

## 2. DZIAŁANIE LUDZKIE

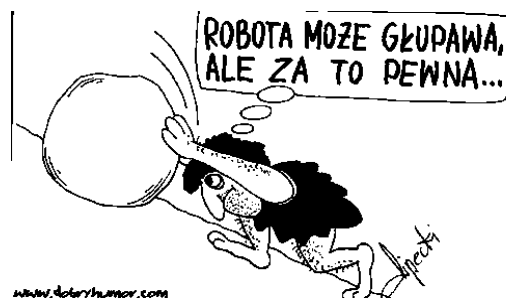


### 2.1. Istota działania

Przedmiotem prakseologii jest ludzkie działanie. Z punktu widzenia wieczności i nieskończoności wszechświata człowiek jest nieskończenie małą drobiną. Jednakże dla samego człowieka jego działanie i zmiany, jakie ono spowodowało, są czymś bardzo istotnym. Działanie należy do istoty jego natury i egzystencji, jest środkiem umożliwiającym przeżycie i wzniesienie się ponad poziom świata zwierząt i roślin. W zakresie badania istoty działania ludzkiego duże zasługi położył **Ludwig von Mises** swym fundamentalnym dziełem „**Ludzkie działanie**” [85].

**1. Działanie ludzkie** oznacza: „świadome zachowanie się zmierzające do określonego celu”. W związku z tak zdefiniowanym pojęciem działania, działającym może być tylko człowiek, a nie maszyny (maszyny nie działają, lecz realizują określoną funkcję!). Wszystkie pojęcia i zasady prakseologii zawierają się w kategorii tego opisu. Najpierw trzeba ten opis wydobyć, a potem zdefiniować warunki, które należy spełnić, aby działanie było skuteczne. Ocena musi być siłą rzeczy subiektywna, bo działanie jest zawsze czyimś działaniem, a jego efekty – efektami dla kogoś. Każde działanie oznacza wybór, a każdy wybór – sprecyzowaną preferencję [64].

**2. Wiedza na temat działania** jest wynikiem projekcji umysłu na zewnętrzny świat: stanów i zmian. Wszystkie twierdzenia prakseologii dotyczą wyłącznie tych kategorii działania i są ważne tylko w granicach, w których one obowiązują. Jednakże z pojęcia działania nie wynika, że działanie opiera się na poprawnej teorii i technologii, zapewniającej powodzenie, oraz że musi prowadzić do realizacji celu. Wynika z niego tylko to, że osoba podejmująca działanie jest przekonana, iż zastosowane środki doprowadzą do pożądanego rezultatu i nie jest to syzyfowa praca – rys. 2.



Rys. 2. Syzyfowa praca, czyli trud ciężki, bezcelowy i nie mający końca

**3. Dziedziczenie i środowisko warunkują działania człowieka.** Podsuwają mu cele i środki. Człowiek żyje i rozwija się więc w kontakcie ze swoim otoczeniem, zarówno społecznym, jak i przyrodniczym; znany jest np. wpływ przeobrażeń industrialno–ekologicznych na zdrowie somato-psychiczne człowieka. Siła tych związków znalazła odbicie m.in. w chorobach cywilizacyjnych, spowodowanych tempem i zakresem zmian środowiska.

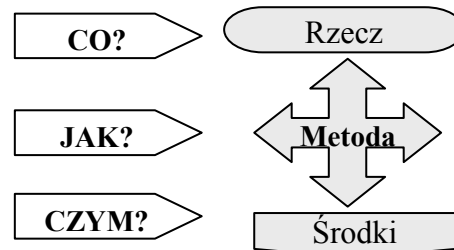
**4. Człowiek jest także istotą społeczną** – żyje i przejawia życiową aktywność wśród innych ludzi. Współdziałanie ludzi (jednostek) dla osiągnięcia wspólnych celów doprowadziło do powstania organizacji społecznych. Każde wspólne działanie winno być zorganizowane zgodnie z potrzebami człowieka i wymogami społecznymi, dlatego też wiele dyscyplin naukowych (psychologia, socjologia pracy, prakseologia, organizacja pracy) bada zależności i wzajemne uwarunkowania różnych zjawisk zachodzących w procesie pracy. Decydujący wpływ na efektywność działania wspólnego ma system organizacji pracy, oparty na czterech prakseologicznych zasadach [56]:

- 1) podziału pracy,
- 2) harmonizacji pracy,
- 3) maksymalizacji efektów,
- 4) ekonomizacji działania.

## 2.2. Warunki ludzkiego działania

**5. Działanie to zastosowanie środków potrzebnych do osiągnięcia celu.** Jednym z takich środków jest zazwyczaj praca działającego człowieka. Zdarza się jednak, że w szczególnych okolicznościach do osiągnięcia celu wystarczy wypowiedzenie jakiegoś słowa. Ktoś wydający np. rozkazy nie musi wykonywać żadnej pracy. Mówienie, milczenie, uśmiechanie się lub zachowywanie powagi może być działaniem. Działaniem jest więc zarówno konsumowanie oraz używanie rzeczy, jak też powstrzymywanie się od konsumpcji oraz korzystania z przedmiotów.

**6.** Celem działania jest stan jakichś *rzeczy*, który będąc pod jakimś względem cennym (pożądanym) dla działającego, wyznacza kierunek i *metodę* jego działania. Działanie zmierza do uzyskania lub utrzymania tego stanu rzeczy za pomocą określonych *środków*. Pytania prakseologiczne: „CO?”, „JAK?”, „CZYM?” mają służyć skutecznemu osiągnięciu tego stanu – rys. 3 [104].



Rys. 3. *Prakseologiczne pytania skutecznego działania* [104]

**7. Motywacją skłaniającą do działania jest zawsze pewien rodzaj dyskomfortu.** Działanie można przypisać jedynie istocie, która odczuwa niezadowolenie, dyskomfort. Człowiek całkowicie zadowolony ze swojego położenia nie miałby motywacji do zmiany istniejącego stanu rzeczy. Nie miałby życzeń ani pragnień; byłby całkowicie szczęśliwy. Nie podejmowałby żadnego działania; po prostu żyłby bez trosk. Jednakże do podjęcia działania nie wystarczy samo uczucie dyskomfortu i wyobrażenie bardziej zadowalającego stanu rzeczy. Konieczne jest przekonanie, że celowe zachowanie może doprowadzić do usunięcia lub przynajmniej zmniejszenia dyskomfortu. Bez spełnienia tego warunku żadne działanie nie jest możliwe [4].

**8.** Istnieje oczywiście pewien obszar, w którym zachowanie celowe może być zakłócone wpływem wielu czynników. **Działający człowiek musi brać pod uwagę wszystko**, co dzieje się wewnątrz jego ciała, i inne dane, np. pogodę, poglądy swoich sąsiadów i inne. Czasami człowiek jest np. w stanie przewyciężyć siłą woli chorobę, skompensować wrodzone lub nabyte ułomności fizyczne. Należy pamiętać zatem, że każde działanie opiera się na przyjętych założeniach dotyczących tych elementów, na które nie mamy bezpośredniego wpływu, a które mogą wpływać na dany wynik.

**9. Działanie nie polega na samym wyrażaniu upodobań.** Człowiek okazuje swoje upodobania w sytuacjach, w których rzeczy i zdarzenia są nieuniknione lub takie się wydają. Ktoś woli słońce od deszczu; może chcieć, żeby słońce wyszło zza chmur. Jednak ten, kto tylko wyraża życzenia i nadzieje, nie oddziałuje na przebieg zdarzeń i nie wpływa na własny los.

**10. Działanie polega zawsze na przyjęciu czegoś i rezygnacji z czegoś innego.** To człowiek określa cel, i próbuje go realizować. Z dwóch rzeczy, których nie może zrealizować jednocześnie, wybiera jedną, a odrzuca drugą. Życie – to dla człowieka konsekwencja wyboru, wynik sądu wartościującego. Sądy te są często jednak zakłócone przez emocje. Działanie pod wpływem emocji różni się od innych rodzajów działania oceną nakładów i rezultatów. Emocje zakłócają ocenę. Człowiekowi, który kieruje się namiętnościami, a nie chłodną rozważą, cele wydają się bardziej pożądane, a związane z nimi nakłady mniejsze (stąd np. powiedzenie „założył różowe okulary”).

**11.** Sprawne działanie jest wynikiem zastosowania **właściwych środków** do osiągnięcia danego celu. Jednym z takich środków jest praca samego człowieka. Prakseologia nie dzieli ludzi na „aktywnych” i pełnych energii oraz „pasywnych” i bezwolnych. Człowiek energiczny, pracowicie dążący do poprawy swojego losu, działa w nie mniejszym i nie większym stopniu niż osoba ospała, która przyjmuje zdarzenia z obojętnością. **Nierobienie niczego i pozostawanie beczynnym jest również działaniem, ponieważ nie wpływa na przebieg zdarzeń** [109].

### 2.3. Przyczynowość jako implikacja działania

**12.** Kategoria *środków i celów* zakłada istnienie kategorii *przyczyny i skutku* (środek – przyczyna, cel – skutek). Z pewników logiki wynika, że zawsze prawdziwa jest implikacja (skutek = > była przyczyna tego skutku). Pewnik (skutek = > przyczyna skutku) określa też fizykalną zależność między skutkiem a przyczyną. W świecie, w którym nie istniałaby przyczynowość ani powtarzalność zjawisk, nie byłoby miejsca dla ludzkiego rozumowania i działania. Taki świat byłby istnym chaosem, w którym człowiek nie miałby żadnych punktów orientacyjnych ani wskazówek. Można więc twierdzić, że każde dowolne działanie implikowane jest określoną przyczyną. Człowiek jest w stanie działać skutecznie, ponieważ ma zdolność odkrywania związków przyczynowych, którym podlegają zmiany stanów [71].

**13.** Nawet jeśli człowiek wie o związkach przyczynowych łączących określone zjawiska, nie może działać, o ile nie jest w stanie wpływać na przyczynę tych zjawisk. Wzorcem badania przyczynowości było postawienie sobie pytania: w którym miejscu i w jaki sposób mam zadziałać, żeby zmienić bieg zdarzeń i sprawić, by wypadki potoczyły się inaczej, niż gdybym nie podjął działania, by zmierzały w pożądanym przeze mnie kierunku?

**14.** Człowiek stawia więc sobie pytanie: kto lub co ma zasadniczy wpływ na bieg rzeczy? Poszukuje powtarzalności i „praw”, ponieważ chce interweniować. Przyczyny niektórych zjawisk są – przynajmniej do tej pory – nieznanne. Czasami udaje się uzyskać tylko częściową wiedzę na temat jakiegoś zjawiska i wówczas zmuszeni jesteśmy zadowolić się tak zwanym prawem statystycznym. To jednak nie dotyczy prakseologicznego znaczenia przyczynowości [62].

**15.** Całkowita lub częściowa niewiedza w niektórych dziedzinach nie podważa zasady przyczynowości. Filozoficzne, epistemologiczne i metafizyczne zagadnienia dotyczące przyczynowości i niepełnej indukcji wykraczają poza zakres prakseologii. Musimy po prostu przyjąć, że jeśli człowiek ma działać, to musi znać związki przyczynowe łączące poszczególne zdarzenia, procesy lub stany rzeczy. Człowiek osiąga zamierzone cele tylko dzięki działaniu opartemu na znajomości tych związków. Jedynym dowodem, że prawidłowo odczytaliśmy związki przyczynowe, jest to, że działanie zakończyło się pozytywnym wynikiem.

**16.** Człowiek może badać rzeczywistość tylko na jeden z dwóch sposobów – w kategoriach przyczyn lub skutków. Istnieją takie rodzaje zachowań, które można interpretować za pomocą metod przyczynowych stosowanych w naukach przyrodniczych, choć nie da się ich uznać za celowe. Jednak w tych zachowaniach nie wykrywa się żadnych oznak świadomości, przyjmuje się, że istotną rolę odgrywa tu jakiś nieznanany czynnik – nazywany instynktem.

**17.** Życie i doskonałość nie dają się pogodzić. Gdyby ludzie byli „doskonali”, nie byłoby potrzeby stosowania przymusu **Ten, kto żyje, jest niedoskonały, ponieważ podlega zmianom.** Nie ma doskonałej radości, doskonałych ludzi, wiecznej szczęśliwości. Każda próba opisu krainy obfitości lub życia aniołów prowadzi do paradoksów. Tam, gdzie panują jakieś warunki, muszą też istnieć pewne ograniczenia, a więc nie ma tam doskonałości; pojawia się dążenie do pokonania trudności, pojawia się zawód, niezadowolenie. To nie jest jednak domena prakseologii. Jej przedmiotem rozważań są środki, a nie cele [63].

**18.** Osiąganie znaczących rezultatów pracy i działalności zależy od **motywacji działania**. Chcąc uzyskać wymienny efekt działań gospodarczych należy wzbudzić u pracownika wolę pracy i odpowiednią motywację do jej wykonywania. W wielu działaniach gospodarczych udział woli człowieka jest nieunikniony, szczególnie wtedy, gdy ma on realizować pracę, podnosić jej efekty. Proces motywowania zaczyna się zawsze od **potrzeby**, albo odczucia pewnego braku, niedostatku.

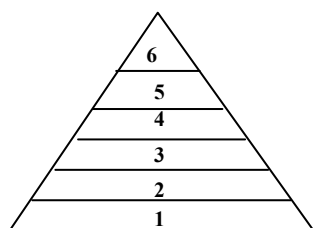
### 19. Podstawowymi źródłami potrzeb są [3]:

- organizm człowieka, fizyczne i duchowe wymagania ludzkiego organizmu,
- życie społeczno-gospodarcze,
- środowisko przyrodnicze, warunki klimatyczne.

„Potrzeba jest to stan uświadomienia sobie braku czegoś. Wywołuje stan napięcia człowieka wymagający rozładowania. Potrzeby są czynnikami dynamizującymi ludzkie działanie, pobudzają ludzki organizm do działania, mając na celu ich zaspokojenie” [53].

**20.** W życiu człowieka potrzeby odgrywają ogromną rolę – są czynnikami dynamizującymi ludzkie działanie. Potrzeba pobudza ludzki organizm do działania, mającego na celu jej zaspokojenie. Najogólniej można stwierdzić, że potrzeba jest to właściwość organizmu ludzkiego sprawiająca, że człowiek nie może normalnie rozwijać się bez określonych warunków realizacji potrzeb. Obiektywne potrzeby są wspólne wszystkim ludziom, niezależnie od czasu i przestrzeni, i w zasadzie są jednakowe pod względem ilościowym i jakościowym. Przyczyną tego jest natura ludzka, wspólna wszystkim ludziom, niezależnie od epoki i terytorium [138].

**21.** Możliwe są różne klasyfikacje potrzeb, np.: fizyczne, psychiczne, materialne, kulturalne, itp. Amerykański psycholog Abraham H. Maslow nie wyodrębnia poszczególnych potrzeb, twierdząc, że brak jest kryteriów podziału, a wyliczanie potrzeb cząstkowych jest bezcelowe z racji ich ogromnej liczby, ustala natomiast hierarchię (piramidę) 6 grup potrzeb, a mianowicie – rys. 4 [138].



6. **Potrzeba samorealizacji** (rozwój zainteresowań, zdolności).
5. **Potrzeba wiedzy i rozumienia** (kształcenia);
4. **Potrzeba uznania i szacunku** (pragnienie akceptacji, niezależności);
3. **Potrzeba przynależności** (do grupy, rodziny);
2. **Potrzeba bezpieczeństwa** (ochrona dla zdrowia);
1. **Potrzeba fizjologiczna** (zaspokojenie głodu, snu, itp.);

Rys. 4. Hierarchia (piramida) potrzeb wg A. Maslova [138]

Pierwsze trzy są tak zwanymi potrzebami wynikającymi z niedostatku. Kiedy nie są zaspokajane, potrzeby z niższego piętra, wypierają inne na dalszy plan, podporządkowując sobie całe zachowanie człowieka. Zaspokojenie ich nie przynosi satysfakcji, lecz tylko usuwa nieprzyjemne napięcie. Satysfakcję daje człowiekowi zaspokojenie ostatnich grup potrzeb.

**22.** W zależności od warunków środowiskowych i własnych cech osobowości, człowiek zaspokaja w sposób indywidualny swoje potrzeby. Kiedy potrzeba nie zostaje zaspokojona, pojawia się stan napięcia wymagający rozładowania. **Każda potrzeba jest w pewnym okresie czasu nasycona**, tj. zmienia się siła odczuwania jej przez człowieka zależnie od wielkości jej zaspokojenia. Wyznacznikiem skali potrzeb jest poziom cywilizacyjny społeczeństwa: im jest on wyższy, tym zakres ich jest większy. Natomiast kolejność ich zaspokajania określa **prawo nasycalności Gossena** (I prawo Gossena). Zgodnie z nim potrzeby ludzkie zaspokajane są w kolejności swej wielkości, tzn. od najważniejszych do najmniej ważnych. Zjawisko to występuje w bardzo różny sposób u różnych ludzi, jest więc bardzo subiektywne, jednak ów spadek intensywności potrzeb w pewnym okresie w miarę ich zaspokajania zawsze występuje [61].

**23.** Kontynuacją koncepcji Maslova jest **teoria dwuczynnikowa F. Herzberga**. Herzberg twierdził, że u ludzi dominują dwie grupy potrzeb [138]:

- *czynniki higieny* – odnoszące się do potrzeb biologicznych, bezpieczeństwa i społecznych. można je określić jako minimum niezbędne do podjęcia zadań w ogóle;
- *motywatory* – zawarte są w treści i łączą się z zawodowymi możliwościami pracownika, odpowiadają one potrzebom uznania, osiągnięć oraz oddziałują na motywację i powodują wykonywanie zadań na wyższym poziomie.