



Złożenie pracy online:

2013-06-30 20:48:33

Kod pracy:

9808

Maria Myjak
(nr albumu: 20197*PS/LIC)

Praca licencjacka

SAMOOCENA PRACY ZAWODOWEJ KOBIET ZATRUDNIONYCH W WYBRANEJ FIRMIE

SELF-ASSESSMENT OF WOMEN'S PROFESSIONAL WORK EMPLOYED IN SELECTED COMPANY

Wydział: Nauk Społecznych i Informatyki

Kierunek: Praca socjalna

Specjalność: doradca socjalny

Promotor: prof. dr hab. Zofia Kawczyńska-Butrym

*Serdeczne podziękowania za życzliwość
i opiekę przy opracowaniu pracy składam
Pani Prof. Dr hab. Zofii Kawczyńska-Butrym*

Abstrakt

Dorosły człowiek znaczną część swojego życia poświęca pracy zawodowej. W pracy człowiek odkrywa sens swojej egzystencji, zaspokaja szereg własnych potrzeb. Dla wielu ludzi praca jest źródłem realizacji swoich ambicji i aspiracji. Praca jako jedna z ról życiowych stanowi ważny obszar aktywności współczesnej kobiety, ma wiele wymiarów podlegających ocenie i wartościowaniu. Praca zawodowa w połączeniu z innymi rolami w życiu kobiety może wpływać pozytywnie na poczucie własnej wartości.

Celem pracy jest ocena pracy zawodowej kobiet zatrudnionych w firmie FAKRO w świetle ich opinii. Praca ma charakter teoretyczno – badawczy. Wykorzystane źródła to materiał teoretyczny zawarty w literaturze zwartej dotyczącej poruszanej problematyki. Część empiryczną pracy oparto na badaniach własnych. Badania przeprowadzono na grupie 120 kobiet zatrudnionych w firmie FAKRO w Nowym Sączu. W trakcie przeprowadzonych badań poddano analizie pracę zawodową kobiet oraz potwierdzono, że praca zawodowa stanowi ważny aspekt w ich życiu, satysfakcja zaś z wykonywanej pracy wpływa na lepszą jakość życia kobiet.

Słowa kluczowe: praca zawodowa, satysfakcja zawodowa, jakość życia, kobieta

Abstract

An adult man significant part of his life devotes to work. At work a man discovers the meaning of his existence and satisfies a number his own needs. For many people, work is a source of achieving of their ambitions and aspirations. Work as one of the vital roles is an important area of activity of the modern woman, has many dimensions, which are subject to judgment and valuation. Professional work in conjunction with other roles in a woman's life can affect positively on self-esteem. The aim of this paper is to assess the work of women employed in the FAKRO company in the light of their opinion. This work has a theoretical–researching character. Used sources are the theoretical material included in the compact literature regarding raised issues. Empirical part of this paper is based on the author's own research. The study was conducted on a group of 120 women employed in the FAKRO company in Nowy Sacz. In the course of the research analyzed the professional work of women and confirmed that the work constitutes an important aspect in their lives, and the satisfaction from their work affects the quality of life for women.

Keywords: professional work, professional satisfaction, quality of life, woman

SPIS TREŚCI

WSTĘP	6
ROZDZIAŁ 1.....	8
TEORETYCZNE PODSTAWY PRACY ZAWODOWEJ	8
1.1. Istota pracy	8
1.1.1. Pojęcie pracy	8
1.1.2. Funkcje pracy	13
1.2. Praca zawodowa a system wartości jednostki.....	15
1.3. Potrzeby ludzkie a praca zawodowa	22
ROZDZIAŁ 2.....	28
AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA KOBIET W ŚWIETLE LITERATURY W UJĘCIU TEORETYCZNYM	28
2.1. Praca zawodowa kobiet.....	28
2.2. Znaczenie pracy zawodowej w życiu kobiet.....	35
2.3. Szanse i zagrożenia kobiet na rynku pracy	41
2.4. Satysfakcja z pracy – wymiar, poziom.....	50
ROZDZIAŁ 3.....	56
METODOLOGICZNE ZAGADNIENIA BADAŃ.....	56
3.1. Cel pracy i hipotezy badawcze	56
3.2. Źródła i metody badawcze	57
3.3. Dobór próby	57
3.4. Teren badań - Firma FAKRO.....	58
3.5. Charakterystyka badanej próby	61
ROZDZIAŁ 4.....	71
PRACA ZAWODOWA KOBIET W ŚWIETLE WYNIKÓW BADAŃ WŁASNYCH	71
4.1. Prezentacja wyników badań	71

4.1.1.	Ocena pracy zawodowej kobiet.....	73
4.1.2.	Zadowolenie i satysfakcja z pracy determinan- tem aktywności zawodowej kobiet	89
4.2.	Wnioski z badań i ich ocena.....	93
4.3.	Rekomendacja zmian dla poprawy warunków pracy kobiet.....	95
ZAKOŃCZENIE		97
BIBLIOGRAFIA		99
SPIS ILUSTRACJI		104
SPIS RYSUNKÓW.....		104
SPIS TABEL		104
SPIS WYKRESÓW.....		106
ZAŁĄCZNIK.....		108

WSTĘP

We współczesnym świecie realizowanie się poprzez pracę zawodową jest bardzo ważne w życiu każdego człowieka. Dzięki pracy możemy nie tylko zaspokajać szereg własnych potrzeb, rozwijać się, ale także doskonalić. Satysfakcja czerpana z sukcesów zawodowych przenosi się na życie prywatne i na relacje w rodzinie.

Warto podkreślić, że w dzisiejszych czasach pozycję kobiet w społeczeństwie coraz częściej wyznacza praca zawodowa. Praca dla współczesnej kobiety wiąże się nie tylko z potrzebą uzyskania dochodu, ale również z wartościami, które decydują o jakości życia. Wiąże się z nią wiele ambicji, planów i marzeń. Może stanowić źródło życiowej satysfakcji, ale także może pozytywnie wpływać na kondycję psychofizyczną.

Inspiracją do napisania niniejszej pracy były kilkuletnie obserwacje, jak i własne doświadczenia, zarówno zawodowe jak i prywatne. Wbrew stereotypom kulturowo - społecznym w hierarchii wartości kobiet oprócz rodziny coraz większego znaczenia nabiera praca zawodowa. Harmonijne połączenie życia zawodowego i prywatnego staje się coraz powszechniejszym dążeniem kobiet, a sukcesy na gruncie zawodowym okazują się nie mniej ważne od osobistych. Tematyka ta wydała się na tyle ważna i interesująca, że autorka postanowiła zgłębić ją w ramach swojej pracy licencjackiej. W pracy poruszana jest problematyka związana z pracą zawodową kobiet.

Celem pracy była ocena pracy zawodowej kobiet zatrudnionych w firmie FAKRO w świetle ich opinii oraz zbadanie czy satysfakcjonująca praca zawodowa kobiet ma istotny wpływ na jakość ich życia. Dla realizacji celu badania sformułowano następujące hipotezy:

H.1: Praca zawodowa kobiet jest ważnym aspektem ich życia,

H.2: Kobiety oceniają pracę zawodową w sposób zróżnicowany i ich opinie są uzależnione od poziomu zadowolenia z obecnej sytuacji zawodowej,

H.3: Satysfakcjonująca praca zawodowa kobiet ma istotny wpływ na jakość ich życia.

Powyższe hipotezy poddano weryfikacji, przeprowadzając badanie na grupie 120 kobiet pracujących w firmie FAKRO w Nowym Sączu.

Praca ma charakter teoretyczno – empiryczny i składa się z czterech rozdziałów i zakończenia. Rozdziały pierwszy i drugi stanowią część teoretyczną pracy, rozdziały trzeci i czwarty zaś stanowią opis przypadku oraz badania własne w oparciu o firmę FAKRO.

Rozdział pierwszy został poświęcony wybranym definicjom pracy oraz poddano w nim głębszej analizie stosunek człowieka do pracy zawodowej. Ponadto skupiono się na

przedstawieniu znaczenia aktywności zawodowej w kształtowaniu pozycji społecznej jednostki oraz na jej potrzebach.

Drugi rozdział podejmuje tematykę aktywności zawodowej kobiet i porusza problem szans i zagrożeń kobiet na rynku pracy. Prezentuje także motywy podejmowania pracy zawodowej i jej znaczenie w życiu kobiet.

Rozdziały trzeci i czwarty zawierają część badawczą. Rozdział trzeci koncentruje się na przedstawieniu firmy FAKRO oraz jej profilu działalności. W rozdziale tym dokonano przeglądu misji, celów strategicznych oraz przedstawiono cele badań, hipotezy badawcze, charakterystykę osób badanych, zastosowane narzędzia pomiaru oraz sposób opracowania wyników.

W ostatnim rozdziale – czwartym zostały zaprezentowane wyniki badań własnych oraz ich interpretacja. Ponadto poddano analizie pracę zawodową kobiet oraz zbadano czy wpływa ona i w jaki sposób na jakość ich życia. Końcowa część tego rozdziału to własne wnioski autorki oraz rekomendacja zmian w celu poprawy i doskonalenia warunków pracy kobiet w firmie FAKRO. W pracy zamieszczono także spis treści, bibliografię i załącznik zawierający kwestionariusz ankiety.

Praca ta jest wynikiem wniosków, do jakich udało się dojść autorce bazując na pogłębionej literaturze z zakresu: socjologii, psychologii, zarządzania. Ponadto opiera się na przeprowadzonych badaniach empirycznych i obserwacjach własnych.

ROZDZIAŁ 1

TEORETYCZNE PODSTAWY PRACY ZAWODOWEJ

1.1. Istota pracy

1.1.1. Pojęcie pracy

Przedstawiając tematykę związaną z pracą zawodową trzeba przede wszystkim zdefiniować podstawowe pojęcie związane z pracą ludzką, która jest zjawiskiem bardzo ściśle powiązanim z egzystencją człowieka. Bogata treść pojęcia pracy, jak również zajmowanie się nią przez różne dyscypliny sprawia, że istnieją różne jej określenia.

Podejście do pracy na przestrzeni wieków ulegało zmianom. W toku ewolucji cele pracy stawały się coraz bardziej różnorodne - od zaspokajania podstawowych potrzeb egzystencjalnych, poprzez zdobywanie środków materialnych, zaspokajania potrzeb wyższego rzędu, aż do potrzeby samorealizacji.

W trakcie rozwoju cywilizacyjnego następowało zróżnicowanie społeczeństw ze względu na posiadanie dóbr majątkowych i układ stosunków własnościowych¹.

W starożytności praca stanowiła bardzo często przedmiot lekceważenia i pogardy. W średniowieczu praca była postrzegana jako źródło środków materialnych, ponadto była także przejawem doceniania aktywności jednostki ludzkiej. Z kolei w polskiej myśli oświeceniowej, zwracano uwagę na potrzebę przygotowania w toku wychowania, ludzi użytecznych dla społeczeństwa. Polscy utopiści twierdzili, że praca zmienia człowieka na korzyść zarówno fizycznie jak i psychicznie, a dla wykonującego ją z oddaniem staje się przyjemnością przynosząc osobistą satysfakcję². W kapitalizmie praca stała się produktem rynkowym, w wyniku czego nasiliło się zjawisko konkurencji między ludźmi o zatrudnienie, jak również powstała konkurencja między pracą a kapitałem.

Obecnie praca zawodowa jest synonimem niezależności ekonomicznej i miarą statusu społecznego, a także stanowi jedną z najważniejszych wartości w życiu człowieka. Praca i wiedza stają się dominującymi wyznacznikami rozwoju cywilizacyjnego, w tym nade

¹B.Szacka, *Wprowadzenie do socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa, 2003, s. 277-293.

²E.Fryckowski, *Problemy pracy i wychowania przez pracę w polskiej oświeceniowej myśli utopijnej*, *Zeszyty Naukowe WSP w Bydgoszczy. Studia Pedagogiczne*, z.14, red. S.Tochowicz, Z.Wiatrowski, Bydgoszcz 1987, s. 142-143.

wszystko rozwoju człowieka³. Wykorzystanie maszyn i nowoczesnych technologii daje pracownikowi więcej wolnego czasu, otwierając przed nim drogę do korzystania z dóbr kultury i do wypoczynku⁴.

W nowoczesnych społeczeństwach posiadanie pracy jest ważne dla zachowania poczucia własnej wartości. W nowej rzeczywistości praca zapewnia dochód, a zarazem bezpieczeństwo. Zachodzące przemiany gospodarcze, poprawa jakości i poziomu życia, ale także młode pokolenie, wywarły wpływ na zmianę postaw względem pracy w całym społeczeństwie.

W społeczeństwie współczesnym pracownicy są coraz lepiej wykształceni, praca fizyczna zostaje coraz częściej zamieniona na „wysiłek umysłowy”. Wraz ze wzrostem kompetencji pracownika, następuje wzrost zarobków i statusu społecznego.

Praca człowieka rozpatrywana jest przede wszystkim na poziomie materialnym, jako główne źródło zaspokojenia potrzeb związanych z codzienną egzystencją, jednak ma ona również charakter duchowy i w zwyczajnym biegu rzeczy, wypełnia ludzkie życie i stanowi o jego wartości i sensie⁵.

Rola jaką praca odgrywa w życiu człowieka, jest różnie postrzegana i odmiennie określana, w zależności od dyscypliny podejmującej tą problematykę, zarówno „*definiowanie, jak i wartościowanie pracy pozostaje w ścisłym związku z przyjmowaną koncepcją człowieka i wizją jego ludzkiego powołania*”⁶.

Pracę można traktować w dwojaki sposób:

- *autotelicznie* – kiedy jest ona dla kogoś celem samym w sobie, źródłem radości, satysfakcji, drogą do samorealizacji, aktywnością, z którą można się osobiście identyfikować,
- *instrumentalnie* – kiedy stanowi środek do osiągnięcia innych, uważanych za ważne celów tj. osiągnięcie pozycji społecznej, dóbr materialnych, prestiżu⁷.

Na przestrzeni wieków, w zależności od uwarunkowań społeczno-kulturowych, przeobrażeniom uległy poglądy na temat roli, jaką w życiu człowieka odgrywa praca. Także

³R.Gerlach, *Praca człowieka w XXI wieku*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008, s. 27.

⁴C.Guerreschi, *Nowe uzależnienia*, Wydawnictwo Salwator, Kraków 2005, s. 119-120.

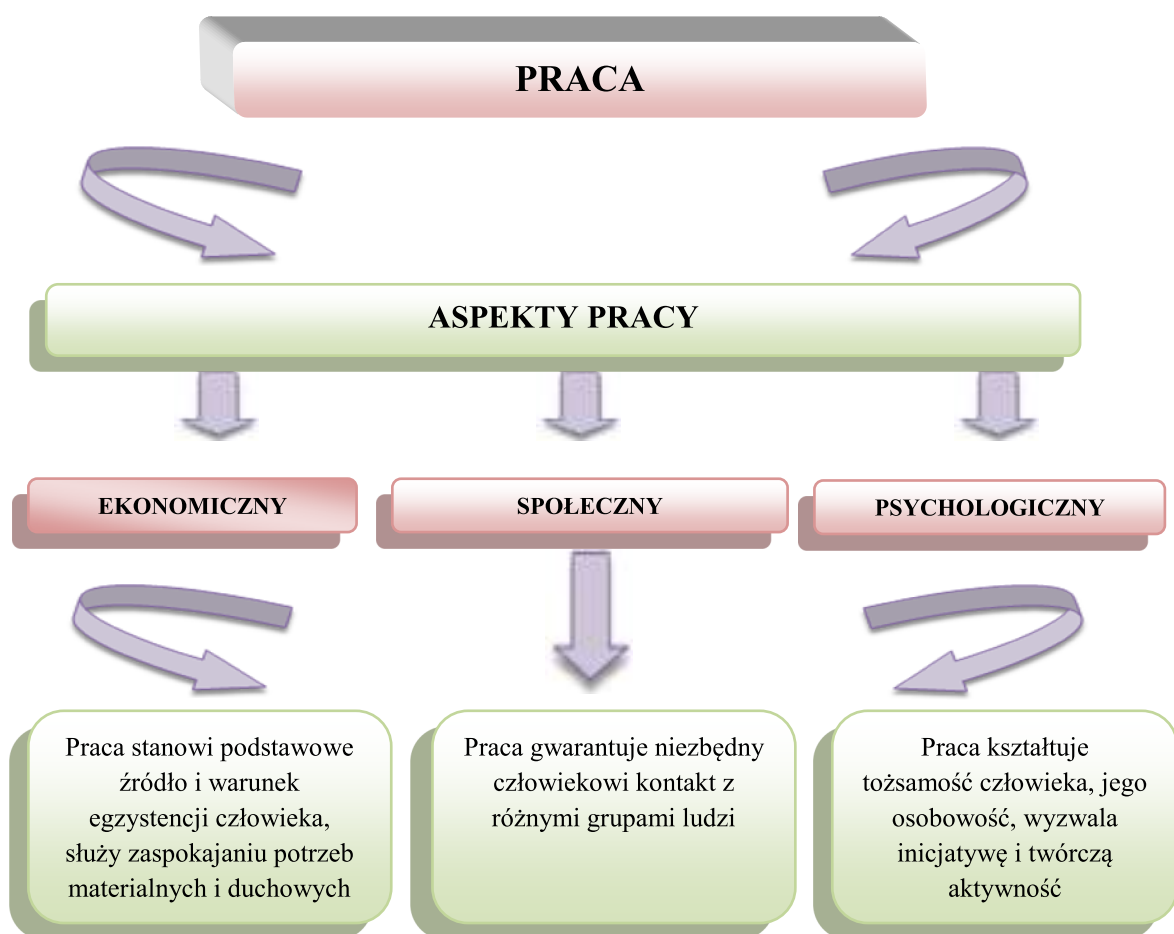
⁵Encyklika *Laborem Exercens*, n.11, [w:] Radwan i in., *Dokumenty Nauki Społecznej Kościoła*, Rzym / Lublin, 1996.

⁶*Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku, t. IV*, red. E.Różycka, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2005, s. 782.

⁷M.Suchar, *Kariera i rozwój zawodowy*, Wydawnictwo Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2003, s. 18.

współcześnie w literaturze przedmiotu spotykamy się z różnorodnymi sposobami jej interpretacji.

Rozróżnia się trzy aspekty pracy ludzkiej: techniczno-ekonomiczny, psychologiczno-moralny oraz społeczno-kulturowy. W świetle pierwszego, praca jest przekształcaniem przyrody pod kątem racjonalnego jej używania przez człowieka, jest wytwarzaniem nowych użyteczności, mających się przyczynić do jego doskonalenia. W ujęciu psychologiczno-moralnym pracę określa się jako zespół wysiłków człowieka zmierzających do jego doskonałości psychosomatycznej i pełniejszego uczestnictwa w wartościach transcendentnych.



Rysunek 1. Aspekty pracy zawodowej

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: A.Solak, *Wychowanie chrześcijańskie a praca ludzka*, Warszawa 2004, s. 43 cyt. za: R.Gerlach, *Praca człowieka w XXI wieku*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008, s. 125; A.Zwoliński, *Teologia pracy...*, op. cit., s. 4-5.

Koncepcja społeczno-kulturowa podkreśla, że praca jest tworzeniem nowych wartości kulturowych i doskonaleniem współżycia międzyludzkiego oraz współdziałaniem z innymi w tworzeniu dobra⁸. Wybrane aspekty pracy zostały przedstawione na rysunku 1.

Aby przybliżyć problematykę związaną z pracą, jej złożoność oraz wpływ na człowieka, zostaną przedstawione wybrane definicje pracy. Definicja encyklopedyczna określa pracę ludzką jako „*celową działalność człowieka, polegającą na przekształcaniu różnego typu dóbr i przystosowaniu ich do zaspokajania potrzeb ludzkich*”⁹.

Praca, którą zdefiniować można jako „*stałe wykonywanie płatnych czynności w określonym czasie oraz w określonym miejscu*”¹⁰ jest wartością wysoko cenioną przez ludzi, ponieważ wyznacza najczęściej poziom ich egzystencji.

Z kolei w Encyklopedii pedagogicznej XXI wieku wymienione są trzy elementy składające się na treść pojęcia praca. Są to:

- świadome działanie mające na celu zaspokojenie potrzeb przez tworzenie dóbr,
- podejmowany przez pracującego trud, ciężar towarzyszący wysiłkowi fizycznemu względnie umysłowemu pracującego człowieka,
- nieodłącznie związany z pracą rozwój fizyczny, psychiczny, duchowy i moralny pracującego podmiotu¹¹.

W literaturze można znaleźć wiele różnorodnych definicji pracy, dlatego w tabeli 1 zostały zaprezentowane najciekawsze z nich. Pojęcie pracy definiuje się bardzo szeroko, wskazując na złożoność i bogactwo problematyki pracy. Warto zwrócić uwagę, że ich punktem centralnym jest człowiek ujmowany w kontekście potrzeb zaspokajanych w procesie pracy. W świetle powyższych definicji motywem pracy jest poczucie obowiązku, wynikające z prawa naturalnego. Praca ludzka przekształca otaczający świat, ale nie tylko, zmienia także samego człowieka. Przedstawione definicje pracy wskazują, że praca jest przypisana naturze ludzkiej, a jej aspekt osobowościowy plasuje się na pierwszym miejscu.

⁸A.Zwoliński, *Teologia pracy*, Bielsko-Biała 2002, s. 4-5, <http://www.seminare.pl/19/lubaszka.doc>. z dnia 22.12.2012).

⁹*Encyklopedia Powszechna PWN*, red. nacz. W.Kryszewski, R.Marcinkowski, wyd.2, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1985, s. 729.

¹⁰*Encyklopedia socjologii, t. III, O - R*, red. H.Domański, Oficyna Naukowa, Warszawa 2000, s. 174.

¹¹*Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku, t. IV*, red. E.Różycka, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2005, dz. cyt., s. 781.

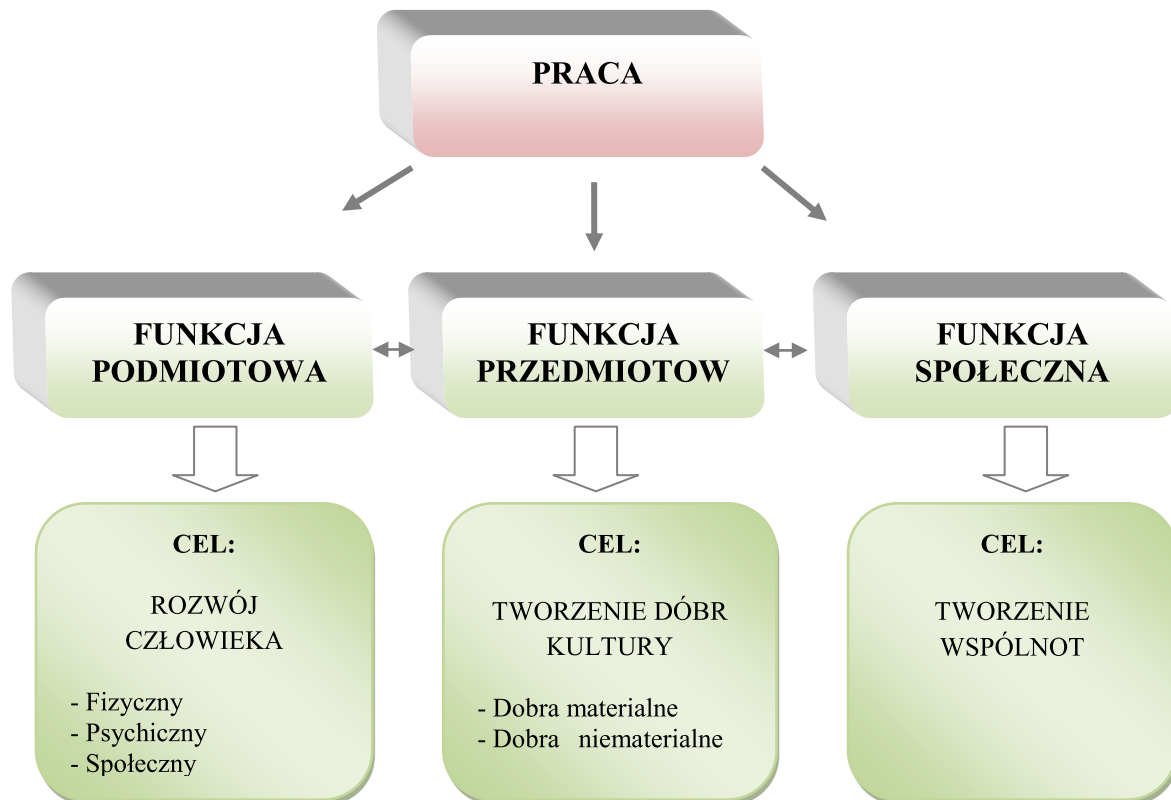
Tabela 1. Wybrane definicje pojęcia pracy

Autor	Definicja
Janina E. Karney	Praca ludzka stanowi ten rodzaj działalności, który decyduje o egzystencji człowieka w otaczającym go świecie, o poznawaniu rzeczywistości i przekształcaniu jej zależnie od własnych potrzeb.
Karol Marks	Praca to działanie uzewnętrzniające człowieka i jednocześnie tworzące osobę ludzką, pojmowaną tu jako odbicie zachodzących historycznie stosunków społecznych, które są kształtowane przez człowieka i same go z kolei kształtują. Proces ów umożliwia samorealizację osoby ludzkiej.
Jan Szczepański	Praca to każda celowa czynność społecznie użyteczna lub społecznie doniosła i zapewniająca określoną pozycję w społeczeństwie.
Tadeusz W. Nowacki	Praca jest zbiorem wysiłków ludzkich wykonywanych dla utrzymania egzystencji człowieka i podwyższenia jej poziomu, a zawiera dostosowane do zadań pracowniczych układy i struktury czynności sensomotorycznych i intelektualnych, prowadzących do produkcji dóbr materialnych, usług i wytworów kultury.
Jan Paweł II	Praca jest dobrem człowieka ,dobrem jego człowieczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca naturę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd bardziej staje się człowiekiem.
Maciej Kozłowski	Praca jest kolejną, po pieniądzu i ziemi, postacią kapitału.
Stefan Wyszyński	Praca w dobrym znaczeniu doskonali człowieka, jego życie materialne i duchowe, jego moralność, charakter, osobowość.
J. W. Gałkowski	Praca jest to aspekt aktywnego zachowania się człowieka wobec świata, podlegający normowaniu moralnemu, wynikający z jego niesamowystarczalności przejawiającej się w potrzebach, realizowany w ludzkim czynie w celu podporządkowania sobie świata dla pośredniego zaspokojenia potrzeb, powodujący rozwój człowieka, a mający charakter ambiwalentny.
Józef Majka	Praca to każde indywidualne lub zbiorowe działanie ludzkie, mające na celu doskonalenie człowieka i świata. Praca jest w swojej istocie doskonaleniem, to znaczy tworzeniem nowego dobra, nowych wartości.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: J. E.Karney, *Człowiek i praca. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 1998, s. 43; A.Podsiad, *Słownik terminów i pojęć filozoficznych*, Instytut Wydawniczy „Pax”, Warszawa 2000, s. 658 -659; T.W.Nowacki, *Leksykon pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2005 dz. cyt., s. 189–190; Jan Paweł II, *Laborem exercens. Tekst i komentarze*, red. J.Gałkowski, Redakcja Wydawnictw Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 1986, s. 21; M.Kozłowski, *Encyklopedia kapitału w zarysie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1994, s. 108; S. Wyszyński, *Duch pracy ludzkiej. Myśli o wartości pracy*, Wydawnictwo im. Stefana Kard. Wyszyńskiego Soli Deo, Instytut Wydawniczy Pax, Warszawa 2000, s. 19; J.W.Gałkowski, *Praca i człowiek. Próba filozoficznej analizy pracy*, Instytut Wydawniczy Pax, Warszawa 1980, cyt., s. 295; J.Majka, *Rozważania o etyce pracy*, Wydawnictwo Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej, Wrocław 1986, s. 11-12.

1.1.2. Funkcje pracy

Praca pełni różnego rodzaju funkcje, które można podzielić na: funkcje podmiotowe, przedmiotowe i funkcje tworzenia więzi społecznych¹². Funkcje i cele pracy zostały przedstawione na rysunku 2.



Rysunek 2. Wielowymiarowe funkcje pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Praca. Uzależnienia fakty i mity*, M.Kalinowski i in., Wydawnictwo KUL, Lublin 2005, s. 42.

Funkcja podmiotowa pracy odnosi się do skutków, jakie mają miejsce w sferze podmiotu sprawczego – osoby pracującej. Naturę człowieka określa aktywność, a jej brak, zwłaszcza długotrwały, prowadzi do negatywnych skutków w sferze rozwoju psychicznego i społecznego.

Funkcja przedmiotowa pracy jest związana ze skutkami, jakie z niej wynikają w świecie zewnętrznym. Do skutków tych zaliczane są: przystosowanie środowiska naturalnego do zmieniających się indywidualnych i społecznych potrzeb człowieka, tworzenie cywilizacji i dóbr kultury, pomnażanie dochodu przekładającego się na podwyższanie standardu życia.

¹² W. Kalinowski, I. Czuma, M. Kuć, A. Kulik: *Praca...*, op. cit., s. 10.

Funkcja tworzenia więzi społecznych odnosi się do tworzenia wspólnot, które są oparte zazwyczaj na: podziale pracy, rywalizacji, wzajemnej sympatii, współpracy w dążeniu do wspólnego celu, wspólnych zainteresowaniach¹³.

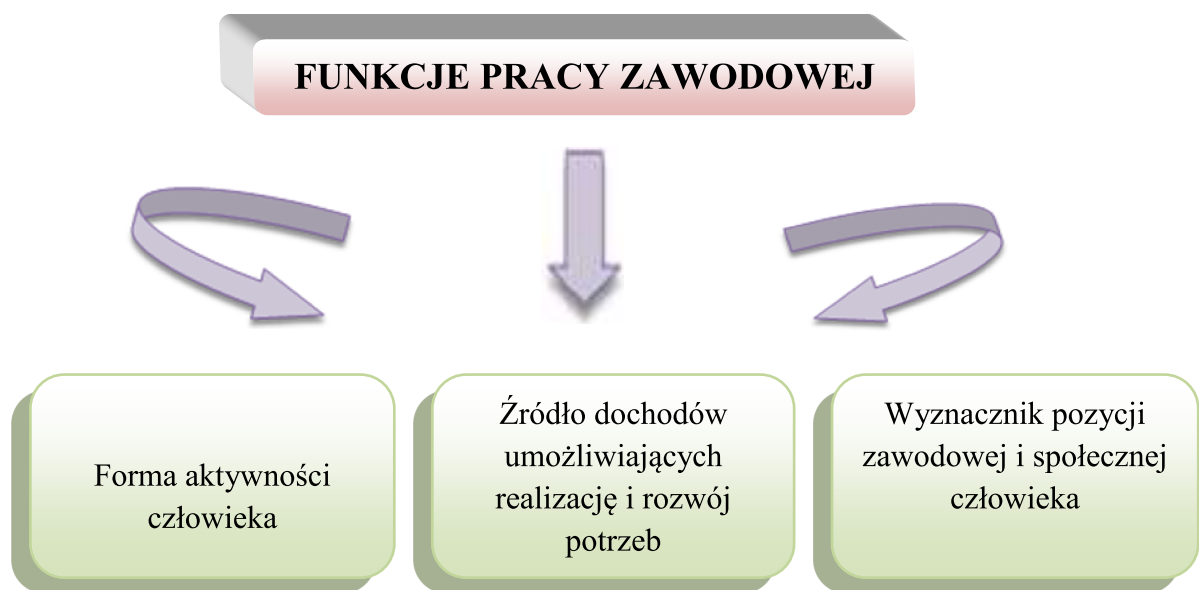
Wszystkie wyżej wymienione funkcje pracy występują nierozłącznie i są zależne od siebie.

We współczesnej cywilizacji, mówiąc o pracy człowieka, mamy najczęściej na myśli pracę zawodową, określaną także aktywnością zawodową. Możemy wyróżnić cztery główne rodzaje pracy zawodowej¹⁴:

- działalność wytwórczą,
- działalność usługową,
- działalność naukowo – badawczą,
- działalność twórczą.

Praca zawodowa spełnia szereg funkcji niezbędnych dla prawidłowego rozwoju człowieka.

Funkcje pracy zawodowej zostały przedstawione na rysunku 3.



Rysunek 3. Funkcje pracy zawodowej

Źródło: opracowanie własne na podstawie Z.Wołąk, *Kultura pracy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji Publicznej Sulechów 2000, s. 11.

¹³M.Kalinowski, i in., *Praca...*, op. cit., s. 10-44.

¹⁴R.Gerlach, *Praca...*, op. cit., s. 19.

Praca człowieka stanowi swoisty fenomen kulturowy i cywilizacyjny. Z jednej strony jest bowiem formą aktywności człowieka, formą bytowania człowieka na ziemi, z drugiej zaś strony jest wartością jaką człowiek - podmiot i twórca pracy, dzieli z innymi ludźmi, przy czym jednocześnie doskonali siebie i świat¹⁵.

1.2. Praca zawodowa a system wartości jednostki

Pojęcie „wartość” jest terminem często stosowanym w wielu dziedzinach naukowych. System i hierarchia wartości stanowią ważny element ludzkiej egzystencji, który uwarunkowany jest kulturowo i historycznie. Problem wartości w różnych aspektach stanowi przedmiot badań i rozważań wielu dyscyplin naukowych. Pytanie o wartości, hierarchię i zdolność wartościowania jest tematem centralnym w próbach rozumienia ludzkiej psychiki i ludzkiego postępowania. Człowiek dąży do realizacji różnych wartości, tworzy i zmienia hierarchię w różnych okresach życia i różnorodnych sytuacjach¹⁶.

Wartości są podstawą, która nie tylko decyduje o życiu, ale także określa linie postępowania i strategię, które budują życie w społeczeństwie. Nie można oddzielać od siebie wartości osobistych i wartości społecznych¹⁷. Wartości stanowią ramy naszych myśli, postaw i zachowań oraz składają się na spójny system, który pozwala nam osiągnąć szczęście w życiu osobistym oraz sukces i satysfakcję w pracy zawodowej. Wartości pomagają ludziom decydować, co robić, a czego nie robić. Przyjęte przez człowieka wartości określają, jak żyje, dokąd zmierza i jaki jest jego stosunek do innych ludzi¹⁸.

Według M. Łobockiego wartością jest "to wszystko, co uchodzi za ważne i cenne dla jednostki i społeczeństwa oraz jest godne pożądania, co łączy się z pozytywnymi przeżyciami i stanowi jednocześnie cel dążeń ludzkich"¹⁹. Według K. Chałas „wartość to podstawowa kategoria aksjologii, oznaczająca wszystko, co cenne i godne pożądania, co stanowi cel ludzkich dążeń"²⁰.

¹⁵W.Furmanek, *Zarys humanistycznej teorii pracy*, Wydawnictwo Diecezjalne i Drukarnia w Sandomierzu, Warszawa 2006, s.15

¹⁶J.E.Karney, *Człowiek i praca. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy*, Warszawa 1998, s. 23.

¹⁷Jan Paweł II, *Orędzie na XVIII Światowy Dzień Pokoju* (01.I.1985), [w:] *Wy jesteście moją nadzieją. Wybór wypowiedzi Ojca Świętego Jana Pawła II do młodzieży*, Warszawa 1991, s. 144.

¹⁸<http://www.slawomirlachowski.pl/drogawazniejszanizcel> z dnia 28.12.2012.

¹⁹M.Łobocki, *Pedagogika wobec wartości* w: B.Śliwerski (red.), *Kontestacje pedagogiczne*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Warszawa 1993, s. 125.

²⁰K.Chałas, *Wychowanie ku wartościom*, Wydawnictwo Jedność, Lublin-Kielce 2003, s. 16.

M.J. Szymański opierając się na teoriach wartościowania G. Kloski przytacza klasyfikację pięciu typów definicji wartości, odnoszących się do wartości usytuowanych względem człowieka i jego cech²¹. Klasyfikacja ta została przedstawiona w tabeli 2.

Tabela 2. Klasyfikacja wybranych definicji wartości

Definicja	Opis definicji
<i>Relatywistyczna</i>	Wskazuje, iż bycie wartością stanowi cechę relatywną, która zależy od cech przedmiotu
<i>Subiektywistyczna</i>	Wartości identyfikuje się z cechami przedmiotu mającymi charakter subiektywistyczny
<i>Relacjonistyczna</i>	Wartości utożsamia się ze związkami lub też stosunkami, które zachodzą między przedmiotami, a jednostką lub grupą
<i>Instrumentalna</i>	W tym ujęciu istotnym jest przede wszystkim to, czemu wartości służą
<i>Kulturowa</i>	Umiejscawia wartości w rzeczywistości kulturowej

Źródło: opracowanie własne na podstawie M.J.Szymański, *Młodzież wobec wartości, Próba diagnozy*, Instytut Badań Edukacyjnych Warszawa, 1998, s. 15.

Wymiary znaczenia wartości dla naszego życia są bardzo różne i można je rozpatrywać w wielu kategoriach. Świat wartości jest ważną częścią kultury, w jakiej żyje człowiek, stanowi rzeczywistość, do której musi się odnieść. Wartości pobudzają i kształtują świadomość, motywują do aktywności, wytyczają cele działań, integrują ludzi i scalają społeczeństwa, stymulują, ukierunkowują i stabilizują rozwój²².

Dzięki pracy człowiek ma możliwość realizacji trzech rodzajów wartości²³:

- wartości twórczych (osiąganych przez pracę),

²¹G.Kloska, *Pojęcia, teorie i badania wartości w naukach społecznych*, [w:] *Wychowanie ku wartościom. Elementy teorii i praktyki*, tom I (red.) K.Chałas, Wydawnictwo Jedność, Lublin – Kielce 2003, s. 21.

²²L.Dyczewski, *Miejsce i funkcja wartości w kulturze*, [w:] *Kultura w kręgu wartości*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 2001, s. 39.

²³Jan Paweł II, *Laborem exercens. Powołany do pracy*, Wrocław 1983, s. 23.

- wartości przeżyciowych (albo doznawanych jako poznanie),
- wartości postawy (orientacja ku sensowi życia).

W systemie wartości człowieka współczesnego bardzo ważną rolę odgrywa praca zawodowa, ceniona na równi z życiem rodzinnym. W dzisiejszym świecie praca zawodowa stanowi dla człowieka wartość bardzo cenioną: tym bardziej, im trudniej ją zdobyć.

Wartości motywują człowieka do działania i wywierają silny wpływ na zachowanie. „Tworzą układ odniesienia, który służy jednostce do interpretacji i oceny rzeczywistości oraz kierowania własnym postępowaniem”. Wartości wpływają też na ujednolicenie percepcji, gdyż nabyte normy kulturowe, poprzez społeczeństwo i środowisko dostarczają populacji części wspomnianego wyżej układu odniesienia²⁴.

Najogólniej określając, wartością dla człowieka jest wszystko to, co stanowi przedmiot jego potrzeb, postaw, dążeń i aspiracji²⁵.

Wartości odgrywają ogromną rolę w życiu, wzbogacają je, mogą stać się jego sensem.

Istotne znaczenie w dokonywaniu wyborów jednostki ma hierarchia wartości przedstawiona przez J. Kozielskiego²⁶. Rozróżnia on następującą hierarchię przedstawioną na rysunku 4.



Rysunek 4. Hierarchia wartości według J. Kozielskiego

Źródło: opracowanie własne na podstawie J.Kozielski, *Człowiek wielowymiarowy*, Wydawnictwo Żak, Warszawa 1996, s. 221.

²⁴Systemy wartości w środowisku pracy, pr. zbior. pod red. naukową X.Gliszczyńskiej, Wydawnictwo Książka i Wiedza, Warszawa 1982, s. 21.

²⁵Ibidem, s. 37.

²⁶J. Kozielski, *Człowiek wielowymiarowy*, Wydawnictwo Żak, Warszawa 1996, s. 221.

Poszczególne hierarchie różnią się od siebie, a ich charakterystyka przedstawia się następująco:

- **dionizyjska** – najważniejsze dla człowieka wyznającego taką hierarchię są dobra doczesne – wygodne życie, komfort, wysoka konsumpcja,
- **heraklesowa** – jednostka dąży do dominacji nad innymi, do zdobycia władzy; ważna jest dla niej kontrola nad otoczeniem, możliwość narzucania własnej woli,
- **prometejska** – człowiek widzi siebie jako część wspólnoty, nie różnicuje celów osobistych i zespołowych, jego poczynaniem kierują zasady moralne,
- **appolińska** – najwyższą wartością jest twórczość, poznawanie świata, rozwój sztuki i nauki,
- **sokratejska** – człowiek stara się poznać i zrozumieć samego siebie, swój charakter i intelekt; celem jego życia jest samodoskonalenie, samorozwój i samoterapia.

Indywidualne wartości są funkcją dwóch zmiennych – osobowości i środowiska. Wynikają z potrzeb ludzkich, ale kształtowane są przez wzory kultury danego społeczeństwa. Z drugiej strony, nadając kierunek aktywności, stanowią podstawę do formułowania norm społecznych, do dokonywania wyborów.

W literaturze przedmiotu znajdujemy wiele różnych klasyfikacji wartości dokonanych w zależności od przyjętego kryterium wartościowania. D. Dobrowolska sklasyfikowała wartości w zależności od stopnia ich ogólności, wyróżniając²⁷:

- **wartości konkretne** - określając je wartościami życia codziennego, do których zaliczyła m.in. pracę zawodową, wykształcenie, życie rodzinne oraz stan posiadania, rozrywki. Ponadto w grupie wartości konkretnych podkreśliła ważność szczegółowych elementów wymienionych dziedzin życia, np. rodzaj wykonywanych czynności zawodowych.
- **wartości abstrakcyjne** - w tej grupie zostały sklasyfikowane: moralność, sława, postęp, dobrobyt. Wyznaczają one normy, zachowania, kierunki działania, a zatem mają wpływ na postępowanie człowieka. Jednak jak podaje autorka, o wartościach zinternalizowanych, można mówić tylko wówczas, gdy człowiek je „*aprobuje, uznaje za swoje, ale przede wszystkim realizuje w działaniu*”.

W bardzo ciekawy sposób pojęcie to przybliżyła jedna z bardziej znanych w psychologii teoria wartości, jaką jest koncepcja Milтона Rokeacha²⁸, stanowiąca część ogólniejszej teorii osobowości. Według przyjętych przez Rokeacha założeń, świat wartości tworzy obszar

²⁷D.Dobrowolska, *Wartość...*, cyt. za: J.E.Karney, *Człowiek...*, op. cit., s. 24.

²⁸J.E.Karney, *Psychopedagogika pracy*, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2007, s. 40.

zamknięty, niewielki i dobrze zorganizowany. Jest dostępny dla każdego człowieka, ale nie każda jednostka może cenić daną wartość w tym samym stopniu co inni ludzie. Źródeł wartości można, zdaniem Rokeacha, poszukiwać zarówno w samym człowieku, w jego osobowości, jak również w społeczeństwie i jego wpływie na jednostkę przez kulturę²⁹.

Opierając się na powyższych założeniach, Rokeach wyróżnił dwie grupy wartości:

- **wartości ostateczne** (autoteliczne), najważniejsze, cele ludzkiego życia.

Są to: „wartości autonomiczne, naczelne, centralne, zajmujące najważniejsze miejsce w hierarchii wartości. Realizacja tych wartości jest dobrem samym w sobie”.

- **wartości instrumentalne** (podstawowe), dotyczą ogólnych sposobów postępowania, są to pojedyncze przekonania.

Wartości drugiej grupy są „podrzędne, o niższym znaczeniu. Stanowią element pomocniczy w osiąganiu wartości najwyższych (autotelicznych), mają one charakter wykonawczy, służą w wykonywaniu celów wyższych”.

W literaturze przedstawiane są cztery podstawowe klasyfikacje wartości (tabela 3).

Tabela 3. Klasyfikacja wartości

PODZIAŁ I RODZAJE WARTOŚCI	
Konkretne	wartości życia codziennego, tj. praca zawodowa, życie rodzinne, wykształcenie, rozrywka, stan posiadania
Abstrakcyjne	prestż, sława, dobrobyt, moralność, postęp
Autoteliczne	cele działania same w sobie, autonomiczne, naczelne
Instrumentalne	podrzędne, środki do osiągania celów, czyli realizacji wartości autotelicznych, dotyczą ogólnych sposobów postępowania
Uznawane	oparte na przekonaniach indywidualnych, są akceptowane przez system kontroli społecznej
Odczuwane	oparte na odczuciach, są wyrazem ludzkich pragnień, opierają się na emocjach i uczuciach, mają większy wpływ na działanie jednostki niż wartości uznawane
Pozytywne	takie sytuacje, przedmioty i stany rzeczy, do których osiągnięcia dążą ludzie
Negatywne	pobudzają do unikania, zapobiegania ich wystąpieniu i dążenia do ich zlikwidowania

Źródło: opracowanie własne na podstawie: M.Rokeach, *The Nature of Human Values*, Free Press, New York 1973, cyt. za: J.E.Karney, *Człowiek...*, op. cit., s. 23; D.Dobrowolska, *Wartość...*, cyt. za: J.E.Karney, *Człowiek...*, op. cit., s. 24.

²⁹ Ibidem, s. 40.

Jak wynika z przedstawionej koncepcji Rokeacha, wartościami można nazwać to wszystko, co stanowi cel wynikający z potrzeb, dążeń i aspiracji człowieka, co jest przedmiotem jego pożądanego. Występują w nich, tak jak w postawach, wszystkie trzy komponenty: poznawczy, uczuciowy i napędowy. Wartości bowiem stanowią bodziec do działania głównie dlatego, że ludzie chcą je osiągnąć³⁰.

Na ogół ludzie tworzą sobie hierarchię potrzeb i wartości. Praca zawodowa jest podstawową formą działalności każdego człowieka. Podjęcie pracy wiąże się nieodzownie z uszeregowaniem jej wśród wartości życia codziennego. Kategorie wartości związanych z pracą zawodową zostały przedstawione w tabeli 4.

Tabela 4. Kategorie wartości związanych z pracą zawodową

KATEGORIE WARTOŚCI	PRZYKŁADOWE WARTOŚCI	CO WNOSZĄ W ŻYCIE CZŁOWIEKA
WARTOŚCI EKONOMICZNE	świadczenia materialne: pieniądz, świadczenia pozamaterialne	możliwość utrzymania siebie i rodziny, poczucie posiadania, bogactwa
WARTOŚCI AFILIACYJNE	dobre stosunki międzyludzkie, akceptacja przez grupę	zdobycie odpowiedniego statusu w społeczeństwie, możliwości awansu społecznego
POCZUCIE SPRAWSTWA	rozwój zawodowy, silny wpływ na otoczenie	uczucie satysfakcji, zdolność skutecznego zmieniania otoczenia i kształtowania go
POCZUCIE SPRAWNOŚCI	rozumienie świata i społecznego znaczenia pracy, swojego miejsca i pozycji zakładu pracy	dostrzeżenie sensu własnego życia i rozwoju
SAMOREALIZACJA	rozwój zawodowy, podnoszenie kwalifikacji, samodzielność w pracy	satysfakcja, realizacja własnych ambicji

Źródło: opracowanie własne na podstawie: J.E.Karney, *Człowiek...*, op. cit., s. 24-25; S.Borkowska, *System motywowania w przedsiębiorstwie*, PWN, Warszawa 1985, s. 82-84.

Jak widać praca oddziałuje na sferę emocjonalną człowieka oraz wpływa bezpośrednio na stan psychiki człowieka. „Dzięki niej człowiek jest kimś, coś znaczy, czuje się złączony

³⁰M.Rokeach, *The Nature...*, cyt. za: J.E.Karney, *Człowiek...*, op. cit., s. 23.

z innymi ludźmi. Przez pracę uzyskujemy własną afirmację jako byty rozumne i jako osobowości. Praca poszerza naszą świadomość, kształtuje nasze „ja”, sytuuje nas w odpowiednim miejscu w grupie i w społeczeństwie”³¹.

Praca zawodowa jest jedną z najwartościowszych form uczestnictwa w życiu społecznym, a jednocześnie jest najskuteczniejszym sposobem zwalczania samotności i izolacji. Pracownik realizuje cele społeczne, a jednocześnie zaspokaja swoje potrzeby i osiąga cele indywidualne. Wraz z rozwojem społecznym i postępem technicznym praca stanowi coraz bardziej integralną część ludzkiego życia. Nie wystarcza już tylko proste zaspokojenie potrzeb materialnych, ale rosną wymagania w zakresie humanizacji samej pracy, nadawania jej cech coraz bardziej ludzkich, tworzenia nowych systemów wartości i aspiracji. Gdy praca staje się bardziej złożona i twórcza, to aspiracje pracowników koncentrują się głównie na rozwoju osobowości i samorealizacji w działaniu, na zdobyciu wysokich ocen społecznych³².

Praca jest środkiem, który zapewnia nam egzystencję, osiągnięcie prestiżu, szacunek i poważanie. Dzięki pracy realizujemy swoje bliższe i dalsze plany. Ponadto praca kształtuje poglądy i postawy jednostki wobec tego, co robi, wobec współpracowników, podwładnych i przełożonych oraz wobec zadań, które realizuje zakład pracy.

Świat w którym żyjemy, jest światem wartości. Praca zawodowa w życiu człowieka jest obszarem realizacji hierarchicznego systemu wartości jednostki. Miejsce, jakie zajmuje praca w hierarchii wartości poszczególnych osób, zależy od określonych postaw, indywidualnego doświadczenia, a także zachodzących w otoczeniu zmian społeczno – gospodarczych.

Praca stanowiła, stanowi i stanowić będzie nadal wartość uniwersalną, która w istotny sposób wpływa na kształt i przebieg życia każdego człowieka dorosłego oraz na wymiar życia społecznego³³.

Badania Dobrowolskiej nad wartością pracy w życiu człowieka potwierdzają, że zarówno u pracowników umysłowych, jak również u robotników, trzy pierwsze miejsca w hierarchii wartości zajmują te same sfery życia: życie rodzinne, praca zawodowa i wykształcenie³⁴.

³¹W.Jacher, *Praca jako czynnik integracji społecznej jednostki i grupy*, [w:] *Humanizacja pracy wobec wyzwań transformacyjnych i cywilizacyjnych*, pod red. D.Walczak – Duraj, Wydawnictwo Naukowe Novum, Płock 2005, s. 32.

³²Z.Pietrański, *Podstawy psychologii pracy*, WSiP, Warszawa 1976, s. 19.

³³Z.Wiatrowski, *Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych, i młodzieży szkolnej*, Włocławek 2004, cyt. za: R.Gerlach, *Praca...*, op. cit., s. 28.

³⁴I.Dobrowolska, *Wartość...*, cyt. za: J.E. Karney, *Człowiek...*, op. cit., s. 24.

Podsumowując można stwierdzić, że praca stanowi wielką wartość dla współczesnego człowieka jako źródło dochodów, prestiżu, warunków życiowych i socjalnych pracownika oraz jego rodziny³⁵. Aktywność zawodowa ma istotny wpływ na lepszą jakość życia dzisiejszego człowieka. Dla wielu ludzi praca jest sensem życia, wpływa pozytywnie na ogólne samopoczucie, zaspokaja potrzeby zarówno indywidualne jak i społeczne. Istnienie wartości w życiu człowieka ma istotny wpływ na ludzkie działanie oraz na realizację wytyczonych celów życiowych i zawodowych. ”Prawdą jest, że człowiek jest przeznaczony i powołany do pracy, ale trzeba sobie uświadomić, że nade wszystko praca jest dla człowieka, a nie człowiek dla pracy”³⁶.

1.3. Potrzeby ludzkie a praca zawodowa

Pojęcie „potrzeba” w literaturze definiowana jest jako stan psychiczny człowieka, przejawiający się poczuciem niespełnienia, powodującym napięcie motywacyjne, czyli deprivację potrzeb, działający jako czynnik motywujący, skłaniający jednostkę do aktywności, które redukuje napięcie, zapełniając odczuwalny brak czegoś.

Potrzeby można rozpatrywać w ujęciu subiektywnym odczuć ludzkich i ujęciu obiektywnym. Potrzeby psychologiczne, fizjologiczne i społeczne występują u każdej jednostki ludzkiej i są uzależnione od struktury osobowości jednostki i różnic indywidualnych.

W literaturze przedmiotu spotkać można wiele klasyfikacji potrzeb. Tak na przykład X. Gliszczyńska zdefiniowała potrzebę jako „*stan psychofizyczny człowieka, uświadamiany przez niego w stopniu wystarczającym do powstania sytuacji pobudzającej*”³⁷. Jednak jak podkreśla autorka, pojęcie to ma inne znaczenie w psychologii, gdzie odnosi się do stanu organizmu, inne zaś w rozważaniach na płaszczyźnie zjawisk społecznych czy ekonomicznych.

Potrzeby rodzą się z różnych źródeł, są zróżnicowane, co wiąże się z odmiennością każdej jednostki ludzkiej, mogą się odnawiać w różnych sytuacjach i zmieniać w kolejnych etapach życia. Zaspokojenie potrzeb może nastąpić wskutek motywacji zewnętrznej (otrzymanie nagrody), bądź motywacji wewnętrznej (wartość samego zachowania).

Klasyfikacja źródeł potrzeb została przedstawiona na rysunku 5.

³⁵J.E.Karney, *Człowiek...*, op. cit., s. 29.

³⁶Jan Paweł II, *Encyklika o pracy ludzkiej (Laborem exercens)* Pallotinum, Poznań 1981, s. 15.

³⁷X.Gliszczyńska, *Motywacja do pracy*, Książka i Wiedza, Warszawa 1981, s. 22.



Rysunek 5. Klasyfikacja źródeł potrzeb

Źródło: opracowanie własne na podstawie T.Kocowski, *Potrzeby człowieka*, Zakład Narodowy im.Ossolińskich, Wrocław 1982, s. 41-54.

Człowiek pozostaje w stałym związku ze środowiskiem. Pomędzy nim a środowiskiem zachodzi stała wymiana, zarówno biologiczna (wymiana materii), jak też wymiana w specyficznej dla człowieka sferze społeczno-kulturowej (wymiana informacji)³⁸.

Pojęcie potrzeby w naukach społecznych:

- potrzeba jako aktualny stan człowieka lub organizmu, charakteryzujący się niespełnieniem określonych ważnych warunków,
- potrzeba jako subiektywne odczucie braku, niezaspokojenia, czy też pożądanego określonych warunków,
- potrzeba jako trwała właściwość człowieka polegająca na tym, że bez spełnienia określonych warunków człowiek nie może osiągnąć, lub utrzymać pewnych ważnych celów lub stanów.

Według K. Obuchowskiego „*potrzeby dotyczą tego, co jest człowiekowi niezbędne, aby istniał jako organizm, rozwijał się jako osoba i był wolny psychicznie*”³⁹.

Rozważania dotyczące potrzeb można oprzeć na czterech najpopularniejszych i najbardziej uznanych teoriach treści motywacji. Należą do nich:

³⁸E.Rusek, *Psychologiczne mechanizmy regulujące działanie człowieka*, w: *Socjologia i psychologia pracy*, pod red. J.Bugła, PWN, Warszawa 1987, s. 31-32.

³⁹K.Obuchowski, *Przez galaktykę potrzeb. Psychologia dążeń ludzkich*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 1995, s. 13.

- hierarchia potrzeb A. Maslowa, która wymienia potrzeby: fizjologiczne, bezpieczeństwa, przynależności i miłości, uznania i szacunku oraz samorealizacji,
- dwuczynnikowa teoria potrzeb F. Herzberga, przedstawiająca dwie charakterystyczne grupy czynników – motywatory, do których zalicza się czynniki związane z pracą jako taką, np. odpowiedzialność, osiągnięcia, treść pracy, uznanie, awans, rozwój, a także czynniki higieny, które związane są z szeroko rozumianym otoczeniem pracy, np. warunki pracy, pewność miejsca pracy, wynagrodzenie, stosunki międzyludzkie, kompetencje szefa,
- teoria potrzeb C.P. Alderfera, która znana jest również pod nazwą teoria ERG określająca trzy potrzeby wyróżnione przez autora: potrzeba egzystencji, potrzeba kontaktu i potrzeba rozwoju,
- teoria trzech potrzeb D.C. McClellanda, obejmująca potrzeby władzy, przynależności i osiągnięć⁴⁰.

Najpopularniejszą jest jednak klasyfikacja potrzeb opracowana przez psychologa A. H. Maslowa, przedstawiona na rysunku 6.



Rysunek 6. Piramida potrzeb Maslowa

Źródło: opracowanie na podstawie Z. Sekuła, *Motywowanie do pracy. Teorie i instrumenty*, PWE, Warszawa 2008, s. 19.

⁴⁰A. Pochtowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007, s. 204.

Przedstawiona piramida opisuje motywy i działania będące konsekwencją pięciu kategorii potrzeb⁴¹.

- Potrzeby fizjologiczne, czyli podstawowe potrzeby przetrwania, zaspokajania głodu, pragnienia, snu itp. W tym znaczeniu praca jest więc nie tylko środkiem, ale także miejscem zaspokajania wielu potrzeb fizjologicznych. Dlatego należy dbać o warunki fizyczne środowiska pracy, warunki socjalno-bytowe oraz higienę i bezpieczeństwo.
- Potrzeby bezpieczeństwa; po zaspokojeniu potrzeb fizjologicznych, człowiek skupia uwagę na zapewnieniu sobie poczucia bezpieczeństwa zarówno fizycznego, jak i emocjonalnego. Dla wielu ludzi potrzeby bezpieczeństwa stanowią ważną siłę napędową ich aktywności zawodowej. Duże znaczenie ma samo posiadanie pracy i związane z nią wynagrodzenie oraz zapewnienie stabilnych warunków realizacji zadań organizacji.
- Potrzeby społeczne – po zaspokojeniu kolejnej potrzeby, jaką jest potrzeba bezpieczeństwa, w człowieku budzą się potrzeby odnoszące się do relacji z innymi. Są to potrzeby przyjaźni, uczuć ze strony osób zarówno w rodzinie, jak i poza nią. Ludzie w kontaktach społecznych angażują się uczuciowo: odczuwają miłość, przyjaźń, niechęć, a nawet często wrogość i zazdrość.
- Potrzeby uznania – to potrzeby ściśle związane z miejscem pracy, gdzie można wykazać się swoimi umiejętnościami, osiągnąć oczekiwane wyniki, a tym samym zdobyć prestiż, uznanie i szacunek.
- Potrzeby samorealizacji – znajdują się najwyżej w hierarchii potrzeb. Człowiek – pracownik, koncentruje uwagę na pełnym wykorzystaniu swojego potencjału i osiąganiu założonych, ambitnych celów.

Bardzo znaną teorią opartą na potrzebach jest dwuczynnikowa teoria F. Herzberga. Herzberg w swojej teorii zakłada, że wszystkie zmienne związane z pracą można podzielić na dwie grupy: pierwsza to - czynniki higieny, natomiast drugą grupę stanowią motywatory⁴².

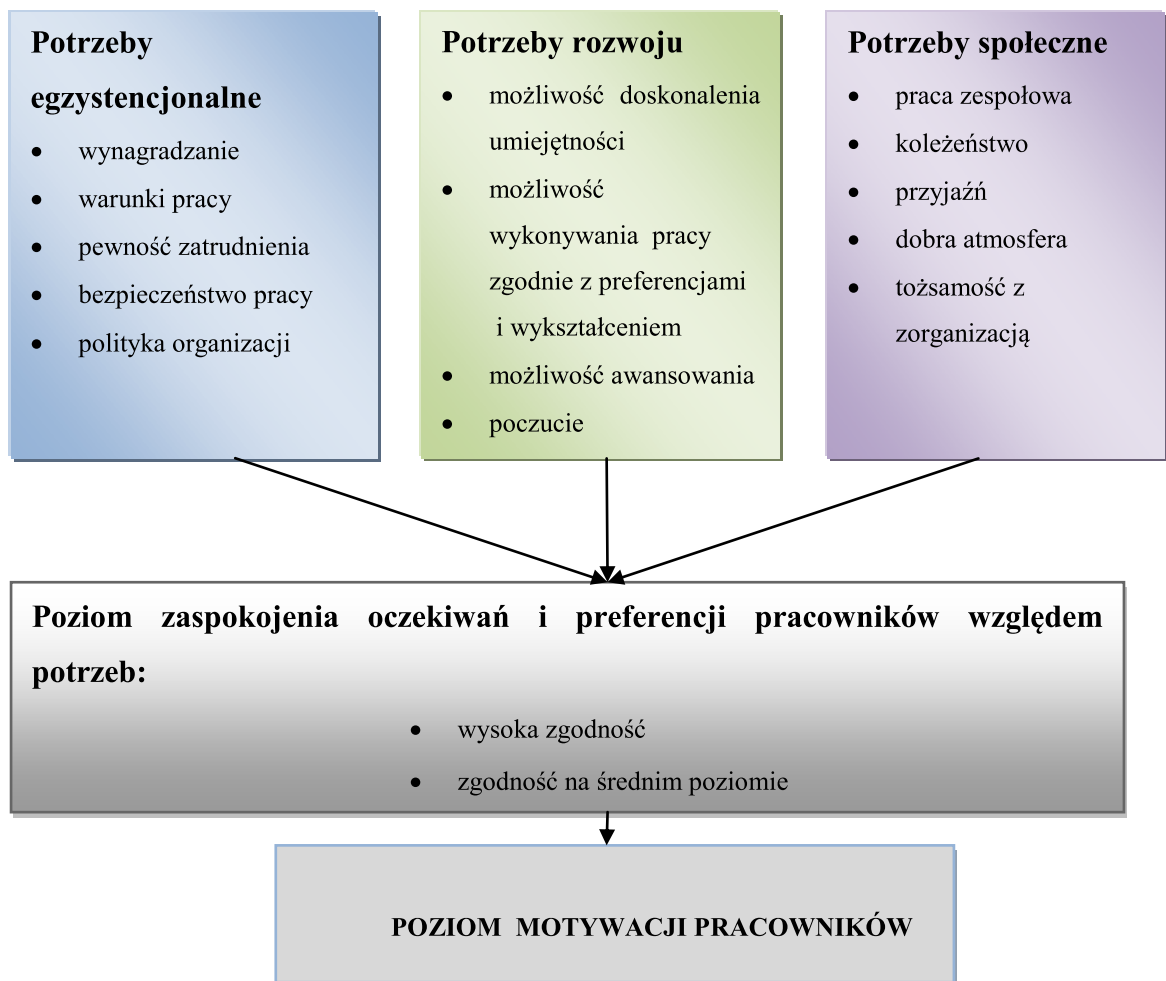
Podobny do hierarchii potrzeb A. Masłowa charakter ma teoria ERG, zaproponowana przez Clayton Alderfer. Skrót ERG oznacza: E - egzystencja (existence), R - kontakty społeczne (relatedness), G - wzrost, rozwój (growth)⁴³.

⁴¹A.Gick, M.Tarczyńska, *Motywowanie pracowników*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1999, s. 36.

⁴²M.W.Kopertyńska, *Motywowanie pracowników teoria i praktyka*, Wydawnictwo PLACET, Warszawa 2009, s. 26-27.

⁴³Ricky W.Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa 1997, s. 465.

Teoria ERG jest uproszczeniem (rysunek 7), a zarazem rozwinięciem założeń teorii Maslowa. Założeniem teorii jest teza, że ludzkie zachowania mogą być efektem dążenia do zaspokojenia jednocześnie kilku potrzeb. Mimo dużego podobieństwa między tymi dwoma teoriami istnieją różnice. Zasadniczą różnicą jest to, że teoria ERG zakłada, iż działania ludzi są stymulowane równocześnie przez kilka kategorii potrzeb nakładających się na siebie. Istotą wprowadzenia modelu ERG do praktyki kierowania jest zbudowanie wzajemnych zależności pomiędzy badanymi grupami potrzeb, co ułatwia wczesną diagnozę procesu motywacyjnego i włączenie działań usprawniających⁴⁴.



Rysunek 7. Teoria motywacji ERG

Źródło: opracowanie na podstawie W.Kozłowski, *Zarządzanie motywacją pracowników*, CEDEWU.PL
Wydawnictwo Fachowe, Warszawa 2009, s. 45.

⁴⁴W.Kozłowski, *Zarządzanie motywacją pracowników*, Wydawnictwa Fachowe CEDEWU.PL, Warszawa 2009, s. 44.

Inną, równie znaną teorią treści jest teoria potrzeb McClellanda, który skupił się na badaniach potrzeb wyższego rzędu, do których zalicza: potrzeby osiągnięć, afiliacji i władzy.

1. **Potrzeby osiągnięć** dotyczą osób, dla których duże znaczenie ma upublicznienie osiągnięć zawodowych dotyczących stosowanych koncepcji, procedur i samych wyników. Potrzeba osiągnięć wiąże się z uznaniem i pochwałami i jest miernikiem sukcesu w odniesieniu do innych. Sama praca jest dla nich ważniejsza od finansowej nagrody. Pracownicy z potrzebą osiągnięć stawiają sobie ambitne, ale możliwe do zrealizowania przy umiarkowanym ryzyku cele. Są odpowiedzialni a informacja zwrotna jest dla nich ważna. Potrzeby osiągnięć mogą kształtować się u pracowników pod wpływem oddziaływań i doświadczeń.
2. **Potrzeba afiliacji** odzwierciedla się w chęci utrzymania dobrych relacji i więzi z innymi ludźmi, gdyż każdy człowiek pragnie być akceptowany. Pracowników motywuje możliwość pracy zespołowej i pracy, która wymaga różnorodnych, interesujących kontaktów lub też szerokiego współdziałania. Poprzez ciekawe relacje zawodowe, pracownicy poszerzają swoją wiedzę oraz umiejętności i skuteczniej wykonują powierzoną pracę.
3. **Potrzeba władzy** odnosi się do chęci wywierania wpływu na podległych pracowników poprzez instruowanie, decyzje, organizowanie i kontrolowanie ich pracy. Istotnym atrybutem władzy kierownika jest umiejętne motywowanie podległych pracowników. Potrzeba osiągnięć wywiera korzystny wpływ na wydajność pracy⁴⁵.

⁴⁵Z. Sekuła, *Motywowanie do pracy. Teorie i instrumenty*, PWE, Warszawa 2008, s. 28-29.

ROZDZIAŁ 2

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA Kobiet W ŚWIETLE LITERATURY W UJĘCIU TEORETYCZNYM

2.1. Praca zawodowa kobiet

Praca jest nieodłącznym elementem życia ludzkiego, które toczy się wokół pracy i aspektów z nią związanych. Aktywność zawodowa kobiet stała się zjawiskiem na skalę społeczną na przełomie XIX i XX wieku.

Wielki przełom jaki dokonał się w życiu kobiet w Europie dotyczył zmian w ich statusie społecznym i zawodowym. Wzrost liczby kobiet aktywnych zawodowo był jednym z dominujących trendów społecznych w Europie przez ostatnie trzydzieści lat.

Pomimo tego, że kobiety pracowały niezależnie od czasu historycznego, to praca ich nie zawsze była uznawana czy ceniona. Zwykle praca zawodowa traktowana była jako domena mężczyzn, niejako wpisana była ona w społeczną rolę mężczyzny. Na problem aktywizacji zawodowej kobiet można patrzeć w różnych aspektach. Do połowy XX wieku funkcjonujący w kulturze stereotyp, narzucał pożądany przebieg biografii kobiet podporządkowany życiu rodzinnemu i opiece bądź władzy mężczyzn. Dominująca koncepcja roli kobiet koncentrowała się na małżeństwie.

Kobiety w Europie już od czasów starożytnych były traktowane jako istoty podporządkowane mężczyznom, zarówno fizycznie, ekonomicznie jak i obyczajowo. Prawnie kobiety najczęściej stanowiły własność ojca lub męża, a los niezamężnych kobiet zależał od decyzji ojca lub brata. Pierwsze odstępstwo od tego rodzaju zależności przyniosło chrześcijaństwo. O prawie kobiet do równego traktowania z mężczyznami, zaczęto mówić w Europie w połowie XIX wieku. Ważną rolę odegrały wtedy same kobiety. Liczne ruchy i organizacje kobiece, między innymi emancypantek, domagały się równouprawnienia płci zarówno w życiu społecznym jak i zawodowym⁴⁶. Wiek XIX przyniósł również zmiany w zakresie wykształcenia kobiet. Wprowadzono obowiązkowe wykształcenie dla dziewcząt na poziomie elementarnym.

⁴⁶*Informator. Unia Europejska–Kobiety*. Komitet Integracji Europejskiej, Warszawa 1999, s. 8, cyt. za: A.Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety i instytucje, Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce*, Wydawnictwo Śląsk Sp. z o.o., Katowice 2006, s. 58.

Warto zaznaczyć, że we wszystkich krajach europejskich przez cały XIX wiek i początek XX wieku kobiety pracowały zawodowo, jednakże były to w przeważającej części kobiety młode i niezamężne. Uważano je bowiem za istoty słabsze fizycznie i umysłowo, a praca postrzegana była jako zagrożenie dla ich możliwości reprodukcyjnych⁴⁷.

Sytuacja kobiet na rynku pracy zmieniła się radykalnie w drugiej połowie XX wieku. Procesami generującymi te zmiany były⁴⁸:

- masowa aktywizacja zawodowa kobiet
- zmiana świadomości
- tworzenie się społeczeństwa informacyjnego i globalnej gospodarki
- pojawienie się rewolucji seksualnej
- nowa fala walk kobiet wyrażających się w ruchach feministycznych o różnych założeniach

Wejście kobiet na rynek pracy w drugiej połowie XX wieku miało charakter masowy i przyczyniło się do zmiany ich pozycji społecznej, pozwalając na rozpoczęcie pracy zarobkowej. Możliwość uzyskiwania wyższych dochodów związana była jednak z koniecznością podniesienia poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych przez kobiety. Wyższy poziom wykształcenia przyniósł z kolei, obok ambicji wykraczających poza sferę rodziny i gospodarstwa domowego, stopniowe ograniczenie czasu przeznaczanego na wychowanie dzieci⁴⁹.

W Polsce przed II wojną światową kobiety masowo pracowały w przemyśle lekkim oraz jako pomoce domowe. Warto zwrócić uwagę na to, że udział kobiet zamężnych wśród ogółu pracujących kobiet był bardzo niewielki. Wskaźnik aktywności zawodowej kobiet natomiast wyraźnie wzrósł w latach 60 i 70.

W okresie międzywojennym największe zmiany w sytuacji kobiet i ich aktywności zawodowej zaszły w środowisku inteligencko-mieszczańskim. Zawodowo czynne kobiety z tej warstwy społecznej zajmowały stanowiska umysłowe albo też pracowały w wolnych zawodach. Czynnikiem, który w sposób znaczący przyczynił się do dalszej aktywności zawodowej kobiet był fakt, że kobiety stanowiły znacznie tańszą od mężczyzn siłę roboczą. Istotnym czynnikiem zwiększającym udział kobiet na rynku pracy była także konieczność

⁴⁷P.Ballarín, C.Euler, N.Le Feuvre, N.E.Raevaara, *Women in the European Union*, cyt. za: A.Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety...* op. cit., s. 62.

⁴⁸K.Słany, *Alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie*, Nomos, Kraków 2002, s. 86-94, cyt. za: A.Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety...*, op. cit., s. 47.

⁴⁹K.Ślęczka, *Feminizm*, Książnica, Katowice 1999, s. 65, cyt. za: A.Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety...*, op. cit., s. 55.

uzupełniania zarobków męża, nie zabezpieczających bytu rodziny. W sferze pracy umysłowej rozwój zatrudnienia kobiet był następstwem działania nie tylko czynników natury ekonomicznej, ale również czynników społecznych i osobowościowych. Większą niewątpliwie rolę niż w sferze pracy fizycznej, odgrywało powojenne wzmocnienie stanowiska społecznego kobiet, zacieranie się granic między kobietami a mężczyznami w zakresie wykształcenia i stąd też dążenie kobiet do równouprawnienia w każdej dziedzinie życia⁵⁰. Pozycja kobiety w społeczeństwie, przechodzącym głębokie przeobrażenia po II wojnie światowej, uległa zmianie dzięki powstaniu sytuacji umożliwiającej niezależność ekonomiczną i możliwość zdobycia wykształcenia.

Statystyka rynku pracy z lat dziewięćdziesiątych wskazuje na wahania aktywności zawodowej kobiet w różnych okresach. O zmianach w liczbie zatrudnionych, pracujących, bezrobotnych czy biernych zawodowo kobiet i wzajemnych relacjach między tymi wielkościami, decydowały:

- czynniki wywodzące się z rynku pracy, takie między innymi jak:

- popyt na pracę związany z segmentacją, czyli ograniczonym dostępem do niektórych segmentów pracy
- jakość kobiecych zasobów pracy
- wymagania pracodawców

- czynniki i uwarunkowania spoza rynku pracy, przede wszystkim:

- warunki życia ludności
- poziom życia
- jakość życia.

Od początku okresu transformacji sytuacja rodzinna - z jednej strony konieczność pozyskiwania środków na utrzymanie rodziny i zaspokajanie jej materialnych potrzeb, a z drugiej obowiązki związane z wychowywaniem dzieci - stała się znacznie ważniejszym niż przed 1989 r. czynnikiem wpływającym na aktywność zawodową kobiet, ich pozycję i szanse na rynku pracy⁵¹.

Wśród zasadniczych czynników, jakie w okresie transformacji decydowały o wzajemnych relacjach między aktywnością zawodową kobiet a warunkami życia, można wymienić⁵²:

⁵⁰T.Bartnikowski, T.Czajkowski, *Struktury zatrudnienia i zarobków pracowników umysłowych*, Warszawa 1936, s. 41-42, cyt. za: A.Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety...* op. cit., s. 78.

⁵¹B.Balcerzak-Paradowska (red.), D.Graniewska, D.Głogosz, I.Hebda-Czaplicka, B.Kołaczek, G.Uścińska, *Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery*, IPiSS, Warszawa 2003, s. 123.

⁵²Idem, s.123.

- zmiany w materialnych warunkach życia rodzin,
- zmiany dochodów i wydatków rodzin,
- wzrost aspiracji edukacyjnych społeczeństwa ,
- zmiany w poziomie wykształcenia,
- postawy samych kobiet wobec pracy zawodowej,
- zmiany w zakresie podziału ról w rodzinie,
- opinie na temat aktywności zawodowej kobiet.

Na początku XX wieku wzrastający poziom wiedzy, późniejszy wiek zamążpójścia, sytuacja demograficzna, będąca wynikiem wojen oraz wzrost liczebności klasy średniej spowodowały, że wykształcenie wyższe było łatwiej osiągalne dla kobiet, co otworzyło przed nimi dostęp do wyższych stanowisk w hierarchii zawodowej⁵³.

Powyższy krótki rys historyczny pokazuje, jak wielki przełom dokonał się w życiu zawodowym kobiet w Europie na przełomie XIX i XX wieku. Jeszcze w połowie XIX wieku zdecydowana większość kobiet żyła w sytuacji całkowitego uzależnienia prawnego i ekonomicznego od męskich przedstawicieli rodziny⁵⁴.

Aktywność zawodowa kobiet zmienia się na przestrzeni lat. Na odsetek kobiet aktywnych zawodowo wpływają zarówno uwarunkowania społeczne, jak i gospodarcze.

W Polsce, podobnie jak w innych krajach europejskich, sytuacja kobiet na rynku pracy różni się od sytuacji zawodowej mężczyzn. Płeć jest jedną z najważniejszych cech uwzględnianych w statystyce rynku pracy. Wzrost zatrudnienia kobiet obserwowalny jest już od czasów powojennych, a największe jego nasilenie od lat osiemdziesiątych. W analizie sytuacji kobiet na rynku pracy nie sposób uciec od danych statystycznych, bowiem to one pokazują, jak kształtowała się pozycja zawodowa kobiet na rynku pracy. Analiza porównawcza sytuacji kobiet na rynku pracy w badanych okresach pozwoli pełniej zdiagnozować pozycję kobiet.

Z danych statystycznych GUS wynika, iż w Polsce obecnie pracuje zawodowo 41,6% wszystkich kobiet, z czego 39% w pełnym wymiarze godzin. Spośród kobiet w wieku produkcyjnym pracuje zawodowo 62,5%, w tym 59,3% w pełnym wymiarze godzin. Pierwszym elementem analizy sytuacji kobiet na rynku pracy jest współczynnik aktywności zawodowej. Ilustruje on rozwój ogólnej tendencji na rynku, a więc zwiększania lub zmniejszania się liczby kobiet pragnących pracować lub też mogących uzyskać pracę.

⁵³P.Ballarín, C.Euler, N.Le Feuvre, N.E.Raevaara, *Women...*, cyt. za: A.Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety...*, op. cit., s. 63.

⁵⁴A.Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety...*, op. cit., s. 63.

Jak wynika z danych statystycznych przedstawionych w tabeli 5, w latach 1993-1999 można zaobserwować systematyczny wzrost liczby pracujących kobiet. Natomiast w roku 1996 liczba ta uległa nieznacznemu obniżeniu (o 0,3% w stosunku do roku poprzedniego) i w następnym roku poziom ten utrzymywał się na zbliżonym poziomie. Ponowny wzrost nastąpił w latach 1998 – 1999.

Tabela 5. Udział kobiet w ogóle pracujących w latach 1993-1999 (w %)

Lata	Kobiety w % ogółem
1993	45,2
1994	45,3
1995	45,2
1996	44,9
1997	44,7
1998	45,0
1999	45,3

Źródło: *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy – rzeczywistość lat 1990-1999*, pr.zbior. pod red. B.Balcerzak-Paradowskiej, IpiSS, Warszawa 2001, s. 44.

Tabela 6. Wskaźnik zatrudnienia według płci w latach 2003-2011 (w %)

Lata	Ogółem		W wieku produkcyjnym	
	Kobiety	Mężczyźni	Kobiety	Mężczyźni
2003	38,2	50,9	51,3	60,8
2004	38,5	52,2	51,9	62,1
2005	39,2	53,2	53,1	63,5
2006	40,3	55,5	54,8	66,5
2007	42,3	57,4	57,9	68,9
2008	43,5	59,3	60,1	71,1
2009	43,3	58,3	60,2	69,6
2010	43,4	58,6	60,4	69,7
2011	43,4	58,9	60,6	70,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS ⁵⁵

⁵⁵http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/pw_aktywnosc_ekonomiczna_ludnosci_2008-2011.pdf, z dnia 11.04.2013.

W latach 2003 –2011 dał się zaobserwować systematyczny wzrost liczby pracujących kobiet w wieku produkcyjnym. Udział kobiet wśród pracujących ogółem w tym okresie ulegał niewielkim zmianom. Poziom aktywności zawodowej kobiet był niższy niż mężczyzn. Analiza porównawcza sytuacji kobiet na rynku pracy na przestrzeni lat wykazuje, iż kobiety stanowiły mniejszość wśród ludności aktywnej zawodowo. W 2011 r. na 1000 aktywnych zawodowo mężczyzn przypadało 547 biernych zawodowo, podczas gdy na 1000 aktywnych zawodowo kobiet przypadało 1053 biernych zawodowo. Ludność bierna zawodowo jest znacznie sfeminizowana, gdyż ponad 60% tej populacji stanowią kobiety.

Jak wynika z danych statystycznych przedstawionych przez GUS, we wszystkich regionach Polski w 2011r. bardziej aktywni zawodowo byli mężczyźni. Regionem z najwyższym poziomem aktywności zawodowej w stosunku do pozostałych jest region centralny⁵⁶, co zostało przedstawione na rysunku 7.



Rysunek 7. Aktywność zawodowa ludności w Polsce z podziałem na płeć i regiony w 2011 r.

Źródło: Dane GUS⁵⁷

⁵⁶http://www.startpeople.pl/index.php/newsletter/wrzesien_pazdziernik_badania_rynku/aktywnosc_zawodowa_2011/ z dnia 10.04.2013.

⁵⁷http://www.startpeople.pl/index.php/newsletter/wrzesien_pazdziernik_2011/, z dnia 10.04.2013.

Poziom aktywności zawodowej kobiet i wskaźnik ich zatrudnienia podobnie kształtował się w 2012, według danych GUS w I kwartale 2012 roku wskaźnik zatrudnienia dla kobiet wynosił 43,2%. Natomiast w II kwartale 2012 roku wskaźnik ten wzrósł nieznacznie i wynosił 43,6%. W III kwartale nastąpił nieznaczny spadek wskaźnika zatrudnienia i wyniósł 43,1%⁵⁸.

Z badań statystycznych wynika, że kobiety są zdecydowanie mniej aktywne na rynku pracy niż mężczyźni. Wskaźniki zatrudnienia, podobnie jak stopa bezrobocia kobiet, wahały się na przestrzeni lat. Analiza danych statystycznych GUS prowadzi do wniosku, iż wskaźnik zatrudnienia kobiet jest prawie o 1/4 niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn. Niższy dla kobiet jest także współczynnik aktywności zawodowej - średnio o 15%, niższy jest również współczynnik zatrudnienia - średnio o 14%. Pomimo wzrostu na przestrzeni ostatnich 7 lat (2005–2012) wskaźnika zatrudnienia kobiet o 6,3%, Polska plasuje się dopiero na 20 miejscu wśród krajów Unii Europejskiej pod względem wskaźnika.

Udział kobiet na rynku pracy jest ważny z wielu powodów. Aktywność zawodowa daje kobiecie niezależność ekonomiczną i wpływa na lepszą jakość życia. Wzrastająca na przestrzeni lat aktywność zawodowa kobiet wskazuje na łączenie przez kobiety pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Zapotrzebowanie na pracę kobiet związane jest z rozwojem usług w społeczeństwach postindustrialnych. Aktywność zawodowa kobiet wzrosła również z powodu popytu na ich pracę. Pozycja kobiety na rynku pracy jest uzależniona od szeregu czynników: przyjętego modelu życia, tradycji, czynników zewnętrznych wpływających na zmianę postaw i zachowań.

Dzięki pracy zawodowej i uzyskanej niezależności finansowej zmienia się miejsce kobiet w życiu społecznym. Historycznie wykluczone z istotnych obszarów ludzkiej aktywności: rynku pracy, nauki, polityki, kobiety zdołały przełamać bariery oddzielające je od życia społecznego. Niestety, aktywność zawodowa kobiet nadal bywa obciążona konsekwencjami stereotypów płciowych: kobiety wolniej awansują, a ich kariera jest ograniczona stereotypami kulturowymi. Znacząco nierówny jest także stosunek mężczyzn do kobiet zajmujących stanowiska kierownicze.

⁵⁸<http://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/47/plik/ot-618.pdf>, z dnia 10.04.2013.

2.2. Znaczenie pracy zawodowej w życiu kobiet

Praca zawodowa odgrywa bardzo ważną rolę w życiu człowieka. Aktywność człowieka ukierunkowana jest przez jego potrzeby, dążenia i zadania⁵⁹. Człowiek formułuje swoje cele życiowe oraz dąży do samorealizacji. Praca zawodowa stanowi istotny element rozwoju osobowościowego człowieka. Dzięki pracy możemy nie tylko zaspokajać swoje potrzeby materialne, ale również rozwijać się, realizować własne marzenia, spełniać zawodowe ambicje. W rozważaniach dotyczących pracy podkreśla się również jej wartość społeczną jako aktywności gwarantującej jednostce kontakt z otoczeniem. Poprzez pracę, w sposób bezpośredni bądź pośredni, ludzie zaspokajają większość swoich potrzeb. Praca wpływa pozytywnie na rozwój zdolności, aktywności oraz obraz samego siebie.

Praca człowieka rozpatrywana jest przede wszystkim na poziomie materialnym, jako główne źródło zaspokojenia potrzeb związanych z codzienną egzystencją, jednak ma ona również charakter duchowy. Możliwość wykonywania pracy zwiększa poczucie bezpieczeństwa ekonomicznego, psychicznego i społecznego⁶⁰.

Aktywność człowieka dorosłego koncentruje się przede wszystkim wokół pracy. Praca zawodowa świadczy o samodzielności jednostki, daje szansę uzyskania niezależności ekonomicznej, wymaga odpowiedzialnej postawy wobec obowiązków wynikających z przyjętej roli zawodowej. Praca zawodowa dostarcza osobistej satysfakcji i sprzyja rozwojowi nowych więzi społecznych⁶¹. W dzisiejszych czasach praca zawodowa daje kobietom szansę aktywności w różnych obszarach życia zawodowego. Natomiast brak pracy w znacznym stopniu utrudnia albo uniemożliwia pełne uczestnictwo w życiu społecznym.

Kobiety przypisują pracy zawodowej coraz większe znaczenie, czego widocznym rezultatem jest ich aktywizacja zawodowa. Kobieta dzięki pracy ma szansę na ciągły rozwój i zdobywanie nowych doświadczeń, czuje się doceniona poprzez uznanie czy awans. Praca ma także dla kobiet istotne znaczenie w odkrywaniu siebie, gdyż związana jest z naturalną potrzebą autonomii i samostanowienia. Aktywność zawodowa pomaga w budowaniu swojej samooceny i poczucia własnej wartości. Daje kobietom także poczucie wpływu na swoje życie.

⁵⁹M.Kalinowski, i in., *Praca...*, op. cit., s. 105.

⁶⁰Ibidem, s. 10-21.

⁶¹B.Harwas – Napierała, J.Trempała, *Psychologia rozwoju człowieka (t.2)*, Wyd. Naukowe PWN Warszawa 2007, s. 222.

Uwarunkowania pracy zawodowej kobiet należy rozpatrywać w następujących płaszczyznach:

- ekonomicznej
- rodzinnej
- zawodowej
- psychologicznej
- społecznej

Wszystkie wymienione płaszczyzny wzajemnie się warunkują i wpływają na siebie, co zostało przedstawione na rysunku 8.



Rysunek 8. Wymiary pracy zawodowej kobiet

Źródło: opracowanie własne na podstawie: M.Kalinowski i in., Praca..., op. cit., s. 42;
M.Strykowska, *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*, Seria Psychologia i
Pedagogika, Poznań 1992, UAM, nr 94.

Współczesne kobiety bardzo często stają przed koniecznością pogodzenia pracy zawodowej z rodziną. Nie jest to oczywiście proste, ale mimo to niektórym kobietom świetnie wychodzi połączenie tych dwóch, wydawało by się zupełnie różnych światów.

Podejmując kwestię dotyczącą pracy zawodowej kobiet, chciałabym wspomnieć o wyróżnionych w literaturze dwóch zasadniczych modelach realizowanych przez kobiety pracujące zawodowo. **Pierwszy model** funkcjonowania zawodowego prezentują kobiety, które koncentrują się na rodzinie, a pracę traktują głównie jako źródło dochodu. Kobiety realizujące ten model, pracę traktują w sposób instrumentalny. **Drugi model** funkcjonowania zawodowego prezentują kobiety, dla których praca i kariera zawodowa stanowią zasadniczą treść życia i źródło satysfakcji. Określa się je mianem kobiet kariery, nastawionych na osiągnięcie sukcesu zawodowego, dla których praca jest bardzo ważnym elementem życia,

dla niej są w stanie zrezygnować z życia rodzinnego. Praca staje się dla tych kobiet wartością autoteliczną.

Według Abrahama Masłowa samo urzeczywistnienie jest potrzebą niemal duchową, umożliwiającą człowiekowi poczucie sensu i jedności ze Wszechświatem⁶². Praca zawodowa stanowi dla kobiet szansę osiągnięcia awansu zarówno społecznego, jak i osobistego. Staje się dla kobiet szansą realizacji swych dążeń, pragnień, ambicji. Wśród wartości uznawanych przez kobiety za istotne w życiu codziennym, praca zawsze miała wielkie znaczenie, a w ostatnich latach nabiera coraz większej wartości.

Praca coraz częściej traktowana jest przez kobiety nie tylko instrumentalnie - jako konieczny warunek egzystencji lub jako sposób bogacenia się i realizacji marzeń o charakterze materialnym. Stanowi ona w życiu kobiet wartość autoteliczną i jest przez nie oceniana pod względem możliwości samorealizacji, spełnienia własnych ambicji oraz rozwoju zainteresowań.

Praca ma także dla kobiet istotne znaczenie w odkrywaniu siebie, jest źródłem spełnienia oraz dużej satysfakcji. Praca zawodowa ma także wpływ na przeobrażanie się osobowości kobiet. Badania M. Strykowskiej i J. Mikulskiej wykazują, że rodzaj pracy, jaką wybiera kobieta kształtuje w niej cechy charakteru odpowiednie do specyfiki tej pracy⁶³. Kobiety, jak każda grupa społeczna, mają określony system wartości, związany z podejmowanymi przez nie rolami, jak i warunkami, w jakich żyją. W kontekście przyjętych wartości, współczesna wartość pracy jest dla kobiet wartością trwałą i zajmuje wysoką pozycję na tle innych wartości.

Do głównych powodów podejmowania pracy przez kobiety zalicza się nie tylko ich ambicje i aspiracje zawodowe, ale także potrzebę zapewnienia niezależności finansowej. Jak wskazują rezultaty badań, w Polsce 70% pracujących kobiet nadal pracowałyby nawet wtedy, gdyby nie były do tego zmuszone względami ekonomicznymi⁶⁴. Praca zawodowa spełnia szereg funkcji niezbędnych dla prawidłowego rozwoju człowieka.

⁶²Zarządzanie teoria i praktyka, pr. zbior. pod red. A.K.Koźmiński, W.Piotrowski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 320-326.

⁶³M.Strykowska, *Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet*, Seria Psychologia i Pedagogika, Poznań 1992,UAM, nr 94, J.Mikulska, *Tożsamość kobiet i mężczyzn w cyklu życia*, Poznań1996, Wydawnictwo Naukowe UAM.

⁶⁴B.Budrowska, *Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety*, Wydawnictwo Funna,Wrocław 2000, s. 307.

Praca stwarza kobietom szansę na zaspokojenie potrzeby własnego rozwoju, stanowi źródło samorealizacji, ponadto stanowi wyznacznik statusu w życiu społecznym i zawodowym. Funkcje pracy zawodowej w życiu kobiet zostały przedstawione na rysunku 9.



Rysunek 9. Funkcje pracy zawodowej w życiu kobiet

Źródło: opracowanie własne na podstawie M.Kalinowski i in., *Praca...*, op. cit., s. 42.

Podjęmując tematykę pracy zawodowej kobiet należy zwrócić uwagę na procesy, które mają znaczący wpływ na kształtowanie się pozycji zawodowej kobiet. Przebieg kariery zawodowej kobiet jest w dużym stopniu uzależniony od przypisanej roli społecznej tj. małżeństwo, macierzyństwo i to ona wpływa na inny niż w przypadku mężczyzn przebieg stadiów rozwoju zawodowego.

Dylemat: praca zawodowa, czy obowiązki związane z macierzyństwem jest udziałem wyłącznie kobiet. Praca zawodowa jest bowiem również dla kobiet źródłem satysfakcji, szczególnie gdy zdobyły wykształcenie i atrakcyjny zawód.

Sposoby rozwiązania tego dylematu wiążą się z przyjęciem przez kobiety różnych stylów życia, w ramach których próbują one godzić obowiązki zawodowe z rodzinnymi.

K.H. Meuller wyróżniła sześć typów biografii kobiet z uwagi na różne kombinacje zajęć zawodowych i domowych⁶⁵:

1. *Stabilna kariera gospodyni* - gdy kobieta zaraz po ukończeniu szkoły wychodzi za mąż i poświęca się życiu domowemu i rodzinnemu.

⁶⁵B.Harwas – Napierała, J.Trempała, *Psychologia...*, op.cit., s. 224.

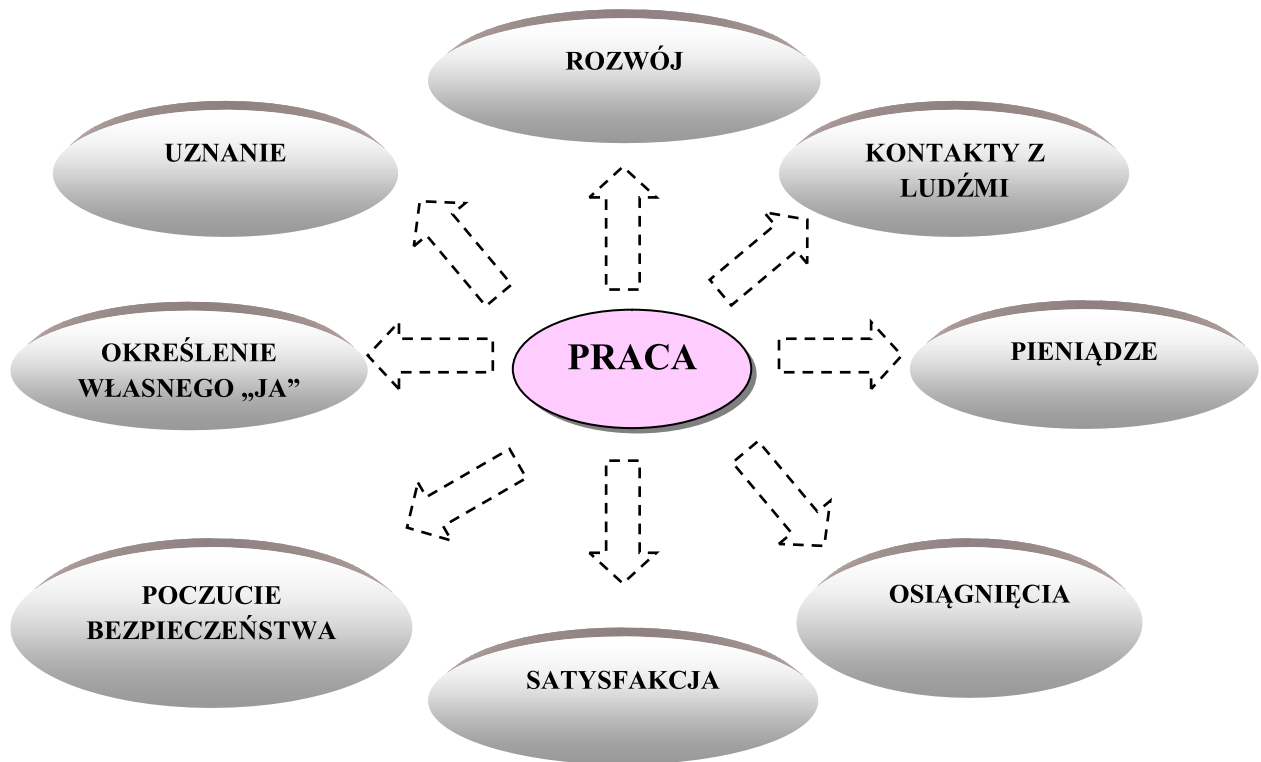
2. *Kariera konwencjonalna* - gdy kobieta pracuje zawodowo przed zamążpójściem, a następnie podejmuje wyłącznie obowiązki domowe i rodzinne.
3. *Kariera stabilnej pracy* - oznacza zaangażowanie kobiety wyłącznie w pracę zawodową.
4. *Kariera dwutorowa* – gdy kobieta po zdobyciu wykształcenia wychodzi za mąż i kontynuuje pracę zawodową, prowadząc jednocześnie dom i wypełniając obowiązki macierzyńskie.
5. *Kariera przerywana* - gdy okres pracy zawodowej i pracy wyłącznie domowej nawzajem się przeplatają, w zależności od wieku dzieci i potrzeb finansowych rodziny.
6. *Kariera niestabilna* - gdy kobieta okresowo podejmuje pracę poza domem, zależnie od warunków ekonomicznych i stanu zdrowia.

W coraz liczniejszych pracach badawczych poświęconych pracy zawodowej kobiet, wiele miejsca poświęca się na poznanie motywów, jakimi kierują się kobiety przy podejmowaniu pracy. Z badań wynika, że powody podejmowania pracy zawodowej przez kobiety są złożone i obejmują zarówno motywy materialne i pozamaterialne. Praca dla kobiet to nie tylko niezależność ekonomiczna, ale również stwarza ona zabezpieczenie finansowe na przyszłość, wzmacnia poczucie własnej wartości, pozwala na samorealizację, umożliwia kontakty towarzyskie. Praca dla wielu kobiet jest szansą na osobisty rozwój, odniesienie sukcesu czy też podniesienie prestiżu społecznego.

Przede wszystkim należy podkreślić, że połączenie pracy z życiem rodzinnym to prawdziwa sztuka, nie każda kobieta potrafi tego dokonać, a zresztą nie każda ma, niestety, taką możliwość. Bywa przecież, że czas pracy jest kompletnie nieelastyczny, co więcej, pracodawca nie jest skłonny do kompromisów. Wtedy pogodzenie pracy z życiem rodzinnym staje się, niestety, wręcz niemożliwością, wiele kobiet rezygnuje więc z pracy, stawiając na pierwszym miejscu dobro rodziny, a zwłaszcza dzieci. Jest to właściwie dość typowa postawa kobiet ze względu na swój instynkt opiekuńczy i utarty schemat ról w rodzinie, w którym to kobiety zwykle rezygnują z pracy, kiedy trzeba zająć się dzieckiem. Oczekiwania społeczne sprawiają, że to właśnie kobiety są w tradycyjnej, stereotypowej wizji ról społeczno-kulturowych odpowiedzialne za wypełnianie obowiązków domowych i opiekuńczych. Przez całe życie troszczą się o dom, dzieci, rodzinę, męża. Nie czują się zwolnione z tej odpowiedzialności nawet wtedy, gdy bardzo aktywnie pracują zawodowo. Bardzo często są zmuszone do rezygnacji z ambicji zawodowych. Jeśli kobiety posiadające potrzebę pracy zawodowej, muszą zrezygnować z własnej kariery zawodowej na rzecz wyłącznego

zaangażowania w prowadzenie domu i wychowywanie dzieci, przeżywają liczne frustracje i w efekcie są niezadowolone ze swojego życia⁶⁶.

Praca zawodowa stanowi dla kobiet również źródło zaspokajania potrzeb, co zostało przedstawione na rysunku 10.



Rysunek 10. Praca zawodowa jako źródło zaspokojenia potrzeb

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ricky W.Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa 1997, s. 461.

Podsumowując, można stwierdzić, że praca zawodowa stanowi bardzo istotną wartość w życiu kobiet, zapewnia im nie tylko egzystencję, ale również możliwość osiągnięcia prestiżu, szacunek, poważanie, jest realizacją ich marzeń i ambicji. Ponadto jest nie tylko źródłem osobistej satysfakcji, ale również motywacją do innych działań.

Możliwość posiadania i wykonywania pracy zawodowej daje człowiekowi poczucie bycia potrzebnym, wartościowym, podnosi ogólną satysfakcję życiową. Potrzeba aktywności zawodowej wśród kobiet często wynika z faktu, że rola jedynie matki i żony przestała wystarczająco zaspokajać oczekiwania kobiet wobec życia, nie pozwalając im w pełni na

⁶⁶Ibidem, s. 85.

realizację siebie w społecznym i ambicjonalnym aspekcie⁶⁷. Dzięki pracy zawodowej kobieta czuje się szczęśliwsza i spełniona nie tylko jako kobieta, ale również jako człowiek.

2.3. Szanse i zagrożenia kobiet na rynku pracy

Globalna gospodarka XXI wieku charakteryzuje się zmianami na rynku pracy, które niosą ze sobą zarówno zagrożenia, jak i nowe możliwości. Znaczenie pozycji kobiet na rynku pracy podlega stopniowej ewolucji. Kobiety coraz częściej łączą pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi, ponadto stosunek mężczyzn do obowiązków domowych również ulega widocznym zmianom.

Ukształtowany na przestrzeni wieków i utrzymujący się do dziś podział ról na kobiece i męskie spowodował, że przedstawiciele obu płci charakteryzuje się przy pomocy różniących się atrybutów, związanych z podziałem ról ze względu na płeć. Udział kobiet w rynku pracy zależy od kontekstu kulturowego. Wpływ stereotypu, zgodnie z którym kobieta przypisana jest do tradycyjnych ról matki i żony, w znaczący sposób zaważył na funkcjonowaniu kobiet na rynku pracy⁶⁸. Już na początku kształtowania się nowoczesnego rynku pracy, także na ziemiach polskich, doszło do segregacji i podziału na rynek pracy mężczyzn i rynek pracy kobiet. Ponadto wprowadzenie mechanizmów rynkowych do gospodarki w latach 90 pogłębiło istniejące różnice statusu kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Rozpatrując wpływ różnych czynników determinujących osiągnięcie przez kobiety ich celów zawodowych, istotne jest wskazanie trudności i przeszkód, które kobiety muszą pokonywać na drodze do realizacji swych aspiracji. Zdobywanie wymarzonej pracy to dla wielu kobiet dopiero początek ścieżki zawodowej.

W Polsce podobnie jak w innych krajach europejskich, sytuacja kobiet na rynku pracy różni się od sytuacji zawodowej mężczyzn. Równość mężczyzn i kobiet na rynku pracy stanowi kwestię społeczną o wymiarze globalnym. Płeć jest jedną z najważniejszych cech uwzględnianych w statystyce rynku pracy. Różnice pomiędzy sytuacją kobiet a sytuacją mężczyzn na rynku pracy, przejawiają się nie tylko w poziomie wskaźników aktywności zawodowej dla obu płci, ale również w niepełnym wymiarze czasu pracy⁶⁹.

W literaturze wyróżnia się dwie grupy czynników warunkujących rozwój zawodowy i funkcjonowanie zawodowe kobiet: czynniki zewnętrzne i wewnętrzne. Do czynników

⁶⁷http://www.ksiegarnia.difin.pl/imgs_upload/psychologiczne-aspekty-fragment.pdf, z dnia 10.04.2013.

⁶⁸A.Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety...*, op. cit., s. 78.

⁶⁹Ibidem, s. 106.

zewnątrznych zalicza się przedłużającą się absencję kobiet w pracy, spowodowaną urodzeniem i wychowaniem potomstwa oraz obciążenie obowiązkami rodzinnymi. Natomiast czynniki wewnętrzne to tzw. „szklany sufit” czyli niewidzialna bariera, która oddziela kobiety od najwyższych szczebli kariery, uniemożliwiająca im awansowanie na funkcje kierownicze.

Zróźnicowanie szans kobiet na rynku pracy uwarunkowane jest wieloma czynnikami oraz następującymi barierami, które możemy podzielić na trzy grupy:

- bariery osobiste związane z oddziaływaniem stereotypów płci,
- bariery instytucjonalne,
- bariery w relacjach osobistych i rodzinnych, wynikające z tradycyjnych ról płci.

W zdecydowanej większości krajów kobiety napotykać wiele przeszkód na drodze do zatrudnienia, promocji własnych umiejętności zawodowych oraz awansu na wyższe stanowisko. Dyskryminacja kobiet na rynku pracy, czyli „niewidzialne bariery” jest jednym z głównych powodów dla których kobiety mają większe niż mężczyźni trudności w znalezieniu pracy, jej utrzymaniu, a także zdobyciu awansu zawodowego.

Główne uwarunkowania dysproporcji płci na rynku pracy wynikają z następujących czynników:

- demograficznych
- społecznych
- ekonomicznych.

Słowo „dyskryminacja” pochodzi od łacińskiego słowa *discriminatio*, oznaczającego „rozróżnienie, rozdzielenie”. Wyróżnia się dyskryminację bezpośrednią i pośrednią. Dyskryminacja jest zjawiskiem zarówno psychologicznym, jak i prawnym, socjologicznym, ekonomicznym. Dyskryminacja to zjawisko występujące na kilku poziomach: indywidualnym, instytucjonalnym oraz strukturalnym. Punktem wyjścia dla wszelkich przejawów dyskryminacji są szkodliwe stereotypy, które tworzą nieprawdziwy obraz osób czy grup społecznych. Stereotypy jako wytwory kulturowe zostają jednostce narzucone, podsuwając sposób widzenia określonych faktów i zjawisk społecznych. „*Szklany sufit*” jest wynikiem oddziaływania społeczeństw; są to stereotypy, uprzedzenia, mechanizmy oraz bariery regulujące życie społeczne i relacje międzyludzkie.

Ugruntowane w polskiej kulturze wzorce zachowań i role związane z płcią powodują, iż dyskryminacja ze względu na płeć jest faktem, a przejawia się zarówno w zarobkach, jak

również w barierach dotyczących możliwości awansu⁷⁰. Łańcuch dyskryminacji został przedstawiony na rysunku 11.



Rysunek 11. Łańcuch dyskryminacji

Źródło: opracowanie własne na podstawie A.Pałęcka, H.Szczodry, M.Warat, *Kobiety w społeczeństwie polskim*, WUJ, Kraków 2011, s. 85.

Płaszczyzny dyskryminacji kobiet na rynku pracy dotyczą przede wszystkim:

- dyskryminacji w procesie rekrutacji,
- dyskryminacji kobiet w dostępie do awansów,
- dyskryminacji kobiet w wynagradzaniu.

Badania socjologiczne dowodzą, iż analizy rozkładu reprezentacji obu płci w strukturze zatrudnienia wykazują, że zjawisko dyskryminacji ze względu na płeć jest w Polsce powszechne⁷¹. Nierówna pozycja kobiet i mężczyzn nie wynika z przyczyn obiektywnych, lecz ze stereotypów dotyczących płci. Została ona ugruntowana w procesie historycznym do tego stopnia, iż współcześnie uważa się ją za naturalną⁷².

Badania wykazują, że na rynku pracy w Polsce widoczne jest zjawisko segregacji zawodowej kobiet i mężczyzn oraz zjawisko „szklanego dachu”. W Polsce kobiety nie tylko mają ograniczony dostęp do męskich zawodów, ale również do wyższych stanowisk, co pozwala zdefiniować to zjawisko jako segregację pionową.

⁷⁰A.Pałęcka, H.Szczodry, M.Warat, *Kobiety...*, op. cit., s. 85.

⁷¹Ibidem, s. 85.

⁷²Ibidem, s. 43.

Tabela 7. Przewaga mężczyzn nad kobietami pod względem zajmowania stanowisk kierowniczych w Polsce (1983, 1988, 1993)

Rok	Przewaga
1983	3,3
1988	2,6
1993	3,9

Źródło: H.Domański, *Zadowolony niewolnik idzie do pracy*. Wydawnictwo IfiS PAN, Warszawa 1992, s. 62.

Dyskryminacja kobiet przejawia się już na etapie przyjmowania do pracy, kiedy to preferuje się męskich kandydatów. Ponadto od kobiet wymaga się lepszego wykształcenia i wyższych kwalifikacji, a podczas rekrutacji do pracy często zadaje się kobietom dodatkowe pytania o stan rodzinny.

Aktywne zawodowe kobiety doświadczają dyskryminacji w sferze dostępu do zatrudnienia oraz zarobków i awansów. Innym przejawem dyskryminacji kobiet są wyraźne dysproporcje w zarobkach uzyskiwanych przez kobiety i mężczyzn, w tym także na równorzędnych stanowiskach. Różne źródła statystyczne podają różne skale dyskryminacji płacowej: od 10%, do nawet 50% .

Bariery równości kobiet na rynku pracy:

- *segregacja pozioma rynku pracy* – niski prestiż sektorów sfeminizowanych,
- *segregacja pionowa rynku pracy* – utrudniony awans kobiet i tzw. „szklane zjawiska” – im wyższy szczebel, tym mniej kobiet,
- *stereotypy płci* – dotyczące niskiego potencjału kobiet jako pracownic oraz postrzeganie kobiet jako mniej dyspozycyjnych i gorszych pracowników,
- *zróznicowane wynagrodzenie kobiet i mężczyzn* – za tą samą pracę bądź pracę o tej samej wartości (w Polsce to ok. 20% różnicy na korzyść mężczyzn),
- *nieodpłatna praca kobiet* – małe zaangażowanie mężczyzn w obowiązki domowe,
- trudności w godzeniu życia zawodowego z prywatnym,
- mała dostępność elastycznych rozwiązań czasu pracy,
- *przemoc ze względu na płeć* - molestowanie seksualne, które częściej dotyka kobiety.

Widoczne jest zatem zjawisko, iż mimo zachodzących na rynku pracy zmian, nadal utrzymują się wyraźne różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Przejawia się to zwłaszcza w różnicach płacowych. Kobiety na tych samych stanowiskach co mężczyźni często bywają gorzej opłacane, mimo iż wypełniają te same obowiązki i ciąży na nich taka sama odpowiedzialność. Ponadto kobiety wolniej awansują, a ich kariera bywa wstrzymywana z obawy przed niedyspozycją z racji prawdopodobieństwa rozrostu rodziny. Znacząco nierówny jest także stosunek mężczyzn do kobiet zajmujących stanowiska kierownicze.

Wybrane kategorie dyskryminacji kobiet jakie występują na rynku pracy zostały przedstawione na rysunku 12.



Rysunek 12. Bariery równości kobiet na rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie B.Balcerzak-Paradowska i in, *Praca...*, op. cit., s.123-139; A.Palęcka, H.Szczodry, M.Warat, *Kobiety...*, op. cit., s. 85; A.Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety...*, op. cit., s. 43; M.Fuszara, E.Zielińska, *Progi i bariery, czyli o potrzebie ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn*, [w:]. *Kobiety. Dawne i nowe role*. Biuletyn CEUW, Warszawa 1994.

Dyskryminacja kobiet na rynku pracy przybiera postać nie tylko niższego wynagrodzenia za tę samą pracę i mniejszych możliwości awansu zawodowego. Kobiety mają także znacznie bardziej ograniczony dostęp do wysoko płatnych zawodów i powszechnie wykonują zawody niskopłatne⁷³. Jak wynika z danych statystycznych, kobiety w większości są lepiej wykształcone od mężczyzn: prawie 58% z nich ma wyższe wykształcenie, a pomimo tego zajmują gorsze stanowiska i zarabiają mniej niż mężczyźni.

⁷³Ibidem, s. 43.

Blisko połowa (48%) ogółu ankietowanych przez Centrum Badania Opinii Społecznej uważa, że kobiety mają mniejsze szanse na awans zawodowy. Ponad połowa, bo 52% Polaków jest zdania, że kobieta wykonująca ten sam zawód i mająca takie samo jak mężczyzna wykształcenie, zarabia znacznie mniej.

Istotną barierą na drodze do zwiększenia aktywności zawodowej kobiet jest również niski poziom dostępu do usług opiekuńczych. Wśród innych przejawów nierówności kobiet, obok segregacji zawodowej i dyskryminacji płacowej, jest różny poziom bezrobocia kobiet i mężczyzn. Stopy bezrobocia kobiet na przestrzeni lat według danych statystycznych pozostawały wyższe od stóp bezrobocia mężczyzn⁷⁴.

Bezrobocie i niższa aktywność zawodowa kobiet to kolejne konsekwencje społecznego podziału pracy między kobietami i mężczyznami. W 2011 roku stopa bezrobocia według GUS wśród kobiet wyniosła prawie 11%. W przypadku mężczyzn wskaźnik ten był niższy o ponad 2 %. Z kolei współczynnik aktywności zawodowej kobiet wyniósł około 49%. Dla mężczyzn był równy 64,7%., co oznacza, że znacznie więcej mężczyzn jest aktywnych zawodowo. Jedynie 43,4% spośród wszystkich kobiet pracowało. Natomiast wskaźnik zatrudnienia wśród mężczyzn okazał się również znacząco wyższy, gdyż wyniósł 58,9%. Cechą charakterystyczną bezrobocia w Polsce jest zjawisko przewagi kobiet wśród osób bezrobotnych, która to przewaga występuje we wszystkich przekrojach: wieku, wykształcenia oraz czasu trwania bezrobocia⁷⁵.

Mimo, iż obowiązujące w Polsce ustawodawstwo odpowiada standardom europejskim, to jednak kobiety nadal znajdują się na zdecydowanie gorszej pozycji na rynku pracy niż mężczyźni. Zwiększenie szans kobiet na rynku pracy to przede wszystkim ułatwienie kobietom wejścia i pozostania na rynku pracy oraz przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć.

Dbanie o równość szans kobiet na rynku pracy to aktywne działanie i planowanie rozwiązań zmniejszających bariery, których doświadczają kobiety. Należy zachęcać przedsiębiorstwa do zapewnienia kobietom odpowiednich warunków pracy, promować i upowszechniać elastyczne formy czasu pracy oraz zróżnicowane formy pracy takie jak

⁷⁴B.Żylicz, *Wpływ procesu prywatyzacji na położenie kobiet: kobiety polskie w gospodarce okresu transformacji – raport z badań*, Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2000, s. 31, cyt. za: A.Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety...*, op. cit., s.127.

⁷⁵A.Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety...*, op. cit., s.131.

telepraca, praca tymczasowa. Istotną kwestią w celu zwiększenia szans kobiet na rynku pracy jest promowanie partnerskiego modelu rodziny.

Wyzwaniem dla współczesnych kobiet jest dostosowanie się do rynku pracy, ciągle podnoszenie kwalifikacji i dostosowywanie ich do potrzeb rynku pracy. Zagrożenie bezrobociem i mniejsze szanse na zatrudnienie na rynku pracy są istotnymi przyczynami zainteresowania kobiet samozatrudnieniem. Samozatrudnienie stanowi dla kobiet szansę na rynku pracy, możliwość rozwijania kariery, jak również jest ucieczką przed dyskryminacją i „szklanym sufitem”. Po 1989 r. liczba kobiet zakładających własne firmy zwiększyła się trzykrotnie, podczas gdy tych tworzonych przez mężczyzn dwukrotnie. Na rysunku 13 zostały zaprezentowane działania mogące zwiększyć szanse kobiet na rynku pracy.



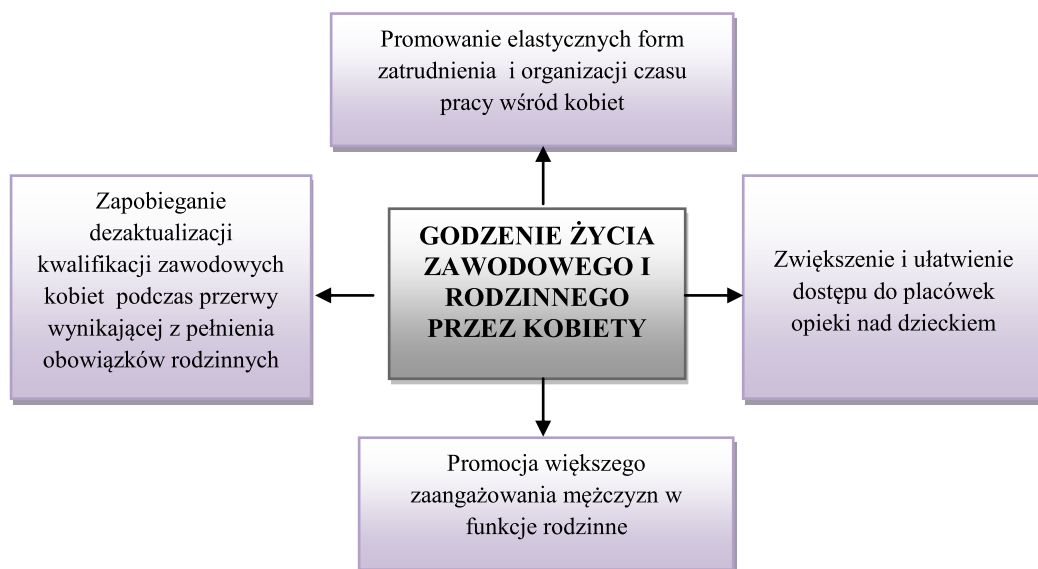
Rysunek 13. Wyzwania i szanse kobiet na rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie B.Balcerzak-Paradowska i in, *Praca...*, op. cit., s.110-139.

Przedstawione na powyższym rysunku działania, mają na celu wspieranie kobiet i wyrównywanie ich szans na rynku pracy. Działania te powinny być realizowane poprzez stwarzanie kobietom możliwości wyboru drogi życiowej bez ograniczeń związanych ze stereotypem postrzegania płci.

Istotną barierą utrudniającą realizowanie się przez kobiety na płaszczyźnie zawodowej są ograniczone możliwości wiążące się z dostosowaniem organizacji pracy zawodowej do obowiązków rodzinnych, jak również niski poziom dostępu do usług opiekuńczych. Jeden z poważniejszych problemów, jaki napotykają kobiety – matki, wiąże się z zapewnieniem odpowiedniej opieki dzieciom. Dla poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy niezwykle istotne jest promowanie wśród pracodawców programów i strategii odpowiadających na potrzeby rodziny. Niektóre z nich to⁷⁶:

- nienormowany czas pracy – ułatwiający godzenie pracy zawodowej kobiet z ich obowiązkami rodzinnymi: telepraca, zatrudnienie na niepełny etat,
- programy opieki nad dziećmi – przykładowe przedszkola, żłobki,
- elastyczny program świadczeń – ten rodzaj strategii pozwala pracownikom wybierać rodzaj świadczeń najbardziej im odpowiadający z ograniczonej liczby możliwości.



Rysunek 14. Główne obszary działań na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

Źródło: *Szkolenia pracodawców z zakresu elastycznych form pracy. Poradnik dla instytucji szkoleniowych*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2007, s. 11.

Jak pokazano na rysunku 14, próby godzenia przez kobietę obowiązków zawodowych i rodzinnych bardzo często wiążą się z kosztami dla rodziny i samej kobiety. Natomiast długotrwałe wyłączenie z rynku pracy powoduje dezaktualizację kwalifikacji oraz trudności

⁷⁶S.Vinnicombe, N.L.Colwill, *Kobieta w zarządzaniu*, Astrum, Wrocław 1999, s. 69-70, cyt. za: A.Zachorowska-Mazurkiewicz, *Kobiety...*, op. cit., s. 179-180.

firmy związane z zapewnieniem zastępstwa za pracownika nieobecnego w pracy. Właściwa równowaga między życiem zawodowym i prywatnym kobiet i mężczyzn zależy od organizacji pracy, dostępności ośrodków opieki oraz od równowagi w podziale obowiązków rodzinnych⁷⁷.

Możliwość pogodzenia życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi ma bezpośredni wpływ na zatrudnienie i pozycję kobiet na rynku pracy, zarobki i niezależność ekonomiczną w ciągu całego życia.

Ukierunkowanie życiowe kobiet nastawione jest, jak sadzę, na osiągnięcie pełni życia w licznych jego wymiarach. Niemożność wszechstronnej samorealizacji to odwieczny problem, w przypadku kobiet dodatkowo utrudniony uwarunkowaniami kulturowymi⁷⁸.

Opisane przejawy nierówności płci na rynku pracy tworzą niezbyt optymistyczny obraz sytuacji kobiet i ich uczestnictwa w zatrudnieniu. Występująca na rynku pracy segregacja zawodowa jest dla kobiet zjawiskiem niekorzystnym, oznaczającym gorszą pozycję na rynku pracy. Ponadto wiąże się z niemożliwością wykonywania niektórych zawodów czy też zajmowania wyższych stanowisk w hierarchii zatrudnienia, a więc ogranicza możliwości rozwijania kariery zawodowej przez kobiety.

Kobiety mają równe prawa, ale nie mają równych szans i możliwości. Bariery i ograniczenia kobiet na rynku pracy są rzeczywistością niezaprzeczalną. Podstawą przeciwdziałania dyskryminacji kobiet na rynku pracy jest przede wszystkim poprawa dostępu kobiet do rynku pracy oraz przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć. Rzeczywista równość oznacza zrównoważony udział kobiet i mężczyzn we wszystkich obszarach życia oraz możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń stereotypów płci.

Kobiety dostrzegają zagrożenia płynące z gorszej pozycji na rynku pracy, związane z oddziaływaniem stereotypów na których zbudowany jest obraz kobiety – pracownicy, mimo to nie poddają się i wytrwale „walczą” o swoją pozycję na rynku pracy. Podnoszą swoje kwalifikacje, a osiągając coraz lepsze wyniki nie tylko dorównują, ale niejednokrotnie prześcigają mężczyzn.

Nowe zawody, samozatrudnienie, fundusze unijne oraz zmiana sposobu myślenia w polskim społeczeństwie sprawiają, że kobiety mają coraz więcej szans na rynku pracy.

⁷⁷<http://rownosc.info/customers/rownosc/web/attachments/4eb3c7a1904ae41a374a95558fc6e01b1fbd37d9.pdf>

⁷⁸A.Senejko(red), *Psychologia rozwoju człowieka : wybrane zagadnienia. Prace psychologiczne XXXVII*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1994, s. 68.

Możliwość wykonywania pracy zawodowej dla wielu kobiet stanowi istotny element szczęśliwego życia i wpływa na jego jakość. Niejednokrotnie podejmowana przez kobiety praca zawodowa związana jest z potrzebą bycia „sobą” także poza rodziną.

Samorealizacja i spełnienie, płynące z pracy zawodowej sprawiają, że kobiety czują się potrzebne, dowartościowane oraz doceniane.

2.4. Satysfakcja z pracy – wymiar, poziom

Problem satysfakcji pracowników jest obecny w nauce o zarządzaniu i organizacji już od kilkudziesięciu lat. Zadowolenie pracownika wynika z subiektywnej oceny oraz sposobu postrzegania otoczenia w jakim pracuje. Na zadowolenie z pracy wpływa wiele różnego rodzaju czynników o charakterze zarówno materialnym, jak i pozamaterialnym.

Zadowolenie z pracy jest terminem, który został zdefiniowany przez Edwina A. Locke'a jako "przyjemny stan emocjonalny, będący rezultatem percepcji przez jednostkę swojej pracy jako realizującej lub dającej okazję do realizacji istotnych wartości dostępnych w pracy pod warunkiem, że te wartości są zbieżne z jej potrzebami". Według teorii Locke'a największe znaczenie dla zadowolenia ma rozbieżność pomiędzy indywidualnymi oczekiwaniami od pracy, a poziomem zaspokojenia tych oczekiwań.

Inne definicje opisują zadowolenie z pracy jako postawę, czyli zbiór przekonań i opinii na temat wykonywanej pracy, ponadto uwzględniając składnik emocjonalny towarzyszący tej pracy oraz zachowania pracownika powodowane reakcją na okoliczności związane z tą pracą⁷⁹.

Zadowolenie z pracy jest uczuciową reakcją przyjemności lub przykrości, doznawaną w związku z wykonywaniem określonych zadań, pełnieniem określonych funkcji oraz ról⁸⁰. Zadowolenie z pracy to ogólna pozytywna ocena pracy, która nie wyklucza negatywnych niektórych jej składników⁸¹.

Praca zajmuje bardzo ważne miejsce w życiu człowieka. Człowiek dorosły znaczną część swojego życia poświęca pracy zawodowej. Poza niezbędnymi do funkcjonowania w życiu społecznym korzyściami materialnymi, praca stanowi jeden z kluczowych czynników

⁷⁹Zadowolenie, w: *Wikipedia. Wolna encyklopedia*, http://pl.wikipedia.org/wiki/Zadowolenie_z_pracy, z dnia 10.03.2013.

⁸⁰A.Bańka, *Psychologia organizacji*, w: J. Strelau, *Psychologia. Podręcznik akademicki*. Tom 3. Gdańskie Wyd. Psychologiczne, Gdańsk 2000, s. 329–330.

⁸¹T.Pszczółowski, *Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji*, Wyd. Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław, 1978, s. 284.

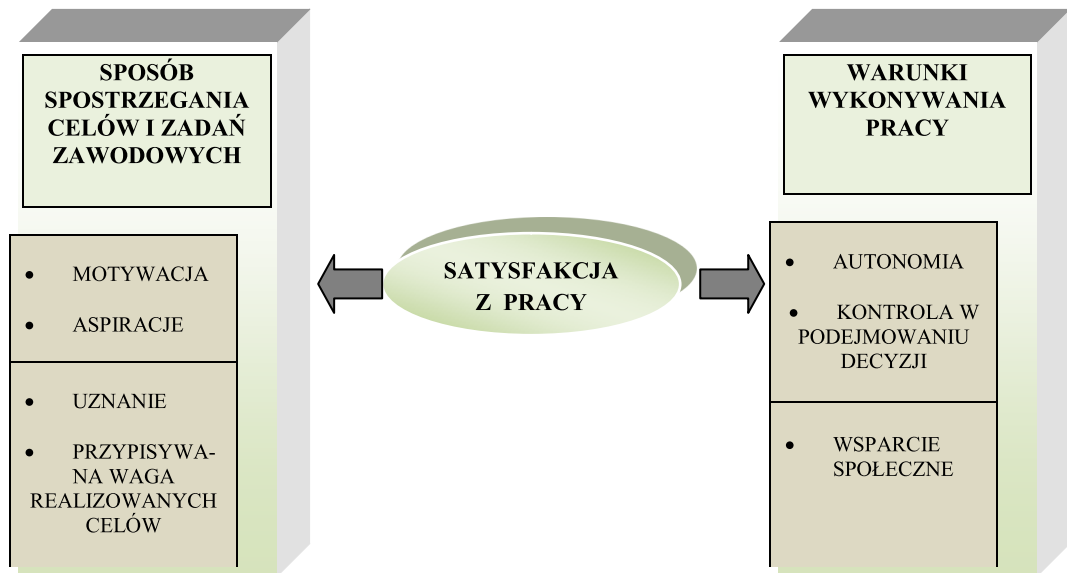
zadowolenia z życia. Ponieważ praca jest częścią życia, należy być zadowolonym zarówno z niej, jak i z możliwości rozwoju i samorealizacji poprzez pracę zawodową. Stan satysfakcji z pracy powstaje wówczas, gdy pracownik uzyskuje poprzez pracę cenione wartości i subiektywnie ocenia ich sprawiedliwy podział w zamian za rzetelne wykonywanie obowiązków zawodowych. Satysfakcja z pracy implikuje poczucie samorealizacji i może wywoływać emocjonalny stan zadowolenia⁸².

Człowiek podejmuje wysiłki, aby taki stan osiągnąć, gdyż dla wielu z nas satysfakcja z pracy jest podstawą udanego życia. Praca jest źródłem satysfakcji i komfortu, jeżeli mamy możliwość wykorzystania naszej wiedzy, umiejętności i doświadczenia, jeżeli jesteśmy za to cenieni i osiągamy w tym zakresie uznane sukcesy. Praca powinna być źródłem samorealizacji człowieka. Istotnym czynnikiem wpływającym na satysfakcję z pracy jest również to, czy stawiane wymogi są proporcjonalne do uzdolnień i kompetencji osób. Powszechnie znane powiedzenie „że zadowolony pracownik to lepszy pracownik”, nie jest tylko pustą frazą, ale wiąże się także z ideą, jaką wiele firm uwzględnia w swoich strategiach marketingowych, gdyż zadowolony i komfortowo czujący się pracownik to pracownik zaangażowany i efektywny w swoich działaniach. Pracownicy realizujący się zawodowo i odczuwający satysfakcję, dokładniej i staranniejsze wykonują powierzone im zadania. Jednocześnie bardziej staranne wykonywanie pracy ma wpływ na poziom satysfakcji. Stopień zadowolenia pracowników, jak pokazuje wiele badań, nie jest prostą funkcją jedynie wysokości zarobków. Na zadowolenie pracowników wpływa szereg innych czynników, które w zależności od wieku, wykształcenia, zajmowanego stanowiska i wielu innych czynników, mogą w większym lub mniejszym stopniu wpływać na zadowolenie pracowników. Satysfakcja jest odczuciem subiektywnym. Ta sama sytuacja może sprawić, że satysfakcja pojawi się u jednej osoby, natomiast nie wystąpi u innej. Składa się ona bowiem z wielu elementów, ma na nią wpływ wiele czynników różnie wartościowanych w przypadku różnych osób.

Czynniki mające wpływ na satysfakcję i komfort pracy to przede wszystkim warunki, w jakich pracownicy wykonują swoje zadania oraz charakter samych zadań. Zależność tą prezentuje poniższy schemat. Z jednej strony widzimy stosunek pracowników do wykonywanej pracy, znaczenie jakie przypisują realizowanym celom oraz wyzwania, jakie niosą ze sobą wykonywane zadania. Z drugiej strony mamy zakres autonomii pracowników w podejmowaniu decyzji zawodowych, a także spostrzegane wsparcie ze strony przełożonego

⁸²J.E.Karney, *Człowiek...*, op. cit., s. 95.

i współpracowników. Te wszystkie czynniki mają istotny wpływ na poziom satysfakcji w pracy.



Rysunek 15. Czynniki wpływające na satysfakcję z pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie W. Kozłowski, *Zarządzanie Motywacją Pracowników*, CEDEWU.PL Wydawnictwa Fachowe, Warszawa 2009, www.kig.eduportal.pl.

Pracownik w każdym przedsiębiorstwie oczekuje różnych wartości i ocenia stopień prawdopodobieństwa ich realizacji. Pracownik liczy na odpowiednie wynagrodzenie, karierę zawodową lub stabilizację, oczekuje możliwości doskonalenia zawodowego, przyjaznych kontaktów interpersonalnych, pochwał zwierzchników i akceptacji ze strony podwładnych. Jeśli „wzmocnienia” dostarczane przez firmę odpowiadają oczekiwaniom pracowników, to wówczas mówimy o satysfakcji zawodowej⁸³. Poczucie satysfakcji z pracy jest wartością subiektywną, inną dla każdego człowieka. To co stanowi radość dla jednego człowieka, może być utrapieniem dla innego. Jeśli oczekiwania pracowników zostaną zrealizowane, wówczas ludzie czują się usatysfakcjonowani, wytwarza się silna więź z przedsiębiorstwem⁸⁴. Istnieje wiele teorii dotyczących zadowolenia z pracy. Większość z nich kładzie nacisk na związek satysfakcji z pracy z wykonywaniem zadań i wynikami w pracy.

Jedną z najpopularniejszych teorii związanych z satysfakcją pracowników jest dwuczynnikowa teoria F. Herzberga (tabela 8). Koncepcja ta bierze swą nazwę od wyróżnienia dwóch typów zmiennych związanych ze stosunkiem do pracy: motywatorów i

⁸³<http://www.kig.eduportal.pl>, z dnia 12.04.1013.

⁸⁴J. E. Karney, *Człowiek...*, op. cit., s. 96.

czynników higieny. Teoria Herzberga mówi, że wszystkie zmienne związane z pracą dzieli się na dwie grupy: czynniki higieny, określane inaczej jako czynniki podtrzymujące oraz motywatory. Czynniki higieny, będące podstawowymi potrzebami człowieka w miejscu pracy, nie dostarczają motywacji same w sobie, ale ich niezaspokojenie jest źródłem niezadowolenia. Najistotniejszym czynnikiem higieny jest aspekt finansowy. Do drugiej grupy czynników F. Herzberga należą motywatory, dzięki którym ludzie dążą do osiągnięcia wyznaczonych celów. W trosce o wysoki poziom satysfakcji zawodowej pracowników, powinno się im zapewnić odpowiednie czynniki motywacyjne. Poziom zadowolenia pracownika zależy od jego nastawienia do pracy, a zdolność do osiągnięcia celów od poziomu satysfakcji i zakresu odpowiedzialności⁸⁵.

Tabela 8. Dwuczynnikowa teoria F. Herzberga.

CZYNNIKI MOTYWUJĄCE	CZYNNIKI HIGIENY
<ul style="list-style-type: none"> • Osiągnięcia • Uznanie • Sama praca • Odpowiedzialność • Możliwość rozwoju • Awans • Spełnienie • Wykorzystanie umiejętności • Autonomia 	<ul style="list-style-type: none"> • Polityka i administracja firmy • Stosunki międzyludzkie • Warunki pracy • Zarobki • Pewność zatrudnienia • Świadczenia • Bezpieczeństwo pracy • Wpływ zatrudnienia w organizacji na samopoczucie

Źródło: opracowanie własne na podstawie: C.Sikorski, *Motywacja jako wymiana - modele relacji między pracownikiem a organizacją*, Centrum Doradztwa i Informacji Difin sp. z o.o., Warszawa 2004, s. 19-20; N.King, *Wyjaśnienie i ocena dwuczynnikowej teorii satysfakcji z pracy w: Zachowanie człowieka w organizacji*, red. W.E.Scott, L.L.Cummings, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1983, s. 200.

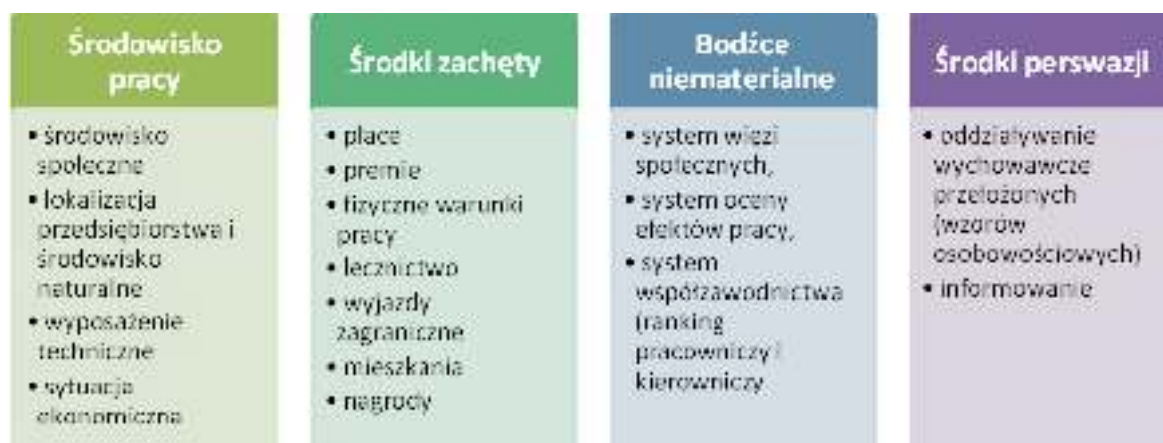
Najbardziej istotnym aspektem dwuczynnikowej teorii Herzberga jest podkreślenie faktu, że jednostka może doświadczać zadowolenia i niezadowolenia z pracy w tym samym czasie i niezależnie od siebie. Pozytywne nastawienie wobec pracy zależy od zaspokojenia potrzeb samorealizacyjnych i rozwojowych oraz że emocje wobec pracy i w miejscu pracy stanowią dwa niezależne wymiary, a nie jednorodne kontinuum. Bazując na tym poglądzie,

⁸⁵M.W.Kopertyńska, *Motywowanie pracowników teoria i praktyka*, Wydawnictwo PLACET, Warszawa 2009, s. 26-27.

dokonał rozdzielenia zadowolenia i niezadowolenia z pracy, dowodząc, że za te dwa stany odpowiedzialne są różne wymiary pracy⁸⁶.

Prace Herzberga wywarły ogromny wpływ na rozwój programów wzbogacania pracy. Złożony model potrzeb – w którym u jednej osoby mogą jednocześnie występować czynniki powodujące zadowolenie i niezadowolenie z pracy – podkreśla znaczenie zrozumienia przez kierownictwo różnic między poszczególnymi osobami przy projektowaniu sposobów ich motywowania⁸⁷. Znajomość czynników wpływających na zadowolenie pracowników pozwala na określenie obszarów problematycznych i wprowadzanie działań mających na celu zapobieganie pogłębianiu się poczucia niezadowolenia.

Na przestrzeni lat sformułowano bardzo wiele teorii motywacji. Motywacja jest fundamentalnym instrumentem w stymulowaniu u ludzi chęci do pracy. Motywacja odnosi się do przeżyć psychicznych człowieka, od których zależy możliwość oraz kierunek ludzkiej aktywności. Stanowi proces regulacji, której rolą jest sterowanie czynnościami tak, aby prowadziły do osiągnięcia konkretnego wyniku⁸⁸.



Rysunek 16. Czynniki motywacyjne

Źródło: opracowanie własne na podstawie A.Stabryła, *Podstawy zarządzania firmą. Modele, metody, praktyka*, Oficyna Wydawnicza Drukarni Antykwa s.c. , Kluczbork 1998, s. 188.

Umiejętność motywowania pracowników stanowi jeden z najistotniejszych czynników decydujących o skuteczności pracy menedżera. Warunkiem jednak efektywnego motywowania do pracy jest zrozumienie mechanizmu wpływu systemu nagradzania oraz

⁸⁶http://www.miscellanea.ujk.edu.pl/data/Oferta/Pliki/88_Art_Terelak.pdf, z dnia 12.04.1013.

⁸⁷J.A.F.Stoner, R.E.Freeman, D.R.Gilbert, *Kierowanie*, PWE, Warszawa 2001, s. 437-438.

⁸⁸L.Kozioł, M.Tyrańska, *Motywowanie pracowników w teorii i praktyce*, Wydawnictwo Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 2002, s. 13.

strukturalizacja warunków, w których odbywa się nagradzanie pracowników. Czynniki motywacyjne zostały przedstawione na rysunku 16.

Jednym z motorów działań człowieka jest dążenie do samorozwoju i samorealizacji które należą do tzw. wyższych potrzeb do zaspakajania, których skutecznym środkiem może okazać się praca. Jednak by tak mogło się stać, praca musi spełniać jeden z istotniejszych warunków, a mianowicie dawać pracownikowi satysfakcję.

Satysfakcja z pracy jest składową wielu czynników, wśród których są czynniki wpływające na zadowolenie z wykonywanej pracy. Można tutaj wymienić między innymi: osiągnięcia zawodowe, możliwość wykorzystania zdobytej wiedzy w pracy, uznanie przełożonych, posiadane umiejętności, doświadczenia, możliwość wykonywania odpowiedzialnej pracy, zajmowania prestiżowego stanowiska, szansa na podwyższanie kwalifikacji. Z kolei najczęstszymi przyczynami niezadowolenia w środowisku pracy są niskie wynagrodzenie, niekorzystne warunki pracy, konflikty interpersonalne.

Dobrze zorganizowana praca i właściwie przydzielone zadania sprzyjają poczuciu zadowolenia u pracowników. Zadowolenie to wpływa z kolei pozytywnie na nastawienie do pracy i do samego przedsiębiorstwa. Podnosi też poziom odpowiedzialności i zaangażowania w sprawy zawodowe. Ponadto badania naukowe potwierdzają, że zadowolenie z wykonywanej pracy wyraźnie koreluje z długością życia i jest podstawą zadowolenia z życia.

ROZDZIAŁ 3

METODOLOGICZNE ZAGADNIENIA BADAŃ

3.1. Cel pracy i hipotezy badawcze

Praca zawodowa jako jedna z ról życiowych stanowi ważny obszar aktywności współczesnej kobiety, ma wiele wymiarów podlegających ocenie i wartościowaniu. Praca zawodowa może być dla kobiet źródłem satysfakcji, okazją do osobistego rozwoju.

Praca zawodowa w połączeniu z innymi rolami w życiu kobiety, może wpływać pozytywnie na poczucie własnej wartości oraz lepszą jakość życia.

Celem pracy była ocena pracy zawodowej kobiet zatrudnionych w firmie FAKRO, w świetle ich opinii. Ponadto badania miały na celu odpowiedzieć na pytanie, czy satysfakcjonująca praca zawodowa ma wpływ na ich jakość życia.

Chcąc zrealizować cel badań zostały określone problemy badawcze, które sformułowano w postaci następujących pytań:

1. *Czy praca zawodowa ma znaczenie w życiu kobiet i jakie wartości jej przypisują?*
2. *Jakie są oceny pracy zawodowej wśród kobiet zatrudnionych w firmie FAKRO i od czego są one uzależnione?*
3. *Czy satysfakcja z wykonywanej pracy zawodowej wpływa na lepszą jakość życia kobiet?*

W przeprowadzonych badaniach postawiono trzy główne hipotezy:

H1: *Praca zawodowa kobiet jest ważnym aspektem ich życia,*

H2: *Kobiety oceniają pracę zawodową w sposób zróżnicowany i ich opinie są uzależnione od poziomu zadowolenia z obecnej sytuacji zawodowej,*

H3: *Satysfakcjonująca praca zawodowa kobiet ma istotny wpływ na jakość ich życia.*

Zrealizowane w niniejszej pracy badania były próbą weryfikacji postawionych hipotez.

3.2. Źródła i metody badawcze

W celu weryfikacji postawionych hipotez zostały przeprowadzone badania empiryczne. Zastosowano metodę ilościową. Techniką badawczą dla realizacji badań empirycznych był sondaż opinii kobiet zatrudnionych w firmie FAKRO. Narzędziem za pomocą, którego przeprowadzone zostały badania był kwestionariusz ankiety. Ankieta składała się z 19 pytań zamkniętych i 1 pytania otwartego. Pytania dotyczyły zagadnień związanych z pracą zawodową kobiet zatrudnionych w firmie FAKRO.

Część pytań w ankiecie wymagała zaznaczenia przez respondentkę tylko jednej z możliwych odpowiedzi, zastosowano tzw. kafeterię dysjunktywną, zaś pozostała część ankiety pozwalała na wybór przez badanego kilku możliwych odpowiedzi zastosowano tzw. kafeterię koniunktywną. W pytaniu otwartym stworzono respondentce możliwość podzielenia się własnymi uwagami.

3.3. Dobór próby

Badaną populację stanowiły kobiety aktywne zawodowo, w przedziale wiekowym od 20 do 60 lat. Dobór respondentek do badania był losowy i dotyczył wybranych działów, w których pracują kobiety objęte badaniem. Przeprowadzone badania miały miejsce w firmie FAKRO w Nowym Sączu w okresie od 3 do 20 grudnia 2012 r. W przeprowadzonych badaniach uczestniczyło 120 kobiet. Łącznie 103 spośród 120 kobiet biorących udział w badaniu zwróciło wypełniony kwestionariusz (wskaźnik zwrotu około 86%). Do próby badawczej nie zostały zakwalifikowane 3 wypełnione kwestionariusze. Powodem odrzucenia był brak odpowiedzi na kilka pytań. To uniemożliwiało klasyfikację, a tym samym dalszą analizę uzyskanych danych.

Badania ankietowe zostały przeprowadzone samodzielnie, a respondentki wypełniające ankietę zostały zapewnione o anonimowości udzielanych odpowiedzi oraz o tym, że uzyskane wyniki z przeprowadzonych badań będą wykorzystane jedynie na potrzeby pisanej pracy licencjackiej.

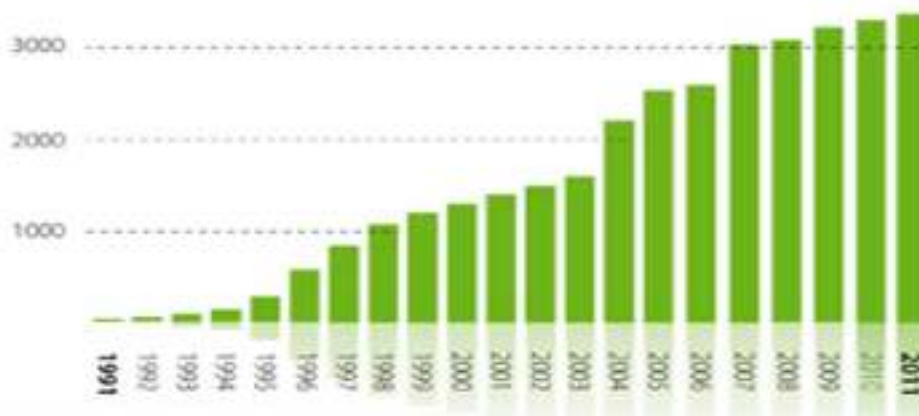
3.4. Teren badań - Firma FAKRO

Badanie zrealizowane zostało w firmie FAKRO w Nowym Sączu. Firma FAKRO to prywatna firma rodzinna, która powstała w 1991 roku. Jest najbardziej dynamiczną i najszybciej rozwijającą się firmą w branży okien dachowych na świecie. Przez kilkanaście lat z małej rodzinnej firmy rozwinęła się w międzynarodową korporację.



Ilustracja 1. Centrala firmy FAKRO w Nowym Sączu

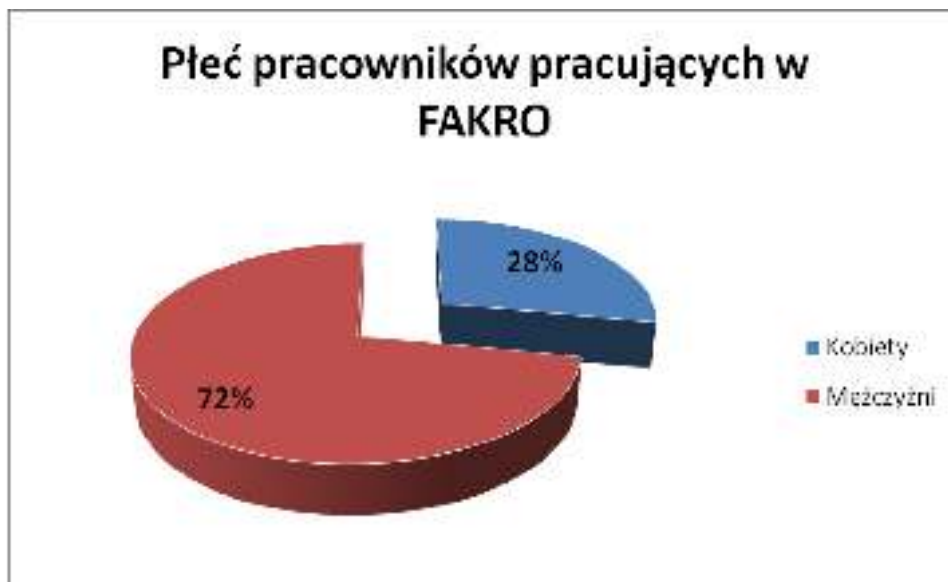
Źródło: materiały wewnętrzne firmy



Wykres 1. Liczba pracowników zatrudnionych w firmach należących do Grupy FAKRO

Źródło: materiały wewnętrzne firmy

Firma zatrudnia ponad 3200 pracowników w 12 zakładach na świecie oraz 14 własnych firmach dystrybucyjnych. Inwestycje w rozwój nowych produktów decydują o tym, że w firmie znajdują zatrudnienie zarówno pracownicy produkcyjni jak również specjaliści, menedżerowie produktów, konstruktorzy, technologowie maszyn, koordynatorzy sprzedaży na rynki zagraniczne.



Wykres 2. Procentowy udział kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie zatrudnionych w firmie FAKRO

Źródło: materiały wewnętrzne firmy

Obecnie GRUPA FAKRO to:

- lider w produkcji i sprzedaży okien dachowych w Polsce,
- lider w wielu krajach oraz numer 2 na świecie w branży okien dachowych,
- jedna z nielicznych polskich firm o zasięgu światowym z około 17 procentowym udziałem w rynku globalnym,
- ponad 3200 pracowników,
- nowoczesny ośrodek badawczo-rozwojowy (ponad 40 konstruktorów),
- ponad 100 tys. m² własnych hal produkcyjnych (12 zakładów produkcyjnych), 30 tys. m² hal magazynowych,
- 14 firm dystrybucyjnych FAKRO,
- rozbudowana sieć dystrybucji we wszystkich krajach, gdzie istnieje zapotrzebowanie na okna dachowe,

- autor wielu nowatorskich rozwiązań chronionych patentami oraz kilkudziesięciu zgłoszeń patentowych.

FAKRO jest producentem szerokiej gamy wyrobów, które umożliwiają komfortowe zamieszkiwanie na poddaszu. Należą do nich: okna dachowe o różnej konstrukcji, akcesoria i automatyka do okien, kolektory słoneczne, schody strychowe oraz wyłazy dachowe i świetliki rurowe.

Celem FAKRO jest dostarczenie najwyższej jakości produktów przeznaczonych do zabudowy poddasza, spełniających oczekiwania klientów na całym świecie. Natomiast misją FAKRO jest budowanie komfortu mieszkania na całym świecie. Okna dachowe i inne produkty FAKRO są bezpieczne, energooszczędne i przyjazne dla środowiska.

FAKRO stawia na:

- ROZWÓJ - silna i trwała pozycja wśród światowych liderów branży budowlanej,
- INNOWACYJNOŚĆ - produkty bezpieczne, energooszczędne i przyjazne dla środowiska,
- ODPOWIEDZIALNOŚĆ - społeczna odpowiedzialność biznesu w trosce o klienta, kontrahenta, pracownika oraz środowisko naturalne,
- ENTUZJAZM - kreatywność, efektywność, satysfakcja z pracy.

Strategią firmy FAKRO w realizowaniu swojej misji jest przeznaczenie 100% wypracowanych zysków na inwestycje i rozwój z myślą o miejscach pracy dla przyszłych pokoleń, a także konsekwentne budowanie polskiej firmy globalnej, co ma na celu poprawę życia w kraju. Drogą, którą FAKRO zmierza do osiągnięcia długofalowych celów jest promocja własnej marki przez sprzedaż produktów pod marką FAKRO oraz zmniejszanie dystansu do głównego konkurenta, co ułatwi firmie konkurowanie w przyszłości.

Firma FAKRO stara się stworzyć swoim pracownikom przyjazne i nastawione na osiągnięcie sukcesów środowisko pracy, ponieważ jest przekonana, że przyszłość firmy zależy od profesjonalnych, dobrze przygotowanych i silnie zmotywowanych ludzi. Budowanie polityki personalnej zaczyna się „od samej góry” – od Zarządu, który przyjął założenie, że to pracownicy są najcenniejszym zasobem firmy, siłą napędową jej funkcjonowania, a ich wiedza, kompetencje i umiejętności są wyznacznikiem przewagi konkurencyjnej na rynku.

Warto zacytować tutaj słowa Założyciela i Prezesa FAKRO – Pana Ryszarda Florka: *„To ważne, by lubić swoją pracę. Ja mam do tego mnóstwo powodów. Cieszy mnie, że dajemy zatrudnienie ponad trzem tysiącom osób w firmach należących do Grupy FAKRO. Dzisiejsze*

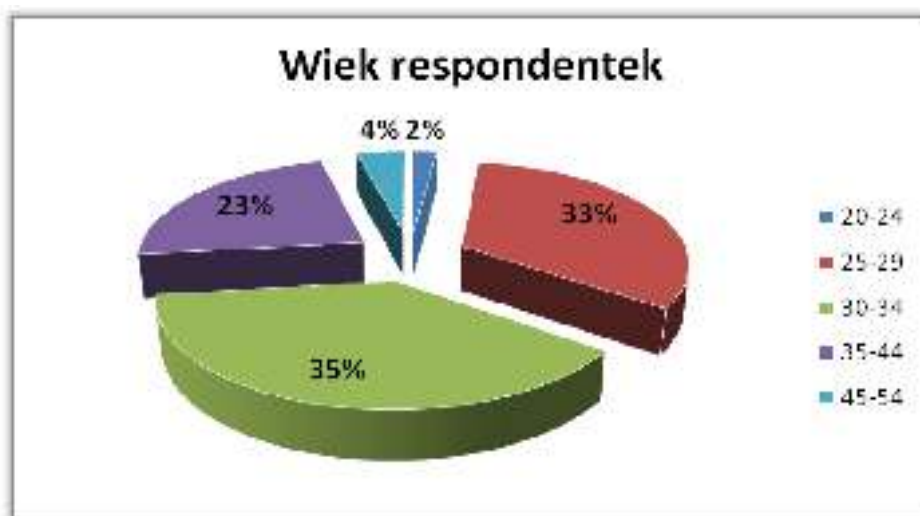
przedsiębiorstwa stają się bardzo podobne do siebie pod względem produktów lub technologii. Prawdziwą różnicę tworzą właśnie ludzie”.

Wyznawana w firmie filozofia zarządzania personelem podkreśla fakt, iż praca nie powinna być tylko źródłem środków do życia, ale powinna przynosić satysfakcję i możliwości rozwoju. Firma FAKRO stara się, aby tak było poprzez podejmowanie wielu działań opisanych poniżej. Celem głównym polityki personalnej jest zbudowanie osobistego zaangażowania pracowników w życie firmy. Zaangażowanie to świadomość każdego pracownika jak ważny jest jego własny wkład pracy w funkcjonowanie firmy, chęć pozostania w firmie i przyczyniania się do jej sukcesu.

3.5. Charakterystyka badanej próby

Charakteryzując badaną populację oparto się na danych społeczno-demograficznych respondentek, które zostały przedstawione przy użyciu wykresów i tabel. Różnicują one badaną populację ze względu na: wiek, wykształcenie, staż pracy i stanowisko pracy. Zaprezentowane są również takie dane respondentek jak stan cywilny, rodzinny oraz miejsce zamieszkania. Społeczno-demograficzne cechy osób badanych zostały zebrane i opracowane w oparciu o analizę metryczek, które stanowiły część końcową narzędzia badawczego, jakim był kwestionariusz ankiety użyty w badaniu pracownic firmy FAKRO w Nowym Sączu.

Pierwszą przyjętą determinantą był wiek respondentek, przedstawiony na wykresie 3.



Wykres 3. Struktura badanej grupy respondentek według wieku

Źródło: badania własne

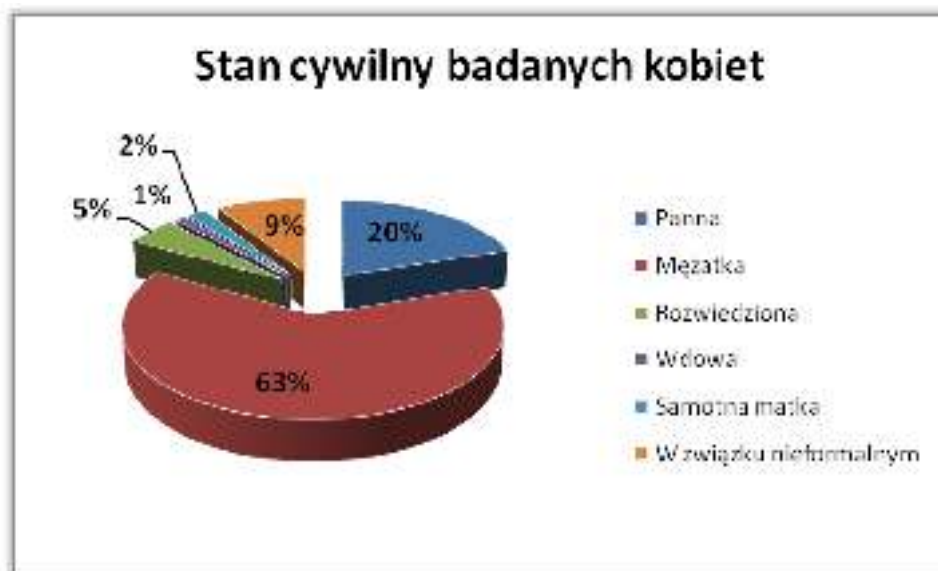
Wiekowi mobilności zawodowej, czyli 44 roku życia nie przekroczyło 93% kobiet, a więc większość. Wśród pracownic najczęściej respondentek było w wieku 30-34 lat (35%). Między 35 a 44 rokiem życia było 23% osób biorących udział w badaniu. Odsetek respondentek w wieku 45-54 lat wyniósł 4%. Niespełna 3% respondentek stanowiły osoby w przedziale wiekowym 55 lat i więcej. Pracownice najmłodsze w wieku do 24 lat, stanowiły około 2%. Głębsza analiza pozwala stwierdzić, że zdecydowana większość badanych pracownic to kobiety w wieku aktywnej prokreacji (20-34 lata), łącznie 70%.

Tabela 9. Respondentki według wieku

Wiek w latach	Respondentki	
	L	%
20-24	2	2
25-29	33	33
30-34	35	35
35-44	23	23
45-54	4	4
55 i więcej	3	3
Ogółem:	100	100,0

Źródło: badania własne

Stan cywilny respondentek obrazuje wykres 4. Większość, czyli 63% respondentek, to kobiety zamężne, sporą grupę stanowią też panny (20%).



Wykres 4. Struktura respondentek według stanu cywilnego

Źródło: badania własne

Kolejna grupa, bo 9% ogółu badanej populacji, stanowią osoby żyjące w związkach nieformalnych, natomiast 5% to kobiety rozwiedzione. Najmniejszą grupę respondentek stanowią samotne matki i wdowy (odpowiednio: 2% i 1%). Większość uczestniczących w badaniach kobiet pozostaje w związku małżeńskim.

Tabela 10. Struktura respondentek według stanu cywilnego

Stan cywilny:	L	%
Panna	20	20
Mężatka	63	63
Rozwiedziona	5	5
Wdowa	1	1
Samotna matka	2	2
W związku nieformalnym	9	9
Ogółem:	100	100

Źródło: badania własne

Respondentki, które zostały objęte badaniem pracują w firmie w FAKRO w działach: Obsługa rynku, Dział handlowy, Logistyka i planowanie, Dział promocji, Dział szkoleń, Kontrola jakości, Księgowość, Kadry, Eksport, Zarządzanie produkcją, Produkcja dodatków, Produkcja okien. Najliczniejszą grupę stanowiły pracownice Księgowości, Działu Kadr, Działu Promocji oraz Produkcji dodatków, co prezentuje wykres 5.



Wykres 5. Działy w których pracują badane pracownice firmy FAKRO

Źródło: badania własne

Najliczniejszą grupę respondentek stanowiły kobiety z wykształceniem wyższym, bo aż 65%. Wykształcenie średnie posiadało 24% ankietowanych. Najmniej liczną grupę reprezentowały osoby z wykształceniem zawodowym (11%).



Wykres 6. Struktura badanej grupy respondentek według wykształcenia

Źródło: badania własne

Uwzględniając fakt, że wiele badanych kobiet jest zatrudnionych w dziale szkoleń, księgowości, logistyki i promocji, jest zrozumiałe, że przeważa wśród wszystkich badanych wykształcenie wyższe.

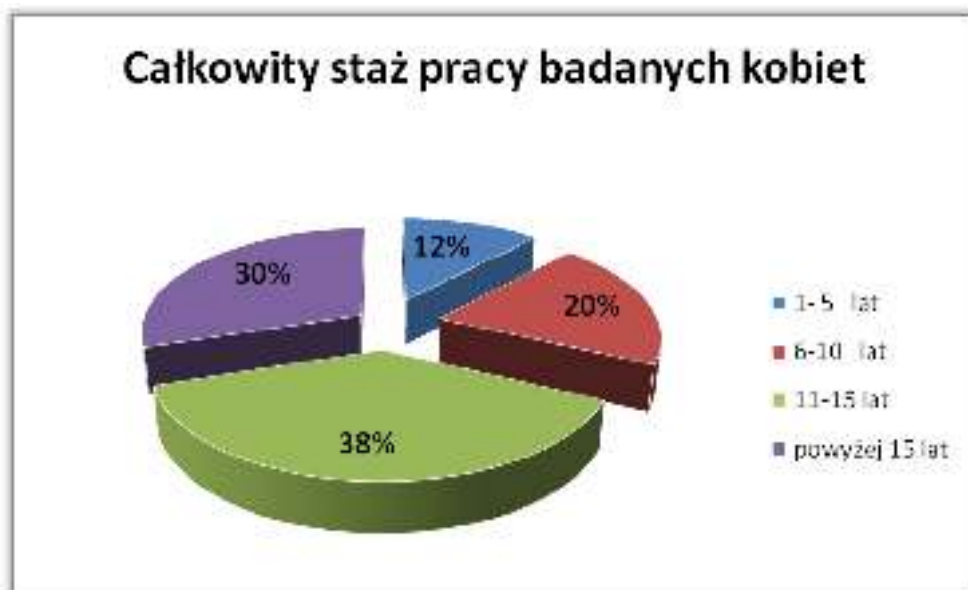
Tabela 11. Respondentki według wykształcenia

Wykształcenie:	L	%
Zawodowe	11	11
Średnie	24	24
Wyższe	65	65
Ogółem:	100	100,0

Źródło: badania własne

Kolejny wykres przedstawia całkowity staż pracy badanych kobiet (wykres 7). Przeważają kobiety pracujące w okresie 11 – 15 lat (38%) oraz powyżej 15 lat (30%). Natomiast 20%

respondentek określiła swój staż pracy w zakresie 6 -10 lat oraz 12% badanych kobiet w przedziale 1- 5 lat.



Wykres 7. Respondentki według całkowitego stażu pracy

Źródło: badania własne

Większość respondentek (68%), biorąc pod uwagę ogólny staż pracy, to osoby pracujące powyżej 10 lat.

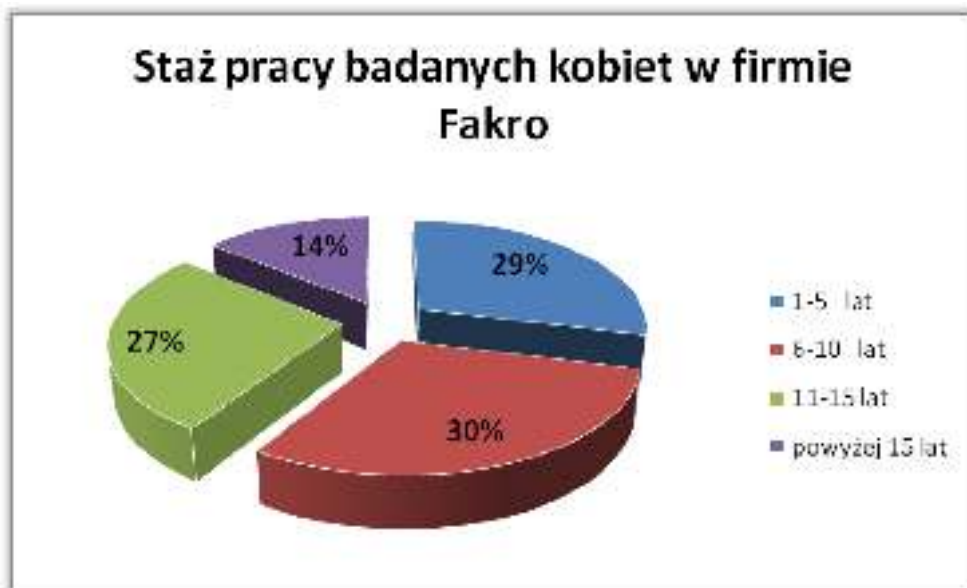
Tabela 12. Respondentki według całkowitego stażu pracy

Całkowity staż pracy	L	%
1- 5 lat	12	12
6-10 lat	20	20
11-15 lat	38	38
powyżej 15 lat	30	30
Ogółem:	100	100,0

Źródło: badania własne

Osoby badane, co przedstawiono na wykresie 8, mają zróżnicowany staż pracy w firmie FAKRO. Najliczniejszą grupę respondentek stanowią kobiety ze stażem w przedziale 6-10 lat (30%). Niewiele mniejszą grupę stanowią kobiety zatrudnione w firmie

FAKRO w przedziale od 1-5 lat (29%) oraz od 11 do 15 lat (27%). Natomiast najmniejszą grupę stanowią respondentki ze stażem powyżej 15 lat, bo 14%.



Wykres 8. Respondentki według stażu pracy w firmie Fakro

Źródło: badania własne

Jak widać, porównanie ogólnego stażu pracy i okresu zatrudnienia w Fakro, wskazuje, że staż pracy w badanej firmie jest krótszy. Wynika z tego, że dla części kobiet praca w Fakro nie jest pierwszym miejscem zatrudnienia.

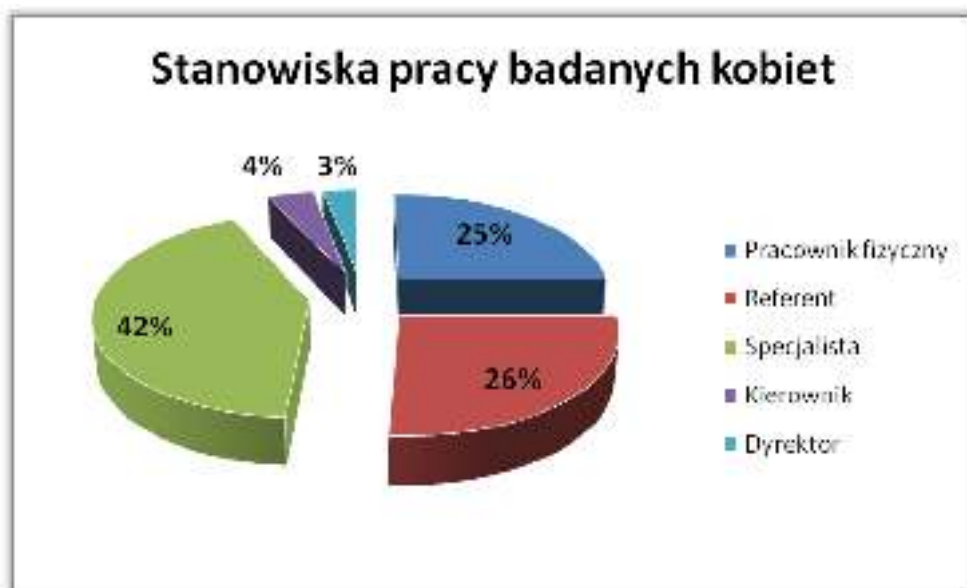
Tabela 13. Respondentki według stażu pracy w obecnej firmie

Staż pracy badanych kobiet w obecnej firmie	L	%
1-5 lat	29	29
6-10 lat	30	30
11-15 lat	27	27
powyżej 15 lat	14	14
Ogółem:	100	100,0

Źródło: badania własne

Zdecydowana większość osób badanych, bo 42% zajmuje stanowiska specjalisty, natomiast 26% respondentów stanowią referenci. Wśród przebadanych kobiet zaledwie 7%

z ogółu badanych stanowią osoby na stanowiskach kierowniczych. Natomiast 25% z liczby badanych pracownic pracuje na stanowisku robotniczym.



Wykres 9. Respondentki według zajmowanego stanowiska

Źródło: badania własne

Ze zgromadzonych danych wynika iż w próbie badawczej była zdecydowana większość kobiet zajmujących stanowiska administracyjne 75% .

Tabela 14. Respondentki według zajmowanego stanowiska

Stanowiska pracy:	L	%
Pracownik fizyczny	25	25
Referent	26	26
Specjalista	42	42
Kierownik	4	4
Dyrektor	3	3
Ogółem:	100	100,0

Źródło: badania własne

Wykres 10 pokazuje stan rodzinny ankietowanych osób. Przeważają kobiety z dwójką dzieci (39%). Kolejną grupę, bo 28 % stanowią kobiety z jednym dzieckiem. Stosunkowo wysoki odsetek respondentek stanowią kobiety nie posiadające dzieci (25%). Natomiast najmniejszą grupę stanowią kobiety posiadające 3 dzieci (6%). Z całej grupy przebadanych są również kobiety posiadające 4 lub więcej dzieci (2%).



Wykres 10. Respondentki według liczby dzieci

Źródło: badania własne

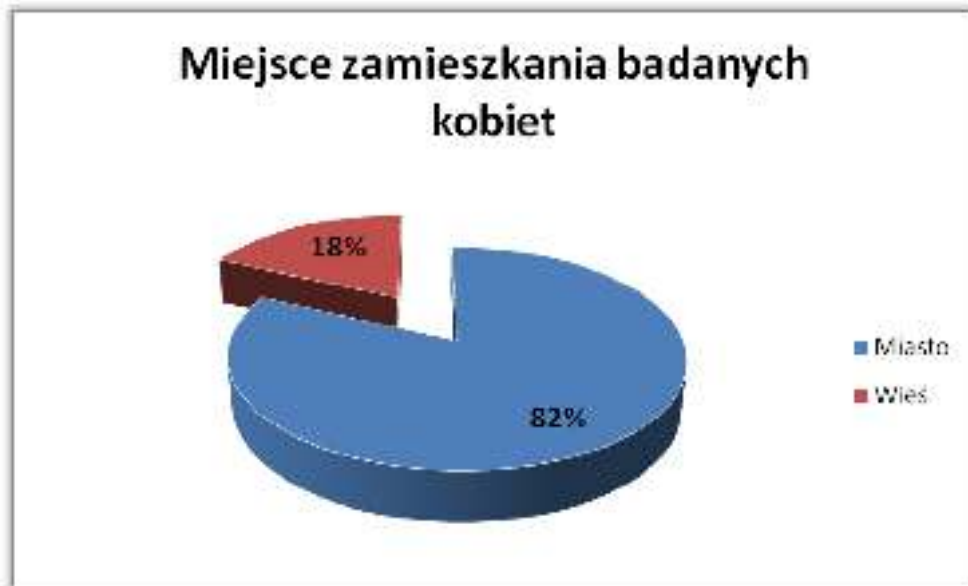
Największy odsetek respondentek stanowiły kobiety posiadające dwoje lub jedno dziecko. Dane te ukazały interesującą cechę badanych kobiet – niską dzietność.

Tabela 15. Respondentki według liczby dzieci

Liczba dzieci	L	%
nie posiadam dzieci	25	25
1 dziecko	28	28
2 dzieci	39	39
3 dzieci	6	6
4 i więcej dzieci	2	2
Ogółem:	100	100

Źródło: badania własne

Większość ankietowanych kobiet, bo aż 82% mieszka w miastach, natomiast 18% stanowią respondentki mieszkające na wsi.



Wykres 11. Respondentki według miejsca zamieszkania

Źródło: badania własne

Ze zgromadzonych danych wynika, iż w próbie badawczej tylko niewiele respondentek pracujących w firmie Fakro zamieszkuje na wsi.

Tabela 16. Miejsce zamieszkania badanych kobiet

Miejsce zamieszkania:	L	%
Miasto	82	82
Wieś	18	18
Ogółem:	100	100,0

Źródło: badania własne

Podsumowując charakterystykę 100 kobiet zatrudnionych w firmie Fakro, które uczestniczyły w badaniach należy podkreślić, że najliczniejszą grupę stanowiły kobiety z wykształceniem zawodowym, wyższym i średnim. Prawie 2/3 respondentek było w wieku mobilnym zawodowo. Zdecydowaną większość badanych pracownic stanowiły kobiety w wieku aktywnej prokreacji (20-34 lata), łącznie 70%. Przeważały kobiety zamężne, prawie

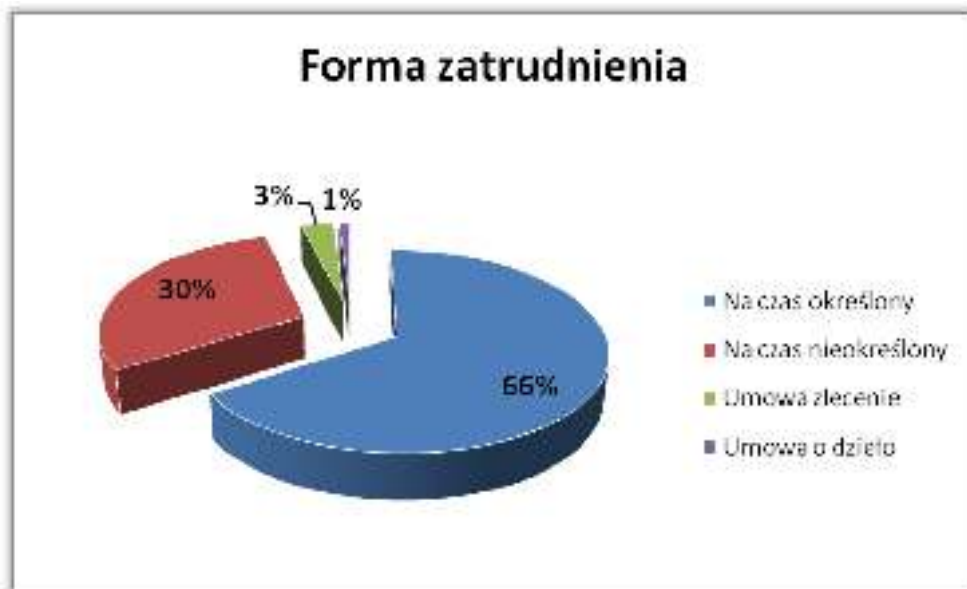
2/3 respondentek. Sporą grupę stanowiły też panny 20%. Dominującą grupą wśród respondentek stanowiły kobiety zamieszkujące miasto 82%. Mieszkanek wsi było 18%. W próbie badawczej zdecydowana większość kobiet zajmowała stanowiska administracyjne, bo aż 75%. W badaniu uczestniczyły kobiety o zróżnicowanym stażu pracy. Większość respondentek, łącznie 68%, biorąc pod uwagę ogólny staż pracy, były to osoby pracujące powyżej 10 lat. Porównanie ogólnego stażu pracy i okresu zatrudnienia w firmie Fakro wykazało, że badane kobiety miały krótszy staż pracy w firmie Fakro.

ROZDZIAŁ 4

PRACA ZAWODOWA KOBIET W ŚWIETLE WYNIKÓW BADAŃ WŁASNYCH

4.1. Prezentacja wyników badań

Na początku badania respondentki zostały poproszone o wskazanie formy zatrudnienia. Interesujące było się dowiedzieć, czy w firmie w której pracują są stabilne warunki pracy i jaki rodzaj umowy o pracę najczęściej otrzymują.



Wykres 12. Respondentki według formy umowy o pracę (N=100)

Źródło: badania własne

Tabela 17. Respondentki według formy umowy o pracę (N=100)

Forma zatrudnienia badanych kobiet	Respondentki L
Na czas określony	66
Na czas nieokreślony	30
Umowa zlecenie	3
Umowa o dzieło	1
Ogółem:	100

Źródło: badania własne

Jak przedstawiono na wykresie 12 zdecydowana większość respondentek, bo aż 66% była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony. Kolejną grupę badanych w liczbie 30% stanowiły kobiety, które były zatrudnione na czas nieokreślony. Natomiast najmniej liczną grupą badanych były kobiety zatrudnione na podstawie umowy zlecenia (3%) i umowy o dzieło (1%).

Tabela 18. Respondentki zatrudnione według formy umowy o pracę z podziałem na zajmowane stanowisko (N=100)

Forma zatrudnienia badanych kobiet według zajmowanego stanowiska					
Kategoria	Stanowisko				
	Pracownik fizyczny	Referent	Specjalista	Kierownik	Dyrektor
Na czas określony	25	23	18	-	-
Na czas nieokreślony	-	1	22	4	3
Umowa zlecenie	-	2	1	-	-
Umowa o dzieło	-	-	1	-	-

Źródło: badania własne

Jak wynika z danych przedstawionych w tabeli 18, umowę na czas określony najczęściej otrzymywały kobiety na stanowiskach: pracownik fizyczny oraz referent. Umowa na czas określony stosowana była w stosunku do 25% respondentek zatrudnionych na stanowisku pracownika fizycznego, 23% na stanowisku referenta i 18% na stanowisku specjalisty. Zdecydowaną większość kobiet zatrudnionych na umowę na czas nieokreślony stanowiły kobiety na stanowiskach specjalistycznych - 22% i kierowniczych - 7%. Sporadycznie firma zatrudnia kobiety na umowy zlecenie lub umowy o dzieło.

Na podstawie tych wyników można wnioskować, że firma Fakro postrzega pracowników jako cenny zasób firmy, który stanowi siłę napędową jej funkcjonowania. Natomiast wiedza, kompetencje i umiejętności są wyznacznikiem przewagi konkurencyjnej na rynku. Dlatego też kobiety, które posiadają kwalifikacje poszukiwane przez firmę, często są zatrudniane na umowę na czas nieokreślony.

W kolejnym pytaniu poproszono respondentki o wskazanie wymiaru czasu pracy w jakim wykonują swoją pracę.



Wykres 13. Respondentki według wymiaru czasu pracy (N=100)

Źródło: badania własne

Tabela 19. Wymiar czasu pracy (N=100)

Wymiar czasu pracy	Respondentki L
Praca na pełny etat	90
Praca na niepełny etat	10
Suma:	100

Źródło: badania własne

Dominującym wymiarem czasu pracy, w jakim zatrudnione były badane kobiety to zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Jak przedstawiono na wykresie 13, aż 90% respondentek wykonuje swoją pracę w wymiarze całego etatu, natomiast 10% pracuje na niepełnym etacie.

4.1.1. Ocena pracy zawodowej kobiet

Kolejnym analizowanym obszarem badań jest dokonana przez respondentki ocena pracy zawodowej. Chcąc poznać ich opinie i poglądy na ten temat, na początku zapytano respondentki o wskazanie najistotniejszych motywów podejmowania pracy zawodowej.



Wykres 14. Motywy podejmowania pracy zawodowej przez badane kobiety (N=100)

Źródło: badania własne

Tabela 20. Motywy podejmowania pracy zawodowej przez badane kobiety (N=100)

Motywy podejmowania pracy zawodowej przez badane kobiety	Respondentki L
Kariera zawodowa	18
Niezależność finansowa	89
Prestiż społeczny	10
Rozwój osobisty	75
Umożliwia kontakty towarzyskie	63
Źródło zarobku	73

Źródło: badania własne

Kobiety uczestniczące w badaniu mogły wskazać maksymalnie trzy motywy, które z ich punktu widzenia są najważniejsze przy podejmowaniu pracy zawodowej. Jak przedstawiono na wykresie 14 zdecydowanie najwięcej respondentek wskazało, że najważniejszym czynnikiem motywującym ich do podjęcia pracy jest niezależność finansowa. Tak odpowiedziała zdecydowana większość, bo aż 89% ankietowanych. Bardzo często badane kobiety wskazywały również jako przyczynę aktywności zawodowej następujące motywy: rozwój osobisty - 75% oraz źródło zarobku - 73%.

System wynagradzania w analizowanym przedsiębiorstwie jest ciągle modyfikowany i dopasowywany do sytuacji na rynku pracy i uzależniony od osiągnięcia przez firmę dobrych wyników finansowych. Ponadto została podjęta próba powiązania systemu wynagradzania z wdrażanym Systemem Okresowej Oceny Pracowników. Na pensję pracownika składają się: wynagrodzenie zasadnicze (zgodnie z siatką płac), premia od wyników, premia efektywnościowa, premia koniunkturalna (uzależniona od koniunktury na rynku), dodatek stażowy, dodatek funkcyjny.

Kolejnym motywem wymienianym przez badane kobiety jest możliwość kontaktów towarzyskich - 63%. Wśród pozostałych motywów aktywności zawodowej wymieniano również karierę zawodową - 18% oraz prestiż społeczny – 10%.

Tak rozkładające się wyniki mogą świadczyć o tym, że kobiety są coraz bardziej świadome tego, że przez swą aktywność zawodową mogą się rozwijać, zdobywać doświadczenie, podnosić swe kwalifikacje, by w rezultacie otrzymywać zadowalające ich wynagrodzenie.

Tabela 21. Czynniki motywujące do pracy w opinii badanych kobiet (N=100)

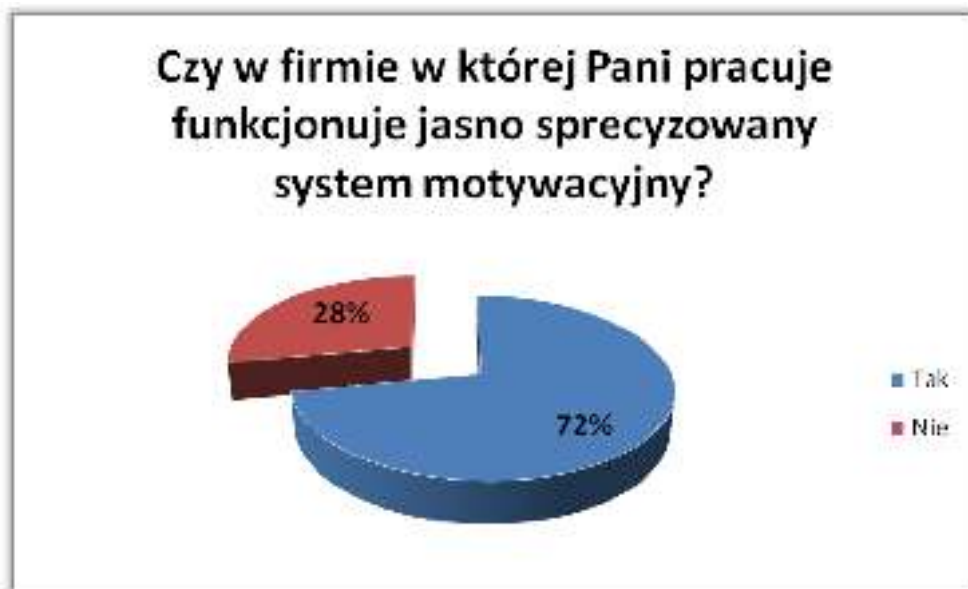
W jakim stopniu wymienione poniżej czynniki motywują Panią do pracy?					
Kategoria	1	2	3	4	5
Dobra atmosfera w pracy	1	1	8	15	75
Możliwość doksztalcania	20	10	16	20	34
Możliwość awansu	11	17	16	24	32
Możliwość korzystania ze służbowego samochodu i telefonu	15	27	18	26	14
Premie / nagrody	1	1	7	21	70
Prestiż wykonywanego zawodu	25	14	18	32	11
Wynagrodzenie	1	1	3	9	86
Wyjazdy służbowe	26	15	28	10	21
Wykonywanie zawodu zgodnego z wykształceniem	25	6	12	14	43

Źródło: badania własne

Ankietowane kobiety zostały poproszone o wskazanie czynników, które ich zdaniem w największym stopniu motywują je do pracy. Do oceny zadowolenia respondentek posłużyła 5 - stopniowa skala, na której badane kobiety oceniały stopień zadowolenia z poszczególnych czynników motywujących je do pracy, gdzie ocena 1 oznaczała – w ogóle nie motywuje, a ocena 5 oznaczała, że bardzo mocno motywuje. Zdecydowanie najwięcej respondentek

wskazało, że czynnikiem, który ma największy wpływ na poziom motywacji w miejscu pracy jest wynagrodzenie (ponad 86% ankietowanych). Kolejne czynniki wymieniane były przez znacznie mniejszy odsetek respondentek. Wśród czynników motywujących, wpływających na zadowolenie z pracy, na wysokim drugim miejscu uplasowały się motywy pozamaterialne, tj. dobra atmosfera w pracy (75% ankietowanych). Trzecie miejsce z wynikiem 70% według respondentów zajęły motywy materialne, czyli premie i nagrody. Bardzo ważnym motywem wskazywanym przez respondentki to wykonywanie zawodu zgodnego z wykształceniem (tak odpowiedziało 43% spośród badanych kobiet). Około 32% ankietowanych zaznaczyła, że możliwość awansu jest czynnikiem decydującym o poziomie zadowolenia z wykonywanej pracy. Niemal 34% ankietowanych kobiet odpowiedziało, że czynnikiem, które je motywuje jest możliwość podnoszenia kwalifikacji oraz wyjazdy służbowe (około 21% badanych). Udział każdego z pozostałych czynników mających wpływ na poziom satysfakcji z pracy jest co najwyżej kilkuprocentowy.

Motywowanie stanowi jedną z najważniejszych funkcji zarządzania organizacją, ponieważ bez niego trudno sobie wyobrazić realizację przez pracowników celów i misji organizacji. Dlatego zapytano respondentki o to, czy według nich w firmie Fakro funkcjonuje jasno sprecyzowany system motywacyjny.



Wykres 15. Opinia badanych na temat istniejącego w firmie Fakro systemu motywacyjnego (N=100)

Źródło: badania własne

Zdecydowana większość badanych kobiet, bo 72% odpowiedziało, że w firmie w której pracują funkcjonuje jasno sprecyzowany system motywacyjny. Natomiast 28% badanych

kobiet odpowiedziała, iż system ten nie jest dopracowany i dlatego nie działa tak jak powinien. Firma FAKRO zdając sobie sprawę jak ważną rolę w organizacji odgrywa dobrze umotywowany pracownik, wciąż doskonali i poszukuje skutecznych metod motywowania swoich pracowników. Oprócz wynagrodzenia, które w Polsce wciąż jest jednym z głównych motywatorów, firma stara się wprowadzać dodatkowe czynniki motywacyjne.

Kolejne pytanie odnosiło się do warunków w jakich pracują ankietowane kobiety. Jak przedstawiono na wykresie 16, większość respondentek, bo 40% odpowiedziała, że raczej odpowiadają im warunki pracy, natomiast 30% badanych kobiet odpowiedziała, że zdecydowanie odpowiadają im warunki w jakich pracują. Natomiast 20% z ogółu badanych kobiet odpowiedziała, że warunki pracy są raczej niekorzystne w ich miejscu pracy; kolejne 10% respondentek odpowiedziała, że warunki pracy są niekorzystne w ich miejscu pracy.

Z uwagi na to, że większa część respondentek określiła panujące w firmie warunki pracy jako zadowalające, można uznać, że przedsiębiorstwo FAKRO jest dobrym miejscem pracy. Korzystne warunki w miejscu pracy, gdzie spędza się dużą część swojego życia, nie tylko sprzyjają rozwojowi, ale również wpływają na lepszą jakość wykonywanej pracy.

Niepokojące natomiast jest to, że prawie jedna trzecia zatrudnionych kobiet w firmie Fakro jest niezadowolona z warunków pracy. Dlatego też należy się temu przyjrzeć i stwierdzić w jakich obszarach warunki pracy są niezadowalające, by je w przyszłości poprawić.



Wykres 16. Ocena warunków pracy przez badane kobiety (N=100)

Źródło: badania własne

Analiza oceny warunków pracy w firmie Fakro z podziałem na stanowiska pokazuje, gdzie panuje największe zadowolenie, jak również niezadowolenie. Rozkład ten został przedstawiony w tabeli 22.

Tabela 22. Ocena warunków pracy przez badane kobiety z podziałem na stanowiska pracy (N=100)

Ocena warunków pracy przez badane kobiety z podziałem na stanowiska pracy				
Kategoria	zdecydowanie tak	raczej tak	raczej nie	zdecydowanie nie
Pracownik fizyczny	-	3	12	10
Referent	3	21	2	-
Specjalista	20	16	6	-
Kierownik	4	-	-	-
Dyrektor	3	-	-	-

Źródło: badania własne

Jak wynika z tych danych, grupą kobiet najbardziej niezadowolonych ze swoich warunków pracy były kobiety zatrudnione na stanowiskach produkcyjnych jako pracownicy fizyczni, natomiast grupą najbardziej zadowolonych ze swoich warunków pracy były kobiety pracujące w administracji. Zróżnicowanie w ocenach warunków pracy wynika przede wszystkim ze statusu zajmowanego stanowiska.

Wynagrodzenie jest istotnym aspektem pracy, wpływającym na zadowolenie z pracy i motywację pracowników, dlatego też respondentki zostały poproszone o ocenę zadowolenia z otrzymywanego wynagrodzenia.



Wykres 17. Ocena zadowolenia badanych kobiet z otrzymywanego wynagrodzenia (N=100)

Źródło: badania własne

Do oceny zadowolenia respondentek z wynagrodzenia posłużyła 5 stopniowa skala, na której badane kobiety oceniały stopień zadowolenia z otrzymywanego przez nie wynagrodzenia, gdzie 1 oznaczało – niezadowolona, 2 – raczej niezadowolona, 3 – ani zadowolona, ani niezadowolona, 4 – raczej zadowolona, 5 – zadowolona.

Jak przedstawiono na wykresie 17 największa grupa badanych kobiet (35%) jest zadowolona z otrzymywanego wynagrodzenia, natomiast 14% jest raczej zadowolona. Kolejno 11% respondentek oceniło swój stopień zadowolenia jako ani zadowolona, ani niezadowolona z wynagrodzenia. Natomiast 25% z ogółu badanych kobiet jest niezadowolona z wynagrodzenia, zaś 15% respondentek jest raczej niezadowolona z otrzymywanego wynagrodzenia.

Tabela 23. Ocena zadowolenia badanych kobiet z wynagrodzenia z podziałem na stanowisko pracy (N=100)

Poziom zadowolenia badanych kobiet z wynagrodzenia z podziałem na stanowiska pracy					
Kategoria	Zadowolona	Raczej zadowolona	Ani zadowolona, ani niezadowolona	Raczej niezadowolona	Niezadowolona
Pracownik fizyczny	-	-	-	-	25
Referent	-	2	11	13	-
Specjalista	28	12	-	2	-
Kierownik	4	-	-	-	-
Dyrektor	3	-	-	-	-

Źródło: badania własne

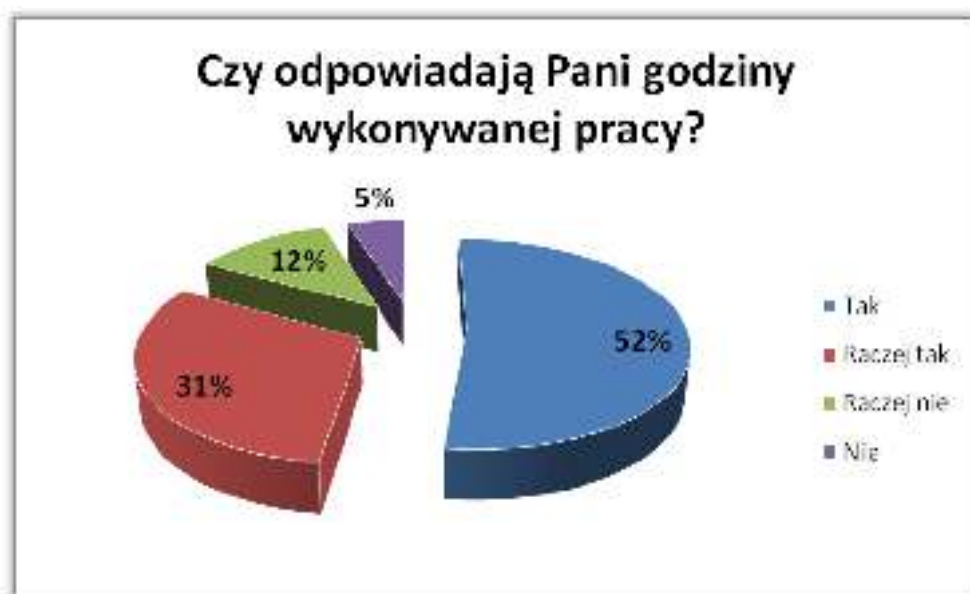
W tabeli 23 została pokazana zależność między zajmowanym stanowiskiem, a stopniem zadowolenia z wynagrodzenia w grupie badanych kobiet. Jak wynika z tych danych poziom zadowolenia z wynagrodzenia badanych jest zróżnicowany i jest on silnie skorelowany z zajmowanym stanowiskiem. Relatywnie najwyższe zadowolenie z wynagrodzenia wskazywały kobiety na stanowiskach kierowniczych (7%) i specjalistycznych (28%). Kilka procent respondentek (2%) zajmujących stanowisko referenta oceniło swój poziom zadowolenia jako raczej zadowolający. Niezadowolenie z otrzymywanego wynagrodzenia wyraziły kobiety zatrudnione na stanowisku pracownika fizycznego (25%) oraz kobiety zajmujące stanowisko referenta (13%). Natomiast 11% respondentek oceniło swój stopień zadowolenia z wynagrodzenia jako ani zadowolona, ani niezadowolona.

Można zaobserwować wyraźną zależność między zajmowanym stanowiskiem, a zadowoleniem z wynagrodzenia. Pracownice zajmujące stanowiska administracyjne oceniły

wynagrodzenie jako satysfakcjonujące, natomiast kobiety zajmujące stanowiska produkcyjne były wyraźnie niezadowolone z otrzymywanego wynagrodzenia.

Warto wspomnieć, że system wynagradzania w analizowanym przedsiębiorstwie jest ciągle modyfikowany i dopasowywany do sytuacji na rynku pracy. Ponadto została podjęta próba powiązania systemu wynagradzania z wdrażanym Systemem Okresowej Oceny Pracowników. Być może pozwoli to na poprawę niezadowolających wyników oceny przez ankietowane kobiety, które pracują na linii produkcyjnej firmy.

W kolejnym pytaniu badane kobiety zostały poproszone o ocenę wymiaru czasu pracy, w jakim wykonują swoją pracę.



Wykres 18. Ocena organizacji czasu pracy przez badane kobiety (N=100)

Źródło: badania własne

Zdecydowana większość respondentek jest zadowolona z organizacji czasu pracy w firmie w której pracuje. Takie zdanie miało 83% badanych kobiet, natomiast około 12% badanych kobiet odpowiedziało, że jest raczej niezadowolona ze swojego czasu pracy. Tylko 5% ankietowanych wyraziła swą dezaprobatę dla organizacji czasu pracy.

Proces aktywizacji zawodowej kobiet, w tym kobiet mających dzieci, wiąże się z potrzebą wprowadzenia rozwiązań pozwalających na godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Należy podkreślić, że połączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym to prawdziwe wyzwanie dla kobiet.

W kolejnym pytaniu respondentki zostały zapytane czy w firmie w której pracują stosowane są rozwiązania ułatwiające łączenie pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych. Wyniki zostały zobrazowane na wykresie 19.



Wykres 19. Opinia badanych kobiet o stosowanych w firmie rozwiązaniach ułatwiających łączenie pracy i obowiązków rodzinnych (N=100)

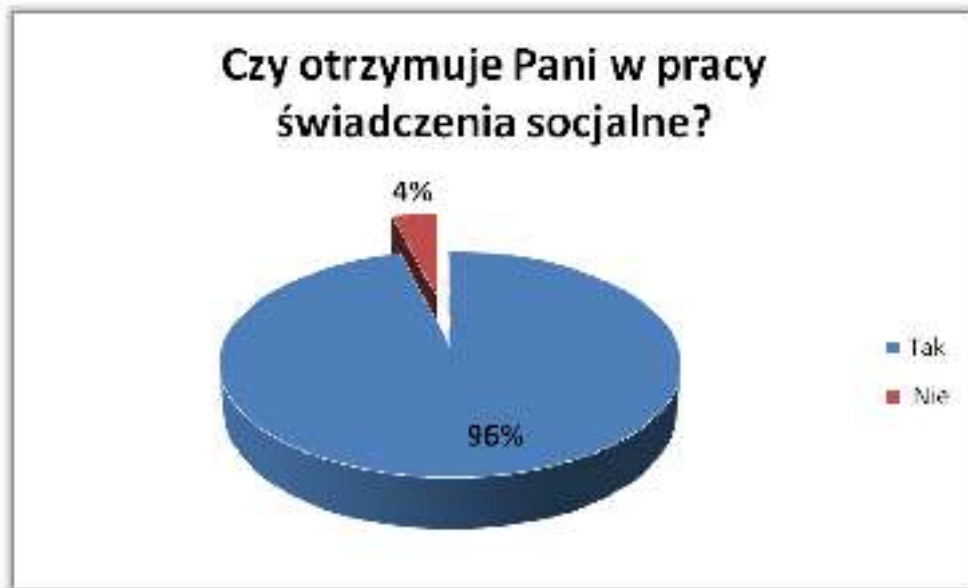
Źródło: badania własne

Z zaprezentowanych danych wynika, iż większość respondentek bo 51% z ogółu badanych kobiet stwierdziła, że w firmie nie istnieją rozwiązania ułatwiające łączenie pracy i obowiązków rodzinnych. Natomiast 45% ankietowanych odpowiedziało, że istnieją rozwiązania pozwalające łatwiej godzić życie rodzinne z pracą zawodową. Zaledwie 4% kobiet nie miała zdania na ten temat.

Niepokojące jest to, że połowa zatrudnionych kobiet w firmie Fakro stwierdziła, że w firmie nie istnieją rozwiązania ułatwiające łączenie pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych. Dlatego też należy się temu obszarowi przyjrzeć, by go w przyszłości poprawić. Trzeba opracować w firmie Fakro system wspierania kobiet w godzeniu ról zawodowych i rodzinnych.

Należy podkreślić, że wciąż w Polsce jednym z głównych motywatorów jest wynagrodzenie. Firma Fakro stara się jednak wprowadzać dodatkowe czynniki motywacyjne.

Są to różnego rodzaju świadczenia socjalne. Zakres świadczeń i korzystania z nich przez badane pracownice ilustruje wykres 20.

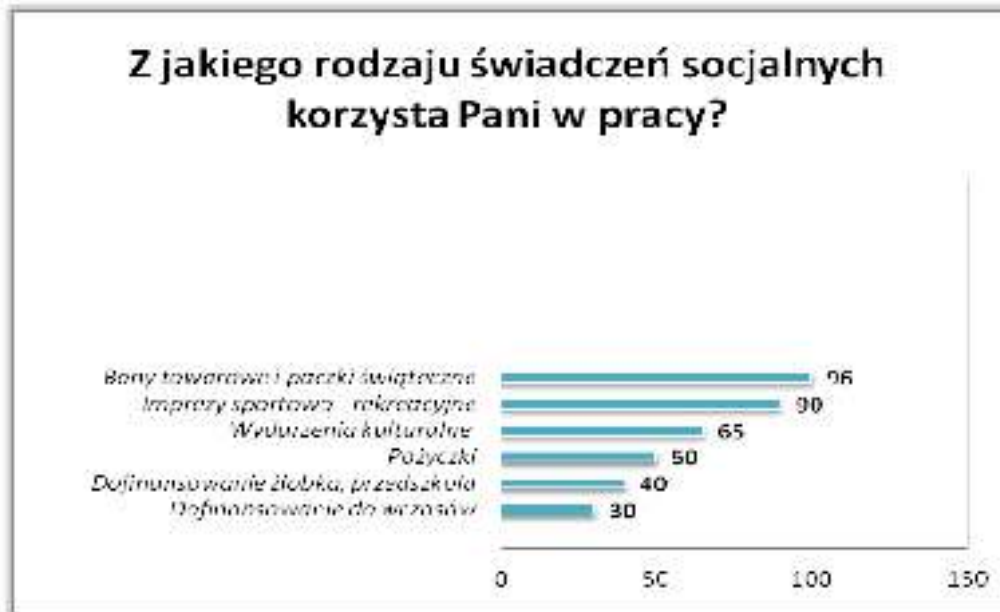


Wykres 20. Opinia badanych kobiet na temat otrzymywanych w pracy świadczeń socjalnych (N=100)

Źródło: badania własne

Jak wynika z zamieszczonego wykresu, z pakietu socjalnego w pracy korzysta 96% badanych kobiet, tylko 4% nie korzysta ze świadczeń socjalnych, ze względu na charakter umowy o pracę.

Odpowiedzi na pytanie, z jakiego rodzaju świadczeń socjalnych korzystają zatrudnione w firmie Fakro kobiety zostały przedstawione na wykresie 21. Najbardziej popularną formą pomocy socjalnej w ich ocenie były bony towarowe i paczki świąteczne z których korzystało aż 96% badanych pracownic. Drugą co do częstotliwości korzystania formą świadczenia socjalnego były imprezy sportowo – rekreacyjne. Korzystało z nich 90% badanych kobiet. Jak można zauważyć, obecnie coraz większym zainteresowaniem cieszy się udział w wydarzeniach kulturalnych: w firmie Fakro bardzo wiele ankietowanych kobiet, bo 65% korzystało właśnie z dofinansowania do wydarzeń kulturalnych. Kolejną formą świadczenia socjalnego, z którego chętnie korzystała liczna grupa badanych pracownic (50%) były pożyczki. Natomiast piątą co do częstotliwości korzystania formą świadczenia socjalnego było dofinansowanie do żłobka lub przedszkola, z którego to świadczenia skorzystało 40% z ogółu badanych. Najmniej popularną formą pomocy socjalnej, z której korzystało 30% respondentek było dofinansowanie do wczasów.



Wykres 21. Opinia badanych kobiet na temat form otrzymywanych w pracy świadczeń socjalnych (N=100)

Źródło: badania własne

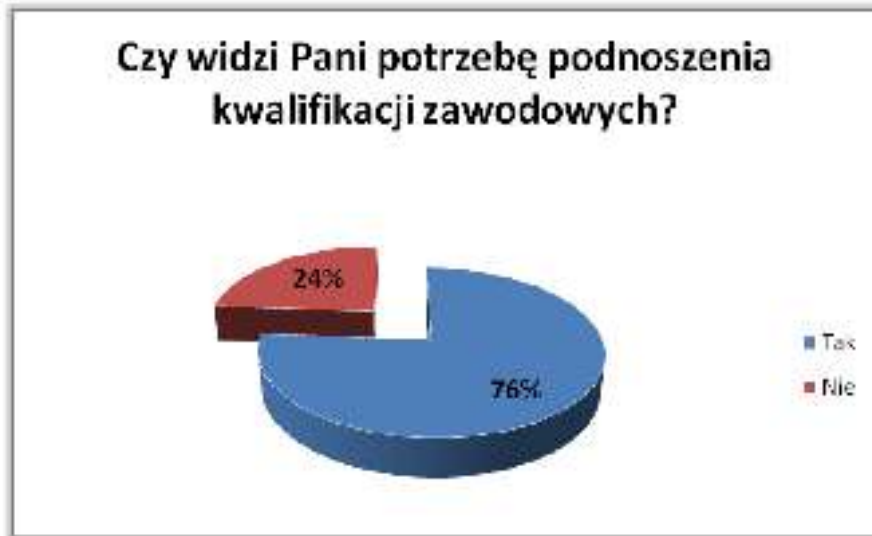
Dynamiczne zmiany na rynku pracy, szybko dezaktualizująca się wiedza i umiejętności, zmuszają do dokształcania się przez całe życie, szczególnie w wieku aktywności zawodowej. Przedmiotem dociekań w badaniu był również problem uczestnictwa w szkoleniach i w podnoszeniu kwalifikacji w świetle opinii badanych kobiet.

W kwestionariuszu skierowanym do respondentek pojawiło się pytanie dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Poniższy wykres przedstawia wskazania badanych kobiet na pytanie o potrzebę organizacji szkoleń, a tym samym podnoszenie swych kwalifikacji zawodowych. Na pytanie czy widzą potrzebę podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zdecydowana większość badanych kobiet, bo aż 76% respondentek stwierdziła, iż odczuwa taką potrzebę. Natomiast 24% stwierdziła, że nie widzi potrzeby podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

W firmie Fakro funkcjonuje zakrojona na szeroką skalę polityka szkoleniowa. Szkolenia w firmie obejmują różnorodne formy edukacji m.in.: projekty, seminaria, warsztaty, konferencje, kursy, studia, targi. Do najczęściej przeprowadzanych należą:

- szkolenia produktowe,
- szkolenia językowe,
- szkolenia menedżerskie,

- szkolenia typu "soft skills" - m.in. komunikacja interpersonalna, asertywność, radzenie sobie ze stresem.

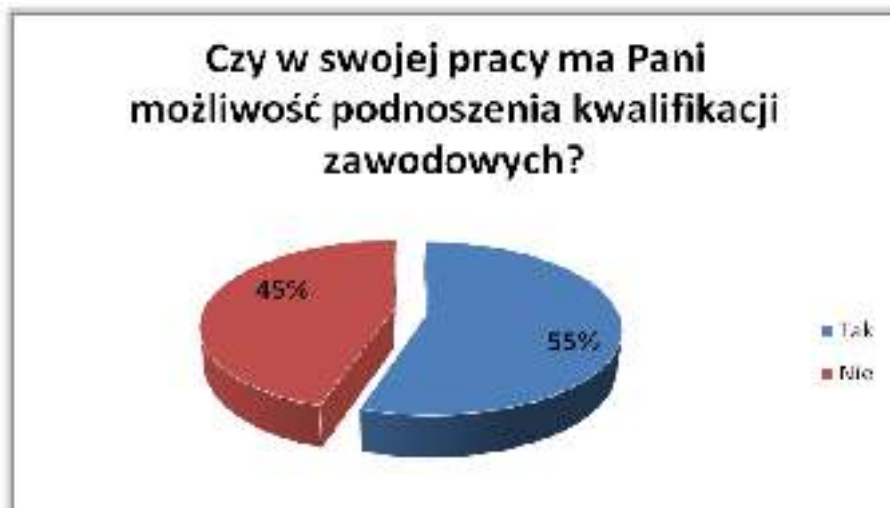


Wykres 22. Opinia badanych kobiet na temat podnoszenia kwalifikacji zawodowych (N=100)

Źródło: badania własne

Jak wynika z wypowiedzi, większości respondentek - kobiet pracujących w firmie Fakro jest otwartych na podnoszenie kwalifikacji zawodowych, ciągłe doskonalenie się i zaspokajanie potrzeb samorealizacji.

W kolejnym pytaniu poproszono respondentki o ocenę dostępności w firmie szkoleń i innych form związanych z podnoszeniem kwalifikacji.



Wykres 23. Opinia respondentek na temat możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych (N=100)

Źródło: badania własne

Wypowiedzi respondentek zaprezentowane na wykresie 23 wskazują, że w firmie Fakro odbywają się szkolenia i kursy umożliwiające pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Większość badanych kobiet, bo 55% stwierdziła, że ma możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Natomiast niepokojące jest to, że aż 45% ankietowanych kobiet w obecnej pracy nie ma możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Warto zadać sobie pytanie dlaczego nie wszystkie kobiety pracujące w firmie mogą korzystać z różnorodnych szkoleń organizowanych przez firmę.

Skuteczna i odpowiednio prowadzona polityka personalna w firmie jest gwarancją umacniania wiodącej pozycji firmy w branży budowlanej. Dlatego głównym celem firmy w zakresie prowadzonej polityki kadrowej jest taki dobór i kształtowanie kompetencji pracowników, aby optymalnie byli oni przygotowani do sprawnej realizacji zadań firmy, przy równoczesnej samorealizacji i zadowoleniu z wykonywanej pracy.

Kolejne pytanie podczas badania pracujących kobiet w firmie Fakro dotyczyło istnienia ścieżki rozwoju zawodowego.



Wykres 24. Opinia badanych kobiet na temat funkcjonującej w firmie Fakro ścieżce rozwoju zawodowego (N=100)

Źródło: badania własne

Na pytanie czy w firmie w której pracują, funkcjonuje ścieżka rozwoju zawodowego, większość, bo 57% z ogółu badanych kobiet stwierdziła, że w firmie funkcjonuje ścieżka rozwoju zawodowego. Natomiast 43% ankietowanych odpowiedziało, że nie istnieje ścieżka rozwoju zawodowego.

Praca dla każdego człowieka powinna być źródłem realizacji własnych ambicji. Jednakże nie zawsze tak jest. Z uwagi na uciążliwe warunki, nieodpowiednią organizację pracy czy też niewłaściwe zarządzanie pracownikami, praca może stać się przyczyną stresu. Natomiast długotrwały stres może prowadzić do zespołu wypalenia zawodowego, co w rezultacie może w znaczący sposób obniżyć motywację do pracy i zmniejszyć efektywność wykonywanej pracy.

Dlatego też respondentki zostały zapytane o to, czy podczas wykonywania swej pracy odczuwają dyskomfort związany ze stresem. Do pomiaru tej zmiennej służyła 5 - stopniowa skala, gdzie ocena 1 oznaczała pracę bezstresową, a 5 oznaczała bardzo wysoki poziom stresu. Na wykresie 25 i w tabeli 24 przedstawiono rozkład odpowiedzi wśród badanych kobiet.



Wykres 25. Ocena poziomu stresu w pracy według badanych (N=100)

Źródło: badania własne

Tabela 24. Ocena poziomu stresu w pracy według badanych

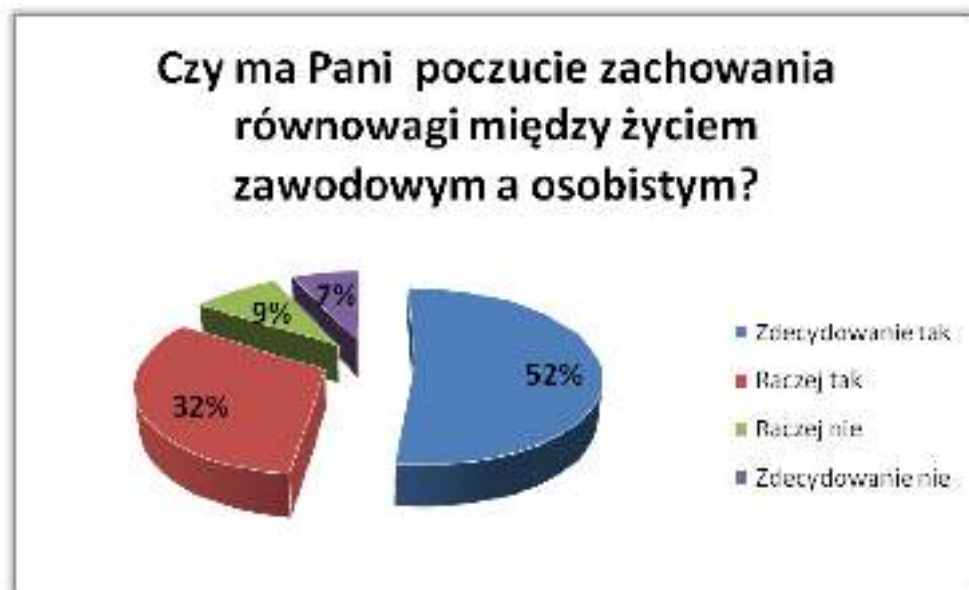
Ocena poziomu stresu w pracy według badanych	Respondentki L
1	11
2	32
3	24
4	18
5	15
Ogółem:	100

Źródło: badania własne

Z zaprezentowanych danych wynika, że większość badanych kobiet oceniła poziom stresu wynikający z wykonywanej pracy w skali 1 do 5, jako umiarkowany stopień stresu. Natomiast 15% badanych oceniło, że podczas wykonywania przez nie pracy występuje wysoki poziom stresu. Warto zwrócić uwagę, aby poziom stresu, który dzisiaj może wyrażać się wzrostem zaangażowania i aktywności, jutro nie przerodził się w spadek zaangażowania. Bardzo istotną przyczyną sukcesywnego narastania stresu jest zbyt duża i bardzo obciążająca liczba zadań oraz brak perspektyw dla satysfakcjonującego rozwoju zawodowego.

Obecnie obserwuje się coraz silniejsze tendencje w kierunku harmonijnego czasu poświęcanego na pracę i życie prywatne. Poważnym wyzwaniem dla współczesnej kobiety jest umiejętne łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi. Ważne jest dla kobiet, aby praca zawodowa nie odbywała się kosztem czasu poświęcanego rodzinie.

W kolejnym pytaniu poproszono badane kobiety, aby wyraziły opinię na temat związany z zachowaniem równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym. Na wykresie 26 przedstawione zostały rozkłady odpowiedzi na pytanie: „Czy ma Pani poczucie zachowania równowagi między życiem zawodowym a osobistym?”.



Wykres 26. Opinia badanych na temat zachowania równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym (N=100)

Źródło: badania własne

Z opinii badanych kobiet wynika, że nie mają większych problemów związanych z łączeniem obowiązków zawodowych i tych związanych z życiem osobistym. Nieco ponad

połowa badanych respondentek, tj. 52%, deklaruje, że udało się im zachować równowagę między pracą zawodową a życiem osobistym. Również liczna część z badanych kobiet, bo 32% odpowiedziało, że raczej ma poczucie zachowania równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym. Tylko 9% respondentek odpowiedziało, że raczej nie udaje się im zachować równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym. Natomiast 7% z ogółu badanych zadeklarowało, że nie udaje się im zachować równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym.

Na tej podstawie można wnioskować, że zdecydowana większość badanych kobiet potrafi dobrze się zorganizować i łączyć pracę zawodową z życiem prywatnym.

W kolejnym pytaniu starano się ustalić, jakie znaczenie odgrywa praca zawodowa w życiu badanych kobiet. Wyniki zostały zobrazowane na wykresie 27.



Wykres 27. Znaczenie pracy zawodowej w opinii badanych kobiet (N=100)

Źródło: badania własne

Praca zawodowa daje zdecydowanej większości respondentek (93%) poczucie życiowego spełnienia i wzbogaca życie osobiste. Zaledwie 6% badanych kobiet uważa, że praca zawodowa nie daje poczucia życiowego spełnienia i nie wzbogaca ich życia osobistego. Natomiast jedna kobieta nie miała zdania na ten temat.

Tak wysokie wyniki mogą świadczyć o tym, jak kobiety wysoko cenią pracę zawodową i że oprócz względów ekonomicznych dostrzegają także inne jej wymiary. Praca dla nich jest nie tylko źródłem satysfakcji, uznania, czy też prestiżu, ale także sensem życia.

Uczestniczki badania zostały poproszone o ocenę swojego zadowolenia z życia, z poszczególnych dziedzin życia. Respondentki miały do wyboru pięć ocen w stosunku do każdego wybranego problemu. Do pomiaru zadowolenia z poszczególnych dziedzin życia służyła 5 - stopniowa skala ocen, gdzie 1 oznaczało – bardzo niezadowolona, 2 – raczej niezadowolona, 3 – średnio zadowolona, 4 – raczej zadowolona, 5 – bardzo zadowolona. Na podstawie udzielonych odpowiedzi otrzymano następujące oceny (tabela 25), wyrażające zadowolenie badanych kobiet z poszczególnych dziedzin ich życia.

Tabela 25. Zadowolenie z życia według opinii badanych kobiet (N=100)

Poziom zadowolenia z życia w podanych obszarach					
Kategoria	Bardzo zadowolona	Raczej zadowolona	Średnio zadowolona	Raczej niezadowolona	Bardzo niezadowolona
Czas wolny	73	21	4	1	1
Perspektywa na przyszłość	32	28	20	9	11
Posiadane wykształcenie	26	24	20	18	12
Praca zawodowa	46	22	17	11	4
Przyjaciele i znajomi	40	23	18	15	4
Standard życia	23	34	20	14	9
Sytuacja materialna	28	20	16	17	19
Zdrowie	49	29	11	7	4
Życie osobiste	58	20	12	6	4
Życie rodzinne	54	31	9	4	2

Źródło: badania własne

Na podstawie powyższych danych widać, że badane kobiety są najbardziej zadowolone z czasu wolnego, życia osobistego, rodzinnego i zdrowia. Te odpowiedzi były najczęściej udzielane przez respondentki. Kolejne wysoko punktowane odpowiedzi dotyczyły już innej sfery. Liczna grupa kobiet stwierdziła, że jest zadowolona z pracy i z perspektywy na przyszłość. Na tej podstawie można stwierdzić, że badane kobiety na ogół są zadowolone ze swojego życia. Można również zaobserwować, że istnieje wyraźny związek pomiędzy zadowoleniem z życia rodzinnego i osobistego a zadowoleniem z pracy.

4.1.2. Zadowolenie i satysfakcja z pracy determinantem aktywności zawodowej kobiet

Dużą część naszego życia pochłania praca zawodowa. Dlatego ważne jest poczucie zadowolenia z pracy, gdyż wpływa nie tylko na lepszą jakość pracy, ale również na lepszą jakość życia. Jednym z problemów badawczych pracy było zadowolenie z pracy, które stanowi

istotny czynnik w życiu każdego człowieka. Respondentki zostały zapytane czy satysfakcjonuje je i zadowala obecnie wykonywana praca.

Tabela 26. Ocena stopnia zadowolenia badanych kobiet z pracy (N=100)

Poziom zadowolenia badanych kobiet z pracy zawodowej	Respondentki L
Bardzo zadowolona	28
Zadowolona	21
Raczej zadowolona	16
Ani zadowolona, ani niezadowolona	10
Raczej niezadowolona	3
Niezadowolona	15
Bardzo niezadowolona	7
Ogółem:	100

Źródło: badania własne

Ponad połowa badanych kobiet (65%) zadeklarowała zadowolenie z obecnie wykonywanej pracy. Tylko 10% ankietowanych kobiet jest wobec swojej pracy nastawiona obojętnie – ani nie są zadowolone, ani też nie są niezadowolone. Natomiast 25% respondentek odczuwa znaczące niezadowolenie z obecnie wykonywanej pracy. Pokazuje to wyraźnie, że większość pracownic jest zadowolona z przebiegu pracy w firmie, ale też duża część badanych osób dostrzega pewne zakłócenia, które nie pozwalają w pełni być zadowolonym z wykonywanej pracy.

Tabela 27. Ocena zadowolenia badanych kobiet z pracy z podziałem na wiek (N=100)

Poziom zadowolenia badanych kobiet z pracy z podziałem na wiek							
Kategoria wiekowa	Bardzo zadowolona	Zadowolona	Raczej zadowolona	Ani zadowolona, ani niezadowolona	Raczej niezadowolona	Niezadowolona	Bardzo niezadowolona
20-24	-	-	-	-	-	-	2
25-29	7	9	7	1	-	9	-
30-34	15	8	8	3	-	1	-
35-44	6	4	1	6	3	3	-
45-54	-	-	-	-	-	1	3
55 i więcej	-	-	-	-	-	1	2

Źródło: badania własne

Aby pogłębić otrzymane informacje związane z zadowoleniem z pracy zbadane zostały również różnice w ocenie zadowolenia z pracy w zależności od wieku respondentek. W tabeli 23 przedstawiono ranking poziomu zadowolenia z pracy w zależności od wieku, jakie posiadają respondentki. Najbardziej zadowolone ze swojej pracy są kobiety, które znajdują się w przedziale wiekowym od 30 do 34 lat (31%). Również swoją pracę za satysfakcjonującą uznały kobiety znajdujące się w wieku 25 – 29 lat. Taką pozytywną ocenę wystawiło 23% ankietowanych. Natomiast najniższy poziom zadowolenia z pracy widoczny jest wśród najstarszych respondentów, mających co najmniej 45 lat. Na tej podstawie można wnioskować, że firma Fakro stawia na młody, dynamiczny zespół charakteryzujący się dużym odsetkiem pracowników o wyższym wykształceniu, którzy wykazują gotowość do ciągłego doskonalenia się i podnoszenia swych kwalifikacji. Natomiast kobiety, które osiągnęły wiek przedemerytalny nie czują zadowolenia i radości z wykonywanej pracy. Być może nie obejmuje je już ścieżka rozwoju, jak w przypadku kobiet w wieku trzydziestu lat. Ale wiedza i doświadczenie tych kobiet mają wielkie znaczenie, dlatego należy stworzyć im jak najlepsze warunki do dzielenia się wiedzą i dokumentowania swoich doświadczeń w postaci stanowiskowych instrukcji.

Kolejno poddano ocenie zadowolenie z pracy respondentek w zależności od ich wykształcenia. W tabeli 28 przedstawiono ranking poziomu zadowolenia z pracy w zależności od wykształcenia, jakie posiadają respondentki.

Tabela 28. Ocena zadowolenia badanych kobiet z pracy z podziałem na wykształcenie (N=100)

Poziom zadowolenia badanych kobiet z pracy z podziałem na wykształcenie							
Kategoria	Bardzo zadowolona	Zadowolona	Raczej zadowolona	Ani zadowolona, ani niezadowolona	Raczej niezadowolona	Niezadowolona	Bardzo niezadowolona
Zawodowe	-	-	-	-	-	4	7
Średnie	-	-	6	4	3	11	-
Wyższe	28	21	10	6	-	-	-

Źródło: badania własne

Zadowolenie badanych kobiet z pracy jest w znacznym stopniu uzależnione od poziomu ich wykształcenia. Prawidłowość jaką można zaobserwować jest taka, że wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia, wzrasta poziom zadowolenia z pracy. Respondentki z wykształceniem wyższym, częściej niż pozostałe grupy respondentek określają poziom

swojego zadowolenia z pracy jako wysoki (65% ankietowanych). Udział odpowiedzi „bardzo niezadowolona” jest najwyższy w grupie osób z wykształceniem zawodowym i wynosi on 7%. Wśród ankietowanych mających wykształcenie średnie, udział osób deklarujących bardzo niskie zadowolenie z pracy wynosi 14%.

Zbadano również w jaki sposób kształtuje się zadowolenie z wykonywanej pracy z podziałem na zajmowane stanowisko w firmie. Wyniki zostały przedstawione w tabeli 29.

Tabela 29. Ocena poziomu zadowolenia badanych kobiet z pracy z podziałem na zajmowane stanowisko w pracy (N=100)

Poziom zadowolenia badanych kobiet z pracy z podziałem na stanowiska pracy							
Kategoria	Bardzo zadowolona	Zadowolona	Raczej zadowolona	Ani zadow. ani niezadow.	Raczej Niezadowolona	Niezadowolona	Bardzo niezadowolona
Pracownik fizyczny	-	-	-	-	3	15	7
Referent	-	-	16	10	-	-	-
Specjalista	22	20	-	-	-	-	-
Kierownik	3	1	-	-	-	-	-
Dyrektor	3	-	-	-	-	-	-

Źródło: badania własne

Zadowolenie badanych kobiet z pracy jest w znacznym stopniu uzależnione od zajmowanego stanowiska. Najbardziej zadowolone są kobiety, które zajmują stanowiska kierownicze (7%) i specjalistyczne (42%). Referenci z kolei, to grupa badanych, która jest raczej zadowolona (16%) lub nie potrafiąca zdecydować o swoim zadowoleniu (10% odpowiedziało – „ani zadowolona, ani niezadowolona”). Wobec tego można stwierdzić, że istnieje widoczna zależność pomiędzy poziomem zadowolenia z pracy, a zajmowanym stanowiskiem. Im wyższe stanowisko, tym większy odsetek kobiet określa się jako zadowolone.

Kolejną cechą różnicującą respondentki jest staż pracy. Poniżej w tabeli 30 został przedstawiony ranking dotyczący poziomu zadowolenia z wykonywanej pracy w podziale na grupy ankietowanych o różnym stażu pracy. Biorąc pod uwagę staż pracy respondentek, okazało się, że najwyższy poziom zadowolenia z pracy (49%) widoczny jest w przypadku respondentek, które obecne są na rynku pracy powyżej 10 lat. Badanie wykazało, że również wśród osób pracujących dłużej niż 5 lat, udział osób zadowolonych, bardzo zadowolonych i raczej zadowolonych z pracy jest znaczny i wynosi 14%. Wśród respondentek, których staż

pracy nie przekracza 5 lat widoczne jest niezadowolenie. W tej grupie kobiet odnotowano największy odsetek ocen bardzo niskich (9%).

Tabela 30. Ocena poziomu zadowolenia badanych kobiet z pracy z podziałem na staż pracy (N=100)

Poziom zadowolenia badanych kobiet z pracy z podziałem na staż pracy							
Kategoria	Bardzo zadowolona	Zadowolona	Raczej zadowolona	Ani zadow. ani niezadow.	Raczej niezadowolona	Niezadowolona	Bardzo niezadowolona
1- 5 lat	-	1	1	1	-	6	3
6-10 lat	5	4	5	1	-	4	1
11-15 lat	13	8	5	5	3	2	2
powyżej 15 lat	10	8	5	3	-	3	1

Źródło: badania własne

Na koniec badania, w pytaniu otwartym poproszono ankietowane kobiety, aby wypowiedziały się na temat wprowadzenia zmian, które pozwoliłyby na zwiększenie zadowolenia z ich pracy. Większość badanych kobiet odpowiedziała, że należy wprowadzić zmiany w funkcjonującym systemie motywacyjnym. Znaczna liczba ankietowanych stwierdziła również, że trzeba opracować siatkę płac tak, aby kobiety na tym samym stanowisku zarabiały na tym samym poziomie, co mężczyźni. Równie często padały odpowiedzi, że należy zatrudniać pracowników na umowę na czas nieokreślony. Odpowiedzi ankietowanych kobiet potwierdzają, które obszary w firmie Fakro są dla nich ważne i powinny zostać poprawione.

4.2. Wnioski z badań i ich ocena

Praca zawodowa stanowi ważny obszar aktywności w życiu współczesnego człowieka, ma jednak wiele wymiarów podlegających ocenie i wartościowaniu. Poczucie zadowolenia z pracy stanowi jeden z kluczowych czynników zadowolenia z życia.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, w świetle uzyskanych opinii od kobiet zatrudnionych w firmie Fakro oraz własnych obserwacji potwierdza się złożoność motywacji kobiet do pracy zawodowej. Praca dla współczesnej kobiety wiąże się nie tylko z potrzebą uzyskania dochodu, ale również z wartościami, które decydują o jakości ich życia.

Sytuacja pracy dla badanych kobiet jest zróżnicowana biorąc pod uwagę takie jej wymiary jak: forma zatrudnienia, warunki pracy, atmosfera w pracy. Analiza badań pokazała zależność między statusem społeczno - zawodowy badanych kobiet, a ich opiniami na temat pracy zawodowej. Opinie te wykazują znaczne zróżnicowanie. Zdecydowana większość respondentek jest zadowolona z pracy zawodowej. Można zauważyć, że pośród badanych kobiet wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia, rośnie odsetek kobiet zadowolonych z wykonywanej pracy. W opinii większości badanych, czynnikami wpływającymi w największym stopniu na zadowolenie z wykonywanej pracy są wynagrodzenie oraz zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem. Według respondentek w mniejszym stopniu na poziom zadowolenia z pracy wpływają świadczenia pozapłacowe. Jak wynika z przeprowadzonej analizy, kobiety wysoko cenią pracę zawodową ze względu na jej znaczenie ekonomiczne: jako czynnik kształtujący ich niezależność finansową i jako źródło zarobku.

Badane kobiety w zdecydowanej większości były zgodne, że praca zawodowa jest źródłem niezależności finansowej. Ponadto niezwykle ważne są dla badanych kobiet również pozamaterialne aspekty pracy, związane z rozwojem osobistym i samorealizacją. Dla większości respondentek praca jest dobrem samym w sobie, czymś więcej niż tylko źródłem dochodu. W badaniu wskazano następujące pozamaterialne aspekty pracy zawodowej: praca jako źródło satysfakcji, jako możliwość rozwoju zawodowego, kariery, prestiżu, poczucia wartości, poczucia sensu życia.

W świetle wyników badań potwierdzona została hipoteza, iż praca zawodowa stanowi bardzo istotną wartość w życiu kobiet, zapewnia im nie tylko egzystencję, ale również możliwość osiągnięcia prestiżu, jest źródłem osobistej satysfakcji, motywacją do innych działań i ma istotny wpływ na jakość ich życia. Zdecydowanej większości respondentek praca zawodowa daje poczucie życiowego spełnienia i wzbogaca ich życie osobiste. Ważnym wnioskiem z badania było wykazanie istniejących różnic pomiędzy poszczególnymi grupami badanych kobiet, jeśli chodzi o czynniki w największym stopniu wpływające na ich zadowolenie z pracy. Zróżnicowanie w ocenach poszczególnych aspektów pracy przez badane kobiety wynika przede wszystkim z ich różnego statusu zawodowego. Grupą najbardziej zadowolonych z analizowanych aspektów pracy były pracownice administracji, natomiast grupą najbardziej niezadowoloną były kobiety zatrudnione na produkcji. Okazuje się, że poczucie satysfakcji z wykonywanej pracy ma wpływ na ogólne zadowolenie z życia. Badania ankietowe potwierdziły postawione hipotezy, iż satysfakcja z wykonywanej pracy towarzyszy lepszej jakości życia kobiet.

4.3. Rekomendacja zmian dla poprawy warunków pracy kobiet

Przeprowadzone badania wykazały, że kobiety są w większości zadowolone z pracy. Respondentki ponadto twierdzą, że praca odgrywa w ich życiu bardzo ważną rolę. Wydaje się zatem, że działania, które są podejmowane na rzecz aktywizacji zawodowej kobiet mają swoje uzasadnienie i powinny być realizowane w sposób długofalowy.

Aby poprawić warunki pracy kobiet, można przedsięwziąć wiele działań naprawczych w obszarach wymagających szybkiej poprawy i wprowadzić szereg usprawnień. Trzeba opracować system wspierania kobiet w pracy oraz zaplanować działania ułatwiające im podejmowanie aktywności zawodowej.

W trakcie pisania tej pracy nasunęły się autorce następujące wnioski, które mogłyby poprawić warunki pracy kobiet. Wprawdzie wiele działań sprzyja satysfakcji zawodowej pracujących kobiet, ale są możliwe pewne działania wzmacniające tę satysfakcję i podnoszące ocenę zadowolenia z pracy. Sprzyjać mogą temu:

Stworzenie przyjaznych i dogodnych warunków pracy

- stabilność zatrudnienia,
- elastyczny czas pracy,
- dbałość o atmosferę pracy,
- kształtowanie kultury organizacyjnej.

Opracowanie systemu wynagradzania powiązanego z oceną wyników pracy

- przejrzysty system wynagradzania,
- powiązanie wynagrodzenia z efektami organizacyjnymi, indywidualnymi, zespołowymi,
- nagrody indywidualne i zespołowe.

Rozwój zatrudnionych kobiet

- dbałość o podnoszenie kwalifikacji zawodowych i rozwijanie zdolności,
- stymulowanie kreatywności, pomysłowości,
- wprowadzenie programu zarządzania talentami,
- większa dostępność do szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych.

Budowanie osobistego zaangażowania kobiet w życie firmy

- coaching i doradztwo,
- powierzanie kobietom częstszego kierownictwa nad realizowanymi projektami,
- możliwość samorealizacji poprzez prace,

- samodzielność działań, swoboda
- dzielenie się wiedzą,

Wspieranie równości szans kobiet i mężczyzn w pracy

- promocja partnerskiego modelu rodziny,
- poprawa warunków godzenia ról zawodowych i rodzinnych,
- przeciwdziałanie dyskryminacji kobiet w pracy.

Podsumowując można stwierdzić, że jest wiele obszarów dotyczących zarządzania pracą kobiet w firmie Fakro do poprawy i modyfikacji. Aby zwiększyć satysfakcję i zadowolenie z pracy kobiet można wprowadzić zaproponowane przez autorkę zmiany. Muszą to być jednak działania długofalowe, poparte przez Zarząd firmy lub nawet z jego aktywnym udziałem. Tylko wtedy można oczekiwać, że w przyszłości kobiety będą pracować z oddaniem i zaangażowaniem, a oprócz osobistej satysfakcji i poprawy jakości życia mogą przynieść firmie Fakro bardzo wymierne korzyści.

ZAKOŃCZENIE

Praca zawodowa jako jedna z ról życiowych stanowi ważny obszar aktywności w życiu człowieka. Uznawana jest ona za czynnik indywidualnego jego rozwoju. Poprzez pracę możemy się rozwijać i spełniać zawodowo. Obok oczywistego wymiaru ekonomicznego, nie mniej istotny jest wymiar społeczny pracy zawodowej oraz wymiar psychologiczny: rozwój osobisty, komfort psychiczny, wyższa samoocena i pewność siebie. Poczucie zadowolenia z pracy stanowi jeden z kluczowych czynników zadowolenia z życia.

Podmiotem badania była firma FAKRO i pracujące w niej kobiety. Firma Fakro to znaczący pracodawca w województwie małopolskim, który zatrudnia ponad 3 tysiące pracowników, w tym 1/3 stanowią kobiety. Firma Fakro doskonale rozumie, że swoją wysoką pozycję na rynku budowlanym w Polsce i na świecie zawdzięcza wysoce zaangażowanym i wykwalifikowanym pracownikom. Dlatego stwarza warunki sprzyjające rozwojowi pracowników. Potwierdzeniem dobrych praktyk są liczne nagrody np. „Solidny Pracodawca” oraz ostatnio otrzymana „Pracodawca Jutra”. Firma FAKRO została laureatem konkursu „Pracodawca Jutra 2013” zorganizowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Sądeckie przedsiębiorstwo znalazło się w gronie dwunastu firm prowadzących efektywne działania na rzecz przygotowania młodych osób do wejścia na rynek pracy. Aby rozwiązać problem i zdiagnozować w jaki sposób kobiety zatrudnione w firmie Fakro oceniają pracę zawodową, przeprowadzono analizę i zrealizowano badania.

Podstawą metodyczną pracy były badania ankietowe. W badaniach wzięło udział 120 kobiet, dla których został zastosowany dobór próby w sposób celowy. W trakcie przeprowadzonych badań poddano analizie pracę zawodową kobiet .

Autorka podjęła próbę zbadania opinii kobiet zatrudnionych w firmie Fakro na temat ich pracy zawodowej.

W opinii badanych kobiet potwierdza się złożoność motywacji kobiet do pracy zawodowej. Praca dla współczesnej kobiety wiąże się nie tylko z potrzebą uzyskania dochodu, ale również z wartościami, które decydują o jakości ich życia. Wyniki przeprowadzonych badań pozwalają na pozytywne zweryfikowanie postawionych hipotez.

Analiza badań pokazała zależność między statusem społeczno - zawodowym badanych kobiet a ich opiniami na temat pracy zawodowej. Opinie te wykazują znaczne zróżnicowanie. Ważnym wnioskiem z badania było wykazanie istniejących różnic pomiędzy poszczególnymi grupami badanych kobiet, jeśli chodzi o czynniki w największym stopniu wpływające na ich zadowolenie z pracy. Zróżnicowanie w ocenach poszczególnych aspektów

pracy przez badane kobiety wynika przede wszystkim z ich różnego statusu zawodowego. Zdecydowana większość badanych kobiet jest zadowolona z pracy zawodowej. Można zauważyć, że wśród badanych kobiet wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia, rośnie odsetek kobiet zadowolonych z wykonywanej pracy.

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, kobiety wysoko cenią pracę zawodową ze względu na jej znaczenie ekonomiczne: jako czynnik kształtujący ich niezależność finansową i jako źródło zarobku. Ponadto niezwykle ważne są dla badanych kobiet również pozamaterialne aspekty pracy, związane z rozwojem osobistym i samorealizacją.

Założona hipoteza, że praca zawodowa stanowi bardzo istotną wartość w życiu kobiet, została potwierdzona w trakcie realizacji badań. Według zdecydowanej większości badanych kobiet, praca zawodowa daje poczucie życiowego spełnienia i wzbogaca ich życie osobiste.

W pracy dowiedziono również, że satysfakcja z wykonywanej pracy towarzyszy lepszej jakości życia kobiet. Z opinii badanych kobiet wynika jednoznacznie, że praca zawodowa pozwala im nie tylko zaspokajać potrzeby materialne, ale również rozwijać się, realizować marzenia i spełniać swoje zawodowe ambicje.

Podsumowując, przeprowadzone badania potwierdzają dotychczasowe koncepcje teoretyczne, że zadowolenie z pracy stanowi jeden z istotnych czynników zadowolenia z życia. Ponadto można zauważyć, że istnieje ścisły związek między pracą zawodową i życiem osobistym.

Jakość życia pozostaje w fundamentalnym związku z byciem „autorem” własnego życia. Tak więc praca i kariera zawodowa stanowią dla kobiet drogę realizacji życiowych pragnień będąc jednocześnie środkiem do zdobycia i utrzymania pewnych wartości. Hierarchia tych wartości jest wyrażana w przyjmowaniu przez kobiety tzw. dewiz życiowych, dotyczących ich stosunku do swojej pracy. Człowiek jest istotą twórczą, nie potrafi być biernym obserwatorem świata. Chcemy być czynni emocjonalnie, umysłowo, fizycznie. Dzięki pracy rośnie nasze poczucie sensu życia, realizujemy swoje bliższe i dalsze plany, marzenia. Ideał pracy można określić jako element szczęścia, gdyż wyzwala naszą indywidualność, inicjatywę i jest ważnym warunkiem zadowolenia. Warto podkreślić, że ukierunkowanie życiowe kobiet nastawione jest na osiągnięcie pełni życia w licznych jego wymiarach. Podejmowanie aktywności zawodowej przez kobiety oraz podnoszenie kwalifikacji może sprzyjać poprawie jakości ich życia.

BIBLIOGRAFIA

1. Bańka A., Psychologia organizacji, w: J. Strelau, Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 3. Gdańskie Wyd. Psychologiczne, Gdańsk 2000
2. Bartnikowski T., Czajkowski T., Struktury zatrudnienia i zarobków pracowników umysłowych, Warszawa 1936
3. Borkowska S., System motywowania w przedsiębiorstwie, PWN, Warszawa 1985
4. Budrowska B., Macierzyństwo jako punkt zwrotny w życiu kobiety, Wydawnictwo Funna, Wrocław 2000
5. Chałas K., Wychowanie ku wartościom, Wydawnictwo Jedność, Lublin-Kielce 2003
6. Dobrowolska D., Wartość pracy dla jednostki w środowisku przemysłowym, Wrocław 1984
7. Domański H., Zadowolony niewolnik idzie do pracy. Wydawnictwo IfiS PAN, Warszawa 1992
8. Dyczewski L., Miejsce i funkcja wartości w kulturze, [w:] Kultura w kręgu wartości, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 2001
9. Encyklika Laborem Exercens, n.11, [w:] Radwan i in., Dokumenty Nauki Społecznej Kościoła, Rzym / Lublin, 1996
10. Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku, t. IV, red. E. Różycka, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2005
11. Encyklopedia Powszechna PWN, red. nac. W. Kryszewski, R. Marcinkowski, wyd. 2, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1985
12. Encyklopedia socjologii, t. III, O - R, red. H. Domański, Oficyna Naukowa, Warszawa 2000
13. Furmanek W., Zarys humanistycznej teorii pracy, Wydawnictwo Diecezjalne i Drukarnia w Sandomierzu, Warszawa 2006
14. Fuszara M., Zielińska E., Progi i bariery, czyli o potrzebie ustawy o równym statusie kobiet i mężczyzn, [w:]. Kobiety. Dawne i nowe role. Biuletyn CEUW, Warszawa 1994
15. Fryckowski E., Problemy pracy i wychowania przez pracę w polskiej oświeceniowej myśli utopijnej, "Zeszyty Naukowe WSP w Bydgoszczy. Studia Pedagogiczne", z.14, red. S. Tochowicz, Z. Wiatrowski, Bydgoszcz 1987
16. Gałkowski J. W., Praca i człowiek. Próba filozoficznej analizy pracy, Instytut Wydawniczy Pax, Warszawa 1980

17. Gerlach R., Praca człowieka w XXI wieku, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008
18. Gick A., Tarczyńska M., Motywowanie pracowników, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1999
19. Gliszczyńska X., Motywacja do pracy, Książka i Wiedza, Warszawa 1981
20. Guerreschi C., Nowe uzależnienia, Wydawnictwo Salvator, Kraków 2005
21. Griffin Ricky W., Podstawy zarządzania organizacjami, PWN, Warszawa 1997
22. Harwas – Napierała B., Trempała J., Psychologia rozwoju człowieka (t.2), Wyd. Naukowe PWN Warszawa 2007
23. Informator. Unia Europejska–Kobiety. Komitet Integracji Europejskiej, Warszawa 1999
24. Jacher W., Praca jako czynnik integracji społecznej jednostki i grupy, [w:] Humanizacja pracy wobec wyzwań transformacyjnych i cywilizacyjnych, pod red. D. Walczak – Duraj, Wydawnictwo Naukowe Novum, Płock 2005
25. Jan Paweł II, Encyklika o pracy ludzkiej (Laborem exercens) Pallotinum, Poznań 1981
26. Jan Paweł II, Laborem exercens. Powołany do pracy, Wrocław 1983
27. Jan Paweł II, Laborem exercens. Tekst i komentarze, red. J. Gałkowski, Redakcja Wydawnictw Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 1986
28. Jan Paweł II, Orędzie na XVIII Światowy Dzień Pokoju (01.I.1985), [w:] Wy jesteście moją nadzieją. Wybór wypowiedzi Ojca Świętego Jana Pawła II do młodzieży, Warszawa 1991
29. Kalinowski M., Czuma I., Kuć M., Kulik A.: Praca. Uzależnienia fakty i mity, Wydawnictwo KUL, Lublin 2005
30. Karney J. E., Człowiek i praca. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy, Warszawa 1998
31. Karney J. E., Psychopedagogika pracy, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2007
32. King N., Wyjaśnienie i ocena dwuczynnikowej teorii satysfakcji z pracy w: Zachowanie człowieka w organizacji, red. W.E Scott, L.L. Cummings, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1983
33. Kloska G., Pojęcia, teorie i badania wartości w naukach społecznych, [w:] Wychowanie ku wartościom. Elementy teorii i praktyki, tom I (red.) K. Chałas, Wydawnictwo Jedność, Lublin – Kielce 2003
34. Kobiety i mężczyźni na rynku pracy – rzeczywistość lat 1990-1999, pr.zbior. pod red. B.Balcerzak- Paradowskiej, IpiSS, Warszawa 2001

35. Kopertyńska M. W., Motywowanie pracowników teoria i praktyka, Wydawnictwo PLACET, Warszawa 2009
36. Kozielecki J., Człowiek wielowymiarowy, Wydawnictwo Żak, Warszawa 1996
37. Kozioł L., Tyrańska M., Motywowanie pracowników w teorii i praktyce, Wydawnictwo Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 2002
38. Kozłowski M., Encyklopedia kapitału w zarysie, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1994
39. Kozłowski W., Zarządzanie motywacją pracowników, Wydawnictwa Fachowe CEDEWU.PL, Warszawa 2009
40. Łobocki M., Pedagogika wobec wartości w: B. Śliwerski (red.), Kontestacje pedagogiczne, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Warszawa 1993
41. Majka J., Rozważania o etyce pracy, Wydawnictwo Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej, Wrocław 1986
42. Mikulska J., Tożsamość kobiet i mężczyzn w cyklu życia, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 1996
43. Nowacki T. W., Leksykon pedagogiki pracy, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2005
44. Obuchowski K., Przez galaktykę potrzeb. Psychologia dążeń ludzkich, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 1995
45. Pałęcka A., Szczodry H., Warat M., Kobiety w społeczeństwie polskim, WUJ, Kraków 2011
46. Pietrasiński Z., Podstawy psychologii pracy, WSiP, Warszawa 1976
47. Pochtowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2007
48. Podsiad A., Słownik terminów i pojęć filozoficznych, Instytut Wydawniczy „Pax”, Warszawa 2000
49. Pszczołowski T., Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji, Wyd. Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1978
50. Rusek E., Psychologiczne mechanizmy regulujące działanie człowieka, w: Socjologia i psychologia pracy, pod red. Bugła J., PWN, Warszawa 1987
51. Sekuła Z., Motywowanie do pracy. Teorie i instrumenty, PWE, Warszawa 2008
52. Senejko A., Psychologia rozwoju człowieka: wybrane zagadnienia. Prace psychologiczne XXXVII, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1994

53. Sikorski C., Motywacja jako wymiana - modele relacji między pracownikiem a organizacją, Centrum Doradztwa i Informacji Difin sp. z o. o., Warszawa 2004
54. Slany K., Alternatywne formy życia małżeńsko-rodzinnego w ponowoczesnym świecie, Nomos, Kraków 2002
55. Solak A., Wychowanie chrześcijańskie a praca ludzka, Warszawa 2004
56. Stabryła A., Podstawy zarządzania firmą. Modele, metody, praktyka, Oficyna Wydawnicza Drukarni Antykwa s. c., Kluczbork 1998
57. Stoner J. A. F., Freeman R. E., Gilbert D. R., Kierowanie, PWE, Warszawa 2001
58. Strykowska M., Psychologiczne mechanizmy zawodowego funkcjonowania kobiet, Seria Psychologia i Pedagogika, Poznań 1992, UAM, nr 94
59. Suchar M., Kariera i rozwój zawodowy, Wydawnictwo Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2003
60. Szacka B., Wprowadzenie do socjologii, Oficyna Naukowa, Warszawa 2003
61. Szkolenia pracodawców z zakresu elastycznych form pracy. Poradnik dla instytucji szkoleniowych, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok 2007
62. Szymański M. J., Młodzież wobec wartości, Próba diagnozy, Instytut Badań Edukacyjnych Warszawa, 1998
63. Systemy wartości w środowisku pracy, pr. zbior. pod red. naukową X. Gliszczyńskiej, Wydawnictwo Książka i Wiedza, Warszawa 1982
64. Ślęczka K., Feminizm, Książnica, Katowice 1999
65. Uścińska G., Praca kobiet w sektorze prywatnym. Szanse i bariery, IPiSS, Warszawa 2003
66. Wiatrowski Z., Praca w zbiorach wartości pracujących, bezrobotnych, i młodzieży szkolnej, Włocławek
67. Wołk Z., Kultura pracy, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji Publicznej Sulechów 2000
68. Wyszyński S., Duch pracy ludzkiej. Myśli o wartości pracy, Wydawnictwo im. Stefana Kard. Wyszyńskiego Soli Deo, Instytut Wydawniczy Pax, Warszawa 2000
69. Vinnicombe S., Colwill N. L., Kobieta w zarządzaniu, Astrum, Wrocław 1999
70. Zachorowska-Mazurkiewicz A., Kobiety i instytucje, Kobiety na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, Unii Europejskiej i w Polsce, Wydawnictwo Śląsk Sp. z o. o, Katowice 2006
71. Zarządzanie teoria i praktyka, pr. zbior. pod red. A.K. Koźmiński, W. Piotrowski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002

72. Zwoliński A., Teologia pracy, Bielsko-Biała 2002
73. Żylicz B., Wpływ procesu prywatyzacji na położenie kobiet: kobiety polskie w gospodarce okresu transformacji – raport z badań, Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2000.

ŹRÓDŁA INTERNETOWE

1. <http://www.seminare.pl/19/lubaszka.doc> z dnia 12.04.2013
2. <http://www.slawomirlachowski.pl/drogawazniejszanizcel> z dnia 28.12.2012
3. http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_aktywnosc_ekonomiczna_ludnosci_2008-2011.pdf, z dnia 10.04.2013
4. http://www.startpeople.pl/index.php/newsletter/wrzesien_pazdziernik_badania_ryнку/aktywnosc_zawodowa_2011/ z dnia 10.04.2013
5. <http://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/47/plik/ot-618.pdf>, z dnia 10.04.2013
6. http://www.ksiegarnia.difin.pl/imgs_upload/psychologiczne-aspekty-fragment.pdf, z dnia 10.04.2013
7. <http://rownosc.info/customers/rownosc/web/attachments/4eb3c7a1904ae41a374a95558fc6e01b1fbd37d9.pdf>
8. http://pl.wikipedia.org/wiki/Zadowolenie_z_pracy, z dnia 10.03.2013
9. <http://www.kig.eduportal.pl>, z dnia 12.04.1013
10. http://www.miscellanea.ujk.edu.pl/data/Oferta/Pliki/88_Art_Terelak.pdf, z dnia 12.04.1013

INNE ŹRÓDŁA

1. Folder o Firmie
2. Strona Intranetowa FAKRO
3. Strona Internetowa FAKRO – <http://www.fakro.pl>
4. Vademecum Pracownika FAKRO
5. Folder produktów 2013

SPIS ILUSTRACJI

Ilustracja 1. Centrala firmy FAKRO w Nowym Sączu.....	58
---	----

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Aspekty pracy zawodowej.....	10
Rysunek 2. Wielowymiarowe funkcje pracy	13
Rysunek 3. Funkcje pracy zawodowej	14
Rysunek 4. Hierarchia wartości według J. Kozielskiego	17
Rysunek 5. Klasyfikacja źródeł potrzeb.....	23
Rysunek 6. Piramida potrzeb Masłowa.....	24
Rysunek 7. Aktywność zawodowa ludności w Polsce z podziałem na płeć w 2011r.....	33
Rysunek 8. Wymiary pracy zawodowej kobiet.....	36
Rysunek 9. Funkcje pracy zawodowej w życiu kobiet	38
Rysunek 10. Praca zawodowa jako źródło zaspokojenia potrzeb	40
Rysunek 11. Łącuch dyskryminacji	43
Rysunek 12. Bariery równości kobiet na rynku pracy	45
Rysunek 13. Wyzwania i szanse kobiet na rynku pracy	47
Rysunek 14. Główne obszary działań na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego. ...	48
Rysunek 15. Czynniki wpływające na satysfakcję z pracy	52
Rysunek 16. Czynniki motywacyjne.....	54

SPIS TABEL

Tabela 1. Wybrane definicje pojęcia pracy	12
Tabela 2. Klasyfikacja wybranych definicji wartości	16
Tabela 3. Klasyfikacja wartości	19
Tabela 4. Kategorie wartości związanych z pracą zawodową	20
Tabela 5. Udział kobiet w ogóle pracujących w latach 1993-1999 (w %).	32

Tabela 6. Wskaźnik zatrudnienia według płci w latach 2003-2011 (w %)	32
Tabela 7. Przewaga mężczyzn nad kobietami pod względem zajmowania stanowisk kierowniczych w Polsce (1983, 1988, 1993)	44
Tabela 8. Dwuczynnikowa teoria F.Herzberga	53
Tabela 9. Respondentki według wieku	62
Tabela 10. Struktura respondentek według stanu cywilnego	63
Tabela 11. Respondentki według wykształcenia	64
Tabela 12. Respondentki według całkowitego stażu pracy	65
Tabela 13. Respondentki według stażu pracy w obecnej firmie	66
Tabela 14. Respondentki według zajmowanego stanowiska	67
Tabela 15. Respondentki według liczby dzieci	68
Tabela 16. Miejsce zamieszkania badanych kobiet	69
Tabela 17. Respondentki według formy umowy o pracę (N=100)	71
Tabela 18. Respondentki zatrudnione według formy umowy o pracę z podziałem na zajmowane stanowisko (N=100)	72
Tabela 19. Wymiar czasu pracy (N=100)	73
Tabela 20. Motywy podejmowania pracy zawodowej przez badane kobiety (N=100)	74
Tabela 21. Czynniki motywujące do pracy w opinii badanych kobiet (N=100)	75
Tabela 22. Ocena warunków pracy przez badane kobiety z podziałem na stanowiska pracy (N=100)	78
Tabela 23. Ocena zadowolenia badanych kobiet z wynagrodzenia z podziałem na stanowisko pracy (N=100)	79
Tabela 24. Ocena poziomu stresu w pracy według badanych	86
Tabela 25. Zadowolenie z życia według opinii badanych kobiet (N=100)	89
Tabela 26. Ocena stopnia zadowolenia badanych kobiet z pracy (N=100)	90
Tabela 27. Ocena zadowolenia badanych kobiet z pracy z podziałem na wiek (N=100)	90
Tabela 28. Ocena zadowolenia badanych kobiet z pracy z podziałem na wykształcenie (N=100)	91

Tabela 29. Ocena poziomu zadowolenia badanych kobiet z pracy z podziałem na zajmowane stanowisko w pracy (N=100) 92

Tabela 30. Ocena poziomu zadowolenia badanych kobiet z pracy z podziałem na staż pracy (N=100) 93

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Liczba pracowników zatrudnionych w firmach należących do Grupy FAKRO 58

Wykres 2. Procentowy udział kobiet i mężczyzn w ogólnej liczbie zatrudnionych w firmie FAKRO 59

Wykres 3. Struktura badanej grupy respondentek według wieku 61

Wykres 4. Struktura respondentek według stanu cywilnego 62

Wykres 5. Działy w których pracują badane pracownice firmy FAKRO 63

Wykres 6. Struktura badanej grupy respondentek według wykształcenia 64

Wykres 7. Respondentki według całkowitego stażu pracy 65

Wykres 8. Respondentki według stażu pracy w firmie Fakro 66

Wykres 9. Respondentki według zajmowanego stanowiska 67

Wykres 10. Respondentki według liczby dzieci 68

Wykres 11. Respondentki według miejsca zamieszkania 69

Wykres 12. Respondentki według formy umowy o pracę (N=100) 71

Wykres 13. Respondentki według wymiaru czasu pracy (N=100) 73

Wykres 14. Motywy podejmowania pracy zawodowej przez badane kobiety (N=100) 74

Wykres 15. Opinia badanych na temat istniejącego w firmie Fakro systemu motywacyjnego (N=100) 76

Wykres 16. Ocena warunków pracy przez badane kobiety (N=100) 77

Wykres 17. Ocena zadowolenia badanych kobiet z otrzymywanego wynagrodzenia (N=100) 78

Wykres 18. Ocena organizacji czasu pracy przez badane kobiety (N=100) 80

Wykres 19. Opinia badanych kobiet o stosowanych w firmie rozwiązaniach ułatwiających łączenie pracy i obowiązków rodzinnych (N=100) 81

Wykres 20. Opinia badanych kobiet na temat otrzymywanych w pracy świadczeń socjalnych (N=100)	82
Wykres 21. Opinia badanych kobiet na temat form otrzymywanych w pracy świadczeń socjalnych (N=100)	83
Wykres 22. Opinia badanych kobiet na temat podnoszenia kwalifikacji zawodowych (N=100)	84
Wykres 23. Opinia respondentek na temat możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych (N=100)	84
Wykres 24. Opinia badanych kobiet na temat funkcjonującej w firmie Fakro ścieżce rozwoju zawodowego (N=100)	85
Wykres 25. Ocena poziomu stresu w pracy według badanych (N=100)	86
Wykres 26. Opinia badanych na temat zachowania równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym (N=100)	87
Wykres 27. Znaczenie pracy zawodowej w opinii badanych kobiet (N=100).....	88

ZAŁĄCZNIK

Proszę o wypełnienie niniejszej ankiety, która ma na celu poznanie opinii na temat pracy zawodowej kobiet. Ankieta jest anonimowa, a wszystkie informacje będą wykorzystane na potrzeby pisanej pracy licencjackiej. Ankieta składa się z 20 pytań, a jej wypełnienie zajmuje około 10-15 minut. Dziękuję za wzięcie udziału w badaniu.

KWESTIONARIUSZ ANKIETY

1. Forma zatrudnienia – na jakiej umowie o pracę jest Pani zatrudniona?

- Umowa na czas określony
- Umowa na czas nieokreślony
- Umowa zlecenie
- Umowa o dzieło

2. W jakim wymiarze czasu pracy wykonuje Pani swoją pracę?

- Praca na pełny etat/w pełnym wymiarze godzin
- Praca na niepełny etat/w niepełnym wymiarze godzin

3. Proszę wskazać najważniejsze powody podjęcia przez Panią pracy zawodowej

(proszę zaznaczyć maksymalnie trzy odpowiedzi)

- Kariera zawodowa
- Niezależność finansowa
- Prestiż społeczny
- Rozwój osobisty
- Umożliwia kontakty towarzyskie
- Źródło zarobku
- Inne, jakie.....

4. Jak Pani ocenia swoje zadowolenie z pracy zawodowej?

- Bardzo zadowolona
- Zadowolona
- Raczej zadowolona
- Ani zadowolona, ani niezadowolona
- Raczej niezadowolona
- Niezadowolona
- Bardzo niezadowolona

5. Proszę określić stopień zadowolenia z wynagrodzenia za pracę zawodową *(proszę zaznaczyć ocenę stosując skalę od 1 do 5, gdzie: 1 oznacza niezadowolenie, a 5 oznacza pełne zadowolenie)*

1 2 3 4 5

6. Czy odpowiadają Pani warunki w jakich pracuje?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie

7. Czy odpowiadają Pani godziny wykonywanej pracy?

- Tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Nie

8. Czy w Pani miejscu pracy stosowane są rozwiązania umożliwiające łączenie obowiązków zawodowych z rodzicielskimi ? (np. elastyczny czas pracy)

- Tak
- Nie
- Nie wiem

9. Czy otrzymuje Pani w pracy świadczenia socjalne?

- Tak
- Nie (*jeżeli „nie”, to proszę przejść do pytania nr 11*)

10. Z jakiego rodzaju świadczeń socjalnych korzysta Pani w pracy?

- Bony towarowe i paczki świąteczne
- Dofinansowanie do wczasów
- Dofinansowanie żłobka, przedszkola
- Imprezy sportowo - rekreacyjne
- Pożyczki
- Wydarzenia kulturalne (bilety do kin i na spektakle teatralne)
- Inne, jakie.....

11. Czy widzi Pani potrzebę podnoszenia kwalifikacji zawodowych?

- Tak
- Nie

12. Czy w swojej pracy ma Pani możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych?

- Tak
- Nie

13. Czy w firmie w której Pani pracuje funkcjonuje ścieżka rozwoju zawodowego?

- Tak
- Nie

14. Czy firma w której Pani pracuje ma jasno sprecyzowany system motywacyjny?

- Tak
- Nie

15. W jakim stopniu wymienione poniżej czynniki motywują Panią do pracy?

(proszę zaznaczyć ocenę stosując skalę od 1 do 5, gdzie 1 oznacza, że w ogóle nie motywuje, a 5

Oznacza że bardzo mocno motywuje)

	1	2	3	4	5
Dobra atmosfera w pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Możliwość doksztalcania	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Możliwość awansu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Możliwość korzystania ze służbowego samochodu i telefonu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Premie / nagrody	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prestiż wykonywanego zawodu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wynagrodzenie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wyjazdy służbowe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wykonywanie zawodu zgodnego z wykształceniem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Jak ocenia Pani poziom stresu w swoim miejscu pracy? (proszę zaznaczyć ocenę stosując skalę od 1 do 5, gdzie 1 oznacza pracę bezstresową, a 5 pracę w bardzo dużym stresie)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

17. Co Pani zdaniem należy zmienić, aby zwiększyć zadowolenie kobiet z ich pracy zawodowej?

.....
.....
.....
.....

18. Czy ma Pani poczucie zachowania równowagi między życiem zawodowym a osobistym?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

19. Czy praca zawodowa daje Pani poczucie życiowego spełnienia i wzbogaca życie osobiste?

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie mam zdania

20. Proszę ocenić swoje zadowolenie z życia w podanych obszarach:

(proszę zaznaczyć ocenę stosując skalę od 1 do 5, gdzie: 1 - oznacza bardzo niezadowolona, a 5 - bardzo zadowolona)

	1	2	3	4	5
Czas wolny	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Perspektywa na przyszłość	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Posiadane wykształcenie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praca zawodowa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Przyjaciele i znajomi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Standard życia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sytuacja materialna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Zdrowie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Życie osobiste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Życie rodzinne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Metryczka

WIEK:

STAN CYWILNY:

- Panna
- Mężatka
- Rozwiedziona
- Wdowa
- Samotna matka
- W związku nieformalnym

WYKSZTAŁCENIE:

- Podstawowe
- Zawodowe
- Średnie
- Wyższe

LICZBA DZIECI:

MIEJSCE ZAMIESZKANIA:

- Miasto
- Wieś

ZAJMOWANE STANOWISKO W FIRMIE:

- Pracownik fizyczny
- Referent
- Specjalista
- Kierownik
- Dyrektor

STAŻ PRACY OGÓLNY

STAŻ PRACY W OBECNEJ FIRMIE.....