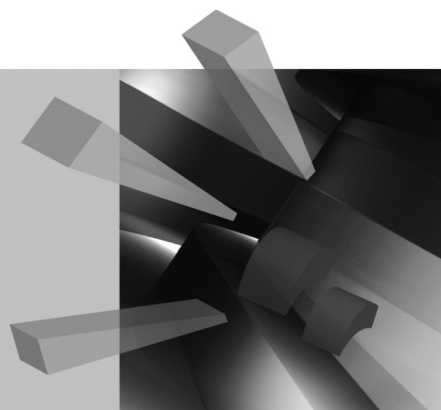


Człowiek i praca w zmieniającej się organizacji. W kierunku respektowania interesów pracobiorców



pod redakcją
Małgorzaty Gablety
Agaty Pietroń-Pyszczek



Recenzenci: Henryk Bieniok, Kazimierz Jaremczuk, Stefan Lachiewicz,
Zbigniew Malara, Aleksy Pochtowski, 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 Chomątowska , 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

Grażyna Gruszczyńska-Malec

Kinga Hoffmann

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

PRACA ZAWODOWA W SYSTEMIE WARTOŚCI JEDNOSTKI W KONTEKŚCIE KULTURY ORGANIZACYJNEJ PRZEDSIĘBIORSTWA

Streszczenie: Artykuł przedstawia zagadnienie pracy zawodowej jako wartości w aspekcie kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa. Autorki, koncentrując swoją uwagę na wartości, jaką jest praca, wskazują na proces przenikania wartości indywidualnych jednostki i organizacyjnych jako interesujący obszar badań naukowych. Proponują także, aby organizowanie badań społecznych nad pracą jako wartością wiązać z badaniami kultur organizacyjnych przedsiębiorstw np. w kontekście ich zróżnicowania regionalnego.

Słowa kluczowe: praca, praca zawodowa, wartość, kultura organizacyjna.

1. Wstęp

Organizacje stanowią ważną formę, w ramach której ludzie dążą do osiągnięcia określonych celów. Patrząc na proces powstawania organizacji z socjologicznego punktu widzenia, można powiedzieć, że współczesne przedsiębiorstwa to specyficzne grupy ludzi. Charakterystyczną cechą organizacji, w tym przedsiębiorstw, są wypracowane zestawy wspólnie podzielanych wartości, zachowań i symboli, czyli kultura. Praca zawodowa stanowi wartość współtworzącą kulturę organizacyjną firmy, lecz jej znaczenie jest uwarunkowane postawami ludzi zaangażowanych w działalność przedsiębiorstwa. Celem artykułu jest pokazanie pracy zawodowej jako wartości oraz jej powiązań z kulturą organizacyjną przedsiębiorstwa. Autorki prezentują teoretyczne rozważania z pogranicza dziedziny, jaką jest socjologia oraz zarządzanie, wskazując na wykorzystanie badań nad wartościami do analizy kultur organizacyjnych firm usytuowanych w różnych regionach Polski.

2. Praca jako wartość

Pojęcie pracy ludzkiej ma charakter historyczny, a jego rozumienie ulegało przemianom wraz z rozwojem kultury. Najważniejszym parametrem tego zjawiska, który uległ zmianie, było postrzeganie pracy przez różne społeczności oraz skutki, jakie niosła z sobą dla ludzi.

K. Bartoszewicz przeanalizowała zagadnienie pracy w różnych typach społeczeństw, co przedstawiono w tab. 1.

Tabela 1. Najważniejsze charakterystyki i skutki społeczne pracy w różnych typach społeczeństw

Spoleczność	Charakterystyka pracy	Skutki społeczne
Spoleczności zbieracko- -lowieckie	<ul style="list-style-type: none"> – praca jako element bycia w świecie – zbieractwo kobiet i łowiectwo mężczyzn – praca zgodna z fazami głodu i nasycenia 	– praca nie tworzy podziałów społecznych, ponieważ nie wytwarza odrębnych, przynależnych tylko do tej formy aktywności rodzajów uspołecznienia
Spoleczeństwa tradycyjne	<ul style="list-style-type: none"> – gospodarka agrarna – praca zgodna z rytmem dobowym i rocznym – brak rozdziału na produkcję i konsumpcję, które odbywają się w ramach jednego gospodarstwa (najważniejsze były: ziemia, żywność, przetrwanie) 	– praca stanowi powołanie określonej grupy społecznej
Spoleczeństwa nowoczesne	<ul style="list-style-type: none"> – gospodarka przemysłowa – praca oparta na podziale czynności – nacisk na produkcję – najważniejsze atrybuty: fabryki, urządzenia, surowce energetyczne, dobra przetworzone, zatrudnienie oraz zysk 	– praca jako zawód w jednym miejscu pracy
Spoleczeństwa współczesne	<ul style="list-style-type: none"> – gospodarka oparta na wiedzy – dematerializacja pracy – nacisk na konsumpcję – najważniejsze atrybuty: kapitał ludzki, wiedza, elastyczne formy zatrudnienia, racjonalność doznań 	– biografia zawodowa pełna wzlotów i upadków, nagłych zwrotów, nieprzewidywanych zdarzeń i ryzyka

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Bartoszewicz 2009, s. 37-39].

Tabela 2. Ewolucja pojęcia pracy od czasów wspólnoty pierwotnej do nowożytnych

Okresy w historii	Postrzeganie pracy
Wspólnota pierwotna	praca jako konieczność życiowa
Niewolnictwo	praca jest przymusem, koniecznością, jest rozumiana wieloznacznie i budzi uczucie pogardy
Czasy Cesarstwa Rzymskiego	wytworzenie się hierarchii prac (od wysoko cenionego rolnictwa do rzemiosła i prac służebnych)
Feudalizm	szersze spojrzenie na pracę, która ma nie tylko fizyczny, ale i umysłowy charakter; dostrzeżenie możliwości rozwoju, jakie daje praca, oraz problemu motywacji do pracy
Odrodzenie	zamieszanie wokół pojęcia pracy, która traktowana jest jako konieczność, a także źródło cnót (możliwości awansu, akt twórczy)
Oświecenie	praca jest zajęciem codziennym, na które człowiek jest niejako skazany przez swoje potrzeby
Czasy nowożytne, okres kapitalizmu	praca zyskuje wymiar moralny i staje się modnym tematem

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Furmanek 2008].

Śledząc losy pojęcia pracy na przestrzeni wieków, można powiedzieć, że z biegiem czasu nabierała ona coraz głębszego znaczenia. Każdy okres w historii odsłania przed nami innego rodzaju podejście ludzi do pracy. W tabeli 2 przedstawiono najważniejsze charakterystyki tego zjawiska w ujęciu chronologicznym.

Istnieje wiele definicji pracy, w ramach których autorzy proponują różne ujęcia tego zagadnienia. Mając na uwadze problematykę wartości oraz kultury organizacyjnej, warto przytoczyć rozważania m.in.:

- Cz. Strzeszewskiego, który pojmuje pracę jako wolną, choć naturalnie konieczną, działalność człowieka wypływającą z poczucia obowiązku, połączoną z trudem i radością, a mającą na celu tworzenie użytecznych społecznie wartości duchowych i materialnych [Strzeszewski 1978, s. 25],
- T. Płużańskiego, który wśród wielu charakterystyk pracy wskazał na jej funkcję w zakresie tworzenia kultury [Płużański 1984, s. 48].

Po przeanalizowaniu słów kluczowych zawartych w definicjach pracy można wyodrębnić kilka głównych kategorii charakteryzujących to pojęcie, przy czym ważne z punktu widzenia tematu niniejszego artykułu jest ujęcie pracy jako wytworu. Praca ludzka bowiem przynosi liczne efekty m.in. w postaci dóbr materialnych, usług, wytworów kultury oraz użytecznych społecznie wartości duchowych i materialnych.

Praca zawodowa jest pojęciem pochodnym pracy, której różnorodne definicje odwołują się do stanowisk filozoficznych [Baraniak 2008, s. 16].

T. Pszczołowski zwraca uwagę, iż definicja pracy w ujęciu socjologicznym ukazuje pracę zawodową jako szczególny jej przypadek [Pszczołowski 1966, s. 351]. Opierając się na definicji działalności gospodarczej, którą zawiera artykuł 2 Ustawy o swobodzie działalności gospodarczej [DzU 2004 nr 173, poz. 1807], można powiedzieć, że praca zawodowa wykonywana jest w sposób zorganizowany, ciągły oraz zarobkowy. To jednak zbyt mało, by w pełni oddać istotę tego pojęcia. Praca zawodowa jako szczególnie istotna forma pracy jest traktowana często jako powołanie człowieka. To w niej i przez nią człowiek ma możliwość wykazać i rozwijać swoje człowieczeństwo. Dzięki pracy zawodowej człowiek tworzy nowe wartości materialne i duchowe i równocześnie przekształca samego siebie. Dalszy rozwój jego i otaczającego świata powinien prowadzić do zmiany dotychczasowych nastawień, czyli do pogłębionej refleksji człowieka nad sobą i swoim człowieczeństwem [Furmanek 2008, s. 47].

T. Tomaszewski ukazuje pracę zawodową jako centralną kategorię kształcenia zawodowego i definiuje ją jako działalność ludzi organizowaną społecznie w taki sposób, aby prowadziła do powstawania wytworów społecznie wartościowych i podnoszenia jakości życia wykonujących ją jednostek [Tomaszewski 1963, s. 49]. Praca zawodowa przenika całe życie człowieka, każdy bowiem, uwikłany w sploty relacji społecznych, przygotowuje się do pracy, realizuje ją lub wycofuje się z niej. Praca towarzyszy ludziom w różnej formie w toku dzieciństwa i dorastania, konstruuje i uprawomocnia ich pozycje społeczne, rzutuje na styl życia w dorosłości, po-

średnio wyznaczając ramy starości. Ponadto praca warunkuje możliwy do osiągnięcia poziom rozwoju ogólnego, fachowości i sprawności, wywiera wpływ na system wartości człowieka i stanowi podstawowe źródło jego dochodów [Piorunek 2009, s. 118].

Pojęcie wartości wzięło swój początek w nauce ekonomii, gdzie rozumiane było jako oszacowanie, ocena i wycena dóbr umożliwiającą ilościowe porównywanie towarów różniących się pod względem jakościowym [Główczyk 2000, s. 369-370]. Filozofowie, mówiąc o wartościach, zwykle odwołują się do ich wymiaru moralnego i estetycznego [*Encyklopedia filozofii* 1999, s. 956]. W psychologii z kolei podkreśla się rolę wartości w procesie wymiany oraz traktuje je jako pewne zasady o charakterze abstrakcyjnym przyswajane w procesie socjalizacji [Reber 2000, s. 810-811].

Autorzy zajmujący się problematyką wartości prezentują zazwyczaj jedno z dwóch podejść w tej kwestii. Pierwsze, podzielane głównie przez filozofów i przedstawicieli katolickiej nauki społecznej, traktuje wartości jako obiektywne i niezależne od poznania ludzkiego (podejście obiektywistyczne) [Tischner 1984, s. 64]. Inna koncepcja głosi, iż wartości można definiować i precyzować tylko w odniesieniu do konkretnych zachowań i działań ludzkich (podejście subiektywistyczne) [Adler 1956].

K. Popielski podkreśla, że wartości w życiu ludzi odgrywają rolę regulatywną, emocjonalnie i poznawczo dodatnio ukierunkowaną. Są one podstawowym przejawem osobistych doświadczeń i działań ludzi, a zatem stanowią ich dorobek, dziedzictwo, ślad rozwoju gatunkowego. Ponadto wartości wnikają w życie ludzi, w określony sposób je tworząc i kształtując. Ich znaczenie jest nieusuwalne, niezbywalne i niezastępowalne [Popielski 2008, s. 20-21, 23]. Wymienione tutaj cechy wartości można w pełni odnieść do pojęcia pracy.

Wartości stanowią nieodłączny element kultury danego społeczeństwa. Możliwość przemieszczania się ludzi spowodowała, iż często na tej samej przestrzeni współwystępują dwie lub więcej grup społecznych charakteryzujących się odmiennym wyglądem, językiem, religią oraz systemem wartości. Zjawisko to nosi nazwę wielokulturowości i można powiedzieć, że istotnie wpływa ono na zmiany w zakresie wartości, jakie respektowane są przez ludzi [Barska 2007, s. 14-15].

Istnieje wiele typologii, w ramach których wymienia się różne rodzaje wartości. Najpopularniejsza w tym zakresie jest koncepcja S. Ossowskiego, który dzieli wartości na autoteliczne, instrumentalne i punitywne. Ten podział wartości ma długą historię i sięga czasów myślicieli starożytnej Grecji [Sztumski 1995, s. 16]. Wartości autoteliczne wiążą się z rozwojem, samorealizacją i wewnętrznym poczuciem zadowolenia z siebie i tego, co się robi. Wartości-cele sprawiają, że człowiek doskonali i stara się być coraz lepszy zarówno w sferze materialnej, jak i duchowej. Wartość instrumentalna ma charakter pomocniczy i stanowi środek zaspokajania potrzeb. Można ją zinterpretować jako sposób postępowania, dzięki któremu możliwe będzie osiągnięcie określonych celów [Ossowski 1967, s. 71-101].

Wartości pracy w wielu kulturach są kluczowe i zajmują naczelną pozycję wśród ogółu wartości. W literaturze można spotkać pogląd, iż wpływają one na ludzkie działania w sposób raczej pośredni, kształtując postawy i cele. Stanowią one też źródło motywacji [Roe, Ester 1999]. Odnoszą się one do środowiska, w jakim jest ona wykonywana, chociaż są powszechnie oceniane jako ludzkie preferencje wobec pewnych przedmiotów lub wyników. W. Furmanek zwraca uwagę, iż w królestwie wartości człowieka miejsce szczególne przypada wartościom moralnym, jakimi są godność pracy, wolność pracy i odpowiedzialność [Furmanek 2008, s. 43, 46].

Praca jest wartością, ale istnieją także wartości cząstkowe w ramach głównej kategorii, jaką jest praca. N. van Quaquebeke, S. Zenker i T. Eckloff wymienili wśród nich:

- interesujące zadania,
- szacunek ze strony przełożonego, zdolność do pracy samodzielnej,
- docenianie pracy przez przełożonego,
- poczucie, że wnosi się do pracy coś znaczącego,
- szacunek ze strony współpracowników,
- zdrowe środowisko pracy,
- szacunek dla przełożonego,
- zadania wymagające dużej odpowiedzialności,
- docenianie pracy przez kolegów,
- wysoki poziom bezpieczeństwa pracy,
- szacunek dla kolegów z pracy,
- wielość i częstość kontaktów bezpośrednich z ludźmi,
- praca użyteczna społecznie,
- praca akceptowana i wartościowa dla społeczeństwa,
- możliwość pomagania innym przez pracę,
- wystarczająca ilość czasu wolnego poza pracą [Quaquebeke, Cenker, Eckloff 2009].

Warto dodać, że wymienione wartości są pewnego rodzaju uszczegółowieniem kategorii ogólnej, jaką jest praca. Niemniej jednak ich kształt uzależniony jest od innych wartości w ramach systemu aksjonormatywnego jednostki.

Człowiek, będąc istotą wolną i rozumną, może przejawiać różne nastawienia wobec pracy. Nawiązując do wspomnianej wcześniej koncepcji S. Ossowskiego, tradycyjnie wyróżnia się następujące rodzaje postaw:

a) punitywne – jednostka lub zbiorowość postrzega pracę jako instytucję narzuconą (przez społeczeństwo, państwo, rynek, klasę panującą) pod przymusem (ekonomicznym, ideologicznym, prawnym, normatywnym); osoba pracująca traktuje więc czynności pracy jako tragiczne fatum;

b) instrumentalne – praca ceniona jest dla korzyści, jakie przynosi jednostkom i społeczeństwu; osoba pracująca postrzega pracę jako konieczność życiową, podstawę egzystencji, najczęściej w sensie materialnym;

c) autoteliczne – praca traktowana jako cel sam w sobie, źródło człowieczeństwa, podstawa rozwoju osobistego, służba wartościom społecznym [*Encyklopedia socjologii* 2000, s. 176].

Podsumowując zagadnienie pracy jako wartości, należy wyraźnie zaznaczyć, że o tym, co jest wartością, decyduje człowiek, który jest istotą społeczną, żyjącą i działającą zawsze w określonych strukturach społecznych, takich jak rodzina, grupa etniczna czy społeczność lokalna. Dlatego też, jeżeli człowiek uznaje coś za wartość tylko ze względu na siebie, swoje aspiracje, osobiste pragnienia i inne podobne okoliczności, to wartość ta może być wkrótce respektowana przez inne osoby [Sztumski 1995, s. 13]. Idąc tym tokiem rozumowania, można powiedzieć, że praca ludzka również w ten sam sposób zyskuje miano wartości. To człowiek zdecydował, że jest ona wartością, a sposób jej postrzegania, jak wspomniano wcześniej, może być odmienny (nastawienie autoteliczne, instrumentalne, punitywne).

Wiele badań prowadzonych za granicą poświęcono wartościom i ich relacji względem pracy. Problematyka pracy przyciąga więcej uwagi niż inne dziedziny życia, takie jak rodzina, czas wolny, życie społeczne czy religia. Tłumaczy się to rolą, jaką odgrywa praca w życiu człowieka, stanowiąc nie tylko źródło utrzymania, lecz także podstawę uczestnictwa w życiu społecznym, rodzinnym, uzyskania określonego statusu społecznego, poziomu konsumpcji oraz zachowania dobrego zdrowia. Do najpopularniejszych inicjatyw badawczych dotyczących pracy należy zaliczyć:

- badania różnic pomiędzy ludźmi różnych narodowości w zakresie ważności pracy [Super, Sverko 1995],
- badania nad znaczeniem pracy [*Mow International...* 1987],
- badania nad wartościami pracy [Elizur, Borg, Hunt, Beck 1991; Hofstede 1984; Inglehart, Baker 2000].

Większość wymienionych badań ujmuje wartości pracy jako sposób wyrażania wartości życiowych. Autorzy podejmowali w nich wysiłki w kierunku wyjaśniania historycznie uwarunkowanych różnic kulturowych. Niektóre badania poruszają związek pomiędzy wartościami pracy a realizowanymi dzięki niej wynikami ekonomicznymi. Podejmowany jest także problem wartości pracy w różnych grupach zawodowych. Wartości te zostały poddane analizie w powiązaniu z interesami i motywacją, co wykorzystano do wyjaśniania różnic w zachowaniach w miejscu pracy. Ogólnie rzecz biorąc, zrealizowane dotąd badania uświadamiają, że wspólne wartości na poziomie zbiorowości oraz wartości indywidualne wpływają na siebie nawzajem, a przyczyny tych związków są ciągle przedmiotem wielu dyskusji naukowych [Roe, Ester 1999].

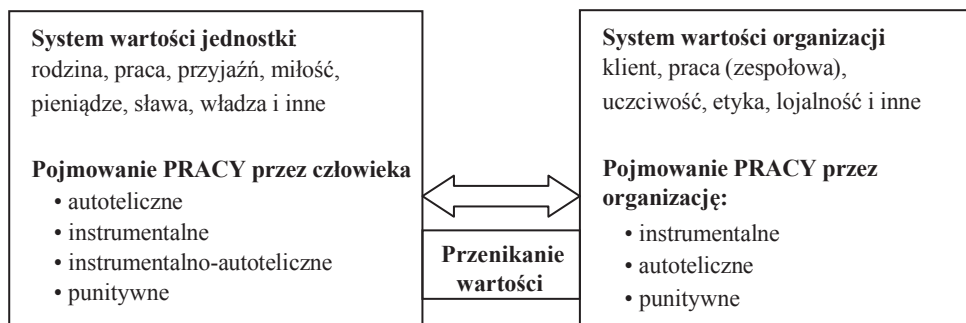
3. System wartości jednostki a kultura organizacyjna przedsiębiorstwa

Zagadnienie kultury organizacyjnej ma charakter interdyscyplinarny, gdyż w pewien sposób łączy dziedziny nauki, jakimi są socjologia i zarządzanie. Problematyka organizacji stanowi bowiem przedmiot zainteresowania nauk o zarządzaniu, a kultura jest jednym z naczelných zagadnień, jakimi zajmują się socjologdy.

E. Schein, znany badacz kultury organizacyjnej, przedstawił ją jako trzystopniową „góre lodową”, złożoną z artefaktów, wartości i norm oraz założeń [Koźmiński, Piotrowski 1996, s. 439]. Poziomy te można odnieść do koncepcji socjologicznej, w której ramach wyróżnia się kulturę normatywną, idealną oraz materialną [Sztompka 2009, s. 173-174].

Wartości stanowią trzon kultury organizacyjnej powstały w wyniku zgrupowania w ramach organizacji ludzi dzielących te same lub podobne wartości. Na gruncie powyższych rozważań powstaje pytanie: jak wygląda proces tworzenia tej składowej kultury przez indywidualne systemy wartości ludzi?

Każdy człowiek respektuje określony zestaw wartości, które tworzą hierarchię. System wartości jednostki wraz z jej rozwojem ulega pewnym zmianom, a jego kształt zależy od szeregu różnych czynników (wewnętrznych, m.in. pochodzenia regionalnego, wychowania, wykształcenia, sytuacji ekonomicznej oraz zewnętrznych, m.in. systemu edukacyjnego, sytuacji na rynku pracy, obowiązującego systemu prawnego itp.). J. Mariański zwraca uwagę, iż wartości mają charakter subiektywny, gdyż oznaczają stosunek człowieka do danego przedmiotu zaspokajającego określone potrzeby. Z kolei obiektywny wymiar tej kategorii wynika z faktu, iż wartości zależą od właściwości danego przedmiotu [Mariański 1989, s. 164]. Człowiek określa sam siebie m.in. przez pryzmat wyznawanych przez siebie wartości. To one determinują jego działania, dlatego system wartości człowieka może stanowić cenny kapitał, jaki wnosi on do organizacji.



Rys. 1. Powiązanie systemu wartości jednostki z wartościami organizacyjnymi

Źródło: opracowanie własne.

Wartości wynikające z kultury organizacyjnej danego przedsiębiorstwa mogą być całkowicie lub częściowo zgodne z wartościami wyznawanymi przez jednostkę, a konfrontacja tych systemów dokonuje się już na etapie rekrutacji. Człowiek, wchodząc do organizacji, wnosi do niej niejako część siebie. Wartości wyznawane przez jednostkę, odpowiednio skoordynowane z wartościami innych członków organizacji, współtworzą kulturę danej firmy. Koordynacja ta zależy od interpretacji i umiejscowienia poszczególnych wartości w życiu człowieka oraz kulturze organizacyjnej. Rysunek 1 przedstawia powiązanie systemu wartości człowieka z systemem wartości organizacji. Nasza uwaga została skoncentrowana na jednej z wielu wartości wyznawanych przez oba podmioty, a mianowicie pracy, która może być pojmowana w różny sposób.

Pomiędzy jednostką a organizacją zachodzi pewien proces, który można określić mianem przenikania wartości. Proces ten polega na przejmowaniu wartości organizacyjnych przez jej pracowników i (z drugiej strony) wnoszeniu do organizacji pewnego układu wartości przez jednostkę.

Oba systemy wzajemnie na siebie wpływają, choć warto zaznaczyć, że są one determinowane przez szereg innych czynników. Socjologowie w badaniach nad wartościami opisują, jakie znaczenie mają wartości w różnych typach społeczeństw. Obecnie badacze kultur organizacyjnych wskazują na różnice pomiędzy regionami świata w tej sferze. Autorki niniejszego artykułu stoją na stanowisku, że warto bliżej przyjrzeć się zróżnicowaniu kulturowemu organizacji w skali jednego kraju (np. kultury organizacyjne przedsiębiorstw w regionie Górnego Śląska, w Polsce Centralnej itd.). Początkiem takiej analizy jednak powinny być badania nad wartościami wśród ludności o określonym pochodzeniu regionalnym, np. wśród Ślązaków, którzy od pokoleń traktują pracę w sposób wyjątkowy, noszący znamiona etosu. Pomimo postępu, jaki dokonuje się w tej grupie społecznej, nadal widać na tym tle różnice pomiędzy Ślązakami a mieszkańcami pozostałych regionów naszego kraju. Mając to na uwadze, warto prowadzić w tym obszarze analizy porównawcze, które, być może, będą cenne z punktu widzenia dalszych badań nad kulturami organizacyjnymi przedsiębiorstw.

4. Podsumowanie

P. Sztompka stwierdził jednoznacznie: „jesteśmy ludźmi organizacji”. Przestrzeń społeczną nowoczesnych, zindustrializowanych, zurbanizowanych, rynkowych społeczeństw wypełnia mnogość organizacji najrozmaitszego rodzaju. Kultura jako nieodłączny atrybut organizacji jest interesującym wielu autorów obszarem badań. Niniejszy artykuł w sposób syntetyczny prezentuje zagadnienie pracy jako wartości w powiązaniu z problematyką kultury organizacyjnej. Obszar rozważań obejmuje pojęcie pracy oraz najważniejsze założenia teoretyczne dotyczące wartości i kultury organizacyjnej. Autorki proponują, aby organizowanie badań społecznych nad pracą

jako wartością wiązać z badaniami kultur organizacyjnych przedsiębiorstw np. w kontekście ich zróżnicowania regionalnego.

Literatura

- Adler F., *The value concept in sociology*, "The American Journal of Sociology" 1956, no 3.
- Baraniak B., *Edukacja w przygotowaniu człowieka do pracy zawodowej*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2008.
- Barska A., *Tożsamość – perspektywa wielokulturowa i transkulturowa. Przypadek Maghrebu*, [w:] *Wielokulturowość – międzykulturowość – transkulturowość w perspektywie europejskiej i pozaeuropejskiej*, red. A. Barska, M. Korzeniowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2007.
- Elizur D., Borg I., Hunt R., Beck I.M., *The structure of work values: A cross cultural comparison*, "Journal of Organizational Behavior" 1991, no 12.
- Encyklopedia filozofii*, t. 2, red. T. Honderich, Zysk i Spółka, Poznań 1999.
- Furmanek W., *Praca jako wartość w pedagogice prac*, [w:] *Wartości w pedagogice pracy*, red. B. Baraniak, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa-Radom 2008.
- Furmanek W., *Zarys humanistycznej teorii pracy (z perspektywy pedagogiki pracy)*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2008.
- Główczyk J., *Uniwersalny słownik ekonomiczny*, Wydawnictwo Fundacja Innowacja, Warszawa 2000.
- Hofstede G., *The cultural relativity of the quality of life concept*, "Academy of Management Review" 1984, vol. 9.
- Inglehart R., Baker W.E., *Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values*, "American Sociological Review" 2000, vol. 65.
- Kozek W., *Praca*, [w:] *Encyklopedia socjologii*, t. 3, red. H. Domański i in., Oficyna Naukowa, Warszawa 2000.
- Koźmiński A., Piotrowski W., *Zarządzanie – teoria i praktyka*, PWN, Warszawa 1996.
- Mariański J., *Wprowadzenie do socjologii moralności*, Wydawnictwo KUL, Lublin 1989.
- Mow International Research Team. The Meaning Of Working*, Academic Press, London 1987.
- Ossowski S., *Z zagadnień psychologii społecznej. Dzieła*, t. 3, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1967.
- Piorunek M., *Bieg życia zawodowego człowieka. Kontekst transformacji kulturowych*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2009.
- Plużański T., *Pojęcie pracy ludzkiej*, [w:] *Człowiek, praca, postęp społeczny*, red. W. Jędrzycki, PWE, Warszawa 1984.
- Popielski K., *Psychologia egzystencji. Wartości w życiu*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2008.
- Pszczółowski T., *Praca człowieka*, Wiedza Powszechna, Warszawa 1966.
- Quaquebeke N., Zenker S., Eckloff T., *Find out how much it means to me! The importance of interpersonal respect in work values compared to perceived organizational practice*, "Journal of Business Ethics" 2009, no 89.
- Reber A.R., *Słownik psychologii*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000.
- Roe R.A., Ester P., *Values and work: Empirical findings and theoretical perspective*, "Applied Psychology: An International Review" 1999, vol. 48, no 1.
- Strzeszewski C., *Praca ludzka: zagadnienia społeczno-moralne*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1978.
- Super D.E., Sverko B., *Life Roles, Values, and Careers. International Findings of the Work Importance Study*, first edition, The Jossey-Bass Social and Behavioral Science Series (e-book) 1995.

- Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.
- Sztumski J., *Wielość wartości i potrzeba ich limitacji*, [w:] *Wartości. Geneza – Wielość – Trwanie*, red. Cz. Głombik, Gnome, Katowice 1995.
- Tischner J., *Etyka wartości i nadziei*, [w:] von Hildbrand D., Kłoczkowski J.A., Paściak J., Tischner J., *Wobec wartości*, Wydawnictwo „W drodze”, Poznań 1984.
- Tomaszewski T., *Wstęp do psychologii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1963.
- Ustawa o swobodzie działalności gospodarczej, DzU 2004 nr 173, poz. 1807.
- Zarządzanie. Teoria i praktyka*, red. A.K. Koźmiński, W. Piotrowski, PWN, Warszawa 1996.

WORK IN AN INDIVIDUAL SYSTEM OF VALUES IN ORGANIZATIONAL CULTURE CONTEXT

Summary: The article presents work as a value in the context of organizational culture. The authors focus on the issue of work value and show the process of values' infiltration as an interesting area of research. They suggest that organizing social research on work value could be related to research on organizational cultures e. g. in regional diversity context.

Keywords: work, value, organizational culture.