

---

DOI: <https://doi.org/10.34768/r1.2020.v461.18>

**Zdzisław Wołk\***

Uniwersytet Zielonogórski

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2846-6246>

e-mail: [zdzislaw.janusz@wp.pl](mailto:zdzislaw.janusz@wp.pl)

## KULTURA PRACY. POMIĘDZY NIEZALEŻNOŚCIĄ I POWINNOŚCIĄ

WORK CULTURE. BETWEEN INDEPENDENCE AND OBLIGATION

**Keywords:** independence, obligation, work culture, code of ethics, professional ethics.

Work culture is a personality trait that results from personality dispositions and professional competence of individuals. Professional work has undergone numerous and radical changes and it is still evolving. Today, in the conditions of market economy, it has a significant impact on people and their lives. It facilitates fulfilling their needs; however, this entails high costs, namely the necessity to submit to the requirements of the employer and work environment. This limits the feeling of independence, all the more so that work entails numerous obligations. A high level of employee's work culture may significantly reduce such costs and activate a person's driving traits that enhance their autonomy and independence. Instrumental dispositions are essential in this area; however, directional dispositions are of key importance here. Improving such dispositions and equipping employees with ways to enhance their personality may lead to the development of their feeling of independence. As a consequence, employees tend to consider work obligations to be the result of their own choices and decisions.

---

\***Zdzisław Wołk** – profesor nauk społecznych; zainteresowania naukowe: pedagogika pracy, kultura pracy, poradnictwo zawodowe, pomoc społeczna i praca socjalna.

## KULTURA PRACY. POMIĘDZY NIEZALEŻNOŚCIĄ I POWINNOŚCIĄ

**Słowa kluczowe:** niezależność, powinność, kultura pracy, kodeks etyczny, etyka zawodowa.

Kultura pracy stanowi cechę osobową człowieka będącą wypadkową jego indywidualnych dyspozycji osobowościowych i kompetencji zawodowych. Praca zawodowa przeszła liczne i radykalne przemiany i wciąż znajduje się w procesie przemian. Współcześnie, w warunkach gospodarki rynkowej jej wpływ na ludzi i ich życie jest znaczące. Umożliwia realizację potrzeb, jednakże wiąże się z tym znaczne koszty, m.in. związane z koniecznością podporządkowania się wymaganiom pracodawców i środowiska pracy. Ogranicza to poczucie niezależności, tym bardziej, że z pracą wiąże się liczne powinności. Wysoki poziom kultury pracy reprezentowany przez pracownika może znacząco je minimalizować i przyczyniać się do aktywowania mocy sprawczych pracownika wzmacniających jego samodzielność i niezależność. Dotyczy to dyspozycji instrumentalnych, w szczególności jednak dyspozycji kierunkowej. Ich doskonalenie oraz wyposażanie pracowników w sposoby doskonalenia własnej osobowości mogą prowadzić do poczucia niezależności pracownika, a powinności będą przezeń traktowane jako rezultaty ich własnych wyborów i decyzji.

### Wprowadzenie

Przemiany cywilizacyjne zmieniają świat, umożliwiając ludziom realizowanie coraz większej liczby, coraz bardziej złożonych potrzeb. Nie byłoby to możliwe bez pracy ludzkiej stanowiącej jedną z podstawowych form aktywności człowieka. Przez długi czas traktowana była głównie jako źródło pozyskiwania środków zapewniających utrzymanie się i możliwość zaspokajania potrzeb. Obecnie coraz częściej dostrzegana jest jej funkcja rozwojowa. Przyczynia się do wzbogacania osobowości, daje ludziom poczucie wartości, stwarza im szanse na realizację dążeń i planów, umożliwia osiągnięcie niezależności i wolności.

Świat pracy cechuje ogromna dynamika, ciągły rozwój, zmienność, niestabilność, co sprawia, że w środowisku zawodowym człowiek wchodzi w różne relacje, doświadcza wielu zdarzeń i uczestniczy w rozlicznych sytuacjach, z którymi nie sposób zetknąć się poza pracą. Sprzyjają one jego rozwojowi, wzbogacają doświadczenia, upodmiotowiają człowieka, stwarzają możliwość osiągania poczucia wolności i niezależności. Wykonywanie zadań zawodowych wymaga jednakże w wielu przypadkach także spełnienia powinności

wobec firmy, współpracowników, przełożonych, grupy zawodowej. Może to powodować ograniczanie poczucia niezależności. Osiągnięciu stanu niezależności, nawet w sytuacjach spełniania powinności, sprzyjać może wysoki poziom kultury pracy pracownika, szczególnie jego dyspozycji kierunkowych.

### **Etyczne aspekty pracy zawodowej**

Od początków transformacji ustrojowej w Polsce mija ponad trzydzieści lat. W 1989 roku zapoczątkowane zostały radykalne przemiany szczególnie znacząco wpływające na pracę i jej środowisko. Perspektywę pracy z pozycji wykonującego ją człowieka wyznacza kultura pracy. Ściśle wyznacza ją etyka pracy, jak również etyka zawodowa. Są one szczególnie ważne, w sytuacji, gdy wiedza i umiejętności człowieka umożliwiają mu podejmowanie różnych działań, również takich, które niosą zagrożenie dla ludzi, środowiska naturalnego, a nawet zagrażają unicestwieniu całego świata. Zasady i normy etyczne mogą w tej sytuacji przyczyniać się do powściągliwości i rozważności, a niekiedy do odstępowania od tych rozwiązań, które są ryzykowne i niebezpieczne dla człowieka i środowiska jego życia. Etyka pracy stanowi więc swoisty „zawór bezpieczeństwa” zabezpieczający przed podjęciem działań szkodliwych człowiekowi nawet w przypadku, gdy występują ku temu możliwości techniczne.

Etyka zawodowa dotyczy wewnętrznych kwalifikacji człowieka określających jego postępowanie zawodowe z punktu widzenia jego dobra i zła moralnego. Moralność i pracę łączy ścisła więź opierająca się na następujących przesłankach:

- praca jest podstawą i źródłem egzystencji oraz rozwoju gatunku ludzkiego, a także poszczególnych społeczeństw;
- praca stanowi główny sposób samorealizacji jednostek i grup, gdyż jest racjonalną formą wykorzystania energii twórczej;
- praca jest najistotniejszym czynnikiem organizacji stosunków międzyludzkich na wszystkich poziomach i szczeblach. Jest ona miejscem pojawiania się ogólnych zasad etycznych, jak też specyficznych wartości, w tym regulatorów etycznych zachowań ludzi w środowisku pracy. Stanowią one etosy zawodowe poszczególnych grup zawodowych (Konstańczak 2000, s. 63).

Etyka pracy wyrasta z społecznych korzeni (Wołoszyn-Spirka, Krause 2012, s. 90). Spełnia szereg następujących zadań, które są niezależne od przemian w zakresie norm etyczno-moralnych, ogólnospołecznych, zachodzących w obrębie samych zawodów, ale też przemian zachodzących w funkcjonowaniu rynku pracy:

1. Regulowanie stosunków wewnątrz grupy zawodowej, czyli określanie zachowań się jej przedstawicieli względem siebie. Chodzi tu m.in. o solidarność zawodową, wzajemną pomoc, życzliwe przekazywanie informacji współpracownikom;
2. Regulowanie stosunku przedstawicieli zawodu do przedmiotu pracy. Dotyczy to z jednej strony reguł rzetelności i sumienności zawodowej, troski o wysoki poziom kwalifikacji zawodowych, gospodarności, czy poszanowania własności społecznej. Odnosi się to również do reguł obowiązujących wobec osób korzystających bezpośrednio „z usług” danego zawodu lub w jakiś sposób uzależnionych od nich.
3. Ochronę przedstawicieli poszczególnych zawodów przed szczególnie zagrażającymi im „niebezpieczeństwami moralnymi” i pokusami, przed możliwością nadużyć moralnych wiążących się z charakterem wykonywanej pracy zawodowej;
4. Podnoszenie prestiżu danej grupy zawodowej w opinii społeczeństwa, który oznacza nie tylko satysfakcję moralną, ale jest również jednym z czynników sprawnego funkcjonowania grupy;
5. Krzewienie i egzekwowanie wymogów moralności zawodowej. To zadanie wykracza poza sferę bezpośredniej działalności zawodowej, chociaż ma związek z jego istotą. Wymagania bowiem dotyczą udziału i zachowania się członków grupy zawodowej w życiu społecznym. Określają pozazawodowe obowiązki moralne człowieka, jego stosunek do społeczeństwa itp. (Jakimiuk 2019, s. 74-75).

Jak wynika z przedstawionych zadań etyka pracy i związana z nią etyka zawodowa stanowią właściwy drogowskaz postępowania każdej osoby wykonującej pracę, określając jednakże przede wszystkim powinności. „Etyka może służyć jako sumienie. Nie tylko napominając człowieka z pozycji zewnętrznego sędziego, lecz uświadamiając m.in. istnienie owego komponentu etycznego w każdym rozumowaniu ekonomicznym” (Sójka 2004). Powyższą refleksję można uogólnić do wszystkich form i obszarów pracy zawodowej.

Nie sposób analizować etyki pracy bez uwzględnienia relacji społecznych, bowiem „o realizacji i stopniu realizacji określonych wartości moralnych decyduje kształt stosunków społecznych, występujących w organizacji pracy i organizacji rozdzielnictwa dóbr między jednostkami i grupami. Praca może więc być oparta o regułę równości współdziałających podmiotów i sprawiedliwej jej oceny, zgodnej z wkładem podmiotowej energii wytwórczej, ale może też być miejscem i sposobem wykorzystania jednych pracowników przez drugich. Wiąże się to ze sprawiedliwością będącą jedną z najbardziej fundamentalnych wartości etycznych” (Dudek, Sarapata 1973). Czło-

wiek w procesie pracy poprzez rozwiązywanie swoich zadań zawodowych wchodzi w rozległe relacje interpersonalne, z którymi wiążą się określone zobowiązania moralne, wśród nich: zobowiązanie do rzetelnego wykorzystania powierzonych zasobów materialnych i niematerialnych, do rzetelnego wykorzystania swojej wiedzy i umiejętności oraz do powierzenia efektów swojej pracy innym ludziom.

Współcześnie coraz więcej czynności zawodowych wymaga posiadania przez pracownika wysokich kwalifikacji zawodowych i tym samym kompetencji do ich wykonywania. Jest to tym bardziej istotne, że wzrasta poziom samoodpowiedzialności. Proces pracy jest efektem podziału zobowiązań między ludźmi. Praca jest formą „uczestnictwa w losie innych” – zarówno współpracowników, odbiorców rezultatów pracy jak i rodzin pracowników (Kowalczyk 2015, s. 38). Jeżeli przedstawione zobowiązania stojące przed poszczególnymi członkami nie są spełniane, może pojawić się kryzys moralny. Wówczas zasady moralne nie zawsze są przestrzegane i tracą moc regulatorów postępowania.

Moralność pracownicza różni się od moralności ogólnospołecznej następującymi cechami:

- Swoistą, właściwą tylko dla danego zawodu konkretyzacją ogólnie uznawanych w danym społeczeństwie wymogów moralnych;
- Swoistą, odrębną w każdym systemie moralności zawodowej hierarchią wartości powinności moralnych;
- Pewnymi modyfikacjami w obrębie systemu moralności zawodowej aprobowanych ogólnie wartości i zaleceń moralnych;
- Swoistym, preferowanym przez grupę zawodową sposobem rozstrzygnięcia konfliktów dotyczących wartości moralnych.

Normy etyczne dotyczące pracy człowieka mają swoje długie tradycje. Początkowo były nieformalne, zwyczajowe, w średniowieczu wraz z wyodrębnianiem się nowych zawodów, a szczególnie rozwoju działalności rzemieślniczej i wraz z nią organizacji cechowej, etyka zawodowa nabrała cech formalnych. Zasady postępowania ludzi wykonujących określone zawody zostały wyraźnie określone i stanowią jeden z elementów przygotowania do ich profesjonalnego wykonania. Współcześnie również w niektórych grupach zawodowych mamy do czynienia z formalnym regulowaniem zasad postępowania. Przykładem takiej zwerbalizowanej formy postępowania etycznego może być kodeks etyczny, przysięga, ślubowanie. Nie w każdym jednak zawodzie normy te są spisane. Niekiedy funkcjonują w postaci niepisanej, a mimo to często są egzekwowane z dużą surowością przez daną grupę zawodową.

Ludzie nieprzestrzegający norm i zasad etycznych są traktowani w swoim środowisku zawodowym niechętnie, a w niektórych przypadkach mogą nawet zostać z niego eliminowani, nawet jeżeli ich postępowaniu z punktu prawnego nie można postawić zastrzeżeń. Grupy pracownicze najczęściej same tworzą normy moralne na użytek swoich zbiorowości. W rzeczywistości jednak egzekwowanie tych norm zachodzi zazwyczaj w szerszej zbiorowości instytucji pracy, najczęściej będącej grupą wielozawodową. Zakres stosowania reguł moralnych w danej grupie pracowniczej jest z kolei uwarunkowany postawami poszczególnych jej członków i tradycjami w tym zakresie. Normy etyczne przyjęte w firmie stanowią „rodziny zawodowe”, odrębny styl życia, kultury zawodowe, zawodowe wzorce i stereotypy. „Grupy zawodowe dążą więc do opracowania i wdrożenia określonych reguł moralnych, które zobowiązują ich członków do pożądanых zachowań wyznaczających prestiż danego zawodu. Ich wyrazem jest tworzenie kodeksów etycznych, które regulują wykonywanie pracy w wielu grupach zawodowych, choć nie we wszystkich. W jakimś stopniu jest to związane z różnym podejściem do tego zagadnienia” (Koralewicz-Zębik 1969, s. 156).

W ponowoczesności zachodzi demaskowanie względności kodeksów etycznych, które starają się orzekać, jakie postępowanie w rozważanych sytuacjach jest „właściwe”, a jakie „niewłaściwe” (Bauman 2012, s. 23). Kodeksy stanowią bowiem nieuprawniony gorset ograniczający człowieka. Powyższa wątpliwość wymaga refleksji przy formułowaniu zasad etycznych, bowiem etyczność i moralność są zakorzenione w każdej istocie.

Pomimo to, niezależnie od kodeksów zawodu, swoje kodeksy etyczne ma wiele firm na świecie. W 1995 roku 45% wielkich firm w Wielkiej Brytanii i 85% w Stanach Zjednoczonych miało swoje kodeksy etyczne (Gasparski 2007, s. 181). W dobie profesjonalizmu wiele zabiegów o prawidłowe, a szczególnie etyczne postępowanie przy wykonywaniu pracy czynią organizacje zrzeszające osoby wykonujące określone zawody (Stelmach 2010, s. 170). Organizacje pracy podejmują wysiłki na rzecz identyfikacji swoich członków i członków grupy zawodowej z zawodem oraz związane z jego profesjonalnym wykonywaniem. Spore znaczenie mają w tym zakresie kodeksy etyczne, które regulują zachowania osób wykonujących prace w ramach danego zawodu (Czarkowska 2010, s. 304). Nie mają one formalnej mocy normatywnej, jednakże stanowią ważny sposób oddziaływania na postawy pracowników i na ich postępowanie w pracy. Zwrócenie uwagi na etyczne aspekty pracy wiąże się zazwyczaj z zabieganiem grup zawodowych o wzmocnienie prestiżu swojego zawodu, określenie jego specyfiki i zadań na tle innych profesji (Szatur-Jaworska 1995, s. 117). Chodzi także o odpowiedzialność tych grup za społeczeństwo.

Przedstawiciele wielu grup zawodowych tworzą organizacje w celu integracji wzajemnej, większej identyfikacji z zawodem, jak też w celu dbałości o szlachetność zawodu, który reprezentują. Stowarzyszenia i organizacje pracownicze formułują normy i zasady, którymi powinni kierować się ich członkowie, czyli osoby wykonujące zawody, które skupione są w danej organizacji. Starają się je upowszechniać w swojej grupie zawodowej. Kodeksy etyczne mają także charakter honorowy. Pomimo to, osoby wykonujące zawód, którego dany kodeks etyczny dotyczy, zazwyczaj szanują jego zapisy i ich przestrzeganie traktują nie jako wymóg, obowiązek, lecz jako sprawę honoru. Siła i skuteczność honorowych kodeksów zawodowych zawiera się w ich wysokim prestiżu, niewynikającym z formalnych nakazów, lecz z własnego uznania ich przez pracownika identyfikującego się ze swoim zawodem. Jeśli więc pracownik zidentyfikuje się ze swoim zawodem, zasad wynikających z kodeksu etycznego nie będzie traktował jako powinności, lecz będą one wpisane w jego niezależne postępowanie.

Kodeks etyczny wyraża oczekiwania dotyczące zachowań przy wypełnianiu obowiązków zawodowych przez członków danej grupy zawodowej. Z uwagi na swój nieformalny charakter, stanowi ogniwo kontroli społecznej. W wielu przypadkach jest ono skuteczniejsze od formalnych organów kontrolnych. Niestety, pomimo coraz częściej wprowadzanych kodeksów etycznych w przedsiębiorstwach w ramach planów działań etycznych, działania te są potem rzadko rozwijane, co obniża efektywność oddziaływania tych dokumentów na pracowników (Gasparski 2007, s. 190). Kodeksy etyczne sprzyjają podnoszeniu kultury pracy przedstawicieli poszczególnych zawodów. Niektóre ich zapisy mają charakter uniwersalny i dotyczą w równym stopniu każdego zatrudnionego, w innych odnoszą się do konkretnych zawodów, uwzględniając ich specyfikę oraz poziom i zakres odpowiedzialności za wykonywane prace i ich rezultaty.

Regulowanie stosunków między członkami danej grupy poprzez normy etyczne wpływa na określenie zakresu samodzielności, autonomii pracowników, zasad ingerencji ze strony innych pracowników tak w wykonywaną pracę, jak i w indywidualne, osobiste sprawy pracownika. Określa jednocześnie stosunek pracowników do podmiotu pracy. Przejawia się on w poszanowaniu narzędzi i materiałów, jak i innych składników materialnego środowiska pracy. Do innych zadań od lat zalicza się "zabezpieczenie pracowników przed szczególnie zagrażającymi im niebezpieczeństwami moralnymi i pokusami, a także ewentualnymi nadużyciami wiążącymi się ze specyfiką uprawianego zawodu, dbałość o prestiż grupy zawodowej w opinii społeczeństwa, gwarantującą skuteczność działań podejmowanych przez przedstawicieli grupy

zawodowej oraz egzekwowanie wymogów moralności zawodowej” (Michalik 1977). Wciąż są one aktualne i ważne.

### **Kultura pracy a niezależność i powinność**

Na straży zasad, które chronią pracowników przed różnego typu nadużyciami w pracy zawodowej, przed zachowaniami niemoralnymi stoi etyka zawodowa wyznaczająca kierunki postępowania uznane za społecznie pożądane. Pracownik o wysokiej kulturze pracy przeciwdziała pracy pozorowanej, nieskutecznej, kumoterstwu, protekcjonizmowi i klikowości (Daszkiewicz 1984). W swoim postępowaniu powinien zawsze postępować zgodnie z regułami etyczno-moralnymi i przeciwstawiać się wszelkim formom patologii pracy. Wykonując swoją pracę zawodową, pracownik wykonuje szereg zadań oraz wchodzi w niezliczone relacje społeczne. Większość z nich ma charakter formalny i wynika z usytuowania pracownika w strukturze formalnej zakładu pracy. Pozycja zawodowa pracownika jest formalnie uregulowana prawnie oraz w licznych przypadkach nieformalnie – koleżeńsko, przez grupę zawodową lub pracowniczą, do której przynależy. Poziom kultury pracy rzutuje na sytuowanie się pracownika w firmie, określa stopień jego niezależności i autonomii.

Niezależnie od usytuowania człowieka w strukturze zawodowej, należy mu szacunek i poszanowanie godności, powinien je także okazywać innym. „Człowiek nie może odczuwać poczucia zadowolenia z życia, jeśli uzyskuje je kosztem drugiego człowieka, szczególnie gdy niszczy jego godność, ogranicza jego wolność, sprowadza go do roli narzędzia do realizacji swoich planów” (Kromolicka 2012, s. 115). Wydaje się to być oczywiste, jednakże w warunkach zakładu pracy staje się niekiedy złożonym zadaniem wymagającym wysiłku od każdej osoby uczestniczącej w procesie pracy, niezależnie od zajmowanej przez nią pozycji zawodowej. Praca z ludźmi wciąż nastęrcza wielu problemów, z którymi współczesny pracownik musi się liczyć na każdym stanowisku pracy i w każdym zakładzie. Z pewnością nadrzędną regułą powinno być wyrośnięte na gruncie etyki pracy poszanowanie godności pracownika. Odwoływanie się do niej może umożliwić człowiekowi emancypację, będącą „uwalnianiem się od przymusu, od ograniczeń, źródło sukcesu w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości, proces rozwijania podmiotowego potencjału w celu poszerzania obszarów wolności” (Czerepaniak-Walczak 2006, s. 33-37).

Poprzez emancypację człowiek ma możliwość dochodzenia do wolności i poczucia niezależności, samodzielności w realizacji własnych wartości. Tym samym możliwe jest realizowanie przez niego własnej podmiotowości, ale również sprzyjanie upodmiotowieniu się innych ludzi współuczestniczących



z nim w procesie pracy. Podmiotowe traktowanie człowieka może zachodzić w dwóch nurtach – obiektywistycznym, będącym „określonym sposobem życia jednostki potrzebującej wsparcia w świecie zewnętrznym oraz w subiektywistycznym – wiążącym się z wewnętrznym decydowaniem o swoim losie i wpływaniem na własną sytuację” (Sowa 1988, s. 79). Sens podmiotowości określa się jako „przeświadczenie człowieka, iż jest się podmiotem relacji ze światem otaczającym, poczucie, iż świadomie i opierając się na własnych wartościach, jest się twórcą zdarzeń i stanów” (Korzeniowski, Zieliński, Daniecki 1983, s. 55). Jeszcze dobitniej istotę podmiotowości wyraża następujące stwierdzenie: „podmiotowość jest atrybutem osoby ujawnianym w świadomej mocy sprawczej ukierunkowanej na osiągnięcie osobiście preferowanych stanów i zjawisk oraz w ponoszeniu odpowiedzialności za dokonane wybory i czyny. Jest to więc zintegrowana struktura, która uwidacznia się w świadomym, racjonalnym postępowaniu człowieka. Możliwe są do wyodrębnienia trzy korelaty podmiotowości: świadoma moc sprawcza, krytyczny, racjonalny wybór i kierunkowanie działania na realizację własnych preferencji, odpowiedzialność, odwaga i godność w ponoszeniu konsekwencji dokonywanych wyborów, podejmowanych decyzji i wykonywanych działań” (Czerepaniak-Walczak 2006, s. 114).

Wszyscy pracownicy są niepowtarzalnymi indywidualnościami, niepowtarzalne są też ich drogi życiowe (Oleś 2000, s. 217). Każdy pracownik ma swoje specyficzne możliwości, nawyki i własne problemy. Stoi w obliczu realizacji szeregu zadań rozwojowych, które podejmuje w każdej fazie swojego życia (Pietrasiński 1990, s. 62). Praca zawodowa interweniuje w przebieg życia przez cały czas jego trwania, przyczyniając się do upodmiotowienia pracownika, a wraz z tym do niezależności.

Podjęcie podmiotowe do pracownika rzutuje na lokowanie jego sytuacji na skali, której krańcowym stanem jest poczucie niezależności i powinności. Niezależność wiąże się z wyemancypowaniem i podmiotowością, natomiast powinność wiąże się z uległością, zależnością.

Potencjał pracowniczy człowieka wynika z jego dyspozycji osobowych oraz z jego kompetencji zawodowych. Kultura pracy wiąże je ze sobą, jest bowiem specyficzną, indywidualną i niepowtarzalną właściwością człowieka wyrażającą jego wielorakie odniesienia do pracy zawodowej, uwzględniając przy tym jego specyficzne, indywidualne dyspozycje osobowe. Są to trzy powiązane ze sobą składniki, z których każdy w znacznym stopniu wyznacza poziom omawianej cechy osobowej. Nie sposób ich od siebie oddzielić, bowiem występują one łącznie, wzajemnie się przenikają i wiążą z dyspozycjami psychofizycznymi, na których gruncie występują i na których gruncie muszą być rozpatrywane i interpretowane. Na kulturę pracy rozumianą ja-

ko cecha osobowa składają się następujące komponenty: operatywna wiedza o pracy, oparta na szerokiej wiedzy ogólnej, pozwalająca rozumieć zjawiska zachodzące w procesie pracy, oceniać ją, jej wytwory i zjawiska i kształtować oraz rozwijać twórczy do niej stosunek; intelektualne i manualne umiejętności pracownicze, umożliwiające racjonalne podejmowanie i wykonywanie działań zawodowych oraz postawa wobec pracy, przejawiająca się w zainteresowaniach i zaangażowaniu w pracę oraz w osobistej odpowiedzialności za sposoby realizacji zadań zawodowych i ich konsekwencje (Wołk 2017, s. 38). Postawa wobec pracy charakteryzuje etyczność i prawość pracownika.

Posiadanie zasobów wiedzy, ich rozpowszechnianie i wykorzystanie staje się podstawowym źródłem i kluczowym czynnikiem rozwoju każdego zakładu (Gerlach 2012, s. 176). Służy nie tylko sobie samemu, ale też wraz z rozpowszechnianiem się w przedsiębiorstwie także innym pracownikom i całej firmie (Nonaka, Takeuchi 1995, s. 13).

Profesjonalista musi nie tylko legitymować się szerokim horyzontem wiedzy, znacznie szerszym niż aktualne oczekiwania, nie tylko znać dziedzinę wiedzy, którą uprawia, ale przede wszystkim umieć ją stosować. Efektywność i konkurencyjność funkcjonowania firm zależy od wiedzy i umiejętności pracowników (Nowacki, Jeruszka 2004, s. 45). Z kolei wysoka wiedza i umiejętności stanowią zasoby dające pracownikowi poczucie niezależności, bowiem przyczyniają się do sprawczości i zdolności rozwiązywania przez niego napotykaných problemów. Rzutują na prestiż i pozycję w środowisku zawodowym, na sprawczość i samosterowność.

Wiedza i umiejętności są cechami instrumentalnymi, którymi posługuje się każdy pracownik, niezależnie od prezentowanego zawodu lub wykonywanej pracy zawodowej. Są one kluczowe w każdym procesie pracy. Ich poziom warunkuje jakość i skuteczność wykonywanej pracy zawodowej. Podlegać ona musi permanentnej aktualizacji i wymaga ciągłego weryfikowania. Umiejętności natomiast są związane ze sposobami pracy. Warunkują one trafność i biegłość podejmowanych działań. W przeszłości poziom umiejętności przesądzał o przydatności zawodowej pracownika. Współcześnie ich znaczenie zmalało, zwłaszcza w przypadku umiejętności manualnych.

Sz szczególnie dużą rangę ma trzeci komponent kultury pracy – postawa. Traktując postawę jako komponent kultury pracy wyróżnić należy dwa jej aspekty: odpowiedzialność i gotowość.

Odpowiedzialność zawodowa stanowi „kategorię etyczną i prawną”. Pojęcie to jest szersze od odpowiedzialności pracowniczej. Odpowiedzialność najczęściej dotyczy dorosłości odróżniając człowieka dorosłego od osób, które są jeszcze niedojrzałe. Człowiek „odpowiedzialny to człowiek zobowiązany moralnie lub prawnie albo jednocześnie moralnie i prawnie do odpowiadania

za swoje czyny i zaniedbania, odpowiedzialny wobec siebie, wobec społeczeństwa lub wobec kogoś. Na odpowiedzialnym można polegać, bo ma on świadomość i poczucie obowiązku” (Nowacki, Korabiowska-Nowacka, Baraniak 2005, s. 167).

Odpowiedzialność w pracy odnosi się do wielu sfer i dotyczy w szczególności odpowiedzialności za współpracowników, odpowiedzialności za proces pracy, jego przebieg, organizację i czas trwania; za końcowe rezultaty pracy i ich konsekwencje; za jakość pracy; za ewaluację procesu; za siebie jako uczestnika procesu pracy; za koszty materialne i konsekwencje finansowe podejmowanych działań.

Drugim obszarem reprezentującym postawę wobec pracy jest gotowość. Gotowość jest „stanem należytego przygotowania do czegoś; zdecydowanie na coś, chęć, skłonność, zamiar” (Słownik 1988, s. 685). Gotowość również ma charakter wielowymiarowy i w przypadku pracy zawodowej odnosi się do stosowania zasad, solidności, edukacji, własnego rozwoju, zmiany (elastyczności), innowacyjności, poddania się ocenie innych, współdziałania, poszanowania odbiorcy rezultatów wykonanej pracy jak i do przyznania się do własnej bezradności.

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

Funkcjonowanie zakładu pracy wiąże się z „kulturą organizacyjną”, która w najogólniejszym sensie wyraża klimat organizacji, swoistego „ducha firmy”. Określa „najgłębszą warstwę elementarnych założeń i przekonań wspólnych dla członków organizacji, funkcjonujących na poziomie nieświadomym i przejawiających się w „przyjmowanym na wiarę” sposobie, w jaki członkowie organizacji postrzegają siebie i swoje środowisko” (Schein 1992, s. 6). Kultura organizacyjna cechuje każde przedsiębiorstwo i tak jak organizacje są niepowtarzalne, tak również ich kultury organizacyjne są niepowtarzalne. Stanowi ona „swoisty, obejmujący specyficzne tabu, sposób życia i dyscyplinę. Klimat czy kultura systemu odzwierciedla zarówno normy i wartości systemu formalnego, jak też ich reinterpretację dokonywaną w systemie nieformalnym” (Katz, Kahn 1997, s. 108). Kultura organizacyjna jest więc „systemem założeń, wartości i norm społecznych będących stymulatorami tych zachowań członków organizacji, które są istotne z punktu widzenia realizacji formalnie przyjętych celów. Chodzi więc o zachowania, wynika-

jące z norm kulturowych, które bądź to wspierają zachowania wynikające z formalnych norm organizacyjnych, bądź że uzupełniają, modyfikują lub stanowią całkowite ich zaprzeczenie” (Sikorski 2001, s. 235).

Członkowie organizacji, w tym przypadku pracownicy różnią się między sobą, różny też mają stosunek do dysonansu kulturowego. Traktując ten stosunek jako kryterium, wyróżnia się cztery typy kultury organizacji – dominacji, rywalizacji, współdziałania i adaptacji (Sikorski 2006, s. 24). Każdy ze wspomnianych typów wiąże się z innym poziomem niezależności.

W kulturze współdziałania osiąganie celów organizacji wiąże się ze współpracą i koncentracją na realizacji zamierzeń. Ma miejsce akceptacja i zrozumienie dla rozwiązań proponowanych przez innych członków organizacji. Towarzyszy temu otwartość na innowacje, gotowość do uczenia się. Natomiast w organizacji cechującej się kulturą zbliżoną do poprzedniej, a jednak odmienną – kulturą adaptacji, ma miejsce konieczność dostosowywania się pracowników do wymogów wynikających z realizacji celów formalnych. Wymaga to nie tylko pracy załogi jako grupy, ale także pracy każdego pracownika nad sobą, otwartości na zmiany. Pojawia się konieczność wnoszenia przez członków organizacji własnej inwencji i aktywności. Wymaga gotowości do ponoszenia ryzyka i odpowiedzialności własnej każdego z pracowników. Ma tu miejsce tzw. etyczny indywidualizm, wyrażający się w koncentracji na poszukiwaniu własnej satysfakcji zawodowej, przy zachowaniu szacunku dla innych członków organizacji i ich dążeń. Znajduje potwierdzenie teza, że życie w organizacji w „społeczeństwie ryzyka”, to życie z analitycznym nastawieniem do możliwych sposobów działania, pozytywnych i negatywnych, wobec których staje człowiek globalnie i jako jednostka w toku swojej egzystencji (Giddens 2001, s. 41).

Kultura organizacyjna jest więc w znacznym stopniu zależna od kultury pracy w sensie ogólnym, a w szczególności od poziomu kultury pracy reprezentowanego przez poszczególnych pracowników.

### **Refleksja końcowa**

Niezależność wiąże się z niepodporządkowaniem się, zarządzaniem sobą, samodzielnością, z pozostawianiem od nikogo i od niczego uzależnionym. Z kolei powinność to nakaz natury moralnej, kierowany sumieniem, własnym poczuciem obowiązku, raczej poczuciem zobowiązania moralnego, honorowego. Czyżby więc praca wciąż czyniła człowieka niewolnikiem (niewolnym), zależnym? Z pewnością tak. Tych uzależnień jest sporo, m.in. od obowiązków, od przełożonych, od współpracowników, od norm, od charakteru i poziomu wymagań, od czasu trwania, od zgodności z własnymi przekonaniami, wyznawanym systemem wartości, od materiału. Ale w tym świecie ograni-

czeń pojawia się niezależność innej natury. Niezależność związana z poczuciem bezpieczeństwa i spokoju poradzenia sobie z zadaniem solidnego, terminowego wykonania zadania. Zapewnia je wysoki poziom kultury pracy. Dzięki temu pracownik może osiągnąć niezależność wynikającą z poczucia braku zagrożenia konfliktem z własnym sumieniem pozostając w zgodzie z powinnością.

### Literatura | References

- BAUMAN Z. (2012), *Etyka ponowoczesna*, Aletheia, Warszawa.
- CZARKOWSKA L. D. (2010), *Nowy profesjonalizm. Kultura profesjonalna informatyków. – antropologia organizacji*, Wyd. Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- CZEREPANIAK-WALCZAK M. (2006), *Pedagogika emancypacyjna. Rozwój świadomości krytycznej człowieka*, GWP, Gdańsk.
- DASZKIEWICZ K. (1984), *Traktat o złej robocie*, „Książka i Wiedza”, Warszawa.
- DUDEK R., SARAPATA A. (1973), *Moralność pracownika*, IW CRZZ, Warszawa.
- GASPARSKI W. (2007), *Wykłady z etyki biznesu*, Wydawnictwo Wpisz im. Leona Koźmińskiego, Warszawa.
- GERLACH R. (2012), *Zakład pracy jako obszar badawczy pedagogiki pracy*, [w:] *Pedagogika pracy: Tradycje i wyzwania współczesności*, red. S. Kwiatkowski, Wyd. Naukowe ITiE, Radom – Warszawa – Bydgoszcz.
- GIDDENS A. (2001), *Socjologia*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
- JAKIMIUK B. (2019), *Wartości. Postawy. Wybory. Aksjologiczna koncepcja realizacji kariery*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
- KATZ D., KAHN L. R. (1997), *Społeczna psychologia organizacji*, PWN, Warszawa.
- KONSTAŃCZAK S. (2000), *Odkryć sens życia w swej pracy. Wokół problemów etyki zawodowej*, Wyd. Uczelniane WSP, Słupsk.
- KORALEWICZ-ZĘBIK J. (1969), *Socjologiczne aspekty etyki zawodowej*. Zarys problematyki, „Etyka”, nr 4.
- KORZENIOWSKI K., ZIELIŃSKI R., DANIECKI W. (1983), *Podmiotowość jednostki w koncepcjach psychologicznych i organizacyjnych*, „Ossolineum”, Wrocław.

- KOTARBIŃSKI T. (1975), *Traktat o dobrej robocie*, Zakład Narodowy im. Ossolińskich Wydawnictwo, Wrocław - Warszawa - Kraków - Gdańsk.
- KOWALCZUK Z. (2015), *Etyczny wymiar pracy człowieka w nauczaniu Jana Pawła II*, [w:] *Marginalizacja na rynku pracy. Teorie a implikacje praktyczne*, red. N. Pikuła, „Impuls”, Kraków, s. 31-54.
- KROMOLICKA B. (2012), *Doświadczenie człowieczeństwa – rozważania w pigułce*, [w:] *Wartości, symbole i znaki dobra w pedagogice społecznej. „Próby i Szkice Humanistyczne”, T. 6 „Consilium Pedagogiczne”, s. 115-120.*
- MICHALIK M. (1971), *Moralność pracy*, [w:] *Etyka zawodowa*, red. A. Sarapata, IW CRZZ, Warszawa, s. 25-29.
- MICHALIK M. (1977), *Moralność pracy*, IW CRZZ, Warszawa.
- NONAKA I., TAKEUCHI H. (1995), *The Knowledge – Creating Company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation?*, Oxford University Press, New York – Oxford.
- NOWACKI T., KORABIOWSKA-NOWACKA K., BARANIAK B. (2005), *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Wyd. WSP TWP, Warszawa.
- NOWACKI T. W., JERUSZKA U. (2004), *Podstawy dydaktyki pracy*, Wyd. WSP TWP, Warszawa
- OLEŚ P. K. (2000), *Psychologia przełomu połowy życia*, TN KUL, Lublin.
- PIETRASIŃSKI Z. (1990), *Rozwój ludzi dorosłych*, [w:] *Wprowadzenie do pedagogiki dorosłych*, red. T. Wujka, PWN, Warszawa.
- SCHEIN E. (1992), *Organizational Culture and Leadership*, Josey Bass, San Francisco.
- SIKORSKI C. (2001), *Zachowania ludzi w organizacji*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
- SIKORSKI C. (2006), *Kultura organizacyjna*, Wyd. C. H. Beck, Warszawa.
- SŁOWNIK etyczny (1990), pod red. S Jedyńaka, Lublin, Wyd. UMCS.
- SŁOWNIK języka polskiego PWN (1988), t.1, Warszawa.
- SOWA J. (1988), *Podmiotowość jednostki w procesie wsparcia społecznego*, [w:] *Pracownicy socjalni i wolontariusze a możliwości reformy pomocy społecznej*, red. K. Marzec-Holka, Wyd. Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz, s. 64-84.
- SÓJKA J. (2004), *Ekonomia i etyka. Szkic metodologiczny*, [w:] *Etyka i ekonomia*, red. B. Klimczak i E. Lewicka-Strzałecka, PTE, Warszawa.

- 
- STELMACH W. (2010), O moralności w zarządzaniu i jej braku, [w:] Kultura pracy menedżera, red. S. Milczarek, Wyd. Placet, Warszawa, s. 161-175.
- SZATUR-JAWORSKA B. (1995), Teoretyczne podstawy pracy socjalnej, [w:] Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie, red. T. Pilch, PWN, Warszawa, s. 106-122.
- WOŁOZYN-SPIRKA W., KRAUSE E. (2012), Wybrane zagadnienia etyki doradcy zawodowego, Wyd. Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego Bydgoszcz.
- WOŁK Z. (2017), Kultura pracy profesjonalisty, Difin, Warszawa.