja powinna pozwolić odpowiedzieć na pytanie, czy religijność wpływa na rozwój gospodarczy, umożliwiając z kolei danemu społeczeństwu osiągnąć w dłuższym okresie oczekiwany poziom zamożności.

W pierwszej części tekstu zaprezentowano zagadnienia teoretyczne. Koncentrują się one wokół kwestii, czy religia i religijność mogą być predyktorami wzrostu gospodarczego. W części drugiej przedstawiono metodologiczne założenia analizy, której celem było zweryfikowanie postawionej powyżej hipotezy. W części trzeciej przedłożone zostały wyniki badania, w czwartej zaś zaproponowano ich interpretację.

1. Wpływ religijności na rozwój gospodarczy. Rozważania teoretyczne

Trudno analizować wpływ religijności na rozwój gospodarczy bez odwołania się do klasycznej pracy M. Webera zatytułowanej *Etyka protestancka a duch kapitalizmu* (1905). To w niej autor przedmiotem swego zainteresowania uczynił dylemat, dlaczego racjonalność i wynikające z niej formy organizacji, formy sprzyjające kapitalizmowi, wyłoniły się nie gdzie indziej, jak w społeczeństwach europejskich. Zdaniem M. Webera, istotną rolę w tym procesie odegrał protestantyzm, a ściślej charakterystyczny dla niego system norm i wartości. Należy tu poczynić uwagę, że w rzeczywistości niemiecki badacz swą refleksję skoncentrował głównie na kalwinizmie, a w pewnym stopniu też na pietyzmie, metodyzmie i pomniejszych sektach wyrastających z ruchu baptystycznego. Wnioski do jakich jednak doszedł były interesujące. Okazało się bowiem, że internalizacja przez jednostki określonych wartości i norm, typowych dla tych właśnie odłamów protestantyzmu, pozwoliła na długookresową mobilizację społeczną, skutkującą wzrostem gospodarczym oraz dominacją Europy Północnej nad światem w kilku następnych stuleciach. Zdaniem M. Webera, Reformacja położyła nacisk na ascezę wewnątrzświatową (w przeciwieństwie do religii azjatyckich, zakładających ascetyczne poprawianie rzeczywistości), której celem stała się praca, będąca w rzeczywistości wypełnieniem woli bożej. Uświęcenie wysiłku położyło podwaliny dla „marszu” społeczeństw protestanckich ku kapitalizmowi, a w konsekwencji też – ku dobrobytowi (Weber 1984, Weber 2006).

Do dziś teza zaproponowana przez M. Webera budzi wiele kontrowersji. Krytyka dotyczy przede wszystkim dwóch kwestii. Po pierwsze, wskazuje się, że pewne instytucje kapitalistyczne rozwijały się nie tyle na gruncie protestantyzmu, co raczej w ramach innych wyznań. Dobrym tego

przykładem są banki powstające w katolickich Włoszech w późnym średniowieczu. Po drugie, sukces Europy Północnej tłumaczy się raczej okolicznościami geopolitycznymi. Podbój Bagdadu przez Mongołów zmusił Hiszpanów i Portugalczyków do szukania nowej drogi do Indii. W czasie, kiedy w Niemczech wybuchła Reformacja, trwała już penetracja Nowego Świata. Trafiające do Europy złoto zwiększyło możliwości i oczekiwania konsumpcyjne mieszkańców Półwyspu Iberyjskiego. To z kolei stymulowało rozwój manufaktur w Europie Północnej (Goody 2010).

Mimo, iż owe argumenty wydają się być w części uzasadnione, to w pełni nie przekreślają ważności tezy sformułowanej przez M. Webera. Istnieje bowiem duże prawdopodobieństwo, że za sukces Europy Północnej odpowiadają dwa czynniki: owe okoliczności geopolityczne, o których była powyżej mowa, oraz generowany przez protestantyzm kapitał normatywny¹. Same okoliczności geopolityczne stworzyły co najwyżej „niszę rynkową”, którą można było dopiero zagospodarować. Konieczne było jednak pojawienie się aktorów społecznych potrafiących dostarczyć odpowiednich towarów. Owi aktorzy wyłonili się w Europie Północnej. Choć trudno jednoznacznie stwierdzić, czy Reformacja była odpowiedzią na te oczekiwania, czy pojawiła się niejako przy okazji, to nie ulega jednak wątpliwości, że obecny na gruncie protestantyzmu system norm, podkreślający zwłaszcza rolę pracowitości i oszczędności, umożliwił północnoeuropejskim społeczeństwom zagospodarowanie wskazanej niszy. To w tej części kontynentu nastąpił rozwój manufaktur wytwarzających towary konsumowane następnie na Południu. Mimo, że praca z punktu widzenia protestantyzmu była wartością samą w sobie, a nie aktywnością umożliwiającą bogacenie się, to jednak w istniejących wówczas okolicznościach pracowitość sprzyjała materialnemu sukcesowi. Nie dziwi zatem, że na gruncie kalwinizmu i wyznań z niego powstałych, z czasem coraz większe znaczenie zaczęto przypisywać idei predestynacji².

¹ Przez kapitał normatywny należy rozumieć zespół zinternalizowanych przez jednostkę norm, ukierunkowujących ją na określone, społecznie pożądane zachowanie.

² Zgodnie z ideą predestynacji Bóg – jako byt doskonały, istniejący poza czasem – podzielił już ludzkość na tych, którzy zostaną zbawieni i tych, którzy będą skazani na wieczne potępienie. Mimo, że ludzie nie mają bezpośredniego dostępu do tej wiedzy, to jednak pewne sytuacje z ich życia mogą sugerować, którą zbiorowość konstytuują. Według kalwinizmu, a także denominacji powstałych na jego gruncie, Bóg obdarza łaską i sprzyja – także materialnie – tym, których wybrał do zbawienia. Według reprezentantów tego nurtu protestantyzmu, dowodem na to miała być ich większa zamożność, czy szerzej – zasobność, zwłaszcza w porównaniu z osobami przynależącymi do innych Kościołów.

Założenie, zgodnie z którym protestantyzm jest ściśle powiązany z rozwojem kapitalizmu oznacza, że inne wyznania, a ściślej – funkcjonujące na ich gruncie systemy norm i wartości, są w mniejszym stopniu dopasowane do generowania wzrostu gospodarczego. Jest to po części uwaga, jaką sformułować można względem postawionej na wstępie hipotezy. Z tego punktu widzenia, przedmiotem analizy nie powinno być to, czy religijność w ogóle wpływa na rozwój gospodarczy, lecz w jakim stopniu typowy dla danej religii system norm i wartości pozostaje bliski kapitalizmowi (a w domyśle protestantyzmowi). Rozumowanie to, choć w części zasadne, nie przekreśla perspektywy przyjętej na gruncie niniejszego tekstu. Religia sama w sobie dysponuje dużym potencjałem do mobilizacji społecznej. Za pośrednictwem systemu norm sprawia, że rozproszona aktywność jednostek, zostaje ukierunkowana na realizację określonych wartości. Z punktu widzenia rozwoju gospodarczego, ważne jest, aby owa normatywna orientacja wychodziła naprzeciw okolicznościom, w jakich znalazła się dana zbiorowość. Protestantyzm jest dobrym przykładem takiego dopasowania, ale nie jedynym. W innych warunkach historycznych religią sprzyjającą rozwojowi gospodarczemu pozostawał islam³. We współczesnym, zglobalizowanym świecie mamy do czynienia z sytuacją, kiedy niektóre społeczeństwa – zwłaszcza te słabiej rozwinięte – stoją przed wyzwaniem porównywalnymi do tych, z którymi miała do czynienia Europa Północna rozpoczynając swój marsz ku nowoczesności. Obecne na ich gruncie wyznania, przynajmniej te dominujące, powinny zatem generować taki kapitał normatywny, który – podobnie jak niegdyś w przypadku protestantyzmu – będzie umożliwiał zagospodarowanie szans wynikających z okoliczności, w jakich dana zbiorowość się znalazła.

2. Metodologiczne założenia analizy

Przyjęcie założenia, zgodnie z którym religijność determinuje wzrost gospodarczy, sprawia, że przedmiotem statystycznej weryfikacji staje się hipoteza sformułowana we wprowadzeniu do niniejszego tekstu. Metodologiczne rozważania warto rozpocząć od kwestii terminologicznych. Niezbędne wydaje się bowiem sformułowanie definicji pojęć występujących we wskazanej hipotezie. Chodzi o terminy: *religijności* oraz *wzrostu gospodarczego*. Treść pierwszego z wymienionych pojęć ustalono w oparciu o de-

³ Należy tutaj wskazać, że protestancka etyka pracy nie jest uniwersalnym drogowskazem dla społeczeństw zainteresowanych dynamicznym wzrostem gospodarczym. Dla przykładu, wydaje się, że muzułmańskie społeczeństwa Bliskiego Wschodu uzyskały przewagę ekonomiczną dzięki wartościom i normom związanym z handlem. Obce im było uświęcenie ciężkiej pracy fizycznej.

finicję zaproponowaną przez I. Borowik w pracy pt. *Pluralizm religijny i moralny w Polsce* (2001):

Definicja I: *Przez religijność (...) będziemy rozumieć różnorodne treści i formy manifestowania się podstawowego, subiektywnego przekonania, że sens ludzkiego życia nie wyczerpuje się w jego biologicznym istnieniu* (Borowik 2001:61).

Dodatkowego wyjaśnienia wymagają dwa terminy występujące w powyższej definicji. Chodzi o *treść* religijności oraz o jej *formę*:

Definicja II: *Przez treści rozumie się zarówno kulturowo dziedziczne, jak i nabyte na drodze indywidualnych poszukiwań, dające się zwerbalizować przekonania na temat natury człowieka i świata, celu i przeznaczenia, zasad moralnych, zwykle określane mianem doktryny, światopoglądu lub ideologii* (Ibidem:61).

Definicja III: *Przez formy rozumie się praktyczne działania wynikające z przyjętych przekonań, wyrażające się w posiadaniu i manifestowaniu przywiązania do symboli, w sprawowaniu kultu i przynależeniu do wspólnoty* (Ibidem:61).

W swych rozważaniach nad religijnością I. Borowik wskazuje na trzy jej wymiary: autoidentyfikacji, ideologii oraz rytuału. Jeśli chodzi o pierwszy z nich, to dotyczy on postrzegania siebie w kategoriach religijny-niereligijny. Określa też, na ile intensywne jest to poczucie. W ramach drugiego wymiaru mieszczą się (...) *przekonania odsyłające człowieka do rzeczywistości poza nim, definiowanej jako niecodzienna i wykraczająca poza codzienność, rozumianej jako transcendencja, siła duchowa, kosmiczna energia itp.* (Ibidem:62). Trzeci wymiar odnosi się natomiast do praktycznych działań, indywidualnych bądź zbiorowych manifestacji swej religijności. Obejmuje zatem: modlitwę, udział w nabożeństwie, uczestnictwo w rytuałach przejścia itd. Jeśli chodzi o drugie pojęcie – *wzrostu gospodarczego*, to sformułowano je korzystając z definicji zaproponowanej przez P. Baranowskiego:

Definicja IV: *Przez wzrost gospodarczy należy rozumieć proces powiększania się z roku na rok wielkości ekonomicznych danego gospodarstwa narodowego, przede wszystkim rozmiarów sił wytwórczych, produkcji i konsumpcji* (za Baranowski 2008:30).

Przyjęta na wstępie hipoteza badawcza implikuje określoną relację między religijnością a wzrostem gospodarczym, relację mającą znaczenie dla analizy statystycznej. Zakłada się tu bowiem, że zmienna *religijność* (zmienna niezależna) determinuje zmienną *wzrost gospodarczy* (zmienna zależna). Tak zdefiniowaną zależność można zapisać za pomocą następującego równania regresji liniowej:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x + \varepsilon$$

lub:

$$(\text{wzrost gospodarczy}) = \beta_0 + \beta_1(\text{religijność}) + (\text{błąd szacowania})$$

Jednostką analizy uczyniono pojedyncze społeczeństwo. Na operat składało się ogółem 135 państw. Z całej populacji wyeliminowano kraje, w których dominującym wyznaniem był buddyzm bądź hinduizm. Wynikało to głównie z faktu, że praktyki religijne obecne na gruncie wskazanych religii znacznie różnią się od tych, które charakteryzują tzw. religie abrahamiczne, wywodzące się z Bliskiego Wschodu (judaizm, chrześcijaństwo, islam). Uwzględnienie ich w operacie mogłoby znacznie utrudnić dalszą analizę.

Do badania wylosowano ogółem 30 państw (społeczeństw), w tym: Australię, Bułgarię, Burkina Faso, Cypr, Ekwador, Estonię, Filipiny, Ghanę, Gwatemalę, Holandię, Irak, Iran, Jordanię, Kolumbię, Niemcy, Nigerię, Pakistan, Rosję, Republikę Południowej Afryki, Rwandę, Serbię, Stany Zjednoczone, Szwecję, Turcję, Ukrainę, Uzbekistan, Wielką Brytanię, Włochy, Zambię oraz Zimbabwe.

Dane dotyczące religijności tych społeczeństw pochodziły ze Światowego Badania Wartości. W przypadku 21 państw (Australii, Cypru, Ekwadoru, Estonii, Filipin, Ghany, Holandii, Iraku, Jordanii, Kolumbii, Niemiec, Nigerii, Pakistanu, Rosji, Rwandy, Stanów Zjednoczonych, Szwecji, Turcji, Ukrainy, Uzbekistanu oraz Zimbabwe) informacje uzyskano dzięki sondażowi realizowanemu w latach 2010-2014. Dane dotyczące pozostałych krajów (Bułgarii, Burkina Faso, Gwatemali, Iranu, Republiki Południowej Afryki, Serbii, Wielkiej Brytanii, Włoch oraz Zambii) pochodziły z badania przeprowadzonego w latach 2005-2009.

Ze względu na to, że bazą danych, zawierającą informacje o religijności wybranych społeczeństw, była baza Światowego Badania Wartości (www.worldvaluesurvey.org), w konstrukcji wskaźników religijności odwołano się do pytań znajdujących się w kwestionariuszu wykorzystywanym w tym sondażu. Zrodziło to pewne problemy, wynikające głównie z tego, że nie wszystkie kategorie kwestionariusza, które pojawiły się w szóstej serii badania (lata 2010-2014), występowały wcześniej (w serii piątej, obejmującej lata 2005-2009). Ostatecznie latentna zmienna religijności została opisana za pomocą następujących zmiennych obserwowalnych⁴, dotyczących odpowiedzi:

⁴ Owe zmienne obserwowalne odpowiadać miały trzem wymiarom religijności wyróżnionym przez I. Borowik.

- **autodeklaracji religijności:** jaki odsetek członków danego społeczeństwa uważa siebie za religijnych? (na podstawie pytań: V187 w serii z lat 2005-2009 oraz V147 w sondażu z lat 2010-2014);
- **poczucia obecności Boga:** jaki odsetek członków danego społeczeństwa uważa, że Bóg jest ważny w ich życiu? (na podstawie pytań: V192 w serii z lat 2005-2009 oraz V152 w sondażu z lat 2010-2014);
- **regularnego uczestnictwa w (zbiorowych) praktykach religijnych:** jaki odsetek członków danego społeczeństwa bierze udział w nabożeństwach co najmniej raz w tygodniu? (na podstawie pytań: V186 w serii z lat 2005-2009 oraz V146 w sondażu z lat 2010-2014).

Jeśli chodzi o wzrost gospodarczy, to odpowiednim miernikiem okazał się tutaj realny wzrost PKB (w proc.). Dane w tym względzie zaczerpnięte zostały z opracowań Banku Światowego (<http://data.worldbank.org>). Analizą objęto średni wzrost PKB w latach 2005-2013⁵.

Uwzględnienie tych wskaźników sprawiło, że równanie regresji przyjęło postać:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \varepsilon$$

lub

(średni wzrost PKB) = β_0 + β_1 (autodeklaracja religijności) + β_2 (poczucie obecności Boga w życiu jednostek) + β_3 (regularne uczestnictwo w nabożeństwach) + (błąd szacowania)

Zapis macierzowy tego równania wyglądał zaś następująco:

$$\begin{bmatrix} y_1 \\ y_2 \\ \vdots \\ y_{30} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1 & x_{11} & x_{21} & x_{31} \\ 1 & x_{12} & x_{22} & x_{32} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ 1 & x_{130} & x_{230} & x_{330} \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} \beta_1 \\ \beta_2 \\ \beta_3 \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} \varepsilon_1 \\ \varepsilon_2 \\ \vdots \\ \varepsilon_{30} \end{bmatrix}$$

Założono, że tak opracowany model powinien wykazać, czy którykolwiek z uwzględnionych w nim wymiarów religijności determinuje wzrost gospodarczy.

3. Wyniki analizy i ich interpretacja

Na gruncie analizy przyjęto, że w ostatecznym modelu mają znajdować się wyłącznie te zmienne niezależne, które w istotny sposób powiązane są ze zmienną zależną. W badaniu zastosowano zatem metodę eliminacji wstecznej. Jej wyniki zaprezentowano w poniższej tabeli (tabeli nr 1).

⁵ Uznano, że w analizie należy uwzględnić także okres przed kryzysem gospodarczym z roku 2008.

Tabela 1

Wyniki modelowania zależności między zmienną *średni wzrost PKB* a zespołem zmiennych niezależnych: *autodeklaracja religijności, poczucie obecności Boga* oraz *regularne uczestnictwo w praktykach religijnych*

Predykatory	Modele:								
	Model I			Model II			Model III		
	<i>B</i>	<i>Błqd</i>	<i>Beta</i>	<i>B</i>	<i>Błqd</i>	<i>Beta</i>	<i>B</i>	<i>Błqd</i>	<i>Beta</i>
<i>Stała</i>	2,269	1,697		1,622	0,786		1,664	0,781	
<i>Poczucie obecności Boga</i>	0,032*	0,021	0,400	0,029*	0,019	0,357	0,040	0,13	0,504
<i>Regularny udział w praktykach</i>	0,023*	0,024	0,265	0,018*	0,020	0,205			
<i>Autodeklaracja religijności</i>	-0,014*	0,033	-0,120						

Legenda: *B* – współczynniki niestandardyzowane, *Błqd* – błąd standardowy, *Beta* – współczynniki standaryzowane, * - gdy poziom istotności $p > 0,005$.

Jak wynika z tabeli nr 1, predykatorem wzrostu gospodarczego okazało się *poczucie obecności Boga w życiu*. Oszacowane wartości współczynników regresji pozwalają na zapisanie równania w sposób następujący:

(średni wzrost PKB) = 1,664 + 0,040 (poczucie obecności Boga) +/- 2,08

Model jest stosunkowo dobrze dopasowany do danych empirycznych. Współczynnik determinacji R^2 wynosi 0,25, co oznacza, że zmienna *poczucie obecności Boga w życiu* tłumaczy 25 proc. wariacji zmiennej *średni wzrost PKB*.

Choć wyniki analizy regresji wykazały, iż jeden z wymiarów religijności, wymiar odzwierciedlający poczucie obecności Boga w życiu respondentów, wpływał na średni wzrost PKB w latach 2005-2013, to zarazem przyczyniły się one do sformułowania nowych pytań, wymagających empirycznej weryfikacji. Po pierwsze, okazało się, że determinantem wzrostu gospodarczego nie jest udział w praktykach religijnych. Wynik ten zdumiewa, gdyż rytualny wymiar religijności, którego realizacja wymaga przestrzennego skupienia zbiorowości, a także skoncentrowania jej aktywności, powinien być generatorem kapitału społecznego, sprzyjającego skądinąd rozwojowi gospodarczemu. Pewne sugestie formułowali w tym względzie autorzy ame-

rykańscy (Kelley 1977). Opracowana przez nich teoria restrykcyjności, rozwijana dziś głównie na gruncie paradygmatu ekonomicznego (Iannaccone 1994; Thomas, Olson 2010), zakładała istnienie zależności pomiędzy uczestnictwem w praktykach religijnych a kumulowaniem przez wspólnotę religijną różnego rodzaju kapitałów, w tym kapitału społecznego. Taka zależność być może występuje, choć wydaje się – w świetle uzyskanych danych – że nie ma ona wpływu na rozwój gospodarczy danej zbiorowości.

Tabela 2

Wyniki analizy korelacyjnej trzech zmiennych: średniego wzrostu PKB w latach 2005-2013, wskaźnika PKB *per capita* oraz poczucia obecności Boga w życiu

Wyszczególnienie		Poczucie obecności Boga w życiu	Średni wzrost PKB w latach 2005-2013	PKB <i>per capita</i>
Poczucie obecności Boga w życiu	Korelacja Pearsona Istotność N	1	0,504 0,004 30	-0,652 0,000 30
Średni wzrost PKB w latach 2005-2013	Korelacja Pearsona Istotność N	0,504 0,004 30	1	-0,635 0,000 30
PKB <i>per capita</i>	Korelacja Pearsona Istotność N	-0,652 0,000 30	-0,635 0,000 30	1 30

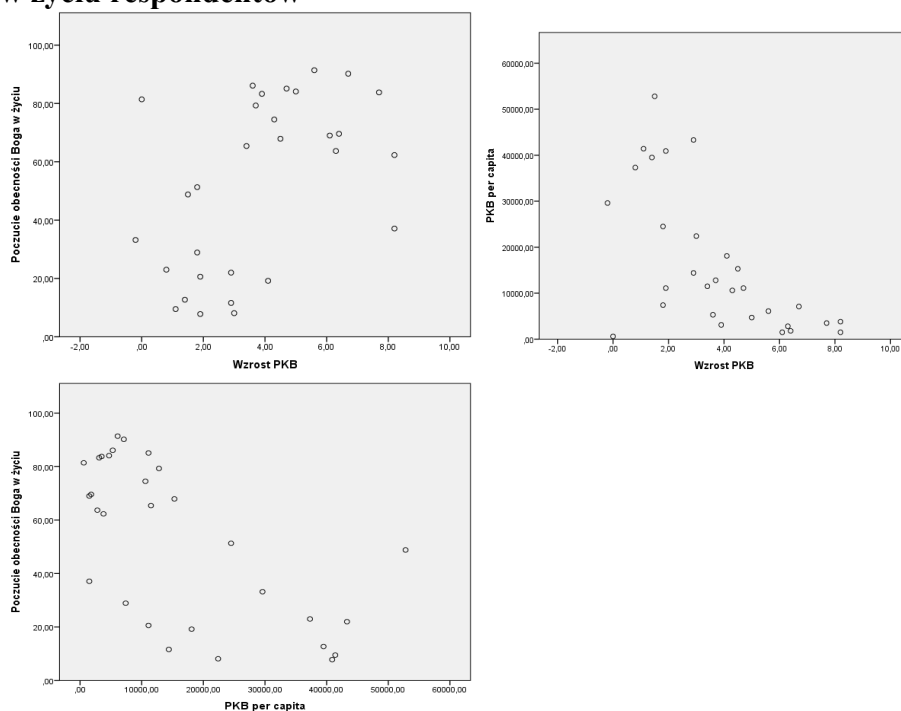
Źródło: Na podstawie danych pochodzących ze Światowego Badania Wartości (sondaże z lat 2005-2009, 2010-2014) oraz Banku Światowego.

Po drugie, pojawiło się zasadne przypuszczenie, że za wzrost gospodarczy odpowiada nie tyle wskazany wymiar religijności, co raczej inny czynnik, nieuwzględniony w analizie. Ze względu na to, że częściej są one społeczeństwami tradycyjnymi i religijnymi, wkraczającymi dopiero na drogę nowoczesności, wyniki analizy nie powinny dziwić. Innymi słowy, to nie *poczucie obecności Boga w życiu* determinuje wzrost gospodarczy, co raczej niższy poziom PKB *per capita*, typowy dla krajów słabiej rozwiniętych

(i bardziej religijnych jednocześnie). Konieczne wydało się sprawdzenie zależności zachodzących pomiędzy tymi trzema zmiennymi. Wyniki analizy korelacyjnej przedstawione zostały w tabeli nr 2. Na poniższych wykresach przedstawiono rozrzuty zmiennych wymienionych w tabeli nr 2: średniego wzrostu PKB w latach 2005-2013, PKB *per capita* oraz *poczucie obecności Boga w życiu respondentów*. W sposób obrazowy pokazują one, jakie istnieją między nimi relacje.

Wykres 1

Zależności istniejące między następującymi zmiennymi: średni wzrost PKB w latach 2005-2013, PKB *per capita*, poczucie obecności Boga w życiu respondentów



Źródło: Na podstawie danych pochodzących ze Światowego Badania Wartości (sondaże z lat 2005-2009, 2010-2014) oraz z Banku Światowego.

Wyniki analizy korelacyjnej pokazały, że lepszym predykatorem wzrostu gospodarczego jest PKB *per capita*. Co więcej, badany wymiar religijności (*poczucie obecności Boga w życiu respondentów*) pozostaje silnie zależny od poziomu rozwoju gospodarczego danego społeczeństwa. Czy oznacza to, że religijność nie ma żadnego znaczenia w rozważanym przez nas obszarze? Czy wynika z tego, że ów wymiar nie wpływa na rozwój gospodarczy?

4. Dyskusja

Do uzyskanych wyników należy podejść z pewną ostrożnością. Po pierwsze, interesujące jest to, że inne zmienne, odzwierciedlające takie wyznaczniki religijności jak: *uczestnictwo w praktykach religijnych* oraz *autodeklarację religijności*, okazały się nie mieć wpływu na wzrost gospodarczy, bądź wpływ ten był nieistotny statystycznie. Mimo, że wartości owych wskaźników pozostają wyższe w społeczeństwach bardziej tradycyjnych, mniej zróżnicowanych, to nie determinują one – w przeciwieństwie do zmiennej *poczucie obecności Boga w życiu respondentów* – omawianej zmiennej zależnej. Po drugie, istnienie silnej zależności pomiędzy PKB *per capita* a wzrostem nie wyklucza jeszcze pewnego oddziaływania religijności na rozwój gospodarki. Jaki charakter ów wpływ może przybierać?

Wydaje się, że w korzystnych dla rozwoju gospodarczego warunkach na gruncie danego wyznania wykształcają się mechanizmy, które mogą owemu rozwojowi sprzyjać, wzmacniać go. Innymi słowy, pewną wstępną przesłanką, niezbędną dla uformowania się owych mechanizmów, są okoliczności, jakich doświadcza społeczeństwo. Jeśli te okoliczności pozostają korzystne, w tym sensie, że umożliwiają mu zwiększenie własnego potencjału gospodarczego, wówczas czymś prawdopodobnym jest „dostrojenie” się danego wyznania do wyzwań stojących przed społeczeństwem. W takiej sytuacji realny wydaje się określony schemat logiczny. Okoliczności stanowią bodziec dla członków społeczeństwa. Ich reakcja uzależniona jest jednak od interpretacji warunków, w jakich się znaleźli. Nawet jeśli ta interpretacja pozostaje korzystna z perspektywy rozwoju gospodarczego, to istotne, a być może najważniejsze, znaczenie ma, na ile ta reakcja pociągnie za sobą długookresową aktywność zorientowaną na akumulację kapitału.

W obu przypadkach zasadniczą rolę może odgrywać religia. Nie chodzi tu wyłącznie o upowszechnianie przez instytucje religijne określonych norm w społeczeństwie, korzystnych w perspektywie rozwoju gospodarczego, ale również o dostarczanie jego członkom pewnych narracji, zasobów symbolicznych, pozwalających przenieść codzienny wysiłek na poziom transcendentny. Dla protestantów trud fizyczny staje się wówczas nie tyle przykrą aktywnością, dyskomfortem, którego należałoby się pozbyć, ale kolejną odsłoną zmagania człowieka ze swymi słabościami, z tkwiącą w nim grzesznością. Dla wyznawców islamu, handel nie jest już zwykłą czynnością, ale przekształca się w aktywność religijną, w której wierny podąża drogą wyznaczoną przez Boga, doskonale realizowaną przez Mahometa (zob. Rice 1999). Innymi słowy, siła wskazanych narracji polega na tym, iż ludzką ak-

tywność wznoszą na wymiar nadprzyrodzony, dowartościowując ją tym samym, a także cele, którym ona służy. Po części rola tych narracji została udowodniona w analizie, której wyniki przedstawiono w niniejszym artykule. To bowiem nie udział w praktykach religijnych, czy religijne autodeklaracje, determinowały wzrost gospodarczy, ale obecność Boga – czy szerzej transcendencji – w życiu jednostki.

Przyjęty punkt widzenia rodzi wiele pytań. Po pierwsze, czy każde wyznanie jest w stanie w odpowiednich okolicznościach wypracować mechanizmy, które wzmacniają aktywność gospodarzą jednostek? Trudno jest na to pytanie odpowiedzieć w sposób jednoznaczny. Wiele jednak wskazuje, że na gruncie każdego systemu religijnego istnieją zasoby symboliczne, których odpowiednia interpretacja może sprzyjać rozwojowi gospodarczemu. Dobrym tego przykładem pozostaje islam. Należy pamiętać, że w swych początkach religia ta mobilizowała tysiące wiernych, najpierw do podbojów, a następnie do niebywałych osiągnięć na polu kultury, nauki, ale też i gospodarki. Do dziś czymś zadziwiającym jest to, jak rzeszom nomadów udało się w tak krótkim czasie zbudować cywilizację, która w owym czasie znacznie przewyższała inne, w tym cywilizację europejską, chrześcijańską⁶. Z drugiej strony, islam – zwłaszcza do niedawna – kojarzył się głównie z fatalizmem, zniechęcającym do aktywności (Kuran 1997, 2005). Jak widać, jedna i ta sama religia, w zależności od okoliczności, w jakich funkcjonuje wyznające ją społeczeństwo, może mieć charakter stymulujący, bądź wręcz przeciwnie – demobilizujący.

Po drugie, pojawia się pytanie, czy proces „dostrajania się” systemu religijnego do okoliczności ma charakter jawny, czy też ukryty (kiedy członkowie społeczeństwa w pełni nie uświadamiają go sobie)? Wydaje się, że obie te opcje są możliwe. Jeśli przyjrzymy się protestantyzmowi, to trudno zgodzić się z tym, że wierni poszczególnych wyznań w Europie Północnej stosowali się do określonych norm tylko po to, aby uzyskać pewne materialne gratyfikacje. Z drugiej jednak strony, istnieją przykłady, kiedy społeczeństwo, a zwłaszcza jego elity symboliczne, nawiązując do religii inicjują określone działania, których celem jest zwiększenie aktywności gospodarczej obywateli. Taka sytuacja miała miejsce chociażby w Malezji, gdzie władze chciały wzmocnić rolę rdzennych mieszkańców państwa, tzw. *bumiputrow* (z języka malajskiego – synów ziemi). Służyć temu miała reislamizacja Mala-

⁶ Mechanizmy, które udało się na gruncie islamu wytworzyć, odpowiadały nie tylko za sukces, ale być może były też przyczyną stagnacji. Po pewnym czasie straciły one swą nośność, moc oddziaływania, a konserwujące je społeczeństwa muzułmańskie popadły w „normatywny fetyszyzm”.

jów, skutkująca uzyskaniem przez nich tożsamości etnicznej i religijnej (tożsamości odróżniającej ich od Chińczyków oraz Hindusów), a także mobilizująca do zdobywania wykształcenia oraz akumulowania kapitału (Hill 2012).

Po trzecie, pojawia się pytanie o emocje, jakie towarzyszą religijnie uwarunkowanym narracjom, czy szerzej – mechanizmom, odpowiedzialnym za mobilizowanie danego społeczeństwa? Uwagę na ten problem zwrócił chociażby E. Fromm w *Ucieczce od wolności* (1941). Poddając pod rozwagę czynniki determinujące rozwój protestantyzmu wskazał, że istotną rolę w internalizacji systemu aksjonormatywnego specyficznego dla wyznań wywodzących się z Reformacji odegrał lęk. Innymi słowy, w wiernych wyzwalano poczucie niepokoju, które mogło być minimalizowane poprzez kompulsywne wypełnianie nakazów, oczekiwań formułowanych przez religię. Przy takim założeniu, to nie tyle religijnie zakorzenione mechanizmy wyzwałyby ludzką aktywność, co raczej tkwiące u ich podstaw stany emocjonalne. Czy jednak lęk pozostaje jedyną emocją zdolną zmobilizować daną zbiorowość? Czy poczucie interesu, nawet jeśli w pełni nieuświadomiane, nie jest lepszym wyjaśnieniem dla aktywności zorientowanej na akumulację kapitału?

Podsumowanie

Analiza regresji liniowej, przeprowadzona w oparciu o dane pochodzące ze Światowego Badania Wartości oraz Banku Światowego, wykazała, że istotnym statystycznie predykatorem wzrostu gospodarczego jest *poczucie obecności Boga w życiu respondentów*. Czy oznacza to jednak, że postawiona na wstępie hipoteza została empirycznie potwierdzona? Istnieją przesłanki, które temu przeczą. Lepszym predykatorem wzrostu gospodarczego pozostaje bowiem wskaźnik PKB *per capita*. Im dana zbiorowość jest biedniejsza, tym szybciej będzie się rozwijać – przynajmniej w wymiarze ekonomicznym. Mniej zamożne społeczeństwa częściej cechuje zaś większe przywiązanie do tradycji i wiary. Innymi słowy, wpływ wskazanej zmiennej niezależnej na wzrost gospodarczy może być pozorny.

Prawdopodobna jest także inna interpretacja omawianej zależności. W tym przypadku, religijność wzmacnia aktywność społeczeństwa, ukierunkowaną wprost bądź pośrednio na rozwój gospodarczy. Każdy system religijny dysponuje bowiem odpowiednim kapitałem symbolicznym, który w odpowiednich warunkach może być wykorzystany do zwiększenia zdolności danej zbiorowości do długookresowej mobilizacji społecznej (odnoszącej się także do wymiaru gospodarczego). Wydaje się zatem, że weberowska teza o wzajemnej koincydencji protestantyzmu i kapitalizmu powinna ulec

pewnej modyfikacji. W odpowiednich okolicznościach każdy system religijny może „dostroić się” do wyzwań warunkowanych przez przemiany gospodarcze.

Bibliografia:

1. Baranowski P., 2008, *Problem optymalnej stopy inflacji w modelowaniu wzrostu gospodarczego*, Wydawnictwo „Biblioteka”, Łódź.
2. Barro R.J., McCleary R. M., 2003, *Religion and Economic Growth Across Countries*, “American Sociological Review” no 5, vol. 68.
3. Borowik I., 2001, *Religijność jako jeden z wymiarów życia społecznego*, [w:] I. Borowik, T. Doktor (red.), *Pluralizm religijny i moralny w Polsce*, Zakład Wydawniczy „Nomos”, Kraków.
4. Fromm E., 1993, *Ucieczka od wolności*, Wydawnictwo „Czytelnik”, Warszawa.
5. Goody J., 2010, *Kapitalizm i nowoczesność*, Wydawnictwo Akademickie „Dialog”, Warszawa.
6. Hill H., 2012, *Malaysian Economic Development: Looking Back and Forward*, [w:] H. Hill, S.Y. Tham, M.Z. Ragayah (red.), *Malaysia's Development Challenges: Graduating from the Middle*, Routledge, London/New York.
7. Iannaccone L. R., 1994, *Why Strict Churches are Strong?*, “American Journal of Sociology” no 5, vol. 99.
8. Inglehart R., Baker W.E., 2000, *Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values*, “American Sociological Review” vol. 1(65).
9. Kelley D. M., 1977, *Why Conservative Churches are Strong: A Study in Sociology of Religion with a New Preface*, Mercer University Press, Macon.
10. Kuran T., 1997, *Islam and Underdevelopment: An Old Puzzle Revisited*, “Journal of Institutional and Theoretical Economics” vol. 153.
11. Kuran T., 2005, *Islam and Mammon: The Economic Predicaments of Islamism*, Princeton University Press, Princeton/Oxford.
12. Landes D.S., 2000, *Bogactwo i nędza narodów. Dlaczego jedni są tak bogaci, a inni tak ubodzy*, Wydawnictwo „Muza”, Warszawa.
13. McCleary R.M., Barro R.J., 2006, *Religion and Economy*, “Journal of Economic Perspectives” no. 2, vol. 20.
14. Rice G., 1999, *Islamic Ethics and the Implications for Business*, “Journal of Business Ethics” vol. 18.

15. Thomas J.N., Olson D.V.A., 2010, *Testing the Strictness Theory and Competing Theories of Congregational Growth*, "Journal for the Scientific Study of Religion" no 4, vol. 49.
16. Weber M., 1984, *Szkice z socjologii religii*, Wydawnictwo „Książka i Wiedza”, Warszawa.
17. Weber M., 2006, *Socjologia religii. Dzieła zebrane. Etyka gospodarcza religii światowych*, Zakład Wydawniczy „Nomos”, Kraków.

Źródła internetowe:

1. Baza danych Światowego Badania Wartości:
www.worldvaluesurvey.org
2. Baza danych Banku Światowego: <http://data.worldbank.org>

The Impact of Religion on Economic Growth. Considerations Based on the Analysis of Empirical Data

Summary

The impact of religion and religiosity on the economic growth is more and more often the subject of considerations in social and economic sciences. The text is connected to this tendency as well. The author focused on the issue whether religiosity or its particular dimensions would influence the economic development. The data coming from the World Value Surveys and from the World Bank was used to resolve this problem.

Key words: religiosity, economic growth, religious economy.

Damian Grabowski

Jarosław Polak

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Wydział Pedagogiki i Psychologii

Zakład Psychologii Pracy i Organizacji

e-mail: damian.grabowski@us.edu.pl

e-mail: jaroslaw.polak@us.edu.pl

Religijność a etyka pracy. Składniki centralności religii jako korelaty etyki pracy

Abstrakt

Artykuł przedstawia badania dotyczące związków etyki pracy z religijnością. Etyka pracy była rozumiana jako system postaw i przekonań, na który składają się spostrzeganie pracy jako centralnej wartości w życiu (obowiązkowi i cnoty), przekonanie o wartości ciężkiej pracy, dezaprobaty marnotrawienia czasu, niechęć do czasu wolnego, odraczenie gratyfikacji oraz poleganie na sobie i gotowość do moralnego postępowania. Badania dotyczyły pytania o związek tej etyki z religijnością pracowników. Centralność religijności definiowana jest jako konstrukt psychologiczny warunkujący sposób przeżywania świata oraz zachowania się i obejmuje zainteresowania religijne, przekonania, praktykowanie modlitwy, doświadczanie Boga i kult. Im wyższy poziom centralności religijności tym ważniejszą rolę pełni religia w życiu człowieka i w regulowaniu jego zachowań. Zbadano 687 pracowników różnych sektorów. Otrzymano słabe korelacje między wymiarami etyki pracy a wymiarami centralności religijności oraz umiarkowaną korelację między wymiarami tej centralności a przekonaniem, iż praca jest wartością moralną.

Słowa kluczowe: etyka pracy, Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy, religijność, religijność pracowników

Wprowadzenie

Artykuł ukazuje związki etyki pracy z religijnością. A dokładniej związki syndromu, jakim jest etyka pracy z religijnością rozpatrywaną jako system konstruktów psychologicznych. Przewidywano, że większy stopień centralności tych konstruktów wiąże się z większym natężeniem etyki pracy. Do takiej hipotezy skłania religijny rodowód etyki pracy, tezy stawiane przez Maxa Webera (Weber 2011: 114-186) oraz dominujący w polskim społeczeństwie katolicyzm¹, w nauczaniu którego stale obecna jest problematyka religijnego i moralnego wymiaru pracy człowieka.

1. Etyka pracy

Współczesne pojęcie etyki pracy oznacza wzorzec zachowań pożądanych w pracy przez otoczenie społeczne i wywodzi się głównie z prac socjologa Maxa Webera (Weber 2011) (esej „Etyka protestancka a duch kapitalizmu” publikowany w latach 1904-1905 oraz artykuł „Sekty protestanckie i duch kapitalizmu” opublikowany w roku 1906). W etyce protestanckiej Weber odnalazł czynniki kulturowe kształtujące nowoczesny kapitalizm i jego ducha. Elementem ducha kapitalizmu jest idea, że intensywna praca jest obowiązkiem, (...) *którego wykonywanie stanowi wartość samą w sobie* (Bendix 1975: 52). Ta idea jest też istotą etyki pracy. Ludzie, którzy zgodnie z nią postępują realizując cele uzasadnione teologicznie (w ascetycznych religiach protestanckich praca pozwala się przekonać czy należą do grona zbawionych), odnoszą również korzyści psychologiczne. Następuje u nich redukcja lęku i niepewności związanych z dylematami egzystencjalnymi, a także praca nobilituje ich zapewniając wysoki status społeczny. Ważne miejsce w koncepcji etyki pracy zajmuje tzw. ciężka praca, która sama w sobie jest cierpieniem, jednak dzięki swemu uwznioślającemu charakterowi sprawia, że cały wysiłek staje się przyjemnością. W ramach etyki pracy ciężka praca powinna być intensywna, długotrwała, rzetelna i wydajna. Owa wydajność podkreślana przez ducha kapitalizmu rodzi bogactwo.

Max Weber (Weber 2011: 114-115) etykę pracy dostrzegał w kontekście systemów społecznych, które powstawały w wyraźnym związku z religią protestancką, a dokładniej z ascetycznymi wersjami tej religii, takimi jak

¹ Abstrahujemy tutaj od dyskusji na temat charakteru religijności osób deklarujących się jako członkowie Kościoła katolickiego w Polsce. W tym miejscu odwołujemy się do wniosków zawartych w raporcie CBOS pt. „Religijność a zasady moralne”, że *religijność w Polsce zmienia się – staje się coraz mniej zinstytucjonalizowana, w coraz większym stopniu ulega indywidualizacji* (Boguszewski 2009: 18). Na temat przemian polskiej religijności por. także Jarosław Polak 2012: 253.

kalwinizm, petyzm, metodyzm oraz sekty wyrosłe z ruchu chrzcielnego. W socjologii Maxa Webera termin „protestancka etyka pracy” bardzo silnie łączy się z pojęciem ducha kapitalizmu (Grabowski 2012: 242). Duch kapitalizmu to system postaw, którego składnikiem jest nakaz maksymalnego wykorzystania potencjału zawodowego, oraz pomnażania pieniędzy. Pomnażanie to jest celem samym w sobie i jest moralnie pozytywnie wartościowane. Duże znaczenie ma asceza rozumiana zarówno jako ograniczenie wydawania pieniędzy, jak i prowadzenie stylu życia ograniczającego do minimum aktywności inne niż pomnażanie dóbr. Cechuje ją specyficzny zestaw cnót obejmujący m.in.: uczciwość, pracowitość oraz unikanie rozrywek (Kozyr – Kowalski 1967: 232). Czynnikiem pobudzającym ducha kapitalizmu była protestancka wersja etyki pracy składająca się z czterech doktryn. Pierwszą z nich była doktryna powołania zgodnie z którą wierzący jest wezwany do pracy na chwałę Boga, więc zajęcie powinno być wykonywane w sposób solidny i doskonały. Drugą doktryną jest idea predestynacji, według której łaska Boga może być zauważana już w życiu doczesnym w postaci np. sukcesów zawodowych. Skoro ludzie posiadają niewiele czasu by pojąć Boga, i upewnić się, co do zbawienia, które jest owocem prawdziwej wiary i uczciwego życia, każdy moment spędzony beczynnie, na rozrywkach, jest wart moralnego potępienia i oznacza brak łaski Boga. Trzecią doktryną jest asceza, czyli oszczędność i ograniczanie potrzeb. Czwartą i ostatnią jest doktryna uświęcania, która akcentuje odpowiedzialność jednostki za podejmowane decyzje moralne. Protestancka wersja etyki pracy obejmuje następujące elementy: wydatkowanie jak największej ilości czasu i energii na pracę, nie marnowanie czasu na odpoczynek, przypisywanie bardzo dużego znaczenia oszczędzaniu, odracanie gratyfikacji oraz orientację na przyszłość (zob. Furnham 1990: 1-78). Współcześnie etyka pracy, inaczej niż u Webera (2011: 114-162) może być traktowana jako konstrukt areligijny (Grabowski 2012: 241) lub w dalekim stopniu autonomiczny względem obecnych w świecie tradycji religijnych. Tym niemniej w prezentowanych badaniach założono, że w próbie polskiej autonomia ta nie jest zupełna, szczególnie ze względu na znaczący wpływ religijności na światopogląd Polaków i kształtowany przez nią kapitał społeczny (Polak, Grabowski 2010: 281-284). Również w innych badaniach potwierdzano, że etyka pracy pozostaje w związku z religijnością zarówno w społeczeństwach o korzeniach protestanckich, judaistycznych jak i katolickich (por. Hood, Hill, Spilka 2009: 171).

Etyka pracy ma wiele definicji, a w ich skład wchodzi szeroki wachlarz postaw, przekonań i zachowań. Miller, Woehr oraz Hudspeth (2002: 460-

464) opierając się na analizach Furnhama (1990: 91-98), opisali siedem wymiarów (postaw i przekonań) etyki pracy, którymi są:

- stawianie pracy w centrum życia, przekonanie, że jest ona podstawową aktywnością życiową;
- wiara w sens ciężkiej pracy oraz przekonanie, że prowadzi ona do sukcesu, jest receptą na problemy i udręki życia;
- niechęć do marnowania czasu, czyli skłonność by czas oszczędzać i traktować go jako cenny zasób;
- niechęć do czasu wolnego, postrzeganie aktywności czasu wolnego jako mniej wartościowych;
- odraczanie gratyfikacji, uznawanie wartości nagród umieszczanych w dalszej przyszłości;
- moralność, etyka, przekonanie że ludzie powinni być uczciwi w relacjach z innymi; przekonanie, że należy przestrzegać zasad moralności (chrześcijańskiej);
- niezależność, indywidualizm, poleganie na sobie.

Podsumowując, człowiek wykazujący się wysokim stopniem etyki pracy pracuje ciężko i przedkłada pracę nad odpoczynek, oszczędza, jest dumny ze swojej pracy i chce ciągle osiągać więcej oraz gromadzić coraz większą ilość dóbr. Jeśli zaś chodzi o aspekty zewnętrzne etyki pracy to postawa taka sprzyja budowaniu lepszej pozycji społecznej i wiąże się z nagrodami czyli otrzymywaniem zapłaty za włożony wysiłek. W sensie psychologicznym etyka ta jest syndromem postaw i przekonań, w ramach których silnie zaznacza się komponent emocjonalno-oceniający.

2. Religijność

Zważając na religijny rodowód etyki pracy postanowiliśmy zbadać jej związki z centralnością religijności, a zatem związek tej etyki z centralnością poznawczych konstruktów religijnych.

Konstrukty te opisując trwałe cechy osobowości wyznaczają tzw. orientację religijną, którą można przedstawić jako orientację wewnętrzną lub zewnętrzną, a ściślej rzecz biorąc jako religijność motywowaną wewnętrznie (*intinsic*) i zewnętrznie (*extrinsic*) (Allport, Ross 1967: 432-443). Orientacja lub motywacja wewnętrzna to sytuacja, w której religijność to wartość autonomiczna. U człowieka o takiej orientacji można obserwować stabilny system motywacji religijnej, który w dużym stopniu kształtuje jego doświadczenia (myślenie, emocje) i zachowania. Religijność motywowana zewnętrznie odnosi się natomiast do sytuacji, w której religijność nie jest wartością autonomiczną i zależy od szeregu czynników niereligijnych zajmujących central-

ną pozycję w systemie osobowości. Osoba wewnętrznie motywowana przeżywa religię i żyje religią, zaś zewnętrznie motywowana wykorzystuje ją do realizacji własnych, pozareligijnych celów takich jak np. uznanie grupy społecznej (Zarzycka 2007: 134).

Orientację tę można wyrazić za pomocą konstruktów psychologicznych – religijnych, tak jak Stefan Huber, twórca powszechnie stosowanej koncepcji i kwestionariusza do badania centralności religijności (Zarzycka 2007: 231-262; Huber 2008: 17-51). Orientacja wewnętrzna oznacza centralną lub nadrzędną pozycję konstruktów religijnych w systemie osobowości, zaś zewnętrzna, ich podporządkowaną innym konstruktom pozycję. Człowiek o wewnętrznej orientacji religijnej patrzy na świat przez pryzmat religii, interpretuje zdarzenia w kategoriach religijnych. Osoba o orientacji zewnętrznej podporządkowuje swoją religijność innym celom i to one są głównymi regulatorami jej działań.

Koncepcja Hubera opiera się ponadto na uznanej typologii wymiarów religijności Charlesa Y. Glocka i Rodneya Starka (Zarzycka 2007: 136-139). Przedstawili oni religijność jako wielowymiarową strukturę, uformowaną przez pięć reprezentatywnych, uniwersalnych i względnie niezależnych wymiarów: intelektualny (wiedza religijna), ideologiczny (przekonania), modlitwę, doświadczenie religijne oraz kult. Składnikami wymiaru intelektualnego jest wiedza o dogmatach wiary, jej obrzędach, tradycji i świętych księgach. Ideologia oznacza stopień akceptacji treści doktryn, w tym dogmatów religijnych. Modlitwa odnosi się do wykonywanych przez jednostkę aktów kultu oraz kontemplacji. Doświadczenie religijne obejmuje przeżycia, emocje oraz doznania i wrażenia, nabywane w drodze kontaktu osoby ze sferą nadprzyrodzoną. Kult oznacza rytę, formalne akty wiary i praktyki, których spełnianie jest obowiązkiem wyznawców danej religii. Kult religijny jest sformalizowany wyznaczany zasadami (zapisanymi) i ma charakter publiczny, zaś modlitwa jest niesformalizowana, prywatna i charakteryzuje się pewną spontanicznością. Huber w swej konceptualizacji centralności religijności, po nieznacznych ich modyfikacjach uwzględnił wszystkie pięć wymiarów (Zarzycka 2011: 236)

3. Etyka pracy a religijność

Powiązania pomiędzy religijnością i duchowością a pracą i funkcjonowaniem człowieka w świecie organizacji i biznesu są coraz częściej przedmiotem zainteresowania psychologów (Hill, Dik 2012: XI; Polak 2010: 111-114). Jednak wszyscy zgodnie uznają Maxa Webera i jego pisma nad protestancką etyką pracy za początek rozważań w tej dziedzinie. Weber

(2011: 114-162) przedstawił etykę pracy jako konstrukt religijny. Doktryny protestanckie, a dokładniej kalwinistyczna, pietystyczna, metodystyczna oraz baptystyczna przedstawiały pracę jako obowiązek i jednocześnie wartość moralną, formę służby Bogu. Religia kształtowała tu zatem specyficzne postawy wobec pracy. W ramach wymienionych wyżej systemów religijnych wykonywanie pracy można uznać za kult oraz modlitwę. Praca jako boski obowiązek jest także źródłem doświadczeń religijnych i osoba ją wykonująca raczej akceptuje doktrynę religijną.

Dotychczas związki etyki pracy z religijnością rozpatrywano przede wszystkim w kategoriach porównywania natężenia etyki pracy w poszczególnych grupach wyznawców różnych religii, w tym protestantów i katolików (Ray 1982). W wielu badaniach nie stwierdzano różnic między katolikami a protestantami w natężeniu etyki pracy (Beit-Hallahmi 1979: 263-267; Furnham 1990: 71; Ma 1986: 219-224). Stąd też między innymi zrezygnowano ze stosowania przymiotnika protestancka, i zaczęto opisywać etykę pracy jako konstrukt nie związany z żadną konkretną religią². Pierwsze podwaliny dla tej zmiany zaproponował Andrew Greeley (1963: 665-671), który stwierdził, że katolicy i protestanci w USA mają podobne uwarunkowane uznawaną etyką pracy aspiracje gospodarcze.

Przyjmujemy tutaj, że wartościowanie pracy jest wspólnym elementem religii chrześcijańskich, w tym na pewno religii protestanckiej oraz katolickiej (Kiedzik 2007: 151-153). Stąd też można przewidywać związki religijności z etyką pracy w badaniach wyznawców wręcz każdego kościoła chrześcijańskiego. Wojciech Gasparski (2012: 79-88) podkreśla również wpływ jaki na katolicyzm ma nauczanie Watykanu ze szczególnym wskazaniem obecnego w XX i XXI stuleciu podkreślanie nadrzędnej roli człowieka, jako celu a nie środka każdej działalności gospodarczej.

Podkreślić należy istotny wymiar wartościowania pracy obecny w każdej religii mianowicie docenianie i promowanie opartego o współzależność i współpracę modelu życia w opozycji do niereligijnego i zorientowanego indywidualistycznie światopoglądu świeckiego. Według niektórych badaczy odwołujących się do durkheimowskich tez najważniejszą funkcją religii jest właśnie tworzenie i utrzymywanie spójności grup i społeczeństw poprzez wspólnotę kultu i wspólnotę rytuałów (Chlewiński 1982: 18). Stąd

² Z drugiej jednak strony realizowane są badania dotyczące islamskiej etyki pracy. Ta wersja etyki pracy opiera się na Koranie i wypowiedziach proroka Mahometa (zob. Ali, Al-Owaihan 2008: 5-19; Uygur 2009: 218; Yousef 2000: 515)

wyduje się, że w sytuacji pracy również ten obszar etyki pracy będzie pozostawał w pewnym związku z centralnością religijności.

Zasadne wydaje się zatem postawienie tezy, że zewnętrzna orientacja religijna sprzyja zainteresowaniu statusem, materializmem, osiągnięciami, przychodami i bezpieczeństwem natomiast wewnętrzna orientacja religijna, czyli religijność osób w większym stopniu wprowadzających w życie nauki swego kościoła sprzyjać będzie wartościom prospołecznym i związanym z nimi dążeniem do poświęcania i współpracy (Wuthnow 1994: 108).

4. Cel badań i hipotezy badawcze

Celem badań było ukazanie związków między centralnością religijności a etyką pracy. Oczekiwano związków między poszczególnymi wymiarami etyki pracy a kultem (obowiązki religijne), modlitwą oraz wiedzą religijną, czyli stopniem zainteresowania problematyką religijną. Oczekiwano związków pozytywnych między wymiarami centralności a traktowaniem pracy jako wartości moralnej i centrum własnego życia oraz wartościowaniem ciężkiej pracy. Najsilniejsze związki przewidywano między religijnością a przekonaniem, że ludzie powinni być uczciwi w relacjach z innymi. Związek negatywny oczekiwany był w przypadku religijności i polegania na sobie (wzięliśmy bowiem pod uwagę potwierdzone empirycznie tezy Jesse'a Grahama i Jonatana Haidta (Graham, Haidt 2010: 146) o wspólnotowym charakterze religijności w powiązaniu z przynależnością osób badanych do kościoła katolickiego).

5. Próba badawcza i metody

W celu ukazania związków między religijnością a etyką pracy przebadano 687 osób pracujących w małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach na terenie Górnego Śląska i Małopolski. Zbadano osoby wyznania rzymskokatolickiego, które przedstawiały się jako wierzące. W próbie znalazło się 413 kobiet (60 proc.) oraz 274 mężczyzn (40 proc.). Przeciętny wiek osób badanych wynosił 34 lata, badania objęły grupę osób od 19 do 65 lat (jedna osoba). Duża grupa osób badanych (357) legitymowała się wykształceniem średnim (52 proc.), wykształcenie wyższe posiadało 190 osób, wyższe licencjackie, 68. Taka sama grupa osób posiadała wykształcenie zawodowe. Tylko cztery osoby zakończyły edukację na szkole podstawowej. Przebadano pracowników różnych organizacji, między innymi pracowników biurowych, nauczycieli, pielęgniarki, górników, policjantów, pracowników socjalnych. Średni staż pracy badanych wyniósł 12 lat. Badania przeprowadzono w 2013 roku.

W badaniach wykorzystano następujące narzędzia:

Skala C-15 autorstwa Stefana Hubera w adaptacji Beaty Zarzyckiej (Zarzycka 2007: 133-157; Zarzycka 2011: 231-262) służąca do diagnozy stopnia, w jakim u danego człowieka centralne są konstrukty psychologiczne, poznawcze dotyczące religijności. Człowiek, którego religijność jest centralna, żyje religią, religia jest wartością autonomiczną. U takiej osoby religijność steruje zachowaniem i można mówić o religijnej motywacji wewnętrznej (Allport, Ross 1967: 432-443). Skala C-15, składa się z 15 pozycji, które zgrupowane zostały w ramy pięciu skal: (1) zainteresowanie religijne, (2) przekonania religijne, (3) modlitwa, (4) doświadczenie religijne oraz (5) kult.

(1) Zainteresowanie problematyką religijną (ZR) mierzy wagę i częstotliwość poznawczych konfrontacji danej osoby z treściami religijnymi, bez uwzględnienia aspektu ich osobistej akceptacji. Skala ta wskazuje na stopień myślenia o tematach religijnych, intelektualnego zajmowania się treściami religijnymi i poszukiwaniu informacji o religii. Skala ta w naszych badaniach uzyskała następujący wskaźnik spójności wewnętrznej alfa-Cronbacha, $\alpha=0,758$.

(2) Skala Przekonania Religijne (PR) jest wskaźnikiem (a) stopnia, w jakim dana osoba subiektywnie szacuje prawdopodobieństwo tego, że istnienie rzeczywistości transcendentna oraz (b) nasilenia postawy otwartości na różne formy transcendencji (*Jak silne jest Twoje przekonanie o istnieniu życia po śmierci?*) ($\alpha=0,907$).

(3) Skala Modlitwa (MO) wskazuje na częstotliwość nawiązywania kontaktu z rzeczywistością transcendentną oraz subiektywne znaczenie tego kontaktu dla człowieka. Dostarcza danych o faktycznej aktualizacji transcendentnych znaczeń (*Jak ważna jest dla Ciebie modlitwa osobista?*) ($\alpha=0,834$).

(4) Skala Doświadczenie Religijne (DR) mierzy ilość zdarzeń, w których transcendencja stała się elementem ludzkiego doświadczenia (*Jak często przeżywasz sytuacje, w których masz poczucie, że Bóg interweniuje w Twoje życie?*) ($\alpha=0,834$).

(5) Skala Kult (KU) wskazuje na częstotliwość i subiektywną wagę udziału danej osoby w nabożeństwach religijnych. Dostarcza informacji o stopniu społecznego zakorzenienia religijnego systemu znaczeń ($\alpha=0,817$).

Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP) jest polską adaptacją Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP) (Miller, Woehr i Hudspeth, 2002: 451-489) opracowaną przez Chudzicką-Czupałę i Grabowskiego (Grabowski, Chudzicka-Czupała w druku). W tych badaniach posłużono się skróconą wersją tego kwestionariusza WPEP-s, która składa się z 35 pozycji oraz z siedmiu skal (zob. Grabowski 2014: 250-253):

- ciężka praca (CP) - wiara w cnoty ciężkiej (mrówczej) pracy, przekonanie, że taka praca doprowadza do sukcesu i pozwala poradzić sobie z trudnościami w życiu ($\alpha=0,803$);
- praca jako centrum życia (PC) – traktowanie pracy jako centralnej wartości w życiu, której wykonywanie daje zadowolenie i spełnienie; przekonanie, że praca najważniejszym elementem życia ($\alpha=0,730$);
- niechęć do marnowania czasu (NMC) – przekonanie o wartości efektywnego wykorzystywania czasu ($\alpha=0,690$);
- niechęć do czasu wolnego (NCW) – dezaprobata aktywności czasu wolnego ($\alpha=0,739$);
- odraczanie gratyfikacji (OG) – przekonanie o wartości nagród umieszczanych w przyszłości ($\alpha=0,743$);
- moralność/etyka (ME)- gotowość do uczciwego (moralnego) postępowania wobec innych ($\alpha=0,689$);
- poleganie na sobie samym/niezależność (PS) – przekonanie, że w pracy należy liczyć na siebie ($\alpha=0,798$).

W tych badaniach do zestawu tych siedmiu skal dodano pięć pozycji badających skłonność do spostrzegania pracy jako wartości moralnej i obowiązku (Praca jest wartością moralną). Skalę składającą się z tych pozycji zatytułowano praca jako obowiązek moralny (POM) ($\alpha=0,801$).

Skrócona wersja charakteryzuje się zadowalającą rzetelnością (wskaźniki α – Cronbacha obliczone w danej próbie podano w nawiasie) oraz trafnością. Zweryfikowano trafność czynnikową. Konfirmacyjna analiza czynnikowa wykazała zadowalające dopasowanie siedmioczynnikowego modelu do danych³. Konfirmacyjna analiza WPEP przeprowadzona na tej próbie także wykazała zadowalające dopasowanie ośmioczynnikowego modelu do danych uzyskanych za pomocą badania siedmioma skalami kwestio-

³ Oszacowanie dopasowania oparto na wskaźnikach średniokwadratowego błędu aproksymacji lub pierwiastka kwadratu tego błędu RMSEA (ang. Root Mean Square Error of Approximation), porównawczego indeksu zgodności lub indeksu względnego dopasowania CFI (ang. Comparative Fit Index), wystandaryzowanego pierwiastka średniego kwadratu reszt SRMR (ang. Standardized Root Mean Square Residual) oraz znormalizowanego indeksu dopasowania NFI (ang. Normed Fit Index) (Lim i in., 2007: 326; Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller 2003: 52). Wartości tych miar są podawane w postaci przedziałów, które wskazują na stopień dopasowania, czy też jego dobroć (ang. goodness of fit). I tak miary RMSEA oraz SRMR powinny być mniejsze od wartości 0,08, zaś CFI i NFI przekraczać wartość 0,9. Przedział dobrego dopasowania CFI > 0,97, dla NFI > 0,95; zaś dopasowania zadowalającego to CFI > 0,95 (lub 0,9), NFI > 0,9. Wartość χ^2/df , czyli stosunek χ^2 do stopni swobody powinien mieścić się w przedziale od 2 do 3 (dopasowanie zadowalające) lub od 0 do 2 (dopasowanie dobre) (Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller 2003: 52).

nariusza WPEP wraz ze skalą POM (χ^2 (df) = 2130,29 (712), χ^2/df = 2,99; RMSEA = 0,070, CFI = 0,91, NFI = 0,88, SRMR = 0,072 (Konarski 2009: 344-366).

Do pomiaru nasilenia każdego z pięciu wymiarów religijności oraz ośmiu wymiarów etyki pracy zastosowano zestaw 5-cio punktowych skal typu Likerta, gdzie zadaniem osoby badanej jest wybór odpowiedzi od „wcale” (religijność) lub „całkowicie się nie zgadzam” (etyka pracy) oznaczonych jako 1, do „bardzo”, „bardzo często” lub „całkowicie się zgadzam” oznaczonych jako 5. Cyfra 3 oznacza „średnio” lub „trudno powiedzieć”.

6. Wyniki

Aby odpowiedzieć na pytanie o związki religijności z etyką pracy obliczono współczynniki korelacji między poszczególnymi skalami badanych zmiennych oraz wskaźnikami globalnymi (sumy skal C-15, czyli CR oraz WPEP), które ukazano w tabeli 1.

Etyka pracy wyrażana za pomocą wskaźnika globalnego WPEP koreluje słabo ze wskaźnikiem globalnym centralności religijności (CR), a także przekonaniem religijnym (PR), skłonnością do nawiązywania kontaktu z rzeczywistością transcendentną (MO), z doświadczaniem, że siła wyższa ingeruje w życie osoby (DR) oraz kultem (KU), czyli częstością uczestniczenia danej osoby w nabożeństwach, w tym prawdopodobnie rytuałach religijnych. Korelacja między etyką pracy (WPEP) a zainteresowaniem problematyką religijną (ZR) jest niska, ale istotna. Silniej koreluje z wymiarami religijności, spostrzeganie pracy jako wartości moralnej oraz obowiązku (POM) oraz gotowość do uczciwego (moralnego) postępowania wobec innych ludzi (ME). Gotowość ta nie koreluje z zainteresowaniem problematyką religijną (ujemna korelacja jest bardzo niska i nieistotna). Silne przekonanie o istnieniu rzeczywistości transcendentnej (PR) oraz skłonność do nawiązywania z nią kontaktu (MO) sprzyja prawdopodobnie gotowości do uczciwego postępowania (ME).

Tabela 1

Korelacje między centralnością religijności (wskaźnikiem globalnym (CR) i skalami C-15) a etyką pracy (wskaźnik globalny i skale etyki pracy - WPEP-s). Interkorelacje skal C-15, N=687

N=687	M	SD	POM	CP	PC	NMC	NCW	OG	PS	ME
M			17,92	17,44	18,42	18,23	13,51	17,38	19,72	21,22
SD			3,77	4,13	3,86	3,46	3,78	3,95	3,56	3,44
ZR	8,28	3,02	0,246***	0,111**	0,097*	0,132***	0,007	0,154***	-	-0,010
									0,180***	
PR	11,08	3,52	0,186***	-0,003	0,144***	0,085*	-0,072	0,130***	0,061	0,249***
MO	9,76	3,59	0,236***	0,045	0,169***	0,127**	-0,007	0,116**	-0,007	0,213***
DR	8,50	3,19	0,238***	0,078*	0,169***	0,134**	-0,031	0,127**	0,007	0,102**
KU	9,08	3,48	0,278***	0,089*	0,141***	0,110**	0,039	0,137***	-0,09*	0,137***
CR	46,71	14,53	0,274***	0,072	0,168***	0,135***	-0,014	0,152***	-0,044	0,167***
N=687	WPEP	ZR	PR	MO	DR	KU				
M	125,93									
SD	15,38									
ZR	0,081**									
PR	0,140***	0,509***								
MO	0,157***	0,601***	0,773***							
DR	0,143***	0,635***	0,724***	0,772***						
KU	0,140***	0,646***	0,685***	0,770***	0,696***					
CR	0,155***	0,770***	0,859***	0,916***	0,881***	0,887***				

*** - $p < 0,001$; ** - $p < 0,01$; * - $p < 0,05$

Źródło: Opracowanie własne

Z wymiarami religijności korelują ponadto spostrzeganie pracy jako wartości centralnej (PC), odraczanie gratyfikacji (OG) oraz niechęć do marnowania czasu (NMC). Wartościowanie ciężkiej pracy (CP) wykazuje słabą korelację z zainteresowaniem problematyką religijną (ZR) oraz bardzo słabe, ale istotne z doświadczeniem religijnym (DR) i kultem (KU). Poleganie na sobie (PS) koreluje ujemnie z zainteresowaniem problematyką religijną (ZR) oraz kultem (tutaj zanotowano korelację bardzo niską, ale istotną). Niechęć do czasu wolnego (NCW) nie wykazuje korelacji z centralnością religijności.

W tabeli 1 można też zauważyć wysokie korelacje między składnikami centralności religijności. Sugeruje to, że centralność ta jest jednym wymiarem, a nie syndromem pięciu przejawów religijności. Wątpliwości co do jedno lub wielowymiarowości religijności stale towarzyszą psychologii

religii. Aby sprawdzić, czy uprawnione jest wykorzystywanie pięciu skal w ramach analizy statystycznej przeprowadzono confirmacyjną analizę czynnikową (CFA), weryfikując dopasowanie do pozycji C-15 dwóch modeli: jednoczynnikowego oraz pięcioczynnikowego (ZR, PR, MO, DR, KU).

Tabela 2

Wyniki confirmacyjnej analizy czynnikowej C-15: porównanie dopasowania alternatywnych modeli czynnikowych (N=687)

Model	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	SRMR	$\Delta \chi^2$
1 czynnikowy	2183,54*	90	24,26	0,18	0,93	0,92	0,073	1413,85*
5 czynnikowy	769,69*	80	9,62	0,11	0,97	0,97	0,049	-

*- $p < 0,001$

Źródło: Opracowanie własne

Jak wynika z tabeli 2 najlepszym dopasowaniem charakteryzuje się model pięcioczynnikowy. Chociaż wartości średniokwadratowego błędu aproksymacji RMSEA oraz χ^2/df nie zmieściły się w przedziale dopasowania zadowalającego, to jednak indeks względnego dopasowania CFI oraz znormalizowanego indeksu dopasowania NFI osiągnęły wartości wskazujące na dopasowanie dobre (Konarski 2009: 344-366; Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller 2003: 52).

Wystandaryzowany pierwiastek średniego kwadratu reszt SRMR osiągnął wartość 0,049, co też wskazało na dobre dopasowanie modelu pięcioczynnikowego do danych. CFA zatem jednoznacznie wskazała na najlepsze dopasowanie tego modelu do danych i potwierdziła słuszność decyzji o wykorzystaniu pięciu skal C-15 w analizie statystycznej mimo ich wysokiego stopnia skorelowania.

Dyskusja i wnioski

Sumując, etyka pracy wykazuje słabe związki z religijnością. Warto jednak zauważyć, że korelacje te dotyczą większości skal wykorzystanych narzędzi. W największym stopniu subiektywna waga tych konstruktów związana jest ze spostrzeganiem pracy jako wartości moralnej oraz powinności, a także traktowaniem pracy jako centralnego elementu życia i gotowością do moralnego postępowania. Poza tym traktowanie religii jako ważnego elementu życia wiąże się również odraczaniem gratyfikacji oraz niechęcią do marnowania czasu.

Zgodnie z oczekiwaniami większe zainteresowanie religijnością oraz wyższa częstotliwość udziału danej osoby w nabożeństwach wiąże się

z mniejszą skłonnością do polegania na sobie. Najprawdopodobniej niższe poleganie na sobie uruchamia poszukiwanie zewnętrznego oparcia, w tym także w religii. Z drugiej strony religijność może kształtować postawę zależności wobec grupy. Negatywny związek między poleganiem na sobie a zainteresowaniem i kultem wskazuje na kolektywistyczny charakter religijności badanych osób. Większe natężenie kolektywizmu (mniejsze polegania na sobie) zwiększa prawdopodobnie zainteresowanie religią oraz skłonność do praktykowania kultu religijnego i dotyczy to raczej religii katolickiej. Aby tę tezę zweryfikować, potrzebne są badania obejmujące próbę polskich Ewangelików, przy założeniu, że byłiby oni mniej kolektywistyczni.

Spostrzeganie pracy jako wartości moralnej wzmacniane jest przez stopień udziału w nabożeństwach oraz zainteresowanie problematyką religijną. Religia często gloryfikuje pracę (Cherrington 1980: 26; Kiedzik 2007: 139-153; Weber 2011: 102-162), stąd też najprawdopodobniej osoba zainteresowana problematyką religijną w większym stopniu wartościuje pracę, dostrzega wagę ciężkiej pracy oraz odracza gratyfikację. Praca i jej wykonywanie może stawać się wręcz doświadczeniem religijnym i formą modlitwy. I nie dotyczy to tylko tak jak chciał tego Weber (2011: 114-162) religii protestanckiej, ale chrześcijaństwa jako całości, co znajduje swe uzasadnienie w nauce społecznej Kościoła katolickiego (Jan Paweł II 1982: 6-8) i oczywiście tekście Starego i Nowego Testamentu (Kiedzik 2007: 139-153).

Gotowość do moralnego postępowania wzmacniana jest natomiast najprawdopodobniej przekonaniem o istnieniu rzeczywistości transcendentnej (Boga) i stopniem kontaktu z nią, czyli modlitwą. Systemy religijne łączą bowiem perspektywę istnienia istoty wyższej z perspektywą moralności, czyli uznanymi regułami działania (Dummett 2011: 56-66). Stąd też im wyższy stopień akceptacji doktryn religijnych tym większa gotowość do uczciwego postępowania wobec innych.

Przedstawione badania dotyczyły niestety tylko próby osób wyznania katolickiego. Mimo to otrzymaliśmy wyniki podobne do tych uzyskanych przez Harolda Jonesa i współpracowników (Jones i in. 2010: 702). Badania tych autorów, przeprowadzone na populacji angielskich i amerykańskich studentów pokazały wyraźnie korelacje protestanckiej etyki pracy z wewnętrzną orientacją religijną. Korelacja otrzymana przez tych autorów ($r=0,26$) jest nieco wyższa od tej otrzymanej przez nas ($r=0,16$). Czy oznacza to, że w krajach protestanckich związek między etyką pracy a systemem religijnym jest silniejszy? Trudno odpowiedzieć na to pytanie, gdyż cytowani tu autorzy posłużyli się inną miarą etyki pracy, a mianowicie kwestionariuszem Mirelsa i Garretta (Furnham, 1990: 82-83) oraz zbadali próbę młodszych studentów.

Można jednak przypuszczać, że tak właśnie jest. Stąd też interesujące byłoby zbadanie Polaków wyznania ewangelickiego i porównanie ich z Polakami katolikami. Takie badania planujemy oczywiście wykonać w przyszłości.

Uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, że religijność w badanej próbie wykazuje związki z obszarem postaw wyznaczanych przez pojęcie etyki pracy, a co za tym idzie pozwalają przypuszczać, że być może religijność posiada pewną moc regulacyjną w zachowaniach organizacyjnych. Również ta teza powinna zostać zweryfikowana empirycznie.

Bibliografia:

1. Ali A., Al-Owaihan A., 2008, *Islamic work ethic: a critical review*, „Cross Cultural Management: An International Journal”, nr 15.
2. Allport G., Ross M., 1967, *Personal religious orientation and prejudice*, „Journal of Personality and Social Psychology”, nr 5.
3. Beit-Hallahmi B., 1979, *Personal and social components of the Protestant ethic*. „Journal of Social Psychology”, nr 109.
4. Bendix R., 1975, *Max Weber. Portret uczonego*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
5. Boguszewski R., 2009, *Raport CBOS: religijność wiara i religijność Polaków dwadzieścia lat po rozpoczęciu przemian ustrojowych*, Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa.
6. Cherrington D., 1980, *The work ethic. Working values and values that work*, Amacom, A division of American Management Associations, New York.
7. Chlewiński Z., 1982, *Wprowadzenie do psychologii religii* [w:] Z. Chlewiński (red.), *Psychologia religii*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin.
8. Chudzicka-Czupała A., Grabowski D., 2010, *Kryzys etyki pracy?* [w:] K. Popiołek, A. Bańka (red.), *Kryzysy, Katastrofy, Katakлизmy w perspektywie psychologicznej*, SPA, Poznań.
9. Dummett M., 2011, *Natura i przyszłość filozofii*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
10. Furnham A., 1984, *The Protestant work ethic: A review of the psychological literature*, „European Journal of Social Psychology”, nr 14.
11. Furnham A., 1990, *The Protestant Work Ethic. The Psychology of work-related beliefs and behaviours*, Routledge, London and New York.
12. Gasparski W., 2012, *Etyka biznesu* [w:] W. Gasparski (red.), *Biznes, etyka, odpowiedzialność*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
13. Grabowski D., Chudzicka-Czupała A., *Wielowymiarowy Profil Etyki Pracy (WPEP). Charakterystyka psychometryczna polskiej wersji kwe-*

- stionariusza *Multidimensional Work Ethic Profile*, artykuł przyjęty do druku w czasopiśmie „Psychologia Społeczna”.
14. Grabowski D., 2012, *Etyka pracy jako zmienna psychologiczna*, „Czasopismo Psychologiczne” nr 18.
 15. Grabowski D., 2014, *Konstrukcja i wstępna charakterystyka psychometryczna skróconej wersji Wielowymiarowego Profilu Etyki Pracy (WPEP-s)*, „Czasopismo Psychologiczne”, nr 20.
 16. Graham, J., Haidt, J. (2010). *Beyond Beliefs: Religions Bind Individuals Into Moral Communities*, „Personality and Social Psychology Review”, nr 14.
 17. Greeley A., 1963, *Influence of the "religious factor" on career plans and occupational values of college graduates*, „American Journal of Sociology”, nr 68.
 18. Hill P., Dik B., 2012, *Psychology of Religion and Workplace Spirituality*, Information Age Publishing, Charlotte NC.
 19. Hood R., Hill P., Spilka B., 2009, *The psychology of religion: an empirical approach*, Guilford Press, New York.
 20. Huber S., 2009, *Religion Monitor 2008: Structuring Principles, Operational Constructs, Interpretive Strategies* [w:] Bertelsmann-Stiftung (red.), *What the World Believes: Analysis and Commentary on the Religion Monitor 2008*, Verlag Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh.
 21. Jan Paweł II, 1995, *Laborem exercens. O pracy ludzkiej*, Wydawnictwo TUM, Wrocław.
 22. Jones H. , Furnham A., Deilea A., 2010, *Religious orientation and the Protestant Work Ethic*. „Mental Health, Religion & Culture”, nr 13.
 23. Kiedzik M., 2007, *Ewangelia pracy – biblijne podstawy etosu pracy*. „Studia Bydgoskie”, nr 1.
 24. Konarski R., 2009, *Modele równań strukturalnych. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
 25. Kozyr-Kowalski S., 1995, *Weberowska socjologia religii a teoria społeczeństwa jako całości*, Książka i Wiedza, Warszawa.
 26. Ma L., 1986, *The protestant ethic among Taiwanese college students*, „Journal of Psychology”, nr 120.
 27. Miller M., Woehr D., Hudspeth N., 2002, *The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory*, „Journal of Vocational Behavior”, nr 60.
 28. Oates W., 1971, *Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction*, World Publishing Company, New York.
 29. Polak J., & Grabowski D., 2010, *Religijność i etyka pracy jako czynniki kapitału ludzkiego* [w:] W. Kosiedowski (red.), *Kapitał ludzki w procesie*

- przemian Europy środkowej i wschodniej*, Wydawnictwo „Dom Organizatora”, Toruń.
30. Polak J., 2010, *Religijność a innowacyjność. Psychologiczne perspektywy badawcze*. „Chowanna”, nr 35.
 31. Polak J., 2012, *Religijność w kulturze konsumpcji. Jak religijni ludzie radzą sobie z konsumpcją, jak konsumenci radzą sobie z religią?* [w:] M. Górnik-Durose i A. Zawadzka M. (red.), *W supermarkecie szczęścia. O różnorodności zachowań konsumenckich w kontekście jakości życia*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
 32. Schermelleh-Engel K., Moosbrugger H., Müller H., 2003, *Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures*, „Methods of Psychological Research Online”, nr 8.
 33. Uygur S., 2009, *The Islamic Work Ethic and the Emergence of Turkish SME Owner-Managers*, „Journal of Business Ethics”, nr 88.
 34. Weber M., 2011, *Etyka protestancka i duch kapitalizmu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
 35. Wuthnow R., 1994, *Sharing the journey: Support groups and America's new quest for community*, Simon and Schuster, New York.
 36. Yousef D., 2000, *Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change*, „Human Relations”, nr 53.
 37. Zarzycka B., 2007, *Skala centralności religijności Stefana Hubera*. „Roczniki Psychologiczne”, nr 10.
 38. Zarzycka B., 2011, *Polska adaptacja skali Centralności Religijności S. Hubera*, [w:] M. Jarosz (red.), *Psychologiczny pomiar religijności*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin.

Religiosity and Work Ethic. Components of the Centrality of Religion as Correlates of Work Ethic

Summary

The article presents the relations between work ethic and centrality of religiosity. Work ethic is understood as a system of attitudes and beliefs. The main features of work ethic are: (1) perceiving work as a central value in life; (2) assumption that this work leads to success; (3) unwillingness to waste time, (4) disapproval of leisure time, (5) tendency to delay gratification, (6) self-reliance, and (7) morality/ethics i.e. willingness to act honestly. The research was carried out to find the relations between work ethic and religiosity

of employees. Centrality of religiosity is defined as a psychological construct that conditions people's behaviors and the way they experience the world. The construct consists of five components: religious beliefs, prayer, religious experience, rite and interests in religious issues. The higher the level of centrality of religiosity, the more important role religion plays in people's lives and regulates their behaviors. The research was conducted on the sample of 687 employees of different sectors. The results showed weak correlations between the dimensions of work ethic and centrality of religiosity. Moreover, moderate correlations were received between the dimensions of centrality (of religiosity) and the belief that work is a moral value.

Key words: work ethic, Multidimensional Work Ethic Profile, religiosity, religiosity of employees.

Edyta Charzyńska

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Wydział Pedagogiki i Psychologii

Zakład Teorii Wychowania

e-mail: edyta.charzynska@us.edu.pl

Agata Gardziola

Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej w Warszawie

Studentka IV roku psychologii

e-mail: agardziola@st.swps.edu.pl

Duchowość w pracy jako czynnik chroniący przed wypaleniem zawodowym – mediacyjna rola satysfakcji z pracy

Abstrakt

Celem artykułu jest przedstawienie zjawiska duchowości w pracy wraz z opisem jego pomiaru, a także prezentacja badania sprawdzającego relacje między duchowością w pracy, satysfakcją zawodową oraz wypaleniem zawodowym. Przebadano 432 pracowników wykonujących zawody pomocowe. W celu pomiaru poziomu duchowości w pracy wykonano wstępną adaptację *the Spirit at Work Scale* (Kinjerski 2013: 383-402). Dodatkowo, wykorzystano Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego Maslach (Maslach, Jackson, Leiter 1996) oraz Skalę Satysfakcji z Pracy A. Zalewskiej (Zalewska 2003: 49-61). Duchowość w pracy korelowała negatywnie z emocjonalnym wyczerpaniem ($r = -0,41$; $p < 0,001$) i depersonalizacją ($r = -0,30$; $p < 0,001$) oraz pozytywnie z poczuciem dokonań osobistych ($r = 0,57$; $p < 0,001$). Satysfakcja z pracy okazała się być częściowym mediatorem relacji między duchowością w pracy a emocjonalnym wyczerpaniem/depersonalizacją. W dyskusji zawarto sugestie dotyczące możliwości wykorzystania duchowości w pracy jako zasobu osobistego.

Słowa kluczowe: duchowość, religijność, praca, wypalenie zawodowe, satysfakcja zawodowa

Wprowadzenie

Chcąc odpowiedzieć na pytanie postawione przez H. Forda: *Dlaczego zawsze, gdy chodzi mi o zatrudnienie wyłącznie pary rąk, dostaję całego człowieka?* (za: Pollard 1996: 25), należałoby się odwołać do holistycznego

ujmowania człowieka, zakładającego konieczność uwzględniania złożoności natury ludzkiej, wyrażającej się we współlistnieniu i współoddziaływaniu aspektów: fizycznego, psychicznego, społecznego i duchowego. Zgodnie z podejściem humanistycznym pracownik nie powinien być więc traktowany wyłącznie jak siła robocza, ale ma prawo, spełniwszy swoje potrzeby podstawowe, dążyć poprzez pracę do zaspokojenia potrzeb wyższego rzędu.

1. Charakterystyka zjawiska wypalenia zawodowego

Niepewność zatrudnienia, restrukturyzacje, konieczność zmiany kwalifikacji, zwiększona odpowiedzialność, wydłużone godziny pracy – to tylko niektóre czynniki wpływające na obecną trudną sytuację pracowników (CBOS 2013: 1-11; Sparrow, Cooper 2003: 28-52). Ich konsekwencje mogą być różnorodne, w zależności od cech osobowych pracownika, miejsca pracy, kultury itd. Część osób zaczyna traktować pracę jak „zło” konieczne, umożliwiające zdobycie środków materialnych niezbędnych do życia, tracąc równocześnie emocjonalne zaangażowanie w wykonywane czynności. Inni, chcąc sprostać narastającym wymaganiom, popadają w pracoholizm. Początkowe silne zaangażowanie się w pracę, któremu nie towarzyszy poczucie osobistego sukcesu, prowadzić może do syndromu wypalenia zawodowego.

Wypalenie zawodowe jest rozumiane jako (...) *psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonania osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób* (Maslach, Jackson, Leiter 1996: 4). Może być ono odpowiedzią na długotrwały stres w pracy, przeciążenie obowiązkami, presję czasu, zbyt dużą odpowiedzialność, zbyt trudne zadania do wykonania przy braku wystarczających zasobów czy konflikt ról. Znaczenie mają też czynniki indywidualne, zarówno socjodemograficzne (wiek, wykształcenie, staż pracy, płeć), jak i osobowościowe (odporność psychiczna, poczucie skuteczności, umiejscowienie kontroli, samoocena, neurotyczność czy skłonność do oceniania sytuacji jako zagrożenia (za: Anczewska, Świtaj, Roszczyńska 2005: 72). Wypalenie zawodowe może dotyczyć każdego, na każdym stanowisku pracy, choć ryzyko jego wystąpienia jest najwyższe wśród osób wykonujących tzw. zawody społeczne (pomocowe): nauczycieli, wychowawców, pielęgniarki, lekarzy, psychologów, doradców personalnych, pracowników socjalnych (Sęk 2000: 83). Niesie ono ze sobą negatywne konsekwencje nie tylko w postaci obniżonego funkcjonowania fizycznego i psychicznego pracownika, ale również może wiązać się ze stratami dla społeczeństwa (obniżony poziom satysfakcji usługobiorców), jak i organizacji (straty związane

Edyta Charzyńska, Agata Gardziola

z wyższymi wskaźnikami absencji i częstszymi zmianami pracy wśród osób wypalonych zawodowo); (Schaufeli, Enzmann 1998: 85-98).

2. Duchowość w pracy jako potencjalne remedium na wypalenie zawodowe

W obliczu zagrożeń niesionych przez wypalenie zawodowe szczególnie istotne staje się poszukiwanie czynników zmniejszających ryzyko jego wystąpienia. Jednym z nich może być zmienna będąca przejawem ogólnej duchowej dyspozycji jednostki w konkretnym kontekście, tzw. duchowość w pracy.

Używanie pojęcia „duchowość w pracy” łączy się z koniecznością wskazania różnicy pomiędzy religijnością a duchowością. Zestawienia obu pojęć wskazują na bardziej zinstytucjonalizowany, tradycjonalistyczny, rytualny charakter religijności, równocześnie podkreślają indywidualny oraz wolnościowy aspekt duchowości, w większym stopniu koncentrującej się na przeżywaniu i doświadczaniu bliskości z *sacrum*, niekoniecznie pojmowanym w sposób religijny (Mitroff 2003: 375-382).

W kontekście pracy szczególnie korzystne wydaje się podkreślanie wartości duchowych, jako że odmienne wartości religijne nierzadko prowadzą do waśni i niezgody. Równocześnie wiadomo, że kadra kierownicza nieufnie ustosunkowuje się wobec prób okazywania własnej religijności w miejscu pracy, podczas gdy postawa pracodawców wobec przejawów duchowości pracowników jest bardziej otwarta i akceptująca (Mitroff, Denton 1999: 83-84). Dodatkowo, ograniczanie doświadczeń pracowników do wymiaru religijnego prowadziłoby do zagubienia bogatych przejawów ludzkiego ducha. Wszystko te czynniki powodują, że nurt duchowości w pracy, mający swoje korzenie w humanistycznym podejściu do pracy, zyskuje obecnie coraz większe znaczenie.

Etap badań empirycznych nad duchowością w pracy znajduje się we wstępnej fazie. Jedno z utrudnień jego rozwoju stanowią kwestie terminologiczne. W literaturze przedmiotu znaleźć można różne określenia, zazwyczaj stosowane zamiennie: *workplace spirituality*, *spirituality in the workplace*, *spirituality in business*, *spirit at work* (za: Kinjerski, Skrypnik 2004: 384). Istotne jest sprecyzowanie, co badacz ma na myśli, gdy używa pojęcia duchowości w pracy: jego aspekt organizacyjny, indywidualny czy raczej relację między doświadczeniami jednostki a wykonywaną pracą? Dla przykładu, „uduchowione miejsce pracy” (*spiritual workplace*) jest to takie miejsce pracy, które umożliwia pracownikom ekspresję życia wewnętrznego poprzez

wykonywanie znaczącej pracy (Duchon, Plowman 2005: 807). Chodzi więc o taką kulturę organizacji, atmosferę w miejscu pracy, która kultywuje wartości i inne dobra pozamaterialne oraz akcentuje ważność wykonywanej pracy nie tylko ze względu na jednostkę czy organizację, ale na jakiś cel wyższy. Osnową tego klimatu jest dbałość o rozwijanie opartych na szacunku, trosce i tolerancji relacji z innymi pracownikami, na co zwracano uwagę już wcześniej w literaturze przedmiotu (Jacher 1979: 44).

Z drugiej strony pojawia się również określenie „duchowość w pracy” w rozumieniu indywidualnych doświadczeń. Jest to całość osobistych wartości duchowych, które osoba wnosi do miejsca pracy (Mitroff, Denton 1999: 83). Jak zauważa M. Kostera (2005: 4-6), powierzchownie wydaje się, że duchowość i organizacja stoją wobec siebie w opozycji, jedno bowiem wyraża wolność i podkreśla indywidualność jednostki, a drugie odnosi się do tego co kolektywne. Zdaniem autorki (Kostera 2005: 33-35), jest to jednak dycho- tomia pozorna: pracownik może zarówno czuć się wyjątkową całością, przeżywać proces samoaktualizacji, a z drugiej strony angażować się (swoją indywidualność) w czynności związane z pracą, współdziałając z innymi ludźmi, nadając w ten sposób swojej pracy nie tylko wartość materialną, ale również egzystencjalną, dostarczającą poczucia tożsamości, sensu i znaczenia (Smircich 1983: 160-172).

Duchowość w pracy jest ważna nie tylko ze względu na możliwość zapewnienia pracownikowi poczucia bycia traktowanym jako wielowymiarowa istota ludzka. Badania potwierdzają, że łączy się ona z większą satysfakcją z pracy, poczuciem spełnienia, wyższą samooceną związaną z pracą, a także wyższym poziomem radości i niższym poziomem frustracji i stresu (Krishnakumar, Neck 2002: 156-159; Burack 1999: 280-291). Uduchowiona atmosfera w miejscu pracy ma znaczenie nie tylko dla poszczególnych pracowników. Daje ona pozytywne efekty również na poziomie organizacji – zapewnia szybszy rozwój firmy, zwiększa produktywność, zmniejsza liczbę nieobecności w pracy i redukuje rotacje na stanowiskach pracy. Włączanie duchowości do miejsc pracy sprzyja również zwiększaniu poziomu zaangażowania w pracę, szczerości, lojalności i zaufania (Jurkiewicz, Giacalone 2004: 129-142; Fry 2003: 710-717; Kinjerski, Skrypnik 2004: 31-37). Rezultaty te wskazują, że duchowość w pracy jest nie tylko ciekawym konstruktem poznawczym, ale również może mieć istotne znaczenie dla poprawy jakości życia pracowników, a także funkcjonowania organizacji.

W niniejszym badaniu przedmiotem zainteresowania uczyniono indywidualny aspekt duchowości w pracy. Głównym celem było sprawdzenie

relacji między duchowością w pracy a poziomem wypalenia zawodowego. Poszukując mechanizmu relacji między tymi zmiennymi, postawiono hipotezę o roli satysfakcji z pracy jako potencjalnej zmiennej pośredniczącej – oczekiwano, że wyższe poczucie duchowości w pracy prowadzi do większej satysfakcji z wykonywanej pracy i w ten sposób zmniejsza poziom wypalenia zawodowego.

3. Metoda

3.1 Badana grupa

W badaniu wzięło udział 432 pracowników służb społecznych: nauczyciele, psychologzy, lekarze, pielęgniarki, wychowawcy, pracownicy domów opieki społecznej. Badana grupa liczyła 276 kobiet i 156 mężczyzn w wieku $M = 38,21$ lat, $SD = 8,20$. 34 osoby miały wykształcenie zawodowe, 101 – średnie, 42 – wyższe (licencjat), 247 – wyższe (magisterium), 5 osób uzyskało tytuł doktora. 3 osoby nie udzieliły odpowiedzi na pytanie o wykształcenie. Przeciętny staż pracy był równy $M = 15,80$ lat, $SD = 10,22$. 2 osoby oceniły swoją sytuację materialną jako bardzo złą, 10 jako złą, 203 jako przeciętną, 190 jako dobrą i 27 jako bardzo dobrą. Większość badanych zamieszkiwała miasta do 100 tysięcy mieszkańców ($n = 186$) oraz między 100 a 500 tysiącami mieszkańców ($n = 138$). Na wsi zamieszkiwało 67 osób, natomiast 41 w miastach powyżej 500 tysięcy mieszkańców.

3.2 Procedura badawcza

Narzędzia badawcze przygotowano w formie papierowej oraz elektronicznej w postaci dokumentu Google. Do ich rozpowszechnienia wykorzystano metodę kuli śniegowej – ankiety rozdano 36 osobom pracującym w różnych branżach i na różnych stanowiskach pracy i poproszono o ich udostępnienie wśród współpracowników¹. Ogółem 403 osoby wypełniły wersję papierową narzędzi badawczych, natomiast 29 wersję elektroniczną. Osoby badane zostały poinformowane o anonimowości i dobrowolnym udziale

¹ Autorki badania chciałyby szczególnie podziękować za zaangażowanie podczas zbierania danych studentom i studentkom Psychologii dla Magistrów Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej Wydziału Zamiejscowego w Katowicach, Paniom: Bożenie Baldysz, Magdalenie Banyś, Magdalenie Chmielniak, Ewie Czardybon, Monice Długajczyk, Justynie Hetnał, Alinie Janik, Dorocie Kochalskiej, Natalii Kołodziejczyk, Joannie Kusz, Klaudii Morkisz, Justynie Plachetce, Ilonie Roeding, Marzenie Rogozińskiej, Izabeli Salamon, Elżbiecie Starszak-Trusz, Ewie Szaro, Ewie Szejnie, Joannie Sztencel, Marzenie Ślusarczyk oraz Panom: Adamowi Bosowskiemu, Konradowi Karpowi, Łukaszowi Rogaczowi i Jonaszowi Wojnarowi.

w badaniu. W instrukcji do badania zamieszczono informację o możliwości otrzymania rezultatów badania po wpisaniu swojego adresu e-mail.

3.3 Narzędzia badawcze

3.3.1 Duchowość w pracy

Do pomiaru duchowości w pracy rozumianej indywidualnie wykorzystano *the Spirit at Work Scale* (SAWS; Kinjerski 2013: 383-402). Narzędzie to powstało między innymi na bazie badań jakościowych (Kinjerski, Skrypnik 2004: 26-42). Składa się z 18 pozycji, ocenianych na skali 1– 6, wchodzących w skład 4 skal:

1. angażująca praca (*engaging work*; przekonanie, że wykonywana praca ma znaczenie i cel wyższy niż tylko zarobkowy; poczucie bycia autentycznym w pracy; odczuwanie spełnienia w pracy; przykładowy item: 4. *Potrafię znaleźć znaczenie i cel w mojej pracy*),
2. poczucie wspólnoty (*sense of community*; poczucie połączenia z innymi pracownikami, wspólne dążenie do realizacji celów; przykładowy item: 3. *Ufam swoim współpracownikom i łączy mnie z nimi osobista więź*),
3. poczucie połączenia duchowego (*spiritual connection*; poczucie duchowego połączenia z Kimś/czymś wyższym od *self*; przykładowy item: 6. *Odczuwam połączenie z Bogiem/Siłą Wyższą, które przynosi pozytywne rezultaty dla mojej pracy*),
4. doświadczenia mistyczne (*mystical experience*; poczucie dopływu energii i witalności podczas pracy; poczucie transcendencji, doświadczanie radości i błogości w pracy; przykładowy item: 8. *Czasami doświadczam w pracy takiego przypływu energii i sił życiowych, że jest to trudne do opisanie*).

Poziom poszczególnych komponentów duchowości w pracy oblicza się jako sumę wartości odpowiedzi tworzących je pytań. Im wyższy wynik sumaryczny, tym wyższy poziom danego komponentu. Ogólny poziom duchowości w pracy oblicza się jako sumę czterech skal. Narzędzie było walidowane w różnorodnych grupach, w których odtworzono jego strukturę. Potwierdzono również jego rzetelność oraz trafność teoretyczną i kryterialną (Kinjerski 2013: 388-398).

Przygotowywanie polskiej wersji SAWS rozpoczęto od przetłumaczenia pozycji wchodzących w skład skali. Translacja została wykonana przez anglistę. W przypadku pozycji 15. obok określenia „Siła Wyższa” (*Higher Power*), dołączono „Bóg”, biorąc pod uwagę wysoki poziom religijno-

Edyta Charzyńska, Agata Gardziola

ści Polaków. Przetłumaczoną skalę poddano korekcie językowej wykonanej przez polonistę, a także poproszono o konsultacje trzech psychologów. W dalszej kolejności narzędzie poddano procedurze tłumaczenia zwrotnego (*back-translation*) z udziałem niezależnego anglisty. Uzgodniono wspólną wersję narzędzia, która została wykorzystana w dalszej części badania. Nazwę „*Spirit at Work Scale*” zdecydowano się przetłumaczyć jako „Skala Duchowości w Pracy” – zrezygnowano z literalnego tłumaczenia słowa „spirit” jako „duch” z powodu jego rzadkiego stosowania w polskiej literaturze z zakresu psychologii religii i duchowości.

3.3.2 Wypalenie zawodowe

Do pomiaru wypalenia zawodowego użyto *the Maslach Burnout Inventory – Human Services Survey* (Maslach, Jackson, Leiter 1996) w polskiej adaptacji T. Pasikowskiego (2000: 135-148). Kwestionariusz ten jest najczęściej używanym i najlepszym pod względem psychometrycznym narzędziem do badania wypalenia zawodowego. Składa się z 22 pozycji, ocenianych na skali od 0 do 6, określającej częstość występowania danego odczucia od „nigdy” do „codziennie”. Pozycje wchodzą w skład trzech skal, reprezentujących wymiary wypalenia zawodowego:

1. emocjonalne wyczerpanie (poczucie emocjonalnego przeciążenia i zmęczenia pracą),
2. depersonalizacja (bezosobowe, przedmiotowe traktowanie odbiorców swoich usług),
3. poczucie dokonań osobistych (poczucie kompetencji i osiągnięć w pracy).

Wyniki oblicza się oddzielnie dla trzech skal. O wysokim poziomie wypalenia zawodowego świadczą: wysoki wynik w zakresie emocjonalnego wyczerpania i depersonalizacji oraz niskie poczucie dokonań osobistych (Maslach, Jackson, Leiter 1996).

3.3.3 Satysfakcja z pracy

Do pomiaru poznawczego aspektu ogólnej satysfakcji z pracy wykorzystano Skalę Satysfakcji z Pracy (Zalewska 2003: 49-61). Składa się ona z 5 pozycji, ocenianych na 7-stopniowej skali (1 – *zdecydowanie się nie zgadzam*, 2 – *nie zgadzam się*, 3 – *raczej się nie zgadzam*, 4 – *trudno powiedzieć, czy się zgadzam, czy się nie zgadzam*, 5 – *raczej się zgadzam*, 6 – *zgadzam się*, 7 – *zdecydowanie się zgadzam*). Pozycje tworzą sądy wartościujące dotyczące pracy jako całości. Suma siedmiu pozycji wskazuje na ogólny poziom

satysfakcji z pracy. Zarówno rzetelność, jak i trafność skali są zadowalające (Zalewska 2003: 54-58).

3.4 Analiza statystyczna

W celu wyodrębnienia liczby składowych polskiej wersji SAWS przeprowadzono eksploracyjną analizę czynnikową, wykorzystując metodę głównych składowych z rotacją oblimin, delta = 0, jako że zakładano, iż składowe będą ze sobą powiązane. W celu sprawdzenia rzetelności narzędzia obliczono jego zgodność wewnętrzną za pomocą współczynnika α -Cronbacha.

W drugiej części analiz obliczono średnie i odchylenia standardowe dla wszystkich badanych zmiennych. Za pomocą testu *t*-Studenta sprawdzono różnice płciowe. Następnie obliczono korelacje między zmiennymi, wykorzystując współczynnik *r*-Pearsona. W celu sprawdzenia, czy satysfakcja z pracy jest mediatorem relacji między duchowością w pracy a dwoma wymiarami wypalenia zawodowego – emocjonalnym wyczerpaniem i depersonalizacją² – przeprowadzono analizę mediacji, z wykorzystaniem trzech etapów według klasycznego podejścia R. Barona i D. Kenny'ego (1986, 1176-1177). Sprawdzono więc, czy: 1) duchowość w pracy jest istotnym predyktorem emocjonalnego wyczerpania/depersonalizacji, 2) duchowość w pracy jest istotnym predyktorem satysfakcji z pracy, 3) relacja między duchowością w pracy a emocjonalnym wyczerpaniem/depersonalizacją przestaje być istotna (mediacja całkowita) lub maleje (mediacja częściowa) po równoczesnym wprowadzeniu do modelu duchowości w pracy i satysfakcji z pracy jako predyktorów emocjonalnego wyczerpania/depersonalizacji. Wszystkie obliczenia wykonano z wykorzystaniem programu SPSS 20.0.

4. Wyniki

4.1 Charakterystyka Skali Duchowości w Pracy

4.1.1 Struktura narzędzia

Eksploracyjna analiza czynnikowa wykazała istnienie czterech składowych wyjaśniających łącznie 70,21 proc. zmiennej „duchowość w pracy”, w tym czynnik I („angażująca praca”; 7 pozycji) – 46,25 proc., czynnik II („poczucie połączenia duchowego”; 3 pozycje) – 11,72 proc., czynnik III („poczucie wspólnoty”; 3 pozycje) – 6,34 proc. oraz czynnik IV („doświad-

² W analizie mediacji pominięto skalę poczucia dokonania osobistych, jako że nie znaleziono podstaw teoretycznych dla badania związku przyczynowo-skutkowego między satysfakcją z pracy a poczuciem dokonania osobistych.

Edyta Charzyńska, Agata Gardziola

czenia mistyczne”, 5 pozycji) – 5,90 proc.. Przyjęto, że dana pozycja należy do konkretnego czynnika, gdy ładuje go co najmniej na poziomie 0,4, równocześnie nie ładując pozostałych czynników na poziomie wyższym niż 0,3. Analiza macierzy modelowej oraz macierzy struktury wykazała, iż większość pozycji należała do tych samych skal co w oryginalnym narzędziu. Wyjątek stanowiły dwie pozycje: 2 (*Czasami z powodu mojej pracy czuję się bardzo podekscytowana/y, a nawet szczęśliwa/y*), która silniej łądowała czynnik „angażująca praca” niż „doświadczenia mistyczne” oraz 5 (*Czasami doświadczam ogromnej radości i przyjemności w pracy*), który równocześnie łądował aż trzy czynniki: „angażująca praca”, „poczucie wspólnoty” oraz „doświadczenia mistyczne”. Ostatecznie zdecydowano, iż różnice w strukturze między wersją oryginalną a adaptowaną narzędzia są nieznaczne i nie wprowadzano żadnych zmian do skali.

4.1.2 Korelacje między skalami oraz korelacje item-skala

Wszystkie skale narzędzia silnie ($p < 0,001$) korelowały z główną skalą, najsilniej „angażująca praca” ($r = 0,90$), najslabiej „poczucie połączenia duchowego” ($r = 0,70$). Również wszystkie skale wiązały się istotnie ze sobą ($r = 0,41-0,76$). Poszczególne pozycje korelowały ze skalą główną na poziomie od 0,45 (pozycja 3) do 0,76 (pozycja 11).

4.1.3 Rzetelność narzędzia

Zarówno rzetelność ogólnej skali ($\alpha = 0,92$), jak i poszczególnych skal SAWS („angażująca praca”: $\alpha = 0,89$; „poczucie połączenia duchowego”: $\alpha = 0,87$; „poczucie wspólnoty”: $\alpha = 0,80$; „doświadczenia mistyczne”: $\alpha = 0,81$) okazały się satysfakcjonujące.

4.2 Statystyki opisowe, porównanie średnich

Średnie i odchylenia standardowe badanych zmiennych zostały przedstawione w Tabeli 1. Wśród kobiet odnotowano wyższy poziom angażującej pracy ($t(427) = 1,98$; $p = 0,049$) w porównaniu z mężczyznami. Mężczyzn cechował wyższy poziom depersonalizacji niż kobiety ($t(426) = -2,15$; $p = 0,032$).

Tabela 1

Średnie, odchylenia standardowe i test różnicy średnich				
Zmienne	<i>M</i> (<i>SD</i>) Kobiety	<i>M</i> (<i>SD</i>) Mężczyźni	t	p
Duchowość w pracy	65,60 (17,78)	62,89 (16,25)	1,52	> 0,05
Angażująca praca	27,67 (7,89)	26,19 (6,96)	1,98	0,049
Poczucie połączenia duchowego	9,17 (4,75)	8,44 (4,68)	1,60	> 0,05
Poczucie wspólnoty	10,99 (3,67)	11,11 (3,54)	-0,32	> 0,05
Doświadczenia mistyczne	17,90 (5,46)	17,26 (4,80)	1,23	> 0,05
Emocjonalne wyczerpanie	18,17 (12,25)	17,97 (11,18)	0,17	> 0,05
Depersonalizacja	3,75 (4,67)	4,81 (5,01)	-2,15	0,032
Poczucie dokonań osobistych	34,24 (8,70)	33,26 (10,26)	1,34	> 0,05
Satysfakcja z pracy	23,05 (5,80)	22,21 (5,89)	1,13	> 0,05

Źródło: Opracowanie własne

4.3 Korelacje między zmiennymi

Rezultaty korelacji między zmiennymi zostały zamieszczone w Tabeli 2. Zgodnie z oczekiwaniami, duchowość w pracy korelowała negatywnie z dwoma wymiarami wypalenia zawodowego: emocjonalnym wyczerpaniem ($r = -0,41$; $p < 0,001$) i depersonalizacją ($r = -0,31$; $p < 0,001$) oraz pozytywnie z poczuciem dokonań osobistych ($r = 0,57$; $p < 0,001$) i satysfakcją z pracy ($r = 0,57$; $p < 0,001$). Również zdecydowana większość podskal Skali Duchowości w Pracy silnie ($p < 0,001$) wiązała się z wypaleniem zawodowym. Istotnej zależności nie odnotowano jedynie w przypadku relacji między poczuciem połączenia duchowego oraz emocjonalnym wyczerpaniem ($r = -0,059$; $p > 0,05$). Satysfakcja z pracy była negatywnie związana z emocjonalnym wyczerpaniem ($r = -0,56$; $p < 0,001$) i depersonalizacją ($r = -0,39$; $p < 0,001$) oraz pozytywnie z poczuciem dokonań osobistych ($r = 0,47$; $p < 0,001$).

Tabela 2

Współczynniki korelacji *r*-Pearsona między duchowością w pracy, wypaleniem zawodowym oraz satysfakcją z pracy

	Ducho- wość w pracy	Angaż. praca	Poczu- cie pol duch.	Poczucie wspól.	Dośw. mistycz.	Satysf. z pracy
Emoc. wyczer- panie	-0,41***	-0,48***	-0,06	-0,35***	-0,36***	-0,56***
Depersonaliza- cja	-0,31***	-0,35***	-0,08 ^t	-0,26***	-0,26***	-0,39***
Pocz. dokonań osob.	0,57***	0,59***	0,25***	0,42***	0,50***	0,47***
Satysfakcja z pracy	0,57***	0,69***	0,22***	0,43***	0,52***	X

^t $p \in <0,05; 0,1>$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

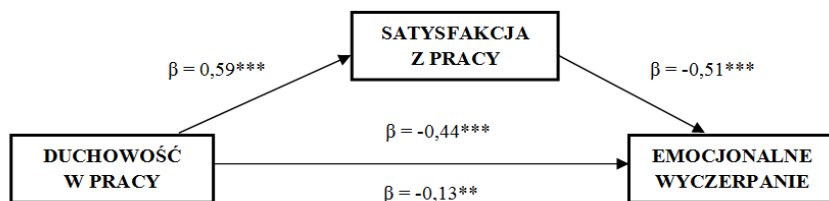
Źródło: Opracowanie własne

4.4 Analiza mediacji

W celu sprawdzenia, czy satysfakcja z pracy pełni rolę mediatora pomiędzy predyktorem (duchowością w pracy) a zmienną zależną (dwoma wymiarami wypalenia zawodowego: emocjonalnym wyczerpaniem oraz depersonalizacją) przeprowadzono analizę mediacji. Przed przystąpieniem do właściwych obliczeń usunięto pięć przypadków odstających. Rezultaty analizy mediacji przedstawiono na rysunkach 1 i 2.

Rysunek 1

Satysfakcja z pracy jako mediator między duchowością w pracy a emocjonalnym wyczerpaniem



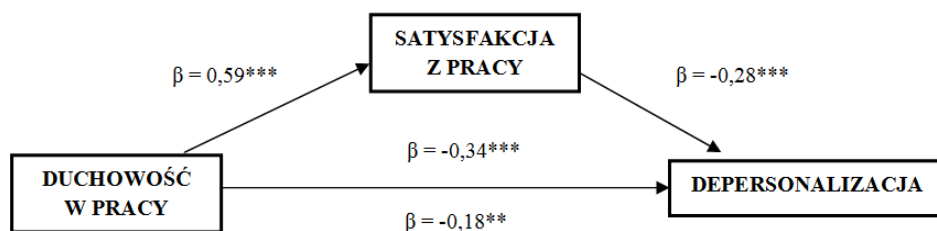
* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Źródło: Opracowanie własne

Odnotowano bezpośrednią negatywną relację między duchowością w pracy a emocjonalnym wyczerpaniem ($\beta = -0,44$; $p < 0,001$), a także pozytywną zależność między duchowością w pracy a satysfakcją z pracy ($\beta = 0,59$; $p < 0,001$). Po wprowadzeniu do modelu równocześnie predyktora i mediatora relacja między duchowością w pracy a emocjonalnym wyczerpaniem obniżyła się ($\beta = -0,13$; $p < 0,001$), podczas gdy relacja między satysfakcją z pracy a emocjonalnym wyczerpaniem była istotna statystycznie ($\beta = -0,51$; $p < 0,001$). Mediacja częściowa została potwierdzona przez test Sobela ($z = -9,14$; $p < 0,001$).

Rysunek 2

Satysfakcja z pracy jako mediator między duchowością w pracy a depersonalizacją



Źródło: Opracowanie własne

Bezpośrednia relacja między duchowością w pracy i depersonalizacją okazała się być silnie negatywna ($\beta = -0,34$; $p < 0,001$). Relacja między duchowością w pracy a satysfakcją z pracy była silnie pozytywna ($\beta = 0,59$; $p < 0,001$). Równoczesne wprowadzenie do modelu duchowości w pracy i satys-

Edyta Charzyńska, Agata Gardziola

fakcji z pracy spowodowało obniżenie siły relacji między duchowością w pracy a depersonalizacją ($\beta = -0,18$; $p < 0,01$), podczas gdy relacja między satysfakcją z pracy a depersonalizacją była silnie negatywna ($\beta = -0,28$; $p < 0,001$). Rezultat testu Sobela ($z = -3,31$; $p < 0,001$) wskazał na występowanie mediacji częściowej.

5. Dyskusja i wskazania do dalszych badań

Przeprowadzone badanie potwierdziło istotne zależności pomiędzy duchowością w pracy a wypaleniem zawodowym. Satysfakcja z pracy okazała się być zmienną pośredniczącą pomiędzy duchowością w pracy a emocjonalnym wyczerpaniem oraz depersonalizacją. Odnotowanie mediacji częściowych sugeruje, iż duchowość w pracy w dwojaki sposób oddziałuje na poziom wypalenia zawodowego: bezpośrednio oraz pośrednio poprzez zwiększanie satysfakcji z pracy.

Rezultat ten wskazuje pole pracy terapeutom, konsultantom i innym specjalistom pomagającym osobom z wypaleniem zawodowym lub nim zagrożonym (Brown 2003: 57-61). Duchowość w pracy może być rozumiana jako zasób indywidualny, pomocny zarówno podczas wykonywania codziennych obowiązków zawodowych, jak i w przypadku występowania sytuacji stresowych. Konsultant powinien być odpowiednio przygotowany do udzielania informacji na temat korzyści wynikających z wprowadzania wartości duchowych do miejsca pracy. Jego rolą byłoby zwrócenie uwagi klientowi na pozamaterialne cele pracy zawodowej, pomoc w odnalezieniu jej wyższego celu. Szerokie pojmowanie duchowości w pracy, nieograniczające się do religijności, lecz uwzględniające szerokie spektrum przejawów sfery duchowej, ma szansę spotkać się z aprobatą pracowników i wpłynąć na poprawę więzi międzypracowniczych. Szacunek dla odmienności drugiego człowieka wyzwala bowiem procesy integracji, rozumianej jako (...) *pewna jedność w różnorodności* (Jacher 1992: 16).

Interpretując uzyskane wyniki, warto mieć na uwadze, iż zaprezentowane badanie odnosiło się do duchowości w pracy pojmowanej jako doświadczenie indywidualne. Interesujące wydaje się również zbadanie organizacyjnego aspektu duchowości. Pozwoliłoby to na odpowiedź na pytanie, czy w polskich miejscach pracy, na wzór zachodni, zwraca się coraz większą uwagę na stworzenie atmosfery zaufania, wsparcia, lojalności, czy pracownicy są raczej traktowani instrumentalnie, bez chęci zapewnienia im poczucia integralności. Badania z tego zakresu mogłyby przyczynić się do dialogu pomiędzy naukowcami a kadrą zarządzającą w celu uświadomienia tej dru-

giej korzyści płynących z dbałości o wewnętrzny rozwój pracowników i kreowanie atmosfery sprzyjającej ich samorealizacji poprzez pracę.

Potrzebne są dalsze badania nad Skalą Duchowości w Pracy. Wstępne rezultaty jej adaptacji przedstawione w niniejszym artykule są obiecujące. Należałoby kontynuować prace nad jej walidacją, zwłaszcza trafnością teoretyczną i kryterialną. Wartościowe byłoby przeprowadzenie badań międzynarodowych, umożliwiających porównanie poziomu duchowości w pracy, jej przejawów, a także wpływu na funkcjonowanie w pracy wśród przedstawicieli odmiennych kultur. Dostarczyłyby one danych pozwalających zweryfikować, czy duchowość w pracy ma bardziej uniwersalny charakter, wykraczający poza specyficzne cechy kultur, czy raczej wiąże się ściśle z lokalnym sposobem jej przeżywania i praktykowania.

Konkludując, współczesne miejsca pracy mają szansę stać się środowiskiem przyjaznym człowiekowi, wpływającym na jego samorozwój, a także przyczyniającym się do rozwoju dobra społecznego. Równocześnie należy mieć na uwadze, iż wskazywanie korzyści wynikających z tworzenia warunków pracy mających na celu umożliwienie pracownikom integrację wymiaru duchowego z pozostałymi sferami funkcjonowania nie powinno prowadzić do sytuacji, w której duchowość jednostki traktowana jest instrumentalnie, z zatarciem jej wartości autotelicznej (Cavanagh, Bandsuch 2002: 110-113). Kadra zarządzająca powinna więc unikać działań nakierowanych na zwiększenie produktywności pracowników poprzez tworzenie złudnego poczucia pracy dla wspólnego celu i tworzenia atmosfery fikcyjnych wartości. Pozytywne konsekwencje, jakie płyną dla organizacji w wyniku implementowania przez jednostkę do miejsca pracy swoich wartości duchowych, powinny mieć charakter autentyczny i niewymuszony.

Bibliografia:

1. Anczewska M., Świtaj P., Roszczyńska J., 2012, *Wypalenie zawodowe*, „Postępy Psychiatrii Neurologii”, nr 14(2).
2. Baron R., Kenny D., 1986, *Moderator-mediator variables distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations*, „Journal of Personality and Social Psychology”, nr 51(6).
3. Brown C., 2003, *Low morale and burnout; is the solution to teach a values-based spiritual approach?* „Complementary Therapies in Nursing & Midwifery”, nr 9.
4. Burack E., 1999, *Spirituality in the workplace*, „Journal of Organizational Change Management”, nr 12(4).

5. Cavanagh G., Bandsuch M., 2002, *Virtue as a benchmark for spirituality in business*, „Journal of Business Ethics”, nr 38(1–2).
6. Duchon D., Plowman D., 2005, *Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance*, „The Leadership Quarterly”, nr 16(5).
7. Fry L., 2003, *Toward a theory of spiritual leadership*, „The Leadership Quarterly”, nr 14(6).
8. Jacher W., 1979, *Człowiek i praca: alfabet wiedzy o pracy ludzkiej*, Wydawnictwo Instytut Śląski, Opole.
9. Jacher W., 1992, *Spółeczność zakładu pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
10. Jurkiewicz C., Giacalone R., 2004, *A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance*, „Journal of Business Ethics”, nr 49(2).
11. Kinjerski V., Skrypnek B., 2004, *Defining spirit at work: Finding common ground*, „Journal of Organizational Change Management”, nr 17.
12. Kinjerski V., 2013, *The Spirit at Work Scale: Developing and validating a measure of individual spirituality at work* [w:] J. Neal (red.), *Handbook of faith and spirituality in the workplace: Emerging research and practice*, Springer Science + Media, New York.
13. Kostera M., 2005, *The quest for the self-actualizing organization*, Liber and Copenhagen Business School Press, Malmö and Copenhagen.
14. Krishnakumar S., Neck Ch., 2002, *The “what” and “how” of spirituality in the workplace*, „Journal of Managerial Psychology”, nr 17(3).
15. Maslach Ch., Jackson S., Leiter M., 1996, *Maslach Burnout Inventory manual*, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
16. Mitroff I., 2003, *Do not promote religion under the guise of spirituality*, „Organization”, nr 10/2.
17. Mitroff I., Denton E., 1999, *A study of spirituality in the workplace*, „Sloan Management Review”, nr 40.
18. *Ocena sytuacji na rynku pracy i poczucie zagrożenia bezrobociem*, 2013, Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa.
19. Pasikowski T., 2000, *Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory* [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
20. Pollard W., 1996, *The soul of the firm*, Harper Business and Zondervan Publishing House, Grand Rapids, MI.
21. Schaufeli W., Enzmann D., 1998, *The burnout companion to study and research: A critical analysis*, Taylor & Francis, London.

22. Sęk H., 2000, *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej* [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
23. Smircich L., 1983, *Studying organizations as cultures* [w:] G. Morgan (red.), *Beyond method: Strategies for social research*, Sage, Beverly Hills-London-New Dehli.
24. Sparrow P., Cooper C., 2003, *The employment relationship: key challenges for HR*, Butterworth-Heinemann, London.
25. Zalewska A., 2003, „Skala Satysfakcji z Pracy” – pomiar poznawczego aspektu ogólnego zadowolenia z pracy, „Acta Universitatis Lodziensis, Folia Psychologica”, nr 7.

Spirituality at Work as a Protective Factor for Occupational Burnout –the Mediational Role of Work Satisfaction

Summary

The objective of the article is to present the phenomenon of spirituality at work and its measurement as well as the results of the study verifying the relationships between spirituality at work, work satisfaction and job burnout. 432 helping professionals participated in the study. In order to measure the level of spirituality at work, the preliminary adaptation of the Spirit at Work Scale (Kinjerski 2013: 383-402) was prepared. Moreover, the Maslach Burnout Inventory (Maslach, Jackson, Leiter 1996) and the Scale of Work Satisfaction by A. Zawadzka (2003: 49-61) were used. Spirituality at work correlated negatively with emotional exhaustion ($r = -0.41$; $p < 0.001$) and depersonalization ($r = -0.31$; $p < 0.001$) and positively with personal accomplishment ($r = 0.57$; $p < 0.001$). Work satisfaction turned out to be a partial mediator between spirituality at work and emotional exhaustion/depersonalization. The discussion includes suggestions concerning possibilities of using spirituality at work as a personal source.

Key words: spirituality, religiosity, work, job burnout, work satisfaction.

Anna Konert

Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

Wydział Nauk Społecznych

Zakład Socjologii

e-mail: annakonert@gmail.com

Zysk ekonomiczny a czerpanie zadowolenia z pracy. Zastosowanie koncepcji pola Pierra Bourdieu do analizy pracy wikliniarzy

Abstrakt

W artykule zastosowałam koncepcję pola autorstwa P. Bourdieu do analizy pracy wikliniarzy. Pole to badałam na przykładzie gminy Rudnik nad Sanem, gdzie od XIX wieku istnieją tradycje wikliniarskie. Jako socjologiczną teorię odniesienia wybrałam niektóre wątki z teorii konstruktywizmu strukturalistycznego Bourdieu. Moja hipoteza, że główną stawką w grze będzie zysk ekonomiczny, co nie wyklucza istnienia i ważności innych stawek, zyskuje potwierdzenie w materiale empirycznym. Okazuje się, że specyfika pracy umożliwia nadawanie rangi takim działaniom, by czerpanie zadowolenia z wykonywanej pracy przy jednoczesnym zachowaniu dochodu ekonomicznego stało się istotną stawką w grze. Wikliniarze jako odkrywcy pozaekonomicznych znaczeń wykonywanej pracy działają w kierunku jej humanizacji. Proces ten jest ilustracją twierdzenia Bourdieu, że człowiek nie jest tylko jednostką biernie reprodukującą kulturowe uwarunkowania, ale również twórczo korzystającą z nabytego systemu dyspozycji.

Słowa kluczowe: stawki w grze, pole wikliniarskie, zysk ekonomiczny, zadowolenie z pracy

Wprowadzenie - wybór grupy badawczej

Moje zainteresowania badawcze oscylują wokół przemian kulturowych w zawodach czerpiących swoją specyfikę z zasobów przyrodniczych i wiejskiego dziedzictwa kulturowego. Przykładem przemian jest zjawisko ginących zawodów, a więc zawodów o charakterze rękodzielniczym, które wykorzystują umiejętności i techniki rzemieślnicze, a ich obecne funkcjonowanie oznacza reinterpretację tradycyjnych funkcji i poszukiwanie nowych sposobów na funkcjonowanie w przestrzeni publicznej. Jako grupę badawczą dla tej problematyki wybrałam przedstawicieli zawodu koszykarza-

plecionkarza, zwanego również wikliniarzem. Kierunki przemian zawodu wikliniarza w warunkach konkurencyjnej gospodarki rynkowej i globalnych powiązań ekonomicznych badałam na przykładzie społeczności wikliniarskiej w gminie Rudnik nad Sanem w województwie podkarpackim¹. Jako socjologiczną teorię odniesienia wybrałam niektóre wątki z teorii konstrukttywizmu strukturalistycznego Bourdieu. Efektem badań było przeprowadzenie 35 indywidualnych swobodnych ukierunkowanych wywiadów pogłębionych z wikliniarzami. W artykule posługuję się określeniem wikliniarz, gdyż takie używane jest przez członków lokalnej społeczności Rudnika. Może być to sposób na podniesienie prestiżu zawodu, a jest również spowodowane rozszerzeniem w ostatnich latach asortymentu wyrobów wiklinowych, które wykracza poza określenie „koszykarz-plecionkarz”. W grupie badawczej znalazło się 17 kobiet i 18 mężczyzn, najmłodszy z respondentów miał 40 lat, najstarszy 79 lat, przeważali respondenci w wieku 50-60 lat. Większość osób posiadała wykształcenie podstawowe, trochę mniej osób zawodowe, znalazły się również osoby z wykształceniem średnim i wyższym.

1. Esencjonalne przedstawienie wątków z teorii konstrukttywizmu strukturalistycznego Bourdieu wykorzystywanych przy analizie materiału empirycznego

Bourdieu zastępuje pojęcie społeczeństwa pojęciami pola i przestrzeni społecznej. Według niego (...) *zróżnicowane społeczeństwo nie tworzy zwartej całości scalonej funkcjami systemowymi, wspólną kulturą, krzyżującymi się konfliktami czy globalnym autorytetem, ale stanowi zespół względnie autonomicznych obszarów gry, nie dających się podporządkować jednej logice społecznej, jakkolwiek by ona była – kapitalistyczna, modernistyczna, post-modernistyczna. Podobnie jak Lebensordnungen Webera, te porządki życia: ekonomiczny, polityczny, religijny, estetyczny i intelektualny, na które życie społeczne jest podzielone, a których odpowiednikiem każdego jest pole, w warunkach współczesnego kapitalizmu stosują swoiste wartości i posiadają własne zasady regulujące* (Bourdieu, Wacquant 2001: 21).

Bourdieu nazywa pola mikrokosmosami wewnątrz wszechświata społecznego, wyróżnia pole naukowe, ekonomii czy sztuki, które składają się

¹ Badania terenowe, których byłam pomysłodawczynią, odbyły się w kwietniu 2010 r. w formie obozu badawczego Studenckiego Koła Badań Społecznych, który działa przy Zakładzie Socjologii na Wydziale Nauk Społecznych Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, gdzie jestem zatrudniona. W obozie wzięli udział opiekunowie (ja i koleżanka) oraz pięcioro naszych studentów.

Anna Konert

z różnego rodzaju mniejszych pól i sub-pól. Moje analizy będą przeprowadzała w polu ekonomii, ale w związku z tym, że autonomia żadnego pola nie jest absolutna, to będzie ono pozostawało w różnych relacjach (współpracy, rywalizacji, hierarchii, negocjacji) z innymi polami. Rudnickie tradycje wikliniarstwa sięgają 1872 r., kiedy ówczesny właściciel miasta, Austriak Ferdynand hrabia Hompesch, dosyć wrażliwy na los najuboższej ludności, szczególnie widoczny przy galicyjskim rozdrobnieniu gospodarstw, zauważył potencjalne źródło ekonomicznego rozwoju Rudnika w naturalnym bogactwie, jakim była rosnąca nad Sanem wiklina. Wówczas kształtuje się pole wikliniarskie, wyrastające z pola produkcji rolniczej. Od początku wyroby, głównie różnej wielkości kosze i czasami też meble wyplatane były metodą chałupniczą, natomiast sprzedawane za pośrednictwem prywatnych podmiotów handlowych. Pole wikliniarskie w ten sposób było jednym z pól składowych pola handlu czy szerzej pola ekonomii. W okresie komunistycznym organizację produkcji rzemieślniczej i jej zbytu przejęły państwowe spółdzielnie, oferujące chałupnikom ubezpieczenie, wiklinę i stałą pensję uzależnioną od wyników produkcji. Wówczas też reguły gry zostały sztywno narzucone przez stworzone decyzjami politycznymi pole gospodarki centralnie planowanej i w niewielkim stopniu stanowiły przestrzeń negocjacji.

(...) W kategoriach analitycznych pole można zdefiniować jako sieć albo konfigurację obiektywnych relacji między pozycjami (Bourdieu, Wacquant 2001: 78). Wprowadzenie gospodarki rynkowej przyniosło diametralne zmiany w polu wikliniarskim polegające na pojawienie dwóch typów pozycji: wikliniarzy-chałupników i hurtowników-właścicieli przedsiębiorstw skupujących gotowe wyroby i sprzedający je kolejnym pośrednikom. Stało się tak dlatego, że na początku transformacji ustrojowej spółdzielnie ogłosiły upadłość. W polu (...) *pozycje są zdefiniowane obiektywnie ze względu na swoje istnienie i ze względu na uwarunkowania, jakie narzucają osobom czy instytucjom je zajmującym, określając ich aktualną i potencjalną sytuację w strukturze dystrybucji różnych rodzajów władzy czy kapitału* (Bourdieu, Wacquant 2001: 78). Ostre wydzielenie dwóch typów pozycji powoduje hierarchiczną zależność w polu wikliniarskim: graczem narzucającym reguły gry stali się hurtownicy, skupujący często po zaniżonych cenach wyroby wykonane przez chałupników, którym nie oferuje się już ubezpieczenia ani materiału. Stały odbiór zamówień, a więc i dochodu chałupników, uzależniony jest od krajowych i zagranicznych rynków zbytu, które zmniejszyły się w porównaniu z latami osiemdziesiątymi. Hurtownicy najczęściej nie sprzedają odbiorcy docelowemu, ale następnemu pośrednikowi, co powoduje, że

największy zysk jest generowany przez ostatniego pośrednika. (...) *Posiadanie zaś owej władzy (kapitału) określa dostęp do specyficznych korzyści, o które toczy się gra w danym polu* (Bourdieu, Wacquant 2001: 78). Wikliniarze nie posiadają ani środków transportu ani własnej sieci pośredników, a to są podstawowe kapitały umożliwiające prowadzenie dochodowej działalności przez hurtowników.

Pojęciem współzależnym wobec pojęcia pola jest kapitał, definiowany jako wszelkie zasoby materialne i duchowe, dziedziczone oraz przynoszące korzyści materialne i symboliczne, zapewniające również reprodukcję, monopol i nierówność w dostępie do nich. Kapitał jest definiowany jako takie zasoby, które w danym momencie funkcjonują jako społeczny stosunek władzy i są skuteczną bronią w walce (Bourdieu, Wacquant 2001: 79). Innymi słowy, kapitał daje posiadającej go jednostce pewną przewagę nad innymi w danym polu, szansę zdobycia dobrej pozycji w hierarchii społecznej czy atut w toczącej się grze, który może zostać raz użyty lub być wykorzystywany wielokrotnie, zależy od konfiguracji sytuacyjnej.

2. Przedstawienie celu artykułu

Wyjaśniając mechanizmy funkcjonowania pola Bourdieu odwołuje się do metafory gry: (...) *istotnie można porównać pole z grą, chociaż w odróżnieniu od gry pole nie jest wynikiem swobodnej twórczości i musi być posłuszne regułom czy lepiej prawidłowościom, które nie są ujawnione i skodyfikowane. Mamy więc stawki, będące zasadniczo produktem współzawodnictwa między graczami, mamy inwestowanie w grę, illusio (od ludus – gra)* (Bourdieu, Wacquant 2001: 78-79). Każde pole tworzy konglomerat specyficznych form zainteresowania, opanowania reguł gry oraz uznawanych w nim wartości, będącymi stawkami w grze. (...) *Gracze są wciągani do gry i przez grę, walczą, czasem zawzięcie, bo łączy ich wspólna zgoda na grę i na jej stawki, wspólne przekonania, niekwestionowane uznawanie jej istotności* (Bourdieu, Wacquant 2001: 79). (...) *Każde pole stanowi potencjalnie otwarty obszar gry, którego krańce są granicami dynamicznymi i same jako takie stanowią stawkę wewnątrz pola. Pole jest grą, której nikt nie wymyślił, dużo bardziej płynną i złożoną, niż można sobie wyobrazić* (Bourdieu, Wacquant 2001: 86-87). Skoro (...) *każde pole to struktura prawdopodobieństw, rekompensat, osiągnięć, korzyści i sankcji, co zawsze pociąga za sobą pewien stopień nieokreśloności* (Bourdieu, Wacquant 2001: 22), to stawką w grze dla biorących w niej udział jednostek jest pozycja w polu.

Zachowanie niezmienną pozycji lub jej podwyższenie w polu to stawka główna, będąca efektem gry, stawka finalna, której ilustracją może być rocz-

Anna Konert

ny dochód ekonomiczny z działalności wikliniarskiej. Do zachowania swojej pozycji w polu gracze będą używać posiadanych kapitałów i strategii działania. Wzmocnienie pozycji dokonuje się poprzez powiększenie lub przynajmniej pozostawienie na tym samym poziomie posiadanego kapitału oznaczającego wygraną czyli zysk. Jej osłabienie równa się ze zmniejszeniem posiadanego kapitału lub całkowitą jego utratą, a więc przegraną, stratą. Znaczenie pracy nie kończy się jednak na wymiarze ekonomicznym, ale dotyczy również sfery kontaktów międzyludzkich i samorealizacji: (...) *Za wartość pracy uważa się bowiem ten zespół zorganizowanych czynności, w stosunku do którego jednostki, grupy lub zbiorowości przyjmują postawę szacunku, przypisują mu ważną rolę w czterech sferach wartości: materialnej, społecznej, psychicznej i etycznej* (Michalczyk 1988: 297). Na tej podstawie przypuszczam, że codzienne działanie na rzecz podwyższenie pozycji w polu odbywa się nie tylko poprzez powiększenie swojego dochodu, ale oznacza uczestniczenie w grze o stawki szczegółowe, jakimi jest realizowanie wartości pozaekonomicznych.

Pozaekonomiczny sposób myślenia wyraźnie charakteryzuje Bourdieu: (...) *Oczywiście, trudno nie przyznać, że w społeczeństwach przemysłowych pole gospodarki wywiera szczególnie silny wpływ. Ale czy to musi oznaczać naszą zgodę na postulat determinowania w ostatecznej instancji wszystkiego przez czynnik ekonomiczny?* (Bourdieu, Wacquant 2001: 93). Międzynarodowe badania porównawcze nad centralnością pracy w życiu jednostek i społeczeństw pokazują, że stanowi ona obok rodziny, zdrowia i religii jedną z czterech głównych wartości (Kozek 2000: 175). W związku z tym, że praca jest działaniem przynoszącym dochód jednostkom i grupom społecznym to pierwszym skojarzeniem dotyczącym motywacji jest argumentacja ekonomiczna. Tak jak w koncepcji człowieka ekonomicznego, którego Etzioni przyrównał do kalkulatora-komputera chodzącego na dwóch nogach: skrajnie efektywnego i racjonalnego, postrzegającego interesy w wąskim rozumieniu ekonomicznym (Etzioni 1991: 3 za Morawski 2001: 27). Natomiast koncepcja człowieka socjologicznego zamiast do interesów, odwołuje się do wartości i podkreśla złożony charakter ludzkiej osobowości, jako struktury o wielu potrzebach, z których takie jak samorealizacja, poczucie przynależności czy uznanie społeczne może być realizowane w środowisku pracy (Morawski 2001: 29-31).

Inspirowane wybraną teorią i wstępnymi informacjami o środowisku wikliniarskim rozważania na temat stawki głównej i jej realizacji poprzez osiąganie stawek szczegółowych skłoniły mnie do następującego sformułowania głównego problemu badawczego i odpowiadającej mu hipotezy głównej. W tabeli przedstawiam je wraz z szczegółowymi problemami badawczymi, do których

nie formułowałam już hipotez. Postąpiłam tak w myśl koncepcji współczynnika humanistycznego, która proponuje badanie rzeczywistości społecznej z perspektywy badanych osób, uwzględniając znaczenia, jakie swoim działaniom przypisują respondenci, których wybory życiowe wynikają z indywidualnych biografii i ich społeczno-kulturowych uwarunkowań. O ile sformułowanie hipotezy głównej przyczyniło się do rozwoju koncepcji badań, to uznałam, że snucie przypuszczeń na temat możliwych odpowiedzi w formie hipotez szczegółowych może zawęzić odkrywanie subiektywnych sensów nadawanych przez respondentów pracy zawodowej.

Główny problem badawczy	Hipotezy główna
Jakie rodzaje stawek możemy wyróżnić w grze o pozycję w polu wikliniarskim?	Przypuszczam, że stawką główną będzie zysk ekonomiczny, co nie wyklucza istnienia i ważności innych stawek
Szczegółowe problemy badawcze	
1. Jakie praktyki graczy w polu wikliniarskim i powiązanych polach decydują o tym, że zysk ekonomiczny jest dominującą stawką w grze?	2. W jaki sposób na wykonywanie pracy oddziałuje zinternalizowana tradycja wikliniarska?
3. Które elementy specyfiki pracy wikliniarza respondenci postrzegają jako dające autonomię w polu?	4. Jakie są ograniczenia i możliwości rozwijania indywidualnej improwizacji przez wikliniarzy?

W pierwszym etapie szczegółowej analizy zakodowanych danych zastosowałam analizę przypadku w rozumieniu Michaela Pattona, polegającą na szczegółowym opisie każdej badanej osoby (Patton 1990: 376). Drugi etap polegał na zastosowaniu przekrojowej analizy przypadków. Mathew Miles i Michael Huberman rozróżniają trzy odmiany tej analizy: zorientowanej na przypadek, zorientowanej na zmienną i mieszaną (Miles, Huberman 1994:435). Rozwiązaniu postawionego problemu badawczego najbardziej odpowiadała druga propozycja, zwana strategią poprzecznej analizy zmiennych, polegająca na odszukaniu występujących w analizowanych przypadkach odpowiedziach na pytania istotne z punktu widzenia postawionej hipotezy (Miles, Huberman 1994: 436).

Anna Konert

3. Rodzaje praktyk graczy w polu wikliniarskim i w polach powiązanych a dominacja zysku ekonomicznego w grze o pozycję

Praktyki według Bourdieu to obserwowalne, strategiczne działania jednostek i zbiorowości, poprzez które w ramach swojej wiedzy i środków, jakimi dysponują, mierzą się z życiowymi problemami. Wprowadzenie reguł wolnorynkowych w polu wikliniarskim spowodowało, że wikliniarze dawniej zatrudnieni w spółdzielniach produkcyjnych albo zrezygnowali całkiem z tej pracy, szukając zatrudnienia gdzie indziej, albo wykonują ją dodatkowo obok innej pracy zawodowej czy też działalności rolniczej albo wskutek braku innych kwalifikacji kontynuują wypłatanie pod silną presją ekonomiczną. Łącuch pośredników powoduje zaniżoną cenę u producenta, a hurtownicy dyktują niską cenę pojedynczego egzemplarza, wymuszając tym samym masową produkcję i idącą z nią w parze konieczność wykonywania wyrobów standardowych.

Dominacja zysku ekonomicznego jako głównej stawki w grze o pozycję w polu wikliniarskim swoje negatywne konsekwencje ujawnia najbardziej w sytuacji braku alternatyw zarobkowych. Z analizy materiału empirycznego wynika, że w warunkach konieczności ekonomicznej dominuje punitywne lub instrumentalne nastawienie do wykonywanej pracy. Przewaga wątku punitywnego nad instrumentalnym lub odwrotnie zależy od obecności presji ekonomicznej w sytuacji życiowej respondentów i towarzyszącej jej niechęci do wykonywanej pracy:

Jako źródło zarobku, no tam niewiele człowiek zarobi, ale chociaż parę groszy. Z przyjemności człowiek tego nie robi przecież (M-61-P)².

Można powiedzieć z przymusu się robi, bo z tego się żyje, wykonanie takiego koszyka to nie jest lekko, jakby taki pierwszy przyszedł z miasta i mu kazał zrobić choćbym go nauczył to zrobiłby, dzień by robił, na drugi dzień palce by smarował, bo to boli, bo to jest twarde i skóra się robi twarda i by nie robił tego (M-61-P).

Nie, ja nie cierpię tego, dla kogoś to jest wyrób gotowy, dla kogoś to jest, o to jest rękodzieło, nie? To jest coś fascynującego, a dla mnie to już nie (M-50-Z).

Robiłam, ale nie lubiłam, robiłam, bo musiałam, ale żeby z chęcią to nie. Nie, nie lubiłam, bo to trzeba było siedzieć, koszyk to się wydaje takie nic, ale jak nie będziesz siedział, to nie będziesz miał. I to trzeba moczyć, i zawsze w do-

² W nawiasie podaję cechy metryczkowe stanowiące charakterystykę społeczno-demograficzną badanych respondentów w kolejności: płeć, wiek, wykształcenie.

mu balagan był. (...) Koszyk jest to taki pracochłonny i trzeba siedzieć, zarobisz jak przysiądziesz, a jak nie to nie (K-79-P).

A satysfakcja?, nie mam żadnej satysfakcji, no raczej z musu się to robi, bo wiadomo. (M-63-P).

Wie pani, jak się robi dwadzieścia lat, to już troszku już obrzydnie (K-43-Z).

Wyplatanie koszyków, mimo że niezbyt dochodowe staje się sposobem na chociaż częściowe zabezpieczeniu niepewnej przyszłości na rynku pracy: *Tak powiem: nie mam czegoś innego do roboty, to biorę się za to, co jest (M-47-Ś).* Wiklinowym elementem krajobrazu poza dziko rosnącą wikliną i polami z wyhodowanymi odmianami wikliny są tak zwane łapki na kupców, czyli swoista reklama wyrobów wiklinowych poprzez wieszanie ich na domach tych chałupników, którzy nie mają stałych umów na odbiór wytworzonych wyrobów, tylko zmuszeni są czekać aż ktoś będzie chciał kupić od nich wytwory ich pracy.

Niska cena pojedynczego egzemplarza powoduje bardzo silną frustrację na tle ekonomicznym, ponieważ nie dość, że praca postrzegana jako ciężka i mozolna, to jeszcze nie przynosi konkretnych korzyści finansowych:

Ale to rynek dyktuje, ile tego trzeba zrobić w jakim czasie, no i siłą rzeczy nie można zrobić czegoś dobrze w krótkim czasie (M-40-S).

No lubię, nie można powiedzieć, że uwielbiam, bo powiem szczerze, że do tej pracy jeżeli się nie przysiądzie, to nie ma efektu. My siedzimy po 10, 12, 14 godzin, jest to praca siedząca, wyczerpująca i mozolna, no naprawdę taka jest ciężka (K-53-Ś).

To jest zawód dla głupków w obecnym czasie. Jasno się określiłem? Sytuacja ludzi zmusza i w ten sposób gro ludzi to musi wykonywać, bo proszę pana żeby środki mieć na życie, to po prostu z przymusu. Nie ma dzisiaj mówię panu na tym rewelacyjnych pieniędzy w stosunku do nakładów pracy, żebyśmy się rozumieli (M-51-Z).

Drogę na przyszłość? Szkolić się i nie siedzieć w wiklinie (M-47-P).

Jak robią rodziny, mają swoją wiklinę, mają, to jeszcze jakoś tam żyją, ale żeby dzisiaj budować to ja nie widzę, ja nie widzę. Jedna osoba to tam na bułkę, na takie coś tam zarobi, no te tam parę złotych sobie dorobi, ale już takiej przyszłości nie widzę w koszykarstwie (K-72-Ś).

Okazuje się jednak, że nawet pozostawanie pod silną presją ekonomiczną nie wyklucza czerpania choć odrobiny satysfakcji z wykonywanej pracy: *Lubię, tym bardziej, że ona nie jest ciężka, a człowiek ma już parę lat i raczej dobrze jest tak sobie usiąść i pracować. Człowiek już pracował w różnych zawodach i ciężkiej pracy się zaznało (M-72-Z).*

Anna Konert

Nie, robię, bo robię, może troszkę lubię, ale wolalabym zarobić tyle, żeby tego nie robić, bo człowiek już powinien dbać o siebie bardziej (K-53-Ś). Zadowolenie wzrasta, jeśli wybór zawodu wikliniarza wynika z kalkulacji ekonomicznej w porównaniu z innymi dostępnymi zawodami:

Jak bym miał pracę, to bym koszyki i tak robił. I tak po pracy bym robił. To zawsze parę groszy by było (M-47-Z).

Zadowolenie, no i pieniądze, są z tego korzyści, jak się zrobi koszyk i się sprzeda, to jest pieniądz (M-78-P).

Satysfakcję? No ja wiem? raczej tak, to nie jest tak, że człowiek tak robi z musu. Trzeba terminów pilnować, nieraz się noce zarywało, jakaś satysfakcja jest jak ci, co odbierają chwałę wyroby, albo obcym się podoba (K-53-Ś). Korzyści to jest, jak zrobię ładnego kosza i ktoś przyjdzie i powie, że jest ładny, no to tego to jest jakaś troszkę i satysfakcja z tego, ale korzyści to są niewielkie z tego. Wolalbym sobie pójść na ryby, nad wodą posiedzieć, no ale co, trzeba robić (M-61-P).

W dalszej analizie skoncentrowałam się nad specyfiką zawodu, będącą zgodnie z przekonaniem Bourdieu *określoną konfiguracją cech, których posiadanie uprawnia do wejścia na teren danego pola. Jednym z celów badawczych powinno być zidentyfikowanie tych aktywnych cech, tych skutecznych właściwości* (Bourdieu, Wacquant 2001: 91). Skupiłam się na poszukiwaniu takich elementów pracy wikliniarza, które powodują, że czerpanie zadowolenia z wykonywanej pracy przy jednoczesnym zachowaniu dochodu ekonomicznego stanie się istotną stawką w grze o pozycję. Będzie to przykład na uczestniczenie w grze o stawki szczegółowe, poprzez które realizowane będą wartości pozaekonomiczne. Poprzez stawki szczegółowe rozumie następujące praktyki, które decydują o możliwości realizowania potrzeb pozaekonomicznych, takich jak zadowolenie czy samorealizacja. Realizowane z motywów społecznych, takie jak kontynuacja rodzinnej tradycji albo przede wszystkim charakteryzujące się obecnością wyboru: świadomość dysponowania doświadczeniem w wyplataniu, organizacja warsztatu urzęczywistniająca potrzebę niezależności, rozwijanie indywidualnej improwizacji podczas wyplatania. Samorealizację rozumiem za Fałkowską jako oczekiwanie pracy samodzielnej, odpowiedzialnej, odpowiadającej zdolnościom, interesującej, twórczej, stwarzającej możliwość wykazania się inicjatywą i oferującej możliwości rozwoju (Fałkowska 1997 : 180 [za:] Walczak-Duraj 2002 : 208).

4. Oddziaływanie zinternalizowanej tradycji wikliniarskiej na sposób wykonywania pracy

Tradycje wikliniarskie w Rudniku nad Sanem sięgają XIX wieku, dlatego też dla zdecydowanej większości respondentów wikliniarstwo to tradycja rodzinna kontynuowana od kilku pokoleń: *To były tradycje rodzinne od dziada pradziada, (...) młody byłem to zacząłem się tego uczyć, bo w domu to cała rodzina, mój dziadek, pradziadek, no i siostra moja* (M-64-P). *Dziadkowie, rodzice, zajmują się tym też bracia, cała rodzina praktycznie* (M-49-Z). Respondenci, czasem mimo iż nie pamiętają swoich dziadków, wskazują na fakt przechodzenia tradycji wikliniarskich od ich czasów, które prawdopodobnie znają z opowieści rodziców czy wspomnień sąsiadów: *dziadka nie bardzo pamiętam, ale podobno był koszykarzem. No tata to pracował zawodowo, teraz jest na emeryturze, ale dalej wypłata* (M-40-Ś). *Jak w większości tutaj na naszym terenie, rodzice, dziadkowie wcześniej może* (K-53-Ś).

Kontynuacja rodzinnej tradycji jest przykładem czynności wykonywanych z motywów społecznych (Ossowski 1967 : 155), a więc będących rezultatem presji otoczenia społecznego, nakłaniającego jednostkę do podjęcia określonych działań. Zdolność do rozpoznawania oczekiwań społecznych często prowadzi do ukształtowania się przymusu wewnętrznego, rodzaju zobowiązania płynącego z otoczenia kulturowego. Ten mechanizm Bourdieu określa pojęciem habitusu, oznaczającego zinternalizowany w toku oddziaływań socjalizacyjnych zespół dyspozycji do postrzegania świata, oceniania go i reagowania nań. Ten zespół indywidualnych dyspozycji jest zgodny z utrwalonymi w danym systemie społeczno-kulturowym schematami percepcji, oceny i strategii działania. Oddajmy głos Bourdieu, który formułuje definicję habitusu klasowego: (...) *system organicznych i/lub psychicznych dyspozycji i nieświadomych schematów myślowych, spostrzeżeń i działań, stanowi właśnie czynnik sprawiający, że osoby działające w przekonaniu mocno ugruntowanego poczucia twórczości, nieprzewidywalnej, oryginalnej i swobodnej improwizacji, mogą jednak produkować myśli, postrzeżenia i akty zachowania zgodne z obiektywną prawidłowością. Dzieje się tak, gdyż sam habitus został zrodzony w warunkach obiektywnie określonych tymi prawidłowościami, a zarazem przez te warunki* (Bourdieu i in. 1965:23 [za:] Kita 2008 : 45)

Potrzeba kultywowania rodzinnych tradycji jest elementem habitusu wikliniarskiego jako habitusu klasowego i też jako zespołu indywidualnych dyspozycji poszczególnych respondentów. Zostały one ukształtowane poprzez obecność wikliny i wypłatania od czasów dzieciństwa: w krajobrazie okolicy, w przekazie rodzinnym i sąsiedzkim, poprzez dorastanie wśród

Anna Konert

opowieści o dawnym dużym popycie na wyroby wikliniarskie: *Kiedyś tak, kiedyś to człowiek potrafił siąść, robić i z tego się cieszył. Można było sobie cokolwiek zarobić. Kiedyś to można było centralne zrobić, okna kupić, tak jak się po prostu siadło, zarobiło, coś można było odłożyć. A teraz tak się po prostu koniec z końcem wiąże* (K-43-Z). Rodzice, krewni i sąsiedzi respondentów w ten sposób wpływają na poprawę skromnych budżetów domowych. Sami respondenci uważają za naturalne podejmowanie czynności wyplatania: *Ja wiem? to już jest kwestia przyzwyczajenia, bo człowiek się przyzwyczai i my tutaj mieszkający jesteśmy tak przyzwyczajeni do tego, że dla nas to jest normalne. Czasami się idzie z przyjemnością, czasami nie, jak wszędzie* (K-53-Ś). *No tyle lat już jestem w tym, to tak jakby to w testamencie było (śmiech)* (M-78-P).

Poprzez kontynuację rodzinnej tradycji i dzięki wyplataniu w gronie rodzinnym lub sąsiedzkim dokonuje się realizacja więzi międzypokoleniowej: *To jest taka sprawa, że jak się robi kosze to się robi w domu, zależy ile ludzi jest, jak jest cała rodzina to każdy ma swoje zajęcie, jeden robi dno, drugi robi to i idzie cały koszyk, tak jak kiedyś dzieci były to się robiło, bo tak zespołowo można robić. Bo jeden przykładowo robi denko, przybije do kosa, nabije, drugi ogumuje (...) Ja na przykład, to nie wygląda, ja robię wykończeniowe te i rączki. To idzie na gotowe do sprzedaży. Także to jest, może być zespołowo* (M-61-P).

(...) jak siądziemy we dwoje i doradzamy sobie, a to może tak będzie lepiej, a to może tak. Rozmowa i tak sobie siedzimy i widzieć później ten efekt, co żeśmy zrobili, to to jest takie fajne, takie rzeczy się najbardziej lubi. Człowiek się stara, żeby to ładnie wyglądało (K-53-Ś).

No i pierwszy mój koszyk, który zrobiłem to była oprawka na szklanę, ale zrobiłem to w ten sposób, że rodzice poszli spać, (...) i tak po cichutku najpierw podpatrywałem, spróbowałem zrobić, ale mama mnie nakryła i mówi: chłopak nie tak i pokazała. No i od tego się zaczęło (M-50-W).

Praca w zespole ma zaletę integrowania współpracowników, równocześnie wymagając sprawiedliwego podziału obowiązków i czasu pracy: *To zależy, co się robi. Bo zbiorowa praca to muszą być ludzie zgrane, bo jak się jeden będzie obijał, a drugi będzie robił, to co to będzie za robota. I przeważnie każdy się stara albo w rodzinie robić, albo z kolegom, ale musieli być zgodni. Tak, żeby po prostu jeden na drugiego nie robił* (M-76-Z).

Jak w kilka osób się robi to też tak miło, coś się podpatrzy, pogada (K-53-Ś).

5. Elementy specyfiki pracy wikliniarza (postrzegane przez respondentów) jako źródła autonomii w polu

(...) *Być zainteresowanym to przyznawać, że to, co wydarza się w danej grze społecznej ma sens, że stawki są ważne i warte zachodu* (Bourdieu, Wacquant 2001 : 91). Respondenci wykonują zawód wikliniarza, gdyż jest wart podejmowania ze względu na to, że jest środkiem do zrealizowania powiązanych ze sobą trzech typów dążeń i potrzeb, będących stawkami szczególnie ważnymi w grze o pozycję. Pierwszą stawką szczegółową jest chęć odczuwania uznania kupujących dla rzetelności i precyzji wykonania. Czasem okazuje się, że zaspokojenie potrzeby szacunku i odczuwania podziwu ze strony kupujących jest wręcz czymś tak oczywistym w pracy zawodowej, jak gratyfikacja finansowa:

Wie Pan co, na pewno jest jakaś radość. Jeżeli my coś zrobimy i komuś się to podoba, ktoś przyjdzie i jest zadowolony z tego. To jest tak samo jak każdy, jak pracuje, tak samo coś zrobicie dobrego, więc nie cieszycie się z tego? (M-59-Z).

(...) *jeśli przyjdzie ktoś koszyczka kupić, to człowiek ma zadowolenie, że kupił ładnego koszyka, a nie jakiegoś niedobrego (...) No ja robię ładne koszyki, tutaj takiego koszyka to w okolicy nie kupi Pan. A tu u nas są koszykarze to do mnie przychodzą za koszykiem, żeby kupić na prezent albo sobie na zakupy czy coś* (M-78-P).

Dla mnie bardzo ważna jest jakość moich produktów, z tego względu, że jak ktoś to kupuje to czy się zna czy nie, to odróżnia ładne od byle jakiego. Nie mogę sprzedać byle czego, bo ja wtedy tracę wiarygodność- to raz, klientów to dwa i trzy- ja bym się wstydziła sprzedać komuś coś takiego, co mi się nie podoba, bo ja bym nie kupiła i ja się stawiam w sytuacji tego człowieka (K-53-Ś).

Drugim przykładem stawki szczegółowej jest gra o zadowolenie ze świadomości dysponowania pełnymi kwalifikacjami do wykonywania zawodu, a także z możliwości rozwijania posiadanego doświadczenia. Ze względu na to, że wiklina jest delikatnym i kruchym materiałem, wyplatanie przedmiotów z niej zawsze pozostanie pracą ręczną, jedynie niektóre elementy można zmechanizować. Praca ręczna, czasami nosząca znamiona rękodziela artystycznego, jest w dużym stopniu zindywidualizowana. Zdaniem wikliniarzy każdy przedmiot choć wyplatany z tego samego materiału i na podstawie tego samego wzoru jest inny, tylko na pierwszy rzut oka wyglądając podobnie. Wyroby mogą być masowe, a pomimo to zachowują cechy wyrobu indywidualnego, wyrażające się w użytym materiale i w jakości splotu. Niektó-

Anna Konert

rzy respondenci twierdzili, że wyplatanie bez użycia drewnianej formy nosi znamiona rękodziela. *Bo to jest, tak wie Pan, tak sercem robione, bo czasami ludzie robią i nie przykładają wagi do tego. (...) Jeżeli jest ładna wiklina, to i ładny koszyk wychodzi. (...) Wiadomo, że jeżeli ktoś robi na jakość, to robi piękne rzeczy i pięknie wychodzą, a jeżeli na ilości no to...* (K-47-Ś).

Dobry wyrób, to jest taki, żeby się podobał temu człowiekowi, który to kupuje. Żeby był ładny. Musi być dobra wiklina, nie mogą być pręcia³ pęknięte. I musi być też koszykarz, który to robi dobrze, bo można zrobić coś, a to nie będzie ładne. Trzeba powoli zrobić, to mozolna praca, wyczerpująca, a jeżeli się powoli robi, to są i efekty (K-53-Ś).

Wreszcie trzecia stawka szczegółowa pojawia się w grze o poziom zadowolenia odczuwany z poczucia niezależności dzięki temu, że praca wikliniarza charakteryzuje się w miarę swobodną organizacją warsztatu pracy: *(...) to przy koszykach śpię samemu i robię...to wbrew temu se odpoczywam... Ja lubię robić koszyki...Ja przy koszykach to se odpocznę...* (K-66-P). *Człowiek przy koszykach się skupia po prostu, przy koszykach sobie nerwy można uspokoić, się siedzi spokojnie sobie* (M-47-Z).

Nielimitowany czas pracy pozwala na pracowanie zawsze wtedy, kiedy odczuwamy wewnętrzną potrzebę lub realizujemy większe terminowe zamówienie: *nie ma szefa w pracy, nie ma bossa, to jest to, co mi odpowiada, bo nie ma limitowanych godzin, nie ma czegoś takiego, że coś muszę. Po prostu skończymy ten wywiad, idę i będę robił to, co zechcę, no pojedę do pszczoł, na pewno do siebie, coś tam pomogę rodzicom przy wiklinie i będę robił do tej godziny, do której będę chciał* (M-40-Ś).

6. Ograniczenia i możliwości rozwijania indywidualnej improwizacji przez wikliniarzy

Oddzielnie traktuję aspekt artystyczny w działalności wikliniarskiej, ponieważ dotykamy tutaj zupełnie innego pola niż dotychczas, mianowicie pola artystycznego, które jest cały czas skrzyżowane z polem ekonomicznym. Stawką w tej grze, ostatnią z wyróżnionych przeze mnie stawek szczegółowych, jest połączenie własnej inwencji artystycznej z czerpaniem dochodu z wyplatania wyrobów innych niż oczekiwane przez hurtowników. Jakie praktyki sprzyjają wygraniu tej gry?

Po pierwsze zamiłowanie: *Ja bym to powiedział, że to jest miłość do wikliny. Ja ją nadal Kocham. Ona jest, ona jest, ona jest wdzięczną taką ma-*

³ Pręcia - czyli gałązki wikliny.

*terią do wyplatania, ale jeśli, jeśli się jej po prostu nie pokocha, nie polubi, to potrafi być krnąbrna. Bo ona potrafi się złamać, potrafi się rozpleść, czyli nie lubi takich, takich niedowiarków, albo takich po prostu może niesolidnych gości (M-50-W). Poznane reguły wyplatania nie ograniczają indywidualnej improwizacji wikliniarzy, która oznacza zmianę koloru, kształtu czy wzoru, a także projektowanie nowych autorskich pomysłów: (...) robiłem takie różne dzwoneczki, domek dwupoziomowy dla sikorek na zimę, karmik, różne rzeczy takie ładne, wisiorki, takie różne rzeczy. Coś takiego nieoklepanego, coś nowego (M-72-Z). Często innowacje te wiążą się z zamówieniem, chociaż znaczna część wikliniarzy nie wprowadza nowych pomysłów do swojej pracy z obawy przed brakiem zbytu. Wprowadzanie nowości w wyplatanie wiąże się z poświęceniem większej ilości czasu, co nie jest równoznaczne z zyskiem ekonomicznym. Konsumenci nie są bowiem przyzwyczajeni do tego, by wiklina pełniła rolę jedynie dekoracyjną, raczej podstawową zaletą wyrobu są dla nich jego cechy użytkowe. Dlatego też wikliniarze sami przyznają, że sprzedaż wyrobów artystycznych jest bardzo trudna: *Wyroby tradycyjne są pewniejszym towarem sprzedaży. Na takie innowacje no można by sobie pozwolić, ale to jest czasochłonne i raczej wątpliwy z tego zysk. Także mówię no, trzeba by mieć czas (M-40-Ś).**

Ale możliwość wprowadzania innowacji w artystycznym kształcie wyrobów wiklinowych jest cechą tej pracy powodującą wysoki poziom zadowolenia wśród respondentów: *Jeszcze nie zrobiłem tego koszyka, który by mi się podobał najbardziej. Jestem niespełniony, nich mi pani znajdzie artystę, który się spełnił. Michał Anioł powiedział, jak wymalował Sykstyńską Kaplicę, że jest spełniony? Na pewno nie, na pewno nie. I teraz jakby się obudził, to by powiedział, żeby poprawił tam Panu Bogu coś tam. No dłonie albo te stykówki (...). Ja robię, bo ja chcę, ja chcę i ja będę robił dopóki mi zdrowie pozwoli, to ja będę robił. I teraz i tak jak mówię, że wymyślam nowe wzory, tak samo jak mój ojciec. Dostałem dar po ojcu i dar na pewno od Pana Boga i ja tą wiklinę to można powiedzieć, że ja kocham tak jak swoją żonę, swoje dzieci (M-50-W).*

W przypadku znalezienia stałego odbiorcy nietypowych zleceń umiejętności wyplatania niestandardowych rzeczy stają się dużo bardziej opłacalne niż wyplatanie standardowych koszyków. *Jeżeli jest ktoś pracowity i zdolny, młody to tutaj są takie możliwości, bo te meble, które powstają, takie różne. W tej chwili to precudne rzeczy i fotele i stoły, jakie kto sobie życzy. Tak, że na tych robotach, kto ma chęci, a młody jest, zdrowe ręce, to żyje tak. Nie*

Anna Konert

musi być zależny od żadnego zakładu. Jest kierownikiem w swoim domu (M-76-Z).

Możliwość wprowadzania innowacji w wyrobach wiklinowych traktowane jest przez respondentów jako rozwój zawodowy: *Ale to ja myślę, że to jest tak jak w wielu innych dziedzinach, jeżeli się nie będzie wprowadzało jakichś takich innowacji i szukało samemu jakiegoś rynku, to cały czas mówię trzymać z jednym hurtownikiem na przykład, czy z osobą, która tam odbiera prawda, to tak na dłuższą metę to, to no różnie to jest, mówię to jest takie stanie w miejscu (M-40-S).* Zgodnie z wypowiedziami wikliniarzy bez wprowadzania innowacji w wyrobach niemożliwe jest przetrwanie zawodu i zyskanie na wartości w oczach innych. W dłuższej perspektywie jego przyszłością jest wykonywanie zamówień nietypowych, a nowoczesna rola zawodu wikliniarza przejawia się właśnie w rozszerzeniu asortymentu wyrobów, co może przejawiać się w poszukiwaniu dla wikliny artystycznych form wyrazu. Przykładem takiego oryginalnego rękodziela mogą być buty wiklinowe o rozmiarze ludzkiej stopy, jak również wielkości małego palca u ręki albo auto syrena, którego każdy, nawet najmniejszy szczegół karoserii został opleciony wikliną i samolot, cieszący oko fantazyjnością pomysłu i precyzją wykonania. Innym przykładem kunsztu wikliniarskiego są rzeźby zdobiące miasto, usytuowane w jego centralnych punktach.

Podsumowanie

Zastosowanie koncepcji pola, autorstwa Bourdieu do analizy pracy wikliniarzy wykazało, że gra o stawkę główną, jaką jest zachowanie niezmienniej pozycji w polu lub jej podwyższenie składa się z wielu gier o stawki szczegółowe będące gramami o wartości pozaekonomiczne w pracy wikliniarza. Poprzez gry o stawki szczegółowe wikliniarze czerpią zadowolenia z wykonywanej pracy przy jednoczesnym zachowaniu dochodu ekonomicznego. Z tego wniosek, że końcową stawką w grze, jaką jest zachowanie lub podwyższenie swojej pozycji w polu, oznacza pozycję nie tylko w sensie ekonomicznym, ale również zadowolenia.

Wikliniarze jako odkrywcy pozaekonomicznych znaczeń wykonywanej pracy działają w kierunku jej humanizacji, ponieważ niski prestiż pracy fizycznej i konieczność wielogodzinnej pracy w zgiętej pozycji i ciągłym kontakcie w wodą przy potencjalnie niewielkim dochodzie może być interpretowane jako elementy uprzedmiotawiające wikliniarzy. Proces odkrywania pozaekonomicznych znaczeń wykonywanej pracy jest ilustracją przekonania Bourdieu, że człowiek nie jest tylko jednostką biernie reprodukcją kulturowe

uwarunkowania, ale również twórczo korzystającą z nabytego systemu dyspozycji. Jest wprawdzie prawdą, że reprodukowujemy warunki społeczne, które nas ukształtowały, jednakże w sposób na tyle nieprzewidywalny, że nie można oczekiwać dosłowności i paralelności między wiedzą na temat warunków socjalizacyjnych a wiedzą na temat strategii obieranych w dorosłym życiu. Zdaniem Bourdieu esencja wirtuozerii życia polega na twórczym, zaskakującym wykorzystaniu możliwości kryjących się w ramach obowiązujących wzorców kulturowych (Sztandar – Sztanderska 2010: 37-38).

Bibliografia:

1. Berger P., Luckmann T., 1983, *Społeczne tworzenie rzeczywistości*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa.
2. Bourdieu P., 2007, *Szkic teorii praktyk: poprzedzony trzema studiami na temat etnologii Kabylów*, Wydawnictwo Marek Derewecki, Kęty.
3. Bourdieu P., Boltanski L., Pastel R., Chamboredon J-C., 1965, *Un Art moyen. Essai sur les usages sociaux de la photographie*, Paryż.
4. Bourdieu P., Wacquant L., 2001, *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
5. Etzioni A., 1991, *Socio-Economics. A Budding Challenge* [w:] A. Etzioni, P. R. Lawrence (red.), *Socio-Economics. Toward a New Synthesis*, N.Y.: Sharpe, Armonk.
6. Fałkowska M., 1997, *Praca: konieczność czy styl życia?* [w:] M. Fałkowska (red.), *O stylach życia Polaków*, Wydawnictwo CBOS, Warszawa.
7. Kita S., 2008, *Świadomość konsumencka jako aspekt świadomości społecznej*, <http://www.sbc.org.pl/Content/12766/doktorat2961.pdf>
8. Jacyno M., 1997, *Iluzje codzienności. O teorii socjologicznej Pierre'a Bourdieu*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
9. Michalczyk T., 1988, Zagrożenia wartości pracy, „Studia Socjologiczne”, nr 2.
10. Huberman M., Miles M., 1994, *Data Management and Analysis Methods* [w:] N. K. Denzin, Y. S. Lincoln (red.), *Handbook of Qualitative Research*, Sage Publication Inc, London.
11. Morawski W., 2001, *Socjologia ekonomiczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
12. Kozek W., 2000, *Praca* [w:] Z. Bokszański (red.), *Encyklopedia socjologii, t. 3*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
13. Ossowski S., 1967, *Z zagadnień psychologii społecznej* [w:] S. Ossowski, *Dzieła, t. 3*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Anna Konert

14. Patton M. Q., 1990, *Qualitative Evaluation and Research Methods*, Newbury Park.
15. Szacki J., 2002, *Historia myśli socjologicznej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
16. Sztandar-Sztanderska K., 2010, *Teoria praktyki i praktyka teorii. Wstęp do socjologii Pierre'a Bourdieu*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
17. Walczak-Duraj D., 2002, *Ład etyczny w gospodarce rynkowej. Doświadczenia polskiej transformacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Economic Profit Versus Work Satisfaction. Application by Bourdieu's Concept of Field Work for the Analysis of Wicker Weavers

Summary

In this article I used the concept of field by Bourdieu to analyze the wicker weavers work. This field has been studied by taking as an example the commune of Rudnik nad Sanem, where the wickerwork traditions date back to the 19th century. Some topics of Bourdieu's structuralist constructivism have been selected as the sociological reference theory. The author's hypothesis that the main stake in the game will be the economic profit, which does not exclude the existence and importance of other stakes, has been confirmed by the empirical material. It appears that the specific nature of wickerwork allows to attach significance to such activities that deriving satisfaction from the work performed while gaining economic profit at the same time becomes an important stake in the game. Wicker weavers as discoverers of non-economic meanings of their craft work towards its humanization. This process illustrates Bourdieu's claim that man is an individual not only passively reproducing cultural determinants but also actively using the acquired system of dispositions.

Key words: stakes in the game, wickerwork field, economic profit, work satisfaction.

Rafał Muster

Uniwersytet Śląski

Wydział Nauk Społecznych

Zakład Socjologii Gospodarki, Organizacji i Metodologii Badań Społecznych

e-mail: rafal.muster@us.edu.pl

Pracujący biedni w Polsce i Unii Europejskiej – próba analizy zjawiska

Abstrakt

W artykule dokonano próby ukazania zjawiska pauperyzacji części osób aktywnych zawodowo zarówno w Polsce, jak i innych krajach Unii Europejskiej. Zgodnie z badaniami, na które powoływano się w artykule, do kategorii osób w szczególności narażonych na wykonywanie prac niskopłatnych w krajach UE zalicza się mieszkańców mniejszych miejscowości, osoby zatrudnione w małych firmach prywatnych, pracujące w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia, osoby młodsze – wchodzące na rynek pracy, pracowników niskokwalifikowanych, migrantów, czy przedstawicieli mniejszościowych grup etnicznych. Niestety - wysoka stopa bezrobocia, ale przede wszystkim postępujące uelastycznianie rynku pracy mogą przyczyniać się do narastania problemu związanego z ubożeniem części osób aktywnych zawodowo na kontynencie europejskim.

Słowa kluczowe: pracujący biedni, praca, ubóstwo, aktywność zawodowa.

Wprowadzenie

W dyskusjach nad rynkiem pracy coraz częściej akcentowane są kwestie związane z wykonywaniem niskopłatnych zajęć przez część osób aktywnych zawodowo. Problem ten, niewątpliwie zauważany i komentowany jest w polskich mediach – szczególnie, gdy pod dyskusję poddaje się kwestie związane z uelastycznianiem rynku pracy i stosowaniem przez pracodawców tzw. „umów śmieciowych”. Wyraźnie zauważalny jest spór pomiędzy stroną związkową a organizacjami pracodawców i samymi pracodawcami odnośnie zasadności implementacji na szeroką skalę elastycznych form świadczenia pracy. Jednakże – co należy podkreślić - na krajowym rynku ciągle brakuje obszerniejszych, zwartych pozycji książkowych opisujących zjawisko pauperyzacji pracowników. Wynika to przede wszystkim z deficytu badań empi-

rycznych zarówno o charakterze ilościowym, jak i jakościowym poruszających zjawisko niskopłatnej pracy.

Tymczasem problemowi pauperyzacji części osób aktywnych zawodowo warto poświęcić więcej uwagi – szczególnie w kontekście postępujących procesów uelastyczniania rynku pracy, a także cyklicznie występujących kryzysów gospodarczych. Zasadne będzie postawienie tezy, że narastające te zjawiska – a w szczególności związane z nasilającym się uelastycznianiem rynku pracy – mają istotny wpływ na wzrost udziału wśród osób pracujących tych, których zaliczyć można do kategorii pracujących biednych. Poziom osiąganych dochodów przez osoby aktywne zawodowo często pozwala jedynie na zaspokojenie elementarnych, podstawowych potrzeb (por. Muster 2011: 64).

Nawiązując do słów Johna K. Galbraith'a można stwierdzić, iż ludzi dotyka ubóstwo, gdy ich dochód, nawet jeśli pozwala przeżyć, jest wyraźnie niższy od dochodu uzyskiwanego przez innych członków społeczeństwa. Wtedy nie mogą oni mieć tego, co większa część społeczeństwa uznaje za minimum niezbędne do godnego życia; nie mogą w związku z tym uciec całkowicie od osądu większości społeczeństwa, że są pozbawieni godności. Są zdegradowani, ponieważ w dosłownym tego słowa znaczeniu żyją poza wszelkimi standardami, które społeczeństwo uznaje za godne szacunku (Galbraith 1987: 200). Z kolei Ryszard Kapuściński zauważył, że praca nie przynosząca owoców, która nie poprawia jakości życia jest dreptaniem w miejscu jednostek. Zjawisko to – w jego odczuciu – będzie jednym z większych problemów społecznych XXI wieku (Kapuściński 2000: 37).

Badania empiryczne i dane statystyczne wskazują na pogłębiający się problem pauperyzacji części zatrudnionych. Okazuje się, że osoby będąc aktywne zawodowo jednocześnie są beneficjentami ośrodków pomocy społecznej, bądź formalnie z takiej pomocy mogą korzystać. Bycie ubogim przy jednoczesnym świadczeniu pracy jest frustrujące dla osoby aktywnej zawodowo. Wówczas praca zatracą swój podstawowy sens związany z możliwością zapewnienia godnego życia sobie i swojej rodzinie. Korzystanie z transferów socjalnych w postaci różnych zasiłków ustawowo skierowanych dla osób ubogich przez tych, którzy pracują, skłania w ogóle do postawienia pytania o sens wykonywania pracy nie pozwalającej na ekonomiczne usamodzielnienie się pracownika. Jednakże warto postawić pytanie o motywy świadczenia pracy przez osoby zaliczane do kategorii pracujących biednych. Dlaczego część osób wybiera aktywność zawodową i świadczenie pracy za niską gratyfikację finansową niż korzystanie z transferów socjalnych w po-

staci różnej formy wsparcia zasiłkowego? To pytanie z pewnością warto jest pogłębić badawczą eksploracją na krajowym rynku pracy.

1. Metodologiczne problemy diagnozy pauperyzacji pracowników

Rozważając kwestie metodologiczne związane z badaniami nad zjawiskiem pracujących biednych należy wyjść od problemów definicyjnych. Jednakże sama próba eksplikacji terminu pracujących biednych przysparza sporo problemów. Jest to związane przede wszystkim z niejednorodnym sposobem definiowania w różnych krajach terminu „ubóstwo”, które jest pojęciem względnym – co dodatkowo utrudnia prowadzenie międzynarodowych badań porównawczych. Wskaźniki i kryteria ubóstwa są różne w różnych krajach. Ktoś zaliczany do kategorii ubogich w jednym kraju (np. Niemcy), w innym może być traktowany jako dobrze sytuowany materialnie (np. Indie).

Ponadto praca i ubóstwo występujące razem – jak zauważa K. Frysztacki – to zasadnicza i wprowadzająca w zakłopotanie sprzeczność (Frysztacki 2009: 93), co dodatkowo utrudnia precyzyjne zdefiniowanie terminu „pracujących biednych”. Otóż mamy tu do czynienia ze swoistym brakiem logiki. Wszak problem biedy utożsamiany jest z brakiem pracy, a nie z jej wykonywaniem, za co przecież jednostka uzyskuje (a raczej – powinna uzyskać) stosowną gratyfikację finansową.

Najogólniej rzecz ujmując, zgodnie z potocznym, zdroworozsądkowym rozumieniem, terminem pracujący biedni (ang. *working poor*) – określa się osoby pracujące, które pomimo faktu wykonywania pracy zarobkowej, pozostają ubodzy. Dokonując próby wyjaśnienia tego pojęcia, należy wskazać, że jedynym krajem mającym prawną definicję pracujących biednych są Stany Zjednoczone. Otóż Bureau of Labour Statistics termin *working poor* określa osoby przez co najmniej 27 tygodni pracujące lub poszukujące zatrudnienia, których dochody sytuują się poniżej oficjalnej linii ubóstwa (www.bls.gov/cps/cpswp2000.htm).

Z kolei Eurostat do kategorii pracujących biednych zalicza osoby z niskim dochodem - poniżej 60 proc. mediany rozporządzonego dochodu gospodarstwa domowego. Do określenia definicyjnego pracujących biednych, które zostało przyjęte przez Eurostat, nawiązano w badaniach przeprowadzonych przez Centrum Badania Opinii Społecznej w 2007 roku na krajowym rynku pracy. Operacjonalizując ten termin dla celów badawczych CBOS do kategorii pracujących biednych zaliczył: osoby mające stałą pracę zarobkową w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu, których zrównoważony, rozporządzalny dochód netto *per capita* w gospodarstwie domowym sytuuje się poniżej 60 proc. mediany dochodu całej analizowanej populacji (por. *Pracujący*

biedni. Komunikat badań 2008: 2-3). Dla pełniejszego zrozumienia przytoczonej definicji szerszego wyjaśnienia wymagają następujące terminy: dochód zrównoważony, dochód rozporządzony, gospodarstwo domowe oraz mediana.

Dochód zrównoważony oznacza dochód gospodarstwa domowego dzielony przez sumaryczną liczbę jednostek konsumpcyjnych, a nie przez członków gospodarstwa domowego (*Pracujący biedni* 2008: 3). Nawiązując do pojęcia dochodu zrównoważonego należy zwrócić uwagę, że inną jednostką konsumpcyjną będzie kilkuletnie dziecko, a inną osoba dorosła. Zgodnie z przyjętą nomenklaturą terminologiczną OECD przy dochodzie zrównoważonym jednostkom konsumpcyjnym należy przypisać następujące wagi: 1,0 dla jednej dorosłej osoby („głowy gospodarstwa domowego”), 0,5 dla każdej innej osoby powyżej 14 roku życia oraz 0,3 dla każdej osoby poniżej 14 roku życia.

Zgodnie z definicją GUS-u dochód rozporządzalny stanowi sumę bieżących dochodów gospodarstwa domowego z poszczególnych źródeł, pomniejszony o zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych płacone przez płatnika w imieniu podatnika (od dochodów z pracy najemnej oraz od niektórych świadczeń społecznych), o podatki płacone przez osoby pracujące na własny rachunek, w tym przedstawicieli wolnych zawodów i rolników indywidualnych oraz o składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. W skład dochodu rozporządzalnego wchodzi dochody pieniężne i niepieniężne, w tym spożycie naturalne (towary lub usługi konsumpcyjne pobrane na potrzeby gospodarstwa domowego z działalności gospodarczej na własny rachunek – rolniczej i pozarolniczej) oraz towary i usługi otrzymane bezpłatnie (www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-106.htm). Na dochód rozporządzalny składają się: dochód z pracy najemnej, dochód z gospodarstwa indywidualnego w rolnictwie, dochód z pracy na własny rachunek poza gospodarstwem indywidualnym w rolnictwie, z wykonania wolnego zawodu, dochód z najmu budynków i budowli niezwiązanych z prowadzoną działalnością gospodarczą, świadczenia z ubezpieczeń społecznych, świadczenia z pomocy społecznej, pozostały dochód (patrz: *Budżety gospodarstw domowych w 2004 roku*, 2005: 11). Dochód rozporządzalny – na co zwraca się uwagę w literaturze przedmiotu – przeznaczany jest przez członków gospodarstwa domowego na wydatki oraz ewentualny przyrost oszczędności (Sadowski, Więcek 2007: 131).

Z kolei gospodarstwo domowe definiowane jest jako zespół osób spokrewnionych lub niespokrewnionych, mieszkających razem i wspólnie utrzymujących się. Jeżeli któraś z osób mieszkających razem utrzymuje się

oddzielnie, osoba ta tworzy oddzielne jednoosobowe gospodarstwo domowe (*Podstawowe informacje ze spisów powszechnych* 2003:17). Natomiast – zgodnie z obowiązującą w krajowej statystyce nomenklaturą pojęciową, „głową gospodarstwa domowego” jest ta osoba, która całkowicie lub w przeważającej części dostarcza środków utrzymania danemu gospodarstwu domowemu. Jeżeli mamy do czynienia z sytuacją, gdy dwie lub więcej osób dostarczają środków utrzymania w jednakowym stopniu, za głowę gospodarstwa domowego uznaje się tę osobę, która tymi środkami rozporządza (tamże:18).

Ostatnim pojęciem z zaprezentowanej definicji pracujących biednych wymagającej wyjaśnienia jest mediana. Oznacza ona wartość środkową, dzielącą zbiorowość na dwie równe części: część wartości większych lub równych medianie i część wartości mniejszych lub równych medianie (Krzysztofiak, Urbanek 1972: 172). Zgodnie z danymi z badań GUS-u nad dochodami Polaków mediana dochodu w IV kwartale 2012r. wynosiła ok. 2200 zł. netto (por. www.gus.gov.pl). Oznaczało to w praktyce, że połowa pracujących zarabiała 2200 zł. i poniżej a połowa 2200zł. i powyżej tej kwoty. Zresztą w statystyce miary takie jak mediana, kwartyle, czy decyle) precyzyjniej opisują zróżnicowanie dochodowe analizowanej populacji. W mniejszym stopniu - w porównaniu do średniej arytmetycznej miary te podatne są na odkształcenia wynikające z wartości skrajnych.

Dla lepszego zobrazowania przytoczonej definicji *working poor* przedstawiono przykład pomagający w diagnozie tego zjawiska. Otóż w skład gospodarstwa domowego wchodzi pięć osób: rodzice i trójka dzieci (w wieku 17, 11 i 8 lat), całkowity dochód gospodarstwa domowego wynosi 6000 zł. miesięcznie. Czy w tym przypadku – zgodnie z przytoczoną definicją – będziemy mieli do czynienia z problemem *working poor*?

Po pierwsze - należy przypisać poszczególnym osobom odpowiednie jednostki konsumpcyjne. Zgodnie z terminologią OECD „głowie gospodarstwa domowego” (osoba, która uzyskuje najwyższy dochód) przypiszemy wagę 1,0. Kolejnej osobie dorosłej przypiszemy 0,5, taka sama wartość (0,5) zostanie nadana osobie w wieku 17 lat. Natomiast dzieciom w wieku 11 i 8 lat przypisane zostaną wartości po 0,3. Sumując te wartości okaże się, że w analizowanym przypadku łącznie będziemy mieć 2,6 jednostek konsumpcyjnych.

Po drugie – dzielimy dochód rozporządzony przez jednostki konsumpcyjne. W analizowanym przykładzie dochód rozporządzalny wynosi 6000 zł. i zgodnie z zasadą zrównoważenia dzielimy tę kwotę nie przez 5 (liczba osób w gospodarstwie domowym), lecz przez 2,6 (suma jednostek konsumpcyj-

nych), co daje nam kwotę 2308zł. Po trzecie – porównujemy otrzymaną kwotę (dochód rozporządzony dzielony przez jednostki konsumpcyjne, w analizowanym przypadku jest to 2308 zł.) do 60 proc. mediany dochodu analizowanej populacji. Jeżeli ostatecznie uzyskamy wartość niższą niż 60 proc. mediany dochodu analizowanej populacji, to zgodnie z przyjętą definicją będziemy mogli mówić o problemie *working poor* w gospodarstwie domowym.

W IV kwartale 2012 roku mediana dochodu analizowanej populacji wynosiła 2200 zł., w związku z tym 60 proc. tej kwoty to równowartość 1320 zł. Zatem podsumowując - w związku z tym, iż dochód zrównoważony, rozporządzony *per capita* w analizowanym gospodarstwie kształtuje się na poziomie wyższym niż 60 proc. mediany dochodu badanej populacji nie mamy podstaw (zgodnie z zaprezentowaną definicją) do przypisania jednostek z tego gospodarstwa domowego do kategorii *working poor*.

Zatem – co należy wyraźnie podkreślić – zgodnie z przyjętą w badaniach CBOS definicją pracujących biednych, przynależność do tej kategorii na rynku pracy niekoniecznie musi być związana z niskim poziomem dochodów. Otóż dla przykładu można wskazać sytuację, kiedy w licznych gospodarstwach domowych jedynie jedna osoba uzyskuje dochód. Nawet jeżeli uzyskuje wysokie zarobki, to w przypadku dzielenia go przez wielość jednostek konsumpcyjnych (np. niepracujący małżonek i dużo dzieci), to osoba aktywna zawodowo w świetle przyjętej definicji może zostać przypisana do kategorii pracujących biednych.

Zatem zgodnie z przytoczoną definicją i podanym przykładem ubóstwo pracujących empirycznie badane jest na poziomie gospodarstwa domowego – a nie jedynie poszczególnych, aktywnych zawodowo jednostek. Taki sposób metodologicznego podejścia do diagnozy zjawiska *working poor* pozwala na lepszą ocenę sytuacji wszystkich członków gospodarstwa domowego, których status materialny zależy również od dochodów pozostałych osób wchodzących w jego skład (por. Muster 2012: 34 i nast.).

Zatem zgodnie z określeniem przytoczonym definicyjnym przyczyną ubóstwa wśród pracujących w większości przypadków nie jest niska płaca a brak dochodów pozostałych członków gospodarstwa domowego. Dane statystyczne wskazują, że gdyby wszyscy pracujący ubodzy w Polsce prowadziliby jednoosobowe gospodarstwa domowe, to 70 proc. spośród nich przestałoby być ubogimi (por. *Ubóstwo i praca...*, 2013: 129).

Jednak – na co wyraźnie zwraca się uwagę w literaturze przedmiotu – i co też już zaakcentowano wcześniej w artykule, definicje operacyjne wykorzystywane w badaniach nad tym zjawiskiem są różne. W różny sposób defi-

niowane jest pojęcie pracy, a także ubóstwa – szczególnie w kontekście wskazania granicy przynależności kategorii ubogich. Implikuje to m.in. późniejszym problem porównywania wyników badań prowadzonych na poziomie międzynarodowym (Stanaszek 2004:154).

Ponadto – co należy wyraźnie podkreślić – w naszym kraju Główny Urząd Statystyczny cyklicznie realizuje badania dotyczące problematyki wynagrodzeń. Regularnie publikowane są m.in. takie raporty, jak: *Zatrudnienie i wynagrodzenie w gospodarce narodowej*, *Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw*, czy *Struktura wynagrodzeń według zawodów* (patrz: www.stat.gov.pl/gus/praca_wynagrodzenia_PLK_HTML.htm). W raportach tych poruszane są kwestie dotyczące m.in. problematyki rozwarstwienia dochodowego.

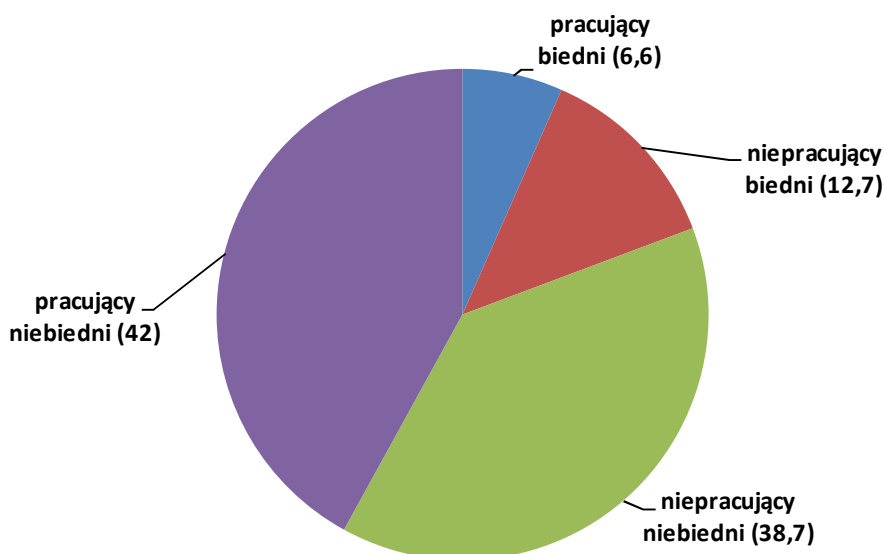
2. Pracujący biedni na krajowym rynku pracy

Przykładem jednej z nielicznych prób analizy problemu pauperyzacji zatrudnionych na krajowym rynku pracy są badania przeprowadzone na próbie ogólnopolskiej przez Centrum Badania Opinii Społecznej. Ogólnopolskie badanie „Warunki życiowe społeczeństwa polskiego: problemy i strategie” – jak podaje CBOS – prowadzone było od września do listopada 2007 roku. Próbkę badawczą (losowo-adresową) na potrzeby analizy zjawiska niskopłatnej pracy zawężono do populacji 28 100 osób, pomijając przypadki, w których ankietom nie udało się uzyskać informacji o całkowitym dochodzie gospodarstwa domowego, którego respondentami są członkami i o tym, czy respondent pracuje, czy też nie.

Zgodnie z przyjętym sposobem rozumienia terminu „working poor” do kategorii *pracujących biednych* zaliczono 6,6 proc. populacji dorosłych Polaków, co stanowiło ok. 2 mln. osób (patrz: *Pracujący biedni. Komunikat z badań*, 2008).

Zgodnie z przyjętą przez CBOS metodologią badania, poszczególne kategorie na rynku pracy zostały zdefiniowane w następujący sposób - pracujący biedni to osoby, które zadeklarowały, że pracują (w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu), a zrównoważony rozporządzalny dochód netto na osobę w gospodarstwie domowym wynosi poniżej 60 proc. mediany; niepracujący biedni to osoby, które zadeklarowały, że nie pracują lub pracują tylko dorywczo, a zrównoważony rozporządzalny dochód netto na osobę w gospodarstwie domowym wynosi poniżej 60 proc. mediany; pracujący niebiedni to osoby, które zadeklarowały, że pracują (w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu), a zrównoważony rozporządzalny dochód netto na osobę w ich gospodarstwie domowym wynosi powyżej 60 proc. mediany; niepracujący nie-

biedni to osoby, które zadeklarowały, że nie pracują lub pracują dorywczo, a zrównoważony rozporządzalny dochód netto na osobę w ich gospodarstwie domowym wynosi powyżej 60 proc. mediany (tamże). Udział poszczególnych kategorii respondentów wśród badanych przedstawiono na wykresie 1.

Wykres 1**Rozkład populacji badanych według kategorii statusu (w proc.)**

Źródło: Badania CBOS, Komunikat z badań, Warszawa 2008, s. 4

Zgodnie z wynikami przeprowadzonych analiz, okazuje się, że do gospodarstw pracujących biednych zaliczono 6,6 proc. respondentów, do niepracujących biednych – 12,7 proc., natomiast do niepracujących niebiednych i pracujących niebiednych odpowiednio: 38,7 proc. i 42 proc.. Zrealizowane badania wykazały istotne różnice w zakresie oczekiwanego dochodu na osobę w gospodarstwie domowym pomiędzy osobami zaliczanymi do kategorii pracujących biednych i pracujących niebiednych. Otóż podczas gdy pracujący biedni, aby żyć dostatnio, bez żadnych problemów byłiby usatysfakcjonowani kwotą 1069 zł. na osobę, to już pracujący niebiedni średnio wskazywali na 2162 zł. Czyli mówiono o ponad dwukrotnie wyższej kwocie. Szczegółowe wskazania respondentów przedstawiono w tabeli 1, gdzie ukazano także różnice pomiędzy percepcją oczekiwanego poziomu dochodu, by móc zaspokoić podstawowe potrzeby, bądź żyć na średnim poziomie.

Tabela 1

Oczekiwany średni dochód netto na osobę w gospodarstwie domowym

Kategoria statusu	Oczekiwany średni dochód netto w zł. na osobę w gospodarstwie domowym, aby można było:		
	zaspokajać jedynie podstawowe potrzeby	żyć na średnim poziomie	żyć dostatnio, bez żadnych problemów finansowych
pracujący biedni	431	693	1069
niepracujący biedni	510	789	1215
pracujący nie-biedni	855	1368	2162
niepracujący nie-biedni	875	1333	2005

Źródło: Badania CBOS, Komunikat z badań, Warszawa 2008, s. 5

Opisując natężenie zjawiska pracujących biednych na poziomie regionalnych rynków pracy można stwierdzić, że w największym stopniu problem ten jest odnotowywany w województwach wschodnich i południowo-wschodnich. Obserwuje się znaczne zróżnicowanie zjawiska pracujących biednych na poziomie województw w Polsce.

Przeprowadzone przez CBOS badania wykazały (*Pracujący biedni. Komunikat z badań*:14), że procentowy udział gospodarstw domowych pracujących biednych w całej populacji gospodarstw największy jest w województwach lubelskim (16,5 proc.), podkarpackim (15,4 proc.) i świętokrzyskim (14,1 proc.). Wysoki udział gospodarstw domowych pracujących biednych odnotowywany jest również w województwach małopolskim (10,7 proc.) i podlaskim (10,5 proc.). Natomiast w najmniejszym stopniu zjawisko to występuje na obszarze województw: śląskiego (6,7 proc.), mazowieckiego (7,0 proc.) i zachodnio-pomorskiego (7,4 proc.).

Dokonując charakterystyki osób należących do kategorii pracujących biednych można stwierdzić, że (tamże: 6 i nast.):

- 55,1 proc. stanowią osoby liczące co najmniej 40 lat,
- 70,2 proc. zamieszkuje miejscowości liczące do 20 tys. mieszkańców,
- 63,1 proc. legitymuje się wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym,

- 28,2 proc. średnim, a jedynie 4,2 proc. - wyższym,
- najczęściej do kategorii tej zaliczani są robotnicy, rolnicy i pracownicy fizyczno-umysłowi,
- ich gospodarstwa domowe są liczne – licząc średnio 4,2 osoby.

Szczególnie duże nasilenie zjawiska *working poor* odnotowywane jest w mniejszych miejscowościach. W literaturze przedmiotu czytamy, że w miastach – zwłaszcza większych – przed pracownikiem stoi więcej alternatywnych możliwości podjęcia pracy i częściej jest to praca za wyższe wynagrodzenie. W 2011 roku odsetek osób niskopłatnych w miastach pow. 500 tys. mieszkańców wyniósł 11 proc., podczas gdy na terenach wiejskich był dwukrotnie wyższy (patrz: Bukowski, Magda 2011: 125). Natomiast badania statystyczne wyraźnie wskazują na to, że poziom wykształcenia aktywnych zawodowo wyraźnie koreluje z potencjalnym zagrożeniem ubóstwem. Im wyższy poziom wykształcenia, tym mniejsze zagrożenie ubóstwem – zarówno jeżeli chodzi o ich mobilność przestrzenną, jak i zawodową, co przekłada się na wyższą gratyfikację finansową.

Badania empiryczne ponadto wskazują, że jest większe prawdopodobieństwo bycia zaliczonym do kategorii *working poor* zatrudnionych w sektorze prywatnym w stosunku do sektora publicznego. Stabilność zatrudnienia i mniejsze zróżnicowanie płac w sektorze publicznym przekłada się na mniejsze zagrożenie ubóstwem niż w sektorze prywatnym (tamże: 130). Biorąc pod uwagę kryterium płci, bardziej zagrożone pauperyzacją są kobiety, co wynika m.in. z faktu, że kobiety – w porównaniu do mężczyzn – uzyskują niższą gratyfikację finansową także z tytułu świadczenia podobnej pracy na podobnym stanowisku.

Ponadto gospodarstwa domowe pracujących biednych charakteryzują się niską intensywnością świadczenia pracy – okazuje się, że często jedynie jeden z jego członków jest aktywny zawodowo i uzyskuje dochód.

Jednakże – co należy podkreślić – przedstawione dane pochodzą sprzed światowego kryzysu, którego symbolicznym początkiem był upadek amerykańskiego banku Lehman Brothers 15 września 2008 roku. Zatem badanie zostało przeprowadzone wówczas, gdy sytuacja na krajowym rynku pracy była dobra, wówczas odnotowywano najniższe wskaźniki rejestrowanego bezrobocia, które nie przekraczały 10 proc.. Dla porównania – aktualnie wskaźnik rejestrowanego bezrobocia w Polsce jest znacząco wyższy i kształtuje się na poziomie 14 proc.. Jeżeli do tego dodamy jeszcze postępujące uelastycznianie rynku pracy, czego skutkiem jest zwiększający się udział pracujących w ramach form niestandardowych można postawić tezę o istotnym wzroście kategorii *working poor* w Polsce. Tym bardziej – jak wskazują

dane statystyczne – w ostatnich dwóch dekadach rozwarstwienie dochodowe w krajach OECD wzrasta w średnim tempie 1,7 proc. rocznie (*Growing Income Inequalities in OECD Countries*, 2011). Jednakże tak postawiona teza wymaga oczywiście rzetelnych badań empirycznych, które ją ostatecznie zweryfikują.

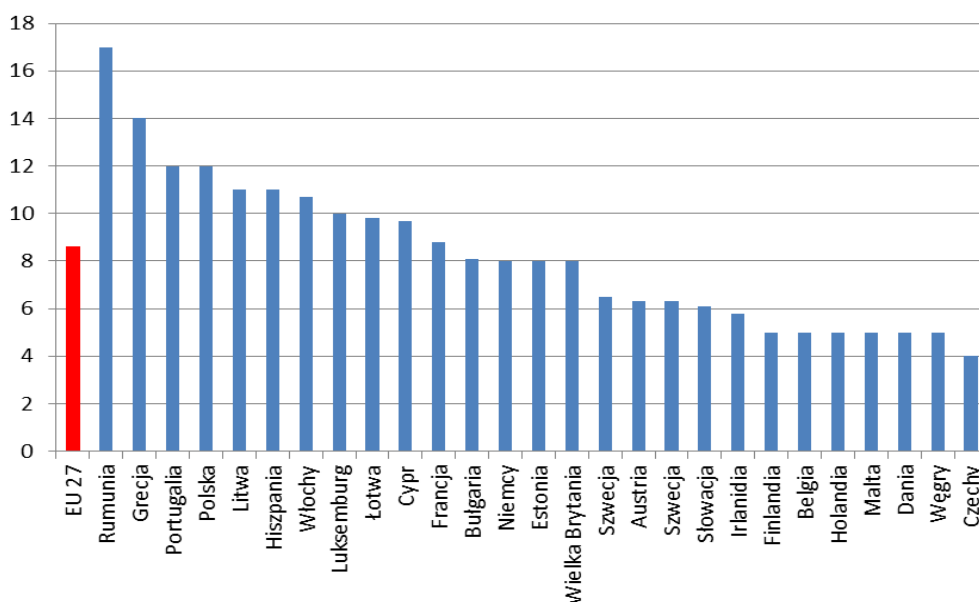
3. Zagrożeni ubóstwem wśród osób pracujących w Unii Europejskiej

Komisja Europejska ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Integracji opublikowała dokument *In-work poverty and labour market segmentation in the EU* – wyraźnie wskazując na rosnącą skalę zjawiska pauperyzacji zatrudnionych we wszystkich krajach unijnych.

Okazuje się, że wśród 81 mln ubogich w Unii aż 17 mln stanowią pracujący. Zatem niemal 21 proc. osób ubogich jest aktywnych zawodowo. Zgodnie z przytoczonymi danymi poszczególne kraje członkowskie Unii Europejskiej charakteryzują się dużym zróżnicowaniem wskaźnika zagrożenia ubóstwem – wykres 2.

Wykres 2

Wskaźniki zagrożenia ubóstwem osób pracujących w krajach UE (w proc.)



Źródło: EU-SILC 2008, Eurostat calculations (28 July 2010)

Przeprowadzona przez Eurostat analiza wykazała, że w Unii Europejskiej 8,6 proc. osób pracujących znajduje się poniżej progu zagrożenia ubóstwem. Z przedstawionych danych wynika, że najwyższe wskaźniki zagrożenia ubóstwem wśród pracujących odnotowywane są w czterech następujących krajach: Rumunii (17,0 proc.), Grecji (14,0 proc.), Portugalii i w Polsce (po 12 proc.). Generalnie można stwierdzić, że ryzyko przynależności do kategorii pracujących biednych jest zdecydowanie wyższe w krajach południowej Europy. Ponadto do krajów „podwyższonego ryzyka” możliwej przynależności do kategorii *working poor* zalicza się Rumunię, Polskę i państwa bałtyckie. Jednocześnie w badaniach Eurostatu Polska okazuje się być jedynym krajem o wyjątkowo dużej liczbie osób ubogich wśród pracujących przy jednocześnie umiarkowanym odsetku osób ubogich w całej populacji (jest on na poziomie średniej unijnej).

Oznacza to, że w Polsce, relatywnie częściej niż w innych krajach, podjęcie pracy nie oznacza wyrwania się z ubóstwa (<http://rynekpracy.org/wiadomosc/621924.html>). Z kolei krajami o najniższych wskaźnikach zagrożenia ubóstwem u osób pracujących są Czechy (4,0 proc.), a także - Finlandia, Belgia, Holandia, Malta, Dania i Węgry (po 5 proc.).

Badania realizowane przez Eurostat wskazują na wyraźną zależność pomiędzy rodzajem formuły prawnej regulującej kwestie związane ze świadczeniem pracy a zagrożeniem ubóstwem w krajach Unii Europejskiej. O ile do pracujących biednych zalicza się 5 proc. świadczących pracę w ramach form stałych, o tyle wskaźnik ten rośnie aż do 13 proc. w przypadku zatrudnionych na podstawie form czasowych (Frazer, Marlier 2010: 9).

Dane statystyczne wskazują także na to, że niski poziom formalnego wykształcenia wyraźnie koreluje z zagrożeniem ubóstwa wśród osób aktywnych zawodowo. Aczkolwiek w poszczególnych krajach unijnych obserwuje się w tym zakresie duże różnice. Otóż o ile jedynie 5 proc. osób o niskim poziomie wykształcenia w Danii zaliczanych jest do kategorii *working poor*, o tyle wskaźnik ten wzrasta do poziomu 28 proc. w Polsce u osób o podobnym poziomie wykształcenia (*Working poor in Europe*, 2010:8). Analizując wiek pracujących biednych na obszarze UE, można stwierdzić, że stopa ubóstwa jest nieco wyższa dla osób w wieku 18-24 lata (10 proc.) w porównaniu do pracujących w wieku 25-54 i 55-64 lata - po 8 proc. (Frazer, Miler 2010: 18).

Eksperti analizujący rynek pracy przewidują, że niebezpieczeństwo pogłębiania się omawianego zjawiska dotyczyć będzie przede wszystkim osób niewykwalifikowanych oraz absolwentów wchodzących na rynek pracy. To właśnie spośród nich rekrutuje się wyłaniająca kategoria ludzi doświadczają-

cych niepewności i braku szans na stabilizację życiową i zawodową, którą amerykański ekonomista Guy Standing określił mianem prekariatu (Standing 2011). Prekariuszami są osoby pracujące w ramach elastycznych form zatrudnienia pozbawionych siedmiu następujących gwarancji (por. Standing 2011):

- rynku pracy (brak odpowiednich możliwości pracy),
- zatrudnienia (brak ochrony pracownika przed zwolnieniem),
- pracy (brak gwarancji związanych z wykonywaniem odpowiedniej pracy, brak gwarancji wykonywania takich, a nie innych obowiązków),
- bezpieczeństwa w pracy (brak odpowiedniej ochrony zdrowia pracownika),
- reprodukcji umiejętności (brak możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz właściwego wykorzystania posiadanych kwalifikacji w pracy),
- dochodu (brak stałej pensji, niższy dochód w porównaniu do pracowników etatowych mających podobne obowiązki),
- reprezentacji (brak możliwości bycia członkiem związku zawodowego).

Podobnie, jak w Polsce, tak i w całej Unii Europejskiej stopa ubóstwa pracujących jest znacznie zróżnicowana w zależności od typu gospodarstwa domowego. Najwyższe prawdopodobieństwo przynależenia do kategorii *working poor* dotyczy sytuacji, gdy samotnie pracujący rodzic ma co najmniej dwójkę dzieci na utrzymaniu (20 proc.). Natomiast w przypadku gospodarstw domowych składających się z dwóch lub większej liczby dorosłych – ale bez dzieci na utrzymaniu jedynie 5 proc. zalicza się do kategorii *working poor* (tamże).

Okazuje się, że w UE (Frazer, Miler 2010: 27 i nast.) w największym stopniu problem pauperyzacji dotyczy zatrudnionych w rolnictwie i pracujących na własny rachunek. Badania empiryczne wskazują ponadto na duże geograficzne zróżnicowanie problemu pracujących biednych w obrębie poszczególnych krajów. Generalnie ze zjawiskiem tym częściej spotykamy się na mniej zurbanizowanych obszarach, gdzie jest zdecydowanie mniej możliwości, w porównaniu do obszarów miejskich i metropolitarnych podjęcia lepiej płatnej pracy. Niewielka intensywność świadczenia pracy na poziomie gospodarstw domowych to kolejny czynnik w istotny sposób determinujący występowanie pauperyzacji. Niskie kwalifikacje i niski poziom wykształcenia to kolejne z czynników wpływających na zwiększenie się prawdopodobieństwa wykonywania niskopłatnych, często krótkoterminowych prac. Status emigranta, bądź przynależność do mniejszościowych grup etnicznych w istotny sposób wpływa na ryzyko znalezienia się w kategorii pracujących biednych.

Podsumowanie

Podsumowując omawiany materiał wnioskujemy, że perspektywy ograniczania problemu ubóstwa pracujących niestety nie są optymistyczne. Wysoka stopa bezrobocia zarówno w Polsce, jak i całej Unii Europejskiej, dalsze procesy uelastyczniania rynku pracy mogą przyczyniać się do narastania problemu związanego z pauperyzacją osób aktywnych zawodowo na kontynencie europejskim. Podobne kategorie osób w szczególności narażone są na ryzyko wykonywania prac niskopłatnych – zarówno w Polsce, jak i w całej Unii Europejskiej. Dotyczy to w głównej mierze mieszkańców mniejszych miejscowości, osób zatrudnionych w małych firmach prywatnych, pracujących w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia, osób młodszych – wchodzących na rynek pracy, pracowników niskokwalifikowanych, migrantów, czy przedstawicieli mniejszościowych grup etnicznych.

Co ciekawe – dane empiryczne wskazują, że mężczyźni są bardziej zagrożeni przynależnością do kategorii *working poor* niż kobiety, pomimo że to właśnie one częściej osiągają dochody z niskopłatnych, niestabilnych prac i częściej niż mężczyźni zatrudnione są na niepełny etat. Przyczyn takiego stanu upatrywać można w tym, że zarobki kobiet częściej stanowią drugie źródło utrzymania gospodarstwa domowego. Oznacza to, że nawet jeśli kobieta uzyskuje niewielką gratyfikację finansową za pracę, to mając męża/partnera, którego dochody są odpowiednio wysokie, nie sytuuje się w sferze zagrożonych ubóstwem. Natomiast w sytuacji, w której liczne gospodarstwo domowe utrzymywane jest wyłącznie z pensji mężczyzny, nawet jeśli jego zarobki są stosunkowo wysokie, cała rodzina może sytuować się poniżej granicy biedy (Wójcik-Żołądek 2013: 170-171).

Niewątpliwie priorytetem w ograniczaniu ubóstwa, zarówno w Polsce, jak i Unii Europejskiej powinno być tworzenie nowych miejsc pracy. W obliczu rosnącej skali zjawiska *working poor* należy jednak pamiętać, że aby realnie przyczyniać się do ograniczania biedy, powinny one gwarantować zatrudnionym dochody pozwalające na zaspokojenie nie tylko biologicznych potrzeb, ale przyczyniać się do stabilizacji życiowej i poczucia bezpieczeństwa. W tym kontekście istotna jest także skuteczna polityka redystrybucyjna państwa skierowana do grup najbardziej zagrożonych, m.in. rodzin wielodzietnych (Wójcik-Żołądek 2013: 176).

Ponadto mniejsze zagrożenie pauperyzacją dochodową dotyczy osób zatrudnionych w firmach, gdzie funkcjonują organizacje związkowe, a największe – w małych przedsiębiorstwach sektora prywatnego, zatrudniających nie więcej niż 9 osób. Generalnie firmy te oferują nie tylko lepiej płatne miejsca pracy, ale przede wszystkim większą stabilizację zatrudnienia.

Głębszego zastanowienia wymaga próba odpowiedzi na pytanie dotyczące motywów podejmowania i wykonywania pracy przez osoby uzyskujące gratyfikację finansową na niskim poziomie. Otóż analizy empiryczne (por. Shildrick T. i in. 2012: 166-191) wykazują, że wykonywanie pracy nisko wynagradzanej, niewymagającej kwalifikacji i niedającej możliwości awansu, ale nade wszystko – niestabilnej – z perspektywy badanych powinno być nieopłacalne w porównaniu z korzystaniem ze wsparcia socjalnego z tytułu pozostawania bez pracy. Osoby takie z racji wykonywania pracy nie mogą korzystać ze wsparcia przysługującego bezrobotnym, a jednocześnie poziom ich dochodów jest niewystarczający do prowadzenia godnego życia. Tymczasem po odjęciu od uzyskiwanego uposażenia kosztów dojazdu do pracy, pokrycia ewentualnych kosztów opieki nad dzieckiem w godzinach pracy oraz utracie różnych subsydiów przysługujących bezrobotnym dochód rozporządzalny gospodarstwa domowego osoby podejmującej nisko płatną pracę okazywał się niższy niż w przypadku pozostawania na bezrobociu (por. Wójcik-Żołądek 2013). Jednakże – i to wymaga stosownych badań – osoby te, pomimo niskiej gratyfikacji finansowej za pracę wolą być aktywnymi zawodowo, niż zasilać szeregi bezrobotnych. Można przypuszczać, że praca dla tych osób jest wartością autoteliczną i takie wzorce chcą przekazywać swoim najbliższym. Jednakże istotnym składnikiem aktywności zawodowej u tych osób będzie ponadto utrzymywanie relacji społecznych w miejscu pracy, a co za tym idzie zaspokajanie potrzeb przynależności i bycia akceptowanym członkiem grupy.

Bibliografia:

1. *Budżety gospodarstw domowych w 2004 roku*, 2005, Wydawnica Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
2. Bukowski M., Magda I. (red.), 2013, *Ubóstwo i praca. Zatrudnienie w Polsce w 2011 roku*, Wydawca MPiPS, Warszawa.
3. Frazer H., Marlier E., (ed.), 2010, *Synthesis Report On behalf of the European Commission DG Employment, Social Affairs and Inclusion*, European Commission DG Employment, Social Affairs and Inclusion.
4. Frysztacki K., 2009, *Socjologia problemów społecznych*, Wydawnictwo SCHOLAR, Warszawa.
5. Galbraith J. K., 1987, *Istota masowego ubóstwa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
6. *Growing Income Inequalities in OECD Countries*, 2011, OECD Publishing, Paris.

7. Kapuściński R., 2000, *Lapidarium IV*, Wydawnictwo Czytelnik, Warszawa.
8. Krzysztofiak M., Urbanek D., 1972, *Metody statystyczne*, PWN, Warszawa.
9. Muster R., 2011, *Pracujący biedni na współczesnym rynku pracy – problemy definicyjne i próba analizy zjawiska*, „Humanizacja Pracy”, nr 5.
10. Muster R., 2012, *Pracujący biedni na rynku pracy. Procesy uelastyczniania zatrudnienia a zjawisko pauperyzacji pracowników*, „Studia Socjologiczne”, nr 3.
11. *Podstawowe informacje ze spisów powszechnych*, 2003, Wydawca Urząd Statystyczny, Katowice.
12. Kuźmich E., Stasiowski J., *Pracujący biedni. Komunikat z badań*, 2008, Wydawca CBOS, Warszawa.
13. Stanaszek A., 2004, *Bieda (z) pracy, czyli o biednych pracujących we współczesnym świecie*. „Kultura i Społeczeństwo”, nr 2.
14. Standing G., 2011, *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, Londyn.
15. Shildrick T. i in. 2012, *Poverty and insecurity. Life in low-pay, no-pay Britain*, Policy Press, Bristol.
16. Sadowski A., Więcek J., 2007, *Zróżnicowanie dochodów i wydatków w grupach społeczno-ekonomicznych w latach 1993-2004* [w:] J. Klebaniuk (red.), *Oblicza nierówności społecznych*, Wydawnictwo ENETEIA, Warszawa.
17. Wójcik-Żołądek M., 2013, *Bieda pracujących. Zjawisko working poor w Polsce*. „Studia Biura Analiz Sejmowych”, nr 4.
18. *Working poor in Europe*, 2010, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Źródła internetowe:

1. www.bls.gov/cps/cpswp2000.htm [wejście w dniu 12.01.2014r.],
2. www.gus.gov.pl [wejście w dniu 11.04.2014],
3. www.rynekpracy.org/wiadomosc/621924.html [wejście w dniu 20.04.2014],
4. www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-106.htm [wejście w dniu 09.03.2014r.].

Working Poor in Poland and the European Union - an Attempt to Analyze the Phenomenon

Summary

The article attempts to release the phenomenon of pauperization part of economically active people, both in Poland and other countries of the European Union. There was described definitional and methodological issues related to research on the phenomenon of working poor. According to the studies, which was referred to in the article, the categories of persons, in particular, are exposed to low-paid work carried out in the EU include residents of small towns, people employed in small private companies, working on the basis of flexible forms of employment, younger people - entering the labor market, low-skilled workers, migrants, and representatives of ethnic minority groups. In Poland, the category of working poor make up over two millions economically active persons, in the European Union it is over 17 millions. Unfortunately the high unemployment rate, but after of all progressive labor market flexibility can contribute to the buildup problem part of impoverishment of economically active people on the European continent.

Key words: working poor, work, poverty, economic activity.

Monika Budnik

Uniwersytet Wrocławski*

e-mail: m.budnik@wns.uni.wroc.pl

Status prekariusza wobec dynamiki nierówności

Abstrakt

Celem artykułu jest przybliżenie zagadnienia prekariatu, będącego podmiotowym wyrazem dynamicznej nierówności w ponowoczesności. Autorka analizuje czynniki ograniczające status osób pracujących na rynku pracy, który w odniesieniu do szeroko pojętej niepewności, ogranicza szanse zawodowe i społeczne pracujących na obecnym rynku pracy. Odniesienie do teoretyków pojęcia prekaria tu wraz z rewizją społecznych zmiennych konstruujących definicję prekariuszy to próba socjologicznego odniesienia do współczesnej niepewności pokolenia kapitalizmu.

Słowa kluczowe: prekariat, niepewność, struktura zawodowa, współczesność.

Wprowadzenie

Dynamika współczesnego rynku pracy kreująca obecną strukturę zawodową, coraz częściej powoduje ograniczoną zdolność prognozowania przyszłości w obszarze zatrudnienia. Owa dysfunkcja pociąga za sobą dominację asekuracyjnej postawy liderów opinii w prospektywnych komentarzach socjologicznych, co skutkuje przeniesieniem wysiłku eksploracji na opis skupiający się na charakterystykach społeczności de faworyzowanych na rynku pracy w odniesieniu do zjawisk współczesnej rzeczywistości społeczno-ekonomicznej. W tych dyskusjach niejednokrotnie powraca się do rewizji typologii nierówności społecznych – w tym nierówności dynamicznych, strukturalnych, szans i możliwości. Społeczne odniesienia nierówności wskazują także na typologie biernych i aktywnych – przy czym należy pamiętać o społecznych zróżnicowaniach w szansach i możliwościach oraz utopii wpływu na zmienne gospodarcze czy ekonomiczne z perspektywy jednostki społecznej.

Wskazywanie na zróżnicowane statusy podmiotów w obszarze rynku pracy, dotyczy przedmiotowych i podmiotowych możliwości wpływu na sytuację zawodową czyli na przestrzeń społeczno-zawodową jaką zajmuje

* Autorka zdecydowała się nie podawać afiliacji

człowiek. Wobec ograniczonych szans poprawy swojego statusu a więc nie zdefiniowanych, wieloaspektowych „szklanych sufitów” z ang. *glass ceiling* (posługując się metaforą ukrytych barier w karierze, którą wykorzystuje A. Titkow), powracamy do dyskursu z pytaniem o nową klasę zwaną prekariatem, tym samym kwestionując tezę o zanikaniu klas (Titkow 2003: 8). Z uwagi na dotychczas zdefiniowaną już podklasę (*underclass*) we współczesnej formacji społeczno – ekonomicznej pojawia się pojęcie prekariatu, adekwatne dla charakterystyki dynamicznego i globalnego rynku pracy w jakim przychodzi pracować człowiekowi współczesnemu. W tym artykule zostanie podjęta próba definiowania i charakterystyki prekariatu w Polsce, jako hybrydy będącej elementem współczesnej formacji społeczno – ekonomicznej. Szczególne zwrócenie uwagi na znaczenie sytuacji zawodowej dla pozycji społecznej, skupia temat artykułu w polu ludzkiej pracy.

1. Definiowanie prekariatu na współczesnym rynku pracy

Czas w jakim znaleźli się wszyscy ci, którym przypadło pracować w historycznym momencie XXI-wiecznego kryzysu demokracji, kapitalizmu i neoliberalizmu, stają wobec determinant jakimi są procesy społeczne i ekonomiczne. W procesach tych, elastyczność i bezpieczeństwo zdają się być antynomią odbierającą dotychczas, socjalną i reglamentowaną pewność. To co Z. Bauman określił płynną nowoczesnością, termin prekariatu dopełnia szeroko interpretowaną i obecną *niepewnością* (Bauman 2006: 248). *Ad fontes* pojęcie prekariatu zyskało w ostatnim czasie na znaczeniu, dzięki eksportowanej na polski grunt brytyjskiej myśli na temat formowania się nowej klasy społecznej. Teza Guya Standinga postawiona już w tytule książki „*The Precariat: The New Dangerous Class*” sugeruje, że w konsekwencji zjawisk ekonomiczno społecznych, powstaje zagrożenie utożsamiane z nową klasą i jej oczekiwaniami (Standing 2011). Poszukiwanie wskaźników, które mogłyby charakteryzować tę zbiorowość w polu pracy, staje się punktem zainteresowania zarówno ekonomistów jak i socjologów.

Wobec przemian na współczesnych rynkach pracy, termin *prekariatu* do jakiego nawiązywał także P. Bourdieu (Bourdieu 1998: 95-102) oznacza niepewność statusu pracującego. Na ową problematykę niepewności wskazywał francuski socjolog w swoich ostatnich przemówieniach. Jego zdaniem, obejmowała ona sferę pracy i system ekonomiczny determinujący codzienność w jakiej żyje współczesny człowiek.

Ex definitione z francuskiego „*la précarité*” oznacza niepewność, niestałość co w odniesieniu do utopii współczesnego prognozowania i planowania trendów na rynkach pracy, doskonale wpisuje się w wizję prekariatu

jako zbiorowości będącej najniższym podmiotem w polu pracy. Jak wskazuje Z. Bauman, (...) *niepewność nadaje nasz stosunek do źródeł utrzymania a zwłaszcza najpowszechniejszego ich rodzaju, tego, którego podstawą jest praca i stałe zatrudnienie* (Bauman 2006: 249).

Wypełnianie pojęcia, które wyraża nierówność w sferze pracy to zadanie karkołomne, bo zmuszające do analizy prawnej tj. normatywnych podstaw opisujących relacje pomiędzy stronami w polu pracy. Poza deklarowanymi w prawie obowiązkami i przywilejami, istotne jest wskazanie na społeczne procesy, ujawniające lokalny wymiar adoptowania się pojęcia prekriatu w społeczeństwach nie tylko demokratycznych.

Niepewność prekariuszowego statusu, odnajdujemy także na międzynarodowych, promujących mobilność i elastyczność rynkach pracy. Tutaj pewność identyfikowana z pewną- bo stałą pracą, staje w opozycji do niepewności czasu pracy- jej oferowania i wykonywania. Wobec dotychczasowych, tradycyjnych form pracy dokonało się upodmiotowienie niepewności choćby za włączeniem do publicznego dyskursu, pojęcia zawierającego ocenę, bo brzmiącego “umowy śmieciowe”. Ten termin nie oddaje skutków negatywnego zjawiska, które staje się wyzwaniem dla polityki rynku pracy w której zmierza się do równoważenia szans na pracę i adekwatną za nią płacę. Zjawisko to a raczej grupa, która staje się współczesną metaforą niewolnika, który choć pracuje to jego wynagrodzenie nie zaspokaja podstawowych potrzeb i kosztów pracy, określana jest podmiotowo bo “ubodzy pracujący” (MPiPS, Założenia programowo-organizacyjne do przygotowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014: 18). To zjawisko a raczej sytuacja ubogich pracujących uosabia prekariuszowy status, wynikający z wyzysku a raczej płacy nie adekwatnej do wykonanej pracy.

To właśnie ten aspekt połączenia elastycznej pracy z niską płacą, utożsamiany jest z negatywną stroną elastycznych form pracy. Brak minimalnej stawki wynagrodzenia za godzinę pracy, wobec gwarantowanej stawki minimalnej wynagrodzenia na podstawie stosunku pracy wynoszącej w roku 2012 blisko 1500 zł brutto, staje się wykładnią nierówności (Rozporządzenie Rady Ministrów z 13 września 2011 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2012 r. (§ 1). Równowagą dla zarzutów niepewnej elastyczności jest elastyczność identyfikowana z czasem pracy umożliwiającym godzenie ról rodzinnych i zawodowych. To także wykonywanie pracy zdalnie lub na odległość jak telepraca są jednymi z udogodnień, stanowiących alternatywę i główną formę zarobków wielu dotąd wykluczonych z rynku pracy. Wobec tych rozmaitych perspektyw spojrzenia na elastyczne formy pracy, to co może stanowić podstawę prekariuszowego statusu to zagrożenie ubo-

stwem, pomimo aktywności zawodowej –co ujmuje zjawisko biednych pracujących, spójne z niskim wynagrodzeniem prekariuszy.

W sferze kapitalistycznego rynku pracy, poszukiwanie wskaźników niepewności na rynku pracy, sprowadzono do antynomii, gdzie elastycznemu zatrudnieniu *flexicurity*² przeciwstawia się elastyczny wyzysk (*flexploation*). Europejska Strategia Zatrudnienia wyjaśniająca ideę tego modelu zatrudnienia realizowana jest w krajach unijnych poprzez krajowe strategie zatrudnienia, które w Europie odmiennie adoptowały poszczególne instrumenty elastycznego rynku pracy, o czym przypominają polskie badania na temat diagnozy tego modelu w Polsce (Kryńska 2009: 199). Interpretacje związku elastyczności z nowoczesnością, Z. Bauman ujmuje jako utopię skazaną na niepewność w której to (...) *hasłem dnia jest elastyczność a hasło to w odniesieniu do rynku pracy zapowiada koniec tradycyjnego pojęcia pracy i zwiastuje pracę na umowy krótkoterminowe, na zlecenie lub bez umowy oraz obejmowanie stanowisk do odwołania bez jakichkolwiek gwarancji zatrudnienia. Życie zawodowe przenika dziś niepewność* (Bauman 2006: 229).

Tym samym, to pojęcie wskazujące na promowany w europejskich rynkach pracy nowy model zatrudnienia jakim jest “flexicurity” sugeruje, że relacja pomiędzy sztywnymi i elastycznymi rynkami pracy sprowadza się do nikłej spójności celów pracowników i pracodawców na której tracą obie strony. W tle odmiennych interpretacji, współcześnie pojmowana elastyczność na rynku pracy identyfikowana z formami zatrudnienia i czasem pracy takimi jak: praca tymczasowa, umowy cywilnoprawne, równoważony czas pracy, praca weekendowa czy dzielenie stanowiska pracy (*job sharing*) oznacza korzyści ale i zobowiązania – co dotyczy każdej formy umowy.

Relacja pomiędzy pewnością zatrudnienia a niepewnością, skupia się na perspektywie czasowej która w życiu zawodowym identyfikowana jest z perspektywą przyszłej pracy. Perspektywa ta widziana jest w prognozowanej długości wykonywania pracy. Przyszłość dotyczy także ulegających erozjom funkcjom pracy, a szczególnie tej określanej jako bezpieczeństwo socjalne. Co istotne, ekonomiczna funkcja pracy implikuje wiarygodność finansową pracownika a więc prognozuje bezpieczeństwo jakie daje status osoby pracującej –jego wierzycielom.

Niepewna prognoza pracy (weekendowej, sezonowej, tymczasowej) identyfikowana jest także z niepewnością finansową zagrażającą ekonomicz-

² W Polsce model *flexicurity* określony w Krajowym Programie Reform na rzecz realizacji Strategii Lizbońskiej na lata 2008-2011 termin ten określa się jako równość pomiędzy elastycznością rynku pracy a bezpieczeństwem zatrudnienia lub pewnością zatrudnienia i elastycznością rynku pracy.

nej stabilizacji. Tę relację pomiędzy pewnością pracy a finansową wiarygodnością, podtrzymują instytucje finansowe dla których pewność spłaty staje się jedynym żyrantem. Tym samym prognozy przyszłości oparte o pracę tymczasową, pograżają status czyniąc go chybotliwym, niepewnym bo osadzonym na sztywnych zasadach i elastycznych narzędziach. Wobec tego, niepewność przedmiotowa, dotyczy tych wszystkich warunków na które podmiot w polu pracy wpływu nie ma, osadza go na prekariuszowym (niepewnym) statusie.

2. Poszukiwanie zmiennych konstruujących polski prekariat

Istotnym jest to, że dla definiowania prekariatu zmienne demograficzne nie są tak istotne jak przy charakterystykach pokolenia X, Y czy Z (Fazla-gić 2008: 1-3). Wiek jako zmienna, stanowi pewne ryzyko na rynku pracy, które uwidacznia się poprzez zagrożenie wykluczeniem z rynku pracy wśród osób w wieku 50+ (50 plus). Nie tylko społeczne procesy faworyzowania lub wykluczania w których *młodość* i *starość* wyznacza granice zawodowej atrakcyjności decydują o marginalizacji pewnych grup. Ustanowione prawo, odrębnie stosuje normy czasu pracy ale i obowiązki pracodawcy wobec młodocianego pracownika i pełnoletniego. Wiek to także cecha grupy o niższych szansach za zatrudnienie którymi w polskich realiach znajdują się wspomniane już osoby 50+.

W przypadku chińskich pracowników młody wiek robotnic (od 16 roku życia) implikuje wykluczenie z edukacji. W przypadku polskich młodych pracowników, 21 proc. wśród wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych w roku 2011 stanowiły osoby do 25 roku życia (MPiPS, raport: Sytuacja na rynku pracy osób młodych w roku 2011 : 2), natomiast blisko 29 proc. zarejestrowanych bezrobotnych w roku 2012 to ludzie wieku 25-34 lata (Projekt ustawy o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów z dnia 25.06.2012:184). Można wnioskować, że młody wiek a dokładnie ten etap zakończenia edukacji (po 26 roku życia) związany z utratą korzystnego statusu studenta lub ucznia łączy się z barierami na rynku pracy. Należy wspomnieć, że status studenta lub ucznia w Polsce zwalnia z kosztów jakim jest choćby część ubezpieczenia – dokładnie składka emerytalna i rentowa, co dla wielu pracodawców oraz agencji pracy tymczasowej okazuje się korzyścią finansową w procesie doboru pracowników. Status pracownika tymczasowego i miejsce zameldowania okazują się być istotne dla szans edukacyjnych i socjalnych. Choć młody wiek-od 16 roku życia- chińskich robotnic zdecydowanie odmawia kontynuowania nauki wraz z pracą w fabryce, to w pol-

skim kontekście grupa młodych na rynku pracy identyfikowana jest ze starszą kohortą wiekową niż 16 - letnie kobiety.

W polskim kontekście, podmiot korzystny do zatrudnienia dla agencji pracy tymczasowych z uwagi na status ucznia lub studenta – to ludzie w wieku 19-24 lata. Należy wspomnieć, że europejski standard wejścia na rynek pracy wydłużany jest przez proces edukacji. Na tle krajów unijnych wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wiekowej w Polsce wynosi 26 proc. natomiast dla porównania w Niemczech, będących jednym z czołowych kierunków migracji wskaźnik ten wynosi 43 proc. (Szafraniec 2011: 152). Wobec tego młodzi nie pracujący lub pracujący niepewnie to grupa zagrożonych prekariuszowym statusem i jego następstwami. Wskazana populacja, to także grupa osób w której wiek staje się piętnem, bo odmawia wystarczającego doświadczenia zawodowego, które w tle adultyzmu (Branka, Cieślukowska 2010: 137) powszechnie panującego w polskiej sferze zatrudnienia, implikowany jest z brakiem doświadczenia, cenionego przez pracodawców.

Skupienie się na nierównościach podmiotowych wobec pracy, wielokrotnie odnosi się do obecnych polityk rynku pracy w których nie tylko gender mainstreaming stanowi wykładnię politycznej poprawności (Z perspektywy równości płci: ramy koncepcyjne, metodologia i przykłady dobrych praktyk, publikacja nieodpłatna tłumaczona i sfinansowana przez Komisję Europejską, 2005 s. 24). Zróżnicowane szanse płci na równe zarobki na tych samych szczeblach kariery, ageizm (Branka, Cieślukowska 2010: 136) lub dyskryminacja pracodawców ze względu na posiadanie lub nie potomstwa, to ukryte sfery wykluczenia w polu pracy. Młodzi o niepewnym statusie obarczeni powyższymi barierami są tutaj zmienną wyjątkowo wrażliwą na czynniki społeczno-ekonomiczne.

Nierówności dynamiczne to także zagrożenie utraty statusów i płynność osiągniętej sytuacji zawodowej, jak ujmuje to J. P. Fitoussi: *Z biegiem czasu różnice dochodów pomiędzy małym bankrutującym przedsiębiorcą, bezrobotnym specjalistą czy „urzędnikiem” na wylocie niemal zanikają, choć należą oni do różnych grup społeczno-zawodowych* (Fitoussi 2000 : 55) co stanowi metaforę dla dynamiki struktury zawodowej i jej niepewności. Niepewność obecna jest w lokalnej przestrzeni społeczno –zawodowej, która jest w polu oddziaływania globalnych wskaźników makroekonomicznych. Poza wymiarem ekonomii, dewaluacji ulegają społeczne funkcje pracy a wśród nich, bezpieczeństwo socjalne jakie uosabia się z gwarancją, pewnością wobec ryzyk jakie niesie z sobą wykonywanie wielu zawodów. Owa potrzeba pewności zderza się na rynku pracy z szeroko interpretowaną mobilnością i elastycznością- która dotyczy zarówno poszukiwania pracy, form i czasu

wykonywania pracy oraz potencjalnych warunków zwolnienia. Współczesna formacja społeczno-ekonomiczna (korzystając z rezerwuaru pojęć K. Marksa) to miejsce w którym nadal mimo uświadomionych nierówności i konfliktów interesów, role posiadających środki produkcji przyjęli pracodawcy a funkcję nieposiadających środków ich pracownicy (Sztompka 2005: 168). Prosta analogia do struktury społeczno-ekonomicznej odnosi się także do pojęcia świadomości własnej pozycji społecznej, która jest obecna u współczesnego prekariatu.

Wskazują na ten fakt, autorzy prowadzący wywiady z chińskimi pracownikami stref ekonomicznych (Ngai 2008-2009: 186-195). Przekonanie o braku wyjścia poza swój status, składa się na przedmiotowy i podmiotowy kontekst w jakim konstruowana jest pozycja prekariusza. Jak wskazuje Pun Ngai, przerwanie edukacji, młody wiek rozpoczęcia pracy zawodowej oraz warunki pracy i stawka wynagrodzenia kwalifikująca się do miana patologii pracy, określają status prekariatu jako zbiorowości. Status chińskich robotnic w strefie Shenzhen, jak wskazuje autorka ograniczony jest splotem tych wielu elementów składających się na pracę i jej warunki. Istotny okazuje się meldunek, który chińskie pracownice pomimo pracy w strefie ekonomicznej mają na wsi. Meldunek w mieście jest przywilejem a jego brak oznacza ograniczenie szans tj. wykluczenie z edukacji, wsparcia społecznego i skazanie na tymczasowe zatrudnienie które jest regulowane wedle potrzeb gospodarki. To elementy składające się na status krótko charakteryzujący azjatycki prekariat (Ngai 2008-2009: 186). Kontekst systemu politycznego Chin oraz regulacja zatrudnienia to przedmiotowe warunki, będące charakterystyczne dla danego społeczeństwa. Choć europejskie rynki pracy posiadają strefy ekonomiczne, to jednak poziom respektowania prawa pracy bywa tu imponujący w porównaniu do chińskich stref ekonomicznych. Choć operowanie statusem robotnika strefy ekonomicznej nie ujmuje kontekstu zróżnicowanych warunków pracy i płacy to jednak europejska nadbudowa wymaga lokalnego definiowania prekariatu dla wykorzystania tego terminu w polskiej specyfice rynku pracy.

W kontekście deficytów pracy, determinacja wykonywania pracy tymczasowo lub stale jest implikacją dla przyjmowanej orientacji czasowej, na prezentystyczno-prospektywną (Tarkowska 1992: 28-29) w której to zarówno “tu i teraz” wskazuje na dominację czasu obecnego, który odnosi się do planowania przyszłości, bez sentymentalnych ograniczeń względem przeszłości. Wydaje się, że ten element jest charakterystyką prekariuszy. Choć polska opinia publiczna jednoznacznie, pejoratywnie ocenia elastyczne formy pracy to jednak sama forma zatrudnienia, nie jest zmienną definiującą status

prekariuszy. Aspekt zamieszkania związany jest także z wewnętrzną migracją, która w Polsce wciąż nie jest licznie praktykowanym rozwiązaniem wpływającym na zmianę sytuacji zawodowej osób poszukujących pracy. Pilotażowy program polskiego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej „Młodzi na rynku pracy” wprowadza instrument jakim są dotacje na zasiedlenie (MPiPS raport Młodzi na rynku pracy: działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia młodzieży 2012 :26). Tego rodzaju forma wspierania wewnętrznej migracji i zmiana miejsca zamieszkania wraz ze znalezieniem pracy w sytuacji niemożności znalezienia zatrudnienia w swoim regionie, staje się elastyczną formą aktywizacji dedykowaną wybiórczej grupie poszukujących pracy, bo osobom do 30 roku życia. Jest to jednak jedno z nielicznych instrumentów rynku pracy, który uwzględnia koszty dojazdów do pracy i brak perspektyw zatrudnienia w regionach kraju o mniejszej aktywności ekonomicznej i gospodarczej.

Także w przypadku wyjazdów do ośrodków akademickich, a więc kwatery kariery, jakie posiadają absolwenci uczelni w miastach akademickich, podtrzymując w ten sposób migrację wewnętrzną w grupie wykształconych na poziomie wyższym. W pozostałych grupach rynku pracy, biorąc pod uwagę brak regulacji prawnych, gwarantujących minimalną stawkę wynagrodzenia za godzinę pracy w przypadku prac tymczasowych, oraz jej tymczasowy lub sezonowy charakter, migracja wewnętrzna nie osiąga skali wpływającej na wspomaganie procesów rynku pracy. W polskich warunkach, wobec kosztów logistycznych – podróży, zamieszkania w nowym miejscu a więc wynajmu mieszkania lub pokoju, kosztów psychologicznych i emocjonalnych oraz kalkulacji przychodów finansowych, zdają się jasno wskazywać na niską atrakcyjność wewnętrznej migracji za pracą w Polsce. Stąd też dotacje na zasiedlenie okazują się być lokalną promocją elastyczności w wymiarze poszukiwania pracy, spójnej z oczekiwaniami kandydata i jego kwalifikacjami. Można tu odnaleźć także pozytywną stronę zjawiska, sugerującą tezę, że wraz z mniejszym saldem migracji wewnętrznej zmniejsza się wśród pracowników tendencja do uprawiania wędrownego typu kariery, wedle której pracownik wielokrotnie zmienia miejsce pracy. Koszty zainwestowane w migrację i determinacja osiągania zysków z pracy, mogą wpływać mobilizacyjnie na utrzymanie ciągłości pracy. Ten element zachowania ciągłości pracy, identyfikowany jest z pewnością- w niepewnym życiu zawodowym w którym drabiny do awansu są równie dynamiczne jak procesy degradacji i wykluczenia.

Podsumowanie

Wobec odtwarzających się konfliktów interesów w polu pracy struktura nadal wyznacza zasady i bariery osiągania statusu zawodowego. W tyglu tych strukturalnych procesów oraz zróżnicowanych szans i barier, kształtują się zbiorowości, które poprzez spójną charakterystykę społeczną chciałyby się nazwać klasą. Choć tutaj świadomość swojego miejsca w strukturze oraz czynników, jakie mogą wpłynąć na zmianę pozycji społecznej dużo częściej są sugerowane lub uświadamiane poprzez medialną kakofonię informacji niż alienację (poczucie wyobcowania). Odniesienie do struktury ma znaczenie, ponieważ stwierdzenie, że prekariusze są grupą defaworyzowaną jednoznacznie stawiało by ją w roli ofiary dla której nieodzowne jest poszukiwanie oprawcy. Tym samym kontekst historyczny, ekonomiczny i społeczny to zmienne jakie wpływają na warunki pracy, gwarancje jej bezpieczeństwa lub pojmowanie jej elastyczności. Te zmienne stają się wspomnianą już przesłanką społeczno – zawodową w której prekariusze z uwagi na swoją mało korzystną pozycję, stają się punktem zainteresowania socjologii. Teraźniejszość wymaga elastyczności choć potrzeba bezpieczeństwa niezmiennie trwa w hierarchii ludzkich pragnień. Wyomogi dynamicznych rynków, procesów oraz zjawisk przypominają o tym, że konsekwencją słabej adaptacji do kapitalistycznych warunków gry w polu pracy, odzwierciedla się w pozycji i statusie, który ulega równie dynamicznym zmianom.

Bibliografia:

1. Bauman Z., 2006, *Płynna nowoczesność*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
2. Bourdieu P., 1998, *La précarité est aujourd'hui partout*, [w:] *Contre-feux*, Ed. Liber Raisons d'agir, Grenoble, Paris.
3. Branka M., Cieślukowska D., 2010, *Edukacja antydyskryminacyjna: podręcznik trenerski*, Wydawnictwo Willa Decius, Kraków.
4. Fazlagić J.A., 2008, *Charakterystyka pokolenia Y*, "E-mentor", nr 3 (25).
5. Fitoussi J.P., Rosanvallon P., 2000, *Czas nowych nierówności*, Wydawnictwo Znak, Kraków.
6. Standing G., 2011, *The precariat: the New dangerous class*, Bloomsbury Publishing PLC (wydanie polskie - *Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014).
7. Sztompka P., 2005, *Socjologia zmian społecznych*, Wydawnictwo Znak, Kraków.
8. Tarkowska E., 1992, *Czas w życiu Polaków*, Wydawnictwo Naukowe PAN, Warszawa.

9. Titkow A. (red.), 2003, *Szklany sufit: bariery i ograniczenia karier kobiet; monografia zjawiska*, Wydawca Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.

Raporty, akty prawne, opracowania

1. Kryńska E., (red.), *Flexicurity w Polsce: diagnoza i rekomendacje*, 2009, raport Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
2. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, *Założenia programowo-organizacyjne do przygotowania Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014*, 2011, Warszawa.
3. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, raport: *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w roku 2011*, 2011, Warszawa.
4. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, program „Młodzi na rynku pracy: działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia młodzieży”, 2012, Warszawa.
5. *Projekt ustawy o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów z dnia 25.06.2012r.*
6. Szafraniec K., (red.), raport: *Młodzi 2011*, 2011, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa.
7. *Z perspektywy równości płci: ramy koncepcyjne, metodologia i przykłady dobrych praktyk*, publikacja nieodpłatna tłumaczona i sfinansowana przez Komisję Europejską, 2005, Warszawa.

Precariat Status in the Face of the Dynamics of Inequality

Summary

The aim of this paper is bringing of precariat concept which is the personal expression of the dynamic inequalities in postmodernity. The author analyzes the factors limiting the status of those working in the labour market, which in relation to a wide range of uncertainty limited the career opportunities workers in the current job market. Reference to the concept of theorists precariat along with revision of definition of social variables which constructing concept of precariat is an attempt to sociological references to contemporary issues connecting concepts capitalism and uncertainty generations precariats.

Key words: precariat, insecurity, occupational structure, contemporary.

Agnieszka Pawlak

Uniwersytet Medyczny w Łodzi

Wydział Nauk o Zdrowiu

Zakład Nauk o Rodzinie

Katedra Nauk Humanistycznych

e-mail: agnieszka.pawlak@umed.lodz.pl

Pracować na emigracji i przetrwać. Jakość życia i ryzyko zdrowotne emigrantów zarobkowych i ich rodzin

Abstrakt

Niniejszy artykuł podejmuje problematykę czynników wpływających na jakość życia emigrantów i ich rodzin. Pierwsza część zawiera informacje na temat wielkości i dynamiki poakcesyjnej emigracji zarobkowej. Ostatnia fala zagranicznych wyjazdów zarobkowych przyniosła wiele nowych zjawisk lub uwypukliła istniejące już wcześniej problemy związane z sytuacją emigracji. Rodzi to potrzebę nowych ram analitycznych i nowych narzędzi opisu emigracyjnej rzeczywistości. Część druga artykułu zawiera analizę wycinka badań własnych autorki dotyczących podatności emigrantów na czynniki ryzyka zdrowotnego – jednego z tych aspektów emigracji, który obecnie w związku z podejmowaniem wahadłowej strategii emigracji zarobkowych oraz warunkami życia i pracy na emigracji zyskuje na znaczeniu. Czynniki te są analizowane w szerokim kontekście życia emigranta, włączając w to kontekst pozostawionej w kraju rodziny. Ostatnia część tekstu dotyczy bowiem psychologicznych, społecznych i zdrowotnych skutków emigracji dla rodzin emigrantów. Mamy tu do czynienia ze zjawiskiem sprzężenia zwrotnego, polegającego na tym, iż zakłócone interakcje z rodziną stanowią same w sobie czynnik ryzyka zdrowotnego dla emigranta. W połączeniu z działaniem innych czynników ryzyka zdrowotnego przekładają się na funkcjonowanie emigranta, wpływając na jego zdrowie i jakość życia.

Słowa kluczowe: emigracja wahadłowa, społeczeństwo ryzyka, migrancki kapitał społeczny, jakość życia, transnacionalizm.

Wprowadzenie - emigracja jako (nowy) przedmiot badania nauk społecznych

Praca na emigracji, życie na emigracji to tematy od lat obecne w naukach społecznych. Od dekady, tj. od czasu otwarcia pierwszych unijnych rynków pracy dla Polaków i innych obywateli krajów tzw. nowej UE obserwujemy jednak wzmożone zainteresowanie socjologów, psychologów czy ekonomistów kwestiami związanymi z emigracją zarobkową. Jednym z tematów, który w kontekście badania emigracji zarobkowej dopiero nabiera znaczenia, jest ryzyko zdrowotne i jakość życia osób udających się na emigrację. Nie od dziś wiadomo, że emigranci zasilają głównie te segmenty rynku pracy kraju przyjmującego, które nie są atrakcyjne dla obywateli danego kraju, a więc podejmują prace określane mianem „3d” (*dull, dirty and dangerous*). Długotrwałe wykonywanie tego typu zajęć rodzi negatywne skutki zdrowotne. Ponadto dodatkowy czynnik obciążający stanowi już sama emigracja, która nierzadko wiąże się z dużym stresem. Zdrowotne ryzyko emigracji ponosi także rodzina emigranta. Kolejny czynnik ryzyka to podejmowana strategia emigracji. W artykule będę koncentrować się na emigracji wahadłowej, która powoduje wiele problemów związanych z życiem w dwóch miejscach.

W ramach analizy powyższych zjawisk podejmę próbę operacjonalizacji modelu analizy zdrowia emigrantów oraz zastanowię się nad trudnościami stojącymi przed badaczem emigracji przez pryzmat zdrowia i choroby. Teoretycznym tłem proponowanych rozważań jest teoria społeczeństwa ryzyka U. Becka oraz teorie odnoszące się do kapitału społecznego, w tym do migranckiego kapitału społecznego. Kwestia tego, co stanowi migrancki kapitał społeczny, jak się tworzy i w jaki sposób pomaga przetrwać na emigracji, będzie stanowić jeden z wątków rozważań.

Podstawą analiz jest literatura przedmiotu oraz wyniki badań własnych na temat emigracji zarobkowej realizowane od 2010 roku. Badanie, którego wyrywkowe wyniki przedstawię, jest częścią projektu pod tytułem: *Poakcesyjna emigracja zarobkowa a model rodziny i ryzyko zdrowotne*. Do tego momentu udało mi się zebrać dane od następujących grup emigrantów wybieranych metodą „kuli śnieżkowej”:

- Wywiady z rodzicami emigrującymi i ich partnerami (ogółem 59 wywiadów),
- Wywiady z rodzicami bez doświadczeń emigracyjnych – grupa kontrolna (16 wywiadów),
- Wywiady z emigrantami singlami (ogółem 40 wywiadów),

Agnieszka Pawlak

W artykule skupię się na analizie wybranych danych z wywiadów z respondentami z pierwszej grupy, tj. rodzicami emigrującymi i ich partnerami.

Charakterystyka próby badawczej przedstawia się następująco:

- W grupie rodzin z doświadczeniem emigracji zarobkowej na emigrację w przeważającej mierze udali się mężczyźni,
- Wśród emigrantów dominują osoby w wieku 20-30 lat i 31-40 lat,
- W próbie znajdują się zarówno osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym, jak i średnim czy wyższym. Wśród mężczyzn przeważa wykształcenie średnie techniczne i zawodowe, wśród kobiet – średnie ogólne i wyższe. Kobiety są relatywnie lepiej wykształcone od mężczyzn,
- W analizowanej grupie przeważają rodziny z jednym lub dwójką dzieci. Najstarsze dziecko w chwili badania miało 22 lata, a najmłodsze – 3 miesiące.

Najczęstszą odpowiedzią na pytanie o motyw migracji było podawanie motywu zarobkowego. Najpopularniejsze wśród respondentów kierunki emigracji to: Wielka Brytania, Irlandia, Szwecja, Niemcy i Francja.

Przedmiotem moich badań jest emigracja zarobkowa w kontekście różnego rodzaju ryzyk zdrowotnych, jakie się z nią wiążą. Definiuję ryzyko zdrowotne bardzo szeroko, włączając do tej definicji także zaburzenia relacji rodzinnych i szerszych – społecznych. Tak więc związane z emigracją ryzyko jest obiektem rozważań również w odniesieniu do rodziny emigranta. Analizę wymienionych zjawisk rozpoczynam od przedstawienia wybranych danych dotyczących liczby emigrantów oraz rodzaju prac, które emigranci najczęściej podejmują. Następnie przechodzę do kwestii jakości życia na emigracji i czynników, które mają na nią wpływ, w tym na rodzajach ryzyk zdrowotnych i na znaczeniu migranckiego kapitału społecznego. W dalszej kolejności koncentruję się na analizie tych zagadnień w odniesieniu do rodziny emigranta.

1. Polacy na emigracji – wybrane dane, tendencje i propozycje analizy

Wyraz migracja pochodzi od łacińskiego słowa „*migratio*” i oznacza wędrówkę, wędrowanie (Kubitsky 2012: 9). Niemal od początku ludzie wędrują w poszukiwaniu szczęścia i lepszych warunków życia. W okresie rewolucji, wojen, klęsk żywiołowych czy kryzysów ekonomicznych mamy do czynienia z wędrówkami na masową skalę. Od maja 2004 roku dane demograficzne wskazują, iż mamy do czynienia z potężną falą emigracji zarobkowej.

Rozważając kwestię jakości życia i pracy na emigracji trzeba brać przede wszystkim pod uwagę strategię emigracji, bowiem rodzaj strategii emigracyjnej decyduje o wielu aspektach sytuacji emigracji. Zasadniczy podział strategii migracyjnych to podział na migracje na stałe i migracje okresowe. Obecnie zdecydowana większość wyjazdów zarobkowych ma charakter czasowy. Migracje okresowe dzielą się na:

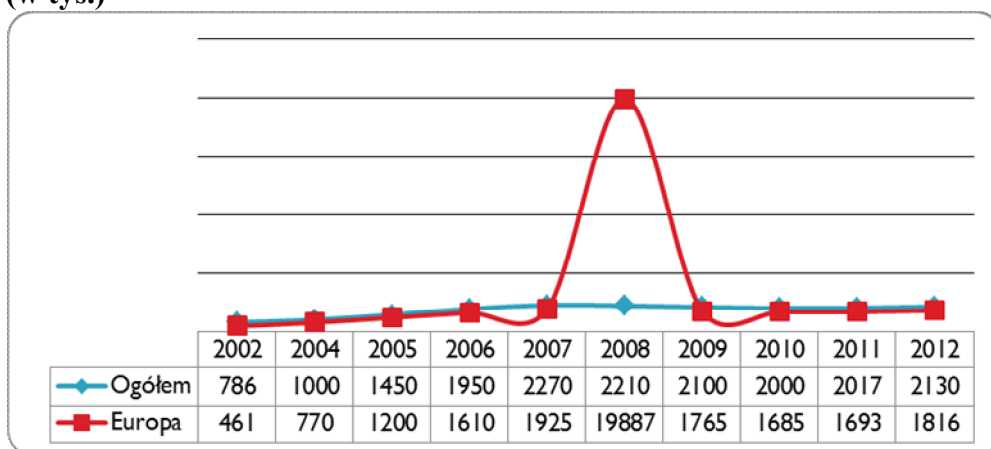
- Migracje krótkookresowe – przebywanie poza granicami kraju poniżej 12 miesięcy, Wśród migracji tego typu wyróżnia się migracje sezonowe i migracje cyrkulacyjne/wahadłowe, tzn. wielokrotne przyjazdy i wyjazdy w ciągu całego roku,
- Migracje długookresowe - przebywanie poza granicami kraju 12 miesięcy i dłużej. Są to wyjazdy na pobyt tymczasowy z myślą o powrocie do kraju.

W niniejszym opracowaniu skupiam się, jak już wspomniałam, na krótkookresowych wyjazdach wahadłowych, ponieważ to właśnie tego typu migracji dotyczy wiele problemów związanych z jakością życia i ryzykiem zdrowotnym. Problemy te wywołuje tymczasowość, częsta nieprzewidywalność i nieokreśloność emigracji o zmiennych ramach czasowych, a także naprzemienne funkcjonowanie w dwóch różnych krajach, w dwóch różnych społeczeństwach i dwóch różnych rzeczywistościach kulturowych. Tego typu doświadczenie rodzi problemy przystosowawcze, tożsamościowe i interakcyjne.

Liczba emigrantów w ogóle i emigrantów wahadłowych w szczególności jest trudna do oszacowania. Stephen Castles i Mark J. Miller zwracają uwagę, iż największy napływ imigrantów do Wielkiej Brytanii miał miejsce w 2004 roku. Objął on 494 tys. osób (dane OECD z 2006 r.), ale migracja netto wyniosła tylko 202 tys. osób. Może mieć to związek z podejmowaniem przez emigrantów z Europy Środkowej i Wschodniej głównie emigracji wahadłowej (Castles, Miller 2011: 143). Jednym z najbardziej wiarygodnych polskich źródeł są dane GUS. Analizując te dane trzeba jednak zaznaczyć, że przez osoby przebywające czasowo za granicą należy rozumieć takie osoby, które przebywają poza krajem (często nawet przez wiele lat), ale nie dokonały wymeldowania z pobytu stałego w Polsce w związku z wyjazdem na stałe za granicę – istnieje zatem domniemanie, że wyjazd ten nie jest definitywny. Do momentu wymeldowania z pobytu stałego w Polsce w związku z wyjazdem na stałe za granicę osoba jest zaliczana do ludności Polski. Poniższe dane pochodzą z dokumentu: *Informacja o kierunkach i rozmiarach emigracji z Polski w latach 2004-2012* przygotowanego przez Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy GUS w 2013 roku.

Wykres 1

Szacunek emigracji z Polski na pobyt czasowy w latach 2004-2012 (w tys.)¹



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Z danych GUS-u wynika, iż na emigracji w którymś z krajów europejskich przebywał w 2004 roku 786 tys. osób, a trzy lata później już 2270 tys. osób. W 2012 roku GUS naliczył 2130 tys. emigrantów. Szacuje się, że ponad 75 proc. czasowych emigrantów z Polski przebywa za granicą co najmniej 12 miesięcy. Osoby te zaliczane są do emigrantów długookresowych i – razem z osobami, które wyemigrowały na stałe – są rezydentami krajów przyjmujących. Dane GUS wskazują również, iż w latach 2007-2009 mieliśmy do czynienia kulminacją obecnej fali emigracyjnej. Już na początku 2005 roku było dziesięciokrotnie więcej wyjazdów do Wielkiej Brytanii niż w roku poprzednim (Szczygielska 2013: 90).

Skalę migracji można także zmierzyć porównując odpływ ludności na 1000 mieszkańców w latach 2002-2006. O ile w tym przedziale czasu odpływ ten wyniósł 0,70, o tyle w samym 2006 roku kształtował się na poziomie – 1,23. W tym okresie największy odpływ ludności odnotowano w województwach opolskim i śląskim, trochę mniej w pomorskim, dolnośląskim i warmińsko-mazurskim (*Sytuacja demograficzna Polski...* 2007:171).

Większość polskich emigrantów przebywa za granicą w związku z pracą. Osoby, które wyjechały w okresie od maja 2004 r. do końca 2012 r.,

¹ Nie uwzględniono tu liczby emigrantów sezonowych, którzy przebywają za granicą do 3 miesięcy i często nie są nigdzie rejestrowani.

najczęściej przebywały za granicą podejmując pracę lub jej poszukując. Respondenci, którzy wzięli udział w moim badaniu, podejmowali głównie zajęcia nie wymagające większych kwalifikacji. Mężczyźni pracowali lub pracują głównie przy produkcji, remontach, w rolnictwie, a kobiety – w usługach, w rolnictwie, opiekują się dziećmi lub starszymi ludźmi.

W opinii jednego z badaczy emigracji Rafała Drozdowskiego: (...) *pisząc o migracjach zagranicznych (i posługując się przy tej okazji takimi pojęciami jak emigranci, imigranci, kraj pochodzenia, kraj – kierunek migracji, migranci powrotni, reemigranci itd.), nie dostrzegamy, że pojęcia te brzmią coraz bardziej anachronicznie i że chyba coraz słabiej da się za ich pomocą opisywać ów specyficzny wybór, jakim jest decyzja o przeniesieniu własnej rzeczywistości życia codziennego poza granice kraju urodzenia* (Drozdowski 2010: 58). Rodzi to potrzebę opracowania nowych ram analitycznych i nowej siatki pojęciowej dla analizowania zjawiska emigracji i jego skutków w długim okresie. Ponadto współczesna skala zjawiska emigracji powoduje, że jest to dziś doświadczenie powszechne. Emigracja nie może już być rozpatrywana w kategorii jednostkowego i jednorazowego wydarzenia, gdyż stanowi codzienne funkcjonowanie wielu ludzi. W związku z tym wymaga innego rodzaju analizy z użyciem innych teoretycznych „kluczy” niż jeszcze np. dekadę temu. Świadczą choćby o tym nowe, specyficzne problemy, które ujawniły się wraz z przyjściem i nasileniem się poakcesyjnej fali emigracji zarobkowej, w tym głównie emigracji wahadłowych.

Jednym z takich problemów są (nowe) czynniki ryzyka zdrowotnego, na które narażeni są emigranci, a które to czynniki przekładają się nie tylko na funkcjonowanie emigranta w kraju emigracji, ale i na jego relacje z rodziną. Mamy tu do czynienia ze zjawiskiem sprzężenia zwrotnego, polegającego na tym, iż zakłócone interakcje z rodziną stanowią same w sobie czynnik ryzyka zdrowotnego dla emigranta. W połączeniu z działaniem innych form ryzyka zdrowotnego przekładają się funkcjonowanie emigranta, wpływając na jego zdrowie i jakość życia.

Jedną nowych ram teoretycznych przydatnych do analizy zjawiska emigracji stanowi transnacionalizm. Zgodnie z tą koncepcją emigracyjne życie nie dzieli się na tu i tam, ale stanowi swego rodzaju kontinuum rozciągnięte na dwa kraje, dwa społeczeństwa. Jednoczesne bycie w dwóch miejscach jest możliwe dzięki szybkiej komunikacji na odległość oraz rozwojowi tanich połączeń lotniczych umożliwiających w miarę częste przemieszczanie się pomiędzy miejscem pracy (kraj emigracji) oraz miejscem zamieszkania (kraj pochodzenia). Kraj zamieszkania i przebywająca w nim rodzina, zna-

Agnieszka Pawlak

jomi stanowi punkt odniesienia do działań podejmowanych na emigracji. Jednakże ta nowa transnarodowa forma życia generuje nowe problemy i nowe trudności, dla których trzeba dopiero wypracować właściwe rozwiązania o instytucjonalnym charakterze.

2. Jakość życia na emigracji a ryzyko zdrowotne

W czasach globalnych przepływów ludzi, idei, informacji i rzeczy, w czasach niezwykle dynamicznego postępu nauki i techniki mamy do czynienia z nowymi rodzajami ryzyka. Te nowe formy ryzyka stawiają człowieka wobec nowych pytań i wyzwań, wobec których nie wiadomo jak postąpić, jak na nie odpowiedzieć, gdyż nierzadko brakuje nam pełnej informacji o możliwych skutkach. Zdaniem Ulricha Becka te nowe formy ryzyka tworzą globalne społeczeństwo ryzyka. Pojęcie społeczeństwa ryzyka nie ogranicza się do ryzyka środowiskowego czy zdrowotnego, ale obejmuje cały szereg innych ryzyk, m.in. wzrost ryzyka utraty pracy, malejące znaczenie tradycji dla kształtowania tożsamości, zanik tradycyjnego modelu rodziny itp. (Beck 2002).

Jednym z ryzyk emigracji jest obciążenie pracą, co przy zazwyczaj nie najlepszych warunkach mieszkaniowych i strategii maksymalnego oszczędzania zarobionych pieniędzy, może mieć negatywny wpływ na zdrowie osób wyjeżdżających. Dotychczas nie podjęto wielu badań dotyczących zdrowotnych skutków emigracji wahałowych. Jednym z pierwszych polskich badaczy, który zainteresował się tym problemem, był Ludwik Landau, który w pracy z 1966 roku dokonał analizy dwóch kwestii: utraty zdrowia wśród emigrantów na skutek przepracowania i niedostatecznego odżywiania się lub spożywania nieświeżych produktów oraz z powodu nieszczęśliwych wypadków (Landau, 1996: 126; za: Korczyńska, 2003: 73).

W swoich badaniach ryzyko zdrowotne wśród emigrantów szacowałam na podstawie odpowiedzi badanych na pytania o:

1. Rytm dnia badanego (chodziło o zidentyfikowanie potencjalnych czynników ryzyka zdrowotnego, takich jak nieregularność posiłków, zbyt mały czas poświęcony na wypoczynek i sen, intensywność pracy w ciągu dnia, sposoby relaksowania się itd.),
2. Korzystanie z pomocy służby zdrowia na emigracji (jak długo, w jakim celu, jakiego rodzaju pomoc to była),
3. Ocenę, czy praca przez nich wykonywana ma lub może mieć negatywny wpływ na ich zdrowie fizyczne lub psychiczne.

Reasumując, do analizy zdrowia emigrantów wykorzystałam dwa wskaźniki obiektywne – opis rytmu dnia codziennego, korzystanie z pomocy służby zdrowia oraz jeden wskaźnik subiektywny – samoocenę emigranta dotyczącą potencjalnej szkodliwości pracy dla jego zdrowia. Ponieważ nie ma tu miejsca na analizę wszystkich wskazanych płaszczyzn decydujących, w mojej ocenie, o jakości życia emigranta i jego podatności na ryzyko zdrowotne skupię się jedynie na obszarze, który określiłam jako rytm dnia.

Chcąc zebrać informacje dotyczące rytmu dnia emigrantów poprosiłam respondentów o opisanie przeciętnego dnia pracy na emigracji z wyszczególnieniem godzin w pracy, zajęć wykonywanych w pracy, pór posiłków, czasu relaksu oraz pory i godzin snu. Z narracji tych powstał obraz emigranta, który przez kilka miesięcy emigracji wykorzystuje maksymalnie dobę na to, żeby zarobić jak najwięcej pieniędzy, zakumulować jak najwięcej kapitału pracując nierzadko na dwóch etatach. Czas snu jest ograniczony, a pory posiłków – nieregularne. Same posiłki są przygotowywane zgodnie z zasadą oszczędzania pieniędzy. Kupuje się więc najtańsze, a więc mniej wartościowe produkty. Czas poza pracą właściwie nie istnieje, a jeśli zdarzy się wolna godzina, to jest ona wykorzystywana na regenerację, oglądanie telewizji i rozmowę z innymi emigrantami, najczęściej współlokatorami. Tryb życia emigranta określiłabym mianem „koszarowego” i nie pozostaje on bez wpływu na zdrowie i samopoczucie emigranta.

Telefon do domu też często ma miejsce o jednej i tej samej porze, co wprowadza pewną harmonię i poczucie kontroli nad sytuacją. Najczęściej telefon do domu ma miejsce o tej porze dnia, kiedy emigrant jest już bardzo zmęczony i w związku z tym sam też stara się nie podejmować rozmów na tematy potencjalnie drażliwe. Rozmowa z rodziną ma zrelaksować, uspokoić po wytężonym dniu pracy i przygotować do kolejnego równie wytężonego dnia pracy. Zdarza się jednak, że emigrant wyładowuje złość i frustrację związaną z przeciążeniem pracą na partnerze lub dzieciach. Podobne sytuacje mają oczywiście miejsce w rodzinach bez doświadczeń wyjazdowych, kiedy rodzic przychodzi zmęczony z pracy, ale tu odległość działa jako dodatkowy czynnik pogłębiający rodzący się konflikt i wpływający ujemnie na relacje z dzieckiem, ponieważ jakość komunikacji między małżonkami/partnerami wpływa na jakość komunikacji między emigrującym rodzicem a dzieckiem.

- *Teraz dość tak dość regularnie od godziny w pół do siódmej do siędemnastej, a przez te dziewięć lat w tej Life firmie to różnie było, to*

Agnieszka Pawlak

było tak, że od siódmej do jedenastej w nocy, do w pół do dwunastej, do dziewiętej, do ósmej (RE24m: 110-113)²

- *Wstaję najczęściej około godziny 6. Jem śniadanie, myję się, potem jadę ok. 1 godziny, pracuję ok. 12 godzin, wracam z pracy, jakieś zakupy robię i rozmawiam z żoną przez telefon (RE27m: 106-08).³*

Czynnikiem, który ma ogromny wpływ na analizowanie zagadnienia jest migrancki kapitał społeczny. Kapitał ten ma niebagatelne znaczenie jeśli chodzi o funkcjonowanie emigranta, w tym jego potencjał adaptacyjny do sytuacji emigracji. O tym, czy emigracja zarobkowa okaże się sukcesem, decyduje w dużym stopniu posiadanie wysokiego i dobrej jakości społecznego kapitału migranckiego, czyli szczególnego rodzaju środków pomocnych w osiąganiu celów związanych z migracjami, np. znalezieniu mieszkania i pracy, legalizacji pobytu. Na owe środki składają się natomiast zasoby innych emigrantów, tj. ich wiedza i doświadczenie oraz zasoby materialne. Należy również zaznaczyć, że nie zawsze chodzi tu o rzeczywiste korzystanie z tych środków, ile często o samą możliwość skorzystania z nich (Górny, Stola 2001: 166). Im większy migrancki kapitał społeczny na początku emigracji, tym mniejsza podatność na różne rodzaje ryzyka zdrowotnego. Wskaźnikiem powodzenia migracji może być zastępowanie emigracyjnego kapitału społecznego, opartego na „mocnych więziach”, kapitałem społecznym o „słabych więziach”. Taka sytuacja ma miejsce wtedy, gdy emigrant zaczyna sobie dobrze radzić w nowym miejscu i nie potrzebuje już tak dużego wsparcia ze strony innych emigrantów.

Dysponując wiedzą na temat podatności emigranta na czynniki ryzyka zdrowotnego można próbować oszacować jakość życia na emigracji. Ze zgromadzonych przeze mnie danymi, których wycinkową analizę przedstawiłam powyżej, wynika, iż jakość życia wahałowych emigrantów zarobkowych kształtuje się raczej na niskim poziomie. Świadczy o tym przeciążenie pracą, która często zajmuje cały dzień. Obrazu dopełniają złe warunki mieszkaniowe, brak szerszych kontaktów z otoczeniem zewnętrznym poza innymi emigrantami i raczej bierne spędzanie czasu wolnego, którego zbyt mała ilość i tak nie pozwala na pełną fizyczną i psychiczną regenerację organizmu.

² Wyjaśnienia odnośnie do symboli, którymi zostały oznaczone wywiady. Wywiady z rodzicami stacjonarnymi zostały oznaczone symbolem RS, numerem porządkowym oraz literką „m” (mężczyzna) i „k” (kobieta), a wywiady z rodzicami emigrującymi - symbolem RE, jak również numerem porządkowym (w przypadku par małżeńskich te numery były analogiczne) i literką „m” lub „k”, a więc np. symbol RE17m – oznacza mężczyznę-emigranta.

Nawet jeśli badani przeze mnie emigranci (poza ogólnym zmęczeniem i wypadkami losowymi) nie zgłaszali większych problemów zdrowotnych, to długotrwałe funkcjonowanie w taki sposób, w jaki zostało to pokazane, może przyczynić się do poważnych problemów zdrowotnych w dalszym okresie życia. Na marginesie rozważań pozostaje kwestia kosztów leczenia emigrantów w przyszłości. Jeśli zdecydują się oni na zupełny powrót do kraju, to tymi kosztami leczenia zostaną obciążone instytucje kraju pochodzenia, które i tak są już finansowo i organizacyjnie przeciążone.

3. Psychologiczne, społeczne i zdrowotne skutki emigracji dla rodzin

Niezwyczajnie ważne dla pełnego oszacowania ryzyka zdrowotnego, jakie niesie za sobą emigracja zarobkowa, jest analiza rodzinnego kontekstu funkcjonowania emigranta. Jak zauważa Stanisław Leszek Stadniczenko: *Rodzina jest swoistym barometrem wszelkich skutków czasowej emigracji. Jest ona najbardziej czułą i zarazem najbardziej zagrożoną negatywnymi konsekwencjami emigracji, częścią społeczeństwa. Emigracja może uderzać w rodzinę w różny sposób. Najbardziej uwydatnia się to w rozdzielaniu małżonków lub rodziców i dzieci, rodząc prawno-rodzinne konsekwencje* (Stadniczenko 2009: 11).

To, co się dzieje z rodziną podczas emigracji jednego z jej członków, siła więzi rodzinnych ma wpływ na funkcjonowanie emigranta i jego podatność na inne rodzaje ryzyka zdrowotnych, w tym m.in. na:

- Odczuwany poziom stresu – zaburzone relacje w rodzinie wiążą się z wysokim poziomem stresu, a stres wpływa na podatność na zachorowanie zarówno na choroby somatyczne, jak i na choroby psychiczne. Wpływa też na przebieg choroby i jest jednym z czynników decydujących o rokowaniach,
- Zwiększoną podatność na uzależnienia – im mniej wsparcia w rodzinie, tym większa podatność na różnego typu uzależnienia. Wśród emigrujących z Polski mężczyźni problem stanowi zwiększone spożycie alkoholu. Emigracja rodzi wiele sytuacji, w których alkohol odgrywa ważną rolę. Sprzyja akceptacji w wybranych grupach zawodowych emigrantów, np. wśród Polaków pracujących na budowie i w sektorze prac wykończeniowych. Zwiększona podatność na spożycie alkoholu ma także związek z raczej biernym spędzaniem czasu wolnego na emigracji. Z braku środków i sił emigranci pozostają najczęściej w swoich kwaterach wśród innych emigrantów niż wycho-

dząc na zewnątrz. Alkohol sprzyja rozmowom i ułatwia integrację z innymi emigrantami,

- Przejawy anomii społecznej skutkujące zwiększoną podatnością na zachowania samobójcze – anomię rodzi m.in. poczucie osamotnienia i brak wsparcia ze strony najbliższych. Wśród polskiej emigracji poakcesyjnej odnotowuje się dość znaczny wskaźnik samobójstw i prób samobójczych. W 2005 roku został opracowany raport *International Migration and Health*, z którego wynika, że w wybranych grupach migrantów, które poddano badaniu, stwierdzono częstsze występowanie schizofrenii, uzależnień od alkoholu i narkotyków oraz wyższy wskaźnik samobójstw i depresji. Z powyższych badań wynika, iż częstotliwość występowania tych oraz innych problemów zdrowotnych jest także uzależniona od przyczyn migracji, statusu migranta w kraju przyjmującym oraz „podobieństwa kulturowego” kraju przyjmującego (Carballo, Mboup 2005: 291-94). Niestety brakuje wiarygodnych statystyk dotyczących zachowań samobójczych i samobójstw wśród emigrantów. Sami emigranci niechętnie podejmują rozmowy na ten temat. W swoich badaniach zadałam pytanie pośrednie o to, czy respondent zna przypadki podjęcia próby samobójczej lub słyszał o próbie samobójczej wśród emigrantów. Zdecydowana większość badanych bądź nie słyszała bądź nie chciała na ten temat mówić. Pytanie o to było przez badanych źle odbierane.

Emigracja jednego z członków nie pozostaje oczywiście bez wpływu na cały system rodzinny, w którym każda z jednostek wpływa na wszystkich pozostałych członków systemu rodzinnego. Zmiana w jednym elemencie powoduje zmianę w całym systemie. Możliwe skutki emigracji dla rodzin przedstawia poniższa tabela.

Tabela 1

Potencjalne skutki emigracji zarobkowej dla rodziny

Skutki pozytywne	Skutki negatywne
Poprawa materialnego funkcjonowania rodziny	Negatywny wpływ na funkcjonowanie dzieci i ich poczucie bezpieczeństwa
Możliwość realizacji planów związanych z dużymi nakładami finansowymi	Zmiana relacji między współmałżonkami
Wzrost samodzielności dzieci	Tęsknota, poczucie pustki
Wzmocnienie więzi rodzinnych i uczuć	Nadmierne obciążenie obowiązkami
Nabycie przez osobę migrującą nowych umiejętności	współmałżonka/partnera, który po-

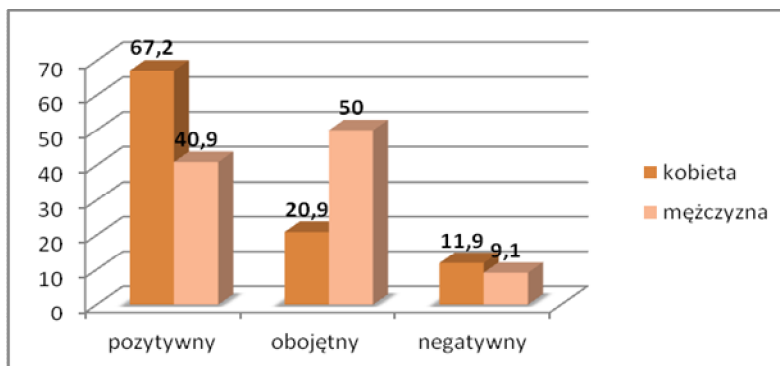
Skutki pozytywne	Skutki negatywne
Uświadomienie sobie wartości i roli rodziny oraz współmałżonka/partnera Wyższa pozycja społeczna rodziny Kształtowanie aspiracji zawodowych członków rodziny Poznanie kultury kraju emigrującego	zostaje w kraju oraz dzieci Oddalenie emocjonalne członków rodziny Zdrada, rozpad małżeństwa Niepewna przyszłość dalszych losów rodziny Problemy wychowawcze z dziećmi

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Becker Pestka 2012.

Dylematy rodziny decydującej się na emigrację zarobkową jednego z jej członków lub już doświadczającej pozytywnych i negatywnych skutków wyjazdu zarobkowego i zastanawiającej się nad reemigracją lub emigracją na stałe można sprowadzić do podstawowego pytania: więcej mieć czy więcej być (Stadniczeńko 2009: 12). Powyższe zestawienie wyraźnie ukazuje, że emigracja może rodzić zupełnie przeciwstawne konsekwencje. Dla jednej rodziny może oznaczać wzmocnienie więzi i uczuć, dla innej – oddalenie emocjonalne i rozpad rodziny. W jednej rodzinie emigracja rodzica może być dla dzieci ważną lekcją samodzielności i obowiązkowości, w innych rodzinach emigracja opiekuna może być przyczyną problemów wychowawczych dzieci, problemów w nauce i podejmowania przez nie ryzykownych zachowań (zachowania przestępcze, zażywanie narkotyków, upijanie się, zachowania samobójcze).

Wykres 2

Opinie o wpływie wyjazdu na związek (formalny/nieformalny) partnerów a płeć respondentów



Źródło: *Badania postaw polskich imigrantów w Anglii wobec osób z innych kultur*, Katedra Demografii Społecznej i Polityki Ludnościowej IP UKSW (wiosna 2008), za: Balicki, Dębski, Pawlus 2009: 81.

Tendencje te obrazuje rozkład odpowiedzi na pytanie zadane emigrantom przebywającym w Anglii, które brzmiało: *Jaki był skutek wyjazdu dla Twojego związku formalnego lub nieformalnego?* Kobiety częściej niż mężczyźni zaznaczali, iż wpływ ten był pozytywny. Co drugi emigrant stwierdził, iż emigracja zarobkowa nie miała żadnego wpływu na jego związek. Natomiast prawie 12 proc. kobiet i trochę ponad 9 proc. mężczyzn stwierdziło, iż wyjazd zmienił relacje w związku na gorsze. Tak więc średnio co 10 badany ocenił, iż emigracja miała negatywny wpływ na jego małżeństwo/związek. Istotne dla właściwej interpretacji odpowiedzi na to pytanie jest kwestia pobytu współmałżonka/partnera respondenta. Małżonkowie/partnerzy emigrujący wspólnie znacznie częściej pozytywnie oceniają wpływ wyjazdu na jakość związku – 67,6 proc. odpowiedzi, przy czym co czwarty nie dostrzega zależności i zaledwie 7 proc. wskazało negatywny wpływ. W sytuacji małżonków/partnerów rozdzielonych na skutek migracji proporcje odpowiedzi „pozytywny” i „obojętny” ulega odwróceniu – 68,8 proc. respondentów ocenia zależność jako obojętną, 25 proc. jako pozytywną i zaledwie 6,3 proc. badanych dostrzega negatywny skutek wyjazdu dla związku. (Balicki, Dębski, Pawlus 2009: 79-82).

Badania prowadzone wśród emigrantów wskazują, że łatwiej znoszą ciężką pracę i złe warunki mieszkaniowe, a dużo gorzej – rozłąkę z rodziną (zob. m.in. Rostropowicz-Miśko 2009). Jednym z problemów wynikających z rozłąki jest towarzysząca partnerom tęsknota, która prowadzi do: (...) *swoistego głodu emocjonalnego, zaburzonego obrazu partnera oraz dominującego poczucia osamotnienia, które towarzyszy obojgu partnerom* (Nowakowska 2009: 110). Zdaniem Aleksandry Nowakowskiej, autorki artykułu na temat wpływu migracji zarobkowej na jakość życia rodzinnego, poczucie osamotnienia może się przejawiać w dwojakiego rodzaju doznaniach – jako osamotnienie emocjonalne i jako osamotnienie społeczne. Migrujący partnerzy narażeni są na oba rodzaje osamotnienia, a partnerom pozostającym w kraju może towarzyszyć poczucie osamotnienia emocjonalnego, ponieważ funkcjonują w znanych sobie warunkach, w oswojonej rzeczywistości, wśród bliskich bądź znajomych osób, w środowisku znanych i zinternalizowanych norm kulturowych. Poczucie osamotnienia społecznego emigranta rodzi wyobcowanie, które może być stanem przejściowym (jest tak, kiedy emigrant zaadaptuje się do nowych warunków, wejdzie w krąg nowych znajomości wykraczających poza krąg emigrantów) lub stanem stałym. W tej drugiej sytuacji stan osamotnienia determinuje szereg zmian w strukturze osobowo-

ści jednostki i ma wpływ na zdrowie psychiczne i fizyczne jednostki. Osamotnienie emocjonalne emigranta, brak bliskiej osoby lub rzadki, utrudniony kontakt z bliskimi osobami przekłada się na doświadczany przez niego poziom lęku, nierzadko sprzyjając depresji (Nowakowska 2009: 110).

Z badań psychologów prowadzonych w latach 50. XX wieku wynika, że jedną z najważniejszych cech emigrantów, które stanowią o powodzeniu lub niepowodzeniu emigracji, jest zdolność uporania się z tęsknotą za krajem i rodziną. Im bardziej dojrzały emocjonalnie jest emigrant i im bardziej zaradny życiowo, tym lepiej radzi sobie z tęsknotą (Kubitsky 2009: 27).

Podjęmowane przez emigrantów wysiłki w celu poradzenia sobie z negatywnymi stronami emigracji mają wpływ nie tylko na jakość ich życia i pracy w kraju emigracji, ale także na stosunki z rodziną w kraju, w tym na relacje z dziećmi. Skoncentrowany na sobie, na swoich lękach i tęsknotach emigrant, nie będzie dostarczać rodzinie odpowiednich środków materialnych, a przeżywany przez niego stres będzie się negatywnie odbijać na partnerze/partnerce i dzieciach indukując u nich narastające z biegiem czasu poczucie winy.

Podsumowanie i wnioski - postulat emigracyjnego *work-life-balance*

W tytule artykułu nawiązałam do znanej i głośnej książki Barbary Ehrenreich *Pracować za grosze i (nie) przeżyć* (2006), w której autorka zdaje relację z pewnego niezwykle eksperymentu. Na rok postanawia rozstać się ze swoim dotychczasowym życiem i pracą po to, by sprawdzić, czy można przeżyć przyjmując najniższe płatne zajęcia. W artykule zastanawiałam się, jak to jest pracować na emigracji i przetrwać, jakie czynniki decydują o emigracyjnym sukcesie, a jakie o emigracyjnej porażce. Emigracyjny sukces zdefiniowałam jako polepszenie (a przynajmniej nie pogorszenie) jakości życia emigranta i jego rodziny przy minimalizacji ryzyka, jakie niesie za sobą emigracja, a emigracyjną porażkę określiłam jako pogorszenie jakości życia emigranta i jego rodziny.

Z pewnością wstępnym warunkiem udanej emigracji jest posiadanie wsparcia ze strony rodziny. Długotrwale wsparcie rodziny jest pochodną mocnych więzi rodzinnych. Innym ważnym czynnikiem jest wielkość i jakość migranckiego kapitału społecznego, który ma znacznie zwłaszcza na początku emigracji. Większość emigrantów zdecydowało się na wyjazd ze względów zarobkowych. Chodziło o podniesienie ekonomicznego standardu życia rodziny. Ważne jest jednak zachowanie proporcji między mieć a być i nie podejmowanie prac ponad siły i możliwości migranta, gdyż w długim

Agnieszka Pawlak

okresie taka strategia może odnieść zupełnie przeciwny skutek – wypalenie, depresję, sięgnięcie po używki – a co za tym idzie – zmniejszenie transferów pieniężnych dla rodziny. Znaczenie ma także zaakceptowanie życia w transnacjonalnym obszarze, pogodzenie się z funkcjonowaniem w dwóch różnych środowiskach, gdyż pełna adaptacja do nowych warunków życia – z przyczyn już opisanych -zazwyczaj nie jest możliwa.

Jeśli potraktować emigrację jako eksperyment, to wielu emigrantów udaje się go przejść pozytywnie i przetrwać. W ostatecznym rozrachunku chodzi jednak nie tylko o przetrwanie, ale o godne życie dla siebie i rodziny. Kwestia jakości życia emigranta jest tym bardziej istotna, jeśli uświadomimy sobie, iż na emigrację udają się ludzie będący w najlepszym okresie swojego życia, jeśli idzie o możliwości rozwoju (wiek młodzieńczy i średni) i dlatego znaczenie ma to, żeby będąc na emigracji mogli nie tylko przeżyć ale i po prostu pożyć.

Bibliografia:

1. Balicki J., Dębski M., Pawlus M., 2009. *Wpływ migracji na trwałość związków rodzinnych (wybrane zagadnienia)* [w:] Marek Zubik (red.), *Migracje zagraniczne a polityka rodzinna*, Biuletyn RPO – materiały nr 66, Warszawa.
2. Beck U., 2002. *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
3. Becker P. D., 2012, *Rodzina w obliczu migracji zarobkowej*, „Colloquium Wydziału Nauk Humanistycznych i Społecznych”, nr 1 (5).
4. Carballo M., Mboup M., 2005, *International Migration and Health*. International Centre for Migration and Health. September - podane za: Nowakowska Luiza. 2010, *Procesy migracyjne w kontekście zagadnień zdrowia i choroby. Zarys problematyki* [w:] K. Popielski, M. Skrzypek, E. Albińska(red.), *Zdrowie i choroba w kontekście psychospołecznym*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
5. Castles S., Miller M. J., 2011, *Migracje we współczesnym świecie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
6. Drozdowski R., 2010, *Konsekwencje nowej fali migracji dla dalszej modernizacji państwa i społeczeństwa polskiego* [w:] K. Ilski (red.), *Obrazy migracji*. Wydawnictwo Instytut Historii UAM, Poznań.
7. Ehrenreich B., 2006, *Pracować za grosze i (nie) przeżyć*, Wydawnictwo W.A.B., Warszawa.

8. Górny Agata, Stola Dariusz. 2001. *Akumulacja i wykorzystanie migracyjnego kapitału społecznego* [w:] E. Jaźwińska, M. Okólski (ed.) *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski i Zachodu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
9. *Informacja o rozmiarach i kierunkach emigracji z Polski w latach 2004-2012*. 2013, Główny Urząd Statystyczny Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy. Warszawa.
10. Korczyńska J., 2003, *Sezonowe wyjazdy zarobkowe Polaków do Niemiec*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
11. Kubitsky J., 2012, *Psychologia migracji*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
12. Nowakowska A., 2009, *Wpływ migracji zarobkowej na jakość życia rodzinnego* [w:] T. Rostowska (red.), *Psychologia rodziny: małżeństwo i rodzina wobec współczesnych wyzwań*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
13. Rostropowicz-Miśko M., 2009, *Wpływ migracji zarobkowych na sytuację rodzin Śląska Opolskiego w świetle własnych badań ankietowych*, [w:] S. L. Stadniczeńko, M. Gołowkin-Hudała, W. Wilk (red.), *Prawnoro-dzinne i społeczne konsekwencje migracji zarobkowej. Wybrane zagadnienia*. Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Opole.
14. Stadniczeńko S. L., 2009, *Swobodny przepływ osób w celu poszukiwania pracy i podejmowania zatrudnienia a konsekwencje dla rodziny* [w:] S. L. Stadniczeńko, M. Gołowkin-Hudała, W. Wilk (red.), *Prawnoro-dzinne i społeczne konsekwencje migracji zarobkowej. Wybrane zagadnienia*. Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Opole.
15. *Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2006-2007*, 2007, Rządowa Rada Ludnościowa, Wydawca Rządowe Centrum Studiów Strategicznych, Warszawa.
16. Szczygielska I., 2013, *Migracje zarobkowe kobiet i ich wpływ na funkcjonowanie rodzin*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.

Work in Exile and Survive. Health Risk and Quality of Life of Work Migrants and their Family Members

Summary

The article deals with factors influencing the quality of life of an émigré and their families. The first part includes information on post-accession work migration- its dynamics and extend. The last migration wave brought about

Agnieszka Pawlak

new phenomena and highlighted the already known problems in exile. This creates the need for new analysis frameworks as well as new description tools. The second part of the article includes an excerpt of the author's own research data on migrant's susceptibility to health risk factors - one of the aspects which is growing in importance in study on living and work conditions of pendulum migrators. The above mentioned factors are being examined in a broad context of the exile's live, including the context of families left in the country or origin. The last part is devoted to psychological, social and health impact the migration has on the migrants' families. The law of reciprocal action can be observed here. The disturbed family interactions become a health risk factor itself, and accompanied by some other health risk factors strongly influence the quality of émigré's health and life.

Key words: pendulum migration, risk society, migrant social capital, quality of life, transnationalism.

Rafał Cekiera

Uniwersytet Śląski

Wydział Nauk Społecznych

Zakład Socjologii Ogólnej

e-mail: rafal.cekiera@us.edu.pl

**Zawodowa deprecjacja czy życiowa
samorealizacja?
Znaczenie pracy w strategiach życiowych wykształconych
polskich emigrantów**

Abstrakt

Po wejściu Polski w struktury Unii Europejskiej z kraju wyjechało wielu młodych absolwentów wyższych uczelni. W przeważającej części pracują oni poniżej posiadanych kwalifikacji, podejmując na emigracji prace w sektorze 3D (*dirty, difficult, dangerous*). Równocześnie nastąpiła stopniowa zmiana postrzegania wyjazdów w społecznej świadomości Polaków – nie mają one już cech prestiżowej strategii, lecz są rozumiane jako efekt braku pracy i perspektyw. Budując w takim kontekście swoją pozycję społeczną emigranci dokonują pewnego przesunięcia – w miejsce prestiżu pracy pojawia się rywalizacja w ramach prestiżu czasu wolnego. Instrumentalizacja pracy pozwala części emigrantów na realizację planów w innych obszarach życia.

Słowa kluczowe: emigracja, prestiż społeczny, praca poniżej kwalifikacji, zawodowa deprecjacja, instrumentalizacja pracy.

Wprowadzenie

Instytucjonalne zmiany, wynikające z wejścia Polski w struktury Unii Europejskiej, zaowocowały wzmożeniem ruchów migracyjnych. Szczególnie gwałtowne ich nasilenie nastąpiło w kierunku Wielkiej Brytanii i Irlandii – państw, które bezpośrednio po 1 maja 2004 roku otworzyły własne rynki pracy przed polskimi obywatelami. Przez pierwsze trzy lata po unijnej akcesji odsetek ogółu Polaków przebywających za granicą wzrósł odpowiednio: w Wielkiej Brytanii z 10,5 proc. do 31,8 proc., w Irlandii zaś z 2,5 proc. do 11,9 proc. (Kaczmarczyk 2008: 28).

Nie w samej liczebności tkwi jednak fenomen poakcesyjnej emigracji; ważniejszy i ciekawszy wydaje się jej społeczny kontekst. Współcześni emi-

granci na wskutek przemian instytucjonalnych, technologicznych i kulturowych znaleźli się w nowej sytuacji egzystencjalnej. W krótkim okresie z Polski wyjechała pokaźna grupa młodych, mobilnych, wykształconych osób wchodzących w dorosłe życie, a co za tym idzie – stojących na progu zawodowej kariery (Ślusarczyk 2010: 22-23). Rozumienie pracy na emigracji, stosunek do niej i przydawane jej znaczenia oraz przyjmowane sposoby budowania prestiżu przez emigrantów wydają się być ciekawym obszarem badawczym.

W niniejszym artykule zasygnalizowanych zostanie kilku zjawisk, które do tego obszaru przynależą. Podstawą opracowania jest dostępna literatura oraz badania własne autora, prowadzone w 2011 roku wśród polskich emigrantów w Wielkiej Brytanii (Londyn, Bristol) i Irlandii (Dublin). Konieczne wydaje się na wstępie zastrzeżenie dotyczące charakterystyki populacji badanej przy pomocy wywiadów pogłębionych. Zapraszano do nich osoby relatywnie młode (21-35 lat), legitymujące się wyższym wykształceniem, które wyjechały z Polski po 2004 roku, przebywały na emigracji ponad dwa lata i nie posiadały skonkretyzowanych planów dotyczących powrotu lub osiedlenia na stałe za granicą. Pojęcie strategii życiowej w niniejszym artykule rozumieć należy *nie jako realne i w pełni świadome panowanie, >dowodzenie< własnym życiem (...) lecz raczej jako próbę takiego panowania, dokonywania samodzielnych wyborów wbrew istniejącym uwarunkowaniom i ograniczeniom*. (Fatyga, Zieliński 2008: 12).

1. Specyfika polskiej emigracji po 2004 roku

Data wejścia Polski w struktury unijne stanowi ważną cezurę w najnowszej historii polskich migracji. Jak piszą I. Grabowska-Lusińska i M. Okólski, (...) *rok wstąpienia Polski do UE zdaje się być przełomowy, jeśli chodzi o dynamikę i źródła odpływu z Polski*. Autorzy zwracają również uwagę na podwojenie w okresie pierwszych dwóch lat od akcesji skali migracji czasowych – i to pomimo faktu, że ich poziom już w roku 2004 był bardzo wysoki (Grabowska-Lusińska, Okólski 2008:48). P. Kaczmarczyk twierdzi z kolei, że (...) *migracje z Polski po 1 maja 2004 roku łączą w sobie elementy ciągłości i zmiany w porównaniu z mobilnością okresów poprzednich. Najważniejszym elementem ciągłości jest dominacja czasowych form migracji oraz zarobkowych motywów mobilności* (Kaczmarczyk 2008: 14). Akcentuje on również statystyczną doniosłość zjawiska, zwracając uwagę na gwałtowny, dwukrotny wzrost liczby polskich obywateli przebywających za granicą między rokiem 2004 a 2006 (Ibidem 2010: 5).

Nowy charakter procesów migracyjnych, których wzmożenie nastąpiło po 2004 roku, dostrzegalny był już jakiś czas wcześniej. Jeszcze przed akcesją nasiliły się wyjazdy do Wielkiej Brytanii – jedną z głównych przyczyn były zapowiedzi otwarcia rynku pracy dla obywateli polskich po akcesji (Fihel, Piętka 2007: 10). Nowe możliwości zostały szybko wykorzystane przez polskich obywateli; ich mobilność, elastyczność i rozwinięte kompetencje adaptacyjne stanowiły swego rodzaju fenomen. Potwierdzeniem tego może być zaskoczenie, jakie dynamika zmian wywołała zarówno w Polsce, jak i w krajach przyjmujących. Co do skali zjawiska i jego istotności mylili się zarówno polscy, jak i brytyjscy badacze.¹

Doszukując się w poakcesyjnej migracji zarówno elementów ciągłości, jak i zmiany P. Kaczmarczyk (Kaczmarczyk 2007: 65-70) zwraca uwagę na wzmocnienie pewnych trendów, które uwidaczniały się już przed rokiem 2004 – w tym przede wszystkim dominacji wyjazdów czasowych w statystykach migracyjnych. Badacz wymienia kilka cech wspólnych migracji z okresu początku transformacji ustrojowej w Polsce i z okresu tuż po wstąpieniu do Unii Europejskiej:

- w dużym stopniu nie zmieniły się kraje docelowe migracji – z istotnym wyjątkiem Wielkiej Brytanii i Irlandii, które po 2004 roku stały się zdecydowanie ważniejszymi punktami na mapie pobytu polskich emigrantów;
- wciąż bardzo ważną rolę odgrywają sieci migracyjne – pomimo rosnącej roli komunikacji internetowej i działalności firm rekrutacyjnych, sieci wciąż są istotnym kanałem przesyłu informacji, a „(...) przekazywany za ich pomocą i akumulowany kapitał społeczny pozwala minimalizować skalę ryzyka i zmniejszać rozmiary kosztów transakcyjnych, stając się katalizatorem dodatkowych migracji i kształtując geograficzne i strukturalne wzorce migracji (Ibidem),

¹ Jak w 2003 roku szacowali eksperci brytyjskiego Home Office, z nowych państw członkowskich Unii spodziewać się należało przyjazdów w marginalnej skali, na poziomie 5000-13000 osób rocznie do 2010 roku (Fihel, Piętka, 2007: 10). Podobnie mylili się polscy badacze – dość przywołać charakterystyczny fragment jednego z artykułów: *Nie sądzę jednak, by swoboda pracy spowodowała masową migrację. Członkostwo w UE tak ożywi gospodarkę, że potrzeba emigracji będzie mniejsza niż dziś. Spodziewam się wręcz zjawiska odwrotnego: to Europejczycy z Zachodu będą przenosić się do Polski, Czech czy Węgier, by obejmować wysokie stanowiska wymagające kwalifikacji, których w tych krajach nie ma jeszcze wystarczająco duża liczba osób* (Czerwonogóra, 2004: 29).

- dominuje ekonomiczny aspekt wyjazdów – emigruje się przede wszystkim do pracy zarobkowej, z nastawieniem na zdobycie jak największego kapitału finansowego;
- nie zmieniły się wzorce funkcjonowania emigrantów polskich za granicą – wciąż zatrudniani są przede wszystkim w drugorzędnych sektorach pracy (tak zwana praca „3D – *dirty, difficult, dangerous*”).

2. *Myję zwłoki* – czyli piętno zawodowej deprecjacji

Tradycje polskiego migrowania mieszczą w sobie również określone znaczenia i statusy, które wiązały się z pracą poza granicami kraju. W okresie PRL-u wyjazdy za granicę, efektywne korzystanie z różnicy kursów czy deficytów towarów w poszczególnych państwach, posiadanie kontaktów za granicą – wszystkie te okoliczności nobilitowały jednostkę w ramach społeczności. Charakterystyczna była wielofunkcyjność wyjazdów zagranicznych – czyli „łączenie przyjemności zwiedzania innego kraju z zarabkowaniem” (Podemski 2005: 124). Mogło się ono odbywać poprzez podejmowanie legalnej, kontraktowej pracy (Libia, Irak) czy też nielegalnej (restauracje, budowy, ферmy, plantacje i fabryki w Wielkiej Brytanii, Francji, RFN czy Szwecji) lub wycieczki, które przyjmowały charakter podróży handlowych (Ibidem). Osoby które wyjeżdżały i umiały korzystać z możliwości stwarzanych przez – dłuższy lub krótszy – pobyt za granicą podnosiły swój status materialny, awansując także w społecznej hierarchii. Prawidłowość ta odnosiła się zarówno do osób migrujących wahadłowo, podejmujących nielegalne prace czy handlujących za granicą, jak i tych, którzy wyjeżdżali z intencją pozostania na emigracji. Można postawić tezę, że niepostrzeganie wyjazdów zagranicznych w kategoriach źródła deprecjacji społecznej miało istotny wpływ na atrakcyjność migracji, która utrzymała się w społecznej świadomości nawet po upadku PRL. Jak zwracają uwagę badacze migracji tego okresu, (...) *wybór migracji w PRL był wyborem strategii życiowej nie tylko bardziej dochodowej niż praca w kraju, ale i bardziej prestiżowej. Migracje zarobkowe, w tym do nielegalnej pracy, nie były domeną warstw gorzej sytuowanych. Wprost przeciwnie, zwłaszcza w swych wczesnych fazach obejmowały osoby wyposażone w większy kapitał społeczny (kontakty zagraniczne), ambitne i przedsiębiorcze. Dawały też często rzeczywisty awans społeczny, dzięki wzrostowi zamożności, wiedzy i doświadczenia* (Jaźwińska, Łukowski, Stola 2009: 87).

Praca za granicą i wyjazd z kraju nie degradowały społecznie – znamionowały raczej przynależność do lepiej sytuowanej warstwy społecznej,

Rafał Cekiera

która ma możliwość wyboru strategii zwiększającej posiadane kapitały. Społeczna percepcja wyjazdów na emigrację po 1 maja 2004 roku nie jest już tak jednoznaczna. Przemiany społeczno-gospodarcze w Polsce, otwarte dla polskich obywateli rynki pracy w części państw zachodnich oraz łatwość wyjazdów odebrały emigracji status „prestizowej strategii”. Co więcej, szczególnie w popularnych publikacjach zaczęło się pojawiać rozumienie decyzji o wyjeździe za granicę jako przejawu swego rodzaju bezradności. Nastąpiło interesujące przesunięcie – po otwarciu granic i rynków pracy na Zachodzie przed polskimi obywatelami, w publicystycznym dyskursie zaczęto traktować migrację w kategorii konieczności – „wyjeżdżają, bo muszą”. W takim ujęciu, nie znajdującym z całą pewnością potwierdzenia w badaniach emigracyjnych motywacji, paradoksalnie to w okresie PRL wyjazd był szansą i możliwością, natomiast obecnie, kiedy jest powszechnie dostępną możliwością, staje się „koniecznością”. Bezrobocie, niskie zarobki i brak perspektyw w takim rozumieniu wymuszają wyjazd za granicę. W naukowych analizach zwraca się tymczasem uwagę na wielość motywacji i strategii, które można przypisać współczesnym emigrantom (np. Slany, Ślusarczyk 2010: 169-171; Eade, Drinkwater, Garapich 2006: 8-9).

Pomimo statystycznej dominacji osób z wykształceniem zawodowym, emigracja poakcesyjna cechuje się znaczną proporcjonalną nadreprezentacją osób z wykształceniem wyższym (Kaczmarczyk 2008: 36). Według szacunków BAEL, odsetek wykształconych polskich emigrantów wzrósł z poziomu 11,6 proc. przed akcesją do 16,3 proc. po akcesji (Grabowska-Lusińska, Okólski 2008: 65-66). Posiadane kwalifikacje często nie mają jednak wpływu na podejmowane na emigracji prace. W dalszym ciągu – na co wskazywano już powyżej – najbardziej chłonny i oczywisty obszar aktywności zawodowych, podejmowanych przez emigrantów to proste prace w sektorze usługowym, nie wymagające kwalifikacji. Taka sytuacja skutkuje zjawiskiem określanym przez M. Okólskiego i I. Grabowską-Lusińską mianem (...) *utajonej deprecjacji kwalifikacji* (Ibidem: 87-120). Charakterystyczna i ciekawa jest owa „niewidoczność” zjawiska. W sytuacji pracy wykształconego emigranta u brytyjskiego bądź irlandzkiego pracodawcy, zawierając umowę obie strony nie zdają sobie sprawy z pełni dostępnych potencjałów. Pracodawca nie ma świadomości jak wykwalifikowanych i kompetentnych pracowników zatrudnia – a więc nie oferuje im bardziej odpowiedzialnych stanowisk czy nie tworzy potencjalnych ścieżek rozwoju zawodowego w firmie. Pracownik-emigrant zaś podejmując pracę często nie ma dość wiedzy, wiary i przekona-

nia, że mógłby spróbować aspirować na stanowiska bliższe swojemu wykształceniu czy doświadczeniu zawodowemu nabytemu w kraju pochodzenia.

Taka sytuacja skutkować może poczuciem frustracji, wynikającej z wykonywania pracy znacznie poniżej posiadanych kwalifikacji. W czasie prowadzonych przez autora badań w Irlandii i Wielkiej Brytanii niejednokrotnie w wywiadach zwracano uwagę na ten fakt – często ujawniając przy okazji różne sposoby radzenia sobie z tą sytuacją. Modelowym przykładem może być historia Tomasza, który po skończonych studiach na dwóch kierunkach Uniwersytetu Śląskiego i nieudanych próbach znalezienia pracy w interesującym go sektorze kulturalnym w Polsce wyjechał do pracy w Bristolu. Tomasz pytany przez nowo poznanych o wykonywany zawód zwykł powtarzać, że *zajmuje się myciem zwłok*. W rzeczywistości pracuje jako steward w kasynie. Twierdzi jednak, że dla niego, absolwenta filozofii i kulturoznawstwa, jest to równie poniżające jak praca w prosektorium, dlatego posługuje się mistyfikacją, unikając w ten sposób konieczności opowiedzenia o swoim rzeczywistym miejscu pracy i ironicznie rozładowując poczucie deprecjacji. W mniej skrajnych przypadkach często poczucie deprecjacji przejawiało się w trakcie badań poprzez dookreślanie miejsca pracy za pomocą fraz w rodzaju *o czym tu mówić*, czy *praca jak to praca*. Można wysnuć z tego ostrożny wniosek o tabuizacji pracy przez wykształconych emigrantów.

Wielu emigrantów – szczególnie posiadających wyższe wykształcenie – wykonuje za granicą prace, których nigdy by się w Polsce nie podjęli (Trevena 2010: 157). Łatwość podejmowania takich aktywności zawodowych wydaje się być zrozumiała w kontekście zawieszenia świata norm i wartości, charakterystycznego dla fazy liminalnej. Jej atrybuty – przebywanie na marginesie życia społecznego, brak określonego statusu – wydają się trafnie opisywać sytuacje wielu emigrantów, którzy przebywają za granicą w sytuacji zawieszenia społecznego, bez planów i w poczuciu tymczasowości (Cekiera 2011: 254). W takiej sytuacji zmienia się perspektywa jednostek i łatwiej przychodzi podejmowanie takich prac, które w kraju pochodzenia nie mieściłyby się w puli wyobraźalnych dla jednostek zajęć.

3. Podróżnicy i kolekcjonerzy wrażeń – czyli praca zinstrumentalizowana

Kwestia zawodowej deprecjacji wśród poakcesyjnych emigrantów nie jest wszakże jednowymiarowa i oczywista. Podejmowane prace często są efektem kompromisu, zawieranego w imię innych wartości czy dóbr, które są możliwe do zdobycia za pomocą pracy o niskim prestiżu, lecz relatywnie

Rafał Cekiera

wysoko gratyfikowanej finansowo. Osiągnięcie tych dóbr pozwala na rewaryzację zdeprecjonowanego niską pozycją zawodową miejsca w strukturze społecznej. Punkty odniesienia i poczucie własnej wartości w świecie emigrantów nie są oczywiste. Z całą pewnością z punktu widzenia tej kategorii osób dyskusyjne byłoby twierdzenie, że zawód, określany przez tytuł zawodowy, stanowisko i posiadane kwalifikacje jest głównym wyznacznikiem miejsca człowieka w strukturze społecznej (Janicka 1997: 17).

Zgoda na pracę poniżej kwalifikacji i niemożność budowania poprzez pracę adekwatnego do wykształcenia i kompetencji statusu społecznego równoważona zostaje za pomocą innych wartości. Omawiając badania dotyczące postrzegania własnego położenia przez wykształconych migrantów pracujących za granicą poniżej kwalifikacji, P. Trevena zwraca uwagę, że problem degradacji społecznej absolwentów wyższych uczelni na emigracji nie jest jednoznaczny. Z jednej strony – pracują oni w przeważającej większości poniżej swoich kwalifikacji i kompetencji; z drugiej jednak – godząc się na degradację w strukturze społeczno-zawodowej mają możliwość awansu ekonomicznego, który otwiera im drogę do samorealizacji (Trevena 2010: 146). Stosunek do pracy poniżej kwalifikacji jest więc pochodną indywidualnych hierarchii wartości poszczególnych emigrantów – (...) *zjawisko pracy wykształconych migrantów znacznie poniżej kwalifikacji można oceniać nie tyle jako przypadek degradacji społecznej, co jednostkowego wyboru stylu życia, w którym pozycja społeczna nie stanowi istotnej wartości, wyżej jest bowiem cenione zapewnienie sobie możliwości szeroko pojętego rozwoju* (Ibidem).

Biorąc pod uwagę przywoływaną wcześniej strukturę wiekową poakcesyjnych migrantów, warto zwrócić uwagę na pewne nieoczywiste dobra, które dla tej kategorii stanowią istotną wartość – w rodzaju możliwości usamodzielnienia czy wynajęcia pierwszego mieszkania poza domem (Ibidem: 149). Fundusze zdobywane dzięki pracy poniżej kwalifikacji umożliwiają młodym migrantom taką aktywność, która w ojczyźnie byłaby trudniej osiągalna – przede wszystkim ze względów ekonomicznych, lecz również w jakimś stopniu kulturowo-społecznych. Wyjazd za granicę może bowiem stanowić pewnego rodzaju łagodne, pozbawione pokoleniowego konfliktu przejście od zależności rodzinnych w stronę samodzielności i budowania nowego rodzaju relacji ze starszym pokoleniem. Przykładem może być wypowiedź Joanny, która mieszka od kilku lat razem ze swoim partnerem w Dublinie: *Po co nam wracać? Tu razem ze sobą jesteśmy, nikt nam się do niczego nie wtrąca. A w Polsce pewnie by mama cały czas o ślub pytała, dla-*

czego razem tak długo mieszkamy, a ślubu nie ma. Cały czas gdzieś to pytanie by było. Tu nam jest dobrze tak, jak jest.

Dla części emigrantów możliwość mieszkania w ciekawej lokalizacji, interesującej przestrzeni społecznej jest wartością autoteliczną – *samo życie w wielokulturowym Londynie jest doświadczeniem niezwykle cenionym przez wykształconych migrantów, postrzeganym jako niepodważalna wartość* (Ibidem: 157). Poczucie bycia częścią metropolii, funkcjonowanie w specyficznym, niepodrabialnym rytmie wielkiego miasta, korzystanie z jego bogatej oferty rozrywkowo-kulturalnej bywa traktowane jako przygoda i stanowić może wystarczającą legitymizację pobytu poza granicą dla części emigrantów – szczególnie młodych, znajdujących się na progu dorosłości, nie obarczonych zobowiązaniami rodzinnymi.

W tym „szeroko pojętym rozwoju”, który dostępny jest dzięki funduszom zdobywanym pracą poniżej kwalifikacji, często znaczącą rolę odgrywają podróże, będące dla niektórych emigrantów istotnym elementem stylu życia. Przykładem może być opowieść Rafała, absolwenta prawa Uniwersytetu Śląskiego, który od 6 lat mieszka w Bristolu:

W Polsce studiowałem prawo. Tak naprawdę poszedłem na te studia przede wszystkim z myślą o perspektywach, które po prawie miały się przede mną otworzyć. Wszyscy powtarzali – tak, prawo cię wywinduje wysoko. Nie dawały mi te studia satysfakcji, ale miałem cały czas przeświadczenie, że to jest po coś.

No a kiedy już skończyłem to fantastyczne prawo, nagle okazało się, że nie ma dla mnie pracy w zawodzie, a właściwie to w sumie nigdzie nie ma dla mnie pracy. (...)

Błąkałem się trochę, nie wiedząc co dalej ze sobą zrobić. Ktoś ze znajomych wyjechał, no i tym sposobem znalazłem się w Bristolu. Pracuję w kasynie, praca nie wymagająca absolutnie niczego. Przez długi okres utrzymywałem się z napiwków. Wiesz, to jest nawet przyjemne, to życie tu. Stać mnie było i jest na wiele – żeby się dobrze przez weekend zabawić, żeby co jakiś czas wsiąść w samolot i polecieć do Portugalii czy na drugi koniec Europy – do Rygi na przykład. Bardzo dużo podróżowałem – nie miałbym takiej możliwości, gdybym został w Polsce. Tu mnie stać.

Dzięki podjęciu nieadekwatnej do wykształcenia i aspiracji pracy respondent zyskał możliwość podróżowania, poznawania nowych miejsc, kultur, aktywnego uczestnictwa w szeroko rozumianym obszarze rozrywki. Rafał stał się kolekcjonerem wrażeń, a praca narzędziem umożliwiającym prowadzenie takiego stylu życia. Poczucie niespełnienia zawodowego (zauwa-

Rafał Cekiera

żalnego w wypowiedzi poprzez ironiczny ton mówienia o swoich niegdysiejszych oczekiwaniach, związanych z pracą) niwelowane jest poprzez styl życia i związane z nim, ważne w tym momencie dla Rafała benefity.

Mniej lub bardziej egzotyczne podróże, opisywane jako wartość wynikająca z mieszkania i pracy za granicą stanowiły częsty motyw, przywoływany przez emigrantów w prowadzonych wywiadach. Relatywnie niewielki procent miesięcznych dochodów pozwala wielu z nich na wyjazdy czy przeloty. Nie podejmując się statystycznych dookreśleń i uogólnień uprawniona wydaje się teza, że przynajmniej część polskich młodych poakcesyjnych emigrantów zaliczyć można do kategorii *homo viator*. Postawę taką cechuje nastawienie na podróże, przydawanie dużej wartości poznawaniu nowych miejsc i kultur czy wchodzenie w relację z osobami z innych kręgów kulturowych. Przykładem takiej postawy może być Mirosław, który od niedawna każdy rok spędzony na emigracji dzieli na trzy części. Wiosną pracuje na zbiorach kwiatów w Kornwalii, lato i jesień spędza mieszkając pod Londynem, pracując przy organizacji imprez plenerowych, natomiast zimą za zarobione pieniądze wyjeżdża w rozmaite egzotyczne miejsca (Laos, Kambodża, Nikaragua). Spędza tam zwykle kilka tygodni, spontanicznie zmieniając miejsca pobytu, bez wytyczonych wcześniej dokładnych planów. Charakterystyczna dla takiej postawy może być również wypowiedź mieszkającego w Bristolu Marcina: *Dzięki pracy w Anglii mam też okazję dużo podróżować po świecie – a przede wszystkim krajach arabskich, bo to dla mnie szczególnie fascynujące. Staram się przynajmniej dwa, trzy razy w roku gdzieś tam pojechać. Właściwie częściej już jestem gdzieś na Bliskim Wschodzie czy w północnej Afryce, niż w Polsce.*

Częste podróże, poznawanie (i „doznawanie”) świata stanowią w wielu przypadkach swoistą rekompensatę za zawodową degradację. Pozwalają również na budowanie swojej pozycji i statusu względem pozostałych w kraju pochodzenia znajomych czy przyjaciół – na przykład za pomocą zdjęć z wypraw zamieszczanych na portalu Facebook. Wśród wielu emigrantów następuje specyficzne przesunięcie – z prestiżu pracy na prestiż czasu wolnego.

4. Teraz mogę wszystko – czyli praca jako źródło pewności

Wskazywany na początku artykułu dominujący dyskurs publicystyczny znajdował swoje odzwierciedlenie w autodefinicjach wielu emigrantów. Poczucie bycia nieprzydatnym na polskim rynku pracy, czy wręcz własnego zawodowego nieudacznictwa znajdowało swój wyraz w wypowiedziach części badanych respondentów. Posiadali oni niskie mniemanie o własnych

kompetencjach zawodowych, nie nadawali również często istotnego znaczenia wykształceniu, nie widząc perspektyw na jego przełożenie na realia rynku pracy.

K. Janicka podkreśla rolę psychicznych uwarunkowań pracy i jej kontekstów, które mają wpływ na postrzeganie samego siebie: (...) *dla przekonania kształtujących obraz własnej osoby ważna jest nie tyle treść i złożoność wykonywanych zajęć, ile psychiczne i fizyczne uciążliwości towarzyszące pracy, a także poczucie niepewności zatrudnienia wywołujące lęk przed utratą pracy oraz brak wiary w szanse ponownego jej znalezienia* (Janicka 1997: 158). Niepewności związanej z polskim rynkiem pracy doświadczyło wielu młodych polskich emigrantów w pierwszej dekadzie XXI wieku. Sytuacja ta negatywnie odbijała się na samoocenie jednostek; następowała – mówiąc słowami U. Becka – (...) *zamiana przyczyn zewnętrznych we własne winy i problemów systemu we własne nieudacznictwo* (Beck 2004: 141-142). Można więc założyć, że na spotkanie z problemem zawodowej deprecjacji polscy młodzi wykształceni emigranci zostali niejako przygotowani już wcześniej, zderzając się z rynkiem pracy w Polsce. W tym kontekście przytoczyć można słowa absolwentki kulturoznawstwa, która od kilku lat mieszka w Wielkiej Brytanii: *Studiowałam kulturoznawstwo, w czasie wakacji wyjeżdżałam dorabiać w knajpie w Anglii. Po studiach nie miałam żadnych perspektyw tu. Szukałam pracy, byłam na jakiś rozmowach, oferowano mi pracę w stylu >recepjonistka w szkole językowej< za 6 zł/h, oczywiście w formie umowy-zlecenia.. Ponieważ nałożyło się to jakoś na moje prywatne komplikacje, postanowiłam, że wyjeżdżam, próbuję szansa za granicą. Najpierw pracowałam w knajpie, później w jakimś call-center, aż w końcu udało mi się dostać do firmy, w której jestem teraz, a która zajmuje się outsourcingiem związanym z podatkiem VAT. Naszymi klientami są duże międzynarodowe korporacje. W pracy czuję się dobrze, mam wytyczoną ścieżkę potencjalnej kariery i awansu, odpowiada mi to, czym się zajmuję. Miałam pewne opory żeby na przykład pójść i poprosić o podwyżkę.. My mamy jednak chyba zakodowane takie myślenie, że mamy się cieszyć, że mamy pracę, dobrą pracę szczególnie i trudno nam się ustawić w pozycji partnerskiej z pracodawcą. Ja też czasem myślę, że za bardzo się przejmuję, że biorę na siebie za dużo, choć wcale pracodawca tego nie wymaga, no...ale tak się dzieje po prostu.*

Ścieżka zawodowa respondentki jest charakterystyczna dla wielu emigracyjnych biografii. Polscy emigranci-absolwenci wyższych uczelni najczęściej zaczynają od prostych prac fizycznych, wykonując zwykle prace robotników niewykwalifikowanych – przede wszystkim w sektorze hotelar-

Rafał Cekiera

stwa i gastronomii (kelner/ka, barman/ka), budownictwa, handlu i usług (sprzedawca/sprzedawczyni) oraz usług świadczonych dla prywatnych gospodarstw domowych (sprzątanie, opieka nad dziećmi) (Trevena 2010: 151-152). Co jednak ciekawe, nawet wykonując za granicą prace znajdujące się na tak relatywnie niskim poziomie, emigranci nabierają pewności siebie. Pośrednim wskaźnikiem tego procesu może być liczba firm, zakładanych przez Polaków na emigracji. Deklarowana w wywiadach argumentacja ekonomiczna (*tu łatwiej prowadzić biznes*) z całą pewnością nie byłaby wystarczającą motywacją, gdyby towarzyszył jej brak wiary we własne zdolności, wynikający z doświadczenia pracy na emigracji. Zdolności adaptacyjne w nowym, obcym środowisku zawodowym, odpowiadająca jednostce gratyfikacja finansowa oraz – podkreślana często w wywiadach – wyższa od wcześniejszych doświadczeń kultura pracy, nie oparta w żaden sposób o zarządzanie strachem przed zwolnieniem, skutkują wzrostem pewności siebie emigrantów i zachęcają do odważnych decyzji dotyczących własnej przyszłości, do podejmowania prób racjonalnego kreowania swojej zawodowej ścieżki. Przykładem może być jedna z badanych emigrantek, absolwentka etnologii na Uniwersytecie Jagiellońskim, która od kilku lat mieszka w Dublinie: *Pamiętam że kiedy tu przyjechałam, miałam pełno kompleksów, których sobie pewnie nawet nie uświadamiałam. Że język znam słabo, że nie poradzę sobie i tak dalej. Nawet kiedy już spokojnie się językowo dogadywałam z nimi, wciąż czułam się gorsza i miałam wrażenie, że cały czas to ja mogę o coś poprosić – a nie mnie ktoś. Dla mnie absolutną rewolucją było uświadomienie sobie, że mam swoją wartość, że nie muszę się czuć gorsza, że wszyscy rdzenni mieszkańcy, z którymi pracuję, wcale mnie nie przerastają jeżeli chodzi o umiejętności – a nawet przeciwnie, zaczęłam zauważać, że mam większe pojęcie o tym, co robimy. To była prawdziwa rewolucja. Od tej pory poczułam, że mogę wszystko, a jedyne ograniczenia, jakie tu są, to ograniczenia w mojej głowie i moje kompetencje. Wiem, że warto w siebie inwestować, bo tu to od razu może przełożyć się na konkrety. Oczywiście, trochę się to wszystko zmieniło przez kryzys, ale mimo wszystko – to ja jestem panią sytuacji, znam swoją wartość i realnie, tak myślę, potrafię ocenić swoją przydatność na tym rynku pracy.*

Poczucie własnej wartości, cechujące cytowaną powyżej emigrantkę, wynikało z jej doświadczeń – porównania swoich kompetencji z rdzennymi mieszkańcami Irlandii, które pozwoliło badanej na stworzenie własnej samooceny. Część emigrantów wywodzi je z innego doświadczenia. Pobyt za granicą i wykonywana na emigracji praca utwierdza ich w przekonaniu o trans-

graniczności własnych kompetencji. Wysokie kompetencje językowe, elastyczność, posiadanie wysokospecjalistycznej wiedzy w jakiejś dziedzinie – czynniki te pozwalają uświadomić sobie posiadanie, używając nomenklatury T. L. Friedmana, *statusu osoby nietykalnej* (Friedman 2009: 287). Status taki oznacza możliwość podjęcia pracy niezależnie od uwarunkowań przestrzeni geograficznej – takiego zajęcia, które w dużej części gwarantuje możliwość podjęcia pracy w wielu lokalizacjach. Rozwój technologii „uwalnia pracę”, co ma dalekosiężne znaczenie dla całego kompleksu sfer życiowych emigranta i podejmowanych przez niego decyzji (Ślusarczyk 2010: 15). Przykładem osoby, której praca w Irlandii uświadomiła możliwości, do których – w związku z jej kompetencjami – ma potencjalny dostęp może być Karolina: *Pracuję jako tłumacz dokumentów, zaczynałam w tej samej firmie w dziale call-center. Znam dobrze hiszpański i angielski – więc tłumaczę dokumenty pomiędzy tymi dwoma językami. Dzięki temu wiem, że mogę w każdym właściwe miejscu znaleźć pracę – te dwa języki na takim poziomie, na jakim nimi władam dają mi jakieś poczucie bezpieczeństwa – jeśli nie tu, to gdzieś indziej, ale pracę zawsze znajdę, lepsza lub gorszą.*

Zakończenie

Definiując podstawowe znaczenie pracy J. Tischner pisał niegdyś, że (...) *człowiek pracuje, aby mieć dom. Praca zaczyna się od momentu, w którym działalność człowieka zostaje w sposób mniej lub bardziej jasny skierowana w stronę domu – w stronę zadomowienia w świecie* (Tischner 1991: 103). Problem współcześnie polega wszakże na tym, że owo zadomowienie, nawet najszerzej rozumiane, wydaje się niewspółbieżne z warunkami pracy w wysokorozwiniętych gospodarkach kapitalistycznych. Niestabilny świat, w którym żyjemy wymaga od jednostek nade wszystko mobilności, emigranci mogą stanowić tej konieczności egzemplifikację. Jak zauważa R. Sennet, (...) *współczesną kulturę ryzyka wyróżnia to, że trwanie w jednym miejscu, w bezruchu, automatycznie uznaje się za porażkę. Niezmiennność, stabilność wydają się niemal śmiercią za życia – stąd ważniejsze jest, by poruszać się, nie bacząc na cel* (Sennet 2006: 115).

Funkcjonując w tak określonych warunkach, każdy z osobna emigrant sam musi na bieżąco decydować, na jakich zasadach chce się w świecie zadamawiać, jak to pogodzić z niestabilnymi warunkami rynku pracy – i w końcu: jakie nadawać aktywności zawodowej znaczenia. Przyjmowane na emigracji strategie życiowe mają niewątpliwie heterogeniczny charakter. W tej różnorodności ukazują się jednak kwestia zasadnicza: praca, traktowa-

na nawet zupełnie instrumentalnie, również w sytuacji emigracji pozostaje ważnym aspektem ludzkiego bycia w świecie.

Bibliografia:

1. Beck U., 2004, *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej nowoczesności*, Przeł. S. Cieśla. Wydawnictwo Scholar, Warszawa.
2. Cekiera R., 2011, *Od „Góralu czy Ci nie żal” do transnarodowych migrantów. Konsekwencje zmiany emigracyjnego paradygmatu*, „Transformacje”, nr 3-4 (70-71).
3. Czerwonogóra I., 2004, *Nomadzi epoki globalizmu* [w:] W. Malendowski (red.), *Wpływ globalizacji na procesy rozwojowe współczesnego świata. Istota, uwarunkowania, tendencje*. Wydawnictwo NPiD UAM, Poznań.
4. Fihel A., Piętka E., 2007, *Funkcjonowanie polskich migrantów na brytyjskim rynku pracy*, „CMR Working Papers”, nr 23/81.
5. Friedman T. L., 2009, *Świat jest płaski. Krótka historia XXI wieku*, przekład T. Hornowski, Wydawnictwo Rebis, Poznań.
6. Grabowska-Lusińska I., Okólski M., 2008, *Migracja z Polski po 1 maja 2004: jej intensywność i kierunki geograficzne oraz alokacja migrantów na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej*, CMR Working Papers, Ośrodek Badań nad Migracjami, Warszawa.
7. Janicka K., 1997, *Sytuacja pracy a struktura społeczna. W poszukiwaniu nowego wymiaru pozycji społeczno-zawodowej*, Wydawnictwo IFiS PAN, Warszawa.
8. Jaźwińska E., Łukowski W., Stola D., 2009, *Etnosondaż lokalny i regionalny, czyli o metodzie Ośrodka Badań nad Migracjami UW* [w:] M. Duszczak, M. Lesińska (red.), *Współczesne migracje: dylematy Europy i Polski*, Wydawca Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa.
9. Kaczmarczyk P., 2008, *Współczesne migracje z Polski – próba statystycznej oceny zjawiska* [w:] P. Kaczmarczyk (red.), *Współczesne migracje zagraniczne Polaków. Aspekty lokalne i regionalne*. Wydawca Ośrodek Badań nad Migracjami UW, Warszawa.
10. Kaczmarczyk P., 2007, *Współczesne procesy migracyjne z Polski – stan wiedzy*, „Przegląd Polonijny”, nr 2.
11. Podemski K., 2005, *Socjologia podróży*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.
12. Sennet R., 2006, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, przekład J. Dzierżowski, Łukasz Mikołajewski, Wydawnictwo Muza, Warszawa.

13. Slany K., Ślusarczyk M., 2010, *Zostać czy wracać? Dylematy emigranta*, [w:] H. Grzymała-Moszczyńska, A. Kwiatkowska, J. Roszak (red.), *Drogi i rozdroża. Migracje Polaków w Unii Europejskiej po 1 maja 2004 roku*, Wydawnictwo NOMOS, Kraków.
14. Ślusarczyk M., 2010, *Demograficzne i społeczne aspekty migracji Polaków na początku XXI wieku* [w:] H. Grzymała-Moszczyńska, A. Kwiatkowska, J. Roszak (red.), *Drogi i rozdroża. Migracje Polaków w Unii Europejskiej po 1 maja 2004 roku*, Wydawnictwo NOMOS, Kraków.
15. Tischner J., 1991, *Polski młyn*. Wydawnictwo Nasza Przyszłość, Kraków.
16. Trevena P., 2010, *Degradacja? Koncepcje socjologiczne, percepcja społeczna a postrzeganie własnego położenia przez wykształconych migrantów pracujących za granicą poniżej kwalifikacji*. [w:] H. Grzymała-Moszczyńska, A. Kwiatkowska, J. Roszak (red.), *Drogi i rozdroża. Migracje Polaków w Unii Europejskiej po 1 maja 2004 roku*, Wydawnictwo NOMOS, Kraków.

Źródła internetowe:

1. Eade J., Drinkwater S., Garapich M. P., *Polscy migranci w Londynie – klasa społeczna i etniczność*.
<http://www.surrey.ac.uk/Arts/CRONEM/polish/RAPORT-finalny.pdf>
[dostęp 10.05.2010].
2. Fatyga B., Zieliński P., 2008, *Warszawskie badanie stylów życia młodzieży „Narkotyki w kulturze młodzieży miejskiej”. Koncepcja i wyniki badań* za:
http://www.antropologia.isns.uw.edu.pl/wp-content/uploads/style_zycia_warszawa1.PDF [dostęp 18.12.2014].

Occupational Depreciation or Self-Fulfillment?

Significance of Work in the Qualified Polish Emigrants' Life-Strategies.

Summary

After Polish accession to the European Union in 2004, a large number of the university graduated people have migrated from Poland. Most of them have taken underqualified jobs in 3 D sector (*dirty, difficult, dangerous*). Simultaneously perception of immigration has been gradually changed in social awareness of Poles. Nowadays immigration doesn't mean a prestigious strategy anymore, but it has been perceived as a result of lack of jobs and perspec-

Rafał Cekiera

tives. In order to built their social status in such a context immigrants make some shift – they start to competing in free time instead of work prestige. The instrumentalization of work allows some of the immigrants to self-fulfillment in different part of their life.

Key words: immigration, social prestige, underqualified work, occupational depreciation, instrumentalization of work, self-fulfillment.

Anna Krasnodębska

Uniwersytet Opolski

Wydział Historyczno-Pedagogiczny

Zakład Pedagogiki Ogólnej

e-mail: anna.krasnodebska@op.pl

**Znaczenie pracy zawodowej w ocenie
migrantów pracujących za granicą.
Refleksje z wybranych fragmentów badań dotyczących
migracji**

Abstrakt

Niniejszy tekst dotyczy problemu pracy zawodowej widzianego z perspektywy osób migrujących zarobkowo poza granice kraju. Podstawę rozważań stanowią badania jakościowe i ilościowe prowadzone w środowisku migrujących kobiet w latach 2007/2008 oraz wśród migrantów w 2014 roku. Istotne były następujące pytania problemowe: Jakie jest miejsce i ranga pracy zawodowej wśród innych wartości życiowych dla opolskich migrantek? Jakie są ich oczekiwania wobec pracy za granicą? Jakie możliwości zdaniem badanych osób stwarza taka praca? Jak oceniają swoją pracę na migracji? W jakim zakresie praca staje się czynnikiem, obszarem zmian dla badanych? Jakiego rodzaju postawy i cechy są kształtowane poprzez pracę migracyjną? Praca jest ważną wartością w życiu badanych osób (kobiet). Świadczyły o tym nie tylko ich deklaracyjne wybory, miejsce jakie nadawano pracy zawodowej wśród innych wartości życiowych, ale także wszelkiego rodzaju działania podjęte na rzecz jej posiadania i wykonywania. Sam fakt podjęcia decyzji wyjazdu do pracy za granicę był dla wielu badanych osób wyzwaniem. Zmierzeniem się nie tylko z wymogami w obszarze pracy, ale także ze wszelkimi zjawiskami i nowymi okolicznościami jakie towarzyszyły pracy. Praca migracyjna, osiągnęte zarobki podnosiły jakość życia samych migrantów, a także ich rodzin. Możliwość wykonywania pracy, otrzymywane pieniądze pozwalały w dużej mierze zniwelować ciężar pracy, często jej niski status społeczny. Praca za granicą sprawiła, że migranci mieli poczucie bycia osobami bardziej samodzielnymi i niezależnymi nie tylko w sensie materialnym.

Słowa kluczowe: praca zawodowa migracja zarobkowa, wartość pracy, relacje w pracy

Wprowadzenie

Praca zawodowa jest zawsze związana z wartościami i normami. Stanowi obszar oceniania i społecznych odniesień. Jest ważną wartością w życiu współczesnego człowieka. Stanowi przedmiot refleksji i zainteresowań przedstawicieli wielu dziedzin nauki. W większości nauk społecznych podkreśla się jej indywidualne i społeczne znaczenie ze względu na uzyskane efekty, którymi są wartości zaspakajające istotne potrzeby ludzkie. Praca zawodowa jest też ważną płaszczyzną porozumiewania się ludzi, sferą realizacji indywidualnych i społecznych aspiracji. Zarówno kobiety jak mężczyźni poszukują w niej podobnych wartości. Są to pieniądze, niezależność materialna, ale także możliwość do rozszerzenia kręgu znajomych. Praca staje się swoistym gwarantem samorealizacji, daje człowiekowi szanse rozwoju osobowego. Jednak przypisanie do pewnych ról i zawodów może zmniejszyć szanse zrobienia kariery (Szczepański, Gawron 2008: 13). To często kobiety mimo lepszego wykształcenia zajmują niższe pozycje zawodowe niż mężczyźni (Domański 1992: 68).

W Polsce po 1989 roku praca stała się dobrem ograniczonym, co między innymi pokazuje wysoka stopa bezrobocia. Tym samym relatywnie wzrosła wartość pracy. Jest ona „towarem deficytowym”, o który warto zabiegać. Brak dostępu do niej może godzić w istotę człowieka zdolnego i pragnącego realizować swoje naturalne prawo do pracy oraz związane z tym powinności zawodowe. Powoduje również, że brak jest środków gwarantujących jemu i najbliższemu stanowi egzystencji ludzkiej. Zaistniała sytuacja oraz trudności na lokalnym, rodzimym rynku pracy przyczyniają się do wyjazdów zarobkowych za granicę. Jedną z koncepcji dotyczących migracji określana jest przez Marka Okólskiego jako migracja niepełna. (Jaźwińska, Okólski 2001). Jest ona kontynuacją niedokończonych migracji ze wsi i małych miast do dużych ośrodków o charakterze przemysłowo-urbanistycznym.

Kobiety są częściej defaworyzowane na rynku pracy, napotykają na różne bariery w dostępie do zatrudnienia i mają trudności z utrzymaniem miejsca pracy. Alternatywą dla kobiet, ale nie tylko jest możliwość zarobkowania poza krajem

Dlatego tego typu wyjazdy dotyczą coraz częściej kobiet stanowiąc dla nich jak i dla innych migrantów alternatywę. Dostrzegany wzrost aktywności migracyjnej kobiet pozwala mówić o feminizacji migracji, o charakterystycznych wzorach i cechach tego procesu. Kobiety stają się autonomicznymi podmiotami migracji. Wyjazd za granicę to często ich samodzielna decyzja. Często wymuszona ofertami ponowoczesnego rynku pracy, jego seg-

Anna Krasnodębska

mentacją, brakiem miejsc pracy dla kobiet. Przyczyny takiej mobilności związane są przede wszystkim z materialnymi potrzebami. Jednak nie tylko motywy ekonomiczne decydują o wyjeździe. Można także mówić o różnych konsekwencjach społeczno-ekonomicznych migracji. Aktywność zawodowa kobiet jest związana ze stanem cywilnym, macierzyństwem. Kobiety chcąc pogodzić pracę zawodową z obowiązkami rodzinno-domowymi częściej rezygnują z kariery zawodowej na rzecz wypełniania roli matki, gospodyni domowej. Decydując się na wyjazd poza granice kraju mają jeszcze trudniejszą sytuację rodzinną. Migrując niosą za sobą багаż społeczno-polityczny, który bywa określany jako „współczesna trauma” (Slany 2008).

Podstawą rozważań na temat pracy zawodowej i pracy w ogóle są badania w środowisku migrantów. W prezentowanym tekście odnoszę się przede wszystkim do własnych, wieloaspektowych badań dotyczących kobiet z Opolszczyzny migrujących do pracy za granicę. Badania prowadzone w 2008 roku obejmowały 2 grupy kobiet migrujące 357 respondentek i niemigrujące 164 kobiety. W badaniach tych uczestniczyły kobiety w przedziale wiekowym 18-65 lat. Procentowo przedstawiało się to w następujący sposób: 22,8 proc. to kobiety w wieku 18-28 lat; 22,8 proc. osoby w wieku 29-37 lat; 23,2 proc. w wieku 38-48 i ostatnia grupa, osoby powyżej 49 roku życia – 23,2 proc.. W badaniach wykorzystano kwestionariuszowych próbę dobrano poprzez określenie cech społeczno-demograficznych dla ośmiu wybranych powiatów z terenu Opolszczyzny. Były to powiaty, w których odsetek migrujących w stosunku do liczby ludności jest najwyższy i te, w których jest najniższy. Te pierwsze w znacznej mierze zamieszkałe przez ludność historycznie związaną z tym regionem (autochtoniczną) – powiaty: opolski, strzelecki, krapkowicki, oleski, kędzierzyńsko-kozielski. Natomiast drugie są zamieszkałe przez dużą liczbę ludności napływowej – powiaty: nyski, brzeski, namysłowski.

Przytoczę też fragmenty tekstów z badań jakościowych, w których wykorzystano wywiady pogłębione i listy pamiątniki. Przeprowadzono 66 wywiadów i dokonano analizy 30 listów, które wpłynęły na konkurs ogłoszony przeze mnie na łamach miejscowej gazety. W niektórych wypowiedziach powołałam się na najnowsze badania z 2014 roku. Pierwsze dotyczą tożsamości migrantów. Przebadano 110 osób za pomocą ankiety internetowej¹ a drugie to wywiady pogłębione w ramach projektu pt. „Więzi społecz-

¹ Projekt realizowany w Uniwersytecie Opolskim przez A. Krasnodębską, P. Zdybka, R. Walczaka.

ne osób migrujących zarobkowo z Opolszczyzny. Światy tkanych i prutych więzi społecznych współczesnych Odyseuszy, Penelop i Telemachów”².

Wyjazd badanych kobiet do pracy za granicą był decyzją podjętą przez kobiety, ale także przez ich partnerów, czy innych członków rodziny. Kobiety stawiały się migrantkami zarobkowymi podejmując się wypełniania roli żywiciela rodziny. To im przydzielono rolę zarobkowej migrantki (Goffman: 119). Wiele z nich obdarzonych odpowiedzialnością wobec pozostałych członków rodziny miało zrealizować określone cele i zaspokoić potrzeby rodziny. Wyjazd i praca za granicę, to powiązanie zobowiązań wobec rodziny i lub zrealizowanie własnych indywidualnych celów i potrzeb widoczne w zaangażowaniu w pracę w kraju migracji (Strauss: 41). Mimo stereotypowego dostrzegania kobiet z Opolszczyzny jako osób zakotwiczonych w domu i wykonujących prace na rzecz domu badane kobiety odchodzą od tego sposobu ich identyfikowania. Przyjmują rolę, która w danej sytuacji ma pierwszoplanowe znaczenie (Goffman: 126). Stają się osobami zarabkującymi i aktywnymi zawodowo.

Pytania na które spróbuję odpowiedzieć dotyczą następujących problemów:

Jakie jest miejsce i ranga pracy zawodowej wśród innych wartości życiowych dla opolskich migrantek?

Jakie są ich oczekiwania wobec pracy za granicą?

Jakie możliwości zdaniem badanych osób stwarza taka praca ?

Jak oceniają swoją pracę na migracji?

W jakim zakresie praca staje się czynnikiem, obszarem zmian dla badanych?

Jakiego rodzaju postawy i cechy są kształtowane poprzez pracę migracyjną?

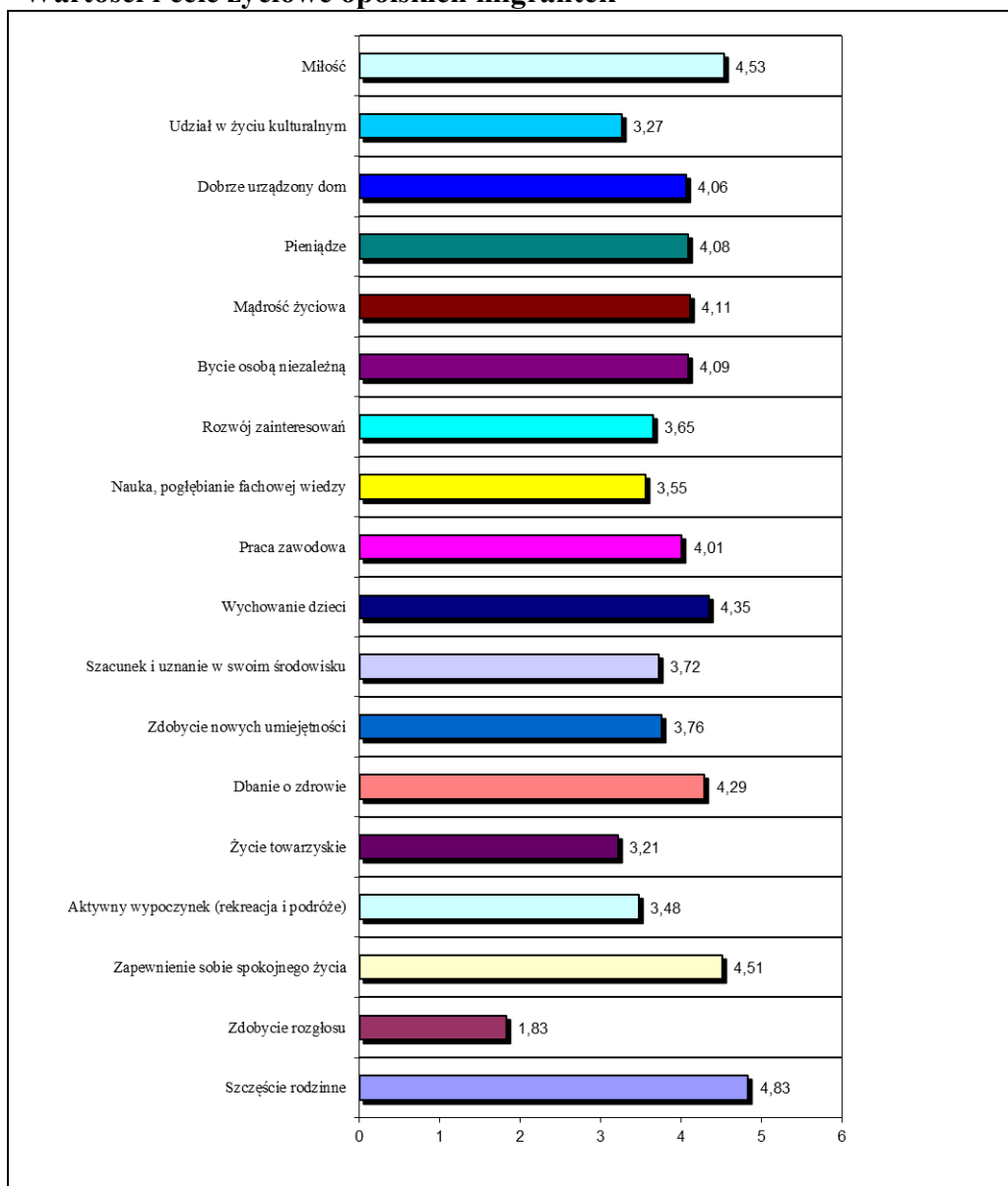
1. Praca jako wartość życiowa badanych osób i czynnik wypychający poza granice kraju

Badania w zbiorowości migrantek pokazały, że praca zawodowa jest ważnym celem, wartością życiową dla badanych kobiet. Oprócz wartości około rodzinnych szczęścia rodzinnego ($M=4,83$), miłości ($M=4,53$), wychowywania dzieci ($M=4,35$) istotna była praca zawodowa ($M=4,01$), ale także pieniądze ($M=4,08$). Pracy zawodowej mogły sprzyjać takie wartości, na które badane kobiety wskazywały i jako cała zbiorowość stosunkowo wysoko oceniały. Były to: zdobywanie nowych umiejętności ($M=3,75$), rozwój zainteresowań ($M=3,65$), nauka, pogłębianie wiedzy fachowej ($M=3,55$)-por. wykres 1.

² Projekt realizowany przez Teatr Lalki i Aktora w Opolu i Uniwersytet Opolski.

Wykres 1

Wartości i cele życiowe opolskich migrantek



Źródło: Badania własne

Badania wśród młodzieży szkolnej i studentów opolskich uczelni świadczyły, że i dla tej zbiorowości wartości życia rodzinnego, mała stabilizacja oraz praca zawodowa są wysoko oceniane. W zbiorowości młodzieży znaczącymi były nauka, wiedza. Te wartości zdają się bardziej cenić młode kobiety niż ich koledzy. Świadczą o tym istotne statystycznie różnice pokazane poprzez test analizy wariancji Anova (Krasnodębska 2008:66).

Decyzje o migracji również bardzo silnie łączyły się z czynnikami ekonomicznymi i niską oceną własnej sytuacji na krajowym rynku pracy. Motywy na które wskazywały migrujące kobiety jak i inni badani migranci świadczą o materialno zawodowych powodach wyjazdów do pracy za granicą. W badaniach ilościowych z 2007 roku migrantki wskazywały na niskie płace ($M=4,51$) i na brak pracy ($M=3,75$), na możliwość szybkiego wzbogacenia się ($M=3,64$) jako najważniejsze czynniki wypychające poza kraj. Tego rodzaju przyczyny pojawiały się także w wywiadach z kobietami migrującymi i w odpowiedziach na otwarte pytania z badań w 2014 roku Oto fragment wypowiedzi z badań internetowych gdzie młody mężczyzna opisuje powody stawiania się migrantem: *jedynie zarobienie większych pieniędzy, a jeżeli decydujesz się żyć tam na stałe to godziwych warunków życia* (15M). I kolejna wypowiedź odnosząca się do decyzji migracyjnych. *Był to tak naprawdę finansowy, zarobkowy wyjazd. Wygląda na to, że porównując na przykład polskie realia jeżeli chodzi o pieniądze, to jest to zupełnie coś innego. Więc to był pierwszy powód, no i główny powód.* (Monika 27 lat). Badania w 2014 roku pokazały, że decyzja o pozostaniu na stałe lub powrocie do kraju determinuje sposób oceny pracy. Jeżeli badani postanawiają wracać to najważniejsze są zarobki. Kiedy myślą o pozostaniu w kraju migracji ważna jest kariera i jak to stwierdził cytowany wcześniej mężczyzna ważne są „warunki życia”.

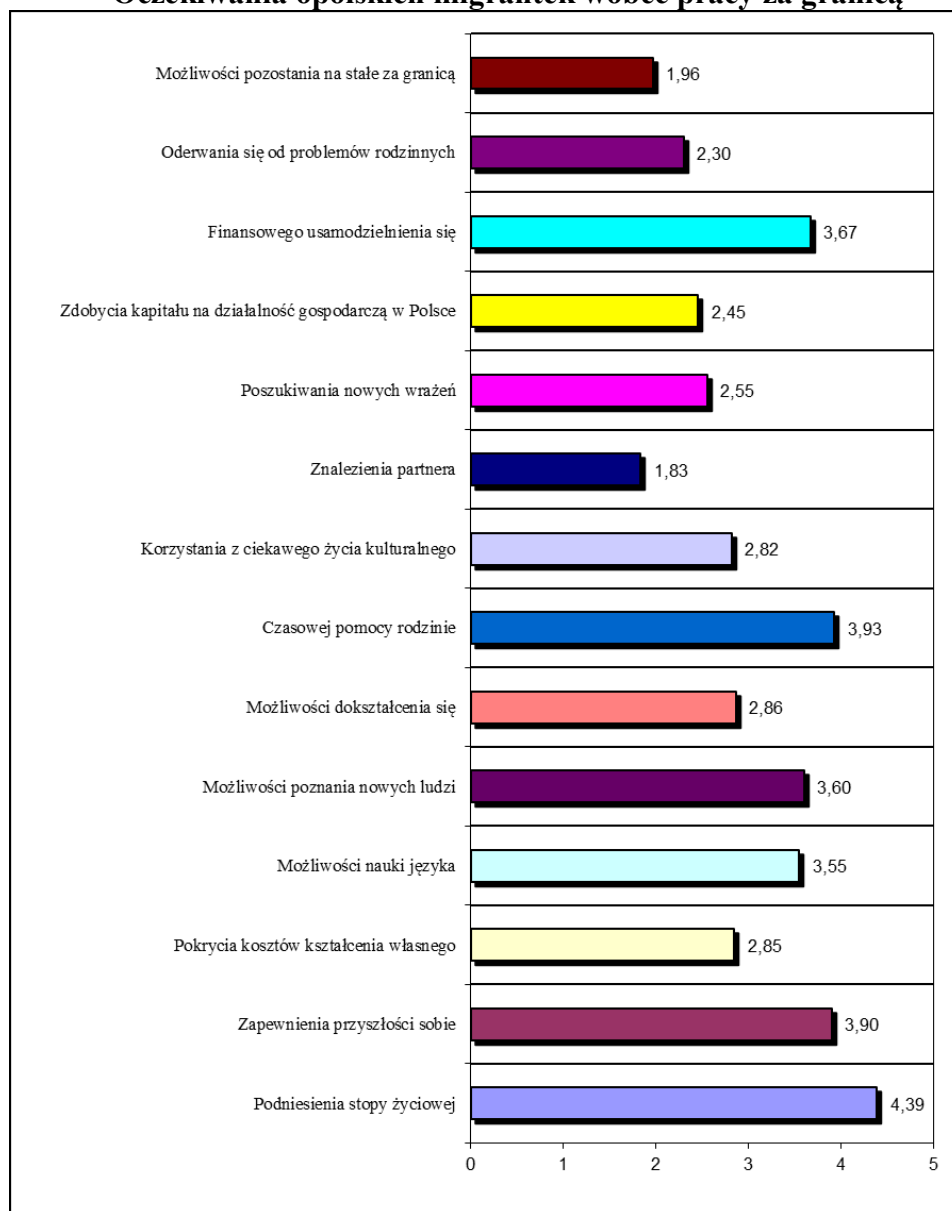
Jednak decyzje migracyjne nie są decyzjami jednoaspektowymi, na co wskazywała jakościowa analiza otrzymanego materiału badawczego. Pozwoliła ona dostrzec bardziej szeroko kwestię decyzji i mobilności migrantów. Oto przykład wypowiedzi z najnowszych badań internetowych z 2014 roku. Deklaracja jednej z respondentek świadczy o poznawczych potrzebach związanych z migracyjnym wyjazdem zarobkowym: *Ciekawość nowego miejsca. Chęć poznania nowych ludzi i chęć przygody* (2 K 30 lat). Także wcześniejsze wywiady z migrantkami potwierdziły, że dla niektórych z nich wyjazd miał wielorakie znaczenie, w którym uwzględniono inne konteksty i cele wyjazdu: *Ja miałam całkiem prosty, jasno nakreślony cel: zarobić kasę, żeby mieszkanie zamienić, kupić lepsze i większe, zwiedzić świat, nauczyć się języka, spełnić swoje marzenia, całkiem proste, prościuteńkie* (Irena 60 lat).

Anna Krasnodębska

Wiele badanych kobiet podejmując pracę za granicą oczekiwało, że pozwoli ona na podniesienie ich stopy życiowej ($M=4,39$), na czasową pomoc rodzinie ($M=3,93$), umożliwi finansowe usamodzielnienie ($M=3,67$) - por wykres 2.

Wykres 2

Oczekiwania opolskich migrantek wobec pracy za granicą



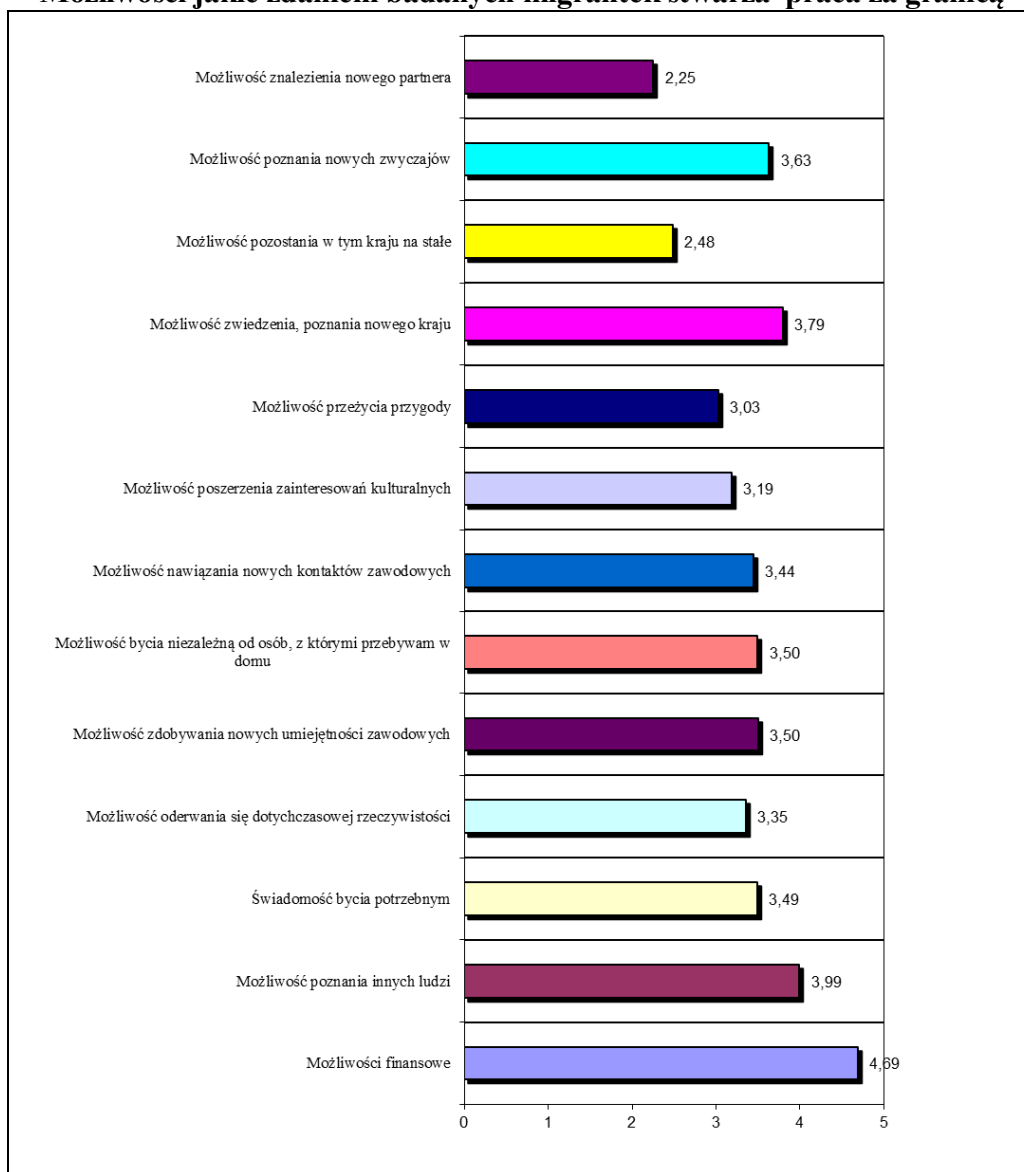
Źródło: Badania własne

Respondentki oceniały również możliwości jakie stwarza wyjazd do pracy za granicą. Wśród propozycji zwracano uwagę przede wszystkim na materialne aspekty migracji czyli na: „możliwości finansowe” ($M=4,69$). Podkreślając taki wariant badane kobiety stwierdzały, że zdecydowanie tak (68,3 proc. wskazań) i raczej tak (26,9 proc.) utożsamiają się z takimi możliwościami pracy za granicą. Oprócz ekonomicznych czynników zwracano także uwagę na „możliwości poznania innych ludzi” ($M=3,99$), „możliwości poznania nowego kraju” ($M=3,79$). Stosunkowo niewiele kobiet potwierdzało potrzebę poszukiwania za granicą nowego partnera ($M=2,25$) czy deklarację pozostania na stałe poza granicami kraju ($M=248$). Pełny zestaw ocen zawiera wykres nr 3.

Problem pracy dotyczył również wzajemnych relacji osób migrujących z ich bliskimi, z rodziną. Badane migrantki zapytane jakie odczucia towarzyszą rodzinom w związku z ich pracą za granicą. Uważały, że ich rodziny przede wszystkim ciągle tęsknią ($M=4,09$). Ale równocześnie rodzina cieszy się, że mają pracę zarobkową ($M=3,84$). Nie jest chyba zaskoczeniem, że radość rodziny z posiadania pracy za granicą silniej podkreślały kobiety migrujące ($M=3,92$) niż nie migrujące ($M=3,52$). Zarejestrowano istotne statystycznie różnice między tymi dwoma grupami kobiet. Świadczą o tym średnie oceny jak i test różnicy Anova (kobiety migrujące $M=3,92$, niemigrujące $M=3,52$ przy $p<0,00008$). Wywiady i listy wskazywały, że ta radość związana jest często z możliwością zapewnienia podstawowej egzystencji rodzinie, opłacanie studiów dzieciom, wnukom, finansowanie wczasów. Kobiety swój wyjazd oceniały w kategoriach służenia rodzinie, nawet jeżeli w domu pozostały dzieci. Wypowiedź charakteryzująca ten sposób myślenia: *Wyjeżdżając za granicę przysłużyłam się swojej rodzinie. Zarobione pieniądze przeznaczyłam przede wszystkim na rodzinę* (Ewa 33 lata). Ważnym dla migrujących była również możliwość zrealizowania się w pracy zawodowej, możliwość zarobkowania. Jeden z małżonków w wywiadzie pogłębionym (Penelopa) wręcz stwierdził, że poradziliby sobie finansowo. Jednak żona czuje satysfakcję, że może współfinansować utrzymywać dom. Czuje się bardziej dowartościowana (mimo, że wykonuje bardzo ciężką i absorbującą emocjonalnie, psychicznie pracę).

Ogół badanych kobiet nie sądził, że rodzina boi się o to czy poradzą sobie w pracy za granicą. Jednak pojawiły się istotne statystycznie różnice między niemigrującymi a migrującymi kobietami. Te pierwsze bardziej podkreślały obawy rodziny dotyczące radzenia sobie w takiej pracy (migrujące $M=2,75$; niemigrujące $M=3,24$ przy $p<0,00001$).

Wykres 3

Możliwości jakie zdaniem badanych migrantek stwarza praca za granicą

Źródło: Badania własne

Cała zbiorowość kobiet była natomiast zgodna, że wyjazdom kobiet towarzyszy przede wszystkim silne poczucie rozłąki ($M=4,16$) i obowiązku ($M=3,82$).

2. Ocena pracy wykonywanej za granicą

W relacjach kobiet praca jaką wykonywały za granicą była w różny sposób oceniana. Badania ilościowe świadczą, że była przede wszystkim dobrze płatna ($M=4,29$) tym samym wcześniejsze, finansowe oczekiwania wobec niej zostały spełnione. Była również dobrze zorganizowana ($M=4,01$), przebiegała w dobrej atmosferze ($M=3,75$), zapewniano w niej dobre warunki socjalne ($M=3,68$) i odbywała się w otoczeniu życzliwych ludzi ($M=3,63$). Jednak wymagała stosunkowo dużego wysiłku fizycznego ($M=3,58$).

Wywiady i relacje z listów pokazały, że była ona spostrzegana także jako praca wręcz niewolnicza (praca na taśmie, opieka całodobowa przy chorych). Towarzyszył jej często kontekst typu upokorzenie. Kobiety wspominały o sytuacjach kiedy poniżano je jako pracownice i jako osoby z Polski: *Pamiętam jeszcze, jak zostałam po pracy i taki młody Holender podszedł: daj, bo ty takim szlauchem, zimną wodą chłapiasz. Tam jest zimno na tej sali, daj ja ci pomogę. Podszedł do niego majster i mówi: to jest robota Polki. Powiedział Polki. Odebrałam, to jako rasizm, jakże inaczej* (Hanka 30 Lat). Jednak poczucie tymczasowości pozwalało wielu badanym na znoszenie takich sytuacji. *Wiem to jest takie myślenie, że gdybym miała pracować dłużej niż rok fizycznie to tak, ale całe życie nie. To wolę pracować w Polsce za o wiele mniejsze pieniądze Tu się uczyłam, kończyłam studia. Ale 3 miesiące to mnie nie ruszało. Poznałam swoją wartość* (Monika 27 lat). Autorka tej wypowiedzi wiedziała, że przez 3 miesiące można nawet ciężko pracować, wykonywać czynności dalekie od posiadanych umiejętności. Kilkakrotnie wyjeżdżała do pracy na krótki okres. Dziś pracuje w Polsce zgodnie ze swoim wykształceniem. Inna rozmówczyni w podobnym tonie relacjonowała swój stosunek do pracy fizycznej wykonywanej za granicą. Jej zdaniem rzadko kiedy migrantom udaje się osiągnąć sukces typu awans, kariera. *ale też nie było moją ambicją, żeby tam zostać i fizycznie pracować. Nie po to studia kończyłam, żeby fizycznie pracować. Dużo moich znajomych tam zostało i do dzisiaj pracują w fabryce. Nigdzie się nie wybili, kelner jakiś, jakoś tam...* (Hanka 30 lat).

Niektóre rozmówczynie podobnie jak cytowane wcześniej kobiety były świadome tego, że praca na migracji, to deprecjacja posiadanych kwalifikacji. Stwierdzały wręcz, że wykonują pracę, która je wręcz upodla. Ale mogły to czynić jedynie poza granicami kraju. Czasami pomagało im myślenie o celu jaki przyświecał wyjazdowi np. zarobienie pieniędzy na remont domu i studia. Oto wypowiedź charakteryzująca ten sposób podejścia do pracy: *Myślałam codziennie, liczyłam ile zarobiłam, żebym wiedziała, po co ja tu*

Anna Krasnodębska

jeszcze jestem. To mnie motywowało. Nie miałam innego bodźca, tylko ten (Hanka 30 lat).

Zwracano uwagę na wykonywanie czynności, które wydawały się zbędne. Praca wręcz jako aplikacja bezsensu. Czynności, które można wykonać w prosty sposób są ukazywane jako trudne lub są bezsensowne i trudne. *Każą na przykład kontakty odkręcać, wkładać do zmywarki, bo w dziurkach jest kurz, to nie pedanci, ale złośliwcy. Ja wtedy porzucam taką pracę. Mam swój styl pracy, bo na początku to wręcz odkręcałam i zakręcałam te kontakty (Irena 60 lat).*

Na niewolnicze czy bezsensowne podejście do pracy składał się również stosunek pracodawców do pracownika i jego zadań. W bardzo zróżnicowany sposób opisywane były relacje z przełożonymi. Oto przykłady: *Szef jednej z holenderskich firm totalnie zaniedbywał swych pracowników. Większość czasu był pijany. W mieszkaniach dochodziło do napadów, kradzieży (List nr10).*

Trafiłam do cudownych ludzi. Ja tam przychodziłam dwa razy w tygodniu, do każdego domu, to zawsze na mnie czekali z kawą i ciasteczkami. Najpierw ze mną rozmawiali i sobie szli, aby mnie nie krępować, jak ja sprzątam. Później przychodzili, jedliśmy jakiś tam poczęstunek. Od każdego dostałam prezent (Hanka 30 lat).

Praca na migracji pozwoliła dostrzec także relacje zachodzące między polskimi kolegami (pracownikami). Wiele bezpośrednich wypowiedzi świadczyło o negatywnych stosunkach z rodakami: *Żadnych dobrych- ludzie tam są jak wilki. To mnie zaskoczyło. Myślałam, że to jest taka enklawa, jeden drugiemu pomoże, bo daleko od domu. Okazuje się, że nie (Laura 60 lat).* Nawet gdy badani nie mieli bezpośrednich negatywnych doświadczeń z innymi Polakami, to uważali, że są oni zazdrośni i zawistni.

Dokuczliwość pracy wzmagala się gdy pojawiało się poczucie dysonansu. Na przykład w sytuacji wykonywania poleceń przełożonych, których kompetencje są niższe niż kompetencje podwładnych *(Z niektórymi się zaprzyjaźniłam i mogę rozmawiać na ważne tematy, a nie jak ze staruszką o szmatce, płynie do mycia i wiaderku, bo to głupie. ta staruszka jest zawistna, on a z wykształcenia jest House Frau i ja robię to, co ona kiedyś robiła i ją boli, że ona nigdy nie robiła tego co ja. Ona ma tę świadomość (Irena 60 lat).*

W pracy znaczące były nie tylko relacje z podwładnymi, ale również z innymi pracownikami. W wielu przypadkach w wykonywanej pracy towarzyszyli badanym ich rodacy. Czasami osoby z tego samego, rodzimego śro-

dowiska. Paradoksalnie okazywało się że te relacje były dalekie od poprawnych. Rozmówczynie wręcz żałowały, że muszą kontaktować się z rodakami.

3. Praca jako obszar zmian

Badania ilościowe świadczą, że migrantki stają się osobami dążącymi do zmian w swoim życiu ($M=3,90$), są bardziej pewne siebie ($M=3,72$), zamożniejsze ($M=3,69$). Dostrzeżono istotne statystycznie różnice między migrującymi i niemigrującymi kobietami. O wiele bardziej pozytywny obraz jawi się w ocenach migrantek. Według nich migrujące kobiety są bardziej otwarte, pewne siebie i oczywiście zamożniejsze. Rozmowy i wywiady ukazały wiele zmian w sposobie funkcjonowania kobiet. Migrantki uważały, że praca za granicą pozwoliła im na samorealizację, uwierzyć w siebie. Spowodowała, że najbliżsi patrzą na nie z większym szacunkiem. Zostały również docenione przez swoje podopieczne, przełożonych w pracy.

Oto fragmenty z listów wysłanych na konkurs, opisujące zmiany w życiu migrantek i w sposobie patrzenia na sama siebie:

Podreperowałam wreszcie swoje konto, wymieniłam okna, kupiłam sobie trochę ciuchów i rzeczy do domu. Najważniejsze w tym wszystkim jest to, że nabrałam pewności siebie. Chyba jestem teraz inną osobą. Przekonałam się, że poradzę sobie nawet w ekstremalnych sytuacjach (List nr1). Te kilka lat w Niemczech dały mi niesamowity hart ducha, lekcję pokory i szacunku do ciężkiej pracy a także przeświadczenie, że warto w życiu podejmować odważne decyzje (List nr 25).

Wykonywanie pracy, zaangażowanie w nią zwiększało poczucie własnej wartości badanych kobiet. Niejednokrotnie za granicą wykonywały ten rodzaj pracy, który wcześniej nie był tak doceniany i był wykonywany nieodpłatnie. Dotyczyło to wszelkich działań o charakterze opiekuńczym i pomocowym na rzecz domu i domowników (często ludzi starszych, schorowanych)

Zakończenie

Praca jest ważną wartością w życiu badanych osób (kobiet). Świadczyły o tym nie tylko ich deklaracyjne wybory, miejsce jakie nadawano pracy zawodowej wśród innych wartości życiowych, ale także wszelkiego rodzaju działania podjęte na rzecz jej posiadania i wykonywania. Sam fakt podjęcia decyzji wyjazdu do pracy za granicę był dla wielu badanych osób wyzwaniem. Zmierzeniem się nie tylko z wymogami w obszarze pracy, ale także ze wszelkimi zjawiskami i nowymi okolicznościami jakie towarzyszyły pracy.

Praca migracyjna, osiągnięte zarobki podnosiły jakość życia samych migrantów, a także ich rodzin. Możliwość wykonywania pracy, otrzymywane pieniądze pozwalały w dużej mierze zniwelować ciężar pracy, często jej niski status społeczny. Warunki pracy i towarzyszące im różnorakie zagrożenia, eksploatacja ze strony pracodawców, małe możliwości awansu były częste w doświadczeniu kobiet. Wielu kobietom udało się podolać takim wyzwaniom, trudnościom. Jednak nie wszystkie potrafiły poradzić sobie z traumatycznymi wręcz przeżyciami i okupiły to utratą zdrowia. Praca mimo, że ciężka dawała jednym kobietom poczucie stabilizacji, a dla innych stanowiła źródło niepewności, upokorzeń. Kobiety podkreślały, że nabrały większego zaufania do siebie, bardziej uwierzyły w siebie. Potrafiły oszacować własną wartość. Dokonywane samooceny wskazywały, że stały się bardziej odważne i otwarte na podjęcie nowych wyzwań. Praca za granicą sprawiła, że wielu migrujących miało poczucie bycia osobami bardziej samodzielnymi i niezależnymi nie tylko w sensie materialnym. Podjęcie wyzwania czy niekiedy ryzyka migracyjnego zostało docenione przez rodziny badanych osób. Wyjazd za granicę sprzyjał wzbogaceniu własnej osobowości migrantów, a także otwarciu się na kulturę kraju migracyjnego i żyjących tam ludzi (Krasnodębska 2012:136).

Bibliografia:

1. Domański H., 1992, *Zadowolony niewolnik? Studium o nierówności między mężczyznami i kobietami w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
2. Goffman E., 2010, *Spotkania. Dwa studia z socjologii interakcji*, Wydawnictwo NOMOS, Kraków.
3. Jaźwińska E., Okólski M. (red.), 2001, *Ludzie na huśtawce. Między peryferiami Polski i Zachodu*, Wydawnictwo Scholar, Warszawa.
4. Krasnodębska A., 2008, *Preferencje zawodowe opolskich studentów a kwestia zagranicznych migracji zarobkowych*, Wydawnictwo Instytut Śląski, Opole.
5. Krasnodębska A., 2012, *Zagraniczne migracje zarobków kobiet z Opolszczyzny. Na marginesie rozważań nad tożsamością*, „Roczniki Nauk Społecznych” t. 4 (40)/2.
6. Slany K., 2008, *Trauma codziennego życia z badań nad migrantkami polskimi w USA i Włoszech* [w:] K. Slany (red.), *Migracje kobiet perspektywa wielowymiarowa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.

7. Strauss A., L., 2013, *Zwierciadła i maski. W poszukiwaniu tożsamości*, Wydawnictwo NOMOS, Kraków.
8. Szczepański M., Gawron G., 2008, *Rynkowa segregacja płciowa. Próba rekonstrukcji teoretycznej sytuacji zawodowej kobiet na rynku pracy* [w:] B. Pactwa, G. Gawron (red.), *Czynniki integracji reintegracji zawodowej kobiet na regionalnym rynku pracy*, Śląskie Wydawnictwo Naukowe, Tychy.

The Meaning of Work in the Eyes of Migrants Working Abroad. Pieces of Research on Migration.

Summary

The text is about opinions on work of migrants going abroad in search of professional fulfillment. The base of consideration are quality and quantity research conducted in the environment of women migrants in years 2007 - 2008 and among migrants in 2014. The following problems have been dealt with: what is the position and rank of work among other values for women migrants from Opole?; what do they expect from working abroad?; what opportunities does work abroad create?; how do migrants assess their work abroad?; what kind of factor and area of change is work for migrants?; what kind of attitudes and features of character does work abroad create?; work is an important value in the lives of women who have been under investigation. The fact that work is an important value for women migrants has been proved by the choices women made and their determination and actions leading to getting appropriate jobs. The decision to go abroad was a challenge to many migrants. The migrants had to deal not only with work duties but with new circumstances connected to work. The quality of migrants' lives has been improved by working and earning money. Sometimes migrants were performing manual work but the money they were earning were compensating for the low status of performed tasks. Migrants became more independent and brave because of working abroad.

Key words: professional work, work migration, value of work, work relations.

Jan Polcyn

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa

im. Stanisława Staszica w Pile

Instytut Ekonomiczny

e-mail: jan.palcyn@pwsz.pila.pl

Wybrane składowe kapitału społecznego jako miernik wspomagający ocenę pracy szkoły

Abstrakt

Celem pracy jest zaproponowanie metody pomiaru wybranych elementów kapitału społecznego szkoły średniej. W wyniku prowadzonych analiz zaproponowano uwzględnienie wybranych miar aktywności określających kapitał społeczny u rodziców, nauczycieli i uczniów. Wyliczone dla tych trzech grup sumy zaproponowanych miar określono jako wskaźnik pozytywnego kapitału społecznego szkoły. Ponadto wyznaczono sumy miar działań niepożądanych i określono je jako negatywny kapitał społeczny szkoły. Różnicę pomiędzy pozytywnym i negatywnym kapitałem społecznym szkoły określono jako wskaźnik wybranych składowych kapitału społecznego szkoły.

Słowa kluczowe: pomiar kapitału społecznego, pozytywny kapitał społeczny, negatywny kapitał społeczny.

Wprowadzenie

Termin kapitał społeczny znany jest od końca XIX wieku, częściej jednak jest stosowany od końca XX wieku (Coleman 1990: 300; Bourdieu, Wacquant 2001: 105). Należy on do tak zwanych miękkich czynników budowania konkurencyjności firmy. W tym kontekście dzielony jest na trzy elementy: wymiar stosunków międzyludzkich, do których zaliczane jest zaufanie, normy, zobowiązania i identyfikacja, kapitał strukturalny, do którego zaliczane są powiązania w sieci, konfiguracja sieci powiązań, odpowiedzialność organizacji, oraz kapitał poznawczy, do którego zaliczane są wspólnie podzielane słowniki, wspólny język, wspólnie podzielane opowieści (Bratnicki, Strużyńska 2001: 70). Na kapitał społeczny składają się też związki społeczne, zobowiązania związane z wzajemnymi stosunkami międzyludzkimi,

w pewnych warunkach może być wyrażany w formie zaufania społecznego oraz wymieniany na kapitał ekonomiczny (Przygodzki 2004: 99). Jest zbiorem różnorodności wspólnych struktur społecznych ułatwiających działanie zarówno jednostek, jak i całej organizacji (Grootaert 1998: 2). Podstawowym warunkiem funkcjonowania kapitału społecznego jest wzajemne zaufanie wśród określonej zbiorowości społecznej, które jest podstawową przesłanką do realizacji określonych celów. Podstawą budowy zaufania jest uznawanie tych samych norm, wartości, podzielenie tych samych poglądów (Winter 2000: 3). Według Fukuyamy zaufanie ma istotną i wymierną wartość ekonomiczną (Fukuyama 1997: 20).

Kapitał społeczny może być tworzony na bazie więzi sąsiedzkich, ale także poprzez internetowe grupy dyskusyjne czy bardzo popularne ostatnio portale społecznościowe (Przygodzki 2004: 102). Bardzo interesująca jest definicja określająca kapitał społeczny jako zbiór zasobów, jakie dana jednostka może zdobyć we własnej siatce społecznej (Styła 2009: 67). Coleman (1990) zajmował się kapitałem społecznym w kontekście edukacyjnym i rozumiał on ten kapitał jako oddziaływanie rodziców, przyjaciół rodziców, którzy mieli wpływ na dzieci, a także relacje między rodzicami i dziećmi. Kapitał społeczny postrzegany jest też jako czynnik, bez którego nie jest możliwe efektywne nauczanie i uczenie się (Wiktorzak 2009: 260).

Obserwowany ostatnio proces oceny pracy placówek edukacyjnych koncentruje się głównie na analizie wyników egzaminów zewnętrznych: gimnazjalnych, maturalnych, wyznaczaniu poziomu zdawalności egzaminów oraz edukacyjnej wartości dodanej. Mierniki te, choć są bardzo ważne, nie oddają całej istoty pracy szkoły. Bardzo ważnym aspektem misji szkoły jest kreowanie zachowań, które mieszczą się w definicji kapitału społecznego. Stąd wyznaczenie poziomu kapitału społecznego szkoły może wydatnie przyczynić się do bardziej zbliżonej do obiektywnej oceny placówki edukacyjnej. Powinien on być składnikiem miernika syntetycznego obrazującego całokształt pracy szkoły. Celem niniejszej publikacji jest zaproponowanie metody pomiaru wybranych elementów kapitału społecznego szkoły średniej. Efektem realizacji celu niniejszej pracy jest wyznaczenie syntetycznego miernika wybranych składowych kapitału społecznego szkoły.

1. Pomiar kapitału społecznego

Badając kapitał społeczny można dokonać jego podziału na następujące składniki: działanie w ramach sieci (badane jest powiązanie pomiędzy jednostkami lub grupami), wzajemność (działanie jednych osób na rzecz drugich, nawet kosztem własnego interesu, licząc na odwzajemnienie tego dzia-

łania w przyszłości), zaufanie (partnerzy zachowują się zgodnie z oczekiwaniami i będą się wspierać), normy społeczne (określają pożądane formy zachowania), wspólnota (połączenie uczestnictwa), postawa aktywna (zaangażowanie uczestników we wspólne działania) (Bullen, Onyx 1998: 3).

Do miar kapitału społecznego mogą być zaliczane takie wskaźniki, jak: średnia długość życia mieszkańców, współczynnik popełnianych samobójstw, ilość zająć w ciężę nieletnich, wskaźniki dotyczące przestępczości, ilość uczących się w szkołach wyższych, wskaźniki dotyczące zatrudnienia, zawierania i rozpadu małżeństw, dotyczące podejmowania nowych przedsięwzięć biznesowych, dochodów gospodarstw domowych, PKB per capita (Stone 2001:5). Stosowanie części z przedstawionych mierników może być dyskusyjne, trudno bowiem odnieść je do istoty kapitału społecznego. Znana jest metoda pomiaru kapitału społecznego poprzez liczenie grup klubów sportowych w społeczeństwie, partii politycznych oraz innych stowarzyszeń. Pomiar polegał na obserwowaniu zmian wielkości pomiarowych w czasie (Fukuyama 1999). Pamiętać należy, że kapitał społeczny może powstawać również w wyniku synergii jednostek (firm) nie jest więc w takiej sytuacji wyłącznie sumą kapitału społecznego wszystkich pracowników (Wiktorzak 2009: 258). Próbę syntetycznego zestawienia narzędzi pomiarowych kapitału społecznego odnaleźć można w pracy Pawłowskiej (2012: 87-100). Przedstawiono w niej mierniki na poziomie mikro, mezo oraz makro. Pomimo tego, że zaprezentowano dość znaczą ilość mierników, to wszystkie są związane z pomiarem kapitału społecznego przedsiębiorstw komercyjnych i nie nadają się do zastosowania w szkole.

W literaturze spotykamy podział kapitału społecznego na kolektywny oraz indywidualny. Kolektywny kapitał społeczny związany jest z grupą i jest rozumiany jako cecha analizowanej grupy, bez uwzględniania cech jednostek wchodzących w skład grupy (Lochner i in., 1999: 259-270). Indywidualny kapitał społeczny jest związany z charakterystyką członków analizowanej społeczności (Flap, Snijders, Völker, Van der Gaag, 2003). Pomiar indywidualnego kapitału społecznego oparty jest zwykle na metodzie kwestionariuszowej. Wymienia się przy jego pomiarze trzy podejścia: generator imion, generator zawodów i generator zasobów (Styla 2009: 68). Uwzględniając cel niniejszego artykułu, należy stwierdzić, że najwłaściwsze będzie spojrzenie na jego realizację poprzez pomiar indywidualnego kapitału społecznego.

2. Pomiar wybranych składowych kapitału społecznego szkoły

Kapitał społeczny szkoły może wyrażać się w ilości świadczonej pomocy koleżeńskiej, w zgraniu zespołów klasowych, przekładających się również w pozytywne działania pozaszkolne. Jest tym czynnikiem, który przekłada się na utrzymywanie kontaktów z osobami z klasy przez całe życie, co w perspektywie zawodowej przekłada się na tworzenie sieci powiązań.

W edukacji szkolnej dostrzegana jest konieczność kreowania kapitału społecznego poprzez realizowanie niektórych zajęć w formie projektów. Tak organizowane zajęcia mają uczyć współpracy w grupie, pokazywać budowanie sieci wzajemnych powiązań, wymagają dzielenia się zadaniami i odpowiedzialnością, uczą wzajemnej pomocy i zaufania.

Dyskusyjnym pozostaje zaprezentowane niżej podejście do pomiaru kapitału społecznego jako sumy kapitałów społecznych członków grupy (klasy). Bowiem kapitał społeczny grupy może być traktowany jako struktura społeczna, z której korzyści czerpią wszyscy jej członkowie, jednak żaden z członków grupy nie jest nawet częściowo właścicielem tego kapitału, wytworzona wartość jest efektem interakcji członków grupy (Bourdieu 1985: 248).

Poniżej przedstawiona koncepcja pomiaru kapitału społecznego szkoły, aczkolwiek odmienna od koncepcji Bourdieu, jest jednak zgodna z prezentowanym w literaturze spojrzeniem na kapitał społeczny jako sumę kapitałów społecznych jednostek wchodzących w skład grupy. Zgodnie z tą koncepcją możliwe jest wyznaczanie kapitału społecznego jednostki oraz kapitału społecznego grupy rozumianego jako suma kapitałów społecznych uczestniczących w grupie jednostek (Putnam 1995: 263). Zaproponowane mierniki kapitału społecznego szkoły odbiegają od mierników omawianych w literaturze. Dokonując ich wyboru do pomiaru kapitału społecznego, kierowano się kryterium odzwierciedlenia tych miar w definicji kapitału społecznego. Autor ma świadomość tego, że stanowią one tylko pewien wycinek miar mieszczących się w definicji kapitału społecznego. Dobierając jednak miary, starano się kierować ideą kapitału społecznego oraz prostotą pomiaru, pamiętając o tym, że w warunkach szkolnych możliwe jest dokonanie pomiaru tylko wybranych składowych kapitału społecznego. Dodatkową trudnością była mnogość definicji kapitału społecznego, z których w niniejszej pracy przytoczono tylko wybrane. Dalszą konsekwencją tej różnorodności są też zróżnicowane zasady wydzielania elementów kapitału społecznego.

Niemniej jednak, pamiętając o powyższych zastrzeżeniach, sformułowano propozycję pomiaru kapitału społecznego szkoły, polegającą na wyznaczeniu dwóch miar tego kapitału, to jest wskaźnika pozytywnego kapitału społecznego szkoły oraz wskaźnika negatywnego kapitału społecznego szkoły. Trze-

ci miernik, określony jako wskaźnik społeczny szkoły, jest różnicą pomiędzy pozytywnym i negatywnym kapitałem społecznym szkoły.

Wyznaczenie wskaźnika pozytywnego kapitału społecznego szkoły powinno być oparte o trzy grupy osób związane z funkcjonowaniem szkoły, to jest uczniów, nauczycieli i rodziców. Suma kapitału społecznego każdej z grup powinna stanowić sumaryczny miernik wybranych składowych kapitału społecznego szkoły. Wobec tego proponuje się uwzględnienie następujących wielkości:

1. W grupie uczniów:

- ilość akcji honorowego krwiodawstwa zorganizowanych przez analizowaną grupę,
- ilość krwiodawców/ilość osób pełnoletnich w grupie,
- ilość osób, które zarejestrowały się jako osoby chętne do oddania krwi, lecz nie zostały dopuszczone do oddania krwi z przyczyn zdrowotnych (dyskwalifikacja),
- ilość osób zarejestrowanych jako dawcy szpiku kostnego/ilość osób pełnoletnich,
- ilość akcji charytatywnych zorganizowanych przez grupę,
- ilość uczniów zaangażowanych w akcje charytatywne,
- elementy wskazujące na kształtowanie się społeczeństwa obywatelskiego (np. zaangażowanie w samorządzie szkolnym),
- ilość osób zrzeszonych w klubach sportowych,
- gotowość grupy do podejmowania wspólnej aktywności (np. odsetek grupy wyjeżdżający na wspólne wycieczki, organizujący wspólne przedsięwzięcia),
- ilość dobrowolnych projektów edukacyjnych, w których uczestniczą członkowie grupy,
- aktywna przynależność do organizacji prospołecznych, np. Polskiego Czerwonego Krzyża, Ochotniczej Straży Pożarnej itp.,

2. W grupie nauczycieli (nauczyciele powinni być autentyczni w głoszonych przez siebie poglądach, stąd powinni postępować tak samo, jak oczekują, by postępowali uczniowie):

- ilość akcji honorowego krwiodawstwa zorganizowanych przez nauczycieli,
- wskaźnik ilość krwiodawców/ilość osób w grupie,
- ilość osób, które zarejestrowały się jako osoby chętne do oddania krwi, lecz nie zostały dopuszczone do oddania krwi z przyczyn zdrowotnych (dyskwalifikacja),

- ilość osób zarejestrowanych jako dawcy szpiku kostnego/ilość osób w grupie,
- ilość akcji charytatywnych zorganizowanych przez grupę,
- ilość nauczycieli zaangażowanych w akcje charytatywne,
- elementy wskazujące na kształtowanie się społeczeństwa obywatelskiego (np. zaangażowanie się w wyborach samorządowych, parlamentarnych, objęcie funkcji radnego, parlamentarzysty, zaangażowanie w działalność w związkach zawodowych),
- ilość osób zrzeszonych w klubach sportowych,
- gotowość grupy do podejmowania wspólnej aktywności (np. odsetek grupy wyjeżdżający na wspólne wycieczki, organizujący wspólne przedsięwzięcia),
- ilość projektów edukacyjnych, w których uczestniczą członkowie grupy,
- aktywna przynależność do organizacji prospołecznych, np. Polskiego Czerwonego Krzyża, Ochotniczej Straży Pożarnej itp.,

3. W grupie rodziców:

- zaangażowanie rodziców w radzie rodziców,
- frekwencja na wywiadówkach,
- zaangażowanie w sprawy szkoły.

Nie wszystkie postawy mieszczące się w definicji kapitału społecznego mogą być uznane za pozytywne, dlatego też w literaturze spotykamy pojęcie negatywnego kapitału społecznego (Portes 1998: 8). Wobec tego w propozycji wartościowania kapitału społecznego przedstawionej w niniejszej pracy również zaproponowano wycenę tej formy kapitału społecznego. W dalszej konsekwencji będzie on pomniejszał kapitał społeczny szkoły. Wyznaczając wskaźnik negatywnego kapitału społecznego szkoły, proponujemy skoncentrować się tylko na uczniach. Taka propozycja uzasadniona jest czysto praktycznym podejściem związanym z możliwością pozyskania wielkości pomiarowych. Do wyznaczenia wskaźnika negatywnego kapitału społecznego szkoły proponuje się zaliczyć następujące wielkości:

- liczba uczniów w konflikcie z prawem (skazani),
- liczba uczniów w konflikcie z normami społecznymi (negatywne uwagi w dzienniku lekcyjnym, będące skutkiem zachowania),
- liczba uczniów uczestniczących w grupach nieformalnych.

W stosunku do negatywnego kapitału społecznego dotyczącego rodziców można zakwalifikować absencję na wywiadówkach szkolnych, wskazuje bowiem ona na brak zainteresowania ze strony rodziców budowaniem

więzi społecznych ze szkołą. Trudnym do zidentyfikowania w warunkach szkolnych negatywnym kapitałem społecznym rodziców jest pobyt w zakładzie karnym, choroba alkoholowa oraz przemoc w rodzinie. Negatywny kapitał społeczny w grupie nauczycieli jest elementem nieuchwytnym głównie ze względu na wzajemne popieranie się tej grupy zawodowej. Pojedynczymi symptomami negatywnego kapitału ludzkiego wśród nauczycieli może być brak zaufania w stosunku do nauczycieli, wyrażony ilością skarg złożonych na tę grupę zawodową. Skarga złożona na nauczyciela może wskazywać na to, że nie pełni on właściwie swojej roli związanej z kreowaniem kapitału społecznego. Sumy powyżej zaproponowanych wielkości powinny pozwolić na wyznaczenie wskaźnika wybranych składowych kapitału społecznego szkoły. Wielkość tę proponujemy wyznaczyć według następującego wzoru:

$$\text{WWSKSS} = \text{WPKSS} - \text{WNKSS} \quad (1)$$

gdzie:

WWSKSS – wskaźnik wybranych składowych kapitału społecznego szkoły,

WPKSS – wskaźnik pozytywnego kapitału społecznego szkoły,

WNKSS – wskaźnik negatywnego kapitału społecznego szkoły.

3. Kreowanie kapitału społecznego szkoły

Pomimo tego, że funkcjonowanie szkoły w znacznym stopniu odbiega od funkcjonowania przedsiębiorstwa, to można dostrzec pewne cechy znajdujące odzwierciedlenie w kapitale społecznym szkoły. Wyeksponowanie tych cech w społeczności szkolnej może przyczynić się do uzyskania przewagi konkurencyjnej nad innymi szkołami, co w dobie konkurowania pomiędzy szkołami o uczniów jest bardzo istotnym elementem. Pamiętać jednak należy, że zbyt silna wzajemna konkurencyjność szkół jest źródłem nierówności społecznych. Do cech znajdujących odzwierciedlenie w szkole, wymienionych przez wspomnianych autorów w kontekście firmy, można zakwalifikować zaufanie. Sprawne procesy wychowawcze wymagają zaufania w relacji nauczyciel – rodzice - uczeń. Inną cechą wspólną są normy obejmujące wspólnie wyznaczone normy postępowania w szkole i poza szkołą. We wspomnianym podobieństwie mieszczą się również zobowiązania, które w społeczności szkolnej należy rozumieć jako nauczanie zasad i stosowanie się do tych zasad również przez nauczycieli, terminowe wywiązywanie się z zadań, a także wdzięczność skierowana do nauczycieli za podejście do pracy jak do misji społecznej, może to zaowocować w przyszłości bardzo ważną więzią społeczną. Mieszczący się w omawianym podejściu wymiar identyfikacji sprawia, że budowana jest więź przynależności do określonej społecz-

ności szkolnej, budowane jest uczucie dumy, a zewnętrzną oznaką identyfikacji może być noszenie znaczków wyróżniających przynależność do określonej społeczności. W kapitale poznawczym zaś mieszczą się anegdoty na temat szkolnej społeczności, a w kapitale strukturalnym wzajemne powiązania zespołów klasowych, które powodują, że przebywanie w szkole jest przyjemne, a uczniowie spotykają się ze sobą z przyjemnością nawet poza szkołą. Wskazane tutaj podobieństwa pomiędzy podejściem do kapitału społecznego jak do budowania konkurencyjności pozwalałyby z pewnością na wyznaczenie odmiennych niż powyżej zaproponowano mierników kapitału społecznego. Wyznaczenie jednak tych mierników i późniejsze ich stosowanie w praktyce szkolnej wydaje się być o wiele bardziej skomplikowanym procesem niż rozwiązania zaproponowane.

Zaproponowany model pomiaru kapitału społecznego jest rozwiązaniem bardzo uproszczonym, odzwierciedlającym tylko niektóre aktywności zaliczane do kapitału społecznego. Szkoła jest specyficznym miejscem, prowadzącym działania nienastawione na zysk, stąd trudno jest zaobserwować wszystkie obszary kapitału społecznego możliwe do zaobserwowania w firmie. Zewnętrzny kapitał społeczny możliwy do zaobserwowania w szkole to pełnienie przez niektóre szkoły funkcji liderów pewnych działań. Należy jednak przypuszczać, że działania te bardziej związane są z chęcią zareklamowania się w środowisku, co w efekcie ma się przełożyć na zainteresowanie naborem do szkoły, niż z samym tworzeniem kapitału społecznego.

Kapitał społeczny obserwowany w szkole w znacznej mierze może być kreowany przez działania wychowawcze, wzorcowe postawy spotykane w szkolnym środowisku, obserwację autorytetów. Jest tutaj wielka rola autentycznych wychowawców, posiadających nie tylko talent w zarządzaniu młodzieżowymi zespołami, ale także dających przykład swoimi życiowymi postawami, pokazujących że mówią i postępują w ten sam sposób. Kapitału społecznego nie da się wytworzyć poprzez przemyślane decyzje inwestycyjne (Fukuyama 1997: 13), więc najwłaściwszym postępowaniem na etapie szkolnym wydaje się podejście do budowania tego kapitału jak do misji wychowawczej.

W dalszej części konieczne jest zweryfikowanie zaproponowanych mierników, po to by uzyskać skalę odniesienia pozwalającą na ocenę kapitału społecznego szkoły. Korzystając z oceny w tym zakresie możliwe będzie dostarczanie sygnałów dla usprawnienia procesów wychowawczych w szkole co w dalszej perspektywie powinno pozwalać na sukcesywne podnoszenie wartości kapitału społecznego szkoły, a w następstwie społeczeństwa.

Podsumowanie

W pracy skoncentrowano się jedynie na możliwościach pomiaru kapitału społecznego szkoły, a w zasadzie na pomiarze indywidualnego kapitału społecznego uczniów. W tym kontekście ma on bardziej służyć do oceny pracy wychowawczej szkoły, do określenia aktywności prospołecznej szkoły. Niniejsza praca jest próbą zwrócenia uwagi na fakt, że w działalności prowadzonej w szkole oprócz mierzalnych wyników nauczania związanych z przyswojeniem wiedzy i umiejętności są również bardzo ważne działania związane z kreowaniem kapitału społecznego. Występujące ostatnio tendencje do pomiaru zjawisk występujących w edukacji były bezpośrednią przyczyną zaproponowania miar kapitału społecznego w szkole.

Bibliografia:

1. Bourdieu P., 1985, *The Forms of Capital*, [w:] *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Richardson, J.G. (red.), Greenwood, New York.
2. Bourdieu P., Wacquant L.J.D., 2001, *Zaproszenie do socjologii refleksyjnej*, Wydawnictwo Oficyna Naukowa, Warszawa.
3. Bratnicki M., Strużyna J., 2001, *Przedsiębiorczość i kapitał intelektualny*, Wydawnictwo Uczelniczne Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego w Katowicach.
4. Bullen P., Onyx J., 1998, *Measuring Social Capital in Five Communities in NSW – A Practitioners Guide*, Journal of Applied Behavioural Science, No. 1.
5. Coleman J.S., 1990, *Foundations of Social Theory*, Harvard University Press.
6. Flap H.D., Snijders T.A.B., Völker B., Van der Gaag M.P.J., 2003, *Measurement instruments for social capital of individuals*, *Social Survey on the Networks of the Dutch*, report.
7. Fukuyama F., 1997, *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*. Wydawnictwo PWN, Warszawa-Wrocław.
8. Fukuyama F., 1999, *Social capital and Civil Society*, Prepared for delivery at the IMF Conference on Second Generation Reforms, The Institute of Public Policy, George Mason University.
9. Grootaert Ch., 1998, *Social Capital: The Missing Link? The World Bank Social Development Family Environmentally and Socially Sustainable Development Network*, Social Capital Initiative, Working Paper, No. 3.

10. Lochner K., Kawachi I., Kennedy B.P., 1999, *Social capital: A guide to its measurement*, Health & Place, No. 5.
11. Pawłowska E., 2012, *Kapitał społeczny – diagnoza i pomiar*, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Seria: "Organizacja i Zarządzanie" z.63a.
12. Portes A., 1998, *Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology*, „Annual Review of Sociology”, t. 24.
13. Przygodzki Z., 2004, *Znaczenie kapitału społecznego w rozwoju*, [w:] A. Jewtuchowicz (red), *Wiedza, innowacyjność, przedsiębiorczość a rozwój regionów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
14. Putnam R., 1995, *Demokracja w działaniu. Tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, tłum. Jakub Szacki, Fundacja im. Stefana Bato-rego, Znak, Warszawa-Kraków.
15. Stone W., 2001, *Measuring social capital. Towards a theoretically informed measurement Framework for researching social capital in family and community life*, Research Paper, No. 24.
16. Styła R., 2009, *Kwestionariusz do Pomiaru Indywidualnego Kapitału Społecznego (KPIKS) – wstępna propozycja oparta na idei generatora zasobów Toma Snijdersa*, „Psychologia Społeczna”, tom 4.
17. Winter I., 2000, *Towards a theorised understanding of family life and social capital*, Australian Institute of Family Studies, Working Paper No. 21.
18. Wiktorzak A. A., 2009, *Kapitał społeczny szkoły* [w:] B. Niemierko (red.), *Badania międzynarodowe i wzory zagraniczne w diagnostyce edukacyjnej*, B. Niemierko (red.), Materiały XV Konferencji Polskiego Towarzystwa Diagnostyki Edukacyjnej, Kielce

Źródła internetowe:

1. <http://www.imf.org/external/pubs/ft/seminar/1999/reforms/fukuyama.htm>

Selected Component of Social Capital as a Measure to Aid Assessment of School Work

Summary

The aim of the work is to propose a method for measuring selected components of secondary school social capital. As a result of the analyses, the inclusion of selected measures of activity defining the social capital of parents, teachers and students is suggested. The sums of the proposed measures calculated for these three groups are defined as the ratio of the positive social capital of the school. In addition, the sums of measures of adverse ac-

tivities are determined and identified as the negative social capital of the school. The difference between the positive and the negative social capitals of the school is defined as the ratio of selected components of the school social capital.

Key words: measurement of social capital, positive social capital, negative social capital.

Małgorzata Lotko

Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny w Radomiu

Wydział Ekonomiczny

Katedra Towaroznawstwa i Nauk o Jakości

e-mail: m.lotko@uthrad.pl

Samoświadomość pracowników wiedzy w zakresie charakteru wykonywanej pracy ze względu na dział organizacji

Abstrakt

W artykule zaprezentowano wyniki badań własnych autorki zawierające analizę danych dotyczących samoświadomości pracowników wiedzy przeprowadzoną z uwzględnieniem charakteru wykonywanej przez nich pracy. Przedstawiono rozkład zmiennych związanych z koniecznością posiadania odpowiedniego wykształcenia, ustawicznego dokształcania się oraz znaczenia osobistego kapitału intelektualnego i autonomiczności w rozwiązywaniu zadań i problemów. Jako kolejną zmienną zbadano, czy pracownicy wiedzy wykorzystują unikalne kompetencje w procesie pracy oraz swobodnie posługują się technologiami teleinformatycznymi. Dalej zbadano także, czy pracownicy wiedzy w ramach powierzonych obowiązków tworzą innowacyjne rozwiązania w zakresie kreowania nowych produktów bądź usług. Czynniki te przeanalizowano w zależności od działu organizacji, w którym zatrudnieni są pracownicy wiedzy.

Słowa kluczowe: wiedza, pracownik wiedzy.

Wprowadzenie

Każda organizacja posiada jakąś wiedzę. Jest to następstwem faktu, iż każda instytucja posiada ludzi, pewne zasoby wiedzy, rozwiązania organizacyjne, działa w konkretnym otoczeniu, z którym jest połączona przez sieć wzajemnych zobowiązań i współzależności. Posiadana wiedza jest wykorzystywana w codziennej działalności, jednakże nie wszystkie organizacje mają świadomość tego, że posiadana wiedza to także zasób. Obecnie zwiększa się zapotrzebowanie na pracowników, którzy mogą zastosować swoją wiedzę w różnym kontekście, okolicznościach czy też warunkach technologicznych. Takie zawody wymagają wieloletniego zdobywania teoretycznej wiedzy profesjonalnej, która jest poparta doświadczeniami praktycznymi (Freidson

2001). Widać więc, jak duże wyzwania niesie ze sobą rozwój nowej, opartej na wiedzy gospodarki, w której większość zatrudnionych to pracownicy wiedzy.

Przedmiotem zainteresowania części empirycznej niniejszego artykułu jest analiza danych dotyczących samoświadomości pracowników wiedzy przeprowadzoną z uwzględnieniem działu w którym zatrudnieni.

1. Pojęcie pracownika wiedzy

P. Drucker zauważył, że wiodącymi grupami w społeczeństwie wiedzy będą wykwalifikowani pracownicy, czyli wykształceni praktycy, którzy potrafią wykorzystać wiedzę do celów produkcji, tak jak kapitaliści wiedzieli, jak dzielić do celów produkcji kapitał (Drucker 1993). Do niektórych cech charakteryzujących pracowników wiedzy można zaliczyć (Morawski 2001):

- pragnienie wiedzy,
- głęboką świadomość własnego potencjału wiedzy,
- posiadanie unikalnych kompetencji specjalistycznych oraz kompetencji ogólnych,
- świadczenie pracy na własny rachunek,
- osiągnięcie wysokiego prestiżu społecznego,
- zdolność samodzielnego wykonywania prac i zleceń,
- nastawienie innowacyjne,
- osiąganie dochodów z różnych źródeł,
- akceptację i zdolność pracy w różnych miejscach,
- swobodne posługiwanie się technikami telekomunikacyjnymi i informatycznymi.

Opisując role zawodowe, D. Jemielniak rozpatruje typologię pracowników intelektualnych obejmującą *białe kołnierzyki*, profesjonalistów i inżynierów (Jemielniak 2008:35-45). Jest to rozszerzenie koncepcji, gdzie w ramach socjologii pracy i zawodów klasycznym podziałem jest rozróżnienie pracowników fizycznych, *niebieskich kołnierzyków* oraz pracowników intelektualnych – *białych kołnierzyków* (Jemielniak 2008: 35). Podział ten opiera się na zakresie kontroli, lokalizacji pracownika, jak również na prestiżu społecznym związanym z wykonywaniem konkretnego zawodu. Klasyfikacja ta ma na celu rozróżnienie pracowników, którzy w pewnych sytuacjach mogą wyrażać opinie, od tych, których zadaniem jest jedynie wykonywanie poleceń. Pracowników wiedzy można zatem określić jako wyspecjalizowanych w swojej profesji, posiadających unikalne kompetencje, dobrze poinformowanych, aktywnych oraz odpowiedzialnych, świadomych roli własnej wartości, niezależnych uczestników organizacji wykorzystujących wiedzę jako

czynnik produkcji (Morawski 2003:19). Pracownicy tacy są wynagradzani za efektywność myślenia (Skrzypek 2009: 8).

2. Metodyka badań

Dla zebrania materiału statystycznego posłużono się metodą ankietową i, jako narzędziem, zaprojektowanym przez autorkę kwestionariuszem ankiety. Badanie przeprowadzono na próbie 500 pracujących studentów studiów niestacjonarnych z regionu radomskiego w dniach 02-30 października 2010 roku.

Dobór próby był celowy – spośród pracujących studentów studiów niestacjonarnych (studenci studiów I-go, II-go stopnia oraz podyplomowych) regionu radomskiego wybrano 500, którzy określili charakter swojej pracy jako „pracownik wiedzy”. Studentom tym przedstawiano zawartą w artykule definicję pracownika wiedzy i proszono o wypełnienie kwestionariusza tych, którzy uznali charakter swojej pracy za zgodny z tą definicją. Rozdano 500 kwestionariuszy ankiety, a otrzymano zwrot wynoszący 451 prawidłowo wypełnionych. Dobór próby miał charakter celowy, gdyż znacząca większość słuchaczy studiów niestacjonarnych pracuje, a z racji już posiadanego wykształcenia powinni być relatywnie świadomi znaczenia zagadnień bezpieczeństwa pracy. Jednocześnie osoby te pracują w różnych branżach i na różnych stanowiskach, w związku z czym możliwe było uzyskanie dość znacznego zróżnicowania próby pod tym względem. Przyjęta metodyka pozwoliła zapewnić prawdziwość jednego z kryteriów kwalifikujących pracowników wiedzy, dotyczącego posiadania formalnie udokumentowanej wiedzy specjalistycznej – posiadali oni przynajmniej tytuł licencjacki, inżynierski lub magisterski.

Zmienne obserwowalne dotyczące oceny zagrożeń zawodowych opisano na pięciopunktowych skalach Likerta, które mierzą stopień zgodności respondenta z danym twierdzeniem. Podział pracowników wiedzy przyjęto za I. Nonaką i H. Takeuchim, którzy opisują pracowników wiedzy jako załogę tworzącą wiedzę i proponują ich podział zgodnie z trójszczeblową strukturą zarządzania (Nonaka, Takeuchi 2000:185-193):

- Pracownicy szeregowi i niższa kadra – praktycy wiedzy. Są to pracownicy, którzy odpowiadają za gromadzenie oraz wytwarzanie wiedzy ukrytej i dostępnej. Wśród nich wyróżnia się operatorów wiedzy oraz specjalistów wiedzy. Do pierwszej grupy należą pracownicy wykonawczy lub niższa kadra kierownicza, pracownicy mający bezpośredni kontakt z klientami, kierownicy liniowi, bezpośredni dozór

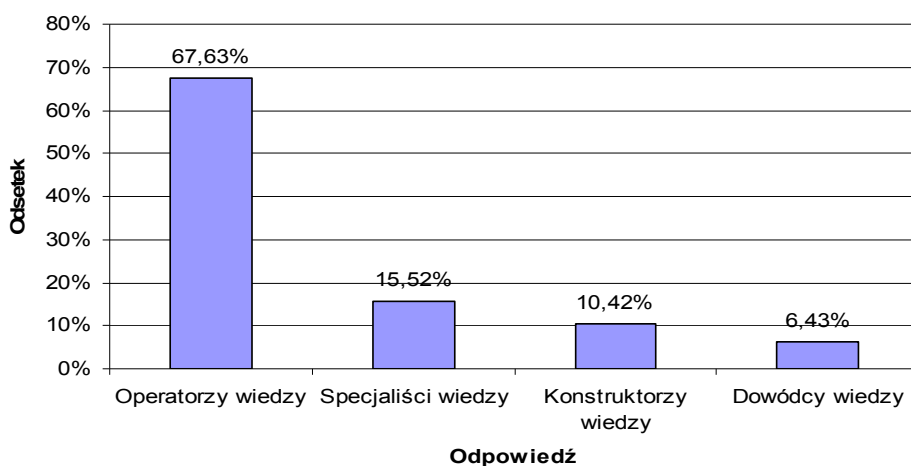
produkcyjny, jak również inni pracownicy, którzy gromadzą wiedzę ukrytą w wyniku materialnego doświadczenia praktycznej strony biznesu. Natomiast specjaliści wiedzy to pracownicy działu badań i rozwoju, planiści, badacze rynku, czyli osoby, które pobudzają ustrukturalizowaną w postaci danych wiedzę jawną,

- Kadra średniego szczebla – konstruktorzy wiedzy. Są to projektanci i inżynierowie produktów, a także marketingowcy. Konstruktorzy głównie przetwarzają wiedzę w dostępne koncepcje. Wcielają ukrytą wiedzę w nowe technologie, produkty i systemy,
- Kadra najwyższego szczebla – dowódcy wiedzy. Ich rolą jest zarządzanie organizacyjnym procesem tworzenia wiedzy na poziomie całej organizacji. Nadają oni poczucie sensu wysiłkom podejmowanym na rzecz tworzenia wiedzy poprzez wyrażanie ogólnego przekonania, czym organizacja powinna być, dawanie wyobrażenia o przyszłej wiedzy, ustalając wizję organizacji oraz wprowadzanie standardów weryfikacji wytworzonej wiedzy. Kreują pożądany przyszły stan zasobów wiedzy w organizacji.

W ten sposób pojęcie pracownika wiedzy zostaje wpisane we wszystkie szczeble organizacji. Rysunek 1 obrazuje rozkład charakteru pracy respondentów, którzy wybierali jedno z określeń najlepiej pasujące do ich pracy: operatorzy wiedzy, specjaliści wiedzy, konstruktorzy wiedzy lub dowódcy wiedzy.

Wykres 1

Rozkład charakteru pracy respondentów (w proc.)



Źródło: Opracowanie własne

Pierwsze dwie podgrupy należą do grupy praktyków wiedzy. Są to pracownicy szeregowi lub niższa kadra kierownicza. Operatorzy wiedzy to pracownicy wykonawczy lub niższa kadra kierownicza, pracownicy mający bezpośredni kontakt z klientami, kierownicy liniowi, bezpośredni dozór produkcyjny. Z wykresu 1 wynika, że ponad 2/3 badanych kwalifikuje się do tej grupy. Drugą podgrupą praktyków wiedzy są specjaliści wiedzy, to jest pracownicy działu badań i rozwoju, planiści, badacze rynku. Grupa ta jest druga pod względem liczebności, choć należy do niej już tylko nieco ponad 15 proc. respondentów. Spośród badanych konstruktorzy wiedzy, czyli kadra średniego szczebla (projektanci, programiści, inżynierowie, marketingowcy itp.) stanowili 10,4 proc. Najmniej liczna była grupa dowódców wiedzy, do których zaliczono kadrę wyższego szczebla, menedżerów. Stanowili oni niecałe 6,5 proc. badanych. Jest to oczywiste, bo biorąc pod uwagę typową strukturę organizacyjną kierownictwo najwyższego szczebla jest nieliczne i tak też zostało to odwzorowane w próbie. Ogólne, zagregowane wyniki badań autorka przedstawiła w swojej monografii *Zarządzanie bezpieczeństwem pracy pracowników wiedzy* (Lotko 2011), natomiast w niniejszym artykule są one rozważane szczegółowo ze względu na dział w którym zatrudnieni są pracownicy wiedzy.

3. Dyskusja wyników badań

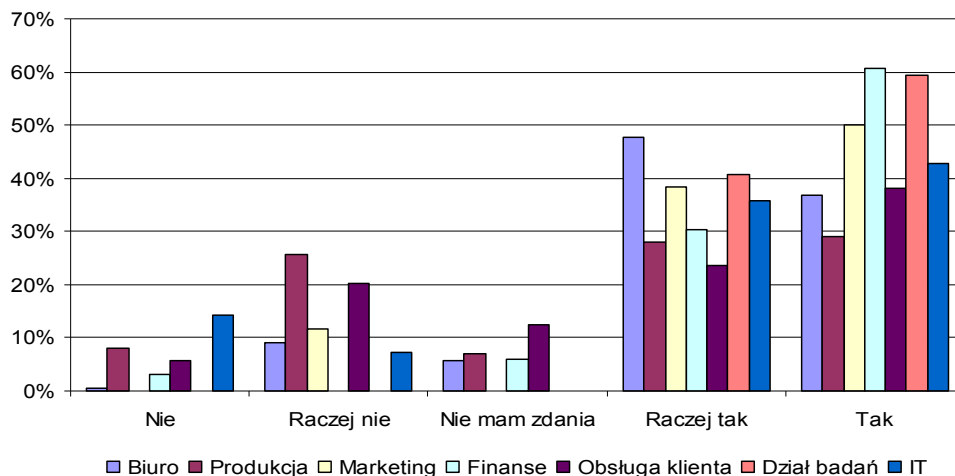
W części empirycznej niniejszego artykułu przedstawiono analizę zmiennych charakteryzujących samoświadomość pracowników wiedzy.

Na wykresie nr 2 zaprezentowano rozkład odpowiedzi na twierdzenie dotyczące konieczności posiadania odpowiedniego wykształcenia przez pracowników wiedzy.

Z analizy danych zaprezentowanych na rysunku 2 wynika, iż zdecydowana większość ankietowanych uważa, że praca, którą wykonują wymaga konkretnego wykształcenia. Wszyscy pracownicy działów badań pozytywnie ustosunkowali się do powyższego twierdzenia, prawie 91 proc. pracowników działów finansów; 88,5 proc. komórek marketingowych oraz prawie 85 proc. pracowników biura jest podobnego zdania.

Wykres 2

Ocena konieczności posiadania odpowiedniego wykształcenia w pracy opartej na wiedzy



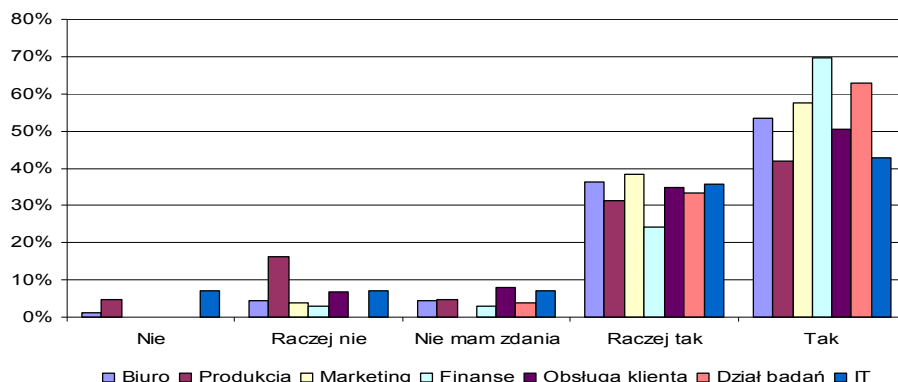
Źródło: Opracowanie własne

Najwięcej negatywnych odpowiedzi udzielili zatrudnieni w wydziałach produkcyjnych - 33,7 proc. oraz pracownicy w działach obsługi klienta – 25,8 proc. Taki wynik można tłumaczyć tym, że charakter wykonywanej przez respondentów pracy wymaga odpowiedniego przygotowania zawodowego, na które składają się przede wszystkim ukończenie studiów w konkretnej dziedzinie lub dyscyplinie nauki oraz uczestnictwo w tematycznych szkoleniach czy kursach, które dostarczają ukierunkowanych informacji i wiedzy. Następnie uzyskane w ten sposób informacje i wiedza są wykorzystywane do tworzenia relacji między informacjami już posiadanymi i, przy poparciu doświadczeniem zawodowym, tworzą nowe zasoby wiedzy pracowników. Wykres 3 zawiera rozkład odpowiedzi na twierdzenie dotyczące znaczenia osobistego kapitału intelektualnego pracowników wiedzy.

Z wykresu 3 wynika, że zdecydowana większość ankietowanych (ponad 73 proc.) uważa, że ich kapitał intelektualny ma duże znaczenie przy wykonywaniu czynności zawodowych. Największy odsetek pozytywnych odpowiedzi udzieli pracownicy działu marketingu (96,2 proc.), finansów (93,9 proc.) oraz badań (96,3 proc.). Zaś najwięcej odpowiedzi negatywnych udzielili zatrudnieni w wydziałach produkcyjnych (20,9 proc.) oraz działach IT (14,3 proc.).

Wykres 3

Ocena znaczenia osobistego kapitału intelektualnego – doświadczenia, przemysłów, sprawności intelektualnej w pracy opartej na wiedzy

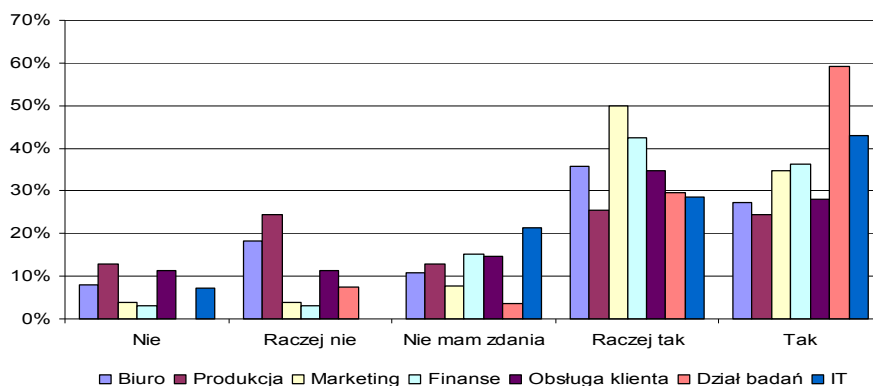


Źródło: Opracowanie własne

Taki rezultat badań oznacza rozumienie i docenianie przez pracowników wiedzy własnego kapitału intelektualnego, a więc i faktu, że są cennym aktywem organizacji. Tak duży odsetek pozytywnych odpowiedzi pozwala stwierdzić, że w dobie gospodarki opartej na wiedzy kapitał intelektualny pracowników w połączeniu z innymi czynnikami materialnymi decyduje o wartości rynkowej oraz konkurencyjności organizacji. Na wykresie 4 pokazano rozkład odpowiedzi dotyczących wykorzystywania przez pracowników wiedzy unikalnych kompetencji.

Wykres 4

Ocena wykorzystania unikalnych kompetencji specjalistycznych i ogólnych w pracy opartej na wiedzy

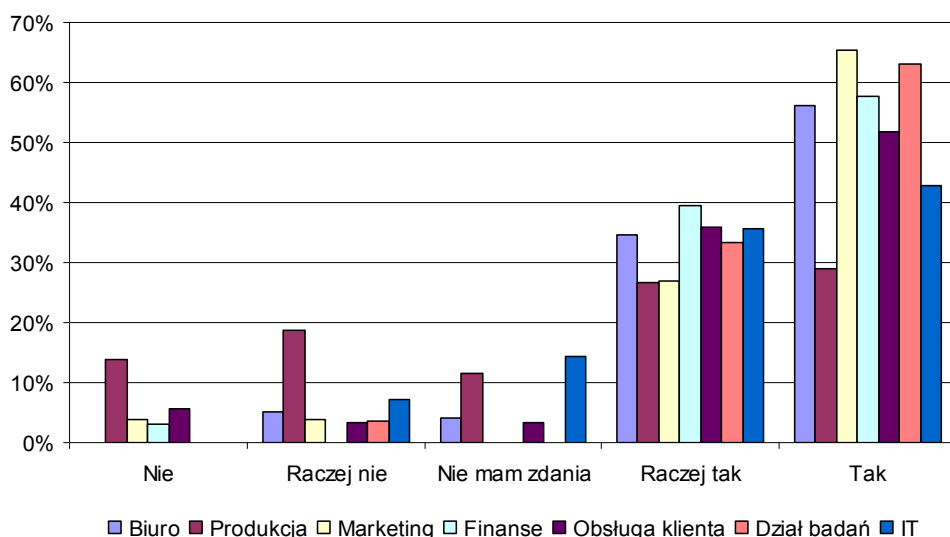


Źródło: Opracowanie własne

Dane przedstawione na wykresie 4 uwidaczniają, że podobnie, jak w przypadku pytania dotyczącego wykorzystania kapitału intelektualnego, ponad 50 proc. respondentów wykorzystuje unikatowe kompetencje specjalistyczne przy wykonywaniu swojej pracy zawodowej. Najwięcej odpowiedzi pozytywnych udzielili pracownicy działu badań (88,9 proc.) oraz marketingu (84,6 proc.), negatywnie wypowiadali się zatrudnieni w wydziałach produkcyjnych (37,2 proc.) oraz w biurze (26,1 proc.). Wynik taki świadczy o tym, że pracownicy, których zadaniem jest głównie produktywnie wykorzystanie oraz wymiana wiedzy odpowiadają za kreowanie i wdrażanie nowych pomysłów, a specyfika wykonywanej pracy wymaga rzeczywiście posiadania wyspecjalizowanej wiedzy, odpowiedniego wykształcenia oraz doświadczenia. Na piątym wykresie przedstawiono rozkład odpowiedzi na twierdzenie dotyczące swobodnego posługiwania się przez pracowników wiedzy technologiami teleinformatycznymi.

Wykres 5

Ocena swobodnego posługiwania się technikami telekomunikacyjnymi i informatycznymi w pracy opartej na wiedzy



Źródło: Opracowanie własne

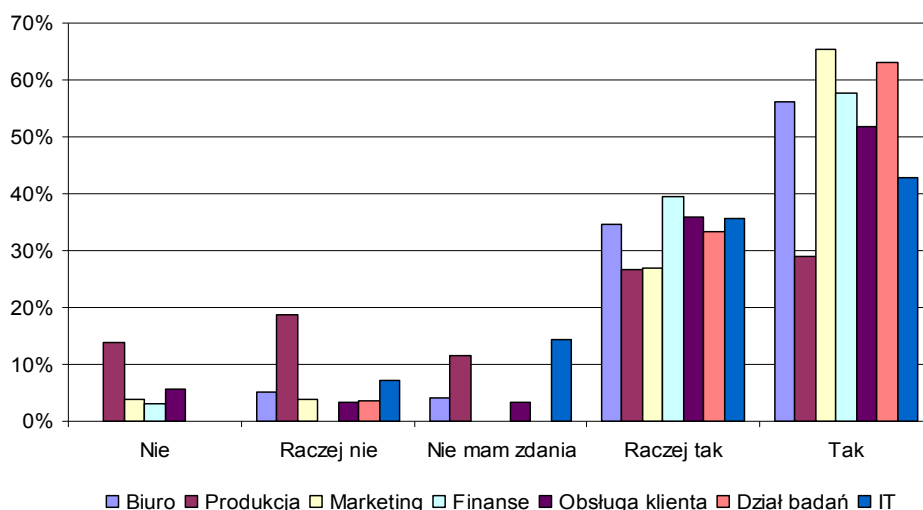
Z danych przedstawionych na wykresie 5 wynika, że ponad 55 proc. spośród ankietowanych swobodnie posługuje się w swojej pracy technikami telekomunikacyjnymi i informatycznymi. Cztery grupy zawodowe udzieliły odpowiedzi na poziomie powyżej 90 proc. Są to odpowiednio pracownicy działu finansów (97 proc.), badań (96,3 proc.), marketingu (92,3 proc.) oraz

Małgorzata Lotko

biura (90,9 proc.). Największy odsetek odpowiedzi negatywnych udzielili pracownicy wydziałów produkcyjnych – 32,6 proc. Na podstawie rozkładu uzyskanych odpowiedzi widać, że respondenci swobodnie używają aplikacji komputerowych oraz usług komunikacyjnych w sieciach komputerowych wykonując obowiązki zawodowe. Umiejętność wykorzystania sprzętu komputerowego wpływa na szybkość, produktywność oraz jakość pracy, determinując jej efektywność. Jest to tym istotniejsze, że obecnie około 40 proc. wzrostu produktywności w europejskiej gospodarce opartej na wiedzy jest osiąganе dzięki wykorzystaniu technologii teleinformatycznych (MSWiA 2008: 4). Na wykresie 6 zaprezentowano rozkład odpowiedzi na twierdzenie dotyczące samodzielności rozwiązywania problemów przez pracowników wiedzy.

Wykres 6

Ocena samodzielności, autonomiczności w rozwiązywaniu zadań i problemów przez pracowników wiedzy



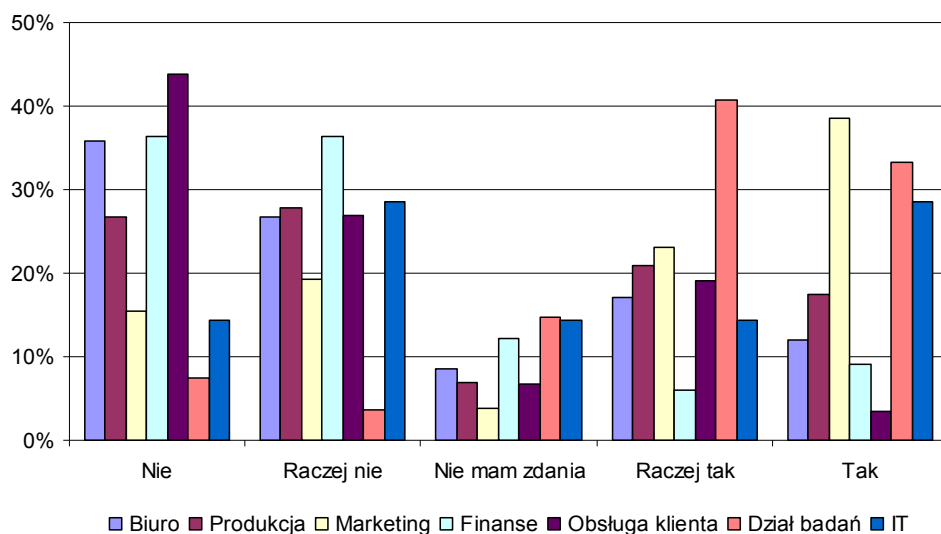
Źródło: Opracowanie własne

Z wykresu 6 wynika, że ponad 71 proc. respondentów deklaruje, iż jest samodzielną w swojej pracy oraz autonomicznie rozwiązuje powierzone zadania i związane z nimi problemy. Największą swobodę w wykonywaniu zadań zawodowych deklarują pracownicy działów obsługi klienta (85,4 proc.) oraz działów badań (85,2 proc.), najmniejszą zaś pracownicy komórek finansowych (27,3 proc.). Autonomia oraz samodzielność w pracy, czyli posiadanie wpływu na sposób organizacji i wykonania pracy ogólnie skutkuje

wyższą satysfakcją z pracy i poczuciem samorozwoju. Samodzielni pracownicy są lepiej umotywowani, chętniej zgłaszają pomysły usprawniające funkcjonowanie organizacji (Czubala i in. 2006: 267-268). Mogą również na bieżąco, w ramach swoich kompetencji, rozwiązywać problemy klientów, co poprawia satysfakcję tych ostatnich. Cytowane wcześniej badania pokazują, że wykwalifikowani pracownicy umysłowi w swojej pracy cieszą się największą autonomią, jak również mogą decydować o metodach swojej pracy. Najniższy poziom autonomii w pracy mają pracownicy sektorów: produkcyjnego, budownictwa, energetycznego i gazowego, zaś najwyższy - pracownicy sektorów pośrednictwa finansowego i nieruchomości (EFnRPWŻiP 2005: 7). Na wykresie nr 7 pokazano rozkład odpowiedzi na twierdzenie dotyczące tworzenia przez pracowników wiedzy innowacji.

Wykres 7

Ocena tworzenia innowacji – nowych produktów lub usług w pracy opartej na wiedzy



Źródło: Opracowanie własne

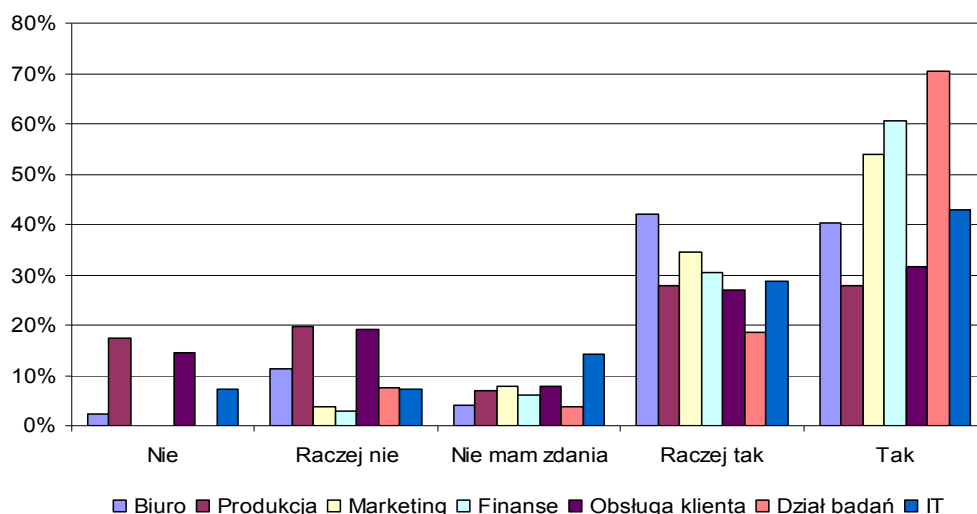
Analiza danych z wykresu 7 wskazuje, że ponad 34 proc. ankietowanych stwierdziło, iż w pracy nie tworzą lub raczej nie tworzą innowacji – nowych produktów lub usług. Oczywisty wyjątek stanowią tu pracownicy działów badań, którzy udzielili ponad 74 proc. pozytywnych odpowiedzi. Wydaje się to dość zaskakujące, tym bardziej, że jako jeden z głównych elementów, na których bazuje gospodarka oparta na wiedzy podaje się właśnie innowacyjność, której „tworzywem” jest wiedza. Wydaje się jednak, że roz-

Małgorzata Lotko

kład odpowiedzi może być wytłumaczony tym, że spośród badanych większość (aż 83,15 proc.) scharakteryzowała się jako praktycy wiedzy (operatorzy lub specjaliści wiedzy), podczas gdy tylko 16,85 proc. określiło się jako konstruktorzy lub dowódcy wiedzy, a z tymi dwiema ostatnimi grupami należy przede wszystkim wiązać generowanie innowacji, choć niewątpliwie istotna jest tu także rola specjalistów wiedzy, choćby pracowników działów badań lub rozwoju (Lotko 2011). Pozostali praktycy wiedzy obsługują przede wszystkim przepływ wiedzy na szczeblu operacyjnym, w związku z czym ich praca obejmuje raczej wykorzystanie wiedzy do poprawy efektywności zarządzania operacyjnego, niż generowania innowacji. Wykres ósmy przedstawia rozkład odpowiedzi na twierdzenie dotyczące wymogów ustawicznego zdobywania przez pracowników nowych zasobów wiedzy.

Wykres 8

Ocena konieczności ustawicznego dokształcania się, zdobywania nowej wiedzy przez pracowników wiedzy



Źródło: Opracowanie własne

Z rysunku 8 widać, że ponad 80 proc. pracowników działów finansów (90,9 proc.), badań (88,9 proc.), marketingu (88,5 proc.) oraz biura (82,4 proc.) pozytywnie ustosunkowało się do twierdzenia dotyczącego konieczności ustawicznego zdobywania nowej wiedzy na stanowisku pracy pracownika wiedzy. Najwięcej negatywnych odpowiedzi zauważono wśród zatrudnionych w wydziałach produkcyjnych (37,2 proc.) oraz w działach obsługi klienta (33,7 proc.). Wiedza może być zdobywana formalnie, poprzez

uczestnictwo w kursach, szkoleniach lub nabywana w drodze doświadczenia praktycznego – ten ostatni sposób dotyczy przede wszystkim szczególnie cennej wiedzy ukrytej, którą pracownicy przyswajają poprzez długotrwałe aktywne uczestnictwo, funkcjonowanie i obserwację w organizacji. Widać więc, że odpowiedzi udzielone przez blisko trzy czwarte ankietowanych potwierdzają tezę o szybkiej dewaluacji oraz dezaktualizacji szczególnego zasobu, jakim jest wiedza i w związku z tym koniecznością ciągłego poszerzania lub uaktualniania posiadanego przez pracowników zasobu wiedzy; ogólnie – kształcenia przez całe życie (Lotko 2011).

Podsumowanie

Dla potrzeb niniejszego badania wybrano siedem twierdzeń dotyczących samoświadomości pracowników wiedzy, które dotyczyły między innymi: posiadania konkretnego wykształcenia, ustawicznego doksztalcania się oraz unikalnych kompetencji, kapitału intelektualnego, swobody w posługiwaniu się technikami telekomunikacyjnymi i informatycznymi, samodzielności przy wykonywaniu obowiązków zawodowych, jak również tworzenia innowacji w zakresie nowych produktów bądź usług. Z analizy danych dotyczących odpowiedniego wykształcenia wynika, że ponad 91 proc. pracowników komórek finansowych uważa, że ich praca wymaga specyficznego wykształcenia. Podobny wynik można zauważyć w przypadku twierdzenia dotyczącego ustawicznego doksztalcania również pracownicy działów finansów udzielili największej liczby pozytywnych odpowiedzi (prawie 91 proc.). Kolejne z analizowanych twierdzeń dotyczyło wykorzystywania unikalnych kompetencji przy wykonywaniu pracy zawodowej, gdzie najwięcej pozytywnych odpowiedzi udzielili pracownicy działów badań. Na pytanie dotyczące znaczenia własnego kapitału intelektualnego przy wykonywaniu obowiązków zawodowych najwięcej odpowiedzi „tak” i „raczej tak” udzielili ankietowani zatrudnieni w jednostkach o profilu marketingowym. Pełną swobodę w posługiwaniu się technikami telekomunikacyjnymi i informatycznymi deklarowali pracownicy komórek finansowych, zaś w przypadku samodzielności i autonomiczności przy wykonywaniu czynności zawodowych największy odsetek pozytywnych odpowiedzi udzielili pracownicy działów obsługi klienta. W przypadku twierdzenia określenia związku pracy z tworzeniem innowacji ponad 34 proc. ankietowanych stwierdziło, że wykonując swoją pracę raczej nie tworzą oni innowacji – nowych produktów bądź usług. Stanowi to dość interesujący wskaźnik stosunkowo niskiej kreatywności badanych pracowników lub zapotrzebowania na nią przez pracodawców.

Bibliografia:

1. *Czwarte europejskie badanie warunków pracy. 2005.* Opracowanie Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Dublin.
2. Drucker P., 1993, *Post-Capitalist Society*, Wyd. Butterworth-Heinemann, Oxford.
3. Freidson E., 2001, *Professionalism: The Third Logic*, University of Chicago Press, Chicago.
4. Jemielniak D., 2008, *Praca oparta na wiedzy*, Wydawnictwo WAiP, Warszawa.
5. Lotko M., 2011, *Zarządzanie bezpieczeństwem pracy pracowników wiedzy*, Wydawnictwo PRad., Radom.
6. *Materiały informacyjne CIOP. Poradnik do oceny ryzyka zawodowego*, 2007, Wydawnictwo CIOP, Nurnberg.
7. Morawski M., 2001 *Kompetencje menedżera w organizacji pracowników wiedzy*, [w:] Pochtowski A. (red.), *Kapitał intelektualny*, Wydawnictwo Wyższa Szkoła Biznesu, Nowy Sącz.
8. Morawski M., 2003 *Problematyka zarządzania pracownikami wiedzy*. „Przegląd Organizacji”, nr 1.
9. MSWiA, 2008, *Strategia rozwoju społeczeństwa informacyjnego w Polsce do roku 2013*, Wyd. MSWiA, Warszawa.
10. Nonaka I., Takeuchi H., 2000, *Kreowanie wiedzy w organizacji*, Wydawnictwo POLTEXT, Warszawa.
11. Skrzypek E., 2009, *Kreatywność pracowników wiedzy i ich wpływ na konkurencyjność przedsiębiorstw*, *Materiały V Konferencji „Wiedza i innowacje” pt. „Ochrona wiedzy i innowacji”*, Wydawnictwo UJ, Kraków.

Self-Consciousness of Knowledge Workers Concerning the Character of Work Area According to the Department of Organization

Summary

In the article the results of authors' own research were presented, containing analysis of data relating to self-consciousness of knowledge workers, with consideration of the character of their work. The distribution of variables describing the need for having an adequate education, necessity of life-long learning, importance of personal intellectual capital and autonomy in solving tasks and problems were presented. Then, the distribution of vari-

ables describing knowledge workers' unique abilities in work process and freely using of information technologies was shown. Further it was examined if, in the framework of their tasks, knowledge workers make innovative solutions or create new products and services. These factors were analyzed according to the department of the organization in which knowledge workers are employed.

Key words: knowledge, knowledge workers.

Waldemar Walczak

Uniwersytet Łódzki

Filia w Tomaszowie Mazowieckim

Instytut Turystyki i Rozwoju Gospodarczego

e-mail: waldek.lodz@wp.pl

Wpływ założeń kulturowych na kształtowanie postaw i zachowań ludzi w organizacji

Abstrakt

Powszechną akceptację zyskuje pogląd, że kultura organizacyjna jest jednym z kluczowych elementów wpływających na zaangażowanie i poziom motywacji osób zatrudnionych w danej organizacji. Zaangażowanie pracowników jest niewątpliwie pochodną synergicznego oddziaływania wielu czynników, które rzutują na przyjmowane postawy i wzorce zachowań. Celem artykułu jest zaprezentowanie rozważań przybliżających do wyjaśnienia i wnikliwego omówienia roli jaką odgrywają założenia kulturowe w aspekcie procesów kształtowania zachowań ludzi w organizacji. Analizując nakreślony problem badawczy szczególną uwagę zwrócono na zaakcentowanie wzajemnych powiązań i zależności występujących pomiędzy wyodrębnionymi czynnikami, aby trafnie odzwierciedlić wielopłaszczyznowe ujęcie, a także złożoność zagadnień mających swoje potwierdzenie w praktyce zarządzania. W rezultacie prowadzonych systematycznie obserwacji, własnych badań oraz doświadczeń zawodowych zidentyfikowano grupę najważniejszych działań i procesów organizacyjnych, które biegunowo różnią się od teorii propagowanych w literaturze przedmiotu.

Słowa kluczowe: kultura organizacyjna, podstawowe założenia kulturowe, zaangażowanie pracowników, postawy i wzorce zachowań.

Wprowadzenie

Problematyka kultury organizacyjnej i jej wpływ na zachowania ludzi w organizacji zajmują niekwestionowane miejsce wśród kluczowych problemów zarządzania, które są ważne nie tylko dla teorii, lecz przede wszystkim z punktu widzenia praktyki. Powszechną akceptację zyskuje pogląd, że założenia kulturowe są ściśle powiązane ze strategią rozwoju danej organizacji, a w szczególności dotyczą reguł i zasad wyznaczających podstawy zarzą-

dzania kapitałem ludzkim. W praktyce zarządzania dość często szczytne założenia, wartości i normy kulturowe pozostają jedynie w sferze deklaratywnej, a w codziennej rzeczywistości dominują biegunowo odległe wzorce zachowań. Ten niekwestionowany fakt niestety jest dość często niesłusznie pomijany w opracowaniach naukowych, dlatego też w niniejszym referacie postanowiono skoncentrować się na diagnozie i wnikliwej analizie zjawisk mających potwierdzenie w praktyce. Analizując istotę i znaczenie założeń kulturowych przyjęto kompleksowe podejście, co ułatwia zrozumienie ich oddziaływania na przyjmowane postawy, a także na wzorce zachowań pracowników. W końcowej części pracy sformułowano rekomendacje dla praktyki zawierające wskazówki i cenne (konkretne) podpowiedzi, które mają fundamentalne znaczenie dla sprawnego zarządzania kapitałem ludzkim w dobie gospodarki opartej na wiedzy.

1. Kultura organizacyjna – istota i znaczenie

Podjmując próbę wyjaśnienia istoty kultury organizacyjnej w prosty i zrozumiały sposób można powiedzieć, że obejmuje ona swoim zakresem ukształtowany sposób porozumiewania się między ludźmi, przestrzegane normy i wartości, przyjmowane określone wzory myślenia i zachowania członków danej organizacji, które są utrwalane w sposób formalny, jak również nieformalny. Jest ona zatem tworem jednostek ludzkich, które ją świadomie i celowo kształtują jako pochodną swojej przynależności do organizacji. Jej założenia i fundamenty są przekazywane nowym osobom, stającym się członkami organizacji, a także znajdują swoje odzwierciedlenie w relacjach m.in. z klientami, kontrahentami, dostawcami, kooperantami, współpracownikami oraz grupami interesariuszy zewnętrznych. Oznacza to, że kultura jest tak naprawdę kreowana i współtworzona w wyniku codziennych zdarzeń, co z jednej strony sprawia, że bardzo trudno jest zmienić utrwalone od lat przyzwyczajenia i wzorce postępowania, z drugiej zaś strony oznacza, że możliwe jest zarządzanie zmianą kulturową (Walczak 2012: 25–35). Kultura organizacyjna może być również opisywana jako zbiór norm społecznych i wartości stymulujących zachowania członków danej organizacji, dla których wyznacznikiem są podstawowe założenia.

Elementy będące założeniami odnoszą się do źródeł władzy i ukształtowanych relacji międzyludzkich, obejmują sposoby myślenia, a także przestrzegania zjawisk i procesów zachodzących w organizacji. Stanowią punkt odniesienia i jednocześnie pryzmat, poprzez który są one oceniane i wartościowane w aspekcie pozytywnym bądź negatywnym. Przyjmuje się, że kul-

Waldemar Walczak

tura organizacyjna to odzwierciedlenie wspólnych poglądów, wartości, przekonań oczekiwań i norm. Chodzi tutaj nie tylko o wartości i normy zawarte w oficjalnych dokumentach, gdyż o wiele ważniejsze są postrzegane podświadomie zasady wypełniające lukę pomiędzy tym, co jest głoszone publicznie, a tym co się rzeczywiście dzieje w organizacji. Swoim zakresem kultura obejmuje zatem szereg niepisanych reguł istniejących w organizacji, które w istotny sposób determinują sposób współpracy zatrudnionych ludzi.

Te reguły w głównej mierze opierają się na podstawowych założeniach i wartościach organizacyjnych, które są wyznaczone przez kadrę menedżerską (Walczak 2010b: 177–190). Uważa się, że kultura organizacji zawiera uniwersalne zasady, dzięki którym kierownictwo firmy kontroluje, utrzymuje i rozwija proces komunikacji społecznej oraz wzajemne relacje pomiędzy pracownikami, a także kreuje wartości i normy, wyznaczające etykę zachowań (Oleksiuk 2007: 104). M. Kostera podkreśla, że kultura organizacyjna zakłada pewien sposób rozumienia rzeczywistości, wspólnych symboli i znaczeń. Należy zgodzić się z opinią, iż powierzchowne jej przejawy, wszelkie działania i praktyki organizacji powinno się postrzegać jako projekcje głębszych nieświadomych procesów (Kostera 1996: 65). W związku z tym kluczową rolę odgrywa rozpoznanie kontekstu, motywów postępowania i wartości, leżących u podstaw rzeczywistych wzorców zachowań, mających swoje potwierdzenie w codziennej praktyce zarządzania. Według interpretacji E. Scheina cytowanej przez Ł. Sukowskiego kultura organizacyjna stanowi wzór podzielanych fundamentalnych założeń, które dana grupa stworzyła, rozwiązując problemy adaptacji do otoczenia i integracji wewnętrznej. Z kolei G. Hofstede prezentuje pogląd, że istota kultury sprowadza się do zaprogramowania umysłów członków organizacji, a więc odzwierciedla zespół skutecznie wpajanych przez grupę wartości, norm i zasad postępowania, jakie obowiązują w danej organizacji (Sułkowski 2008: 13).

Na tle przytoczonych ujęć definicyjnych wyraźnie się daje zauważyć zbieżność poglądów, że kultura wywiera wpływ na zachowania jednostek ludzkich, natomiast w żadnej mierze nie wyjaśniają one istoty tego oddziaływania. Można również polemizować z opinią, że założenia kulturowe sprzyjają integracji wewnętrznej i rozwiązywaniu problemów, gdyż wnioski płynące z wnikliwej obserwacji praktyki zarządzania skłaniają do sformułowania odmiennej tezy, iż kultura także służy wprowadzaniu wyraźnych podziałów pomiędzy uczestnikami organizacji, umacnianiu systemu władzy, zapewnianiu ścieżek kariery i rozwoju zawodowego oraz wymiernych korzyści jedynie dla wybranych beneficjentów. Oczywiście w literaturze przed-

miotu upowszechnia się tzw. klasyczne teorie dla studentów (Walczak 2010a: 190), że do głównych zadań kultury zalicza się:

- funkcję integracyjną – kultura obejmuje to, co łączy i jest wspólne, pomijając to, co indywidualne i różnicujące,
- funkcję percepcyjną – kultura dostarcza informacji i wzorców myślenia na temat koniecznego stopnia samokontroli postrzegania określonego porządku i sposobu rozumienia celów organizacji,
- funkcję adaptacyjną – kultura wyjaśnia sens rozmaitych zjawisk i procesów organizacyjnych dostarczając wzorów działań przystosowawczych.

Podkreśla się również, że kultura przyczynia się do tworzenia, gromadzenia i przekazywania wiedzy, będąc jednocześnie ważnym elementem wspierającym organizacyjne uczenie się. Może być także czynnikiem motywującym pracowników do przyjmowania postaw przejawiających się skłonnością do dzielenia się wiedzą, jak również doskonalenia swoich kompetencji (Walczak 2009: 71–86). Dla lepszego zrozumienia i wyjaśnienia tych zależności wymagane jest w pierwszej kolejności przedstawienie składowych kultury w wielopłaszczyznowym ujęciu.

Istota kultury organizacyjnej obejmuje wiele elementów takich jak: deklarowana i przestrzegana hierarchia wartości, źródła i sposób sprawowania władzy, relacje pomiędzy kierownictwem a pracownikami, rzeczywiste źródła zaufania, partycypacja w podejmowaniu decyzji, wartościowanie pracy, zasady wynagradzania, ścieżki kariery, systemy motywacyjne, poziom satysfakcji oraz lojalność pracowników, jak również relacje pomiędzy pracującymi ludźmi (współuczestnictwo, rywalizacja), wzajemne komunikowanie się, otwartość na innowacje i zmiany organizacyjne. Innymi słowy kulturę tworzą podstawowe normy i wartości, które ściśle wiążą się z głównymi celami i charakterem działalności prowadzonej przez organizację, wyznaczając tym samym określone ramy postępowania w relacjach wewnątrz organizacji, orientację na potrzeby klientów zewnętrznych i wewnętrznych, jak również formy oraz metody komunikowania się z otoczeniem. W takim znaczeniu jest ona nie tylko wyrazem pewnych wzorców myślenia, ale przede wszystkim określonych sposobów działania, mających znaczenie dla realizacji formalnych celów, które wyróżniają daną organizację na tle pozostałych (Walczak 2012: 26).

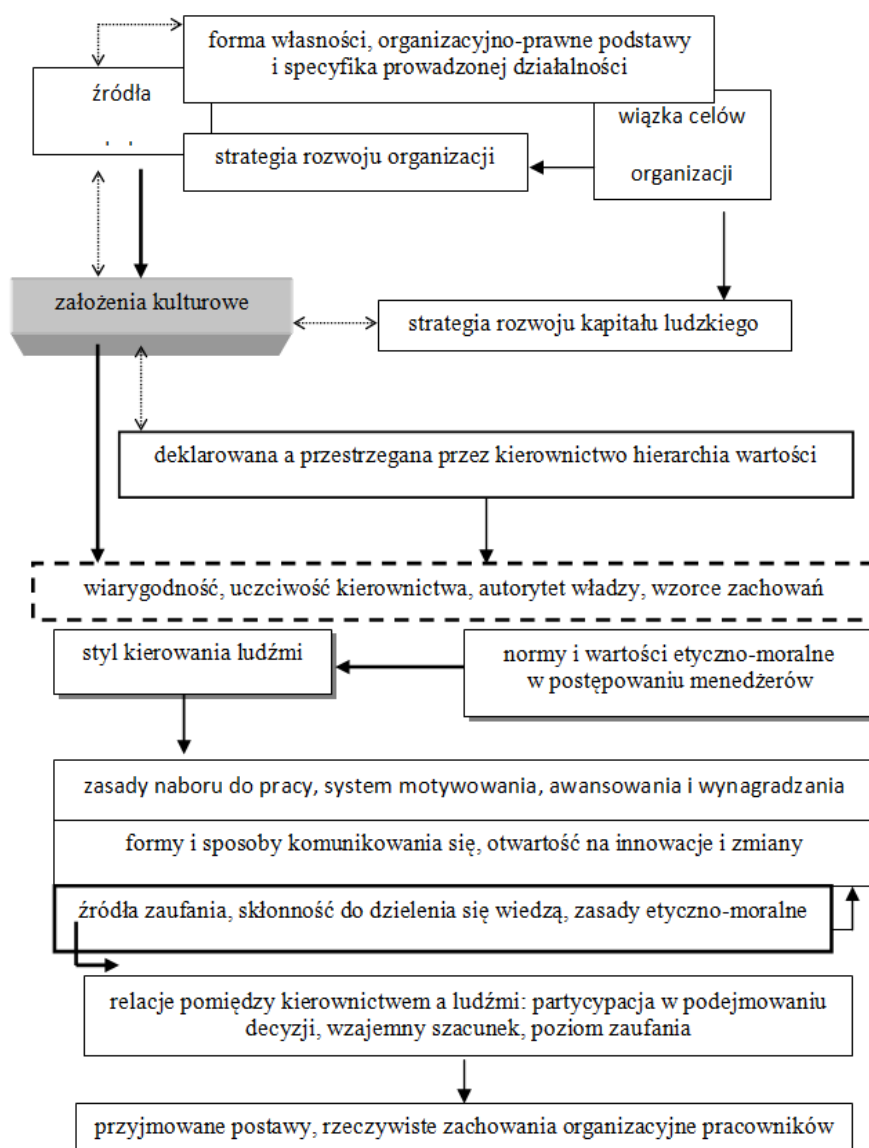
Dla prawidłowego postrzegania jej doniosłej roli w aspekcie wpływu na rzeczywiste zachowania organizacyjne pracowników bardzo ważne jest zrozumienie interaktywnych i wzajemnych zależności pomiędzy jej poszczególnymi składnikami. Warto podkreślić, że powinny one być interpretowane

Waldemar Walczak

w ujęciu systemowym, tzn. z uwzględnieniem podstawowej zasady, że wyszczególnione elementy (części składowe) oddziałują na siebie wzajemnie i są od siebie zależne, co zostało zilustrowane na rysunku 1.

Rysunek 1

Wzajemne zależności i oddziaływanie elementów kultury organizacyjnej



Źródło: Opracowanie własne

Zaprezentowane kompleksowe ujęcie akcentuje w szczególności fakt, że założenia kulturowe są ściśle powiązane ze źródłami władzy i hierarchią obowiązujących wartości, a przede wszystkim rzutują na wiarygodność i uczciwość, a także wzorce zachowań kierownictwa. Przyjęty styl kierowania ludźmi jest z kolei pochodną norm i wartości etyczno-moralnych decydentów, które są przestrzegane w codziennej praktyce.

Do najważniejszych uwarunkowań determinujących rzeczywiste zachowania i przyjmowane przez pracowników postawy zalicza się synergiczne oddziaływanie wielu wzajemnie powiązanych ze sobą elementów, począwszy od przesłanek i metod naboru do pracy, zasad wynagradzania i awansowania. Są to bardzo ważne czynniki, gdyż w praktyce zarządzania w większości organizacji już sama możliwość podjęcia pracy jest uzależniona od posiadanych układów, koneksji, znajomości i powiązań. Jeśli już na etapie pozyskiwania potencjalnych pracowników dominującą rolę odgrywają takie wartości, nie ma się zatem co dziwić, że ma to rozstrzygające znaczenie dla pozostałych procesów związanych z kierowaniem ludźmi. Natomiast źródła zaufania w największym stopniu rzutują na skłonność do dzielenia się wiedzą i wyznaczają obowiązujące w organizacji zasady etyczno-moralne. Warto zaznaczyć, że zaufanie może bazować na takich wartościach, jak np. poszanowanie dla prawdy, uczciwość, sprawiedliwość, ale może także opierać się na kalkulowaniu wzajemnych korzyści i realizacji partykularnych interesów. Wnikliwa obserwacja zachowań ludzkich poparta doświadczeniem i badaniami własnymi prowadzi do wniosków, że niestety w realiach organizacyjnych ta druga kategoria tzw. zaufania kalkulacyjnego występuje najczęściej (Walczak 2013: 188–191). Dominantą i spoiwem ukształtowanych relacji dla tak pojmowanego zaufania jest możliwość osiągania ponadprzeciętnych korzyści materialnych, umacnianie wpływów i władzy, dzięki wykorzystywaniu zdobytych uprawnień decyzyjnych.

2. Poznawanie założeń kulturowych i ich wpływu na postawy ludzi

Założenia kulturowe można najprościej zdefiniować jako zbiór określonych zasad i wartości postępowania, które są charakterystyczne dla danego modelu kultury organizacyjnej. Zasadniczy problem polega na tym, że w praktyce zarządzania bardzo często występuje rozbieżność pomiędzy wartościami deklarowanymi, które są zapisane w oficjalnych dokumentach (np. hasła zawarte w misji danej organizacji lub kodeksie etyki zawodowej), a tymi, które są przestrzegane w codziennej rzeczywistości. Oznacza to, że założenia kulturowe dzielą się na dwie grupy:

- wartości i wzorce zachowań, które są oficjalnie propagowane – są to tzw. założenia teoretyczne (pozostające w warstwie deklaratywnej),
- wartości i zasady wyznaczające wzorce postępowania mające swoje potwierdzenie w praktyce zarządzania.

Nie powinno budzić najmniejszej wątpliwości stwierdzenie, że poznanie tej pierwszej kategorii założeń jest bardzo łatwe i nie wymaga większego wysiłku badawczego (Aniszewska 2007: 8–10). O wiele trudniej natomiast jest zrozumieć prawdziwe założenia kulturowe, które tkwią głęboko w świadomości członków danej organizacji, gdyż to właśnie one mają decydujący wpływ na kształtowanie rzeczywistych postaw i zachowań organizacyjnych. Są one niejako ukryte i nie dostrzegalne na pierwszy rzut oka, a ich diagnoza wymaga wnikliwych obserwacji, szczególnych umiejętności analitycznych i kojarzenia wielu innych faktów, zdarzeń oraz procesów.

Uwaga badacza nie może się koncentrować wyłącznie na diagnozie samych zachowań ludzi lecz przede wszystkim musi się skupić na rozpoznaniu źródeł i przyczyn, które stanowią dla nich prawdziwe podłoże. Dociekania i peregrynacje badawcze należy rozpocząć od identyfikacji oraz rozpoznania źródeł władzy w danej organizacji, a także istotnych powiązań o charakterze biznesowym, personalnym oraz politycznym jakie występują w obszarze relacji z grupą najważniejszych interesariuszy zewnętrznych. Jest to niezwykle ważne, bowiem pominięcie tych uwarunkowań jest najczęściej popełnianym błędem, dzięki czemu widzi się jedynie wąski fragment badanej rzeczywistości, bez dostrzegania szerszej perspektywy i kontekstu znaczeniowego. Władza w każdej organizacji ma swoje specyficzne źródła oraz podłoże, a to, co jest dla niej najbardziej charakterystyczne często dla wielu nieorientowanych osób jest niezauważalne. Należy zgodzić się z opinią, że obraz rzeczywistości organizacyjnej jaki powstaje w naszym umyśle na skutek powierzchniowych analiz, może być niekiedy tylko iluzorycznym wyobrażeniem. Rozszyfrowanie prawdziwych źródeł i powiązań osób sprawujących władzę w danej organizacji wymaga myślenia lateralnego i sieciowego. Nie można zatem wyłącznie skupiać się na samej organizacji lecz trzeba poświęcić uwagę na zbadanie sieci powiązań występujących w jej otoczeniu.

Źródła władzy są ściśle powiązane a jednocześnie zależne m.in. od takich czynników jak: forma własności organizacji, organizacyjno-prawne podstawy i specyfika prowadzonej działalności. Zgodnie z wcześniejszymi rozważaniami źródłem władzy mogą być także powiązania z kluczowymi interesariuszami np. o charakterze towarzyskim z przedstawicielami ugrupowań politycznych aktualnie tworzących koalicję rządową lub mających swo-

ich reprezentantów w administracji samorządowej, a także relacje o charakterze biznesowym bądź rodzinnym z wpływowymi osobami, posiadającymi rozległe kontakty i układy, jak również majątek (zasoby finansowe). Te wszystkie elementy łącznie oddziałują na hierarchię ważnych dla kierownictwa wartości (tych pozostających w sferze deklaratywnej oraz przestrzeganych), a ponadto rzutują na wiarygodność, uczciwość, autorytet i wzorce zachowań. Pracownicy uczą się ich rozumienia przede wszystkim w wyniku własnych doświadczeń, bacznie przyglądając się innym członkom organizacji, słuchając przy okazji ich opinii, rad, podpowiedzi i wskazówek. W największym stopniu przekonują się o słuszności swojego sposobu myślenia i prawidłowego rozumowania, gdy sami zaczynają odczuwać i postrzegać, że deklarowane wartości organizacyjne biegunowo różnią się od tego, co ma przełożenie i bezpośrednie zastosowanie w praktyce zarządzania. W trakcie uroczystych oficjalnych spotkań, można usłyszeć mnóstwo publicznie głoszonych szczytnych haseł i deklaracji, a tymczasem wiele z nich to zwykła fikcja, a nawet wręcz rażące przekłamania. Aby się o tym przekonać wystarczy je zweryfikować z praktyką zarządzania.

Pozostaje niekwestionowane i bezsporne, że najlepszym sposobem poznania prawdy są własne doświadczenia empiryczne, jednakże można wówczas postawić badaczowi zarzut, że to są wyłącznie jego subiektywne odczucia, nie podzielane przez pozostałych członków organizacji, a zatem nie można na ich podstawie dokonywać nieuprawnionych uogólnień. Dlatego też niezbędne jest przekonanie innych ludzi, aby zechcieli w uczciwy sposób podzielić się swoimi refleksjami, spostrzeżeniami, opiniami, w celu uzyskania dodatkowego potwierdzenia, że zdiagnozowane zjawiska mają także swoje odzwierciedlenie w innych organizacjach. Takich badań nie da się przeprowadzić przy wykorzystaniu kwestionariusza ankietowego, lecz potrzebne są wnikliwe obserwacje, otwarte i pogłębione wywiady. Jest przy tym ważne, aby umieć wyselekcjonować i dotrzeć do takich osób, które będą skłonne podzielić się swoją wiedzą, mając przy tym zapewnioną całkowitą gwarancję bezpieczeństwa, że nikt postronny się o tym nie dowie. Dużą rolę w tym procesie odgrywa zatem sam badacz, który musi być postrzegany jako osoba niezależna, nie powiązana żadnymi więziami funkcjonalnymi z władzami danej organizacji, do której można mieć zaufanie. Umiejętność uważnego wsłuchiwania się w głos ludzi, szacunek dla nich samych i wykonywanej przez nich pracy oraz empatia i zrozumienie stanowią podstawę do zbudowania relacji umożliwiającej interaktywną wymianę myśli, opinii i poglądów. Bezpośredni osobisty kontakt zapewnia możliwość doprecyzowania istotnych

Waldemar Walczak

spraw, wspólne uczenie się i dokładniejsze poznawanie rzeczywistości. Przyjmując takie podejście do prowadzenia badań można odkryć i poznać to, co dla wielu innych badaczy jest zwykle nieosiągalne. W konsekwencji zastosowania takiej metodyki badawczej najczęściej okazuje się, że zdobyta wiedza, spostrzeżenia i wnioski znacząco (wręcz biegunowo) różnią się od dotychczas publikowanych i chętnie popularyzowanych wyników badań. Dlaczego tak się dzieje? – odpowiedź jest prosta. Poznaje się prawdę, która dla wielu osób jest niewygodna, a wręcz czasami nikomu niepotrzebna. Niestety, właśnie takie opinie można usłyszeć od osób, które są przeciwnikami dążenia do prawdy w nauce i podważania jedynie słusznych, utartych kanonów myślenia i rozumowania.

Deklarowane założenia kulturowe mają zadanie tworzyć wyidealizowany obraz funkcjonowania organizacji, a także służyć kreowaniu jej pozytywnego wizerunku w świadomości odbiorców. Dość często jest to jednakże wizerunek bardzo powierzchowny, a tym samym pozorny, gdyż nie pokrywa się on z rzeczywistymi procesami zachodzącymi w organizacji. Najważniejsze założenia kulturowe nie mają jawnego charakteru lecz tkwią głęboko w świadomości członków danej organizacji. Poznanie wartości, a także zasad wyznaczających wzorce faktycznie przyjmowanych postaw, umożliwia zrozumienie istoty mechanizmów wpływających na relacje międzyludzkie oraz zachowania organizacyjne. Te wartości mają szczególny wpływ na następujące procesy zachodzące w organizacji i obszary funkcjonalne:

- rozbudowywanie oraz umacnianie sieci powiązań i układów mających na celu zagwarantowanie czerpania wymiernych korzyści finansowych dla wąskiej grupy beneficjentów, kosztem pozostałych członków organizacji,
- zapewnienie ścieżek kariery i rozwoju zawodowego dla wybranych osób, z jednoczesnym blokowaniem pozostałych członków organizacji, którzy nie są popierani przez władze – marginalizowanie ludzi bez koneksji, układów,
- podział członków organizacji na dwie zasadnicze grupy: beneficjentów wykreowanych sieci układów, zależności i powiązań, tzw. grupy wzajemnej adoracji scalone dbaniem o realizację wspólnych interesów oraz grono osób wykluczonych i dyskryminowanych (zarówno w sposób jawny, jak również wyrafinowany, czyli mający stworzyć wrażenie, że są to działania dopuszczalne prawnie),
- występowanie dwóch odrębnych systemów zarządzania wiedzą w organizacji, w ramach których funkcjonuje obieg tzw. jawnych informacji o charakterze służbowym, a drugi – znacznie ważniejszy – dotyczy in-

formacji z zakresu załatwiania spraw i przygotowywania scenariuszy działań dla legitymizacji uprzednio nieformalnie podjętych decyzji odnośnie spraw finansowych i kadrowych w wąskim kręgu zaufanych osób,

- ukrywanie istotnych informacji przed pracownikami dotyczących realizacji partykularnych celów przez osoby posiadające stosowane uprawnienia decyzyjne w zakresie zajmowania się sprawami majątkowymi organizacji, bowiem mogły by one obnażyć prawdziwe intencje i zamierzenia mające związek z podejmowanymi arbitralnymi decyzjami.

Warto w tym miejscu dodać, że jest to wiedza, która niestety nie jest szeroko popularyzowana w aprecjonowanych najnowszych pozycjach literaturowych (Sikorski 2013; Sułkowski 2012) gdyż rzuca nowe światło, a przede wszystkim przełamuje utarte kanony myślenia i znacząco poszerza horyzonty analitycznego rozumowania. Nie jest to bowiem przedstawianie kultury organizacyjnej w ujęciu neoewolucyjnym ani jej interpretatywno-symboliczna wizja, lecz bardzo konkretnie zidentyfikowane i wskazane najważniejsze procesy, których pierwotne źródło znajduje swoje podłoże właśnie w założeniach kulturowych. Podejmując próbę adekwatnego określenia można użyć sformułowania, że zaprezentowane rozważania wpisują się w nurt bardzo potrzebnego paradygmatu dążenia do prawdy w nauce o zarządzaniu, powstałej na bazie krytycznej analizy realnych zjawisk i procesów występujących w praktyce. Jest on potrzebny głównie ze względu na to, że w istotny sposób przyczynia się do niwelowania luki, jaka występuje pomiędzy teoriami naukowymi a praktyką zarządzania.

Te wcześniej omówione procesy mają z kolei fundamentalny wpływ na następujące zachowania pracowników:

- identyfikowanie się z celami organizacji, stopień zaangażowania w pracę i lojalność wobec przełożonych oraz współpracowników,
- skłonność do podejmowania współpracy, chęć aktywnego współdziałania w zespołach zadaniowych,
- skłonność do dzielenia się wiedzą oraz posiadany doświadczeniem, aby umożliwić innym członkom organizacji uczenie się, rozwijanie potrzebnych umiejętności, doskonalenie kompetencji,
- budowanie relacji interpersonalnych opartych na otwartości, prawdzie, wzajemnym szacunku, chęci pomagania innym, a także docenianie pracy innych osób,
- milcząca akceptacja oznaczająca de facto poparcie (przymuszenie) dla takich negatywnych wzorców postępowania jak: dyskryminacja określonej grupy osób i deprecjonowanie ich przydatności zawodowej, podwa-

zanie ich kompetencji i wiarygodności, zakłamanie, cynizm, obluda w relacjach,

- tworzenie swoistych klik, zajmujących się dbaniem o ochronę własnych interesów i zapewnianiem uprzywilejowanej pozycji dla wybrańców, co bezpośrednio przekłada się na możliwość osiągania wymiernych korzyści finansowych i akceleracji kariery.

3. Modelowanie pozytywnej kultury organizacyjnej

Należy podkreślić, że w zależności od tego, jakie wartości i wzorce zachowań dominują w organizacji i są przestrzegane w codziennej praktyce, założenia kulturowe mogą mieć zarówno pozytywny, jak również negatywny (wręcz destrukcyjny) wpływ na sprawność zarządzania organizacją oraz jej bieżącą działalność. Podejmując próbę przygotowania rekomendacji dla praktyki warto zwrócić szczególną uwagę na kilka istotnych kwestii, które są warte rozważenia w kontekście opracowania strategii zarządzania kapitałem ludzkim.

Chcąc stworzyć model kultury organizacyjnej, która będzie pozytywnie oddziaływała na relacje międzyludzkie, a w rezultacie będzie ukierunkowana na podwyższenie sprawności i efektywności zarządzania organizacją, można sformułować kilka najważniejszych zaleceń i odpowiedzi:

- założenia kulturowe muszą wskazywać, że ludzie stanowią cenny kapitał dla organizacji, a takie wartości jak: uczciwość, praworządność, sprawiedliwość (Bugdol 2014), poszanowanie dla pracowników są świadomie umacniane oraz przestrzegane przez menedżerów wszystkich szczebli w codziennej rzeczywistości¹,
- należy bezwzględnie i stanowczo przeciwdziałać wszelkim przejawom dyskryminacji i nierównego traktowania pracowników, rozpoczynając od procesów rekrutacji i zatrudniania – to jest podstawowy warunek budowania prawidłowych relacji międzyludzkich,
- musi nastąpić zmiana myślenia menedżerów oraz przyjęcie postawy charakteryzującej się otwartością i zaufaniem do ludzi – zrozumieniem, ak-

¹ Fundamentalne znaczenie ma przestrzeganie tych wartości i zasad postępowania w codziennych kontaktach międzyludzkich. Bardzo cenione i pożądane wartości to także prawdomówność, szczerość, odpowiedzialność, rzetelność oraz wzajemna życzliwość, które stanowią podstawę budowania relacji opartych na właściwie pojmowanym zaufaniu i poszanowaniu dla drugiego człowieka. Oznacza to m.in., że nowe osoby rozpoczynające pracę w danej organizacji mogą liczyć na życzliwą pomoc i wsparcie ze strony bardziej doświadczonych kolegów, a przede wszystkim ze strony przełożonych. Wypada niestety żałować, że w praktyce niewiele osób chce tak postępować.

ceptacją i poszanowaniem odmiennych tożsamości jednostek ludzkich, różnicowanych, indywidualnych potrzeb i oczekiwań członków danej organizacji,

- różnorodność pracowników musi stanowić cenną wartość dla organizacji, a stworzenie odpowiedniego środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana i doceniona sprawia, że ludzie identyfikują się z celami organizacji, przejawiają większe zaangażowanie w pracę, a także mają szansę w pełni wykorzystać swój potencjał intelektualny (Walczak 2011),
- cenna i pożądana staje się partycypacja, a także współudział pracowników w procesach zarządzania – bardzo słuszny postulat Cz. Sikorskiego, że styl kierowania ludźmi powinien być oparty na demokratycznej koordynacji (Sikorski 2006) – środek ciężkości w sprawowaniu władzy powinien być przesunięty w kierunku przywództwa demokratycznego, zakładającego współuczestnictwo pracowników, gdzie liderem poszczególnej grupy projektowej staje się osoba, której autorytet jest budowany na bazie wiedzy, rzeczywistych umiejętności i kompetencji, oraz wartości etyczno-moralnych będących wyznacznikiem dla przyjmowanych postaw i standardów zachowań organizacyjnych,
- niezbędne jest rozwijanie świadomości i zaangażowania pracowników dzięki wyzwoleniu poczucia realnego wpływu na funkcjonowanie organizacji – pracownicy, którzy czują, że są traktowani z należnym szacunkiem i odpowiednio wynagradzani, a ich spostrzeżenia oraz opinie są faktycznie brane pod uwagę w procesach podejmowania ważnych decyzji, będą skłonni przejawiać większe zaangażowanie na rzecz dzielenia się wiedzą z innymi, a także chęć wykorzystywania swoich kompetencji dla skutecznej realizacji celów organizacji,
- potrzebne jest wzmacnianie więzi pracowników z organizacją poprzez stwarzanie realnych warunków do uczenia się i rozwijania swoich kompetencji, dzięki wypracowaniu odpowiednich systemów motywacyjnych i ścieżki kariery, co znacząco zwiększa satysfakcję, a także zadowolenie z wykonywanej pracy, jak również umożliwia realizację aspiracji zawodowych,
- konieczne jest wprowadzenie zasad otwartej, dwukierunkowej komunikacji zwrotnej pomiędzy kadrą kierowniczą a pracownikami – pracownicy muszą być na bieżąco informowani o istotnych sprawach dotyczących funkcjonowania organizacji, jak i ich samych,

- ludzie muszą być odpowiednio wynagradzani za swoją ciężką pracę, adekwatnie do posiadanej wiedzy, umiejętności i kompetencji, a także przejawianego wysiłku oraz zaangażowania – znaczące, niczym nie uzasadnione różnice płacowe, wynikające wyłącznie z racji zajmowanego (otrzymanego) stanowiska (pełnionej funkcji), a nie z tytułu rzeczywistego wkładu pracy i zaangażowania, stanowią najważniejszy czynnik obniżający poziom motywacji.

Zaproponowane podejście stanowi w istocie odzwierciedlenie koncepcji zarządzania kapitałem ludzkim w oparciu o wspólnie podzielanie cennej wartości, wynikające z założeń kulturowych obowiązujących w organizacji. Głównym zadaniem menedżerów jest inspirowanie pracowników i dostarczanie im odpowiedniej motywacji do samodzielnego myślenia i działania. Efektywne zarządzanie ludźmi nie polega wyłącznie na egzekwowaniu i kontroli wykonania poleceń kierownika, nie sprowadza się tylko do dyscypliny i bezwarunkowego posłuszeństwa, ponieważ nie na tym polega prawdziwe zaangażowanie.

Posłuszeństwa nie można utożsamiać z zaangażowaniem, bowiem coraz częściej sprawność i efektywność pracy zespołowej, zależy od aktywnego uczestnictwa w tworzeniu innowacyjnych rozwiązań, umiejętności krytycznego myślenia, dzielenia się wiedzą, opiniami, pomysłami oraz adaptacyjności do zmian. Jak podkreśla M. Juchnowicz, w koncepcji zarządzania przez zaangażowanie, to potencjał kapitału ludzkiego stanowi źródło kreowania wartości dla organizacji (Juchnowicz 2010: 45). W procesie budowania zaangażowania pracowników punktem wyjścia jest stworzenie deklaracji systemu wartości, które są ważne dla organizacji, jasne i zrozumiałe określenie oczekiwań pracodawcy względem pracowników, a także zrozumienie oczekiwań pracowników względem pracodawcy (McGee, Rennie 2012: 107–117). Trudno jednak zgodzić się z opinią, że znaczenie pieniędzy, jakie pracownicy dostają za pracę jest przeceniane (Kaye, Jordan-Evans 2012: 33), ponieważ jeśli za otrzymywane wynagrodzenie pracownik nie może zaspokoić potrzeb socjalno-bytowych na podstawowym poziomie, to nie można od niego wymagać ponadprzeciętnego zaangażowania. Oczywiście większość pracodawców nie podejmuje nawet wysiłku myślowego, aby zastanowić się, jak ma żyć osoba otrzymująca tak niskie wynagrodzenie, bo pracodawcy są głównie zainteresowani wyłącznie tym, jak można najtańszym kosztem skutecznie wykorzystać pracownika, a potem zastąpić go kimś nowym, kto będzie pracował za mniejsze wynagrodzenie. Takie standardy postępowania jednak nie dotyczą menedżerów, bo ich wynagrodzenia oczywiście są ustala-

ne według odmiennych kryteriów. Jest wiele przykładów np. spółek z udziałem kapitałowym Skarbu Państwa, samorządów, gdzie coroczne wielomilionowe straty, wcale nie są przeszkodą, aby ich prezesi otrzymywali nie tylko wysokie wynagrodzenia, ale również dodatkowe premie. Takie są niestety polskie realia, chociaż niewiele osób chce otwarcie się to tego przyznać, bo łatwiej jest głosić iluzoryczne slogany i hasła, że „ludzie są najcenniejszym kapitałem firmy”, które są następnie powtarzane na konferencjach naukowych bądź szkoleniach.

Podsumowanie

Kultura organizacyjna w praktyce obejmuje swoim zakresem zestaw podstawowych wartości, przekonań, sposobów myślenia, wzorców zachowań i przyjmowanych postaw, który pomaga zrozumieć za czym opowiadają się władze organizacji, na czym polega strategia zarządzania kapitałem ludzkim, w jaki sposób zachowują się ludzie i co uważają za ważne. Zaprezentowane rozważania dotyczące istoty i wpływu założeń kulturowych na postawy i wzorce zachowań pracowników są w głównej mierze oparte na doświadczeniach autora oraz wnikliwej obserwacji zjawisk oraz procesów zachodzących w praktyce zarządzania, popartych wynikami własnych badań naukowych.

Przedstawiony model wzajemnych zależności i oddziaływania składników kultury organizacyjnej różni się od popularyzowanych w literaturze przedmiotu utartych kanonów myślenia i postrzegania określonych zagadnień, a tym samym może stanowić inspirację dla innych badaczy, a także punkt wyjścia dla bardziej pogłębionych peregrynacji w ramach wyodrębnionych cząstkowych problemów. Można sądzić, że przybliży on do właściwego zrozumienia kluczowej roli założeń kulturowych jako fundamentu dla ukształtowania pozostałych elementów składowych tworzących wielowymiarową kulturę organizacji. Jest ona przedstawiana jako wynik i pochodna interakcji pomiędzy jej poszczególnymi składnikami tworzącymi złożoną całość, dzięki czemu łatwiej jest poznać i wyjaśnić znaczenie kultury organizacyjnej w procesach zarządzania kapitałem ludzkim.

Bibliografia:

1. Aniszewska G., 2007, *Profil kultury organizacyjnej jako metoda diagnozy*, „Przegląd Organizacji” nr 4.
2. Bugdol M., 2014, *Znaczenie sprawiedliwości w zarządzaniu ludźmi. Dlaczego warto być sprawiedliwym*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
3. Juchnowicz M., 2010, *Zarządzanie przez zaangażowanie. Koncepcja, kontrowersje, aplikacje*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
4. Kaye B., Jordan-Evans S., 2012, *Zatrzymaj najlepszych. 26 strategii budowania zaangażowania pracowników*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa.
5. Kostera M., 1996, *Postmodernizm w zarządzaniu*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
6. McGee R., Rennie A., 2012, *Budowanie zaangażowania pracowników. Zestaw narzędzi*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa.
7. Oleksiuk A., 2007, *Problemy organizacji*, Wydawnictwo Key Text, Warszawa.
8. Sikorski Cz., 2013, *Źródła i formy zachowań organizacyjnych. Obrazki z dzieciństwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
9. Sikorski Cz., 2006, *Organizacje bez wodzów – od przywództwa emocjonalnego do koordynacji demokratycznej*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
10. Sułkowski Ł., 2012, *Kulturowe procesy zarządzania*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
11. Sułkowski Ł., 2008, *Czy warto się zajmować kulturą organizacyjną*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” nr 6.
12. Walczak W., 2013, *Pułapki zaufania – motywy podejmowania decyzji kadrowych w organizacji*, „Organizacja i Zarządzenie” nr 51, Politechnika Łódzka, Łódź.
13. Walczak W., 2012, *Wpływ kultury organizacyjnej na skłonność do dzielenia się wiedzą*, „E-mentor” nr 1.
14. Walczak W., 2011, *Zarządzanie różnorodnością jako podstawa budowania kapitału ludzkiego organizacji*, „E-mentor” nr 3.
15. Walczak W., 2010a, *Nauka o organizacji. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Warszawska Szkoła Zarządzania, Warszawa.

-
16. Walczak W., 2010b, *Oddziaływanie uwarunkowań kulturowych na postawy i zachowania organizacyjne pracowników* [w:] Sułkowski Ł. (red.), *Zarządzanie międzykulturowe w teorii i praktyce*, „Przedsiębiorczość i Zarządzanie” tom XI, zeszyt 3, Łódź.
 17. Walczak W., 2009, *Kultura organizacyjna jako czynnik wspierający rozwijanie wiedzy i doskonalenie kompetencji pracowników*, „Współczesna Ekonomia” nr 3.

The Impact of Cultural Assumptions on Shaping the Attitudes and Behaviors of People in Organization

Summary

The organizational culture is one of important element affecting the commitment and level of motivation of persons employed in the organization. Undoubtedly, the commitment of employees is a consequence of the synergetic influence of many factors which are projecting on people's attitudes and patterns of behaviours. The article presents deliberations moving closer view to the explanation and thorough discussion of key role which cultural assumptions are playing in processes of shaping *behaviour* and *attitudes of people in organization*. Analysing identified problem the Author paid special attention on stressing the range of relations appearing between isolated factors in order to accurately reflect the multilevel recognition, as well as the complexity of issues having their confirmation in practice of management. As a result of systematically observation, professional experiences and conducted own researches, were identified groups of most important organizational processes and actions which differ from theories propagated in the literature.

Key words: organizational culture, basic cultural assumptions, commitment of employees, attitudes and patterns of behaviours.

Magdalena Szczepańska

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego

Wydział Administracji i Nauk Społecznych w Bydgoszczy

Katedra Socjologii

e-mail: magda1szczepanska@gmail.com

Profesjonalizacja a społeczne aspekty pracy administratora wspólnoty mieszkaniowej

Abstrakt

Celem artykułu jest opis społecznych aspektów zarządzania wspólnotą mieszkaniową przez profesjonalnego administratora. Rozważania bazują na wynikach dwóch przedsięwzięć badawczych zrealizowanych przez Autorkę. Artykuł prezentuje kompetencje społeczne administratora, takie jak umiejętności komunikacyjne, prowadzenie zebrania czy rozwiązywanie konfliktów jako istotne czynniki satysfakcji z jego usług. Autorka twierdzi, że powinny one stać się częścią programu nauczania przygotowującego do tego zawodu.

Społeczna wartość pracy administratora polega na nauczaniu członków wspólnot współrzędzenia. Organizacje te dają właścicielom możliwość współdecydowania o tym, co dzieje się w najbliższym otoczeniu. Jednak część wspólnot ma problemy z ustanowieniem wspólnego stanowiska, sporami sąsiedzkimi czy niskim poziomem zaangażowania. To administrator jest osobą, która może pomóc przezwyciężyć te trudności.

Słowa kluczowe: wspólnota mieszkaniowa, administrator, współrzędzenie

Wprowadzenie

Jedną z ważniejszych zmian, jakie obserwujemy we współczesnych miastach jest wzrost popularności wspólnot mieszkaniowych (Foldvary 1994; Webster 2002). Zjawisko ma zasięg globalny – wspólnoty mieszkaniowe stają się dominującą formą organizacyjną wielorodzinnego środowiska mieszkaniowego na świecie (Glasze, Webster, Frantz 2005). W Polsce funkcjonują od niespełna dwudziestu lat. Skupiają właścicieli mieszkań położonych w tym samym lub w kilku sąsiadujących ze sobą budynkach. Głównym celem organizacji jest zarządzanie nieruchomością. Obdyskutowuje się ono na zasadzie współrzędzenia – właściciele mieszkań wspólnie planują wszelkie re-

monty, wydatki itp. Większość wspólnot korzysta też z usług zewnętrznych zarządców lub administratorów. Jest to stosunkowo nowa profesja, która wciąż się rozwija. Liczba jej reprezentantów rośnie, podobnie jak liczba samych wspólnot. Administrator wspomaga proces zarządzania budynkiem i finansami, jego zadania polegają także na współpracy z grupą właścicieli mieszkań. Artykuł skupia się na społecznych aspektach pracy administratorów, rozpatrywanych w dwóch wymiarach. Po pierwsze proces zarządzania wspólnotą mieszkaniową przebiega we współpracy z mieszkańcami i jako taki wymaga kompetencji społecznych, kierowniczych. Przeanalizowane zostaną oczekiwania członków wspólnot wobec administratorów, szczególnie w zakresie kompetencji społecznych. Po drugie, społeczna wartość pracy administratora polega, w przekonaniu Autorki, na nauczaniu mieszkańców wspólnego działania, współzrządzenia. Wskazane zostaną wyzwania, z jakimi mierzą się członkowie wspólnot w trakcie podejmowania decyzji i wspólnych działań oraz działania administratora, które pomagają te wyzwania przezwyciężyć. Artykuł wykorzystuje wyniki badań funkcjonowania wspólnot mieszkaniowych, zrealizowanych przez Autorkę¹.

1. Zarządzanie wspólnotą mieszkaniową

Sposób zarządzania wspólnotą mieszkaniową jest konsekwencją formy prawnej opartej na współwłasności. Członek wspólnoty jest właścicielem swojego lokalu oraz współwłaścicielem tzw. części wspólnych – gruntu, klatek schodowych, infrastruktury, terenów zielonych itp. Organizację tworzy się w celu zarządzania tymi właśnie częściami wspólnymi. W ten sposób umożliwia wspólną konsumpcję dóbr i usług związanych z miejscem zamieszkania (Glasze 2005), np. infrastruktury, placów zabaw, miejsc parkingowych, usług utrzymania czystości, pielęgnacji zieleni. Członkowie wspólnoty opłacają comiesięczne składki, z których finansuje się wyżej wskazane zakupy. Wspólnie decydują, co jest im potrzebne i ile są skłonni za to zapłacić. Taka metoda zarządzania jest przez mieszkańców oceniana jako efektywna.

Artykuł opiera się na wynikach badania „Społeczne aspekty funkcjonowania wspólnoty mieszkaniowej”. Przekrojowa analiza przypadków objęła siedem wspólnot. Dobór próby uwzględniał typ struktury organizacyjnej oraz rodzaj budynku (kamienice, bloki z wielkiej płyty i wybudowane w tzw. no-

¹ „Społeczne aspekty funkcjonowania wspólnot mieszkaniowych” oraz „Społeczne aspekty zarządzania wspólnotami mieszkaniowymi przez spółkę miejską”, oba przedsięwzięcia sfinansowane przez Unię Europejską z EFS, POKL.

wej technologii). W każdej wspólnocie przeprowadzono jeden wywiad pogłębiony z najbardziej aktywnym członkiem zarządu, od trzech do sześciu wywiadów z właścicielami oraz wywiad z administratorem, jeśli organizacja korzystała z takiej usługi. Przedsięwzięcie obejmowało również analizę dokumentów wspólnot oraz obserwację ich zebrań. Wykorzystano również wywiady z administratorami wspólnot, zrealizowane w ramach prowadzonego badania społecznych aspektów administrowania wspólnotami mieszkaniowymi przez spółkę miejską.

W polskich, tzw. dużych wspólnotach (powyżej ośmiu mieszkań) wyróżnić można trzy typy struktury organizacyjnej, a co za tym idzie trzy modele zarządzania. Najczęściej spotykaną sytuacją jest ta, kiedy wspólnotą kieruje wyłoniony spośród mieszkańców zarząd oraz profesjonalny administrator. Zarząd ma prawo samodzielnie podejmować decyzje mniejszej wagi, tzw. czynności zwykłego zarządu. Wszelkie ważniejsze kwestie, np. dotyczące remontów, są dyskutowane i głosowane na zebraniu wspólnoty. Podział obowiązków pomiędzy właścicieli, zarząd a administratora może się różnić w ramach tego modelu i zależy przede wszystkim od poziomu zaangażowania członków wspólnoty i zarządu. Wspólnoty o niskim poziomie zaangażowania mają tendencję do przerzucania większości zadań i odpowiedzialności na administratora. Są również takie, w których zaangażowani mieszkańcy pragną samodzielnie kierować organizacją, potrzebują jedynie porady w kwestiach technicznych, prawnych i finansowych. Badani administratorzy preferują współpracę z zaangażowanymi zarządami. Jeden z nich tak opisuje idealną sytuację: *Tam jest całokształt współpracy typowo tak, jak powinna wyglądać współpraca pomiędzy zarządem a administratorem czyli od ścisłej kontroli spraw finansowych – raz w miesiącu wykaz bankowy i zdanie relacji, na co były wydatkowane pieniądze, jak wyglądają wpływy, czy nie ma dłużników [takie informacje administrator przekazuje zarządowi – przyp. M.S.], po uzgadnianie wszystkich spraw takich technicznych, które się wydarzyły na budynku. Zarząd nawet jeżeli chce podjąć samodzielnie jakąś decyzję dotyczącą wydatkowania środków każdorazowo uzgadnia to z nami, my jak gdyby mamy tą pieczę nad całością budżetu, wiemy, jak to wygląda. Jako osoby znające się może bardziej na tych sprawach finansowych i technicznych doradzamy zarządowi. Z tych relacji, z tej współpracy, z tych rozmów wynikają konkretne decyzje, które podejmuje zarząd.*

W jednej z analizowanych wspólnot, wszyscy członkowie twierdzili, że intensywnie pracują zawodowo i nie są w stanie wygospodarować czasu na pełnienie funkcji członka zarządu. W rezultacie funkcję członka jednoosobowego zarządu pełni profesjonalny administrator. Każdy z właścicieli

mieszkań może kontrolować jego pracę, ma dostęp do dokumentów wspólnoty, może prosić o wyjaśnienia. Mieszkańcy rzadko z tego korzystają ponieważ mają zaufanie do zarządcy. Mimo deklarowanego braku czasu członkowie omawianej wspólnoty uczestniczą licznie w zebraniach, zgłaszają swoje pomysły i uwagi, nikt jednak nie chce przejąć odpowiedzialności za ich realizację. Przytoczony przykład reprezentuje drugi model struktury organizacyjnej.

Trzecim wyróżnionym typem są wspólnoty kierowane wyłącznie przez zarząd, bez pomocy administratora. Takie rozwiązanie wymaga znacznego zaangażowania od mieszkańców, przede wszystkim od członków zarządu. Poświęcają temu zajęciu znaczną część swojego czasu wolnego. Wymaga ono również rozległej wiedzy na temat finansów, wiedzy technicznej związanej z funkcjonowaniem budynku oraz znajomości przepisów prawa. Członkowie zarządu wspólnoty reprezentującej ten typ są przekonani, że jako mieszkańcy, związani uczuciowo z budynkiem, będą najlepiej nim zarządzać. Z drugiej strony, wysokie wymagania, jakie stawia im ten model sprawiają, że nie jest on szczególnie popularny.

Trzy omówione powyżej modele wskazują, że struktura organizacyjna i sposób zarządzania wspólnotą mieszkaniową dopasowują się do poziomu zaangażowania mieszkańców. Tak więc zaangażowanie jest kluczową kwestią dla funkcjonowania wspólnoty. Przejawia się ono przede wszystkim uczęszczaniem na zebrania wspólnoty, podczas których właściciele dyskutują, planują wydatki i kolejne inwestycje, głosują i podejmują decyzje. Wszystko to wiąże się z postawą aktywnego zainteresowania budynkiem i poczuciem odpowiedzialności za swoją własność. Szczególnie istotne jest zaangażowanie członków zarządu. To od nich zależy skuteczność całej organizacji i jej metody działania. Członkowie zarządu decydują, ile czasu chcą poświęcić na rzecz wspólnoty oraz w jaki sposób nią kierować. Często też przenoszą swoje prywatne nawyki związane z zarządzaniem i organizowaniem z miejsca pracy. Na styl sprawowania tej funkcji wpływ mają również cechy charakteru. Tak więc efekt końcowy – sposób zarządzania wspólnotą jest wypadkową wielu czynników. To, z kolei wpływa na model współpracy z administratorem.

Kwestią ściśle powiązaną z zarządzaniem wspólnotą jest przepływ informacji w jej obrębie. Kluczowe informacje – na temat przychodów i wydatków wspólnoty – dostarczane są wszystkim właścicielom na piśmie, do skrzynek pocztowych na miesiąc przed corocznym spotkaniem wspólnoty. Jednak sytuacją charakterystyczną dla większości analizowanych wspólnot jest dominacja nieformalnych kanałów przepływu informacji. Jeden z człon-

ków zarządu tak o tym mówi: *Główne źródło informacji, wie Pani, takie przysłowie: „Jedna pani drugiej pani”. Drugie, to jak pan X [członek zarządu – przyp. M.S.] się pokaże na zewnątrz, czy ja, no to wtedy zaczepiają i pytają. Każdemu po kolei tłumaczymy. Dwa razy w miesiącu mamy dyżury(...) i tak czekamy na jakieś skargi, jakieś prośby, czy jakieś niedomówienia(...). Nikt nie przychodzi.*

Sytuacją charakterystyczną dla badanych wspólnot jest wykorzystanie nieformalnego obiegu informacji podczas podejmowania wspólnych decyzji. Wprawdzie formalne głosowanie odbywa się podczas zebrania wspólnoty, jednak dyskusje toczą się dużo wcześniej. Jedna z członkiń wspólnoty mieszkaniowej tak to opisuje: *Widzimy się i rozmawiamy na co dzień – w windzie, na klatce schodowej – wtedy rozmawiamy o tych sprawach, czasami jeden drugiego przekonuje. Tak że gdy przychodzi do głosowania to w zasadzie wszystko jest już ustalone. Głosowanie to tylko takie formalne przypieczętowanie.*

2. Kompetencje społeczne jako czynnik satysfakcji z usług administratora

Od czego zależy, czy właściciele są zadowoleni z usług firmy administrującej nieruchomościami? W wywiadach pojawiło się kilka czynników, z których dwa były dominujące: fachowość i kompetencje społeczne. Dobry administrator jest definiowany jako godny zaufania fachowiec. Zarówno w kwestii budynku, spraw technicznych, prawa budowlanego, jak i w kwestii zarządzania oraz finansów: *Przede wszystkim jego wiedza i wykształcenie. (...) Taka pierwsza lepsza osoba z ulicy nie może być zarządcą. On całe życie miał do czynienia z budynkami. (...) Ma księgową. On jest od tego, żeby zatrudnić odpowiednie osoby. Musi wiedzieć, jak prowadzić ten budynek, żeby on się nie rozpadł. Tylko żeby trwał jak najdłużej. (...) To jest taki naprawdę gość, z którym można porozmawiać.*

Niezwykle istotne dla właścicieli mieszkań są też kompetencje społeczne administratora: komunikatywność, umiejętność prowadzenia spotkań, radzenie sobie w sytuacjach konfliktowych, życzliwość: *Bo tu właściwie jest pan X, to on właśnie głównie podoba mi się. Jak to zebranie prowadzi to tak fajnie, bardzo mądrze i wszystko podaje.*

Był zaproponowany Pan X, pierwsze spotkanie - wywarł pozytywne wrażenie. (...) Cenię jego siłę spokoju, czyli że jest w stanie zaakceptować co niektórych, którzy z bardzo dziwnymi pomysłami przychodzą i nachodzą itd.

Duże znaczenie umiejętności społecznych nie powinno dziwić, biorąc pod uwagę fakt, że zarządzanie wspólnotą mieszkaniową to w pewnym sensie zarządzanie ludźmi.

Na współpracę Administratora ze wspólnotą mieszkaniową wpływa przywiązanie właścicieli do miejsca zamieszkania. Mieszkańcy są związani uczuciowo z mieszkaniem, budynkiem i okolicą. Dodatkowo fakt bycia właścicielem, duma odczuwana z tego powodu, wzmacnia jeszcze to emocjonalne przywiązanie. Dlatego powierzając nieruchomości w zarząd czy zlecając administrowanie kierują się również emocjami. Ważne dla nich jest by administrator wykazywał zaangażowanie i szczerą troskę o budynek, by traktował go jak swoją własność. Niekiedy administratorzy uświadamiają sobie to oczekiwanie: *Podstawowa dewiza naszej współpracy to jest bycie partnerami w interesach czyli ja generalnie nie zachowuję się jako zarządca a staram się wejść jak gdyby w skórę właściciela i postępować tak, żeby... no tak jak właściciel, czyli dbać o nieruchomość tak, jak o swój majątek. To jest podstawa. I oni muszą to czuć, oni muszą to wiedzieć.*

Kolejnym czynnikiem satysfakcji, który wpływa na ocenę usług firmy jest sprawność jej działania, która wiąże się w opinii mieszkańców ze sprawną komunikacją na linii administrator – wspólnota. Respondenci cenią sobie sytuację gdy w sprawach wspólnoty kontaktują się z jedną osobą i załatwiają wszystko w jednym miejscu. Naturalną jest dla nich możliwość natychmiastowego kontaktu telefonicznego. W ten sposób zgłaszają usterki oraz załatwiają formalności. Taka forma komunikacji jest wygodna dla mieszkańców. Może być jednak uciążliwa dla administratora jeśli mieszkańcy dzwonią na jego telefon komórkowy poza godzinami pracy firmy. Osoby słabo zaangażowane w działalność wspólnoty, które nie wiedzą dokładnie co się w niej dzieje i nie mają innych możliwości aby wyrobić sobie zdanie o pracy Administratora oceniają go na podstawie częstotliwości pojawiania się na terenie wspólnoty. Dla tej kategorii właścicieli istotna jest rozpoznawalność i „widoczność” administratora, fakt, że można go spotkać lub zobaczyć gdy nadzoruje wykonanie prac na nieruchomości.

3. Nauczanie współrzędzenia jako społeczna wartość pracy administratora

Wspólnoty mieszkaniowe oferują swoim członkom realną możliwość wpływu na to, co dzieje się w najbliższym otoczeniu. Ich niewielkie rozmiary umożliwiają zastosowanie demokracji bezpośredniej, co odróżnia je od większości spółdzielni mieszkaniowych (por. Peisert 2009). Członkowie wspólnoty sami, podczas głosowania, decydują o remontach, planują wydatki, tworzą prawa regulujące życie sąsiedzkie. W wywiadach podkreślają zadowolenie z formy zarządzania, która daje im realną możliwość współdecydowania. Wydaje się, że wspólnoty wpisują się w szerszy trend wzrostu podmiotowo-

ści społeczności lokalnych. Polacy coraz częściej żądają wpływu na to, co dzieje się w ich miejscu zamieszkania. Chcą współdecydować o położeniu dróg i obiektów użyteczności publicznej, o gospodarowaniu budżetem miasta. Rośnie nacisk na konsultacje społeczne oraz na budżety partycypacyjne. Władze lokalne próbują odpowiadać na te oczekiwania, z różnym skutkiem. Bez wątpienia wspólnoty mieszkaniowe są instytucjami, które umożliwiają współrządzenie, na niespotykaną wcześniej w Polsce skalę. Do tej pory Polacy nieczęsto mieli okazję współdecydować o tym, co dzieje się w ich mieście czy dzielnicy. I właśnie ów brak doświadczenia może stanowić wyzwanie. Nie tylko nie mieliśmy wielu okazji by ćwiczyć umiejętności współrządzenia ale również nasza kultura narodowa im nie sprzyja (por. Wesołowska 2013). Polaków określa się jako kłótliwych indywidualistów, niesubordynowanych i niezdolnych do współdziałania. Słabości te, po części przypisać można historycznemu opóźnieniu urbanizacji na ziemiach polskich (Kubicki 2011). Polskie miasta rozwijały się wolniej w stosunku do europejskich, mieszczaństwo i miejski styl życia długo nie były w Polsce cenione. A to właśnie życie w mieście w największym stopniu wymusza współdziałanie z innymi ludźmi, o odmiennych potrzebach.

Badane wspólnoty mieszkaniowe rzeczywiście borykają się z brakiem umiejętności współrządzenia. Najczęściej skutkuje on wycofaniem, niskim poziomem zaangażowania mieszkańców w działania wspólnoty. Zauważyć można obawy oraz niechęć wobec takiej partycypacji. Zwyczajowym wytłumaczeniem osób biernych jest brak czasu. Wywiady pogłębione wskazują również na obawy przed wchodzeniem w konflikt z sąsiadami o odmiennych potrzebach i postawach. Z drugiej strony wśród mieszkańców aktywnie zaangażowanych we wspólnocie pojawiają się tacy, którzy przez resztę określani są mianem „nadgorliwych”. Zarzuty wobec tej kategorii właścicieli dotyczą ich kłótlivosti, wykorzystywania wspólnoty do realizacji prywatnych interesów - traktowania jej jako „prywatnego folwarku” lub ingerowania w sferę prywatną innych mieszkańców (por. Michałowski 2012). Niekiedy problemem wspólnot jest nieumiejętność myślenia w kategoriach wspólnego, nie indywidualnego, interesu, np. wtedy gdy tylko mieszkańcy najwyższego piętra głosują za naprawą dachu, bo tylko im bezpośrednio on przeszkadza. Problem niskich kompetencji dotyczy również sąsiedzkiej kontroli społecznej. Obawa lub nieumiejętność zwrócenia uwagi uciążliwemu sąsiadowi skutkuje tym, że problem pozostaje nierozwiązany, często też prowadzi do przerzucania tego zadania na zarząd lub administratora. A przecież sprawnie działające mechanizmy kontroli społecznej są istotne dla poczucia bezpieczeństwa mieszkań-

ców, dla ich komfortu zamieszkiwania, a nawet dla skutecznej segregacji śmieci.

Społeczna wartość pracy (Jacher 2005) administratora wspólnoty mieszkaniowej polega, w odczuciu Autorki, na nauczaniu współrzędzenia. Jeśli uznać, że wspólnota mieszkaniowa jest miejscem, w którym Polacy uczą się współrzędzenia, to funkcja nauczyciela przypada właśnie administratorowi. To on pełni rolę eksperta w kwestiach zarządzania budynkiem, co predestynuje go do również do roli eksperta współrzędzenia. Administrator może modelować pewne zachowania, narzucać ton dyskusji, moderować proces współrzędzenia. Tak więc, jego praca może być czynnikiem wzbogacającym wspólnotę mieszkaniową. Obserwacje zebrań wspólnot mieszkaniowych obfitują w tego rodzaju przykłady. Administrator prowadząc zebranie może zachęcać mieszkańców do pewnych zachowań, a tonować inne. Sam również prezentuje określony styl komunikowania się i zarządzania, który często jest naśladowany przez uczestników. Może też namawiać wspólnotę do podjęcia konkretnych decyzji. Z kolei decyzje wspólnoty nie zawsze dotyczą tylko jej samej, często mają wpływ na otoczenie, dzielnicę czy całe miasto. Administrator może więc zachęcać wspólnotę mieszkaniową do realizacji konkretnych wartości społecznych, może np. zniechęcać do grodzienia. Charakterystycznym przykładem są inwestycje na zewnątrz budynku, dostępne dla wszystkich, także spoza wspólnoty. Gdy wspólnota mieszkaniowa planuje zbudować plac zabaw lub postawić ławki przed blokiem zazwyczaj pojawiają się obawy, że miejsca te będą niszczone przez okoliczną młodzież pijącą alkohol. Takie obawy mogą doprowadzić do zaniechania inwestycji lub ogrodzenia jej. Interwencja administratora może pomóc wspólnocie przezwyciężyć te trudności: *Powoli ta mentalność się zmienia. Najlepszym przykładem jest właśnie D, gdzie te ławki od wielu, wielu lat są i one tam funkcjonują i nie ma problemów. Nie ma problemów, nie zbiera się jakieś menelstwo, ale co jest ważne – rola zarządu i mieszkańców. No bo jeśli ktoś przyjdzie i zacznie tam biesiadować, urzędować, zachowywać się głośno i spożywać alkohol no to trzeba zadzwonić na tą Straż Miejską czy na Policję i interweniować. Tam gdzie będą widzieli, że mieszkańcy ich przeganiają to po prostu z czasem doprowadzi się do tego, że tam nie będą przesiadywali. Jak przyjdą, siedzą, imprezują, ludziom to przeszkadza ale nikt nie zadzwoni i nikt nie zainterweniuje to oni przychodzą coraz częściej. Przykład D pokazuje, że może być osiedle otwarte, może być osiedle gdzie jest bardzo dużo ludzi i młodzieży, a nie ma takich przypadków, nic się takiego tam nie dzieje i zachęcam wszystkie nieruchomości do tego, żeby jednak w to wchodzili.*

Administrator ma także duży wpływ na relacje wspólnoty z otoczeniem, zarówno z mieszkańcami sąsiednich budynków, jak i władzami miasta. Wśród socjologów miasta pojawiają się obawy, zgodnie z którymi wspólnoty są enklawami, prywatnymi sąsiedztwami skupionymi wyłącznie na sobie i realizacji własnych interesów (Low 2003; Bollens, Schmandt 1982). Lekarstwem na taką prywatyzację może być współpraca z sąsiednimi społecznościami. Tego typu przedsięwzięciom zazwyczaj przewodzi administrator.

Mówiąc o nauczaniu współrzędzenia jako elemencie pracy administratora należy podkreślić, że administratorzy nie są tego w pełni świadomi. Zagadnienia te nie wchodzą w zakres programu nauczania tego zawodu. Przegląd oferty szkoleniowej skierowanej do przedstawicieli branży również nie daje takich przykładów. Wśród samych administratorów wyróżnić można tzw. społeczników, świadomych społecznych walorów swojej pracy. Postrzegają oni swoją rolę jako przewodnika czy nauczyciela: *Coraz więcej tych wspólnot jest, działa, zresztą to są lata funkcjonowania tej Ustawy, gdzie te pierwsze lata to były bardzo trudne czasy, było mało interpretacji do Ustawy, było wiele wątpliwości jak postępować. No i tutaj to zrozumienie ludzi było znacznie mniejsze. (...) Pojęcie wspólnoty mieszkaniowej już nie jest obce, każdy mniej więcej już wie, co to jest. Tylko żeby się spotkać, ludziom powiedzieć, ludzi ukierunkować, pomóc w stworzeniu tej wspólnoty.*

Taki styl kierowania wspólnotą jest jednak wynikiem indywidualnych cech, wartości i przekonań administratora. Warto, aby zasygnalizowane wyżej kwestie włączyć do programu szkoleń skierowanych do tej grupy zawodowej. Wydaje się, że nabywanie umiejętności współrzędzenia przy okazji uczestnictwa we wspólnocie mieszkaniowej jest zbyt doniosłym społecznie zagadnieniem by pozostawiać je przypadkowi czy intuicji.

Wnioski

Praca administratora wspólnoty mieszkaniowej polega w dużej mierze na kontakcie z ludźmi, dlatego kompetencje społeczne są istotnym czynnikiem satysfakcji z jego usług. Kluczowe są: umiejętność komunikowania się, rozwiązywania konfliktów, życzliwość i okazywanie troski o budynek. Autorka postuluje, aby uwzględnić te kwestie w programach nauczania przygotowujących do wykonywania tego zawodu. Przyszłych administratorów szkolili się bowiem głównie w zakresie prawa, finansów oraz kwestii technicznych dotyczących budynku. Wskazane wyżej kompetencje społeczne nie tylko ułatwiają współpracę z właścicielami, zwiększając ich zadowolenie z usługi, ale także kreują wizerunek profesjonalisty, co jest szczególnie istotne w kontekście niedawnej deregulacji dostępu do zawodu.

Społeczna wartość pracy administratora wspólnoty mieszkaniowej polega, z kolei, na nauczaniu właścicieli współrzędzenia. Biorąc pod uwagę fakt, że Polacy nie mają dużego doświadczenia we współrzędzeniu, wspólnoty mieszkaniowe można uznać za miejsce, w którym nabywać będą tych kompetencji. W tym kontekście administrator jawi się jako przewodnik i nauczyciel społeczności lokalnych. Administrator może modelować pewne zachowania, narzucać ton dyskusji, moderować proces współrzędzenia. Prowadząc zebranie może zachęcać mieszkańców do pewnych zachowań, a tonować inne. Sam również prezentuje określony styl komunikowania się i zarządzania, który często jest naśladowany przez uczestników. Tak więc, jego praca może być czynnikiem wzbogacającym wspólnotę mieszkaniową.

Bibliografia:

1. Blandy S., Dixon J., Dupuis A., Parsons D., 2006, *The rise of private residential neighbourhoods in England and New Zealand*, [w:] G. Glasze, C. Webster, and K. Frantz (red.), *Private Cities: Global and Local Perspectives*, Routledge, London
2. Błaszczyk M., 2007, *O więzi sąsiedzkiej w środowisku wielkomiejskim*, [w:] I. Borowik, K. Sztalt (red.), *Współczesna socjologia miasta. Wielość oglądów i kierunków badawczych dyscypliny*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
3. Bollens J., Schmandt H., 1982, *The Metropolis: Its People, Politics and Economic Life*, Harper & Row, New York.
4. Foldvary F., 1994, *Public Goods and Private Communities: The Market Provision of Social Services*, Edward Elgar, London.
5. Frantz K., 2006, *Private Gated Neighbourhoods: A Progressive Trend in US Urban Development*, [w:] G. Glasze C. Webster, and K. Frantz (red.), *Private Cities: Global and Local Perspectives*, ss. 64–75, Routledge, London.
6. Glasze G., 2005, Some Reflections On The Economic And Political Organisation Of Private Neighbourhoods, „Housing Studies” 20, nr 2.
7. Glasze G, Webster C, Frantz K., 2004, *Private Cities: Global and Local Perspectives*, Routledge, London.
8. Jacher W., 2005, *Etos pracy w Polsce wobec wyzwań Unii Europejskiej* [w:] J. Leoński, R. Woźniak (red.), *Współczesne społeczeństwo polskie u wyzwania integracji europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
9. Kubicki P., 2011, *Nowi mieszkańcy w nowej Polsce*, Instytut Obywatelski, Warszawa.

10. Kryczka P., 1981, *Spółeczność osiedla mieszkaniowego w wielkim mieście. Ideologie i rzeczywistość*, PWN, Warszawa.
11. Landman K., 2004, *Gated Communities in South Africa: The Challenge for Spatial Planning and Land Use Management*, "Town Planning Review" 75 (2).
12. Low S., 2003, *Behind the Gates: Life, Security, and the Pursuit of Happiness in Fortress America*, Routledge, London.
13. McKenzie E., 1994, *Privatopia: Homeowner Associations and the Rise of Private Government*, Yale University Press, New Haven, Conn.
14. McCabe B.C., 2011, *Homeowners Associations as Private Governments: What We Know, What We Don't Know, and Why It Matters*, "Public Administration Review", 71.
15. Michałowski L., 2012, "Oburzeni" w wersji lokalnej. O trudnych relacjach między władzami miejskimi a radnymi dzielnic i osiedli w Gdańsku [w:] B. Jałowiecki, S. Kaprański (red.), *Spółeczny wymiar kryzysu*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
16. Nelson R.H., 2005, *Private Neighborhoods and the Transformation of Local Government*, Urban Institute Press, Washington DC.
17. Owczarek D.A., 2007, *Życie społeczne zamkniętych osiedli warszawskich – czyli co się dzieje za bramą*, [w:] B. Jałowiecki, W. Łukowski (red.), *Gettoizacja polskiej przestrzeni miejskiej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa.
18. Peisert A., 2009, *Spółdzielnie mieszkaniowe: pomiędzy wspólnotą obywatelską a alienacją*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
19. Wesołowska E., 2013, *Potencjały i bariery urzeczywistniania deliberacji w polskich warunkach kulturowych*, „Kultura i Społeczeństwo” nr 2.
20. Webster C., 2002, *Property rights and the public realm: gates, green belts and Gemeinschaft*. „Environment and Planning B” 29.

Źródło internetowe:

https://www.geographie.unierlangen.de/docs/article/68/ggl_publik_somereflectionson_091204.pdf

Professionalisation and Social Aspects of Property Manager's Work**Summary**

The aim of the article is to describe the social aspects of managing homeowner association (HOA) by the professional property manager. It is based on the results of two studies on social aspects of HOA activity, conducted by the Author. The article presents social competences of the property manager, like good communication skills, ability to chair a meeting and ability to resolve a conflict as important satisfaction factors in terms of his service. The Author claims that they should be a part of the vocational training as well as technical issues, construction law, management and finance.

The social value of the property manager's work lies in teaching HOA's members how to participate in governance process. HOAs give the owners actual possibility to govern, to take part in the decision making process and have influence on what is happening in their neighbourhood. However, some of them have problems with establishing a common approach, neighbourly disputes and low level of member's involvement. It is the property manager who can help HOAs to overcome this difficulties.

Key words: homeowner association, property manager, governance.

Dominik Olejniczak

Karolina Grudkowska

Warszawski Uniwersytet Medyczny

Wydział Nauki o Zdrowiu

Katedra i Zakład Zdrowia Publicznego

e-mail: dominikolejniczak@op.pl

Stan wiedzy studentów kierunku pielęgniarstwo Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego na temat dyskryminacji i mobbingu

Abstrakt

Mobbing i dyskryminacja są zjawiskami negatywnie wpływającymi na stan zdrowia. Znajomość uwarunkowań tych zjawisk oraz metod profilaktyki stanowić powinna jedną z podstawowych kompetencji zarówno pracowników jak i pracodawców. W pracy zawarto wyniki badania przeprowadzonego wśród studentów kierunku pielęgniarstwo Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego. Badanie autorskie dotyczyło stanu wiedzy na temat zjawisk mobbingu i dyskryminacji. W przekonaniu autorów zgłębienie wiedzy dotyczącej zagadnień mobbingu oraz dyskryminacji może mieć pozytywny wpływ na rozwój kariery zawodowej. Odpowiednia wiedza na temat występowania danych zjawisk, ich przebiegu oraz konsekwencji ich stosowania, może w znacznym stopniu wpłynąć na ograniczenie ich występowania.

Słowa kluczowe: pielęgniarka, uwarunkowania zdrowia, mobbing.

Wprowadzenie

Zarówno mobbing jak i dyskryminacja, są zjawiskami mierzonymi w godność drugiego człowieka. Dyskryminacja może objawiać się pod postacią nawet jednorazowego działania. Celem jej praktykowania jest nierówne traktowanie, czy np. pogorszenie warunków zatrudnienia. Obszary jej stosowania, dotyczą m.in. płci, wieku, czy rasy. Mobbing jest nieco bardziej skomplikowanym, wieloakpektowym zjawiskiem (Wyka, Szmidt 2012: 17). By stwierdzić jego występowanie działania mobbingowe muszą być uporczywe oraz długotrwałe. Celem ich stosowania, jest m.in. ośmieszenie drugiej osoby, izolowanie jej, czy doprowadzenie do obniżenia jej przydatności zawodowej. Zjawisko mobbingu wywodzi się często z nieodpowiedniego stylu zarządzania, czy złej sytuacji na rynku pracy, budząc tym samym wśród

pracowników myśli o konieczności rywalizacji (Marciniak 2011: 15-20). Zgłębienie wiedzy dotyczącej zagadnień mobbingu oraz dyskryminacji może mieć pozytywny wpływ na rozwój kariery zawodowej. Odpowiednia wiedza na temat występowania danych zjawisk, ich przebiegu oraz konsekwencji ich stosowania, może w znacznym stopniu wpłynąć na ograniczenie ich występowania. Mobbing i dyskryminacja są szczególnie groźne dla pielęgniarek; zarówno dla tych uczących się jak i tych już pracujących, mogą się bowiem przełożyć na bezpieczeństwo zdrowotne pacjentów. Dlatego ważnym jest, by również w toku edukacji takie zagadnienia były poruszane (Yildirim i in. 2007).

1. Materiał i metody

Metodą badawczą, wykorzystaną w niniejszej pracy, była metoda sondażu diagnostycznego. Wykorzystaną techniką była technika ankiety, zaś samym narzędziem, autorski kwestionariusz ankiety, składający się z 27 pytań, w którego skład weszły: metryczka (płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania, stan cywilny), 3 pytania otwarte oraz 19 pytań zamkniętych. Przeprowadzona ankieta miała charakter audytoryjny i anonimowy. Respondenci udzielali odpowiedzi na pytania w formie pisemnej. Badanie przeprowadzono na przełomie października i listopada 2013 r., w Warszawskim Uniwersytecie Medycznym, wśród studentów kierunku pielęgniarstwo. W badaniach uczestniczyło 111 respondentów: 99,1 proc. (110 os.) z badanych stanowiły kobiety, a tylko 0,9 proc. (1 os.) mężczyźni. Większa liczba kobiet w badanej populacji wynika ze sfeminizowania kierunku studiów. Strukturę wieku respondentów obrazuje tabela 1. Dominowały osoby w wieku 23 i 24 lat.

Tabela 1

Struktura wieku grupy badanej

Wiek	Liczba	Procent
22 lata	9	8,1
23 lata	62	56,8
24 lata	16	14,4
25 lat	9	8,1
26-28 lat	9	8,1
29 i więcej lat	6	5,4

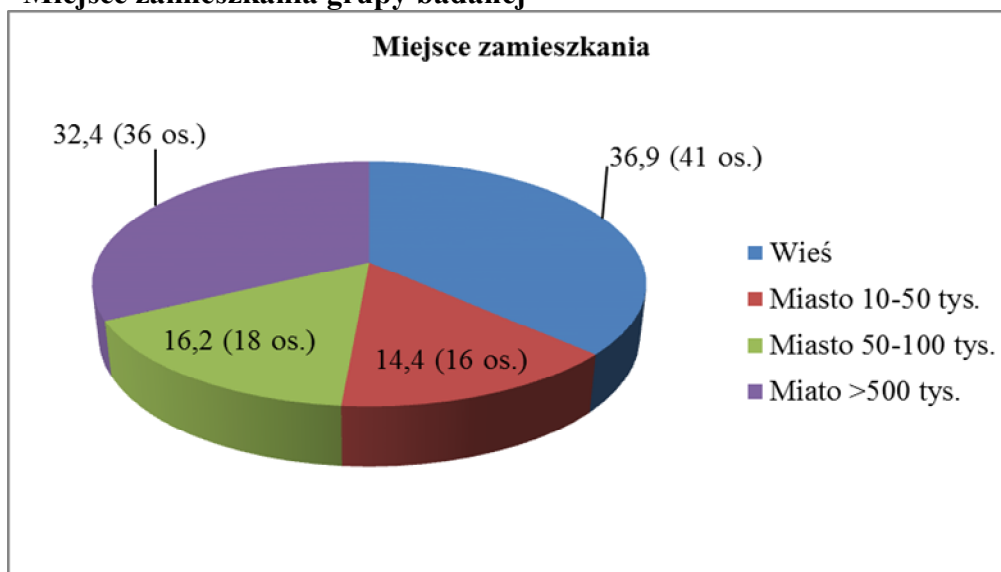
Źródło: Badania własne

Dominik Olejniczak

Wszyscy respondenci posiadali wykształcenie wyższe, co wynika z tego, że badania prowadzone były wyłącznie wśród studentów pielęgniarstwa II stopnia. Wśród respondentów znajdowało się 84,7 proc. (94 os.) osób w stanie wolnym oraz 15,3 proc. (17 os.) mężatek/żonatych. Najwięcej osób mieszkało na wsi (36,8 proc.) oraz w mieście powyżej 500 tys. mieszkańców (zob. wykres 1).

Wykres 1

Miejsce zamieszkania grupy badanej



Źródło: Badania własne

Celem badań było sprawdzenie stanu wiedzy studentów pielęgniarstwa WUM na temat mobbingu i dyskryminacji, włączając w to umiejętność identyfikowania zjawisk, ich skutków, różnic między nimi, oraz szukania pomocy w razie ich wystąpienia. Badanie odnosiło się do następujących problemów badawczych /pytań badawczych: czy studenci wiedzą, co to jest zjawisko mobbingu i dyskryminacji?; czy rozróżniają te dwa zjawiska, czy też uważają, że są to pojęcia tożsame?; czy zdają sobie sprawę z faktu, iż zjawiska te są złe i należy im przeciwdziałać?; czy wiedzą, jak przeciwdziałać zjawiskom mobbingu i dyskryminacji, oraz czy znają instytucje, które pomagają osobom uwikłanym w tego typu zjawiska?; czy badani są świadomi faktu, iż dane zjawiska ograniczają osobę w nie uwikłaną, uniemożliwiają jej rozwój zawodowy oraz źle wpływają na samą organizację, w której dane

zjawiska występują?; czy wiedzą, jakie konsekwencje mogą się pojawić, w przypadku wystąpienia zjawiska mobbingu/ dyskryminacji?

2. Wyniki

Znajomość zjawiska mobbingu i okoliczności mu towarzyszących stanowią podstawę do jego identyfikowania i umiejętności reagowania w danej sytuacji. Stanowić to może fundament do walki z tym zjawiskiem i jego skutkami poprzez wdrażanie działań z zakresu profilaktyki III poziomu.

Tabela 2

Mobbing w opinii respondentów

Rodzaje mobbingu	Liczba	Procent
Znęcanie się psychiczne	25	22,5
Nękanie psychiczne	23	20,7
Obrażanie, wyśmiewanie, stosowanie groźb	21	18,9
Prześladowanie psychiczne	13	11,7
Psychiczne męczenie pracowników	12	10,8
Zastraszanie	5	4,4
Długotrwałe prześladowanie	3	2,5
Negatywne oddziaływanie	2	1,8
Brak odpowiedzi	7	6,6

Źródło: Badania własne

Należy podkreślić, iż zjawisko mobbingu może dotyczyć wielu sfer i objawiać się różnorodnymi zachowaniami. Znajomość szerokiego ich wachlarza stanowić winna fundament przygotowania pracownika do funkcjonowania w zespole i budowania relacji interpersonalnych.

Podobnie rzecz ma się z dyskryminacją (tab. 3). Umiejętność rozpoznania zjawiska przez pracownika może powodować zmniejszenie narażenia na jej negatywne skutki. Tu również należy podkreślić rolę profilaktyki III poziomu, jako działania minimalizującego negatywne skutki dyskryminacji. Zarówno w przypadku mobbingu, jak i dyskryminacji znajomość symptomów zjawiska jest kompetencją pracownika z zakresu profilaktyki II poziomu, a więc pozwala na wczesne wykrycie problemu.

Aby mówić o mobbingu, czynności go definiujące muszą mieć charakter trwały. Teza ta została potwierdzona przez 90,1 proc. (100 os.) bada-

Dominik Olejniczak

nych. Wynik ten wskazuje na to, iż grupa badana posiada podstawową wiedzę na omawiany temat, a co za tym idzie, może należeć do grupy mniej narażonej na skutki mobbingu.

Tabela 3

Opinie badanych na temat istoty dyskryminacji

Dyskryminacja to:	Liczba	Procent
Wykluczenie z otoczenia ze względu na jakąś cechę	32	28,8
Ublizanie, lekceważenie, poniżanie, obrażanie	25	22,5
Nierówne traktowanie	15	13,5
Brak tolerancji	13	11,7
Pomijanie innych osób,	8	7,2
Pozbawienie praw drugiego człowieka	4	3,6
Uważanie się za lepszych	4	3,6
Brak odpowiedzi	11	9,0

Źródło: Badania własne

Brak takiej wiedzy sugeruje zakwalifikowanie pracownika do grupy podwyższonego ryzyka, która winna być stosownie przeszkolona w tym zakresie. Do tego grona należy zakwalifikować 6,3 proc. (7 os.) badanych, które nie były w stanie udzielić odpowiedzi, oraz dalsze 3,6 proc. (4 os.), uważających mobbing za działanie krótkotrwale.. Umiejętność rozpoznania zjawiska stwarza szansę na szybsze zareagowanie w celu rozwiązania problemu. Przemawia to za potrzebą systematycznego edukowania pracowników w tym zakresie, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeby reagowania na te zjawiska.

Istnieje szereg czynników, predysponujących do stania się ofiarą mobbingu. Jednym z nich jest niewątpliwie tzw. słaba psychika, na co wskazuje również 67,6 proc. (75 os.) badanych. Brak przywiązywania wagi do psychicznych czynników warunkujących mobbing stanowi błąd w sztuce prewencji tego zjawiska i jest potencjalnym zagrożeniem indukującym jego wystąpienie- ma to miejsce w przypadku 24,3 proc. (27 os.) badanych. Osoby, które nie odniosły się w badaniu do tego zagadnienia również należałoby zakwalifikować do grupy podwyższonego ryzyka; mowa o 8,1 proc. (9 os.) badanych. Wynik taki świadczy o potrzebie edukacji grup podwyższonego

ryzyka w zakresie wystąpienia mobbingu. Edukacja może przynieść efekt w postaci zwiększenia skuteczności profilaktyki pierwotnej zjawiska, nakierowanej szczególnie na grupę podwyższonego ryzyka. Działania takie przynoszą korzyści nie tylko pracownikom, ale także pracodawcom, ponieważ mogą mieć wpływ na podniesienie efektywności pracy, oraz, w szerszej perspektywie, na zmniejszenie absencji chorobowej.

Zjawisko przemocy może przybierać wielorakie formy, częściej jednak jest kojarzone ze sferą fizyczną. Należy jasno podkreślić, iż przemoc na tle psychicznym stanowi równorzędne zagrożenie i również pociąga za sobą konsekwencje zdrowotne, trudne do zniwelowania. Mobbing stanowi klasyczny przykład przemocy na tle psychicznym, z czym zgadza się także 83,8 proc. (93 os.) respondentów. Brak uznania mobbingu za przemoc, jak ma to miejsce w przypadku 12,6 proc. (14 os.) badanych, a także nieumiejętność skojarzenia go z jakąkolwiek formą przemocy- 3,6 proc. wskazań (4 os.), świadczy o potrzebie edukacji w tym zakresie. Postrzeganie mobbingu jako przemocy silniej oddziałuje na psychikę może stanowić przesłankę do podjęcia próby walki z tym zjawiskiem w miejscu pracy. Każde zaburzenie relacji interpersonalnych w zespole, w miejscu pracy, w sposób oczywisty powoduje obniżenie jej wydajności i wprowadza złą atmosferę pracy. Zjawisko mobbingu niewątpliwie stanowi przykład zaburzenia takich relacji, co, wraz z uznaniem wymienionych konsekwencji, potwierdza 89,2 proc. (99 os.) badanych. Niezaliczanie mobbingu do kategorii zjawisk negatywnie oddziałujących na relacje interpersonalne stanowi potencjalne zagrożenie dla właściwego funkcjonowania zespołu. W przypadku badanych niewielka liczba osób [odpowiednio 7,2 proc. (8 os.) i 3,6 proc. (4 os.)] nie odnosi się do badanego zagadnienia oraz uznaje pozytywny wpływ mobbingu. Jest to szczególnie ważna dana dla pracodawców, pokazuje bowiem, iż profilaktyka mobbingu w miejscu pracy może mieć dodatni wpływ na atmosferę pracy, która potencjalnie może przełożyć się na korzyści materialne. Stanować to może dodatkowy argument dla pracodawcy w inwestowanie w pracownika i w jego edukację z zakresu nie tylko identyfikowania problemu, ale także umiejętności radzenia sobie z nim.

Każde zachwianie stanu równowagi organizmu, zarówno w sferze fizycznej, jak i psychicznej, powoduje dyskomfort i definiowane jest jako utrata zdrowia. Klasyfikując mobbing jako zjawisko powodujące taki dyskomfort, jego występowanie można uznać za determinantę zdrowia; podkreśla to 89,2 proc. (99 os.) badanych. Postrzeganie silnego stresora, jakim jest mobbing, jako elementu pozytywnie wpływającego na zdrowie wydaje się być nadużyciem, mimo to 3,6 proc. (4 os.) badanych mówi o jego pozytywnym

Dominik Olejniczak

wpływie. Jest to dość niepokojący wynik, ponieważ każda przemoc niesie ze sobą negatywne skutki zdrowotne. Można przypuszczać, że ta grupa respondentów utożsamia mobbing z motywowaniem do pracy. Brak umiejętności określenia wpływu mobbingu na zdrowie stanowi swojego rodzaju zagrożenie; występuje ono u 7,2 proc. (8 os.) badanych. Należy podkreślić, iż mobbowania nie należy traktować jako czynnika motywującego, może to bowiem spowodować efekt odwrotny od zamierzonego.

Bieżące rozwiązywanie konfliktów ma szczególne znaczenie w miejscu pracy, zwłaszcza, jeśli konflikt występuje w obrębie jednego zespołu, czy grupy. Kluczowe znaczenie mają tu umiejętności z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, ze szczególnym uwzględnieniem budowania relacji interpersonalnych. Takie postępowanie jest także przykładem postępowania w profilaktyce mobbingu. Uznają tak również respondenci – aż 81,1 proc. (90 os.) spośród badanych. Występowanie mobbingu jest tylko jedną w możliwych konsekwencji konfliktu w miejscu pracy, tym bardziej należy podkreślić potrzebę bieżącego wdrażania rozwiązań mających na celu minimalizowanie prawdopodobieństwa jego wystąpienia. Działania takie należy przedsięwziąć nawet w sytuacji, kiedy część pracowników nie dostrzega takiej potrzeby lub też w ogóle nie odnosi się do problemu- w przypadku respondentów to odpowiednio 14,4 proc. (16 os.) i 4,5 proc. (5 os.).

Tabela 4

Główne konsekwencje mobbingu w opinii respondentów

Wyszczególnienie	Liczba odpowiedzi	Procent
Obniżenie samooceny	103	93,7
Depresja	103	93,7
Zmniejszenie wydajności pracy	93	83,8
Pogorszenie stanu zdrowia	91	81,9
Poprawa stanu zdrowia	1	0,9
Wszystkie powyższe	4	3,6
Żadna z powyższych	0	0

Źródło: Badania własne

Umiejętność identyfikowania źródeł konfliktów w miejscu pracy, oraz ich rozwiązywanie stanowi potencjał, który może zaowocować zmniejszeniem do minimum ryzyka wystąpienia zjawiska mobbingu. Umiejętność ta

wydaje się być szczególnie istotna z punktu widzenia pracodawcy/przełożonego.

Znajomość konsekwencji mobbingu (tab. 4) winna stanowić motywację do działania w przypadku stwierdzenia mobbowania własnej osoby, lub współpracownika. Świadomość konsekwencji zdrowotnych z reguły stanowi silny bodziec do reagowania, widać więc po raz kolejny znaczącą rolę edukacji w tym zakresie. Inwestowanie w pracownika, a więc rozwój zasobów ludzkich również w tym zakresie przynosi wymierne korzyści. Właściwe funkcjonowanie instytucji zatrudniającej pracowników warunkowane jest przez szereg czynników zewnętrznych i wewnętrznych. Podziału można także dokonać ze względu na możliwość ich modyfikowania, wpływania na nie. Kluczowa wydaje się być tu identyfikacja zagrożeń modyfikowalnych w celu podjęcia ewentualnych działań wyprzedzających. Mobbing można zaliczyć do zagrożeń modyfikowalnych, nie mniej stanowiących zagrożenie dla funkcjonowania organizacji i ludzi w niej pracujących- uznaje tak również 77,5 proc. (86 os.) respondentów. Lekceważenie mobbingu, jako czynnika dezorganizującego, jak w przypadku 18 proc. (20 os.) badanych, bądź brak zdania w tej kwestii- 4,5 proc. (5 os.) są dość niepokojące, gdyż zjawisko to pociąga za sobą wiele negatywnych konsekwencji, dotycząc nie tylko osobę mobbowaną, ale również środowisko ją otaczające. Należy pamiętać, iż praca jest tylko jednym ze środowisk, w których dana osoba funkcjonuje. Przenoszenie negatywnych skutków stresu z pracy do środowiska domowego uniemożliwia regenerowanie sił (będące uwarunkowaniem zdrowia wg. Światowej Organizacji Zdrowia) i negatywnie oddziałuje na członków rodziny, generując kolejne sytuacje stresowe.

Praca w zespole wiąże się ze stałym przebywaniem w grupie ludzi, pomiędzy którymi zachodzą relacje towarzyskie i zawodowe- służbowe. W takiej specyfice nieuniknione jest występowanie konfliktów, u których podłoża może leżeć także mobbing, czego świadkiem było 32,4 proc. (36 os.) badanych. Jest to dość duży odsetek badanych, ukazujący, jak duża może być skala zjawiska. Należy jednak podkreślić, iż występowanie zjawiska mobbingu podczas pracy w zespole nie jest regułą; 61,3 proc. (68 os.) respondentów deklaruje, iż nie była świadkiem mobbingu. Ryzyko wystąpienia zjawiska w dobrze zorganizowanym i zarządzanym zespole znacząco spada. Pozostaje kwestia właściwego interpretowania relacji interpersonalnych i określenia, czy mają one charakter mobbingu, czy też nie- na ten problem zwróciło uwagę 6,3 proc. (7 os.) badanych. Taki wynik może wynikać z braku wiedzy na temat przejawów tego zjawiska. Nie będzie nadużyciem przypuszczenie,

Dominik Olejniczak

iz prawdopodobnie część z tych osób była jego świadkiem, nie mając tego świadomości. Nie ulega wątpliwości, iż mobbing jest zjawiskiem, które należy zwalczać. Potwierdza to 96,4 proc. (107 os.) badanych. Wskazuje to na zapotrzebowanie na wiedzę z zakresu profilaktyki drugiego i trzeciego poziomu. Pracownicy, którzy posiadają taką wiedzę, mogą skutecznie organizować działania naprawcze w miejscu pracy, wpływające na zminimalizowanie zjawiska i ograniczenie konsekwencji mobbingu. Brak zdecydowania w tej materii, który zadeklarowało 3,6 proc. (4 os.) badanych stawia ich w grupie podwyższonego ryzyka stania się ofiarą mobbingu.

W Polsce funkcjonuje szereg instytucji, które dysponują instrumentami prawnymi, za pomocą których mogą walczyć o przestrzeganie praw pracownika i egzekwować je. Ze względu na fakt, iż mobbing jest działaniem sprzecznym z prawem, wszelkie jego przejawy winny być zgłaszane właściwym organom. Wiedzę o ich istnieniu deklaruje 63,1 proc. (70 os.) badanych. Brak takiej wiedzy może powodować nieumiejętność radzenia sobie z mobbingiem- zaburza więc poczucie koherencji- co ma miejsce w przypadku 36,9 proc. (41 os.) badanych. Świadczy to o pilnej potrzebie edukacji i wskazywania pracownikom ścieżki działania w przypadku bycia ofiarą mobbingu. Wymienione wyżej instytucje nie zajmują się wyłącznie zjawiskiem mobbingu, posiadają jednak instrumenty, mogące oddziaływać na nie w profilaktyce pierwszego, ale i drugiego i trzeciego poziomu. Za takie instytucje respondenci, którzy deklarowali wiedzę o ich istnieniu, uznali: PIP (Państwowa Inspekcja Pracy)- 27 proc. (30 os.), Policję- 15,3 proc. (17 os.), stowarzyszenia i fundacje- 14,4 proc. (16 os.), Rzecznika Praw Obywatelskich- 4,5 proc. (5 os.). Deklarowano także chęć skorzystania z pomocy psychologa- 1,8 proc. (2 os.). Wynik taki można uznać za pozytywny, pozwala on bowiem na założenie, iż przypadki mobbowania będą w większości zgłaszane właściwym instytucjom, które mają możliwość reakcji, również przy użyciu instrumentów prawnych. Znajomość przejawów mobbingu (tab. 5 - pytanie wielokrotnego wyboru) stanowi podstawowy argument do walki z tym zjawiskiem począwszy od jego identyfikowania, aż do antycypowania konsekwencji zdrowotnych zarówno w sferze psychicznej, jak i społecznej- środowisku pracy. Zagadnienie to winno być zatem jednym z głównych tematów edukacji w tym zakresie.

Tabela 5**Przejawy mobbingu w opinii respondentów**

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procent
Nękanie	110	99,1
Terroryzowanie	105	94,6
Obrażanie	103	92,8
Stosowanie gróźb	90	81,9
Wszystkie powyższe	90	81,9
Żadne z powyższych	0	0,0

Źródło: Badania własne

Dyskryminacja, podobnie jak mobbing jest zjawiskiem dość często występującym w miejscu pracy. Zdecydowanie negatywnie oddziałuje na zdrowie, także w opinii badanych: 91 proc. (101 os.). Raczej trudno zgodzić się z każdą inną opinią, choć brak negatywnego oddziaływania dyskryminacji oraz brak opinii na ten temat zadeklarowało odpowiednio 7,2 proc. (8 os.) i 1,8 proc. (2 os.) respondentów. Taki wynik, może świadczyć o braku wiedzy na temat konsekwencji, wynikających z praktykowania dyskryminacji. wszystkich badanych. Może to świadczyć, iż powyższe zagadnienie nie jest jeszcze dostatecznie znane w społeczeństwie i należałoby zintensyfikować działania edukacyjne o charakterze populacyjnym. Grupą szczególnie wymagającą edukacji wydają się być młodzi pracownicy, wchodzący dopiero na rynek pracy.

Wykluczenie społeczne stanowi obecnie jeden z głównych problemów zdrowotnych. By minimalizować skalę zjawiska należy zidentyfikować czynniki je warunkujące. Jednym z nich jest niewątpliwie dyskryminacja, co uznali również badani- 70,3 proc. (78 os.). Właściwe wskazanie czynników odpowiedzialnych za to zjawisko pozwala na podejmowanie skutecznej interwencji. Niedocenienie wagi dyskryminacji jako determinanty wykluczenia społecznego może powodować narastanie problemu. Sytuacja taka ma miejsce w przypadku respondentów nie mających zdania na ten temat oraz tych, nie uznających dyskryminacji za formę wykluczenia społecznego; odpowiednio 8,1 proc. (9 os.) i 21,6 proc. (24 os.). Jest wynik bardzo niepokojący, zmuszający do podjęcia działań. To również świadczy o potrzebie edukacji, by dyskryminację utożsamiać ze zjawiskiem negatywnym.

Tabela 6

Czynniki będące najczęściej przyczyną dyskryminacji w opinii badanych

Przyczyny dyskryminacji	Liczba wskazań	Procent
Rasa/pochodzenie	111	100,0
Płeć	106	95,5
Przekonania polityczne	101	90,9
Wiek	100	90,1
Wszystkie powyższe	96	86,5
Żadne z powyższych	0	0,0

Źródło: Badania własne

Dyskryminacja może zachodzić ze względu na różnorodne współistniejące czynniki (tab. 6). Zależą one w pewnym stopniu również od uwarunkowań kulturowych. Projektując program profilaktyczny, czy edukacyjny należy rozpoznać społeczno-kulturowe uwarunkowania zdrowia, by móc właściwie te czynniki identyfikować. Zalecenie to dotyczy w stopniu szczególnym Polski, gdzie poziom tolerancji dla mniejszościowych zjawisk, czy poglądów jest niski.

Rozwój zawodowy stanowi jeden z głównych motywatorów do podnoszenia kwalifikacji. Wpływa także dodatnio na zdrowie psychiczne i społeczne. Istnieje jednak szereg czynników, mogących ten rozwój hamować, bądź nawet uniemożliwiać. Jednym z nich jest dyskryminacja, co uznali także respondenci- 81,9 proc. (91 os.). Wbrew opinii 10,8 proc. (12 os.) badanych, występowanie dyskryminacji ma duże znacznie, może bowiem powodować spadek motywacji do działania. Tym bardziej trudno zgodzić się z deklaracją pozytywnego wpływu dyskryminacji na rozwój zawodowy, w przypadku 7,2 proc. (8 os.) badanych. Taka struktura odpowiedzi świadczy o pewnej świadomości respondentów i daje nadzieję na reagowanie na przejawy dyskryminacji. Niepokojące jest jedynie uznawanie przez niewielką grupę respondentów dyskryminacji za czynnik wspomagający rozwój zawodowy. Reagowanie na wszelkie przejawy przemocy powinno mieścić się w kanonie standardowych zachowań każdego człowieka. Pomimo to 38,8 proc. (43 os.) badanych stwierdziło, iż nie wie, czy potrafiłaby zareagować będąc świadkiem mobbingu/dyskryminacji. Świadczy to o braku pewności siebie i braku umiejętności zachowania się w sytuacjach kryzysowych/konfliktowych. Umiejętność reakcji w takiej sytuacji, którą deklaruje 33,3 proc. (37 os.) badanych musi być jednak adekwatna do sytuacji i zmierzać do łagodzenia konfliktu, a nie jego eskalowania. Przekonanie o braku

umiejętności reakcji w takiej sytuacji, deklarowane przez 27,9 proc. (31 os.), jednoznacznie pokazuje, iż występuje pilna potrzeba nabywania umiejętności w tym zakresie. Jej brak w połączeniu ze strachem przed reagowaniem na przejawy tych zjawisk, stwarza warunki do ich akceptowania we własnym otoczeniu.

Choć mobbing i dyskryminacja wydawać się mogą pojęciami tożsamymi, co stwierdza również 60,4 proc. (67 os.), nie jest to stwierdzenie prawdziwe. Pojęcia te oznaczają nieco odmienną formę przemocy psychicznej, czego świadomość wykazało 32,4 proc. (36 os.) badanych. Błędne rozumienie pojęć mobbingu i dyskryminacji, bądź nieodnoszenie się do różnicowania tych zjawisk, jak w przypadku 7,2 proc. (8 os.) respondentów, potwierdza tylko tezę o potrzebie zapoznania się szczegółowo z różnicami pomiędzy nimi. Zmniejszy to zarówno ryzyko występowania dyskryminacji i mobbingu, ale również zwiększy prawdopodobieństwo właściwej na nie reakcji.

Budowanie i utrwalanie wiedzy na temat mobbingu i dyskryminacji powinno stanowić jeden z głównych elementów przygotowania pracownika do pełnienia obowiązków służbowych. Posiadający tę wiedzę w stopniu wystarczającym pracownicy- spośród badanych deklaruje to 76,6 proc. (85 os.) dysponują znacznie większym potencjałem, niż osoby z wiedzą na poziomie niedostatecznym- według deklaracji to 18,9 proc. (21 os.) badanych. Wynik ten budzi niepokój, analizując bowiem strukturę odpowiedzi na pytania merytoryczne w ankiecie, można zauważyć duże braki w wiedzy respondentów. Występuje zatem duże zapotrzebowanie na szkolenia w danym zakresie tematycznym, nawet wbrew przekonaniu potencjalnych uczestników. Niepokój może także budzić brak zainteresowania tymi zagadnieniami, jak w przypadku 4,5 proc. (5 os.) badanych.

3. Dyskusja

Przedstawione wyniki przeprowadzonych badań własnych na temat zjawiska dyskryminacji i mobbingu, mogą wskazywać na niewystarczający poziom wiedzy w danym zakresie tematycznym. Według 22,5 proc. badanych mobbing oznacza znęcanie psychiczne. Wśród innych odpowiedzi, znajdowało się m.in. nękanie psychiczne, obrażanie, wyśmiewanie, stosowanie gróźb, prześladowanie psychiczne, czy zastraszanie. Odzwierciedlenie tych stwierdzeń, mogą stanowić informacje, iż mobbing to terror psychiczny oraz podejmowanie działań mających na celu wyrządzenie psychicznego bólu skierowanego wobec drugiej osoby (Merecz i in. 2005: 7). W badaniu

Dominik Olejniczak

własnym 83,8 proc. respondentów uznało mobbing za przemoc. W przekonaniu autorów to wysoki poziom świadomości, którego potwierdzenie może stanowić stwierdzenie, iż mobbing, to m.in. działania mające na celu wyrządzenie psychicznego bólu drugiej osobie (tamże).

W badaniu własnym pytano również, jak mobbing wpływa na atmosferę oraz wydajność w pracy. Aż 89,2 proc. respondentów odpowiedziało, że wpływa negatywnie. Potwierdzenie uzyskanych wyników badań własnych może stanowić badanie, w którym stwierdzono, że firma, w której ma miejsce mobbing, ponosi w szczególności koszty związane z: fluktuacją kadry, brakiem dynamicznego rozwoju firmy, absencją pracowników, czy też małą wydajnością pracy pracowników (Deliktowska 2002: 20). Konieczność przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy sygnalizuje również Marciniak (2008:15). Innym potwierdzeniem mogą być badania, w których stwierdzono, że u 50 proc. osób mobbing był konsekwencją problemów z koncentracją, blokad działania i myślenia, stanów lękowych oraz wycofania się z życia społecznego (Litzke 2007: 152). Kolejnym potwierdzeniem negatywnego wpływu mobbingu na atmosferę oraz wydajność w pracy może stanowić wniosek, sformułowany przez Rasińską, Nowakowską i Nowomiejskiego, który jasno określa, że konsekwencje mobbingu ponosi nie tylko jego ofiara, ale także przedsiębiorstwo (Rasińska i in. 2012: 11). Efe podkreśla z kolei ryzyko wynikające z narażenia na mobbing pielęgniarek w miejscu pracy, a także próbuje określać jego przyczyny (Efe, Avaz, 2010:328-34). Pytając, jaki wpływ na zdrowie ma mobbing, 89,2 proc. ankietowanych, stwierdziło, że negatywny. Potwierdzenie uzyskanego wyniku może stanowić badanie przedstawione w przytaczanej już publikacji Litzke i Schuh, gdzie stwierdzono, że w 44 proc. przypadków mobbing kończył się chorobą ofiary, natomiast w połowie przypadków choroba ta trwała ponad 6 tygodni (Litzke 2007:152). Odnosząc się również do przedstawianych badań, można stwierdzić, iż mobbing jest działaniem długotrwałym, co oznacza, że stwierdzenie zjawiska mobbingu nie jest możliwe do zdefiniowania po wystąpieniu jednorazowego, nieodpowiedniego zachowania wobec drugiej osoby. W przeprowadzonych badaniach własnych aż 90,1 proc. ankietowanych stwierdziło, że aby mówić o mobbingu, czynności sprawcy w stosunku do ofiary muszą mieć charakter długotrwały. Analizując konsekwencje mobbingu, można stwierdzić, iż doprowadza on do: obniżenia samooceny, depresji, pogorszenia stanu zdrowia oraz zmniejszenia wydajności w pracy; takiej również odpowiedzi udzieliło 80,2 proc. respondentów.

Z badań Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ) wynika, iż 11 proc. ankietowanych potwierdza, że zna przypadki, w których dyskryminacja i mobbing, stają się przyczyną rezygnacji z pracy (OPZZ 2013). Może to stanowić potwierdzenie uzyskanych badaniu własnym wyników, gdzie 77,5 proc. respondentów stwierdziło, że mobbing może stanowić zagrożenie dla organizacji i ludzi w niej działających. Pytając badanych, czy kiedykolwiek byli świadkami mobbingu, 61,3 proc. ankietowanych, stwierdziło, że nie, a jedyne 32,4 proc., że tak. Z badań przeprowadzonych przez OPZZ wynika, iż 80,1 proc. respondentów, odpowiedziało, że w ich miejscu pracy, brak jest zjawiska dyskryminacji, a 43 proc. stwierdziło natomiast, że w ich miejscu pracy występuje zjawisko mobbingu. Wynik badań własnych, może być spowodowany brakiem zatrudnienia części respondentów. Osoby czynne zawodowo są bardziej narażone na doświadczanie sytuacji mobbingowych, niż osoby niepracujące. Również osoby nieposiadające odpowiedniej wiedzy na omawiany temat, być może widziały mobbing, jednak nie zdawały sobie z tego sprawy.

W badaniach własnych 96,4 proc. respondentów wskazało, że warto walczyć ze zjawiskiem mobbingu. Następnie zapytano, czy w przypadku bycia ewentualną ofiarą mobbingu, wiedzieliby gdzie szukać pomocy; 63 proc. badanych stwierdziła, że tak. W badaniach OPZZ 60,3 proc. ankietowanych również udzieliło odpowiedzi twierdzącej (OPZZ 2013). Spośród studentów, którzy udzielili twierdzącej odpowiedzi na pytanie, dotyczące szukania pomocy w razie doświadczenia mobbingu, 27 proc. wymieniła Państwową Inspekcję Pracy (PIP).

Literatura przedmiotu wskazuje iż dyskryminacja najczęściej dotyczy obszarów związanych z: płcią, wiekiem, rasą, przekonaniami politycznymi, orientacją seksualną oraz religią (Kisiel 2009:59). W badaniach własnych 86,5 proc. wszystkich respondentów, zaznaczyła: płeć, wiek, rasę/pochodzenie oraz przekonania polityczne, jako obszary główne dyskryminacji. Zwracając uwagę na obszary, jakich dotyczy to zjawisko, można wysunąć przypuszczenie, że na rozwój zawodowy wpływa ono negatywnie. W przeprowadzonych badaniach własnych 81,9 proc. respondentów odpowiedziało, iż dyskryminacja wpływa negatywnie na rozwój zawodowy. Uzyskany wynik świadczy o wysokiej świadomości respondentów dotyczącej konsekwencji podejmowania omawianych działań. Odnośnie pytania brzmiącego: czy mobbing i dyskryminacja, są to zjawiska tożsame, 60,3 proc. respondentów, udzieliło odpowiedzi, „tak”. Z badań przeprowadzonych przez Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ), wynika, iż

Dominik Olejniczak

ponad 93 proc. badanych rozróżnia zjawisko dyskryminacji i mobbingu, czyli nie uważa, że są to zjawiska tożsame (OPZZ 2013). Różnica uzyskanych wyników, świadczy o zapotrzebowaniu na edukację z powodu braku wiedzy uniemożliwiającej prawidłowe rozróżnienie obu zjawisk.

Wyniki badania własnego, wykazały, iż studenci uważają, że stan ich wiedzy na temat mobbingu i dyskryminacji, nie jest wystarczający. Trzy czwarte z nich (76,6 proc. badanych) odpowiedziało, że nie jest wystarczający; 18,9 proc., że tak, a 4,5 proc., że nie interesuje się danymi zagadnieniami. Uzyskany wynik, może świadczyć o dużym zapotrzebowaniu na szkolenia/warsztaty, pogłębiające wiedzę na temat zjawiska mobbingu i dyskryminacji. Szkolenia, czy warsztaty mające na celu pogłębienie bądź usystematyzowanie wiedzy na temat mobbingu i dyskryminacji, mogłyby pozytywnie wpłynąć na ograniczenie występowania tych zjawisk. Ograniczenie występowania sytuacji które mierzone są w godność drugiej osoby z pewnością przyniosłyby pozytywny skutek w postaci poprawy komunikacji interpersonalnej, czy efektywności wykonywanej pracy.

Wnioski

Prawidłowe definiowanie przez respondentów zjawisk mobbingu i dyskryminacji, wskazuje na dobrą znajomość omawianych zagadnień, zaś stwierdzenie, że są to zjawiska tożsame, ukazuje braki w usystematyzowaniu wiedzy. Tylko 12,6 proc. respondentów stwierdza, iż mobbing nie jest przeemocą. Analizując skutki jakie niesie za sobą dane zjawisko oraz, jak traktowana jest osoba mobbowana, można stwierdzić, że respondenci, nie do końca zdają sobie sprawę z negatywnych konsekwencji jego praktykowania. Aż 81,9 proc. respondentów uważa, że dyskryminacja wpływa negatywnie na rozwój zawodowy; jest to dobrze rokujący wynik, gdyż dyskryminowanie osoby ze względu na daną cechę, bezwzględnie może wykluczyć ją z pracy, bądź może pozbawić chęci dalszego rozwoju w określonym kierunku zawodowym. Znaczna część badanych uważa, że dyskryminacja jest formą wykluczenia społecznego, co oznacza iż zdają sobie sprawę, że może ona poprzez odizolowanie takiej osoby powodować utrudnienie kontaktów społecznych oraz negatywnie wpływać na rozwój osobowości.

Jedno z pytań, brzmiało: czy kiedykolwiek byłeś świadkiem mobbingu? Ponad połowa badanych twierdzi, że nie była świadkiem mobbingu. Uzyskanie takiego wyniku może sugerować, że wiele osób nie potrafi rozpoznać zjawiska mobbingu, a w sytuacji, w której byłaby jego świadkiem, nie zareaguje z braku posiadania odpowiedniej wiedzy. Zdecydowana większość

(96,4 proc.) respondentów uważa, że warto walczyć ze zjawiskiem mobbingu, jednak aż 36,9 proc. badanych nie wie, gdzie szukać pomocy w przypadku bycia ewentualną ofiarą mobbingu. Taki wynik może być spowodowany brakiem informacji na temat instytucji świadczących pomoc w takich sytuacjach. Chęć zareagowania na nietypową sytuację, jest właściwą postawą, jednak brak wiedzy, gdzie można by szukać pomocy w takiej sytuacji, nie wpływa pozytywnie na rozwiązanie istniejącego problemu.

Ponad połowa badanych uważa, że stan ich wiedzy na temat dyskryminacji i mobbingu jest wystarczający, zaś 18,9 proc. twierdzi, że nie jest wystarczający, reszta respondentów stwierdziła, że nie interesuje się tymi zagadnieniami. Uzyskany wynik może wskazywać na zapotrzebowanie pogłębienia wiedzy w obszarze tematycznym dotyczącym zarówno mobbingu, jak i dyskryminacji. Dobre zastosowanie miałyby tu m. in. szkolenia dotyczące tematyki mobbingu i dyskryminacji, rozpoznawaniu danych zjawisk oraz zapobieganiu im.

Bibliografia:

1. Delikowska K., 2002, *Raport z badań na temat działań mobbingowych w miejscu pracy*, Wspólnota Robocza Związków Organizacji Społecznych, „Społecznik”, nr 7.
2. Efe S.Y., Ayaz S., 2010, *Mobbing against nurses in the workplace in Turkey*, „Int Nurs Rev”. Sep., 57(3).
3. Kisiel – Dorohinicki W., 2009, *Antymobbing. Walcz o swoje prawa w miejscu pracy*, Wydawnictwo Helion, Gliwice.
4. Litzke S. M., Schuh H., 2007, *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
5. Marciniak J., 2011, *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie – zasady przeciwdziałania*, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
6. Marciniak J., 2008, *Przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawcy*, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
7. Merecz D., Mościcka A., Drabek A., 2005, *Mobbing w środowisku pracy. Charakterystyka zjawiska, konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania*, Wydawnictwo Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera, Łódź.
8. Rasińska R., Nowakowska I., Nowomiejski J., 2012, *Zjawisko mobbingu w opiniach przyszłych położnych.*, „Pielęgniarstwo Polskie”, nr 1(43), Poznań.

Dominik Olejniczak

9. Wyka T., Szmidt Cz., 2012, *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, Wydawnictwo Poltext, Warszawa.
10. Yildirim D., Yildirim A., Timucin A., 2007, *Mobbing behaviors encountered by nurse teaching staff*, "Nurs Ethics", Jul.14 (4).

Źródła internetowe:

opzz.info.pl korzystano 7.12.2013.

**Knowledge of Students of Nursing of Medical University of Warsaw
on Discrimination and the Mobbing**

Summary

Harassment and discrimination has negative influence on health. Knowledge of the determinants of these phenomena and prevention methods should constitute one of the core competencies of both workers and employers. The paper contains the results of a survey conducted among the students of Nursing of Medical University of Warsaw. The study concerned the copyright status of knowledge on the effects of bullying and discrimination. In the opinion of the author, deepen their knowledge on issues of harassment and discrimination can have a positive impact on career development. Adequate knowledge of the occurrence of data events, the course and consequences of their use, can greatly affect the occurrence and limit their practical application.

Key words: nurse, health determinants, mobbing.

Monika Żak

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Wydział Nauk Społecznych

Zakład Socjologii Ogólnej

e-mail: monika.zak@us.edu.pl

Praca jako czynnik integrujący i więziotwórczy- na przykładzie grupy zawodowej policjantów

Abstrakt

Truizmem jest stwierdzenie, że praca stanowi istotny element ludzkiego życia. Jej znaczenie dotyczy zarówno wymiaru materialnego, ekonomicznego, jak i interpersonalnego. Pewne profesje opierają się na indywidualnej działalności i aktywności jednostki, w przypadku innych podstawą działania jest zespół. Stopień integracji zespołu przekłada się na funkcjonowanie grupy zawodowej w miejscu pracy oraz w czasie wolnym od zajęć zawodowych. Niniejszy artykuł ma na celu ukazanie znaczenia służby w Policji na kształtowanie się więzi między funkcjonariuszami również na płaszczyźnie prywatnej, osobistej. Ukazana zostanie zależność między charakterem działań zawodowych (w tym wypadku niebezpiecznych, związanych z zagrożeniem zdrowia i życia, opartych na całkowitym zaufaniu do współpracowników), a rozwojem integracji i więzi między policjantami.

Słowa kluczowe: praca, integracja, więź, Policja.

Wprowadzenie

Praca może być definiowana i ujmowana w różnoraki sposób. W zależności rodzaju postawy wobec pracy i jej wartości w życiu, jednostka może w nieco inny sposób traktować czynności zawodowe. (...) *Dla jednego praca, to bliżej nie określona działalność, pozwalająca zapewnić byt na poziomie odpowiednim do aspiracji i przyzwyczajęń. Dla innego – kolektywne działanie, dzięki któremu, i przez które, realizowane są potrzeby, oczekiwania i ideały. Jeszcze inni swój obraz pracy ujmują w ramy zawodu, widzą w nim przede wszystkim określone czynności i zadania, których wykonywanie jest próbierzem umiejętności, talentów i możliwości, a sukces źródłem zadowolenia i satysfakcji* (Paszkievicz 1979: 12). Autoteliczny stosunek do pracy wyraża się w traktowaniu jej jako wartości samej w sobie, instrumentalne podej-

ście do aktywności zawodowej wskazuje na znaczenie pracy w charakterze sposobu pozyskiwania środków niezbędnych do codziennej egzystencji. Traktowanie pracy w sposób punitwny oznacza, że jest ona traktowana jako kara, jako coś zdecydowanie nieprzyjemnego. Jak pisze Urszula Swadźba (...) *Często jednak te wartości (pracy przyp. autorki) się przeplatają u jednostek i grup i występują obydwa elementy wartości. Może tak się zdarzyć, że praca, która była wartością instrumentalną dla kogoś kto zamierzał uzyskać tylko wartości materialne, po uzyskaniu tych wartości staje się wartością autoteliczną* (Swadźba 2008: 66). Praca organizując życie człowieka wpływa nie tylko na jego sytuację materialną, ma również znaczenie dla możliwości samorozwoju, oraz w kwestii jego relacji ze współpracownikami, które to relacje niejednokrotnie są przenoszone na grunt prywatny. (...) *Praca jest wysoko cenioną wartością uznawaną i realizowaną, nie tylko ze względu na swoje funkcje egzystencjalne, ale również samorealizacyjne* (Swadźba 2012: 83). Samorealizacja bardzo często jest uzależniona od sprawnego funkcjonowania całego zespołu pracowników. Ścisła współpraca, wzajemne zaufanie i częste kontakty, stają się podstawą budowania więzi i integracji między członkami zespołu pracowniczego. (...) *Życie zawodowe każdego człowieka to dość długi okres aktywności. Długotrwałe obcowanie z przyrodą, z maszynami, z konkretnymi ludźmi, z procesami technologicznymi, powinny stwarzać możliwości budowania trwałych, wartościowych i wielopłaszczyznowych więzi* (Lenart 2010: 281).

1. Integracja grupy społecznej (zawodowej)

Codziennie relacje i stosunki międzyludzkie są podstawą tworzenia się zintegrowanej grupy zawodowej. Codzienne relacje i współpraca między pracownikami nieuchronnie prowadzi do integracji, dzięki której zespół pracowniczy może w dłuższej perspektywie czasu sprawnie funkcjonować. (...) *Pracujący nie mogą przez dłuższy czas być bierni wobec siebie. Muszą wejść w interakcję, we wzajemne oddziaływanie wynikające z systemu zależności istniejących między nimi w procesie pracy, niezależnie od subiektywnych nastawień. Proces pracy prowadzi obiektywnie do wzajemnego oddziaływania, do powstawania subiektywnych postaw wobec partnera interakcji, do rodzenia się trwałych stosunków społecznych* (Jacher 1987a: 73). Budowanie integracji między współpracownikami odbywa się w sposób nieświadomy na kanwie codziennych relacji.

Tworzenie się integracji grupy pracowników jest wynikiem codziennych kontaktów (które są sumą obiektywnych i subiektywnych zachowań w procesie pracy) oraz wewnętrznych czynników związanych z osobowością

poszczególnych członków grupy. Władysław Jacher wymienia cztery główne czynniki aksjoafektywne integracji (Jacher 1976: 16-17):

- 1) Atrakcyjność wspólnego celu – każdy z członków grupy może w nieco inny sposób postrzegać cel istnienia grupy i jego uczestnictwa w niej. Im wyraźniej zaznaczony cel grupy, tym większe prawdopodobieństwo tworzenia silnych więzi społecznych, a w konsekwencji integracji tej grupy.
- 2) Atrakcyjność działania zbiorowego – w zależności od postawy wobec działania zbiorowego (a w zasadzie od traktowania go jako jedynej możliwości osiągnięcia wspólnego celu), jednostki mogą być bardziej lub mniej zintegrowane. Im wyższy poziom wiedzy i świadomości dotyczącej konieczności współpracy, tym większe prawdopodobieństwo wytworzenia się silnego, zintegrowanego systemu społecznego.
- 3) Atrakcyjność przynależności do grupy – może być rozpatrywana zarówno z punktu widzenia przynależności do grupy prestiżowej (np. uprawianie profesji powszechnie uznawanej za prestiżową), lub też poczucie bezpieczeństwa (w przypadku grup ustabilizowanych, np. zawodów, które w powszechnej opinii dają stabilne zatrudnienie, takich jak służba w Policji).
- 4) Atrakcyjność wynikająca z powiązań interpersonalnych – opiera się na subiektywnych odczuciach sympatii wobec pozostałych członków grupy społecznej (im wyższy poziom sympatii między członkami grupy, tym większe prawdopodobieństwo tworzenia się silnych więzi społecznych i integracji tej grupy).

Integracja jest procesem, które bardzo często powstaje w sposób niezależny i nieuświadomiony przez jednostkę. Jest sumą wielu czynników, zarówno tych subiektywnych (indywidualna aktywność człowieka), jak i subiektywnych (warunki istnienia grupy, relacje między członkami grupy określone przez różnego rodzaju regulaminy, przepisy etc.). G.C. Homans wskazuje, że na tworzenie się integracji w grupie wpływ mają trzy podstawowe czynniki (por. Homans 1961):

- Interakcje, kontakty zachodzące między członkami grupy;
- Postawy emocjonalne (sentyment) uzewnętrzniające się w kontakcie między członkami grupy;
- Działalności członków grupy (activity) nadającej temu kontaktowi określoną treść.

Integracja między członkami grupy stanowi element niezbędny do jej trwałego i sprawnego funkcjonowania. Silnie zintegrowana grupa (w tym

przypadku grupa zawodowa) będzie wykazywała się zarówno dobrymi relacjami między jej członkami, jak i sprawnym realizowaniem powierzonych jej zadań i ról. Zintegrowana grupa pracowników to nie tylko dobra współpraca na kanwie zawodowej, ale również rozbudowany system relacji prywatnych, pozasłużbowych. (...) *Praca jest podstawowym wyznacznikiem wszelkich sukcesów życiowych każdego człowieka, łącznie z życiem rodzinnym i w relacjach towarzyskich* (Milian 2002: 10).

Integracja może mieć wiele postaci i być uzależniona zarówno od czynników obiektywnych (warunki życia, system normatywny społeczeństwa), jak i elementów subiektywnych (indywidualne decyzje i zachowania jednostek). Landecker wyróżnia cztery główne typy integracji (Landecker 1962: 19-27):

- 1) Integracja kulturowa – podstawą jej powstawania są istniejące wzory kultury. Jeśli analizować ten typ integracji z punktu widzenia społeczności zakładu pracy, to należałoby przede wszystkim uwzględnić wypracowanie swoistej jedności kulturowej między pracownikami, którzy niejednokrotnie reprezentowali różne systemy kultury.
- 2) Integracja normatywna – przejawia się w dostosowywaniu się jednostek do systemu normatywnego wykształconego przez daną grupę społeczną. Jest ona swoistym przejawem konformizmu postępowania w grupie (dostosowania się do jej norm). W przypadku społeczności zawodowej będzie to oprócz oficjalnych przepisów (np. kodeksy, regulaminy) swoisty etos pracy, postępowania i współpracy między pracownikami.
- 3) Integracja komunikatywna – przejawia się w kontaktach zachodzących między członkami danej grupy, na wymianie znaków i informacji. Znaki i informacje przekazywane w grupie zostały ustalone przez członków tej grupy. Integracja komunikatywna w zakładzie pracy polega na wytworzeniu własnego (indywidualnego) zestawu kodów, określeń, które dla osób z „zewnątrz” bardzo często nie są oczywiste i jasne.
- 4) Integracja funkcjonalna – dotyczy swoistej wymiany usług w grupie. W przypadku zbiorowości pracowników mamy na myśli współpracę, współdziałanie, które ma na celu efektywne wykonywanie obowiązków służbowych.

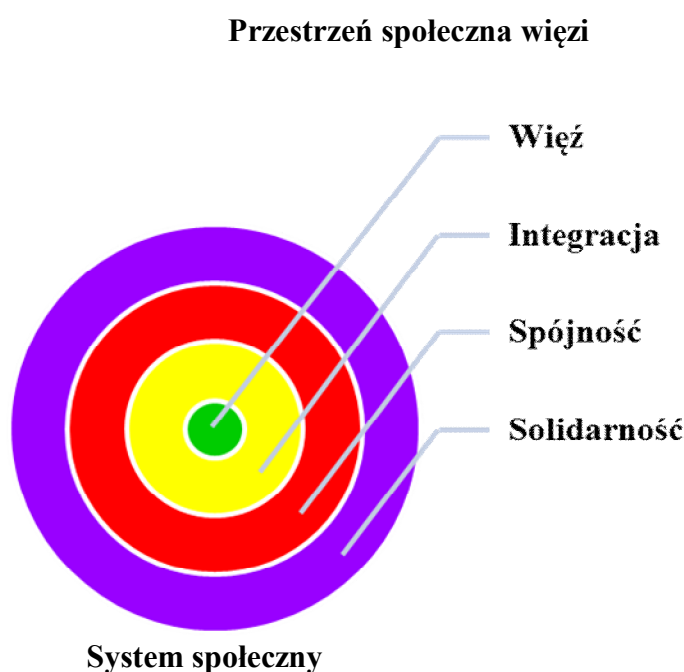
Zdaniem wielu socjologów (np. W. S. Landeckera, czy M. M. Minerę) w niemalże każdej grupie społecznej występuje integracja normatywna i funkcjonalna. Integracja kulturowa i komunikatywna nie jest warunkiem

niezbędnym do prawidłowego funkcjonowania zintegrowanej grupy społecznej. Należy jednak zauważyć, że warunkiem niezbędnym do prawidłowego funkcjonowania grupy jest którykolwiek z typów integracji, która może stać się podstawą wytworzenia więzi społecznych w grupie pracowników.

2. Zagadnienie więzi społecznych

W zintegrowanej grupie zawodowej jest miejsce i podstawy do tworzenia się więzi społecznych. (...) *Bez więzi społecznej nie ma spójności w grupie. Spójność grupy jest wyrazem istnienia w niej więzi społecznych. Z pojęciem integracji wiąże się zawsze pojęcie więzi społecznej, z dezintegracją wiąże się natomiast zjawisko wypadania z więzi społecznej* (Jacher 1976: 15). Aby powstały silne więzi musi być spełnionych kilka podstawowych czynników: solidarność, spójność i integracja. Zależności te zostały przedstawione na poniższym schemacie:

Schemat 1



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Jacher W., 1987a, *Więź społeczna w teorii i praktyce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice, s. 40.

Więzi są swoistym cementem, który jednoczy i spaja jednostki utrzymując pewną całość. Dzięki więziom społecznym możliwe jest trwanie ludzi

w grupach, zbiorowościach, zarówno tych o charakterze formalnym, jak i nieformalnym. (...) Wiąż uświadamiana i aprobowana jest „pępowina”, podtrzymującą związek jednostki z pewnym układem społecznym; więź zobiektywizowana i niedostrzegana jest „smyczką” trzymającą jednostki na uwierzy społecznej całości (Giza-Poleszczuk, Marody 2006: 23).

Podstawą sprawnego funkcjonowania każdej grupy społecznej – jak już wielokrotnie podkreślano – jest bez wątpienia więź społeczna. (...) warunkiem koniecznym powstania grupy społecznej jest istnienie trwałego lub powracającego oddziaływania na siebie członków. W wyniku tej interakcji pojawiają się stosunki społeczne będące istotnym elementem, niejako rdzeniem więzi społecznej. (...). Bez więzi społecznej nie ma spójności w grupie (Jacher 1976: 15). Charakter i siła tej więzi mogą być różnorakie i dla każdego oznaczać coś indywidualnego. Więzy społeczne są jednym z podstawowych pojęć stosowanych przez socjologów dla opisu otaczającej rzeczywistości społecznej. Stanowią bowiem o sile danego społeczeństwa jako sumie jednostek i grup. Wiąż społeczna w socjologii określa ogół stosunków społecznych, instytucji i środków kontroli społecznej wiążących jednostki w grupy i kręgi społeczne oraz zapewniających ich trwanie (Kaczmarski 2010: 287). Więzy społeczne tworzą się wszędzie tam, gdzie istnieją grupy społeczne. To dzięki więziom grupy mogą sprawnie i trwale funkcjonować. Wiąż społeczna powstaje na gruncie ludzkich styczności przestrzennych, psychicznych i w końcu społecznych przeradzających się we wzajemne oddziaływanie utrwalające się w stosunkach społecznych i zależnościach, w ramach których przebiegające działania ludzi poddane są mechanizmowi kontroli społecznej (Pasierbiński 1979: 72). Więzy społeczne są szczególnie istotne w sytuacjach, kiedy sprawne funkcjonowanie jednostek jest podstawą działania, istnienia danej grupy społecznej. Siła tych więzi może być znacząca szczególnie w sytuacjach, kiedy członkowie grupy są od siebie wzajemnie uzależnieni, kiedy ich życie zależy od wzajemnego zaufania i sprawnego działania. Grupami, dla których silne więzi są niezbędne są bez wątpienia grupy zawodowe w profesjach zarówno trudnych, jak i niebezpiecznych. Mam tutaj na myśli zawody niebezpieczne takie jak: górnicy, żołnierze, strażacy, czy policjanci. Tutaj istnienie i siła więzi społecznych może decydować o ludzkim życiu, a także możliwości prawidłowego wywiązywania się z powierzonych obowiązków służbowych. (...) Zjawisko więzi społecznej tkwi u samych podstaw życia społecznego. Wszelka zbiorowość, każda grupa dla swego trwania i funkcjonowania wymaga koniecznie pewnych sił, które zapewniłyby jej wewnętrzną spójność. Brak tego „czegoś” prowadzi nieuchronnie do rozbicia, a dalej – do zaniku zbiorowości (Jacher 1976: 28).

Więzi społeczne są sumą kilku istotnych elementów, które wspólnie i każdy z osobna odgrywają ogromną rolę w trwaniu tychże więzi. Robert Nisbet wymienia siedem podstawowych elementów więzi społecznej (Nisbet 1970: 45-46):

- 1) Interakcja społeczna – jest pierwszym i głównym elementem więzi. Odbyna się ona za pośrednictwem kodów i symboli (interakcja symboliczna).
- 2) Społeczne agregaty (zespoły społeczne) – są drugim elementem tworzącym więź społeczną. Ludzie skupiają i zespalają się w pewnych grupach, od form najmniejszych (np. przyjaźń), aż do wielkich korporacji.
- 3) Autorytet społeczny – stanowi swoisty czynnik spajający grupę. Członkowie niemalże każdej zbiorowości posiadają autorytety, które porządkują jej wewnętrzną strukturę.
- 4) Role społeczne – wypełnianie przez jednostki zadań, które w dużej mierze są narzucane z zewnątrz, przez innych członków zbiorowości. Podział ról – podobnie jak autorytety społeczne – stanowią istotny element porządku społecznego oraz więzi.
- 5) Status społeczny (stratyfikacja) – odnosi się do swoistej hierarchii w grupie społecznej. Powstawanie konfliktów i problemów na płaszczyźnie różnic w rolach i statusach społecznych, jest istotnym aspektem powstawania i istnienia więzi społecznych.
- 6) Normy społeczne – normy społeczne poprzez porządkowanie zbiorowości są istotnym elementem więzi społecznych. Skupianie się jednostek wokół jednego systemu norm i wartości, spaja je i wiąże.
- 7) Entropia społeczna – brak sprawnej organizacji w zbiorowościach, swoiste niedomówienia mogą prowadzić do sytuacji, w której jednostki działając niejako „po omacku” stają w opozycji do obowiązującego systemu norm i wartości. Podstawowe typy entropii społecznej to: alienacja, anomia i dewiacja.

Przedstawione powyżej elementy więzi społecznej – zdaniem Nisbeta – tworzą ją jako całość, ale należy je rozpatrywać w sposób indywidualny, w oderwaniu od pozostałych czynników. Każdy z nich bowiem wpływa na tworzenie się porządku społecznego i sprawnego funkcjonowania społeczeństwa, w którym istnieją silne więzi społeczne.

3. Więzi społeczne w miejscu pracy

Więzi społeczne tworzą się na kanwie codziennych relacji między członkami danej zbiorowości. Stanowią one podstawę trwania i współpracy między jednostkami. W grupie zawodowej jest to szczególnie istotne. W wielu przypadkach miejsce pracy staje się płaszczyzną powstawania bardzo silnych więzi społecznych, które mogą przekształcać się w relacje o podłożu osobistym, takie jak przyjaźń, czy nawet miłość. Właściwe relacje z przełożonymi oraz pracownikami są ważne z punktu widzenia efektywności oraz satysfakcji z wykonywanej pracy oraz z punktu widzenia indywidualnej sytuacji każdego pracownika. W poprawnej atmosferze bowiem dużo łatwiej jest stawiać czoła codziennym wyzwaniom. Świadomość wsparcia ze strony przełożonego i innych pracowników jest czynnikiem, który w dużym stopniu warunkuje poziom satysfakcji z wykonywanej profesji. Jednocześnie dobre relacje w pracy wpływają na lepsze samopoczucie pracownika, a to przekłada się również na jego relacje z rodziną i dalszym otoczeniem. (...) *Stosunki międzyludzkie w zakładach pracy są przedmiotem stale rosnącego zainteresowania. Dlaczego? Bo w nich tkwi poważna część sił motorycznych funkcjonowania zakładu pracy. One mówią o tym, jak przebiega nasze współistnienie w zakładzie pracy, który jest miejscem nie tylko wytwarzania określonych produktów, dóbr, ale również terenem, gdzie ludzie tworzą określone związki, wyrażają określone postawy i formułują swoje opinie* (Jacher 1979: 44).

Więzi społeczne są wynikiem funkcjonowania zintegrowanej społeczności zakładu pracy. Stopień integracji przekłada się nie tylko na dobre samopoczucie pracowników, ale również na stopień efektywności ich działań. (...) *Jedynie w sporadycznych przypadkach proces pracy przebiega indywidualnie. Zazwyczaj ludzie pracują zespołowo, mamy więc do czynienia ze zjawiskami pracy zespołowej. Miejscem pracy zespołowej jest przedsiębiorstwo, zwane ogólnie zakładem pracy lub firmą. (...), przedsiębiorstwo jest organizmem społecznym, a każdy organizm społeczny żyje swoim własnym (wewnętrznym) życiem. (...). Organizacja ma ogromny wpływ na zachowania pracownicze, a także na przebieg integracji zespołu pracowniczego* (Milian 2002: 6-7). Relacje między pracownikami, które stanowią podstawę tworzenia się więzi bardzo często mogą być przenoszone na grunt relacji „pozazawodowych”, które jeszcze zacieśniają związki między pracownikami. Wydaje się, że tworzenie się silnych więzi społecznych ma miejsce wszędzie tam, gdzie współpracownicy muszą ze sobą ściśle współpracować, bowiem tylko współpraca może przynieść wymierne efekty. (...) *Zakład pracy jest miejscem, gdzie mamy do czynienia z najbardziej „zagęszczoną” interakcją, jest miejscem, gdzie – poza rodziną – mamy okazję najpełniej wyrazić swoją oso-*

bowość we wszystkich jej podstawowych płaszczyznach: w płaszczyźnie zawodowej, osobistej, uczuciowej, w aspekcie kultury, aspiracji, innowacji, prestiżu i zaangażowania społecznego, ideologicznego, a nawet hobbistycznego (Jacher 1987b : 46).

Punktem wyjścia analizy więzi społecznych w zakładzie pracy jest z pewnością określenie głównych czynników, które tę więź tworzą. Stosunki między współpracownikami są bowiem składową wielu obiektywnych i subiektywnych czynników. Władysław Jacher (Jacher 1987b : 50) zauważa, że na powstawanie więzi społecznej w zakładzie pracy w głównej mierze wpływają czynniki subiektywne (podmiotowe), do których zalicza:

- poczucie związania z zespołem,
- wzajemne zżycie w zespole,
- wzajemna sympatia,
- chęć współdziałania,
- wzajemne zaufanie,
- poczucie bezpieczeństwa,
- akceptacja lidera, przełożonego.

W przypadku służby w Policji – która jest podstawą analizy niniejszego artykułu – silne więzi społeczne między funkcjonariuszami, są podstawą istnienia i właściwego realizowania zadań powierzonych tej formacji.

Niniejszy artykuł zawiera prezentację wyników badań opinii funkcjonariuszy Policji dotyczących wpływu służby (jej charakteru) na integrację zespołu pracowniczego oraz na powstawanie więzi (również tych pozasłużbowych) między policjantami. Analiza ta jest częścią większego projektu badawczego, którego celem było określenie zarówno sytuacji zawodowej, jak i osobistej przedstawicieli zawodów wysokiego ryzyka, jakim są funkcjonariusze Policji. Badania zostały przeprowadzone w latach 2009-2011 wśród słuchaczy kursów specjalistycznych prowadzonych w Szkole Policji w Pile. Badania były przeprowadzane w czasie wolnym funkcjonariuszy tak, aby uzyskane informacje były jak najbardziej wyczerpujące. Rozdano około 1200 kwestionariuszy ankiety, z czego do analizy wykorzystano 912 kompletnie wypełnionych. Jednocześnie przeprowadzono wywiady swobodne z 54 policjantami oraz wywiady eksperckie 6 psychologami policyjnymi oraz 12 funkcjonariuszami Policji, którzy pełnią kierownicze funkcje.

4. Służba w Policji – czynniki integrujące i więziotwórcze

Służba w Policji cechuje się zarówno celem, misją i społecznym znaczeniem, jak i specyficznymi warunkami pełnienia obowiązków służbowych. (...) *Policja jest powoływana do wykonywania czynności mających*

związek zarówno z zaspokajaniem potrzeb jednostkowych i zbiorowych, jak i do regulowania zachowań członków grupy. Odrębność zawodu policjanta wynika z rozmaitych relacji, np. policjant – obywatel bądź grupa społeczna, relacji często konfliktowych, wynikających z obowiązku reagowania w celu zapobieżenia lub przeciwdziałania sytuacjom naruszającym ustalony porządek prawny czy akceptowane zasady współżycia społecznego (Dąbrowska, Iwat, Żaboklicka-Madziar 2007: 384). Specyfika warunków pracy funkcjonariuszy jest ściśle związana z rolą Policji jako formacji powołanej do zapewnienia ładu i porządku publicznego.

Specyfika służby policjantów (przede wszystkim trudne i niebezpieczne działania, zmienowość, dostęp do informacji poufnych i tajnych, konieczność pracy zespołowej i zaufanie do współpracowników) sprawia, że między funkcjonariuszami musi istnieć porozumienie i zaufanie. Powierzenie współpracownikom własnego zdrowia, a nawet życia sprawia, że bardzo często w trakcie służby nawiązują się przyjaźnie, które również są przenoszone na grunt osobisty.

Funkcjonariusze biorący udział w prezentowanych badaniach zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na następujące pytanie: *Moi najbliżsi znajomi to głównie...* Wyniki udzielonych przez nich odpowiedzi zostały zawarte w tabeli nr 1.

Tabela 1

Najbliżsi znajomi policjantów a płeć respondentów (w proc., N = 912)

Znajomi funkcjonariusza Policji	Płeć		Ogółem N = 912
	Kobiety N = 57	Mężczyźni N = 855	
Sąsiedzi	8,8	10,6	10,5
Współpracownicy	50,9	48,4	48,6
Znajomi z lat szkolnych	5,3	10,1	9,8
Znajomi współmałżonka/partnera	21,0	23,6	23,5
Inne	0,0	0,2	0,2
Trudno powiedzieć	14,0	7,1	7,4
Ogółem	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badania i obliczenia własne

Analiza danych zawartych w powyższej tabeli wskazuje, że do największej grupy znajomych policjanta należą jego współpracownicy. Prawie połowa, bo 48,7 proc. badanych respondentów przyznała, że to właśnie kole-

dzy i koleżanki z pracy, stanowią gros osób, z którymi utrzymują kontakty towarzyskie również poza miejscem pracy. Niespełna ¼ funkcjonariuszy (23,5 proc.) wskazała, że do najbliższego grona przyjaciół należą głównie znajomi współmałżonka/i, partnera/ki. Tylko co dziesiąty badany policjant wskazał na sąsiadów jako na najbliższych znajomych. Nieco tylko mniej, bo 9,8 proc. z nich za najbliższych znajomych uważa kolegów i koleżanki z lat szkolnych, studenckich. Komentarzem do powyższych wyników może być wypowiedź jednego z respondentów: *Przy znajomych z pracy nie muszę się pilnować, żeby nie powiedzieć za dużo. To chłopaki, którzy robią to, co ja, więc pewne kwestie nie muszą być przemilczane. Wręcz przeciwnie, czasem, gdy potrzebuję się wygadać, albo poradzić, to wiem, że mogę na nich liczyć, a kto lepiej mi pomoże, niż kolega będący w podobnej sytuacji. (...). Jedyńm problemem takiego układu jest to, że czasem nasze żony muszą nas «przywracać do rzeczywistości» podczas imprez, bo zbyt dużo mówimy o służbie i to je denerwuje. (...).* (mężczyzna 39 lat, 17 lat służby). Wiąż między policjantami jest efektem zarówno częstego przebywania w swoim towarzystwie, ale przede wszystkim jest wynikiem – co podkreślali sami funkcjonariusze – warunków i charakteru zajęć, jakie na co dzień wykonują. Działalność w sytuacjach niebezpiecznych sprawia, że między policjantami rodzi się specjalny rodzaj więzi oparty na zaufaniu i profesjonalizmie.

Należy zatem podkreślić, że wykonywanie zawodu zaufania publicznego, profesji wysokiego ryzyka, jaką z pewnością jest służba w Policji wpływa również na osoby z otoczenia samego policjanta. Najczęściej bowiem do grona znajomych funkcjonariusza należą inni funkcjonariusze, którzy dają swego rodzaju komfort psychiczny i minimalizują niebezpieczeństwo związane ze zdradzeniem tajemnicy służbowej. Innym uzasadnieniem takiego stanu rzeczy, co potwierdza poniższa wypowiedź respondenta jest to, że dla policjantów bardzo niekomfortową jest sytuacja, gdy znajomi zgłaszają się z prośbą o pomoc, interwencję w załatwieniu jakichś spraw związanych właśnie z działalnością Policji. *Grono moich znajomych spoza firmy jest bardzo niewielkie i hermetyczne. Nie chciałbym, żeby moi znajomi przychodzili do mnie po pomoc, gdy na przykład dostaną mandat za przekroczenie prędkości. Musiałbym im wówczas odmówić, a nie wiem, jak byłoby to przyjęte. Znajomi, których mam (ci spoza firmy) wiedzą, że dla nich jestem tylko i wyłącznie Robertem, a nie aspirantem Robertem X (...)* (mężczyzna 39 lat, 16 lat służby).

Sami funkcjonariusze zauważają, że służba w Policji w sposób znaczący wpłynęła na ich relacje ze współpracownikami, że jej efektem jest wytworzenie się swoistej silnej więzi. *Charakter służby (trudność, stresogen-*

ność i niebezpieczeństwo) sprawiają, że koledzy z pracy stają się twoją drugą rodziną. Musimy na sobie polegać i ufać w 100 proc., a to bardzo integruje. Tak, zdecydowanie mogę powiedzieć, że służba stała się podstawą więzi, jaka istnieje między nami (współpracownikami – przyp. autorki), również poza miejscem służby (mężczyzna 38 lat, 12 lat służby).

Członkowie rodzin policjantów, którzy brali udział w prowadzonych przez autorkę badaniach, również przyznali, że czują specyficzny rodzaj więzi z innymi funkcjonariuszami i ich rodzinami. Efektem tej więzi są częste spotkania towarzyskie, zawiązywanie się przyjaźni, wspólne spędzanie czasu wolnego – słowem integracja między rodzinami funkcjonariuszy. *Mogę z całą pewnością stwierdzić, że zdecydowaną większość moich znajomych stanowią koledzy męża z pracy i ich rodziny. Z żonami innych policjantów bardzo często spotykamy się, by „popłotkować”. Rozumiemy trudy ich służby i wspieramy się nawzajem. Kilka razy zdarzyło mi się nawet, że koledzy męża pomagali mi z zepsutym samochodem, bo on sam w tym czasie pełnił służbę. Mogę na nich polegać jak na członkach najbliższej rodziny* (kobieta 43 lata, żona funkcjonariusza z 18-letnim stażem służby).

Środowisko policjantów stanowi zintegrowaną grupę, która spędza ze sobą czas nie tylko w trakcie pełnienia obowiązków służbowych, ale również poza zmianami w pracy. Jak podkreślają sami zainteresowani ma to silny związek zarówno z ich aktywnością zawodową, jak i z sympatią, którą darzą się nawzajem. *Nie jest możliwe, aby w trakcie wielogodzinnej służby, pracować z kimś, kogo się nie lubi lub komu się nie ufa. W naszym zawodzie musimy się lubić (co nie znaczy kochać), szanować, mieć bezgraniczne zaufanie oraz potrafić pracować w zespole. Nie ma tutaj miejsca na jakieś indywidualne akcje – stanowimy „team”, który pracuje dla wspólnego sukcesu w myśl zasady „jeden za wszystkich – wszyscy za jednego”. To siłą rzeczy musi skutkować powstawaniem różnych więzi, sympatii, czy przyjaźni, które później przenoszą się również na grunt osobisty.* (mężczyzna 41 lat, 15 lat służby).

Biorąc pod uwagę przytoczone powyżej wypowiedzi respondentów, charakter ich służby oraz konieczność wspólnego działania należy zauważyć, że w przypadku grupy zawodowej policjantów, służba stanowi czynnik integrujący i więziotwórczy. Analizując przytoczone wcześniej za Władysławem Jacherem czynniki więziotwórcze w zakładzie pracy można stwierdzić, że w przypadku funkcjonariuszy Policji mają one szczególne znaczenie i działają ze wzmoczoną siłą. Rozważając ponownie czynniki więziotwórcze w zakładzie pracy (w tym wypadku wśród policjantów), potwierdza się, że służba ma ogromny wpływ na integrację i więzi między funkcjonariuszami:

- Poczucie związania z zespołem – w przypadku policjantów praca zespołowa jest podstawą wszelkich działań. Tutaj nie ma miejsca na indywidualizm, bowiem sama struktura Policji i sposób wykonywania obowiązków służbowych opiera się na kolektywnym działaniu;
- Wzajemne życie w zespole – praca zespołowa, często w warunkach trudnych i niebezpiecznych prowadzi do wytworzenia się swoistej „rodziny” policjantów;
- Wzajemna sympatia – efektywne działania nie są możliwe z partnerem, którego nie darzy się sympatią. Oczywiście w ramach organizacji Policji (komendy, komisariaty etc.) nie jest możliwe, by darzyć sympatią absolutnie każdego człowieka, jednak najbliższego partnera w służbie bez wątplenia należy lubić;
- Chęć współdziałania – jak już wspomniano powyżej, w Policji tylko działania zespołowe mogą przynieść wymierne efekty, stąd funkcjonariusze z założenia muszą chcieć i potrafić współpracować ze sobą;
- Wzajemne zaufanie – truizmem byłoby stwierdzenie, że służba w Policji opiera się na wzajemnym zaufaniu, jakim muszą obdarzać się funkcjonariusze. Zaufanie to, to przede wszystkim świadomość powierzenia partnerowi w służbie swojego bezpieczeństwa, swojego życia;
- Poczucie bezpieczeństwa – wiąże się bezpośrednio z czynnikiem powyższym – wzajemnym zaufaniem – bowiem tylko wzajemne zaufanie może dawać policjantom poczucie bezpieczeństwa w trakcie wykonywania swoich obowiązków służbowych;
- Akceptacja lidera, przełożonego – Policja jako grupa dyspozycyjna opiera się na zależnościach i hierarchii służbowej. Silna pozycja przełożonego jest podstawą sprawnego funkcjonowania danej komórki Policji. Policjanci muszą akceptować zarówno samego przełożonego, jak i wszelkie decyzje i rozkazy, jakie wydaje.

Powyższa analiza wskazuje, że służba w Policji – jak niewiele innych – wpływa na tworzenie się więzi między współpracownikami. Czynniki, które są uznawane za więziotwórcze, w przypadku policjantów, występują w całości i w dużym nasileniu. Ich oddziaływanie odczuwają nie tylko funkcjonariusze, ale również osoby z ich najbliższej rodziny, które to również integrują i wiążą się z innymi policjami i członkami ich rodzin.

Podsumowanie

Integracja i więź w zespole są istotne zarówno z punktu widzenia pracowników, jak i efektywnego działania samej organizacji. Integracja i więź

społeczna w przypadku policjantów to zjawiska, które wydają się być wpisane w samą naturę ich działania, specyfiki obowiązków służbowych. Bardzo często – jak pokazały wyniki przeprowadzonych przeze mnie badań – owe więzi są przenoszone na grunt osobisty, prywatny. Funkcjonariusze, którzy na co dzień ze sobą współpracują, bardzo często spotykają się również poza godzinami służby. Podobnie rzecz się prezentuje, jeśli wziąć pod uwagę relacje między pozostałymi członkami rodzin policjantów – tutaj również można zaobserwować pewną specyfikę zażyłości, jaka rodzi się między żonami i dziećmi funkcjonariuszy. Respondenci, którzy wzięli udział w badaniach podkreślali, że gdyby nie wspólna służba (w szczególności jej specyfika), to pewnie ich relacje ze współpracownikami nie byłyby tak silne, a na pewno nie przeniosłyby się na grunt rodzinny, osobisty. Integracja i więź w tej grupie zawodowej są z jednej strony skutkiem specyfiki działań, a z drugiej strony podstawą sprawnego realizowania zadań służbowych.

Bibliografia:

1. Dąbrowska I.U., Iwat M.B., Żaboklicka-Madziar M., 2007, *Policjanci*, [w:] J.F. Terelak (red.), *Stres zawodowy: charakterystyka wybranych zawodów stresowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Warszawa.
2. Giza-Poleszczuk A., Marody M., 2006, *W uwięzi więzi (społecznych)*. „Societas/Communitas” nr 1.
3. Homans G.C., 1961, *Social Behaviour. Its Elementary Forms*, Harcourt, New York.
4. Jacher W., 1976, *Zagadnienie integracji systemu społecznego. Studium z zakresu teorii socjologii*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
5. Jacher W., 1979, *Stosunki międzyludzkie* [w:] W. Jacher (red.), *Człowiek i praca. (Alfabet wiedzy o pracy ludzkiej)*, Wydawnictwo Instytut Śląski, Opole.
6. Jacher W., 1987a, *Badanie stosunków międzyludzkich w zakładzie pracy przy zastosowaniu kategorii integracji i schematu budowy grup* [w:] W. Jacher (red.), *Metodologiczne problemy socjologii pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
7. Jacher W., 1987b, *Więź społeczna w teorii i praktyce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
8. Kaczmarek J., 2010, *Kształtowanie więzi społecznej w relacjach z klientem na przykładzie zawodu agenta ubezpieczeniowego* [w:] E. Bartkowiak, A. Dobrychłop, P. Prüfer (red.), *Więzi. Dylematy egzystencjalne*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra.

9. Landecker W.S., 1962, *Types of Integration and their Measurement*, [w:] *The Language of Social Research*, New York.
10. Lenart J., 2010, *Więzi między pracodawcą i pracownikiem w przedsiębiorstwie w kontekście przemian systemowych w Polsce (refleksje przedsiębiorcy)*, [w:] E. Bartkowiak, A. Dobrychłop, P. Prüfer (red.), *Więzi. Dylematy egzystencjalne*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra.
11. Milian L., 2002, *Praca, osobowość, kierowanie. Wybrane zagadnienia dla studiujących kierunek zarządzanie*, Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa.
12. Nisbet R., 1970, *The Social Bond. An Introduction to the Study of Society*, Knoph, New York.
13. Pasierbiński A., 1979, *Rzeczowe a osobiste elementy więzi społecznej w zakładzie pracy* [w:] W. Jacher (red.), *Człowiek i praca. (Alfabet wiedzy o pracy ludzkiej)*, Wydawnictwo Instytut Śląski, Opole.
14. Paszkiewicz M., 1979, *Treść pracy* [w:] W. Jacher (red.), *Człowiek i praca. (Alfabet wiedzy o pracy ludzkiej)*, Wydawnictwo Instytut Śląski, Opole.
15. Swadźba U., 2008, *Praca jako wartość w życiu Ślązaków* [w:] U. Swadźba (red.), *Śląski świat wartości. Z badań empirycznych w Rybniku*, Wydawnictwo Gnome, Katowice.
16. Swadźba U., 2012, *Wartości – pracy, rodziny i religii – ciągłość i zmiana. Socjologiczne studium społeczności śląskich*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.

Work as a Factor of Integration and Creating a Social Bonds On Example of Police Officers

Summary

It is a truism to say that work is an important element of human life. Its importance relates both to the material, economic and interpersonal dimension. Some professions are based on individual activities, in the case of others, the team is the basis for action. Power of team integration translates into a functioning professional group in the workplace and in their free time. This article aims to show the importance of the work in the Police on the development of social bonds between the officers, including the private sector (private life). I will show the relationship between the nature of professional activities (in this case dangerous, with risks of health and life, based on total

trust in co-workers), and the development of integration and bonds between the policemen.

Key words: work, integration, social bonds, Police.

Stanisław Żukowski

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

Wydział Filozofii i Socjologii

Instytut Socjologii

e-mail: stanislaw.zukowski@onet.eu

Praca jako ważny element w przestrzeni życia osób niepełnosprawnych

Abstrakt

Ograniczenia wynikające z niepełnosprawności fizycznej lub umysłowej stwarzają w życiu wiele problemów, specyficznych dla osób niepełnosprawnych. Można je podzielić na problemy urbanistyczne, problemy socjologiczne, problemy psychologiczne, problemy medyczne przejawiające się w utrudnionym dostępie do opieki medycznej. Możliwością zminimalizowania tych ograniczeń jest rozwój technologii, w tym na pewno duże znaczenia ma upowszechnienie się Internetu, jako medium wymiany informacji i komunikacji międzyludzkiej. Przełomowe znaczenie dla dalszego życia osoby niepełnosprawnej ma decyzja o wyborze określonego zawodu i podjęcie pracy i właśnie wtedy należy jej zapewnić szczególną pomoc i wsparcie. Celem rehabilitacji społecznej jest możliwie pełne włączenie osoby z niepełnosprawnością we wszystkie przejawy życia społecznego, aby osoba ta faktycznie była i czuła się wartościowym i pożytecznym członkiem społeczeństwa, mogącym korzystać z dóbr i osiągnięć kultury, cywilizacji, jak też mogącym włączyć się w ich tworzenie. Dlatego praca dla osoby niepełnosprawnej jest rehabilitacją społeczną, która może uzdrowić nie tylko samego zainteresowanego, ale i całe państwo poprzez przyjęcie nowych rozwiązań systemowych.

Słowa kluczowe: niepełnosprawni, praca, aktywizacja zawodowa, zatrudnienie, rynek pracy.

Wprowadzenie

Niepełnosprawność fizyczna lub umysłowa stwarza w życiu wiele problemów oraz wnosi wiele ograniczeń specyficznych dla osób niepełnosprawnych. Do najczęściej wymienianych w literaturze przedmiotu barier należą: bariery społeczne (negatywne lub obojętne postawy pełnosprawnych wobec niepełnosprawnych), bariery ekonomiczne (wszelkie problemy socjal-

no-bytowe, stwarzające trudne warunki życiowe), bariery prawne (dyskryminujące przepisy) oraz bariery architektoniczne i urbanistyczne (niedostosowanie budynków i obiektów użyteczności publicznej do możliwości manipulacyjnych i lokomocyjnych osoby niepełnosprawnej). Możliwością zminimalizowania tych ograniczeń jest rozwój technologii, w tym duże znaczenia ma upowszechnienie się Internetu, jako medium wymiany informacji i komunikacji międzyludzkiej (Radomski 2000: 7).

W Unii Europejskiej, tak jak na całym świecie, populacja osób niepełnosprawnych stanowi około 10 proc. ogółu ludności i przekracza obecnie 50 mln osób (Kubów 2009: 157). Ta ogromna liczba ludności wciąż rośnie ze względu na starzenie się społeczeństwa europejskiego. Skala niepełnosprawności w krajach członkowskich zmusza, kraje Unii do podjęcia wielu działań nie tylko w sferze zabezpieczenia społecznego, ale także w sferze gospodarczej, ekonomicznej, politycznej i edukacyjnej (Gębicki 2007: 94). Poziom aktywności zawodowej ludzi niepełnosprawnych w krajach Unii jest wyraźnie zróżnicowany, a jego średni poziom wynosi około 42 proc. (Pancer-Cybulski 2008: 8-9). W Polsce w 2007 roku aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych była dwukrotnie niższa, bo wynosiła 22,6 proc.. To zróżnicowanie procentowe wynika z wielu przyczyn społecznych dla danych krajów tj. rozwój systemu zabezpieczenia społecznego, zróżnicowana dostępność miejsc pracy, rozwój dostępnej pod względem architektonicznym i technicznym infrastruktury urbanistycznej, ukształtowane postawy pracodawców do osób niepełnosprawnych, poziom wykształcenia oraz postawy samych niepełnosprawnych, jak również zróżnicowany system legislacyjny państw członkowskich, co ma zasadniczy wpływ na różnice w dofinansowaniu niepełnosprawności (Kubów 2009: 157). Jak wynika z powyższego zakres praw i ochrony oraz sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy zależy w dużej mierze od geograficznego miejsca ich zamieszkania.

Ostatnie pełne dane, dotyczące liczby osób niepełnosprawnych w Polsce pochodzą z Narodowego Spisu Powszechnego 2011. Według jego wstępnych wyników w 2011 roku liczba osób niepełnosprawnych ogółem wynosiła około 4,7 mln, co stanowi 12,2 proc. ludności kraju. Tylko 3 proc. osób niepełnosprawnych ma wyższe wykształcenie, aż 31,5 proc. zasadnicze zawodowe, a 27,5 proc. podstawowe i niepełne zawodowe. Najliczniejsza grupa osób pracujących jest w wieku 45-54 lata, przy czym aż 62 proc. to mężczyźni. Tylko 20 proc. pracujących osób niepełnosprawnych zatrudnionych jest w zakładach pracy chronionej. Wśród biernych zawodowo – zarejestrowanych jako bezrobotni jest ok. 150 tys. (3 proc.). (Sankowski Bękała 2002: 1).

1. Praca osób z niepełnosprawnością i ich społeczna rehabilitacja

Znaczenie pracy zawodowej dla osób niepełnosprawnych oceniane jest z różnych punktów widzenia: leczniczego, psychologicznego i zawodowego. Właściwie dobrana i długotrwała praca może być także pomocna w procesie leczenia jako swoisty czynnik terapeutyczny, wpływający korzystnie na ogólną sprawność pracującej osoby niepełnosprawnej. Łatwiej radzi sobie ona z akceptacją własnej niepełnosprawności, co z kolei pozytywnie wpływa na jej funkcjonowanie w środowisku zawodowym i społecznym. Do bardzo istotnych aspektów psychicznych wykonywania pracy należą takie wartości, jak: ład, dyscyplina, porządek i poczucie odpowiedzialności. W znaczeniu zawodowym natomiast wartością pracy jest przenoszenie „wprawy” uzyskanej na stanowisku pracy na inne sytuacje życiowe (Kirenko 2006: 97).

Osoby niepełnosprawne aktywne zawodowo są bardziej zaradne i odporne na przeciwności losu, niż te, które nie pracują. Uczą się właściwego reagowania na nieprzewidziane zdarzenia i sytuacje problemowe. Brak akceptacji ze strony innych ludzi prowadzi często do wycofywania się z kontaktów towarzyskich i poczucia izolacji. Aby tego uniknąć, osoby niepełnosprawne starają się zasłużyć na sympatię otoczenia. Próbuje na przykład wyręczać innych ludzi w pracy, pomagać im w zaspokajaniu potrzeb, nawet kosztem własnych pragnień. Mogą również „przybierać maskę” osoby wesołej, życzliwej, zawsze uśmiechniętej, ukrywając w ten sposób swoje prawdziwe uczucia (Kirenko 2006: 98-99).

Osoby niepełnosprawne aktywne zawodowo lepiej radzą sobie z problemami życia codziennego. Może to wynikać z przekonania, że w trudnej sytuacji otrzymają niezbędne wsparcie społeczne. Nie czują się więc bezradne i wyobcowane. Natomiast osoby biernie zawodowo przeżywają jeszcze większe napięcia emocjonalne: trudności dnia codziennego wydają się im nie do przezwyciężenia. Są przekonane, że nie sprostają ciągle nowym wyzwaniom. Podejmowane działania traktują, jako znaczne obciążenie. Żyją z dnia na dzień, bez dalszych perspektyw na przyszłość.

Osoby pełnosprawne powinny nauczyć się tolerancji dla odmiennego u niepełnosprawnych sposobu przeżywania i oceniania rzeczywistości. Najważniejsza jest akceptacja niepełnosprawności, jako zjawiska istniejącego obiektywnie. Przyjęcie postawy otwartej wobec osób z dysfunkcjami, a także wymiana doświadczeń to właściwa droga do wychodzenia z niepełnosprawności. Należy pamiętać, że sytuacja osób niepełnosprawnych jest bardzo trudna i wymaga umiejętności przystosowania się w wielu dziedzinach: ro-

dzinnej, społecznej i zawodowej. To na ludziach zdrowych w aspekcie zawodowym spoczywa obowiązek właściwego ułożenia zasad „współżycia” z osobami niepełnosprawnymi. Niska aktywność w tej dziedzinie oznacza nie tylko obniżenie wpływów z podatków, ograniczenie kręgu konsumentów, również mniejszą liczbę płacących składki na ubezpieczenie. Są to mierne koszty w skali całego kraju. Do ich zwiększenia przyczyniają się także zastępcze, socjalne źródła utrzymania osób niepełnosprawnych (Kirenko 2006: 100).

Polski system zatrudniania osób niepełnosprawnych został opracowany jeszcze na początku lat 90. XX wieku. Jego podstawowym celem było podnoszenie poziomu przygotowania zawodowego i poprawa zdolności do uzyskania zatrudnienia przez osoby o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, budowanie potencjału oraz tworzenie nowych i doskonalenie istniejących instrumentów, zwiększających możliwości osób niepełnosprawnych na rynku pracy (Kirenko 2006: 101). System ten nie jest obecnie przystosowany do obecnego rozwoju, jest przestarzały i niewydajny.

Niewątpliwie najtrudniej znaleźć pracę osobom z upośledzeniem umysłowym. W zakładach pracy chronionej, a także na tzw. otwartym rynku pracy częściej przyjmowane są osoby, które ukończyły specjalną szkołę zawodową, czyli osoby z lekkim deficytem intelektualnym. Osoby z pozostałymi upośledzeniami, w stopniu umiarkowanym i znacznym, bo nie w głębokim, uzyskują pracę bardzo rzadko (Otrębski 2001: 54).

W krajach Unii Europejskiej przyjęte są dwa główne kierunki zatrudniania osób niepełnosprawnych poprzez tworzenie rynku pracy dla tej grupy oraz przez włączanie specjalnych programów w główny nurt polityki zatrudnienia. Przyjmują one trojaką postać: regulacji, rekompensaty lub zastępowania. Przez regulację należy rozumieć stosowanie nakazów, zakazów i tzw. środków ochronnych wobec podmiotów gospodarczych. Wsparcie finansowe i materialne oraz pomoc osobista to sposoby zapewnienia osobom niepełnosprawnym konkurencyjnej pozycji na rynku pracy. W ramach „zastępowania” zaś tworzy się miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych w specjalnie utworzonych i wydzielonych miejscach zarówno w sektorze publicznym, jak i sektorze zatrudnienia chronionego. Przy tworzeniu spójnego systemu aktywizowania i wspierania osób niepełnosprawnych w Polsce, najpełniej korzystać z doświadczeń innych krajów.

Najpełniejsze warunki rozwoju osoby niepełnosprawnej stwarza jej aktywne uczestnictwo we własnej rehabilitacji, rozumianej jako proces złożony z powiązanych ze sobą i wzajemnie od siebie zależnych ogniw. Wiktor Dega, wybitny lekarz i twórca polskiej szkoły rehabilitacji, ujmuje to nastę-

pująco: „Jeśli rehabilitacja lecznicza nie będzie ściśle powiązana z rehabilitacją socjalną i zawodową, wynik rehabilitacji nie będzie pełny” (Dega 1995: 16).

Rehabilitacja społeczna jest – według WHO – “częścią ogólnego procesu rehabilitacji, która ma na celu integrację lub reintegrację osoby niepełnosprawnej w środowisko społeczne poprzez udzielanie jej pomocy w przystosowaniu się do wymagań rodziny i środowiska dalszego, usuwając jednocześnie ekonomiczne i społeczne bariery, które mogą utrudnić cały proces rehabilitacji” (Majewski 1995: 39).

Celem rehabilitacji społecznej jest możliwie pełne włączenie osoby z niepełnosprawnością we wszystkie przejawy życia społecznego, aby osoba ta faktycznie była i czuła się wartościowym i pożytecznym członkiem społeczeństwa, mogącym korzystać z dóbr i osiągnąć kultury, cywilizacji, jak też mogącym włączyć się w ich tworzenie. Bardzo ważną częścią rehabilitacji społecznej jest przygotowanie rodziny i najbliższego otoczenia osoby niepełnosprawnej, a także całego społeczeństwa do współżycia i współpracy z człowiekiem z niepełną sprawnością. W tym celu konieczne jest upowszechnianie wiedzy o niepełnosprawności, o możliwościach rehabilitacji osób niepełnosprawnych, o możliwościach i ograniczeniach tych osób, a w konsekwencji o tym, w jakim zakresie osoby te mogą, a nawet powinny radzić sobie same, a w jakim potrzebują pomocy. Istotną rolę mają tutaj do odegrania środki masowego przekazu. Aleksander Hulek, wybitny polski psycholog i pedagog specjalny, uważał, że środki masowego przekazu mogą ułatwiać lub utrudniać proces rehabilitacji (Hulek 1991: 32).

Kolejnym ogniwem złożonego procesu rehabilitacji kompleksowej jest rehabilitacja zawodowa. Międzynarodowa Organizacja Pracy przyjęła następującą jej definicję: rehabilitacja zawodowa “jest częścią ogólnego procesu rehabilitacji i polega na udzielaniu osobie niepełnosprawnej takich usług, jak: poradnictwo zawodowe, szkolenie zawodowe i zatrudnienie, aby umożliwić jej uzyskanie, utrzymanie i awans w odpowiedniej pracy, a przez to umożliwić jej integrację lub reintegrację w normalne życie społeczne” (Majewski 1995: 48). Następnym ważnym elementem przygotowania osoby z niepełną sprawnością do pracy jest szkolenie lub kształcenie zawodowe. Opanowanie przez osobę niepełnosprawną koniecznej wiedzy teoretycznej i zdobycie praktycznych umiejętności potrzebnych do wykonywania danego zawodu lub pracy jest na ogół możliwe w zwykłym, ogólnodostępnym systemie przygotowania zawodowego. W przypadkach, gdy stopień uszkodzenia organizmu wyklucza taką możliwość, osoba z niepełną sprawnością może uczyć się w specjalistycznych placówkach, przeznaczonych dla osób z określonego rodzaju niepełnosprawnościami (Kempiński 1986: 47).

Hulek podkreśla, że większość osób niepełnosprawnych, mimo uszkodzenia organizmu, zachowuje wiele sprawności, a często posiada szczególne zdolności, które mogą stać się podstawą działań zmierzających do przygotowania ich do pracy zawodowej (Hulek 1991: 164-165).

2. Specyfika sytuacji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy i efektywność ich pracy

Pozycja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy jest wyraźnie słabsza od sytuacji osób sprawnych. Wynika to głównie z mniejszej liczby oferowanych im miejsc pracy, a także negatywnego wpływu barier mentalnych. Pomimo, że osoby z niepełnosprawnością stanowią około 17 proc. populacji, to odsetek ofert pracy dla nich jest znacznie niższy. Ilustracją tego zjawiska jest wskaźnik zatrudnialności w tej grupie, nie przekraczający 5 proc. (Giermanowska 2007b: 81-111), który w ostatnich latach ma jeszcze tendencję spadkową. Bariery mentalne utrudniające znalezienie pracy przez te osoby występują zarówno po stronie pracodawców jak i samych osób niepełnosprawnych.

Jak pokazują badania społeczne prowadzone przez Rożnowskiego, sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy mierzona oceną szans na ich zatrudnienie jest zróżnicowana. Podstawowe czynniki wpływające na zatrudnialność tej grupy, to: typ niepełnosprawności, stopień niepełnosprawności, poziom wykształcenia i wiek.

Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy nie jest jednorodna. Zależy od typu niepełnosprawności i jej stopnia. Większe szanse na zatrudnienie mają osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu i słuchu. Choć szanse te są i tak drastycznie niższe niż osób sprawnych. W najgorszej sytuacji na rynku pracy znajdują się osoby z niepełnosprawnością intelektualną, chore psychicznie i z niepełnosprawnością sprzężoną (Rożnowski 2008).

Zależność szans na zatrudnienie od wykształcenia w grupie osób niepełnosprawnych jest bardziej skomplikowana. Większe szanse mają osoby z wykształceniem zawodowym (nawet zasadniczym) niż ogólnym (średnim). W ramach wykształcenia zawodowego można mówić o prawidłowości – im wyższe, tym lepsze, z wyjątkiem wyższego zawodowego (licencjat), które z powodu krótkiej obecności w systemie szkolnictwa, jeszcze nie ugruntowało swej pozycji w świadomości pracodawców i często jest uważane za niskie jakościowo (Rożnowski, Markowski, Łobocki, Konefał 2007).

Ofertę rynku pracy dla osób z niepełnosprawnością należy uznać za bardzo ubogą i jednocześnie z przewagą prac prostych, nie mogących zaspokoić potrzeb wielu z nich. Są to stanowiska: portiera, woźnego, pomoce

i sprzątaczkę biurową, pracownika administracyjnego, kucharza, telemarketera, grafika komputerowego (Wiącek 2008) .

W ofercie kierowanej do osób z niepełnosprawnością dominuje nietrwały związek z pracodawcą (umowy o pracę czasowe lub na wykonanie dzieła lub realizację zadania) oraz niskie, bliskie najniższej krajowej, płace. Z drugiej strony wymagania stawiane pracownikom z niepełnosprawnością zatrudnianym na tych warunkach są wysokie – na poziomie wymagań kierowanych do pełnosprawnych pracowników, co stanowi logiczną sprzeczność.

Najczęściej stosowanymi sposobami pozyskiwania pracowników z niepełnosprawnością jest korzystanie z prywatnych kontaktów lub kierowanie informacji o zapotrzebowaniu do Urzędu Pracy. Rolę tej instytucji rynku pracy w dystrybucji miejsc pracy należy uznać za kluczową. Również same osoby niepełnosprawne postrzegają Urzędy Pracy jako podstawową instytucję, która powinna wspierać zatrudnienie tej grupy osób (Wiącek 2008).

Możliwość zwiększenia oferty pracy upatrywana jest w zwiększeniu atrakcyjności zatrudniania osób z niepełnosprawnością poprzez dofinansowania pracodawców i oferowanie im różnych ulg finansowych, zmniejszenie liczby barier architektonicznych i komunikacyjnych w miejscu pracy, w drodze do niego oraz edukacji pracodawców w celu zwiększenia ich świadomości problemu, a także w podniesieniu jakości zasobów pracy osób z niepełnosprawnością. Bezrobotne osoby niepełnosprawne zwracają jeszcze uwagę na większą dostępność telepracy, jako czynnik ułatwiający im znalezienie zatrudnienia (Chłoń-Domińczak, Poznańska 2007: 24).

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest zależne od sektora. Najdogodniejsze warunki występują w usługach, czyli między innymi w handlu, hotelarstwie, restauratorstwie, edukacji, ochronie zdrowia, komunikacji, finansach, ubezpieczeniach czy usługach biurowych. W branżach tych o wiele łatwiej tworzyć miejsca pracy dla osób z ograniczeniami fizycznymi czy umysłowymi, niż w przemyśle lub rolnictwie.

Specjalnie z myślą o ludziach niepełnosprawnych został stworzony chroniony, zwany inaczej zamkniętym, rynek pracy. Nie występuje na nim konkurencja pomiędzy osobami zdrowymi a inwalidami, co stawia tych drugich w znacznie dogodniejszej sytuacji niż na rynku otwartym. Niestety, jak pokazuje rzeczywistość, większość niepełnosprawnych pracowników nie przechodzi nigdy z form zatrudnienia chronionego do normalnego. Wynika to z obawy przed niepowodzeniem i trudnościami, utraty świadczeń przysługujących z tytułu zatrudnienia w zakładzie pracy chronionej, niechęci pracodawców do tracenia pracowników oraz bezrobocia. Wyróżnia się następujące

formy zatrudnienia chronionego: nakładcze, na stanowiskach pracy chronionej w zwykłych zakładach pracy, w spółdzielni inwalidów, oraz w zakładach pracy chronionej.

Okrutna rzeczywistość sprawia, że osoby niepełnosprawne napotykaają rozliczne bariery ze strony pracodawców i środowiska pracy. Przede wszystkim pracodawcy obawiają się kłopotów, które mogą wynikać z powodu zatrudnienia inwalidy. Boją się niskiej efektywności pracy czy też niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków. Minusami są także biurokracja i sformalizowany system otrzymywania dotacji na dostosowanie miejsca pracy do potrzeb konkretnego pracownika. Czynnikiem powstrzymującym od zatrudniania osób niepełnosprawnych jest również ochrona prawna, która utrudnia zwolnienie takiej osoby (Giermanowska 2007a: 40-41).

3. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w opinii pracodawców

Pracodawcy na ogół niechętnie zatrudniają osoby niepełnosprawne. Tylko 27 proc. badanych zakładów pracy deklaruje, że rozważa taką możliwość, a spośród pracodawców aktualnie niezatrudniających osób niepełnosprawnych zaledwie 10 proc. wyraża taki zamiar. Dzieje się tak dlatego, że czynniki utrudniające zatrudnianie osób niepełnosprawnych mają źródło w wielu cechach systemu wsparcia zatrudnienia. Pracodawcy szczególnie akcentują te czynniki, które w pośredni lub bezpośredni sposób wiążą się z koniecznością ponoszenia przez nich dodatkowych kosztów, związanych z wprowadzaniem w zakładzie pracy zmian techniczno-organizacyjnych (np. wiążących się z przystosowaniem stanowiska pracy dla nowo zatrudnionego niepełnosprawnego pracownika). Powszechnym problemem (szczególnie w małych zakładach pracy) jest również niedostosowanie infrastruktury technicznej (Bartkiewski, Gąciarz, Giermanowska i inni, 2009: 19-20).

Niestabilność prawa i jego skomplikowanie oraz kłopoty z dostępem do informacji stanowią kolejne poważne bariery, zniechęcające małe i średnie przedsiębiorstwa do podejmowania wysiłków w sferze zatrudniania niepełnosprawnych.

Pracodawcy obawiają się także niskiego i nieadekwatnego poziomu kwalifikacji i umiejętności osób niepełnosprawnych. Mniejsze znaczenie natomiast przywiązują do obciążeń wynikających z dodatkowych uprawnień osób niepełnosprawnych w zakresie wymiaru czasu pracy czy dodatkowego urlopu wypoczynkowego (Bartkiewski, Gąciarz, Giermanowska i inni 2009: 19-20).

Obowiązujący poziom dofinansowania miejsc pracy i świadczeń na rzecz pracowników niepełnosprawnych, a także procedury ich uzyskania są

mało atrakcyjne. Wskutek występujących niespójności prawnych i biurokracji mitręgi, podejmowanie wysiłku na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych jest postrzegane przez pracodawców jako zbyt kosztowne (przy czym niekoniecznie chodzi tu o konieczność poniesienia wydatków pieniężnych, lecz raczej o całokształt nakładu czasu, energii ludzkiej, itp.). To z kolei prowadzi do ucieczki pracodawców poza system. Część zakładów pracy zatrudnia osoby niepełnosprawne i osiąga wymagany wskaźnik, ale rezygnuje ze starania się o dofinansowanie w ramach Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR). Okazuje się, że pracodawca za rozsądniejsze wyjście uznaje rezygnację z pewnej puli środków, niż poświęcenie czasu na obsługę systemu.

Osią zgłaszanych przez respondentów różnych sugestii jest podmiotowe przeorientowanie istniejących ram prawnych i form organizacyjnych w obszarze wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Mówiąc obrazowo, system powinien być skupiony na osobie niepełnosprawnej. Zachętą dla pracodawcy powinien być fakt, że oferuje się mu do pracy pracownika dobrze przygotowanego i wartościowego ze względu na posiadane kwalifikacje. Atrakcyjna może być możliwość elastycznego regulowania formy zatrudnienia. Reorientacja systemu powinna w konsekwencji oznaczać również przebudowę instytucji publicznych w sferze stosunków pracy. Z wypowiedzi respondentów wyłania się np. propozycja powołania wyspecjalizowanej agencji publicznej, niezależnej od powiatowych urzędów pracy i zajmującej się pośrednictwem pracy oraz szkoleniami zawodowymi dla osób niepełnosprawnych (Instytut Spraw Publicznych 2009, projekt „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Uwarunkowania systemowe” 2008-2009.).

Potrzebna jest także modyfikacja przepisów finansowych. Nie można tej kwestii sprowadzać do ogółu przeznaczanych na ten cel środków. Postulaty dotyczą systemu ich dystrybucji. Jednym z pomysłów zaprezentowanych przez respondentów było uelastycznienie obowiązujących wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych (lub całkowita z nich rezygnacja), które stanowią warunek zwolnienia z płacenia składki na PFRON. Wraz z wprowadzeniem jednolitej, powszechnej składki na PFRON, zaproponowano stworzenie systemu dotacji podmiotowych dla osoby niepełnosprawnej, które byłyby wpłacane na rzecz zatrudniającego ją pracodawcy, niezależnie od liczby takich osób zatrudnionych w firmie („pieniądze powinny iść za osobą niepełnosprawną”).

Wyniki badań wskazują, że 60 proc. pracodawców uznaje, że ma niewystarczający dostęp do informacji o osobach niepełnosprawnych, a 57

proc. z nich wskazuje na niewystarczający dostęp do informacji o warunkach zatrudniania osób niepełnosprawnych. Jednym z postulatów pracodawców jest stworzenie bazy danych o osobach niepełnosprawnych poszukujących pracy (Instytut Spraw Publicznych 2009, projekt „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Uwarunkowania systemowe” 2008-2009.).

Barierą wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest stereotypowy obraz pracownika niepełnosprawnego. Co prawda pracodawcy niepełnosprawnych w porównaniu z pozostałymi pracownikami wyżej oceniają ich lojalność, staranność i pracowitość, ale niżej kwalifikacje, wydajność, roszczeniowość, dyspozycyjność, absencję chorobową i samodzielność. Są też przekonani, że osoba niepełnosprawna nadaje się głównie do wykonywania prac prostych i niesamodzielnych.

Szansą są organizacje pozarządowe. Mogą one oferować usługi doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy, dostarczać wiedzę o zagadnieniach niepełnosprawności w miejscu pracy i w ten sposób podnosić świadomość pracodawców oraz świadczyć różnego rodzaju pomoc dla niepełnosprawnych pracowników w miejscu pracy i poza nim. Nawiązanie stałej współpracy firm i instytucji z otwartego rynku pracy z organizacjami pozarządowymi umożliwi wymianę wiedzy i pozwoli udzielić oczekiwanego przez pracodawców wsparcia. Warto jednocześnie podkreślić, iż organizacje pozarządowe są strukturami elastycznymi. Stąd możliwe formuły współpracy mogą lepiej odpowiadać na potrzeby konkretnych firm i instytucji, co w rezultacie zaowocuje trafniejszym doбором niepełnosprawnych pracowników i dostosowaniem do wymogów określonych stanowisk pracy.

Podsumowanie

Włączanie osób niepełnosprawnych w życie zawodowe ma znaczenie nie tylko humanitarne, ale często jest bardzo ważnym elementem rehabilitacji. W przypadku osób niepełnosprawnych praca pełni trzy główne funkcje: dochodowa, rehabilitacyjna i socjalizacyjna. Trzeba pamiętać też o tym, iż dysponowanie własnymi, choćby niewielkimi dochodami przez osoby niepełnosprawne przyczynia się do zapobiegania wykluczeniu społecznemu. Praca daje również poczucie niezależności, satysfakcji i autonomii. Jest też ważnym elementem obrazu własnej osoby i pełni kluczową rolę w konstruowaniu poczucia sensu własnego życia. Dla wielu ludzi poczucie niezależności materialnej i osobistej jest bardzo ważne - aktywność zawodowa w jakimś sensie kompensuje osobie niepełnosprawnej posiadane przez nią ograniczenia. Niepełnosprawny pracujący zawodowo jest zwykle uwikłany w sieć kontaktów społecznych i ma w miarę uregulowany tryb życia co jest bardzo

istotne dla prawidłowego funkcjonowania psychospołecznego. Posiadanie pracy zabezpiecza przed marginalizacją społeczną.

Bezczynność zawodowa sprzyja powstawaniu deficytów: w sferze poznawczej niepełnosprawny bierny zawodowo nie snuje planów na przyszłość, nie ma poczucia kontroli nad swoim życiem, nie zauważa szans i możliwości, jakie daje mu otoczenie społeczne. W sferze motywacyjnej osoba beczynna zawodowo wykazuje daleko posuniętą bierność, rezygnuje z działań przy pierwszych niepowodzeniach. W zakresie wykorzystania czasu wolnego, główną aktywność stanowi oglądanie telewizji. Z kolei w sferze emocjonalnej charakterystyczne staje się wrogie nastawienie do innych, systemu społeczno-gospodarczego i generalnie grupy pracodawców.

Do bardzo istotnych barier utrudniających osobom niepełnosprawnym znalezienie odpowiedniego zatrudnienia zaliczyć należy wysoki poziom bezrobocia, a także negatywne postawy pracodawców i współpracowników. Obawy pracodawców przed dużymi nakładami finansowymi związanymi z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej jak i bardzo często pracownicy niepełnosprawni postrzegani są jako pracownicy gorszej kategorii, mniej efektywni, o dużej absencji chorobowej. Najczęściej taki obraz sytuacji wynika z funkcjonujących stereotypów i obiegowych informacjach, a nie z bezpośrednich, osobistych kontaktów. Najbardziej zagrożone bezrobociem długookresowym są osoby niepełnosprawne o niskim poziomie wykształcenia – one są też zwykle bierne w zakresie poszukiwania pracy. Większą aktywnością zawodową charakteryzują się osoby z niepełnosprawnością nabytą, które przed pojawieniem się dysfunkcji wykonywały prace zawodowa, niż te osoby, u których wystąpiła ona przed wejściem na rynek pracy.

Bibliografia:

1. Bartkowski J., Gąciarz B., Giermanowska E. i inni, 2009, *Pracodawcy o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Jak jest? Co można zmienić?* Instytut Spraw Publicznych, Wydawnictwa Przemysłowe WEM, Warszawa.
2. Chłoń Domińczak A., Poznańska D., 2007, *Promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy*. Międzynarodowa Organizacja Pracy. Budapeszt.
3. Dega W., 1995, *Koncepcja rehabilitacji*. „Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej” nr 1.
4. Gębicki K., 2007, *Europejski plan działania na rzecz osób niepełnosprawnych*. „Niepełnosprawność i Rehabilitacja” nr 1.

5. Giermanowska E., 2007a, *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*. Wydawnictwo Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
6. Giermanowska E., 2007b, *Znaczenie pracy w życiu młodzieży niepełnosprawnej* [w:] *Młodzi niepełnosprawni o sobie: rodzina, edukacja, praca*. red. Giermanowska E. Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
7. Hulek A. 1991: *Rola środków masowego przekazu w rehabilitacji inwalidów* [w:] *Środki masowego przekazu a człowiek niepełnosprawny*. Materiały Międzynarodowego Sympozjum TWK, Warszawa.
8. Instytut Spraw Publicznych, 2009, *Badania w ramach projektu „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Uwarunkowania systemowe”*, realizowanego przez ISP 2008-2009.
9. Kempański L., 1986, *Zatrudnienie inwalidów – ocena i kierunki działania* [w:] *Człowiek niepełnosprawny w społeczeństwie*. Materiały II Kongresu TWK, Warszawa.
10. Kirenko J., 2006, *Oblicza niepełnosprawności*. Wydawnictwo WSSP, Lublin.
11. Kubów A., 2009, *Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej* [w:] *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*. red. Noga M, Stawicka M. K., Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa.
12. Majewski T., 1995, *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*. Warszawa.
13. Otrębski W., 2001, *Osoby z upośledzeniem umysłowym w sytuacji pracy*, Wydawnictwo Towarzystwa Naukowego KUL, Lublin.
14. Pancer-Cybulska E., 2008, *Integracja zawodowa osób niepełnosprawnych w świetle standardów europejskich*, [w:] *Diagnoza zapotrzebowania i możliwości pracy niepełnosprawnych mieszkańców powiatu złotoryjskiego*. red. Pancer-Cybulska E. Starostwo Powiatowe w Złotoryi. Złotoryja – Wrocław.
15. Radomski D., 2000, *Systemy telemedyczne jako integralna część internetowego serwisu osób niepełnosprawnych* [w:] *Na wózku inwalidzkim po infostradzie do Europy?* z. V, nr 923. Warszawa.
16. Raport z badań, 2006, *Efektywność aktywizacji zawodowej i pośrednictwa pracy na rzecz osób niepełnosprawnych na terenie województwa mazowieckiego*. Warszawa. Fundacja TUS.
17. Rożnowski B., 2008, *Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy Lubelszczyzny* [w:] *Ocena rynku pracy osób niepełnosprawnych w województwie lubelskim. Raporty z badań*. Lublin.

18. Rożnowski B., Markowski K., Sobocki J., Konefał K., 2007, *Postawy i zachowania uczestników lokalnego rynku pracy*. Lublin. Instytut Rynku Pracy.
19. Sankowski D., Bąkała A., 2002, *Telepraca szansą dla niepełnosprawnych*. Łódź.
<http://lodz.idn.org.pl/Mken/Mkenproc.202002/referaty/Sankowski.pdf>,
data dostępu 6 marca 2009.
20. Wiącek G., 2008, *Raport z badań bezrobotnych osób niepełnosprawnych w województwie lubelskim* [w:] *Ocena rynku pracy osób niepełnosprawnych w województwie lubelskim. Raporty z badań*. Lublin.

Work as an Important Element in the Life of Disabled People

Summary

Limitations resulting from physical disability or mental handicap create many problems in life, which are specific to the disabled. They can be divided into urban access problems, sociological problems, psychological problems, and medical problems which manifest themselves in hindered access to medical care. A possibility to minimize these limitations lies in the development of technologies, among which, most assuredly, one of the most significant is the widespread development of the Internet as a medium for information exchange and interpersonal communication. The decision to choose a specific profession and undertake work is of crucial importance to the future life of a disabled person, and it is that time especially, when such a person should be provided particular help and support. The goal of social rehabilitation is the fullest possible inclusion of a disabled person in all aspects of social life, in order for such a person to actually be and feel as a valuable and useful member of society, able to take advantage of the assets and achievements of culture and civilization, as well as take part in their creation. For that reason work to a disabled person is equal to social rehabilitation, which can heal not only the individual person, but also the entire country by adopting new systemic solutions.

Key words: disabled, work, employment support programs, employment, job market.

Mateusz Penczek

Uniwersytet Śląski

Wydział Pedagogiki i Psychologii

Zakład Pedagogiki Specjalnej

e-mail: mateusz.penczek@us.edu.pl

Bezstronność jako uzasadnienie etycznej powinności przeciwdziałania dyskryminacji osób niepełnosprawnych

Abstrakt

Celem artykułu jest przybliżenie argumentacji uzasadniającej istnienie społecznej powinności przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych zaproponowanej przez amerykańskiego etyka Normana Danielsa. Omawiana argumentacja opiera się na zmodyfikowanej wersji teorii sprawiedliwości jako bezstronności Johna Rawlsa.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność, zdrowie, sprawiedliwość jako bezstronność.

Wprowadzenie

Wykluczenie społeczne osób niepełnosprawnych polega między innymi na ich gorszej sytuacji na rynku pracy, utrudnionym dostępie do opieki społecznej, edukacji, czy opieki zdrowotnej. Szczególne znaczenie ma tutaj utrudniony dostęp do godnie opłacanej pracy, bowiem czynnik ten naraża osoby niepełnosprawne na ubóstwo i pogłębia ich bezradność w innych obszarach funkcjonowania. Różne działania mające na celu przeciwdziałanie takiej sytuacji spotykają się - szczególnie w dobie kryzysu gospodarczego - z krytyką wskazującą na koszty, jakie się z nimi wiążą. Niekiedy podkreśla się przy tym, że działania te są skutkiem nacisku różnych grup wpływu, a nie racjonalnego dysponowania zasobami finansowymi. Działania te uznaje się za motywowane szlachetnymi intencjami, ale prowadzące do marnowania środków bardziej potrzebnych w innych obszarach. Ciekawe i ważne wydaje się więc pytanie o etyczne uzasadnienie działań mających na celu przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych. Pytania dlaczego powinniśmy przeciwdziałać dyskryminacji osób niepełnosprawnych i ograniczać ich wykluczenia z partycypacji społecznej wciąż są dyskusyjne.

Celem artykułu jest prezentacja kluczowych elementów jednej ze współczesnych propozycji etycznego uzasadnienia społecznej powinności podejmowania działań zapobiegających wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych. Wnioski, do jakich ta propozycja dochodzi w kwestii udzielania przez społeczeństwo pomocy osobom niepełnosprawnym, oparte są na analizie problemów związanych z zagadnieniem sprawiedliwości społecznej w odniesieniu do zabezpieczania zdrowia. Analizowana propozycja nawiązuje tu do koncepcji sprawiedliwości jako bezstronności, której autorem jest amerykański filozof John Rawls. Jest ona też jednocześnie propozycją wprowadzenia do koncepcji Rawlsa kilku ważnych modyfikacji.

Warto podkreślić charakter rozważań przedstawionych w niniejszym artykule, bowiem przedmiotem dokonanej w nim analizy są koncepcje zaliczające się do obszaru etyki normatywnej. Co więcej - normy funkcjonowania społeczeństwa oraz zasady jego organizacji, o jakich będzie tu mowa, nie są tożsame z żadnym realnie istniejącym społeczeństwem i operacyjnymi problemami współżycia społecznego. Przedmiotem analizy nie będzie tutaj bowiem sposób, w jaki ludzie faktycznie myślą o zagadnieniu pomagania osobom niepełnosprawnym. Rozważania dotyczyć będą tego, jak powinno wyglądać społeczne podejście do analizowanego problemu w świetle definiowanych obiektywistycznie reguł etycznej sprawiedliwości.

1. Zdrowie i niepełnosprawność z perspektywy etycznej

Krytyka działań przeciwstawiających się wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych często opiera się na milczącym założeniu, że działania takie zaliczają się do kategorii czynów, które w etyce nazywane są czynami supererogacyjnymi. Termin ten oznacza działania godne pochwały, ale wykraczające poza to, co należy czynić, czyli takie, których zaniechanie nie zasługuje na etyczne potępienie (Kaniowski 1999: 19-20; 386-387). Zdaniem niektórych etyków taki sposób myślenia jest błędny, a przeciwdziałanie dyskryminacji osób niepełnosprawnych jest ważną powinnością, której ignorowanie jest naruszeniem fundamentalnych zasad sprawiedliwości społecznej. Do zwolenników takiego stanowiska należy amerykański filozof Norman Daniels, autor interesującej koncepcji sprawiedliwości w opiece zdrowotnej. Ciekawym elementem jego stanowiska w kwestii udzielania pomocy osobom niepełnosprawnym jest to, że społeczną powinność przeciwdziałania wykluczeniu osób niepełnosprawnych z różnych dziedzin życia społecznego opiera on na społecznych powinnościach dotyczących ochrony zdrowia.

W swoich analizach Daniels zauważa, że podstawowe pytanie dotyczące sprawiedliwości społecznej w odniesieniu do zdrowia brzmi: Jakie są nasze wzajemne zobowiązania, gdy chodzi o promocję i ochronę zdrowia członków społeczeństwa oraz gdy chodzi o pomoc ludziom chorym i niepełnosprawnym? Aby uzyskać pełną odpowiedź na to pytanie, należy odpowiedzieć na trzy pytania szczegółowe: (1) Czy zdrowie oraz to, co wpływa na zdrowie posiada jakieś szczególne znaczenie etyczne? (2) Kiedy nierówności związane ze zdrowiem są niesprawiedliwe? (3) Jak można w sposób niestronniczy reagować na potrzeby społeczne związane ze zdrowiem, gdy dostępne zasoby są ograniczone? (Daniels 2008: 11). Komentując znaczenie pytań szczegółowych, zauważa on, że jeśli będziemy w stanie wyjaśnić, dlaczego społeczeństwo powinno przykładać szczególną wagę do zdrowia, jasne staną się też podstawy powinności dotyczącej ochrony i promocji zdrowia. Jeśli z kolei będziemy w stanie wyjaśnić, które nierówności dotyczące zdrowia są niesprawiedliwe, możliwa będzie próba odpowiedzi na pytanie o to, które z czynników wpływających na zdrowie powinny być przedmiotem kontroli społecznej. Jeśli z kolei uda się określić uczciwy sposób dysponowania ograniczonymi zasobami przeznaczonymi na ochronę i promocję zdrowia, możliwe będzie podejmowanie sprawiedliwych decyzji i działań w rzeczywistych sytuacjach (Daniels 2008: 16-26).

W swoich rozważaniach Daniels pojmuje zdrowie zgodnie z modelem biomedycznym. W ramach tego modelu zdrowie ujmuje się w sposób negatywny, czyli jako stan braku zaburzeń i choroby (Sęk 2004: 59; Ostrzyżek, Marcinkowski 2012: 683). Amerykański etyk wprowadza tutaj jednak ważną modyfikację. Uznaje on, że takie pojęcia jak "choroba" oraz "zaburzenie" są zbyt wąskie, aby ująć wszystkie przypadki, w których przyjęło się mówić, że doszło do utraty zdrowia. Dlatego proponuje mówić w tym kontekście o patologii, którą definiuje jako odejście od sposobu funkcjonowania statystycznie typowego dla człowieka określonej płci i należącego do określonej grupy wiekowej. Zgodnie z takim podejściem termin "zdrowie" oznacza więc po prostu stan braku patologii. Utrata zdrowia, czyli obecność patologii funkcjonowania, nie musi wyrażać się obecnością choroby lub zaburzenia w sensie określonej jednostki nozologicznej. Z drugiej strony nie sprowadza się ona też tylko do stanu, który jest uznawany za niepożądany z przyczyn subiektywnych lub społeczno-kulturowych (Daniels 2008: 36-42). Biomedyczny model pojmowania zdrowia uznawany jest przez niektórych autorów za przestarzały, ponieważ nie uwzględnia faktu, że na zdrowie składa się nie tylko brak choroby, ale również obecność czynników salutogenetycz-

nych, czyli czynników przyczyniających się do jego utrzymania (Sęk 2004: 44-46, 59). Jednak zdaniem Daniela zaletą stosowania modelu biomedycznego w rozważaniach nad sprawiedliwością społeczną w dziedzinie zdrowia jest jego większa precyzja, gdy chodzi o określenie stanu, który powinien być celem dążenia (Daniels 2008: 37).

Zgodnie z omawianą koncepcją, niepełnosprawność należy rozumieć jako formę utraty zdrowia, niekoniecznie tożsamą z chorobą czy zaburzeniem. Warto zauważyć, że takie podejście nie jest identyczne, choć również i nie jest sprzeczne, ze współczesnym sposobem rozumienia niepełnosprawności. Charakteryzując to zjawisko Światowa Organizacja Zdrowia zwraca bowiem uwagę na trzy jego warstwy. W ramach starszej, klasycznej już definicji niepełnosprawności zaproponowanej przez tę organizację w roku 1980, wspomniane warstwy oddawane są przez terminy: niesprawność (*impairment*), niepełnosprawność (*disability*), ograniczenia w pełnieniu ról społecznych (*handicap*). Niesprawność oznacza (...) *utratę sprawności lub nieprawidłowość w budowie czy funkcjonowaniu organizmu pod względem psychologicznym, psychofizycznym lub anatomicznym*. Niepełnosprawność to (...) *każde ograniczenie bądź niemożność (wynikające z niesprawności) prowadzenia aktywnego życia w sposób lub w zakresie uznawanym za typowy dla człowieka*. Z kolei trzeci z terminów, czyli "ograniczenie w pełnieniu ról społecznych", oznacza konsekwencję niesprawności lub niepełnosprawności, polegającą na niemożności pełnej realizacji *roli społecznej odpowiadającej wiekowi, płci oraz zgodnej ze społecznymi i kulturowymi uwarunkowaniami* (Kupisiewicz 2013: 213). Zgodnie z nowszą definicją niepełnosprawności, przyjętą przez Światową Organizację Zdrowia w roku 2001, trzy warstwy niepełnosprawności to niesprawność (*impairment*), ograniczenia aktywności (*activity limitations*) oraz ograniczenia uczestnictwa (*participation restrictions*). Ograniczenia aktywności definiowane są jako trudności, jakie dana osoba może mieć w podejmowaniu działań. Z kolei ograniczenia uczestnictwa to problemy utrudniające danej osobie angażowanie się w różne sytuacje życiowe (Światowa Organizacja Zdrowia 2001: 10). Jak nietrudno zauważyć, termin "niepełnosprawność" w rozumieniu Daniela obejmuje swym znaczeniem niesprawność, niepełnosprawność (ograniczenia aktywności), jak i ograniczenia w pełnieniu ról społecznych (ograniczenia uczestnictwa) w rozumieniu Światowej Organizacji Zdrowia.

Ponieważ niepełnosprawność w rozumieniu Daniela oznacza pewną formę utraty zdrowia, przedstawione powyżej problemy szczegółowe dotyczące etycznych aspektów zdrowia można dla wygody przeformułować tak,

Mateusz Penczek

aby dotyczyły tylko niepełnosprawności. W takim szczegółowym ujęciu pytania te będą brzmiały następująco: (4) Czy utrata sprawności i wynikające stąd ograniczenia funkcjonowania posiadają jakieś szczególne znaczenie etyczne? (5) Kiedy nierówności związane z utratą sprawności i wiążącymi się z tym ograniczeniami funkcjonowania są niesprawiedliwe? (6) Jak bezstronnie odpowiadać na potrzeby osób niepełnosprawnych wynikające z ich niepełnosprawności, gdy dostępne zasoby i środki są ograniczone? Z punktu widzenia tematyki niniejszego artykułu najważniejsza jest oczywiście odpowiedź na pytanie (4). Pozwoli ona bowiem uczynić krok w stronę odpowiedzi na postawione na początku pytanie o istnienie powinności społecznej dotyczącej pomagania osobom niepełnosprawnym.

Zdrowie ma szczególne znaczenie etyczne, ponieważ jego ewentualna utrata znacząco wpływa na zakres możliwości życiowych dostępnych jednostce. Dbając o zdrowie członków społeczeństwa, dbamy więc tym samym o możliwość prowadzenia przez nich produktywnego, satysfakcjonującego ich życia. Ponieważ wpływ na skuteczność dążeń do utrzymania lub odzyskania zdrowia wywiera szeroki zakres czynników (opieka zdrowotna, opieka społeczna, edukacja, sytuacja na rynku pracy, ochrona środowiska, sytuacja ekonomiczna, istnienie i sprawność różnych instytucji, poziom rozwoju technologicznego itp.), ochrona możliwości życiowych jednostki przed skutkami patologii polega na podejmowaniu przez społeczeństwo wielu różnorodnych działań. W przypadku niepełnosprawności byłyby to nie tylko działania typowo terapeutyczne, bezpośrednio związane z dążeniem do poprawy stanu zdrowia. Zaliczyć tutaj również należy działania, które wpływają na stan zdrowia poprzez poprawę trudnej sytuacji społeczno-ekonomicznej spowodowanej niepełnosprawnością. Przykładem może być wspieranie osób niepełnosprawnych na rynku pracy lub w dostępie do edukacji. W ten właśnie sposób społeczne przeciwdziałanie wykluczeniu społeczno-ekonomicznemu takich osób przykłada się do zwiększenia ich zdolności do odzyskania i utrzymania zdrowia, a tym samym do odzyskania przez nie pełni możliwości życiowych. Aby więc uzasadnić istnienie społecznej powinności ochrony zdrowia, a tym samym również powinności przeciwdziałania negatywnym skutkom niepełnosprawności, należy teraz uzasadnić istnienie społecznej powinności dotyczącej ochrony zakresu możliwości życiowych dostępnych jednostce (Daniels 2008: 43-46).

2. Równość możliwości z perspektywy teorii sprawiedliwości Johna Rawlsa

Jedną z koncepcji etycznych, która *explicite* uzasadnia powinność ochrony zakresu możliwości życiowych jednostki, jest teoria sprawiedliwości jako bezstronności autorstwa amerykańskiego filozofa Johna Rawlsa. Zanim przejdzie się do przedstawienia kluczowych elementów tej koncepcji warto przypomnieć, że w rozważaniach dotyczących sprawiedliwości odróżnia się jej rozumienie formalne i materialne. Formalna zasada sprawiedliwości mówi, że równych należy traktować w jednakowy sposób, zaś nierównych w sposób odpowiednio zróżnicowany. Rolą materialnej zasady sprawiedliwości jest z kolei określenie własności, ze względu na którą porównuje się status poszczególnych osób i określa, czy są one równe, czy nie. Teoria sprawiedliwości Rawlsa zaliczana jest do egalitarystycznych teorii sprawiedliwości, to znaczy teorii, które uznają, że kryterium ujmowanym przez materialną zasadę sprawiedliwości powinien być jednakowy dostęp do pewnych podstawowych dóbr (Beauchamp, Childress 2009: 242-247).

Amerykański filozof zaproponował, aby punktem wyjścia dla prób określenia zasad mających rządzić sprawiedliwym społeczeństwem uczynić tzw. sytuację pierwotną, to znaczy hipotetyczną sytuację początkową, która polega na tym, że żaden człowiek nie zna swojej pozycji społecznej, swojego statusu, bogactwa, nie wie, jakie cechy i zdolności mu przysługują, nie zna swoich poglądów na temat tego, co dobre itp. (Rawls 1994: 24, 189-191). Argumentuje on, że w warunkach sytuacji pierwotnej wszystkie racjonalne jednostki obrałyby za podstawy życia społecznego dwie zasady sprawiedliwości. Pierwsza z nich głosi, że: *Każda osoba ma mieć równe prawo do jak najszerzej podstawowej wolności możliwej do pogodzenia z podobną wolnością dla innych* (Rawls 1994: 87). Druga zasada głosi, że: *Urządzenie społecznych i ekonomicznych nierówności powinno być takie, by (a) było z największą korzyścią dla najmniej uprzywilejowanych, i żeby (b) nierówności te były związane z pozycjami i urzędami otwartymi dla wszystkich w warunkach autentycznej równości możliwości* (Rawls 1994: 119). Pierwsza z wymienionych zasad postuluje zapewnienie wszystkim równego i możliwie szerokiego dostępu do podstawowych swobód obywatelskich. Druga dotyczy dystrybucji dochodu i bogactwa oraz dostępu do stanowisk i instytucji. Dystrybucją wskazanych dóbr i dostępem do stanowisk i instytucji powinno kierować dążenie do wyrównania szans osób, które są upośledzone pod względem dostępu do nich. Amerykański filozof dodaje, że pierwsza zasada jest bardziej podstawowa, niż druga, to znaczy dystrybucja dochodu i bogactwa oraz dostęp do stanowisk i instytucji nie mogą podważać równego dostępu do swo-

Mateusz Penczek

bód obywatelskich. Dla przedmiotu prowadzonych tutaj analiz najważniejsza jest oczywiście obserwacja, że zarówno równość członków społeczeństwa pod względem wolności, jak równość pod względem dostępnych im możliwości jest istotnym elementem tych podstawowych zasad sprawiedliwości.

Rawls zauważa, że obie wspomniane zasady stanowią uszczegółowienie ogólniejszej zasady sprawiedliwości, która mówi, że: *Wszelkie społeczne wartości - wolność i możliwości, dochód i bogactwo oraz podstawy szacunku dla samego siebie - mają być równo rozdzielone, chyba że nierówna dystrybucja jakiegokolwiek (czy też wszystkich) spośród tych wartości jest korzystna dla każdego* (Rawls 1994: 89). Wszystkie wymienione właśnie przedmioty sprawiedliwego podziału, czyli prawa i wolności, władzę i możliwości, dochód i bogactwo, uznaje on za dobra pierwotne o charakterze społecznym. Nazywa je "pierwotnymi", ponieważ jego zdaniem są to dobra, których chce każda racjonalna jednostka, niezależnie od indywidualnych planów życiowych. Nazywa je "społecznymi", ponieważ przeciwstawia je dobrom pierwotnym o charakterze naturalnym, czyli takim dobrom, jak zdrowie, inteligencja, czy wyobraźnia. Różnica między obiema grupami dóbr polega na tym, że podstawowa struktura społeczeństwa nie determinuje faktu posiadania dóbr naturalnych, choć może pośrednio wpływać na stopień, w jakim się je posiada (Rawls 1994: 89-90). Teoria sprawiedliwości ma więc za zadanie odpowiednio regulować dystrybucję pierwotnych dóbr społecznych wśród ludzi, którzy *de facto* nie są równi pod względem posiadania zarówno dóbr pierwotnych naturalnych, jak i pierwotnych dóbr społecznych. Jej celem jest wyrównywanie nieuzasadnionych dysproporcji pod względem dostępu do dóbr społecznych.

3. Zdrowie i niepełnosprawność a teoria sprawiedliwości jako bezstronności

Użycie koncepcji sprawiedliwości Rawlsa jako źródła uzasadnienia dla powinności ochrony możliwości życiowych dostępnych jednostce napotyka na dwie istotne trudności. Pierwsza z nich polega na tym, że koncepcja ta nie ma zastosowania do problemów osób niepełnosprawnych. Jest tak, ponieważ naszkicowana przez amerykańskiego myśliciela hipotetyczna sytuacja pierwotna zakłada niewiedzę uczestniczących w niej stron dotyczącą zarówno naturalnych dyspozycji, jak i sytuacji społecznej. Oznacza to, że zasłoną niewiedzy objęte są takie dane, jak stan zdrowia, czy poziom sprawności poszczególnych jednostek zastanawiających się nad wyborem podstawowych zasad życia społecznego. W związku z tym punktem wyjścia dla namysłu nad sprawiedliwie zorganizowanym społeczeństwem jest sytuacja,

w której członkami społeczeństwa są osoby o standardowym poziomie funkcjonowania. Deficyty naturalnych zdolności lub zasobów nie są w tych rozważaniach brane pod uwagę. W konsekwencji teoria Rawlsa nie jest w stanie udzielić odpowiedzi na pytanie o istnienie w sprawiedliwie zorganizowanym społeczeństwie powinności pomagania osobom niepełnosprawnym jako niepełnosprawnym (Nussbaum 2007: 14-19, 22-25; Kymlicka 2009: 105).

Daniels zauważa jednak, że wskazaną właśnie słabość teorii Rawlsa w kwestiach związanych z niepełnosprawnością można zneutralizować. Wystarczy wprowadzić do niej odpowiednie modyfikacje rozszerzające zakres jej zastosowania o problematykę ochrony i promocji zdrowia. Skoro zdrowie oznacza brak patologii dotyczącej funkcjonowania typowego dla gatunku ludzkiego, to niepełnosprawność można uznać za formę odstępstwa od tak określonej normy. Dzięki temu ochrona i promocja zdrowia będzie obejmowała również dążenie do przywrócenia normalnego poziomu funkcjonowania osób niepełnosprawnych. Jeśli dodatkowo przyjmie się, że do determinant zdrowia w analizowanej społeczności należą takie czynniki jak dostęp do opieki medycznej, opieki społecznej, edukacji, pracy itp., wtedy przedmiotem zainteresowania omawianej koncepcji będzie można uczynić również problem dostępu osób niepełnosprawnych do wymienionych dóbr (Daniels 2008: 46-47).

Zabieg taki rodzi jednak kolejny problem: zgodnie z koncepcją Rawlsa zdrowie zalicza się do naturalnych dóbr pierwotnych, czyli dóbr, które pozostają poza kontrolą podstawowej struktury społecznej (Rawls 1994: 89). W odpowiedzi trzeba jednak zauważyć, że choć zdrowie rozumiane jako pewna naturalna, wrodzona predyspozycja organizmu rzeczywiście jest pierwotnym dobrem naturalnym, to już przejawianie się tej dyspozycji w ciągu całego życia jednostki jest zdeterminowane przez ogromną ilość czynników o charakterze społecznym i podlegających kontroli społecznej. Do czynników tych zaliczają się: poziom opieki zdrowotnej, opieka społeczna, edukacja, sytuacja na rynku pracy, ochrona środowiska, sytuacja ekonomiczna, poziom rozwoju technologicznego itp. (Daniels 2008: 13). Zdrowie pojmowane w ten szerszy sposób, to znaczy jako skutek rozwoju wspomnianej naturalnej dyspozycji organizmu, może więc bez problemu zostać zaliczone do dóbr społecznych. Jego dystrybucją wśród członków społeczności powinny rządzić zasady sprawiedliwości. Co więcej, skoro tak rozumiane zdrowie uwarunkowane jest przez wiele czynników podlegających kontroli społecznej, to zasady sprawiedliwości powinny też regulować kwestię dostępu do tych czynników.

Druga trudność polega na tym, że w wielu przypadkach utratę zdrowia, w tym również pojawienie się niepełnosprawności, można uznać za coś, co nie podlega kontroli człowieka. Bywa ona przecież skutkiem nieszczęśliwych zbiegów okoliczności lub działania naturalnych predyspozycji zdrowotnych. Warto jednak zauważyć, że nawet w takich przypadkach szeroko pojmowane konsekwencje utraty zdrowia są z dużym stopniem uwarunkowane przez czynniki społeczne. Na przykład, skutkiem utraty sprawności może być mniejsze lub większe wykluczenie społeczne. Ono zaś jest w dużej mierze warunkowane przez przyjmowaną przez daną społeczność postawę wobec osób niepełnosprawnych. Czynniki te można bez większych problemów uznać za właściwy przedmiot zasad sprawiedliwości dystrybtywnej. W związku z tym wspomniane aspekty utraty zdrowia nie mogą być podstawą do usunięcia go poza zakres oddziaływania sprawiedliwości społecznej (Daniels 2008: 13, 45). Niepełnosprawność oznacza obiektywną, choć różnorodnie uzasadnianą niesprawiedliwość w dystrybucji naturalnych dóbr związanych ze zdrowiem. Sprawiedliwość będzie działaniem równoważącym te naturalne niesprawiedliwości, wzmacnianiem pierwotnych dóbr społecznych potrzebnych osobom niepełnosprawnym.

Jeśli zgodzimy się, że nie zachodzą wskazane właśnie przesłanki wykluczające możliwość rozszerzenia koncepcji sprawiedliwości Rawlsa o problematykę ochrony i promocji zdrowia, wypada przejść do wskazania możliwych kierunków jej modyfikacji. Daniels zauważa, że najprostszym sposobem rozwiązania tego problemu byłoby uwzględnienie zdrowia (oczywiście we wskazanym przed chwilą szerokim sensie) na liście pierwotnych dóbr społecznych. Wiązałoby się to jednak z komplikacjami teoretycznymi (np. wprowadzanie nieporządku do dość spójnej i zwartej listy tych dóbr zaproponowanej przez Rawlsa). Aby ich uniknąć, proponuje on, aby społeczną troskę dotyczącą zdrowia i jego licznych uwarunkowań uznać, tak samo jak np. edukację, za jedną z instytucji zapewniających bezstronną równość szans (Daniels 2008: 56-60). Bez względu na to, który sposób modyfikacji koncepcji Rawlsa uzna się za najdogodniejszy, dzięki wprowadzonym zmianom przedmiotem powinności społecznej staną się wszystkie te działania, które chronią i promują zdrowie członków społeczeństwa, w tym również działania skierowane na walkę z niepełnosprawnością i jej skutkami społecznymi. (Daniels 2008: 146).

Warto podkreślić, że nawet trwały charakter niepełnosprawności, czyli fakt, że nie poddaje się ona wyleczeniu, nie oznacza uchylecia powinności etycznej pomagania osobom, które są nią obarczone. Jest tak, ponieważ le-

czenie nie jest jedyną możliwą formą dbania o zdrowie. W przypadku osób niepełnosprawnych alternatywną drogą osiągania tego celu są różnorodne działania mające na celu rehabilitację i rewalidację. Zaliczają się do nich działania o charakterze rehabilitacji społecznej i zawodowej, które obejmują np. wspieranie osób niepełnosprawnych na rynku pracy. W ten sposób podejmowanie działań formalnie rzecz biorąc dokonujących się poza sektorem opieki zdrowotnej, ale wynikających z potrzeb osób niepełnosprawnych związanych z utratą zdrowia, staje się wymogiem sprawiedliwości społecznej (Daniels 2008: 147-149).

Podsumowanie

Powyżej przedstawiony został możliwy sposób uzasadnienia społecznej powinności udzielania pomocy osobom niepełnosprawnym. Jego przyjęcie zależy oczywiście przede wszystkim od tego, czy akceptuje się teorię sprawiedliwości zaproponowaną przez obu amerykańskich filozofów. Warto zasygnalizować, że koncepcja ta bywa zarówno na różne sposoby atakowana (np. Nozick 2010: 217-270), jak i broniona (np. Kymlicka 2009: 143-145). Jednak omówienie sporów, jakie się wokół niej toczą zdecydowanie wykraczałoby poza ramy tematyczne niniejszego artykułu. Należy również podkreślić, że duże znaczenie dla naświetlenia etycznych aspektów zagadnienia pomocy społecznej dla osób niepełnosprawnych mają odpowiedzi na resztę przedstawionych powyżej pytań szczegółowych, sformułowanych przez Daniela. Chodzi o określenie, kiedy nierówności związane ze zdrowiem i niepełnosprawnością są obiektywnie niesprawiedliwe oraz jak sprawiedliwie odpowiadać na potrzeby osób niepełnosprawnych wynikające z ich niepełnosprawności, gdy dostępne zasoby i środki są ograniczone. Oznacza to, że sytuacja osób niepełnosprawnych aktywizuje niezmiernie ważne ze społecznego punktu widzenia kwestie, w tym również złożone pytania etyczne, które wymagają pogłębienia kryteriów obiektywizujących jakość ich życia i warunków samorealizacji.

Bibliografia:

1. Beauchamp T. L., Childress J. F., 2009, *Principles of Biomedical Ethics*, Oxford University Press.
2. Daniels N., 2008, *Just Health. Meeting Health Needs Fairly*, Cambridge University Press.
3. Kaniowski A. M., 1999, *Supererogacja. Zagubiony wymiar etyki*, Oficyna Naukowa, Warszawa.

Mateusz Penczek

4. Kupisiewicz M., 2013, *Słownik pedagogiki specjalnej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
5. Kymlicka W., 2009, *Współczesna filozofia polityczna*, Fundacja Aletheia, Warszawa.
6. Nozick R., 2010, *Anarchia, państwo i utopia*, Wydawnictwo Aletheia, Warszawa.
7. Nussbaum M., 2007, *Frontiers of Justice. Disability, Nationality, Species Membership*, Harvard University Press.
8. Ostrzyżek A., Marcinkowski J. T., 2012, *Biomedyczny versus holistyczny model zdrowia a teoria i praktyka kliniczna*, "Problemy Higieny i Epidemiologii", 93(4): 682-686.
9. Rawls J., 1994, *Teoria sprawiedliwości*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
10. Sęk H., (red), 2010, *Společna psychologia kliniczna*, tom 1, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
11. Światowa Organizacja Zdrowia, 2010, *Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia*, Wyd. Centrum Systemów Informacyjnych Ochrony Zdrowia, Warszawa.

The Impartiality as Justifying of The Ethical Obligation to Prevent Discrimination of the Disabled Persons

Summary

A purpose of the article is moving argumentation justifying the being closer of social duty of the counteraction offered by the American moral philosopher Norman Daniels to the social exclusion of disabled persons. Discussed argumentation is resisting the theory of the justice on the modified version as impartialities of John Rawls.

Key words: disability, the health, the justice as the impartiality.

Beata Mańkowska

Uniwersytet Gdański

Wydział Nauk Społecznych

Zakład Psychologii Ogólnej

e-mail: psybm@ug.edu.pl

Profesjonalnie pomagać innym – świadomość w wykonywaniu zawodu na straży Humanizacji Pracy

Abstrakt

Podjęmując decyzję o wyborze zawodu związanego z profesjonalnym pomaganiem innym ludziom należy rozważyć kilka kluczowych zagadnień decydujących o budowaniu uczciwej postawy w miejscu pracy. Punktem wyjścia winno być pełne rozumienie istoty pomagania w kontekście celów i zadań stawianych przez pracownika czy instytucję świadczącą pomoc. Kolejnym istotnym zagadnieniem wydaje się świadomość motywacji do niesienia pomocy innym ludziom, której brak może szkodzić zarówno pracownikowi, jak i osobie przez niego wspomaganej. Ważną kwestią jest również analiza własnych zasobów, w tym umiejętności radzenia sobie ze stresem w miejscu pracy. Długotrwały stres zawodowy związany z angażowaniem się w osobiste problemy innych ludzi narażać może na rozwój wypalenia zawodowego, którego niebezpiecznym objawem może być dehumanizacja relacji międzyludzkich: narastające zobojętnienie na potrzeby innych, cynizm, a nawet agresja. Aby zachować etyczne i profesjonalne normy postępowania oraz chronić własne zdrowie psychiczne, należy poddawać własną pracę obiektywnemu oglądowi w formie superwizji - formy profesjonalnego wsparcia. Tak świadomie budowana postawa zawodowa wydaje się stanowić solidny grunt dla działań praktycznych, stojąc na straży humanizacji pracy. Skłonienie do refleksji w zakresie powyższych zagadnień stanowi cel niniejszego artykułu.

Słowa kluczowe: poziomy pomagania, motywy pomagania, relacja pomagania, wypalenie zawodowe, dehumanizacja relacji zawodowych, superwizja, humanizacja pracy.

Wprowadzenie

Wybór zawodu związanego z pomaganiem innym ludziom stanowić winien szczególne wyzwanie, bowiem podstawowym warunkiem jego efektywnego wykonywania jest głęboka i systematyczna refleksja nad osobistymi zasobami, nie zaś jedynie zdobyta wiedza i umiejętności stosowania określonych procedur postępowania.

Owe zasoby to postawa życiowa wobec siebie i innych, wrażliwość i empatia, świadomość motywów, które skłaniają do wyboru zawodu związanego ze wspieraniem i pomaganiem drugiemu człowiekowi, w końcu rozumienie istoty i celów pomagania, w tym znaczenia relacji wspomagający-wspomagany, której właściwe budowanie nie zawsze staje się przedmiotem wystarczająco głębokich analiz wśród osób pracujących z ludźmi. Aby podstawowe wymiary humanizacji pracy były realizowane, szczególnie zaś zachowanie etycznych norm postępowania w pracy z osobami potrzebującymi pomocy, jak również utrzymanie wysokiego poziomu satysfakcji zawodowej, niezbędnym staje się poddawanie jej obiektywnemu oglądowi w toku superwizji. Ta forma profesjonalnego wsparcia jest wciąż niedoceniana i rzadko stosowana w codziennej pracy przedstawicieli wielu zawodów, choćby nauczycieli, pedagogów, kuratorów sądowych, pracowników socjalnych, lekarzy, pielęgniarek czy ratowników medycznych, narażonych w wysokim stopniu na rozwój wypalenia zawodowego, co potwierdza wiele badań polskich (np. Sęk 2004: 49; Szmagański 2005: 46; Tucholska 2009: 70; Mańkowska 2014: 30), jak i zagranicznych (np. Koeske & Koeske 1989: 243; Lloyd, King & Chenoweth 2002: 255; Maslach 2011: 47). Problem wypalenia bowiem w szczególnym stopniu dotykać może przedstawicieli zawodów o charakterze społecznym, tzw. *human service* (Ogińska-Bulik 2006: 31), których bliska i zaangażowana interakcja z drugim człowiekiem stanowi istotę profesjonalnego działania i w związku z tym pracownik ponosi koszty konfrontacji z przykrymi emocjami czy cudzym cierpieniem (Maslach 2011: 47; Bańka 2000: 283). Jednym z postępujących objawów wypalenia zawodowego jest depersonalizacja cechująca się utratą zainteresowania i troski o potrzeby innych ludzi, narastającym cynizmem, a nawet agresją wobec tych, którzy zwracają się po pomoc. Te przejawy dehumanizacji relacji zawodowych przeczą podstawowej idei pomagania drugiemu człowiekowi i są dalece nieetyczne (Maslach, Leiter 2001: 414; Tucholska 2009: 21; Ogińska-Bulik 2006; Mańkowska 2014: 35). Treści niniejszego artykułu koncentrują się na pogłębionej refleksji dotyczącej istoty profesjonalnego pomagania, w kontekście wartości, jaką stanowi człowiek, zarówno wspomagający, jak i wspomagany.

1. Istota pomagania drugiemu człowiekowi

Rozpoczynając rozważania nad istotą pomagania, należy stwierdzić, iż pomagać drugiemu człowiekowi to znaczy przede wszystkim robić dla jego dobra to, czego on naprawdę potrzebuje.

Istnieją dwa podstawowe sposoby myślenia o pomaganiu, związane z dwoma poziomami podejmowania owych działań (Sęk 1991: 365). Pierwszy z nich można by ująć jako „pomaganie w usuwaniu zła”. Ów poziom, dominujący w naszym życiu codziennym, określa pomaganie jako dawanie komuś czegoś, czego mu brakuje, tak choćby jak w przypadku trudnej sytuacji socjalno- bytowej. W takich okolicznościach najważniejsza jest dobra wola pomagającego i środki, którymi dysponuje. Oczekiwanie na pomoc dotyczy spraw jednoznacznych i wyraźnych, takż jest i sam sposób pomagania. Ten model, uzasadniony jedynie w wyjątkowych sytuacjach, stosowany bywa nazbyt często. Wynika z niego, iż osoba pomagająca jest pod jakimś względem lepsza od osoby wspomaganej. Osoba pomagająca dostarcza gotowych rozwiązań trudnych problemów poprzez dawanie rad, próbuje umniejszyć, stłumić przykre przeżycia osoby wspomaganej, w końcu decyduje o ostatecznej dystrybucji środków pomocowych. Model ten zakłada bezradność osoby przyjmującej pomoc. Nie ma ona szans uświadomić sobie przyczyn własnych problemów, niemożliwy zatem staje się osobisty udział w rozwiązywaniu własnych trudności.

Powyższy styl pomagania niesie ryzyko uruchomienia tzw. gier ratowniczych, toczących się, na nieświadomym poziomie, czasem całymi latami, pomiędzy osobą pomagającą a wspomaganą (Suchańska 1993:71). Ratownictwo, w odróżnieniu od pomagania lub autentycznego ratowania uprawiamy wtedy, gdy psychologiczną korzyść odnosimy my, a u osoby wspomaganej pozostaje poczucie niższości i niemocy. Pomaganie wyzwala wówczas inne emocje niż radość z dawania i może służyć innym celom niż pomoc. W ratownictwie wyróżnić można trzy role: ratownika, ofiary i prześladowcy. Wejście w którąkolwiek z nich uruchamia pozostałe. Rola ratownika dostarcza poczucia wyższości i dominacji nad innymi. Ratownik usiłuje, pod pretekstem udzielania pomocy, uzależnić innych od siebie. Pod tą pozorną postawą kryje się często nieuświadomione poczucie niskiej wartości i poczucie winy. Rola ofiary opiera się na założeniu, że osoba wspomagana nie posiada żadnych osobistych zasobów; jest za to bezradna, gorsza, mniej zdolna, słabsza, podczas gdy osoba pomagająca posiada wszelkie atuty. Taka postawa „ofiary” wzbudzić może u partnera tejże relacji tendencję do demonstracji swojej wyższości i gotowości do pomocy (postawę „ratownika”) lub ten-

dencję do krytyki (postawę „prześladowcy”). Uczucia dominujące u ofiary to: bezsilność, wstyd i bezradność. Rola prześladowcy oznacza występowanie z pozycji siły. Ta rola stanowi nieuchronne dopełnienie dwóch poprzednich. „Prześladowca” to osoba, która poniża innych, wyznaczając im zbyt ciasne granice lub „przestrzegając” norm w nadmiernie surowy i krytykancki sposób, dąży do wzmocnienia swojej pozycji. Uczucie towarzyszące „prześladowcy” to przede wszystkim złość. Każda pomoc udzielona komuś, kto sam nie chce sobie pomóc i trwa w roli „ofiary” musi spowodować złość (Suchańska 1993: 76).

Powstaje więc ważne pytanie, jak uniknąć gier ratowniczych? Przede wszystkim nie należy pomagać bez kontraktu, ani też wyobrażać sobie, że osoba której pomagamy nie posiada własnych zasobów, chyba, że nie ma świadomości. Warto również pamiętać, że ludziom, którzy czują się bezradni należy pomóc odnaleźć sposoby wykorzystania własnych możliwości, a następnie, uniezależnić ich od siebie. Istotne jest także zachowanie pewnej proporcji w zakresie ilości nakładów własnych w proces pomagania. Nie należy wykonywać więcej niż 50 proc. pracy za pacjenta lub klienta, pozostawiając osobie wspomaganej drugie 50 proc..

Drugi poziom pomagania można określić jako „pomaganie we wzroście i rozwoju osoby” (Sęk 1991: 365). Model ten zakłada, iż najważniejszym, zadaniem osoby pomagającej, jest zwiększenie, u osoby wspomaganej, zdolności do radzenia sobie z własnymi trudnościami. Osoba pomagająca stara się podejmować działania służące wzrostowi tej zdolności, zamiast likwidować owe trudności i dostarczać gotowych recept na rozwiązanie problemu. Z taką pomocą nie należy spieszyć, lecz przychodzić; dać sobie czas na namysł i spokojną refleksję. Polega ona zatem na budowaniu w osobie wspomaganej zaufania do siebie, wiary we własne możliwości, rozwijaniu umiejętności rozumienia źródeł własnych trudności, szukaniu lepszych, skuteczniejszych rozwiązań. Wzrost odporności psychicznej nie wynika bowiem z opanowywania i tłumienia uczuć, ale z doświadczenia możliwości osobistego przeżycia nawet wstrząsających i zagrażających uczuć.

W obu modelach pomagania inaczej zlokalizowany jest obszar oddziaływań osoby pomagającej. W modelu pierwszym pomoc skupiona jest na zewnętrznych i bezpośrednio uchwytnych szczegółach sytuacji, działań, wydarzeń, w drugim modelu zaś – głównie na osobie potrzebującej pomocy. W zależności od sytuacji, potrzeb i własnych możliwości należy dokonać wyboru jednego z nich.

2. Motywacja do niesienia pomocy innym

Punktem wyjścia w zrozumieniu istoty pomagania i własnego weń zaangażowania jest także świadomość motywów podejmowania działań pomocowych. Możliwość pełnej odpowiedzi na pytanie, dlaczego pomagamy innym, stwarza szansę wykształcenia uczciwej postawy zawodowej, zgodnej z etycznymi normami.

Do najważniejszych kategorii motywów, uruchamiających gotowość niesienia pomocy drugiemu człowiekowi należą:

- motywy oparte na czynnikach biologicznych; pierwotnych, wrodzonych mechanizmach popędowo – emocjonalnych (Axelrod & Hamilton 1981: 1390).

Zachowania pomocne były wzmacniane w drodze ewolucji i utrwalane. Służyły przetrwaniu. Mechanizm ten wiąże się z biologiczną tendencją do wspierania członków własnej grupy, np. krewnych, pomagania osobom podobnym do siebie, należącym do wspólnoty; czyli jest to generalizacja własnych standardów, związana z psychologiczną bliskością „ja” osoby pomagającej i wspomaganej.

- motywy normocentryczne związane z czynnikami kulturowymi.
Motorem pomagania jest w tym przypadku poczucie obowiązku i przyjemności z jego spełniania oraz lęk przed wyrzutami sumienia w przypadku niedopełnienia społecznych nakazów. To także chęć zadośćuczynienia normom społeczno-moralnym, oczekiwanie nagrody za ich przestrzeganie lub sankcji w przeciwnym przypadku. (Brickman, Kidder *et al.*, 1983:17).
- motywy egzocentryczne czyli autoteliczne
Jest to motywacja niezależna od własnego „ja”. Osoba pomagająca uznaje osobę wspomaganą jako godną bezwarunkowej akceptacji, zdolną do samorozwoju, podejmowania wyzwań, osiągania celów, samodzielność. Pomoc w osiągnięciu przez nią rozwoju jest celem samym w sobie (Schroeder, Penner *et al.* 1995; Dovidio, Piliavin *et al.* 2006).
- Motywy egocentryczne, inaczej ipsocentryczne,
Są to zachowania pseudopros społeczne, intencje pomagania są tu nieświadomie lub świadomie związane z zewnętrzną nagrodą, rewanżem lub wdzięcznością. Głównym motywem jest oczekiwanie akceptacji ze strony osób wspomaganych, a także chęć pokazania swoich możliwości, przewagi, kompetencji, w efekcie zaś wzmocnienie poczucia własnej wartości (Karyłowski 1984; Berkowitz, Daniels 1963: 429).

Z działaniami pseudopomocnymi mamy do czynienia, gdy ktoś nadużywa pomocy dla utrzymania własnej pozycji społecznej, właściwego poziomu samooceny, a nawet poczucia sensu własnego życia (Otrębska-Popiołek 1991: 35; Bańka 1990).

3. Relacja pomagania i jej znaczenie w procesie pomagania

Dylematy związane ze świadomością wykonywanego zawodu składają także do refleksji nad istotą samej relacji pomagania. Pomoc to szczególny rodzaj interakcji między osobą pomagającą a wspomaganą (Geldard, Geldard 2005: 31). Należy pamiętać, iż profesjonalna relacja służąca pomaganiu zawsze nosi charakter relacji hierarchicznej. Uruchamia zatem zarówno po stronie osoby pomagającej, jak i wspomaganej dylematy władzy, autorytetu, zależności, więzi. Osobę wspomaganą poznajemy zatem, w relacji i poprzez relację, której symboliczny sens należy rozumieć. Rozumienie przeżyć i reakcji przejawianych przez osobę wspomaganą wobec osoby pomagającej bywa niejednokrotnie kluczem do zrozumienia źródeł jej problemów oraz trafnej interpretacji ich mechanizmów. Z kolei świadoma analiza własnych emocji, zwłaszcza bardzo silnych, przeżywanych w kontakcie z pacjentem, klientem lub podopiecznym bywa istotną informacją diagnostyczną dla osoby pomagającej, a następnie drogowskazem w budowaniu efektywnego planu pomocy i jego realizacji. (Gelso, Hayes 2004: 32).

4. Superwizja jako forma wsparcia i ochrony przed dehumanizacją relacji zawodowych

Obcowanie na co dzień z ludzkim cierpieniem, bezsilnością, a często także z destrukcją, niesie wysokie ryzyko utraty interpersonalnej wrażliwości, bądź też z drugiej strony, niezbędnego dystansu poznawczego, dającego rozumienie. Trudne, niejednokrotnie bardzo intensywne przeżycia osoby pomagającej i wspomaganej, przejawiane w relacji, powinny zostać poddawane systematycznemu oglądowi, bezstronnej analizie, poprzez superwizję własnej pracy zawodowej (Szmagalski 2005). Owo narzędzie metodycznego wsparcia warunkuje etyczne i profesjonalne normy postępowania osób wykonujących zawody pomocowe, gdyż obiektywizując proces pomocy, pomaga w podejmowaniu decyzji w sytuacjach szczególnie trudnych, umożliwia ekspresję emocji i ewakuację przykrego napięcia emocjonalnego, pozwala odzyskać utracony dystans wobec napotykaných problemów, a w konsekwencji podejmować decyzje gwarantujące optymalne rozwiązania (Gelso, Hayes 2004: 32).

Superwizja pełni istotną rolę w zapobieganiu procesowi wypalenia zawodo-

wego będącego skutkiem chronicznego stresu w miejscu pracy, jakże często spotykanego u przedstawicieli zawodów świadczących pomoc innym ludziom, m.in. psychologów, pracowników pomocy społecznej, pielęgniarek, lekarzy, ratowników medycznych czy nauczycieli. Według A. Bańki (...) *wypalenie zawodowe jest stresem pracy powstałym w wyniku porównywania celów, wartości i własnych dążeń do nastawień, spostrzeżeń i możliwości (najczęściej ograniczonych), stwarzanych przez sytuację pracy. Jednakże wypalenie nie jest bezpośrednim skutkiem przewlekłego stresu zawodowego, ile stresu nie zmodyfikowanego własną aktywnością zaradczą. Szczególnie ważna dla powstania wypalenia zawodowego jest długotrwała sytuacja stresowa, jakiej poddana jest jednostka, zwłaszcza zaś pracująca w zawodach mających permanentny kontakt z ludźmi, szczególnie w tzw. zawodach służebnych* (Bańka 2000: 283).

Wypalenie zawodowe stanowi niebezpieczny proces narastającego rozczarowania pracą i frustracji, kończąc na apatii, a nawet depresji. Pierwszy jego etap to wyczerpanie emocjonalne, w obronie przed którym jednostka stopniowo wycofuje się z kontaktów interpersonalnych, traci zainteresowanie i przestaje troszczyć się o los osób potrzebujących pomocy. Przeciwnie, zaczyna przejawiać wobec nich postawę cyniczną, a nawet agresywną. Prowadzi to do destrukcji w relacji, do jej dehumanizacji, bowiem klient lub pacjent zaczyna być traktowany przedmiotowo. Ten drugi etap wypalenia nazywany jest depersonalizacją (Maslach & Leiter 2001: 414). Profesjonalista zajmujący się pomaganiem, doświadczający jego objawów zaczyna łamać etyczne normy postępowania i staje się niezdolny do pracy z ludźmi. Ostatnią fazą wypalenia zawodowego jest utrata poczucia dokonania własnych i zawodowej satysfakcji, postępuje apatia i depresja (Sęk 1991:365). Destrukcyjny wpływ postępującego procesu wypalenia na funkcjonowanie zawodowe pracowników usług społecznych, także w zakresie dehumanizacji relacji międzyludzkich potwierdzają wyniki badań zarówno polskich i zagranicznych naukowców zgłębiających ten problem (np. Sęk 2004: 49; Tucholska 2009: 68, 135; Ogińska-Bulik 2006: 31; Mańkowska 2014: 30; Lloyd, King 2004: 752; Evans, *et al.* 2006: 75, 188). Systematyczny proces konsultacyjny w formie superwizji chronić może zatem nie tylko osoby korzystające z pomocy, zapewniając profesjonalny poziom świadczonych usług, ale i zdrowie psychiczne specjalistów angażujących się na co dzień w proces pomagania i wspierania innych ludzi (Lloyd, King & Chenoweth 2002: 255; Evans *et al* 2006:75, 188; Coady *et al.* 1990: 116; Colling & Murray 1996: 375; Koeske & Koeske 1989: 243; Granosik 2005: 92; Trawkowska 2005: 109). Stwarza to szansę powodzenia w procesie humanizacji pracy. Zachowując podmiotowy

charakter relacji pomagania oparty na szacunku i trosce, zarówno pomagający jak i wspomagany pozostają najwyższą wartością w przestrzeni zawodowej.

5. Zasoby osobiste warunkujące budowanie kontaktu pomocnego

Budowanie kontaktu pomocnego wymaga od profesjonalisty szeregu umiejętności społecznych. Należy w szczególny sposób pamiętać, by:

- budować relację opartą na wzajemnym zaufaniu i poczuciu bezpieczeństwa,
- posiadać zdolność doświadczania pozytywnego ustosunkowania wobec osoby wspomaganej; pozwolić sobie na przeżycie uczucia ciepła, troski, zainteresowania, szacunku i bezinteresowności,
- umieć zachować własną odrębność od osoby wspomaganej,
- dać przyzwolenie na odrębność osoby, której się pomaga, na jej autentyczność i autonomię,
- cechować się empatią, pozwalającą lepiej zrozumieć cudzą perspektywę, a więc wewnętrzny świat uczuć, myśli, pragnień i wyobrażeń drugiej osoby, zobaczyć jej taką, jaką naprawdę jest. Warunkiem jest wyzbycie się ocen, sądów, rezygnacja z własnych schematów i przyzwyczajzeń oraz nie narzucanie własnego punktu widzenia drugiemu człowiekowi,
- autentycznie akceptować drugą osobę,
- umieć dostrzec u osoby wspomaganej możliwości rozwoju w zależności od jej potrzeb (Sęk 1991:365; Otrębska-Popiołek 1991:35).

Podsumowanie

W kształtowaniu postawy zawodowej osób zajmujących się pomaganiem innym ważne jest zatem szerokie pole świadomości czynników ją warunkujących oraz uczciwa i systematyczna praca nad doskonaleniem własnych zasobów. Szczególnego znaczenia nabiera ustawiczne poddawanie własnych działań analizie superwizyjnej, która obiektywizuje proces pomagania, zapewnia etyczne normy postępowania i podtrzymuje dobrostan psychiczny pracownika, chroniąc go przed skutkami wypalenia zawodowego. Tak realizowana praktyka zawodowa stwarza szansę powodzenia w procesie humanizacji pracy, poprzez dostosowanie warunków jej wykonywania do potrzeb i możliwości zarówno osoby pomagającej, jak i wspomaganej oraz podtrzymanie wysokiej jakości świadczonych usług. Ukoronowaniem powyższych wysiłków może być fakt, iż człowiek pozostaje najwyższą wartością w zawodowej przestrzeni życia codziennego.

Bibliografia:

1. Axelrod R. & Hamilton W. D., 1981, *The Evolution of Cooperation*, "Science", Vol. 211 no. 4489.
2. Bańka A., 2000, *Psychologia pracy* [w]: J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, T.3, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
3. Brickman P., Kidder L.H., Coates D., Rabinowitz V., Cohn E. & Karuza J., 1983, *The dilemmas of helping: making aid fair and effective*, [In]: I.D. Fisher, A. Nadler & B.M. DePaulo (eds.), *New directions in helping* (Vol.1, p.17-49), Academic Press, New York.
4. Berkowitz L., Daniels L. R., 1963, *Responsibility and dependency*, „The Journal of Abnormal and Social Psychology”, May.
5. Coady C., Kent V. & Davis, P. 1990, *Burnout among social workers working with patient with cystic fibrosis*, "Health and Social Work", May.
6. Collings J. & Murray P., 1996, *Predictors of stress amongst social workers: An empirical study*, "British Journal of Social Work", Vol. 26.
7. Evans S., Huxley P., Gately C., Webber M., Mears A., Pajak S., Medina J., Kendall T. & Katona C., 2006, *Mental health, burnout and job satisfaction among mental health social workers in England and Wales*, "The British Journal of Psychiatry", Vol. 188.
8. Dovidio J., Piliavin J.A., Schroeder D. & Penner L. ,2006, *The Social Psychology of Prosocial Behavior*, N.J: Lawrence Erlbaum, Mahwah, New York.
9. Geldard K., Geldard D., 2005, *Rozmowa, która pomaga. Podstawowe umiejętności terapeutyczne*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
10. Gelso Ch. J., Hayes J. A., 2004, *Relacja terapeutyczna*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
11. Granosik M., 2005, *Superwizja jako praca nad biografią*, [w]: J. Szma-galski (red.), *Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*, Wydawnictwo Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa.
12. Karyłowski J., 1984, *Focus of attention and altruism: Endocentric and exocentric sources of altruistic behavior*, [In:] E. Staub, D. Bar-Tal, J. Karyłowski & J. Reykowski (eds.), *Development and maintenance of prosocial behavior: International perspectives*, Plenum, New York.
13. Koeske G. & Koeske R., 1989, *Workload and burnout: Can social support and perceived accomplishment help?* "Social Work", May.

14. Lloyd C., King R. & Chenoweth L., 2002, *Social work, stress and burn-out: A review*, "Journal of Mental Health", n. 11 / 3.
15. Lloyd C., King R., 2004, *A survey of burnout among Australian mental health occupational therapists and social workers*, "Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology", Vol. 39.
16. Mańkowska B., 2014, *Poziom wypalenia zawodowego wśród pracowników socjalnych miejskich ośrodków pomocy społecznej*, „Praca Socjalna”, nr 2.
17. Maslach C., 2011, *Engagement research: Some thoughts from a burnout perspective*, "European Journal of Work and Organizational Psychology", Vol. 20.
18. Maslach C. & Leiter M., 2001, *Burnout and Health*. [In]: A. Baum, T. A. Revenson, J. E. Singer (eds.), *Handbook of Health Psychology*, Lawrence Erlbaum Associates Publisher, Mahwah, New York.
19. Ogińska-Bulik N., 2006, *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
20. Otrębska-Popiołek K., 1991, *Człowiek w sytuacji pomocy. Psychologiczna problematyka przyjmowania i udzielania pomocy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
21. Schroeder D., Penner L, Dovidio J. & Piliavin J. A., 1995, *The Psychology of Helping and Altruism: Problems and Puzzles*, McGraw-Hill, New York.
22. Sęk H., 1991, *Spoleczno-kliniczne podstawy teoretyczne różnych form pomocy psychologicznej*, [w]: H. Sęk (red.), *Spoleczna psychologia kliniczna*, Wydawnictwo PWN, Warszawa.
23. Suchańska A., 1993, *Trójkąt dramatyczny i gry ratownicze* [w]: J. Santorski (red.), *ABC psychologicznej pomocy*, Jacek Santorski & CO. Agencja Wydawnicza, Warszawa.
24. Sęk H., 2004, *Rola wsparcia społecznego w sytuacjach stresu życiowego. O dopasowaniu wsparcia do wydarzeń stresowych*, [w]: H. Sęk, R. Cieślak (red.), *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, Wydawnictwo PWN, Warszawa.
25. Szmagałski J. (red), 2005, *Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*, Wydawca Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa.
26. Trawkowska D., 2005, *Konsultacja i superwizja w górnośląskich ośrodkach pomocy społecznej. Studium empiryczne*, [w]: J. Szmagałski (red.), *Superwizja pracy socjalnej. Zastosowania i dylematy*, Wydawca Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa.
27. Tucholska S., 2009, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Wyd. 2 poprawione, Lublin.

Professional Assistance - Awareness of the Performance of the Profession to Guard the Humanization of Work

Summary

Deciding on profession associated with helping the others, You should consider several key issues decisive for building a honest attitude in the workplace. The starting point should be a full understanding of the essence of helping in the context of the goals and tasks set by the employee or the institution providing the professional assistance. Another important issue seems to be aware of the motivation to help people, the lack of which can harm both the employee and the supported person. Finally, an important issue is the analysis of our personal resources, including the ability to cope with stress in the workplace. Chronical occupational stress associated with engaging in personal problems can expose professionals to the development of burnout, which can be a symptom of a dangerous dehumanization of interpersonal relationships in the workplace: the growing indifference toward the needs of others, cynicism and even aggression. To maintain ethical and professional standards of conduct and to protect own mental health, You should submit and analyze Your behavior during supervision sessions – the form of professional support. So the attitude built this way seems to be a solid ground for practical action, as guardian of the humanization of work. To induce a deep reflection in terms of these issues is the aim of this article.

Key words: levels of help, motivation to provide assistance, helping relationship, professional burnout, dehumanization of professional relationships, supervision, humanization of work.

Recenzja

Joanna Wyleżalek, *Mobbing uczelniany jako problem społeczny. Specyfika, uwarunkowania organizacyjne oraz konsekwencje przemocy w miejscu pracy na przykładzie szkół wyższych*, Wydawnictwo SGGW, Warszawa 2012, ss. 298.

Książka pt. *Mobbing uczelniany jako problem społeczny. Specyfika, uwarunkowania organizacyjne oraz konsekwencje przemocy w miejscu pracy na przykładzie szkół wyższych* Joanny Wyleżalek opisuje drażliwy społecznie problem, o którym wiele się współcześnie dyskutuje w mediach. Samo zjawisko mobbingu ma bardzo złożony charakter i nie jest łatwe do całościowego, systemowego ujęcia, ale autorka rozważań taką próbę podjęła odnosząc się do mechanizmów jego funkcjonowania w środowisku pracowników naukowych.

Na część teoretyczną pracy składają się trzy rozdziały. Pierwszy z nich stanowi ciekawe wprowadzenie w analizowaną problematykę i podkreśla manipulację myśleniem zbiorowym grupy, w której funkcjonują procesy mobbingu, jako jedną z typowych cech dla analizowanego zjawiska. Manipulowanie społeczną świadomością jest tu związane z siłą oddziaływania konformizmu grupowego myślenia. W rozdziale drugim autorka porządkuje dotychczasowy stan wiedzy w zakresie definiowania i badań mobbingu, oraz pokazuje go z perspektywy nauk społecznych i prawnych. Analizowane zjawisko jest bowiem przedmiotem interdyscyplinarnego zainteresowania, a także ma wieloaspektowe konsekwencje, które są możliwe do rozpatrywania z perspektywy psychologicznej, ekonomicznej, prawnej czy socjologicznej. Trzeci rozdział książki koncentruje się na usytuowaniu mobbingu w kontekście ujęcia systemowego i teorii gier organizacyjnych M. Croziera i E. Friedberga, co stanowi podstawę dla przeprowadzonej w części metodologicznej operacjonalizacji badawczej problemu. Całość opracowania ma charakter empiryczno-teoretyczny, a problem mobbingu jest usytuowany w perspektywie systemowej i wpisuje się w analizy z zakresu socjologii organizacji i zarządzania.

Rozdział czwarty przedstawia założenia metodologiczne badań w przejrzysty sposób łącząc perspektywy przedstawione w części teoretycznej z celami eksploracji empirycznej, skierowanej na rozpoznanie zasięgu i organizacyjnych konsekwencji mobbingu pracowników naukowych w warunkach uczelni wyższych. Przyjęta tam została odpowiadająca założeniom

teoretycznym definicja mobbingu, jako rodzaju specyficznej gry organizacyjnej związanej z dominacją ofensywnych strategii mobbera wobec aktorów organizacyjnych dysponujących atutami zagrażającymi posiadanej przez niego kontroli źródeł niepewności. Ta autorska definicja mobbingu ma charakter socjologiczny i systemowy, co pociąga za sobą całość koncepcji badawczej. Ze zbudowanej definicji mobbingu wpisanej w analizę systemową wynikają też cztery przedstawione w tym rozdziale hipotezy badawcze. Następnie opisana jest organizacja procesu badawczego, zastosowane metody, charakter doboru próby badawczej i krótki opis badanej populacji.

Z autorskiego założenia w analizach empirycznych łączone są badania jakościowe i ilościowe, na których koncentruje się podstawowa analiza ostatnich. Fakt ten ma odzwierciedlenie w strukturze książki i pozwala na określenie skali zjawiska mobbingu w badanej populacji polskich uczelni. Daje to także możliwość pokazania specyfiki zjawiska w analizowanym środowisku i wskazania typowych mechanizmów jego kształtowania, a także ukazania jego głównych konsekwencji. Joanna Wyleżalek traktuje mobbing jako mechanizm socjologiczny aktywowany w formie *"specyficznej gry organizacyjnej o wielowymiarowych destrukcyjnych skutkach"* (s. 88 i 103). Identyfikując w badaniach ilościowych dwie formy doświadczania obecności mobbingu - bycie ofiarą mobbera i obserwowanie relacji mobbingu w zespołach pracowniczych zagrożonych jego stosowaniem - autorka analizuje organizacyjne i komunikacyjne uwarunkowania braku reakcji usuwających tego typu zagrożenie ze stosunków służbowych w hierarchii akademickiej. Część jakościowa dostarcza autorce materiału do komentarza uzupełniającego analizy psychologicznych i społecznych konsekwencji doświadczania mobbingu przez pracowników o różnym statusie naukowym, którzy jako ofiary tych praktyk opisują ich instytucjonalne przejawy. W ten sposób przeprowadzona analiza pozwala zobaczyć wagę problemu, jego utrwalone i negatywne następstwa w publicznych uczelniach wyższych. Wnioski z tych badań mogą być uznane za ważny fundament dla wypracowania bardziej konkretnych rozwiązań służących prewencji i rozwiązywaniu tej patologii organizacyjnej, nawet jeżeli dobór próby nie zapewnił im pełnej reprezentatywności - szczególnie że nie badano sytuacji na uczelniach prywatnych.

Analizę danych empirycznych rozpoczyna rozdział piąty, w którym określony zostaje zasięg i skala zjawiska. W świetle przeprowadzonych wyników badań skala obecności mobbingu uczelnianego może być uznana za zaskakująco wysoką, bo jest to 15,6 proc. badanej populacji znajdowało się pod wpływem działania mobberów (w liczbach bezwzględnych 102 osoby). Stan taki może wywoływać zaniepokojenie ze względu na szereg niekorzyst-

nych konsekwencji mobbingu, w tym obniżenie możliwości poznawczych osób, które mu ulegają. W rozdziale tym autorka przedstawia wyniki analiz jakościowych, choć mocno akcentuje trudności związane z ich uzyskaniem, w tym obawy osób uczestniczących w badaniach. Dane z analiz jakościowych pozwalają uchwycić uczucia respondentów i procesowy charakter narastania ich strachu czy wręcz lęku, który paraliżująco wpływa na działania mobbowanych, zaburza ich samoocenę oraz ich ocenę przez otoczenie. Procesowy charakter przyjmowania roli ofiary mobbingu został jednak w polskiej literaturze przedmiotu już opisany przez P. Chomczyńskiego (*„Mobbing w pracy z perspektywy interakcyjnej. Proces stawania się ofiarą”*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008). Jednak w koncepcji badań J. Wyleżalek ten aspekt zjawiska mobbingu wpisuje się w całościowy charakter jego funkcjonowania, definiowany na gruncie analizy systemowej. Przyjęcie systemowej perspektywy analiz pozwala zatem na szerszy ogłęd analizowanego problemu i ujęcie jej w aspekcie działań aktorów regulowanych przez strategie rywalizacji w ramach określonego typu organizacji. To pokazuje także uwikłanie w „mobbingową grę” różnych typów aktorów społecznych funkcjonujących w środowisku uczelni, a także skłania do przemyśleń nad systemowymi mechanizmami zapobiegania dysocjacyjnym działaniom potencjalnych mobberów. Pewnym mankamentem rozważań jest jednak fakt, że autorka podejmuje wywiady tylko z ofiarami mobbingu, a nie z osobami oskarżonymi o jego stosowanie. Dodatkowo nie podejmuje też trudu bardziej krytycznego przyjrzenia się narracjom ofiar mobbingu, które wzięły udział w badaniach. Trudności poddania krytyce potencjalnych narracji autoingracyjnych przedstawionych w przeprowadzonych wywiadach nie są też przez autorkę wyraźnie podkreślone. A formułowane w pracy tezy, że *to „Jednostki zdolne oraz entuzjastycznie nastawione do pracy, które identyfikują i krytykują działania nieetyczne, stają się najczęściej ofiarami mobbingu”* (s. 134 i podobne zdanie na s. 140) świadczą o zbyt małym krytycyzmie badawczym autorki w analizie subiektywnych danych jakościowych. Przedstawiona analiza budzi pewne zastrzeżenia w zakresie zapowiadanego pełnego przedstawienia zjawiska również na poziomie zestawień statystycznych w grupie obejmującej ofiary mobbingu. Kilkadziesiąt osób, które autorka zakwalifikowała do tej kategorii za pomocą zmodyfikowanego testu Leymanna, analizowała poprzez proste zestawienia korelacyjne, uzyskując cząstkowe wnioski na niskim poziomie reprezentatywności i statystycznej rzetelności. Analizom empirycznym autorki brakuje modelowania wskaźników zagrożeń oraz następstw mobbingu na omawianych poziomach więzi organizacyjnych i stosunków służbowych różnych grup pracowników uczel-

ni. Braku testowania hipotez za pomocą statystycznych analiz wieloczynnikowych pomiędzy złożonymi zmiennymi nie rekompensują proste zestawienia tabelaryczne z zastosowaniem testów chi - kwadrat czy miar procentowych korelacji zmiennych nominalnych. Nie oznacza to, że nie ma w tej pracy ważnych empirycznie ustaleń. Szczególnie z perspektywy płci osób mobbowanych interesujący jest wskazany w badaniach wniosek dotyczący częstszego doświadczania mobbingu przez kobiety, chociaż to mężczyźni częściej znajdują się w sytuacjach określanych jako zagrożenie nim. Mobbing w świetle otrzymanych wyników badawczych nie jest jednak zdeterminowany płcią, ale można go wiązać z odmienną reakcją kobiet i mężczyzn na zmaganie się z nim.

Autorka poszukuje również specyfiki tego zjawiska ze względu na wiek, zajmowane stanowisko, posiadany tytuł naukowy, obszar reprezentowanej nauki czy typ uczelni. Przykładowo w rozdziale piątym w wypadku analizy mobbingu w kontekście typu uczelni zauważony zostaje problem stosowania identyfikacji projekcyjnej, która dotyczy uczelni rolniczych/przyrodniczych i wyższych uczelni medycznych. Mobbing w przypadku tych uczelni był zatem postrzegany nie jako doświadczany osobiście, ale jako obserwowany w najbliższym środowisku czy wręcz wpisujący się w ich kulturę organizacyjnego zarządzania. Całość tego stanu rzeczy nie sprzyja, oczywiście, dzieleniu się wiedzą, kreatywności lub osiągnięciu sukcesów dzięki działaniu w zespołach badawczych, a zatem ponownie wiąże się z potrzebą systemowego przeciwdziałania powstawaniu i rozwojowi tej patologii.

Rozdział szósty pracy J. Wyleżałek analizuje przyczyny powstawania zjawiska, cechy mobberów i mobbowanych, środowiskowe reakcje oraz jego konsekwencje. Zauważona zostaje tu kwestia powiązania mobberów z ich charakterem percepcji otoczenia oraz postrzeganiem realnych lub odczuwanych zagrożeń dla własnego statusu i swobody działań. Odnotowany jest fakt samotności osób mobbowanych i palety negatywnych skutków generowanych przez występowanie tego zjawiska. Z założenia jednak abstrahuje się tu od powiązań między mobbingiem a molestowaniem seksualnym. Podniesione są za to bolesne skutki indywidualne oraz waga szkód organizacyjnych, w tym tych dotyczących istoty funkcjonowania uczelni, a więc uderzających w jej potencjał kreatywności i rozwoju.

W rozdziale siódmym przedstawione jest zestawienie kategorii osób mobbowanych lub zagrożonych tym zjawiskiem z większością, która mobbowana nie jest. Kontekst tych porównań jasno obrazuje różnice w zakresach skutków sukcesów naukowych i dydaktycznych dla obu kategorii respondentów. W ramach tej części analiz wyeksponowane zostają mechanizmy zarzą-

dzania i komunikacji interpersonalnej, które stanowią bariery na drodze rozwoju indywidualnego i osiągania sukcesu zespołowego w różnych typach uczelni. Odnotowany i zinterpretowany zostaje też poziom istotności statystycznej pomiędzy analizowanymi zmiennymi, poczuciem zagrożenia pracowników a brakiem skutecznej reakcji otoczenia na zachowania mobbingowe występujące w formie strategii ofensywnych lub defensywnych.

Ostatni rozdział ma charakter podsumowujący całość przeprowadzonych analiz. Autorka ustosunkowuje się w nim do wszystkich wcześniej postawionych hipotez, z których ostatecznie dwie potwierdziła w pełni, a dwie jedynie częściowo. Syntetyczny charakter uwag przedstawionych w tym rozdziale pozwala ponownie potwierdzić trafność zastosowanej perspektywy systemowej z odwołaniem do dorobku M. Croziera i E. Friedberga. W części teoretycznej można by oczekiwać pełniejszej aktualizacji literatury poświęconej badaniom mobbingu w instytucjach. Warte jednak zaakcentowania jest konsekwentne ujmowanie przez J. Wyleżalek mobbingu jako gry organizacyjnej ściśle powiązanej z posiadaną władzą i kontrolą sfer niepewności. Z przedstawionych analiz wynika, że przedmiotem tej specyficznej gry organizacyjnej jest rozwój naukowy aktorów społecznych. Indywidualny rozwój naukowy jest przy tym zarazem jedną z podstaw działań uczelni i fundamentem indywidualnego awansu zawodowego, ale z drugiej strony właśnie rozwój zawodowy jednych aktorów może być odbierany jako zagrożenie dla władzy czy swobody działań innych aktorów organizacji. Paradoksalnie zatem właśnie rozwój naukowy jednych może stanowić dla innych nie tyle źródło zadowolenia czy bodziec do rozwoju własnego, lecz przedmiot zawiści i impuls do działań mobbingowych. W tym świetle obraz uczelni można ująć nie jako arenę działań wspólnotowych i wzajemnego wsparcia, lecz miejsce indywidualnej rywalizacji i walki o władzę, w której możliwe są nawet działania szkodzące innym, a motywowane zawiścią wobec ich realnych lub domniemyanych osiągnięć. Takie podejście pozwala zauważyć możliwości ulegania patologii organizacyjnej, która może zmienić „świętość uniwersytetu” jako miejsca otwartej dyskusji i współpracy w karykaturalną postać areny walki o sukcesy indywidualne.

Książka Joanny Wyleżalek stanowi bardzo interesującą lekturę zwłaszcza w dobie dominacji neoliberalnej gospodarki, która skłania do podkreślania sukcesów indywidualnych kosztem pewnego marginalizowania dążeń i osiągnięć wspólnot. Zastrzeżenia mogą budzić przede wszystkim proste techniki weryfikacji postawionych hipotez badawczych, sformułowanych jasno ale na poziomie zbyt ogólnych procesów. Brakuje w tej pracy modelowania zmiennych składowych, które zawiera skala badania mobbin-

gu. Podstawowy sposób weryfikacji deklarowanego bycia osobą mobbowaną, przez spełnianie jednego z kilku wskaźników narażenia na praktyki zagrażające poczuciu bezpieczeństwa i operowanie porównawcze obecnością tych zagrożeń wyłącznie w grupach pracowników naukowo-dydaktycznych uczelni, osłabia metodyczną trafność i praktyczną użyteczność tego opracowania. Z drugiej strony autorka zachowuje spójny charakter całości wyводу, skupiając się na porównywaniu doświadczeń i zasięgu praktyk mobbingu wśród pracowników o różnym statusie w akademickiej hierarchii. Istotnym walorem tego podejścia badawczego jest wskazanie argumentacji o instytucjonalnym uwarunkowaniu zagrożenia mobbingiem na uczelniach, ponieważ w tym typie organizacji szczególnie trudno jest spontanicznie i systematycznie zwalczać zachowania mobberów posiadających wysoki status i wpływających na wybór władz kierujących zespołami badawczymi i organizacyjnymi. Natomiast utrwalaniu braku reakcji i bezkarności praktyk mobbingu sprzyja nieobecność na większości polskich uczelni instytucjonalnych procedur zwalczania tego zjawiska (s. 241)

Publikacja Joanny Wyleżałek może zainteresować badaczy reprezentujących różne dyscypliny nauk społecznych, ale zwłaszcza socjologów organizacji, zarządzania i edukacji. Sądzę, że jej warstwa krytyczna dla praktyk instytucjonalnych stanowić może też inspirującą lekturę dla zarządzających życiem uczelni wyższych, w tym dla związków zawodowych które są z założenia zainteresowane walką z mobbingiem. Szczególnie użyteczne mogą być narzędzia służące diagnostyce mobbingu umieszczone w aneksie tej pracy, w tym tłumaczenie przysięgłe ankiety LIPT. Książkę polecam zatem nie tylko socjologom.

Sławomira Kamińska-Berezowska
Uniwersytet Śląski w Katowicach

Z PUBLIKACJI ZAGRANICZNYCH

Mobbing w pracy

Beattie L., Griffin B.: *Day-level fluctuations in stress and engagement in response to workplace incivility: a diary study*, "Work and Stress" 2014, nr 3, s. 124-142.

Codzienne fluktuacje poziomu stresu a zaangażowanie w odpowiedzi na nieprzyjemne nastawienie w miejscu pracy: studium w postaci dziennika

Dotychczasowe opracowania poświęcone nieprzyjemnemu miejscu pracy, nieuprzejmym i niekulturalnym zachowaniom, koncentrowały się jedynie na opisie relacji międzyludzkich. Niniejsze studium pragnie poszerzyć te rozważania wykorzystując wzorzec dziennika. W celu zbadania rzeczywistych doświadczeń pracownika w nieprzyjemnym otoczeniu miejsca zatrudnienia, autor koncentruje się na dwóch zjawiskach: stresu i zaangażowania na poziomie międzyludzkim. Badaniami objęto dwa potencjalne moderatory kształtowania się wspomnianych wyżej doświadczeń: zasoby zawodowe w postaci postrzegania wsparcia ze strony przełożonego oraz zasoby osobowe płynące z dokonywanej przez pracownika samooceny. Dane do dziennika były gromadzone w okresie czterech tygodni, przez 130 pracowników ochrony, w terenie oraz w biurach korporacji firmy ochrony mienia w Australii. Uzyskane informacje zanalizowano w procesie modelowania wielopoziomowego. Wyniki badań wskazują, że ich uczestnicy podlegali wyższym poziomom stresu w dniach, w których doświadczali nieprzyjemnych reakcji i zachowań, ale uzyskiwane wsparcie ze strony przełożonych łagodziło to napięcie. Dostrzeżono negatywne relacje pomiędzy nieuprzejmym zachowaniem a poziomem codziennego zaangażowania pracownika, tylko w przypadku osób o niskiej samoocenie. Na zakończenie uzyskane wyniki analiz omówiono w kategoriach ewentualnych wskazań do interwencji, mającej na celu ograniczenie negatywnego wpływu nieprzyjemnego zachowania w miejscu pracy na samopoczucie i efektywność pracownika.

Cassidy T., McLaughlin M., McDowell E.: *Bullying and health at work: the mediating roles of psychological capital and social support*, "Work and Stress" 2014, nr 3, s. 255-269.

Prześladowanie psychiczne a zdrowie w pracy: mediacyjna rola kapitału psychicznego i społecznego wsparcia

Kapitał psychiczny, stanowi swoisty zasób, który mieści się w charakterystyce osobowości pracownika. Nie był on dotychczas przedmiotem szczegółowych analiz w literaturze badawczej, w odniesieniu do zjawiska prześladowania psychicznego w miejscu pracy. Rola kapitału psychicznego i wsparcia społecznego w procesie łagodzenia negatywnych skutków terroru psychicznego w zatrudnieniu została przeanalizowana przez autorów niniejszego studium, w ramach ilościowego badania 2068 pracowników wielu typów przedsiębiorstw i instytucji w Wielkiej Brytanii. Stworzono model tego zasobu w kontekście prześladowania psychicznego i zdrowia w miejscu pracy, traktując kapitał psychiczny oraz wsparcie społeczne jako czynniki mediacyjne w tym układzie. Przeprowadzono analizę w postaci modelowania strukturalnej równości. Opierając się na wynikach poprzednich badań w tej dziedzinie założono, że kapitał psychiczny i wsparcie społeczne zawsze odgrywają rolę łagodzącą skutki gnębienia psychicznego w miejscu pracy, zarówno uwzględniając dobry, jak i zły stan zdrowia poddawanego presji pracownika. Uzyskane rezultaty modelowania wskazują, że każdy z badanych czynników, z osobna i we wzajemnym układzie, pełni rolę łagodzącą negatywne oddziaływanie prześladowania psychicznego doświadczanego przez zatrudnionych w miejscu pracy.

D'Cruz P., Noronha E., Beale D.: *The workplace bullying-organizational change interface: emerging challenges for human resource management*, "International Journal of Human Resource Management" 2014, nr 9-10, s. 1434-1459.

Prześladowanie emocjonalne w miejscu pracy - nowa twarz zmiany organizacyjnej: wschodzące wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi

Wcześniejsze opracowania poświęcone wdrażaniu zmian organizacyjnych w firmach wiązały je z narastaniem zjawiska prześladowania emocjonalnego w miejscu pracy. Źródło, etiologia, orientacja i poziom zaangażowania firmy w jego zwalczanie oraz rola systemów zarządzania zasobami ludzkimi

w kreowaniu i łagodzeniu tego zjawiska, do tej pory nie zostały w wystarczający sposób omówione. Autorzy pragnęli wypełnić tę lukę, przeprowadzając hermeneutyczne badanie fenomenologiczne pracowników sektora technologii IT w Indiach w latach 2008-2009 (okresie recesji finansowej), kiedy to, w kontekście zmian organizacyjnych, zaobserwowano wiele przejawów depersonalizowanej presji emocjonalnej w miejscu pracy. Artykuł analizuje sytuację w okresie wdrażania nowych rozwiązań, wskazując na wysoki stopień skomplikowania roli i działania zarządzających zasobami ludzkimi. Oprócz próby uzupełnienia literatury poświęconej terrorowi psychicznemu w miejscu zatrudnienia, autorzy przedstawiają również koncepcję zjawiska „głębokiego warstwowego prześladowania” i jego konsekwencji dla definiowania tego procesu, uprawnień wynikających z posiadania władzy w firmie oraz zakresu sprawowania kontroli w ramach zarządzania zasobami ludzkimi.

Devonish D.: *Job demands, health, and absenteeism: does bullying make things worse?* "Employee Relations" 2014, nr 2, s. 165-181.

Wymagania zawodowe, zdrowie a nieobecność w pracy: czy prześladowanie emocjonalne pogarsza sprawę?

Celem artykułu było dokonanie analizy prześladowania emocjonalnego w miejscu pracy jako potencjalnego moderatora (lub nawet czynnika wyzwalającego negatywne skutki) w relacjach pomiędzy wymogami pracy a fizycznym, mentalnym i sytuacyjnym napięciem. Dane do badań pochodzą od 262 pracowników i zostały zanalizowane metodą regresji hierarchicznej oraz wykorzystane w analizie interaktywnych oddziaływań wymogów pracy i prześladowania emocjonalnego w miejscu pracy, które skutkowały fizycznym wyczerpaniem, depresją oraz udokumentowaną i nieudokumentowaną medycznie nieobecnością zatrudnionego w pracy. Uzyskane rezultaty ujawniły, iż prześladowanie emocjonalne w miejscu zatrudnienia w sposób znaczący sprzyja wyzwalaniu negatywnych skutków nadmiernych wymagań i przeciążenia w pracy w postaci wspomnianych wyżej skutków. Zdaniem autorów menedżerowie zarządzający personelem powinni dążyć do minimalizowania zjawiska prześladowania emocjonalnego w miejscu pracy i przeciążania pracowników zadaniami w celu ograniczenia ryzyka rozwoju u pracowników różnego rodzaju dolegliwości i schorzeń zdrowotnych.

Glitz A.: *Ethnic segregation in Germany*, "Labour Economics" 2014, vol. 29, s. 28-40.

Segregacja etniczna w Niemczech

Autor zwraca uwagę na zagadnienie dotyczące udziału cudzoziemców urodzonych za granicą w ogóle ludności krajów rozwiniętych oraz proponuje przyrzeć się stopniowi segregacji etnicznej i jej charakterowi w Niemczech. Wykorzystując dane powiązane pracownik-pracodawca, obejmujące okres 1975-2008 oraz narzędzia mierzenia, autor starał się poznać stopień segregacji etnicznej w tym kraju. W ramach analizy przeprowadzono badanie zarówno segregacji w miejscu pracy, jak i w miejscu zamieszkania. Autora interesowało również to, jak na przestrzeni ostatnich 30 lat zmienił się obraz segregacji etnicznej i w jakim stopniu był on zjawiskiem stabilnym. Zaobserwowano, że segregacja w miejscu pracy dotyczyła zwłaszcza takich branż jak: rolnictwo, górnictwo, budownictwo, czy usługi oraz utrzymywała się wśród pracowników o niskim poziomie wykształcenia, a pracownicy należący do mniejszości etnicznych są oddzielani także od innych etnicznych grup pracowników. Z tzw. dynamicznej perspektywy stwierdzono, że istnieje jasny wzór asymilacji, przypominający typowy profil integracji płacowej, a prawdopodobieństwo segregacji w miejscu pracy spada wraz ze wzrostem lat spędzonych przez imigranta w kraju przyjmującym.

Plug E., Webbink D., Martin N.: *Sexual orientation, prejudice, and segregation*, "Journal of Labor Economics" 2014, nr 1, s. 123-159.

Orientacja seksualna, uprzedzenia a segregacja

Artykuł analizuje, czy pracownicy homoseksualni grupują się w tzw. zawodach o wysokim stopniu tolerancji. Do badań wykorzystano informacje pochodzące z Australijskiego Rejestru Par na temat orientacji seksualnej i wyborów zawodowych. Uzyskane rezultaty wskazują, iż geje i lesbijki wstydzą się i unikają zawodów, w których dominują uprzedzenia. Zauważono także, iż tego rodzaju segregacja zawodowa jest typowa dla tych pracowników z kręgu gejów i lesbijek, którzy mają otwartą tożsamość płciową i skłonni są uwzględniać przy wyborze zawodu inne dodatkowe czynniki, a nie tylko

kwalifikacje zawodowe i swoje preferencje co do określonej profesji. Szacunki dotyczące segregacji zatrudnienia wśród grupy osób homoseksualnych potwierdzają w pełni dotychczasowe teorie dotyczące uprzedzeń, odnośnie tej grupy pracowników, zwłaszcza ze strony pracodawców oraz jej dyskryminacji wśród pracowników o orientacji heteroseksualnej.

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

BIBLIOGRAFIA

Mobbing w pracy

1. Bielenia-Grajewska M. (2014), *Mobbing, niebieskie kołnierzyki i gorące biurka : zapożyczenia i metafory w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, „Edukacja Ekonomistów i Menedżerów”, nr 1.
2. Blicharz J. (2014), *Problem mobbingu jako formy wykluczenia społecznego i prawnego*, E-Wydawnictwo. Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa”, Wrocław.
3. Bosak M. (2013), *Zjawisko mobbingu w stosunkach pracy jako czynnik bezskutecznego kierowania ludźmi - studium prawno-teoretyczne* [w:] Prawo pracy czynnikiem skutecznego kierowania ludźmi. Red. A Nowak, „Instytut Naukowo-Wydawniczy Spatium”, Radom.
4. Bosak M. (2014), *Pojęcie mobbingu na tle wybranych orzeczeń sądów polskich*, „Przyjaciel przy Pracy”, nr 9.
5. Chyczewska A. (2014), *Mobbing i jego ofiary : aspekt psychologiczny, socjologiczny i prawny*, „Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej”, Elbląg”.
6. Dryll I. (2011), *Koszmar nękania i przemocy w miejscu pracy : wspólna deklaracja partnerów społecznych z TK*, „Dialog”, nr 2.
7. Durniat K. (2014), *Mobbing jako psychopatologia grup i jednostek - zagrożenie dla służb mundurowych* [w:] Bezpieczeństwo personalne służb mundurowych. Red. P. Pertek, „Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych im. generała Tadeusza Kościuszki”, Wrocław.
8. Durniat K. (2013), *Mobbing w miejscu pracy : zarys tradycji badawczej, podstawowe założenia, metodologia i wybrane wyniki badań własnych*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Prace Psychologiczne”, nr 62.
9. Durniat K. (2012), *Możliwości i ograniczenia diagnozowania mobbingu w miejscu pracy*, „Czasopismo Psychologiczne”, nr 2.
10. Durniat K. (2012), *Prewencja i przeciwdziałanie mobbingowi w polskich organizacjach*, „Współczesne Zarządzanie”, [nr] 4.
11. Gotowska M., Jakubczak A. (2011), *Pomiar mobbingu w przedsiębiorstwie usługowym : wiedza, przyczyny i skutki*, „Studia i Materiały Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Wiedzą”, nr 37.
12. Gotowska M., Jakubczak A. (2011), *Styl kierowania a występowanie mobbingu w przedsiębiorstwie : studium przypadku*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu”, nr 34.
13. Grupa R. (2014), *Mobbing w ujęciu instytucjonalnym jako patologia zarządzania personelem*, „Organizacja i Zarządzanie”, nr 3.

14. Janik R. (2013), *Mobbing i zjawiska pokrewne w sytuacji kryzysu ekonomicznego*, „Humanizacja Pracy”, nr 3.
15. Jędrejek G. (2011), *Mobbing : środki ochrony prawnej*, „Wolters Kluwer Polska”Warszawa”.
16. Kępnia A. (2012), *Mobbing w zakładzie pracy zagrożeniem dla pracowników i pracodawcy*, „Prewencja i Rehabilitacja”, nr 1.
17. Kochański T. (2012), *Charakterystyka mobbingu w miejscu pracy*, „Zarządzanie i Edukacja”, nr 80.
18. Kokot A. (2011), *Mobbing : zagrożenie życia zawodowego pracownika*, „Wydawnictwo Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej”, Bydgoszcz.
19. Kowal J., Pilarek G. (2011), *Mobbing jako problem etyki w zarządzaniu*, „Annales, Etyka w Życiu Gospodarczym”, nr 1.
20. Kowalska-Benasiewicz E. (2015), *Zadośćuczynienie za mobbing : zbieg roszczeń*, „Palestra”, nr 1/2.
21. Krzyszkowska P. (2015), *Regulacje prawne dotyczące mobbingu w wybranych krajach Europy Zachodniej*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 1.
22. Kucharska A. (2014), *Mobbing a inspekcyjna praktyka*, „Inspektor Pracy”, nr 6.
23. Kuzaj A. (2012), *Przeciwdziałanie mobbingowi jako element zarządzania strategicznego*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 260.
24. Lejko A. (2014), *Przesłanki mobbingu*, „Atest”, nr 6.
25. Lewicka D. (red.) (2014), *Zapobieganie patologiom w organizacji : rola funkcji personalnej*, „Wydawnictwo Naukowe PWN”, Warszawa.
26. Marciniak J. (2015), *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie : przeciwdziałanie w praktyce*, „Lex a Wolters Kluwer business”, Warszawa.
27. Marek A. (2013), *Jak pracodawca powinien przeciwdziałać mobbingowi*, „Serwis Prawno-Pracowniczy”, nr 44.
28. Matysek W. (2013), *Mobbing w ramach stosunku pracy (art. 94.3 K.P.) - nowy problem czy problem nowo nazwany (zagadnienia wybrane)* [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*. Red. A. Świątkowski, „Uniwersytet Jagielloński”, Kraków, R. 2013.
29. Mausch K., Ryś E. (2012), *Vademecum mobbingu dla pracowników służb społecznych*, „Praca Socjalna”, nr 6.
30. Merecz D. (red.) (2011), *Profilaktyka psychospołecznych zagrożeń w miejscu pracy - od teorii do praktyki*, „Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera”, Łódź.
31. Monks C. P., Iain Coyne I. (red.) (2012), *Przemoc i mobbing w szkole, w domu, w miejscu pracy*, „Wydawnictwo Naukowe PWN”, Warszawa.

32. Mościcka-Teske A., Drabek M., Pyżalski J. (2014), *Doświadczenie mobbingu i wrogich zachowań w miejscu pracy a występowanie objawów wypalenia zawodowego u nauczycieli*, „Medycyna Pracy”, nr 4.
33. Mrozowicz K. (2013), *Mobbing jako destruktor zachowań organizacyjnych : (w świetle badań studentów)*, „Studia i Materiały / Wydział Zarządzania. Uniwersytet Warszawski”, nr 16.
34. Nęcek R. (2012), *Mobbing w białych rękawiczkach*, „Wydawnictwo Salwator”, Kraków.
35. Ostrowska M. (2014), *Mobbing : przyczyny, konsekwencje, aspekty prawne*, „Firma i Rynek”, nr 1.
36. Ostrowska M., Michcik A. (2014), *Mobbing - istota, przyczyny, przeciwdziałanie*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 6.
37. Pacian J. (2013), *Mobbing: roszczenia przysługujące poszkodowanemu*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji”, T. 94.
38. Parzęcki R. (2013), *Mobbing wśród nauczycieli - potrzeba ochrony pracy zawodowej [w:] Ochrona pracy jako przedmiot badań pedagogiki pracy*. Red. A. Sas-Badowska, „Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji - Państwowy Instytut Badawczy”, Radom.
39. Roguska-Kikoła A., Piwowarska-Reszka M. (2014), *Mobbing i dyskryminacja w stosunkach pracy : zagadnienia praktyczne*, „Difin”, Warszawa.
40. Sabal A. (2014), *Molestowanie seksualne a mobbing w stosunkach pracy - analiza porównawcza [w:] Funkcja ochronna prawa pracy a wyzwania współczesności*. Red. M. Bosak, „Wydawnictwo C. H. Beck”, Warszawa.
41. Sadlik R. (2012), *Roszczenia z tytułu mobbingu w razie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę*, „Służba Pracownicza”, nr 6.
42. Semena J. (2014), *Roszczenia z tytułu mobbingu na tle poglądów doktryny i orzecznictwa*, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 5.
43. Solecki L. (2012), *Przemoc i szykanowanie w miejscu pracy jako czynniki obniżające stan bezpieczeństwa pracy*, [w:] *Czynnik ludzki a bezpieczeństwo i higiena pracy w rolnictwie*. Red. S. Lachowski, L. Solecki, „Instytut Medycyny Wsi”, Lublin.
44. Stradomski K. (2013), *Mobbing i dyskryminacja w miejscu pracy*, „Wydawnictwo Pedagogiczne ZNP”, Warszawa.
45. Strutyńska E. (2013), *Mobbing wśród nauczycieli a kultura organizacyjna : relacja z badań*, „Kwartalnik Pedagogiczny”, nr 4.
46. Strzelec D., Janowska A. (2012), *Niedozwolone praktyki : jak skutecznie przeciwdziałać dyskryminacji i mobbingowi w firmie?*, „Personel i Zarządzanie”, nr 7.

47. Surdykowska B. (2011), *Dialog społeczny wokół zagrożeń psychospołecznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 7.
48. Szaraniec M. (2014), *Zróżnicowanie roszczeń pracownika w przypadku wystąpienia mobbingu i molestowania w stosunku pracy*, „Zeszyty Naukowe / Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie”, nr 2.
49. Szewczyk H. (2012), *Mobbing w stosunkach pracy : zagadnienia prawne*, „Wydawnictwo Naukowe Scholar”, Warszawa.
50. Szewczyk H. (2012), *Ochrona przed molestowaniem w zatrudnieniu w prawie wspólnotowym i polskim*, „Palestra”, nr 7/8.
51. Szewczyk H. (2014), *Wybrane aspekty odpowiedzialności pracodawcy z tytułu mobbingu*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 11.
52. Warszewska-Makuch M. (2012), *Ocena ryzyka mobbingu w miejscu pracy*, „Bezpieczeństwo. Pracy”, nr 5.
53. Warszewska-Makuch M. (2012), *Ocena ryzyka mobbingu w pracy*, „Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy”, Warszawa.
54. Warszewska-Makuch M. (2012), *Przemoc w miejscu pracy - na przykładzie doświadczeń kobiet zatrudnionych w przetwórstwie przemysłowym*, „Bezpieczeństwo. Pracy”, nr 10.
55. Wawrzyniak M. (2012), *Patologia w pracy : kim jest mobber i kto może stać się jego ofiarą?* „Personel i Zarządzanie”, nr 9.
56. Widerszal-Bazyl M., (2013), *Jak ograniczać mobbing, przemoc i dyskryminację w okresie restrukturyzacji firmy?*, „Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy”, Warszawa.
57. Wojciechowska-Nowak A. (2012), *Założenia do ustawy o ochronie osób sygnalizujących nieprawidłowości w środowisku zawodowym : jak polski ustawodawca może czerpać z doświadczeń państw obcych?* „Fundacja im. Stefana Batorego”, Warszawa.
58. Wojewódzka B. (2012), *„Zatrzymać mobbing i inne formy przemocy*, „Wydawnictwo Edukacyjne Parpamedia”, Warszawa.
59. Wolak-Danecka A. (2011), *Mobbing - terroryzm psychiczny i molestowanie moralne w pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 4.
60. Wyka T., Szmidt Cz. (red.), (2012), *Wieloaspektowość mobbingu w stosunkach pracy*, „Poltext”, Warszawa.
61. Wyleżałek J. (2012), *Mobbing uczelniany jako problem społeczny : specyfika, uwarunkowania organizacyjne oraz konsekwencje przemocy w miejscu pracy na przykładzie szkół wyższych*, „Wydawnictwo Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego”, Warszawa.

62. Wysocki S. (2013), *Przyczyny mobbingu oraz zapobieganie mobbingowi w organizacji - badania w przedsiębiorstwie komunikacyjnym*, „Nauki Społeczne”, nr 2.
63. Zajkowska M. (2013), *Wybrane aspekty prawne monitoringu w miejscu pracy*, „Kwartalnik Prawa Publicznego”, nr 2.
64. Zaremba K. (2011), *Mobbing jako patologiczne zjawisko w zarządzaniu zasobami ludzkimi*, „Promotor”, Warszawa.
65. Żarczyńska-Dobiesz A., Grzebieluch J. (2013), *Zjawisko mobbingu jako jedna z przyczyn zaburzenia równowagi pracownika w środowisku pracy*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 293.

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

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

Prenumerata roczna na 2015 r. wynosi w kraju 120 zł. Prenumerata półroczna na 2015 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 W N „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@wlodkowic.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.