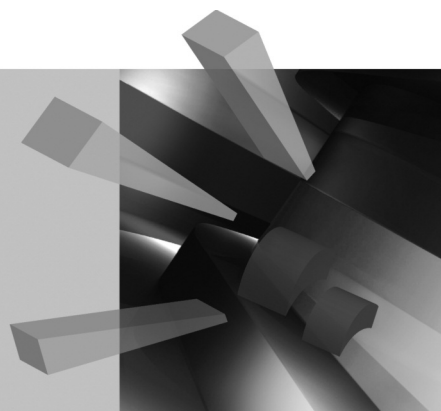


Człowiek i praca w zmieniającej się organizacji. W kierunku respektowania interesów pracobiorców



pod redakcją
Małgorzaty Gablety
Agaty Pietroń-Pyszczek



Recenzenci: Henryk Bieniok, Kazimierz Jaremczuk, Stefan Lachiewicz,
Zbigniew Malara, Aleksy Poczowski, Anna Rakowska, Agnieszka Sitko-Lutek,
Agata Stachowicz-Stanusch, Lidia Zbiegień-Maciąg

Redaktor Wydawnictwa: Małgorzata Grzybowska

Redaktor techniczny: Barbara Łopusiewicz

Korektor: Justyna Mroczkowska

Łamanie: Adam Dębski

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna na stronie www.ibuk.pl

Streszczenia publikowanych artykułów są dostępne w międzynarodowej bazie danych
The Central European Journal of Social Sciences and Humanities <http://cejsh.icm.edu.pl>
oraz w The Central and Eastern European Online Library www.ceeol.com

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się na stronie internetowej
Wydawnictwa
www.wydawnictwo.ue.wroc.pl

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie
wymaga pisemnej zgody Wydawnictwa

© Copyright Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wrocław 2011

ISSN 1899-3192

ISBN 978-83-7695-155-3

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

Spis treści

Wstęp.....	11
------------	----

Część 1. Interesy pracobiorców – ich różnorodność i zmienność

Stefan Lachiewicz , Oddziaływanie zmian w polskim systemie gospodarczym na relacje: kadra kierownicza – pracownicy przedsiębiorstw	15
Adam Dzikowski , Podejście antropologiczne w rozpoznawaniu interesów pracobiorców	22
Małgorzata Striker , Współczesny rynek pracy a oczekiwania pokolenia Y wobec zatrudnienia – wyniki badań empirycznych.....	30
Magdalena Dunikowska , Pracownicy jako interesariusze w procesach fuzji i przejęć przedsiębiorstw	39
Bernadette Jonda , Sytuacja pracowników administracji gminnych wobec zmieniających się wymagań. Wybrane wyniki z badań porównawczych w polskich i niemieckich urzędach gminnych	48
Agnieszka Bera , Dysfunkcje partycypacji w środowisku <i>contact center</i>	58
Monika Król-Stępień , Wizerunek przedsiębiorców świadczących usługi publiczne – w świetle ustawy o przejrzystości.....	66
Danuta Kunecka , Interesy pracowników medycznych na tle restrukturyzacji zatrudnienia w sektorze zdrowia.....	73

Część 2. Pracodawcy wobec respektowania interesów pracobiorców

Jacek Bendkowski , Przesłanki rozwoju zaufania w środowisku wirtualnym	83
Łukasz Skowron , Indeks ISMP jako nowoczesna metoda pomiaru poziomu satysfakcji i motywacji pracowników	90
Barbara Chomątowska , Promocja zdrowia w miejscu pracy	99
Izabela Kołodziejczyk-Olczak , Szkolenie jako element wspierający pracowników w wieku powyżej 50 lat w świetle projektu <i>Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+</i>	107
Anna Lipka , Jakość działań stymulujących zaangażowanie pracobiorców....	117
Katarzyna Wojtaszczyk , Respektowanie interesów pracowników warunkiem budowania silnej marki pracodawcy	126
Anna Rogozińska-Pawelczyk , Kontrakt psychologiczny w organizacji – w poszukiwaniu nowej równowagi	135
Joanna Cewińska , Pracodawcy wobec badań opinii zatrudnionych	147

Agata Borowska-Pietrzak , Rola motywacji niematerialnej w kształtowaniu zaangażowania pracowników	154
Michał Kapias , Odpowiedzialność społeczna jako sposób realizacji personalistycznej koncepcji pracy ludzkiej	163

Część 3. Równowaga praca – życie interesem współczesnego pracobiorcy

Grażyna Gruszczyńska-Malec, Kinga Hoffmann , Praca zawodowa w systemie wartości jednostki w kontekście kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa.....	173
Wanda Kopertyńska , Równowaga praca zawodowa a życie prywatne pracowników – doświadczenia badawcze z przedsiębiorstw	183
Alicja Smolbik-Jęczmień , Wpływ rozwoju kariery zawodowej pracownika na zachowanie równowagi między pracą a życiem.....	191
Grażyna Bartkowiak , Dobrostan pracowników, poziom „zdrowia organizacji” a ich zadowolenie z pracy i zaangażowanie w osiąganie celów organizacji	199
Paweł Łukasik, Arkadiusz Potocki , Wybrane aspekty wypalenia zawodowego w pracy menedżera	211

Część 4. Harmonizowanie interesów pracodawcy i pracobiorców – aspekt narzędziowy i podmiotowy

Janusz Strużyna , Miopia zarządzania zasobami ludzkimi na tle ewolucji polskich organizacji	221
Tomasz Kawka , Rola funkcji personalnej w kontekście zmieniającej się organizacji	234
Urszula Skurzyńska-Sikora , Kompetencje organizacji w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi	244
Agnieszka Izabela Baruk , Budowanie organizacji sprzyjającej ludziom w kontekście oczekiwań potencjalnych pracowników	252
Henryk Bieniok , Inteligencja emocjonalna menedżera	261
Anna Balcerek-Wieszala , Badanie opinii pracowników jako narzędzie doskonalenia zarządzania zasobami ludzkimi	271
Magdalena Czupryńska , Kultura organizacyjna i polityka personalna w kontekście realizacji interesów pracowników hotelu	282
Liliana Mierzwińska , Kształtowanie zaangażowania pracowników IT w strategii personalnej przedsiębiorstwa X.....	291
Stanisław Nowosielski , Orientacja na pracownika jako klienta wewnętrznego w organizacji	298

Część 5. W poszukiwaniu wspólnoty interesów w organizacji

Monika Rogozińska, Katarzyna Susabowska, Janusz Strużyna , Analiza i ocena wykorzystania technik manipulacji i indoktrynacji w szkoleniach wprowadzających do pracy.....	313
Dagmara Lewicka , Wkład funkcji personalnej we wspieranie innowacyjności przedsiębiorstwa – analiza czynnikowa.....	322
Anna Sitko-Lutek, Dorota Chmielewska-Muciek , Kultura organizacyjna przedsiębiorstw informatycznych w Polsce.....	334
Malorzata Król , Samoocena zaangażowania pracowników tymczasowych..	341
Anna Pietruszka-Ortyl , Dzielenie się wiedzą wśród profesjonalistów jako determinanta ich kreatywności	350
Małgorzata Trenkner , Kształtowanie środowiska sprzyjającego kreatywności pracowników w przedsiębiorstwach zorientowanych projąkociowo...	359

Summaries

Stefan Lachiewicz , Influence of changes in Polish economic system on relationships between managers and workers of enterprises	21
Adam Dzikowski , Anthropological approach in recognising the employers' interests	29
Małgorzata Striker , Modern labour market and expectations of Generation Y to employment – the results of research	38
Magdalena Dunikowska , Employees as stakeholders in mergers and acquisitions	47
Bernadette Jonda , The situation of administrative staff in communes in the light of changing terms and conditions: selected results of comparison studies in Polish and German communes.....	57
Agnieszka Bera , Dysfunction of participation in the Contact Center environment.....	65
Monika Król-Stępień , The image of public service companies – in view of the law on transparency	72
Danuta Kunecka , Medical professionals' interests in relation to structural changes in the health care sector	79
Jacek Bendkowski , Conditions for development of trust in virtual environment.....	89
Skowron Łukasz , ISMP index as the modern method of employee satisfaction and motivation measurement.....	98
Barbara Chomałowska , Health promotion in workplace.....	106

Izabela Kołodziejczyk-Olczak , Training as a support for workers aged over 50 years in the light of the project <i>Equalising Opportunities on the Labour Market for People Aged 50+</i>	116
Anna Lipka , Quality of actions stimulating employees' commitment	125
Katarzyna Wojtaszczyk , Meeting the employees' needs in the process of strengthening employer brand image	134
Anna Rogozińska-Pawelczyk , Psychological contract in the organization – to find a new balance	146
Joanna Cewińska , Employers towards employees' opinions – the results of empirical research	153
Agata Borowska-Pietrzak , Importance of nonmaterial motivation in creating employees commitment	162
Michał Kapias , Social responsibility as a way of realization of the personalistic conception of human work	170
Grażyna Gruszczyńska-Malec, Kinga Hoffmann , Work in an individual system of values in organizational culture context	182
Wanda Kopertyńska , Employees' work-life balance – practice experiences.	190
Alicja Smolbik-Jęczmień , The impact of development of professional on the maintenance of work-life balance	198
Grażyna Bartkowiak , Employees well-being, job satisfaction, “organizational health” and workers' engagement in organizational goals	210
Paweł Łukasik, Arkadiusz Potocki , Selected burnout aspects in manager's work	217
Janusz Strużyna , Myopia human resource management on the background of the evolution of polish organizations	233
Tomasz Kawka , Significance of HRM in a context of organizational changes	243
Urszula Skurzyńska-Sikora , Organization competences in the human resources management	251
Agnieszka Izabela Baruk , Building an organization favourable for people in the context of potential employees' expectations	260
Henryk Bieniok , Emotional intelligence of a manager	270
Anna Balcerek-Wieszala , Employees opinion survey as a tool of human resources management improvement	281
Magdalena Czupryńska , Organizational culture and personnel policy in the context of hotel employees' interests	290
Liliana Mierzwińska , Shaping the organizational commitment of the IT employees in the personnel strategy of “X” enterprise	297
Stanisław Nowosielski , Internal customer relationship in the company	309
Monika Rogozińska, Katarzyna Susabowska, Janusz Strużyna , Analysis and evaluation of manipulation and indoctrination processes during induction courses	321

Dagmara Lewicka , Influence of personnel function in supporting innovative enterprise – analysis of factors	333
Agnieszka Sitko-Lutek, Dorota Chmielewska-Muciek , Organizational culture of information technology companies in Poland.....	340
Małgorzata Król , Self-evaluation of the temporary workers' commitment...	349
Anna Pietruszka-Ortyl , Knowledge sharing among professionals as a determinant of their creativity	358
Małgorzata Trenkner , Developing an environment conducive to creativity of employees in quality-oriented enterprises.....	366

Michał Kapias

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA JAKO SPOSÓB REALIZACJI PERSONALISTYCZNEJ KONCEPCJI PRACY LUDZKIEJ

Streszczenie: Coraz częściej współczesne firmy, realizując nowe formy zarządzania, odwołują się do zasady społecznej odpowiedzialności. Działania te mają na celu nie tylko zbudowanie odpowiedniego wizerunku firmy, ale także budowanie pewnych odpowiednich relacji ze społeczeństwem. Działania takie przynoszą powszechny zysk, o ile w poprawny sposób realizowana będzie ludzka praca. Personalistyczne podejście do pracy wskazuje na jej racjonalny i dobrowolny charakter. Zapewniając więc odpowiednie warunki pracy, można doskonale realizować zadania społecznej odpowiedzialności. Efektem jest zarówno dobrobyt gospodarczy, jak też dobro każdego człowieka.

Słowa kluczowe: odpowiedzialność społeczna, praca, personalizm, człowiek.

1. Odpowiedzialność społeczna jako przejaw odpowiedzialności ludzkiej

Odpowiedzialność społeczna jest zjawiskiem dosyć trudnym do zdefiniowania ze względu na swą wieloznaczność, jak też różnorodność interpretacji. Pomocy w tym względzie nie przynosi nawet analiza samej nazwy. W odpowiedniej literaturze można spotkać ogólną nazwę zarówno odpowiedzialności społecznej, jak też społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa albo odpowiedzialności społecznej biznesu (CSR – *corporate social responsibility*). I chociaż istnieją pewne oboczności między poszczególnymi obszarami takich działań, zasadniczo jednak oscylują one wokół wspólnego mianownika.

Można przeto pojmować odpowiedzialność społeczną jako swoistą filozofię prowadzenia działalności gospodarczej, której fundamentami są trwałe i przejrzyste relacje występujące pomiędzy poszczególnymi stronami „gry rynkowej”. W efekcie przynosi to realizację biznesu opartego na etyce i prawie stanowionym, co przekłada się na poszanowanie pracowników i ich otoczenia (społeczeństwa) oraz docenienie środowiska naturalnego. W efekcie dąży się w ten sposób do spełnienia oczekiwań społecznych, a także do angażowania się biznesu w rozwój życia społeczności lo-

kalnej, a nawet globalnej. Zatem „odpowiedzialny biznes to podejście strategiczne i długofalowe, oparte na zasadach dialogu społecznego i poszukiwania rozwiązań korzystnych dla wszystkich” [Rok 2004, s. 18-19]. Światowa Rada Biznesu ds. Zrównoważonego Rozwoju omawianą kwestię rozpatruje w kontekście etycznego postępowania w biznesie. Ma to służyć zarówno rozwojowi gospodarczemu, jak też polepszeniu sytuacji ekonomicznej pracowników, egzystencjalnej ich rodzin oraz społeczno-kulturowej w lokalnych wspólnotach [Holme, Watts 2000].

Przejawy odpowiedzialności społecznej są istotne w budowaniu odpowiedniej komunikacji biznesu ze społeczeństwem [Griffin 2002, s. 123-126]. W takiej aktywności zwraca się szczególną uwagę na ochronę i powiększenie dobrobytu społeczeństwa. Wiąże się to jednak z odpowiednio dopasowanymi procesami decyzyjnymi w firmie, które powinny odpowiednio harmonizować własne korzyści z potrzebami społecznymi [Rybak 1999, s. 28 i dalsze]. W Stanach Zjednoczonych tendencje takie przyjmują wymiar działań zmierzających do aktywności na polu charytatywnym oraz uczciwości w dziedzinie płacenia podatków pozostających w ojczyźnie (a więc unikanie tzw. rajów podatkowych). Nieco inaczej wygląda to w Europie, gdzie firmy bezpośrednio starają się inwestować w społeczeństwo poprzez wdrażanie odpowiednich wartości, poprawianie konkurencyjności, jak również zwiększanie społecznych korzyści [Korpus 2006, s. 54-55].

Można więc przyjąć, iż odpowiedzialność społeczna biznesu jest to strategia, którą realizują podmioty gospodarcze względem swego otoczenia w aspekcie ekonomicznym, społecznym i środowiskowym, z podkreśleniem wymiaru etycznego. Ma to na celu wykreowanie odpowiednich wartości w budowaniu wspomnianych relacji oraz akcentowanie moralnego wymiaru działań gospodarczych.

Załączków społecznej odpowiedzialności biznesu można dopatrywać się w początkach powstawania etyki biznesu, która pojawia się w encyklikach papieskich: Leona XIII *Rerum novarum* z 1891 r. oraz Piusa XI *Quadragesimo anno* z 1931 r. Obydwie podejmowały tzw. kwestię robotniczą, czyli namysł nad rozwiązaniem problemu dobra społecznego w wymiarze ustrojowym społecznym i gospodarczym. Wskazywano także na odpowiedzialność ciążącą na pracodawcach, związaną z kształtowaniem się problematyki słusznej płacy, trwałości zatrudnienia, jak też należytego wypoczynku po pracy. Zagadnienia te w zasadniczej mierze leżą więc u podstaw tego, co współcześnie wchodzi w obszar właściwie rozumianej odpowiedzialności społecznej.

Trzeba jednakże w tym miejscu zauważyć dosyć istotną sprawę, mianowicie wskazując na kategorię odpowiedzialności, zasadniczo należy odwołać się każdorazowo do możliwości podjęcia jej przez jakąś konkretną osobę. Nawet więc gdy wskazuje się na odpowiedzialność przedsiębiorstwa czy grupy kapitałowej, każdorazowo ową odpowiedzialność w głównej mierze ponosi jakiś człowiek lub grupa konkretnych ludzi. Tego typu rozważania należą jednak do sfery filozoficznej, gdzie na polu etyki wskazuje się na moralny charakter działań w kontekście świadomości

i dobrowolności podejmowanych przez człowieka aktów. Tylko za takie ponosi on odpowiedzialność etyczną [Kapias 2011, s. 19-38].

Właśnie ów osobowy charakter odgrywa istotną rolę także na polu rozważań nad odpowiedzialnością społeczną. Jeśli rozpatrywać ją w odniesieniu do otoczenia wewnętrznego przedsiębiorstwa, okazuje się, iż dotyczy ona w głównej mierze odpowiedzialności poszczególnych pracowników oraz zarządu danej firmy. Na tym polu istotną rolę odgrywa kategoria podejmowanej działalności, czyli jakości wykonywanej pracy. Wymiar społeczny i etyczny w znaczącej mierze stoi u podstaw wymiaru ekonomicznego. Innymi słowy, CSR staje się działaniem będącym swoistym *antidotum* na dotychczasowe tendencje w teoriach ekonomicznych sugerujących podejmowanie działań gospodarczych wyłącznie w celu osiągnięcia własnego zysku [Friedman 1993, s. 127-128 i dalsze]. W tym kontekście chodziłoby raczej o podjęcie odpowiedzialności także za dobro (zysk – szeroko rozumiany) oraz za pracowników, których zadowolenie z podejmowanej pracy może przyczynić się do zwiększenia atrakcyjności ekonomicznej firmy, jak również korzystnie wpływa na jej postrzeganie przez całe społeczeństwo.

2. Aktywność osoby ludzkiej w świetle personalizmu

Nurt personalistyczny często jest utożsamiany z humanizmem, zasadniczo się jednak od niego odróżnia. Humanizm podkreśla wprawdzie wartość człowieka, jednak ukazuje go w pewnej okrojonej (często ze względów ideologicznych czy też społeczno-politycznych) wersji [Majka 1980, s. 165]. Personalizm z kolei podejmuje próby ujęcia człowieka w sposób integralny, z wszystkimi konotacjami antropologicznymi, społecznymi, kulturowymi czy religijnymi. Z tego też względu personalizm rozpatruje osobę jako najdoskonalszy byt przygodny, posiadający uprzywilejowany status nie tylko wobec całego świata przyrody, ale także nawet wobec swych własnych wytworów pracy, jak też wobec całego społeczeństwa. Warto jeszcze przy tym zauważyć, iż trudno wskazać na jeden personalizm, raczej należałoby przyjąć określenie – personalizmy. Różnicują się one w zależności od przyjętej koncepcji osoby, społeczeństwa, kultury czy też założeń filozoficznych.

Zasadniczym fundamentem wszystkich nurtów personalistycznych jest osoba. Istnieje szereg definicji osoby, na potrzeby niniejszych rozważań warto nadmienić, iż chodzi szczególnie o osobę ludzką, natury cielesno-duchowej, działającej w sposób samodzielny, rozumny i wolny [Majka 1982, s. 113]. Nie jest więc częścią żadnej innej grupy elementów, jak też nie może włączyć siebie w części żadnej innej osoby. Jest świadomym podmiotem działania, które może udoskonalać, przez co także doskonali własną podmiotowość, i to nie tylko na płaszczyźnie antropologicznej, ale także kulturowej, a zwłaszcza etycznej.

Objawia także swą wolność w działaniu – aktywizując się poprzez wykonywaną pracę, może więc realizować całą sferę aksjologiczną. Wolność staje się zatem zasadniczą kategorią w podkreślaniu godności osobowej człowieka. Wolność po-

zwala podejmować człowiekowi decyzje co do kształtu i jakości swego działania. Trzeba przy tym zaznaczyć, iż właśnie w ten sposób pojawia się personalistyczny charakter ludzkiej pracy, który ma wymiar społeczny. Nie sposób bowiem wskazywać na człowieka i jego pracę bez odniesienia się do jego społecznego wymiaru. Człowiek potrzebuje bowiem innych do współdziałania, do rozwoju siebie i doskonalenia świata.

Pracę należy więc pojmować jako wolną, choć z natury konieczną, działalność człowieka, zmierzającą do tworzenia i wymiany nowych dóbr czy też do świadczenia usług, dzięki czemu człowiek realizuje sam siebie [Gałkowski 1980, s. 172-182; Strzeszewski 1958, s. 52; Bartnik 1977, s. 13; Jan Paweł II 1987, s. 5 i dalsze]. Pracą więc może być nazwane wyłącznie działanie celowe i racjonalne. Działania bezsensowne, niszczące, degradujące człowieka, współzycie ludzkie lub przyrodę nie są żadnym przejawem pracy. Należy przy tym pamiętać, że to nie praca stworzyła człowieka, lecz to on – dzięki swej rozumności – staje się jej twórcą, podmiotem i panem. Jest ona sposobem panowania człowieka nad samym sobą, a także nad światem, który dzięki temu może stawać się lepszy.

„Jako osoba jest tedy człowiek podmiotem pracy. Jako osoba pracuje, wykonuje różne czynności przynależące do procesu pracy, a wszystkie one, bez względu na ich charakter, mają służyć urzeczywistnieniu się jego człowieczeństwa, spełnieniu osobowego powołania, które jest mu właściwe z racji samegoż człowieczeństwa” [Jan Paweł II 1987, nr 6]. W całym zatem procesie pracy człowiek nigdy nie może być traktowany jako jeden z jej równorzędnych elementów. Człowiek jest zawsze ponad pracą. Jest tym, który „panuje”, a więc jest podmiotem. Człowiek jako osoba, będąc podmiotem pracy, jest po prostu do niej niesprowadzalny, jest tym, który tworzy określony przedmiot. Praca w takim rozumieniu jest określoną formą tworzenia rzeczywistości.

3. Odpowiedzialność za pracę – odpowiedzialnością ludzką

Zasadniczo, wskazując na zasięg oddziaływania odpowiedzialności społecznej, można dostrzec dwa główne obszary odniesienia: wewnętrzny i zewnętrzny. Pierwszy dotyczy odpowiedzialności za pracowników. Podkreśla się tu szczególnie wagę inwestowania w człowieka, jego zdrowie i bezpieczeństwo, jak również odpowiednie kierowanie wszelakimi zmianami [*Więcej niż zysk...* 2001, s. 274]. Szczególnie istotną rolę odgrywają tu warunki pracy oraz godziwe za nią wynagrodzenie [Sudoł 2002, s. 86].

Zewnętrzny obszar odpowiedzialności społecznej dotyczy dwojakiego rodzaju środowiska. W jednym kręgu pojawia się środowisko naturalne, a więc chodzi o takie działania, które będą miały na uwadze troskę o jego ochronę i przeciwdziałały zgubnym tendencjom degradującym świat otaczający człowieka. W drugim kręgu zawiera się środowisko społeczne z szeroko rozumianym kontekstem kulturowym i etycznym [Pietrzekiewicz 1995, s. 29].

Odpowiedzialna praca a pracownicy. Odpowiedzialne podejście do zjawiska pracy objawia się przede wszystkim w uświadomieniu sobie, iż praca jest pewną koniecznością w życiu każdego człowieka. Dzięki niej zaspokaja on bowiem swe potrzeby. Praca chroni także przed zgubnymi skutkami – zwłaszcza w sferze psychofizycznej – braku aktywności danej jednostki. Realizacja postawionych przed człowiekiem zadań – które winny cechować się racjonalnością i dobrowolnością – pomaga zdobyć mu odpowiednie umiejętności, a tym samym kreuje w nim poczucie odpowiedzialności za poprawną realizację podejmowanych wysiłków. W następstwie wymaga ona od człowieka dokonywania wyborów, jak też ustosunkowania się do określonych wartości czy norm (choć ten wymiar w znaczącej mierze może odnosić się także do aspektów społecznych pracy). Pracownik także kształtuje swą kondycję psychiczną i fizyczną, zyskuje możliwości samorealizacji na polu zawodowym [*Praca...* 2005, s. 10-22].

Odpowiedzialność społeczna względem pracowników – w ujęciu personalistycznym – objawia się więc przede wszystkim w zagwarantowaniu podstawowych praw pracowniczych. Do nich można zaliczyć:

1. Prawo do godnego zatrudnienia – chodzi tu zwłaszcza o podejmowanie różnego rodzaju działań mających na celu właściwą organizację pracy, poprawne ukształtowanie warsztatu pracy, a także wszelkiego rodzaju działania mające na celu umożliwienie pracownikom jak najlepsze wykonywanie powierzonych im zadań.

2. Prawo do doskonalenia się w pracy – w tym wymiarze pojawiają się wszelkiego rodzaju tendencje umożliwiające pracownikom dodatkowe czy też dalsze kształcenie się (zarówno zawodowe, jak i ogólne). Dzięki temu mogą oni zdobywać dodatkowe umiejętności oraz rozwijać te, które już posiadają.

3. Prawo do owoców swej pracy – pracownicy winni posiadać słuszny udział w efektach swego wysiłku. Wiąże się to przede wszystkim z prawem do słusznej płacy i swobodnego nią rozporządzania.

4. Prawo do godnego wykonywania pracy – nie można z pracy czynić narzędzia zniewolenia człowieka, przeciwnie – winna ona dawać satysfakcję i budować każdego pracownika zarówno duchowo, jak i fizycznie. Z tego względu należy się o to zatroszczyć, oferując różnego rodzaju świadczenia społeczne, opiekę medyczną czy też dodatkowe urlopy zdrowotne.

Personalistyczne podejście do pracy podkreśla przede wszystkim wartość godności każdej osoby podejmującej działalność zawodową. Z perspektywy odpowiedzialności społecznej ten warunek będzie realizowany przede wszystkim poprzez taką organizację pracy, która będzie zorientowana bardziej na satysfakcję pracowników niż na zwiększenie zysków typowo ekonomicznych. Chodzi tu także o podjęcie działań, które mają na celu równoważenie interesów właścicieli i pracowników. Zadania takie mogą być realizowane wyłącznie wówczas, gdy są przestrzegane podstawowe zasady sprawiedliwości dystrybtywnej. Należy również podkreślić wagę postępowania uczciwego i bezstronnego wobec pracowników. Wiąże się to po prostu z eliminacją jakiegokolwiek oszustwa, kłamstwa, kradzieży, przymusu fizycznego

lub psychicznego [Strenberg 1998, s. 145]. Dzięki temu tworzy się odpowiednie warunki pracy, w których podkreśla się godność pracownika, jak również podstawowe wartości.

Odpowiedzialna praca a środowisko. Człowiek poprzez swą pracę zmienia świat. W efekcie zmienia się otoczenie człowieka, jak też i on sam. Warto zauważyć, iż praca będąca tworzeniem jakiejś nowej rzeczywistości jest równocześnie niszczeniem starej [Majka 1997, s. 69]. Dlatego niejednokrotnie efektem takiej działalności człowieka staje się degradacja środowiska naturalnego, co w drastyczny sposób wpływa na samego człowieka, niejednokrotnie go niszcząc. Społeczna odpowiedzialność obliuguje do podejmowania praktyk zmierzających do likwidowania tego negatywnego trendu ludzkiej aktywności. Chodzi tu zwłaszcza o szeroko rozumianą ochronę środowiska naturalnego. Wyraża się to w akcentowaniu oszczędnego zarządzania naturalnymi zasobami w procesie produkcji. Innym podejściem – aczkolwiek także niezmiernie ważnym – jest podejmowanie przez przedsiębiorstwa różnego rodzaju inicjatyw proekologicznych. W tym celu należy pozyskać przychylność pracowników, promując wśród nich proekologiczną mentalność, jak również wprowadzić w tym celu odpowiednie zmiany w tryb ogólnego zarządzania firmą.

Działalność taka przekłada się także na tworzenie odpowiednich relacji biznesu z otoczeniem zewnętrznym, jakim jest społeczeństwo. Dlatego też przedsiębiorcy winni wytwarzać swe towary oraz realizować swe usługi, dostosowując je do potrzeb konsumentów, ale w sposób szanujący środowisko naturalne, jak też akceptujący normy kulturowe oraz etyczne.

W ramach takiej działalności biznes odpowiedzialny społecznie winien brać pod uwagę interesy różnych kontrahentów – dotyczy to szczególnie otaczającej go społeczności lokalnej reprezentującej społeczeństwo obywatelskie [Więcej niż zysk... 2001, s. 51]. Należy wziąć tu pod uwagę wszelkiego rodzaju instytucje działające w ramach III sektora (organizacji pozarządowych), jak też inne nieformalne ugrupowania społeczne. Praca, w tym zakresie realizowana, przynosi podwójny zysk. Z jednej bowiem strony wytwarzany jest pewien profit materialny, który niejednokrotnie stanowi produkt pożądaný przez daną społeczność lokalną, z drugiej zaś pojawia się wymierna korzyść dla danej firmy w postaci prestiżu i zaufania społecznego, które to elementy mają kolosalny wpływ na przyszłe działania i rozwój tej firmy [Kapias 2004, s. 320-327].

Właściwe podejście do pracy ma przełożenie także na odpowiednio tworzoną kulturę. Personalizm, odnosząc się do klasycznej już relacji pomiędzy „być” a „mieć” człowieka, wskazuje na rolę pracy, warunkującej także kulturę, która stanowi prawdziwe życie ludzkie. Dlatego też „kultura tworzy się przez działanie człowieka w świecie, jednakże jej istotą jest tworzenie samego człowieka, jej wymiar personalistyczny, zarówno na płaszczyźnie jednostkowej, jak i wspólnotowej” [Wojtyła 1979, s. 14]. W tej mierze odpowiedzialność społeczna nabiera szczególnie ważnego charakteru. Pojawia się ona nie tylko pod postacią inicjatyw mających na celu wspomaganie różnorodnych akcji promujących kulturę, ale także poprzez

akcentowanie odpowiednich postaw etycznych. Jest to realizowane przez działania mające na celu przestrzeganie prawa, jak też poprzez wprowadzanie w obszar działalności biznesu odpowiednich wartości i norm regulujących moralność postępowania gospodarczego. Odbywa się to poprzez wdrażanie odpowiednich procedur i standardów etycznych (np. kodeksy etyczne), szkolenia pracownicze, wprowadzanie systemów kontroli nielegalnych działań, zapobieganie wykroczeniom, jak też dyscyplinowanie w razie ich zaistnienia.

4. Podsumowanie

Spoglądając na zjawisko pracy przez pryzmat personalizmu, należy szczególnie podkreślić jej wybitnie osobowy charakter. Tylko bowiem człowiek działający w sposób świadomy i dobrowolny może w poprawnym sensie wykonywać pracę. Jeśli ponadto wskazać na wymiar gospodarczy takiej aktywności, pojawiają się równocześnie sugestie, iż celem takiej aktywności ludzkiej z konieczności winien być pewien zysk. Jednakże ów zysk może być rozmaicie pojmowany. Personalistyczny punkt widzenia będzie podkreślał fundamentalną rolę człowieka, który jest „autorem” takich działań, jak też staje się ich ostatecznym celem.

Dlatego też na gruncie rozważań ekonomicznych pojawia się kategoria odpowiedzialności społecznej, która wskazuje kierunek, w jakim należy podejmować działania biznesowe, aby były one godne człowieka. W kontekście pracy ludzkiej należy więc ustawicznie podkreślać, że jest ona dla człowieka, a nie człowiek dla pracy. Podjęcie zobowiązań społecznie odpowiedzialnych staje się tym samym staraniem o to, by ludzki wysiłek nie podważał godności osobowej. Innymi słowy, dobro wypracowane przez człowieka winno przynosić zysk zarówno sferze biznesowej (przedsiębiorstwu, firmie itp.), jak i sferze środowiskowej – pracownikom czy społeczeństwu lokalnemu. W tym wymiarze społecznie odpowiedzialny biznes jest równocześnie odpowiedzialną troską o człowieka.

Literatura

Bartnik Cz., *Teologia pracy ludzkiej*, PAX, Warszawa 1977.

Dokumenty nauki społecznej Kościoła, cz. 1, RW KUL, Rzym-Lublin 1987.

Etyka biznesu, gospodarki i zarządzania, red. W. Gasparski, A. Lewicka-Strzałecka, D. Miller, WSHE w Łodzi, Warszawa 1999.

Friedman M., *Kapitalizm i wolność*, Centrum A. Smitha & Rzeczpospolita, Warszawa 1993.

Gałkowski J., *Praca i człowiek*, PAX, Warszawa 1980.

Griffin R.W., *Podstawy zarządzania organizacjami*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.

Holme R., Watts P., *Corporate social responsibility: Making good business sense*, “World Business Council for Sustainable Development” 2000, no 10.

Jan Paweł II, *Laborem exercens*, [w:] *Dokumenty nauki społecznej Kościoła*, cz. 1, RW KUL, Rzym-Lublin 1987.

- Kapias M., *Kategoria odpowiedzialności moralnej w działalności PR*, [w:] *Public Relations. Sztuka skutecznej komunikacji w teorii i praktyce*, red. H. Przybylski, Katowice 2004.
- Kapias M., *Odpowiedzialność moralna fundamentem odpowiedzialności społecznej organizacji*, „Studia Ekonomiczne” 2001, nr 64.
- Korpus J., *Spółeczna odpowiedzialność przedsiębiorstw w obszarze kształtowania środowiska pracy*, Placet, Warszawa 2006.
- Majka J., *Etyka życia gospodarczego*, ODiSS, Warszawa 1980.
- Majka J., *Filozofia społeczna*, ODiSS, Warszawa 1982.
- Majka J., *Rozważania o etyce pracy*, TUM, Wrocław 1997.
- Pietrkiewicz T., *Etyka zarządzania działalnością gospodarczą*, Wyd. „ORGMASZ”, Warszawa 1995.
- Praca*, red. M. Kalinowski, I. Czuma, M. Kuć, A. Kulik, Wyd. „Gaudium”, Lublin 2005.
- Public Relations. Sztuka skutecznej komunikacji w teorii i praktyce*, red. H. Przybylski, Katowice 2004.
- Rok B., *Odpowiedzialny biznes w nieodpowiedzialnym świecie*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2004, Warszawa 2008.
- Rybak M., *Etapy rozwoju etyki*, [w:] *Etyka biznesu, gospodarki i zarządzania*, red. W. Gasparski, A. Lewicka-Strzałecka, D. Miller, WSHE w Łodzi, Warszawa 1999.
- Strenberg E., *Czysty biznes. Etyka biznesu w działaniu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998.
- Strzeszewski Cz., *Definicja pracy ludzkiej*, „Zeszyty Naukowe KUL” 1958, nr 1.
- Sudoł S., *Przedsiębiorstwo. Podstawy nauki o przedsiębiorstwie. Teorie i praktyka zarządzania*, Dom Organizatora TNOiK, Toruń 2002.
- Więcej niż zysk, czyli odpowiedzialny biznes. Programy, strategie, standardy*, red. B. Rok, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2001.
- Wojtyła K., *Problem konstytuowania się kultury poprzez ludzką praxis*, „Roczniki Filozoficzne” 1979, vol. 27, z. 1.

SOCIAL RESPONSIBILITY AS A WAY OF REALIZATION OF THE PERSONALISTIC CONCEPTION OF HUMAN WORK

Summary: Increasingly, modern companies, pursuing new forms of management, refer to the principles of social responsibility. These actions are aimed not only at building an image of the company, but also at creating some appropriate relationships with the public. Such activities bring widespread profit, as long as the correct way of human labor is realized. Personalistic approach to work, points to its rational and voluntary nature. Providing adequate working conditions, the task of Corporate Social Responsibility can be perfectly realized. The result is both economic prosperity as well as the well-being of every human.

Keywords: social responsibility, work, personalism, human.