

płk dr Marcin LIBERACKI

Zastępca Dyrektora Departamentu Nauki i Szkolnictwa Wojskowego Ministerstwa Obrony Narodowej

BEZPIECZEŃSTWO JAKO FUNDAMENTALNA POTRZEBA BYTU I ROZWOJU ZAWODOWEGO CZŁOWIEKA

STRESZCZENIA

Analiza dziejów odnoszących się do rozwoju człowieka ukazuje dobitnie, że do reprodukcji ludzkości niezbędne są elementy walki mającej naturę przetrwania danej społeczności w różnorodnych obszarach i konstelacjach. Człowiek do życia potrzebuje coraz bardziej komfortowych warunków, odnoszących się do różnych płaszczyzn jego funkcjonowania, w tym zaś zapewnienia potrzeb indywidualnych i zbiorowych. Nieustanna walka o przetrwanie jest podstawowym motywem rozwoju społeczności i społeczeństw, przy założeniu panujących właściwych, sprzyjających warunków bezpieczeństwa. Jest ono podstawowym filarem egzystencji ludzi, państwa i narodów. Rozwój osób i społeczeństw oraz zapewnienie bezpieczeństwa narodowego byłoby niemożliwe bez generowania przez jednostki określonych potrzeb, które z punktu widzenia opracowania mają duże znaczenie w kontekście wykonywania zadań m.in. przez członków formacji mundurowych. Są one w pewnym sensie odmienne, lecz wyłącznie w ujęciu indywidualnych różnic jednostek. Ich zaspokajanie jest jedną z podstaw należytego funkcjonowania osób zarówno w środowisku służbowym, jak i poza nim. Możliwość zaspokojenia potrzeb nie może występować bez zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa, które warunkuje rozwój indywidualny i grupowy.

Słowa kluczowe:

bezpieczeństwo, motywacja, potrzeby człowieka

WSTĘP

Choćby pobieżna analiza dziejów odnoszących się do rozwoju człowieka ukazuje dobitnie, że do reprodukcji ludzkości niezbędne są elementy walki mającej naturę przetrwania danej społeczności w różnorodnych obszarach i konstelacjach. Człowiek do życia potrzebuje coraz bardziej komfortowych warunków, odnoszących się do różnych płaszczyzn jego funkcjonowania, w tym zaś zapewnienia potrzeb indywidualnych i zbiorowych. Nieustanna walka o przetrwanie jest podstawowym motywem rozwoju społeczności i społeczeństw, przy założeniu panujących właściwych, sprzyjających warunków bezpieczeństwa. Jest ono podstawowym filarem egzystencji ludzi, państwa i narodów, na co w swoich dociekaniach naukowych zwracał uwagę Bronisław Malinowski. Lokował on bezpieczeństwo w otoczeniu sześciu innych podstawowych potrzeb człowieka, do których zaliczył: metabolizm, reprodukcję, odpowiednie warunki fizyczne, ruch, rozwój i zdrowie¹. Bezpieczeństwo znajduje się u podstaw rozwoju społeczeństw, które przez wieki były budowane przez ludzi. Zapewnienie schronienia czy higieny życia, stanowi dopełnienie wątku obrony i ochrony egzystencji ludzkiej².

BEZPIECZEŃSTWO JAKO FUNDAMENTALNA POTRZEBA FUNKCJONOWANIA CZŁOWIEKA - ROZWAŻANIA DYSKURSYWNE

Naukowcy reprezentujący wiele dziedzin i dyscyplin naukowych w swoich rozważaniach uwzględniali, w znaczący sposób, istotność kwestii bezpieczeństwa, niezwykle ważnych dla funkcjonowania ludzi. Nawiązywali przy tym bardzo często do potrzeb koniecznych do rozwoju istoty ludzkiej i społeczeństw. Leslie Alvin White wskazywał, iż człowiek dąży do zachowania ciągłości gatunku i własnego bezpieczeństwa, a w jego życiu najważniejsze są dwie kategorie potrzeb. Pierwotna, odnosząca się do zdobywania niezbędnego do życia pożywienia oraz druga, będąca potrzebą ochrony przed różnorodnymi zagrożeniami, tak wrogimi ludźmi, jak i zwierzętami³.

Rozwój byłby niemożliwy bez generowania przez jednostki określonych potrzeb, które z punktu widzenia opracowania mają duże znaczenie w kontekście wykonywania zadań m.in. przez członków formacji mundurowych. Są one w

¹ B. Malinowski, *Naukowa teoria kultury*, [w:] B. Malinowski, *Szkice z teorii kultury*, Książka i wiedza, Warszawa 1958, s. 69.

² Zob. S. Jarmoszko, C. Kalita, J. Maciejewski, *Nauki społeczne wobec problemu bezpieczeństwa (wybrane zagadnienia)*, Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach, Siedlce 2016, s. 33.

³ L. A. White, *Rozwój kultury*, [w:] E. Nowicka, M. Głowacka-Grajper (red.), *Świat człowieka – świat kultury. Antologia tekstów klasycznej antropologii*, PWN, Warszawa 2007, s.641-642.

pewnym sensie odmienne, lecz wyłącznie w ujęciu indywidualnych różnic jednostek. Ich zaspokajanie jest jedną z podstaw należytego funkcjonowania osób zarówno w środowisku służbowym, jak i poza nim. Potrzeba jest często precyzowana jako odczuwany przez człowieka brak czegoś i pragnienie jego zaspokojenia. Może być wyrażana jako motywacja i najczęściej spełnia ważną rolę w życiu każdej jednostki. Możliwość zaspokojenia potrzeb nie może występować bez zapewnienia odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa, które warunkuje rozwój indywidualny i grupowy. Właściwe funkcjonowanie podmiotów, poprzez zapewnienie bezpieczeństwa indywidualnego oraz zbiorowego, ma bezpośredni wpływ na realizację celów większych zbiorowości i struktur, a w konsekwencji także państwa. Dążenie zatem do osiągnięcia zakładanych celów może odbywać się wyłącznie w sprzyjających do tego okolicznościach.

Istotnym więc z punktu widzenia treści opracowania jest przybliżenie terminu motywacja. Stosowany w literaturze wielu dyscyplin naukowych termin ten pochodzi od łacińskiego słowa *movere*, co oznacza ruszać się. Tomasz Kocowski określa motywację (...) jako *proces organizujący (modyfikujący), czyli pobudzający, ukierunkowany i kontrolujący czynności psychiczne (nerwowe), a więc procesy odbioru, przetwarzania i emisji tak, aby sterowana przez nie aktywność prowadziła do celów określonych treścią danego motywu*⁴. Janusz Reykowski precyzuje motywację jako *proces psychicznej regulacji, dzięki któremu formują się dążenia. Funkcją dążeń jest sterowanie czynnościami człowieka w taki sposób, aby doprowadziły one do określonego, zgodnego z intencją efektu, czyli celu. Można mówić o dążeniu lub o motywacji do osiągnięcia celu*⁵. Arthur S. Reber z kolei charakteryzuje motywację jako (...) *proces pośredniczący lub wewnętrzny stan organizmu, pobudzający lub dający napęd do działania. W tym znaczeniu motywacja daje energię zachowaniu. (...) Niektórzy teoretycy uważają stan motywacyjny za rodzaj ogólnego pobudzenia, niemającego żadnego konkretnego celu ani ukierunkowania – za coś w rodzaju uogólnionej aktywacji lub zgeneralizowanego popędu. Zachowanie, które w rzeczywistości występuje, jest – ich zdaniem – tym, które było dominujące w danej sytuacji. Z drugiej strony, większość innych teoretyków utrzymuje, że stany motywacyjne są specyficzne dla określonych popędów i potrzeb i zawsze muszą być rozpatrywane w kategoriach określonych celów i ukierunkowania. (...) Problem motywacji jest blisko powiązany z problemem emocji. Stany emocjonalne mają zazwyczaj własności motywacyjne, a energetyczne aspekty dyspozycji motywacyjnych nadają im często silny emocjonalny koloryt. Ponadto, fizjologiczne mechanizmy stwierdzane w motywacji są zazwyczaj uwikłane także w emocje*⁶. Philip G. Zimbardo charakteryzuje (...) motywację jako *termin określający wszystkie procesy zaangażowane w rozpoczęcie, kierowanie i podtrzymywanie aktywności fizjologicznych i psychicznych. Jest to szerokie pojęcie, które obejmuje całą gamę wewnętrznych mechanizmów zaangażowanych w: (a) preferencje jednej aktywności ponad inną; (b) wigor, czyli siłę reakcji; (c) wytrwałość działania*

⁴ T. Kocowski, *Szkice z teorii i motywacji*, Kraków 1991, s. 82.

⁵ J. Reykowski, *Procesy emocjonalne, motywacja, osobowość*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 1992, s. 113.

⁶ A.S. Reber, *Słownik psychologii*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000, s. 384.

według zorganizowanego wzoru, skierowanego na istotne cele. Osoba silnie zmotywowana przedkłada jedne aktywności nad inne, ćwiczy zachowania i doskonali zdolności wymagane do osiągnięcia celu oraz, pomimo frustracji, poświęca energię dla osiągnięcia celu⁷.

Na przestrzeni lat postrzeganie motywacji przechodziło ewolucję, a jej najbardziej tradycyjny model związany jest z Frederickiem Taylorem. Opracowana przez niego koncepcja zakłada, że jednostka, koncypując korzyści materialne, zawsze dokonuje wyboru dóbr, które przyniosą mu najwięcej rzeczywistych korzyści materialnych. Teza ta opiera się na pojęciu tzw. człowieka *homo oeconomicus*⁸.

Jest to istota, która przedkłada interes własny ponad dobro społeczne. Potrafi chłodno kalkulować i zawsze dba o maksymalizację własnych zysków oraz o rozwój własnej kariery zawodowej. Do realizacji swoich partykularnych interesów wykorzystuje posiadane zasoby, do których zaliczyć można wykształcenie i wiedzę specjalistyczną, jak również zaufanie, znajomości oraz koneksje. Działania takiej osoby są ukierunkowane wyłącznie na osiąganie własnych korzyści, a pojawiające się niedogodności i bariery pokonuje różnymi dostępnymi sposobami.

Zgodnie z zaprezentowanym podejściem, człowiek ekonomiczny jest doskonale wręcz mobilny i nieustannie posiada najbardziej aktualne i przydatne informacje. Jedyną przyczyną jego działania jest aspekt ekonomiczny. Tak więc dokonuje najczęściej wyłącznie skalkulowanych i obliczonych na własny zysk działań. Można pokusić się o stwierdzenie, że dana praca jest tym lepiej wykonana, im pracownik otrzyma bardziej atrakcyjne wynagrodzenie. Tradycyjny model motywacji był skuteczny, jednakże w miarę wzrostu sprawności pracowników do wykonania określonego zadania potrzebna była ich mniejsza liczba. Spowodowało to sukcesywne zmniejszanie zachęt płacowych i powszechne stały się masowe zwolnienia pracowników, którzy wówczas bardziej dążyli do utrzymania miejsce pracy niż do podwyżek płac. Możliwość zwolnienia z pracy sprawiła, że największym motywem stała się chęć jej zatrzymania⁹. Zatem bodziec finansowy, na którym przede wszystkim opierała się teoria Taylora, stracił na wartości i przestał być argumentem w dalszym rozwoju pracownika.

Ważnym z punktu widzenia podjętej problematyki jest przybliżenie przeciwieństwa omawianego powyżej przypadku. Otóż jest nim tak zwany człowiek socjologiczny – *homo sociologicus*. To osoba, dla której ważne są takie wartości, jak grupa, tradycja, solidarność czy równość. Dlatego często w swoich zachowaniach i postępowaniu ten typ człowieka odwołuje się do wyznawanych wartości, zasad, przepisów prawa i symboli. Swoje działania utożsamia więc z celami grupy, w której funkcjonuje.

Analizując powyżej zaprezentowane treści należy stwierdzić, że występujące różnice pomiędzy oboma typami wyznaczają sferę ich rzeczywistego

⁷ P.G. Zimbardo, *Psychologia i życie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999, s. 436.

⁸ Zob. J.A.F. Stoner, Ch. Wankel, *Kierowanie*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1992, s. 359.

⁹ Zob. *Tamże*, s. 359.

funkcjonowania. Pierwszy zaprezentowany model przedstawia osobę skierowaną na osiągnięcie własnych korzyści, przy zachowaniu postawy związanej z racjonalnością podejmowanych działań na rzecz interesu własnego. Ważną dla niej są rozwiązania utylitarne, lecz wyłącznie te odnoszące się do oczywistych zysków na zasadzie stosowanych porównań, np. zysk – strata. Z kolei drugi typ jest osobą, dla której najważniejsze są wspólne działania na rzecz grupy, społeczeństwa, narodu czy państwa, przy pełnej akceptacji wartości, które nie stoją w sprzeczności z dobrem ponadjednostkowym.

Istotną rolę w kontekście bezpieczeństwa pełnią potrzeby człowieka, które mogą być zaspokajane w sposób, jaki został zaprezentowany przez Abrahama Masłowa. Ich brak na odpowiednim poziomie jest postrzegany jako dyskomfort, czy wręcz niemożliwość do osiągnięcia wyższych, bardziej wysublimowanych wartości, poczucie zagrożenia i braku bezpieczeństwa oraz niepewności. Autor najbardziej znanej teorii potrzeb, jakie są niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa jednostce precyzuje, że (...) *potrzeby człowieka tworzą stałą hierarchię, decydującą o kolejności ich zaspokajania: potrzeby zajmujące wyższą pozycję w hierarchii aktualizują się dopiero wtedy, gdy zostają zaspokojone potrzeby podstawowe*¹⁰.

Potrzeby podstawowe, traktowane jako priorytetowe wśród wszystkich ważnych dla rozwoju jednostek, przyjmowane są jako punkt wyjścia w koncepcji Masłowa. Sądził on, że (...) *jeśli żadna potrzeba nie jest zaspokojona, a więc w organizmie dominują potrzeby fizjologiczne, to wszystkie inne po prostu przestają istnieć lub zostają zepchnięte na dalszy plan*¹¹. Zaspokojenie najbardziej podstawowych potrzeb (np. uczucie sytości, brak uczucia pragnienia) jest istotne do osiągnięcia i realizacji potrzeb wyższych. Kiedy więc te zostaną zaspokojone, wówczas pojawiają się kolejne potrzeby, które zaczynają dominować.



¹⁰ A. Masłowa, *Motywacja i osobowość*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 2.

¹¹ *Tamże*, s. 63–64.

Rys. 3.3. Piramida Maslowa

Źródło: A. Maslow, *Motywacja i osobowość*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.

Kolejną grupę wyodrębnioną przez Maslowa stanowią potrzeby bezpieczeństwa, które w dobrze zorganizowanych i prosperujących społeczeństwach sprawiają, że ich członkowie (...) *czują się wystarczająco bezpieczni od dzikich zwierząt, skrajnych temperatur, przestępczych napaści, morderstw, chaosu, tyranii itp.*¹² Podobnie jak osoby, które zaspokoili potrzeby fizjologiczne, również ludzie bezpieczni nie odczuwają zagrożenia. Zaspokojenie we właściwym stopniu potrzeb fizjologicznych i bezpieczeństwa daje warunki dla pojawienia się potrzeb uczucia, przynależności i miłości, które obejmują zarówno przyjmowanie, jak i obdarowywanie uczuciem współmałżonka, dzieci lub inne bliskie osoby. Istotne z punktu widzenia uczucia i przynależności jest poczucie więzi i przywiązania do swojego pochodzenia oraz środowiska, z którego się dana osoba wywodzi, czy w którym aktualnie przebywa¹³.

Świadomość poczucia własnej wartości przez jednostki oraz poważanie ze strony innych ludzi są potrzebami silnie pożądanymi. Grupę tych potrzeb podzielił Abraham Maslow na dwie kategorie. *Pierwsza zawiera pragnienie mocy, osiągnięć, kompetencji, mistrzostwa i fachowości, pewności siebie w konfrontacji ze światem oraz niezależności i wolności*¹⁴. Druga kategoria obejmuje zaś ambicje do posiadania poważania, szacunku czy uznania w oczach innych członków społeczności i jest o tyle istotna, że prowadzi do poczucia pewności siebie, własnej wartości, czyli uczucia potrzeby istnienia i przydatności samego siebie w świecie. Uniemożliwienie spełnienia tej grupy potrzeb powoduje zniechęcenie oraz przekonanie o własnej nieużyteczności, niższości i słabości¹⁵.

Zaspokojenie wszystkich powyżej charakteryzowanych potrzeb nie musi wcale oznaczać całkowitej samorealizacji się jednostki. Nieustannie mogą pojawiać się nowe przejawy zaniepokojenia i rozgoryczenia oraz dążenie jednostki do *samorealizacji*, czyli (...) *tendencji do zrealizowania swego potencjału*¹⁶. Swoistą właściwością potrzeb występujących wyżej w hierarchii zaprezentowanej przez Maslowa jest możliwość ich wystąpienia po uprzednim zaspokojeniu potrzeb niższego rzędu, tj. fizjologicznych, bezpieczeństwa, miłości i szacunku oraz samorealizacji.

Warto dostrzec, że Maslow uzależnia zapewnienie bezpieczeństwa od możliwości rozwoju wyższych potrzeb. Brak poczucia bezpieczeństwa powoduje zachowanie stagnacji lub nawet, w skrajnych przypadkach, regresję i w konsekwencji powrót do niżej usytuowanych potrzeb jednostki. Jak zauważają autorzy *Nauk społecznych wobec problemu bezpieczeństwa chodzi tu o to, że w wyborze*

¹² Tamże, s. 66.

¹³ Por. Tamże, s. 68.

¹⁴ Tamże, s. 70.

¹⁵ Tamże.

¹⁶ Tamże, s. 71.

między rezygnacją z bezpieczeństwa a rezygnacją z rozwoju, bezpieczeństwo zazwyczaj zwycięża¹⁷. Zatem potrzeby ludzkości są przede wszystkim związane z zapewnieniem bezpieczeństwa, co umożliwi dalszy rozwój społeczeństw. Potrzeba bezpieczeństwa pojawia się zatem najwcześniej w życiu człowieka i ma wymierny charakter w każdej chwili jego egzystencji, poczynając od narodzin aż do śmierci.

Zajmujące z punktu widzenia bezpieczeństwa w kontekście wykonywania zadań m.in. przez członków formacji mundurowych wydają się teorie: potrzeb ERG – Clayтона Alderfera oraz dwuczynnikowa teoria Fredericka Herzberga. Pierwsza porządkuje potrzeby odmiennie niż w teorii Abrahama Masłowa, w trzech uporządkowanych następująco grupach, tj. egzystencji, przynależności do organizacji oraz rozwoju. Nazwa teorii Alderfera powstała z pierwszych liter angielskich nazw wymienionych potrzeb, tzn. *existence, relatedness, growth*. Zakłada ona lokalizację pięciu potrzeb występujących w koncepcji Abrahama Masłowa w obrębie trzech następujących: potrzeby fizjologiczne i bezpieczeństwa – odpowiadają w teorii ERG potrzebom egzystencji; potrzeby przynależności oraz szacunku – odpowiadają u Clayтона Alderfera potrzebom powiązań społecznych charakterystycznych dla związku ludzi z ich otoczeniem społecznym; potrzeby rozwoju stanowią najwyższy szczebel w teorii ERG i odpowiadają potrzebom szacunku i samorealizacji w koncepcji Abrahama Masłowa¹⁸. Mimo, jak się wydaje, podobnej hierarchii potrzeb występujących w obu teoriach różnią się one zasadniczo w kilku podstawowych założeniach. Po pierwsze teoria ERG postuluje, że przy zapewnieniu odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa (...) motywację ludzi do działania może wywołać jednocześnie kilka kategorii potrzeb¹⁹. Po drugie, Clayton Alderfer sądzi, że istotnym punktem w jego teorii jest element, który nazywa *frustracją-regresją*. Polega on na tym, że jeśli jednostka nie zostanie zaspokojona, wówczas odczuwając frustrację, cofnie się do niższej potrzeby i ponownie rozpocznie poszukiwanie sposobów zaspokojenia potrzeb lokowanych niżej w hierarchii²⁰.

Kolejnym interesującym konceptem wydaje się opracowana przez Fredericka Herzberga teoria dwuczynnikowa. U jej podstaw legło założenie, że na zadowolenie i jego brak pośród pracowników wpływ ma występowanie dwóch bodźców. Po pierwsze są to czynniki ukierunkowane na zaspokojenie potrzeb

¹⁷ S. Jarmoszko, C. Kalita, J. Maciejewski, *Nauki społeczne wobec problemu bezpieczeństwa...*, s. 38.

¹⁸ Skrót od angielskich słów: *existence* – egzystencja; *relatedness* – powiązanie, tj. kontakty społeczne; *growth* – wzrost. Zob. H. Król, A. Ludwicyński (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 320; S.M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków 2007, s. 213–214.

¹⁹ R.W. Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 523–524.

²⁰ Tamże, s. 524.

wyższego rzędu, takich jak uznanie, treść pracy, osiągnięcia, awanse, rozwój, odpowiedzialność²¹. Z punktu widzenia zawodu wykonywanego przez członków organizacji mundurowych mają one kapitalne znaczenie, ponieważ towarzyszą im w czasie trwania całej ich kariery zawodowej. Drugi natomiast rodzaj czynników stanowią te, które same w sobie nie są celem, lecz dają możliwość realizacji zakładanego celu końcowego (strategicznego). Mają zatem charakter instrumentalny i zostały określone mianem czynników higieny psychicznej (warunki pracy, stosunki międzyludzkie, wynagrodzenia, bezpieczeństwo, kierowanie daną strukturą, style kierowania)²².

Bezpieczeństwo można analizować w wielu płaszczyznach. Ważny dla każdej jednostki jest wymiar indywidualny, personalnie dotyczący każdego człowieka. Na poczucie bezpieczeństwa w tej perspektywie wpływa otoczenie bliższe i dalsze, często dość mocno zindywidualizowane. Istotnym zagadnieniem, które poddaje dalszej analizie jest kontekst materialny funkcjonowania ludzi. Są oni motywowani nie tylko przez czynniki materialne, jakkolwiek odgrywają one ważną rolę w realizacji przedsięwzięć, ale również przez perspektywę rozwoju zawodowego, samodoskonalenia czy akceptacji przez środowisko, w którym funkcjonują²³. Zaangażowanie w wykonywanie zawodu wynikać może z przesłanek, które wedle Marka Adamca oraz Barbary Kożusznik mogą przejawiać się w poniższych modelach:

1. Praca postrzegana jest jako wartościowa sama w sobie, dająca satysfakcję i „samo-nagrodzenie”. W takim wypadku zatrudniony jest w stanie, bez dodatkowych zewnętrznych bodźców, zwiększać swój wkład w wykonywaną pracę.
2. Praca postrzegana jest jako środek do osiągnięcia celu, który został wytyczony poza nią. W takim przypadku pracownik uzależnia swój wkład w pracę od zysków i nagród, które pozwalają zaspokoić mu jego potrzeby. Jego zachowanie jest konsekwencją kalkulacji, uwzględniającej własny wkład i wysiłek włożony w pracę z jednej strony oraz płynący z pracy zysk w postaci materialnej i prestiżu z drugiej²⁴.

Modelowa sytuacja skłaniająca do większego zaangażowania w realizację przedsięwzięć służbowych może wiązać się z zaprezentowanym rozwiązaniem drugim. Choć moim zdaniem, nie należy przeceniać pierwszego awizowanego typu. Niemniej jednak opieranie się wyłącznie na modelu pierwszym jest symptomem pewnej prostoduszności i prowadzi do zniechęcenia i zmiany pracy. W przedstawionym modelu drugim zainteresowanie oficera pracą wynika z potrzeb oraz ich natężenia²⁵. Zgodnie z tym podejściem każdy członek

²¹ Zob. H. Król, A. Ludwiczynski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi...*, s. 321.

²² Tamże.

²³ Zob. M. Adamiec, B. Kożusznik, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Aktor – Kreator – Inspirator*, Wydawnictwo AKADE, Katowice 2000, s. 135.

²⁴ Tamże, s. 136.

²⁵ Por. Tamże.

organizacji dokonuje oceny możliwych do uzyskania korzyści, wynikających z wykonywanej roli zawodowej w odniesieniu do zapewnienia własnych potrzeb, w tym przede wszystkim bezpieczeństwa.

PODSUMOWANIE

Uogólniając można stwierdzić, że każda jednostka, działając w zgodzie ze swoją naturą, poszukuje w funkcjonowaniu określonych gwarancji pewności, stabilności, przewidywalności, poczucia swobody oraz ochrony przed zagrożeniami, co w konsekwencji umożliwi jej rozwój i istnienie. Często zatem postępowanie człowieka podąża znanymi i sprawdzonymi szlakami, które mogą zostać zaakceptowane, poprzez poczucie braku zagrożenia. Tak więc podstawowa potrzeba (bezpieczeństwo – przyp. aut.) ma dość często zasięg wyrażający się w spokojnym i niezakłóconym bycie. W zależności od indywidualnych cech człowieka, może ona mieć różnorodny charakter. Inaczej bowiem poczucie bezpieczeństwa odczuwa dziecko, zgoła inaczej osoba aktywna zawodowo, a jeszcze inaczej emeryt, czy starzec. To samo dotyczy miejsca funkcjonowania jednostki, które zależy od tego czy człowiek żyje w kraju rozwiniętym, państwie trzeciego świata, czy kraju komunistycznym, na wsi, czy w mieście itd. Takie przekonanie towarzyszy także różnorodności wykonywanych zawodów. Różne odczucia bezpieczeństwa będzie miał przedsiębiorca prywatny, policjant, żołnierz, strażak, pracownik umysłowy czy nauczyciel. Ważna przy tym jest akceptacja ustalonych praw, zasad, i wymagań charakterystycznych dla społeczeństwa, w którym człowiek funkcjonuje oraz posiadanie odpowiednich kompetencji.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Adamiec M., Kożusznik B., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Aktor – Kreator – Inspirator*, Wydawnictwo AKADE, Katowice 2000.
- [2] Armstrong S.M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków 2007.
- [3] Griffin R.W., *Podstawy zarządzania organizacjami*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- [4] <http://bip.mon.gov.pl/przydatne-informacje/arttykul/sluzba-przygotowawcza/wiadomosci-ogolne-10324798/> - 28.03.2015 r.

- [5] Jarmoszko S., Kalita C., Maciejewski J., *Nauki społeczne wobec problemu bezpieczeństwa (wybrane zagadnienia)*, Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach, Siedlce 2016.
- [6] Kocowski T., *Szkice z teorii i motywacji*, Kraków 1991.
- [7] Król H., Ludwicyński A. (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- [8] Liberacki M., *Role żołnierzy zawodowych w misjach poza granicami kraju*, WSOWL, Wrocław 2016.
- [9] Malinowski B., *Naukowa teoria kultury*, [w:] B. Malinowski, *Szkice z teorii kultury*, Książka i wiedza, Warszawa 1958.
- [10] Maslow A., *Motywacja i osobowość*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- [11] Reber A.S., *Słownik psychologii*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000.
- [12] Reykowski J., *Procesy emocjonalne, motywacja, osobowość*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 1992.
- [13] Stoner J.A.F., Wankel Ch., *Kierowanie*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1992.
- [14] *Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej; Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych*, Dz.U. z 2016 r. poz. 1726.
- [15] *Ustawa z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym*, Dz. U. z 2016 r. poz. 908.
- [16] *Ustawa z dnia 29 września 2017 r. o zmianie ustawy o przebudowie i modernizacji technicznej oraz finansowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej*, Dz.U. z 2017 r. poz. 2018.
- [17] White L. A., *Rozwój kultury*, [w:] E. Nowicka, M. Głowacka-Grajper (red.), *Świat człowieka – świat kultury. Antologia tekstów klasycznej antropologii*, PWN, Warszawa 2007.
- [18] Zimbardo P.G., *Psychologia i życie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999.