

PROBLEMY PROFESJOLOGII

Nr 1/2016

**PÓŁROCZNIK
POŚWIĘCONY PROBLEMOM
ROZWOJU ZAWODOWEGO CZŁOWIEKA**

WYDANIE W WERSJI GŁÓWNEJ – PIERWOTNEJ

ZIELONA GÓRA 2016

RADA NAUKOWA

Henryk Bednarczyk, Kazimierz M. Czarnecki, Włodzimierz Deluga, Ryszard Gerlach,
Anatolii Hrynenko, Victor Jakupec, Tomáš Kozik, Stefan M. Kwiatkowski, Helena
Makyšová, Bernd Meier, German S. Nikiforow, Bogusław Pietrulewicz, Bogdan Ślusarz,
Grigorij Tereszczuk, Kazimierz Wenta, Zygmunt Wiatrowski, Zdzisław Wołk
(przewodniczący)

KOMITET REDAKCYJNY:

Bogusław Pietrulewicz (Redaktor Naczelny), Aneta Klementowska (Sekretarz Redakcji),
Eunika Baron-Polańczyk, Grzegorz Dudarski, Marcin Garbat, Anna Łozińska, Adam Muszyński,
Artur Pastuszek, Maria Agnieszka Paszkowicz, Marek Rybakowski,
Anna Saniuk, Renata Tomaszewska-Lipiec

RECENZENCI:

Recenzje opracowane przez recenzentów stałych i specjalistycznych czasopisma

WYDAWCY:

- Instytut Inżynierii Bezpieczeństwa i Nauk o Pracy – Uniwersytet Zielonogórski
- Polskie Towarzystwo Profesjologiczne

Przy współpracy:

- Zespół Pedagogiki Pracy KNP PAN
- Zespół Ergonomii PAN (Oddział Poznań)

Oraz:

- Instytut Techniki i Pracy – Uniwersytet w Poczdamie
- Uniwersytet Pedagogiczny w Tarnopolu

ISSN 1895-197X

Copyright by – Instytut Inżynierii Bezpieczeństwa i Nauk o Pracy
Polskie Towarzystwo Profesjologiczne

REDAKCJA JĘZYKOWA I KOREKTA REDAKCYJNA

dr hab. Dorota Kulczycka
mgr Krystyna Komorowska

REDAKTOR STATYSTYCZNY

dr Ryszard Matysiak

Adres Redakcji

Instytut Inżynierii Bezpieczeństwa i Nauk o Pracy
Uniwersytet Zielonogórski
ul. Prof. Z. Szafrana 4
65-516 Zielona Góra
sekretariat – dr Aneta Klementowska

Redaktorzy językowi

j. angielski:

mgr Monika Izabela Myśliwiec
mgr Magdalena Kwiatkowska
mgr Małgorzata Walczak

j. niemiecki:

dr Piotr Krycki
mgr Anna Kubrak

j. rosyjski:

mgr Katarzyna Atamanova

j. słowacki:

dr Jan Stebila

j. polski:

dr hab. Dorota Kulczycka
mgr Krystyna Komorowska

Redaktorzy tematyczni

Teoretyczne problemy profesjologii

– prof. dr hab. Kazimierz M. Czarnecki

Psychospołeczne zagadnienia rozwoju
zawodowego

– dr Jerzy Herberger

Przygotowanie i doskonalenie zawodowe

– dr hab. Stanisława Danuta Frejman, prof. UZ

Informatyczne wspomaganie w edukacji
i gospodarce

– dr hab. Eunika Baron-Polańczyk

– dr Erik Bratland

Ekonomia/rynek pracy

– prof. Anatolii M. Grynenko

Problemy poradnictwa zawodowego

– dr Aneta Klementowska

Nauki o zarządzaniu

– dr hab. inż. Maria Fic, prof. PWR

– dr hab. inż. Sebastian Saniuk, prof. UZ

Organizacja i jej funkcjonowanie

– dr hab. inż. Daniel Fic, prof. WSOWL

Ergonomiczne problemy organizacji

– prof. dr hab. inż. Edward Kowal

Nauki o bezpieczeństwie

– dr inż. Marek Rybakowski

e-mail: problemy-profesjologii@uz.zgora.pl

Artykuły opublikowano na: www.problemy-profesjologii.uz.zgora.pl

SPIS TREŚCI

OD REDAKCJI	9
-------------------	---

I. ARTYKUŁY I ROZPRAWY

Czesław Plewka Kilka refleksji dotyczących kształtowania umiejętności planowania ścieżki własnego rozwoju zawodowego	13
---	----

Ryszard Kryszewski-Jasiński Zmienne bazy Parsonsa i ich zastosowania w ekonomii	29
---	----

II. KONCEPCJE I ANALIZY

Renata Tomaszewska-Lipiec Kariera – zdeprecjonowana wartość nowego pokolenia?	47
---	----

Marcin Garbat Koszty utrzymania miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami w Polsce	63
--	----

Tomasz Wołowicz, Janusz Soboń Psychologiczne aspekty sprawiedliwości podatkowej	73
---	----

Marian Kryłowicz Umiejętności ochroniarza w kontekście ochrony VIP	83
--	----

III. KOMUNIKATY I DONIESIENIA Z BADAŃ

Eunika Baron-Polańczyk Zainteresowania i formy spędzania czasu wolnego przez studentów – czynniki różnicujące (doniesienie z badań)	95
--	----

Daniel Kukla, Marta Zając Poradnictwo zawodowe w procesie tranzycji przyszłych absolwentów na rynek pracy – oczekiwania studentów	111
--	-----

Aneta Klementowska Czynniki warunkujące podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych przez gimnazjalistów (analiza wyników badań)	125
--	-----

Krzysztof Zajdler, Anna Saniuk Czynnik ludzki jako problem w ocenie efektywności procesów produkcyjnych w przedsiębiorstwach branży motoryzacyjnej – wyniki badań	133
--	-----

Iwona Mandrzejewska-Smól Podejmowanie aktywności zawodowej przez osoby w wieku senioralnym w opinii słuchaczy Kazimierzowskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Bydgoszczy	145
--	-----

IV. DOŚWIADCZENIA ZAGRANICZNE

Alena Očkajová, Lubomír Žáčok

Ergonomia stanowisk roboczych w pracowni komputerowej szkoły podstawowej 157

VII. KOMUNIKATY, INFORMACJE

Zasady przygotowania materiałów do publikacji w półroczniku Problemy Profesjologii 169

RECENZENCI WSPÓLPRACUJĄCY Z CZASOPISMEM 173

AFILIACJE AUTORÓW 175

TABLE OF CONTENTS

FROM EDITORS	9
--------------------	---

I. PAPERS AND DISSERTATIONS

Czesław Plewka Some reflections on the development of the ability to plan their own career path	13
Ryszard Kryszewski-Jasiński Parsons' pattern variables and their applications in economics	29

II. CONCEPTS AND ANALYSIS

Renata Tomaszewska-Lipiec Career – a depreciated value of the new generation?	47
Marcin Garbat The costs of maintaining workplaces for people with disabilities in Poland	63
Tomasz Wołowicz, Janusz Soboń Psychological aspects of a taxation justice	73
Marian Kryłowicz Skills of the bodyguard in the context of the VIP protection	83

III. COMMUNICATES AND RESEARCH REPORTS

Eunika Baron-Polańczyk Interests and forms of students' leisure activities – differentiating factors (research report)	95
Daniel Kukla, Marta Zajac Vocational guidance in the process of transition of the future graduates into the labour market – student expectations	111
Aneta Klementowska Factors determining educational and vocational decision-making by grammar school students (An analysis of the results of a survey)	125
Krzysztof Zajdler, Anna Saniuk Human factor as a problem in an effectiveness assessment of production processes in automotive industry companies – research results	133
Iwona Mandrzejewska-Smól Senior citizens pursuing their careers; opinion of the students of the Kazimierz Wielki University of the Third Age in Bydgoszcz	145

IV. FOREIGN EXPERIENCE

Alena Očkajová, Lubomír Žáčok

Ergonomics of workstation in the computer classroom at a primary school 157

V. COMMUNICATES, INFORMATION

Regulations on how to prepare materials for publications in the semi-annual 'Problémy Profesjologii' 169

THE REVIEWERS COOPERATING WITH THE JOURNAL 173

AFFILIATION OF THE AUTHORS 175

Od Redakcji

Problemy Profesjologii pozostają platformą prezentacji tez, analiz, wniosków w zakresie określenia się i rozwoju zawodowego człowieka. Jest to także wymiana poglądów na opisywanie zagadnień przestrzeni pracy na złożonej drodze życia człowieka.

Droga życiowo-zawodowa człowieka zawsze projektowana jest (w wymiarze indywidualnym i społecznym) z uwzględnieniem czynników podmiotowych i przedmiotowych. Te w istocie dopełniające się procesy to poszukiwania jak najlepszego efektywnego włączenia człowieka w procesy pracy. Potrzeba doskonalenia tej przestrzeni aktywności człowieka jest niezbędną w każdym społeczeństwie i stanowi wyzwanie dla teoretyków i praktyków zajmujących się problemami profesjologicznymi. Dlatego też na łamach naszego czasopisma prezentujemy prace o charakterze analiz teoretycznych, badania naukowe, opracowania ukazujące konkretne wdrożenia rozwiązań modyfikujących funkcjonowanie człowieka i organizacji.

Prezentowany numer *Problemy Profesjologii* zawiera prace o złożonym teoretyczno-praktycznym zakresie. Treść prezentowanych prac jest poszukiwaniem istotnych zagadnień przygotowania człowieka do pracy, jego rozwoju i kariery zawodowej oraz innych czynników wpływających na jego zachowania prozawodowe i zawodowe.

Jesteśmy przekonani, że czytelnicy znajdą dla siebie inspiracje dla własnych dociekań naukowych. Zachęcając do lektury zamieszczonych prac zapraszamy Państwa do współredagowania czasopisma.

Redaktor Naczelny

I. ARTYKUŁY I ROZPRAWY

Czesław Plewka

Politechnika Koszalińska

KILKA REFLEKSJI DOTYCZĄCYCH KSZTAŁTOWANIA UMIEJĘTNOŚCI PLANOWANIA ŚCIEŻKI WŁASNEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO¹

Dopóki nie uczynisz nieświadomego świadom, będzie ono kierowało Twoim życiem, a Ty będziesz nazywał to przeznaczeniem.

Carl Gustav Jung

Streszczenie

Troska o permanentny rozwój osobowości i posiadanie umiejętności kierowania własnym rozwojem zawodowym w warunkach dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości to jedno z podstawowych wyzwań kierowanych wobec każdej jednostki współczesnej cywilizacji. Potencjał intelektualny, którym jednostka dysponuje i umiejętność własnego nim gospodarowania w różnych sytuacjach życiowych i zawodowych to podstawowe wyznaczniki dobrostanu jednostki. Umiejętności te dotyczą wszystkich czterech obszarów (planowania, organizowania, realizowania i kontrolowania) procesu zarządzania. Pierwszym – otwierającym obszarem czynności w tym procesie jest oczywiście planowane podejmowanie decyzji. To ten etap czynności uczyniono przedmiotem rozważań w niniejszym artykule. Skoncentrowano uwagę na czterech umiejętnościach, o których jednostka przystępując do planowania ścieżki własnego rozwoju zawodowego powinna pamiętać. Są to: umiejętności zgłębiania wiedzy o sobie, umiejętności planowania zadań rozwojowych adekwatnych do swoich potrzeb i możliwości, umiejętności przewidywania skutków wywołanych zaplanowanymi działaniami prorozwojowymi i umiejętności dostrzegania możliwości poprawy jakości projektowanych planów własnego rozwoju zawodowego.

Słowa kluczowe: planowanie, umiejętność, rozwój zawodowy.

SOME REFLECTIONS ON THE DEVELOPMENT OF THE ABILITY TO PLAN THEIR OWN CAREER PATH

Abstract

Concern for the permanent development of the personality and have the skills to manage their own professional development in the conditions of dynamically changing reality is one of the main challenges addressed to each unit of modern civilization. Intellectual potential, which the

¹Treść zawarta w niniejszym artykule jest syntetycznym skrótem (nieco zmienionych i rozszerzonych) rozważań poczynionych w monografii: Cz. Plewka, *Kierowanie własnym rozwojem zawodowym. Studium teoretyczne i egzemplifikacje praktyczne*, Koszalin 2015, s. 401-419 i innych.

entity has the ability and the management of their own in various situations of life and work are the basic determinants of the welfare of the individual. These skills apply to all four areas (planning, organizing, implementing and controlling) the management process. First step – opening area of operations in this process is of course planning decisions. It is this phase of operations done under consideration in this article. Focused attention on the four skills, with which the individual joining the path planning your career should keep in mind. These are; explore the skills of self-knowledge, planning skills development tasks relevant to their needs and capabilities, the ability to predict the effects the planned development-oriented activities and the ability to see opportunities to improve the quality of the draft plans of their own professional development.

Key words: Planning, skill, professional development.

Wprowadzenie

Przytoczenie na początku tego tekstu myśli wyrażonej przez Junga czynię mottem dla podjętych rozważań dotyczących kształtowania jednej z wielu umiejętności, które w procesie kierowania własnym rozwojem zawodowym nie tylko są niezbędne, ale również muszą być uświadomione, bowiem tylko jednostka świadoma swoich potrzeb i możliwości może działać racjonalnie i skutecznie. Świadomość ta jest nieodzownym wyznacznikiem racjonalnych i skutecznych działań podejmowanych na drodze kształtowania własnego rozwoju zawodowego również z tego względu, że rozwój zawodowy jest długotrwałym i kierunkowym procesem przemian, wywoływanych czynnikami wewnętrznego i zewnętrznego oddziaływania, w którym na poszczególnych etapach tego rozwoju zachodzą ilościowe i jakościowe zmiany świadczące obiektywnie o tym, że rozwój jednostki systematycznie zmierza w kierunku wytyczonym przez sens jej własnego życia i jest nakierowany na dochodzenie do osiągnięcia zamierzonych celów. Żeby jednak rozwój ten był takim procesem, osoba mu podlegająca musi być świadoma zarówno jego istoty, jak również czynników warunkujących zarówno jego przebieg, jak również efekty osiągnięte w toku tego procesu. Musi ona umieć diagnozować i oceniać swoje potrzeby i możliwości rozwojowe, aby właściwie planować ścieżkę własnego rozwoju zawodowego i kierować jego przebiegiem, dostosowując go zarówno do własnych preferencji zawodowych, jak również tych wszystkich potrzeb, które są funkcją dynamicznych przemian mających miejsce w otaczającej ją rzeczywistości.

Umiejętność wglądu w siebie, w swój własny potencjał rozwojowy, w swoje kompetencje dotyczące kształtowania umiejętności kreowania własnego rozwoju zawodowego postrzegane z perspektywy złożoności tego procesu stanowią istotną wartość. Znaczenie owych kompetencji dotyczy oczywiście wszystkich umiejętności procesu kierowania własnym rozwojem zawodowym (planowania, organizowania, realizowania i kontrolowania), ale w zasadzie na etapie planowania wszystko się rozpoczyna, bowiem mówiąc najkrócej planowanie określane jest jako proces ustalania celów i odpowiednich działań niezbędnych do tego, żeby cele te mogły być osiągnięte. Oznacza to, że planowanie – w dużej mierze – polega na decydowaniu

o tym, jakie powinny być podjęte działania zorientowane na wywołanie zjawisk (zdarzeń, faktów), bez których zjawiska te samoistnie nie miałyby miejsca². Tak pojmowana istota planowania oznacza – jak twierdzą C. i P. Barrow – że „jest ono procesem polegającym na świadomym ustalaniu kierunków działania oraz podejmowaniu decyzji opartych na celach, faktach i dobrze przeprowadzanych ocenach”³. Zatem są to działania, które w sposób niezwykle znaczący rzutują na cały proces (i jego efekty) kreowania własnego rozwoju zawodowego. Dlatego też istotną sprawą staje się kształtowanie umiejętności planowania tego procesu, a w nim planowania ścieżki własnego rozwoju zawodowego. Stąd w artykule tym zawarto nieco refleksji dotyczących kształtowania umiejętności: 1) permanentnego zgłębiania wiedzy o sobie, 2) planowania zadań rozwojowych adekwatnych do swoich potrzeb i możliwości, 3) przewidywania skutków wywołanych zaplanowanymi działaniami prorozwojowymi, 4) dostrzegania możliwości poprawy jakości projektowanych planów.

Kształtowanie umiejętności permanentnego zgłębiania wiedzy o sobie

Kierowanie procesem własnego rozwoju zawodowego to zajęcie niełatwe, bowiem dotyczy tej sfery własnego życia, która uwikłana jest w różnego rodzaju zawilości powodowane zarówno względami podmiotowymi (tkwiącymi w jednostce, jej osobowości, zainteresowaniach, predyspozycjach, aspiracjach, motywacjach itp.), jak i przedmiotowymi (środowiskowymi). Pierwsza, ale bardzo ważna przyczyna, która sprawia, że działalność ta nie jest łatwa, tkwi w samej jednostce, która jest tu traktowana wielowymiarowo⁴ w sensie jej wieloaspektowej charakterystyki i wielorakiego zdeterminowania biologicznego, psychologicznego czy społecznego, a także „bycia” podmiotem aktywnie kierującym sobą i własnym otoczeniem, podlegającym oddziaływaniu otaczającego ją świata. Drugą przyczyną powodującą, że działalność ta nie jest łatwa, jest fakt, że dotyczy ona tej sfery życia jednostki, która podlega ciągłym zmianom w całym cyklu swojego życia. Stąd, przystępując do planowania ścieżki własnego rozwoju zawodowego, każda jednostka musi indywidualnie uwzględnić specyfikę wszystkich mechanizmów determinujących procesy rozwojowe. Jest to działanie nieodzowne, bowiem rozwój człowieka traktowany jest jako ciągły proces zmian polegających na nabywaniu nowych jakości rozwojowych, które przekładają się na specyficzne etapy rozwoju, w jakie nieustannie wchodzi dana jednostka, pokonując określone trudności (wyzwania rozwojowe) lub jakich nie osiąga na skutek braku możliwości rozwiązywania problemów, wynikających ze stanu własnego organizmu (zegar biologiczny) i stanu adresowanych wobec niej oczekiwań płynących ze środowiska zewnętrznego (zegar społeczny)⁵.

Trzecią przyczyną, dla której planowanie ścieżki własnego rozwoju zawodowego, a następnie kierowanie procesem tego rozwoju nie jest zajęciem łatwym jest fakt, że działalność ta wymaga od jednostki – która zamierza działalność tę podjąć – dużej wiedzy, namysłu i skru-

² Zob. Cz. Plewka, *op. cit.*, s. 228-229.

³ C. Barrow, P. Barrow, *Business plan*, Warszawa 1992, s. 12.

⁴ Zob. J. Koziński, *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Warszawa 1998.

⁵ Więcej na ten temat zob. E. Wysocka, *Człowiek a środowisko życia. Podstawy teoretyczno-metodologiczne diagnozy*, Warszawa 2007.

pulatności działania dotyczącego procesu kształtowania umiejętności (w tym umiejętności planowania, organizowania, wdrażania i kontrolowania wszystkich działań dotyczących procesu kierowania własnym rozwojem zawodowym).

Nie zagłębiając się na tym etapie podjętych rozważań w szczegółowe analizy dotyczące trudności związanych z kierowaniem procesem własnego rozwoju zawodowego, trzeba wiedzieć, że w praktyce każda ludzka działalność uwikłana jest splotem różnego rodzaju wzajemnie oddziaływujących na siebie czynników, które ostatecznie rzutują na jakość tej działalności. Dlatego zamierzając osiągnąć optymalną jakość (w tym przypadku – wytyczyć optymalną ścieżkę własnego rozwoju zawodowego i uzyskać zamierzone efekty tego rozwoju), nie wystarczy, że będziemy działać zgodnie z zalecanymi algorytmami postępowania. Trzeba działanie to poprzedzić dokładnym rozpoznaniem uwarunkowań, w których owe działanie zostanie podjęte. Trzeba zatem dokonać diagnozy, która będzie pierwszym etapem projektowanej działalności. W tym przypadku diagnoza ta polegać będzie na określeniu aktualnego poziomu własnego rozwoju zawodowego. Można zatem mówić, że będzie to autodiagnoza, która powinna dostarczyć rzetelnych, wiarygodnych i wyczerpujących odpowiedzi na następujące trzy pytania:

- gdzie, jak, w jakim zakresie i stopniu nasza wiedza, umiejętności, kompetencje (a więc poziom, zakres i struktura własnego rozwoju zawodowego), czyli nasz stan faktyczny odbiega od tego, który w danym zakresie (w danej sytuacji zadaniowej) jest dla nas stanem docelowym?;
- jakie działania powinny zostać podjęte, aby nasz stan faktyczny (poziom, zakres i struktura własnego rozwoju zawodowego) stał się podobny do stanu docelowego, określonego na podstawie naszych wyborów dotyczących np. własnej ścieżki dalszego rozwoju zawodowego?;
- jakie warunki formalne, organizacyjne, prawne itp. powinny być zapewnione, aby działania wyznaczone na podstawie odpowiedzi na wcześniejsze pytania zostały z powodzeniem zrealizowane?.

Przyjmując owe trzy pytania jako swoistego rodzaju „mapę drogową” w dochodzeniu do podjęcia czynności związanych z planowaniem ścieżki własnego rozwoju zawodowego trzeba dążyć do tego, żeby w wyniku przeprowadzonej autodiagnozy uzyskać taki rezultat (obraz własnych potrzeb, braków, słabości, ale również tych wartości, które mogą być naszym potencjałem), który w tworzonym planie własnego rozwoju zawodowego prowadzić będzie do osiągnięcia pozytywnych zmian rozwojowych. Żeby tak się stało, jednostka musi wykazać gotowość do przekształcania siebie, przełamywania wcześniej nabytych przyzwyczajzeń, przyjmowania jako niezbędnych (często niewygodnych czy wymagających wyrzeczeń bądź sporego wysiłku) nowych jakościowo działań. Taka samoświadomość własnego potencjału (cech, braków, ale i zasobów) to zaledwie punkt wyjścia (ale jakże ważny i niezbędny) w planowaniu ścieżki owego rozwoju zawodowego. Ale już na tym etapie tej złożonej procedury planowania trzeba posiadać określone umiejętności, które służyć będą dobremu poznawaniu samego siebie, stanowiącego nieodzowny warunek dalszego racjonalnego i skutecznego działania. Osoba, która ma wiedzę o sobie rozumie swoje motywacje i preferencje, wie, jak powinna funkcjonować, wykorzysta ku temu środki, słowem – potrafi właściwie planować własną działalność (w tym

przypadku planować działania związane z własnym rozwojem zawodowym) i efektywnie działać⁶.

Cała trudność w poznawaniu samego siebie polega na tym, że należy to czynić permanentnie, bowiem nasza wiedza o samy sobie nie jest czymś – pewnego rodzaju rezerwuarem informacji, który nie musi być systematycznie aktualizowany, uzupełniany, czy wręcz na nowo konfigurowany. Wręcz przeciwnie, podlega ona nieustannej modyfikacji, która warunkowana jest wieloma czynnikami zarówno pochodzenia zewnętrznego, jak i wewnętrznego. Musimy więc posiadać ukształtowane umiejętności uczenia się siebie przez cały okres swojego życia – w tym zwłaszcza w okresie swojej aktywności zawodowej, gdzie niemal w sposób ciągły poddawani jesteśmy różnego rodzaju zmianom (często zmianom niezwykle dynamicznym). Jest oczywiście czymś naturalnym, że w wyniku coraz lepszego poznawania siebie, sami się również zmieniamy. Zatem poznawanie siebie jest swoistego rodzaju procesem, w wyniku którego coraz lepiej poznajemy siebie – swoje potrzeby, możliwości, ograniczenia i sposoby wpływania na ich przebieg.

Poznajemy siebie w wyniku podejmowania różnego rodzaju nowych zadań, które sprawiają, że swoją uwagę koncentrujemy nie tylko na istocie tych zadań i sposobach ich wykonywania, ale również na sobie – na swoich zachowaniach, przeżyciach, odczuciach czy obawach. Słowem, zaczynamy oceniać własne zachowania i porównywać je z wyznawanymi przez siebie normami i wartościami. Uczymy się od innych osób, podglądając ich zachowania, analizując je, a jeśli uważamy, że są one godne naśladowania, to je zapożyczamy. Korzystamy z różnych źródeł naukowych i wszelkiego rodzaju poradników, w których proponowane są określone przykłady postępowania w konkretnych sytuacjach zadaniowych. Rzecz jednak w tym, żebyśmy chcieli i potrafili przekraczać swoje aktualne ograniczenia (również ograniczenia wyznaczone stanem i poziomem posiadanej wiedzy) i posiadali wysoki stopień samoświadomości, którą S. Witek określa jako świadomość refleksyjną⁷. Tylko taka świadomość, zdaniem S. Witka, stanowi najważniejszy czynnik regulacji czynności człowieka, pozwalający na prawidłowe postrzeganie siebie i własnych działań w zmiennych warunkach otoczenia⁸.

Jednostka o świadomości refleksyjnej zdolna jest do tworzenia uogólnionego i zintegrowanego obrazu własnej osoby, uzmysłowienia sobie poziomu swojej wiedzy, własnych możliwości i szans rozwojowych. Taka samoświadomość sprzyja regulowaniu własnego zachowania, dostosowując go do wyznawanych wartości, pobudza procesy samowiedzy, samokontroli i samooceny oraz przyczynia się do artykułowania własnej tożsamości i podmiotowości. Jest ona według P. Sztompki „zdolnością krytycznego myślenia o samym sobie, dostrzegania zjawisk negatywnych, patologicznych, definiowania przyszłych zagrożeń i podejmowania (...) środków zaradczych (...)”⁹, zdaniem wielu badaczy jest niezwykle pomocna w radzeniu sobie z nieprzewidywalnymi, ustawicznymi zmianami, które są jednocześnie okazją do zgłębiania wiedzy o sobie⁹. Można zatem uznać, że refleksyjność jest bardzo cenną umiejętnością, która

⁶ Więcej na temat poznawania siebie zob. m.in.: M. Adamiec, B. Kożusznik, *Sztuka zarządzania sobą*, Warszawa 2001; R. Gut, M. Piegowska, B. Wójcik, *Zarządzanie sobą. Książka o działaniu, myśleniu i odczuwaniu*, Warszawa 2008; D. Gromnicka, *Jak zbudować poczucie własnej wartości*, Warszawa 2013; P. Peirce, *Rewolucja w postrzeganiu rzeczywistości. Jak zdolność koncentracji może zmienić Twoje życie*, Białystok 2014; i inne.

⁷ S. Witek, *Jak osiągnąć sukces zawodowy*, Kraków 2002, s. 57.

⁸ *Ibidem*, s. 16.

⁹ P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków 2002, s. 30.

w procesie zgłębiania wiedzy o sobie jest swoistego rodzaju mądrością określaną przez J.A. Ray jako połączenie wiedzy, doświadczenia i intuicji¹⁰.

Inną nie mniej ważną okolicznością, którą można wykorzystać w procesie kształtowania umiejętności zgłębiania wiedzy o sobie jest autskutekność, postrzegana jako gotowość do odbierania siebie jako podmiotu w kontekście podejmowanych działań. Osoby posiadające taką umiejętność są skuteczne i samodzielne w myśleniu i działaniu. Przejawiają wrażliwość na informacje, są sprawne w poszukiwaniu informacji potrzebnych do rozwiązania sytuacji, w której się znalazły. Zdaniem R. K. Drwała potrafią dostrzegać różne możliwości działania w danej sytuacji, a ich zachowanie zwykle cechuje duży potencjał realizmu. Potrafią uczyć się na własnych doświadczeniach i wyciągać wnioski z własnych sukcesów i niepowodzeń¹¹.

Niezaprzeczalnie najważniejszą okolicznością w kształtowaniu umiejętności poznawania siebie, a tym samym gromadzenia wiedzy o sobie, jest znajomość przebiegu czynności poznawczych, które mają miejsce w procesie zdobywania wiedzy¹² (zob. rys. 1). Mowa jest tu oczywiście zarówno o czynnościach umysłowych, jak i motorycznych, które powinny być wykonywane zawsze według określonego porządku i zgodnie z określonymi regułami. Porządek, w jakim czynności te będą realizowane wyznacza zawsze sytuacja zadaniowa (przedmiot poznania), natomiast reguły postępowania (kształtowanie konkretnych umiejętności dotyczących zgłębiania wiedzy o sobie) powinny być zgodne z przebiegiem czynności poznawczych, jakie zachodzą w procesie zdobywania wiedzy.

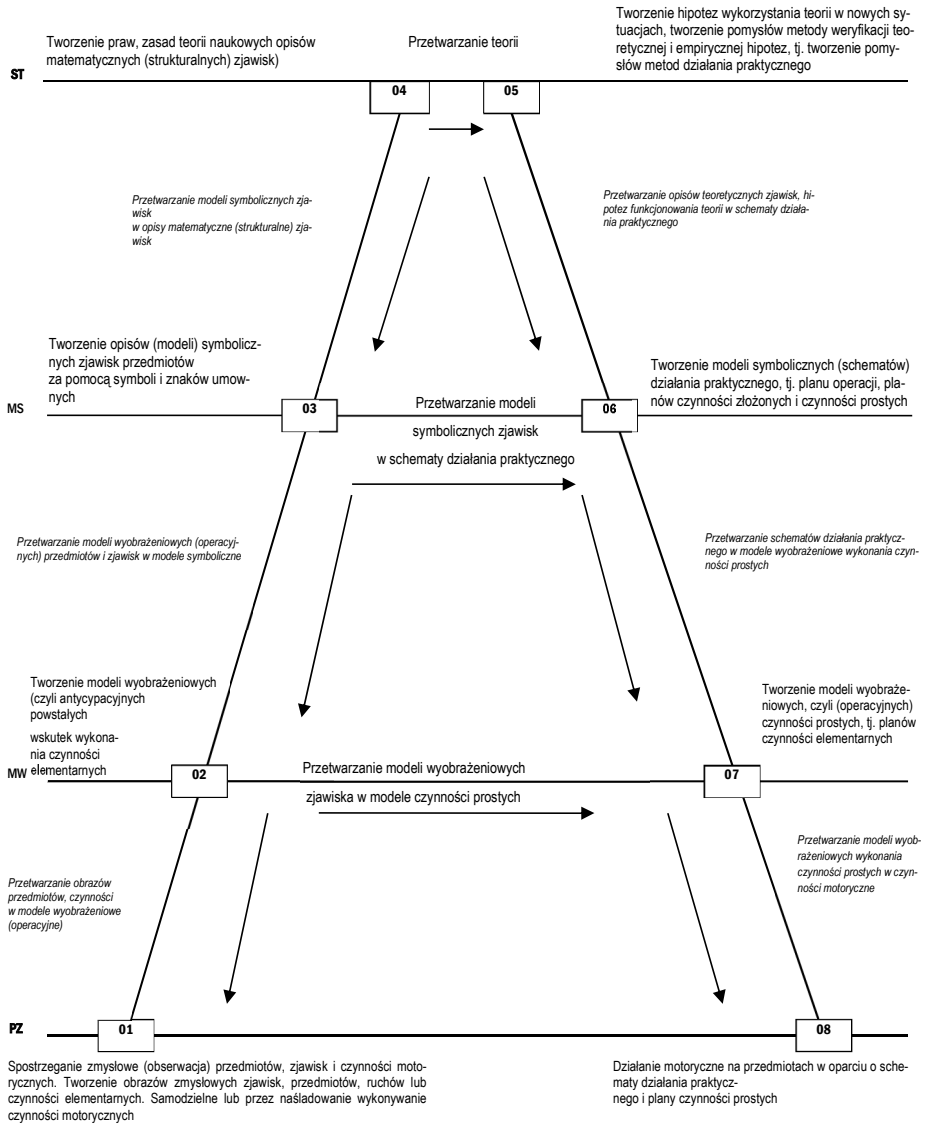
Oznacza to, że w procesie kształtowania umiejętności nieustannego zgłębiania wiedzy o sobie mamy jednocześnie do czynienia z procesem zarządzania wiedzą, który najogólniej polega na gromadzeniu, przechowywaniu i wykorzystywaniu wiedzy o samym sobie.

Zarządzanie wiedzą o samym sobie (o własnym rozwoju zawodowym) to także – jak zostało to już wcześniej określone – uczenie się „samego siebie”. Tego jak myślimy, jak działamy, jak odczuwamy swoje potrzeby, porażki, sukcesy itp., w jakim sposób podejmujemy decyzję i jak wdrażamy je w życie, żeby osiągnąć zamierzony cel. Jest to również pierwszy etap w procesie planowania ścieżki własnego rozwoju zawodowego.

¹⁰ J.A. Ray, *Nauka sukcesu. Jak osiągnąć harmonijny sukces dzięki sprawdzonym zasadom*, przeł. K. Pawłowski, Warszawa 2006, s. 30.

¹¹ Zob. R.K. Drwał, *Poczucie kontroli jako wymiar osobowości – podstawy teoretyczne, techniki badawcze i wyniki badań*, [w:] L. Wołoszynowa (red.), *Materiały do nauczania psychologii, seria III. Metody badań psychologicznych*, Warszawa 1978, t. 3, s. 307-345.

¹² *Model czynności poznawczych uczącego się w procesie zdobywania wiedzy* zaczerpnięty został w całości z monografii: Cz. Plewka, *op. cit.*, s. 366. Zob. jego opis: *Ibidem*, s. 364-368.



Rys. 1. Model czynności poznawczych uczącego się w procesie zdobywania wiedzy (model systemu kodowania informacji)

Źródło: Cz. Plewka, *op. cit.*, s. 366.

Kształtowanie umiejętności planowania zadań rozwojowych adekwatnie do swoich potrzeb i możliwości

Planowanie ścieżki własnego rozwoju zawodowego – jak wspomniano na początku tego artykułu – nie jest łatwym zadaniem również dlatego, że łączy w sobie trzy okresy życia jednostki (przeszłość, teraźniejszość i przyszłość). Zwykle planujemy zadania dla swojej bliższej lub dalszej przyszłości. Robimy to w warunkach teraźniejszości, ale wykorzystując wiele z tego (własną wiedzę, nabyte doświadczenie), co jest dziełem naszej przeszłości. Ten trójwymiarowy spłot uwarunkowań w niektórych sytuacjach może ułatwiać nam wykonanie zadania, a w innych utrudniać. Zawsze jednak – aczkolwiek w zróżnicowanych proporcjach spłot ten – towarzyszy nam w wykonaniu tego skomplikowanego, ale niezwykle ważnego zadania.

Wydatny rozwój człowieka – jak pisze Z. Pietrasiński – „idzie w parze ze stawianiem sobie przezeń zadań wybiegających daleko w przyszłość”¹³. Opierając podejmowane działania na perspektywie przyszłości, jednostka musi poszukiwać nowej wiedzy, gdyż ma prawo przewidywać, iż posiadana okaże się niewystarczająca lub mało przydatna. Jednostka musi rozszerzać swoją wiedzę, gdyż zadania dalekie ułożone w dobrze rozbudowanej hierarchicznej organizacji zadań mają na tyle szeroki zakres, że zawsze wykraczają poza ten, który jej aktualnie towarzyszy. Musi ona nabywać nowe umiejętności, gdyż dalekie zadania są to z reguły nowe zadania, których rozwiązanie za pomocą posiadanych umiejętności jest ograniczone lub niekiedy wręcz niemożliwe.

Ponieważ zadania dalekie – jak twierdzi K. Obuchowski – mogą zostać wytworzone tylko na podstawie wizji przyszłości będącej wynikiem pogłębionego rozumienia świata, można też przewidzieć, że „przyszłość formułuje osobowość, ponieważ człowiek formułuje się tylko realizując zadania dalekie, powiązane z przyszłością”¹⁴.

Nawet jeśli przyjmie się, że zaproponowane tu przez K. Obuchowskiego widzenie sposobu formułowania się osobowości człowieka jest zbyt uproszczone i jednostronne, to trzeba przyznać, że jest w nim dużo racji, bowiem człowiek rozwija się (w tym także zawodowo) w sposób zaplanowany (ale także mimowolny – niekoniecznie całkowicie zgodny z przyjętym przez siebie planem własnego rozwoju) po to, aby mógł sprostać nadchodzącej przyszłości (aby był użyteczny w tej nowej rzeczywistości i mógł się dalej rozwijać). Zatem, żeby mógł planować swoją przyszłość, musi umieć to robić – musi posiadać umiejętności dotyczące planowania swojej przyszłości – w tym umiejętności planowania zadań rozwojowych. Umiejętności te nie „rodzą się same z niczego”, muszą być kształtowane w całym cyklu życia jednostki. Dlatego już od okresu późnej adolescencji aż po okres reminiscencji zawodowej emeryta, (w którym rozpoczyna się obrachunek minionego życia społeczno-zawodowego i adaptacja do życia pozazawodowego), planowanie własnego rozwoju zawodowego jest jednym z ważniejszych zadań rozwojowych jednostki. Trzeba wiedzieć, że przed okresem adolescencji czynności związane z planowaniem zadań rozwojowych spoczywają głównie na rodzicach i nauczycie-

¹³ Z. Pietrasiński, *op.cit.*, s. 46.

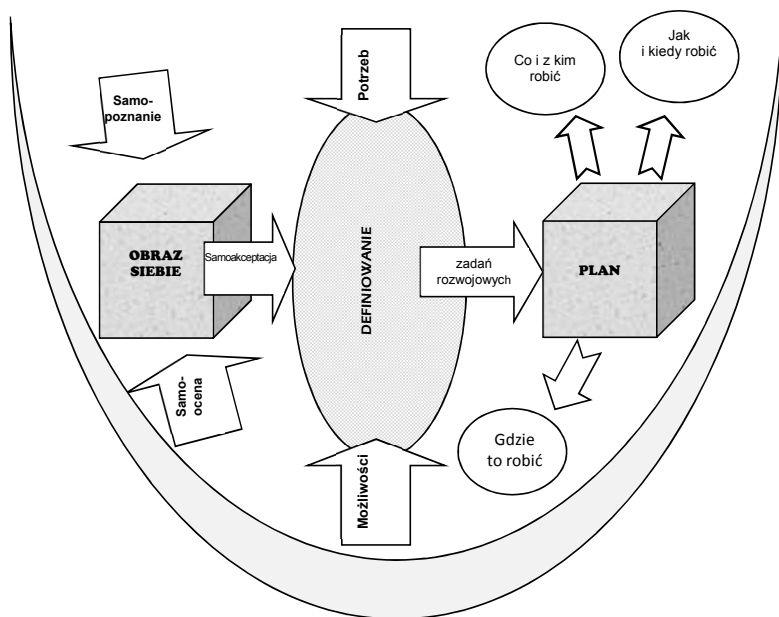
¹⁴ Zob. K. Obuchowski, *Skuteczność i osobowość*, „Literatura” 1976, nr 4.

lach/wychowawcach, ale nieco później rodzi się naturalna chęć podejmowania względnie niezależnych decyzji, dotyczących planowania własnej przyszłości¹⁵. Liczne badania pokazują, jak przekonuje D. E. Super, że realizacja tego zadania może nastroczać wiele problemów¹⁶, zwłaszcza jeśli chcemy ją wpisać w kontekst jawiących się potrzeb i własnych możliwości. Sytuacja ta sprawia, że nie wystarczy dysponować podstawowymi umiejętnościami planowania własnego rozwoju (w tym również rozwoju zawodowego). Trzeba jeszcze posiadać umiejętność planowania różnych zadań rozwojowych adekwatnie do bieżących i perspektywicznych potrzeb i własnych możliwości. Umiejętności te należy nieustannie kształtować, bowiem wraz z własnym rozwojem zawodowym (nabywaniem coraz większych zasobów wiedzy i doświadczenia), a także zmieniającymi się warunkami stanowiącymi otoczenie jednostki zmieniać się będą zarówno potrzeby rozwojowe jednostki, jak również jej możliwości rozwojowe.

Droga do nabywania (kształtowania) nowych umiejętności będzie mieć różny przebieg (adekwatny zarówno do rodzaju zadania rozwojowego i wynikających z tego zadania potrzeb rozwojowych, jak również możliwości jakimi dysponować będzie jednostka), ale zawsze będzie jej przyświecać podobna konfiguracja czynności. Będzie się rozpoczynać diagnozą (samo-poznaniem i samooceną) własnego potencjału, a następnie konfrontacją własnych możliwości prorozwojowych z potrzebami wynikającymi bądź ze zmian zaistniałych w otoczeniu zewnętrznym jednostki, bądź z jej własnych (wewnętrznych) pobudek dotyczących własnego rozwoju zawodowego. Należy zatem przyjąć, że pierwszymi czynnościami na drodze kształtowania umiejętności planowania zadań rozwojowych adekwatnych do swoich potrzeb i możliwości będzie samopoznanie, samoocena i samoakceptacja, które zawsze będą mieć wpływ zarówno na wybór drogi kształtowania umiejętności planowania, jak również na jakość przygotowanego w ten sposób planu dotyczącego ścieżki własnego rozwoju zawodowego. Zależności te ilustruje rys. 2.

¹⁵ Zob. R. Kanfer, C. Wanberg, T. Kantrowicz, *Job search and employment: A personality – motivational analysis and review*, Journal of Applied Psychology, 2001, nr 86, s. 837-855.

¹⁶ Zob. D. E. Super, *Career development. Essays in vocational development*, New York 1963; D. Super, M.L. Savickas, C.M. Super, *A life-span, life-spance. Approach to careers*, [w:] D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*, San Francisco 1996, s. 121-178.



Rys. 2. Model procesu kształtowania umiejętności planowania zadań rozwojowych adekwatnych do swoich potrzeb i możliwości

Źródło: Opracowanie własne.

Snując rozważania dotyczące kształtowania umiejętności planowania ścieżki własnego rozwoju zawodowego trzeba pamiętać, że wprowadzenie samopoznania jest czynnością rozpoczynającą ów proces kształtowania umiejętności kierowania własnym rozwojem zawodowym i w związku z tym rzutuje na jakość całego procesu, ale z racji różnic indywidualnych dotyczących każdej jednostki ważną umiejętnością – w tym niełatwym procesie planowania – jest umiejętność dokonywania samooceny, którą można zdefiniować jako pozytywny lub negatywny stosunek do tego, co stanowi przedmiot samopoznania.

Konsekwencją samooceny postrzeganej przez pryzmat różnic indywidualnych człowieka w jednym przypadku może być samoakceptacja, a w innych samoodtrącenie¹⁷. To co jedna osoba może traktować w sobie nieomal jako fundament do budowania strategii własnego rozwoju zawodowego, inna może uznać jako czynnik mało znaczący, a niekiedy wręcz hamujący jej rozwój (w tym rozwój zawodowy).

„Ludzi o niskim poziomie samooceny cechuje brak pewności siebie, brak wiary we własne siły, poczucie bezradności, lęk przed porażką, negatywne myślenie¹⁸, a to w konsekwencji przekłada się na obniżenie poziomu aspiracji i niechęć do podejmowania odważnych samodzielnych decyzji. Osoby te wolą nie podejmować nowych zadań rozwojowych godząc się na to, że ich dalsze funkcjonowanie będzie poniżej potencjalnych możliwości, a tym samym ich rozwój

¹⁷ A. Brzeziński, *Struktura obrazu własnej osoby i jego wpływ na postępowanie*, Kwartalnik Pedagogiczny 1973, nr 3, s. 78.

¹⁸ D. Pisula, *Poradnictwo karier przez całe życie*, Warszawa 2009, s. 64.

zawodowy będzie mniej efektywny, sądząc, że niejako w zamian nie będą przeżywać tak dużych napięć i negatywnych emocji. Inaczej do planowania zadań rozwojowych, a następnie do ich realizacji podchodzą osoby ze zbyt wysoką samooceną, które na ogół podejmują się realizacji zadań przewyższających ich możliwości i posiadane w tym względzie kompetencje. Osoby takie są przekonane, że wszystko robią dobrze, nie popełniają błędów, a jeśli takowe się pojawią, to nie jest ich wina, lecz okoliczności od nich niezależnych. Są dobrze zmotywowani, ale nie potrafią być wobec siebie krytyczni, nie potrafią wykorzystać uwag krytycznych do zmiany swojego postępowania. W rezultacie przeceniając swoje możliwości, formułują zadania rozwojowe, których realizacja wymaga interwencji zewnętrznej, ale dzięki temu nie rezygnują z szans rozwoju. Akceptując jawiące się przed sobą wyzwania i potrzeby, przystępują – z wiarą w osiągnięcie sukcesu – do definiowania własnych możliwości i tworzenia planu ich wykorzystania.

Kształtowanie umiejętności przewidywania skutków wywołanych zaplanowanymi działaniami prorozwojowymi

Umiejętność przewidywania skutków planowanych działań prorozwojowych to oczywista powinność każdego, kto przystępuje do planowania ścieżki własnego rozwoju zawodowego. W praktyce ta oczywista powinność nierzadko jest niedoceniana. Tworzone są plany, a w nich różnego rodzaju działania, które nie są adekwatne ani do rzeczywistych potrzeb ani do możliwości, którymi powinna dysponować osoba mająca owe plany realizować. Taka sytuacja powodowana jest najczęściej albo niedostatkami wynikającymi z przeprowadzonej autodiagnozy (bądź jej braku), albo braku umiejętności dobrego rozpoznania własnych potrzeb i możliwości rozwojowych, by na tej podstawie zdefiniować odpowiednie dla siebie i własnego rozwoju zadania rozwojowe. W pierwszym przypadku na skutek nieodpowiedniego poznania siebie i błędnej samooceny swoich mocnych i słabych stron mamy problemy z samoakceptacją istniejącego stanu i niewystarczającą motywacją do podjęcia nowych wyzwań. W drugim zaś nie potrafimy obiektywnie i dogłębnie przeprowadzić analizy tych potrzeb, które w danym czasie okazują się – z punktu widzenia naszego rozwoju – najpilniejsze (a tym samym najważniejsze) i nie potrafimy prawidłowo zdiagnozować możliwości do ich realizacji. W konsekwencji do planu własnego rozwoju zawodowego definiujemy takie zadania rozwojowe, które albo nie będą powodować pożądaných zmian rozwojowych, albo ze względu na istniejące braki w naszej wiedzy bądź umiejętnościach nie będziemy mogli ich zrealizować lub w trakcie realizacji popełnimy takie błędy, które zniweczą nasz zamiar.

Jeśli nie posiadamy umiejętności przewidywania skutków wywołanych zaplanowanymi działaniami prorozwojowymi, to o skutkach tych (zarówno pozytywnych, jak i negatywnych) dowiemy się dopiero po przeprowadzeniu działań ujętych w przygotowanym planie. To zbyt późno, żeby pokusić się o wprowadzenie ewentualnych korekt. Trzeba zatem w projektowanych planach swoich działań prorozwojowych przewidzieć takie sytuacje, w których możliwa będzie bieżąca (etapowa) ocena uzyskiwanych efektów i ewentualna możliwość wprowadzenia niezbędnych korekt. Jest to jednak zabieg nieco „kosmetyczny”, aczkolwiek niezbędny

z punktu widzenia metodologii tworzenia indywidualnych planów działania. Bieżące monitorowanie uzyskiwanych efektów nie jest sposobem na przewidywanie skutków, jakie niosą zaplanowane działania prorozwojowe, ale w wielu przypadkach (zwłaszcza jeśli skutki te są dalekie od oczekiwanych lub nieco od nich odbiegają) zapobiegają przed ich narastaniem. Żeby jednak różnica między oczekiwanymi skutkami wywołanymi zaplanowanymi działaniami prorozwojowymi, a tymi, które będą uzyskiwane w trakcie ich realizacji była znikoma, osoba projektująca ten plan nie może opierać się jedynie na własnej intuicji, lecz postępować zgodnie z naukowymi zasadami, mieć świadomość, że proces planowania jest sekwencją wielu decyzji, które w trakcie tego planowania trzeba będzie podjąć, a podejmowanie decyzji wymaga wiedzy i wyobraźni oraz znajomości szerokiego ich kontekstu. Łączy – jak podkreśla J. Penc – sytuacje, w jakiej osoba znajduje się obecnie z działaniami, które zaprowadzą ją w przyszłość, a jednocześnie sięga do przeszłości. Doświadczenia z przeszłości – dobre i złe – odgrywają dużą rolę w ustalaniu, jakie rozwiązania i warunki ich wprowadzania dana osoba uważa za realne i pożądane. Jednak wobec dużego stopnia niepewności decydowanie zdaniem J. Penc'a wymaga mądrości i myślenia w szerokiej perspektywie¹⁹.

Jeśli chcemy, żeby w procesie planowania własnej ścieżki rozwoju zawodowego skutki wywołane zaplanowanymi działaniami prorozwojowymi były takie, jakich oczekujemy, to musimy mieć świadomość, że podejmowane decyzje muszą uwzględniać wiele czynników tworzących tzw. warunki ramowe działania jednostki, a także zasób jej wiedzy oraz przekonania jednostki o osiągalności celu lub wykonalności danego działania. Zazwyczaj jest to proces decyzyjny, na który składają się: rejestracja i ocena sytuacji, identyfikacja działań prorozwojowych i zastosowanie przyjętego kryterium wyboru, podjęcie decyzji dotyczących poszczególnych etapów tworzonego planu działania oraz rejestracja informacji o jego realizacji²⁰.

W praktyce, przy tworzeniu konkretnych planów własnego rozwoju zawodowego wiele osób napotyka na różne trudności związane z przewidywaniem skutków, które mogą wywołać planowane działania prorozwojowe. Najczęściej jawiącą się trudnością jest niepewność działania, które zawsze wymaga wielostronnej analizy. Ważne są też inne przeszkody czy ograniczenia, będące następstwem braku kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia oraz niektórych cech osobowości czy ograniczenia natury poznawczej, strukturalnej, kompetencyjnej i motywacyjnej²¹. Kluczem do podejmowania prawidłowych decyzji w warunkach niepewności (w tym przypadku umiejętności przewidywania skutków wywołanych zaplanowanymi działaniami prorozwojowymi) „jest umiejętność oszacowania wielkości przedziału możliwych wyników i oceny prawdopodobieństwa ich wystąpienia”²². Posiadanie takiej umiejętności może sprawić, że owa niepewność będzie stymulatorem określonych działań czy decyzji.

Aby działanie w warunkach niepewności mogło być stymulatorem dla pewnych decyzji czy procesów (w tym przypadku większej sprawności przewidywania skutków wywołanych działaniami prorozwojowymi), jednostka musi obok rzetelnej wiedzy i kwalifikacji mieć: poczucie sprawstwa, poczucie skuteczności działania, poczucie odpowiedzialności, pewności sukcesu i poczucie wsparcia środowiska.

¹⁹ J. Penc, *op. cit.*, s. 101.

²⁰ Por. J. Targalski, *Podjęcie decyzji*, [w:] A. Stabryła, J. Trzcieniecki (red.), *Organizacja i zarządzanie*, Warszawa 1986, s. 194.

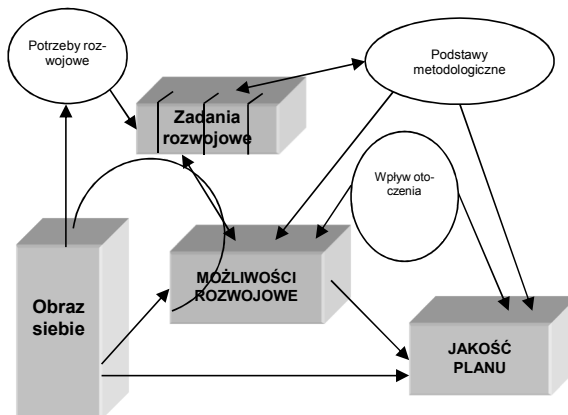
²¹ A. Czerwiński, M. Czapiewski, *Organizacja procesów decyzyjnych*, Gdańsk 1995, s. 101-102.

²² W. F. Samuelson, S. G. Marks, *Ekonomia menedżerska*, Warszawa 1998, s. 323.

Kształtowanie umiejętności dostrzegania możliwości poprawy jakości projektowanych planów własnego rozwoju zawodowego

Przystępując do planowania ścieżki własnego rozwoju zawodowego jesteśmy zainteresowani (co wydaje się być naturalne) tym, żeby nasz plan (przewidziane w nim działania) nie tylko był poprawny pod względem formalnym czy merytorycznym, ale najlepiej jak to możliwe sprzyjał naszemu rozwojowi zawodowemu, słowem był pod względem jakości na najwyższym poziomie. Nigdy jednak w praktyce nie jest tak, że raz zaplanowane działania (w tym przypadku projektowany plan własnego rozwoju zawodowego) – nawet wówczas, gdy oceniamy je bardzo wysoko – nie może być udoskonalone (poprawione, ulepszone, wzbogacone itp.). Do tego jednak, żeby sięgać po coraz lepsze rozwiązania, podwyższać jakość swoich produktów niezbędne są różnego rodzaju umiejętności – w tym umiejętności dostrzegania możliwości poprawy jakości tego, co jest naszym dziełem. Żeby móc dostrzegać te możliwości, trzeba: po pierwsze być do tego przygotowanym – posiadać odpowiednią wiedzę, umiejętności i zdolności; po drugie trzeba wiedzieć, jak i kiedy to czynić (przed podjęciem procesu projektowania czy w trakcie jego realizacji, a jeśli tak, to na jakim etapie – na początku czy może przez cały czas); po trzecie – trzeba wiedzieć, gdzie szukać owych możliwości (wewnątrz czy na zewnątrz procesu projektowania, w określonych czynnościach czy ich uwarunkowaniach).

Możliwości poprawy jakości projektowanych planów własnego rozwoju zawodowego należy poszukiwać na każdym etapie projektowania i we wszystkich planowanych czynnościach czy podejmowanych decyzjach dotyczących różnych aspektów przygotowywanego planu, a także wewnątrz wszystkich procesów towarzyszących, czy też bezpośrednio związanych z procesem planowania (rys. 3).



Rys. 3. Obszary poszukiwania możliwości poprawy jakości projektowanych planów własnego rozwoju zawodowego

Źródło: Opracowanie własne.

Ponieważ procesy te są dynamiczne (zmieniają się w czasie przyjmując różną postać), to dynamika ta stanowi dodatkową trudność dostrzegania tych możliwości, które będzie można w danym czasie wykorzystać do poprawy jakości przygotowywanego planu. Pokonywanie tych trudności będzie możliwe tylko wówczas, gdy w sposób świadomy i ciągły będziemy doskonalili swoją wiedzę i umiejętności.

Żeby określona osoba była w stanie dostrzegać możliwości poprawy jakości projektowanych planów własnego rozwoju zawodowego, powinna posiadać:

- świadomość siebie i bieżącego stanu (poziomu) własnego rozwoju zawodowego,
- zdolność koncentrowania się w działaniu na bieżących problemach, dostrzegając to, jakie konsekwencje mogą one „rodzić” w przyszłości,
- umiejętność rozpoznawania własnego stylu planowania i stosowanie go we właściwych sytuacjach,
- zaufanie do własnych możliwości i postawę tolerancji wobec własnego lęku i niepewności,
- umiejętność przezwyciężania trudności pojawiających się w trakcie projektowania planu oraz zachowania wytrwałości w poszukiwaniu możliwości poprawy jego jakości,
- wrażliwość na sygnały (uwagi) płynące z otoczenia społecznego oraz umiejętność ich oceny pod względem przydatności w planowaniu własnej przyszłości,
- zdolność do dokonywania refleksji nad własną przyszłością, a w niej nad dalszym swoim rozwojem zawodowym,
- uczciwość wobec samego siebie²³.

W praktyce dość często daje się zaobserwować, że niektóre zadania przewidziane w planie nie są realizowane z braku czasu. Może to świadczyć o tym, że autor takiego planu źle rozłożył w czasie zadania (czynności), które powinny być podjęte na etapie realizacji tego planu. Sytuacja taka zazwyczaj sprawia, że niektóre zadania są pomijane lub przekładane na później. Postępowanie takie w konsekwencji prowadzi do zniechęcenia brakiem przewidzianego efektu, a w skrajnych przypadkach porzucanie realizacji planu z powodu jego nieprzydatności. Trudno więc uznać taki plan za poprawny. Stąd podczas tworzenia planu tak ważne jest w miarę precyzyjne określenie ram czasowych niezbędnych do wykonania każdego przewidzianego w planie działania.

Po zaprojektowaniu planu działania i jego ram czasowych, w trosce o jego prawidłową jakość należy raz jeszcze przeanalizować, czy w planie tym nie przewidziano zbyt dużo działań na jeden dzień, tydzień, bądź miesiąc, pamiętając o tym, że zbyt duża liczba zadań bądź ich skomasowanie w krótkim czasie, może prowadzić do zniechęcenia, utraty entuzjazmu i zapału do działania.

W procesie kształtowania umiejętności dostrzegania możliwości zagwarantowania optymalnej jakości projektowanych planów własnego rozwoju zawodowego należy na każdym etapie projektowania zastanawiać się nad tym, jakich informacji potrzebujemy, by plan ten był jakościowo dobry i gdzie możemy je zdobyć, ewentualnie kto może nam pomóc w poszukiwaniu takowych informacji?

²³ Powinności te zostały sformułowane w oparciu o analizę różnych propozycji znajdującej się w literaturze, w tym w dużej mierze z wykorzystaniem propozycji D. Pisuli dotyczącej cech charakteryzujących osoby, która rozwinęła własną umiejętność podejmowania decyzji przy dokonywaniu wyborów; zob.: D. Pisula, *op. cit.*, s. 67.

Taka refleksyjna analiza bieżących czynności dotyczących planowania ścieżki własnego rozwoju zawodowego sprawi, że tworzony plan będzie dostosowany do rzeczywistych potrzeb i możliwości jednostki oraz oczekiwań jej otoczenia.

Zakończenie

Głównym przesłaniem każdego ludzkiego działania, które podejmuje się w różnych okresach życia jest osiągnięcie (a już na pewno zmierzanie do osiągnięcia) zamierzonych efektów. Zamierzenia te są warunkowane wieloma względami, poczynając od potrzeb, aspiracji czy ambicji samej jednostki, a kończąc na wielorakich uwarunkowaniach otoczenia, w którym jednostka ta funkcjonuje. Uzyskiwane efekty owych zamierzeń również zależą od wielu czynników zarówno natury podmiotowej, jak i przedmiotowej (zewnętrznej). Dlatego żadne działanie, które nakierowane jest na osiągnięcie zamierzonych efektów nie powinno być działaniem przypadkowym. Powinno być ono poprzedzone rzetelnym namysłem, analizą istniejących uwarunkowań (w sensie potrzeb i możliwości) i zaplanowaniem odpowiedniej sekwencji czynności, które będą zbliżać jednostkę do zrealizowania określonych efektów, a nie jednorazowe ich osiągnięcie, bowiem rozwój zawodowy jednostki jest procesem całościowym, mającym miejsce w różnych okresach życia jednostki i w bardzo różnych – często dynamicznie zmieniających się uwarunkowaniach.

Planowanie ścieżki własnego rozwoju zawodowego – zgodnie z tym, co zasygnalizowano w treści tego tekstu – nie jest jedynym zbiorem czynności, które trzeba ciągle podejmować w złożonym procesie kierowania własnym rozwojem zawodowym, ale jest oczywiście bardzo ważnym zbiorem tych czynności, które w rzeczywistości uruchamiają ten proces i mają znaczący wpływ na jego efekty.

Rozważania podjęte w niniejszym tekście z całą pewnością nie wyczerpują problematyki dotyczącej kształtowania umiejętności planowania ścieżki własnego rozwoju zawodowego. Rzucają one jedynie światło na tą ważną potrzebę, o której powinna pamiętać każda jednostka zatroskana o to, żeby jej rozwój zawodowy zmierzał we właściwym kierunku i dotyczył oczekiwanych zmian rozwojowych. Jednak żeby tak mogło się stać, jednostka ta musi mieć świadomość wagi tych zagadnień i być otwartą na zmiany oraz aktywnie, ale rozważnie i odpowiedzialnie, podejmować określone działania.

Bibliografia:

- Adamiec M., Kożusznik B., *Sztuka zarządzania sobą*, Warszawa 2001.
- Barrow C., Barrow P., *Business plan*, Warszawa 1992.
- Brzeziński A., *Struktura obrazu własnej osoby i jego wpływ na postępowanie*, *Kwartalnik Pedagogiczny* 1973, nr 3.
- Czerwiński A., Czapiewski M., *Organizacja procesów decyzyjnych*, Gdańsk 1995.
- Drwal R.K., *Poczucie kontroli jako wymiar osobowości – podstawy teoretyczne, techniki badawcze i wyniki badań*, [w:] L. Wołoszynowa (red.), *Materiały do nauczania psychologii, seria III. Metody badań psychologicznych*, Warszawa 1978, t. 3.
- Gromnicka D., *Jak zbudować poczucie własnej wartości*, Warszawa 2013.
- Gut R., Piegowska M., Wójcik B., *Zarządzanie sobą. Książka o działaniu, myśleniu i odczuwaniu*, Warszawa 2008.

- Kanfer R., Wanberg C., Kantrowicz T., *Job search and employment: A personality – motivational analysis and review*, Journal of Applied Psychology, 2001, nr 86.
- Koziński J., *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Warszawa 1998.
- Obuchowski K., *Skuteczność i osobowość*, „Literatura” 1976, nr 4.
- Peirce P., *Rewolucja w postrzeganiu rzeczywistości. Jak zdolność koncentracji może zmienić Twoje życie*, Biały-stok 2014.
- Pisula D., *Poradnictwo karier przez całe życie*, Warszawa 2009.
- Plewka Cz., *Kierowanie własnym rozwojem zawodowym. Studium teoretyczne i egzemplifikacje praktyczne*, Koszalin 2015.
- Ray J.A., *Nauka sukcesu. Jak osiągnąć harmonijny sukces dzięki sprawdzonym zasadom*, przeł. K. Pawłowski, Warszawa 2006.
- Samuelson W.F., Marks S.G., *Ekonomia menedżerska*, Warszawa 1998.
- Super D.E., *Career development. Essays in vocational development*, New York 1963.
- Super D., Savickas M.L., Super C.M., *A life-span, life-spance. Approach to careers*, [w:] D. Brown, L. Brooks (red.), *Career choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*, San Francisco 1996.
- Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków 2002.
- Targalski J., *Podejmowanie decyzji*, [w:] A. Stabryła, J. Trzcieniecki (red.), *Organizacja i zarządzanie*, Warszawa 1986.
- Witek S., *Jak osiągnąć sukces zawodowy*, Kraków 2002.
- Wysocka E., *Człowiek a środowisko życia. Podstawy teoretyczno-metodologiczne diagnozy*, Warszawa 2007.

Ryszard Kryszewski-Jasiński

Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych
im. generała Tadeusza Kościuszki

ZMIENNE BAZOWE PARSONSA I ICH ZASTOSOWANIA W EKONOMII

*Fizyk może być tylko fizykiem,
dobry ekonomista nie może
być tylko ekonomistą.*

J. von Hayek

Streszczenie

Artykuł jest próbą rozwiązania niektórych problemów uwzględniania kontekstu kulturowego w gospodarowaniu przy wykorzystaniu teorii Parsonsa. Teoria ta daje uzasadnienie związków kultury i gospodarki, a jej jądrem jest koncepcja zmiennych bazowych (pattern variables) określających, jakiego wyboru może dokonać jednostka w jej relacjach z otoczeniem. W artykule wykazano istnienie związku zmiennych Parsonsa z teorią osobowości Wielkiej Piątki. Występowanie tego związku pozwala posłużyć się standaryzowanym narzędziem pomiaru do określenia wartości zmiennych. Dzięki swoim własnościom, zmienne bazowe Parsonsa mogą mieć ekonomiczne zastosowania m.in. w benchmarkingu, wyznaczaniu strategii rozwoju, być pomocne w wyborze metod zarządzania.

Słowa kluczowe: kultura, gospodarka, teoria Parsonsa, zmienne bazowe, Wielka Piątka, wzorzec rozwoju.

PARSONS' PATTERN VARIABLES AND THEIR APPLICATIONS IN ECONOMICS**Abstract**

The article is an attempt to solve some of the problems include cultural context in the management, using the theory of Parsons. This theory gives the reason relationships of culture and economy, and its kernel is the concept pattern variables that determine what choice can make the person in his relationship with the environment. In the article demonstrated the existence of a connection of Parsons variables with the theory of the personality named Big Five. The existence of this connection allows you to use a standardized measurement tool to determine values for the variables. Thanks to its properties, the Parsons variables may have underlying economic applications in benchmarking, determining the development strategies, to be helpful in the selection of management methods and so on.

Key words: culture, economy, theory of Parsons, pattern variables, Big Five, development pattern.

Wstęp

W ostatnich latach w literaturze dotyczącej gospodarki zaczęto uwzględniać postawy gospodarujących, ich zróżnicowanie pojawiające się z powodów kulturowych. Nasilająca się współpraca, współdziałanie gospodarcze krajów, migracja siły roboczej, rozszerzanie wspólnot międzynarodowych o nowe kraje – czynią niezbędnym uwzględnianie kontekstu kulturowego zarówno w teorii, jak i praktyce gospodarowania. Podstawowymi problemami są: wybór elementów kultury istotnych z punktu widzenia danej gospodarki, określenie sposobów ich pomiaru dających możliwie pełny obraz, charakterystykę kulturową obiektów (np. krajów), co pozwala na badanie relacji między obiektami, relacji między kulturą a innymi cechami obiektów – np. cechami gospodarczymi. Nie są to obecnie zagadnienia wyłącznie teoretyczne.

Ogólne podejście do problemów przedstawionych w artykule uzasadniają postulaty V.F. D. Pareto¹, odnoszące się do socjologii, ale istotne w wielu innych naukach – w szczególności w ekonomii. Przytoczymy te postulaty za W. Tatarkiewiczem². W socjologii należy zastąpić:

- a) pojęcie przyczyny przez pojęcie zmiennych i funkcji;
- b) zależność jednostronną przez zależność wzajemną;
- c) studium jednorazowych zjawisk [studium przypadku RKJ] przez studium stałych elementów systemu społecznego;
- d) opis jakościowy przez opis ilościowy.

Praca wyznacza także pewne zmiany w paradygmacie³ ekonomii, rozumianym jako specyfika jej problemów, pojęć, specyfika metod rozwiązywania problemów, analiz oraz wnioskowania.

Ekonomia, nawet wspierana ekonometrią i statystyką, nie wyjaśnia wszystkich zjawisk gospodarczych, stąd m.in. kryzysy, bańki spekulacyjne itp. To, co dotyczy zachowań ludzkich, ma różne aspekty i to zarówno w skali mikro, jak i w skali makro. Duża ich część ma charakter socjologiczny oraz psychologiczny.

Teorie ekonomii stosuje się, *par excellence*, do człowieka gospodarującego, działającego (por. L. Von Mises⁴). Stąd potrzeba przyjęcia podstawowych założeń dotyczących ludzkich zachowań, istotnych w gospodarowaniu. W tym względzie dysponujemy m.in. założeniami ekonomii klasycznej, według której zachowania ludzi charakteryzuje⁵:

- racjonalność;
- egoizm, interes własny;
- chciwość.

Bardzo to przypomina znaną z teorii zarządzania teorię X McGregora⁶.

¹ Vilfredo Federigo Damasio Pareto (1848 – 1923), włoski ekonomista i socjolog, współtwórca tzw. „lozańskiejskiej szkoły w ekonomii”.

² W. Tatarkiewicz, *Historia filozofii*, PWN, Warszawa 1978, s. 318.

³ T. Kuhn, *Struktura rewolucji naukowych*, PWN, Warszawa 1963.

⁴ Za: M. Urban, *Człowiek działający, czyli na czym stawiamy gmach ekonomii*, nam.zaalezy.pl [12.11.2015].

⁵ R. Solow, *Teoria kapitału i stopa przychodu*, PWN, Warszawa 1997.

⁶ Patr.: R.W. Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996, ss. 80-81.

Triadzie ekonomii klasycznej przeciwstawia się obecnie następującą charakterystykę zachowań tzw. ekonomii złożoności (complexity economics)⁷:

- zachowania celowe;
- świadome samoograniczenie;
- trwałość, rozwój zrównoważony.

Żadna z powyższych triad nie spełnia znanego warunku A. Einsteina „Wszystko powinno być tak proste, jak to możliwe, ale nie prostsze”⁸. Żadna z nich nie ma szerokich podstaw kulturowych, określonego „umocowania” w postawach, systemach wartości „wyznawanych” przez człowieka gospodarującego, a także podstaw w bogatych charakterystykach osobowości. Elementy tego typu zawiera teoria Talcotta Parsonsa, który uważał, że organizacja w swoim funkcjonowaniu musi się dostosowywać nie tylko do otoczenia, ale również do postaw pracujących w niej osób⁹.

W artykule zostanie omówiony sposób wykorzystania teorii Parsonsa do budowy wielowymiarowej przestrzeni cech par excellence kulturowych oraz zostaną wykazane związki tej teorii z pewną psychologiczną teorią osobowości. Artykuł zawiera w szczególności rozważania dotyczące koncepcji tzw. zmiennych bazowych (pattern variables) Parsonsa, ukazuje związki tej koncepcji z współczesną teorią osobowości – tzw. Big Five. Przedstawione będą także rezultaty badań empirycznych krajów, oparte na koncepcji Parsonsa, pokazujące możliwości wykorzystania tej koncepcji do klasyfikacji krajów celem opracowania dla wydzielonych grup np. strategii rozwojowej, czy wyboru benchmarku, dróg rozwoju krajów – z uwzględnieniem cech kulturowych.

1. Koncepcja zmiennych bazowych Parsonsa

Talcott Parsons, amerykański socjolog (Rys. 1), jest uważany za jednego z najwybitniejszych teoretyków socjologii. Jest twórcą funkcjonalno-strukturalistycznej teorii systemów społecznych¹⁰. Znaczenie T. Parsonsa¹¹ w socjologii najlepiej oddaje stwierdzenie J. Habermasa: „żadna teoria społeczeństwa nie może być dziś brana poważnie, jeśli przynajmniej nie usytuuje się jej względem Parsonsa”¹².

⁷ Por. B. Fiedor, *Uwagi o potrzebie równowagi metodologicznej w ekonomii*, „Studia Ekonomiczne” 2013, nr 1, ss. 101-118.

⁸ A. Calaprice, *Einstein w cytatach*, Prószyński i S-ka, Warszawa 1997, s. 123.

⁹ Ch. Hampden-Turner, A. Trompenaars, *Siedem kultur kapitalizmu*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1998, s. 29.

¹⁰ Talcott Parsons, Wikipedia.org/wiki/ [05.01.2015].

¹¹ W dorobku Parsonsa znajduje się polski ślad - uważa się, że pod wpływem prac polskiego antropologa Bronisława Malinowskiego Parsonsa stał się zwolennikiem funkcjonalizmu w socjologii, zmierzającego do ustalenia faktów i wyjaśnienia funkcji, jaką spełniają one w społeczeństwie.

¹² J. Habermas, *The Theory of Communicative Action*, vol. II, Beacon Press, Boston, 1986, s. 199.



Rys. 1. Talcott Parsons (1902-1979)

Źródło: Wikipedia Commons 2015 [12.11.2015].

Parsons zwrócił uwagę na to, że ekonomia klasyczna traktuje jednostki jako niczym nie ograniczonych wolnych graczy, którzy mając do wyboru wiele możliwości wybierają te, które są dla nich najbardziej korzystne (por. przytoczone we wstępie triady oraz zasadę racjonalnych oczekiwań). Ta nadmierna utylityzacja sprowokowała Parsonsa do zadania pytań: czy ludzie zawsze zachowują się racjonalnie? Czy zawsze są wolni i nieograniczeni? Parsons uważa, że subiektywne procesy podejmowania decyzji przez indywidualne podmioty są rezultatem pewnego typu nacisków – zarówno norm, jak i sytuacji¹³. Zwróćmy uwagę, że istotnego rozwinięcia parsonowskiego podejścia do podejmowania decyzji dokonał później D. Kahneman¹⁴.

Centralnym pojęciem teorii socjologicznej T. Parsonsa jest działanie według wartości. Jego zdaniem działający podmiot kieruje się, oprócz sytuacji, wartościami i wynikającymi z nich normami, wzorcami zachowań. Są to według wielu badaczy zasadnicze składniki, trzon kultury. Stąd też można powiedzieć, że Parsons w swojej teorii socjologicznej konceptualizuje pojęcie kultury. Parsons wyróżnia pięć podstawowych zmiennych, zwanych *pattern variables*, co tłumaczy się jako *zmiennie bazowe*, *macierzyste*, *podstawowe*, *wzorcowe*. Być może lepszym określeniem byłoby „zmiennie wiodące”, ale ten termin już istnieje w innym znaczeniu. W kontekście kulturowym zmiennie te określają główne składowe systemu wartości jednostki. Odwołując się do skojarzeń z przestrzenią wektorową, nazwiemy je *zmiennymi bazowymi Parsonsa* albo po prostu *zmiennymi Parsonsa*. Z praktycznego punktu widzenia są to zinternalizowane nawyki w wybieraniu zachowania, reakcji, relacji, oceny. Prezentujemy je w tabeli 1.

Według koncepcji Parsonsa, każdą jednostkę wchodzącą w interakcje z innymi jednostkami, uczestniczącą w zdarzeniach, sytuacjach, można scharakteryzować za pomocą pięciu podstawowych zmiennych określających, jakiego wyboru może dokonać jednostka. Zatem, oprócz sytuacji, to zmiennie Parsonsa determinują wybór działania. Można to krótko wyrazić

¹³ T. Parsons, *The social system*, Free Press, New York 1951.

¹⁴ Patrz: np. D. Kahneman, A. Tversky, *Prospect Theory. An Analysis of Decision Under Risk*, „Econometrica” 1979, no 47 (2).

symbolicznie za pomocą wzoru: działanie (d) (decyzja, zachowanie, reakcja), jest funkcją wyznawanych wartości, norm (w) oraz sytuacji (s), co można zapisać jako:

$$d = f(w \& s),$$

gdzie:

$\&$ – analogon iloczynu.

Przy czym funkcja f ma własność:

$$f(0) = 0,$$

– czyli nie znając wartości w lub sytuacji s , nie możemy niczego powiedzieć o działaniu, zachowaniu, reakcji d .

Tab. 1. Zmienne bazowe Parsonsa

A	Powściągliwość	Emocjonalność
B	Całościowość	Wycinkowość
C	Uniwersalizm	Partykularyzm
D	Status osiągnany	Status przypisany
E	Indywidualizm	Kolektywizm

Źródło: F. Trompenars, Ch. Hampden-Turner, *Siedem wymiarów kultury*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.

Powyższe zmienne Parsonsa nie są parami cech – przyjmujemy, że np. im bardziej obiekt jest uniwersalistyczny, tym mniej jest partykularystyczny, a więc mamy tu do czynienia z pięcioma wymiarami, zmiennymi bazowymi, przy czym każda jest dwubiegunowa (jak liczby na osi liczbowej: dodatnie-ujemne). Spotykane niekiedy w literaturze traktowanie każdej zmiennej z osobna, jako dwu odrębnych cech, trzeba uznać za wartość *brzytwy Ockhama*¹⁵.

Poniżej podajemy skrótową interpretację zmiennych bazowych.

Ad A. Sposób zachowania: jednostka decyduje, czy jej zachowanie względem osoby, obiektu, zdarzenia, sytuacji będzie emocjonalne, ekspresyjne, czy też pełne rezerwy, opamięnienia.

Ad B. Sposób postrzegania świata: ludzi, zjawisk, sytuacji, obiektów – jednostka wybiera tylko niektóre aspekty relacji z otoczeniem, bądź traktuje otoczenie całościowo.

Ad C. Stosunek do zasad, prawa, umów, zobowiązań: relacje z innymi jednostka opiera na ogólnych zasadach, prawie, umowach, systemach wartości, albo na takich kryteriach jak: więzy rodzinne, przynależność do grupy (zawodowej, wiekowej, płci, partii, narodowości, itp.).

Ad D. Sposób wyznaczania statusu społecznego: hierarchia jednostki zależy od jej indywidualnych osiągnięć, sukcesów albo jest oparta na tym, czym ona jest ze względu na wiek, płeć, pochodzenie, koneksje, koligacje.

Ad E. Stosunek do jednostki i grupy: jednostka wybiera, czy w działaniu preferuje wąsko pojęty interes własny, egoizm, czy interes zbiorowości, altruizm.

¹⁵ „Bytów nie mnożyć, fikcyjnie tworzyć, tłumaczyć fakty jak najprościej”. *Pluralitas non est ponenda sine necessitate*. Filozofia a nauka, Wydawnictwo PAN, Wrocław 1987, s. 280.

Podstawowym zarzutem stawianym koncepcji Parsonsa był brak jej związków z rzeczywistością, brak rzeczywistych desygnatów jej pojęć¹⁶. Przez analogię do teorii testów, można to określić jako *nie trafność teorii*. Naszym zdaniem zarzut ten nie jest słuszny, bowiem istnieją mocne związki parsonsowskiej koncepcji zmiennych bazowych z znacznie nowszą psychologiczną teorią osobowości.

P. T. Costa i R. R. McCrae¹⁷ stworzyli teorię osobowości zwaną Wielką Piątką (Big Five). Według nich istnieje pięć podstawowych składowych osobowości: I) neurotyczność, II) ekstrawersja (vs introwersja), III) otwartość (na doświadczenie), IV) ugodowość, V) sumienność. Niżej podajemy najważniejsze własności Wielkiej Piątki:

- opisują każdą jednostkę (każda jednostka ma w pewnym stopniu każdą z tych cech),
- istnieją realnie (jako takie mają znaczenie w funkcjonowaniu jednostki w środowisku) i są niezmiennie,
- są uniwersalne,
- są biologicznie uwarunkowane (charakteryzuje je wysoki stopień dziedziczenia).

W wyniku zaawansowanych badań empirycznych przeprowadzonych z wykorzystaniem obiektywnych testów wykazano, że składowe Wielkiej Piątki, takie cechy osobowości, rzeczywiście istnieją. Niżej, w tabeli 2, przedstawiono „zawartość” czynnikową składowych Wielkiej Piątki.

Tab. 2. Struktura czynnikowa Wielkiej Piątki

I Neurotyczność	II Ekstrawersja	III Otwartość na doświadczenie	IV Ugodowość	V Sumienność
lęk	towarzystwość	wyobraźnia	zaufanie	kompetencje
agresywna wrogość	serdeczność	estetyka	prostoliniwność	skłonność do porządku
depresja	asertywność	uczucia	altruizm	obowiązkowość
impulsywność	aktywność	działanie	ustępliwość	dążenie do osiągnięć
nadwrażliwość	poszukiwanie doznań	idee	skromność	samodyscyplina
nieśmiałość	pozytywna emocjonalność	wartości	skłonność do rozczulania się	rozważa

Źródło: Wikipedia.org/wiki/Wielka_Piątka [05.07.2015].

Same składowe Wielkiej Piątki, a także wiele jej czynników, można odnaleźć w zmiennych bazowych Parsonsa, np. impulsywność, nadwrażliwość, emocjonalność (zmienna *powściągliwość – emocjonalność*); idee, wartości (zmienna *uniwersalizm – partykularyzm*), skłonność do porządku, dążenie do osiągnięć (zmienna *status osiągniany – status przypisany*); altruizm, ustępliwość (*indywidualizm – kolektywizm*); kompetencje (*całościowość – wycinkowość*), a więc zmienne Parsonsa są trafne – mierzą to, co mają mierzyć, to, co realnie istnieje.

¹⁶ Por. np. J. H. Turner, *Struktura teorii filozoficznej*, PWN, Warszawa 1985.

¹⁷ P.T. Costa, R. R. McCrae, *Revised NEO Personality Inventory Manual, Psychological Assessment Resources*, Odessa FL Inc.1992.

Nie uwzględniając chronologii, Wielka Piątka może być uważana za background koncepcji Parsonsa.

Jeśli chodzi o zastosowania w ekonomii koncepcji zmiennych bazowych, o wnioski praktyczne, to sam Parsons klasyfikował kraje za pomocą tych zmiennych. Dla Parsonsa szczególnie istotne były zmienna **C** (*uniwersalizm – partykularyzm*) oraz **D** (*status osiągnany – status przypisany*), na ich podstawie wyróżnił on cztery typy społeczeństw, niejednakowo zaawansowanych w procesie rozwoju społecznego. Są to:

1. Społeczeństwa *przypisaniowo-partykularne* (społeczeństwa tradycyjne, np. Hiszpanie w USA);
2. Społeczeństwa *uniwersalistyczno-osiągnięciowe* (społeczeństwa nowoczesne, np. USA);
3. Społeczeństwa *uniwersalistyczno-przypisaniowe* (Niemcy przednazistowskie; społeczeństwo radzieckie czasów stalinowskich);
4. Społeczeństwa *partykularno-osiągnięciowe* (społeczeństwa azjatyckie – Chiny klasyczne, stare społeczeństwa azjatyckie).

Tę klasyfikację Parsons przeprowadził na podstawie historii krajów, własnego wyobrażenia o tym, jak się rzeczy mają – niezupełnie pokrywającego się z realiami – dotyczy to zwłaszcza klasy „społeczeństwo radzieckie czasów stalinowskich”. Znajomość tych realiów u Parsonsa wydaje się być dyskusyjna.

Przedstawimy bardziej precyzyjną konstrukcję, umożliwiającą wykorzystanie, wyciąganie wniosków, zastosowanie koncepcji Parsonsa w praktyce gospodarczej.

2. Wykorzystanie zmiennych bazowych Parsonsa do klasyfikacji krajów

Problemy dotyczące wyboru strategii rozwoju, rozwijania odpowiednich gałęzi gospodarki, wyboru wzorców, nie mogą polegać tylko na znalezieniu kraju o wyższym PKB niż nasz, czy też stworzeniu kraju wirtualnego o „parametrach” ekonomicznych równych maksymalnej wartości krajów istniejących. Konieczne jest uwzględnienie Czynnika Ludzkiego (Human Factor). Przykłady na to, do czego może doprowadzić lekceważenie tego Czynnika mają miejsce stale, na wszystkich kontynentach.

Holendrzy F. Trompenaars i Ch. Hampden-Turner w książce *Siedem kultur kapitalizmu*¹⁸ przedstawili wyniki badań empirycznych nad cechami kulturowymi społeczności wybranych krajów. Cechy te obejmują m.in. zmienne bazowe Parsonsa. Użyta przez autorów ankieta pozwala ustalić częstości (w %) wybierania przez respondentów z danego kraju poszczególnych wariantów odpowiedzi na pytania dotyczące każdej cechy. W ten sposób mamy możliwość przyporządkowania cechom, *par excellance* nominalnym – liczb. Tak więc zmiennym bazowym można przypisać wartości liczbowe.

Autorzy wykazali ważną własność cech badanych za pomocą swojej ankiety: „kraj” jest czynnikiem mającym największy wpływ na zróżnicowanie wartości liczbowych przypisanych poszczególnym cechom (ma najmniejszą entropię) – spośród takich czynników jak religia, płeć, poziom wykształcenia, zawód itp.¹⁹. Jest to również ważny aspekt związków teorii Parsonsa

¹⁸ Ch. Hampden-Turner, A. Trompenaars, *Siedem kultur kapitalizmu*, op. cit.

¹⁹ F. Trampenaars, Ch. Hampden-Turner, *Siedem wymiarów kultury*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.

z rzeczywistością – wartości liczbowe, empiryczne cech określonych w ankiecie, a więc dotyczące zmiennych bazowych Parsonsa, różnicują kraje. Wzmacnia to trafność teorii Parsonsa, a przez to jej związki z Wielką Piątką, dowodzi genetycznych uwarunkowań.

Badania kontekstu kulturowego, Czynnika Ludzkiego w gospodarce, oparte na danych empirycznych zgromadzonych przez F. Trompenaarsa i Ch. Hampden-Turnera są przedstawione w monografii R. Jasińskiego²⁰. Również tutaj dla ilustracji zastosowania teorii Parsonsa w ekonomii wykorzystamy dane ankietowe pochodzące z książki Hampden-Turnera i Trompenaarsa²¹.

Jeśli chodzi o szczegóły, przedstawimy je na przykładzie zmiennych **C** i **D** wymienionych w tabeli 1 zmiennych bazowych Parsonsa – niżej podajemy przykłady pytań ankietowych odnoszących się do tych zmiennych.

Uniwersalizm-partykularyzm:

Jesteś lekarzem pracującym dla firmy ubezpieczeniowej. Badasz bliskiego znajomego, który potrzebuje ubezpieczenia na większą kwotę. Stwierdzasz, że stan jego zdrowia jest dość dobry, ale masz kilka drobnych wątpliwości, które trudno rozwiązać bez specjalistycznych badań. Czy twój przyjaciel ma prawo oczekiwać, że zbagatelizujesz swoje wątpliwości?

- a. Jako przyjaciel, ma prawo oczekiwać, że zbagatelizuję swoje wątpliwości.
- b. To, że jest moim przyjacielem, nie daje mu żadnego prawa oczekiwać, że zbagatelizuję swoje wątpliwości.

Czy pomożesz przyjacielowi, pamiętając zarówno o swych obowiązkach wobec firmy ubezpieczeniowej, jak i o szczególnych prawach rządzących przyjaźnią?

Status osiągnany (osiąganie)–status przypisywany (przypisywanie):

- a. Najważniejsze w życiu jest myśleć i postępować w sposób, który najlepiej odpowiada temu, jacy naprawdę jesteśmy, nawet jeśli przez to niewiele się w życiu osiągnie.
- b. Szacunek okazywany drugiemu człowiekowi jest w dużym stopniu uwarunkowany tym, z jakiej rodziny ten ktoś pochodzi.

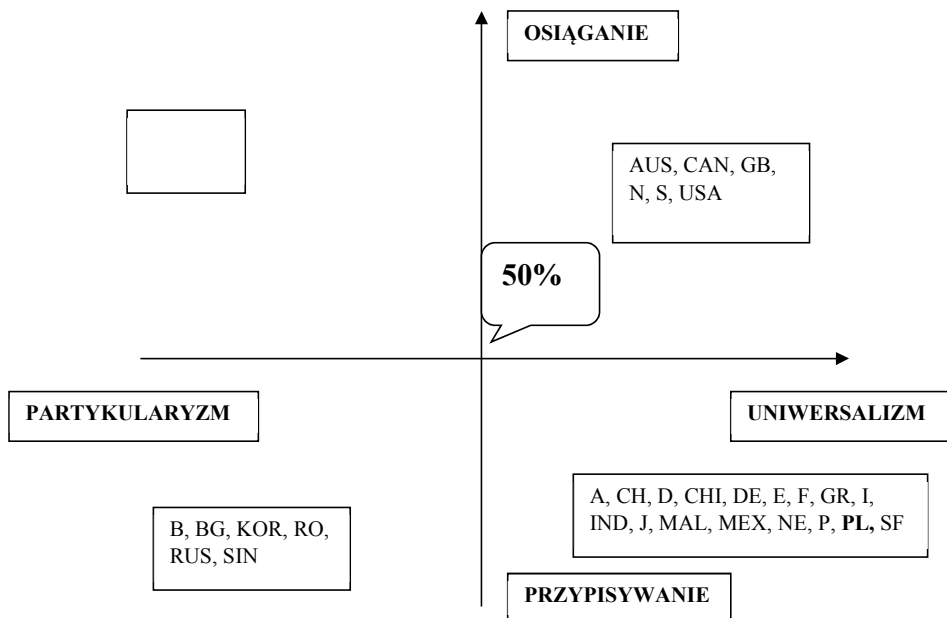
Tak więc pytania dotyczą konkretnych sytuacji i są zrozumiałe w każdej spośród badanych społeczności – pytania są akulturowe – odpowiedzi nie; to wielka zaleta ankiety.

Na ogół jednej zmiennej bazowej w kwestionariuszu Trompenaarsa i Hampden-Turnera odpowiada wiele pytań, sformułowanych podobnie jak wyżej przedstawione. W tej sytuacji, do naszych badań wybraliśmy średnią odpowiedzi na wszystkie pytania dotyczące danej zmiennej.

Na poniższych rysunkach przedstawiliśmy dane dotyczące 29 krajów. Z tych krajów 19 zaliczyliśmy do rozwiniętych gospodarczo – ich Produkt Krajowy Brutto na mieszkańca był co najmniej równy włoskiemu w roku 2001. To, że Włosi stanowią cezurę w wyborze, wynika z ówczesnego rozkładu wartości PKB. Są to: Austria (A), Australia (AUS), Belgia (B), Dania (DE), Francja (F), Finlandia (SF), Hiszpania (E), Holandia (NE), Japonia (J), Kanada (CAN), Korea Płd (KOR), Niemcy (D), Norwegia (N), Singapur (SIN), Stany Zjednoczone (USA), Szwajcaria (CH), Szwecja (S), Wielka Brytania (GB), Włochy (I). Ponadto badaniem objęto kraje o niższym poziomie rozwoju: Bułgarię (BG), Chiny (CHI), Grecję (GR), Malezję (MAL), Indie (IND), Meksyk (MEX), Portugalię (P), Polskę (PL), Rosję (RUS), Rumunię (RO).

²⁰ R. Jasiński, *Profile kulturowe a rozwój gospodarczy*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 2007

²¹ F. Trompenaars, Ch. Hampden-Turner, *Siedem wymiarów kultury*, op. cit.



Rys. 2. Klasyfikacja wybranych krajów według zmiennych bazowych Parsonsa: *status osiągniany* – *status przypisywany* oraz *uniwersalizm* – *partykularyzm*.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ch. Hampden-Turner, A. Trompenaars, *Siedem kultur kapitalizmu*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1998. Symbole krajów patrz tekst na s. 10.

Kraje nie są prezentowane w postaci punktów w układzie współrzędnych, gdyż ograniczymy się do najprostszych wniosków wynikających z proponowanej konstrukcji – nie omawiamy np. wzajemnego położenia krajów w układzie współrzędnych. Wymagałoby to wprowadzenia nowych pojęć, technik, co będzie przedmiotem dalszych badań. W konstrukcji tego i dalszych rysunków przyjęliśmy, że np. obiekt jest uniwersalistyczny, jeśli więcej niż 50% respondentów zadeklarowało uniwersalizm, a jest natomiast partykularny, gdy zrobiło to powyżej 50% respondentów. Każdy rysunek prezentuje dwie zmienne, stąd np. usytuowanie USA w I ćwiartce układu oznacza, że więcej niż połowa respondentów z tego kraju optowało za uniwersalizmem oraz więcej niż połowa za awansowaniem na stanowisko na podstawie osiągnięć.

Roźmieszczenie krajów w poszczególnych ćwiartkach układu współrzędnych jest następujące:

I ćwiartka (*uniwersalizm, osiągnianie*): Australia, Wielka Brytania, Kanada, Norwegia, Szwecja, USA.

II ćwiartka (*partykularyzm, osiągnianie*): nie zawiera żadnego kraju spośród badanych.

III ćwiartka (*partykularyzm, przypisywanie*): Belgia, Bułgaria, Korea Płd., Rosja, Rumunia, Singapur.

IV ćwiartka (*uniwersalizm, przypisywanie*): Austria, Chiny, Dania, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Indie, Japonia, Malezja, Meksyk, Niemcy, Polska, Portugalia, Szwajcaria, Włochy.

Zauważmy, że:

- w **I ćwiartce** układu znajdują się Stany Zjednoczone, jak u Parsonsa; wszystkie kraje w tej ćwiartce należą do „19” rozwiniętych gospodarczo, co wskazuje na związek tej pary zmiennych z rozwojem gospodarczym;
- w **II ćwiartce** nie ma żadnego kraju, a według Parsonsa miały się tu znaleźć społeczeństwa azjatyckie;
- w **III ćwiartce** są jedynie trzy kraje z „19”; kraje z tej ćwiartki można określić jako społeczeństwa tradycyjne; są to Belgia, Singapur, Korea Płd.
- w **IV ćwiartce** jest dziewięć krajów z „19”; jest tu także Polska – jak widać w dobrym towarzystwie.

Porównanie powyższych rezultatów z klasyfikacją Parsonsa pozwala zauważyć, że niezupełnie potwierdzają się opinie Parsonsa, bowiem:

- nie ma w II ćwiartce układu współrzędnych społeczeństw azjatyckich;
- trudno zaliczyć społeczeństwa Austrii, Danii, Finlandii, Francji, Holandii, Japonii, Niemiec, Szwajcarii, Włoch, do mniej zaawansowanych w procesie modernizacji społecznej, trudno te kraje zaliczyć do jednej klasy z Niemcami przednazistowskimi (przed dojściem Hitlera do władzy), a jeszcze trudniej z społeczeństwem radzieckim czasów stalinowskich.

Przyjrzyjmy się położeniu w układzie współrzędnych 19 krajów wysoko rozwiniętych (rys. 2). Zmienna *uniwersalizm-partykularyzm* dzieli te kraje w stosunku 16:3, kraje rozwinięte są w zdecydowanej większości uniwersalistyczne. Kraje w tych zmiennych są podzielone w stosunku 6:13, czyli zmienna ta jest bardziej dyskryminująca, istotniejsza dla rozwoju gospodarczego.

Rozważymy dalej istotną według Parsonsa zmienną bazową *status osiągnany – status przypisywany*, dołączając do niej zmienną *indywidualizm – kolektywizm*.

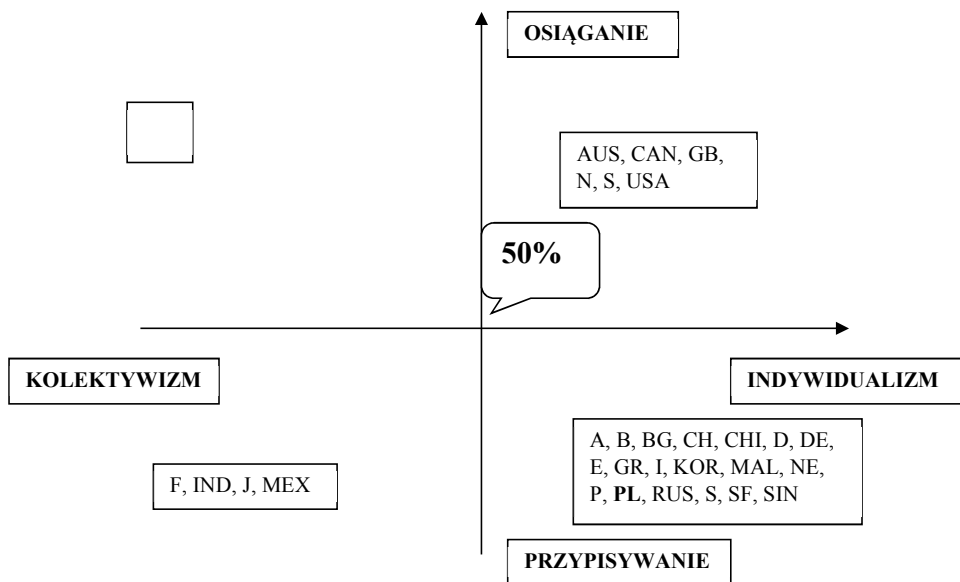
W poszczególnych ćwiartkach układu współrzędnych znalazły się:

I ćwiartka (*osiąganie, indywidualizm*): Australia, Kanada, Norwegia, Szwecja, USA Wielka Brytania.

II ćwiartka (*osiąganie, kolektywizm*): nie zawiera żadnego kraju z badanych.

III ćwiartka (*przypisywanie, kolektywizm*): Francja, Indie, Japonia, Meksyk.

IV ćwiartka (*przypisywanie, indywidualizm*): Austria, Belgia, Bułgaria, Chiny, Dania, Finlandia, Grecja, Hiszpania, Holandia, Korea Płd., Malezja, Niemcy, Polska, Portugalia, Rosja, Singapur, Szwajcaria, Szwecja, Włochy.



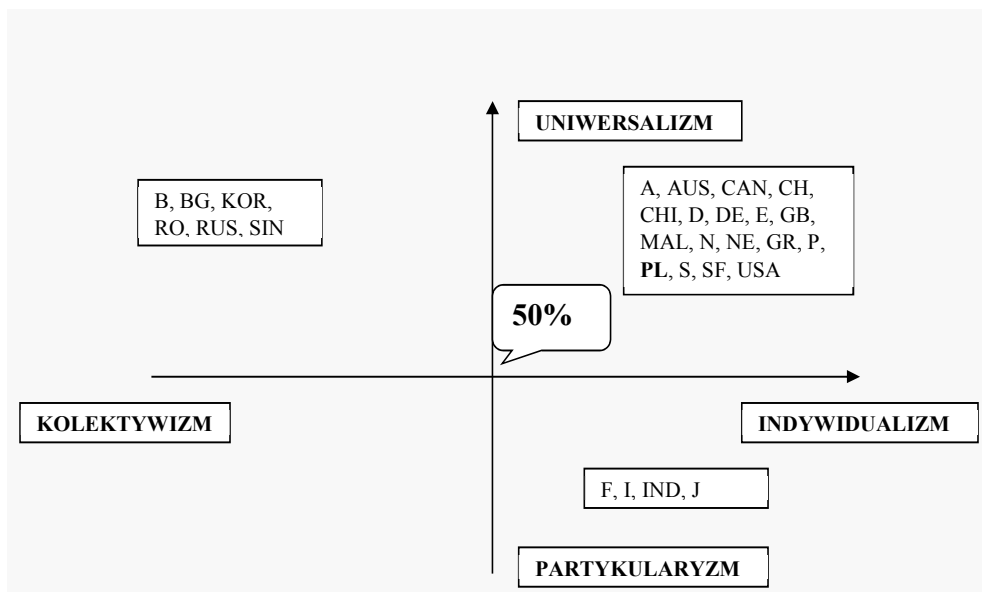
Rys. 3. Klasyfikacja wybranych krajów według zmiennych bazowych Parsonsa: status osiągniany-status przypisywany oraz indywidualizm-kolektywizm.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ch. Hampden-Turner, A. Trompenaars, *Siedem kultur kapitalizmu*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1998. Symbole krajów jak do rys. 2.

W tym przypadku formułujemy następujące wnioski.

W zmiennej bazowej *status osiągniany – status przypisywany*: 11 krajów z „19” wysoko rozwiniętych opowiedziało się za przypisywaniem, a w zmiennej *indywidualizm-kolektywizm* 15 krajów za indywidualizmem, a więc zmienna *kolektywizm-indywidualizm* stanowi mocniejszą cezurę dla stopnia rozwoju niż zmienna *status osiągniany-status przypisywany*. Kraje rozwinięte są w większym stopniu indywidualistyczne niż kraje uboższe.

Rozważmy zmienną bazową *indywidualizm-kolektywizm*.



Rys. 4. Klasyfikacja wybranych krajów według zmiennych bazowych Parsonsa: indywidualizm-kolektywizm oraz uniwersalizm-partykularyzm.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ch. Hampden-Turner, A. Trompenaars, *Siedem kultur kapitalizmu*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1998. Symbole krajów jak do rys. 2.

W poszczególnych ćwiartkach układu znalazły się:

I ćwiartka (*indywidualizm, uniwersalizm*): Australia, Austria, Chiny, Dania, Finlandia, Grecja, Hiszpania, Holandia, Kanada, Malezja, Niemcy, Norwegia, Polska, Portugalia, Szwajcaria, Szwecja, Wielka Brytania, Włochy, USA.

II ćwiartka (*indywidualizm, partykularyzm*): Belgia, Bułgaria, Korea Płd., Rosja, Rumunia, Singapur.

III ćwiartka (*kolektywizm, partykularyzm*): nie zawiera żadnego kraju spośród badanych,

IV ćwiartka (*kolektywizm, uniwersalizm*): Francja, Indie, Japonia, Meksyk, Włochy.

Wnioski:

- indywidualistycznych jest 16 krajów z „19”,
- uniwersalistycznych jest też 16 krajów z „19”,
- maksymalna liczba krajów z „19” znajduje się w ćwiartce: *uniwersalizm-indywidualizm*
- 12 krajów, a więc najwięcej z badanych par zmiennych bazowych. Zatem najbogatsi są *uniwersalistyczno-indywidualistyczni*.

Układ zmiennych *uniwersalizm-partykularyzm* i *indywidualizm-kolektywizm* lepiej dyskryminuje kraje ze względu na rozwój gospodarczy niż układ zmiennych *uniwersalizm-partykularyzm* i status *przypisany-status osiągnany*.

3. Inne zastosowania ekonomiczne zmiennych Parsonsa

Przejdźmy do rozważań ogólniejszych, aby rozszerzyć możliwości zastosowania zmiennych bazowych Parsonsa.

Zmienne te potraktujemy jako bazę przestrzeni wektorowej pięciowymiarowej, tę przestrzeń nazwiemy *przestrzenią Parsonsa* – każdy obiekt jest opisany za pomocą pięciu współrzędnych – zmiennych bazowych. Posługiwanie się przestrzenią wektorową pozwala na wykorzystanie do badań bogatego zestawu narzędzi wielowymiarowej analizy porównawczej (WAP), a tym samym uzyskanie wielowymiarowego, holistycznego opisu obiektów i zjawisk, możliwość holistycznego ujmowania pojęć, zjawisk, bez strat informacji, którą wnoszą wskaźniki syntetyczne. Zmienne bazowe pozwalają na zbudowanie na nich, jak na wektorach bazowych, pięciowymiarowej przestrzeni wektorowej, dzięki temu ukazuje się możliwość stosowania także bogatego zbioru metod statystyki wielowymiarowej. Jak widzieliśmy, stosowanie nawet dwuwymiarowej przestrzeni zmiennych Parsonsa daje spojrzenie bogatsze niż zaprezentowane przez Holendrów – F. Trompenaarsa i Ch. Hampden-Turnera, którzy rozpatrywali w swych książkach niemal wyłącznie każdą z cech z osobna, prowadząc jednowymiarowe analizy.

Można przypisać dowolnym obiektom – krajom, skupiskom ludzkim (korporacjom, przedsiębiorstwom) – wektory – elementy pięciowymiarowej przestrzeni liniowej można – choćby za pomocą kwestionariusza ankiety Holendrów, czy też wykorzystując testy pomiarowe do Wielkiej Piątki. To z kolei pozwala określić podobieństwo między obiektami, dystans kulturowy – np. jako odległość euklidesową między wektorami, czy też w postaci sumy wartości bezwzględnych różnic między współrzędnymi wektorów (reakcja na różnice wartości współrzędnych jest wtedy mniej gwałtowna).

Praktyczne wnioski wynikające z zaprezentowanych koncepcji mogą dotyczyć m.in.:

- określenia krajów podobnych kulturowo – po zdefiniowaniu dystansu kulturowego między krajami, co może służyć wyborowi strategii rozwoju, benchmarku spośród krajów najbardziej podobnych, lepiej rozwiniętych gospodarczo;
- zarządzania przedsiębiorstwami narodowymi działającymi w innych krajach, przez dobór odpowiednich metod zarządzania uwzględniających specyfikę kulturową danego kraju;
- znajdowania skupień krajów podobnych;
- znajdowaniu w skupieniu krajów podobnych wzorca – kraju ocenianego jako najbardziej rozwiniętego (gospodarczo);
- wyborowi strategii rozwoju kraju – wybór jako wzorca kraju najbardziej rozwiniętego w danym skupieniu.

Nie zostały tu przedstawione wszystkie możliwości, jakie daje zaprezentowana konstrukcja zmiennych bazowych jako elementów przestrzeni wektorowej. Koncepcję przestrzeni Parsonsa opartą na jego zmiennych bazowych można także wykorzystać w kontaktach gospodarczych, negocjacjach handlowych, zarządzaniu firmami międzynarodowymi, czy firmami działającymi poza krajem macierzystym, uwzględniając w funkcjonowaniu firmy zarówno podobieństwa, jak i różnice kulturowe między krajami. Brać te różnice i podobieństwa pod uwagę przy opracowywaniu strategii rozwoju, zwłaszcza wtedy, kiedy w wyborze wykorzystuje się wzorce

z innych krajów. Wybierając w ten sposób wzorce, można oczekiwać, że osiągnięcie pożądanych parametrów (gospodarczych) jest możliwe – w przeciwieństwie do wzorca w postaci obiektu wirtualnego, o parametrach będących ekstremami cech progresywnych. Rzeczywiste istnienie takiego obiektu – wzorca może nie być możliwe ze względu na związki występujące między parametrami.

Zakończenie

W artykule wykazana została trafność teorii Parsonsa w tym sensie, że ukazane zostały możliwości uzyskania empirycznych desygnatów zmiennych bazowych Parsonsa, sposoby przypisania im wartości liczbowych; wykazany został także związek zmiennych Parsonsa z teorią osobowości Wielkiej Piątki, który to związek daje możliwość wykorzystania kwestionariuszy FFI (Five Factor Inventory)²², czyli możliwość posłużenia się standaryzowanym narzędziem do określenia wartości zmiennych. Osobowości Wielkiej Piątki istnieją realnie, mają znaczenie dla funkcjonowania jednostki w środowisku, są niezmiennie oraz są uwarunkowane genetycznie. Wszystko to daje podstawy do używania zmiennych jako separatorów określonych grup społecznych, np. krajów.

Dzięki swoim własnościom, zmienne bazowe Parsonsa, uwzględniające przesłanki kulturowe, mogą mieć ekonomiczne zastosowania m.in. w benchmarkingu, wyznaczaniu strategii rozwoju, być pomocne w wyborze metod zarządzania.

Bibliografia

- Anastasi A., Urbina S., *Testy psychologiczne*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 1999.
- Calaprice A., *Einstein w cytatach*, Prószyński i S-ka, Warszawa 1997.
- Costa P.T., McCrae R.R., *Revised NEO Personality Inventory Manual, Psychological Assessment Resources*, Odessa FL, 1992
- Fiedor B., *Uwagi o potrzebie równowagi metodologicznej w ekonomii*, "Studia Ekonomiczne" 2013, nr 1.
- Filozofia a nauka*, Z. Cackowski, J. Kmita, K. Szaniawski (red.), Wydawnictwo PAN, Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk, Łódź 1987.
- Griffin R.W., *Podstawy zarządzania organizacjami*, Wydawnictwo Naukowe PWN Warszawa 1996.
- Habermas J., *The Theory of Communicative Action*, Beacon Press, Boston 1986
- Hampden-Turner Ch., Trompenaars A., *Siedem kultur kapitalizmu*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1998.
- Jasiński R., *Profil kulturowe a rozwój gospodarczy*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 2007.
- Kahneman D., Tversky A., *Prospect Theory. An Analysis of Decision Under Risk*, "Econometrica" 1979, no 47 (2).
- Kuhn Th., *Struktura rewolucji naukowych*, PWN, Warszawa 1963.
- Parsons T., *The social system*, Free Press, New York 1951.
- Solow R., *Teoria kapitału i stopa przychodu*, PWN, Warszawa 1997.
- Tatarkiewicz W., *Historia filozofii*, PWN, Warszawa 1978.

²² Patrz: np. A. Anastasi, S. Urbina, *Testy psychologiczne*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 1999; B. Zawadzki, J. Strelau, P. Szczepaniak, M. Śliwińska, *Inwentarz osobowości NEO-FFI Costy i McCrae*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 1998.

-
- Trompenaars F., Hampden-Turner Ch., *Siedem wymiarów kultury*, Oficyna Ekonomiczna Kraków 2002.
- Turner J.H., *Struktura teorii socjologicznej*, PWN, Warszawa 1985.
- Urban M., *Człowiek działający, czyli na czym stawiamy gmach ekonomii*, namzalezy.pl [12.11.2015].
- Zawadzki B., Strelau J., Szczepaniak P., Śliwińska M., *Inwentarz osobowości. NEO-FFI Costy i McCrae*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 1998.
- Wikipedia.org/wiki/Talcott Parsonsa (2015) [05.01.2015].
- Wikipedia.org/wiki/Wielka Piątka (2015) [05.07.2015].

II. KONCEPCJE I ANALIZY

Renata Tomaszewska-Lipiec

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

KARIERA – ZDEPRECJONOWANA WARTOŚĆ NOWEGO POKOLENIA?

Streszczenie

Współczesne kariery zawodowe charakteryzują się dynamicznością, złożonością i różnorodnością ścieżek swojego przebiegu, na które jednostka zazwyczaj nie ma żadnego wpływu. Mimo to, właśnie jednostce przypisuje się odpowiedzialność za ich planowanie i rozwój, czyli za tzw. „zarządzanie” nimi. W nawiązaniu do zagadnienia wieloaspektowości karier zawodowych, determinowanych zarówno przez czynniki wewnętrzne, jak i strukturalne, w artykule refleksji poddano brak społecznej orientacji na karierę, który identyfikowany jest wśród przedstawicieli pokolenia Y oraz NEET.

Słowa kluczowe: kariera, rynek pracy, konsumpcjonizm, odpowiedzialność, pokolenie Neet, pokolenie Y.

CAREER – A DEPRECIATED VALUE OF THE NEW GENERATION?

Abstract

Contemporary professional careers are characterized by being dynamic, complex and taking different courses, over which the individual usually has no influence at all. In spite of that, it is the individual that is being perceived as responsible for their planning and development, that is for their “management”. In reference to the issues of the multi-dimensional character of professional careers, determined by both internal and structural factors, this article considers the lack of social orientation towards career, which is to be observed among the representatives of the Y and NEET generations.

Key words: labour, career, consumerism, responsibility, Neet generation, Y generation.

Wprowadzenie

Jedną z właściwości charakteryzujących współczesne kariery zawodowe jest przypisanie jednostkom odpowiedzialności za ich przebieg. W nawiązaniu do tego zagadnienia, w prezentowanym artykule analizie poddano brak orientacji na karierę identyfikowany wśród przedstawicieli pokolenia Y i NEET. Biorąc pod uwagę wieloaspektowość współczesnych karier oraz wewnętrzne determinanty wpływające na ich rozwój, Autorka poszukiwała odpowiedzi na pytanie, czy dla przedstawicieli tych pokoleń kariera pozostaje znaczącą wartością? Poniższe rozważania oparto na metodzie krytycznej analizy literatury, analizie dokumentów formalnoprawnych oraz raportów i źródeł statystycznych.

Wielokontekstowość kariery zawodowej

Rozpoczynając rozważania poświęcone problematyce karier zawodowych punktem wyjścia uczynić można etymologię tego pojęcia. Sięga ono języka francuskiego z połowy wieku XVI, w którym termin *carrière* rozumiany był jako tor wyścigowy. W ujęciu anglojęzycznym słowo *career* przypisywano takie znaczenia jak: kurs lub ciągły postęp; przejście; prędkość; droga lub ścieżka, którą ktoś przechodzi oraz pole dla podążania za nieprzerwanymi, następującymi po sobie osiągnięciami. To interesujące słowo *career* rozumiane było również jako: swobodne i gwałtowne poruszanie się bez zastanowienia; bieganie, pędzenie, gnanie z najwyższą prędkością, bez namysłu, nierozważnie, zmieniając kierunki lub miotając się¹.

W odniesieniu do przytoczonych znaczeń, imponująca wydaje się być ewolucja, jaka zaszła w rozumieniu tego pojęcia, a którą najpełniej wyraża, tak bardzo podkreślana współcześnie, konieczność *zarządzania karierą*, czyli planowania, rozwijania i monitorowania jej przebiegu w perspektywie całościowej. Odpowiedzialność za wskazane procesy przypisuje się jednostce.

Ewolucja w podejściu do problematyki kariery zapoczątkowana została okresem rewolucji industrialnej. To wówczas, po raz pierwszy, pojawiła się możliwość samodzielnego wyboru drogi zawodowej i doskonalenia się w jej ramach. W 1803 r. w oxfordzkim słowniku języka angielskiego zamieszczono następującą jej definicję: „indywidualny bieg zdarzeń lub postęp na przestrzeni życia (lub w pewnej znaczącej części życia); praca zawodowa, w której wykorzystuje się możliwości do realizacji osiągnięć”². Definicja ta stanowi pierwsze zarejestrowane użycie terminu „kariera” w takim właśnie znaczeniu; a odniesione wówczas do kariery dyplomatycznej.

Obecnie pojęcie to jest rozumiane na kilkadziesiąt, jeśli nie na kilkaset sposobów. Prościej jest podjąć próbę oddania jego istoty poprzez metaforę „ruchu”, gdyż słowo to symbolizuje aspekt przemieszczania się oraz metaforę „procesu”, gdyż wyraża postęp i wzrost³, niż poprzez przytaczanie rozmaitych definicji. Jak słusznie zauważa bowiem D.T. Hall, cierpi ono z powodu nadwyrżki znaczeń, wzbudzając imponującą liczbę interpretacji. Przytoczony autor proponował ich skategoryzowanie do kilku następujących:

- *kariery rozumianej jako rozwój*, a dokładniej jako kolejne etapy postępu w hierarchii związanej z pracą w trakcie całego życia jednostki; mobilność w pionie po drabinie hierarchii organizacyjnej; sekwencję awansów i innych przejść, np. bocznych przenosin na bardziej odpowiedzialne stanowiska czy przenosin do „lepszyc” organizacji i na „lepsze” stanowiska. Ten sposób rozumienia kariery, oparty na zasadzie „w górę jest dobrze, w dół – źle”, dominuje jeszcze w myśleniu ludzi;
- *kariery rozumianej jako zawód*: podejście to jest mniej popularne i bardziej problematyczne ze względu na to, iż niektóre zawody posiadają wyraźny wzór systematycznego

¹ Webster's Third International Dictionary of the English language unabridged, wyd. Könemann, Nowy Jork, 1993, s. 338.; The new international Webster's comprehensive dictionary of the English language, encyclopedic edition, 2003 edition, wyd. BellaVista/Karl Müller, Köln, s. 201.

² P. Makin, C. Cooper, Ch. Cox, *Organizacje a kontrakt psychologiczny. Zarządzanie ludźmi w pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 49.

³ N.E. Amundson, K. Inkson, *Career metaphors and their application in theory and counseling practice*, „Journal of Employment Counseling”, September 2002, Volume 39, Issue 3, s. 98-108.

rozwoju wykonującej je osoby („drabinę kariery”), a inne wręcz przeciwnie, nie prowadzą do awansu i nie można ich utożsamić z długoterminową serią powiązanych ze sobą stanowisk pracy;

- *kariery jako sekwencji zawodów w ciągu całego życia*: w tym rozumieniu jest ona interpretowana jako obiektywnie istniejący ciąg pozycji i posad zawodowych. Wszyscy ludzie, którzy pracują, realizują więc kariery, bez względu na rodzaj wykonywanego zawodu;
- *kariery jako całościowej sekwencji doświadczeń powiązanych z pracą*: według tego znaczenia odzwierciedla ona subiektywny sposób, w jaki jednostka odbiera sekwencję zawodów i posad, które tworzą jej historię zatrudnienia wraz z aspiracjami, satysfakcją, obrazem samej siebie i podejściem do pracy⁴.

Jak podkreśla wspomniany autor, by w pełni zrozumieć przebieg czyjegoś życia zawodowego, należy rozpatrywać zarówno karierę subiektywną, jak i obiektywną jako dwa aspekty tego samego procesu.

Wraz z wielością ujęć terminologicznych, wyróżnia się różne ścieżki przebiegu współczesnych karier. Najbardziej użyteczne wydaje się być odwołanie do klasyfikacji M. Drivera, który wyróżnił następujące typy:

- *stan gotowości*, w którym jednostka wybiera charakter zajęcia i porusza się w jego ramach w całym swoim życiu zawodowym;
- *liniowy*, w którym jednostka czyni systematyczne postępy w jakimś charakterze pracy;
- *spiralny*, w którym przesuwa się ona z jednego zajęcia na drugie, poświęcając każdemu kilka lat;
- *przemianowy*, w którym często zmienia prace, które znacznie się od siebie różnią⁵.

Klasyfikacja ta nie wyczerpuje wszystkich możliwości. Jest natomiast wartościowa ze względu na to, że obrazuje przemiany, jakie zaszły w kształtowaniu karier. Pierwsze dwa ze wskazanych typów stopniowo zanikają na rzecz kolejnych ścieżek. Można zastanawiać się, który z nich – spiralny czy przemianowy jest aktualnie powszechniejszy i dominacja którego z nich w przyszłości jest bardziej prawdopodobna?

Wątpliwości nie powinno natomiast budzić stwierdzenie, iż kształtowanie kariery odbywa się w kolejnych etapach życia jednostki. Istnieje wiele koncepcji jej podziału, które różnią się liczbą faz oraz kryteriami wiekowymi. Najczęściej pisze się o: *przygotowaniu zawodowym, rozpoczęciu pracy, wczesnej karierze, środkowej, a następnie późnej karierze*. Na każdym z tych etapów jednostka jest zobowiązana do wzięcia odpowiedzialności za przebieg swojej drogi zawodowej. Należy dodać, iż do odpowiedzialności tej powinna zostać przygotowana, zwłaszcza w okresie pierwszych dwóch faz⁶.

Zdaniem D. Supera warunkiem przejścia do dorosłości jest osiągnięcie „dojrzałości zawodowej”, przez którą autor ten rozumie konstrukt psychospołeczny określający stopień rozwoju zawodowego podmiotu na kontinuum faz życia, począwszy od fazy rozwoju, aż po fazę schyłku. Jego miarą jest określenie stopnia gotowości jednostki do podejmowania decyzji związanych z karierą. W szerszym znaczeniu, proponowanym m.in. przez M.L. Savickasa, określeniu „dojrzałość zawodowa” przypisuje się rozumienie „zdolności przystosowawczej”, na którą

⁴ D.T. Hall, *Careers In and Out of Organizations*, SAGE Publications 2002, s. 8-10.

⁵ M. J. Driver, *Career concepts and career management in organizations*, [w:] C. L. Cooper (red.), *Behavioral problems in organizations*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1979, s. 79-139.

⁶ Zob. A. Bańka, *Psychologiczne doradztwo karier*, PRINT-B, Poznań 2007, s. 39.

składają się m.in.: krystalizacja tożsamości zawodowej; przejście do pełnienia dorosłych ról społecznych; łatwość eksploracji środowiska i możliwości tkwiących w karierze, a także permanentne angażowanie się w te obszary⁷. Spełnienie powyższych warunków nie jest łatwe, gdyż jak wskazuje K.E. Weick, świat nowych karier jest światem licznych „początków” i „przejsć” jednostek, zaś owe przejścia przez kolejne fazy naznaczone są niepewnością wynikającą zarówno ze stanu przejściowego „ani-ani”, którego doświadcza młody człowiek, jak i z ryzykiem związanym z wymaganiami społecznymi formułowanymi przez otoczenie zewnętrzne⁸.

Konieczność zarządzania karierą jest konsekwencją nieustannych zmian zachodzących w świecie zewnętrznym i dlatego nie może być identyfikowana wyłącznie z jej linearnym planowaniem. Proces zmian w podejściu do kariery dobrze oddaje propozycja B. Wojtasik, wskazująca na trzy główne etapy jej historycznego rozwoju:

1. Kariera linearna rozumiana jako działanie zawodowe w ramach wybranego zawodu.
2. Sekwencja ról społecznych rozumiana jako rozwój i nabywanie kompetencji.
3. Mozaika epizodów życia rozumiana jako refleksyjnie konstruowana i rekonstruowana biografia⁹.

Jak wskazuje przytoczona autorka, kariera jest jedną z narracji biograficznych, osobistą narracją. W świecie ciągłych zmian - w którym bywa ona poszarpana, mozaikowa, niepewna, oparta na ruchomych celach rozwoju i w którym możliwe są przeskoki lub cofnięcia poszczególnych jej faz - wskazane jest refleksyjne konstruowanie i rekonstruowanie wciąż na nowo swojej biografii¹⁰.

Tym nieustającym procesom, odbywającym się w szerszym kontekście gospodarczym oraz społeczno-kulturowym, towarzyszyć musi odpowiedzialność jednostki rozumiana zarówno jako obowiązek wynikający z konieczności odpowiadania za swoje działania i ponoszenia konsekwencji podjętych decyzji, jak i cecha postępowania świadcząca o jej dojrzałości, rozsądku i racjonalności.

Rynek pracy i konsumpcyjny kapitalizm jako przykładowe determinanty współczesnych karier

Do czynników mających wpływ na kształtowanie karier należą zarówno te o charakterze wewnętrznym, jak i te o charakterze zewnętrznym/strukturalnym. Odnosząc się do tej drugiej grupy, wskazać można, iż kreowanie drogi zawodowej odbywa się w okolicznościach ukształtowanych przez kolejną rewolucję – rewolucję informacyjną, w wyniku której w życiu gospodarczym obecne są takie zjawiska, jak na przykład:

⁷ A. Cymbał-Michalska, *Rozwój kariery proces inwestowania w kapitał kariery*, „Studia Edukacyjne” 2012, nr 22, s. 205-206.

⁸ A. Cymbał-Michalska, *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Impuls, Kraków 2013, s. 22-23.

⁹ B. Wojtasik, *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, Numer specjalny 2003, s. 343-351; B. Wojtasik, *Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2011, s. 22.

¹⁰ *Ibidem*, s. 22.

- *segmentacja rynku pracy*, czyli jego podział na rynek pierwotny i wtórny, a wraz z nim podział zatrudnionych na część zasadniczą, czyli trzon (pracowników wysoko wykwalifikowanych) oraz część marginesową (określaną jako pracownicy „buforowi”, którzy często wykonują tzw. „Mcprace”¹¹ – niskokwalifikowane, słabo opłacane, na niepewnych warunkach i bez większych perspektyw rozwoju);
- *pojawienie się elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy*, które charakteryzują się odchodzeniem od relacji polegającej na podporządkowaniu zatrudnionego osobie pracodawcy na rzecz jego samodzielnej i odpowiedzialnej pracy. Ludzie pracujący w ich ramach (tzw. prekariat¹²) zostali pozbawieni podstawowych form zabezpieczeń związanych z pracą, w tym gwarancji reprodukcji swoich umiejętności;
- *zmiana charakteru kontraktu psychologicznego*: z relacyjnego (czyli wspomnianej relacji pełnego podporządkowania zatrudnionego osobie pracodawcy) na transakcyjny (czyli na wymianę krótkoterminowego zaangażowania pracownika lub pracobiorcy w osiąganie celów organizacji na możliwość realizowania w niej indywidualnej kariery zawodowej). Wraz ze zmianą charakteru kontraktu psychologicznego, w procesie realizacji kariery, w coraz większym zakresie, występuje konieczność polegania raczej na sobie samym, niż na zatrudniającej jednostce organizacji oraz kształtowanie lojalności typu profesjonalnego w miejsce lojalności organizacyjnej¹³.

Podkreślić można, iż choć zmiana kontraktu psychologicznego generuje silny indywidualizm jednostki, to przebieg jej kariery nadal w znacznym stopniu uzależniony jest od organizacji, w której podejmuje ona zatrudnienie. Rozróżnia się dlatego jednostkowy i organizacyjny charakter kariery zawodowej. Z organizacyjnego punktu widzenia kształtowanie karier pracowników obejmuje określenie ich kierunków w ramach istniejącej struktury oraz wyznaczenie ścieżek rozwoju. Pracodawca, poprzez proces zarządzania ich karierą, podejmuje działania zmierzające do połączenia dróg osiągania celów organizacji, jak i celów osób ją tworzących. Z kolei kształtowanie kariery rozpatrywane z jednostkowej perspektywy oznacza pomoc jednostce w identyfikacji głównych działań, które musi podjąć, by te cele osiągnąć. Ten wymiar ma szerszy charakter i może prowadzić do wyjścia jednostki poza organizację¹⁴.

W tym kontekście warto nadmienić, iż w praktyce funkcjonowania firm wyróżnia się trzy główne podejścia do rozwoju pracowników:

- *niewidzialnej ręki*, które polega na nieingerowaniu organizacji w plany rozwojowe pracowników, zakładając, że najlepsi i najzdolniejsi i tak dadzą sobie radę;
- *poszukiwania pereł*, które polega na interesowaniu się jedynie pracownikami szczególnie uzdolnionymi, dobrze rokującymi na przyszłość, którzy wniosą duży wkład w rozwój firmy;

¹¹ M. Marody, A. Giza-Poleszczuk, *Przemiany więzi społecznych. Zarys teorii zmiany społecznej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004, s. 254.

¹² Zob. G. Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class*, wyd.: Bloomsbury Academic 2011.

¹³ P. Bohdziewicz, *Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, 2010, nr 3-4, s. 39-42.

¹⁴ A. Miś, *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Kraków 2007, s. 65 i nast.

– *planowania karier*, które polega na podejmowaniu działań zmierzających do pogodzenia potrzeb i możliwości organizacji z indywidualnymi planami rozwoju kariery osób zatrudnionych oraz opiera się na założeniu, że kariera pracownika jest urzeczywistniana przez niego samego, a praca w określonej firmie sprzyja jej realizacji wolniej lub szybciej¹⁵.

Ostatnie ze wskazanych podejść wydaje się być najbardziej optymalnym i obecnie postulowanym. W nowoczesnym zarządzaniu przyjmuje się bowiem, iż pracownik to cenny kapitał, dlatego organizacja powinna tworzyć warunki do jego rozwoju i możliwości „robienia kariery”, choć nie ma ona takiego obowiązku. Ten brak formalnego zobowiązania wynika z dwóch podstawowych kwestii. Po pierwsze, indywidualne dążenia rozwojowe w największym stopniu spoczywają bezpośrednio na samym pracowniku; a po drugie, nie każdy zatrudniony posiada predyspozycje do „robienia kariery”, zwłaszcza jeśli nie doskonalili siebie i wyników swojej pracy¹⁶.

Rozwój pracownika nie może być już zatem organizowany, a przynajmniej nie całkowicie, przez podmiot zewnętrzny – pracodawcę/pracodawców. Nie powinien on być także do niego dobrowolnie zachęcany, czy wręcz odwrotnie, obligatoryjnie przymuszany. Wydaje się, iż nastał już czas, w którym jedynym podmiotem podejmującym decyzje w tym obszarze powinna być sama jednostka. Aby tak się stało koniecznym jest przyjęcie przez nią odpowiedzialności za kreowanie i zarządzanie swoją indywidualną drogą zawodową.

Problem odpowiedzialności jest zagadnieniem niezwykle złożonym i wymaga szerszych analiz koniecznych do podjęcia w osobnym opracowaniu naukowym. Nakreślone w dalszej części artykułu uwarunkowania społeczno-kulturowe wpływające na kształtowanie i przebieg współczesnych karier, wyjaśniają po części, problemy młodych ludzi z przyjęciem odpowiedzialności za podejmowane decyzje. Do uwarunkowań tych należą m.in.:¹⁷

1. Rozwój *kapitalizmu konsumenckiego*, czyli systemu społecznego w oparciu o który w XXI w. odbywa się produkcja i dystrybucja potrzebnych jednostkom do życia dóbr i usług. U jego podstaw leży dążenie do maksymalizowania zysków i permanentnego rozwoju ekonomicznego oraz koncentrowania się jednostek na własnym interesie. Kapitalizm konsumencki, w porównaniu do kapitalizmu produkcyjnego XX w. nawołującego do rozwijania pracowitości i wstrzemięźliwości, posilkuje się etosem infantylności odzwierciedlającego niechęć do dorastania i brania odpowiedzialności za siebie i innych.
2. Rozwój *kultury konsumpcji* będącej efektem kapitalizmu konsumenckiego, która opiera się na przekonaniu, że szczęście osiąga się przez kupowanie i posiadanie dóbr, a o wartości osoby stanowi nie to, kim jest, czy jakie posiada cechy, ale to, co ma i za ile. Najważniejszymi zasadami kierującymi zachowaniami społecznymi w kulturze konsumpcji są: obfitość i natychmiastowość gratyfikacji; realizacja celów przy minimum wysiłku; niechęć do autorefleksji i kształtowania własnego charakteru (np. podejmowanie zatrudnienia dla jak najszybszego wzbogacenia się i niechęć ugruntowania potrzebnej do pracy wiedzy) oraz

¹⁵ K. Serafin, *Procesy w organizacji*, Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa w Katowicach, Katowice 2002, s. 140-143.

¹⁶ J. Penc, *Menedżer w uczącej się organizacji*, "Menedżer", Łódź 2000, s. 252-255.

¹⁷ A.M. Zawadzka, *Wartości, cele i dobro. Stan w kulturze konsumpcji*, [w:] M. Zawadzka, M. Niesiołowska, D. Godlewska-Werner (red.), *Kultura Konsumpcji – wartości, cele, dobrostan. Psychologiczne aspekty zjawiska*, Wydawnictwo Stowarzyszenia Filomatów Redakcja Liberi Libri, Warszawa 2014, s. 15-37.

zasada postępu technologicznego („im większy stopień zaawansowania technologicznego, tym lepszy świat”). Tym samym w kulturze tej umacnia się *mentalność prawego kciuka*¹⁸ i przekonanie, że w życiu najlepsze są rozwiązania, które opierają się na minimalizacji kosztów i maksymalizacji zysków – im szybsze, łatwiejsze i prostsze rozwiązanie, tym lepsze. Na podobnej zasadzie dostatnie życie i bezpieczeństwo uważa się za ważniejsze od samodzielności i wolności decyzji podejmowanych przez jednostkę. W efekcie, w kulturze tej, upowszechnia się pewnego rodzaju system psychiczny kierujący zachowaniem ludzi zwany *merkantylizmem psychicznym*. Dominuje w nim przekonanie, że w relacjach społecznych człowiek powinien działać w odniesieniu do bilansu zysków zewnętrznych.

3. Rozwój zjawiska *narcyzmu kulturowego*¹⁹ objawiającego się przecenianiem siebie i swoich umiejętności; brakiem empatii i przyjęcia perspektywy innej osoby; rozluźnianiem więzi interpersonalnych; dyskredytowaniem innych wartości niż sukces, pieniądze, sława. Źródłem narcyzmu kulturowego (indywidualnego oraz korporacyjnego) upatruje się we współczesnej kulturze, która sprzyja koncentracji na sobie i własnych potrzebach oraz daje obietnicę osobistego spełnienia się. W efekcie, w jednostkach wzmacniają się takie cechy, jak: arogancja, samouwieblenie, zarozumiałość, próżność i egocentryzm. Co ciekawe, osoby dotknięte tym syndromem dobrze radzą sobie z trudnościami, są pewne siebie, z entuzjazmem i często zdobywają wysoką pozycję zawodową. Amerykański socjolog C. Lasch²⁰ traktuje ten fenomen jako emocjonalną odpowiedź na wymagania indywidualistycznej i konsumpcyjnej kultury zachodniej. Jest to sposób radzenia sobie z napięciami i niepokojami współczesnego życia.

Zasygnalizowane uwarunkowania, zarówno gospodarcze, jak i społeczno-kulturowe nie pozostają bez wpływu na preferowane sposoby podejścia jednostek do własnych karier, a także na problem przyjmowania odpowiedzialności za ich przebieg. Wśród najistotniejszych konsekwencji generowanych przez wskazane determinanty, wymienić można m.in.:

- brak stabilności zatrudnienia, a tym samym osłabienie lojalności organizacyjnej, czyli filarów tradycyjnej kariery;
- brak spójności celów jednostki poszukującej perspektyw zawodowych i oczekującej materialnej i niematerialnej gratyfikacji oraz organizacji poszukującej pracownika gotowego do podjęcia obowiązków na stanowisku pracy;
- konieczność samodzielnego tworzenia i stałego uzupełniania indywidualnego kapitału oraz portfolio kariery.

Za P. Bohdziewiczem²¹ dodać należy, iż zmianie uległy zasady realizacji karier, tzn.:

- wcześniej były one ustalane przez organizację (mniej lub bardziej formalnie), z kolei obecnie są ustalane przez rynek pracy, a jednostka planując i dbając o własny rozwój musi je respektować;

¹⁸ Termin wprowadzony przez prof. Tadeusza Gadacza oddaje pragnienia współczesnego człowieka, kierującego się w codziennym życiu tendencją do preferowania rozwiązań szybkich, prostych i jednoznacznych.

¹⁹ *Ibidem*, s. 15-37; J. Szymoń, *Narcyzm kulturowy jako nowe zagrożenie społeczne*, [w:] R. Lusawa (red.), *Wybrane zagrożenia społeczne wyzwaniem dla ekonomii i nauk o zarządzaniu*, Wydawnictwo Europejskiej Uczelni Informatyczno-Ekonomicznej w Warszawie, Warszawa 2013.

²⁰ Zob. Ch. Lasch, *The Culture of Narcissism: American Life in an Age of Diminishing Expectations*, Norton & Company Inc, New York 1976.

²¹ P. Bohdziewicz, *op. cit.*, s. 42.

– wcześniej podstawą realizowania kariery w organizacji było spełnianie przez jednostkę ogólnie zdefiniowanych wymogów, natomiast dziś buduje ona swój wizerunek jako atrakcyjnej rynkowo, co właśnie stanowi fundament jej kariery zawodowej.

W nawiązaniu do dotychczasowych rozważań, można zaobserwować dwie skrajne tendencje charakteryzujące współczesne życie społeczne: z jednej strony nadmierną orientację na karierę; a z drugiej, brak takiej orientacji przypisywany zwłaszcza przedstawicielom pokolenia Y i tzw. NEET. W dalszej części artykułu refleksji poddano drugie ze wskazanych zagadnień.

Od konsumpcjonizmu w pracy do pokolenia niezaangażowanych

Zmiana kontraktu psychologicznego oraz rozwój nowych typów karier (inteligentnej²²; bez granic²³; proteuszowej²⁴ i kalejdoskopowej²⁵), sprzyjają postrzeganiu własnej drogi zawodowej jako niemal niczym nieograniczonej. Coraz więcej jednostek buduje swoją tożsamość jako właściciela określonego kapitału kariery²⁶, realizując się w szerokiej przestrzeni geograficznej i zmieniając często pracę w poszukiwaniu satysfakcjonujących warunków materialnego i niematerialnego rozwoju. Jak wskazuje D. Grabowski, to zwłaszcza młodzi ludzie, z uwagi na swoje zainteresowania, poszukują pracy, która wiąże się z doznawaniem przyjemności i stwarza możliwości nabywania nowych doświadczeń. W wyniku takiej postawy stopniowo maleje akceptacja dla ciężkiej pracy, w etosie której nacisk położony był na wysiłek i osiągnięcia, a także na odraczanie gratyfikacji i niechęć do posiadania dużej ilości czasu wolnego. Aktualnie coraz bardziej liczy się przyjemność, satysfakcja, pasja i motywacja wewnętrzna²⁷. Zmianie podejścia do pracy towarzyszy odchodzenie od tradycyjnego rozumienia kariery, opartego na wspomnianej zasadzie „w górę jest dobrze, w dół – źle”.

W nawiązaniu do tej refleksji, przydatne wydaje się przywołanie zjawiska *konsumpcjonizmu w sferze pracy*. Konsumpcja nie oznacza bowiem nabywania jedynie dóbr materialnych, ale również kreowanie własnego wizerunku i stylu życia²⁸. Konsumpcjonizm w miejscu pracy, czyli nieusprawiedliwione rzeczywistymi potrzebami gromadzenie doświadczeń zawodowych, może przebiegać dwutorowo:

²² M.B. Arthur, P.H. Calman, R. DeFillippi, *Intelligent enterprise, intelligent career*, „Academy of Management Executive” 1995, vol. 9, no 4, s. 7-22.

²³ M.B. Arthur, D.M. Rousseau, *The boundaryless career as a new employment principle*, [w:] *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*, ed. M.B. Arthur, D.M. Rousseau, New York–Oxford 1996, s. 3-20.

²⁴ D.T. Hall, *The protean career: A quarter-century journey*, „Journal of Vocational Behavior” 2004, vol. 65, s. 1-13.

²⁵ L.A. Mainiero, S.E. Sullivan, *Kaleidoscope careers: an alternative explanation for the “opt-out” revolution*, „Academy of Management Executive” 2005, vol. 19, s. 106-123.

²⁶ P. Bohdziewicz, *op. cit.*, s. 42.

²⁷ D. Grabowski, *Miejsce pracy w kulturze konsumpcji. Etos pasjonującej i interesującej pracy jako forma jej konsumpcji*, [w:] M. Górnik-Durose, A. M. Zawadzka (red.), *W supermarkecie szczęścia. O różnorodności zachowań konsumenckich w kontekście jakości życia*, Difin, Warszawa 2012, s. 56-77.

²⁸ D. Godlewska-Werner, S. Celińska, Z. Nieckarz, *Konsumpcjonizm w pracy znakiem naszych czasów?*, [w:] M. Zawadzka, M. Niesiołowska, D. Godlewska-Werner (red.), *Kultura Konsumpcji – wartości, cele, dobrostan Psychologiczne aspekty zjawiska*, Wydawnictwo Stowarzyszenia Filomatów Redakcja Liberi Libri, Warszawa 2014, s. 159-176.

- jako nadaktywność w zdobywaniu szeroko rozumianych doświadczeń służących budowaniu własnego kapitału kariery, czyli proces gromadzenia dokumentów poświadczających zdobycie konkretnego doświadczenia zawodowego i uczestnictwo w działaniach rozwijających określone kompetencje. Jest to widoczne zwłaszcza wśród osób, które wchodzi na rynek pracy i muszą zmierzyć się z wygórowanymi oczekiwaniami pracodawców, ale także u osób aktywnych zawodowo, gdyż zachęcanie jednostek do rozwoju jest jednym z najważniejszych obszarów polityki personalnej wielu współczesnych organizacji – nawet jeśli działania rozwojowe nie są zbieżne ani z analizą ich potrzeb, ani z analizą potrzeb samych pracowników;
- jako częste zmiany pracy, których celem jest zdobywanie doświadczeń związanych z potrzebą ekspresji samego siebie i budowaniem określonego wizerunku, zgodnie z oczekiwaniami zewnętrznymi; a także poszukiwanie nowych wyzwań i doznań zawodowych, nie tylko z uwagi na wzrost wynagrodzenia, ale ze względu na potrzebę samej zmiany. Podjęcie decyzji o zmianie pracy nie powinno być oczywiście rozpatrywane w wymiarze negatywnym, gdyż bywa ono korzystne dla przebiegu kariery zawodowej jednostki. Niemniej jednak zbyt częste jej zmiany zaburzą relacje między pracownikami a pracodawcami. Szybka utrata pracownika staje się zarówno pewnego rodzaju problemem psychologicznym (osoba często zmieniając pracę nie uzyskuje benefitu w postaci ugruntowanej wiedzy merytorycznej dotyczącej obszaru wykonywanych obowiązków zawodowych), jak i problemem ekonomicznym, gdyż koszty poniesione na zatrudnienie i wdrożenie nowej osoby zwracają się organizacji średnio dopiero po półtora roku jej pracy²⁹.

Zasygnalizowane zjawisko nie sprzyja budowaniu tożsamości społecznej w oparciu o pracę zawodową oraz braniu za nią odpowiedzialności i jest, przynajmniej częściowo, identyfikowane wśród przedstawicieli pokolenia Y, czyli „pracujących po to, żeby żyć”. Analizując wywołaną problematykę i odnosząc ją do sytuacji na rynku pracy, należy wziąć pod uwagę, iż aktualnie przedstawiciele tzw. Baby Boomers („pracujących po to, żeby przetrwać”) przechodzą na emeryturę i są zastępowani Generacją X („żyjący po to, żeby pracować”), która z kolei musi zmierzyć się z problemami zarządzania reprezentantami Pokolenia Y. Dominującą jego cechą nie jest natomiast dążenie do dobrobytu i awansu pionowego, tak jak w przypadku wcześniejszych generacji, lecz pragnienie nieograniczonego rozwoju i zdobywania dużej liczby doświadczeń. W świetle danych z raportu Deloitte przygotowanego w 11 krajach Europy Środkowej, w hierarchii wartości tego pokolenia w czołówce znajduje się zdrowie (82,3%), rodzina (86,2%) i własny rozwój (76,7%). Praca i kariera zajmują dalsze, choć nadal wysokie miejsca (62,3% i 44,0%). Do najważniejszych aspektów pracy zawodowej reprezentanci tej generacji zaliczają: pracę interesującą (72,2%); w której można coś osiągnąć (70,6%); uczenie się i zdobywanie nowych kwalifikacji (67,9%), sympatycznych ludzi (66,9%). Dobre zarobki ułożyły się na czwartym miejscu z odsetkiem odpowiedzi 60%. Główne cele kariery zawodowej tych młodych ludzi koncentrują się: na byciu ekspertem w swojej dziedzinie (38,1%); niezależności finansowej (22,7%); otrzymaniu stanowiska menedżera wysokiego szczebla (9,2%); pracy w stabilnym i bezpiecznym środowisku (8,6%); pracy w globalnej organizacji z możliwością podróżowania (7,6%); a także na założeniu własnej firmy (6,6%). W świetle przytaczanego raportu wyróżniono 6 typów pracowników:

²⁹ *Ibidem*, s. 159-176.

1. *Nastawionych na pracę*, są to osoby, dla których praca, kariera i rozwój zawodowy są ważne. W sytuacji wyboru wydają się być bardziej skłonni do stawiania pracy na pierwszym miejscu. W ich przekonaniu jest ona czynnikiem pozwalającym na najpełniejszy rozwój. Częściej niż inni mają jasno sprecyzowany plan kariery oraz sposób jego realizacji (29% ogółu badanych).
2. *Wymagających*, którzy do pracy przywiązują dużą wagę, podobnie jak do kariery i pieniędzy, choć równocześnie wysoko cenią sobie swój czas wolny i równowagę między aktywnością zawodową a życiem osobistym. Nie jest im obce pragnienie osiągnięć, ale prawie tak samo ważne jest dla nich dobre wynagrodzenie (14%).
3. *Poszukujących znaczenia*, dla których praca jest niezwykle istotna, choć nie ważniejsza niż rodzina, przyjaciele i rozwój osobisty. W porównaniu do dwóch poprzednich grup, w pracy znacznie mniej liczy się dla nich sama kariera czy pieniądze. W ich przekonaniu ważne jest, aby była ona interesująca i dawała poczucie spełnienia (20%).
4. *Unikających*, reprezentowanych przez osoby, dla których praca nie jest jedną z centralnych wartości, a jedynie sposobem na zarobek. Szczególnie ważna jest dla nich pewność zatrudnienia oraz brak presji i stresu (11%).
5. *Bez trosk*, którzy najwyżej cenią przyjaciół, znajomych oraz czas wolny (16%).
6. *Zdystansowanych*, czyli osoby, w opinii których praca stanowi wartość peryferyjną, a w niej liczy się przede wszystkim kontakt z miłymi ludźmi, równe traktowanie oraz jej społeczna użyteczność. Zdystansowani na pierwszym miejscu w swojej hierarchii wartości stawiają zdrowie i rodzinę oraz równowagę między pracą a życiem prywatnym – z naciskiem na ten drugi obszar³⁰ (11%).

Przytoczone dane wskazują, iż pokolenie Y dość różnorodnie postrzega kwestię realizacji kariery zawodowej. Najważniejsze wartości, którymi planuje się ono kierować oscylują wokół zdrowia, rodziny i własnego rozwoju. Nie oznacza to jednak, iż praca i kariera pozostają wartościami obojętnymi. Dla części jego przedstawicieli (jak się bowiem okazuje jest to dość zróżnicowana grupa) praca stanowi warunek dostatniego i interesującego życia oraz źródło samo-realizacji i satysfakcji. Rozwój osobisty i rozwój kariery są tu traktowane niemal jako tożsame. Choć głównym przyczynkiem dla rozwoju kariery nie jest dążenie do dobrobytu i awansu pionowego, jak to obserwowano w poprzednich generacjach, to jest nim pragnienie nieograniczonego rozwoju i zdobywania dużej liczby doświadczeń. Odnosząc się do zjawiska konsumpcjonizmu w pracy można zauważyć, iż dominująca liczba przytoczonych powyżej grup, przejawia do niego skłonność. Nie powinien zatem zaskakiwać fakt, iż przedstawiciele pokolenia Y stawieni są głównie na poszerzanie swojego *Curriculum Vitae*.

Trudno przewidywać natomiast, jaką postawę w kwestii kariery zawodowej reprezentować będą przedstawiciele – zapowiadanej już na rynku pracy – nowej generacji Z. Choć stawia ona dopiero swoje pierwsze kroki zawodowe i trudno jest prognozować w jakim kierunku się rozwinię, to już przypisuje się jej takie cechy jak: ucieczka od stabilności i rutyny, poszukiwanie

³⁰ Deloitte „Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów (2013)”. .

różnorodności, nastawienie na elastyczność i mobilność; a także skłonność do traktowania życia prywatnego i zawodowego jako jednej całości, w której należy się kierować tymi samymi wartościami³¹.

Wątpliwości w sferze nastawienia do kariery zawodowej zdaje się jednak nie być w stosunku do tzw. NEETSÓW. Reprezentują oni bowiem całkowicie odmienną tendencję społeczną w tej materii.

Określenie „NEET” (Not in Education, Employment, or Training) to akronim używany w odniesieniu do ludzi – niezatrudnionych, nieuczących się, nieszkolących się – zwykle pomiędzy 15 a 24 rokiem życia. Występowanie takich osób zostało odnotowane już w latach 60. XX w. w Stanach Zjednoczonych; z kolei w Europie pojawiło się od późnych lat 80., w następstwie wprowadzania zmian w brytyjskiej polityce zasiłków dla bezrobotnych. Aktualnie stanowi ono pokłosie światowego kryzysu ekonomicznego z roku 2008, w wyniku którego pogłębieniu uległ jeden z największych problemów Unii Europejskiej – brak pracy dla młodych ludzi. Dodać należy, iż generacja NEET jest obecna także w Ameryce Południowej i Północnej, Japonii, Azji, a nawet w Afryce. W Polsce, w której najpopularniejszym terminem jest pokolenie „*ani-ani*”³², za osobę z kategorii NEET³³ uznaje się jednostkę w wieku 15-29 lat, która spełnia łącznie trzy warunki, czyli nie pracuje (jest bezrobotna lub bierna zawodowo), nie kształci się (nie uczestniczy w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym) ani nie szkoli się (nie uczestniczy w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy).

Określenie „NEET” jest pojęciem, które obejmuje nie tylko osoby bierne zawodowo, ale i niewykazujące aktywności w sferze edukacji. Podobnie jak w przypadku pokolenia Y, grupa ta nie jest jednorodna. Jak podkreśla się w analizach Eurofound³⁴, poszczególne podgrupy „Neetsów”, nazywane „kruchymi” i „wrażliwymi” składają się z: krótko i długookresowo bezrobotnych; chorych i niepełnosprawnych oraz młodych opiekunów ze zobowiązaniami względem gospodarstwa domowego i rodziny; zniechęconych byłych pracowników, w tym osoby prowadzące aspołeczny tryb życia. Dodatkowo wśród podgrup tych wyróżnia się osoby, które poszukują ofert edukacyjnych i zawodowych – lecz tylko takich – które najpełniej odpowiadają ich oczekiwaniom oraz osoby, które „zrobiły sobie wolne”, bądź zaangażowały się w inne obszary życia, takie jak sztuka, muzyka, podróże, uczenie się na własną rękę. Jak podaje wspomniany Eurofound, niektórzy młodzi ludzie są bardziej narażeni na zostanie „NEETSAMI” niż ich rówieśnicy. Takie niebezpieczeństwo dotyczy częściej osób o niskim poziomie wykształcenia, młodzieży o pochodzeniu imigranckim oraz cierpiącej z powodu problemów ze zdrowiem. Brak aktywności edukacyjnej i zawodowej powoduje natomiast ich jednoznacznie negatywną ocenę społeczną, dlatego pojęcie to jest identyfikowane głównie w odniesieniu do grupy,

³¹ P. Rusak, *Czy należy bać się pokolenia Z?*, <http://kariera.pracuj.pl/porady/czy-nalez-y-bac-sie-pokolenia-z/> [7.06.2016].

³² M. Szcześniak, G. Rondón, *Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie*, „Psychologia Społeczna”, 2011, tom 6 3 (18), s. 241-251.

³³ Zob. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Oś priorytetowa II – Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, edukacji i gospodarki, s. 4.

³⁴ Eurofound, *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Dublin-Brussels 2012, s. 24 i nast.

która nie ma jakiegokolwiek potrzeby działania, motywacji czy ambicji; która określana jest mianem „pokolenia niezaangażowanych”, „pokolenia straconych”, gdyż niemającym ani pracy ani perspektyw życiowych.

Przeгляд literatury przedmiotu pozwala wyodrębnić trzy poziomy analiz poświęconych przyczynom braku aktywności edukacyjnej i zawodowej młodzieży, a które – jak się okazuje – są efektem rozwoju zmian zachodzących w życiu gospodarczym oraz przeobrażeń społeczno-kulturowych, zasygnalizowanych wcześniej przez Autorkę w drugiej części artykułu:

1. Poziom mikro, w którym uwagę zwraca się na cechy osobiste i czynniki związane z otoczeniem rodzinnym. Wśród tych pierwszych wskazuje się na problemy z przejściem od ról obowiązujących w dzieciństwie i młodości do ról obowiązujących w dorosłości; „kryzys jednej czwartej życia” towarzyszący przejściu ze szkoły na rynek pracy; niskie poczucie własnej wartości i niższą skuteczność działania skutkujące skłonnością do zamykania się w sobie i ograniczania kontaktów społecznych. Jak podkreślają badacze, wynikiem tych lęków jest niski poziom kompetencji społecznych, który stanowi częstą przyczynę nieudanej kariery. Wskazane cechy znajdują swoje źródło w małej wrażliwości wychowawczej i kulturowej rodziców, a także w rekompensowaniu przez nich braku czasu poświęcanego potomstwu w postaci konsumpcji rzeczy materialnych. W rezultacie sprzyja to koncentracji młodzieży na własnych potrzebach; wybieraniu tego co przyjemne i wygodne; niechęci do wysiłku i pracy; awersji do wymagań i wyrzeczeń; a ponadto fenomenowi przedłużonego pobytu w domu (nazwanego również przedłużoną zależnością lub „klejem międzygeneracyjnym”), utrudniającego autonomiczne podejście do własnego życia i wzięcie za nie odpowiedzialności.
2. Poziom meso, w którym wskazuje się na czynniki związane z instytucjami szkolnymi, w tym na preferowanie tradycyjnego, instrumentalnego podejścia do nauki jako środka do uzyskania osobistych korzyści materialnych, a nie jako możliwości osobowego rozwoju; a także społeczną presję na zdobycie kwalifikacji i kompetencji oraz prestiżowego zawodu i wysokich zarobków.
3. Poziom makro, który obejmuje szeroko rozumiane procesy społeczno-gospodarcze, wynikające ze światowego kryzysu ekonomicznego. W tym stadium analiz wspomina się o teorii utraty nadziei: „skoro tyłu innym nie udało się znaleźć pracy, to jaka jest pewność, że mnie się uda?”³⁵.

Niepokojący jest utrzymujący się od lat wysoki wskaźnik reprezentantów tego pokolenia. W 2014 r. w UE 28 wskaźnik osób w wieku 15-24 lata zidentyfikowanych jako niepracujące, nieuczące się i nieszkolące wyniósł 12,4%. W Polsce wskaźnik ten kształtował się na zbliżonym poziomie 12.0%. Dane te zobrazowano w tabeli 1.

³⁵ M. Szcześniak, G. Rondón, *op. cit.*, s. 241-251.

Tab. 1. Odsetek osób, które w wieku 15-24 lata nie pracują, nie uczą się i nie szkolą się

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EU 28	12.9	12.7	11.7	10.9	10.9	12.4	12.7	12.9	13.1	13.0	12.4
EU 27	12.8	12.6	11.7	10.9	10.8	12.4	12.7	12.8	13.1	12.9	12.3
Polska	15.0	13.9	12.6	10.6	9.0	10.1	10.8	11.5	11.8	12.2	12.0

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat

http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/EDAT_LFSE_20 [26.04.2016]

Wzrost liczebności NEETSÓW generuje wiele negatywnych konsekwencji, które można rozpatrywać na poziomie jednostki, społeczeństwa i gospodarki. Najogólniej można w tym miejscu zasygnalizować niebezpieczeństwo występowania problemów ze zdrowiem psychicznym i fizycznym; procesy dezintegracji rodziny, jak i braku prokreacji; ryzyko długotrwałego bezrobocia oraz ubóstwa i wykluczenia społecznego. Jak podaje Eurofound, w 2011 r. straty ekonomiczne spowodowane wykluczeniem młodych ludzi z rynku pracy oszacowano w Europie na 153 miliardy euro, co odpowiadało 1,2% produktu krajowego brutto. Straty te różniły się znacząco pomiędzy państwami członkowskimi. Bułgaria, Cypr, Grecja, Węgry, Irlandia, Włochy, Łotwa i Polska – to przykłady krajów ponoszących najwyższą cenę 2% lub więcej swojego PKB³⁶.

Niezmiernie trudno jest pisać o karierze zawodowej w odniesieniu do osób, które nie pracują i nie uczą się. W ich przypadku żaden z elementów zarządzania drogą profesjonalnego rozwoju po prostu nie występuje. Aby zaplanować karierę trzeba przecież wybrać świadomie określony cel, lub cele, które chciałoby się osiągnąć w życiu zawodowym. Brak już tego pierwszego elementu czyni przedstawicieli pokolenia NEET osobami, które są pozbawione poczucia kreowania własnego losu. Być może zjawisko opóźniania przez nie decyzji związanych z gotowością do zatrudnienia można postrzegać jako pewnego rodzaju strategię obronną, w sytuacji, kiedy to zasady realizacji kariery przejął rynek pracy, a odpowiedzialność za jej powodzenie i niepowodzenie została przypisana jednostce.

Konkluzja

Z punktu widzenia problematyki podjętej w artykule, zasadne wydają się obawy Autorki, dotyczące losów pokolenia NEET, które nie potrafi podejmować decyzji dotyczących własnego życia zawodowego oraz przyjąć za nie odpowiedzialności. Szczególnie niepokojące wydają się być długotrwałe i głębokie konsekwencje wynikające z przedwczesnego kończenia nauki i braku dalszej aktywności w sferze edukacji; utrzymujących się często i w długiej perspektywie okresów bezczynności zawodowej; a także nieregularnych ścieżek kariery zawodowej i zaburzeń w ich realizacji. Zaburzenia te, mające miejsce właśnie w początkowym okresie kariery,

³⁶ Eurofound, *NEETs...*, *op. cit.*

będą bowiem skutkować całym dalszym przebiegiem drogi zawodowej, a tym samym i drogi życiowej. Mogą one również uniemożliwić budowanie tożsamości tych jednostek w oparciu o pracę zawodową, co grozi deprecjacją tej wartości.

Bibliografia

- Amundson N.E., Inkson K., *Career metaphors and their application in theory and counseling practice*, „Journal of Employment Counseling”, September 2002, Volume 39, Issue 3.
- Arthur M.B., Calman P.H., DeFillippi R., *Intelligent enterprise, intelligent career*, „Academy of Management Executive” 1995, vol. 9, no 4.
- Arthur M.B., Rousseau D.M., *The boundaryless career as a new employment principle*, [w:] *The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era*, ed. M.B. Arthur, D.M. Rousseau, New York–Oxford 1996.
- Bańka A., *Psychologiczne doradztwo karier*, PRINT-B, Poznań 2007.
- Bohdziewicz P., *Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, 2010, nr 3-4.
- Cymbał-Michalska A., *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Impuls, Kraków 2013.
- Cymbał-Michalska A., *Rozwój kariery proces inwestowania w kapitał kariery*, „Studia Edukacyjne” 2012, nr 22.
- Deloitte, *Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów (2013)*.
- Driver M. J., *Career concepts and career management in organizations*, [w:] C. L. Cooper (red.), *Behavioral problems in organizations*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall 1979.
- Eurofound, *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Dublin–Brussels 2012.
- Eurostat, http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/EDAT_LFSE_20 [26.04.2016].
- Grabowski D., *Miejsce pracy w kulturze konsumpcji. Etos pasjonującej i interesującej pracy jako forma jej konsumpcji*, [w:] M. Górnik-Durose, A. M. Zawadzka (red.), *W supermarkecie szczęścia. O różnorodności zachowań konsumentów w kontekście jakości życia*, Difin, Warszawa 2012.
- Godlewska-Werner D., Celińska S., Nieckarz Z., *Konsumpcjonizm w pracy znakiem naszych czasów?*, [w:] *Kultura Konsumpcji – wartości, cele, dobrostan Psychologiczne aspekty zjawiska*, red. M. Zawadzka, M. Nie-siołowska, D. Godlewska-Werner, Wydawnictwo Stowarzyszenia Filomatów, Redakcja Liberi Libri, Warszawa 2014.
- Hall D.T., *Careers In and Out of Organizations*, SAGE Publications 2002.
- Hall D.T., *The protean career: A quarter-century journey*, „Journal of Vocational Behavior” 2004, vol. 65.
- Lasch Ch., *The Culture of Narcissism: American Life in an Age of Diminishing Expectations*, Norton & Company Inc, New York 1976.
- Makin P., Cooper C., Cox Ch., *Organizacje a kontrakt psychologiczny. Zarządzanie ludźmi w pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Mainiero L.A., Sullivan S.E., *Kaleidoscope careers: an alternative explanation for the “opt-out” revolution*, „Academy of Management Executive” 2005, vol. 19.
- Marody M., Giza-Poleszczuk A., *Przemiany więzi społecznych. Zarys teorii zmiany społecznej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004.
- Miś A., *Koncepcja rozwoju kariery zawodowej w organizacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Kraków 2007.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Oś priorytetowa II – Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, edukacji i gospodarki*.
- Penc J., *Menedżer w uczącej się organizacji*, „Menedżer”, Łódź 2000.
- Rusak P., *Czy należy bać się pokolenia Z?*, <http://kariera.pracuj.pl/porady/czy-nalezzy-bac-sie-pokolenia-z/> [7.06.2016].
- Serafin K., *Procesy w organizacji*, Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa w Katowicach, Katowice 2002.
- Standing G., *The Precariat: The New Dangerous Class*, wyd.: Bloomsbury Academic 2011.
- Szcześniak M., Rondón G., *Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie*, „Psychologia Społeczna”, 2011, tom 6 3 (18).
- Szymoń J., *Narcyzm kulturowy jako nowe zagrożenie społeczne*, [w:] *Wybrane zagrożenia społeczne wyzwaniem dla ekonomii i nauk o zarządzaniu*, red. R. Lusawa, Wydawnictwo Europejskiej Uczelni Informatyczno-Ekonomicznej w Warszawie, Warszawa 2013.

-
- The new international Webster's comprehensive dictionary of the English language*, Encyclopedic edition, 2003 edition, wyd. BellaVista/Karl Müller, Köln.
- Webster's Third International Dictionary of the English language unabridged*, wyd. Kōnemann, Nowy Jork, 1993.
- Wojtasik B., *Refleksyjne konstruowanie kariery życiowej w ponowoczesnej codzienności*, „Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja”, Numer specjalny 2003.
- Wojtasik B., *Podstawy poradnictwa kariery. Poradnik dla nauczycieli*, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2011.
- Zawadzka A.M., *Wartości, cele i dobro. Stan w kulturze konsumpcji*, [w:] M. Zawadzka, M. Niesiołędzka, D. Godlewska-Werner (red.), *Kultura Konsumpcji – wartości, cele, dobrostan Psychologiczne aspekty zjawiska*, Wydawnictwo Stowarzyszenia Filomatów, Redakcja Liberi Libri, Warszawa 2014.

Marcin Garbat

Uniwersytet Zielonogórski

KOSZTY UTRZYMANIA MIEJSC PRACY DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI W POLSCE

Streszczenie

Jednym z celów wspólnotowej polityki rynku pracy jest pełne zatrudnienie. Państwa członkowskie Unii Europejskiej postanowiły osiągnąć do 2020 r. wskaźnik zatrudnienia w wysokości 75%; wartość ta w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami wynosi 60%. Cel ten jest trudny do osiągnięcia ze względu na ograniczenia funkcjonalne, jakim podlegają niepełnosprawni, a także z powodu utrzymujących się stereotypów i negatywnych nastawień wobec osób z niepełnosprawnościami i ich pracy. Nakłada się na to również postępujący proces starzenia się ludności, powodujący obniżenie sprawności psychofizycznej wraz z wiekiem. Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami wymaga ze strony przedsiębiorców znacznych nakładów i w konsekwencji ponoszenia kosztów, które nie dotyczą innych jednostek gospodarczych. Powstał system kompensacji tych kosztów ze środków publicznych. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) w ramach systemu refunduje koszty wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne pracowników o określonym rodzaju i stopniu niepełnosprawności, a także tworzenia nowych lub przystosowania istniejących stanowisk pracy. W artykule przedstawiono analizę wydatków państwa na utrzymanie i dostosowanie miejsc pracy dla pracowników z niepełnosprawnościami w latach 2005-2014. Celem wprowadzenia tego instrumentu jest poprawa wskaźników rynku pracy osób z niepełnosprawnościami. W świetle dostępnych danych można postawić tezę o ograniczonej efektywności tego instrumentu w realizacji celu pełnego zatrudnienia. Przy relatywnie dużych kosztach zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami nie rośnie w zadawalającym tempie.

Słowa kluczowe: osoby z niepełnosprawnościami, zatrudnienie, aktywizacja zawodowa.

THE COSTS OF MAINTAINING WORKPLACES FOR PEOPLE WITH DISABILITIES IN POLAND

Abstract

One of the objectives of common labour market policy is full employment. European Union member states have agreed to achieve it by 2020 (75%), and as far as the disabled workers are concerned the planned rate is supposed to be 60%. This goal is difficult to achieve due to functional limitations, which the disabled are subject, and also because of continuing stereotypes and negative attitudes towards people with disabilities and their work. At the same time it is related to the progressive ageing of the population, resulting in reduction of medical fitness with age. Employing people with disabilities requires from companies considerable investment and consequently

incurring costs that do not concern the other entities. Therefore, compensation systems has been created to cover these costs from public funds. This system covers the refund for creating new or adapt existing workplaces. State Fund for the Rehabilitation of the Disabled (PFRON) within the system reimburse the cost of salaries and social security contributions for employees of a certain type and degree of disability. The article presents an analysis of state spending on maintaining and adapting jobs for workers with disabilities in the years 2005-2014. The purpose of of implementing of this instrument is to improve the indicators of labour market of people with disabilities. Within the available data, it can be concluded that there is limited effectiveness of implementing of this instrument in achieving full employment. With relatively high costs, the employment of people with disabilities does not grow at a satisfactory pace.

Key words: persons with disabilities, employment, professional activation.

Wstęp

Problematyka efektywności aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami zajmuje ważne miejsce we współczesnej polityce społecznej. Wynika to z rosnącego udziału tych osób w strukturze ludności, co wymaga reakcji na ten fakt parlamentów, rządów, samorządów i organizacji pozarządowych poprzez regulacje prawne i działania praktyczne. Koniecznością staje się odpowiednie umiejscowienie problematyki aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością w ramach polityk: gospodarczej i społecznej, w celu przeciwdziałaniu ich wykluczeniu i włączenia w główny nurt życia społeczno-gospodarczego. Celem niniejszej publikacji jest deskrypcja i analiza instrumentów aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, w tym szczególnie związanymi z dofinansowaniem miejsc pracy – ich tworzenia i utrzymania. Istotną cechą polskiego rynku pracy osób z niepełnosprawnościami jest ich niska aktywność zawodowa. Można zatem przyjąć, iż siła oddziaływania instrumentów aktywizujących osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy jest również stosunkowo niska.

Polityka rynku pracy osób z niepełnosprawnością w zakresie dofinansowań do miejsc pracy

Polityka rynku pracy nakierowana jest głównie na rozwiązywanie problemów strukturalnych rynku pracy i poprawianie skuteczności jego funkcjonowania¹. Opiera się na wyspecjalizowanych instrumentach mających umożliwić dostosowanie struktury podaży pracy do struktury popytu na pracę, takich jak szkolenia zawodowe czy subsydiowanie zatrudnienia; ma ona zatem charakter mikroekonomiczny².

¹ Z. Wiśniewski, *Polityka zatrudnienia i rynku pracy w Republice Federalnej Niemiec*, UMK, Toruń 1994, s. 29; E. Kryńska, Z. Wiśniewski, *Trzyściec tez w sprawie reformy polityki państwa na rynku pracy w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 9, s. 1.

² B. Ziębicki, *Efektywność w naukach ekonomicznych*, „Biuletyn Ekonomii Społecznej” 2013, nr 2, s. 15; Z. Wiśniewski, M. Wojdyło-Preisner, *Diagnozowanie stopnia zagrożenia długotrwałym bezrobociem. Teoria i praktyka. Poradnik profilowania bezrobotnych na lokalnym rynku pracy*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014, s. 12.

Głównym celem polityki rynku pracy wobec osób z niepełnosprawnościami o charakterze uniwersalnym jest pełne zatrudnienie, które w przypadku tej grupy osób powinno wynieść 60% w 2020 roku. Ten cel jest trudny do osiągnięcia z wielu przyczyn. Wśród nich wymienić należy przede wszystkim ograniczenia funkcjonalne, jakim podlegają niepełnosprawni, a także utrzymujące się nadal stereotypy i negatywne nastawienia wobec osób z niepełnosprawnościami i ich pracy³. Zauważyć trzeba także, że Polska podlega również globalnemu trendowi starzenia się ludności, które powoduje naturalne obniżenie sprawności psychofizycznej wraz z wiekiem. W związku z tym następuje kumulacja problemów z codziennym funkcjonowaniem, w szczególności w sytuacji pracy zawodowej⁴.

Pracodawcy zatrudniającemu osoby niepełnosprawne przysługuje ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego (w tym do ubezpieczenia społecznego) oraz zwrot kosztów przystosowania miejsca pracy⁵.

Uprawnionymi do pomocy są pracodawcy zatrudniający: mniej niż 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem w wysokości co najmniej 6%), a także prowadzący zakład pracy chronionej⁶.

Od 2014 roku miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego przysługuje maksymalnie w kwocie⁷:

- 1 800 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- 1 125 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- 450 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Kwoty dofinansowań można zwiększyć o 600 zł w przypadku zatrudniania osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną (02-P), upośledzenie umysłowe (01-U), całościowe zaburzenia rozwojowe (12-C) lub epilepsję (06-E) oraz niewidomych (04-0, tylko na osoby ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności).

Wielość podmiotów w obszarze rynku pracy oraz różnorodność występujących problemów i działań sprawia, że informacje na ten temat są rozproszone i niekiedy trudno dostępne zarówno na poziomie indywidualnym (usług dla jednostki), jak też w zakresie kształtowania i monitorowania realizacji polityki rynku pracy. Instytucje administracji rządowej i samorządowej dysponują wiedzą w zakresie problematyki zatrudnienia opierającą się głównie na

³ M.A. Paszkowicz, *Realizacja prawa do pracy osób z niepełnosprawnościami w świetle Karty Praw Osób Niepełnosprawnych*, „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania”, nr III/2013(8), s. 27; Ziębicki B., *Efektywność w naukach ekonomicznych*, „Biuletyn Ekonomii Społecznej” 2013, nr 2, s. 16.

⁴ M. Garbat, *Koszty publiczne z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” 2007, nr 1, s. 42.

⁵ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, Dz. U. 1997, nr 123, poz. 776. Art. 26.

⁶ M. Garbat, *Koszty publiczne z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” 2007, nr 1, s. 26.

⁷ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, Dz. U. z 2014, poz. 1988.

wskaźnikach instytucjonalno-ekonomicznych – w zakresie nakładów (dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników; refundacja tworzenia stanowisk pracy; szkolenia i przekwalifikowanie zawodowe; prace społecznie użyteczne; wsparcie rozpoczęcia samodzielnej działalności gospodarczej; dofinansowanie kształcenia na poziomie średnim i wyższym; finansowanie zatrudnienia pracowników pomagających pracownikom z niepełnosprawnościami w sytuacji pracy zawodowej; wyposażenie osób z wybranymi rodzajami dysfunkcji w sprzęt niezbędny do samodzielnego funkcjonowania); oraz efektów (m.in. stopa bezrobocia, liczba i struktura zarejestrowanych osób niepełnosprawnych, liczba podmiotów gospodarczych, wielkość środków finansowych przekazywana na określone działania)⁸.

Ważnym instrumentem w zakresie kreowania polityki aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami jest dofinansowanie do kosztów tworzenia miejsc pracy. Instrument ten funkcjonuje w polskim systemie prawnym od 1997 roku. Jego celem jest ułatwienie zatrudniania osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności poprzez wsparcie adresowane do pracodawców tych osób⁹.

Tab. 1. Dofinansowanie przez PFRON do kosztów tworzenia nowych lub przystosowania istniejących stanowisk pracy dla pracowników z niepełnosprawnościami w latach 2005-2014

Rok	Kwoty wynikające ze zwrotu pracodawcom kosztów przystosowania stanowisk pracy [zł]	Liczba stanowisk pracy	Średni koszt przystosowania lub utworzenia stanowiska pracy [zł]
2005	6 002 795	235	25 544
2006	3 799 655	120	31 664
2007	7 253 431	185	33 511
2008	84 358 378	2 604	32 396
2009	39 163 207	1 264	30 984
2010	28 355 134	982	28 875
2011	23 187 323	845	27 441
2012	60 992 347	1 783	34 207
2013	30 372 029	909	34 412
2014	35 823 460	1 060	33 975

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON: <http://www.pfron.org.pl/bip/wykorzystanie-srodkow/74,Wykorzystanie-srodkow-PFRON-przez-jednostki-samorzadu-terytorialnego.html> [2016-06-07].

W omawianym okresie łączne kwoty zwrotu pracodawcom kosztów przystosowania stanowisk pracy (tabela 1) kształtowały się na poziomie 33 tys. zł na jednego pracodawcę. Znaczny spadek tej wartości miał miejsce w 2011 roku; wartość wydatkowanych pieniędzy spadła do 89% stanu z 2009 roku. Wzrost tych wielkości wystąpił w latach 2007-2009 oraz

⁸ M. Garbat *Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2013, s. 41.

⁹ A. Barczyński, *Rehabilitacja zawodowa jako rozwiązanie systemowe*, [w:] M.A. Paszkowicz, M. Garbat (red.), *Osoby z niepełnosprawnościami na współczesnym rynku pracy*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2015, s. 48.

2012-2013. Największy relatywny przyrost miał miejsce w 2012 roku; w tym roku wydatkowane kwoty były aż 25% wyższe niż w roku poprzednim. W pozostałych latach wzrosty te nie przekraczały 2% stanu z poprzedniego roku.

Podobnie kształtował się trend odnośnie do liczby dostosowanych stanowisk pracy. Systematyczny wzrost wydatków na ten cel można zaobserwować od 2005 roku; przy czym znaczący relatywny wzrost liczby tych stanowisk (o blisko 10%) w stosunku do roku poprzedniego można zaobserwować w 2009 roku.

Inaczej kształtowały się średnie wartości kwot wydatkowanych na utworzenie stanowisk pracy. W tej sytuacji można zaobserwować niewielką ogólną tendencję wzrostową, która utrzymywała się do 2007 r., po której nastąpił okres spadkowy. W 2014 roku średnia wartość dostosowania była 1,63-krotnie wyższa niż w 1998 r.

Analogicznie do wzrostu kosztów tworzenia stanowisk pracy następował również zwrot kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne. W 2005 roku wydatkowano na ten cel 1,3 mld zł dla 202 865 osób. W następnym roku kwota ta wzrosła do 1,4 mld zł, tj. o około 95 mln zł. Jednocześnie do 209 212 wzrosła liczba osób, którym refundowano wynagrodzenie i składki na ubezpieczenie społeczne (tabela 2).

Tab. 2. Dofinansowanie PFRON do wynagrodzeń osób z niepełnosprawnościami w latach 2005-2014

Rok	Dofinansowanie do wynagrodzeń [zł]	Liczba pracowników zarejestrowanych w SODiR**	Roczna kwota dofinansowania przypadająca na jedno miejsce pracy [zł]
2005	1 380 090 055	202 865	6 803,00
2006	1 475 771 010	209 212	7 053,95
2007	1 644 849 716	219 070	7 508,32
2008	1 593 570 796	205 208	7 765,63
2009	2 515 289 819	236 889	10 618,01
2010	2 846 832 385	259 620	11 616,50
2011	2 753 211 000	245 068	11 778,41
2012	2 886 512 000	240 693	11 992,50
2013	3 054 421 178	248 285	12 302,04
2014	2 895 997 936	242 343	11 949,99

* na podstawie planu finansowego PFRON

** SODiR – System Obsługi Dofinansowań i Refundacji PFRON

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PFRON: <http://www.pfron.org.pl/bip/wykorzystanie-srodkow/74,Wykorzystanie-srodkow-PFRON-przez-jednostki-samorządu-terytorialnego.html> [2016-06-07].

W przypadku dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami oraz składek na ubezpieczenia społeczne widoczna była niewielka tendencja wzrostowa. W 2013 roku kwota dofinansowania była 2,4-krotnie wyższa niż w 2005 roku; nieznaczny spa-

dek miał miejsce w latach 2008, 2011 i 2014. Średnioroczna kwota dofinansowania przypadająca na jedno miejsce pracy zwiększyła się dwukrotnie w analizowanym okresie. Z kolei w latach 2005-2008 środki przekazane do ZUS niemal się podwoiły.

Od 2003 r. PFRON na mocy ustawy o rehabilitacji prowadzi system wspierania dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników (System Obsługi Dofinansowań i Refundacji, SODiR). Liczba pracowników objętych tym dofinansowaniem, zarejestrowanych w Systemie, wykazywała zmienność. W latach 2005-2013 zaobserwowano wzrost wydatków na realizację omawianego zadania do wartości 2,7 mld zł, kwota ta była niższa od ubiegłorocznej o 93 mln zł. W przeciągu omawianego okresu zwiększyła się liczba osób, którym refundowano wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne. W 2005 roku osiągnęła ona wielkość 202 tys. i była o 43 tys. osób mniejsza niż w 2014 roku.

Efekty polityki dofinansowań do miejsc pracy

Najbardziej wymiennie efekty poszczególnych instrumentów rynku pracy można mierzyć za pomocą wskaźników: aktywności zawodowej (WAZ), bezrobocia (SB) i zatrudnienia (WZ). Osoby z niepełnosprawnościami zawodowo charakteryzują się niezbyt wysoką aktywnością zawodową. Przyczyn tego stanu rzeczy jest wiele: od barier związanych z infrastrukturą (np. bariery fizyczne, fizjograficzne, techniczne i urbanistyczne), poprzez bariery społeczne (np. stereotypy), na barierach osobistych skończywszy (np. psychologiczne)¹⁰.

Według badania aktywności ekonomicznej ludności Głównego Urzędu Statystycznego (BAEL), zarówno liczba osób z niepełnosprawnościami prawnie, jak i częstość niepełnosprawności utrzymuje się w ostatnich latach na zbliżonym poziomie. Według tego badania na koniec 2014 roku było w Polsce niespełna 3,2 mln osób z niepełnosprawnościami w wieku 15 lat i więcej, w tym ok. 2 mln w wieku produkcyjnym. Wskaźnik niepełnosprawności w tej grupie wieku wyniósł 14,4% (tabela 3).

Widoczne są różnice wielkości wskaźników rynku pracy: zarówno współczynnik aktywności zawodowej (WAZ), wskaźnik zatrudnienia (WZ), jak i stopa bezrobocia (SB) są wyższe w przypadku ludności w wieku produkcyjnym. WAZ i WZ stopniowo wzrastają w obu grupach wiekowych. Z kolei SB do 2009 roku wykazywały tendencję spadkową, a następnie zaczęły wzrastać. Wzrost ten wiązać można z ogólnym kryzysem gospodarczym, który nie ominął Polski.

Jednocześnie można zauważyć, że następuje zwiększenie różnic między wartościami WAZ i WZ dla obu grup wiekowych (15+ i 18+) oraz zmniejszanie się ich w przypadku SB. Różnice te dla WAZ zmieniały się od 7,1 punktu procentowego (p.p.) w 2006 r. do 9,8 p.p. w 2014 r.; dla WZ od 5,5 p.p. w 2005 roku do 8 p.p. w 2014 roku, dla SB od 2,6 p.p. w 2005 r. do 1,2 p.p. w 2014 roku. Zatem niemal wszystkie osoby bezrobotne to osoby w wieku powyżej 18 lat. Wzrost różnic WAZ i WZ wskazuje, że bardziej podatne na działanie instrumentów rynku pracy są osoby dorosłe. Widoczny jest również pewien wpływ na osoby bierne zawodowe – ich liczba z roku na rok nieznacznie maleje.

¹⁰ Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności 2005-2014, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2015, s. 4.

Tab. 3. Aktywność ekonomiczna osób z niepełnosprawnościami w wieku 15 lat i więcej oraz w wieku produkcyjnym w latach 2005-2014 (zestawienie średnioroczne)

Rok	Ogółem	Aktywni zawodowo			Bierni zawodowo	Współczynnik aktywności zawodowej WAZ	Wskaźnik zatrudnienia WZ	Stopa bezrobocia SB
		razem	pracujący	bezrobotni				
[tys.]					[%]			
w wieku 15 lat i więcej								
2005	4085	663	535	128	3422	16,2	13,1	19,3
2006	3806	571	481	90	3235	15,0	12,6	15,8
2007	3753	566	494	73	3187	15,1	13,2	12,9
2008	3708	578	508	71	3130	15,6	13,7	12,3
2009	3506	552	485	67	2954	15,7	13,8	12,1
2010	3398	576	493	83	2822	17,0	14,5	14,4
2011	3391	598	509	89	2793	17,6	15,0	14,9
2012	3361	585	495	91	2776	17,4	14,7	15,5
2013	3320	575	478	97	2746	17,3	14,4	16,9
2014	3272	568	484	84	2705	17,4	14,8	14,8
w wieku produkcyjnym								
2005	2386	570	444	125	1816	23,9	18,6	21,9
2006	2280	503	416	87	1777	22,1	18,2	17,3
2007	2259	511	439	72	1748	22,6	19,4	14,1
2008	2213	528	460	69	1685	23,9	20,8	13,1
2009	2068	508	443	65	1560	24,6	21,4	12,8
2010	2054	531	449	81	1523	25,9	21,9	15,3
2011	2020	551	465	86	1469	27,3	23,0	15,6
2012	1953	537	450	87	1416	27,5	23,0	16,2
2013	1918	524	430	94	1394	27,3	22,4	17,9
2014	1901	516	434	83	1385	27,2	22,8	16,0

Źródło: BAEL GUS.

W analizowanym okresie liczba pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami wzrosła około 2,4-krotnie, przy czym przyrost liczby zakładów otwartego rynku pracy był trzykrotny, natomiast w przypadku ZPCh nastąpił spadek o 1/5. O ile w 2005 r. co trzeci podmiot zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami miał status zakładu pracy chronionej, to w 2014 r. już tylko co dziesiąty. Spadek liczebności zakładów chronionego rynku pracy zachodził łagodnie w stałym tempie. Zmniejszenie to wynika m.in. z rezygnacji przez część pracodawców ze statusu ZPCh. W przypadku zwykłych zakładów pracy po 2008 r. przyrost ich liczby odbywał się szybciej niż w poprzednim okresie. Przyspieszenie to może sugerować silniejszy wpływ zmian prawnych wprowadzonych w ostatnich latach (m.in. zwrot kosztów dostosowania stanowisk pracy do specyficznych potrzeb pracowników, wzrost wysokości stawek dofinansowań do wynagrodzeń).

Konkluzje

Omówione w niniejszym opracowaniu instrumenty rynku pracy, odnoszące się do osób z niepełnosprawnościami, wynikają z przyjętych celów polityki gospodarczej i społecznej państwa, oraz są spójne z kierunkami polityki Unii Europejskiej. Dotyczy to chociażby zakazu dyskryminacji lub właściwego kształtowania warunków pracy, w tym także pomocy państwa dla przedsiębiorców.

Szczegółowa analiza sytuacji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy w Polsce nie jest zadaniem łatwym ze względu na złożoność zagadnienia. Prezentowana analiza stanowi jedynie próbę przybliżenia stanu rzeczywistego.

Istotną cechą polskiego rynku pracy osób z niepełnosprawnościami jest ich niska aktywność zawodowa. Przy tym od początku lat dziewięćdziesiątych, czyli okresu transformacji ekonomicznej kraju, aktywność ta utrzymuje się na poziomie znacznie niższym niż ma to miejsce w przypadku osób sprawnych, ale nieznacznie – lecz systematycznie – rośnie.

Wzrost zatrudnienia odnotowano na otwartym rynku pracy, głównie dzięki korzystnym zmianom w ustawie o rehabilitacji, które umożliwiły otrzymywanie dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników zatrudnionych u pracodawcy otwartego rynku pracy. Wówczas, obok metody szczegółowego rozliczania zaliczek otrzymanych z PFRON, na te dopłaty wprowadzono ryczałt, który wybrała zdecydowana większość pracodawców.

Kierowane do osób z niepełnosprawnościami i ich (potencjalnych) pracodawców instrumenty rynku pracy wykazują różną efektywność. Jeśli za jej miarę przyjąć liczbę beneficjentów, to działaniami jakimi są dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników oraz powiązane z nimi dofinansowanie składek na ubezpieczenia społeczne można nazwać trafionymi.

Jednocześnie widać wyraźnie, iż pomimo wprowadzenia tych instrumentów, podstawowy cel systemu – wzrost aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami – nie rośnie w oczekiwanym tempie. Nadal występuje sytuacja, w której ogromną liczbę blisko 1,4 mln osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym cechuje zupełna bierność zawodowa. Aktywności zawodowej nie sprzyja wysokie bezrobocie ogółu społeczeństwa, a także obawa wielu pracodawców przed (ewentualnymi) problemami i barierami wynikającymi z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz nieznajomości zasad finansowego wspierania ich pracy. Inną barierą są ciągle jeszcze niskie kwalifikacje zawodowe tych osób.

O ile zatem można powiedzieć, że działania podejmowane przez państwo należy ocenić jako częściowo skuteczne (przybliżają stopniowo do realizacji celu pełnego zatrudnienia), trudno jest jednoznacznie stwierdzić, czy są one sensu stricto korzystne i ekonomiczne. Wynika to z różnicy jednostek miar nakładów i efektów oraz z większości niematerialnego charakteru tych ostatnich i trudności z ich kwantyfikacją. Uwzględniając powyższe uwagi można je ocenić jako przynajmniej częściowo korzystne, gdyż im więcej osób pracuje, tym większe są szanse na rozwój w wymiarze indywidualnym i społeczno-gospodarczym; im mniej osób pozostaje biernych zawodowo, tym mniejsze są obciążenia budżetowe państwa z tego tytułu, większe są też wpływy z tytułu podatków wnoszonych przez pracujących do budżetu państwa. Omawiane działania wydają się być niezbyt ekonomiczne, gdyż mimo pokaźnych nakładów finansowych w analizowanym okresie wartości wskaźników rynku pracy niewiele się zmieniły (WAZ i WZ wzrosły odpowiednio o 1,4 p.p., i 1,9 p.p., a SB spadła o 4,4 p.p.). W świetle przeprowadzonych analiz można

zatem potwierdzić tezę o ograniczonej efektywności aktywności państwa w realizacji celu pełnego zatrudnienia w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami.

Od kilku lat obserwuje się równowagę w systemie rehabilitacji zawodowej – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wspiera zatrudnienie około 230 tysięcy osób z niepełnosprawnością. Środki na ten cel pochodzą w olbrzymiej większości z kar płaconych przez pracodawców, którzy nie wywiązują się z obowiązku zatrudniania 6% osób niepełnosprawnych. Udział budżetu państwa jest tu niewielki – niemal stała roczna dotacja, jaką otrzymuje PFRON (ok 700 mln zł) – przeznacza ją na finansowanie rehabilitacji społecznej, realizowanej przez samorządy. Ponadto żadna ze stron (pracodawcy, rząd, samorząd terytorialny, osoby z niepełnosprawnościami) nie podjęła poważniejszych prób aby zwiększyć dotację budżetową. Można zatem powiedzieć, iż wokół tej kwestii zapanował konsensus. Nikt nie jest zainteresowany finansowym inwestowaniem w zwiększenie zdolności systemu rehabilitacji zawodowej do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, poprzez dotacje budżetowe. Dlaczego tak się dzieje?

Powstała równowaga jest bezpieczna dla funduszy publicznych. Wystarczy wyobrazić sobie sytuację, że gwałtownie zwiększa się zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami. W efekcie nastąpiłby wzrost wydatków na dofinansowanie wynagrodzeń. Dla PFRON-u byłby to poważny problem, bo skąd wziąć pieniądze na ten cel? Jakakolwiek nierównowaga mogłaby zachwiać podstawą tego systemu – finansami. Trudno sobie wyobrazić sytuację, gdy zabraknie pieniędzy na wynagrodzenia niepełnosprawnych pracowników. Można zatem rzec, iż wszyscy uczestnicy systemu stali się swego rodzaju zakładnikami zaistniałej sytuacji. Z jednej strony występuje ciągły deficyt związany z dotowaniem wzrostu zatrudnienia. (minister finansów nie chce dołożyć pieniędzy z budżetu państwa, a minister pracy wciąż nie rozpoczął prac nad poważną reformą systemu rehabilitacji; wydaje się, że również Zarząd PFRON-u i Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych nie mają pomysłu na radykalną poprawę sytuacji – trudno bowiem za takie uznać systematyczne zmiany w prawie i zmniejszanie wysokości dofinansowania do wynagrodzeń osób z niepełnosprawnościami). Z drugiej strony, kurczą się zasoby ludzkie na polskim rynku pracy (coraz więcej ludzi odchodzi na emeryturę, występuje masowa emigracja młodzieży do innych krajów). Szacuje się, że kilkadziesiąt tysięcy niepełnosprawnych mogłoby podjąć zatrudnienie w różnych sektorach gospodarki. Problem tkwi w tym, że ich zwiększona aktywność zawodowa mogłaby okazać się tragiczna w skutkach dla finansów PFRON, a decydenci odpowiedzialni za ten obszar polityki społecznej nie mają koncepcji na jego rozwiązanie.

Analiza rynku pracy daje podstawy do tego by stwierdzić, iż sytuacja osób z niepełnosprawnościami kształtuje się niekorzystnie – głęboka nierównowaga po stronie popytu na pracę, przy rosnącym zainteresowaniu podjęciem pracy i napływem nowych kandydatów zasilających podaż pracy. Rodzi to pytanie o uwarunkowania aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością oraz o cały system wspierania zatrudnienia tych osób. Chodzi tu o uwarunkowania zarówno po stronie gospodarki i pracodawców tworzących miejsca pracy, jak i po stronie społeczności osób z niepełnosprawnością – z różnych przyczyn, potencjalnie z przyczyn ekonomicznych i pozaekonomicznych. Gdyby nie istniało dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych, to prawdopodobnie – biorąc pod uwagę coraz większe wymagania rynku pracy – osoby z niepełnosprawnościami byłyby wciąż mało konkurencyjne, czego efektem jest

ich znaczna bierność zawodowa. Oznacza to, że obok działań mających na celu zwiększenie szans na zatrudnienie tych osób, które zarejestrowały się w urzędzie pracy, należy stosować również narzędzia nakierowane na samych niepełnosprawnych, mające na celu ich uaktywnienie oraz poprawienie ich konkurencyjności na rynku pracy. Zwiększenie aktywności, nie tylko w dziedzinie zawodowej, stanowi nadal poważne wyzwanie.

Bibliografia

- Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności 2005-2014, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2015.
- Barczyński A., *Rehabilitacja zawodowa jako rozwiązanie systemowe*, [w:] M.A. Paszkowicz, M. Garbat (red.) *Osoby z niepełnosprawnościami na współczesnym rynku pracy*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2015.
- Garbat M., *Koszty publiczne z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” 2007, nr 1.
- Garbat M., *Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami*, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2013.
- Kryńska E., Wiśniewski Z., *Trzyznaście tez w sprawie reformy polityki państwa na rynku pracy w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 9.
- Paszkowicz M.A., *Realizacja prawa do pracy osób z niepełnosprawnościami w świetle Karty Praw Osób Niepełnosprawnych*, „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania”, nr III/2013(8).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2014 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, Dz. U. z 2014, poz. 1988.
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, Dz. U. 1997, nr 123, poz. 776.
- Wiśniewski Z., *Cele i instrumenty polityki rynku pracy*, [w:] *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, red. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki, Toruń 2010.
- Wiśniewski Z., *Polityka zatrudnienia i rynku pracy w Republice Federalnej Niemiec*, UMK, Toruń 1994.
- Wiśniewski Z., Wojdyło-Preisner M., *Diagnozowanie stopnia zagrożenia długotrwałym bezrobociem. Teoria i praktyka. Poradnik profilowania bezrobotnych na lokalnym rynku pracy*, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014.
- Wykorzystanie środków PFRON*: <http://www.pfron.org.pl/bip/wykorzystanie-srodkow/74,Wykorzystanie-srodkow-PFRON-przez-jednostki-samorządu-terytorialnego.html> [2016-06-07]
- Ziębicki B., *Efektywność w naukach ekonomicznych*, „Biuletyn Ekonomii Społecznej” 2013, nr 2.

Tomasz Wołowicz

Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie

Janusz Soboń

Akademia Morska w Szczecinie

PSYCHOLOGICZNE ASPEKTY SPRAWIEDLIWOŚCI PODATKOWEJ

Streszczenie

Generalnie można przyjąć, iż psychologia ekonomiczna jest dyscypliną, która zajmuje się mechanizmami i procesami psychicznymi leżącymi u podstaw zachowań konsumenckich i innych zachowań ekonomicznych (iluzji fiskalnych), w tym zachowań dotyczących postrzegania wartości nominalnych i realnych w procesach podatkowanych (psychologia opodatkowania). Psychologia ekonomiczna bada i ocenia, jaki wpływ na te zachowania mają preferencje, wybory, decyzje i inne czynniki. Zajmuje się również konsekwencjami tychże decyzji, szczególną wagę przywiązując do kwestii zaspokojenia potrzeb. Ponadto analizuje wpływ zjawisk ekonomicznych na ludzkie zachowanie i poczucie dobrobytu. Konsument (podatnik) funkcjonuje w konkretnym otoczeniu podatkowym, które zawsze należy rozpatrywać w czterech płaszczyznach¹: normatywnej, organizacyjnej, ekonomicznej oraz psychologicznej.

Słowa kluczowe: opodatkowanie, sprawiedliwość podatkowa, psychologia ekonomiczna.

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF A TAXATION JUSTICE

Abstract

Generally it can be assumed that an economic psychology is a discipline that deals with the mechanisms and psychological processes underlying consumer behavior and other behaviors of economic (fiscal illusion), including behavior on the perception of the value of nominal and real taxes processes (psychology taxation). An economic psychology examines and evaluates the impact on these behaviors have preferences, choices, decisions, and other factors. It also deals with the consequences of those decisions, paying special attention to the issue of needs. In addition, it analyzes the impact of economic phenomena on human behavior and a sense of well-being. The consumer (taxpayer) functions in a particular tax environment, which must always be considered in four levels: normative, organizational, economic and psychological.

Key words: taxation, taxation justice, economic psychology.

¹ Na podstawie: https://mfiles.pl/pl/index.php/Otoczenie_podatkowe [01.02.2016]. Patrz także: M. Pyszwa, *Zarządzanie podatkami w malej i średniej firmie*, C.H. Beck, Warszawa 2007; E. Nowak, *Strategiczna rachunkowość zarządcza*, PWE, Warszawa 2008.

Wstęp

Sprawiedliwość subiektywna to sprawiedliwość w odczuciu opodatkowanych. We wszystkich krajach, w których przeprowadzono sondaże na temat sprawiedliwości systemu podatkowego, większość osób oceniła podatki jako niesprawiedliwe². Inną kategorią subiektywnej oceny sprawiedliwości podatków jest ocena wymiany między jednostką a państwem. Zgodnie z teorią równowagi Adama motywację jednostki stanowi poczucie sprawiedliwej wymiany. Ludzie porównują wkład, który wnoszą, z otrzymanymi rezultatami (np. jakością dóbr publicznych). Jeżeli bilans ten wypada na niekorzyść danej osoby, to odczuwa ona silny dyskomfort³. Im większy jest ten dyskomfort, tym silniejsza jest jej motywacja do redukcji tego stanu (opór podatkowy i unikanie opodatkowania). W odniesieniu do podatków to równowaga między korzyściami osiąganymi przez jednostkę i jej wkładem sprawia, że system podatkowy jest oceniany jako sprawiedliwy. Jeżeli postrzegany wkład na rzecz państwa przewyższa zyski, to podatnicy (obywatele) postrzegają system podatkowy jako niesprawiedliwy⁴. Inni badacze wysoki stopień złożoności podatków (skomplikowania prawa podatkowego) łączą z poczuciem sprawiedliwości podatkowej⁵. Dotyczy to sytuacji, w których złożoność jest odbierana jako ograniczenie nadużyć osób skłonnych do „rozciągania” granic prawa. Złożoność podatków jest wtedy uważana za oznakę sprawiedliwości opodatkowania. Przeprowadzone na gruncie amerykańskim badania ujawniły pośredni wpływ złożoności podatków na ocenę sprawiedliwości⁶. Złożoność negatywnie wpływa na ocenę sprawiedliwości systemu podatkowego, ale tylko wówczas, gdy jej nie towarzyszyło uzasadnienie oraz gdy powodowała wzrost obciążeń podatkowych danej osoby⁷. Zatem można stwierdzić, iż podatnicy skłonni są tolerować złożoność wtedy, gdy wiąże się to z redukcją własnych obciążeń.

System podatkowy *versus* opór podatkowy

Ciekawe badania przeprowadziła Małgorzata Niesiołbędzka⁸, w ramach których Autorka badała społeczny obraz systemu podatkowego oraz zachowania związane z płaceniem podatków w Polsce. Analiza danych uzyskanych ze zmodyfikowanej skali Schmoldersa⁹ pozwoliła

² Informacje na temat wyników badań nad subiektywnym postrzeganiem sprawiedliwości systemu podatkowego: M. Niesiołbędzka, *Podatki*, [w:] *Psychologia ekonomiczna*, GWP, Gdańsk 2004, s. 507-510.

³ Za: A. Bańka, *Psychologia organizacji*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, GWP, Gdańsk 2000.

⁴ Por. B. Bradley, *The fair tax*, Pocet Books, New York 2004; P. Hite, M. Roberts, *Analysis of the tax reform based on taxpayers perceptions of fairness and self-interest*, „Advanced in Taxation” 1992, nr 4.

⁵ Por. m.in.: K. Eriksen, L. Fallan, *Tax knowledge and attitudes towards taxation: A report on a quasi-experiment*, „Journal of Economic Psychology” 1996, nr 17.

⁶ A. Cuccia, G. Karnes, *A closer look at the relation between tax complexity and tax equity perceptions*, „Journal of Economic Psychology” 2001, nr 22.

⁷ Za: M. Niesiołbędzka, *Podatki*, [w:] *Psychologia ekonomiczna*, GWP, Gdańsk 2004, s. 507-510.

⁸ Za: M. Niesiołbędzka, *Relacje podatnik – państwo jako predyktory moralności podatkowej*, „Psychologia Społeczna”, tom 43(11), s. 123-132. Wnioski z badań, s. 127-129.

⁹ Opis istoty i założeń skali Schmoldersa można znaleźć w: E. Kirchler, *Balance between giving and receiving: Tax morality and satisfaction with Pscal policy as they relate to the perceived just distribution of public resources*, „Reitaku International Journal of Economic Studies” 1997, no 5, s. 59-70 oraz E. Kirchler, *The economic psychology of tax behavior*, Cambridge University Press, Cambridge 2007.

stwierdzić, iż „większość badanych (66%) akceptuje oszustwa podatkowe, jedynie 11% respondentów odrzuca zaniżanie i zatajanie uzyskanego dochodu oraz przedkładanie fałszywie udokumentowanych zeznań. Badani uznali, że obowiązujące w polskim systemie stawki podatkowe nie pozwalają na właściwe rozłożenie obciążeń podatkowych między obywateli. Respondenci byli przekonani, że ich obciążenia są wyższe w porównaniu z obciążeniem osób z innych grup podatkowych, ale jednocześnie uważali, że osoby uzyskujące podobne dochody płacą taką samą kwotę podatków. Wymiana jednostka – państwo została oceniona w sposób umiarkowanie pozytywny”. Z badań wynika także, iż (...) moralność podatkowa zależy wyłącznie od subiektywnej oceny sprawiedliwości proceduralnej. Na moralność podatkową wbrew przyjętym założeniom, nie ma wpływu subiektywna ocena sprawiedliwości dystrybucyjnej. Ewaluacja sprawiedliwości proceduralnej opiera się przede wszystkim na ocenie sprawiedliwości prawa podatkowego, bazującej na przekonaniu, że obecnie obowiązujące stawki podatkowe pozwalają na prawidłowe, właściwe rozłożenie obciążeń podatkowych”¹⁰.

Analizując konstrukcję systemu podatkowego nie odnajdziemy takiego, który byłby oparty na takiej wartości jak zaufanie do samego podatnika. Natomiast z drugiej strony opór związany z koniecznością zapłaty podatków zawsze będzie związany z samą niechęcią do płacenia podatków (oporem podatkowym). Wydaje się, iż sam poziom obciążenia podatkowego nie jest jedynym czynnikiem implikującym niechęć do płacenia podatków. Można by bowiem na podstawie takiego rozumowania wysnuć wnioski, że im wyższe zobowiązanie tym większa niechęć (opór podatkowy). Krótko mówiąc, sam opór wobec realizowania indywidualnych obowiązków podatkowych może być tym silniejszy, im bardziej sam podział obowiązków podatkowych, przede wszystkim z punktu widzenia poziomu dolegliwości konkretnych obciążeń, uważany jest za wyjątkowo nieuczciwy¹¹. Można stwierdzić, iż postawy obywateli wobec obowiązków podatkowych są efektem oceny jakości (sprawności) działania instytucji publicznych. Im gorsza ocena instytucji publicznych, tym większy jest indywidualny bierny i czynny opór podatkowy, będący wyrazem uznania podatków i całego systemu podatkowego za niesprawiedliwy z perspektywy równości, powszechności opodatkowania oraz pionowej i poziomej sprawiedliwości podatkowej.

Kwestia wysokości obciążenia podatkowego stanowiła przedmiot rozważań klasyków ekonomii. David Ricardo dopatrywał się negatywnych skutków opodatkowania, jeżeli korygują one ukształtowany przez rynek podział dochodów i majątku. Ricardo jest autorem tzw. reguły edynburskiej głoszącej, że sytuacja podatnika po zapłaceniu podatku powinna pozostać prawie nie zmieniona¹². Reguła edynburska jest więc załączkiem teorii podatku neutralnego. Podatki i opłaty publiczne nie mogą pozbawiać podatników i ich rodzin środków gwarantujących minimalny poziom ich egzystencji¹³. Ustanowienie minimum podatkowego wynika więc z powszechnie akceptowanego przekonania, że jeśli ktoś ma tylko tyle, że wystarczy mu zaledwie na niezbędne utrzymanie rodziny, to nie można od niego żądać ofiary na rzecz potrzeb

¹⁰ Za: M. Niesiobędzka, *Relacje podatnik – państwo jako predyktory moralności podatkowej*, „Psychologia Społeczna”, tom 43(11), s. 123-132. Wnioski z badań, s. 127-129.

¹¹ Za: <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Moralnosc-podatkowa-2152502.html> [04.02.2016].

¹² E. Bombińska, *Za i przeciw progresji opodatkowania dochodów osobistych*, [w:] *Finanse, banki i ubezpieczenia w Polsce u progu XXI wieku. Opodatkowanie*, Tom VI. Akademia Ekonomiczna, Poznań 2000, s. 20.

¹³ Art. 213 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483.

społecznych. „*O tym czy system podatkowy jest sprawiedliwy, nie decyduje sama forma progresji, nawet najlepiej skonstruowanej i uwzględniającej zróżnicowane obciążenia w zależności od wielu różnych czynników, zarówno obiektywnych, jak i subiektywnych. O tym czy opodatkowanie jest sprawiedliwe, nie decyduje jeden podatek, ale cały kompleks podatków, składających się na konkretny system opodatkowania, z możliwością ich przerzucania włącznie*”¹⁴.

Ustawodawca, który chce zapewnić efektywną realizację dochodów budżetowych, nie może lekceważyć nastawienia podatników wobec podatku (obowiązków podatkowych) oraz przesłanek, które kształtują i modyfikują to nastawienie. Przesłanki wskazują na zjawisko określane mianem psychologii podatkowej (psychologii opodatkowania)¹⁵. Zatem można stwierdzić, iż psychologia podatkowa bada przesłanki i skutki reakcji podmiotów stosunków podatkowych podczas podejmowania decyzji w sferze opodatkowania. Podstawowym problemem jest odpowiedź na pytanie, jakie mogą i jakie powinny być relacje między realną (faktyczną) wysokością obciążenia podatkowego, a jego rzeczywistym „odbiorem” przez podatnika¹⁶. Relacja ta jest wypadkową indywidualnej oceny, czy w sensie podatkowym „pracuję” jeszcze dla siebie, czy przede wszystkim dla budżetu państwa. To spojrzenie wiąże się z progiem wytrzymałości podatkowej podatnika. Podatnik ocenia przede wszystkim poziom dochodu, który pozostaje w jego dyspozycji w następstwie opodatkowania. Bardzo często ocena podatnika ma charakter subiektywny i różni się od oceny ustawodawcy¹⁷. Zasadniczym kryterium odniesienia dla oceny sytuacji, która ukształtowała się po spełnieniu obowiązku podatkowego jest wskaźnik dobrobytu, będący pochodną konsumpcyjnego lub produkcyjnego wykorzystania dochodu. Podatnik formułuje subiektywną ocenę, która zawiera się w odpowiedzi na pytanie jakie jest moje obciążenie podatkowe.

Obecnie najbardziej dyskutowana jest nie liczba zasad, którym powinien odpowiadać podatek i cały system podatkowy, ale kwestia sprawiedliwości podatkowej, formułowana zgodnie z zasadami A. Wagnera jako powszechność opodatkowania i równość podatkowa. Zasady te są rozumiane jednak inaczej niż w XVIII i XIX wieku. Współcześnie równość nie oznacza proporcjonalnego opodatkowania dochodu czy majątku podatnika, lecz opodatkowanie zgodnie z jego możliwościami dochodowymi. Tak rozumiana równość zakłada redystrybucję dochodów. Obok wymienionych elementów istotny dla praktycznego stosowania zasady sprawiedliwości jest problem rodzaju podatków wchodzących w skład systemu podatkowego i zakresu ich stosowania. Systemy podatkowe, w których przeważają podatki bezpośrednie, są bardziej sprawiedliwe¹⁸. Przyjmuje się, iż podatek sprawiedliwy to podatek zróżnicowany

¹⁴ N. Gajl, *Teorie podatkowe w świecie*, PWE, Warszawa 1992, s. 143.

¹⁵ Zob. P.M.Gaudamet, J. Molinier, *Finanse publiczne*, PWE, Warszawa 2000, s. 441; A.Gomułowcz, J.Malecki, *Podatki i prawo podatkowe*, LexisNexis, Warszawa 2004, s. 221; A.Gomułowicz, *Zasada sprawiedliwości podatkowej*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2001, s. 93.

¹⁶ Za: M. Niesiołbódzka, *Podatki*, [w:] *Psychologia ekonomiczna*, GWP, Gdańsk 2004, s. 507-510.

¹⁷ Cyt. M. Duszyński, T. Wołowicz, *Psychologiczne granice opodatkowania*, [w:] Z. Uchnast (red.), *Psychologia kierowania: rywalizacja współdziałanie*, WSB-NLU, Nowy Sącz 2007, s. 213-214.

¹⁸ S. Dolata, *Uwarunkowania i konsekwencje reformy systemu podatkowego*, [w:] A. Pomorska (red.), *Kierunki reformy polskiego systemu podatkowego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2003, s. 55.

i zindywidualizowany, uwzględniający wiele czynników wpływających na jego wielkość. Po-datek dochodowy cechujący się personalizacją, dostosowywany jest do indywidualnej sytuacji podatnika, dzięki czemu spełnia on zasadę sprawiedliwości¹⁹.

Kluczowym problemem związanym z budową systemu podatkowego jest zagadnienie granic opodatkowania. Fiskalna wydajność podatku i całego systemu podatkowego ma określone granice. Jest wiele powodów, które sprawiają, że opodatkowanie napotyka granice możliwości realizacji funkcji dochodowej. Z reguły wiążą się one z naruszeniem zasad kształtowania racjonalnego systemu podatkowego, w tym z deprecjonowaniem znaczenia zasady sprawiedliwości opodatkowania²⁰. Doktryna podatkowa wskazuje, że w odniesieniu do danego systemu ekonomicznego granice opodatkowania nie są „sztywne” i dane raz na zawsze. Są „elastyczne”, gdyż zmieniają się wraz z ewoluowaniem systemu podatkowego²¹.

Sprawiedliwość a efektywność opodatkowania

Praktycy i politycy poszukują przesłanek, które czyniłyby system podatkowy racjonalnym z punktu widzenia realizacji zarówno funkcji fiskalnej (efektywności poboru) i redystrybucyjnej (rozumianej jako sprawiedliwy podział). W normie sprawiedliwości poszukuje się obiektywnego kryterium usprawiedliwiającego konieczność nakładania podatków. Poza tym norma sprawiedliwości ma stanowić punkt wyjścia do tworzenia poszczególnych rozwiązań podatkowych, zarówno w aspekcie poszczególnych podatków, jak i całego systemu podatkowego²². Problem optymalnego podziału dochodu można analizować oddzielnie, jak i w kontekście innych kwestii polityki gospodarczej, których rozwiązywanie wymaga stosowania instrumentów wpływających na podział dochodu. Mamy wtedy do czynienia z wyborem przez państwo kryteriów rozkładu obciążeń podatkowych, kształtujących końcowy podział dochodu i majątku²³.

Sprawiedliwość w opodatkowaniu jest problemem, który zarówno w doktrynie podatkowej, jak i praktyce stanowienia prawa podatkowego jest aktualny i budzący różnorodne kontrowersje, a wszelkie próby uściślenia tego pojęcia nie mogą pomijać sprawiedliwości jako zasady etycznej²⁴. Poza tym termin sprawiedliwość jest dodatnio oceniany jako odnoszący się do wartości społecznych. Przedmiotem tak pojętej sprawiedliwości jest zawsze konkretny układ stosunków społecznych i ekonomicznych oraz odpowiednie normy regulujące sposoby jej wdrażania²⁵. Preferuje się różne kryteria sprawiedliwej dystrybucji: 1) każdemu to samo, 2) każdemu według jego zasług, 3) każdemu według jego dzieł, 4) każdemu według potrzeb,

¹⁹ R. Wolański, *Opodatkowanie małych i średnich przedsiębiorstw*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2002, s. 76.

²⁰ A. Gomułowicz, *Zasada sprawiedliwości podatkowej*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2001, s. 81.

²¹ E. Tegler, *Wybrane zagadnienia zdolności podatkowej*, [w:] E. Czerwińska (red.), *Zdolność podatkowa i wiarygodność kredytowa przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Poznań 1994, s. 68.

²² Zob. J. Głuchowski, *Sprawiedliwość podatkowa: założenia teoretyczne i możliwości aplikacyjne*, [w:] *System podatków: Stan, kierunki reformy, wpływ na wzrost gospodarczy*, RSSG, Raport nr 35, Warszawa 1999, s. 38 i d.

²³ Za: N. Acocella, *Zasady polityki gospodarczej*, PWN, Warszawa 2002, s. 29.

²⁴ A. Gomułowicz, *Zasada sprawiedliwości podatkowej*, ABC, Warszawa 2001, s. 12.

²⁵ J. Głuchowski, *Sprawiedliwość ...*, *op.cit.*, s.38.

5) każdemu według pozycji, 6) każdemu według tego, co przyznaje prawo. Analiza tych kryteriów dystrybucji pozwala dostrzec, iż w zasadzie są one nie do pogodzenia²⁶. W praktyce norma etyczna opodatkowania wywołuje dwojakiego rodzaju komplikacje, oparte na braku zaufania do idei sprawiedliwości, zarówno przez władzę publiczną, jak i samego podatnika. Nieufność ustawodawcy wynika z obawy o możliwość połączenia sprawiedliwości ze skutecznością (efektywnością fiskalną) opodatkowania. Obawa podatników wynika ze świadomości, iż władza publiczna powołując się na walor sprawiedliwości, realizuje zmiany w systemie podatkowym, będące często jej zaprzeczeniem. W doktrynie podejmowane próby rozwiązania problemu sprawiedliwego opodatkowania nigdy nie zostały zrealizowane, z uwagi na praktyczną trudność w pogodzeniu interesu dobra publicznego z indywidualnym interesem podatników. Pojawia się zatem pytanie o to, gdzie powinna przebiegać granica opodatkowania, z punktu widzenia efektywności i sprawiedliwości oraz skali i zakresu redystrybucji podatkowej (pionowej i poziomej)²⁷. Ponadto pojęcie sprawiedliwości musi być rozpatrywane w kontekście rozwiązania problemu sprzeczności interesów różnych grup społecznych, zawodowych, politycznych²⁸. Podatnicy, często i w różnych sytuacjach, powołują się na sprawiedliwość podatkową, utożsamiając ją najczęściej z redukcją lub eliminacją obciążenia podatkowego. Sprawiedliwość podatkowa w ujęciu obiektywnym, ma walor praktyczny, ponieważ w tym rozumieniu uwzględnia ją władza publiczna nakładając podatki. Biorąc pod uwagę cechy podatku oraz obiektywne i subiektywne postrzeganie obciążenia podatkowego sprawiają, iż w podatniku powstaje reakcja obronna przed uszczupleniem jego dochodu. Jednocześnie oczekując określonych świadczeń ze strony władzy publicznej może zmierzać do redukcji swoich własnych obciążeń podatkowych²⁹. Współcześnie akceptowany jest pogląd, iż sprawiedliwe rozłożenie ciężaru podatkowego to takie, które uwzględnia zdolność podatkową, czyli dostosowanie ciężaru podatkowego do indywidualnej sytuacji ekonomicznej (a często i pozaekonomicznej) podatnika. Z przyjęciem takiego stanowiska wiąże się rozróżnienie sprawiedliwości podatkowej poziomej i pionowej³⁰. Kryterium sprawiedliwości obiektywnej (poziomej i pionowej) jest problematyczne, gdyż trudno jest rozstrzygnąć, które grupy powinny płacić wyższe podatki i o ile wyższe powinny być te podatki³¹. Można przyjąć, iż sprawiedliwość podatkowa jest realizowana poprzez powszechność i równość opodatkowania. Stosowanie różnorodnych preferencji podatkowych może być następstwem uwzględniania równości podatkowej ujmowanej subiektywnie. Równość taka wymaga bowiem dostrzeżenia różnej sytuacji materialnej, rodzinnej, czy społecznej podatnika.

²⁶ T. Wołowiec, M. Cienkowski, *Podatek dochodowy a równość i sprawiedliwość opodatkowania*, „Zeszyty Naukowe Uczelni Warszawskiej im. Marii Skłodowskiej-Curie” 2015, nr 3, s. 61-85.

²⁷ Zob. S. Owsiak, *Finanse publiczne. Teoria i praktyka*, PWN, Warszawa 1999, s. 57.

²⁸ Por. T. Wołowiec, *Sprawiedliwość opodatkowania a ekonomiczna efektywność – wybrane aspekty*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2008, Tom LXXVII, s. 227-249.

²⁹ Szerszej: J. Gluchowski, *Sprawiedliwość ...*, *op.cit.*, ss. 38-40.

³⁰ T. Famulska, *Sprawiedliwość podatkowa*, „Przegląd Podatkowy” 1996, nr 5, s.3.

³¹ Por. D.E.G. Lea, P. Webley, R. Tarby, *The individual in the Economy*, Oxford University Press, Oxford 1987, s. 300.

Iluzje fiskalne

Ustawodawca określając poziom obciążeń systemu podatkowego, jak i jego strukturę postępować musi zgodnie z regułą „złotego środka” Arystotelesa. Z jednej strony potrzeby budżetowe determinują poziom obciążeń fiskalnych, z drugiej strony względy polityczne i społeczne nakazują nie tyle umiar, lecz stosowanie takich rozwiązań, które zwiększając dochody podatkowe budżetu jednocześnie nie wywołują u podatnika subiektywnego wrażenia wzrostu obciążeń podatkowych. W teorii finansów publicznych występuje – nurt badawczy związany z iluzjami fiskalnymi, odnoszącymi się do obszaru zobowiązań podatkowych³². Teorie iluzji fiskalnych nawiązują do psychologicznego zjawiska iluzji w ogóle, a zostały rozwinięte przez włoskich ekonomistów A. Puvianiego i M. Fasianiego³³. Istota iluzji fiskalnych polega na niewłaściwym postrzeganiu procesów ekonomicznych, ukryciu opodatkowania, wysokości rzeczywistych obciążeń podatkowych, zróżnicowaniu ciężarów podatkowych, itp. Iluzje fiskalne mogą być wywołane przez³⁴:

- 1) ukrywanie związku pomiędzy wielkością finansowych środków publicznych, a korzyściami odnoszonymi przez podatnika;
- 2) wywołanie wrażenia u podatnika, że płacone przez niego podatki są korzystne, gdyż w ich wyniku podatnik uzyskuje nadzwyczajne korzyści, wówczas nakładany podatek jest postrzegany jako mniej uciążliwy;
- 3) zastępowanie podatków opłatami i składkami – jest to skuteczny sposób wywoływania iluzji fiskalnych (podatnik ma złudne wrażenie, iż nie są to obciążenia o charakterze przymusu podatkowego);
- 4) wykorzystywania nastrojów społecznych dotyczących kwestii, której rozwiązanie wymaga realizacji dodatkowych wydatków; jest to dogodna okoliczność do wprowadzenia podatku, w efekcie podatnik solidaryzuje się ze społeczeństwem;
- 5) zastraszanie społeczeństwa negatywnymi skutkami w przypadku nie wprowadzenia podatku;
- 6) wprowadzanie wielu tytułów podatkowych (poszerzanie tzw. bazy podatkowej), co sprzyja powstawaniu iluzji, iż obciążenie podatnika jest mniejsze, niż w przypadku podatku wymierzonego od jednego przedmiotu (np. dochodu, majątku, obrotu, czynności itd.);
- 7) rozmywanie odpowiedzi na pytanie kogo rzeczywiście obciąża podatek.

Zamazywanie związku pomiędzy wydatkami publicznymi a uiszczanymi przez indywidualny podmiot podatkami może się dokonywać poprzez:

- a) oparcie dochodów publicznych na dochodach sektora publicznego, co było charakterystyczne dla krajów realnego socjalizmu; podatek ma charakter ukryty, obywatelom wydaje się, że w ogóle nie płacą podatków lub płacą je w minimalnym stopniu;
- b) stosowanie podatków pośrednich, ukrytych w cenach nabywanych towarów i usług;

³² Zob. J.M. Buchanan, *Public Debt, Cost Theory and the Fiscal Illusion*, [w:] J.M. Ferguson (red.), *Public Debt and Futures Generations*, The University of North Carolina Press, Chapel Hill 1964 oraz tego autora: *Finanse publiczne w warunkach demokracji*, PWN, Warszawa 1997, s. 164-169.

³³ Por. A. Puviani, *Teoria della illusione nelle entrate pubbliche*, Perugia 1897 oraz tegoż autora: *Teoria della illusione finanziaria*, Palermo 1903 i M. Fasiani, *Principii di scienza delle finanze*, t. I, wyd. 2, Turyn 1961.

³⁴ Iluzje fiskalne zebrał i opisał: S. Owsiak, *Finanse publiczne. Teoria i praktyka*, PWN, Warszawa 2000.

- c) zaciąganie pożyczek (dług publiczny); tworzy to iluzję, że podatnik nadal zachowuje swój dochód, czerpie z niego procent (oprocentowanie obligacji) zapominając, że w przyszłości władze publiczne muszą zrekompensować wydatki na spłatę i obsługę długu publicznego poprzez wzrost obciążeń podatkowych;
- d) finansowanie wydatków przez inflacyjne kreowanie pieniądza i obciążanie nimi podatnika poprzez wzrost cen towarów i usług;
- e) deklarowanie fałszywych obietnic, że nakładane podatki mają charakter przejściowy w związku z koniecznością poniesienia wydatków na nadzwyczajne cele społeczne, narodowe itp. – w rzeczywistości nałożone podatki nabierają cech trwałości.

Określenie granic opodatkowania ma istotne implikacje zarówno teoretyczne, jak i praktyczne. Polityk podatkowy mądrze unika przesady w obciążaniu podatkami, jeżeli w odniesieniu do całego systemu podatkowego kieruje się dyrektywą zachowania źródła podatku. Naruszenie źródła dochodu powoduje ewidentny spadek dochodów podatkowych. Nierozpoznanie granic opodatkowania, a zatem brak wiedzy dotyczącej „momentu” ich przekroczenia, są równoznaczne z brakiem wiedzy o efektywności (wydajności) systemów podatkowych.

Jednostki dokonują wyborów nie na podstawie prawidłowo oszacowanych kosztów podatkowych, ale często na podstawie własnej świadomości tych kosztów oraz przewidywań co do ich wielkości. Niewiedza (nieświadomość) jednostki w odniesieniu do własnych zobowiązań podatkowych nie mierzy prawidłowo owej „nieświadomości”. Im lepiej podatnik jest poinformowany, tym większa powinna być jego „świadomość podatkowa”. Zatem „niewiedza” staje się w pewnym nieprecyzyjnym znaczeniu miarą „nieświadomości podatkowej”. Wiedza o skali stopnia reakcji podatników na zmiany w opodatkowaniu pozwala ustawodawcy efektywnie realizować projekty zmian w systemie podatkowym³⁵. Można wskazać na następujące obszary reakcji podatników³⁶:

1. Podatnik postrzega zobowiązania podatkowe przez pryzmat stawek nominalnych. Przyjmując, że stawka nominalna wynosi 30%, a faktyczna 15% (dzięki systemowi ulg i zwolnień podatkowych), to ustawodawca redukując ulgi zbliży stawkę nominalną do realnej na przykład na poziomie 18%, uzyska dwa efekty – podatnikom wydaje się że płacą mniej, a ustawodawca generuje wyższe dochody budżetowe.
2. Szeroka baza podatkowa oznacza, że im więcej podmiotów i przedmiotów podlega opodatkowaniu, tym stawki w poszczególnych podatkach mogą być niższe. Jednocześnie podatnicy ulegają złudzeniu, iż poszczególne podatki są „niskie”, ale „łącznie” wskaźnik fiskalizmu jest (może być) wysoki.
3. Wprowadzanie do systemu podatkowego opłat i składek o charakterze podatkowym, pozwala zakamuflować faktyczny poziom obciążeń fiskalnych. Podatnicy postrzegają swoje obciążenia przez pryzmat stopy opodatkowania, nie dostrzegając innych ukrytych i przymusowych należności publiczno-prawnych.

³⁵ Ciekawe badania na temat mentalności i moralności podatkowej zawarto w: M. Paternak-Malicka, *Mentalność i moralność podatkowa a reakcje gospodarstw domowych na obowiązek podatkowy*, „Modern Management Review”, vol. XVII, 2013, nr 1, s. 87-98.

³⁶ Cyt. M. Duszyński, T. Wołowiec, *Psychologiczne granice opodatkowania*, [w:] Z. Uchnast (red.), *Psychologia kierowania: rywalizacja współdziałanie*, WSB-NLU, Nowy Sącz 2007.

Bibliografia:

- Acocella N., *Zasady polityki gospodarczej*, PWN, Warszawa 2002.
- Bańka A., *Psychologia organizacji*, [w:] J. Strelau (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, GWP, Gdańsk 2000.
- Bombińska E., *Za i przeciw progresji opodatkowania dochodów osobistych*, [w:] *Finanse, banki i ubezpieczenia w Polsce u progu XXI wieku. Opodatkowanie*, Tom VI. Akademia Ekonomiczna, Poznań 2000.
- Bradley B., *The fair tax*, PocetBooks, New York 2004.
- Buchanan J.M., *Finanse publiczne w warunkach demokracji*, PWN, Warszawa 1997.
- Buchanan J.M., *Public Debt, Cost Theory and the Fiscal Illusion*, [w:] J.M. Ferguson (red.), *Public Debt and Futures Generations*, The University of North Carolina Press, Chapel Hill 1964.
- Cuccia A., Karnes G., *A closer look at the relation between tax complexity and tax equity perceptions*, „Journal of Economic Psychology” 2001, nr 22.
- Dolata S., *Uwarunkowania i konsekwencje reformy systemu podatkowego*, [w:] A. Pomorska (red.), *Kierunki reformy polskiego systemu podatkowego*. Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2003.
- Duszyński M., Wołowicz T., *Psychologiczne granice opodatkowania*, [w:] Z. Uchnast (red.), *Psychologia kierowania: rywalizacja współdziałanie*, WSB-NLU, Nowy Sącz 2007.
- Eriksen K., Fallan L., *Tax knowledge and attitudes towards taxation: A report on a quasi-experiment*, „Journal of Economic Psychology” 1996, nr 17.
- Famulska T., *Sprawiedliwość podatkowa*, „Przegląd Podatkowy” 1996, nr 5.
- Fasiani M., *Principii di scienza delle finanza*, t. I, wyd. 2, Turyn 1961.
- Gajl N., *Teorie podatkowe w świecie*, PWE, Warszawa 1992.
- Gaudamet P.M., Molinier J., *Finanse publiczne*, PWE, Warszawa 2000.
- Głuchowski J., *Sprawiedliwość podatkowa: założenia teoretyczne i możliwości aplikacyjne*, [w:] *System podatków: Stan, kierunki reformy, wpływ na wzrost gospodarczy*, RSSG, Raport nr 35, Warszawa 1999.
- Gomułowicz A., Małecki J., *Podatki i prawo podatkowe*, LexisNexis, Warszawa 2004.
- Gomułowicz A., *Zasada sprawiedliwości podatkowej*, ABC, Warszawa 2001.
- Hite P., Roberts M., *Analysis of the tax reform based on taxpayers perceptions of fairness and self-interest*, „Advanced in Taxation” 1992, nr 4.
- <http://kopalniawiedzy.pl/skala-podatkowa-progresja-podatkowa-szczescie,13846>. Autor: Mariusz Błoński.
- <http://www.bankier.pl/wiadomosc/Moralnosc-podatkowa-2152502.html> [04.02.2016].
- <http://www.obserwatorfinansowy.pl/forma/rotator/budzetowanie-rzadowe/>. Autor: Jan Cipiur [04.02.2016].
- https://mfiles.pl/pl/index.php/Otoczenie_podatkowe [01.02.2016].
- Kirchler E., *The economic psychology of tax behavior*, Cambridge University Press, Cambridge 2007.
- Kirchler E., *Balance between giving and receiving: Tax morality and satisfaction with Pscal policy as they relate to the perceived just distribution of public resources*, “Reitaku International Journal of Economic Studies” 1997, no 5.
- Lea D.E.G., Webley P., Tarby R., *The individual in the Economy*, Oxford University Press, Oxford 1987.
- Niesiołowska M., *Podatki*, [w:] *Psychologia ekonomiczna*, GWP, Gdańsk 2004.
- Niesiołowska M., *Relacje podatnik – państwo jako predyktory moralności podatkowej*, „Psychologia Społeczna”, tom 4 3(11).
- Nowak E., *Strategiczna rachunkowość zarządcza*, PWE, Warszawa 2008.
- Owsiak S., *Finanse publiczne. Teoria i praktyka*, PWN, Warszawa 2000.
- Paternak-Malicka M., *Mentalność i moralność podatkowa a reakcje gospodarstw domowych na obowiązek podatkowy*, „Modern Management Review”, vol. XVII, 2013, nr 1.
- Piaseczna E., *Przyczyny zjawisk unikania i uchylania się od opodatkowania, 27 marca 2013 r.*, <http://doradcypodatkowyonline.eu/pl/artykuly-lista/przyczyny-zjawisk-unikania-i-uchylania-sie-od-opodatkowania>.
- Poszwa M., *Zarządzanie podatkami w małej i średniej firmie*, C.H. Beck, Warszawa 2007.
- Puviani A., *Teoria della ilusione nelle entrate publice*, Perugia 1897.
- Sowiński R., *Uchylanie się od opodatkowania*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2009.
- Tegler E., *Wybrane zagadnienia zdolności podatkowej*, [w:] *Zdolność podatkowa i wiarygodność kredytowa przedsiębiorstwa*, E. Czerwińska (red.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Poznań 1994.

Timothy C.I., *Accounting Devices and Fiscal Illusions*, Międzynarodowy Fundusz Walutowy (*Staff Discussion Notes*), 2012.

Wolański R., *Opodatkowanie małych i średnich przedsiębiorstw*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 2002.

Wołowiec T., Cienkowski M., *Podatek dochodowy a równość i sprawiedliwość opodatkowania*, „Zeszyty Naukowe Uczelni Warszawskiej im. Marii Skłodowskiej-Curie” 2015, nr 3.

Wołowiec T., *Sprawiedliwość opodatkowania a ekonomiczna efektywność – wybrane aspekty*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2008, Tom LXXVII.

Marian Kryłowicz

Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa w Poznaniu

SKILLS OF SECURITY GUARD IN THE CONTEXT OF THE VIP PROTECTION

Streszczenie

Niniejszy tekst prezentuje zagadnienie roli i zadań pracownika ochrony w ochronie VIP-a. Autor tekstu wyszedł od definicyjnego ujęcia bezpieczeństwa oraz ochrony. Przedstawił profesjonalne przygotowanie pracownika ochrony do pełnionych zadań zawodowych z rozróżnieniem na płeć. Opisał etapy organizowania zespołów ochrony osobistej VIP-a. Ukazał wyposażenie agenta ochrony osobistej.

Słowa kluczowe: pracownik ochrony, bezpieczeństwo, ochrona VIP-a.

UMIĘTNOŚCI OCHRONIARZA W KONTEKŚCIE OCHRONY VIP

Abstract

This paper presents the issue of the role and responsibilities of security guard in the context of the VIP protection. The author of the text came from a definitional recognition of safety and protection. The professional preparation of security officer to exercise one's professional tasks with the distinction of gender was presented. The stages of organizing personal VIP protection teams were described. Personal protective equipment of security guard was shown.

Key words: security guard, security, VIP protection.

Introduction

Many scientists and professionals take to characterize the phenomena affecting the transformation of the modern world. Undoubtedly, we are living in an era of globalization, which brings a lot of opportunities but also dangers¹. Science and knowledge evolved but also evolution of threats followed. Accordingly, a security issue has become one of the priority themes both in science and practice². Nowadays, the security issue is perceived widely. In the discussions on security lot of time is devoted to the „sense of security” by individuals or social

¹ T. Jemiolo, *Globalizacja. Szanse i zagrożenia. Akademia Obrony Narodowej*, Warszawa 2000, p. 5.

² See T. Jemiolo, A. Dawidczyk, *Wprowadzenie do metodologii badań nad bezpieczeństwem*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2008.

groups. Starting from the local security: personal³, domestic⁴, at school⁵, educational⁶, vocational⁷, cultural⁸, national⁹ reaching the global security: political or economic¹⁰. Research on sources of security show that the sense of security is given by family, friends and education¹¹.

Nowadays, an increasing number of people use voluntarily or is forced to use of personal protective equipment. Companies dealing with Protection of Persons and Property carry out economic activities of particular social importance. Guard / agent of security, in discharging duties of their profession, is in contact both with the possibility to use physical restraint and ability to use firearms. Hence, the state specifically identified in numerous laws, regulations and other legal acts of the scope of these activities.

VIP protection in Poland

The need for commercial protection increased after the Polish regime change. Deepening economic disparities among citizens, along with the crisis of state security services, have created favorable conditions for the development of a commercial market for security services.

The abbreviation VIP (a Very Important Person) was first used by the British Royal Air Force in the mid-40s of the twentieth century, but has been known since the 30s. VIP is a person with special status in relation to the profession, function or owned assets. Contemporarily, to actors, singers, statesmen, politicians, members of ruling families, members of the top

³ E. Wysocka, *Bezpieczeństwo młodzieży we współczesnym świecie – wyzwania, problemy i zagrożenia*, [in:] D. Czajkowska-Ziobrowska, P. Ziobrowski (ed.), *Obraz bezpieczeństwa społecznego człowieka XXI wieku*, Akademicki Instytut Naukowo-Wydawniczy ALTUS, Poznań 2011, p. 222-240.

⁴ D. Czajkowska-Ziobrowska, M. Kucharska, *Wykluczenie społeczne – egzemplifikacje rosyjskie*, [in:] D. Czajkowska-Ziobrowska, A. Zduniak (ed.), *Edukacyjne zagrożenia i wyzwania młodego pokolenia*, Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa, Poznań 2009, p. 209-215.

⁵ D. Czajkowska-Ziobrowska, *Pomiędzy dialogiem a przemocą w szkole. Rola dialogu i przemocy w reprodukowaniu kapitału szkolnego*, [in:] D. Czajkowska-Ziobrowska, A. Zduniak (ed.), *Edukacja dla bezpieczeństwa. Bezpieczna szkoła, bezpieczny uczeń. Edukacja wobec zagrożeń szkolnych*, Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa w Poznaniu, Poznań, p. 16-25.

⁶ M. Kopczewski, K. Ligęza, R. Kościelniak, *Integracja europejska w dziedzinie edukacji*, [in:] D. Czajkowska-Ziobrowska, A. Zduniak (ed.), *Edukacja dla bezpieczeństwa. Bezpieczeństwo Regionalne. Wyzwania edukacyjne*, Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa, Poznań 2008, p. 277-285.

⁷ M. Kučerka, J. Stebila, *Analityka ryzyka hluku na pracowisku*, [in:] M. Rybakowski, J. Stebila (ed.), *Wybrane problemy środowiska pracy i gospodarki*, Wydawnictwo Naukowe Polskiego Towarzystwa Profesjologicznego, Zielona Góra 2010, p. 137-142, M. Rybakowski, A. Rosa, *Współczesne problemy bezpieczeństwa i kultury pracy*, [in:] M. Rybakowski, J. Stebila, *Wybrane problemy środowiska pracy i gospodarki*, Wydawnictwo Naukowe Polskiego Towarzystwa Profesjologicznego, Zielona Góra 2010, p. 9-24.

⁸ D. Czajkowska-Ziobrowska, *Wartość dialogu dla poczucia bezpieczeństwa kulturowego*, [in:] E. Dąbrowa, D. Jankowska, *Pedagogika dialogu. Dialog warunkiem rozwoju osobowego i społecznego*, Akademia Pedagogiki Społecznej, Warszawa 2008, p. 201-208.

⁹ M. Bodziany, *Socjologiczny dylemat bezpieczeństwa narodowego w kontekście zmiany społecznej i wielokulturowości*, [in:] D. Czajkowska-Ziobrowska, A. Zduniak (ed.), *Edukacja dla bezpieczeństwa. Bezpieczeństwo Regionalne. Wyzwania edukacyjne*, Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa, Poznań 2008, p. 497-506.

¹⁰ E. Ambukita, *Działalność korporacji transnarodowych w erze globalizacji*, [in:] D. Czajkowska-Ziobrowska, A. Zduniak (ed.) *Bezpieczna szkoła, Bezpieczny uczeń. Edukacja wobec zagrożeń szkolnych*, Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa, Poznań 2007, p. 580-589.

¹¹ D. Czajkowska-Ziobrowska, P. Gąsiorek, P. Ziobrowski, *Poczucie bezpieczeństwa młodzieży akademickiej*, [in:] D. Czajkowska-Ziobrowska, P. Ziobrowski, *Obraz bezpieczeństwa społecznego człowieka XXI wieku*, Akademicki Instytut Naukowo-Wydawniczy Altus, Poznań 2011, p. 52-77.

management of large corporations and persons responsible for the extremely valuable shipments are considered as such¹².

The fall of the communist system in Poland caused that the first owners of wealth surrounded themselves with bodyguards, so called *necks*. The ostentatious protection mainly added prestige. After several years commercial services professionalized – security became discreet, and the most desirable feature of personal security agent was confidence and professionalism in action and not, as in the initial stage appearance obtained in exercises at the gym. Protection agents began to be put in front of high demands. They must not only be physically fit, but also to know foreign languages. Until recently, i.e. 2014. minimum benchmark was a security guard license – second degree and at least a high school education.

VIP protection market is not yet fully formed Poland. Currently there are mostly companies that within their structures have specialized formation. Employees are recruited from the group of former officers with experience in special uniformed formations. Experience pays off, because it prevents potential accidents.

The first legal regulation concerning security personnel were Act of 23 December 1988, *at business*¹³, in which it was mentioned *on the economic operator providing services in the field of protection of persons and property*. Then – by the Panel on Review of Subsidiary Specialist Formation of Enforcement and Property – appointed by the Council of Ministers at the suggestion of the Police Headquarters – a detailed analysis of the growing security market was conducted. The result of the work was the release of *report on the Special Armed Safe-guard Formations*.

The first piece of legislation regulating the functioning of bodies dealing with the protection was passed on August 22, 1997 The Act on the protection of persons and property (Dz. U. No. 114, item. 740 with amendments).

Definitional approach to the problem of security

B. Służalska and J. Służalski define the concept of personal protection as „operation, which primary objective is to ensure the safety of life, health and physical integrity”¹⁴.

Security can be realized in the form of permanent or temporary protection. Permanent protection is a „kind of protection that involves planned and systematic, carried out over a longer period, protective effect in the building around the clock, 7 days a week. The Permanent protection is not an element of technical protection, but direct physical protection”¹⁵.

On the other hand, the temporary protection, in contrast to permanent protection is „a kind of protective actions that are not conducted on a continuous basis. This form of protection is used mostly for economic reasons or if not required by the level of threat for facili-

¹² P.K. Marszałek, *Prawne podstawy organizacji ochrony VIP-ów w II Rzeczypospolitej*, „Studia Lubelskie” 2009, nr 5, p.13.

¹³ Ustawa o działalności gospodarczej z dnia 23 grudnia 1988 r., (Dz. U. 1988, nr 41, poz. 324).

¹⁴ B. Służalska, J. Służalski, *Pracownik ochrony. Słownik tematyczny*, Wydawnictwo Policealnej Szkoły Detektywów i Pracowników Ochrony O’CHIKARA, Lublin 2008, p. 74-75.

¹⁵ *Ibidem*, p. 75.

ty. Because of the way of the implementation of emergency protection is divided into temporary, part-time, and occasional protection”¹⁶.

A security guard is a person registered on the list of eligible employees of physical protection (...) and performing the tasks of security guard¹⁷.

Theme dictionary, characterizing the security officer, says that it is a „person holding a license of physical protection worker (by amendment after January 2014. Act its issuing was stopped by replacing as an entry in the list of qualified security guards) or licensed employee of technical security (by amendment after January 2014 . suitable professional qualifications) and performing the tasks of protection under the internal security service, or on behalf of a entrepreneur. who has obtained a license to run a business for the protection of persons and property, as well as the person performing tasks in the field of protection that does not require a license on behalf of the entrepreneur who has obtained a license to carry out business activity in the protection of persons and property”¹⁸.

In the discussion of **personal safety**, it is reasonable to accept definition proposed by the author of presented text: it is a subset of this part of the personal security bound and responsible for factors related to the most relevant for life and functioning as a human, citizen within the structures of the country in which one lives.

Undoubtedly, protection is of great significance for achieving security. **Security** – active and passive measures to prevent any unauthorized threat, no matter whether the perpetrators of these acts will bear criminal responsibility for the acts or not.

Active protection – is a set of measures, protecting from danger.

Passive protection – is the presence of security staff in a specific place and time where there can be a risk (preventive action).

Personal protection – a **person** or **group** of persons **trained** (with appropriate knowledge in the field of protection of persons), **equipped** with firearms, coercive measures and other technical equipment, to ensure the safety of the protected persons.

Professional preparation of security officer to exercise professional tasks

The increase in demand for security services, security guard profession, has become popular in recent times and undoubtedly promising. Security guard should not only have adequate physical, but also mental skills. They should have knowledge and specialized skills both in terms of knowledge of the safety and psychology¹⁹. On the other hand, personal protection, which is a narrow specialization, requires not only extensive knowledge and learnt skills, such as fighting techniques, shooting techniques, VIP protection techniques. It also requires predispositions such as strong psyche and short response time²⁰.

¹⁶ *Ibidem*, p. 75.

¹⁷ Ustawa o ochronie osób i mienia z dnia 22 sierpnia 1997 roku (Dz.U. 2014.1099jt).

¹⁸ B. Służalska, J. Służalski, *Pracownik ochrony...*, *op. cit.*, p. 91-92.

¹⁹ H. Stankiewicz, *Pracownicy ochrony osób i mienia w systemie bezpieczeństwa publicznego w Polsce*, „Społeczeństwo i Ekonomia” 2014, nr 1(1), p. 212-216.

²⁰ M. Rejman, *Ochrona osobista. Profesjonalny bodyguarding – zawód czy powołanie*, „PATROL – Magazyn Securitas w Polsce” 2007, nr 2, p. 9.

According to complement the Act on the Protection of Persons and Property from 1997 new amendments in force, since January 2014, have changed qualification requirements for security staff and technical security worker in the terms of reference. Employee license was replaced by entry in the list of qualified security personnel. In order to be on this list, suitor must meet the following conditions: be at least 21 years old, have completed at least junior-high school, have no criminal record and no pending criminal proceedings against the person, have a good opinion issued by a competent, according to the place of residence of the candidate, regional commander of the Police, have the appropriate physical and mental capability, certified by a medical certificate, to practice as a qualified protection worker confirmed by medical examinations at designated centers of specialized medicine, have a certificate or diploma of training completion, specialized training or certifying courses for required practical skills and theoretical knowledge.

Security agents to be able to perform their duties, must be periodically trained. During the training programs in the field of personal protection one can get practical skills related to: business tactics *Bodyguarding Business* (BG) for people working in personal protection; military tactics Close – Personal – Protection (CPP) for protective groups intended to defend VIPs in high-risk areas (warfare); one of the combat fighting system in close contact for employees of personal protection and intervention techniques; COMBAT – SHOOTING – SYSTEM; Driving special tactics for drivers of personal protection.

Training of protection services includes division into: the service of patrol and intervention and convoys. And so the candidates first improve in: intervention techniques; the tactics of actions of intervention groups; granting premedical aid. Candidates of second group deepen knowledge of: convoys and escorts; tactics during attacks.

Prospective agents should know the procedures for behavior during mass events, maintaining security of objects, to deal with hostage situations. A very important aspect is the ability to use the weapon.

Other training programs on a strictly personal protection is knowledge of: pedestrian arrays; arrays in the column of vehicles; movement in public places; VIP protection and public transport; behavior at press conferences, meetings with fans, etc.; organization of protection groups; planning and implementation of protection; rules of conduct in emergency situations.

Protection training primarily include those aspects that are current, resulting from the interpretation of the law.

The influence of gender in the management and direction of personal security

The issue of sex differences is now very current. Everyone has heard of the gender ideology, or the cultural gender²¹. The author in this chapter wants to focus on line of thinking – feminine or masculine. Perception and assessment of the situation distinguishes male from female agent.

²¹ See B. Laskowska, *Spoleczno-kulturowe kontrowersje wokół męskości. Kompulsywne dryfowanie po tożsamościach*, „Nauczyciel i Szkoła” 2011, nr 2 (50), p. 25-35.

Gender is of some importance when it comes to orientation in different situations and response to them.

And so a woman: works better tactically; is superior in directing; quickly reaches the goal; attacks better; is more effective in intelligence activities; has better-developed intuition; pays attention to detail in the environment in which she is located; knows what to do at any given time; is a multitask person.

And the man: feels better in strategic action; is better at management; slowly reaches the goal (must rethink); is better in the physical defense; is more suitable for counter-intelligence activities; does not pay much attention to the details around; sees analytically (what might happen in the future); focuses on one task.

A special role in personal security is given to the woman. For obvious reasons – when a VIP is a woman and has to go to the toilet and other less obvious reasons – to some of the tasks women are better suited than men. They notice details and have intuition, but most importantly – during the protective measures – they are nice and elegantly dressed and usually ignored by opponents. Underestimation of the enemy is strength – it gives an advantage and an element of surprise.

Struk distinguishes two categories of female-agents: an expert on weapons and combat – usually scrawny, inconspicuous with a girlish beauty; sex bomb – a woman with a very attractive appearance, tall, elegant²².

The differences between men and women in the context of personal security can be most simply seen quoting the proverb:

- a man thinks that a woman will not change;
- a woman thinks the man will change.

In fact:

- woman is variable, and the man is steady.

What must be stressed – these characteristics should not be considered superior or inferior, but considered when designing safety. The issue of gender differences highlights the most in the activities of the intelligence and counter-intelligence.

The tactics of actions in the sphere of security of woman: feels better tactical operations, directing; uses the naiveté of a man and non-verbal communication (launches reaction of a man as male); during a fight is absolute, not satisfied with her victory, if a chance given – takes revenge; is not guided by charity; uses mainly the right hemisphere of the brain in charge of emotions and creativity, are more suitable for intelligence activities.

The tactics of actions in the area of personal security of man: feels in strategic planning, management; seeks to win the fight and when the enemy surrenders, accepts and ends the fight; is guided by charity; what is important when fighting with a woman must pursue the same tactic, which it applies – surrender of a woman is not an option – it is a distraction; mainly uses the left hemisphere of the brain that for analytical processes, it is more suitable for counter-intelligence activities.

Experts stress that job of security agent is monotonous and laborious. Paradoxically effective protection in the long term can lead to lose of vigilance, falling into a routine. Self-

²² Z. Struk, *Kobieta bodyguard*, OMZ „Ochroniarz”, 1996, nr 9, p. 21.

control and self-improvement of individual members of the team are the only answer to threats.

Stages of organizing VIP personal protection teams

Stage 0 – preliminary interview with a VIP to protect, which is the main source of information. On this basis, it should be determined: the reason why it is necessary to ensure the given VIP protection, period for which it is necessary to ensure the protection, specific times when protection is needed, the scope of protection (whom and what should it cover).

What is important in this conversation – to immediately build trust with the client and realize importance of given information for the undertaken projects related to planning protection. Both the client and the agent cannot disseminate the information obtained.

Step 1 – information about VIP.

Protection Service should obtain all possible information on the payer: who is the VIP, and what immediate family does for the living, what are the social, political beliefs of VIP and the environment in which one is surrounded and connections, of what the person does in spare time, hobbies, habits, the enemies or unfriendly people, if ever was personally or the family a subject of a threat, what kind of person is privately and professionally, is the client sick (undergoes treatment, if so, one should provide contact for doctor), concerns / comments to protection operation, in which objects will be staying or may be present, where are located the closest police stations, municipal police, fire brigade, hospitals, etc.

Step 2 – the concepts of protection and its form.

On the basis of interpretation of information gained in the first stage, the security develops and establishes the concepts of protection and the form by answering questions: whether there are or there may be a real source of threat, whether there are any risks if there is a threat, what is its nature, when and to what intensity may it occur, where and in what areas it may be most likely to an attack to occur.

Step 3 – ways and means to counter attacks.

Based on the first two stages ways and means to counter attacks are developed and rules for intervention planned. The security should pay attention to any place and manner of conducting a potential coup and used weapons, and on this basis determine the necessary strength and preventive measures.

Step 4 – a detailed security plan.

In the last stage of planning, a detailed plan to protect the VIP is created, and it should contain except for explicitly and clearly outlined ways of doing tasks and responsibilities, information on: accommodation, food, recreation, etc.

Recalling the basic definition of protection dualism of actions to protect the VIP should be noted. These are both active and passive tasks against any unlawful threat, regardless of whether the perpetrators of these acts will bear criminal liability for the acts or not. Active protection is a set of physical movements to protect against danger, and passive – the mere presence of a security guard at a specific time and place, where it can be a risk.

Personal protection planning steps should be always meticulously carried out and the results taken into account, because according to statistics, only tackling is the most effective method.

In planning it to tactics adapted to the area of operations are important²³.

Security agents can play a very important role, which is often forgotten – deterrence. Potential attackers can still only from the outside assess whether it is worth to attack. Only a determined assassin, having a clear purpose and goal is – unfortunately for VIP – effective. In the case of direct action security has only 3% chance to counter attack on life of VIP.

Equipment of Personal Protection Agent

Gear of security agent should be adjusted to suit of the VIP and one's entourage. It should be noted, however, that there are differences between the group of physically protecting objects (permanent and temporary) where VIP stays and agents moving with VIP. Frequently VIP security wears the standard clothes – a suit: dark jacket, large enough to hide equipment and body armor; pants – loose-fitting color of the jacket; shirt – light, analogous to the jacket – loose, to fit a bulletproof vest; tie – undistinguished and what's important cut and mounted on elastic so that it is impossible to strangle; shoes and socks – the same color, lace-up shoes, slip-resistant sole; jacket / short coat with a hood – to avoid long apparel for convenience when traveling, the colors matched to the rest of the clothes.

The most famous element of outfit are sunglasses, contrary to appearances, not only to protect against the sun, but because of it, the attacker does not know where the agent looks at the moment. In addition to mount miniature mirrors allows for constant observation of what is going on behind bodyguard's back.

Equipment of security agent: bulletproof vest; firearms – should be light, worn in the same place; stable holster; means of communication – preferably camouflaged (the development of technology promotes security agents); mini-first aid kit; a flashlight; handheld overpowering gas; electric stun gun; handcuffs; baton.

In addition: a briefcase with a ceramic or Kevlar blind; binoculars with night vision; eavesdropping detection equipment, etc.; gas masks; first aid kit with medicines if the VIP must to take it; equipment to search for explosives.

Summary

The text presented above shows that the profession of security guard is subject to both regulatory and scientific conditions. Nowadays, a good security agent can be a person who has scientific knowledge, practical skills and physical aptitude for performing the profession in a satisfactory manner for both the client and the individual.

²³ See A. Bujak, *Praca w terenie na szczeblach taktycznych według standardów NATO*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2002; A. Bujak, *Środowisko a działania bojowe na terytorium Polski*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2002.; A. Bujak, G. Sobolewski, *Teren zabudowany środowiskiem walki XXI wieku*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2005.

Bibliography

- Ambukita E., *Działalność korporacji transnarodowych w erze globalizacji*, [in:] Czajkowska-Ziobrowska D., Zduniak A. (ed.), *Bezpieczna szkoła, Bezpieczny uczeń. Edukacja wobec zagrożeń szkolnych*, Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa, Poznań 2007.
- Bodziany M., *Socjologiczny dylemat bezpieczeństwa narodowego w kontekście zmiany społecznej i wielokulturowości*, [in:] Czajkowska-Ziobrowska D., Zduniak A., *Edukacja dla bezpieczeństwa. Bezpieczeństwo Regionalne. Wyzwania edukacyjne*, Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa, Poznań 2008.
- Bujak A., *Praca w terenie na szczeblach taktycznych według standardów NATO*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2002.
- Bujak A., *Środowisko a działania bojowe na terytorium Polski*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2002.
- Bujak A., Sobolewski G. *Teren zabudowany środowiskiem walki XXI wieku*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2005.
- Czajkowska-Ziobrowska D., Gąsiołek P., Ziobrowski P., *Poczucie bezpieczeństwa młodzieży akademickiej*, [in:] Czajkowska-Ziobrowska D., Ziobrowski P., *Obraz bezpieczeństwa społecznego człowieka XXI wieku*, Akademicki Instytut Naukowo-Wydawniczy Altus, Poznań 2011.
- Czajkowska-Ziobrowska D., *Wartość dialogu dla poczucia bezpieczeństwa kulturowego*, [in:] Dąbrowa E., Janakowska D. (ed.), *Pedagogika dialogu. Dialog warunkiem rozwoju osobowego i społecznego*, Akademia Pedagogiki Społecznej, Warszawa 2008.
- Czajkowska-Ziobrowska D., Kucharska M., *Wykluczenie społeczne – egzemplifikacje rosyjskie*, [in:] Czajkowska-Ziobrowska D., Zduniak A. (ed.), *Edukacyjne zagrożenia i wyzwania młodego pokolenia*, Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa, Poznań 2009.
- Czajkowska-Ziobrowska D., *Pomiędzy dialogiem a przemocą w szkole. Rola dialogu i przemocy w reprodukowaniu kapitału szkolnego*, [in:] Czajkowska-Ziobrowska D., Zduniak A. (ed.), *Edukacja dla bezpieczeństwa. Bezpieczna szkoła, bezpieczny uczeń. Edukacja wobec zagrożeń szkolnych*, Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa w Poznaniu, Poznań 2007.
- Jemiolo T., *Globalizacja. Szanse i zagrożenia. Akademia Obrony Narodowej*, Warszawa 2000.
- Jemiolo T., Dawidczyk A., *Wprowadzenie do metodologii badań nad bezpieczeństwem*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2008.
- Kopczewski M., Ligęza K., Kościelniak R., *Integracja europejska w dziedzinie edukacji*, [in:] D. Czajkowska-Ziobrowska, A. Zduniak (ed.), *Edukacja dla bezpieczeństwa. Bezpieczeństwo Regionalne. Wyzwania edukacyjne*, Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa, Poznań 2008.
- Kučerka M., Stebila J., *Analiza ryzyka hluku na pracowisku*, [in:] Rybakowski M., Stebila J. (ed.), *Wybrane problemy środowiska pracy i gospodarki*, Wydawnictwo Naukowe Polskiego Towarzystwa Profesjologicznego, Zielona Góra 2010.
- Rybakowski M., Rosa A., *Współczesne problemy bezpieczeństwa i kultury pracy*, [in:] Rybakowski M., Stebila J. (ed.), *Wybrane problemy środowiska pracy i gospodarki*, Wydawnictwo Naukowe Polskiego Towarzystwa Profesjologicznego, Zielona Góra 2010.
- Laskowska B., *Społeczno-kulturowe kontrowersje wokół męskości. Kompulsywne dryfowanie po tożsamościach*, „Nauczyciel i Szkoła” 2011, nr 2 (50).
- Marszałek P.K., *Prawne podstawy organizacji ochrony VIP-ów w II Rzeczypospolitej*, „Studia lubelskie” 2009, nr 5.
- Ustawa o działalności gospodarczej z dnia 23 grudnia 1988 r.* (Dz. U. Nr 41, poz.324).
- Rejman M., *Ochrona osobista. Profesjonalny bodyguarding – zawód czy powołanie*, „PATROL – Magazyn Securitas w Polsce” 2007, nr 2.
- Szwałska B., Szwałski J., *Pracownik ochrony. Słownik tematyczny*, Wydawnictwo Policealnej Szkoły Detektywów i Pracowników Ochrony O`CHIKARA, Lublin 2008.
- Ustawa o ochronie osób i mienia z dnia 22 sierpnia 1997 roku* (Dz.U.2014.1099 jt).
- Stankiewicz H., *Pracownicy ochrony osób i mienia w systemie bezpieczeństwa publicznego w Polsce*, „Społeczeństwo i Ekonomia” 2014, nr 1(1).
- Struk Z., *Kobieta bodyguard, OMZ „Ochroniarz”* 1996, nr 9.
- Wysocka E., *Bezpieczeństwo młodzieży we współczesnym świecie – wyzwania, problemy i zagrożenia*, [in:] Czajkowska-Ziobrowska D., Ziobrowski P. (ed.), *Obraz bezpieczeństwa społecznego człowieka XXI wieku*, Akademicki Instytut Naukowo-Wydawniczy ALTUS, Poznań 2011.

III. KOMUNIKATY
I DONIESIENIA
Z BADAŃ

Eunika Baron-Polańczyk

Uniwersytet Zielonogórski

ZAINTERESOWANIA I FORMY SPĘDZANIA CZASU WOLNEGO PRZEZ STUDENTÓW – CZYNNIKI RÓŻNICUJĄCE (DONIESIENIE Z BADAŃ)

Streszczenie

Artykuł przedstawia fragment diagnostycznych badań przeprowadzonych w Uniwersytecie Zielonogórskim w ramach międzynarodowego projektu „Fotografia i film jako medium relacji psychopedagogicznych. Temporalna wizualizacja czasu wolnego studentów”. Prezentuje kompleksowe wyniki ustalające: 1) zainteresowania studentów; 2) rozumienie i pożytkowanie czasu wolnego studentów; 3) czynniki różnicujące sposób spędzania wolnego czasu przez studentów. Analizy i interpretacje form spędzania czasu wolnego i zainteresowań studentów pozwalają podjąć próbę wskazania wpływu tej sfery życia na rozwój ogólny i zawodowy jednostek oraz społeczności studenckiej.

Słowa kluczowe: zainteresowania, czas wolny, badania diagnostyczne, rozwój studentów.

INTERESTS AND FORMS OF STUDENTS' LEISURE ACTIVITIES – DIFFERENTIATING FACTORS (RESEARCH REPORT)

Abstract

The article presents a fragment of diagnostic research conducted in the University of Zielona Gora in the framework of the international project “Photography and film as a medium of psychopedagogical relationships. Temporal visualization of students free time”. It presents comprehensive results which determine: 1) student interests; 2) understanding and benefits of free time for students; 3) the factors differentiating the way of spending free time by students. Analysis and interpretation of students' leisure activities and interests allow us to try to identify the impact of this sphere of life on the general and professional development of individuals and the student community

Key words: interests, leisure, diagnostic research, the development of students.

Wprowadzenie

Problematyka zainteresowań i czasu wolnego, podejmowana w wielu pracach naukowych, jest istotna z perspektywy nauk społecznych, a w szczególności pedagogiki, w tym pedagogiki

czasu wolnego¹. Egzystencja w świecie dynamicznych przemian obejmujących wiele obszarów ludzkiej aktywności pociąga za sobą także zmiany sposobu postrzegania poszczególnych segmentów czasu w życiu współczesnego człowieka. Zdaniem K. Denka², możemy nawet mówić o kształtowaniu się „społeczeństwa czasu”, którego granice nie będą już wyznaczane przez czas pracy i czas wolny, ponieważ obszary te nachodzą na siebie i nawzajem się przenikają. Współczesna kultura dostarcza szerokiego spektrum wzorców zagospodarowania czasu wolnego, które w różnoraki sposób (i pozytywny, i negatywny) mogą wpływać na rozwój człowieka, wyzwalając określony poziom aktywności i rodzaj podejmowanych działań. Dlatego dziś – szczególnie w świetle funkcji rozwojowej, wyzwalającej i kreatywnej czasu wolnego – istotne staje się kształtowanie umiejętności właściwego zagospodarowania czasu wolnego. Spojrzenie na czas wolny w aspekcie pedagogicznym – procesu wychowywania do czasu wolnego³ – wymaga zwrócenia uwagi na rozwój osób i społeczeństwa w zakresie organizowania i spędzania czasu wolnego zgodnie z indywidualnymi potrzebami, zainteresowaniami i zamiłowaniem.

Zdiagnozowanie rzeczywistości studentów – ich dążeń, preferencji, przyzwyczajzeń i zainteresowań – szczególnie studentów kierunków pedagogicznych, jest niezmiernie ważne, ponieważ stanowią oni specyficzną grupę ludzi, którzy w przyszłości najprawdopodobniej będą kształtować kolejne pokolenia i wskazywać im możliwości spędzania czasu wolnego. Przez swoje edukacyjne oddziaływania będą wychowywać do przejawiania własnej inicjatywy i samodzielności w organizowaniu i spędzaniu czasu wolnego. Warto jest zatem przyjrzeć się, jak sami studenci spędzają, chcieliby spędzać, bądź też czego nie chcieliby robić w swoim czasie wolnym oraz jakie przejawiają zainteresowania.

Założenia badawcze

Inspiracji do podjęcia badań i uzasadnienia wyboru tematu należy szukać w założeniach międzynarodowego projektu naukowo-dydaktycznego „Fotografia i film jako medium relacji psychopedagogicznych. Temporalna wizualizacja czasu wolnego studentów”⁴. Realizacja projektu oraz badania empiryczne na Uniwersytecie Zielonogórskim, odbyły się w ramach działalności Koła Naukowego Młodych Dydaktyków⁵.

¹ Zob.: J. Pięta, *Pedagogika czasu wolnego*, Wyd. Frel, Nowy Dwór Mazowiecki 2014; M. Orłowska, R. Grzejszczak, *Czas wolny. Niedoceniony instrument pracy socjalnej*, Akademia Pedagogiki Specjalnej, Warszawa 2011; D. Mroczkowska (red.), *Czas wolny. Refleksje, dylematy, perspektywy*, Wyd. Difin, Warszawa 2011; J. Daszykowska, R. Pelczar (red.), *Czas wolny. Przeszłość – teraźniejszość – przyszłość*, Wyd. KUL, Stalowa Wola 2009; P. Hanyga-Janczak, *Czas wolny studentów. Komponenty i zagospodarowanie*, Wyd. Uniwersytetu Jana Kochanowskiego, Kielce 2011; T. Knopik, *Czas wolny... od nudy. Zrównoważony rozwój uczniów zdolnych w ramach zajęć pozalekcyjnych*, Wyd. Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2014.

² K. Denek, *Edukacja dziś – jutro*, Wyd. ŁWSH, Żary 2006, s. 133.

³ M. Czerepaniak-Walczak, *Wychowanie do czasu wolnego. Poszukiwanie miejsca dla „Homo ludus” w świecie „Homo Faber”*, [w:] M. Dudzikowa, M. Czerepaniak-Walczak (red.), *Wychowanie. Pojęcia, procesy, konteksty. Interdyscyplinarne ujęcie*, t. 2, GWP, Gdańsk 2007, s. 303-324.

⁴ Założenia projektu oraz szczegółowa analiza zebranego materiału empirycznego oraz kompleksowe wyniki prezentowane są w E. Baron-Polańczyk, M. Czajkowska, J. Grotkiewicz, *Photography as visualisation of students' leisure time*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2015.

⁵ Koło Naukowe Młodych Dydaktyków (KNMD), Inżynierii Bezpieczeństwa i Nauk o Pracy (dawniej: Instytut Edukacji Techniczno-Informatycznej) Uniwersytetu Zielonogórskiego. Opiekun naukowy: E. Baron-Polańczyk, Zob.: *KMND*, <https://sites.google.com/site/uzknmd/home> [13.02.2016].

W prowadzonych analizach pojęcie czasu wolnego przyjęto za W. Okoniem⁶; rozumiane jest ono jako „czas do dyspozycji jednostki po wykonaniu przez nią zadań obowiązkowych; pracy zawodowej, nauki obowiązkowej w szkole i w domu oraz niezbędnych zadań domowych”. Z definicji przyjęto, że czas wolny, racjonalnie i praktycznie, może być przeznaczany na: 1) odpoczynek, czyli regenerację sił fizycznych i psychicznych; 2) rozrywkę, która sprawia przyjemność; 3) działalność społeczną o charakterze dobrowolnym i bezinteresownym; 4) rozwój zainteresowań i uzdolnień jednostki przez zdobywanie wiedzy i amatorską działalność artystyczną, techniczną, naukową czy sportową⁷. W aspekcie rozwoju ogólnego i zawodowego szczególnej uwagi wymaga problem rozwijania nabytych przez studentów oraz kształtowania nowych dla nich zainteresowań ułatwiających i wzbogacających życie. Z pedagogicznego punktu widzenia zainteresowanie to nabywana przez człowieka w toku jego rozwoju względnie trwała obserwowalna dążność do poznawania otaczającego go świata, wyrażająca się w postaci ukierunkowanej aktywności poznawczej o określonym nasileniu. Dążność ta (aktywność poznawcza) przejawia się w selektywnym stosunku do przedmiotów i spraw otoczenia, to znaczy w: 1) dostrzeganiu określonych cech przedmiotów oraz związków i zależności między nimi, a także wybranych problemów; 2) dążeniu do ich poznania, zbadania czy rozwiązania; 3) przeżywaniu różnorodnych, pozytywnych bądź negatywnych uczuć, związanych z nabywaniem wiedzy i sprawności⁸. Zatem pojęcie zainteresowania należy do tych terminów pedagogiki, których użyteczność i popularność w rozwoju osobowości odgrywa ogromną rolę.

Cele poznawcze badań⁹ wskazują na wzbudzenie refleksji nad własnym czasem wolnym, nad podejmowaną (czy też niepodjętą) aktywnością w tym obszarze oraz ustalenie zainteresowań, pasji, zdolności studentów. Zwracają uwagę na poszukiwanie impulsów wybuchowych na podstawie analizy „cudzych” fotografii i ich opisów, według triady kategoryjnej: „przeżywanie – przebudzenie – przemiana”¹⁰. Wzorując się teoretycznymi wytycznymi zawartymi w pracach L. Witkowskiego¹¹, określono także cele praktyczne, które podkreślają uwzględnienie zainteresowań studentów w planowaniu i organizowaniu zajęć – w poszukiwaniu drogi do siebie (Sergiusz Hessen), od socjalizacji do rewitalizacji¹².

Przedmiot poszukiwań badawczych wyznacza problem główny¹³: jak rozumiany i pożytkowany jest czas wolny przez studentów? Zarysowano trzy problemy szczegółowe: 1. Jak studenci chcą spędzać czas wolny?, 2. Jak studenci spędzają czas wolny?, 3. Jak studenci nie chcą spędzać czasu wolnego? W ujęciu temporalnej wizualizacji czasu wolnego pytania zwracały

⁶ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Wyd. „Żak”, Warszawa 2001, s. 63.

⁷ *Ibidem*.

⁸ *Ibidem*, s. 460.

⁹ W.P. Zaczyński, *Praca badawcza nauczyciela*, WSiP, Warszawa 1997, s. 52.

¹⁰ M. Jaworska-Witkowska, L. Witkowski, *Przeżycie – przebudzenie – przemiana. Inicjacyjne dynamizmy egzystencji ludzkiej w prozie Hermanna Hessego: (tropi i kategorie pedagogiczne)*, Wyd. Wyższej Szkoły Edukacji Zdrowotnej i Nauk Społecznych, Łódź 2010.

¹¹ L. Witkowski, *Między pedagogiką, filozofią i kulturą. Studia, eseje, szkice*, t. 3, Wyd. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2007; Idem, *Edukacja i humanistyka. Nowe (kon)teksty dla nowoczesnych nauczycieli*, t. 2, Wyd. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2007; Idem, *Edukacja wobec sporów o (po)nowoczesność*, t. 1, Wydaw. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2007; Idem, *Tożsamość i zmiana. Epistemologia i rozwojowe profile w edukacji*, Wyd. Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2010.

¹² Zob.: E. Perzycka, *Media cyfrowe źródłem zmiany w warsztatach pracy nauczyciela*, [w:] *Pedagogika medialna dla rynku pracy*, cykl „Pedagogika pracy”, *Człowiek – Obywatel – Pracownik na rynku pracy*, Wyższa Szkoła Humanistyczna TWP, Szczecin-Swinoujście 2011.

¹³ M. Łobocki, *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, „Impuls”, Warszawa 2003, s. 104.

uwagę na opinię studentów dotyczącą czasu wolnego w kontekście przyszłości („jutro”), teraźniejszości („dzisiaj”) oraz przeszłości („wczoraj”). Badania dotyczyły również ustalenia zainteresowań badanych osób oraz czynników różnicujących sposób spędzania wolnego czasu przez studentów. W pytaniach o zależności uwzględniono takie cechy, jak płeć, wiek i rodzaj studiów.

Badania czasu wolnego studentów zostały osadzone w procedurze diagnostycznej¹⁴, w której zastosowano metodę sondażu diagnostycznego¹⁵ oraz trzy techniki: 1) ankietę ukierunkowaną kwestionariuszem pytań¹⁶, 2) wywiad ukierunkowany dyspozycjami do rozmowy¹⁷, 3) analizę dokumentów wizualnych ukierunkowaną matrycą analizy treści (fotografii)¹⁸. W celu ilościowego opisu i prezentacji badanych zjawisk posłużono się także metodami statystycznymi, w tym testem niezależności chi-kwadrat Pearsona.

Prezentacja środowiska – zainteresowania studentów

Populację, z której dobrano próbę badawczą, można zdefiniować jako zbiorowość studentów uczących się w Uniwersytecie Zielonogórskim na studiach o dwóch podstawowych profilach: edukacji techniczno-informatycznej oraz edukacji medialnej i informatycznej. Grupę badawczą stanowiło 151 studentów realizujących program kształcenia odpowiednio na następujących specjalnościach i stopniach: 1) edukacja techniczno-informatyczna, studia II stopnia (specjalności: inżynieria środowiska pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, zastosowanie technik komputerowych) – 54 (35,8%); 2) bezpieczeństwo i higiena pracy, studia I stopnia, studia podyplomowe – 39 (25,8%); 3) edukacja techniczno-informatyczna, studia I stopnia – 25 (16,6%); 4) edukacja medialna i informatyczna, studia I stopnia – 14 (9,3%); 5) edukacja techniczno-informatyczna, studia II stopnia (specjalność: doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość) – 11 (7,3%); 5) edukacja przedszkolna i wczesnoszkolna, studia podyplomowe – 8 (5,3%).

Badaniami objęci zostali studenci różnych roczników – trybu stacjonarnego – 100 (66,2%) osób i niestacjonarnego – 51 (33,8%) uczestników. Wśród badanych odnajdujemy równowagę w rozkładzie liczebności według płci: kobiety stanowiły grupę liczącą 75 (49,7%) osób, a mężczyźni – 76 (50,3%) badanych. Z odpowiedzi na pytanie dotyczące wieku wynika, że grupa badanych to zdecydowanie ludzie młodzi – większość (82,8%) nie przekroczyła 30 roku życia. Warto wspomnieć, że wśród nich znajdują się także osoby (stanowiące trzecią część analizowanej populacji) studiujące w trybie zaocznym, w tym i na studiach podyplomowych – które najprawdopodobniej mają już odpowiednie kwalifikacje i pracują zawodowo. Wiele z nich, ze

¹⁴ J. Gnitecki, *Metodologiczne problemy pedagogiki prakseologicznej*, WSP, Zielona Góra 1996, s. 105.

¹⁵ E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, przeł. W. Betkiewicz i in., PWN, Warszawa 2004, s. 268.

¹⁶ T. Pilch, T. Bauman, *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wyd. „Żak”, Warszawa 2001, s. 96.

¹⁷ Ch. Frankfort-Nachmias, D. Nachmias, *Metody badawcze w naukach społecznych*, Zysk i S-ka, Poznań 2001, s. 249, 612.

¹⁸ T. Pilch, *Zasady badań pedagogicznych*, Wyd. „Żak”, Warszawa 1998, s. 88; W.P. Zaczyński, *Praca badawcza...*, s. 158; Zob.: M. Banks, *Materiały wizualne w badaniach jakościowych*, przeł. P. Tomanek, PWN, Warszawa 2009; D. Silverman, *Interpretacja danych jakościowych. Metody analizy rozmowy, tekstu i interakcji*, przeł. M. Głowacka-Grajper, J. Ostrowska, PWN, Warszawa 2007; P. Sztompka, *Socjologia wizualna. Fotografia jako metoda badawcza*, PWN, Warszawa 2005.

względu na stosunkowo młody wiek, zapewne stoi jeszcze u progu kariery zawodowej, poznając tajniki funkcjonowania rynku pracy, wchodząc dopiero w rolę zawodową.

Z perspektywy projektowanych badań i prowadzonych analiz dokumentów wizualnych (fotografii) istotne jest zwrócenie uwagi na to, że udział studentów w projekcie odbywał się na zasadzie dobrowolności i fakultatywnego podejmowania wyznaczonych prac (tj. wykonania zdjęć wizualizujących czas wolny¹⁹). Na tej podstawie można domniemywać, że studenci odnajdywali pozytywną motywację do podjęcia się tego zadania, ponieważ przejawiają w jakimś stopniu zainteresowania fotografią i fotografowaniem. Powyższe twierdzenie może być uzasadnione, gdyż zainteresowania, wyrażane w postaci ukierunkowanej aktywności o określonym nasileniu, pozostają w bezpośrednim związku z motywacją. Niektórzy psychologowie wręcz utożsamiają pojęcie zainteresowania z pozytywną motywacją²⁰. Motywacja, określana jako stan gotowości człowieka do podjęcia określonego działania, to wzbudzony potrzebą zespół procesów psychicznych i fizjologicznych określający podłoże zachowań i ich zmian. To wewnętrzny stan mający wymiar atrybutowy. Biorąc pod uwagę to, że procesy motywacyjne (rozumiane jako procesy regulacji²¹) ukierunkowują zachowanie jednostki na osiągnięcie określonych, istotnych dla niej stanów rzeczy oraz kierują wykonywaniem pewnych czynności tak, aby te prowadziły do zamierzonych wyników²², zasadne jest nadanie pojęciu motywacji ważnej pozycji w kontekście studenckich celowych działań – w omawianym przypadku działań na rzecz wykorzystania fotografii i fotografowania do wizualizowania swojego czasu wolnego. Założenie to znajduje potwierdzenie m.in. w propozycji Donald E. Supera²³, który rozpatruje pojęcie zainteresowania z perspektywy przedmiotu. Stwierdza, że zainteresowanie to właściwość określonych rzeczy, które mają możliwość ściągania na siebie uwagi ludzkiej, są bodźcem dla umysłu, pobudzającym go do działania. Podążając tym tokiem, zainteresowania to „rzeczy, które absorbują uwagę, są interesujące”²⁴.

Interesującym zagadnieniem staje się zatem uzyskany obraz deklaracji badanych (w pytaniu otwartym) na temat swoich zainteresowań. Częstość występowania poszczególnych obszarów studenckich zainteresowań, policzona dla 450 (100%) wskazań, przedstawiono na Rys. 1. Otrzymane wyniki ujawniają, że na zainteresowania **fotografią** wskazało zaledwie 14 (3,1%) badanych. Być może dla studentów zgłaszających się do projektu fotograficznego przejawianie zainteresowań w tym obszarze jest oczywiste i nie wymaga specjalnego zaznaczenia, wyróżnienia. Samo podjęcie się tego zadania jest niejako deklaracją przejawianych w tym zakresie zainteresowań. Stan ten może również wskazywać na to, że współczesne fotografowanie, w rozumieniu studentów, jest tak proste i powszechne, że może to robić każdy, bez przejawiania

¹⁹ Studenci (ochotnicy) przygotowywali po trzy prace fotograficzne (wykonując je dowolną, wybraną przez siebie, techniką), które miały wizualizować sposoby spędzania przez nich czasu wolnego. Tematyka zdjęć miała odpowiadać zadanim trzem pytaniom o to: jak chcieliby oni spędzić czas wolny, jak go spędzają, jak nie chcieliby go spędzać. Do swoich prac studenci dołączali także krótki ich opis, własną interpretację.

²⁰ W. Okoń, *Nowy słownik...*, s. 460.

²¹ J. Reykowski, *Motywacja*, [w:] T. Tomaszewski (red.), *Psychologia ogólna. Emocje. Motywacja. Osobowość*, PWN, Warszawa 1992, s. 71, 89.

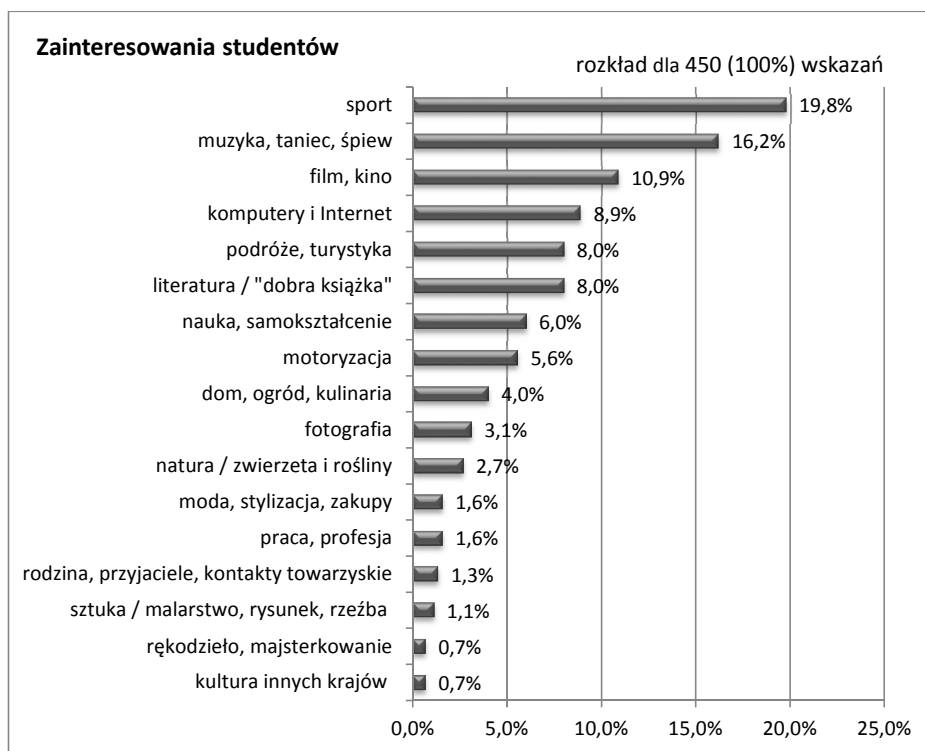
²² K.B. Madsen, *Motywacja*, [w:] W. Szewczuk (red.), *Encyklopedia psychologiczna*, Wyd. Fundacja INNO-WACJA, Warszawa 1998, s. 263-270.

²³ D.E. Super, *Psychologia zainteresowań*, PWN, Warszawa 1972, s. 22.

²⁴ Zob. A. Gurycka, *Rozwój i kształtowanie zainteresowań*, WSiP, Warszawa 1989, s. 20.

szczególnej aktywności poznawczej w tym względzie. Każdy dziś jest fotoamatorem, nie ma barier sprzętowych ani przeszkód umiejętnościowych.

Najczęściej wskazywanym przez studentów obszarem zainteresowań – stanowiącym aż piątą część wyliczeń, 89 (19,8%) – był **sport**. Zainteresowania sportem przejawiają się przede wszystkim w formie czynnej (aktywnym uprawianiu danej dyscypliny), ale były i wskazania na bierną formę (sport w „teorii”: zdobywanie tematycznej wiedzy, bez wysiłku fizycznego, polegający na obserwacji wysiłków i osiągnięć innych, głównie sławnych sportowców i drużyn). Ankietowani zazwyczaj wskazywali na konkretne dyscypliny swoich sportowych zainteresowań. Tu można pokusić się o stwierdzenie, że wśród różnorodnych i szerokich wskazań nie zabrakło chyba żadnej sfery sportowej działalności ujmowanej w klasyfikacjach dyscyplin. Studenci, wymieniając rodzaj uprawianego sportu, często wyróżniali jego charakter, liczbę osób biorących udział w realizowaniu sportowych zainteresowań, a także porę roku uprawiania danej dyscypliny. Tak więc wyliczane były dyscypliny zespołowe (drużynowe) i indywidualne, sporty letnie, zimowe i całoroczne, sporty rozgrywane na świeżym powietrzu i sporty halowe, sporty wodne, a nawet sporty walki i ekstremalne.



Rys. 1. Zainteresowania studentów. Rozkład częstości występowania wg wartości procentowych

Źródło: opracowanie własne.

Drugie miejsce – 73 (16,2%) odwołań – zajęło zainteresowanie szeroko rozumianą **muzyką**, oprócz której często występował **taniec** i **śpiew**. Zainteresowania muzyką, tańcem i śpie-

wem, podobnie jak w przypadku sportowych pasji, przejawiały się w dwóch formach: aktywności czynnej (np. gra na instrumencie, tańczenie w formacji, śpiewanie w zespole muzycznym) oraz aktywności biernej (np. słuchanie muzyki, zdobywanie wiedzy i pasjonowanie się dziełami muzycznymi, historią, rodzajami, technikami itp. tańca czy śpiewu).

Na trzecim miejscu – z wynikiem 49 (10,9%) wskazań – uplasowało się zainteresowanie **filmem**, rozumianym jako utwór audiowizualny, który często był przywoływany przez studentów pod hasłem „kino”. Przy tej sposobności badani dopowiadali także, jaki typ kina czy rodzaj filmów leży w polu ich zainteresowań (np. kino ambitne, niezależne czy film fabularny, animowany, dokumentalny, oświatowy). Niektórzy wymieniali zaciekawienie konkretnym gatunkiem filmu (np. filmem akcji, dramatycznym, historycznym, wojennym, katastroficznym, kryminalnym, komediowym czy fantastyką).

Kolejnym liczebnie, w częstości występowania wynoszącej 40 (8,9%) wyliczeń, polem studenckich zainteresowań są **komputery i Internet**. Studenci sklasyfikowani do grupy o tych skłonnościach albo informują w ogólnym ujęciu, że pasjonują się szeroko pojmowaną informatyką, telekomunikacją, technologią informacyjno-komunikacyjną, albo swoją wypowiedź uszczegółowiają i wymieniają konkretne programy, aplikacje, czy też rodzaj prac, informacyjnych zadań wykonywanych za pomocą komputerowych narzędzi. Zatem studenci ci przejawiają dociekliwość poznawczą i badają albo sam komputer i Internet (który wtedy staje się przedmiotem ich poznania), albo traktują komputer i Internet wyłącznie jako narzędzie wykorzystywane jako środek do celu, umożliwiającą im np: projektowanie rzeczywistości technicznej, obróbkę graficzną tekstów i obrazów, komunikowanie się, poszukiwanie i przesyłanie informacji, granie (rozrywkę) i inne.

Cieszyć może to, że spora grupa studentów przejawia zainteresowania, jak to sami określili, „dobrą książką”, czyli **literaturą** (dziełami artystycznymi). Zamiłowanie do czytania książek, literatury pięknej bez względu na literacki rodzaj (epiki: poezji, prozy oraz liryki, dramatu) można wyczytać z 36 (8,0%) wypowiedzi. Studenci ci, mówiąc o swoich czytelniczych pasjach, często dookreślali ich tematykę i gatunek, wskazując na zainteresowania daną dziedziną wiedzy (np. publikacje historyczne, przyrodnicze) czy zaciekawienie literaturą fantastyczną, kryminalną, sensacyjną, obyczajową i inną.

W takiej samej liczbie (tj. w 8,0% częstości) występują zainteresowania **podróżami i turystyką**. W tym obszarze badani studenci podróżowanie kojarzą często z wycieczkami i ze zwiedzaniem nowych interesujących miejsc, przebywaniem w różnych krajach oraz poznawaniem innych kultur i obyczajów. Turystyka zaś łączona bywa z różnymi formami turystyki wypoczynkowej (głównie rozrywkowej, która zapewnia spędzanie wolnego czasu w formie różnego rodzaju zabaw), turystyki poznawczej (przyrodniczej, krajoznawczej, kulturowej, etnicznej) i turystyki kwalifikowanej (głównie pieszej, rowerowej, narciarskiej i górskiej).

Na pasjonowanie się szeroko rozumianą **nauką** i zdobywaniem wiedzy w określonych sferach naukowych dyscyplin zwrócono uwagę 27 (6,0%) razy. Grupa tych studentów, zdradzając swoje zainteresowania nauką, podkreślała podejmowane przez siebie praktyczne działania dla samodzielnego zdobywania wiadomości, umiejętności, sprawności w określonej dziedzinie wiedzy. Studenci w większości dookreślali przedmiot swoich naukowych poszukiwań i wymieniali konkretne, realne nauki z obszaru nauk humanistycznych, przyrodniczych, społeczno-ekonomicznych i inżynierskich. W tym miejscu przywoływali na przykład: filozofię, estetykę

stosowaną, parapsychologię, historię sztuki, historię Polski i obrzędowość Słowiańszczyzny, antropologię, paleontologię, kryptozoologię, astronomię, astronautykę, medycynę naturalną, elektronikę, informatykę, mechanikę, bezpieczeństwo i higienę pracy, ergonomię, ogrodnictwo, lotnictwo i inne. Warto zauważyć, że wiele przedmiotów (na które studenci ukierunkowali swoje dociekania badawcze) są dziedzinami odległymi i niekoniecznie bezpośrednio związanymi z profilem naukowym studiowanej na uczelni specjalności. Z wypowiedzi można także odczytać, że proces samokształcenia i doskonalenia studenckich kompetencji stał się stałą ich potrzebą życiową, można zatem nazwać go samouctwem oraz upatrywać w nim oparcie dla kształcenia ustawicznego.

Zainteresowania **motoryzacją** wymienione były przez badanych w 25 (5,6%) narracjach. W tym względzie zazwyczaj deklarowano krótko: „interesuję się motoryzacją” bądź „samochodami”. Niekiedy wypowiedź była uzupełniana konkretnym rodzajem czy marką pojazdu i wtedy zdradzała na przykład fascynację autami terenowymi czy samochodami Mercedes-Benz, BMW, Volvo. Można też powiedzieć, że rozwijanie pasji w dziedzinie motoryzacji, a więc zamiłowanie do całokształtu spraw związanych z pojazdami drogowymi, silnikami (spalinowymi, elektrycznymi, hybrydowymi), sprawnością techniczną, eksploatacją pojazdów i innymi – jest zdecydowanie domeną męską. W naszym przypadku poświadczają to uzyskane wyniki pokazujące, że w analizowanej grupie zainteresowań (motoryzacyjnych hobbistów) znalazły się jedynie dwie kobiety.

W 18 (4,0%) wypowiedziach studenci zaznaczyli, że interesują się sprawami związanymi z gospodarstwem domowym, pracami domowymi i „**wokół domu**”, na przykład w ogrodzie. W tym aspekcie podejmowane z entuzjazmem działania koncentrują się przede wszystkim wokół sztuki kulinarnej – rozwijania umiejętności przygotowywania różnych potraw w sposób smaczny, pożywny, estetyczny, i co najważniejsze, ku zadowoleniu rodziny i przyjaciół. Dociekliwość kulinarna zogniskowana jest na zagadnieniach związanych z potrawami, niezbędnymi na nie produktami oraz na sposobach ich przygotowania. Niektóre wypowiedzi mówiły wprost o potrzebie przeprowadzania „kulinarnych eksperymentów” oraz zwracały uwagę na konkretną technologię i obróbkę termiczną (np. pieczenie, gotowanie, smażenie), rodzaj kuchni (np. wegetariańska, chińska, hawajska) i potrawy (np. sernik wiedeński, spaghetti z sosem bolognese, pizza sycylijska). W grupie zainteresowanych pracami domowymi i sztuką kulinarną, odwrotnie niż w przypadku zainteresowania motoryzacją, wyraźnie widać przewagę kobiet. Tylko trzech mężczyzn zaznaczyło, że interesujące są dla nich prace w przestrzeni domowej, w tym i kulinaria.

Tuż za małą grupą studentów zainteresowanych fotografią (liczącą 3,1% wskazań, opisaną wcześniej) uplasowali się wielbiciele **natury**, kontaktu z przyrodą, interesujący się światem zwierząt i roślin. Studenci ci, w liczbie 12 (2,7%) osób, w obszarze zainteresowań wymieniali obiekty świata ożywionego, zwracając uwagę głównie na swoje zwierzęta domowe, „pupile” traktowane jak członkowie rodziny i najlepsi przyjaciele. Tu wskazali, najczęściej z imienia, swojego psa, kota, szczura, a nawet konia. Inni swoje hobbistyczne działania skoncentrowali na uprawianiu roślin, pielęgnowaniu kwiatów i krzewów ozdobnych.

Godne przytoczenia są także kolejne, pozostałe (wprawdzie pomniejsze co do liczebności, ale jakże istotne z perspektywy budowania charakterystyki grupy badawczej) wskazania obszarów zainteresowań. Wśród badanych studentów – 7 (1,6%) osób, w tym jeden mężczyzna –

znaleźli się miłośnicy świata **mody** i stylizacji. Za potrzebą zdobywania wiedzy w tym obszarze idą także potrzeby naśladowania innych, kreatorów i dyktatorów mody, co uzewnętrznia się w hobbystycznym koncentrowaniu się na stylowym ubiorze i dbaniu o własny wygląd. Dlatego też studenci ci zdradzają także swoje skłonności do robienia zakupów, które to nie tylko sprawiają radość i satysfakcję, ale i pozwalają spełniać powyższe (związane z ubiorem) potrzeby. Równie (mało)liczna (1,6%) grupa twierdzi, że zawodowa **praca** jest dla nich najlepszym uprawianym hobby, co cieszy (a nawet jest godne pozazdroszczenia), ponieważ wykonywane z pasją zadania zawodowe stanowią bodziec dla umysłu (aktywizują sferę poznawczą) oraz pobudzający do działania (konstruowania profesjonalizmu). Tym sposobem niejako w jednym obszarze studenci ci odnajdują motywację do rozwoju własnych zainteresowań oraz rozwoju zawodowego (profesjonalnych kompetencji). Szkoda tylko, że na takie stwierdzenie („moja praca zawodowa leży w polu moich zainteresowań”) mogli pokusić się tak nieliczni (zaledwie 7 studentów). Mała grupa, 6 (1,3%) studentów, swoje zainteresowania ulokowała w **towarzyskich kontaktach**. Wśród swoich obiektów zainteresowań (tworzących fascynujące „środowisko”, „otoczenie”, „towarzystwo”) wymieniali rodzinę, dzieci, przyjaciół, znajomych i kolegów. Pociągają i intrygują ich głównie spotkania i spędzanie czasu wolnego z doborowym towarzystwem, w tym prowadzone rozmowy i dyskusje oraz rozwijające, budujące i relaksujące wymiany myśli. Byli i tacy, 5 (1,1%) osób, którzy interesują się szeroko rozumianą **sztuką**, w tym przypadku ukierunkowaną (zgodnie ze wskazaniem samych badanych studentów) na malarstwo, rysunek i rzeźbę. Zaledwie 3 (0,7%) wskazania obejmowały zainteresowania **kulturą** innych krajów, mimo że (jak wcześniej już wspomniano) znacznie liczniejsza grupa (8,0%) interesuje się podróżami i turystyką, w tym przebywaniem w różnych krajach oraz poznawaniem innych kultur i obyczajów. Obraz ten przekonuje, że badani studenci większe zamiłowanie wykazują do turystyki wypoczynkowej (głównie rozrywkowej) niż do turystyki o charakterze poznawczym. Warto dodać, że osoby pasjonujące się kulturą wymieniły kulturę krajów bałkańskich oraz Finlandii i język fiński. Ostatnim obszarem zainteresowań – wymienionym, tak samo jak wyżej, 3 (0,7%) razy – jest majsterkowanie, **rękodzieło**. Studenci pod tym pojęciem upatrują przyjemność i samorealizację w pracach ręcznych, wytwarzaniu wytworów w sposób amatorski, ale o walorach artystycznych. W tym miejscu studenci jako swoje hobby wymieniali bliżej nieokreślone „robótki ręczne” oraz projektowanie i wytwarzanie biżuterii i kartek okolicznościowych.

Ujawnione zainteresowania studentów (a więc osób po 18 roku życia) można określić już mianem zainteresowań stałych. To własne zdolności studentów budziły, a następnie kształtowały, ich zainteresowania. Cieszy to, że badani studenci zwracają uwagę na liczne w wielu sferach i przejawiające się z różnym natężeniem swoje zainteresowania, ponieważ są one bodźcem dla ich umysłu pobudzającym go do działania oraz mającym znaczący wpływ na formowanie się osobowościowych cech. Gdyby studenci nie przejawiali zainteresowań (nie pielęgnowali swoich pasji, często w swym obszarze odległych od profilu studiowanej specjalności), wykazywaliby zmniejszoną aktywność rozwoju, nie zajmowałyby ich żadne zjawiska, a życie (nauka, praca i czas wolny) stawałoby się bezbarwne i bezowocne.

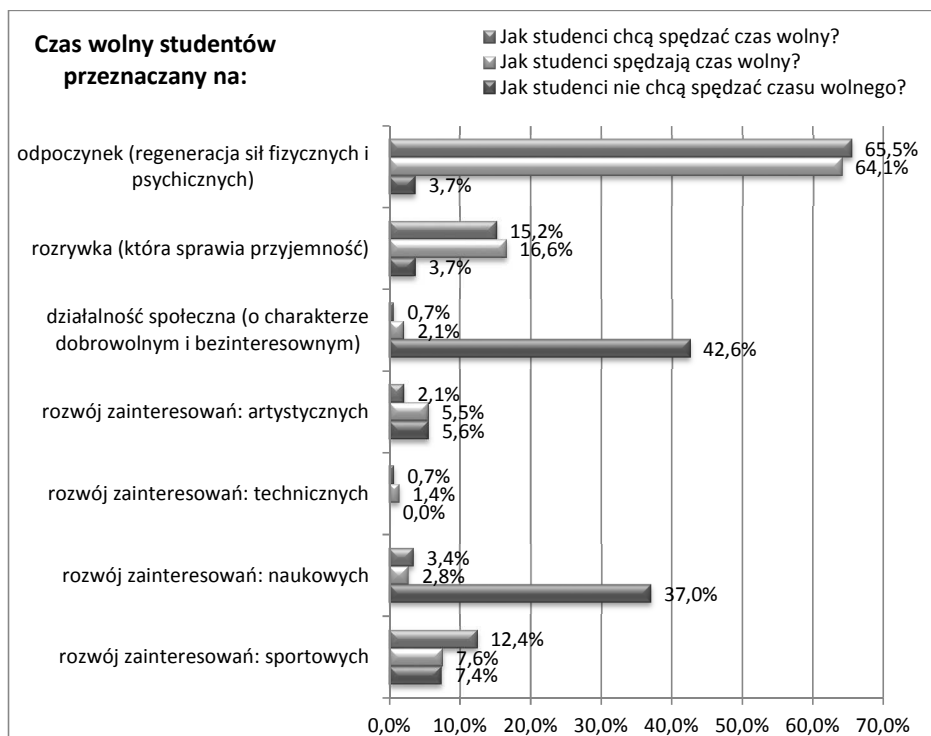
Czas wolny w opinii studentów – czynniki różnicujące

Szczegółowa analiza zebranego materiału empirycznego umożliwiła zaprezentowanie kompleksowych wyników badań, które obejmują: czas wolny w opinii studentów – próbę odpowiedzi na trzy diagnostyczne pytania ustalające: jak studenci chcą spędzać czas wolny (Czas wolny „jutro”); jak studenci spędzają czas wolny (Czas wolny „dzisiaj”); jak studenci nie chcą spędzać czasu wolnego (Czas wolny „wczoraj”)²⁵ oraz obliczenia statystyczne wskazujące na czynniki różnicujące sposób spędzania wolnego czasu przez studentów.

Uogólniając wyniki – po analizie uzyskanych wypowiedzi w odniesieniu do siedmiu obszarów przeznaczania czasu wolnego (na odpoczynek, rozrywkę, działalność społeczną i rozwój zainteresowań: artystycznych, technicznych naukowych i sportowych) oraz porównaniu wyodrębnionych trzech sfer: jak chcą; jak spędzają; jak nie chcą spędzać czasu wolnego (zob. rys. 2) – można stwierdzić, że badani studenci czas wolny postrzegają przede wszystkim w kontekście odpoczynku (65,5% wskazań) i w większości (64,1%) poświęcają go na regenerację sił fizycznych i psychicznych. Dla wielu (ok. 15%) ważną formą spędzania czasu wolnego są różnego rodzaju rozrywki, które bawią, relaksują i sprawiają przyjemność. Studenci zwracają uwagę także na sport i rozwój zainteresowań w tym względzie, przy czym w tej kategorii widoczna jest rozbieżność pomiędzy „chęciami”, pragnieniami i marzeniami (12,4%) a „rzeczywistością”, codziennością i przejawianiem sportowej aktywności (7,6%). Badani studenci wolnych chwil z całą pewnością nie chcą przeznaczać na działalność społeczną i prace o charakterze dobrowolnym i bezinteresownym (42,6%) oraz na rozwój zainteresowań i uzdolnień przez zdobywanie wiedzy i amatorską działalność naukową (37,0%). Byli i tacy (7,4%), którzy wyrażali swoje zniechęcenie i uprzedzenia do sportowego stylu życia i podejmowania praktycznych działań na rzecz ruchu, aktywności fizycznej.

W kontekście pożytkowania czasu wolnego przez studentów zwrócono uwagę na czynniki różnicujące i wyróżniono takie cechy, jak płeć, wiek i rodzaj studiów. Założone zmienne różnicujące zostały poddane analizie statystycznej, w której wykorzystano test niezależności chi-kwadrat Pearsona. W obliczeniach wykorzystano funkcję TEST.CHI programu Microsoft Excel. Dzięki tej metodzie udzielono odpowiedzi na pytanie o to, czy rozpatrywane zmienne w sposób istotny różnicują badaną klasę zjawisk. Założono, że formy spędzania czasu wolnego przez studentów nie są uzależnione od wyżej wymienionych czynników (robocza hipoteza H_0), po czym dokonano obliczeń według procedur TEST.CHI. Wyniki przeprowadzonych obliczeń statystycznych zestawiono w tabelach 1 i 2.

²⁵ Zob. szczegółowe analizy studenckich narracji, odpowiedzi na trzy diagnostyczne pytania w E. Baron-Polańczyk, M. Czajkowska, J. Grotkiewicz, *Photography as visualisation of students' leisure time*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2015, s. 67-88.



Rys. 2. Czas wolny studentów przeznaczany na odpoczynek, rozrywkę, działalność społeczną i rozwój zainteresowań – porównanie sfer: 1) jak chcą; 2) jak spędzają; 3) jak nie chcą spędzać czasu wolnego

Źródło: opracowanie własne.

Tab. 1. Pożądana forma spędzania czasu wolnego w funkcji płci, wieku i rodzaju studiów (rozkład liczebności wg wartości liczbowych i procentowych). Wyniki TEST.CHI

Jak studenci chcą spędzać czas wolny? (Czas wolny „jutro”)									
Kategoria / Zmienna	Odpoczynek		Rozrywka		Rozwój zainteresowań		Suma kontrolna		Wyniki Test.CHI
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Płeć:									$\chi^2 = 4,19 < \chi^2_{(\alpha=0,05; df=2)} = 5,99$; $p = 0,123304$
kobieta	54	56,8	10	45,5	10	35,7	74	51,0	
mężczyzna	41	43,2	12	54,5	18	64,3	71	49,0	
<i>Razem:</i>	95	100,0	22	100,0	28	100,0	145	100,0	nie ma podstaw odrzucenia H_0
Wiek:									$\chi^2 = 5,15 < \chi^2_{(\alpha=0,05; df=6)} = 12,59$; $p = 0,524870$
< 20 lat	15	15,8	2	9,1	4	14,3	21	14,5	
21-25 lat	43	45,3	15	68,2	13	46,4	71	49,0	
26-30 lat	18	18,9	4	18,2	5	17,9	27	18,6	
> 31 lat	19	20,0	1	4,5	6	21,4	26	17,9	
<i>Razem:</i>	95	100,0	22	100,0	28	100,0	145	100,0	nie ma podstaw odrzucenia H_0

Rodzaj studiów:									
stacjonarne	56	58,9	19	86,4	19	67,9	94	64,8	$\chi^2 = 6,03 > \chi^2_{(\alpha=0,05; df=2)} = 5,99;$ $p = 0,049087$
niestacjonarne	39	41,1	3	13,6	9	32,1	51	35,2	
Razem:	95	100,0	22	100,0	28	100,0	145	100,0	

H₀ odrzucona

Źródło: opracowanie własne.

Tab. 2. Rzeczywista forma spędzania czasu wolnego w funkcji płci, wieku i rodzaju studiów (rozkład liczebności wg wartości liczbowych i procentowych). Wyniki TEST.CHI

Jak studenci spędzają czas wolny? (Czas wolny „dzisiaj”)									
Kategoria / Zmienna	Odpoczynek		Rozrywka		Rozwój zainteresowań		Suma kontrolna		Wyniki Test.CHI
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Płeć:									$\chi^2 = 0,84 < \chi^2_{(\alpha=0,05; df=2)} = 5,99;$ $p = 0,659222$ nie ma podstaw odrzucenia H ₀
kobieta	49	52,7	12	50,0	12	42,9	73	50,3	
mężczyzna	44	47,3	12	50,0	16	57,1	72	49,7	
Razem:	93	100,0	24	100,0	28	100,0	145	100,0	
Wiek:									$\chi^2 = 8,31 < \chi^2_{(\alpha=0,05; df=6)} = 12,59;$ $p = 0,216391$ nie ma podstaw odrzucenia H ₀
< 20 lat	14	15,1	2	8,3	5	17,9	21	14,5	
21-25 lat	43	46,2	14	58,3	14	50,0	71	49,0	
26-30 lat	18	19,4	7	29,2	2	7,1	27	18,6	
> 31 lat	18	19,4	1	4,2	7	25,0	26	17,9	
Razem:	93	100,0	24	100,0	28	100,0	145	100,0	
Rodzaj studiów:									$\chi^2 = 6,65 > \chi^2_{(\alpha=0,05; df=2)} = 5,99;$ $p = 0,036042$ H₀ odrzucona
stacjonarne	57	61,3	21	87,5	16	57,1	94	64,8	
niestacjonarne	36	38,7	3	12,5	12	42,9	51	35,2	
Razem:	93	100,0	24	100,0	28	100,0	145	100,0	

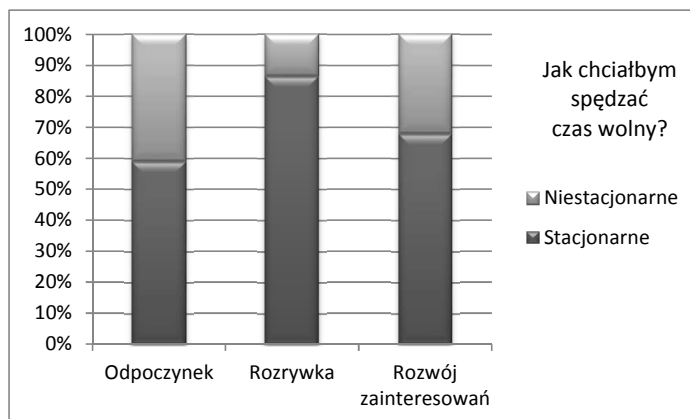
Źródło: opracowanie własne.

Biorąc pod uwagę, że w tablicy wartości oczekiwanych pojawiają się małe liczebności (mniejsze od pięciu), przyjęto postępowanie ogólnie zalecane w przypadku tego rodzaju danych²⁶ i połączono liczebności kategorii „działalność społeczna” i „rozwój zainteresowań” (jednocześnie łącząc także wyróżnione wcześniej – zob. rys. 2 – cztery obszary zainteresowań). W konsekwencji spowodowało to wyodrębnienie trzech kategorii użytkowania czasu wolnego (przeznaczanego przez studentów na odpoczynek, rozrywkę i rozwój zainteresowań), i co za tym idzie – zmniejszenie stopni swobody.

Obliczenia wykazały istotne różnice statystyczne jedynie pomiędzy formą spędzania czasu wolnego przez studentów (i pożądaną, i rzeczywistą) a **rodzajem studiów**. W pozostałych przypadkach nie ma podstaw do odrzucenia hipotez H₀ – co oznacza, iż założone czynniki,

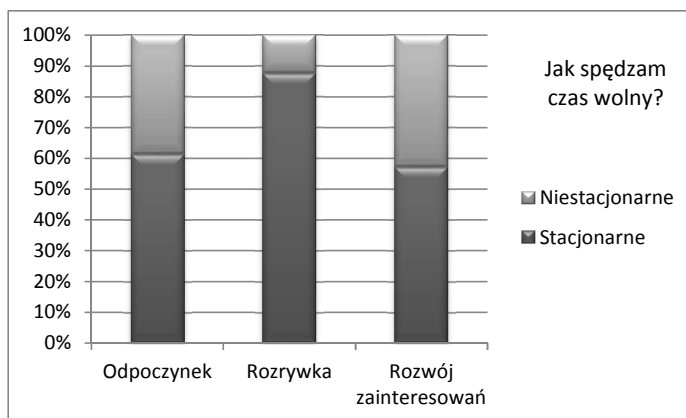
²⁶ G.A. Ferguson, Y. Takane, *Analiza statystyczna w psychologii i pedagogice*, PWN, Warszawa 2003, s. 239.

takie jak płeć i wiek nie różnicują badanej klasy zjawisk. A zatem analizowana społeczność studencka, jeśli chodzi o formy spędzania czasu wolnego, wykazuje cechy dość jednorodne, ujawniające spójne obszary potrzeb, oczekiwań i zachowań w przeznaczaniu wolnych chwil na rozrywkę, odpoczynek czy rozwijanie własnych pasji.



Rys. 3. Udział procentowy pożądanej formy spędzania czasu wolnego przez studentów wg rodzaju studiów (stacjonarne, niestacjonarne)

Źródło: opracowanie własne.



Rys. 4. Udział procentowy rzeczywistej formy spędzania czasu wolnego przez studentów wg rodzaju studiów (stacjonarne, niestacjonarne)

Źródło: opracowanie własne.

Przeprowadzone statystyczne obliczenia wykazały, że rodzaj studiów (tryb stacjonarny, niestacjonarny) jest czynnikiem różnicującym zarówno pożądane formy spędzania czasu wolnego, jak i rzeczywiste formy pożytkowania czasu wolnego przez studentów. Prezentacja danych (rys. 3 i rys. 4) obrazuje tę samą tendencję zarówno w sferze pragnień i codzienności studenckiego życia. Badani studiujący w trybie dziennym wykazują znacznie większe skoncentrowanie na rozrywce, a wolne chwile chcą i poświęcają głównie na atrakcyjne z ich punktu widzenia zabawy, które niosą przyjemność i pełny relaks. Chcieliby również (w porównaniu ze

studentami zaocznymi) znacznie więcej czasu przeznaczają na rozwijanie swoich zainteresowań, a szczególnie zdobywać wiedzę i pielęgnować amatorską działalność sportową. Natomiast dla studentów uczących się w trybie zaocznym ważniejszy jest odpoczynek – wczasowanie dające wytchnienie i regenerację siły fizycznych i psychicznych.

Podsumowanie

Analiza zgromadzonego materiału empirycznego (dotyczącego 151 studentów Uniwersytetu Zielonogórskiego), zastosowane metody badawcze oraz przeprowadzone obliczenia z wykorzystaniem metod statystycznych (testu niezależności chi-kwadrat Pearsona) pozwalają stwierdzić, że:

1. Studenci zwracają uwagę na liczne w wielu sferach i przejawiające się z różnym natężeniem zdolności i zainteresowania – często w swym obszarze odległe od profilu studiowanego kierunku czy specjalności. Najczęściej wskazywanym przez badanych obszarem zainteresowań jest sport przejawiający się głównie w aktywnym uprawianiu danej dyscypliny (piąta część wypowiedzi), a następnie: muzyka, taniec i śpiew (16,2%), film, kino (10,9%) oraz komputery i Internet (8,9%), podróże, turystyka i literatura (8,0%);
2. Czas wolny studenci chcieliby spędzać przede wszystkim w gronie osób bliskich (tych, które kochają i są dla nich ważne), by budować i rozwijać kontakty towarzyskie. Czas wolny „jutro” kryje się w ich marzeniach o podróżach i zwiedzaniu własnego i obcych krajów, o wędrownkach i spacerach na łonie natury (takie wskazania odnajdujemy w co piątej wypowiedzi). Pragną także rozwijać swoje pasje sportowe i uprawiać konkretną, leżącą w polu zainteresowań, dyscyplinę (14,3%);
3. W rzeczywistości najczęściej (prawie co czwarty student) wolne chwile spędza, zgodnie z pragnieniami i oczekiwaniami, w gronie rodziny i przyjaciół. Wielu w czasie wolnym „dzisiaj” pielęgnuje swoje zainteresowania sportem i wdraża aktywność fizyczną do praktyki codziennego życia (11,1%), szuka wypoczynku w bezpośrednim kontakcie z przyrodą (9,1%) oraz egzystuje w świecie środków masowego przekazu, głównie cyfrowych mediów (8,4%);
4. Studenci w głównej mierze (więcej niż czwarta część) nie chcą spędzać czasu wolnego w bierny sposób, „nic nie robiąc” i „nudząc się”. Studenci, w narracjach o czasie wolnym „wczoraj”, zdradzają swoje lęki i obawy przed beczynnością (fizyczną i psychiczną) oraz monotonią, powszedniością i bezcelowością życia. Wolnych chwil nie chcą również poświęcać na pracę i profesjonalne zadania (14,8%), naukę i samokształcenie (13,2%) oraz codzienne i rutynowe prace w domu i wokół niego (11,0%);
5. Spośród analizowanych czynników różnicujących jedynie taka cecha, jak rodzaj studiów, wykazała istotne różnice statystyczne pomiędzy nią a pożądaną i rzeczywistą formą spędzania czasu wolnego przez studentów. Studiujący w trybie stacjonarnym koncentrują się w większym stopniu na rozrywce, która sprawia przyjemność, oraz rozwijaniu swoich zainteresowań. Dla studentów zaocznych ważniejszy jest odpoczynek i wczasowanie regenerujące siły fizyczne i psychiczne. Takie cechy jak płeć i wiek studentów nie różnicują badanej klasy zjawisk.

Studenci w swoich wypowiedziach (w aspekcie czasu wolnego „dzisiaj”) często podkreślają, że nie posiadają wiele (a nawet wcale) wolnego czasu, że czas, którym dysponują, wypełniany jest zadaniami obowiązkowymi i czynnościami obejmującymi pracę i naukę. Dla wielu badanych pojęcie czasu wolnego w ogóle nie kojarzy się z czasem bez obowiązków, przeznaczonym na zajęcia dowolne – co świadczy o odmiennym od definicyjnego rozumieniu tego pojęcia. Wskazują na to uzyskane wyniki ujawniające między innymi, że: 1) liczna grupa (14,4%) studentów w czasie wolnym po prostu pracuje, wykonując jakieś (dodatkowe, zlecone, ponadwymiarowe) profesjonalne zadania bądź para się niezbędnymi i rutynowymi pracami w gospodarstwie domowym; 2) ponad trzecia część (39,0%) wypowiedzi zdradza obawy i niechęć przed poświęcaniem wolnego czasu na szeroko rozumianą pracę (zawodową i pozazawodową, w tym w domu i wokół niego) oraz obowiązkową naukę i samokształcenie w zakresie studiowanej dyscypliny. Zapewne dlatego też w większości (ok. 65,0%) czas wolny postrzegany jest przez pryzmat odpoczynku i w rzeczywistości, racjonalnie i praktycznie pożytkowany jest na regenerację sił fizycznych i psychicznych. Czasu wolnego studenci nie chcą poświęcać, co wyraźnie zaznaczają w swych wypowiedziach, na jakąkolwiek działalność społeczną i prace noszące znamiona dobrowolności, bezinteresowności czy wolontariatu (42,6%) oraz rozwój własnych zainteresowań poznawczych, zdobywanie wiedzy i amatorską działalność naukową (37,0%).

Przyjęcie pedagogicznej perspektywy analizy i interpretacji form spędzania czasu wolnego i zainteresowań studentów pozwala podjąć próbę wskazania wpływu tej sfery życia na rozwój zarówno ogólny i zawodowy jednostek, jak i społeczności studenckiej. Zaprezentowane w tekście rozważania oparte na badaniach własnych ukazują jedynie niewielki wycinek zagadnień pożytkowania czasu wolnego i zainteresowań studentów. Mogą być inspiracją do dyskursu i zachętą do dalszych dociekań naukowo-dydaktycznych dla zainteresowanych analizą przejawianych form aktywności dla zagospodarowania czasu wolnego oraz ukazaniem nowych ról cyfrowych narzędzi, w tym aparatu fotograficznego, w procesie dydaktyczno-wychowawczym.

Bibliografia

- Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, przeł. W. Betkiewicz i in., PWN, Warszawa 2004.
- Banks M., *Materiały wizualne w badaniach jakościowych*, przeł. P. Tomanek, PWN, Warszawa 2009.
- Baron-Polańczyk E., Czajkowska M., Grotkiewicz J., *Photography as visualisation of students' leisure time*, Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2015.
- Czerepaniak-Walczak M., *Wychowanie do czasu wolnego. Poszukiwanie miejsca dla „Homo ludens” w świecie „Homo Faber”*, [w:] M. Dudzikowa, M. Czerepaniak-Walczak (red.), *Wychowanie. Pojęcia, procesy, konteksty. Interdyscyplinarne ujęcie*, t. 2, GWP, Gdańsk 2007.
- Denek K., *Edukacja dziś – jutro*, Wyd. ŁWSH, Żary 2006.
- Ferguson G.A., Takane Y., *Analiza statystyczna w psychologii i pedagogice*, PWN, Warszawa 2003.
- Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D., *Metody badawcze w naukach społecznych*, Zysk i S-ka, Poznań 2001.
- Gnitecki J., *Metodologiczne problemy pedagogiki prakseologicznej*, WSP, Zielona Góra 1996.
- Gurycka A., *Rozwój i kształtowanie zainteresowań*, WSiP, Warszawa 1989.
- Hanyga-Janczak P., *Czas wolny studentów. Komponenty i zagospodarowanie*, Wyd. Uniwersytetu Jana Kochanowskiego, Kielce 2011.
- Jaworska-Witkowska M., Witkowski L., *Przeżycie – przebudzenie – przemiana. Inicjacyjne dynamizmy egzystencji ludzkiej w prozie Hermanna Hessego: (tropy i kategorie pedagogiczne)*, Wyd. Wyższej Szkoły Edukacji Zdrowotnej i Nauk Społecznych, Łódź 2010.
- Knopik T., *Czas wolny... od nudy. Zrównoważony rozwój uczniów zdolnych w ramach zajęć pozalekcyjnych*, Wyd. Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2014.

- Koto Naukowe Młodych Dydaktyków (KNMD)*, <https://sites.google.com/site/uzknmd/home> [13.02.2016].
- Łobocki M., *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Oficyna Wyd. „Impuls”, Warszawa 2003.
- Madsen K.B., *Motywacja*, [w:] W. Szewczuk (red.), *Encyklopedia psychologiczna*, Wyd. Fundacja INNOWACJA, Warszawa 1998.
- Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Wyd. „Żak”, Warszawa 2001.
- Orłowska M., Grzejszczak R., *Czas wolny. Niedoceniony instrument pracy socjalnej*, Akademia Pedagogiki Specjalnej, Warszawa 2011.
- Perzycka E., *Media cyfrowe źródłem zmiany w warsztatach pracy nauczyciela*, [w:] *Pedagogika medialna dla rynku pracy*, cykl „Pedagogika pracy”, *Człowiek – Obywatel – Pracownik na rynku pracy*, Wyższa Szkoła Humanistyczna TWP, Szczecin-Świnoujście 2011.
- Pięta J., *Pedagogika czasu wolnego*, Wyd. Frel, Nowy Dwór Mazowiecki 2014.
- Pilch T., Bauman T., *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Wyd. „Żak”, Warszawa 2001.
- Pilch T., *Zasady badań pedagogicznych*, Wyd. „Żak”, Warszawa 1998.
- Reykowski J., *Motywacja*, [w:] T. Tomaszewski (red.), *Psychologia ogólna. Emocje. Motywacja. Osobowość*, PWN, Warszawa 1992.
- Silverman D., *Interpretacja danych jakościowych. Metody analizy rozmowy, tekstu i interakcji*, przeł. M. Głowacka-Grajper, J. Ostrowska, PWN, Warszawa 2007.
- Super D.E., *Psychologia zainteresowań*, PWN, Warszawa 1972.
- Sztompka P., *Socjologia wizualna. Fotografia jako metoda badawcza*, PWN, Warszawa 2005.
- Witkowski L., *Edukacja i humanistyka. Nowe (kon)teksty dla nowoczesnych nauczycieli*, t. 2, Wyd. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2007.
- Witkowski L., *Edukacja wobec sporów o (po)nowoczesność*, t. 1, Wydaw. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2007.
- Witkowski L., *Między pedagogiką, filozofią i kulturą. Studia, eseje, szkice*, t. 3, Wyd. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2007.
- Witkowski L., *Tożsamość i zmiana. Epistemologia i rozwojowe profile w edukacji*, Wyd. Naukowe Dolnośląskiej Szkoły Wyższej, Wrocław 2010.
- Zaczyński W.P., *Praca badawcza nauczyciela*, WSiP, Warszawa 1997.

Daniel Kukla**Marta Zając**

Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

PORADNICTWO ZAWODOWE W PROCESIE TRANZYCJI PRZYSZŁYCH ABSOLWENTÓW NA RYNEK PRACY – OCZEKIWANIA STUDENTÓW

Streszczenie

Usługi z zakresu poradnictwa zawodowego mogą pełnić ważną pomoc studentom w procesie tranzycji z edukacji na rynek pracy. By jednak pomoc ta była efektywna, treści usług poradnictwa zawodowego powinny być dostosowane do realnych potrzeb studentów (często wynikających z przeobrażeń rynku edukacji i pracy). Niniejsze opracowanie wskazuje na wybrane wyzwania przed jakimi stają współcześni studenci/ absolwenci w kontekście dynamiki rozwoju rynku edukacji i pracy. Przedstawione w nim zostały także wyniki badań dotyczące oczekiwań studentów względem treści usług z zakresu poradnictwa zawodowego.

Słowa kluczowe: poradnictwo zawodowe, student, rynek pracy, rynek edukacji, tranzycja.

VOCATIONAL GUIDANCE IN THE PROCESS OF TRANSITION OF THE FUTURE GRADUATES INTO THE LABOUR MARKET – STUDENT EXPECTATIONS

Abstract

Counseling services can play an important role in helping students in the transition from education to the labour market. However, in order to make this assistance effective, the content of career guidance services should be tailored to the real needs of students (often resulting from the transformation of education and labour market). This study points to the selected challenges faced by contemporary students / graduates in the context of the dynamics of the development of education and labour market. It presents also the results of research on students' expectations with respect to the content of career guidance.

Key words: counseling, career guidance, student, labour market, education market, transition.

Wstęp

Poradnictwo zawodowe to w uproszczeniu proces, którego celem jest pomoc jednostce radzącej się w planowaniu, a następnie realizacji kariery zawodowej. Pomoc ta obejmować może zarówno wsparcie podczas dokonywania wyborów, podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych, podczas wyznaczania celów, dalszych planów rozwoju kariery, czy też

w trakcie adaptacji oraz w samodoskonaleniu zawodowym¹. W zależności od tego do kogo jest kierowane (tj. do uczniów, osób bezrobotnych, osób planujących przekwalifikowanie zawodowe itd.), przypisuje się mu nieco inne role i zadania. W przypadku studentów oraz absolwentów zadania realizowane przez poradnictwo zawodowe można rozpatrywać bardzo szeroko (zakres pomocy może obejmować w zasadzie wszystkie wymienione powyżej obszary). Istotną kwestią jest dostosowanie treści tych usług do realnych potrzeb studentów. Aby pomoc realizowana w ramach poradnictwa zawodowego była skuteczna należy przede wszystkim mieć świadomość wyzwań przed jakimi stoją młodzi ludzie – ich dylematów i specyficznej sytuacji z jaką się aktualnie zmagają. W tym kontekście ważna jest świadomość zmian jakie aktualnie następują na rynku edukacji i pracy – zmiany te niejednokrotnie wyznaczają nowe zadania i cele do realizacji dla studentów i absolwentów w kontekście tranzycji na rynek pracy. Poradnictwo zawodowe natomiast, z założenia służy wsparciu jednostki w tym procesie, a co za tym idzie powinno elastycznie dostosowywać treści swoich usług do specyficznych wymagań otoczenia.

Zmiany dotyczące funkcjonowania edukacji wyższej takie jak m.in. jej większa różnorodność, elastyczność ofert edukacyjnych, urynkowienie edukacji wyższej, wzrost wskaźnika skolaryzacji, migracje studentów, większy dostęp do wyjazdów (krajowych i zagranicznych)² to tylko wybrane czynniki mające wpływ na sposób studiowania, dokonywania wyborów, kształtowania siebie jako przyszłego pracownika, planowania własnej kariery edukacyjno-zawodowej. Zmiany te odpowiednio wykorzystane przez studentów mogą w znaczący sposób ułatwić szeroko pojęty rozwój zawodowy. Szeroki dostęp do edukacji, różnorodność kierunków kształcenia, wielość możliwości i form rozwoju edukacyjnego (takich jak uczestnictwo w kołach naukowych, konferencjach dla studentów, wyjazdach zagranicznych itp.) sprawiają, iż obecnie rozwój edukacyjno-zawodowy można zaplanować na wiele różnych sposobów. Z drugiej jednak strony właśnie ta wielość możliwości powodować może pewne dylematy, trudności wyboru najbardziej odpowiedniej formy rozwoju. Chaos informacyjny, który towarzyszy np. urynkowieniu edukacji, a co za tym idzie powstaniu wielu różnych – często ciekawie, choć tajemniczo brzmiących kierunków, specjalności może powodować trudności w wyborze odpowiedniego kierunku kształcenia, takiego, który zgodny będzie zarówno z predyspozycjami jednostki, jak również z zapotrzebowaniem rynku pracy. W związku z powyższym studenci coraz częściej mogą potrzebować wsparcia w planowaniu własnej kariery edukacyjno-zawodowej, czy też uzyskania rzetelnych informacji zawodowych.

Specyficzne wyzwania wobec studentów oraz absolwentów wynikają również ze zmian zachodzących na rynku pracy. „Kryzys gospodarczy charakteryzujący się zmniejszeniem produkcji (...), ograniczona zdolność gospodarki do wchłaniania zasobów pracy, wkraczanie na rynek pracy pokoleń wyżu demograficznego, (...) dyskryminacyjne, rekrutacyjne praktyki

¹ por. m.in. R. Lamb., *Poradnictwo zawodowe w zarysie*, Wyd. Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1998, s. 9; A. Kargulowa, *O teorii i praktyce poradnictwa*, Wyd. PWN, Warszawa 2006, s. 206; Rezolucja Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie z dnia 21 listopada 2008 r. w sprawie lepszego uwzględniania poradnictwa przez całe życie w strategiach uczenia się przez całe życie (2008/C 319/02), Dziennik Unii Europejskiej z dnia 13.12.2008, s. 1.

² szerzej m. in. R. Sultana *Strategie usług poradnictwa zawodowego w społeczeństwie wiedzy – europejskie trendy, działania i wyzwania. Raport CEDEFOP*, Wyd. Cedefop. Biuro oficjalnych Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg 2004, s. 70-71.

pracodawców³, to wybrane aspekty mające wpływ na kształtowanie się aktualnej sytuacji młodych na rynku pracy. Warto nadmienić, iż obecnie zmianie ulegają m.in. wymagania kompetencyjne wobec kandydatów do pracy⁴ (coraz bardziej cenione są tzw. kompetencje miękkie), czego studenci powinni być szczególnie świadomi. Ponadto, w aspekcie szczególnej specyfiki współczesnego rynku pracy, szczególnym wyzwaniem stawianym młodym ludziom jest nie tyle skuteczne poszukiwanie miejsc pracy oraz sprawne odpowiadanie na potrzeby rynku pracy, ale ich kreowanie (zgodne z własnymi możliwościami, talentami, predyspozycjami oraz aspiracjami i potrzebami). Powyższe zmiany nie są obojętne na sposób planowania i zarządzania karierą przez studentów we współczesnych realiach rynku edukacji i pracy. Powinny być zatem również swoistego rodzaju wyzwaniem wobec poradnictwa zawodowego⁵.

Celem niniejszego opracowania jest określenie (w oparciu o analizę badań własnych) potrzeb studentów wobec treści usług z zakresu poradnictwa zawodowego. Na tej podstawie starano się wskazać wybrane wyzwania, jakie stoją przed współczesnym poradnictwem zawodowym w zakresie treści świadczonych usług.

Oczekiwania studentów wobec treści usług z zakresu poradnictwa zawodowego – badania własne

Prezentowane w opracowaniu badania przeprowadzone zostały w 2014 roku wśród 143 studentów (udział w badaniu wzięli studenci Uniwersytetu Opolskiego (UO) i Akademii im. Jana Długosza (AJD)). Były to badania pilotażowe, które stanowią wstęp do dalszych analiz. W badaniu udział wzięli studenci trzeciego roku studiów licencjackich oraz studenci pierwszego i drugiego roku studiów magisterskich. W celu pozyskania danych posłużono się ankietą zawierającą pytania zamknięte oraz otwarte. Uzyskane dane mają charakter poglądowy. Celem teoretycznym badania było poznanie jakie są oczekiwania studentów

³ D. Piróg, *Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy w warunkach kryzysu*, „Przedsiębiorczość – Edukacja” 2013, nr 9, s. 313.

⁴ szerzej m. in. M. Kocór, A. Strzebońska, *Zapotrzebowanie na pracowników*. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Edukacja, a rynek pracy – część I, Raport Bilans Kapitału Ludzkiego, Wyd. Parp Warszawa 2014; A. Budnikowski, D. Dąbrowski, U. Gąsior, S. Macioł *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, [w:] E-mentor 2012, nr 4 (46), dostęp: <http://www.e-mentor.edu.pl/artukul/index/numer/46/id/946> [01.08.2015].

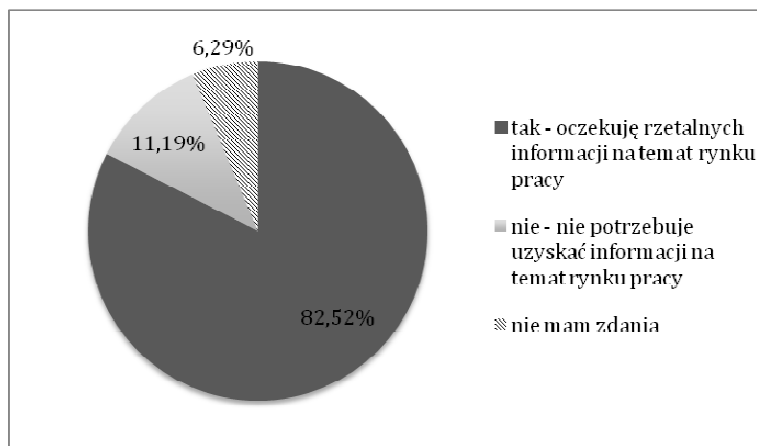
⁵ szerzej: K. Pukelis, *Relation of career designing theories and career counseling strategies: for creative person's career development*, [w:] J. Górna, D. Kukła (red.), *Vocational counselling changes and challenges on the labour market* Publishing House of Jan Długosz University in Częstochowa, Częstochowa 2014, s. 91-92; por też: J-P. Dauwalder, *From heuristics to life-designing: New tools for coping with complex situations*, [w:] J. Górna, D. Kukła (red.), *Vocational Counselling: changes and challenges on the labour market*, Wyd. AJD, Częstochowa 2014; W. Duda, *Career advisory service In the face of economic changes and challenges of the labour market*, [w:] G. Wieczorek, D. Kukła (red.), *An outline of the Polish Careers*, Wyd. AJD, Częstochowa 2010; B. Jakimiuk, *Planowanie kariery zawodowej wobec przemian rynku pracy*, [w:] B-E. Ertelt, W. Duda, K. Kurek (red.), *Współczesne problemy poradnictwa zawodowego*, Wyd. im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2013; M. Zajac, *Zarządzanie rozwojem zawodowym oraz karierą własną wobec wyzwań rynku pracy*, [w:] D. Kukła, W. Duda (red.), *Współczesne uwarunkowania rynku pracy*, Wyd. Im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2015, s. 69-79.

względem usług z zakresu poradnictwa zawodowego. Celem praktycznym było uzyskanie informacji, które mogłyby pomóc w zaplanowaniu działań służących dostosowaniu treści usług poradnictwa zawodowego do aktualnych wymagań i oczekiwań studentów.

Wyniki przeprowadzonych badań pozwalają stwierdzić, że wśród studentów istnieje zapotrzebowanie na usługi z zakresu poradnictwa zawodowego. Ponad 80% respondentów w pozytywny sposób oceniło przydatność takich usług. Jednocześnie blisko 70% uznało, że chciałoby skorzystać z takiej formy wsparcia.

Aby zorientować się jakie są bardziej szczegółowe potrzeby studentów w tym aspekcie, postanowiono zbadać ich oczekiwania względem treści usług poradnictwa zawodowego.

Badanym studentom przedstawione zostały wybrane formy pomocy, z jakich mogą skorzystać w ramach poradnictwa zawodowego, a następnie poproszeni zostali oni o subiektywną ocenę ich przydatności. Dane wskazują, iż najwięcej studentów chciałoby uzyskać informacje na temat zapotrzebowań lokalnego rynku pracy (rysunek 1). Odpowiedzi takiej udzieliło ponad 80% badanych.



Rys. 1. Oczekiwania studentów związane z uzyskaniem informacji na temat rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

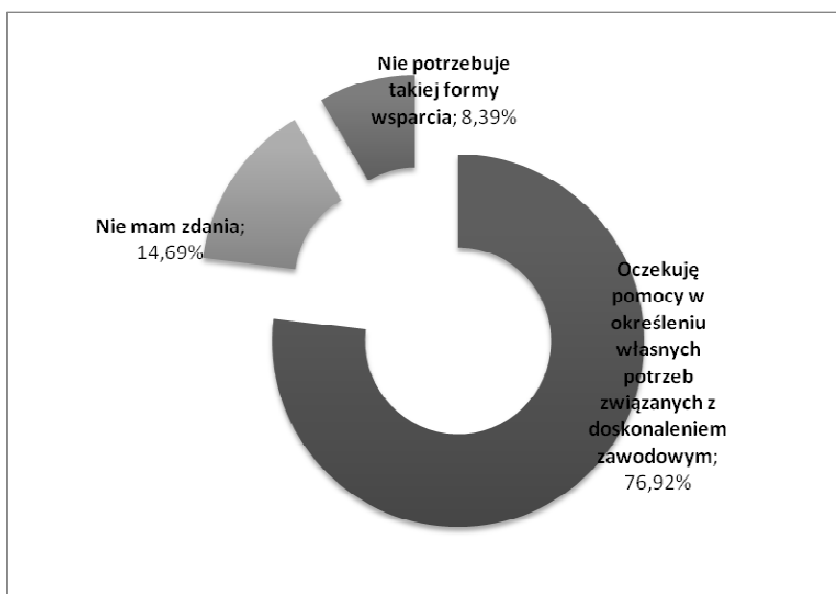
Współcześnie, kiedy wskaźnik bezrobocia wśród studentów jest wyższy niż w przypadku pozostałych grup wiekowych⁶. Kiedy to wskazuje się na fakt, iż młodzi ludzie mają problem z znalezieniem zatrudnienia, a coraz więcej pracodawców dostrzega trudności w znalezieniu odpowiedniego kandydata do pracy⁷ (i w tym kontekście można wskazywać na swoistego rodzaju lukę kompetencyjną), niezwykle ważne jest dopasowanie wyborów edukacyjno-zawodowych do potrzeb rynku pracy. Potrzeby te ulegają częstym zmianom, co wynika z dynamiki przeobrażeń gospodarki i rynku pracy. To zatem bardzo istotne, by młodzi ludzie

⁶ Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2014, GUS, Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, Warszawa 2015, stat.gov.pl/download/gfx/.../aktywnosc_ekonomiczna_iv_kw_2014.pdf [30.07.2015].

⁷ Trwa niedobór talentów. Jak współczesny HR może poradzić sobie z tym wyzwaniem? Raport ManopowerGroup 2014.

mieli nieograniczony dostęp do najświeższych i najbardziej rzetelnych informacji o rynku pracy. Dostęp ten zapewnić powinien system poradnictwa zawodowego, czego (jak wskazują badania) oczekują sami studenci.

Równie wysoko ocenianą formą pomocy (blisko 77% wskazań) było wsparcie w określeniu potrzeb związanych z doskonaleniem zawodowym, tj. oczekiwanie pomocy w zakresie doboru odpowiednich szkoleń, warsztatów, studiów uzupełniających itp. (rysunek 2).



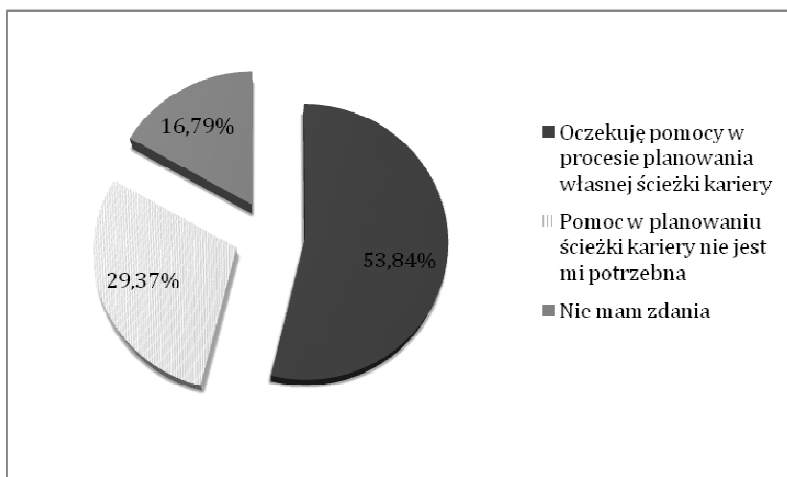
Rys. 2. Oczekiwania studentów związane z uzyskaniem wsparcia w procesie doskonalenia zawodowego

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Przypuszczać można, iż studenci aktualnie mają pewne problemy w związku z planowaniem działań służących uzupełnianiu kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Zgodnie z raportem *Młodzi na rynku pracy*, większość badanych studentów i absolwentów nie podnosi swoich kompetencji, ani też nie planuje dalszego kształcenia/dokształcania się. Nawet w chwili, kiedy pozostają bez zatrudnienia⁸. Być może wynika to z faktu, że, jak wynika z opisywanych badań, respondenci nie mają wiedzy na temat zapotrzebowania rynku pracy (a co za tym idzie nie do końca wiedzą, które kompetencje powinni szczególnie rozwijać). Brak należytej wiedzy na temat rynku pracy może skutecznie utrudniać adekwatny wybór treści i formy doskonalenia zawodowego. To bowiem właśnie głównie na podstawie oczekiwań rynku pracy, ale także i swoich własnych predyspozycji, aspiracji, celów zawodowych, jak również ewentualnych słabszych stron jako przyszłego pracownika studenci

⁸ M. Jelonek, K. Kasperek, M. Magierowski, *Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni*, Wyd. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015, s. 41-42, http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20150410104351/PARP_mlodzi_na_ryнку_pracy_srodek.pdf?1428655484 [01.08.2015].

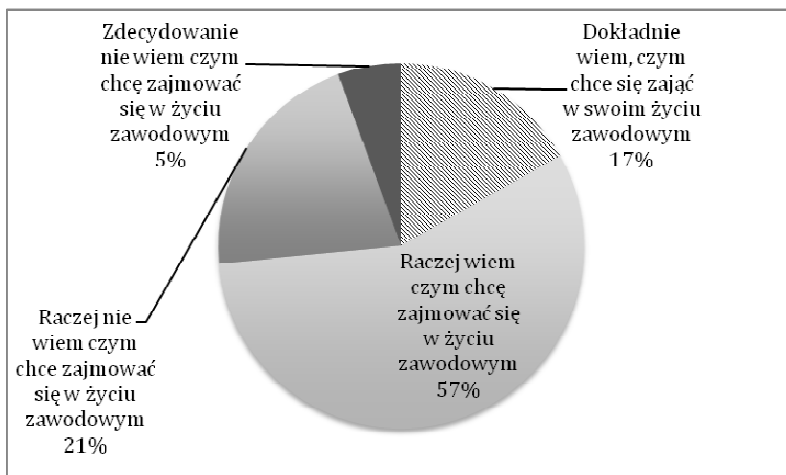
określać powinny swoje potrzeby i plany dotyczące doskonalenia zawodowego. Co więcej, w określaniu swoich potrzeb związanych z doskonaleniem zawodowym niezwykle istotna (obok znajomości zapotrzebowania rynku pracy oraz swojego potencjału) jest świadomość własnych celów zawodowych. Posiadanie celów oraz sprecyzowanych planów zawodowych ułatwia planowanie i podejmowanie adekwatnych wyborów edukacyjno-zawodowych oraz działań związanych z doskonaleniem zawodowym. Tymczasem, jak wynika z przeprowadzonych badań, ponad połowa respondentów oczekuje pomocy podczas konstruowania planów i wyznaczania ścieżki własnej kariery zawodowej (rysunek 3).



Rys. 3. Oczekiwania studentów związane z uzyskaniem wsparcia w planowaniu ścieżki kariery

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

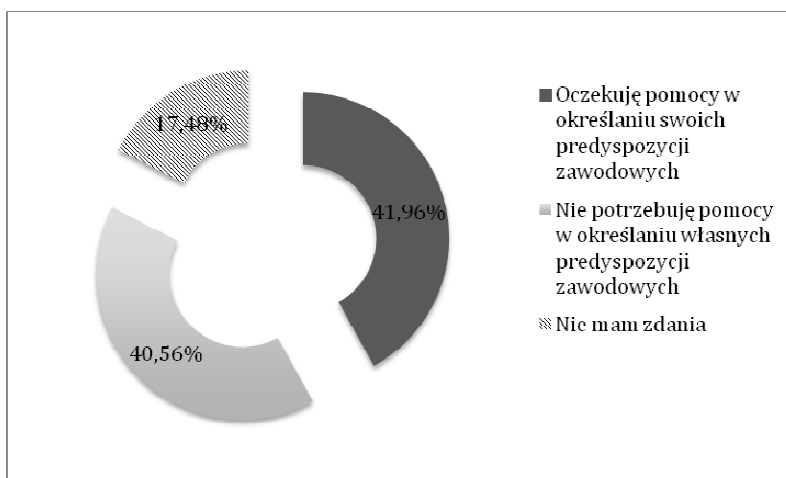
W toku badania dostrzeżono, iż jedynie 16,8% badanych respondentów dokładnie wie, czym chciałaby się zająć w życiu zawodowym, 56,64% raczej wie co chciałaby w przyszłości robić, podczas, gdy ponad ¼ badanych nie ma sprecyzowanych celów zawodowych (rysunek 4) – co niewątpliwie utrudnia tej grupie również konstruowanie planów rozwoju ścieżki kariery (w tym planów związanych z doskonaleniem zawodowym).



Rys. 1. Plany zawodowe studentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

W dalszej kolejności postanowiono zweryfikować jaka jest świadomość studentów na temat własnego potencjału zawodowego oraz określić czy badani respondenci oczekują wsparcia podczas dokonywania analizy swoich predyspozycji zawodowych oraz mocnych i słabych stron. Z przeprowadzonych badań wynika, że blisko 42% badanych deklaruje, że potrzebuje pomocy w określaniu własnych predyspozycji zawodowych (rysunek 5), choć podkreślić należy również, że jednocześnie podobna liczba osób (ponad 40%) uważa, że takie wsparcie nie jest im potrzebne.

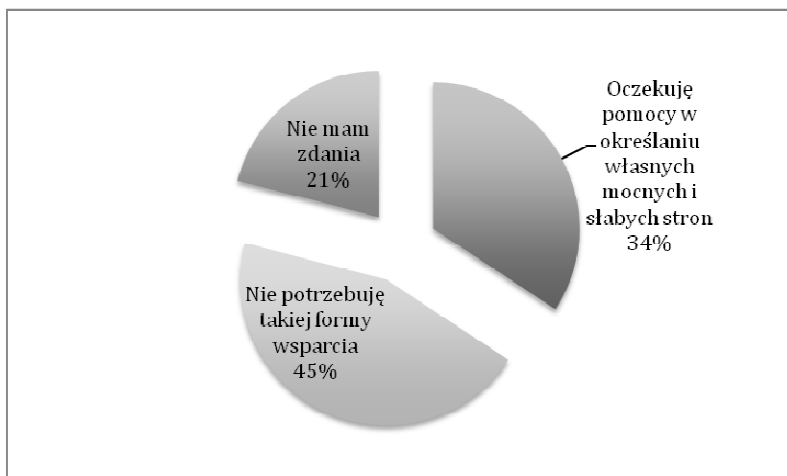


Rys. 5. Oczekiwania studentów związane z uzyskaniem pomocy w określaniu własnych predyspozycji

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Pomocy w określaniu własnych mocnych i słabych stron potrzebuje ponad 1/3 badanych, podczas gdy blisko połowa respondentów nie odczuwa potrzeby korzystania z porady w tym

względzie (choć podkreślić należy, że 20% osób nie potrafiło się jednoznacznie określić, co może wskazywać na to, że nie wszyscy spośród nich świadomi są swoich mocnych i słabych stron) (rysunek 6).



Rys. 6. Oczekiwania studentów związane z uzyskaniem pomocy w określaniu własnych mocnych i słabych stron jako przyszłego pracownika

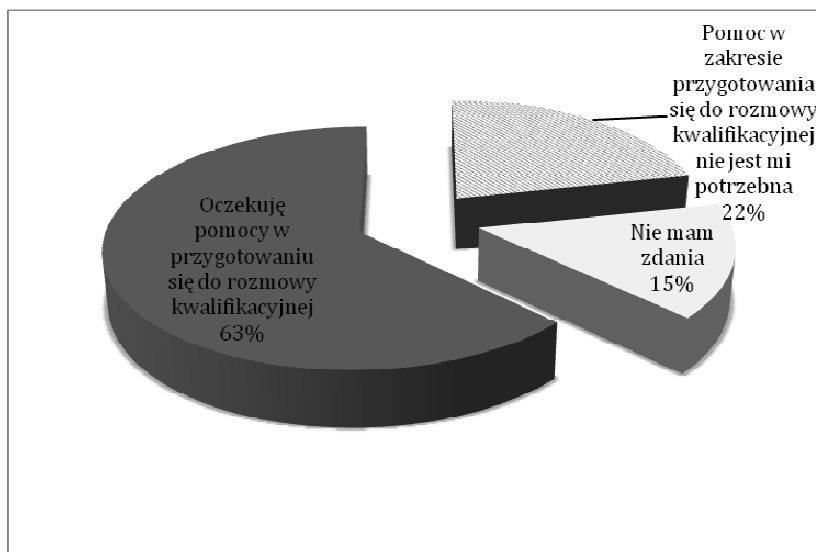
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Analiza wyników badań pozwala zatem na potwierdzenie sformułowanego uprzednio założenia, iż w kontekście zmian jakie następują na rynku edukacji i pracy (a w szczególności chaosu informacyjnego i braku dostępu do klarownych informacji zawodowych) badani studenci potrzebują pomocy w planowaniu własnej ścieżki kariery edukacyjno-zawodowej. Na podstawie zgromadzonych danych należałoby jednak sprecyzować, iż respondenci w szczególności oczekują wsparcia w zakresie określenia indywidualnych potrzeb związanych z doskonaleniem zawodowym. Działania te w dużej mierze zależne są od znajomości specyfiki rynku pracy, świadomości własnego potencjału zawodowego oraz precyzyjnego określenia własnych celów zawodowych. W tym kontekście należy zaznaczyć, iż badani respondenci częściej aniżeli pomocy w zakresie określenia własnych predyspozycji zawodowych, czy też mocnych i słabych stron oczekują rzetelnej i transparentnej informacji na temat rynku pracy – w tym na temat zapotrzebowania pracodawców oraz pomocy w wyznaczaniu ścieżki kariery zawodowej. Działania pomocowe w kierunku konstruowania indywidualnych planów zawodowych oraz określania potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego powinny zatem stanowić ważny obszar poradnictwa zawodowego oferowanego studentom oraz absolwentom. Pomoc ta polegać może na:

- wsparciu studentów i absolwentów w doprecyzowaniu celów i planów zawodowych;
- udzielaniu im informacji na temat zapotrzebowania rynku pracy oraz informacji na temat możliwości z jakich mogą skorzystać w związku z podnoszeniem swoich kompetencji,
- świadczenia pomocy w zakresie doboru treści i form doskonalenia zawodowego – tak, by były one adekwatne do potrzeb rynku pracy.

W kontekście roli jaką poradnictwo zawodowe powinno pełnić w procesie tranzycji studentów i absolwentów na rynek pracy należałoby dodać, że większość respondentów oczekuje pomocy w przygotowaniach do szeroko rozumianego poszukiwania pracy.

W przeprowadzonym badaniu blisko 2/3 studentów chciałoby uzyskać informacje, które pomogłyby im dobrze przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej (rysunek 7).

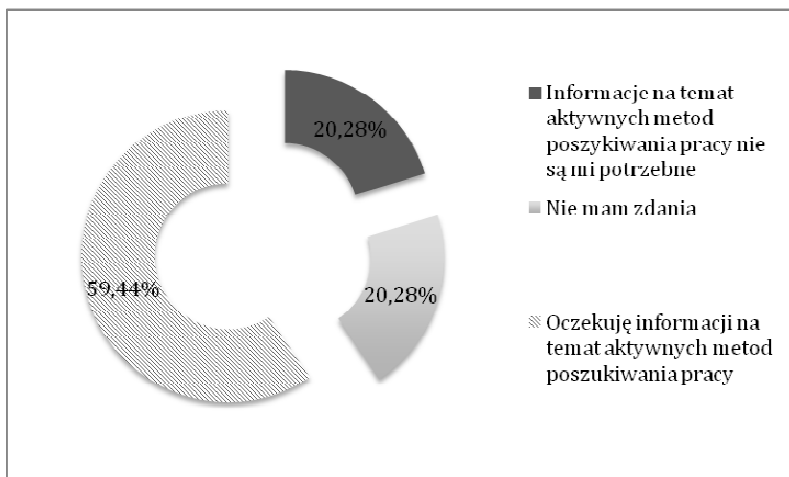


Rys. 7. Oczekiwania studentów związane z uzyskaniem pomocy w przygotowaniu się do rozmowy kwalifikacyjnej

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

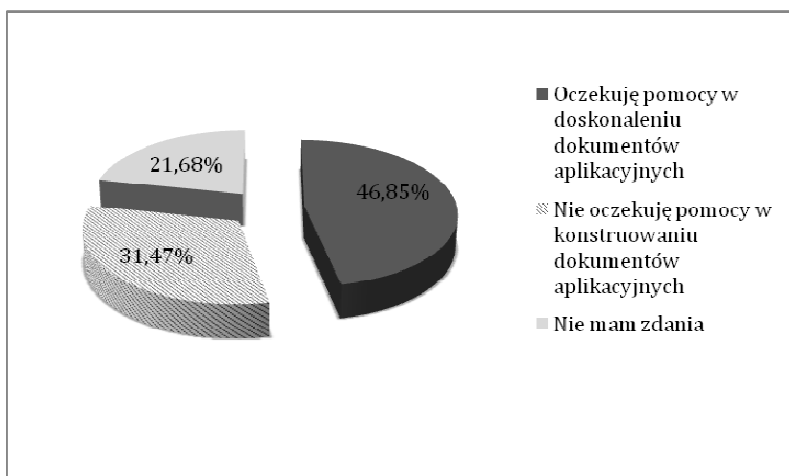
Pomoc w tym zakresie mogłaby polegać zarówno na przekazaniu informacji związanych z zasadami skutecznej autoprezentacji, efektywnej komunikacji (werbalnej i niewerbalnej), jak również na treningu – ćwiczeniu umiejętności autoprezentacji podczas symulacji rozmów kwalifikacyjnych np. w trakcie warsztatów, zajęć grupowych.

Ponadto, blisko 60% badanych studentów chciałoby poszerzyć swoją wiedzę na temat aktywnych metod poszukiwania pracy (rysunek 8), a prawie połowa respondentów oczekuje pomocy w udoskonaleniu swoich dokumentów aplikacyjnych (rysunek 9).



Rys. 8. Oczekiwania studentów związane z uzyskaniem informacji na temat aktywnego poszukiwania pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.



Rys. 9. Oczekiwania studentów związane z uzyskaniem informacji na temat konstruowania dokumentów aplikacyjnych

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Wspomniane potrzeby wynikać mogą z faktu, że jak wynika z badań, studenci nie czują się na ogół przygotowani do skutecznego i efektywnego poszukiwania pracy. Co więcej, aktywności jakie podejmują uczelnie w celu przygotowania studentów do wkroczenia na rynek pracy nie są oceniane w sposób pozytywny. Jak wynika z raportu *Pierwsze kroki na rynku pracy*, jedynie 7,7% osób pozytywnie ocenia działania uczelni w zakresie przygotowania studentów do poszukiwania pracy, podczas gdy ponad 60% badanych ocenia te działania negatywnie⁹. Jako, iż jest to obszar działań raczej zaniedbywany przez uczelnie

⁹ *Pierwsze kroki na rynku pracy*, s. 30-31.

wyższe – stanowić on może, a nawet powinien pole działania poradnictwa zawodowego. Współcześnie bowiem swoista autoprezentacja na rynku pracy, do której zaliczyć można właśnie konstruowanie dokumentów aplikacyjnych, rozmowę kwalifikacyjną oraz wszelkie inne formy bezpośredniego kontaktu z potencjalnym pracodawcą, stanowi często o konkurencyjności na rynku pracy.

Co ciekawe, respondenci nie wykazali zbyt dużego zainteresowania korzystaniem z pomocy w zakresie przygotowania się do prowadzenia własnej działalności gospodarczej, czy też szeroko pojętego samodzielnego kreowania miejsca pracy. Świadczyć to może o niskiej gotowości studentów do podejmowania innych aktywności aniżeli praca etatowa (jak wynika z badań młodzi ludzie obecnie wysoko cenią sobie pewność i stabilność zatrudnienia oraz możliwość pracy w oparciu o bezterminową umowę o pracę¹⁰, wskazuje się ponadto, iż młodzi ludzie niezbyt często wykazują się przedsiębiorczością¹¹ i inicjatywą w samodzielnym kreowaniu własnej kariery zawodowej¹²). Tymczasem, jak wskazują badania prowadzone wśród pracodawców¹³, kompetencje samoorganizacyjne (w tym przedsiębiorczość) oraz interpersonalne są jednymi z najbardziej cenionych na współczesnym rynku pracy (niemalże niezależnie od branży). Ponadto przypomnieć należy, iż specyfika współczesnego rynku sprawia, że kreatywne podejście do planowania własnej kariery zawodowej, samodzielne stwarzanie szans i okazji rynkowych bywa jedną z najskuteczniejszych metod rozwoju zawodowego. Doradcy zawodowi współpracujący z studentami i absolwentami powinni zatem zaznajamiać swoich klientów z owymi wyzwaniami, uświadamiać im ich specyfikę i zachęcać ich do rozwoju cenionych na rynku kompetencji oraz podejmowania inicjatywy w zakresie kreowania własnej kariery (zwłaszcza, iż obecnie badani respondenci wydają się być niezainteresowanymi tego typu formami rozwoju ścieżki kariery).

Zakończenie

Na podstawie powyżej prezentowanych badań można stwierdzić, że istnieje realne zapotrzebowanie na usługi z zakresu poradnictwa zawodowego wśród studentów. Studenci uznają te usługi za przydatne i wyrażają chęć skorzystania z takiej formy pomocy. Ponadto badania wykazały, że studenci potrzebują wsparcia w zakresie planowania własnej kariery zawodowej (choć głównie pomoc ta miałaby polegać na udzielaniu rzetelnych informacji na temat rynku pracy oraz wsparciu w doborze form doskonalenia zawodowego adekwatnych do zapotrzebowania pracodawców). Co istotne również, znaczna część studentów potrzebuje pomocy w przygotowaniach do wkroczenia na rynek pracy i poszukiwania zatrudnienia (choć aktualnie większość z nich nie jest zbyt gotowa, ani nawet zainteresowana przygotowaniem się do samodzielnego tworzenia własnego miejsca pracy).

¹⁰ por. m. in. A. Wziątek-Staško, *Motywatory niematerialne skutecznymi narzędziami doskonalenia procesu motywowania w organizacjach zarządzających różnorodnością*. „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie” 2014, nr 73, s. 693.

¹¹ *Pierwsze kroki*, *op. cit.*, s. 46-47

¹² m. in. D. Piróg, *Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy w warunkach kryzysu*, „Przedsiębiorczość – Edukacja” 2013, nr 9, s. 311.

¹³ szerzej m. in. M. Kocór, A. Strzebońska, *op. cit.*; A. Budnikowski, D. Dabrowski, U. Gąsior, S. Macioł, *op. cit.*

Mając na uwadze wynikający z badań fakt, że pewnym problemem podczas konstruowania planów doskonalenia zawodowego może być niedobór informacji na temat rynku pracy, czy też swoisty chaos informacyjny, niezwykle istotną powinnością współczesnego poradnictwa zawodowego jest gromadzenie i dostarczanie adekwatnych, rzetelnych informacji zawodowych, które ułatwiać mogą studentom i absolwentom planowanie ich kariery zawodowej. Ponadto doradcy zawodowi powinni być gotowi do świadczenia pomocy – udzielania informacji, porad na które jest szczególnie zapotrzebowanie. Na podstawie analizy potrzeb badanych studentów względem treści poradnictwa zawodowego, można ogólnie stwierdzić jakiego typu informacji oraz porad potrzebują studenci. Wnioskować można, iż głównie istnieje zapotrzebowanie na: informacje na temat rynku pracy dotyczące oczekiwań pracodawców, zapotrzebowania lokalnego rynku pracy (w zakresie poszukiwanych zawodów, profesji, jak również kompetencji); porady dotyczące zaplanowania dalszej ścieżki kariery (w tym szczególnie określenie potrzeb związanych z doskonaleniem zawodowym) oraz wsparcie w szeroko pojmowanym procesie poszukiwania zatrudnienia.

Bibliografia

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2014, GUS, Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, Warszawa 2015, stat.gov.pl/download/gfx/.../aktywnosc_ekonomiczna_iv_kw_2014.pdf [30.07.2015].
- Budnikowski A., Dąbrowski D., Gąsior U, Macioł S. *Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania*, [w:] E-mentor 2012, nr 4, <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/46/id/946> [01.08.2015].
- Dauwalder J-P., *From heuristics to life-designing: New tools for coping with complex situations*, [w:] J. Górna, D. Kukla (red.), *Vocational Counselling: changes and challenges on the labour market*, Wyd. AJD, Częstochowa 2014.
- Duda W., *Career advisory service In the face of economic changes and challenges of the labour market*, [w:] G. Wieczorek, D. Kukla (red.), *An outline of the Polish Careers*, Wyd. AJD, Częstochowa 2010.
- Jakimiuk B., *Planowanie kariery zawodowej wobec przemian rynku pracy*, [w:] B-E. Ertelt, W. Duda, K. Kurek (red.), *Współczesne problemy poradnictwa zawodowego*, Wyd. im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2013.
- Jelonek M., Kasperek K., Magierowski M., *Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni*, Wyd. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2015, http://bkl.parp.gov.pl/system/files/Downloads/20150410104351/PARP_mlodzi_na_ryнку_pracy_srodek.pdf?1428655484 [01.08.2015].
- Kargulowa A., *O teorii i praktyce poradnictwa*, Wyd. PWN, Warszawa 2006.
- Kocór M., Strzebońska A., *Zapotrzebowanie na pracowników. Na podstawie badań pracodawców i ofert pracy zrealizowanych w 2013 roku w ramach IV edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego. Edukacja, a rynek pracy – część I, Raport Bilans Kapitału Ludzkiego*, Wyd. Parp Warszawa 2014.
- Lamb R., *Poradnictwo zawodowe w zarysie*, Wyd. Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1998.
- Piróg D., *Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy w warunkach kryzysu*, „Przedsiębiorczość – Edukacja” 2013, nr 9.
- Pukelis K., *Relation of career designing theories and career counseling strategies: for creative person's career development*, [w:] J. Górna, D. Kukla (red.), *Vocational counselling changes and challenges on the labour market*, Publishing House of Jan Długosz University in Częstochowa, Częstochowa 2014.
- Rezolucja Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie z dnia 21 listopada 2008 r. w sprawie lepszego uwzględniania poradnictwa przez całe życie w strategiach uczenia się przez całe życie (2008/C 319/02), Dziennik Unii Europejskiej z dnia 13.12.2008.
- Sultana R. *Strategie usług poradnictwa zawodowego w społeczeństwie wiedzy – europejskie trendy, działania i wyzwania. Raport CEDEFOP*, Wyd. Cedefop. Biuro oficjalnych Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg 2004.

-
- Trwa niedobór talentów. Jak współczesny HR może poradzić sobie z tym wyzwaniem?* Raport ManopowerGroup 2014.
- Wziętek-Staško A., *Motywatory niematerialne skutecznymi narzędziami doskonalenia procesu motywowania w organizacjach zarządzających różnorodnością*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie” 2014, nr 73.
- Zajac M., *Zarządzanie rozwojem zawodowym oraz karierą własną wobec wyzwań rynku pracy*, [w:] D. Kukla, W. Duda (red.), *Współczesne uwarunkowania rynku pracy*, Wyd. Im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, Częstochowa 2015.

Aneta Klementowska

Uniwersytet Zielonogórski

CZYNNIKI WARUNKUJĄCE PODEJMOWANIE DECYZJI EDUKACYJNO-ZAWODOWYCH PRZEZ GIMNAZJALISTÓW (ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ)

Streszczenie

Wybór drogi edukacyjno-zawodowej przez uczniów szkół gimnazjalnych odbywa się w trudnym dla nich okresie. Przemiany zachodzące wewnątrz organizmu, częste konflikty z dorosłymi, zmiana autorytetów, czy też silne oddziaływanie grupy rówieśniczej, to tylko niektóre z pojawiających się trudności. Dodatkowo niestabilna sytuacja na rynku pracy oraz bogata oferta edukacyjna sprawiają, że młody człowiek staje przed wieloma dylematami decyzyjnymi. Aby pomóc gimnazjalistom, istotne jest zapoznanie się z czynnikami, które ich zdaniem, są pomocne w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych na III etapie edukacyjnym – temu właśnie poświęcono niniejsze opracowanie. W artykule zaprezentowano: 1) informacje teoretyczne dotyczące szkolnego doradztwa zawodowego; 2) wyniki badań przeprowadzonych wśród uczniów szkół gimnazjalnych usytuowanych zarówno na wsi, jak i w miastach powiatowych.

Słowa kluczowe: gimnazjalista, szkolne doradztwo zawodowe, wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego, decyzje edukacyjno-zawodowe.

FACTORS DETERMINING EDUCATIONAL AND VOCATIONAL DECISION-MAKING BY GRAMMAR SCHOOL STUDENTS (AN ANALYSIS OF THE RESULTS OF A SURVEY)

Abstract

Grammar school students make their choices with respect to an educational and career path in a challenging environment. The changes which occur inside their bodies, frequent conflicts with adults, changing role models or strong peer influence: these are just a few of the difficulties that emerge. In addition, the unstable employment situation and the abundant educational opportunities make the young person face a great number of decision-making dilemmas. In order to support grammar school youth it is important to familiarize oneself with the factors which, in their opinion, are useful while making educational and career-related decisions at the third educational stage. This is what the study is devoted to. The article presents, as follows: 1) theoretical information on career counselling in schools; 2) the results of a survey conducted among students of grammar schools located both in the country and in county towns.

Key words: grammar school student, career counselling in schools, intra-school career counselling system, educational and vocational decisions.

Wprowadzenie

Bogata oferta edukacyjna, jak również zmienność rynku pracy sprawia, że współczesna młodzież, znajdująca się na poszczególnych etapach kształcenia, boryka się trudnościami decyzyjnymi. Z uwagi na prowadzony ranking szkół gimnazjalnych, jak również ich profilowanie, uczeń ostatniej klasy szkoły podstawowej jest już zobligowany do dokonania pierwszego wyboru edukacyjnego, czyli wyboru szkoły gimnazjalnej (z uwagi na wiek, często decyzje te podejmowane są wspólnie z rodzicami/opiekunami lub rodzice/opiekunowie podejmują je samodzielnie). Oczywiście na tym etapie nie jest to jeszcze wybór zawodowy, w związku z czym większość młodych ludzi nie przywiązuje do tego większej wagi – najczęściej (choć nie zawsze) pozostaje w gimnazjach usytuowanych w pobliżu szkoły podstawowej, do której uczęszczali (jest to charakterystyczne głównie w mniejszych miejscowościach, w których jest najczęściej jedna szkoła gimnazjalna). Aktualnie szczególną uwagę przywiązuje się do wyborów edukacyjno-zawodowych podejmowanych na III progu edukacyjnym.

Ustawa o systemie oświaty zobowiązuje placówki oświatowe do „przygotowywania uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia”¹. Wstępnie założono również, że w każdej szkole powinien być zatrudniony szkolny doradca zawodowy – obecnie wiadomo już, iż niestety nie udało się zrealizować niniejszego planu. Proponowano również, aby wprowadzić do szkół odrębny przedmiot, na którym byłyby, w sposób cykliczny i właściwie zorganizowany, realizowane treści o charakterze zawodoznawczym, poradniczym – jednak tego również, do dnia dzisiejszego, nie zrealizowano. Ponadto pracownicy szkół gimnazjalnych zobligowani zostali do opracowania i realizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego (WSDZ). Aby system ten został właściwie opracowany konieczne jest dokonanie diagnozy potrzeb adresatów poszczególnych działań, a mianowicie: uczniów, rodziców i nauczycieli. Należy zapoznać się z ich stanem wiedzy, oczekiwaniami, potrzebami, planami na przyszłość, aspiracjami życiowymi, zapotrzebowaniem na niezbędne informacje edukacyjne i zawodowe. Następnie, na podstawie wcześniej dokonanej diagnozy, należy wskazać działania priorytetowe oraz zadania przeznaczone do samodzielnej realizacji przez szkołę, jak również te, do których należy znaleźć odpowiednich partnerów. W kolejnym etapie trzeba zaplanować konkretne tematy zajęć, określić sposoby oraz osoby odpowiedzialne za ich realizację, a także rozplanować je w czasie. W części szczegółowej z kolei należy dobrać odpowiednie metody pracy, jak również opracować scenariusze zajęć, bądź też wybrać je z gotowych opracowań. Przygotowując WSDZ trzeba jednak pamiętać, iż w celu osiągnięcia zarówno spójności, jak i cykliczności działań, zaplanowane zadania powinny dotyczyć trzyletniego cyklu edukacyjnego², w związku z tym najczęściej przyjmuje się, że w klasie I zajęcia powinny być skierowane na samopoznanie; w klasie II na poznanie zawodów i podejmowanie pierwszych decyzji dotyczących wyboru szkoły (na tym etapie istotna jest indywidualna praca z uczniami, którzy mogą mieć trudności z podjęciem takiej decyzji); w klasie III natomiast powinna mieć miejsce dalsza

¹ Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty (tekst jedn.: Dz.U. Z 2015, poz. 2156).

² A. Łukasiewicz, *Wewnątrzszkolny system doradztwa, czyli przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy w warunkach polskich*, [w:] M. Kotarba, M. Łuczak (red.), *ABC poradnictwa zawodowego w szkole*, Warszawa 2008, s. 33.

informacja edukacyjna oraz konfrontacja samooceny z wymaganiami szkół i zawodów³ – pomimo upływu czasu istnieją trudności nie tylko z realizacją, ale nawet z opracowaniem WSDZ.

Pomimo zaleceń z ramienia Ministerstwa Edukacji Narodowej, zaangażowanie pracowników szkół gimnazjalnych w realizację zadań z zakresu doradztwa zawodowego jest zróżnicowane, na sytuację tą niewątpliwie wpływ wywierają warunki/czynniki, do których należą: miejsce usytuowania szkoły (inne są możliwości szkół wiejskich, inne miejskich), środki finansowe (np. na zatrudnienie szkolnego doradcy zawodowego), przygotowanie zawodowe nauczycieli, współpraca z rodzicami i środowiskiem lokalnym. W niniejszym opracowaniu nie będą jednak omawiane kwestie związane ze sposobem realizacji zadań poradniczych (temu poświęcone są i będą kolejne publikacje⁴), gdyż punkt zainteresowań stanowią czynniki, które zdaniem młodzieży gimnazjalnej, odgrywają istotną rolę w dokonywanych przez nich wyborach edukacyjno-zawodowych.

W życiu każdego człowieka, w różnych sytuacjach, są tzw. osoby znaczące, których zdanie jest szczególnie istotne. Z jednej strony mogą to być osoby, których opinia jest zawsze (bez względu na rodzaj sprawy) kluczowa, najczęściej łączy nas z nimi więź emocjonalna, np. członkowie rodziny, przyjaciele; z drugiej zaś specjaliści, eksperci na których zdaniu/opini/ocenie nam zależy w konkretnej sytuacji (w przypadku omawianego zagadnienia najistotniejszą rolę powinien odegrać szkolny doradca zawodowy – pod warunkiem oczywiście, że jest zatrudniony w danej placówce). Ogólnie można zatem uznać, że w podejmowaniu decyzji kierujemy się opiniami profesjonalistów lub nieprofesjonalistów, oczywiście zdarzają się również osoby (choćby rzadko), całkowicie samodzielne w podejmowaniu różnorodnych decyzji, również o charakterze edukacyjnym, czy zawodowym. Czyimi zatem wskazówkami, opiniami kierują się gimnazjaliści, podejmując decyzje o wyborze szkoły, zawodu? - temu zagadnieniu poświęcona zostanie dalsza część opracowania.

Analiza wyników badań

Zaprezentowane w niniejszym opracowaniu wyniki stanowią fragment szerszych badań przeprowadzonych od kwietnia do czerwca 2013 roku, wśród młodzieży uczęszczającej do trzecich klas gimnazjum (gimnazjaliści byli przed lub w trakcie wypełniania podań do szkół ponadgimnazjalnych). Jeden z problemów badawczych brzmiał następująco: Jakie czynniki skłoniły młodzież gimnazjalną do podjęcia określonych decyzji edukacyjno-zawodowych?

Do zgromadzenia materiału empirycznego wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego, technikę ankiety, narzędzie – kwestionariusz ankiety. Terenem badań uczyniono wybrane szkoły gimnazjalne województwa lubuskiego (zarówno wiejskie, jak i usytuowane w miastach powiatowych). Uwzględnienie podziału na szkoły wiejskie oraz miejskie/powiatowe było zabiegiem celowym, podyktowanym zarówno chęcią, jak i potrzebą dokonania

³ M. Błażkow, M. Budnarowska, *Poradnictwo zawodowe dla młodzieży uczącej się*, [w:] G. Kierozalski, E. Żywiec-Dąbrowska, H. Bałas, M. Żurek, *Poradnictwo zawodowe w OHP i szkołach*, zeszyt nr 2, Warszawa 2006, s. 237.

⁴ Zob. A. Klementowska, *Poradnictwo zawodowe w gimnazjum wiejskim w wymiarze środowiskowym (studium przypadku)*, Zielona Góra 2014.

porównania podejmowanych działań poradniczych w miejscowościach, w których znajdują się instytucje poradnicze, jak również w miejscowościach znacznie odległych od wspomnianych instytucji. Dobór szkół w ramach wskazanych grup był losowy.

W badaniu brało udział 568 uczniów, z czego 290 uczęszczało do szkół gimnazjalnych usytuowanych w miastach powiatowych, natomiast 278 do gimnazjów wiejskich (tab. 1). W trakcie przeprowadzania badań wszystkie osoby miały ukończony 16 lat.

Tab. 1. Miejsce zamieszkania respondentów

Miejsce zamieszkania	Respondenci	
	N	%
Wieś	278	48,94
Miasto	290	51,06
Razem	568	100

Źródło: opracowanie własne.

W związku z tym, że młodzież była już przed lub w trakcie wypełniania podań do szkół ponadgimnazjalnych, zapytano respondentów o plany po ukończeniu szkoły gimnazjalnej. Większość, gdyż ponad 96% badanych podjęła już decyzję o swojej przyszłości edukacyjnej, natomiast, pomimo upływającego terminu zgłoszeń do szkół ponadgimnazjalnych, ponad 3% uczniów niestety nie potrafiło określić, co będzie robiło w przyszłości (tab. 2). Większym niezdecydowaniem charakteryzowali się uczniowie ze szkół wiejskich (13 osób). W związku z tym, że nikt z badanych nie podał przyczyny tego zjawiska, można jedynie przypuszczać, iż była ona związana z odległością, jaka dzieli szkołę od instytucji pomocowych z zakresu doradztwa zawodowego, np. poradni psychologiczno-pedagogicznej (PPP), ochotniczych hufców pracy (OHP), a co się z tym wiąże jakością udzielanego wsparcia w tej dziedzinie.

Tab. 2. Plany po ukończeniu szkoły gimnazjalnej

Co zamierzasz robić po ukończeniu gimnazjum?	Wieś		Miasto	
	N	%	N	%
Dalej się kształcić	265	46,65	282	49,65
Nie wiem co będę robił(a)	13	2,29	8	1,41

Źródło: opracowanie własne.

Kolejna istotna, z punktu widzenia niniejszego opracowania, kwestia dotyczyła sposobu dokonywania wyboru edukacyjno-zawodowego, chodziło o jego samodzielność, wsparcie ze strony osób znaczących, bądź też narzucenie decyzji przez inne osoby. Okazało się, że ponad 77% respondentów podjęło decyzję w sposób samodzielny, ponad 21% dokonało wyboru wspólnie z osobami znaczącymi (np. rodzice, znajomi, nauczyciele), niestety 1% uczniów

musiała podporządkować się opinii innych (tab. 3). Warto zaznaczyć, że zarówno w szkołach wiejskich, jak i miejskich wyniki były zbliżone.

Tab. 3. Sposób, w jaki dokonany został wybór szkoły/zawodu

Czy dokonany przez Ciebie wybór jest:	Wieś		Miasto	
	N	%	N	%
Samodzielny	212	37,32	227	39,96
Dokonany wspólnie z osobami znaczącymi (np. rodzice, znajomi, nauczyciele)	63	11,09	60	10,56
Narzucony przez inne osoby	3	0,53	3	0,53

Źródło: opracowanie własne.

W związku z tym, że zasadniczym celem artykułu jest wskazanie czynników warunkujących podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych przez uczniów szkół gimnazjalnych, poniżej zaprezentowano odpowiedzi respondentów, którzy dokonali już wyborów w omawianym zakresie, na pytanie: Kto lub co skłoniło Cię do dokonania wyboru takiego zawodu, szkoły? Osoby biorące udział w badaniu mogły dokonać wielokrotnego wyboru spośród podanych propozycji, bądź też wpisać w kategorii "inne" dodatkowe czynniki, które warunkowały podejmowane przez nich decyzje. Pomimo, iż wspomnianą kategorię "inne" zaznaczyło 17 uczniów szkoły wiejskiej oraz 19 szkoły miejskiej, to jednak żadna z tych osób nie wskazała dodatkowego czynnika.

Tab. 4. Czynniki, które skłoniły gimnazjalistów do dokonania określonego wyboru drogi edukacyjno-zawodowej

Kto lub co skłoniło Cię do dokonania wyboru takiego zawodu, szkoły?	Wieś	Miasto
Członkowie rodziny	85	98
Koledzy/kolezanki	86	107
Doradca szkolny/Pedagog szkolny	44	30
Nauczycie przedmiotowi	23	11
Wychowawcy klas	35	37
Lekarze	11	17
Doradcy zawodowi z Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej	23	21
Nauczyciele ze szkół ponadgimnazjalnych	37	57
Doradcy zawodowi z OHP (w tym Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej)	13	4
Przedstawiciele z różnych zakładów pracy	26	28
Posiadane zainteresowania, zdolności, umiejętności	232	237
Bliskie położenie szkoły ponadgimnazjalnej	119	120
Sytuacja finansowa rodziny	30	30
Informacje podane w środkach masowego przekazu (np. radiu, telewizji, Internecie itp.)	53	58
Inne	17	19

Zaprezentowane w tabeli 4 wyniki ukazały, że każdy z zaproponowanych czynników wpływał na decyzje edukacyjno-zawodowy młodych ludzi, jednakże w różnorodnym zakresie. Najczęściej wybieraną kategorią były: posiadane zainteresowania, zdolności, umiejętności (łącznie 469 wskazań); bliskie położenie szkoły ponadgimnazjalnej (łącznie 239 wskazań) – warto zaznaczyć, że odchylenia w wyborach uczniów szkół wiejskich i miejskich były niewielkie. Kolejne czynniki były związane z osobami znaczącymi, na pierwszym miejscu uplasowali się koledzy/koleżanki (łącznie 193 odpowiedzi); na drugim z kolei członkowie rodziny (łącznie 183 odpowiedzi). Podobnie jak w przypadku pierwszej grupy wskazań, również tym razem różnice pomiędzy szkołą wiejską i miejską były znikome. Warto zwrócić w tym miejscu uwagę na kolejność osób znaczących. W związku z tym, że osoby uczestniczące w badaniach miały 16 lat, widoczne jest silne oddziaływanie grupy rówieśniczej, która w tym wieku wygrywa w konfrontacji z członkami rodziny. Następne odpowiedzi skoncentrowały się wokół takich czynników jak: środki masowego przekazu (łącznie 111 wskazań); nauczyciele szkół ponadgimnazjalnych (łącznie 94 wskazania); doradcy szkolni/pedagodzy szkolni (łącznie 74 wskazania); wychowawcy klas (łącznie 72 wskazania); sytuacja finansowa rodziny (łącznie 60 wskazań); przedstawiciele zakładów pracy (łącznie 54 wskazania); doradcy zawodowi z PPP (łącznie 44 wskazania); „inne” (łącznie 36 wskazań); nauczyciele przedmiotowi (łącznie 34 wskazania); lekarze (łącznie 28 wskazań); doradcy zawodowi z OHP, w tym Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej (łącznie 17 wskazań). Z uzyskanych wyników badań wynika, że usytuowanie szkoły (na wsi lub w mieście) nie wpływa w sposób znaczący na dokonywane przez respondentów wybory, gdyż w większości udzielane odpowiedzi, dotyczące poszczególnych czynników, istotnie się nie różniły. Największe odchylenia wystąpiły w przypadku doradców zawodowych z OHP, w tym Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej – zdecydowanie więcej wskazań było w przypadku uczniów szkoły wiejskiej, co jest zrozumiałe, gdyż zgodnie z założeniami Mobilnego Centrum Inforamcji Zawodowej, ich pracownicy docierają głównie do szkół znacznie oddalonych od miast powiatowych, gdzie usytuowane są kluczowe instytucje poradnicze. Różnice dotyczyły również nauczycieli ze szkół ponadgimnazjalnych – ich udział w przypadku wyborów dokonanych przez uczniów szkół miejskich był zdecydowanie większy. Można przypuszczać, iż wynika to z usytuowania szkół ponadgimnazjalnych w pobliżu objętych badaniami gimnazjów – w takiej sytuacji istnieje możliwość częstszych kontaktów oraz wnikliwszych informacji np. na temat ofert edukacyjnych, sposobów kształcenia, kadry pedagogicznej szkół ponadgimnazjalnych itd. Niewielkie różnice pomiędzy odpowiedziami gimnazjalistów szkół wiejskich i miejskich dotyczyły takich czynników jak: koledzy/koleżanki; doradcy szkolni/pedagodzy szkolni; nauczyciele przedmiotowi. W przypadku kolegów i (lub) koleżanek większy udział w podejmowaniu decyzji zaobserwowano wśród uczniów szkół miejskich, w tym wypadku nie można ustalić jakiejś konkretnej przyczyny. Z kolei w przypadku doradców, pedagogów oraz nauczycieli przedmiotowych większą aktywność i współudział w wyborach edukacyjno-zawodowych gimnazjalistów zaobserwowano w szkołach wiejskich – może to wynikać m.in. z faktu, że pracownicy szkół wiejskich, mając świadomość zminimalizowanego kontaktu, a co za tym idzie wsparcia ze strony specjalistów z zakresu doradztwa zawodowego udzielanego uczniom, poczuwają się do obowiązku wspierania swoich podopiecznych. W przypadku pozostałych czynników różnice w odpowiedziach

były minimalne, w związku z czym można przypuszczać, że ich udział w dokonywanych, na etapie szkoły gimnazjalnej, wyborów jest podobny.

Podsumowanie

Analiza uzyskanych wyników badań ukazała wielość czynników warunkujących podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych przez uczniów szkół gimnazjalnych w województwie lubuskim. Podstawowy wniosek, który się nasuwa dotyczy m.in. tego, że miejsce usytuowania szkoły (wieś/miasto) nie ma istotnego wpływu na czynniki, które wpływają na podejmowane przez młodych ludzi decyzje na III etapie edukacyjnym (jak powyżej wykazano, istnieją niewielkie różnice).

Reasumując, można zatem uznać, że łącznie w wyborach edukacyjno-zawodowych lubuskich gimnazjalistów uczęszczających do wiejskich i miejskich szkół, analizowane czynniki uplasowały się w następującej kolejności: 1) posiadane zainteresowania, zdolności, umiejętności; 2) bliskie położenie szkoły ponadgimnazjalnej; 3) koledzy/koleżanki; 4) członkowie rodziny; 5) środki masowego przekazu; 6) nauczyciele szkół ponadgimnazjalnych; 7) doradcy szkolni/pedagodzy szkolni; 8) wychowawcy klas; 9) sytuacja finansowa rodziny; 10) przedstawiciele zakładów pracy; 11) doradcy zawodowi z PPP; 12) "inne" (nie podano czynników dodatkowych); 13) nauczyciele przedmiotowi; 14) lekarze; 15) doradcy zawodowi z OHP, w tym z Mobilnego Centrum Informacji Zawodowej.

Zaprezentowana kolejność wskazań nakłania do dyskusji. Niewątpliwie zadawalający jest fakt, że posiadane przez młodych ludzi zdolności, zainteresowania, umiejętności klasyfikują się na pierwszym miejscu. Świadczyć to może o dojrzałości gimnazjalistów, którzy są świadomi związku własnych predyspozycji z dalszym kształceniem. Niestety dalsze wybory budzą większe kontrowersje, gdyż wskazują, że osoby/specjaliści, których zadaniem jest udzielanie wsparcia o charakterze doradczym uczniom na III etapie edukacyjnym, nie wywiązują się z powierzonej im roli (co bez wątplenia sprzyja korzystaniu z porad nieprofesjonalnych). Nie czas w tym opracowaniu na poszukiwanie przyczyn zaistniałej sytuacji, jednakże warto zwrócić uwagę na ten istotny, z punktu widzenia systemu poradnictwa zawodowego, fakt, który niewątpliwie może wpływać na jakość podejmowanych przez gimnazjalistów decyzji o charakterze edukacyjno-zawodowym.

Bibliografia

- Błażkow M., Budnarowska M., *Poradnictwo zawodowe dla młodzieży uczącej się*, [w:] G. Kierozalski, E. Żywiec-Dąbrowska, H. Bałas, M. Żurek, *Poradnictwo zawodowe w OHP i szkołach*, zeszyt nr 2, Warszawa 2006.
- Klementowska A., *Poradnictwo zawodowe w gimnazjum wiejskim w wymiarze środowiskowym (studium przypadku)*, Zielona Góra 2014.

Łukaszewicz A., *Wewnątrzszkolny system doradztwa, czyli przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy w warunkach polskich*, [w:] M. Kotarba, M. Łuczak (red.), *ABC poradnictwa zawodowego w szkole*, Warszawa 2008.

Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty (tekst jedn.: Dz.U. Z 2015, poz. 2156).

Krzysztof Zajdler

Anna Saniuk

Uniwersytet Zielonogórski

CZYNNIK LUDZKI JAKO PROBLEM W OCENIE EFEKTYWNOŚCI PROCESÓW PRODUKCYJNYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH BRANŻY MOTORYZACYJNEJ – WYNIKI BADAŃ

Streszczenie

Ocena efektywności procesów produkcyjnych jest obecnie jednym z kluczowych elementów zarządzania przedsiębiorstwem. Istotnym problemem związanym z oceną efektywności procesów jest wpływ pracowników przedsiębiorstwa, którzy z różnych powodów mogą zakłamać lub zniekształcić jej wynik. Niniejszy artykuł zawiera wyniki badań przeprowadzonych na przestrzeni kilku lat w jednym z przedsiębiorstw z branży motoryzacyjnej, których głównym celem była odpowiedź na pytanie: W jaki sposób na metody i wyniki oceny efektywności procesów produkcyjnych wpływa czynnik ludzki?

Słowa kluczowe: efektywność procesu, strategia zarządzania, czynnik ludzki.

HUMAN FACTOR AS A PROBLEM IN AN EFFECTIVENESS ASSESSMENT OF PRODUCTION PROCESSES IN AUTOMOTIVE INDUSTRY COMPANIES – RESEARCH RESULTS

Abstract

Evaluation of the effectiveness of manufacturing processes is one of the key elements of business management. A major problem associated with the assessment of the effectiveness of processes is the impact of the company's employees, who can falsify or distort the result for various reasons. This article contains the results of research conducted over several years in one of the companies in the automotive industry, whose main objective was to answer the question: How is the human factor affecting methods and results of evaluation of the effectiveness of manufacturing processes?

Key words: process effectiveness, management strategy, human factor.

Wprowadzenie

Ocena efektywności przedsiębiorstwa i poszczególnych procesów jest nieodłącznym elementem zarządzania. Konkurencja powoduje silną presję na poprawę wyników działalności przedsiębiorstw. Stąd znaczenie funkcji oceny i kontroli w zarządzaniu przedsiębiorstwem, a szczególnie procesami produkcyjnymi, cały czas rośnie. Przedsiębiorstwa stosują coraz

więcej metod umożliwiających im kompleksowy pomiar i ocenę wyników ich działalności. Jednak duże znaczenie w praktycznym stosowaniu tych metod odgrywa czynnik ludzki. Obawa przed utratą pracy, strach przed krytyką przełożonych lub zarządu oraz zwyczajna obawa przed ośmieszeniem często prowadzą do fałszowania wyników podstawowych mierników stosowanych w ocenie efektywności.

Badania grup społecznych w środowisku pracy prowadził już w ubiegłym wieku psycholog i socjolog Elton Mayo. Jego badania ujawniły ważny wpływ relacji między przełożonymi a pracownikami na wydajność pracy oraz udowodniły istnienie grup nieformalnych w środowisku pracy i ich wpływ na poszczególne jednostki, niejednokrotnie większy niż zależności służbowe lub czynniki finansowe¹. Środowisko i stosunki międzyludzkie na ścieżkach pracownik–pracownik i pracownik–przełożony mają ogromny wpływ na kształtowanie określonych zachowań. Szeroko ten temat był opisywany w pracach między innymi prof. A.J. Blikle². Znakomicie określił zjawisko strachu przed mówieniem prawdy jako główną przyczynę zatajania lub przekręcania informacji. Źródłami zjawiska tak zwanego strachu psychicznego zewnętrznego są cztery główne czynniki:

- doświadczenia własne,
- zasłyszane doświadczenia innych osób,
- własna interpretacja zachowań innych osób,
- negatywne stereotypy na temat osób mających władzę.

Wynika z tego, że u podstaw obaw leżą albo wyobrażenia pracowników, albo opinie kreowane na podstawie obserwacji. Mogą je budzić takie zachowania jak:

- milczenie,
- paraliżujące spojrzenie,
- szorstkość i lakoniczność,
- ofuknięcie lub ignorowanie,
- upokarzanie,
- oskarżanie, dyskredytowanie, nie dawanie wiary,
- agresywny, nadzorczy styl bycia,
- krzyk, utrata panowania nad sobą.

Pracownik, obserwujący je u swojego przełożonego, ma obawy przed przekazaniem informacji niezgodnych z oczekiwaniami, w związku z czym zataja je lub przedstawia w niepełnej albo zniekształconej formie.

Profesor Blikle wspomina również o istotnym znaczeniu toksycznych norm i zasad, kreujących nieprawidłową kulturę korporacyjną firmy, takich jak:

- współzawodnictwo wydziałów i kierowników,
- układy, grupy interesów,
- nagradzanie agresywności,
- kontrola, kary i nagrody,
- nieetyczne zasady (np. nakazywanie ukrywania prawdy przed klientami)³.

¹ M. Dolhasz, J. Fudaliński, M. Kosala, H. Smutek, *Podstawy zarządzania – koncepcje, strategie, zastosowania*, PWN, Warszawa 2009, s. 35.

² A. J. Blikle, *Doktryna jakości. Rzecz o skutecznym zarządzaniu*, Helion, Gliwice, 2014, s. 223-232.

³ A. J. Blikle, *op. cit.*, s. 223-232.

Artykuł ma na celu przedstawienie wyników kilkuletnich obserwacji prowadzonych w przedsiębiorstwie branży motoryzacyjnej oraz najważniejszych wniosków z przeprowadzonych badań ankietowych i wywiadów z wyselekcjonowanymi pracownikami. W artykule zaprezentowane zostało spojrzenie na wskaźniki efektywności procesów produkcyjnych z punktu widzenia poszczególnych szczebli i komórek biorących udział w dostarczaniu, analizie i raportowaniu danych. W artykule pokazano rolę i wpływ czynnika ludzkiego na ocenę efektywności procesów produkcyjnych.

Stosowane metody oceny efektywności i problem wiarygodności

Pojęcia efektywności, wydajności, produktywności, są do siebie zbliżone i sprowadzają się do zasady przewyższania zysków nad kosztami⁴. Samuelson i Nordhaus zdefiniowali produktywność jako „stosunek produkcji całkowitej do średniej ważonej nakładów”. Jednocześnie dzielą pojęcie na dwie kategorie:

- produktywność pracy, określającą wielkość produkcji w przeliczeniu na jednostkę pracy,
- całkowitą produktywność czynników produkcji, będącą miarą wielkości produkcji na jednostkę całkowitych nakładów (przeważnie kapitału i pracy)⁵.

Philip Kotler łączy efektywność również z pojęciem wartości dodanej, którą definiuje jako różnicę pomiędzy całkowitą wartością produktu dla klienta a kosztem, jaki musi on ponieść w związku z jego pozyskaniem. Całkowita wartość dla klienta jest sumą korzyści, jakich oczekuje on od danego produktu lub usługi⁶. W ujęciu procesu produkcyjnego są to więc wszystkie czynności i operacje niezbędne do wykonania danego wyrobu.

Do oceny stopnia realizacji celów i efektywności procesów produkcyjnych wykorzystuje się kluczowe wskaźniki efektywności (ang. KPI – Key Performance Indicators)⁷. Wskaźniki te, właściwie stosowane, są narzędziem pomiaru i kontroli stopnia realizacji wyznaczonych przez przedsiębiorstwo celów⁸. Aby spełniały swoje zadanie, muszą spełniać określone warunki:

- wskaźniki powinny dotyczyć zagadnień, które są ważne dla jednostki, to jest takich, które zostały określone w jej strategii lub bezpośrednio służą jej realizacji,
- wskaźniki są dostosowane do sytuacji oraz specyfiki sektora, w którym jednostka działa,

⁴ A. Koliński, *Przegląd metod i technik oceny efektywności procesu produkcyjnego*, „Logistyka” 2011, nr 5, s. 1083-1091.

⁵ P. A. Samuelson, W. D. Nordhaus, *Ekonomia*, Rebis, Poznań 2014, s. 116.

⁶ P. Kotler, *Marketing – Planowanie, Wdrażanie, Motywowanie, Kontrola*, Gebethner & S-ka, Warszawa 1994, s. 33.

⁷ M. Rydzewska-Włodarczyk, M. Sobieraj, *Pomiar efektywności procesów za pomocą kluczowych wskaźników efektywności*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego” 2015, nr 84, s. 333-347.

⁸ A. Saniuk, *Zastosowanie kluczowych wskaźników efektywności w planowaniu i weryfikacji zleceń produkcyjnych*, „Gospodarka Materiałowa i Logistyka” 2013, nr 2, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2013, s. 9-14; A. Saniuk, S. Saniuk, M. Jasiulewicz-Kaczmarek, P. Kuźdowicz, *Efficiency Control in Industrial Enterprises*, „Applied Mechanics and Materials” 2015, Nr 708, Trans Tech Publications, Switzerland 2015, s. 294-299.

- liczba wskaźników nie powinna być zbyt duża, ponieważ pomiar powinien koncentrować się na monitorowaniu tylko kluczowych procesów, a nie wszystkich (zbyt czasochłonna analiza),
- każdy wskaźnik musi mieć określony wzorzec (normę) na dany okres badania (np. wyniki osiągnięte przez jednostkę w poprzednich okresach),
- wzorce powinny być w kolejnych okresach korygowane (podnoszone lub obniżane) tak, aby pobudzały ciągle doskonalenie w przedsiębiorstwie,
- należy dobrać tylko takie wskaźniki, na wyniki których pracownicy mają rzeczywisty wpływ,
- większość wskaźników powinna koncentrować się na procesach zaspokajania potrzeb klientów oraz na pomiarze ich satysfakcji,
- koszty gromadzenia danych nie mogą być wyższe niż korzyści ze stosowania wskaźników⁹.

Z punktu widzenia procesu produkcyjnego jednym z ważniejszych i najczęściej obserwowanych wskaźników jest produktywność pracy, czyli wielkość produkcji w przeliczeniu na jednostkę pracy, inaczej mówiąc, stosunek wyprodukowanej liczby wyrobów przy wykorzystanej liczbie jednostek pracy (np. roboczogodziny) do założonej liczby wyprodukowanych wyrobów w określonej liczbie jednostek pracy¹⁰. Do obliczenia wskaźnika produktywności (wydajności) stosuje się najczęściej wzór 1¹¹.

$$\text{produktywność} = \frac{\text{wielkość produkcji}}{\text{nakłady}} \quad (1)$$

Porównując otrzymany wynik do celu zadanego w planie pracy lub wyznaczonego na podstawie balansowania linii produkcyjnej, łatwo ocenić efektywność danego stanowiska, linii lub procesu – zależnie od rozpatrywanego zakresu.

Nie mniej ważna dla oceny efektywności procesu jest liczba części niezgodnych ze specyfikacją, czyli wyrażony procentowo stosunek liczby wyprodukowanych części nieprawidłowych do całkowitej liczby wyprodukowanych części. Dodatkowo często stosuje się ten wskaźnik dla części nie nadających się do poprawy (złom – wówczas kosztem są poniesione nakłady wyprodukowania) i dla części do poprawy (wówczas kosztem są poniesione nakłady wyprodukowania oraz naprawy).

Stosuje się także indyktor O.E.E., opisywany jako uniwersalny w zastosowaniu wskaźnik metryczny, pozwalający obserwować kluczowe dla produkcji parametry (Rys. 1.)¹². Wskaźnik O.E.E. (z angielskiego Overall Equipment Effectiveness – całkowita efektywność wyposażenia) to metoda kalkulacji wyrażona wzorem 2¹³.

⁹ A. Grycuk, *Kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) jako narzędzie doskonalenia efektywności operacyjnej firm produkcyjnych zorientowanych na Lean*, „Przegląd Organizacji” 2010, nr 2, s. 28-31.

¹⁰ P. A. Samuelson, W. D. Nordhaus, *op. cit.*, s. 116.

¹¹ R. W. Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa 1998, s. 84-85.

¹² W. Mączyński, *Całkowita efektywność maszyn i urządzeń – OEE*, „Seria Artykułów Tematycznych Woma Solutions” 2014, s. 2-11; Capstone Metrics materials, Overall Equipment Effectiveness (OEE), a general discussion with calculation methods, The line of sight to manufacturing experience, 2011.

¹³ W. Mączyński, *op. cit.*, s. 2-11.

$$O.E.E = A * P * Q, \quad (2)$$

gdzie: A – dostępność,

definiowana działaniem: *czas operacji/czas dostępności*

Na *czas operacji* składa się czas dostępności, pomniejszony o sumę czasów przestoju nieplanowanych (awarie, przezbrojenia, oczekiwanie, itp.).

Na *czas dostępności* składa się całkowity dostępny czas pomniejszony o sumę czasów przestoju planowanych (przerwa, zaplanowane przeglądy, spotkania, itp.).

P – wykorzystanie

definiowane działaniem:

*wszystkie wyprodukowane sztuki/(zaprojektowany czas cyklu * czas operacji netto)*

Zaprojektowany czas cyklu to założony czas na wyprodukowanie sztuki [szt/min]

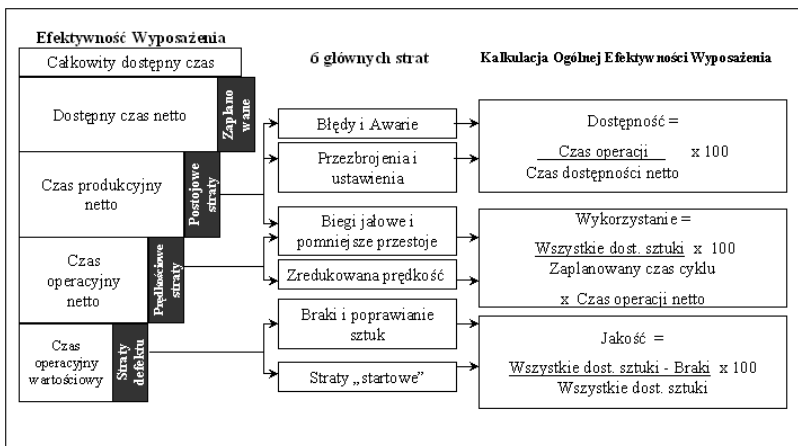
Wszystkie wyprodukowane sztuki czyli całość produkcji, wszystkie części, włączając pierwszą i ostatnią sztukę, sztuki ustawcze, poprawiane i naprawiane.

Q – jakość

definiowaną działaniem:

(wszystkie wyprodukowane sztuki – wszystkie braki)/(wszystkie wyprodukowane sztuki)

Wszystkie braki to wszystkie wyprodukowane części, które nie zostały zakwalifikowane jako wyrób zgodny. Pierwsza i ostatnia sztuka, detale zużyte do pomiarów próbami niszczącymi, detale ustawcze, detale do złomowania i poprawy.



Rys. 1. Składowe O.E.E

Źródło: Capstone Metrics materials, Overall Equipment Effectiveness (OEE), a general discussion with calculation methods, The line of sight to manufacturing experience, 2011.

Do oceny efektywności procesu w ujęciu jakościowym stosuje się również wskaźnik PPM (z angielskiego *Parts Per Milion*). Jest to miara jakości, wskazująca liczbę części niezgodnych na milion. Zależnie od tego, w jakim ujęciu rozpatruje się tę wartość (części zareklamowane/wysłane, części wyprodukowane niezgodne/wszystkie części wyprodukowane), wskaźnik ten pozwala nie tylko wyliczyć, ale też oszacować potencjalne ryzyko reklamacji/wyprodukowania części złej¹⁴.

Modele matematyczne i liczbowe wskaźniki, pozwalające w uproszczony sposób przedstawić proces i jego przebieg to cechy kierunku zarządzania nazywanego podejściem ilościowym. Ten trend ma wiele zalet takich, jak między innymi:

- zastosowanie technik ilościowych wspomaga i ułatwia podejmowania decyzji,
- świadomość i zrozumienie złożonych procesów i sytuacji organizacyjnych ułatwione dzięki zastosowaniu modeli,
- techniki ilościowe bardzo użyteczne w procesie planowania i kontrolowania.

Główną jego wadą jest jednak brak uwzględnienia ludzkich zachowań w organizacji¹⁵. Jednym z nieodłącznych aspektów badania i oceny efektywności procesu jest czynnik ludzki, na każdym z etapów, począwszy od zbierania danych, poprzez ich obróbkę, a skończywszy na etapie raportowania wyników. Aspekt ten został w literaturze nazwany „behawioralnym kryterium efektywności”, a jego cechy to poczucie bezpieczeństwa, wydajność pracy, fluktuacja, absencja, stopień integracji pracowniczej, stosunki międzyludzkie¹⁶.

O ile wskaźniki liczbowe są znakomitym narzędziem obserwacji stanu faktycznego, to problemem oceny efektywności będą wady raportowania i przekazywania danych co do składowych tychże wskaźników. Dlatego w niniejszym artykule skupiono się głównie na czynnikach mogących w negatywny sposób wpłynąć na jakość wiedzy o stanie rzeczywistym efektywności.

Problem oceny efektywności – wyniki badań

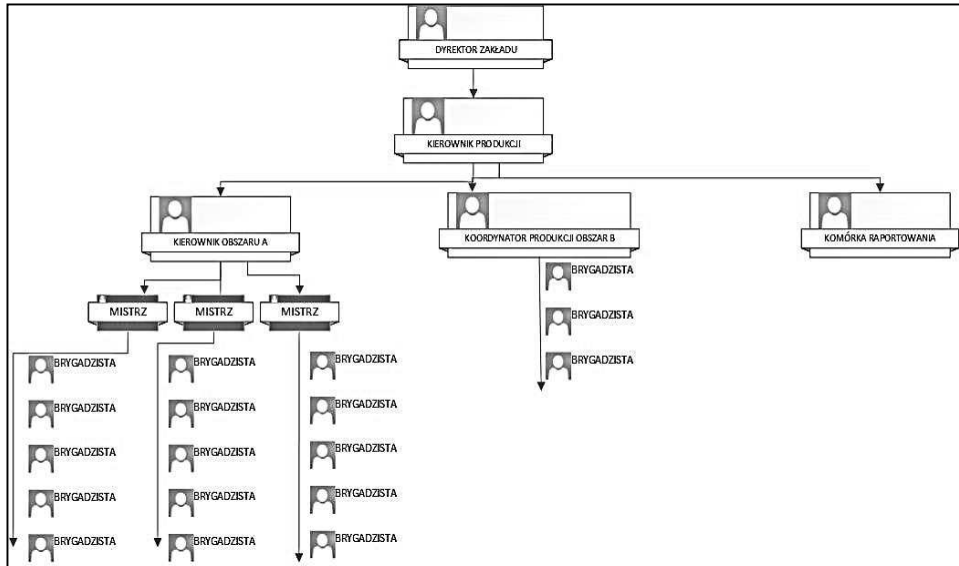
Przedmiotem badań było przedsiębiorstwo produkcyjne branży motoryzacyjnej, działające na skalę światową i zaopatrujące w podzespoły producentów pojazdów wiodących marek, zarówno aut osobowych, jak i ciężarowych. Rys. 2 przedstawia schemat struktury organizacyjnej zarządzania produkcją w badanym przedsiębiorstwie. Badania polegały na:

- zidentyfikowaniu stosowanych metod oceny efektywności procesów produkcyjnych i używanych wskaźników,
- wykryciu zależności i zjawisk związanych z czynnikiem ludzkim w procesie zbierania i prezentowania danych,
- ocenie wpływu czynnika ludzkiego na wiarygodność procesu zbierania danych i raportowania na poszczególnych szczeblach zarządzania.

¹⁴ S. H. Steiner, J. R. MacKay, *Effective monitoring of Processes with Parts Per Milion Defective*, „Frontiers im Statistical Quality Control” 2004, nr 7/2, s. 140-149.

¹⁵ E. Szymańska, *Efektywność przedsiębiorstw – definiowanie i pomiar*, „Roczniki Nauk Rolniczych” Seria G 2010, T. 97, s. 152-164.

¹⁶ W. Piotrowski, *Zarządzanie – teoria i praktyka*, [w:] A. K. Koźmiński, W. Piotrowski (red.), PWN, Warszawa 2005, s. 674.



Rys. 2. Schemat struktury zarządzania produkcją

Źródło: opracowanie własne.

Badane przedsiębiorstwo do oceny efektywności procesów produkcyjnych stosuje następujące Kluczowe Wskaźniki Efektywności (ang. *Key Performance Indicators* – KPI):

- wskaźnik produktywności (liczony dla linii produkcyjnej),
- liczba wyprodukowanych części niezgodnych (złej jakości),
- liczba części do poprawy,
- wskaźnik O.E.E.

Poza tym stosowane są wskaźniki KPI jakościowe:

- PPM (liczone z części zareklamowanych przez Klientów wyrobów gotowych),
- liczba reklamacji,
- liczba części niezgodnych wykrytych na stanowiskach 100% kontroli wyrobów finalnych.

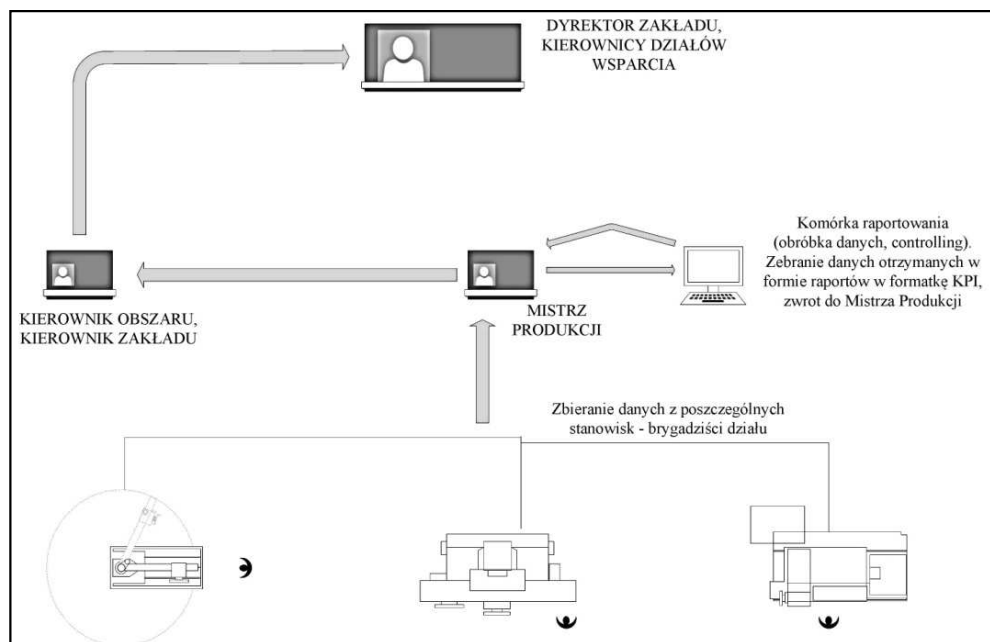
Ścieżka przepływu danych produkcyjnych i raportowania wyników z każdej doby produkcyjnej w badanym przedsiębiorstwie przedstawiono w Tab. 1 i na Rys. 3. Schematy na rysunkach 2 i 3 wskazują na potencjalne zagrożenia dla prawidłowej oceny efektywności procesu, wynikające ze struktury organizacyjnej:

- ręczne sterowanie przepływem danych na każdym etapie (zagrożenia związane z czynnikiem ludzkim, takie jak pomyłka, zła wola),
- komórka raportowania i controlingu podległa działowi produkcji (zagrożenie związane z naciskiem i wpływaniem na dane).

Tab. 1. Ścieżka przepływu danych produkcyjnych i raportowania wyników z każdej doby produkcyjnej w badanym przedsiębiorstwie (według kolejności)

Komórka wykonująca	Czynności związane z przepływem danych produkcyjnych i raportowaniem wyników
Pracownicy bezpośrednio produkcyjni	Wypełnianie raportów
Brygadziści	Zbiór, przegląd, ewentualne uzupełnienie raportów, przekazanie danych do mistrza
Mistrz produkcji	Przegląd danych, przekazanie do komórki przygotowania KPI
Komórka raportowania	Obróbka danych, przygotowanie formatki KPI, informacja zwrotna do mistrza produkcji o osiągniętych wynikach
Mistrz produkcji	Przekazanie informacji do kierownika, omówienie wyników
Kierownik obszaru/kierownik produkcji	Raportowanie wyników przed kadram zarządzającą wyższego szczebla

Źródło: opracowanie własne.



Rys. 3. Schemat przepływu danych

Źródło: opracowanie własne.

Kilkuletnie obserwacje procesu zbierania i prezentowania danych w badanym przedsiębiorstwie wykazały wiele przypadków braku rzetelności i doprowadziły do potrzeby zbadania przyczyn utraty ich wiarygodności. W tym celu przeprowadzono badania ankietowe, mające

na celu ocenę nastroju poszczególnych grup pracowniczych oraz ocenę wiarygodności procesu oceny efektywności. Ankiety były anonimowe, a respondentów poinformowano o celu zbierania danych. Jako grupę reprezentatywną wybrano pracowników dwóch działów: obróbki i montażu końcowego, ponieważ właśnie z tych obszarów w przedsiębiorstwie zbierane były dane raportowane o wyrobach gotowych (liczba wyprodukowanych części, jakość). Łączna liczba zatrudnionych w tych działach pracowników to 93 osoby. Na udział w badaniach i wypełnienie ankiet zgodziło się 68 osób.

Do najważniejszych wyników przeprowadzonych badań należy zaliczyć ocenę wiedzy na temat stosowanych wskaźników KPI wśród pracowników bezpośrednio produkcyjnych, które zostały przedstawione w tabeli 2. Stwierdzenie, które zostało zaznaczone przez przeważającą większość ankietowanych (69%) celowo zostało sformułowane podchwytliwie. Większości pracowników wydaje się, że wiedzą, do czego służą wskaźniki KPI, ale twierdząc, że nie mają na nie wpływu udowadniają brak zrozumienia ich istoty. Jak wynika z tabeli 2, wiedza pracowników na temat stosowanych w przedsiębiorstwie wskaźników jest niewielka.

Tab. 2. Stan wiedzy o wskaźnikach KPI

Odpowiedzi zawarte w ankiecie	Odsetek wskazań
Znam wskaźniki KPI, rozumiem ich znaczenie, rozumiem moją rolę w ich tworzeniu.	19%
Znam wskaźniki KPI, ale nie zależą ode mnie	69%
KPI to coś, co zbiera brygadzysta na koniec zmiany	6%
KPI to spotkania kierowników	4%
Nie wiem, co to jest KPI	2%
Suma	100%

Źródło: opracowanie własne.

Drugim istotnym wynikiem badań ankietowych było oszacowanie, ilu pracowników rzetelnie zbiera i przedstawia dane do raportów. Informacje o podejściu pracowników do raportowania zawiera tabela 3. Przeważająca większość zawsze lub prawie zawsze rzetelnie raportuje wszystkie wyprodukowane części. Jednak zdarza się, że liczba części faktycznie wyprodukowanych nie pokrywa się z tymi wykazanymi w raporcie. Wyniki ankiet wskazują wyraźnie, że pracownicy przyznają się do wykazywania w raportach danych nieprawdziwych.

Trzecim ciekawym wynikiem badań jest kwestia postrzegania wizerunku szefa przez pracowników bezpośrednio produkcyjnych. W pytaniu otwartym poproszono grupę pracowników produkcyjnych, brygadzystów i mistrzów o opisanie osoby dyrektora. Wśród najczęściej wymienianych znalazły się określenia:

- opryskliwy, nie szanuje ludzi,
- liczą się dla niego tylko liczby,
- traktuje pracowników z wyższością,
- niemiły,
- lubi upokarzać agresywnym sarkazmem,
- boję się, gdy wychodzi na halę produkcyjną.

Większość z zapytanych wprost nazwała swoje odczucia strachem.

Tab. 3. Podejście pracowników do raportowania

Odpowiedzi zawarte w ankiecie	Odsetek wskazań
Zawsze raportuję produkcję co do sztuki	37%
Prawie zawsze raportuję produkcję co do sztuki	49%
Zdarza mi się pominąć sztuki niezgodne, ale najważniejsze są tylko części dobre, bo one idą do klienta	8%
Zdarza mi się naginać prawdę o liczbie wyprodukowanych sztuk, ale najważniejszy jest raport, zapisany wynik ma się zgadzać z celem	6%
Piszę w raporcie tyle, żeby się nikt nie czepiał, i tak tego nikt nie sprawdzi	0%
Suma	100%

Źródło: opracowanie własne.

Kilkuletnie obserwacje wykazały negatywny wpływ na badane przedsiębiorstwo dwóch bardzo negatywnych zjawisk, będących skutkiem nałożenia się na siebie czynników opisanych w artykule. Można określić je jako „nacisk od góry” oraz „reakcja od dołu”.

Zjawisko „nacisk od góry”. Linia produkcyjna zmaga się z przewlekłym problemem jakościowym, codziennie raportując liczbę wyprodukowanych części niezgodnych wyższą, niż wynosi założony cel. Kierownik obszaru produkcyjnego na spotkaniach z kadrą zarządzającą wyższego szczebla prezentuje wyniki wskaźników, po czym zazwyczaj zostaje publicznie ośmieszony. Mimo danych wynikłych z obserwacji maszyny i zwrócenia uwagi na problem techniczny otrzymuje opryskliwą informację, że wady są winą niedokładnej kontroli komponentów przez pracowników. Słyszy wyraźnie sprecyzowany zarzut, że nie potrafi zarządzać procesem. Wytyka mu się nieudolność. Każda próba merytorycznej dyskusji jest ignorowana przez kadrę zarządzającą. Taka sytuacja powoduje, że w osobie traktowanej w ten sposób narasta strach przed każdym kolejnym spotkaniem. Ponadto pojawia się frustracja wobec zespołu, który nie słucha faktów i argumentów. Frustracja przenosi się na podległy zespół, który otrzymuje informację zwrotną o przebiegu spotkania. Mistrzowie i brygadziści wiedzą, że następnego dnia wynik musi być zgodny z wyznaczonym celem. Nacisk zostaje przeniesiony na pracowników produkcyjnych. W konsekwencji pracownicy podają nieprawdziwe wartości wskaźników. Taką powtarzającą się sytuację określono jako zjawisko „nacisk od góry”.

Zjawisko „reakcja od dołu”. Pracownicy, zdając sobie sprawę, że jeśli w kolejnym dniu wynik nie będzie zadowalający, nacisk z góry będzie jeszcze większy. Wobec problemu, na który nie mają wpływu, stosują najprostszą metodę – wykazują w raporcie mniejsze liczby niż faktycznie wyprodukowano. Taka tendencja pojawia się praktycznie na każdym szczeblu, a w każdym z tych przypadków bodźcem jest strach – przed konfrontacją, ośmieszeniem, upokorzeniem, konsekwencjami służbowymi. Podległość komórki raportowania pod kierownika produkcji jest dodatkowym zagrożeniem, ponieważ prowadzi do prób nacisków lub układów, aby wykazywać nierzetelne, ale „wygodniejsze” wartości wskaźników.

Wnioski

Wieloletnie obserwacje oraz badania ankietowe przeprowadzone w przedsiębiorstwie produkcyjnym z branży motoryzacyjnej wykazały, że w ocenie efektywności procesów produkcyjnych bardzo dużą rolę odgrywa czynnik ludzki, który ma ogromny wpływ na wiarygodność danych wykorzystywanych w tej ocenie. Zjawiska opisane w artykule obrazują mechanizm obronny człowieka, który często pojawia się praktycznie w każdej zależności służbowej: kierownik–dyrektor, brygadzysta–mistrz, dyrektor–zarząd. Wówczas każda informacja może zostać zniekształcona lub przekręcona, przez co ocena efektywności będzie nieprawidłowa, bo nie będzie odnosiła się do rzeczywistych danych. Wskaźniki liczbowe i zarządzanie poprzez cele są obecnie powszechnie stosowane, ale niezmiernie ważne przy tym jest uwzględnianie czynnika ludzkiego.

Wiarygodna ocena efektywności procesów produkcyjnych zależy w dużym stopniu od odpowiednich warunków pracy stworzonych pracownikom. Do najważniejszych czynników, które sprzyjają wiarygodnej ocenie i zbieraniu rzetelnych danych należy zaliczyć:

- rzetelną wiedzę pracowników na temat stosowanych mierników oraz potrzeby i korzyści z ich stosowania,
- silną motywację do wykazywania rzetelnych informacji i wartości wskaźników poparta poprawnym systemem nagród i kar,
- stałą kontrolę procesu zbierania danych na każdym jego etapie,
- wspólne (wszystkich pracowników) zgłaszanie i poszukiwanie rozwiązań oraz planowanie działań korygujących w przypadku niesatysfakcjonującej wartości wskaźników,
- wyznaczanie wartości docelowych wskaźników możliwych do osiągnięcia.

Bibliografia

- Blikle A. J., *Doktryna jakości. Rzecz o skutecznym zarządzaniu*, Helion, Gliwice, 2014.
- Capstone Metrics materials, Overall Equipment Effectiveness (OEE), a general discussion with calculation methods, The line of sight to manufacturing experience, 2011.
- Dolhasz M., Fudaliński J., Kosala M., Smutek H., *Podstawy zarządzania – koncepcje, strategie, zastosowania*, PWN, Warszawa 2009.
- Griffin R. W., *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa 1998.
- Grycuk A., *Kluczowe wskaźniki efektywności (KPI) jako narzędzie doskonalenia efektywności operacyjnej firm produkcyjnych zorientowanych na Lean*, „Przegląd Organizacji” 2010, nr 2.
- Koliński A., *Przegląd metod i technik oceny efektywności procesu produkcyjnego*, „Logistyka” 2011, nr 5.
- Kotler P., *Marketing – Planowanie, Wdrażanie, Motywowanie, Kontrola*, Gebethner & S-ka, Warszawa 1994.
- Mączyński W., *Całkowita efektywność maszyn i urządzeń – OEE*, „Seria Artykułów Tematycznych Woma Solutions” 2014.
- Piotrowski W., *Zarządzanie – teoria i praktyka*, [w:] Koźmiński A. K., Piotrowski W. (red.), PWN, Warszawa 2005.
- Rydzewska-Włodarczyk M., Sobieraj M., *Pomiar efektywności procesów za pomocą kluczowych wskaźników efektywności*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego” 2015, nr 84, s. 333-347.
- Samuelson P. A., Nordhaus, W. D., *Ekonomia*, Rebis, Poznań 2014.
- Saniuk A., *Zastosowanie kluczowych wskaźników efektywności w planowaniu i weryfikacji zleceń produkcyjnych*, „Gospodarka Materiałowa i Logistyka” 2013, nr 2, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2013, s. 9-14.
- Saniuk A., Saniuk S., Jasiulewicz-Kaczmarek M., Kuźdowicz P., *Efficiency Control in Industrial Enterprises*, „Applied Mechanics and Materials” 2015, nr 708, Trans Tech Publications, Switzerland.

Steiner S. H., MacKay J. R., *Effective monitoring of Processes with Parts Per Milion Defective*, „Frontiers im Statistical Quality Control” 2004, nr 7/2.

Szymańska E., *Efektywność przedsiębiorstw – definiowanie i pomiar*, „Roczniki Nauk Rolniczych” Seria G 2010, T. 97.

Iwona Mandrzejewska-Smól

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

PODEJMOWANIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ PRZEZ OSOBY W WIEKU SENIORALNYM W OPINII SŁUCHACZY KAZIMIERZOWSKIEGO UNIwersYTETU TRZECIEGO WIEKU W BYDGOSZCZY

Streszczenie

Jedno z największych wyzwań współczesnego rynku pracy stanowią zmiany demograficzne. Implikuje to konieczność zainteresowania problemami osób starszych, a zwłaszcza podejmowaniem przez nich aktywności zawodowej. Aspekt ten w istotny sposób wpisuje się w koncepcję aktywnego starzenia się i wiąże z ponownym wejściem na rynek pracy osób, które przeszły już na emeryturę. Wielu z nich nie zaprzestaje aktywności zawodowej i chętnie podejmuje ją ponownie, ale też wielu wycofuje się z podejmowania jakiegokolwiek aktywności. Interesujący punkt widzenia w tym zakresie stanowią mogą wyniki badań przeprowadzonych wśród słuchaczy Kazimierzowskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Bydgoszczy. Skłaniają one do refleksji, na ile podejmowanie aktywności zawodowej przez osoby starsze jest konieczne, a na ile staje się ich prawem i wolnym wyborem. Ważne jest to, aby brak aktywności zawodowej seniorów nie prowadził do ich marginalizacji i odizolowania społecznego.

Słowa kluczowe: aktywność zawodowa osób starszych, rynek pracy, koncepcja aktywnego starzenia się, potrzeby seniorów.

SENIOR CITIZENS PURSUING THEIR CAREERS; OPINION OF THE STUDENTS OF THE KAZIMIERZ WIELKI UNIVERSITY OF THE THIRD AGE IN BYDGOSZCZ

Abstract

One of the greatest challenges of today's job market are demographic changes, which implies that one must get interested in the problems of senior citizens, especially seniors pursuing their careers. That aspect is definitely part of the concept of active ageing and requires old-age pensioners (OAPs) to re-enter the job market. Many OAPs never stop their careers or are eager to pursue their careers again, however there are many who withdraw from their careers.

An interesting approach is offered by the results of the research performed among the students of the Kazimierz Wielki University of the Third Age in Bydgoszcz; the results make one reflect on to what extent pursuing a career by senior citizens is necessary and to what extent it becomes their right and choice. What is important is that not pursuing a career does not make seniors marginalized and isolated from the society.

Key words: professional activity of the people aged 50 plus, job market, concept of active ageing, needs of senior citizens.

Wprowadzenie

Podjęcie aktywności zawodowej przez osoby w wieku senioralnym to ważny aspekt problematyki przystosowania do starości i jakości życia w starości. Aktywność seniorów wpisuje się w problematykę funkcjonowania w społeczeństwie tej grupy wiekowej i stanowi jedno z najważniejszych zagadnień w obszarze polityki społecznej. Należy dodać, że zmiany demograficzne stanowią również, obok zjawiska szybkich zmian technologicznych, globalizacji czy kryzysu finansowego, jedno z największych wyzwań dla współczesnego rynku pracy.

Celem artykułu jest podkreślenie konieczności refleksji i zainteresowania problemami osób starszych, a zwłaszcza podejmowaniem przez nich aktywności zawodowej w kontekście koncepcji aktywnego starzenia się oraz problematyki uczestnictwa społecznego osób starszych. Szczególnego zastanowienia wymaga kwestia, na ile osoby przebywające już na emeryturze mają potrzebę i są zainteresowane podejmowaniem tej formy aktywności.

Zaprezentowane w artykule analizy mają charakter teoretyczno-empiryczny. Rozważania teoretyczne ukazują znaczenie aktywnego starzenia się jednostki, ze szczególnym uwzględnieniem wspierania ludzi starszych i likwidację wszelkich form ich dyskryminacji. Akcentują one również uwzględnianie indywidualnych pragnień, potrzeb, kompetencji oraz różnic społecznych wśród seniorów i umożliwienie im dobrowolnej decyzji o podjęciu aktywności. Na tym tle ukazana została problematyka podejmowania aktywności zawodowej i związany z nią aspekt powrotu na rynek pracy osób, które przeszły już na emeryturę.

Analizy empiryczne prezentują wybrane wyniki badań przeprowadzonych wśród słuchaczy Kazimierzowskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Bydgoszczy. Wykonano je przy zastosowaniu kwestionariusza ankiety nt.: „Reminiscencje społeczno-zawodowe osób u schyłku kariery zawodowej”. Celem wymienionych badań była próba ukazania opinii badanych osób na temat dotychczasowego przebiegu ich kariery zawodowej w kontekście całościowego rozwoju zawodowego. Dla potrzeb niniejszego opracowania przeanalizowano opinie dotyczące podejmowania aktywności zawodowej przez osoby starsze, jak również przez samych badanych, a także oceny możliwości zatrudnienia seniorów na współczesnym rynku pracy. Wykazana w analizach niewielka skłonność seniorów do podejmowania aktywności zawodowej, skłania przede wszystkim do zastanowienia, na ile aktywizacja zawodowa tych osób jest nieodzowna, a na ile staje się ich prawem, wolnym wyborem. Warto też zastanowić się nad potrzebami i możliwościami powrotu seniorów na rynek pracy oraz nad znaczeniem aktywizacji zawodowej tej grupy wiekowej dla polityki społecznej kraju.

Aktywność zawodowa osób w wieku senioralnym w kontekście koncepcji aktywnego starzenia się

Aktywne starzenie się to koncepcja polityczna przyszłości, która ma źródło w przemianach demograficznych i politycznych ostatnich dziesięcioleci. Idea ta zapoczątkowana została na Światowym Zgromadzeniu WHO w 2002 roku, podczas którego stworzono propozycje działań politycznych w obszarze aktywnego starzenia się. Podstawowym celem „*active ageing*” są

starania o zachowanie autonomiczności i niezależności jednostki, z uwzględnieniem zróżnicowania grup osób starszych. Wiąże się to z koniecznością zwiększenia liczebności osób charakteryzujących się pozytywną jakością życia w momencie osiągnięcia starszego wieku oraz zwiększenia ilości osób starszych aktywnie uczestniczących w życiu socjalnym, kulturalnym, ekonomicznym oraz politycznym całego społeczeństwa, przy jednoczesnym zmniejszeniu kosztów związanych z ich leczeniem i opieką zdrowotną¹.

Koncepcja aktywnego starzenia się, pomimo iż zakłada wspieranie ludzi starszych i likwidację wszelkich form ich dyskryminacji, nie formułuje zaleceń dotyczących osób, które nie chcą być aktywne. Założenia tej koncepcji bowiem nie zawsze są zgodne z potrzebami osób starszych, którzy świadomie wybrali wycofanie społeczne, mają ograniczony potencjał i nie odczuwają potrzeby aktywizacji. Zbyt silne ukierunkowanie polityki starzenia się na kontekst użyteczności, oparty na dobrym stanie zdrowia i dostatecznym wsparciu finansowym, może prowadzić do wzmocnienia nierówności społecznych i zagrożenia wielu osób starszych marginalizacją². W związku z tym niezwykle ważne jest uwzględnianie indywidualnych pragnień, potrzeb, kompetencji oraz różnic społecznych wśród seniorów i umożliwienie im dobrowolnej decyzji o podjęciu aktywności. Nie można bowiem wymuszać partycypacji tych osób w życiu społecznym i należy uwzględniać także potrzeby ludzi o ograniczonym potencjale, a wizja aktywnej starości „nie może w żadnym przypadku prowadzić do dyskursu wykluczenia”³.

Podejmowane aktywności zawodowej w istotny sposób wpisuje się w problematykę uczestnictwa społecznego osób starszych. Wiąże się z tym aspekt powrotu na rynek pracy osób, które przeszły już na emeryturę. Wielu emerytów nie zaprzestaje aktywności zawodowej i chętnie podejmuje ją ponownie, ale też wielu z nich wycofuje się z podejmowania jakiegokolwiek aktywności. Robią to dobrowolnie lub mają na to wpływ przyczyny od nich niezależne. Osoby, które zostały zmuszone do wycofania się z aktywności, częstokroć potrzebują wsparcia i pomocy. Zmiany deterioracyjne w organizmie, spadek zdolności fizycznych i poznawczych bowiem, w sposób istotny tę aktywność ogranicza.

Podejmowanie aktywności zawodowej przez osoby starsze w świetle wyników badań własnych

Nie ulega wątpliwości, że problematyka dotycząca możliwości i barier podejmowania aktywności zawodowej przez osoby starsze na współczesnym rynku pracy jest bardzo istotna. Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia, warto zastanowić się jednak nad tym, na ile osoby prze-

¹ *Active Ageing: A Policy Framework*, A contribution of the World Health Organization to the Second United Nations World Assembly on Ageing, Madrid, April 2002, World Health Organization, Geneva 2002, s. 12-16.

² G. Naegele *Die Potenziale des Alters nutzen – Chancen für den Einzelnen und die Gesellschaft*, [w:] K. Böllert, P. Hansbauer, B. Hasenjürgen, S. Langenohl (red.), *Die Produktivität des Sozialen. Den sozialen Staat aktivieren*, Wiesbaden: VS, Verl. Für Sozialwissenschaften 2006, s. 155.

³ B. Schonbrodt, K. Veil, *Zjawisko wycofania społecznego w kontekście „aktywnego starzenia się”*. *Potrzeba działania i przykłady dobrych praktyk w Niemczech*, „Problemy Polityki Społecznej” 2012, nr 18, 63, s. 74.

bywające już na emeryturze mają potrzebę i są zainteresowane podejmowaniem tej formy aktywności.

Istotny komponent takich refleksji, jak również interesujący punkt widzenia dla praktyki i działań dotyczących aktywizacji zawodowej, stanowią analizy wyników badań przeprowadzonych wśród osób, które już przeszły na emeryturę. Wykonano je za pomocą metody sondażu diagnostycznego. Są to badania ilościowe o charakterze pilotażowym, które dają możliwość określenia tendencji oraz pozwalają postawić diagnozę dotyczącą prezentowanej problematyki.

Analizy empiryczne objęły słuchaczy Kazimierzowskiego Uniwersytetu Trzeciego Wieku w Bydgoszczy. Dobór grupy badawczej związany był z faktem, że wśród słuchaczy tych instytucji można doszukać się wiele interesujących dowodów możliwości rozwojowych człowieka w ostatnim okresie życia. Podejmowanie tej formy aktywności przez seniorów wskazuje na występowanie u tych osób znacznego potencjału i możliwości efektywnego wspomagania rozwoju. Jest niezaprzeczalnym dowodem na to, że człowiek w okresie starości może pozostawać aktywny intelektualnie, psychicznie i fizycznie, jak również rozwijać swoje zainteresowania, a także utrzymywać szerokie i pozytywne kontakty społeczne⁴. Z populacji wyłoniono grupę 66 osób w wieku senioralnym przy zastosowaniu doboru nieprobabilistycznego opartego na dostępności badanych⁵. Badania zostały przeprowadzone w czerwcu 2015 roku przy zastosowaniu kwestionariusza ankiety nt.: „Reminiscencje społeczno-zawodowe osób u schyłku kariery zawodowej”, sporządzonego przez autorkę niniejszego opracowania. Celem wymienionych badań była próba ustalenia, jak osoby u schyłku kariery zawodowej postrzegają jej dotychczasowy przebieg w kontekście całościowego rozwoju zawodowego. Podjęto też próbę ukazania opinii badanych na temat podejmowania aktywności zawodowej przez osoby starsze, jak również przez nich samych, a także oceny możliwości zatrudnienia seniorów na współczesnym rynku pracy.

W analizie zgromadzonego materiału badawczego wykorzystano elementy statystyki opisowej i korelacyjnej, a wśród nich test chi-kwadrat i test t-Studenta. Dane charakteryzujące ogół badanych przedstawiają się następująco:

- w przypadku płci, zdecydowanie dominowały kobiety, stanowiące 93,9% badanych osób;
- zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn zdecydowanie dominowały osoby w wieku od 60. do 75. roku życia, stanowiąc 89,4% badanej zbiorowości (w tym 88,7% kobiet i 100,0% mężczyzn);
- w przypadku wykształcenia dominowała grupa seniorów z wykształceniem średnim – 57,6% (z czego 36,4% badanych posiadało wykształcenie średnie zawodowe i 21,2% średnie ogólne), w drugiej kolejności znajdowały się osoby z wykształceniem wyższym – 39,4%, a najmniej liczną grupę stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym – zaledwie 3,0% i były to jedynie kobiety.

Trudno było określić dominującą grupę wykonującą określony zawód. Pod tym względem grupa badanych była bardzo zróżnicowana. Poza tym, aż 35 osób (53,0%) nie wskazało, jaki zawód wykonywali w okresie aktywności zawodowej.

⁴ M. Finogenow, *Rozwój w okresie późnej dorosłości – szanse i zagrożenia*, „Acta Universitatis Lodzensis”, Folia Oeconomica nr 297, s. 101.

⁵ E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, Warszawa 2007, s. 214.

W związku z niewielkim zróżnicowaniem ankietowanych ze względu na płeć (wśród badanych było jedynie 4 mężczyzn), wprowadzono dodatkowy czynnik różnicujący, jakim był poziom wykształcenia seniorów. Analizy wyników badań wykazały jednakże, iż tendencje ogólne powtarzały się w większości aspektów bez względu na rodzaj zastosowanego czynnika różnicującego.

Najbardziej istotne, z punktu widzenia podjętej problematyki, były opinie badanych seniorów dotyczące konieczności podejmowania pracy przez osoby przebywające na emeryturze. Wyniki badań wskazują, że 54,0% ankietowanych uznało, iż nie ma takiej konieczności. Uzasadniając swoje stanowisko, 55,9% senierek zaakcentowało głównie potrzebę zwolnienia miejsc pracy dla osób młodych oraz pozostawienia możliwości wyboru osobom starszym. Pozostałe z nich wskazywały, że jest wiele innych możliwości bycia aktywnym, a emerytura to czas, by poświęcić go rodzinie, zwłaszcza wnukom. Pojedynczo kobiety uznały emeryturę jako czas na należyty odpoczynek, przyjemności i skupianie się na własnych potrzebach, jak również uzależniały konieczność podejmowania aktywności zawodowej od sytuacji materialnej starszych osób.

Większość mężczyzn (75,0%) uważała, że istnieje konieczność podejmowania pracy przez osoby starsze ze względu na możliwość czynnego udziału w życiu codziennym, zbyt niskiej emerytury niepozwalającej na godne życie oraz posiadania przez nich nadal przydatnych umiejętności i wiedzy.

Kobiety, które uznały, że istnieje konieczność podejmowania pracy przez emerytów, uzasadniały to głównie zbyt niskimi świadczeniami emerytalnymi, możliwością kontaktów i przebywania z innymi ludźmi, jak również możliwością zachowania sprawności fizycznej i psychicznej. Pojedynczo seniorki wskazywały na przydatność dotychczasowego doświadczenia, możliwość utrzymania dobrego samopoczucia oraz dużą dyspozycyjność. Biorąc pod uwagę czynnik różnicujący, jakim był poziom wykształcenia badanych, warto zwrócić uwagę na fakt, że ponad połowa (57,1%) osób z wykształceniem wyższym uznała konieczność podejmowania pracy przez emerytów. Literatura przedmiotu wskazuje, że im wyższe wykształcenie posiada jednostka, tym większy poziom aktywności wykazuje⁶. W związku z tym można domniemywać, że ponad połowa badanych seniorów ujawnia podobne tendencje w zakresie podejmowania aktywności zawodowej.

Badane seniorki i seniorzy oceniali także możliwość zatrudnienia osób starszych na współczesnym rynku pracy. Dokładnie połowa z nich nie miała zdania lub nie chciała zaprezentować swojego stanowiska w tym aspekcie. Wśród pozostałych osób zdecydowanie dominowały te, które możliwość zatrudnienia osób starszych na współczesnym rynku pracy oceniły negatywnie (45,2% kobiet i 50,0% mężczyzn). Jedynie 3 seniorki oceniły tę możliwość pozytywnie, co stanowiło zaledwie 4,5% ogółu badanych.

W odpowiedzi na pytanie, czy sami wykonują lub mają zamiar podjąć dodatkową pracę, zdecydowana większość ankietowanych (78,8%) zadeklarowała, że nie wykonuje i nie zamierza podejmować pracy, przebywając na emeryturze (w tym 80,6% kobiet i 50,0% mężczyzn). Największa grupa (27 osób) nie uzasadniła swojego stanowiska. Pozostałe wskazywały głównie na brak ofert pracy dla osób w wieku senioralnym, brak potrzeby podjęcia zatrudnienia

⁶ Por. B. Szatur-Jaworska, P. Błędowski, M. Dziegielewska, *Podstawy gerontologii społecznej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2006, s.162.

przez nich samych, zbyt zaawansowany wiek oraz chęć realizacji zamierzeń, na które wcześniej nie było czasu. Pojedynczo ankietowani podkreślali obowiązki rodzinne, zły stan zdrowia i konieczność pracy na działce. Osoby, które zadeklarowały, że pracują lub zamierzają podjąć zatrudnienie (21,2%, w tym 19,4% kobiet i 50,0% mężczyzn), motywowały to przede wszystkim zbyt niskimi świadczeniami emerytalnymi.

Dopełnienie powyższych ustaleń stanowi analiza form aktywności preferowanych obecnie przez badanych seniorów. Wyniki badań przedstawiono w tabeli 1.

Tab. 1. Formy aktywności preferowane obecnie przez badane osoby

FORMY AKTYWNOŚCI	PŁEĆ				OGÓŁEM N= 165	
	Kobiety N= 152		Mężczyźni N= 13			
	L	%*	L	%*	L	%*
Aktywność domowo-rodzinna	32	21,0	4	30,8	36	21,8
Aktywność kulturalna	42	27,6	3	23,1	45	27,3
Aktywność zawodowa	3	2,0	1	7,7	4	2,4
Aktywność społeczna	10	6,6	1	7,7	11	6,7
Aktywność edukacyjna	21	13,8	1	7,7	22	13,3
Aktywność religijna	5	3,3	1	7,7	6	3,6
Aktywność rekreacyjna	38	25,0	2	15,4	40	24,2
Inna aktywność**	1	0,7	-	-	1	0,6

*Odsetki nie sumują się do 100, gdyż było to pytanie wielokrotnego wyboru.

**Inna aktywność: praca fizyczna w ogrodzie.

Źródło: opracowanie własne.

Dane z powyższej tabeli wskazują, że w pierwszej kolejności badani preferują aktywność kulturalną – 27,3%; w drugiej kolejności aktywność rekreacyjną – 24,2%, w trzeciej – aktywność domowo-rodzinną (21,8%), a w czwartej – aktywność edukacyjną (13,3%), przy czym wskaźnik procentowy jest w tym przypadku prawie dwa razy mniejszy od pozostałych.

Ta sama tendencja występuje wśród kobiet. Mężczyźni jednak w pierwszej kolejności wskazywali aktywność domowo-rodzinną (30,8%), w drugiej – aktywność kulturalną (23,1%), a w trzeciej – aktywność rekreacyjną (15,4%). Najniższy wskaźnik procentowy wśród proponowanych do wyboru form aktywności uzyskała aktywność zawodowa – 2,4%.

Biorąc pod uwagę płeć, trudno byłoby ustalić zależność podejmowania określonych form aktywności od tego czynnika różnicującego, ze względu na to, iż wśród badanych było jedynie 4 mężczyzn. Dokonane analizy statystyczne w oparciu o test hi-kwadrat wykazały, że wartości p w przypadku wszystkich form aktywności są wyższe od 0,05. W związku z tym można uznać, iż formy aktywności podejmowane obecnie przez badanych seniorów nie zale-

żą istotnie od płci. Warto jednak zwrócić uwagę na zależność tego aspektu od poziomu wykształcenia ankietowanych. Wyniki badań prezentuje tabela 2.

Tab. 2. Formy aktywności preferowane obecnie przez badane osoby z uwzględnieniem poziomu wykształcenia

Poziom wykształcenia	Zasadnicze zawodowe (N=2)		Średnie (N=38)		Wyższe (N=26)		Łącznie (N=66)		p **
	n	% *	n	% *	n	% *	n	% *	
FORMY AKTYWNOŚCI									
Aktywność domowo-rodzinna	2	100,0%	19	50,0%	11	42,3%	32	48,5%	p=0,278
Aktywność kulturalna	1	50,0%	22	57,9%	19	73,1%	42	63,6%	p=0,427
Aktywność zawodowa	-	0,0%	2	5,3%	1	3,8%	3	4,5%	p=0,919
Aktywność społeczna	-	0,0%	2	5,3%	8	30,8%	10	15,2%	p=0,017
Aktywność edukacyjna	-	0,0%	12	31,6%	8	30,8%	20	30,3%	p=0,637
Aktywność religijna	-	0,0%	3	7,9%	2	7,7%	5	7,6%	p=0,919
Aktywność rekreacyjna	-	0,0%	17	44,7%	20	76,9%	37	56,1%	p=0,01
Inna aktywność	-	0,0%	1	2,6%	2	7,7%	3	4,5%	p=0,604

* Odsetki nie sumują się do 100, gdyż było to pytanie wielokrotnego wyboru.

** Test chi-kwadrat.

Źródło: opracowanie własne.

Z powyższej tabeli wynika, że wartość *p* jest niższa od 0,05 dla aktywności społecznej i rekreacyjnej, a więc podejmowanie tych form aktywności po przejściu na emeryturę zależy istotnie od wykształcenia. Można więc uznać, że im wyższe wykształcenie, tym częściej preferowana jest przez badanych seniorów aktywność społeczna i rekreacyjna. W tym przypadku również najniższy wskaźnik procentowy uzyskała aktywność zawodowa (4,5%).

Reasumując zaprezentowane powyżej wyniki badań można stwierdzić, że opinie ankietowanych na temat konieczności podejmowania pracy przez osoby starsze były zależne od czynnika różnicującego. Ponad połowa badanych senierek uznała, że nie ma konieczności podejmowania aktywności zawodowej na emeryturze. Z kolei większość mężczyzn i ponad połowa osób z wykształceniem wyższym oraz wszystkie z wykształceniem zasadniczym zawodowym uznały taką konieczność.

Dokładnie połowa badanych osób starszych nie potrafiła lub nie chciała ocenić możliwości oraz szans podejmowania zatrudnienia przez seniorów na współczesnym rynku pracy, a większość pozostałych oceniła ją negatywnie. Sami ankietowani w zdecydowanej większości wskazywali, że nie wykonują i nie zamierzają podjąć pracy przebywając na

emeryturze. Bez względu na płeć i wykształcenie, najmniej badanych seniorów preferuje aktywność zawodową i woli poświęcać się głównie aktywności kulturalnej, społecznej, rekreacyjnej oraz domowo-rodzinnej.

Co prawda powyższe ustalenia dotyczą niewielkiej grupy badanych osób, w dodatku są to słuchacze Uniwersytetu Trzeciego Wieku, których aktywność przybiera głównie wymiar edukacyjny, społeczny i kulturalny. Jednakże zaprezentowane powyżej analizy empiryczne w istotny sposób korelują z wynikami badań przeprowadzonymi w ramach szerszych eksploracji, dotyczących aktywności edukacyjnej i zawodowej osób starszych z województwa kujawsko-pomorskiego. Badania te zostały przeprowadzone w latach 2010-2013 oraz na przełomie roku 2014/2015 za pomocą skonstruowanego przez autorkę tego opracowania kwestionariusza ankiety na temat: „Aktywność zawodowa i edukacyjna ludzi starzejących się”. Do analiz wykorzystane zostały opinie 978 osób (w tym 597 kobiet i 381 mężczyzn) przebywających na emeryturze oraz w wieku przedemerytalnym, z okresu do pięciu lat przed ich przejściem na emeryturę. Badania te miały na celu dokonanie próby diagnozy wybranych problemów w obszarze zagadnienia przystosowania do starości, a w szczególności w zakresie podejmowania aktywności edukacyjnej i zawodowej przez badane osoby w wieku senioralnym. W tym przypadku również aktywność zawodowa osiągnęła jedną z najniższych rang, a badani seniorzy preferowali głównie aktywność domowo-rodzinną, religijną i rekreacyjną. Ilustruje to tabela 3⁷.

Zaprezentowane analizy korelują również z ustaleniami dokonanymi w ramach badań dotyczących związków między percepcją czasu wolnego na starość a życiem zawodowym seniorów przeprowadzonych przez R. Köllera na terenie Niemiec. Badane osoby wykazywały zadowolenie z uwolnienia od obowiązków służbowych, zwłaszcza te, które doświadczały znacznych obciążeń w pracy zawodowej. Nie przejawiały one nadmiernej gotowości nie tylko do ponownego podjęcia zatrudnienia, ale również do innych form aktywności, charakteryzujących się dyktatem zewnętrznym i określonymi rygorami, czego przykładem był regularny wolontariat⁸.

⁷ Przed analizą zebranego materiału dokonane zostały jego obliczenia ilościowe. Badani emeryci mieli za zadanie określić dominujące formy aktywności podejmowane przez nich po ich przejściu na emeryturę poprzez dokonanie wartościowania. Uzyskane odpowiedzi zostały odpowiednio pomnożone: „tak” razy 4, „raczej tak” razy 3, „raczej nie” razy 2 i „nie” razy 1. Uzyskane wartości punktowe podzielono przez liczbę badanych osób i otrzymano średnią wartość wyboru. Dla tej średniej z kolei zastosowano następujące przedziały wartościowania: do 1,50 p. – odpowiedź negatywna pewna – nie; od 1,51 p. do 2,50 p. – odpowiedź negatywna niepewna – raczej nie; od 2,51 p. do 3,50 p. – odpowiedź pozytywna niepewna – raczej tak; powyżej 3,50 p. – odpowiedź pozytywna pewna – tak.

⁸ R. Köller, *Zeit im Alter – öffentliche oder persönliche Ressource?*, [w:] K. Aner, F. Karl, L. Rosenmayr (red.) *Die neuen Alten – Retter des Sozialen?*, Wiesbaden: VS, Verl. Für Sozialwissenschaften 2007, s. 127 i nast.

Tab. 3. Formy aktywności podejmowane przez badanych, po ich przejściu na emeryturę – zestawienie analityczne

FORMY AKTYWNOŚCI	KOBIEТЫ N=597		MĘŻCZYŹNI N=381		OGÓLEM N=978	
	średnia wyboru	ranga wyboru	średnia wy- boru	ranga wyboru	średnia wyboru	ranga wyboru
Aktywność domowo-rodzinna	3,66	I	3,52	I	3,60	I
Aktywność kulturalna	2,37	IV	2,00	VI	2,23	V
Aktywność zawodowa	1,68	VI	2,15	V	1,86	VI
Aktywność społeczna	2,35	V	2,16	IV	2,27	IV
Aktywność edukacyjna	1,61	VII	1,53	VII	1,58	VII
Aktywność religijna	3,09	II	2,75	II	2,96	II
Aktywność rekreacyjna	2,50	III	2,62	III	2,55	III
Inna aktywność: hobby	1,01	VIII	1,05	VIII	1,03	VIII
ŚREDNIE WYBORU	2,28	-	2,22	-	2,26	-

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowanie

Nie ulega wątpliwości, że problematyka podejmowania aktywności zawodowej na współczesnym rynku pracy przez osoby starsze jest bardzo złożona i wieloaspektowa. W związku z tym sformułowane na początku niniejszego opracowania pytanie: na ile osoby przebywające już na emeryturze mają potrzebę i są zainteresowane podejmowaniem aktywności zawodowej, nasuwa wyraźną refleksję, że odpowiedź na nie jest jednoznaczna. Stanowi kwestię bardzo trudną, a w kontekście powyższych ustaleń należałoby zastanowić się przede wszystkim nad tym, na ile aktywizowanie zawodowe osób starszych jest istotne i niezbędne dla polityki społecznej oraz funkcjonowania współczesnego rynku pracy w naszym kraju. W jaki sposób i w jakim zakresie należałoby stworzyć dogodne warunki dla ponownego wejścia tej grupy wiekowej na rynek pracy, biorąc od uwagę fakt, że wiele grup zawodowych i społecznych jest obecnie na nim zagrożonych?

Wykazana w powyższych analizach niewielka tendencja do podejmowania aktywności zawodowej przez osoby starsze, skłania głównie do refleksji, na ile aktywizacja zawodowa tych osób jest konieczna, a na ile staje się ich prawem, dając możliwość wolnego wyboru, przy jednoczesnym poszanowaniu potrzeb oraz trafnym diagnozowaniu ich możliwości. Osoby starsze bowiem, nie stanowią jednolitej grupy i należy w szczególności sposób uwzględniać występujące między nimi różnice, które wynikają ze specyfiki płci, uwarunkowań społeczno-kulturowych, czy ekonomicznych. Istotne jest to, aby brak aktywności zawodowej seniorów nie prowadził do ich marginalizacji i odizolowania społecznego. Nie

tylko ograniczanie dostępu do rynku pracy, ale również nadmierne stymulowanie, czy wręcz „wymuszanie” tej aktywności bowiem, może stać się przyczyną barier uczestnictwa społecznego, zwłaszcza osób o ograniczonym potencjale i potrzebach.

Bibliografia

- Active Ageing: A Policy Framework, A contribution of the World Health Organization to the Second United Nations World Assembly on Ageing*, Madrid, April 2002, World Health Organization, Geneva 2002.
- Babbie E., *Badania społeczne praktyce*, PWN, Warszawa 2007.
- Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych*, Z. Wiśniewski (red.), Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Stowarzyszenie Wyższej Użyteczności „DOM ORGANIZATORA”, Toruń 2009.
- Finogenow M., *Rozwój w okresie późnej dorosłości – szanse i zagrożenia*, „Acta Universitatis Lodzianensis”, Folia Oeconomica 2013, nr 297, http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.hdl_11089_5550/c/finogenow93-104.pdf [15.03.2016].
- Jak promować aktywność osób starszych w Europie – wsparcie UE dla podmiotów lokalnych i regionalnych*, AGE Platform Europe we współpracy z Komitetem Regionów i Komisją Europejską, tłumaczenie na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2011.
- Köller R., *Zeit im Alter – öffentliche oder persönliche Ressource?*, [w:] K. Aner, F. Karl, L. Rosenmayr (red.), *Die neuen Alten – Retter des Sozialen?*, Wiesbaden: VS, Verl. Für Sozialwissenschaften 2007.
- Naegele G., *Die Potenziale des Alters nutzen – Chancen für den Einzelnen und die Gesellschaft*, [w:] K. Böllert, P. Hansbauer, B. Hasenjürgen, S. Langenohl (red.), *Die Produktivität des Sozialen. Den sozialen Staat aktivieren*, Wiesbaden: VS, Verl. Für Sozialwissenschaften 2006.
- Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014–2020, www.mpips.pl [15.03.2016].
- Schönbrodt B., Veil K., *Zjawisko wycofania społecznego w kontekście „aktywnego starzenia się”. Potrzeba działania i przykłady dobrych praktyk w Niemczech*, „Problemy Polityki Społecznej” 2012, nr 18, 63, <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/problemypps/pps18/PPS18-Schonbrodt.pdf> [14.02.2016].
- Szatur-Jaworska B., Błędowski P., Dzięgielewska M., *Podstawy gerontologii społecznej*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2006.

IV. DOŚWIADCZENIA ZAGRANICZNE

Alena Očkajová

Lubomír Žáčok

Matej Bel University Banská Bystrica

ERGONOMICS OF WORKSTATION IN THE COMPUTER CLASSROOM AT A PRIMARY SCHOOL

Abstract

This article deals with the ergonomics of computer workstation at primary school. There were chosen 19 primary state schools (9 urban, 10 rural schools) what represented 27 computer classrooms in the Banská Bystrica Region (Slovak Republic). The survey was realized by elaborated questionnaire that was aimed at type of computers, display screen, keyboard, work desk and work surface, work chair, space requirement. We found that a big problem in all computer classrooms is stable table (monitor, keyboard is too high, not foot support) and chairs are without moving and impossibility of height adjustment, which results in uncomfortable seating for pupils from first to ninth grades.

Key words: ergonomics of workstation, computer classroom, primary school.

ERGONOMIA STANOWISK ROBOCZYCH W PRACOWNI KOMPUTEROWEJ SZKOŁY PODSTAWOWEJ

Abstrakt

Artykuł ten podejmuje temat ergonomii komputerowego stanowiska roboczego w szkole podstawowej. Wybrano 19 szkół podstawowych (9 miejskich, 10 wiejskich), co stanowiło 27 pracowni komputerowych w regionie Bańskiej Bystrzycy (Słowacja). Ankieta została przeprowadzona z wykorzystaniem sondażu diagnostycznego, który uwzględniał rodzaj komputera, ekranu, klawiatury, biurko komputerowe oraz powierzchnię do pracy, krzesło oraz wymogi dotyczące przestrzeni roboczej. W wyniku sondażu stwierdzono, że dużym problemem we wszystkich klasach komputerowych jest stabilny stół (monitor, klawiatura jest za wysoko, brakuje oparcia na stopy), a krzesła nie są mobilne oraz nie można ich dostosowywać do różnych wysokości, co w konsekwencji powoduje, że uczniowie w klasach od pierwszej do dziewiątej siedzą w niewygodnych pozycjach.

Słowa kluczowe: ergonomia stanowisk roboczych, pracownie komputerowe, szkoły podstawowe.

Introduction

We would say that the jobs where some work at the computer is predominated above the other activities have been increasing. Millions of people work with computers every day¹ or a large part of the day. At the same time, it is also important to point out the negative aspects of this work in the case of the basic work principles connected with the computer and the basic principles for ergonomics workstations which have not been kept.

Ergonomics is the Greek word and its means Laws of Work. It is a science that studies work in various environments and the tools used to perform tasks in those environments, with the main goal to match the capabilities and limitations of the human body². Ergonomics is the study of how we interact with our working environment and how these interactions can be improved so that our well-being is maximised³. It is important to incorporate ergonomic principles to work when the working posture can affect performance, attention and creating pain to help with breathing, circulation, attention, concentration. Correct chair height, adequate equipment spacing and good desk posture can help the stay comfortable⁴.

Sitting in a bad posture can cause back ache and also affect spine and rib cage which in turn can have negative effect on heart and lungs. It can also affect our energy output, make us look heavy and out of shape, cause stress, and cut off circulation⁵. Kelly⁶ adds that the poor sitting posture inhibits blood flow, creates muscle shortening, stresses back muscles and compresses spine, can inhibit learning, compresses diaphragm – affects breathing, influences voice quality.

Eye and vision problems connected with computer use are dry or red eyes, double vision, eyestrain, headaches, blurred distance or near vision, neck/back ache, and light sensitivity.

Survey of American professionals, who observed the causes of headaches and frustration when working with the computer recognizes that 94 % of respondents indicated that their personal life is affected by computers and the internet. Every third of this group confirmed the symptoms of stress due to the lack of knowledge on work with computer (new versions) and technical difficulties while working on the computer (restarting, freezing or general slowness of the system)⁷. Digital literacy of nowadays pupils and students means some ability to orient effectively and critically in order to gain, to elaborate and to create information by the help of widespread scale of digital technologies which will result into success on the future labour market⁸. Life with computer is a matter of course for children, pupils, students. Therefore it is

¹ *Computer Workstations eTool. Occupational Safety & Health Administration*, <http://www.osha.gov/SLTC/etools/computerworkstations/> [2015-05-15].

² M. Kelly, *Ergonomics in the Classroom: Position for learning*. 2013, www.gatfl.org [2015-05-15].

³ *Office ergonomics: workstation comfort and safety*, <http://www.mydr.com.au/pain/office-ergonomics-workstation-comfort-and-safety> [2015-05-15].

⁴ Council Directive 90/270 EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for the work with display screen equipment of Article 16 (1) of Directive 87/391/EEC.

⁵ *5 everybody habits that are killing you slowly!*, <http://kokofeed.com/2015/01/15/5-everyday.habits-that-are-killing-you-slowly/> [2015-05-15].

⁶ M. Kelly, *Ergonomics in the Classroom: Position for learning*. 2013, www.gatfl.org [2015-05-15].

⁷ M. Bórik, *Ako predchádzať stresu a chorobám z počítača*, <http://www.zive.sk/clanok/44912/ako-predchadzat-stresu-a-chorobam-z-pocitaca> [2015-05-15].

⁸ J. Véghová, *Moderná škola potrebuje digitalizáciu*, <http://profesia.pravda.sk/tlac/283525-moderna-skola-potrebuje-digitalizaciu/> [2015-02-04].

needed to educate everyone to be able to avoid all negative influences while working on the computer, with respecting the main principles of ergonomics.

Above all, the most important are those computer workstations at the primary schools⁹, where the aim should be not only to teach the pupils how to work with the computer well (not only to gain and to work out information) but also to use the computer without any effort and eliminating the burdens such as:

- eyesight,
- musculoskeletal disorders (MSDs),
- neuropsychical stress.

The aim of this realized survey is the ergonomics of computer classrooms at the primary schools – ergonomics of computer workstations and the computer layout in each primary school in the Banska Bystrica region.

The reasons why we have decided to deal with this topic are:

- above mentioned information,
- information from school webpage dealing with testing the chosen primary school pupils – the ninth grade classes “Testovanie 9” for the next year via the computer (online)^{10, 11}, Fig.1.



Fig. 1. Testing via the computer (online)

Methodology of the survey

For our survey, we had chosen only the state schools – urban and rural ones, from the total number of 37 primary schools in the Banská Bystrica region (Slovak Republic). The survey, dealing with ergonomics of computer classrooms, was directly realized in 19 primary schools (9 urban, 10 rural schools) what represented 27 classrooms, in the period from 12.3.2015 to 7.5.2015.

We elaborated the questionnaire to gain data in the framework of:

- Government Regulation of Slovak Republic No. 276/2006 Coll. on the minimum safety and health requirements for the work with display screen equipment¹²,

⁹ ERGOKIDS. *Safe Computer Workstation Design for Children*,

<http://working-well.org/Website/kidstation.html> [2015-05-15].

¹⁰ *Deviatakov z 200 škôl otestujú tento rok online*, <http://www.skolskyportal.sk/clanky/deviatakov-z-200-skol-otestuju-tento-rok-online>. [2015-02-04].

¹¹ *O rok budú prvé maturity a testovanie 9 cez počítač*,

<http://www.skolskyportal.sk/clanky/o-rok-budu-prve-maturity-testovanie-9-cez-pocitac> [2015-02-04].

¹² Government Regulation of Slovak Republic No. 276/2006 Coll. on the minimum safety and health requirements for the work with display screen equipment.

- Council Directive 90/270 EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for the work with display screen equipment of Article 16 (1) of Directive 87/391/EEC¹³,
- Decree of the Ministry of Health of Slovak Republic No. 527/2007 Coll. of the details of the requirements for facilities for children and youth¹⁴,
- ideal set-up of workstation ergonomics¹⁵ by Fig. 2.

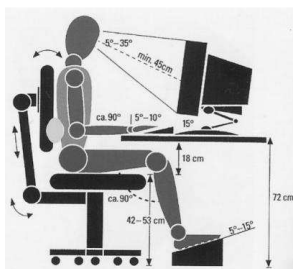


Fig. 2. Scheme of workstation ergonomics – ideal set-up

The questionnaires were distributed in the particular schools and then together with the specialists, who teach in these computer classrooms or with the directors, were finally filled in.

In the questionnaire, we focused on:

- the type of computers,
- display screen (swivel and tilt, with no flickering, being free of reflective glare and reflections, distance pupil – detail $500 \div 700$; minimum 400 mm),
- keyboard (tiltable; matt surface to avoid reflective glare; if symbols on the keys are adequately contrasted and legible, separate from the screen; the space in front of keyboard to provide support for the hands and arms),
- work desk (sufficiently large, low-reflectance surface, flexible arrangement of the screen, keyboard, documents..., work desk height, holder for documents),
- work chair (stable without movement or with movement, easy freedom of movement, comfortable position, seat adjustable in height ($260 \div 460$ mm), the seat back adjustable in height and tilt, footrest),
- space requirements – 2 m² per 1 workstation,
- computer workstation layout.

¹³ Council Directive 90/270 EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for the work with display screen equipment of Article 16 (1) of Directive 87/391/EEC.

¹⁴ Decree of the Ministry of Health of Slovak Republic No. 527/2007 Coll. of the details of the requirements for facilities for children and youth.

¹⁵ Pracovisko s počítačom. Príručka pre postup zamestnávateľov a zamestnancov. Pravidlá dobrej praxe BOZP. NIP, 2005.

Results and discussion

The results of the survey are the following:

Monitor

In the urban computer classrooms there are mainly LCD monitors; in the rural computer classrooms it is only 50 %, Tab. 1.

Table 1. Monitor

Type of monitor	LCD monitor	CRT monitor	LCD/CRT monitor	Σ classrooms
Urban schools	12		2	14
Rural schools	6	2	5	13

The image on the screen was stable, with no flickering or other forms of instability. The screens were free of reflective glare and reflections. There is an opportunity to tilt the display screen but there is not the one to set the height of the display screen in some cases. I think, there isn't possibility to suit the needs of the pupils easily and freely.

Work desk or work surface

According to the Directive¹⁶ and the Government Regulation¹⁷ the work desk has to be sufficiently large for flexible arrangement of the screen, keyboard, document. Our findings are as follows, see in Tab. 2, 3.

Table 2. Length of the work desks (l)

Type of school	Government Regulation No. 276/2006 Coll., l = 1200 mm		
	l [mm]	most often l ≥ 800 mm	l = 600, 650 mm
Urban schools	600 ÷ 1200 mm	10 classrooms	3 classrooms
Rural schools	600 ÷ 1400 mm	8 classrooms	4 classrooms

The most often **length of the work desks** in computer classrooms is the length $l \geq 800$ mm which doesn't fulfil the basic conditions of the Directive¹⁸ and the Government Regulation¹⁹. The length of the work desks of 600 or (650) mm is in 3 urban and in 4 rural schools. The first problem of this dimension is by classical arrangement of keyboard with length of 450 mm and mouse pad of 200 mm. There is no place for pupils' documents, books, mouse pad and so on. This lack can be a main problem when testing via computer. The pupils are able to follow some

¹⁶ Council Directive 90/270 EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for the work with display screen equipment of Article 16 (1) of Directive 87/391/EEC.

¹⁷ Government Regulation of Slovak Republic No. 276/2006 Coll. on the minimum safety and health requirements for the work with display screen equipment.

¹⁸ Council Directive 90/270 EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for the work with display screen equipment of Article 16 (1) of Directive 87/391/EEC.

¹⁹ Government Regulation of Slovak Republic No. 276/2006 Coll. on the minimum safety and health requirements for the work with display screen equipment.

information at schoolmate's display screen on the left and on the right too, because there is no space between work desks.

Table 3. Width of the work desks (w)

Type of school	Government Regulation No. 276/2006 Coll. w = 750 mm		
	w [mm]	most often $l \geq 700$ mm	w = 450 ÷ 600 mm
Urban schools	500 ÷ 900 mm	10 classrooms	4 classrooms
Rural schools	450 ÷ 800 mm	5 classrooms	8 classrooms

The width of the work desks is more suitable in the urban schools, the value approximates to the value in Regulation²⁰. The width of 800 to 900 mm can be problem in the case of using the special atypical work desks (laboratory) with the increased surface where monitor is placed. It cannot be set.

In 12 classrooms (8 rural and 4 urban) the width of work desks ranges only from 450 to 600 mm. In cases of the CRT monitors (with width of 420 mm and width of keyboard 160 mm) the whole work surface is covered with monitor and keyboard. The problem of small width of work desk is also with LCD monitors. In this arrangement there is no space in front of keyboard to provide support for the hands and arms and the basic pupil's distance – detail is not met there (minimum of 400 mm).

The document holder is not used in the computer classrooms.

Keyboards were classic, no ergonomics shape, tiltable, with matt surface, symbols on the keys are adequately contrasted and legible, they are separated from the screen. The space in front of keyboard does not provide adequate support for the hands and arms in some cases that is given by small width of work desks.

The height of the work desk must correspond to the body height (650 mm for women and 750 mm for men, if it is adjustable so in this range, the Government Regulation²¹). For assessing the height of work desk in computer classrooms the main document was Health Ministry Decree No. 527/2007 Coll.²², on the details of the requirements for facilities for children and youth, Appendix (Size table of school furniture), Tab. 4.

Table 4. Height of the work desks (h)

Type of school	Health Ministry Decree No. 527/2007 Coll. h = 460 ÷ 760 mm	
	h [mm]	most often $l = 750$ mm
Urban schools	700 ÷ 790 mm	9 classrooms (keyboard at about 100 mm below)
Rural schools	640 ÷ 780 mm	5 classrooms (keyboard 640 ÷ 720 mm)

²⁰ Government Regulation of Slovak Republic No. 276/2006 Coll. on the minimum safety and health requirements for the work with display screen equipment.

²¹ Government Regulation of Slovak Republic No. 276/2006 Coll. on the minimum safety and health requirements for the work with display screen equipment.

²² Decree of the Ministry of Health of Slovak Republic No. 527/2007 Coll. of the details of the requirements for facilities for children and youth.

We believe that the height of the table (which is most often $700 \div 750$ mm) is disproportionately high, because in the classrooms there appear pupils from the first up to the ninth grade, which corresponds to the height of children from $100 \div 172.5$ cm, (Health Ministry Decree No. 527/2007 Coll.). The obtained values of the table heights rather correspond to the men's body size (Government Regulation No. 276/2006 Coll.)²³.

Tables are of different types – computer, classic school desks, made yourself, not adjustable in height, Fig. 3.



Fig. 3. Tables and work chairs of different types

Source: own work

Work chair must be stable, to allow easy freedom of movement and comfortable work position. The seat should be height-adjustable so that the feet are effortless and reach the floor with entire surface (footrest). According to the Government Regulation No. 276/2006 Coll.²⁴, the seat should be adjustable in height in the range of $400 \div 520$ mm. According to the Health Ministry Decree No. 527/2007 Coll.²⁵, for school chairs this interval is from 260 mm to 460 mm, Tab. 5.

Table 5. Work chair

Type of school	Health Ministry Decree No. 527/2007 Coll. h = 260 ÷ 460 mm	Classrooms with chairs without movement	Classrooms with chairs with movement
Urban schools	440 ÷ 450 mm	upholstered (5) wooden (4)	upholstered (5)
Rural schools	450 mm	upholstered (6) wooden (5)	2 Upholstered (2)

²³ Government Regulation of Slovak Republic No. 276/2006 Coll. on the minimum safety and health requirements for the work with display screen equipment.

²⁴ Government Regulation of Slovak Republic No. 276/2006 Coll. on the minimum safety and health requirements for the work with display screen equipment.

²⁵ Decree of the Ministry of Health of Slovak Republic No. 527/2007 Coll. of the details of the requirements for facilities for children and youth.

Quality work chairs are probably the most important in reducing the burden of MSDs, and our survey shows that the schools paid little attention to these ones. 20 classrooms have chairs without movement the seat and the seat back are not height-adjustable. It is impossible to observe basic rules of seating and using the computers, especially in terms of complying with the rules of right angles (of hands and legs). There are different types of wooden chairs, armchairs and the like used. School chairs with a metal frame are very heavy and any manipulation with them is difficult. Neither of the classrooms is equipped with a footrest.

According to the Health Ministry Decree No. 527/2007 Coll.²⁶, there must be at least 2 m² of computer room per pupil. Only for 3 computer classes this value is lower.

Even if the space requirements is satisfactory, there is problem in arranging the computers in a U shape (only from the viewpoint of dimensions), when the centre of the classroom is free. Computer work stations are close to each other and the inadequate table width limits the freedom of movement and comfort seating.

Conclusion

The urban computer classrooms are better equipped than the rural ones mainly in: having greater number of LCD monitors, larger work desk but the height was too big. In the rural computer classrooms the work surface is smaller but the height of work desk corresponds more to the legislation. Lack of width of tables causes discomfort when using the computer and does not allow easy movement.

Work chairs in 20 classes (urban and rural) are not mobile, the seat and the seat back are not height-adjustable.

To sum up, we found that a big problem in all computer classrooms are stable tables (monitor, keyboard is too high, no foot support) and chairs (impossibility of height adjustment), which result in uncomfortable seating for pupils from the first to the ninth grades (head extended, rolled and elevated shoulders, extended arms, wrist higher than elbows, feet not flat on floor).

References

- Bórik, M., *Ako predchádzať stresu a chorobám z počítača*, <http://www.zive.sk/clanok/44912/ako-predchadzat-stresu-a-chorobam-z-pocitaca> [2015-05-15].
- Computer Workstations eTool. Occupational Safety & Health Administration*, <http://www.osha.gov/SLTC/etools/computerworkstations/> [2015-05-15].
- Council Directive 90/270 EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for the work with display screen equipment of Article 16 (1) of Directive 87/391/EEC
- Decree of the Ministry of Health of Slovak Republic No. 527/2007 Coll. of the details of the requirements for facilities for children and youth
- Deviatakov z 200 škôl otestujú tento rok online*, <http://www.skolskyportal.sk/clanky/deviatakov-z-200-skol-otestuju-tento-rok-online>. [2015-02-04].

²⁶ Decree of the Ministry of Health of Slovak Republic No. 527/2007 Coll. of the details of the requirements for facilities for children and youth.

- ERGOKIDS. Safe Computer Workstation Design for Children*, <http://working-well.org/Website/kidstation.html> [2015-05-15].
- Government Regulation of Slovak Republic No. 276/2006 Coll. on the minimum safety and health requirements for the work with display screen equipment
- Kelly, M.: *Ergonomics in the Classroom: Position for learning*. 2013, www.gatfl.org [2015-05-15].
- Office ergonomics: workstation comfort and safety*, <http://www.mydr.com.au/pain/office-ergonomics-workstation-comfort-and-safety> [2015-05-15].
- O rok budú prvé maturity a testovanie 9 cez počítač.*, <http://www.skolskyportal.sk/clanky/o-rok-budu-prve-maturity-testovanie-9-cez-pocitac> [2015-02-04].
- Pracovisko s počítačom. Príručka pre postup zamestnávateľov a zamestnancov. Pravidlá dobrej praxe BOZP. NIP, 2005.
- Véghová, J., *Moderná škola potrebuje digitalizáciu*, <http://profesia.pravda.sk/tlac/283525-moderna-skola-potrebuje-digitalizaciu/> [2015-02-04].
- 5 everybody habits that are killing you slowly!*, <http://kokofeed.com/2015/01/15/5-everyday.habits-that-are-killing-you-slowly/> [2015-05-15].

V. KOMUNIKATY, INFORMACJE

ZASADY PRZYGOTOWANIA MATERIAŁÓW DO PUBLIKACJI W PROBLEMACH PROFESJOLOGII

- Prosimy o dostarczenie artykułów: w wersji elektronicznej na adres: **problemy-profesjologii@uz.zgora.pl** lub na płycie CD (dodatkowo można przesłać w formie wydruku z numeracją ciągłą, naniesioną ołówkiem w prawym dolnym rogu).
 - Artykuły prezentowane są w pięciu rozdziałach. Objętość tekstu nie powinna przekraczać:
 - ARTYKUŁY I ROZPRAWY – 14 stron
 - KONCEPCJE I ANALIZY – 10 stron
 - KOMUNIKATY I DONIESIENIA Z BADAŃ – 10 stron
 - DOŚWIADCZENIA ZAGRANICZNE – 14 stron
 - RECENZJE/INNE – 6 stron
- (Jeżeli tekst ma przekroczyć podaną liczbę stron, należy to uzgadniać z wydawcą).
- Warunkiem przyjęcia artykułu jest wypełnienie oraz przesłanie na adres pocztowy Redakcji oryginału deklaracji dotyczącej oryginalności i rzetelności publikacji naukowej (oświadczenie autora/współautorów).

NORMY EDYTORSKIE

1. Artykuł powinien być napisany w edytorze tekstu Microsoft Word (format .doc lub .docx) z zachowaniem następujących reguł:

- format (rozmiar papieru) – A4,
- marginesy: lewy, prawy, dolny, górny – 2,5 cm,
- czcionka – Times New Roman 12 pkt.,
- interlinia (odstęp między wierszami) – 1,5,
- akapit (wcięcie pierwszego wiersza) – 0,7 cm (bez odstępu między akapitami),
- tekst wyjustowany (bez dzielenia wyrazów),
- dopuszczalne wyróżnienia w tekście – kursywa i/lub pogrubienie (bez podkreślania),
- wypunktowanie – dopuszczalny znak „-”,
- tytuł tabeli (nad tabelą) – Times New Roman 10 pkt., wyrównany do lewej, (Tab. 1.),
- tekst w tabeli – Times New Roman 10 pkt., wyrównany do lewej (bez kolorów i cieniowania),
- styl tabeli – prosty (siatka),
- tytuł rysunku (pod rysunkiem) – Times New Roman 10 pkt., wyśrodkowany, (Rys. 1.),
- elementy graficzne – czarno-białe,
- źródło (pod tabelą – wyrównane do lewej; pod rysunkiem – wyśrodkowane) – Times New Roman 10 pkt.,
- poszczególne elementy artykułu oddzielone pustym wierszem.

2. Układ artykułu

- **Imię i nazwisko autora/autorów** – wyrównane do lewej;
- **Nazwa jednostki (afiliacja)** – wyrównana do lewej;

- **Dane kontaktowe** – adres do korespondencji, e-mail, nr telefonu – wyrównany do lewej;
- **Tytuł artykułu** – Times New Roman 12 pkt., pogrubiony, wyśrodkowany;
- **Streszczenie w języku polskim** – Times New Roman 10 pkt., odstęp między wierszami 1,0, wyjustowane;
- **Słowa kluczowe w języku polskim** – Times New Roman 10 pkt., odstęp między wierszami 1,0, wyjustowane;
- **Tytuł artykułu w języku angielskim** – Times New Roman 10 pkt., odstęp między wierszami 1,0, pogrubiony, wyrównany do lewej;
- **Streszczenie w języku angielskim (Abstract)** – Times New Roman 10 pkt., odstęp między wierszami 1,0, pogrubiony, wyjustowane;
- **Słowa kluczowe w języku angielskim (Key words)** – Times New Roman 10 pkt., odstęp między wierszami 1,0, wyjustowane;
- **Wstęp** – tekst wyjustowany;
- **Część główna z podziałem na sekcje** – tekst wyjustowany; tytuły sekcji/nazwy rozdziałów, pogrubione (w razie potrzeby ponumerowane);
- **Zakończenie** – tekst wyjustowany;
- **Bibliografia** – tekst wyrównany do lewej, wysunięcie 0,7 cm. Bibliografia powinna obejmować całość literatury uwzględnionej w przypisach i być zamieszczona na końcu artykułu. Bibliografia powinna być ułożona alfabetycznie według nazwisk autorów poszczególnych pozycji. Elementy zapisu należy oddzielić przecinkami. Każda pozycja powinna zawierać nazwisko i inicjał imienia autora, pełny tytuł dzieła, ewentualnie – inicjał imienia i nazwisko redaktora pracy zbiorowej, miejsce i rok wydania; w przypadku pracy będącej częścią większej całości (pracy zbiorowej) – również tytuł dzieła, z którego pochodzi; w przypadku pracy będącej artykułem zamieszczonym w czasopiśmie – tytuł czasopisma w cudzysłowach, rok jego wydania i kolejny numer.

Cytaty w tekście powinny być w cudzysłowach.

3. Zasady sporządzania przypisów

Przypisy powinny być umieszczone u dołu strony i ponumerowane w sposób ciągły w całym artykule. Należy je zapisać czcionką Times New Roman 10 pkt., wyrównać do lewej, zastosować interlinię 1,0. Pozycje cytowane w artykule należy zapisać w przypisach według następującego wzoru:

- przypis prosty¹,
- przypis z artykułu w pracy zbiorowej pod redakcją²,
- przypisy z czasopisma³,
- łacińska nomenklatura powoływania się na tą samą, co wyżej pozycję⁴,
- łacińska nomenklatura powoływania się na dzieło już wcześniej cytowane⁵,
- dane ze stron internetowych⁶,

1. A. Klementowska, *Poradnictwo zawodowe w gimnazjum wiejskim w wymiarze środowiskowym (studium przypadku)*, Wyd. PTP, IIBNP UZ, Zielona Góra 2014, s. 35.
2. E. Baron-Polańczyk, *Wspieranie nauczycieli w stosowaniu ICT wobec ich oczekiwań (raport z badań)*, [w:] B. Pietrulenicz, E. Baron-Polańczyk, A. Klementowska (red.), *Problemy rozwoju człowieka. Teoria i praktyka edukacyjna*, Wyd. PTP, IIBNP UZ, Zielona Góra 2013, s. 85.
3. B. Pietrulenicz, Profesjologia w kontekście nauk o pracy. Problemy teorii i praktyki, „Problemy Profesjologii” 2013, nr 1, s. 13-16.
4. *Ibidem*, s. 66.
5. Z. Wołk, *op. cit.*, s. 270.
6. *Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego*, www.nauka.gov.pl [10.05.2014].
lub:
Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty (Dz. U. 1991, Nr 95, poz. 425). Tekst ujednoczony (z aktualnymi zmianami), [w:] *Internetowy System Aktów Prawnych*, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU19910950425%20> [30.03.2014].
lub:
I. Greiner, *Priorytety poradnictwa zawodowego w krajach Unii Europejskiej*, [w:] *Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej*, <http://www.koweziu.edu.pl/edukator/> [10.02.2011].

POZOSTAŁE INFORMACJE DLA AUTORÓW

1. Do oceny każdej publikacji powołuje się co najmniej dwóch niezależnych recenzentów spoza ośrodka i jednostki wydającej czasopismo.
2. Nadesłany do redakcji tekst/artkuł jest wstępnie oceniany (pod względem formalnym) przez Komitet Redakcyjny czasopisma (w razie uwag odesłany jest do autora w celu poprawy), następnie kierowany do Redaktora Tematycznego i Rady Naukowej czasopisma, która podejmuje decyzję dotyczącą przesłania tekstu do dwóch niezależnych recenzentów (w razie uwag Redakcja odsyła artykuł do ewentualnej poprawy). Nadesłane do Redakcji recenzje stanowią podstawę do kwalifikowania tekstu do przygotowania redakcyjnego i druku. Zasady recenzowania prac zgłoszonych do opublikowania w czasopiśmie naukowym „Problemy Profesjologii” zostały opisane na stronie www.problemy-profesjologii.uz.zgora.pl.
3. Redakcja zastrzega sobie prawo:
 - dokonywania skrótów i zmian wskazanych w tekście przez recenzentów bez porozumienia z Autorem;
 - odsyłania do Autora artykułu nie spełniającego wskazanych przez Redakcję norm edytorskich;
 - nie dopuszczenia do druku artykułu w przypadku nie dostarczenia oświadczenia autora/współautorów.

4. Autorzy otrzymują egzemplarz autorski czasopisma.
5. Autorzy nie otrzymują wynagrodzenia za publikowane teksty.

PROCEDURY ZABEZPIECZAJĄCE ORYGINALNOŚĆ PUBLIKACJI NAUKOWYCH

Dowodem etycznej postawy pracownika naukowego oraz najwyższych standardów redakcyjnych powinna być jawność informacji o podmiotach przyczyniających się do powstania publikacji (wkład merytoryczny, rzeczowy, finansowy etc.), co jest przejawem nie tylko dobrych obyczajów, ale także społecznej odpowiedzialności.

Z „*ghostwriting*” mamy do czynienia wówczas, gdy ktoś wniósł istotny wkład w powstanie publikacji, bez ujawnienia swojego udziału jako jeden z autorów lub bez wymienienia jego roli w podziękowaniach zamieszczonych w publikacji.

Z „*guest authorship*” („*honorary authorship*”) mamy do czynienia wówczas, gdy udział autora jest znikomy lub w ogóle nie miał miejsca, a pomimo to jest autorem/współautorem publikacji.

Stąd też:

1. Redakcja wymaga od autorów publikacji ujawnienia wkładu poszczególnych autorów w powstanie publikacji (z podaniem ich afiliacji oraz kontrybucji, tj. informacji kto jest autorem koncepcji, założeń, metod, protokołu itp. wykorzystywanych przy przygotowaniu publikacji), przy czym główną odpowiedzialność ponosi autor zgłaszający manuskrypt.
2. Redakcja informuje, że wszelkie wykryte przejawy nierzetelności naukowej będą demaskowane, włącznie z powiadomieniem odpowiednich podmiotów (instytucje zatrudniające autorów, towarzystwa naukowe, stowarzyszenia edytorów naukowych itp.).
3. Redakcja dokumentuje wszelkie przejawy nierzetelności naukowej, zwłaszcza łamanie i naruszanie zasad etyki obowiązujących w nauce.
4. Autor jest zobowiązany do złożenia deklaracji dotyczącej oryginalności i rzetelności publikacji naukowej.

Lista stałych recenzentów czasopisma

PROBLEMY PROFESJOLOGII

Recenzenci krajowi

1	Prof. dr hab.	Bazyli Czyżewski	Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
2	Prof. dr hab.	Andrzej M. Michalski	Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
3	Prof. dr hab.	Elżbieta Perzycka	Uniwersytet Szczeciński
4	Prof. dr hab.	Aleksander Piecuch	Uniwersytet Rzeszowski
5	Prof. dr hab.	Czesław Plewka	Wyższa Szkoła Humanistyczna TWP w Szczecinie
6	Prof. dr hab.	Elżbieta Sałata	Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu
7	Prof. dr hab.	Dorota Siemieniecka	Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
8	Prof. dr hab.	Roman Uździcki	Wyższa Szkoła Humanistyczna w Lesznie
9	Prof. dr hab.	Wojciech Walat	Uniwersytet Rzeszowski
10	Dr	Jan Janiga	Wyższa Szkoła Humanistyczna w Żarach
11	Dr	Jerzy Kaźmierczyk	Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
12	Dr	Aleksandra Kulpa-Puczyńska	Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie
13	Dr	Jolanta Laskowska	Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
14	Dr	Anna Ziętek	Wyższa Szkoła Pedagogiczno-Techniczna w Koninie

Recenzenci zagraniczni

1	Assoc. Prof. dr hab.	Dagmar Cagáňová	Techniczny Uniwersytet w Bratysławie (MTF Trnava)
2	Prof.	Vladimir Davydenko	Tjumenski Uniwersytet Państwowy (Rosja)
3	Prof. PaedDr. CSc.	Milan Ďuriš	Uniwersytet Mateja Bela w Bańskiej Bystrzycy (Słowacja)
4	Associate Professor	Per Arne Godejord	Nord-Trøndelag University College w Levanger (Norwegia)
5	Assoc. Prof. dr hab.	Ľuboš Krišťák	Uniwersytet Techniczny Zvolen (Słowacja)
6	Prof. Dr. habil.	Helmut Meschenmoser	Techniczny Uniwersytet w Berlinie (Niemcy)

7	Assoc. Prof. dr hab.	Alena Očkajová	Uniwersytet Mateja Bela w Bańskiej Bystrzycy (Słowacja)
8	Prof.	Gulnara Romashkina	Tjumenski Uniwersytet Państwowy (Rosja)
9	Assoc. Prof. dr hab.	Ladislav Rudolf	Uniwersytet Ostrawski w Ostravě (Czechy)
10	Prof. dr hab.	Vasyl Savchenko	Kijowski Narodowy Uniwersytet Ekonomiczny im. Wadima Hetmana (Ukraina)
11	PaedDr, PhD	Jan Stebila	Uniwersytet Mateja Bela w Bańskiej Bystrzycy (Słowacja)
12	Doc. dr	Tamara Kojhan	Kijowski Narodowy Uniwersytet Ekonomiczny im. Wadima Hetmana (Ukraina)
13	Doc. dr	Andrey Lymar	MATI-RGTU, Uniwersytet im. K.E. Ciolkowskiego w Moskwie (Rosja)

AFILIACJE AUTORÓW

Prof. dr hab. Eunika Baron-Polańczyk – Uniwersytet Zielonogórski

Dr Marcin Garbat – Uniwersytet Zielonogórski

Dr Aneta Klementowska – Uniwersytet Zielonogórski

Dr inż. Marian Kryłowicz – Wyższa Szkoła Bezpieczeństwa w Poznaniu

Prof. dr hab. Ryszard Krysze-Jasiński – Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych im. generała Tadeusza Kościuszki we Wrocławiu

Prof. dr hab. Daniel Kukla – Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

Dr Iwona Mandrzejewska-Smól – Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

Prof. dr hab. inż. Alena Očkajová – Uniwersytet Mateja Bela w Bańskiej Bystrzycy (Słowacja)

Prof. dr hab. Czesław Plewka – Politechnika Koszalińska

Prof. dr hab. Anna Saniuk – Uniwersytet Zielonogórski

Prof. zw. dr hab. Janusz Soboń – Akademia Morska w Szczecinie

Dr Renata Tomaszewska-Lipiec – Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

Prof. dr hab. Tomasz Wołowicz – Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie

Dr inż. Eubomír Žáčok – Uniwersytet Mateja Bela w Bańskiej Bystrzycy (Słowacja)

Mgr Marta Zając – Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie

Dr Krzysztof Zajdler – Uniwersytet Zielonogórski

