

**mgr Aneta DEC**

Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie  
Higher School of Humanities of Common Knowledge Society in Szczecin

## **INSTRUMENTALNE CECHY OSOBOWOŚCIOWE I ICH WPŁYW NA BEZPIECZNE ZACHOWANIA PRACOWNIKÓW**

### **Streszczenie**

**Wstęp i cele:** Kadra pracownicza jest fundamentem każdego zakładu pracy. Każdy człowiek posiada inne cechy charakteru, które warunkują jego integrację z przedsiębiorstwem, postawę pracowniczą, przestrzeganie norm i zasad obowiązujących w zakładzie pracy. Bezpieczne zachowania kształtowane są między innymi poprzez szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Celem pracy jest omówienie wpływu cech osobowościowych na bezpieczeństwo pracy.

**Materiał i metody:** Materiał stanowi literatura związana z cechami psychologicznymi człowieka a miejscem pracy. Stosując metodę analizy tekstu przedstawione zostaną różnorodne cechy osobowościowe oraz ich wpływ na bezpieczeństwo w zakładzie pracy.

**Wyniki:** Analizując dokumenty powypadkowe nasuwa się wniosek, iż wypadkowość związana jest w dużej mierze z negatywnymi postawami wobec przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, lekceważeniem lub tolerowaniem zagrożeń, niską ochroną życia i zdrowia, czyli głównie w sferze psychiki, ogólnej mentalności i poczuciu odpowiedzialności za siebie, rodzinę czy zakład pracy.

**Wnioski:** Kształtowanie bezpieczeństwa w zakładzie pracy jest procesem, w którym odpowiedzialność za bezpieczeństwo biorą wszystkie strony. Decydujące znaczenie ma dobranie odpowiedniej kadry pracowniczej.

**Słowa kluczowe:** Osobowość, zachowanie, bezpieczeństwo, pracownik, cechy osobowościowe.  
(Otrzymano: 07.01.2016; Zrecenzowano: 15.01.2016; Zaakceptowano: 25.01.2016)

## ***INSTRUMENTAL PERSONALITY CHARACTERISTICS AND THEIR IMPACT ON THE SAFETY BEHAVIOR OF EMPLOYEES***

### ***Abstract***

***Introduction and aim:*** The employees is the foundation any workplace. Each person has a different character traits that determine its integration into the company, the attitude of employee compliance with the standards and rules in the workplace. Safe behaviours are formed among others by training in health and safety. The aim is to discuss the impact of personality traits on safety.

***Material and methods:*** The material is literature related to human psychological traits and work. Using the method of text analysis will be presented a variety of personality traits and their impact on safety in the workplace.

***Results:*** By analyzing the accident documents conclusion is that the accident rate is associated largely with negative attitudes towards health and safety at work, neglecting or tolerating risks, poor protection of life and health, which is mainly in the realm of the psyche, the general mentality and sense of responsibility for yourself, family or workplace.

***Conclusions:*** Shaping the safety in the workplace is a process in which they take responsibility for the safety of all parties. The crucial factor is choosing the appropriate personnel.

***Keywords:*** Personality, behavior, safety, employee personal qualities.

*(Received: 07.01.2016; Revised: 15.01.2016; Accepted: 25.01.2016)*

## 1. Wstęp

Różnice między ludźmi mają znaczenie w ich funkcjonowaniu społecznym, zawodowym jak również osobistym. Związane są z potrzebami, motywacją, przystosowaniem czy hierarchią wartości. Są to elementy, które tworzą osobowość człowieka. Osobowość człowieka to zbiór pewnej ilości cech. Każdy z nas ma cechy pozytywne jak i negatywne. Osobowość to wszystkie cechy psychiczne konkretnej osoby, mające wpływ na jej działanie. Decydują one również o odrębności i niepowtarzalności każdego człowieka. Człowiek jest istotą społeczną, funkcjonującą w społeczeństwie, biorącą udział w procesie socjalizacji. Z takich właśnie jednostek składa się każda organizacja, którą tworzą pracownicy szczebla wyższego, czyli menedżerowie, kierownicy, osoby zarządzające ale także pracownicy szczebla niższego, od który również zależne są losy przedsiębiorstwa.

Osobowość to niepowtarzalny sposób funkcjonowania psychiki - myślenia, działania, odczuwania, zachowania w różnych sytuacjach, a także radzenia sobie w sytuacjach kryzysowych. Człowiek jest istotą biospołeczną, przez co należy rozumieć, że rozwój człowieka stanowi wynik interakcji między czynnikami biologicznymi i społecznymi.

Cechy osobowości to cechy instrumentalne osobowości należą do nich umiejętności osobowe i praktyczne, które warunkują skuteczność rozwiązywania zadań: umiejętność pisania, czytania, liczenia, obsługi komputera, znajomość języków obcych, umiejętność kierowania zespołem ludzi itp. Nabytych umiejętności nie należy utożsamiać ze zdolnościami. Cechy kierunkowe osobowości należą do nich zainteresowania, czyli uczucia, myśli i uwaga skierowane na jakąś rzecz lub zjawisko, a także skłonność do wykonywania czynności z nimi związanych. Ważne aby zainteresowania były rozwijane, pogłębiane i w miarę stałe, gdyż w przyszłości mogą znacznie ułatwić dalsze kształcenie oraz wybór zawodu.

Przedsiębiorczość to cechy i zachowania człowieka polegające na zdolności podejmowania inicjatywy i radzenia sobie w różnych sytuacjach. To również jego świadome działanie, czyli dokonywanie zamierzonych zmian w otaczającej rzeczywistości.

Potrzeby i motywacje pracowników łączą się z ich wiedzą o sobie, o swoich możliwościach, jak również o potrzebach przedsiębiorstwa. Potrzeby pracowników powinny być zaspokajane, gdyż ma to wpływa na całą organizację. Jest to proces obustronny, ponieważ jest przystosowaniem człowieka do organizacji i odwrotnie. Dobór odpowiedniej kadry pracowniczej ma wpływ na wiele aspektów funkcjonowania przedsiębiorstwa. Cechy osobowości, kompetencje zawodowe, styl pracy, umiejętność podejmowania decyzji w sytuacjach kryzysowych powinny być personalizowane przy obsadzaniu stanowisk pracy, gdyż dobre zagospodarowanie siły ludzkiej daje gwarancję sukcesu firmy. Potrzeby, motywacje, przystosowanie i wartości gwarantują poczucie jakości życia pracowników [6].

## 2. Cechy osobowości kadry menedżerskiej

Przeżywamy współcześnie okres bardzo dynamicznych zmian obejmujących prawie wszystkie dziedziny życia społeczno-gospodarczego. Rzeczywistość gospodarcza w dzisiejszej dobie oparta jest przede wszystkim na konkurencyjności, rywalizacji gospodarczej, ciągłych zmianach co wymusza na pracownikach wyższego szczebla rozwiązywania problemów w sytuacjach, gdy brak jest środków finansowych, czasowych, a przez to działają oni w warunkach stresujących.

Ciągłe zmiany zmuszają do podnoszenia kwalifikacji, do szukania nowych rozwiązań w sferze zarządzania, komunikowania. Stawia się nowe wymagania odnoszące się do cech osobowości człowieka. Przedsiębiorczość, elastyczność i innowacyjność to cechy współczesnego menedżera. Ponadto niezbędna jest nowoczesna wiedza, otwarcie na nowości gospodarcze i techniczne a także zdobywanie nowych umiejętności.

Cecha dobrego menedżera jest skuteczność, która jest jednym z podstawowych wymagań w grze o skuteczność organizacji. Menedżerska skuteczność jest największą nadzieją na gospodarczą produktywność oraz społeczną zdolność do życia nowoczesnego społeczeństwa [4]. Jednak, aby osiągnąć ową skuteczność niezbędne są następujące cechy: inteligencja, kreatywność, umiejętność analitycznego myślenia oraz wyciąganie logicznych i spójnych wniosków, a także umiejętność działania pod presją i w sytuacjach kryzysowych.

Funkcjonowanie zawodowe menedżera zależy od trzech podstawowych czynników:

- osobowości, czyli opanowanie, pewność siebie, zdyscyplinowanie, odporność na stres, inicjatywa, ambicje, aspiracje;
- intelekt, mowa tu o takich cechach jak: umiejętność analitycznego myślenia, umiejętność systematycznego myślenia, realizm, umiejętność syntezy, szybkość kojarzenia, koncentracja uwagi, pomysłowość czy wyobraźnia;
- zdolności kierownicze, czyli zdolność do podejmowania decyzji, cechy przywódcze, umiejętność przewidywania, komunikatywność interpersonalna, umiejętność wzbudzania zaufania, odwaga w podejmowanie ryzyka, umiejętność rozbudzania motywacji, poczucie odpowiedzialności [7].

Według Józefa Penca, efektywnego menedżera powinny cechować:

- wysokie kwalifikacje zawodowe, wiedza psychologiczna i zdolności organizacyjne;
- umiejętność komunikowania się z ludźmi, rozumienia ich potrzeb oraz uznawania ich osiągnięć, docenianie pracowników;
- poczucie odpowiedzialności społecznej i zmysł pracy zawodowej,
- stworzenie pozytywnej motywacji do pracy oraz dbanie o pozytywną atmosferę w miejscu pracy,
- bezpośrednie, odważne angażowanie się w problem, gotowość do ponoszenia ryzyka i odpowiedzialności;
- dbałość o wspólne interesy, wartości, poczucie wspólnoty przy rozwiązywaniu problemów;
- umiejętność kalkulacji i analizowanie poziomu ryzyka, poszukiwania szans i szybkiego reagowania na pojawiające się okazje;
- koncentracja działań na podstawie ustalonych priorytetów oraz cierpliwość, wytrwałość i upór w dążeniu do osiągnięcia wytyczonych celów;
- zdolność do działania pod naciskiem zewnętrznym, utrzymania sprawności w sytuacjach pełnych napięć i świadomości granic własnych możliwości, odporność na frustracje i obciążenia psychiczne;
- uczciwe załatwianie spraw z innymi partnerami, tworzenie atmosfery szczerości i otwarcia, uprzejmości, wyrozumiałości i jasne wyrażanie swoich myśli;
- poczucie własnej wartości, pewność siebie, przedsiębiorcze myślenie, zdolność przewidywania i przekonywania, umiejętność godzenia racjonalności z intuicją;
- posiadanie wizji rozwoju firmy i rozumienie konieczności zmian jako podstawy kreatywnych i zyskownych działań oraz łączenia zagadnień bieżących z perspektywicznymi;
- odczuwanie potrzeby uzupełniania zdobytej już wiedzy, rozszerzania praktycznych umiejętności kierowniczych i dążenie do osiągnięcia wysokiego poziomu profesjonalizmu [8].

Bardzo wzną cechą pracownika wyższego szczebla jest umiejętne zarządzanie emocjami, gdyż *emocje są nie tylko ważne, ale absolutnie konieczne do podejmowania dobrych decyzji, wykonywania właściwych działań w celu rozwiązania problemu, radzenia sobie ze zmianami i odnoszenia sukcesów* [1].

Józef Penc wskazuje również na dwie nowe cechy menedżera: przedsiębiorczy i kreatywny. Określa przedsiębiorczość jako improwizację, organizację, pragmatyzm, wizjonerstwo, politykę, strategię. Natomiast kreatywny to twórca inicjatyw, relatywista, inspirator, fantasta, sponsor, selekcjoner i doradca [8].

Jedną z najważniejszych cech osobowości związanych z zaangażowaniem należy zaliczyć zdolności adaptacyjne, pasję, dojrzałość emocjonalną, pozytywne nastawienie zorientowanie na wyniki oraz sumienność, ugodowość oraz otwartość, poczucie wartości oparte na działaniach organizacji i optymizm. Emocje są stałą i nieodłączną częścią doświadczenia człowieka ale także są nierozdzielnie związane z życiem przedsiębiorstwa. Kształtują percepcję, mają wpływ na zachowanie jednostki, mają wpływ na interpersonalne reakcje.

Zasadnicze znaczenie emocji jest w branży usługowej, gdyż jest bezpośredni kontakt na linii, usługodawca a usługobiorca. W ostatnim czasie dużą rolę zwraca się poza umiejętnościami merytorycznymi na okazywanie wobec klientów określonych emocji, najczęściej pozytywnych: entuzjazm, sympatia czy też empatia. Zwykle chodzi o kontakt wzrokowy z klientem, odpowiednie powitanie, odpowiednia modulacja głosu. Takie oczekiwania wyrażają również potencjalni klienci [12].

Skuteczność pracy menedżera jak i podejmowane przez niego decyzje zależą od czynników środowiskowych oraz czynników wewnętrznych, czyli osobowościowych. Osobowość to zespół stałych i zmiennych. Właściwości sterownicze stałe, są niezależne od oddziaływania otoczenia a tym samym nie da się ich kształtować. Należy je uznać za predyspozycje zawodowe. Natomiast właściwości sterownicze zmienne są zależne od otoczenia. Jest to wiedza, którą można permanentnie zdobywać przez całe życie, jak i do rozwiązywania problemów w środowisku pracy.

Działalność pracownika szczebla wyższego należy rozpatrywać z punktu widzenia dwóch grup właściwości sterowniczych stałych: stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych takich jak powtarzalność, odtwarzalność oraz talent. Drugą grupą są stałe cechy osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych czyli takich jak emisyjność, tolerancja oraz podatność.

Umiejętności interpersonalne to takie, które pozwolą osobie zarządzającej skutecznie postępować z ludźmi, przekonywać ich oraz wpływać na nich. Powinien być dynamiczny i przedsiębiorczy, skutecznie komunikować się z ludźmi. Cechować go powinno odporność na naciski i manipulacje.

Natomiast umiejętności w dziedzinie funkcji intelektualnych to: spostrzegawczość, bystrość, łatwość przetwarzania dużych ilości informacji, wszechstronność, szerokie horyzonty, zdolność do koncentracji uwagi, inteligencja. Inne cechy na które warto zwrócić uwagę to: radzenie sobie w sytuacjach nieprzewidywalnych, w skomplikowanych sytuacjach, umiejętność kompleksowego podchodzenia do problemów, logiczne myślenie, analiza i wyciąganie wniosków, dokonywanie syntezy, szybkość podejmowania decyzji, kreatywność [10].

Jeśli menadżer posiada wymienione cechy wówczas powinien się wywiązywać się ze stawianych mu zadań. Dzięki tym cechom człowiek może opanować różne techniki działań, podejmowanie decyzji.

Cechy, jakimi powinien odznaczać dobrze zarządzający menedżer są już przybliżone. Natomiast drugą stroną są pracownicy szczebla niższego, którzy także kształtują zakład pracy. Przyjmują oni różne role, wykonują różne zadania, mają swoje niepowtarzalne, indywidualne cechy osobowe, a co za tym idzie tworzą formalną strukturę przedsiębiorstwa.

Każdy pracownik jest niepowtarzalną indywidualnością, która ma swoje możliwości, nawyki, potrzeby, dlatego też w stosunku pracy ważne jest podmiotowe podejście, dostosowanie zadań zawodowych do jego indywidualnych możliwości.

Pracownicy przy zbliżonych kompetencjach mają swoje cechy indywidualne, które sprawiają, że zadania im powierzone jedni wykonują bez problemu a innym przychodzą one z trudnością, stwarzają problem. Dobry przełożony kiedy zaobserwuje taką różnorodność wśród podwładnych powinien tak powierzać obowiązki by nie stwarzać dodatkowych trudności.

### **3. Cechy osobowości pracowników szczebla niższego**

Praca zawodowa to obszar dużej aktywności człowieka, spędzamy w niej coraz więcej czasu, nie tylko na terenie zakładu, wykonując powierzone obowiązki, ale także doskonaląc swoje umiejętności, zdobywając nowe doświadczenia. Ważnym elementem są warunki w jakich wykonujemy pracę zarówno te fizyczne jak i te społeczne. Zapewnienie pracownikom bezpiecznych i przyjaznych warunków pracy daje pracownikowi poczucie szacunku, identyfikacji ze swoim miejscem pracy. Chronią go przed nadmiernym stresem, zmęczeniem, wyeksploatowaniem. Wydawałoby się, że jest to korzystne dla samego pracownika, ale jest to również z korzyścią dla przedsiębiorstwa.

Poczucie bezpieczeństwa, praca w komfortowych warunkach, dobrej i zdrowej atmosferze sprawia, że praca jest wydajniejsza, pracownik popełnia mniej pomyłek, jest bardziej twórczy i mniej konfliktowy. Należy pamiętać przy przydzielaniu zadań, że pracownicy stanowią zespół, każde ich działanie powinno być kompatybilne, dobrze przemyślane. Powinni wykorzystywać swoje doświadczenie, mieć otwarty umysł, nie działać rutynowo.

Pracodawca powinien docenić twórczość i kreatywność pracowników, gdyż praca w takich warunkach daje dużo więcej satysfakcji, rodzi nowe pomysły i rozwiązania. Przyniosą one korzyści dla przedsiębiorstwa zarówno finansowe jak i społeczne. Pozwolą pracownikom na poszukiwanie bezpiecznych rozwiązań, gdyż to oni posiadają największą wiedzę na temat swojego stanowiska pracy oraz wykonywanych przez nich czynności.

Uznanie pracownika przez pracodawcę powoduje, jego dalszą chęć do działania, daje mu poczucie podmiotowości, a nie tylko uczucie „trybika w maszynie”. Warto pamiętać, że każdy pracownik ma też swoją biografię poza miejscem pracy, są to sytuacje rodzinne, zdrowotne osobiste. Dobry pracodawca ma tego świadomość, a podmiotowe traktowanie daje pracodawcy możliwość doboru stanowiska pracy.

Każdy ma prawo do niedociągnięć, błędów, czy też problemów zdrowotnych, dlatego jedno niepowodzenie nie może stygmatyzować człowieka w jego karierze zawodowej. Lepiej podać pomocną dłoń, niż zyczliwym i serdecznym, zaoferować pomoc i wsparcie wówczas przy takim podejściu stworzymy miłą atmosferę w pracy. Spowodujemy, iż nasz pracownik będzie się czuł jak ktoś ważny, a tym samym jego działania na rzecz przedsiębiorstwa będą bardziej owocne [11].

Osobowość zawodowa jest to osobowość, która kształtowana jest w okresie nauki zawodu, a potem realizowana i ciągle doskonalona w pracy zawodowej. Czarnecki twierdzi, że „wybór zawodu jest wyrazem osobowości człowieka, ponadto ludzie pracujący w określonym zawodzie mają podobną osobowość, zbliżoną pod względem struktury i dynamiki. Natomiast satysfakcje zawodowe, poziom osiągnięć i stabilność zawodowa zależą głównie od zgodności, jaka zachodzi pomiędzy osobowością a środowiskiem społecznym, głównie środowiskiem pracy”.

Rozwój zawodowy, a tym samym rozwój osobowości zawodowej, jako społecznie pożądanym proces przemian kierunkowych jednostki, warunkuje jej aktywny i społecznie oczekiwany udział w przekształcaniu oraz doskonaleniu samego siebie i przez to swojego otoczenia

materialnego, społecznego i kulturalnego. Wymienia się dominujące cechy osobowości zawodowej człowieka pracującego, które ujęte są w trzy grupy.

Pierwsza grupa cech określa motywację pracownika do zajmowania się wybraną dziedziną działalności społeczno-zawodowej, zawodem i zadaniami wykonywanymi w określonych warunkach, do tej grupy zalicza się: zainteresowania i zamiłowania zawodowe, zdolności i uzdolnienia.

Druga grupa cech określa poziom kwalifikacji i kompetencji pracownika, zalicza się tutaj wiedzę i umiejętności zawodowe, nawyki i przyzwyczajenia. Trzecia grupa cech określa współzycie i współdziałanie pracowników w zespole, do tej grupy wchodzi postawy koleżeńskie i pracownicze, gotowość do współpracy i współdziałania.

W cyklu życia jednostki następuje ustawiczne wiązanie obrazu własnego „ja” z rolą zawodową. Wyróżnić można trzy podstawowe fazy rozwoju zawodowego i trzy związane z nimi podstawowe kryzysy, które wyznaczają kierunek i strategię doradztwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy [2].

Pierwsza faza rozwoju zawodowego zaczyna się w życiu jednostki wraz z dojrzewaniem i przejmowaniem na siebie roli zawodowej. I tak, przejście z dzieciństwa w wiek młodzieńczy zwiększa nacisk na jednostkę w kierunku świadomego decydowania o roli zawodowej, czyli o całokształcie tego, co człowiek ma robić i myśleć. Dzieje się tak w skutek dwójakiego rodzaju nacisków: zewnętrznych jak szkoła, rodzice, koledzy oraz wewnętrznych związanych z krystalizacją obrazu własnej osoby, z tworzeniem się wewnętrznego „świata zawodowego” oraz wizji własnej w nim roli.

Naciski wewnętrzne, które prowadzą do kryzysu charakterystycznego dla rozwoju zawodowego, w którym realizuje się wybór zawodu, związane są z rozwojem zdolności do percepcji czasu w wydłużonej perspektywie i operowania dalekimi planami działania. Kryzys związany z wyborem pojawia się dopiero wtedy, gdy jednostka rozszerza zdolność percepcji z teraźniejszości i najbliższej przeszłości na dalszą, a nawet najdalszą przyszłość. Innymi słowy jednostka uświadamia sobie konieczność oparcia egzystencji na planach działania zawodowego, za które przyjdzie jej zapłacić cenę sukcesu lub porażki w przyszłości [3].

#### **4. Wpływ cech osobowościowych na bezpieczeństwo pracy**

Czy cechy osobowości człowieka mają wpływ na bezpieczeństwo pracy? Odpowiedź jest jak najbardziej twierdząca. Człowiek dla prawidłowego funkcjonowania i rozwoju wymaga przyjaznych, życzliwych postaw i uczuć ze strony otoczenia społecznego. Postawy i uczucia życzliwe jednostce ludzkiej potrzebne są na równi do życia jak i rozwoju. Zaspokajają się wówczas ważne potrzeby psychiczne, przede wszystkim bezpieczeństwo, afiliacja, uznanie, poczucie własnej wartości. Wrogie uczucia zniekształcają rozwój moralno-społeczny człowieka.

W każdej pracy bardzo ważnym elementem są współdziałania i współzycie pracownika z innymi pracownikami. Współdziałanie i współzycie to proces bardzo złożony, niesie za sobą aktywne i świadome uczestnictwo w produkcji i życia społecznego zakładu pracy. Pracownik w tym procesie uczy się ciągle takiego uczestnictwa w zmieniających się warunkach i sposobach produkcji, zmian zachodzących w procesach społecznych, które mają miejsce w miejscu pracy, aby jednocześnie zmieniać własną osobowość i otaczające go środowisko [9].

Wydawać by się mogło, że takie definiowanie zaprzecza kolokwialnemu pojęciu współdziałania i współzycia jako biernego przyjmowania elementów środowiska psychofizycznego organizacji, przeciwnie powinno prowadzić ono do zdobywania wiedzy o warunkach w jakich pracujemy, a także zmuszać do ciągłego poznawania oraz do dostosowywania warunków do wykonywania pracy do coraz bezpieczniejszej.

Ważne jest by kadra pracownicza nie zwracała uwagi tylko na zysk, gdyż zysk przedsiębiorstwa to przede wszystkim dobrze wyszkolona załoga, która w porę zauważy braki i niedoskonałości infrastruktury, ale to również kadra, która w warunkach zagrożenia będzie działać sprawnie i bezpiecznie.

Pracodawca, menadżer, kierownik czy choćby brygadzysta powinni zapewnić taką atmosferę w pracy, by załoga działała razem, wspólnie, wymieniała się doświadczeniem, umiejętnościami, zdolnościami, inwencją. Każdy pracownik powinien odbyć szkolenie z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy dostosowane do jego stanowiska, do rodzaju wykonywanej pracy, by wiedzieć jak w sytuacjach zagrożenia reagować szybko i sprawnie.

Życzliwa atmosfera w pracy to droga do sukcesu firmy, gdyż skłócona załoga nie będzie współdziałać i współpracować, a konflikty między pracownikami będą się potęgować. Pracownicy powinni wiedzieć, że są ważni dla swojego zakładu pracy, a co za tym idzie powinien obowiązywać sprawiedliwy system nagród.

Współdziałanie w przedsiębiorstwie staje się łatwe i przyjemne tylko wówczas gdy pracownik ma to co w psychologii nosi miano świadomości roli zawodowej, czyli pracownik musi być zainteresowany pracą, rzetelnie zaangażować swoją wiedzę, doświadczenie i kwalifikacje na jak najlepsze wykonywanie powierzonego zadania.

Nie powinno się utwierdzać, szczególnie młodych pracowników, że do osiągnięcia sukcesu wystarczy silna wola. Silną wolę ma ten, kto dokładnie wie co, jak i po co ma robić, rozumie i akceptuje swoje poczynania, jest przekonany o ich słuszności, stanowi to jego cel, z którym się identyfikuje. Nie można pozwolić też na to, by zgubiła nas rutyna. Najwięcej pomyłek powstaje kiedy nie przemyślimy swojego działania, a działamy rutynowo.

Psychologowie badający zachowania człowieka w środowisku pracy w warunkach zagrożenia opracowali kilka modeli zachowań.

Najczęściej wymieniane są:

- niedostosowanie psychofizjologicznych możliwości pracownika do stawianych przed nim zadań,
- nieprzestrzeganie zasad i instrukcji bezpiecznego postępowania,
- chwilowe obniżenie sprawności psychofizjologicznych,
- niedostosowanie technicznych warunków pracy do psychofizjologicznych możliwości człowieka.

Wymienione wyżej przyczyny powodują błędne czynności oraz nieodpowiednie reakcje pracownika, które mogą prowadzić do wypadków. Psychologia jest nauką dążącą do opisanie ludzkiego zachowania, dlatego taka wiedza pomocna może być w ograniczeniu a nawet wyeliminowaniu zagrożeń jakie występują w środowisku pracy.

Wypadkowość w miejscu pracy zależy od stopnia dostępnej informacji o zagrożeniach, ocena jednak zależy od stopnia obycia zagrożeniem, od jego charakteru oraz bezpośrednich skutków, ale również od tego na ile negatywne skutki człowiek jest w stanie sam kontrolować. Informacja o zagrożeniu powinna być czytelna zarówno w treści jak i w formie przekazanej pracownikowi. Jest ona łącznym efektem oddziaływania różnych bodźców, utrwalonych wcześniej schematów i oczekiwań [5].

Dlatego tak ważnym elementem w tworzeniu ryzyka zawodowego jest udział pracowników w jego tworzeniu. Nie wolno dać przyzwolenia na jakiegokolwiek ryzykowne zachowania, gdyż hamuje to bezpieczne zachowania.

Psychologiczne uwarunkowania są podstawą w tworzeniu bezpiecznych zachowań, która można zdefiniować jako rezultat indywidualnych i społecznych postaw, wartości, spostrzegania, kompetencji, wzorców zachowań, a także stylu i jakości zarządzania przedsiębiorstwem.

Analizując dokumenty powypadkowe nasuwa się wniosek, iż wypadkowość związana jest w dużej mierze z negatywnymi postawami wobec przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, lekceważeniem lub tolerowaniem zagrożeń, niską ochroną życia i zdrowia, czyli głównie w sferze psychiki, ogólnej mentalności i poczuciu odpowiedzialności za siebie, rodzinę czy zakład pracy [5].

## 5. Wyniki i wnioski

- Każdy człowiek jest niepowtarzalną jednostką. Ma różne typy temperamentu, różne zainteresowania, zdolności, różne cechy psychofizyczne.
- Przy powierzaniu zadań pracownikom należy te wszystkie cechy brać pod uwagę, gdyż to pracownicy kształtują przedsiębiorstwo. Praca w dzisiejszej dobie stała się wartością, dlatego tak ważne miejsce zajmować powinna szeroko rozumiana edukacja.
- Dzięki nowo zdobytej wiedzy pracownik ma dużo większą wiedzę. Dlatego tak ważna jest edukacja od najmłodszych lat, kształtowanie odpowiednich postaw, rozwijanie wiedzy i umiejętności bezpiecznych zachowań. Jest to zadanie stawiane wszystkim, którzy biorą udział w procesie wychowania i kształtowania postaw.
- Podniesienie poziomu bezpieczeństwa nie zakończy się sukcesem jeśli zmiany zajdą tylko w technicznych i technologicznych aspektach pracy, a bez zmian psychologicznych oraz kulturowych wśród pracowników.

## Literatura:

- [1] Caruso D. R., Salovey P.: *Inteligentny emocjonalnie menedżer*. Poznań: Dom Wydawniczy REBIS, 2009.
- [2] Czarnecki K.: *Problemy osobowości zawodowej człowieka pracy produkcyjnej*. Katowice: Instytut Kształcenia Nauczycieli i Badań Oświatowych. Zakład Kształcenia Zawodowego, 1973.
- [3] Czarnecki K.: *Rozwój zawodowy człowieka*. Warszawa: IWZZ, 1985.
- [4] Drucker P.F.: *Menedżer skuteczny*. Kraków: Akademia Ekonomiczna, 1994.
- [5] Dudarski G., Gabryelewicz I. (pod red.): *Techniczne i społeczne aspekty bezpieczeństwa pracy i ergonomii*. Zielona Góra: Oficyna Wyd. Uniwersytetu Zielonogórskiego, 2014.
- [6] Mróz B.: *Poczucie jakości życia u pracowników wyższego szczebla.*, Warszawa: Wyd. Naukowe Scholar 2011.
- [7] Penc J.: *Menedżer w uczącej się organizacji*. Wydawca „Menedżer”, Łódź 2000.
- [8] Penc J.: *Nowe zarządzanie w nowej gospodarce*. Warszawa: Wydawca SLG International Training Center, 2010.
- [9] Sztumski J. (pod red.): *Kultura w środowisku pracy*. Warszawa: IW CRZZ, 1979.
- [10] Wilsz J.: *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*. Kraków: Oficyna Wyd. IMPULS, 2009.
- [11] Wołk Z.: *Kultura pracy*. Sulechów: Wyższa Szkoła Zawodowa Administracji Publicznej w Sulechowie, 2000.
- [12] Zawadzka A.M. (pod red.): *Psychologia zarządzania w organizacji*. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN SA, 2014.