

Małgorzata Lotko

Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny w Radomiu

ZAGROŻENIA ZAWODOWE PRACOWNIKÓW WIEDZY WYNIKAJĄCE Z ORGANIZACJI PRACY W ZALEŻNOŚCI OD CHARAKTERU WYKONYWANEJ PRACY

W artykule zaprezentowano wyniki badań własnych autorki w zakresie samooceny zagrożeń zawodowych pracowników wiedzy wynikających z organizacji pracy. Zbadano wykorzystanie umiejętności pracowników w procesie wykonywania pracy, pracy pod presją czasu, swobody w zakresie sposobu wykonywania pracy oraz jej różnorodności. Zbadano także, czy przerwy przysługujące pracownikom w czasie pracy pozwalają na relaks i regenerację. Czynniki te przeanalizowano w zależności od charakteru pracy wykonywanej przez pracowników wiedzy.

Słowa kluczowe: pracownik wiedzy, zagrożenia zawodowe, charakter pracy.

WSTĘP

Specyficzny charakter pracy pracowników wiedzy wiąże się z szeregiem nietypowych zagrożeń zawodowych, które należy zredukować w celu zapewnienia optymalnego środowiska do kreatywnej i efektywnej pracy intelektualnej. W warunkach gospodarki opartej na wiedzy pracownicy wiedzy stanowią element kapitału intelektualnego organizacji, a wynagradzani są za wydajność oraz efektywność pracy umysłowej. Kompilując pojęcia gospodarki opartej na wiedzy oraz pracownika wiedzy, należy podkreślić zależność zachodzącą pomiędzy sposobem organizacji pracy, jej wydajnością i wynikiem finansowym organizacji. Właściwe warunki pracy i odpowiednia jej organizacja podnoszą wydajność pracy oraz redukują liczbę dni niezdolności do pracy spowodowanych niewłaściwą organizacją środowiska pracy czy wypadkami przy pracy.

Przedmiotem zainteresowania części empirycznej niniejszego artykułu są m.in. zagrożenia zawodowe pracowników wiedzy wynikające z organizacji pracy, czyli źródła, z których powodu mogą wystąpić negatywne konsekwencje dotyczące środowiska pracy lub stanu psychofizycznego samych pracowników.

1. ZARZĄDZANIE WIEDZĄ – ANALIZA STANU ZAGADNIENIA

Precyzyjne określenie terminu „wiedza” jest skomplikowane. Definicje zazwyczaj się uzupełniają, jednakże czasami wykluczają wzajemnie. Platon określał

wiedzę jako uzasadnione i prawdziwe przekonanie [35]. Wiedzę definiuje się też jako ogół wiarygodnych informacji o rzeczywistości wraz z umiejętnością ich wykorzystania. Wiedza może być przechowywana w książkach, dokumentach, ale także w ludzkich umysłach, a wykorzystywanie jej zasobów jest możliwe w tym samym czasie w wielu miejscach przez kilka osób jednocześnie. Wiedza oznacza także zorganizowany zbiór informacji wraz z regułami ich interpretowania [34].

W ostatnich latach wydano wiele publikacji z zakresu zarządzania wiedzą. Zamieszczono w nich także inne definicje wiedzy. Podkreśla się, że współczesne przedsiębiorstwo powinno być wręcz zorientowane na wiedzę [31], a rola wiedzy w przedsiębiorstwie prowadzi do zmiany paradygmatów zarządzania [19] i tworzenia nowych fundamentów organizacji [44]. Do istotnych książek należy zaliczyć syntetyczne ujęcie zarządzania wiedzą oraz jego metod, strategii, narzędzi i modeli prezentowane przez Haraf i Wójcika [23]. W innych publikacjach poruszane są m.in. zagadnienia celów zarządzania wiedzą, transferu technologii i wiedzy utajonej, pozyskiwania wiedzy z otoczenia, pomiaru i wyceny zasobów wiedzy oraz – co szczególnie ważne dla niniejszego artykułu – zadania liderów w stymulowaniu kreatywności i zarządzaniu wiedzą [27].

Prezentuje się też rolę wiedzy we współczesnej gospodarce i rolę wiedzy jako zasobu organizacyjnego, istotę zarządzania wiedzą jako zasobem organizacyjnym oraz strategię i studia przypadków zarządzania wiedzą [14]. Pojęcie zarządzania wiedzą rozpatruje się nieraz łącznie z zarządzaniem innowacjami, do których powstania wiedza jest niezbędna [1]. Wiedzę natomiast rozpatruje się w kontekście zintegrowanego systemu zarządzania [25]. Systemowe zarządzanie wiedzą charakteryzuje też Morawski [45].

Inni autorzy badają, jak wykorzystanie dostępnych zasobów informacyjnych w procesie zarządzania może znacząco wpłynąć na jego efektywność. Sprawnie zarządzana organizacja może „uczyć się” sama, wykorzystując doświadczenia pracowników i sygnały z zewnątrz. Prawidłowo sterowany proces twórczy spowoduje szybkie wdrażanie nowych projektów, a odpowiednie kierowanie kreatywnymi ludźmi pozwoli na maksymalne wykorzystanie ich potencjału intelektualnego [24].

Kolejni badacze zauważają, że we współczesnej gospodarce o sukcesie rynkowym przedsiębiorstwa często przesądza wiedza jego pracowników oraz zawarta w danych przez nich gromadzonych [57]. Autorzy ci przedstawili podstawowe informacje dotyczące zasobów wiedzy w przedsiębiorstwie, wybrane narzędzia zarządzania wiedzą oraz konkretne przypadki zastosowań biznesowych. Szczególny nacisk położono tu na przekazanie praktycznych umiejętności efektywnego wykorzystania systemów analityki biznesowej do podniesienia konkurencyjności przedsiębiorstwa.

Podjęmuje się też próbę budowy narzędzia, które może posłużyć jako wzorzec zarządzania „zasobem sukcesu”, tj. wiedzą. Wzorcem tym jest koncepcja zarządzania wiedzą. Daje ona obraz wytycznych koniecznych do zintegrowania działań przedsiębiorstwa w kierunku najlepszego wykorzystania wiedzy [32].

Obszar zarządzania wiedzą w świetle badań jawi się jako interdyscyplinarny i multidyscyplinarny, przy czym w szczególności zwraca się uwagę na

indywidualny, właściwy ludziom (także pracownikom) wymiar zarządzania wiedzą, podkreślając też znaczenie zasobów ludzkich i kompetencji w budowie zasobów wiedzy organizacji i zarządzaniu nimi [56].

Proponuje się teoretyczne i empiryczne modele zarządzania wiedzą, w szczególności oparte na związku strategii zarządzania wiedzą z organizacją pracy, technologią informatyczną i podsystemem społeczno-kulturowym organizacji [20]. Autorki tej publikacji przedstawiają wyniki badań empirycznych w zakresie zarządzania wiedzą indywidualną i organizacyjną w polskich przedsiębiorstwach. Strategie pozyskiwania i rozwoju wiedzy w organizacji omawia także Mikuła [40].

Podjęto również próby opracowania modelu przedsiębiorstwa opartego na wiedzy, użytecznego z punktu widzenia prowadzenia działalności gospodarczej zorientowanej na kreowanie i wykorzystanie wiedzy. W pracy Kobylko i Morawskiego opisano zależności pomiędzy zarządzaniem wiedzą a podstawowymi procesami przedsiębiorstwa i klasycznymi funkcjami zarządzania [31].

Staniewski w pracy [54] zdefiniował pojęcie architektury zasobów ludzkich w organizacji zarządzającej wiedzą, a także zbadał elementy zarządzania zasobami ludzkimi wspierające zarządzanie wiedzą. Przedstawił także różne modele zarządzania zasobami ludzkimi w zakresie nabywania i rozwoju kapitału ludzkiego.

Powstały też opracowania zawierające wyniki badań dotyczących zarządzania wiedzą w przedsiębiorstwach, np. dotyczących stopnia wdrożenia systemów zarządzania wiedzą i narzędzi wspomagających, oraz postrzegania korzyści i barier w zarządzaniu wiedzą, a także studia przypadków [2].

Na uwagę zasługuje obszernie opracowanie pod redakcją M. Kłaka, w którym omówiono zarządzanie wiedzą w ujęciu systemowym, funkcjonowanie przedsiębiorstw opartych na wiedzy, rolę wiedzy dla kapitału intelektualnego i kultury przedsiębiorstwa [61].

Wskazuje się, że pozycja konkurencyjna przedsiębiorstwa we współczesnej gospodarce rynkowej jest ściśle związana z zachowaniami polskich menedżerów umiejętnie zarządzających wiedzą, którzy w odpowiedni sposób dokonują transferu technologii wraz z transferem *know-how* ukrytego w głowach badaczy [50]. Podkreśla się znaczenie dzielenia się wiedzą w organizacji, w szczególności poprzez zidentyfikowanie form dzielenia się, czynników oddziałujących na ten proces [7].

Zarządzanie wiedzą często postrzega się przez pryzmat możliwości wykorzystania technologii, systemów i narzędzi informatycznych, które je wspierają. Ten nurt reprezentują m.in. S. Łobejko [37], D. Wach [59] czy J. Brdulak [3].

Należy jednak pamiętać przede wszystkim o „osobowej” postaci wiedzy, o tym, że jest ona właściwa ludziom.

Ten nurt humanistyczny, wywodzący się od L. Edvinssona [12], wiąże się z pojęciem kapitału intelektualnego, a także ze zrównoważonym rozwojem, i reprezentowany jest w wielu publikacjach autorów, takich jak A. Szewczyk [60], M. Mroziewski [46], S. Kasiewicz, W. Rogowski i M. Kicińska [29], A. Ujwary-Gil [59], M. Woźniak [28] czy A. Fazlagić [15].

Rozszerzenie tego podejścia o problemy innowacyjności prezentują M. Niklewicz-Pijaczyńska i M. Wachowska [47].

2. PROFESJE I PRACOWNICY WIEDZY

Co charakterystyczne, duża liczba publikacji z zakresu zarządzania wiedzą nie przekłada się na ich liczbę na temat samych pracowników wiedzy – tych publikacji jest stosunkowo niewiele. Problematykę tę z zagranicznych autorów podejmują właściwie tylko T. Davenport [8], P. Drucker [11] i W. Cortada [5], a w Polsce E. Skrzypek [52], M. Morawski [41], G. Filipowicz [16], T. Kawka [30], D. Makowski [39], D. Jemielniak [26], M. Staniewski [53] i K. Łysik [38]. Autorzy badający tę dziedzinę definiują pojęcie pracowników wiedzy (Cortada, Makowski, Kawka), zamieszczają wyniki badań dotyczących ich kreatywności (Skrzypek) i efektywności (Filipowicz), pozyskiwania (Mikuła) oraz dzielenia się wiedzą (Czop i Mietlicka), specyfiki pracy opartej na wiedzy (Jemielniak), a także metod zarządzania pracownikami wiedzy (Davenport, Morawski, Staniewski) i wyzwań w tym obszarze (Łysik). Badania te obejmują jednak głównie poziom całego przedsiębiorstwa. Brakuje analiz dotyczących samoświadomości i samooceny charakteru pracy przez poszczególnych pracowników wiedzy. Stąd luka badawcza, którą starano się przynajmniej częściowo zniwelować niniejszym opracowaniem.

Złożoność problematyki zarządzania wiedzą w organizacjach oraz brak obowiązującej definicji pracownika wiedzy prowadzą do powstania wielu różnych schematów klasyfikacyjnych profesji związanych z przetwarzaniem wiedzy. Ch. Handy dzieli pracowników na trzy kategorie [22]:

- rutynowi pracownicy – zatrudnieni do obsługi kas sklepowych lub wprowadzania danych na dyskietki;
- dostawcy usług zewnętrznych;
- analitycy, którzy pracują liczbami, ideami, problemami i słowami – dziennikarze, analitycy finansowi, konsultanci, architekci, menedżerowie itp.

Morawski stwierdza, że pracownika wiedzy postrzega się w kontekście formalnego, często ponadprzeciętnego wykształcenia. Łączy on w działaniu wiedzę z różnych dziedzin, posiadając zarazem pogłębioną wiedzę specjalistyczną i oparte na niej konkretne, sprawdzone w praktyce, szczególne umiejętności, często niedostępne innym [43]. Z kolei Davenport uznaje, że pracownicy wiedzy różnią się od pracowników umysłowych tym, że nie tylko przetwarzają dane za pomocą procesów myślowych, ale także analizują je, rozumieją oraz tworzą jakościowo nową wiedzę [8]. Jednocześnie „nie lubią otrzymywać poleceń, tryb ich pracy jest trudny do zorganizowania i przewidzenia, najlepsze wyniki osiągają, współpracując z innymi w sieciach kontaktów” [8].

Do kategorii pracowników wiedzy zalicza się naukowców, menedżerów, informatyków, nauczycieli oraz inżynierów. Najlepszym jednak przykładem wydają się być przedstawiciele wolnych zawodów, np. lekarze, adwokaci, biegli rewidenci czy architekci [38]. Skrzypek twierdzi, że „pracownicy wiedzy to przetwarzający symbole profesjonalności opłacani za efektywność myślenia. Posiadają umiejętności fachowe, kompetencje interpersonalne oraz unikatowe kompetencje, których wykorzystanie kreuje wartość dodaną zawartą w nowoczesnych produktach i technologiach”; tworzą, przechowują, wykorzystują i upowszechniają wiedzę [52].

Według Sikorskiego [51] najważniejsi w nowej gospodarce pracownicy są psychicznie nastawieni na częste zmiany w pracy, nie boją się zmian, są elastyczni i chętnie podejmują ryzyko, nie są nastawieni na długoletnią karierę w jednej organizacji oraz są zorientowani na wynik – mają silnie rozwiniętą potrzebę osiągnięć, popartą dążeniem do nieustannego uczenia się i chęcią wywierania wpływu na otoczenie, podlegając zminimalizowanej kontroli.

Nonaka i Takeuchi opisują pracowników wiedzy jako załogę tworzącą wiedzę i proponują ich podział zgodnie z trójszczeblową strukturą zarządzania [48]. Wyróżniają więc:

- pracowników szeregowych i niższą kadre – praktyków wiedzy. Są to pracownicy, którzy odpowiadają za gromadzenie oraz wytwarzanie wiedzy ukrytej i dostępnej. Wśród nich wyróżnia się operatorów wiedzy oraz specjalistów wiedzy;
- kadre średniego szczebla – konstruktorów wiedzy. Są to projektanci i inżynierowie produktów, a także marketingowcy;
- kadre najwyższego szczebla – dowódców wiedzy. Ich rolą jest zarządzanie organizacyjnym procesem tworzenia wiedzy na poziomie całej organizacji.

W ten sposób pojęcie pracownika wiedzy zostaje wpisane we wszystkie szczeble organizacji.

Interesujący, szeroki przegląd definicji i cech pracowników wiedzy zamieszczają m.in. cytowani już Davenport [8], Drucker [9], a także Strojny [54], Kowalski [33], Fazlagić [13] czy Szaban [55]. Na tej podstawie wybrano do badań cechy do oceny samoświadomości charakteru pracy pracowników wiedzy.

3. WPROWADZENIE DO ZAGROŻEŃ ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW WIEDZY

Zagrożenia zawodowe to potencjalne zdarzenia, które przez swoje urzeczywistnienie, to znaczy wystąpienie w praktyce, wpływają negatywnie na środowisko pracy lub stan psychofizyczny samych pracowników. Takie zdarzenia mogą prowadzić do wypadków przy pracy lub chorób zawodowych. Zagrożeniem w środowisku pracy jest każdy czynnik i/lub sytuacja, które mogą spowodować wypadek lub chorobę. Zagrożenie może mieć negatywny wpływ nie tylko na ludzi, ale także powodować utratę mienia, zanieczyszczenie środowiska naturalnego itp. [49].

Przedmiotem zainteresowania części empirycznej niniejszego artykułu są m.in. zagrożenia zawodowe pracowników wiedzy, czyli źródła, z których powodu mogą wystąpić negatywne konsekwencje dotyczące środowiska pracy lub stanu psychofizycznego samych pracowników. Można wymienić następujące grupy zagrożeń zawodowych w procesie pracy pracowników wiedzy:

- wynikające z niewłaściwego postępowania człowieka oraz jego zachowań w procesie pracy;
- wynikające z nieodpowiedniej organizacji pracy;

- związane z czynnikami technicznymi, wyposażeniem stanowiska pracy oraz wykorzystywanymi w procesie pracy materiałami;
- zagrożenia bezpieczeństwa informacji, która jest składnikiem i tworzywem wiedzy.

Najczęstszą przyczyną wypadków przy pracy jest błąd człowieka. Zagrożenia wynikające z niewłaściwego postępowania człowieka w procesie pracy mogą wynikać z niekompetencji pracownika, ale również być skutkiem stresogennych właściwości pracy.

Istotną grupą zagrożeń są zagrożenia wynikające z nieodpowiedniej organizacji pracy, te, które mogą być zależne od pracownika wykonującego powierzone obowiązki, jak również od miejsca, w którym praca jest wykonywana. W przypadku, gdy pracownik funkcjonuje w miejscu wskazanym przez pracodawcę, to głównie na tym ostatnim spoczywa obowiązek zoorganizowania pracy. Inna sytuacja występuje, gdy zadania wykonywane są w domu lub innym niż siedziba organizacji miejscu, ponieważ wtedy to pracownik zwykle sam decyduje o swoim harmonogramie pracy. Jest to specyficzna forma zatrudnienia dla pracowników wiedzy – telepraca.

Niezwykle ważny element związany z ograniczaniem zagrożeń organizacyjnych stanowi odpowiednie do możliwości konkretnego pracownika przydzielanie obowiązków. Bardzo istotny jest również czas przeznaczony na wykonanie powierzonego zadania, ponieważ o efektywności pracy decyduje nie tylko szybkość, ale także precyzja, dokładność jej wykonania.

Rozważając zagrożenia techniczne, należy zwrócić uwagę na to, że stanowiska pracy pracowników wiedzy mogą być zlokalizowane w siedzibie pracodawcy, jednakże ze względu na charakter wykonywanej pracy pracownicy wiedzy często korzystają z mobilnych biur, środków telekomunikacji bądź też wykonują swoją pracę w domu, o czym wspomniano wyżej.

Inną bardzo istotną grupą zagrożeń dla środowiska pracy pracowników wiedzy są zagrożenia bezpieczeństwa dotyczące „tworzywa”, z którego powstaje wiedza, tj. przetwarzanych w organizacji danych i informacji, zwłaszcza w środowisku sieci komputerowych. Podstawowymi atrybutami związanymi z bezpieczeństwem informacji są jej poufność, integralność oraz dostępność. Do zagrożeń bezpieczeństwa informacji zalicza się zarówno zagrożenia bezpieczeństwa fizycznego pomieszczeń, jak i zagrożenia dla nośników danych.

4. METODYKA BADAŃ

Dobór próby był celowy – spośród pracujących studentów studiów niestacjonarnych regionu radomskiego wybrano 500, którzy określili charakter swojej pracy jako „pracownik wiedzy”. Rozdano 500 ankiet, a otrzymano 451 prawidłowo wypełnionych. Dobór próby miał charakter celowy, gdyż znacząca większość słuchaczy studiów niestacjonarnych pracuje, a z racji już posiadanego wykształcenia powinna być relatywnie świadoma znaczenia zagadnień bezpieczeństwa pracy.

Jednocześnie osoby te pracują w różnych branżach i na rozmaitych stanowiskach, w związku z czym możliwe było uzyskanie dość znacznego zróżnicowania próby pod tym względem. Przyjęta metodyka pozwoliła zapewnić prawdziwość jednego z kryteriów kwalifikujących pracowników wiedzy, dotyczącego posiadania formalnie udokumentowanej wiedzy specjalistycznej – przynajmniej tytułu licencjackiego lub inżynierskiego.

W celu zebrania materiału statystycznego posłużono się metodą ankietową i jako narzędziem zaprojektowanym przez autorkę – kwestionariuszem ankiety. Badani pracownicy wiedzy wypełniali kwestionariusz składający się z 28 pytań. Zmienne obserwowalne dotyczące samooceny pracownika wiedzy oraz oceny zagrożeń zawodowych opisano na pięciopunktowych skalach porządkowych, które mierzą stopień zgodności respondenta z danym twierdzeniem (ankietowani ustosunkowują się do twierdzenia, a nie odpowiadają na pytanie). Dla samooceny przyjęto pozycje skali: „nie”, „raczej nie”, „nie mam zdania”, „raczej tak”, „tak”. Tak skonstruowana skala nie pozwala jednak na znajdowanie wartości statystyk opisowych; możliwe jest tylko analizowanie rozkładów częstości odpowiedzi. Do opracowania danych wprowadzono je do arkusza kalkulacyjnego (MS Excel 2007) i dla wielowymiarowej analizy danych wykorzystano tabele przestawne. Uzyskane wyniki przedstawiono w formie wykresów kolumnowych.

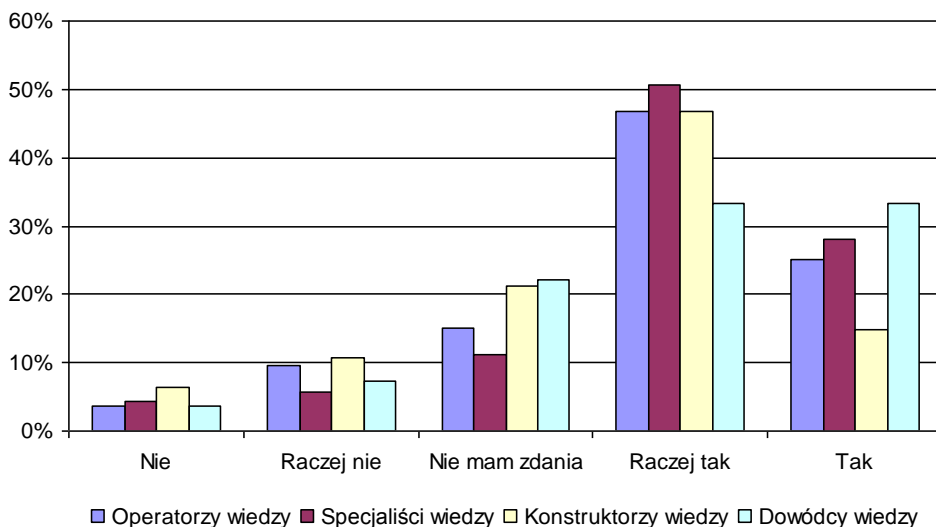
Ogólne, zagregowane wyniki badań autorka przedstawiła w swojej monografii [36], natomiast w niniejszym artykule są one rozważane szczegółowo ze względu na charakter wykonywanej przez respondentów pracy.

5. DYSKUSJA WYNIKÓW BADAŃ

W części empirycznej niniejszego artykułu przeanalizowano zmienne opisujące zagrożenia związane z organizacją pracy. Na rysunku 1 zaprezentowano rozkład odpowiedzi na twierdzenie dotyczące oceny wykorzystania umiejętności pracowników wiedzy w organizacjach.

Z rysunku 1 wynika, że zdecydowana większość ankietowanych uważa, iż ich umiejętności są dobrze wykorzystywane w związku z wykonywaniem powierzonych obowiązków zawodowych. Największy odsetek pozytywnych odpowiedzi można obserwować wśród specjalistów („raczej tak” – 50,7%, „tak” – 28,2%). Taki rozkład odpowiedzi można wytłumaczyć tym, że w warunkach gospodarki opartej na wiedzy kierownictwo organizacji zdaje sobie sprawę z tego, że to wiedza jest kluczowym elementem realizacji działalności firmy, który prowadzi do osiągnięcia najwyższych przychodów finansowych.

Wiedza wnoszona do organizacji przez pracowników powinna być zatem odpowiednio wykorzystywana oraz chroniona. Największy odsetek odpowiedzi negatywnych („nie” – 6,4%, „raczej nie” – 10,6%) odnotowano wśród konstruktorów wiedzy. Stanowią oni specyficzną grupę pracowników wiedzy, którzy projektują, przetwarzają oraz tworzą nowe zasoby wiedzy lub na ich podstawie innowacyjne produkty, które organizacja wykorzystuje lub sprzedaje.



Rys. 1. Rozkład odpowiedzi na twierdzenie: „Moje umiejętności są w organizacji dobrze wykorzystywane”

Fig. 1. Dispersion of answers to the statement: „My skills are well used in organization”

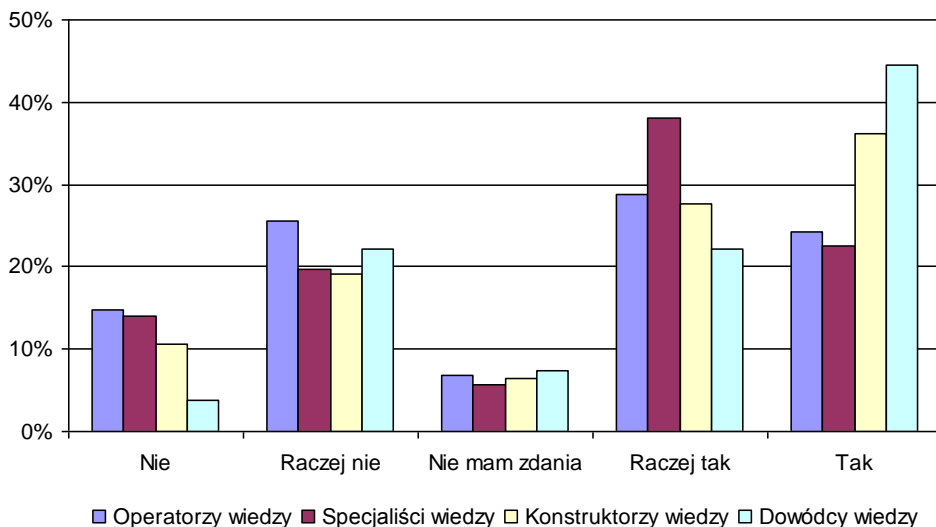
Źródło: opracowanie własne.

Na rysunku 2 pokazano rozkład odpowiedzi na twierdzenie dotyczące funkcjonowania pracowników wiedzy pod presją czasu.

Z analizy danych zaprezentowanych na rysunku 2 wynika, że pod presją czasu pracują konstruktorzy wiedzy („raczej tak” – 27,7%, „tak” – 36,2%). Przedstawiony na wykresie rozkład odpowiedzi można wytłumaczyć tym, że w warunkach gospodarki opartej na wiedzy tempo pracy determinowane jest przez potrzeby ludzi oraz cele związane z wydajnością pracy.

W związku z powyższym coraz więcej osób pracuje z dużą szybkością, realizując zadania na granicy czasowej wykonalności. Przy wykonywaniu czynności zawodowych presji nie odczuwają operatorzy wiedzy („nie” – 14,7%, „raczej nie” – 25,5%). Może to oznaczać, że w swojej pracy są wystarczająco kreatywni i w związku z tym nie odczuwają ponagleń ze strony przełożonych.

Rysunek 3 zawiera rozkład odpowiedzi na twierdzenie dotyczące możliwości zrelaksowania się pracowników wiedzy w przerwach w pracy.

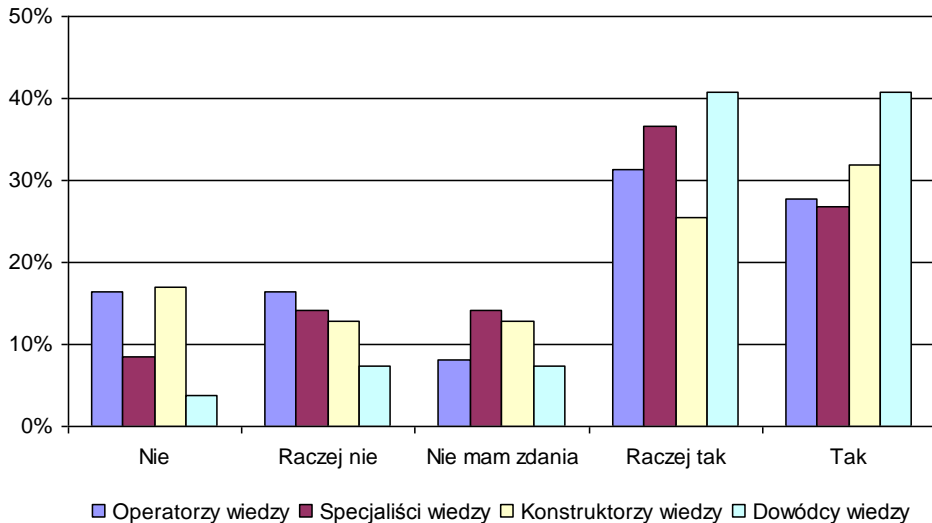


Rys. 2. Rozkład odpowiedzi na twierdzenie: „Pracuję pod presją czasu”

Fig. 2. Dispersion of answers to the statement: „I work under pressure of time”

Źródło: opracowanie własne.

Z danych przedstawionych na rysunku 3 wynika, że przysługujące w czasie pracy przerwy pozwalają na regenerację głównie dowódcom wiedzy („raczej tak” – 40,7%, „tak” – 40,7%). Istotność tego elementu polega na tym, że kreatywność człowieka konieczna w koncepcyjnych rodzajach pracy wykonywanej przez pracowników wiedzy wymaga „świeżego” spojrzenia, błyskotliwego analizowania informacji, co jest warunkowane stanem psychofizycznym pracowników [36]. Najwięcej odpowiedzi negatywnych udzielili operatorzy wiedzy („nie” – 16,3%, „raczej nie” – 16,3%), którzy stwierdzili, że długość przerw w czasie pracy nie pozwala na pełną regenerację i odpoczynek, co może wpłynąć na ich efektywność, kreatywność, innowacyjność.



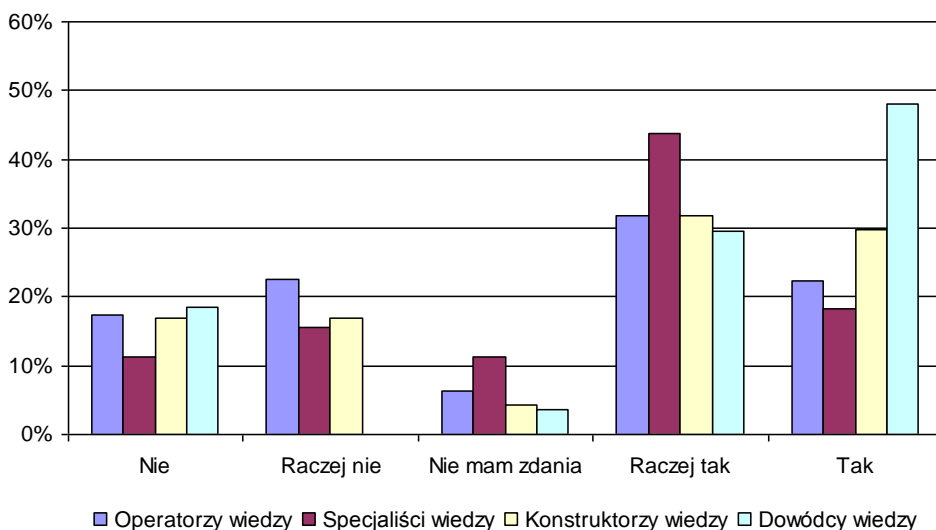
Rys. 3. Rozkład odpowiedzi na twierdzenie: „Przystępujące przerwy w pracy pozwalają mi się zrelaksować”

Fig. 3. Dispersion of answers to the statement: „Breaks in work allow me to relax”

Źródło: opracowanie własne.

Na rysunku 4 przedstawiono rozkład odpowiedzi na twierdzenie dotyczące decydowania przez pracowników wiedzy o sposobie wykonania pracy.

Dane na rysunku 4 uwidaczniają, że w zdecydowanej większości dowódcy wiedzy („raczej tak” – 29,6%, „tak” – 48,1%) sami decydują o sposobie wykonywania pracy, co jest charakterystyczne dla pracy opartej na wiedzy, ponieważ wiedza jest właściwa głównie jednostkom ludzkim, a praca oparta na wiedzy polega na unikatowym, indywidualnym i osobistym wykorzystaniu posiadanej wiedzy, jak również relacji pomiędzy jej elementami do twórczego rozwiązywania problemów. Należy podkreślić, że sposób wykonywania zadań przez pracowników wiedzy zależy ściśle od ich indywidualnego sposobu myślenia, postrzegania danej sytuacji, zdolności kojarzenia i wyciągania wniosków. Najbardziej zależni od swoich przełożonych są operatorzy wiedzy („nie – 17,3%, „raczej nie” – 22,5%). Uzyskany rozkład odpowiedzi można wytłumaczyć specyfiką pracy operatorów wiedzy, to znaczy pracowników zajmujących się głównie operacyjnym wykorzystaniem wiedzy, które jest bardziej podatne na działania procesowe, ustandaryzowane, przebiegające według narzuconych procedur.



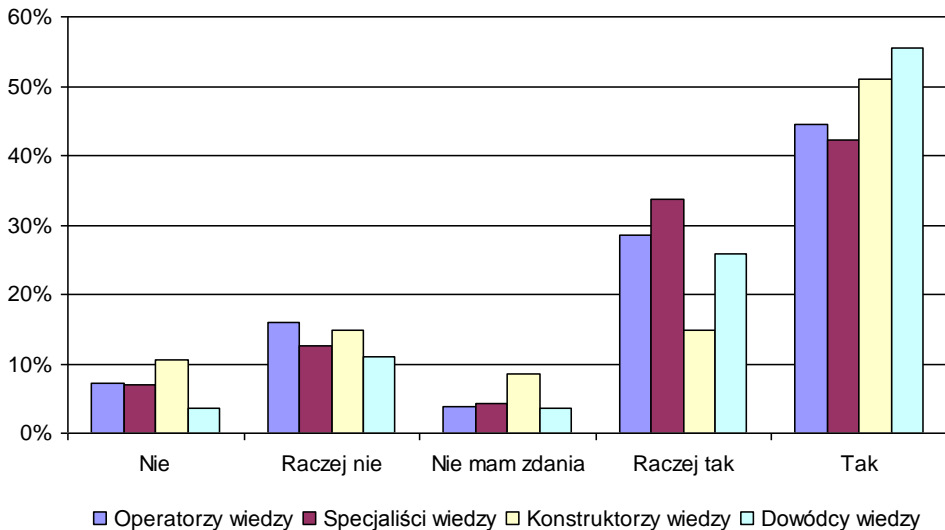
Rys. 4. Rozkład odpowiedzi na twierdzenie: „Sam decyduję o sposobie wykonania mojej pracy”

Fig. 4. Dispersion of answers to the statement: „I myself decide on a way of performing my work”

Źródło: opracowanie własne.

Na rysunku 5 pokazano rozkład odpowiedzi na twierdzenie dotyczące różnorodności zadań wykonywanych przez pracowników wiedzy.

Z rysunku 5 wynika, że zdecydowana większość ankietowanych („raczej tak” – 25,9%, „tak” – 55,5%), zaliczanych do grupy dowódców wiedzy, określa wykonywane obowiązki zawodowe jako różnorodne. Tak duży odsetek pozytywnych odpowiedzi można wytłumaczyć respektowaniem przez pracodawców obowiązku organizowania pracy w sposób zapewniający zmniejszenie jej uciążliwości, a dotyczy przede wszystkim pracy monotonnej w ustalonym tempie (art. 94 pkt 2a ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, tekst jednolity: DzU z 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.). Najwięcej odpowiedzi negatywnych („nie” – 10,6%, „raczej nie” – 14,9%) udzielili konstruktorzy wiedzy.



Rys. 5. Rozkład odpowiedzi na twierdzenie: „Zadania, które wykonuję, są różnorodne”

Fig. 5. Dispersion of answers to the statement: „Tasks I perform are diversified”

Źródło: opracowanie własne.

PODSUMOWANIE

Przedstawiona w artykule grupa zagrożeń dla pracowników wiedzy dotyczy obszaru organizacji pracy, a w szczególności:

- wykorzystania umiejętności w procesie wykonywania powierzonych obowiązków;
- pracy pod presją czasu;
- efektywnego wykorzystania przerw w czasie pracy;
- samodzielności w zakresie wykonywania obowiązków zawodowych;
- różnorodności wykonywanych zadań.

Zaliczane tu zagrożenia są zależne od pracownika, który wykonuje powierzone zadania, oraz od pracodawcy, odpowiedzialnego za miejsce i organizację pracy. Niezwykle ważny element związany z ograniczaniem zagrożeń organizacyjnych stanowi odpowiednie do możliwości konkretnego pracownika przydzielanie obowiązków. Bardzo istotny jest również czas przeznaczony na wykonanie powierzonego zadania, ponieważ o efektywności pracy decyduje nie tylko szybkość, ale również precyzja, dokładność jej wykonania oraz użyteczność osiągniętego efektu.

Analiza rozkładów zbadanych zmiennych pozwala stwierdzić, że zdecydowana większość ankietowanych, którzy zaliczyli wykonywaną przez siebie pracę do grupy

„specjaliści wiedzy” pozytywnie ocenia wykorzystanie własnych możliwości podczas wykonywania pracy, największy zaś odsetek odpowiedzi negatywnych odnotowano wśród „konstruktorów wiedzy”. W przypadku odpowiedzi na twierdzenie dotyczące funkcjonowania pracowników wiedzy pod presją czasu najwięcej odpowiedzi pozytywnych udzielili ankietowani zaliczeni do grupy „konstruktorów wiedzy”, a presji czasu nie odczuwają głównie „operatorzy wiedzy”.

Analizując rozkład odpowiedzi na twierdzenie dotyczące możliwości odpoczynku w czasie przerwy w pracy, można zauważyć, że długość oraz pora przysługującej przerwy pozwala na relaks głównie „dowódcom wiedzy”. „Operatorzy wiedzy”, których praca w większości przypadków ma charakter nienormowany, stwierdzili, że podczas przerw nie są w stanie w pełni się zregenerować.

O sposobie wykonywania pracy w zdecydowanej większości sami decydują „dowódcy wiedzy”, najbardziej zaś zależni od przełożonych są „operatorzy wiedzy”. Tak jak w przypadku poprzedniego twierdzenia, „dowódcy wiedzy” nie odczuwają monotonii w swojej pracy.

„Konstruktorzy wiedzy” udzielili najwięcej negatywnych odpowiedzi na twierdzenie dotyczące różnorodności wykonywanych przez siebie obowiązków, co potwierdza kreatywny charakter zadań stawianych przed tymi pracownikami.

LITERATURA

1. Baruk J., *Zarządzanie wiedzą i innowacjami*, Adam Marszałek, Toruń 2006.
2. Błaszczuk A., Brdulak J., Guzik M., Pawluczuk A., *Zarządzanie wiedzą w polskich przedsiębiorstwach*, SGH, Warszawa 2004.
3. Brdulak J., *Systemy informatyczne w zarządzaniu wiedzą*, E-Mentor, 2004, nr 2(4).
4. Carr-Saunders A.M., Wilson P.A., *The Professions*, The Clarendon Press, Oxford 1933.
5. Cortada W., *Rise of the Knowledge Worker*, Heinemann, Boston 1998.
6. Cullen J.B., *The Structure of Professionalism: a Quantitative Examination*, Pbi, New York 1978.
7. Czop K., Mietlicka D., *Dzielenie się wiedzą w przedsiębiorstwie*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, 2011, nr 6.
8. Davenport T., *Zarządzanie pracownikami wiedzy*, Wolters-Kluwer, Kraków 2007.
9. Drucker P., *Management Challenges for 21st Century*, Butterworth-Heinemann, New York 2007.
10. Drucker P., *Post-Capitalist Society*, Butterworth-Heinemann, Oxford 1993.
11. Drucker P., *Zarządzanie w czasach burzliwych*, Nowoczesność, Warszawa 1995.
12. Edvinsson L., *Kapitał intelektualny*, PWN, Warszawa 2001.
13. Fazlagić A., *Budowanie strategii przedsiębiorstwa opartego o wiedzę*, [w:] *Zarządzanie wiedzą w organizacji*, red. B. Wawrzyniak, PFPK, Warszawa 2001.
14. Fazlagić A., *Zarządzanie wiedzą. Szansa na sukces w biznesie*, Milenium, Gniezno 2006.
15. Fazlagić A., *Zarządzanie wiedzą w kontekście CSR*, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2012.
16. Filipowicz G., *Rozwój organizacji przez rozwój efektywności pracowników*, Wolters Kluwer, Kraków 2008.
17. Freidson E., *Professionalism: The Third Logic*, University of Chicago Press, Chicago 2001.

18. Goode W.J., *Community within a community: the professions*, American Sociological Review, 1957, No. 22(2).
19. Grudzewski W., Hejduk I., *Przedsiębiorstwo przyszłości. Zmiany paradygmatów zarządzania*, MBA, 2011, nr 1.
20. Gruszczyńska-Malec G., Rutkowska M., *Strategie zarządzania wiedzą. Modele teoretyczne i empiryczne*, PWE, Warszawa 2013.
21. Hall R.H., *Professionalization and Bureaucratization*, American Sociological Review, 1968, No. 33(1).
22. Handy Ch., *Wiek paradoksu*, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1996.
23. Haraf A., Wójcik M., *Zarządzanie wiedzą przepustką do sukcesu w biznesie*, Portal Innowacji PARP, Warszawa 2012.
24. Harvard Business Review, *Zarządzanie wiedzą*, Helion, Gliwice 2006.
25. *Informacja i wiedza w zintegrowanym systemie zarządzania*, red. R. Borowiecki, M. Kwieciński, Zakamycze, Kraków 2004.
26. Jemielniak D., *Praca oparta na wiedzy*, WAiP, Warszawa 2008.
27. Jemielniak D., Koźmiński A., *Zarządzanie wiedzą*, Wolters Kluwer, Kraków 2011.
28. *Kapitał ludzki i intelektualny jako czynnik wzrostu gospodarczego i ograniczania nierówności społecznych*, red. M. Woźniak, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2005.
29. Kasiewicz S., Rogowski W., Kicińska M., *Kapitał intelektualny*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
30. Kawka T., *Pracownik w czasach nowej gospodarki*, [w:] *Globalizacja a społeczne aspekty przeobrażeń i zmian organizacyjnych*, red. A. Potocki, Difin, Warszawa 2009.
31. Kobyłko G., Morawski M., *Przedsiębiorstwo zorientowane na wiedzę*, Difin, Warszawa 2008.
32. Kowalczyk A., Nogalski B., *Zarządzanie wiedzą. Koncepcja i narzędzia*, Difin, Warszawa 2007.
33. Kowalski T., *Pojęcie i cechy pracownika wiedzy*, Studia Lubuskie, 2011, t. VII.
34. Koźmiński A.K., *Zarządzanie w warunkach niepewności*, PWE, Warszawa 2004.
35. Koźmiński A.K., Jemielniak D., *Zarządzanie wiedzą*, WAiP, Warszawa 2008.
36. Lotko M., *Zarządzanie bezpieczeństwem pracy pracowników wiedzy*, Wydawnictwo Politechniki Radomskiej, Radom 2011.
37. Łobjecko S., *Systemy informacyjne w zarządzaniu wiedzą i innowacją w przedsiębiorstwie*, SGH, Warszawa 2005.
38. Łysik K., *Zarządzanie pracownikami wiedzy*, Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorstwie, 2011, nr 3(20).
39. Makowski D., *Pracownicy intelektualni. Profesjonalizacja wiedzy*, [w:] *Zarządzanie wiedzą*, red. A. Koźmiński, D. Jemielniak, WAiP, Warszawa 2008.
40. Mikuła B., *Strategie pozyskiwania i rozwoju wiedzy w organizacji*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, 2004, nr 1.
41. Morawski M., *Metody zarządzania pracownikami wiedzy – założenia wstępne*, [w:] *Future 2002 – Zarządzanie przyszłością przedsiębiorstwa*, red. E. Skrzypek, Wyd. UMCS, Lublin 2002.
42. Morawski M., *Problematyka zarządzania pracownikami wiedzy*, „Przegląd Organizacji”, 2003, nr 1.
43. Morawski M., *Zarządzanie profesjonalistami*, PWE, Warszawa 2009.
44. Morawski M., *Zarządzanie wiedzą*, Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, 2006, nr 174.
45. Morawski M., *Zarządzanie wiedzą – ujęcie systemowe*, „Organizacja i Kierowanie”, 2006, nr 4.

46. Mroziewski M., *Kapitał intelektualny współczesnego przedsiębiorstwa*, Difin, Warszawa 2008.
47. Niklewicz-Pijaczyńska M., Wachowska M., *Wiedza – kapitał ludzki – innowacje*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2012.
48. Nonaka I., Takeuchi H., *Kreowanie wiedzy w organizacji*, POLTEXT, Warszawa 2000.
49. *Poradnik do oceny ryzyka zawodowego*, materiały informacyjne, CIOP, Nurnberg 2007.
50. Prusaczyk P., *Zarządzanie wiedzą w spółkach typu spin*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, 2013, nr 4.
51. Sikorski C., *Profesjonalizm. Filozofia zarządzania nowoczesnym przedsiębiorstwem*, PWN, Warszawa 1997.
52. Skrzypek E., *Kreatywność pracowników wiedzy i ich wpływ na konkurencyjność przedsiębiorstw*, materiały V Konferencji „Wiedza i innowacje” pt. „Ochrona wiedzy i innowacji”, Wydawnictwo UJ, Kraków 2009.
53. Staniewski M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi a zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie*, Vizja Press&it, Warszawa 2008.
54. Strojny M., *Pracownicy wiedzy – przegląd badań*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, 2004, nr 6.
55. Szaban J., *Inteligentna firma i jej pracownicy*, [w:] *Zarządzanie wiedzą w organizacji*, red. B. Wawrzyniak, PFPK, Warszawa 2001.
56. Świigoń M., *Zarządzanie informacją i wiedzą*, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Olsztyn 2012.
57. Trajer J., Paszek A., Iwan S., *Zarządzanie wiedzą*, PWE, Warszawa 2012.
58. Ujwary-Gil A., *Kapitał intelektualny a wartość rynkowa przedsiębiorstwa*, C.H. Beck, Warszawa 2009.
59. Wach D., *Systemy informatyczne w zarządzaniu wiedzą*, SCENO, Zeszyty Naukowe, 2006, nr 2, Kielce 2006.
60. *Wiedza – światłem na drodze społeczeństwa przyszłości*, red. A. Szewczyk, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2003.
61. *Zarządzanie wiedzą we współczesnym przedsiębiorstwie*, red. M. Kłak, WSEiP, Kielce 2010.

KNOWLEDGE WORKERS' OCCUPATIONAL THREATS IMPLYING FROM WORK ORGANIZATION ACCORDING TO THE CHARACTER OF WORK

Summary

In the paper the results of author's own empirical study are presented. These results cover self-esteem of occupational threats implying from the organization of work. The following variables were examined: utilization of employees' skills, work under pressure of time, freedom of selecting the manner of performing work and its variety. Also it was examined if the breaks during work allow employees to relax and regenerate. All these factors were analyzed according to the specific character of knowledge-based work.

Keywords: *knowledge worker, occupational threats, work character.*