

ARTYKUŁY POGLĄDOWE (REVIEW PAPERS)

Praca zawodowa w życiu człowieka

(Professional work in human life)

G Zdun^{1,A,B,D}, Z Kopański^{1,2,F}, I Brukwicka^{3,C,E}, S Jastrjemska^{4,B}

1. Collegium Masoviense – Wyższa Szkoła Nauk o Zdrowiu
2. Wydziału Nauk o Zdrowiu Collegium Medicum Uniwersytet Jagielloński
3. Państwowa Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna w Jarosławiu
4. Państwowy Uniwersytet Medyczny im. I.Ja. Horbaczewskiego w Tarnopolu

Abstract— The authors have defined the concept of work and emphasised the freedom to interpret its significance from different perspectives: social, economic, philosophical, and historical ones. Other aspects of work have been underlined as well, for example its educational and solidarity dimensions. The worth of work in the times of intensifying unemployment has been discussed as well. The question of work satisfaction level has been scrutinized. Emotional aspects of work have been addressed. The meaning of effectiveness and motivation has been presented.

Key words — concept of work, values of work, effectiveness and motivation at work.

Streszczenie— Autorzy zdefiniowali pojęcie pracy, zwrócili uwagę na możliwość interpretowania jej znaczenia w różnych aspektach: społecznym, ekonomicznym, filozoficznym, historycznym, podkreślili także inne aspekty pracy, jak chociażby wartości kształcące czy solidarnościowe. Odnieśli się także do wartości pracy w obecnych czasach, czasach rosnącego bezrobocia. Omówiono ponadto pojęcie zadowolenia z pracy. Zwrócono uwagę na aspekty emocjonalne związane z wykonywaną pracą. Podkreślono znaczenie wydajności oraz motywacji pracowników do pracy.

Słowa kluczowe — pojęcie pracy, wartości jakie niesie praca, wydajność i motywacja pracy

Wkład poszczególnych autorów w powstanie pracy— A-Koncepcja i projekt badania, B-Gromadzenie i/lub zestawianie danych, C-Analiza i interpretacja danych, D-Napisanie artykułu, E-Krytyczne zrecenzowanie artykułu, F-Ostateczne zatwierdzenie artykułu

Adres do korespondencji — Prof. dr Zbigniew Kopański, Collegium Masoviense – Wyższa Szkoła Nauk o Zdrowiu, Żyrardów, ul. G. Narutowicza 35, PL-96-300 Żyrardów, e-mail: zkopanski@o2.pl

Zaakceptowano do druku: 05.12.2016.0

WSTĘP

Praca zawodowa stanowi w życiu człowieka jedną z ważniejszych czynności mającej związek z jego egzystencją. Często człowiek nie jest świadom, że praca zajmuje ponad połowę jego życia. Zadowolenie z pracy zawodowej jest tematem często podejmowanym przez psychologów i socjologów. Jest to doznanie zarówno przyjemnych, jak i przykrych uczuć przez pracownika związanych z wykonywaniem czynności zawodowych, pełnionych funkcji oraz ról [1]. Postrzegane jest jako równowaga pomiędzy oczekiwaniami pracownika, a jego potrzebami oraz możliwością zaspokojenia tych potrzeb. Uzależnione jest ono od posiadanych właściwości przez daną

osobę i odpowiednie dopasowanie osobowości do danej pracy jej warunków i charakteru pracy [2,3]. Uważa się, że na zadowolenie zawodowe ma wpływ rodzaj wykonywanej pracy oraz to jakie ma ona znaczenie dla danej osoby. Bardzo ważne jest, aby pracownik przeżywał w pracy pozytywne emocje, powoduje to zwiększenie szczęścia w życiu. To co pracownik przeżywa w pracy ma wpływ nie tylko na jego życie zawodowe ale i osobiste. Im poziom zadowolenia zawodowego jest wyższy, tym człowiek osiąga większą radość z życia [2,4].

PRACA ZAWODOWA W ŻYCIU CZŁOWIEKA

Praca zawodowa jest to: "zespół czynności wyuczonych, powtarzanych, które stanowią źródło utrzymania i przynoszą korzyści społeczne" [5]. Odgrywa bardzo ważną rolę w życiu człowieka stanowi ona jedną z podstawowych czynności i ma związek z jego egzystencją. To jej człowiek poświęca ponad połowę swojego życia. Wpływa na życie całego społeczeństwa, kształtuje również osobowość, postawy i system wartości.

Można ją rozpatrywać w różnych aspektach :

- społecznym: jako czynnik kształtujący osobowość człowieka
- ekonomicznym: jako czynnik korzyści materialnych, finansowych i gospodarczych dający możliwość osiągnięcia dobrobytu zarówno jednostki, jak i społeczeństwa
- filozoficznym: człowiek preferuje wartości pozytywne, a eliminuje negatywne
- historycznym: człowiek poprzez pracę dokonuje zmian w życiu społeczeństwa [6].

Praca jest postrzegana jako działalność, którą człowiek wykonuje, aby zaspokoić czynnością świadomą i dobrowolną. Powiązana jest z wysiłkiem fizycznym oraz przystosowaniem i przekształcaniem przez człowieka otaczającej go rzeczywistości do zaspokojenia potrzeb. Praca to działalność, która ma różne postacie [1].

Wykonywana przez jednego pracownika ma charakter indywidualny, a przez grupę pracowników określana jest jako praca zespołowa. Wyróżnia się pracę podstawową pomocniczą, wykonawczą, twórczą i kierowniczą [7].

Jeśli człowiek wykonuje swoją pracę z przyjemnością, to wzbogaca ona jego osobowość dając mu poczucie zadowolenia i spełnienia. Praca może być również przyczyną niezadowolenia, a nawet stać się udręką. Człowiek, aby uzyskać zaplanowany cel w życiu musi ciężko pracować wykorzystując wiedzę jaką posiada oraz swoje umiejętności [8]. Filozofowie uważają, że praca jest to proces zachodzący pomiędzy daną jednostką, a przyrodą, która ją otacza. Człowiek pracując przekształca świat, przez co zmienia również siebie i swoją naturę. Osoba pracująca tworzy, normy i wzorce przyczyniając się do rozwoju, postępu społecznego i cywilizacyjnego. Natomiast rodzaj pracy i jej warunki wpływają na osobowość i zdrowie pracownika [9,10].

Jest postrzegana jako czynność, która daje możliwość uzyskania odpowiedniej pozycji w społeczeństwie. Człowiek pracując powinien mieć

zapewnione odpowiednie wynagrodzenie, aby mógł się z niej utrzymać oraz zaspokoić swoje potrzeby i oczekiwania. Jednak praca nie tylko powinna zaspokajać potrzeby materialne, ale wyznaczyć pozycje zawodową i społeczną [8]. Jest ona postrzegana również jako wartość [1].

Najważniejszymi wartościami pracy są :

- aspekt kształcący: praca doskonali człowieka oraz rozwija jego osobowość
- aspekt społeczny: daje możliwość zaspokojenia potrzeb materialnych
- aspekt solidarnościowy: poprzez pracę człowiek ulepsza świat, który go otacza, dba kontakty z innymi [1,8-10].

W dzisiejszych czasach praca jest wartością bardzo cenioną ze względu na występujące bezrobocie. Człowiek coraz częściej boi się, że straci pracę, co wywołuje u niego obawę o przyszłość i zaspokojenie potrzeb materialnych.

Strach przed utratą pracy może spowodować, że pracownik będzie bardziej angażował się w swoje obowiązki, co może doprowadzić do pracoholizmu, wypalenia zawodowego, a nawet pogorszenia jakości życia. Strach przed stratą pracy może być również przyczyną doskonalenia zawodowego. Pracownik będzie dążył do zdobywania nowych kwalifikacji, a nawet poszukiwania nowej pracy [11]. W zależności od tego czego człowiek oczekuje od pracy oraz w jakim stopniu spełnia ona te oczekiwania może mieć wartość pozytywną lub negatywną. Jeśli jest wartością pozytywną korzystnie wpływa na zdrowie człowieka, dając mu możliwość rozwoju. Człowiek może osiągnąć zamierzony cel i zadowolenie z niej. Natomiast jeśli jest wartością negatywną może być przyczyną niezaspokojenia oczekiwań i potrzeb [8]. przyczyną wystąpienia chorób, a pracownik jest z niej niezadowolony [12].

Pracę można traktować jako:

- karę: gdy zaspakaja tylko podstawowe potrzeby człowieka
- dobro samoistne: gdy człowiek ma możliwość własnego rozwoju i może pomóc innym
- jako dobro: gdy zaspakaja wiele potrzeb od biologicznych aż do potrzeby zadowolenia [13].

Praca odgrywa bardzo ważną rolę w życiu człowieka. Ważność pracy jest ściśle związana z funkcjami jakie ona pełni. Wymienia się podstawowe jej funkcje:

- funkcję ekonomiczną: daje możliwość zwiększenia dobrobytu społecznego

- funkcję dochodową: ponieważ jest czynnikiem pozyskiwania dochodów
- funkcję społeczną: daje możliwość zaspakajania potrzeb zawodowych i społecznych [8].

Praca oprócz możliwości zaspakajania potrzeb powinna zapewnić człowiekowi możliwość samorealizacji, uzyskanie satysfakcji oraz rozwoju umiejętności [14].

Dzieje się tak, gdy:

- jest odpowiednio dobrana zgodnie z zainteresowaniami i zdolnościami
- pracownik może wykorzystać w niej swoje doświadczenie i fachowość
- daje mu możliwość zaspakajania potrzeb społecznych
- jest uczciwie osądzana przez przełożonych i osoby współpracujące [15,16].

Niektórzy autorzy uważają, że występuje ścisły związek pomiędzy pracą a pracownikiem. Przedstawiają oni pracę jako:

- powołanie i możliwość samorealizacji i rozwoju
- życiową konieczność
- możliwość awansu i kariery

Okazało się, że najbardziej zadowolone z wykonywanego zawodu oraz z życia są osoby, które posiadają powołanie i mają możliwość samorealizacji. Jeśli człowiek jest zadowolony ze swojej pracy to będzie również zadowolony z życia i osiągnie ogólne szczęście w życiu [6]. Praca jest często źródłem zadowolenia. Można to zaobserwować u osób, na które wpływa ona pozytywnie. Mogą one zaspokoić swoje potrzeby, mają możliwość rozwoju i awansu zawodowego oraz odpowiednie wynagrodzenie co przyczynia się do ich lepszego samopoczucia. Zdarza się, że praca ma negatywny wpływ na pracownika. Jest wtedy dla niego powodem do stresu, cierpienia, może powodować dyskomfort psychiczny, frustrację, a nawet obniżyć jakość jego życia. Dochodzi do spadku motywacji, praca jest wtedy źródłem niezadowolenia. Dla osób aktywnych zawodowo bardzo ważne jest, aby praca była źródłem radości życiowej i ogólnego zadowolenia zawodowego [1,4-6]. Jest najlepszą metodą, która zapewnia człowiekowi osiągnięcie zamierzonych celów takich, jak: zaspokojenie potrzeb, uznanie w społeczeństwie, szacunek oraz osiągnięcie odpowiedniej pozycji społecznej. Człowiek poświęca pracy znaczną część swojego życia dlatego też trzeba dążyć, aby była dla niego źródłem zadowolenia.

POJĘCIE ZADOWOLENIA Z PRACY

Zadowolenie z pracy jest tematem często poruszonym i opisywanym przez psychologów i socjologów. Można je zdefiniować następująco: „Zadowolenie, to przyjemne uczucie, którego człowiek doznaje, gdy spełniają jego pragnienia lub oczekiwania” [17]. Jest wynikiem pozytywnych i negatywnych doznań, które mają związek z wykonywanymi czynnościami zawodowymi. Jest wyrazem emocjonalnego podejścia do zawodu wykonywanego. Przedstawiono dwa aspekty zadowolenia zawodowego:

- aspekt poznawczy – dotyczący oceny pracy. Pozwala na ocenę tego co pracownik myśli o swojej pracy, czy jest z niej zadowolony i czy przynosi mu ona korzyści. Aspekt ten można nazwać satysfakcją z pracy .
- aspekt emocjonalny- pozwala na ocenę okazywanych uczuć pracownika wobec pracy, ocenę samopoczucia i nastroju podczas jej wykonywania .

Zadowolenie jest związane z uczuciami jakich pracownik doznaje w pracy, jak również wobec niej. Emocjonalne uczucia człowieka wobec pracy opisywane są w czterech kategoriach :

- dotyczy poziomu przyjemności odczuwanego przez pracownika w pracy: zadowolenie- niezadowolenie,
- w następnej kategorii przedstawiono związek pomiędzy dwoma wymiarami :
 - przyjemne zaangażowanie , przedstawia entuzjizm-zmęczenie,
 - nieprzyjemne zaangażowanie-dotyczy napięcia –spokoju.
- kolejny wymiar to przedstawienie średniego poziomu nastroju, dotyczy on występowania pozytywnych emocji oraz zmienności tych emocji.
- czwarta kategoria pomiaru emocjonalnych uczuć wobec pracy i zadowolenia zawodowego jest opisana jako połączenie mechanizmów fizjologicznych ze stanami afektywnymi [11].

Przedstawione jest w trzech wymiarach, które obejmują: przyjemność (smutek i radość), energię (ożywienie i zmęczenie) oraz napięcie (lęk i niepokój) [18].

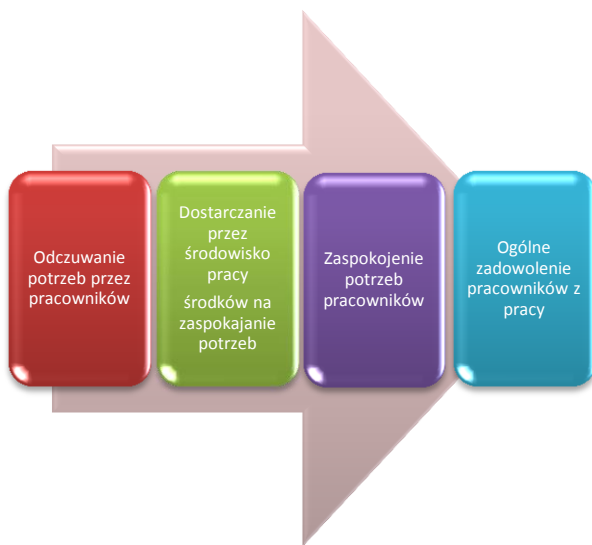
S. Borkowska uważa, że poczucie zadowolenia lub niezadowolenia zawodowego wpływa na motywację pracownika do pracy , czyli co go w niej motywuje i w

jaki sposób. Przedstawia je w różnych wymiarach opisuje, że mogą być:

- efektem zaspakajania potrzeb
- porównaniem osiągniętego celu w stosunku do zachowania, jest to ostatni etap, który jest efektem motywacji
- czynnikiem sprawującym kontrolę nad zachowaniem pracownika, co pozwala osiągnąć doby efekt w przyszłości [19].

Według Gliszczyńskiej zadowolenie zawodowe ma wpływ na wydajność oraz motywację pracowników do pracy.

Przedstawia to poniższy schemat :



Rycina 1. Schemat przedstawiający wpływ zadowolenia zawodowego na wydajność i motywację do pracy [6]

Na zadowolenie i niezadowolenie z pracy ma wpływ również własna aktywność oraz możliwość zaspokojenia potrzeb, które są związane z pracą. Uważa się, że pracownik jest zadowolony, gdy zaspokoi swoje potrzeby i oczekiwania. Natomiast niezaspokojenie tych potrzeb powoduje niezadowolenie [6,7].

Wyróżniono następujące potrzeby :

- potrzeby psychiczne, czyli odnoszące się do osobowości, są to potrzeby emocjonalne, potrzeby wykorzystania umiejętności, zdolności, wiedzy oraz samorealizacji i poczucia własnej wartości
- potrzeby psychospołeczne, czyli potrzeba kontaktów z innymi, dążenie do dobrych relacji w zespole i z przełożonymi

- potrzeby zachowania wewnętrznej równowagi organizmu (psychicznej i fizycznej)
- potrzeby ekonomiczne, zaspokojenie potrzeb przez otrzymywane wynagrodzenie za pracę.

Zaspokojenie tych potrzeb wiąże się z motywacją do pracy. Możliwość zaspokojenia potrzeb psychospołecznych jest bardzo ważną i cenioną wartością w pracy i często jest powodem do ogólnego zadowolenia z wykonywanej pracy [1,2,9,12].

PIŚMIENNICTWO

1. Stępień J. Wstęp do socjologii, psychologii i organizacji pracy. Poznań; Wydawnictwo eMPI2, 2000.
2. Bojcar B, Borkowska A, Czerw A, Gąsiorowska A. Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Sopot; Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne Sp. z o.o, 2011.
3. Kazura R, Cichá M, Brukwicka I, Kopański Z, Marczevska S, Kurowski A. Rozważania o jakości. JPHNMR 2011; (1):3-5.
4. Kazura R, Cichá M, Brukwicka I, Kopański Z, Marczevska S, Kurowski A. Jakość w opiece zdrowotnej i pielęgniarskiej. JPHNMR 2011; (1):9-12.
5. Kunecka D. Satysfakcja pracowników, a jakość usług medycznych. Probl Hig Epid 2010; 91(3): 451-457.
6. Siekańska M. Zadowolenie z pracy zawodowej osób wybitnie zdolnych. Lublin; Towarzystwo Naukowe KUL, 2005.
7. Czarnecki KM. Psychologia pracy człowieka. Sosnowiec; Wydawnictwo Szkoły Zarządzania i Marketingu, 2006.
8. Wilsz J. Teoria Pracy. Kraków; Wydawnictwo IMPULS, 2009.
9. Armstrong M. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Kraków; Wydanie III Oficyna Ekonomiczna, 2005.
10. Wróblewska M. Ergonomia. Opole; Wydawnictwo Politechnika Opolska, 2004.
11. Kowalska M. Satysfakcja klienta wewnętrznego jako czynnik wzrostu wartości przedsiębiorstwa. FRFU 2012; 36:623-636.
12. Bańka A. Psychologia pracy. Poznań; Wydanie II Gerni, 1996.
13. Gawel G.: Zasady organizowania pielęgniarskich stanowisk pracy. W: Ksykiewicz – Dorota A. Podstawy organizacji pracy pielęgniarskiej. Lublin; Wydawnictwo Czelej, 2013: 92 – 117.
14. Gifing.M. Człowiek w organizacji, ludzie- struktury- organizacje. Warszawa; Wydawnictwo Difin, 2005.
15. Kostańczak S. Etyka pielęgniarska. Warszawa; Wydawnictwo Difin, 2010.
16. Szymańczak G, Lishchynskyy Y, Kozłowska D, Kopański Z, Brukwicka I, Wojciechowska M. Profesjonalizacja pielęgniarstwa polskiego. JPHNMR 2012; (1):3-6.
17. Sobol E, Drabik L. Słownik języka polskiego. Warszawa; Wydawnictwo PWN, 2007.
18. Zalewska A. Dwa światy, emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej reaktywności. Warszawa; Wydawnictwo Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, 2003.

Borkowska S. Systemy motywowania pracowników. Warszawa;
Wydawnictwo Naukowe PWN, 2008.