

Anna Kanios

**Postawy pracowników  
sektora publicznego i pozarządowego  
wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku  
pracy**

2012

## Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	4
<b>Rozdział I. Wybrane aspekty teoretyczne z zakresu postaw</b> .....	7
1.Pojęcie postawy – ujęcia definicyjne.....	7
2.Struktura, wymiary i funkcje postaw.....	11
3.Mechanizmy kształtowania się i zmiany postaw.....	20
3.1. Teorie zmian postaw.....	20
3.2.Mechanizmy kształtowania się postaw.....	23
4.Postawy wobec pracy – podstawowe zagadnienia.....	26
<b>Rozdział II. Partnerstwo lokalne na rzecz rynku pracy – aspekty teoretyczne</b> .....	30
1.Wprowadzenie do problematyki partnerstwa lokalnego.....	30
1.1. Definicje partnerstwa lokalnego.....	30
1.2. Rodzaje partnerstw, cele i zasady ich funkcjonowania.....	32
1.3. Wybrane regulacje prawne dotyczące współpracy partnerskiej.....	40
2.Wybrane koncepcje teoretyczne obudowujące problematykę współpracy partnerskiej.....	42
3.Proces konstruowania partnerstwa lokalnego .....	45
4.Współpraca sektora publicznego z sektorem pozarządowym – szanse i ograniczenia.....	52
5.Funkcjonowanie partnerstw lokalnych na rzecz rynku pracy.....	63
6. Model partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.....	73
<b>Rozdział III. Założenia metodologiczne badań własnych</b> .....	75
1.Przedmiot i cel badań.....	75
2.Problemy badawcze.....	77
3.Metoda, techniki, narzędzia badawcze.....	79
4.Teren i organizacja badań. Dobór zbiorowości.....	82
5.Charakterystyka społeczno-demograficzna badanej grupy.....	84
6. Uwagi o statystycznym opracowaniu wyników.....	92
<b>Rozdział IV. Postawy pracowników sektora publicznego i sektora pozarządowego wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy – analiza empiryczna</b> .....	94
1.Komponent poznawczy postaw wobec współpracy partnerskiej na rzecz rynku pracy.....	94

2. Komponent emocjonalno-oceniający postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.....	111
3. Sfera behawioralna postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.....	116

<b>Rozdział V. Wybrane uwarunkowania typów postaw pracowników sektora publicznego wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.....</b>	<b>123</b>
1. Typy postaw pracowników instytucji publicznych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.....	123
2. Sytuacja społeczno-zawodowa pracowników sektora publicznego a typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.....	125
3. Doświadczenie w zakresie współpracy partnerskiej pracowników sektora publicznego a typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.....	133
4. Hierarchia wartości pracowników sektora publicznego a typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.....	137

<b>Rozdział VI. Wybrane uwarunkowania typów postaw pracowników sektora pozarządowego wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.....</b>	<b>143</b>
1. Typy postaw pracowników organizacji pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.....	143
2. Sytuacja społeczno-zawodowa pracowników sektora pozarządowego a typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.....	144
3. Doświadczenie w zakresie współpracy partnerskiej pracowników sektora pozarządowego a typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.....	152
4. Hierarchia wartości pracowników sektora pozarządowego a typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.....	155
<b>Zakończenie.....</b>	<b>159</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>166</b>
<b>Spis tabel.....</b>	<b>182</b>
<b>Spis wykresów.....</b>	<b>187</b>
<b>Aneks.....</b>	<b>189</b>
<b>Słownik pojęć kluczowych.....</b>	<b>200</b>

## Wstęp

Proces zmiany społecznej powiązany z rozwojem demokracji i decentralizacji zarządzania przyniósł ludziom nadzieje na lepsze, bardziej satysfakcjonujące życie, utwierdził w przekonaniu, że niemożliwe staje się możliwe, jeśli tylko potencjał tkwiący w człowieku zostanie przez niego samego, we współpracy międzyludzkiej i przy stworzeniu sprzyjających rozwiązań prawidłowo spożytkowany (Kromolicka, 2008, s.9).

Jednocześnie ten sam proces zmiany, przenosząc odpowiedzialność za wiele istotnych spraw na człowieka i środowiska lokalne, odsłonił różne problemy jednostkowe i grupowe (Pilch, 1999, s.300). Czasy, kiedy to do rozwiązania jednego problemu społecznego czy gospodarczego powołana była jedna wyspecjalizowana instytucja, a specjaliści z różnych dziedzin nieraz nie wiedzieli nawzajem o swoim istnieniu, należą bezpowrotnie do przeszłości. W społeczeństwie informacyjnym, w którym różnorodne tropy myślowe przeplatają się, zanikają i pojawiają w najmniej spodziewanych momentach, jedynym sposobem na sprawne działanie społeczne jest podejście całościowe i wieloaspektowe. Aby jednak problemy ujmować całościowo, niezbędna jest współpraca między osobami i organizacjami o różnorodnych zakresach działań (Sobolewski i inni, 2007, s.7).

Obecnie można zaobserwować nowe formy zaangażowania obywatelskiego, wyrażające się krytycznym stosunkiem wobec elit rządzących, a jednocześnie angażowaniem się w różnego rodzaju działania istotne dla konkretnych grup społecznych. Z jednej strony wykraczają one poza ramy narodowe wchodząc na poziom europejski czy globalny, z drugiej zaś zwracają się ku lokalnym społecznościom. Nowy model zarządzania zakłada, że rozwiązywanie problemów społecznych współczesnego świata wymaga współdziałania władzy publicznej z partnerami społecznymi (organizacjami pozarządowymi, stowarzyszeniami, biznesem czy mediami) (K. Wódz, J. Wódz, 2007, s.34).

Istotą partnerstwa jest współpraca i współdziałanie. Partnerstwo oparte jest na założeniu, że tylko szeroko rozumiana i pełna współpraca różnych organizacji i sektorów może pobudzić inicjatywy związane z rozwojem zrównoważonym, umożliwiające poszukiwanie spójnych, śmiałych i nowatorskich rozwiązań narastających, trudnych problemów (Hadyński i inni, 2006, s.9). Problemy te nie zawsze daje się rozwiązać osobno, efekty działań wydają się wówczas niezadowalające. Szukając sposobów na lepszy rozwój społeczności lokalnych, zaczęły powstawać w latach osiemdziesiątych dwudziestego wieku w krajach anglosaskich partnerstwa lokalne.

Obecnie rozwijają się one już w wielu krajach Europy. Powstaje ich coraz więcej ponieważ tradycyjne systemy pomocowe nie są w stanie rozwiązywać problemów społecznych, których liczba i skala skomplikowania jest już tak wielka, że do ich rozwiązania potrzebne są nowatorskie podejścia (Zybała, 2008, s.7).

W ostatnich czasach partnerstwo stało się ważnym narzędziem polityki społecznej, zwłaszcza europejskiej. W Polsce okazało się ono ważne również z powodu szeroko rozumianej transformacji ustrojowej oraz dostosowywania do norm Unii Europejskiej (Geilser, 2008, s. 7). Partnerstwo jest bowiem jedną z podstawowych zasad obowiązujących Unii Europejskiej, a doświadczenia z pierwszych lat obecności Polski w Unii wskazują, iż efektywne wykorzystanie funduszy nie może obejść się bez tej formy współpracy.

W wielu unijnych krajach lokalne partnerstwa społeczne pełnią rolę amortyzatora znieczulającego dolegliwości wynikające z przemian gospodarczych. Ich funkcja jest dwojaka. Z jednej strony przez wypracowanie zestawu działań mają ułatwiać dostosowanie lokalnych środowisk do zaostrzających się wymogów stawianych przez gospodarkę rynkową, ale z drugiej strony ich zadaniem jest tworzenie programów pomocy tym członkom lokalnych społeczności, którzy mają największe problemy w płynnym dostosowaniu się do zmieniających się realiów. Zdaniem Komisji Europejskiej, partnerstwa mają służyć powstawaniu różnorodnych miejsc pracy, również dla tych osób, którym najtrudniej zaadoptować się w warunkach wysokiej konkurencji na rynku pracy (<http://www.dialogspoleczny.pl/tabs/index/84/>, dostęp z dnia 11.08.2011 r.).

W Polsce współpraca pomiędzy trzecim sektorem, sektorem biznesu i sektorem państwowym dynamicznie się rozwija, jednocześnie wciąż są widoczne przeciwności mentalnościowe wszystkich partnerów tej współpracy. Wzorcowym modelem rozwoju społeczności lokalnych jest współpraca na rzecz swojej wspólnoty podmiotów reprezentujących różne sektory, a za optymalne narzędzie takiej współpracy uznaje się partnerstwa lokalne (Wejcman, 2007, s. 5).

Zagadnienie partnerstwa lokalnego jest w naszym kraju problemem nowym i nie do końca rozpoznany. Wśród osób, które zajmują się tym zagadnieniem na pewno należy wskazać K. Wódcz, J. Wódcz, 2007, A. Zybałę (2007; 2008), W. Misztala (2008) czy G. Prawelską - Skrzypek (2008).

Problematyka współpracy instytucji publicznych z organizacjami społecznymi zajmuje wiele miejsca w publikacjach D. Kalba (2002), R. Szarffenberga (2004), M. Rymszy (2006), K. Wygnańskiego (2006) czy K. Herbsta (2008). Wyniki ich badań mogą okazać się istotne dla instytucji rynku pracy, ponieważ powstawanie partnerstw lokalnych powinno

stwarzać realne szanse zatrudnienia dla osób bezrobotnych i w ten sposób przyczynić się do rozwoju społeczności lokalnych.

W związku z powyższym celem niniejszej pracy uczyniono analizę postaw pracowników instytucji państwowych i organizacji pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.

W przeprowadzonych badaniach dokonano pomiaru postaw w zakresie poszczególnych komponentów: poznawczego, afektywnego i behawioralnego.

Praca składa się z sześciu rozdziałów, z których dwa pierwsze mają charakter teoretyczny, jeden został poświęcony założeniom metodologicznym badań własnych, trzy pozostałe mają charakter empiryczny.

Rozdział pierwszy zawiera definicyjne aspekty pojęcia postawy. Dokonano w nim opisu struktury, wymiarów i funkcji postaw. Ponadto analizie poddano mechanizmy kształtowania się i zmiany postaw społecznych. Omówiono podstawowe zagadnienia z zakresu postaw wobec pracy.

Rozdział drugi dotyczy problematyki współpracy partnerskiej na rzecz rynku pracy. Szczególnie wiele miejsca poświęcono w nim zagadnieniom partnerstwa lokalnego. Omówiono partnerstwo lokalne z perspektywy Unii Europejskiej, a także Polski. Szczególnie zaś zwrócono uwagę na funkcjonowanie partnerstw lokalnych na rzecz rynku pracy w Polsce. Scharakteryzowano wybrane koncepcje teoretyczne umożliwiające szersze spojrzenie na problematykę współpracy partnerskiej. Dokonano analizy szans i ograniczeń współpracy sektora publicznego z sektorem pozarządowym. Opracowano autorski model partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.

Rozdział trzeci jest prezentacją metodologicznych założeń badań własnych.

Kolejne trzy rozdziały zawierają analizę i interpretację uzyskanych wyników badań w zakresie postaw pracowników instytucji publicznych i pracowników organizacji pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy i ich wybranych uwarunkowań.

Książka adresowana jest do osób zainteresowanych problematyką współpracy partnerskiej, które zdają sobie sprawę z wysokiej rangi kooperacji pomiędzy sektorami na rzecz realizacji celów rynku pracy.

# Rozdział I. Wybrane aspekty teoretyczne z zakresu postaw

## 1. Pojęcie postawy – ujęcia definicyjne

Zagadnienie postaw jest obecnie dość szeroko omawiane, jednak termin „postawa” nie zawsze jest dość ściśle definiowany. Postawy stanowią przedmiot zainteresowań różnych dyscyplin wiedzy, takich jak: psychologia, socjologia, pedagogika, politologia (Szcukiewicz, 2005, s.41). Wielość definicji tego pojęcia powoduje problemy w interpretacji i porównywaniu wyników badań.

Pierwszą definicją postawy w piśmiennictwie polskim jest rozumienie jej przez B. Zawadzkiego (1935), który termin ten pojmował jako „pewną dyspozycję do działania przyjaznego bądź wrogiego względem X”(za: Chodkowska, 1993, s.6).

Postawa to ważny składnik ludzkiej osobowości pozwalający jednostce odnaleźć się w społeczeństwie, ukazujący reguły, jakimi należy się kierować w odniesieniu do innych osób (Kirenko, Sarzyńska, 2010, s.188).

W psychologii społecznej można wyróżnić trzy grupy definicji postaw:

1. Definicje nawiązujące do tradycji behawiorystycznej lub psychologii uczenia się. W owych definicjach zwraca się szczególną uwagę na zachowanie człowieka, na jego reakcję wobec świata zewnętrznego, przy czym nie chodzi tu o jakiegokolwiek przypadkowe zachowania się, lecz zachowania powtarzające się i konsekwentne, czyli takie, które pojawiają się zawsze wtedy, kiedy występuje dana sytuacja lub dany przedmiot. Jako reprezentantów orientacji behawiorystycznej należy wymienić W.M. Fushona, W.A. Scotta czy D. Droba.

2. Definicje nawiązujące do koncepcji socjologicznej, w której zwraca się szczególną uwagę na stosunek nosiciela postawy do jej przedmiotu. Tutaj z kolei zwraca się szczególną uwagę na stosunek osoby mającej daną postawę do jej przedmiotu. Do przedstawicieli tego kierunku należy zaliczyć: W. Thomasa i F. Znanieckiego, L.L. Thurstone, H. A. Murraya i C.D. Morgana, a obecnie M. Fishbeina, K. Obuchowskiego i J. Reykowskiego.

3. Definicje nawiązujące do teorii poznawczej w psychologii, zwracające uwagę na fakt, iż postawa to nie tylko określone zachowanie czy stosunek oceniający lub emocjonalny wobec danego przedmiotu, lecz również odnoszące się do niego elementy poznawcze. Stanowisko takie reprezentują m.in. M. J. Rosenberg, D. Krech i R.S. Crutchfield czy M.B. Smith (za: Mika, 1984, s.112-115).

Autorzy o bardziej behawiorystycznej orientacji traktowali postawę jako wolną od dodatkowych „naznaczeń” predyspozycję do określonego sposobu zachowania się, a także mówili o postawach wszędzie tam, gdzie określonego rodzaju zachowania wyróżniały się syndromatyczną spójnością. Toteż D. T. Campbell, definiując to pojęcie, stwierdził, iż: „postawą jednostki jest trwały syndrom spójnych reakcji odnoszących się do pewnego zbioru przedmiotów społecznych” (Nowak, 1973, s. 19).

W.M. Fuson przez postawę rozumie prawdopodobieństwo wystąpienia w danej sytuacji określonego zachowania. Z kolei W. A. Scott postawę określa jako nawyk lub jego wewnętrzną reakcję antycypacyjną pośredniczącą w stosunku do zewnętrznego zachowania. Większość autorów związanych z orientacją behawioralną uważa, iż postawy są to swojego rodzaju dyspozycje do zachowywania się w określony sposób (Mika, 1984, s.113).

L. L. Thourstone rozumiał postawę jako „stopień pozytywnego lub negatywnego uczucia związanego z jakimś przedmiotem” (Mika, 1972, s. 65).

Z perspektywy socjologicznej A. Murray i C.D. Morgan ujmowali postawę jako trwałą dyspozycję charakteryzującą się konsekwentnym występowaniem tego samego uczucia wobec pewnej całości (Mika, 1984, s.113). M. A. Fishbein twierdzi zaś, że „każdy przedmiot, pojęcie jest oceniane w kategoriach pozytywnych, neutralnych lub negatywnych, i właśnie te oceny są postawami” (Mika, 1972, s. 65).

Natomiast polscy autorzy, np. K. Obuchowski i J. Reykowski zwracają uwagę na stosunek nosiciela postawy do jej przedmiotu. Pierwszy wspomniany badacz traktuje postawę „jako dyspozycję przejawiającą się w zachowaniach, których cechą jest pozytywny lub negatywny stosunek do jakiegoś przedmiotu” (za: Mika, 1972, s. 65). Natomiast J. Reykowski postawami nazywa „pewne głębsze mechanizmy i układy motywacyjne polegające na dążeniu do zachowania trwałego stosunku do pewnego przedmiotu, który to stosunek przejawiać się może bądź w stałych, bądź też różnych reakcjach afektywnych, poznawczych, bądź behawioralnych, w zależności od tego, jak zmienia się relacja pomiędzy podmiotem a przedmiotem postawy. Reakcje te nazywa się aktami ustosunkowania się do przedmiotu” (za: Nowak, 1973, s. 13).

M. J. Rosenberg, reprezentant teorii poznawczej w psychologii przez postawę rozumie „strukturę złożoną z elementów poznawczych, a dokładnie ze zbioru przekonań dotyczących możliwości realizowania pewnych wartości przez przedmiot postawy i z elementów afektywnych, uczuć wywołanych przez ten przedmiot”. Według autora elementy poznawcze (przekonania) i afektywne (uczucia) są ze sobą ściśle związane.



Należy zauważyć, iż również S. Nowak i T. Mądrzycki reprezentują podobny pogląd. S. Nowak opisuje postawę człowieka wobec określonego przedmiotu jako „ogół względnie trwałych dyspozycji do oceniania tego przedmiotu i emocjonalnego nań reagowania oraz ewentualnie towarzyszących tym emocjonalno-oceniającym dyspozycjom względnie trwałych przekonań o naturze i własnościach tego przedmiotu i względnie trwałych dyspozycji do zachowania się wobec tego przedmiotu” (Nowak, 1973, s. 23). Zdaniem autora, szczególnego znaczenia nabiera komponent emocjonalno-oceniający, który jest nie tylko koniecznym, ale wystarczającym warunkiem istnienia postawy.

T. Mądrzycki natomiast uważa, iż „postawa to układ trojakiemu rodzaju względnie trwałych dyspozycji do reagowania pewnego podmiotu na pewien przedmiot: dyspozycji do oceniająco-emocjonalnych reakcji na ten przedmiot, do jego określonego postrzegania i do zachowywania się wobec niego w określony sposób, przy przyznaniu składnikom oceniająco – emocjonalnym roli szczególnie doniosłej” (Nowak, 1973, s. 13).

Strukturalną orientację w definiowaniu postaw reprezentuje S. Mika (1981, s.116) który postawę pojmuje jako ”względnie stałą strukturę (lub dyspozycję do pojawienia się takiej struktury) procesów poznawczych, emocjonalnych i tendencji do zachowań, w której wyraża się określony stosunek wobec danego przedmiotu”.

W psychologii postawa jest również definiowana jako funkcjonalny stan gotowości.

Według klasycznej definicji G. W. Allporta, postawa oznacza „psychiczny i nerwowy stan gotowości wywołany przez doświadczenie, wywierający ukierunkowany lub dynamiczny wpływ na reakcje jednostki w stosunku do wszystkich podmiotów czy sytuacji, z którymi jest ona związana” (za: Mądrzycki, 1977, s.13). Zdaniem autora, „postawa ma wyraźnie określony przedmiot odniesienia - zawsze dotyczy kogoś lub czegoś. Cecha zaś nie ma takiego określonego przedmiotu odniesienia. Postawy mogą być specyficzne lub ogólne, podczas gdy cechy są zawsze ogólne. Postawy oznaczają zwykle akceptację lub odrzucenie, są przychylnie lub nieprzychylnie, cecha zaś nie ma tak wyraźnego ukierunkowania” (Mądrzycki, 1970, s. 14).

Ujęcie strukturalne i socjologiczne postawy można odnaleźć w sposobie definiowania jej przez W. Prężynę (1981, s.20), który rozumie ją jako „względnie trwałe ustosunkowanie, które wyraża się w gotowości podmiotu do pozytywnych lub negatywnych reakcji intelektualno-orientacyjnych, emocjonalno-motywacyjnych oraz behawioralnych wobec jej przedmiotu”.

W. Prężyna (1981, s.20) wymienia trzy istotne komponenty postaw: poznawczy, emocjonalny oraz behawioralny, oraz trzy podstawowe rysy struktury postawy: złożoność,

wartość, spójność. Złożoność polega na tym, że każdy z trzech komponentów może różnić się co do liczby, jakości konstytuujących go elementów i relacji zachodzących między nimi. Komponent poznawczy (przekonania) może być warunkowany wewnętrznymi motywami intelektualnymi przemawiającymi za akceptacją określonego przedmiotu postawy, komponent emocjonalny z kolei może różnić się pod względem doświadczeń (pozytywnych lub negatywnych) zaś behawioralny przejawiać się w wielorakim działaniu.

Wartość określa kierunek postawy. W postawie wyraża się negatywny lub pozytywny stosunek do przedmiotu postawy. Spójność postawy oznacza współzależność pomiędzy trzema komponentami: poznawczym, emocjonalnym i behawioralnym. Zazwyczaj spójność struktury postawy jest tym większa, im większa jest intensywność całej postawy (za: Chlewiński, 1987, s.11-12).

Również E. Aronson, T. D. Wilson, R. M. Akert (1997, s.313) podkreślają w definiowaniu postawy element trwałego ustosunkowywania się. Wspomniani autorzy mówią jednocześnie o trzech komponentach postawy: emocjonalnym, poznawczym i behawioralnym. Na pierwszy z nich składają się reakcje emocjonalne wobec przedmiotu postawy, na drugi myśli i przekonania na temat przedmiotu postawy, a na komponent behawioralny działania wobec przedmiotu postawy. Takie trójczłonowe rozumienie postawy jako struktury złożonej z komponentów jest dobrze rozpowszechnione w literaturze.

P. G. Zimbardo i M.R. Leippe (2004, s.51) postawę definiują jako „wartościujące nastawienie wobec dowolnego obiektu. Jest ona wartościowaniem czegoś lub kogoś według kontinuum lubię - nie lubię lub korzystny - niekorzystny. Postawy mówią o tym co lubimy, a czego nie lubimy, o pociągu i awersji, sposobie oceniania naszych relacji ze środowiskiem. Postawa jest nastawieniem w tym sensie, że jest wyuczoną tendencją (gotowością) do myślenia o obiekcie, osobie czy zagadnieniu w szczególny sposób”.

Zdaniem E. Aronsona (2006, s.456) postawa to trwała ocena (pozytywna lub negatywna) ludzi, przedmiotów i pojęć. Postawy mają komponent wartościujący (emocjonalny) oraz komponent poznawczy.

Postawę można również określić jako predyspozycję do logicznego reagowania na bodziec, czyli jako skłonność do działania lub zachowywania się w pewien przewidywalny sposób. Postawy definiuje się zazwyczaj jako pozytywne lub negatywne, przychylne lub nieprzychylne nastawienie wobec rzeczy, idei czy innego obiektu (Foxall, Goldsmith, 1998, s.119). W. Okoń (2004, s.320) postawę rozumie jako „względnie trwałą dyspozycję przejawiającą się w zachowaniach, których cechą jest pozytywny lub negatywny stosunek emocjonalny do jakiegoś przedmiotu, osób, sytuacji. Inni utożsamiają postawę

z przekonaniem, traktując ją jako strukturę złożoną z elementów, które są rezultatem poznania danego przedmiotu, stosunku emocjonalnego doń oraz motywacji do określonego zachowania względem niego”.

Z przedstawionych tu rozważań teoretycznych dotyczących problematyki postaw wynika duża różnorodność w sposobie ujmowania i wyjaśniania tego zjawiska zarówno w literaturze pedagogicznej, psychologicznej, jak i socjologicznej. Świadczy to o zainteresowaniu teoretyków i badaczy problematyką postaw, ale również stanowi pewne utrudnienie w dokonaniu wyboru sposobu definiowania pojęcia postawy. Odwołanie się do określonej orientacji teoretycznej jest jednak konieczne, dlatego za punkt wyjścia badań prowadzonych w niniejszym opracowaniu zdecydowano się przyjąć definicję postaw S. Miki (1984, s.116). Rozumiem ją jako „względnie trwałą strukturę (lub dyspozycję do pojawienia się takiej struktury) procesów poznawczych, emocjonalnych i tendencji do zachowań, w której wyraża się określony stosunek wobec danego przedmiotu”. Zgodnie z przyjętą definicją w strukturze postawy wyróżnia się trzy komponenty: komponent poznawczy, afektywny (emocjonalno-oceniający) oraz behawioralny. Komponent poznawczy wyznacza, w początkowym okresie kształtowania się postaw, przypuszczenie i jednostkowe informacje. Wraz z utrwalaniem się postawy coraz większą rolę zaczynają odgrywać przekonania. Komponent emocjonalny postawy wyraża stosunek uczuciowy jednostki do przedmiotu postawy. Stosunek ten może być pozytywny, negatywny lub obojętny.

## **2.Struktura, wymiary i funkcje postaw**

W piśmiennictwie odnaleźć można różne próby dokonywania podziału postaw. Zdaniem T. Mądryckiego (1977, s.31), trudno jest stworzyć zadowalającą typologię postaw, jednak nawet niedoskonała może mieć praktyczno-użyteczne znaczenie.

Przyjmując za kryterium treść przedmiotową postawy, można je podzielić na: personalne, rzeczowe oraz niepersonalne i nierzeczowe. Postawy personalne można z kolei pogrupować na: intrapersonalne – wobec siebie samego, interpersonalne – wobec innych jednostek, grupowe – w stosunku do innych grup. Postawy przejawiane wobec przedmiotów zaliczamy do rzeczowych, a przejawiane wobec instytucji, norm społecznych, religii, treści naukowych nazywamy niepersonalnymi i nierzeczowymi. Biorąc pod uwagę warunek podziału, jakim jest zakres postawy można mówić o postawach jednostkowych (przejawianych wobec jednego przedmiotu) oraz ogólnych (przejawianych wobec kilku

przedmiotów). Innym kryterium może być kierunek postawy - wówczas można wyodrębnić postawy pozytywne i negatywne. Z kolei siła postawy dzieli je na tzw. słabe i silne postawy. Złożoność postawy implikuje konieczność podziału postaw na pełne (jeżeli wszystkie jej komponenty są obecne) i niepełne (jeżeli brakuje jakiegoś elementu). Ze względu na kryterium zwartości postawy można je podzielić na słabo i silnie powiązane, zintegrowane, a ze względu na trwałość na trwale i mało trwale (Mądrzycki, 1977, s.31-32).

Charakterystyki postaw można dokonywać przez pryzmat wielu aspektów teoretycznych uwzględnianych w literaturze przedmiotu (por. Pakuła, 2007). Aspekty te to struktura, wymiary oraz funkcje postaw.

Postawa jest tym trwalsza, im większą wiedzą i przekonaniem dysponuje jednostka na temat jej obiektu. Postawa, łącząc w sobie elementy emocjonalne, motywacyjne i poznawcze, pozwala bardziej adekwatnie oddać całą organizację życia psychicznego jednostki w zakresie jej stosunku do rzeczywistości (Newcomb, 1970, s.108-111).

Komponenty poznawcze, a co za tym idzie i postawy, klasyfikować można ze względu na rozległość wiedzy, jaką mamy o przedmiocie postawy oraz ze względu na jej prawdziwość. Stopień rozbudowania komponentu poznawczego można uporządkować od przekonania o istnieniu pewnego przedmiotu do rozległej i pełnej wiedzy o nim (Marody, 1976).

W skład komponentu poznawczego wchodzi przekonania i wiedza o obiekcie postawy. Możemy mówić o rozległości wiedzy, jaką mamy o przedmiocie postawy oraz o jej prawdziwości. Rozległość wiedzy czyli stopień rozbudowania komponentu poznawczego może być bardzo różna: od przekonania o istnieniu danego przedmiotu do bardzo rozległej wiedzy o nim. Inną cechą wiedzy jest jej prawdziwość. Dokonanie takiej oceny jest możliwe w przypadku spójności wewnętrznej komponentu poznawczego. Spójność ta uwarunkowana jest istnieniem dwu typów związków łączących sądy i przekonania składające się na ten komponent, a mianowicie — relacji logicznych i relacji psychologicznych. Spójność logiczną należy rozumieć jako istnienie sądów należących do określonej postawy, które są nawzajem logicznie spójne. Z kolei termin „spójność psychologiczna” odnoszony jest do związków łączących komponent poznawczy z pozostałymi składnikami postawy. Komponent poznawczy może się składać z przekonań, które są wprawdzie logicznie spójne, ale sprzeczne pod względem afektywnym lub behawioralnym (Marody, 1976, s.19-20).

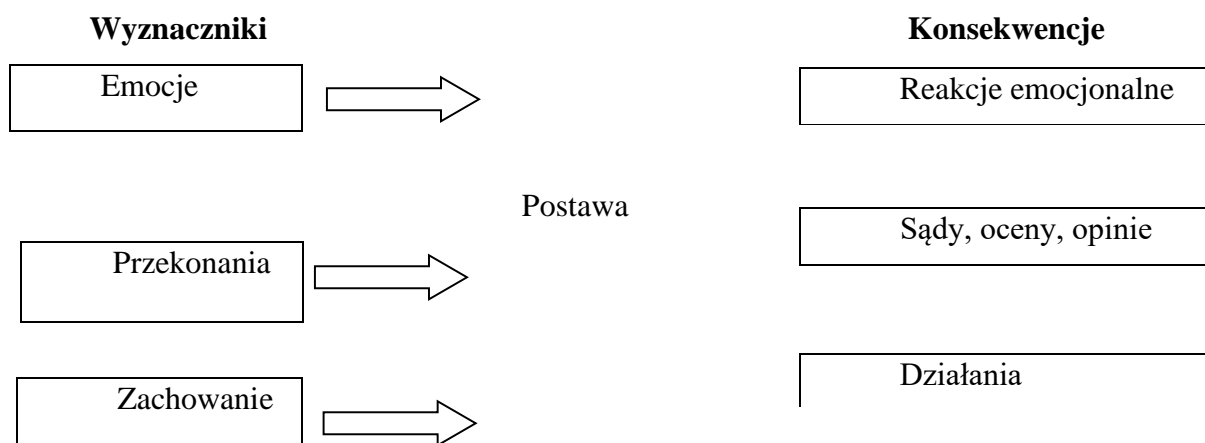
Komponent behawioralny jest niczym innym jak określoną tendencją działania wobec obiektu. Mieć postawę wobec jakiegoś obiektu, to znaczy posiadać wiedzę o obiekcie,

mieć określony stosunek uczuciowy i gotowość do konkretnego działania na jego rzecz (Mika 1981).

Ważnym elementem postawy są przekonania odnoszące się do jej przedmiotu, tzn. jak oceniamy inną osobę, jakie posiadamy opinie o niej i jak ją postrzegamy. Przekonania są w literaturze przedmiotu różnie definiowane. T. Mądrzycki (1970, s.25) określa je jako „intelektualny stan pewności o realności lub słuszności jakiegoś przedmiotu lub stanu rzeczy”. Powstają one w wyniku internalizacji wiedzy i stają się podstawą określenia własnych ocen. Jak podaje M. Libiszowska-Żółtkowska (1991, s.13) przekonania na dany temat dadzą się określić stopniem żywionej wobec nich – od silnej do słabej - pewności”. Decyduje ona o trwałości sądów. Przekonania oparte na spójnej wiedzy tworzą harmonijny system, który w niewielkim stopniu podatny jest na działanie czynników destrukcyjnych (Komorska, 2000).

Zdaniem B. Wojciszke (2006, s. 467), postawa to „względnie stała skłonność człowieka do pozytywnego lub negatywnego wartościowania jakiejś osoby, obiektu lub zdarzenia. Tak rozumiana postawa może być pojmowana jako element pośredniczący pomiędzy przeszłymi i bieżącymi doświadczeniami z danym obiektem lub rodzajem obiektów”.

Postawa określana jako emocje doświadczane w związku z obiektem wyznacza nasze przekonania na jego temat i nasze działania, jak również wpływa na nasz późniejszy stosunek (sądy, oceny i opinie), a także działania w stosunku do danego obiektu (Wojciszke, 2006, s.182).



Wykres.1. Soczewkowy model wyznaczników i konsekwencji postaw (za: Wojciszke, 2006, s.182)

Postawa, oprócz swej struktury, posiada również wiele wymiarów, z których najważniejszymi są znak postawy oraz jej siła. Możemy mieć do czynienia z pozytywnym,

negatywnym lub neutralnym znakiem postawy. Należy podkreślić, iż dotyczy on trzech wspomnianych komponentów postawy. Jeżeli weźmiemy np. pod uwagę emocjonalny komponent postawy, to możemy przeżywać w związku z nim pozytywne emocje i oceny - wówczas postawa może przybierać znak pozytywny; lub negatywne emocje i oceny - wówczas postawa będzie przybierać znak ujemny. Możemy także nie przeżywać żadnych wyraźnych uczuć - wówczas znak postawy odpowiada postawie neutralnej. Znak postawy przejawia się we wszystkich jej elementach, nie tylko w emocjach, również w przekonaniach (jest związany z wartościowaniem przedmiotu postawy) oraz w zachowaniu (może mieć ono charakter zbliżania, unikania lub wrogości) (za: Mika, 1984, s.118; por. Kirenko, Sarzyńska 2010, s.191).

Pozytywny kierunek postawy prowadzi do życzliwości i szacunku dla innych, a także do zachowań pomocnych. Natomiast negatywny kierunek postawy wzbudza wrogość, odrzucenie, niechęć, lekceważenie.

Drugim bardzo ważnym wymiarem postawy jest jej siła, która również może przejawiać się we wszystkich trzech jej komponentach. W związku z określonym przedmiotem można bowiem przeżywać bardzo silne lub też słabe stany emocjonalne, zaś w przypadku umiarkowanej postawy negatywnej może wystąpić jedynie unikanie przedmiotu, podczas gdy bardzo silna negatywna postawa może doprowadzić nawet do prób jego zniszczenia (Mika, 1981, s.120).

Innymi wymiarami postaw są:

- treść przedmiotowa, ukazująca co jest przedmiotem postawy,
- zakres postawy, czyli liczebność przedmiotów,
- złożoność postawy, czyli stopień ukształtowania postawy, informujący o tym w jakim stopniu są rozwinięte poszczególne komponenty postawy,
- zwartość postawy, czyli zgodność między trzema wymienionymi komponentami pod względem znaku i siły,
- trwałość postawy - postawy mogą ulegać zmianie, tak jak zmienia się rzeczywistość społeczna, mogą również pozostawać niezmienione,
- stopień powiązania postawy z innymi postawami (Mika 1984, por. Nęcki 1998).

Mając na uwadze powyższe treści warto podkreślić, iż wymiary te są użyteczne w badaniu postaw w terażniejszości.

Innymi cechami postawy są: centralność – peryferyjność, kierunek i nasilenie postawy, zakres obiektu postawy oraz zasięg grupy osób posiadających określone postawy i jej trwałość. Postawy centralne to te, które są dla nas ważne, wiemy o nich i jesteśmy świadomi,

że je posiadamy. Postawy peryferyjne są mało znaczące, często nie wiemy, jakie one są naprawdę. Postawy wobec każdego obiektu mogą być pozytywne lub negatywne i mieć różne nasilenie. Postawy mogą być wąskie (dotyczące konkretnej osoby czy sytuacji) oraz szerokie (ogólne, ale i w ramach których może istnieć wiele różnych aspektów). Kolejną ważną cechą jest zakres grupy osób posiadających określone postawy – bada się tutaj rozkład danej postawy w populacji narodu, w podziale na mężczyzn i kobiety, a także wśród ludzi ze zróżnicowanym wykształceniem. Istotna jest również trwałość, która oznacza, czy dana postawa jest trwała (np. patriotyzm), czy zmienna (np. moda). Ostatnią cechą jest wielorakość behawioralnej ekspresji tej samej postawy, która oznacza, że każdy człowiek posiada różnorodne bogactwo zachowań stosowany do jednej postawy (Gajewski, 1994, s. 70 – 71).

W przypadku postaw wobec współpracy partnerskiej na rzecz rynku pracy ważne jest aby postawy prezentowane przez osoby znaczące były nie tylko pozytywne, ale i trwałe, aby nie zmieniały się ze względu na czynniki zewnętrzne. Zbudowanie partnerstwa lokalnego jest długotrwałym i nierzadko trudnym procesem. Aby przyniosło oczekiwane rezultaty tzn. przyczyniło się do rozwoju usług zatrudnieniowych poprzez sektor pozarządowy i partnerów państwowych obydwa partnerzy powinni być prezentować podobne postawy.

Ze względu na „funkcję oraz znaczenie przedmiotu postawy dla jej podmiotu” można wyróżnić następujące trzy rodzaje postaw (Kossewska, 2000, s.84):

1. Postawy instrumentalne – które oznaczają, że jesteśmy nastawieni pozytywnie lub negatywnie do przedmiotu postawy ze względu na oceniane korzyści lub następstwa wynikające z przyjęcia danej postawy.

2. Postawy właściwe – przedmiot oceniamy jako taki i jego ocena nie zależy od funkcji lub konsekwencji istnienia.

3. Postawy identyfikacyjne – które oznaczają rozszerzenie się osobowości w stosunku do przedmiotu oceny oraz utożsamianie naszych postaw z postawami dla nas bliskimi.

Postawy spełniają w życiu człowieka wiele ważnych funkcji, do których można zaliczyć funkcję:

- przystosowawczą - człowiek posiada daną postawę ze względu na jej utylitarną, instrumentalną wartość,
- obrony *ego* – postawa obronna wobec informacji lub zdarzeń nieprzyjemnych i zagrażających,
- wyznawania wartości - postawa pomocna w wyrażaniu wyznawanych wartości,

- poznawcza – postawa dająca człowiekowi możliwość porządkowania wiedzy na temat otaczającej rzeczywistości i ujmowania jej w struktury poznawcze (za: Kirenko, Sarzyńska, 2010, s.192).

Przyczyną tak wielu funkcji postaw są różne motywy ludzkiego zachowania. Człowiek, widząc pewne obiekty, ocenia je z perspektywy przydatności zrealizowania motywów. Następnie ludzki umysł kształtuje postawy wobec tych obiektów w postaci przekonań, ocen korzystnych lub niekorzystnych i zamiarów wykorzystania tych obiektów do realizacji własnych potrzeb (Foxall, Goldsmith, 1998, s.121).

Nawet postawa identyczna co do znaku i siły przejawiana przez różne osoby może się u nich pojawiać z różnych powodów, bowiem postawy spełniają różne funkcje (Wojciszke, 2006). Autor wymienia w związku z tym pięć fundamentalnych funkcji postaw:

- orientacyjna – pozwala zorientować się, co w otaczającej rzeczywistości jest dobre, a co złe. Dzięki niej dany człowiek ma określony stosunek wobec danego obiektu i może zorientować się, jaki ów obiekt jest;

- instrumentalna – przejawiana wobec obiektu postawa pozytywna lub negatywna. Pozwala lub przeszkadza w zaspokojeniu ważnych potrzeb, celów życiowych;

- ekspresji wartości – ujawnianie pewnych postaw jest wyrazem cenionych przez daną osobę wartości. Przejawiając daną postawę w określonym miejscu i czasie daje wyraz ważnym dla siebie wartościom;

- społeczno-adaptacyjna – przejawianie określonej postawy wobec danego obiektu pomaga zaprezentować się innym w pozytywnym świetle oraz podtrzymywać pożądane więzi społeczne;

- obrona *ego* – funkcja, która pomaga w utrzymaniu dobrej opinii o sobie lub rozwiązaniu wewnętrznych konfliktów.

Prezentowane funkcje postaw są bardzo ważne dla funkcjonowania człowieka w relacjach społecznych z innymi ludźmi. Pozwalają bowiem na zbudowanie sieci kontaktów interpersonalnych oraz pomagają w zaprezentowaniu siebie, swoich wartości, celów życiowych.

Postawy są strukturami wielowymiarowymi, złożonymi i dynamicznymi. G. Bochner i M. Wańke (2004, s.19-21) wymieniają dwie główne funkcje postaw:

1. Służące organizowaniu wiedzy oraz kierowaniu zblizaniem się i unikaniem:

- funkcja wiedzy – polega na dostarczeniu schematów poznawczych ułatwiających radzenie sobie z otaczającym środowiskiem,



- funkcja utylitarna – polega na takim kierowaniu funkcjonowaniem jednostki, które sprzyja osiągnięciu nagród oraz unikaniu kar powodowanych przez obiekt postawy.

2. Służące wyższym potrzebom psychologicznym:

- funkcja ekspresyjna (symboliczna) – polega na uwzględnieniu hedonistycznych konsekwencji wyrażania określonej postawy, np. utrzymywania poczucia własnej wartości,

- funkcja tożsamości społecznej – polega na przyczynianiu się do utrzymywania relacji społecznych oraz przystosowania społecznego.

Postawy różnią się spełnianą funkcją. Odmienne postawy mogą pełnić u różnych ludzi te same funkcje, jak również ta sama postawa może spełniać różne funkcje nawet dla tej samej osoby, tyle że w różnym czasie.

Oprócz wymienionych podziałów funkcji postaw wypada jeszcze wspomnieć o tym, że można wyróżnić dwie grupy postaw społecznych: postawy antyspołeczne i postawy prospołeczne. Postawy aspołeczne należy rozumieć jako skłonności i tendencje do działania aspołecznych. Postawy warunkujące taką działalność w komponencie poznawczym zawierają przekonania negatywne oceniające innych ludzi. Towarzyszy temu negatywny stosunek emocjonalny do innych ludzi i gotowość do podejmowania działań aspołecznych. Z kolei postawy prospołeczne zawierają w warstwie poznawczej poglądy i przekonania prospołeczne, czyli reprezentowanie takiego sposobu myślenia, który uznaje za wartość cudze dobro. Przekonaniom tym i poglądom towarzyszą uczucia prospołeczne, czyli trwały stosunek emocjonalny do innych, dzięki któremu dobro innych jest źródłem podstawowych przeżyć emocjonalnych. Trzeci komponent tej postawy to dyspozycje behawioralne, czyli gotowość do podejmowania działań na rzecz innych ludzi (Dryżałowska, 1990, s.10).

Postawy prospołeczne skłaniają do przeżywania zadań i stresów mniej w kategoriach osobistego sukcesu (porażki), a bardziej w kategoriach przyczyniania się dla dobra innych, dlatego też wzmacniają więzi między ludźmi. Można je podzielić na postawy skłaniające jednostki do troski o dobro innych jednostek (postawy interpersonalne w zakresie moralności) oraz postawy predysponujące do troski o dobro jakichś grup społecznych (postawy moralno-społeczne) (za: Matyjas, 1989, s.46).

K. Obuchowski (1973, s.132-133) wyróżnia następujące rodzaje postaw:

1. Postawy konkretne – dotyczące ogólnego ustosunkowania się jednostki wobec określonych obiektów,

2. Postawy hierarchiczne - wyraźnie uświadomione i poddające się racjonalnym modyfikacjom.

S. Nowak (1973, s.29-32) proponuje następującą klasyfikację postaw, biorąc za kryterium podziału wartość poszczególnych komponentów postawy:

1. Postawy, które składają się niemal wyłącznie z nastawień emocjonalno-oceniających wobec przedmiotu postawy.

2. Postawy poznawcze składające się obok komponentu emocjonalno-oceniającego z komponentu poznawczego.

3. Postawy behawioralne czyli postawy składające się z komponentu emocjonalno-oceniającego oraz dyspozycji do zachowań (brak w nich składnika poznawczego).

4. Postawy poznawczo-behawioralne lub postawy pełne, które występują zarówno jako pewne predyspozycje do reakcji afektywnych, jak i określony „program” zachowania się wobec obiektu oraz jego obraz.

Koncepcja postaw S. Nowaka jest ciągle aktualna. Prezentowany przez autora podział komponentów postawy (emocjonalno-oceniający, poznawczy i behawioralny) jest często wykorzystywany w badaniach empirycznych (por. Bera 2003; Pakuła, 2007, Bujnowska 2009).

S. Kosiński (1989, s.108) dokonał podziału postaw biorąc pod uwagę cechę postawy, jaką jest treść przedmiotowa, i wyróżnił: postawy personalne, rzeczowe i postawy wobec instytucji i norm społecznych. Postawy personalne przejawiane wobec osób dzielimy z kolei na intrapersonalne (w stosunku do samego siebie) i interpersonalne (w stosunku do ludzi i innych zbiorowości). Postawy wobec ludzi nazywamy też często społecznymi. Drugą kategorią są postawy rzeczowe dotyczące różnych przedmiotów materialnych, rzeczy. Postawy wobec instytucji i norm społecznych, czynności społecznych, teorii naukowych są ustosunkowaniem się do nich. Normy ustalają wzory i mechanizmy relacji między jednostką a społeczeństwem, funkcjonowaniem instytucji, a w rezultacie ludzi tam zatrudnionych. Wśród tego rodzaju postaw autor wyróżnia jeszcze typy postaw: konformistyczną, nonkonformistyczną, legalistyczną oraz przestępczą. Postawa konformistyczna charakteryzuje osoby, które wyrażają poglądy zgodne z normami, celami działania akceptowanymi w danej grupie społecznej. Może ona być także wynikiem skuteczności kontroli społecznej nad daną grupą społeczną. Przeciwnością postawy konformistycznej jest postawa niekonformistyczna lub nonkonformistyczna. Polega ona na jawnym i celowym nieprzestrzeganiu norm obowiązujących daną grupę społeczną. Postawa taka może być wartościowa, zwłaszcza jeśli ma charakter konstruktywny, gdyż przyczynia się do rozwoju i postępu społecznego. Z kolei postawa legalistyczna wyraża się w wyznawaniu obowiązującego prawa niezależnie od okoliczności społecznych, w jakich jednostka się

znajduje. Ostatnia postawa, nazwana mianem przestępczej, występuje wówczas, gdy jednostka łamie obowiązujące normy prawne.

Co ciekawe, S. Kosiński uważa, że swoistym rodzajem postawy jest stereotyp, który powstaje w umyśle ludzkim i odnosi się do jakiegoś faktu lub zjawiska społecznego. Jest to jednak obraz cząstkowy, schematyczny i nieprawdziwy, stanowiący nieadekwatne odbicie jakiegoś faktu czy zjawiska społecznego (por. Aronson, 1997, s. s.543-546).

Uznając za kryterium zróżnicowania postaw właściwość postawy, jaką jest walencja przedmiotu, J. Reykowski (1973, s. 90-91) zauważa, że można mówić o:

1. Postawach pozytywnych – wyrażających się aprobatą przedmiotu i towarzyszącym jej dodatnich emocjach. Stosunek pozytywny wyraża się wówczas w dążeniu do:

- zachowania obiektu, a więc odnosi się do wykonywania czynności, które mają zapewnić zaspokojenie potrzeb obiektu,

- ochrony obiektu, a więc polega na wykonywaniu czynności, które mają zapewnić usuwanie zagrożenia, zwalczanie czynników szkodliwych,

- rozwoju obiektu, a więc dotyczy wykonywania czynności, które przyczyniają się do np. zwiększenia stopnia atrakcyjności obiektu.

2. Postawach negatywnych – wyrażających się dezaprobatą przedmiotu i towarzyszącym jej ujemnych emocjach, które mogą być wyrażane poprzez dążenie do zniszczenia obiektu, osłabienia, zahamowania jego rozwoju, ograniczenia możliwości obiektu itp.

3. Postawach ambiwalentnych – wyrażających się rozbieżnością w ocenie i współwystępowaniem ocen pozytywnych i negatywnych dotyczących tego samego obiektu. (Kazanowski, 2011, s.113).

Dokonanie adekwatnego podziału postaw jest nie tylko trudne, ale w niektórych przypadkach wprost niemożliwe, każdy bowiem podział w dziedzinie nauk empirycznych stwarza znaczne uproszczenia i nie w pełni uwzględnia zasady stawiane przez logikę. Większość zjawisk w przyrodzie czy społeczeństwie ma charakter ciągły, nie skokowy. Mimo tego uproszczenia i trudności sprostania wymogom logicznym, podziały są stosowane, gdyż nawet niedoskonały podział może mieć praktyczno-użyteczne znaczenie.

### **3. Mechanizmy kształtowania się i zmiany postaw**

#### **3.1. Teorie zmian postaw**

W literaturze można odnaleźć wiele teorii opisujących kształtowanie się postaw. Mimo iż poglądy teoretyków różnią się w tym zakresie, to wychodzą oni z założenia, że postawy są kształtowane przez splot różnorodnych i wzajemnie się uzupełniających czynników, które zmieniają się w trakcie życia jednostki, a wraz z nimi ulega zmianie także postawa wobec tych samych przedmiotów, idei, zjawisk czy grup (Kirenko, 1998).

Przykładowo według T. Mądrzyckiego (1977) czynnikami mającymi wpływ na kształtowanie się postaw są: empatia, naśladownictwo, modelowanie oraz identyfikacja.

Empatia rozumiana jest jako proces, dzięki któremu możemy wczuwać się w stan psychiczny innej osoby, pozwalający na rozumienie jej sytuacji oraz jej punktu widzenia. Empatia wytwarza stan wspólnoty emocjonalnej, ułatwiającej przyjęcie czyichś przekonań, sądów czy postaw. Kolejnym czynnikiem mającym wpływ na kształtowanie się postaw jest naśladownictwo. Naśladownictwo można zdefiniować jako odtwarzanie, kopiowanie zachowania modelu przez podmiot. Naśladownictwo można zaobserwować szczególnie wyraźnie u młodszych dzieci: osobami przez nich naśladowanymi są najpierw rodzice, rodzeństwo, później nauczyciele, wreszcie w wieku dorastania – rówieśnicy (Mądrzycki 1977).

Modelowanie to następny czynnik wyróżniony przez T. Mądrzyckiego (1977), mający wpływ na zmianę postaw. Jak zauważa A. Bujnowska (2009, s.42), modelowanie jest bardziej złożonym mechanizmem uczenia się niż naśladownictwo. Poprzez naśladownictwo podmiot przejmuje określone wzory zachowań, a w przypadku modelowania towarzyszą temu także tendencje uczuciowo-motywacyjne.

Mechanizmem kształtowania się postaw jest także identyfikacja, mająca duże znaczenie w okresie dorastania. Odnosi się ona do całego zespołu działań, całej osobowości. Zdaniem W. Soborskiego (1987), identyfikacja z osobą czy grupą, która staje się modelem dla rozwijających się postaw, wzmacnia zależność pomiędzy postawą a zachowaniem. Mechanizm identyfikacji działa wówczas, gdy jednostka czuje się blisko związana z określoną osobą lub grupą, którą naśladowuje.

Zdaniem W. Szewczuka (1985, s.216) można mówić o trzech mechanizmach kształtowania się postaw: mechanizm internalizacji lub introjekcji, mechanizm przymusu i mechanizm identyfikacji. Pierwszy polega na kształtowaniu się postaw odbiorcy poprzez

przyswajanie przez niego treści, ze względu na ich atrakcyjność, niezależnie od sposobu ich przekazywania. Drugi mechanizm, przymusu ma miejsce wówczas, gdy jednostka przyjmuje pewną postawę ze względu na nagrodę (mechanizm pozytywny) lub karę (mechanizm negatywny). Ostatnim czynnikiem mającym wpływ na zmianę postaw jest mechanizm identyfikacji polegający na przejmowaniu pewnych postaw od osób dla jednostki atrakcyjnych w celu upodobnienia się do nich.

Zdaniem W. Soborskiego (1987, s.25), „postawa jest abstrakcyjną, hipotetyczną kategorią psychologiczną i jako taka nie podlega bezpośredniej obserwacji. Można ją traktować jako uwewnętrzniony stosunek do przedmiotów i zdarzeń jako reprezentantów przypisywanych im przez jednostkę wartości”. Autor zaznacza, iż określenie „stosunek do” oznacza taką relację między podmiotem a obiektem postawy, która powstaje w wyniku jakiegoś stanu wiedzy oraz napięcia emocjonalnego przeżywanego przez jednostkę wobec tego obiektu. Autor jednocześnie zaznacza, iż wiedza i uczucia przeżywane przez jednostkę mogą być w różnym stopniu uświadamiane jako źródło postaw, to znaczy, że nie zawsze każdy człowiek potrafi odpowiedzieć na pytanie o przyczynę jego postawy. Kolejne sformułowanie „przedmioty i zdarzenia” również wymagają wyjaśnienia. Autor rozumie je bardzo szeroko jako rzeczy, zjawiska, osoby, wydarzenia. Nie chodzi jednak o rzeczy jako takie, ale o wartości przez nie reprezentowane.

Badacze są zgodni, co do tego, że postawy nie są wrodzone, lecz nabyte w drodze rozwoju społecznego i mogą być one wynikiem samodzielnej aktywności i doświadczeń człowieka lub tworzyć się na podstawie doświadczenia społecznego i tradycji kulturowej (Nowak 1973, Marody 1976, Mądrzycki 1977).

B. Wojciszke (2006, s.216) wskazuje na trzy koncepcje, są to: procesualny model perswazji, model reakcji poznawczych oraz teorie dwutorowości perswazji.

### **Procesualny model perswazji**

W myśl tej teorii ostateczny efekt komunikatu perswazyjnego (zmiany postawy) zależy od: uwagi, zrozumienia treści komunikatu, ulegania argumentom, utrzymania zmienionej postawy i wykorzystania jej w zachowaniu odbiorcy komunikatu. Pierwszym podstawowym warunkiem wywołania zmiany postawy u odbiorcy komunikatu jest dostrzeżenie go przez odbiorcę, następnie zrozumienie go. Jeżeli będzie on za trudny, może zostać odrzucony przez odbiorcę. Trzecim warunkiem jest uleganie przekazowi, a więc akceptacja argumentów przez odbiorcę, utrzymanie zmienionej postawy (często mimo

argumentów innych osób) oraz wprowadzenie jej w życie, a więc zaprezentowanie zmienionego zachowania.

### **Model reakcji poznawczych**

Zgodnie z tą koncepcją ludzie, odbierając przekaz, konfrontują go z własnymi poglądami i wiedzą na dany temat. Myśli i opinie, które wyznaczają zmianę postaw, mogą być wobec danego przekazu pozytywne lub negatywne. Aktowi perswazji może również towarzyszyć większa lub mniejsza liczba aktywności poznawczych. Jak zauważa B. Wojciszke, zmiana postawy zależy od tego, czy reakcje odbiorcy były w przeważającej mierze przychylnie, wówczas następuje zmiana postawy, jeżeli zaś były one nieprzychylnie - skuteczność zmiany postawy się zmniejsza.

### **Teorie dwutorowości perswazji**

Model ten zakłada, że zmiana postaw może odbywać się dwutorowo. Z jednej strony ludzie dokonują analizy treści kierowanych do nich w przekazie i dokonują ich analizy, po czym, oceniając go pozytywnie, zmieniają postawę (centralny tor perswazji), ale z drugiej strony nie zawsze i nie wszyscy ludzie postępują tak świadomie i w przemyślany sposób. Niektórzy powierzchownie oceniają przekaz, na podstawie jakiegoś sygnału sugerującego pozytywny lub negatywny stosunek do przekazu, np. duży autorytet nadawcy, jego sympatyczny wygląd, fakt, iż inni ludzie zachowują się tak, a nie inaczej w odpowiedzi na ten przekaz (peryferyjny tor perswazji). Zmiana postawy wywołana sygnałem centralnym ma charakter znacznie trwalszy, jest bardziej odporna na kontrargumenty i wprowadzana w życie poprzez zmianę zachowania. Natomiast zmiana postawy wywołana przez peryferyjny tor perswazji nie ma zazwyczaj charakteru trwałego i rzadko wywołuje zmianę zachowania odbiorcy (Wojciszke, 2006, s.216).

Można mówić o pewnych wyznacznikach zmiany postaw. Są nimi: nadawca komunikatu, treść i organizacja komunikatu, środek przekazu oraz odbiorca. Cechami nadawcy, dzięki którym możemy spodziewać się większej skuteczności zmiany postawy, są: jego kompetencja, czyste intencje, atrakcyjność oraz podobieństwo do nas. Przekazy osób kompetentnych mogą wywołać tzw. efekt bumerangowy, a więc wywołać zmiany w odwrotnym kierunku od zamierzonego. Nadawca wiarygodny (znawca w danej dziedzinie) wywołuje o wiele większe zmiany w postawach odbiorców w pożądanym przez siebie kierunku niż niewiarygodny (Mika, 1981). Innym wyznacznikiem skuteczności nadawcy jest czystość jego intencji. Osoba spostrzegana jako źródło informacji, która nie wywiera

otwartego nacisku na zmianę poglądów, jest bardziej skuteczna i wiarygodna niż taka, która usiłuje zmienić nasze poglądy dla własnych, ukrywanych korzyści. Inną cechą nadawcy jest jego atrakcyjność dla odbiorcy. Wpływy atrakcyjności nadawcy wzrastają w przypadku bezpośredniego z nim kontaktu czy przekazu telewizyjnego, ale dotyczą zwykle kwestii mało ważnych dla odbiorcy, a zmiana postaw pociąga za sobą niewielki wysiłek czy małe zyski lub koszty odbiorcy (Wojciszke, 2006).

Ważnym czynnikiem zmiany postaw jest treść przekazu, a więc liczba i siła argumentów. Siła argumentacji zależy nie tylko od treści, ale także od stopnia jej konkretności i wyrazistości, jak również od liczby argumentów i ich powtórzeń. Im więcej argumentów zawiera przekaz, tym większa jego skuteczność. Czynnikiem zwiększającym prawdopodobieństwo zmiany postawy jest również odwoływanie się do emocji nadawcy, np. obietnica nagrody lub groźba kary. Organizacja przekazu również odgrywa niebagatelną rolę w procesie zmiany postaw. Można wówczas mówić o tzw. efekcie pierwszeństwa, czyli silniejszym oddziaływaniu argumentów podanych na końcu, i tzw. efekcie świeżości, czyli silniejszym oddziaływaniu informacji podanych na końcu. Ważnym elementem organizacji przekazu jest również liczba nadawców. Uleganie wpływowi społecznemu rośnie wraz z liczbą osób ten wpływ wywierających. Jeżeli zaś chodzi o środek przekazu wywierający największy wpływ na zmianę postaw, to zrozumiałe, że są nim środki masowego przekazu. Oczywiście bezpośredni kontakt z odbiorcą również jest bardzo ważny, ale ze względu na liczbę osób, do których nadawca może dotrzeć, najbardziej efektywny jest przekaz masowy (Wojciszke, 2006, s.225-234).

Odbiorcy różnią się przede wszystkim taką istotną cechą, jak podatność na perswazję, która łączy się z takimi cechami osobowości, jak: poczucie nieadekwatności społecznej, poczucie umiejscowienia kontroli i poziom samooceny (Mika, 1987, s.256).

### **3.2.Mechanizmy kształtowania postaw**

Literatura przedmiotu wyraźnie wskazuje na to, że możemy mówić o trzech sytuacjach, kiedy następuje kształtowanie się lub zmiana postawy człowieka. Kształtowanie się postaw ma miejsce we wczesnym okresie socjalizacji człowieka, kiedy tworzą się postawy wobec różnych przedmiotów. Są to sytuacje, gdy w sposób świadomy lub nie, postawy są tworzone i posiadają określoną siłę i znak.

Druga sytuacja, w której dochodzi do zmiany postawy człowieka, występuje wówczas, gdy następuje zmiana siły postawy bez zmiany jej znaku. A zatem postawa jest albo pozytywna, albo negatywna, przy czym zmienia się jej nasilenie, np. może zmieniać się postawa słaba negatywnie na postawę silnie negatywną.

Zmiana postawy może także polegać na zmianie jej znaku. Postawa negatywna może zmieniać się na obojętną lub pozytywną - i odwrotnie. Należy podkreślić, iż ta ostatnia zmiana, czyli zmiana znaku postawy, jest prawdopodobnie znacznie trudniejsza niż zmiana jej siły (Mika, 1987, s.156-157).

H. C. Kelman (za: Mika, 1987, s.159) wyróżnił trzy procesy zmiany postaw różniące się stopniem głębokości tych zmian. Pierwszy z nich to uleganie polegające na akceptacji przez daną osobę jakiegoś wpływu ze względu na chęć uzyskania nagrody lub uniknięcia kary. Drugi proces to identyfikacja, a więc akceptacja przez daną osobę jakiegoś wpływu ze względu na chęć utrzymania satysfakcjonującego związku z inną osobą lub grupą. Ostatni to proces internalizacji, czyli akceptacja wpływu ze względu na treść wpływu i zgodność z własnym systemem wartości danego człowieka.

Warto w tym miejscu wspomnieć o poglądach P. G. Zimbardo i M. R. Leippe, którzy uważają, że „człowiek przejawia bardzo silną skłonność do dokonywania ocen, a więc do kształtowania postaw”(2004, s.55). Są one również powszechnymi reakcjami umysłowymi. Przejawiamy jakąś postawę nawet wówczas, gdy pozostała część wyobrażenia umysłowego jest pozbawiona przekonań i rzeczywistej wiedzy. W tym świetle postawy wpływają na postrzeganie myśli, na wiedzę i ukształtowanie przekonań. Jednocześnie wspomniani autorzy zwracają uwagę na to, że postawy determinują procesy poznawcze i percepcyjne. Wskazują na rolę postaw i na fakt, iż mogą one służyć jako łatwo dostępna suma ocen, są też składową naszych poglądów. Twierdzą, że „w zależności od okoliczności sytuacyjnych lub osobistych możemy przejawiać różnorodne reakcje na usiłowanie wywarcia na nas wpływu - od przemyślanych, analitycznych systematycznych po powierzchowne, pochopne, automatyczne i niemal >>bezmyślne<<” (Zimbardo, Leippe, 2004, s.56). Ukazują postawę jako pewnego rodzaju autodefinicję. Wskazują, że kształtowanie postaw informuje świat i nas samych o tym, kim jesteśmy. Postawy mogą służyć samoocenie i samookreśleniu oraz je podtrzymywać. Wiele procesów wywierania wpływu obejmuje zmianę sposobu postrzegania nie tylko obiektów, ale przede wszystkim samych siebie.

Nie można jednak sprowadzić postawy wyłącznie do określonego systemu zachowań, bowiem istnieje ona w świadomości ludzkiej nawet wtedy, kiedy nie jest przejawiana. Postawy cechują się względną trwałością, co oznacza, że utrzymują się przez pewien czas, nie



zawsze się ujawniając. Ponadto, kiedy na jednostkę oddziałują jakieś nowe, nieznanne jej czynniki, może ona zachowywać się w sposób sprzeczny z postawami. Zazwyczaj jednak po ustąpieniu tych czynników dalsze zachowania są zbliżone do zachowań poprzedzających ich wystąpienie, a zatem nie następuje zmiana postaw (Chodkowska, 1993, s.6).

Ważnymi osobami wpływającymi na zmianę postaw są tzw. osoby znaczące, czyli osoby dostarczające wzorów postępowania i stanowiące przedmiot naśladownictwa i identyfikacji (Reykowska, 1966, s.158). Dla dziecka takimi osobami będą rodzice, nauczyciele, grupy rówieśnicze. Zasadniczą rolę, zwłaszcza w okresie dzieciństwa, odgrywają rodzice, ich postawy oraz stosowane przez nich środki wychowawcze, które wpływają na ukształtowanie określonych postaw u dzieci.

W literaturze przedmiotu można odnaleźć także metody zmiany postaw wskazywane przez S. Nowaka (1973, s.328-340). Autor wychodzi z założenia, że możemy doprowadzić do zmiany postawy poprzez stosowanie metod słownego przekazywania informacji, np. poprzez dyskusję. Ważna jest również właściwa organizacja podejmowanych aktywności, np. pracy, nauki, czasu wolnego. Kolejną metodą przyczyniającą się do ewolucji postaw jest bezpośredni kontakt z przedmiotem postawy.

Rozwój postaw społecznych jednostki uwarunkowany jest wieloma czynnikami (wewnętrznymi i zewnętrznymi). T. Mądrycki (1977) do takich indywidualnych czynników rozwoju człowieka zalicza: wiek, płeć, potrzeby, doświadczenia społeczne, natomiast do czynników zewnętrznych - rodzinę, grupę rówieśniczą, wzorce osobowe i tzw. osoby znaczące<sup>1</sup>.

Do czynników w istotnym stopniu wpływających na postawę człowieka można zaliczyć jego wiek. Mamy wówczas na myśli zachodzące w człowieku czynniki wewnętrzne i zewnętrzne, które dzięki oddziaływaniu środowiska zewnętrznego i procesom rozwojowym kształtują jego postawy. Wiek wyznacza również pełnione role społeczne, zadania, jakie społeczeństwo stawia człowiekowi. Jednostka staje się członkiem różnych grup społecznych, zmieniają się też potrzeby człowieka. Rozwój postaw wraz z wiekiem obejmuje wiele zmian: treść podmiotową (zwiększa się wiedza dotycząca przedmiotu postawy, zwiększają się doznania emocjonalne, ilość i różnorodność zachowań); treść przedmiotową (zwiększa się ilość postaw) zakresu, zwartości, kierunku, trwałości.

---

<sup>1</sup> **Osoby znaczące** według T. Mądryckiego (1977) to ludzie dostarczający jednostce wzorów postępowania, będący przedmiotem naśladowania i identyfikacji, w kontakcie z którymi tworzą się prototypy postaw jednostki wobec innych.

Postawę można określić jako ukształtowaną w procesie zaspokajania potrzeb, w określonych warunkach społecznych względnie zgodną i trwałą organizację wiedzy, przekonań, uczuć, motywów oraz działań związanych z konkretnym przedmiotem. Postawy, początkowo ukształtowane na postawie potrzeb biologicznych, będą się z czasem od nich uniezależniać, natomiast przedmiot potrzeby stanie się dla podmiotu źródłem nowych potrzeb wyższych, np. potrzeby kontaktu, miłości, przynależności. T. Mądrzycki podkreśla, że „potrzeby ludzkie zwykle nie przejawiają się w swej bezpośredniej formie, lecz za pośrednictwem postaw”(1970, s.21-23).

Postawy leżą u podstaw różnych form aktywności człowieka. Podstawę do tworzenia się postaw stanowi przede wszystkim proces zdobywania orientacji w otoczeniu społecznym, a zwłaszcza orientacji we właściwościach innych ludzi. Mówi się wówczas o spostrzeganiu społecznym, spostrzeganiu interpersonalnym, wrażliwości społecznej, osądzaniu ludzi, ocenianiu i wartościowaniu, poznawaniu społecznym. Spostrzeganie społeczne jest synonimem percepcji społecznej, która obejmuje zarówno spostrzeganie grup społecznych, jak i innych elementów otoczenia społecznego. W obszarze percepcji można wyodrębnić trzy komponenty: atrybucję- przypisywanie doraźnych i trwałych właściwości, przypisywanie oczekiwań oraz wywoływanie emocji. Poszczególne komponenty są ze sobą powiązane. Emocje przejawiane wobec danej osoby są rezultatem przypisywania jej przez daną osobę określonych właściwości - i odwrotnie.

#### **4.Postawy wobec pracy – podstawowe zagadnienia**

Odnosząc zagadnienie postaw społecznych do środowiska pracy należałoby rozpocząć od zdefiniowania pojęcia „praca”. W literaturze przedmiotu można odnaleźć wiele różnorodnych definicji tego pojęcia. Praca najczęściej rozumiana jest jako ta z form aktywności człowieka za pomocą której, jednostka zapewnia sobie byt materialny oraz zaspokaja elementarne potrzeby życiowe organizmu. Można ją również definiować jako „świadomą i celową działalność człowieka, który wykorzystując swoje fizyczne, biologiczne oraz nabyte zdolności i umiejętności dąży do zaspokojenia swych potrzeb materialnych i duchowych” (Stepień, 2005, s.19).

W naukach społecznych pracę traktuje się jako działalność człowieka, której celem jest zapewnienie jednostkom bądź grupom określonej pozycji społecznej (socjologia) lub jako zespół mięśniowych, nerwowych i umysłowych zadań (psychologia) czy też działań

podjętych w celu usunięcia określonych trudności przeszkadzających w osiągnięciu zamierzonego celu (prakseologia) (Stępień, 2005, s.20, por. także Sztumski 1981, Tomaszewski 1984).

Praca jest podstawową potrzebą człowieka. Aby normalnie funkcjonować człowiek potrzebuje pracy tak samo jak snu czy pożywienia (Seley, 1978).

Praca ma wtedy sens, gdy zapewnia ludziom spełnienie się, wówczas może być obszarem prawdziwej samorealizacji. Stwarza tym samym możliwość twórczego działania bez względu na obszar aktywności zawodowej, „twórczością jest bowiem nie tylko dokonanie twórczego dzieła, ale może być nią nawet zwykła reprodukcja jeżeli okaże się wysiłkiem wolnym, umiłowanym” (za: Bera, 2003, s.86).

Z kolei „postawa wobec pracy” rozumiana jest jako ”skłonność człowieka do reagowania w określony sposób na zadania i skutki jego pracy” (za: Sikora, 2000, s.164). Na postawę wobec pracy składa się wiele postaw konkretnych, częściowych w stosunku do różnych elementów pracy. Oznacza to, że postawie wobec pracy towarzyszą szczegółowe postawy wobec poszczególnych jej składników. W świadomości pracownika z reguły funkcjonują właśnie postawy „częstkowe” wobec różnych jej elementów składowych.

Można dokonać rozróżnienia postaw wobec pracy na: postawy wobec czynności zawodowych (zawodu), na postawy wobec kolegów z pracy, przełożonych, oraz wobec warunków pracy (środowiska społecznego i fizycznego zakładu pracy). Czynniki oddziaływującymi na postawy wobec pracy są m.in.:

- stosunki ze zwierzchnikami,
- warunki pracy,
- płace,
- stosunki ze współpracownikami,
- życie osobiste,
- stosunki z podwładnymi,
- status (pozycja)
- bezpieczeństwo (Sikora, 2005, s.165).

Wyznacznikiem określonych postaw wobec pracy jest także zadowolenie z pracy. Jest ono wypadkową satysfakcji z tego co się ma i niezadowolenia z tego czego się nie ma. A. Bańka (2000) zadowolenie z pracy określa jako postawę wobec pracy obejmującą aspekt poznawczy, czyli ocenę pracy oraz aspekt emocjonalny, czyli uczucia wobec pracy i w pracy. Ważny jest również aspekt poznawczy, czyli co pracownik myśli i jak ocenia swoją pracę.

Można wskazać pewne czynniki wpływające na zadowolenie z pracy, są to m.in.:

- obciążenie fizyczne – praca męcząca nie jest zajęciem przyjemnym,
- indywidualna atrakcyjność pracy – praca interesująca sprzyja zadowoleniu,
- struktura nagród – natychmiastowe nagrody i wzmocnienia są źródłem satysfakcji,
- cel pracy – warunki pracy sprzyjające osiągnięciu celu umożliwiają pozytywny stosunek do pracy,
- ja – wysoka ocena wiąże się z satysfakcją z pracy,
- współpracownicy – zespół, który umożliwia osiągnięcie nagród i którego członkowie w podobny sposób patrzą na otaczającą rzeczywistość sprzyja zadowoleniu z pracy,
- zarządzanie – satysfakcjonujące są te zakłady pracy, które eliminują konflikt i niejednoznaczność ról,
- korzyści – w odniesieniu do większości pracowników korzyści odnoszone z pracy Ne wpływają znacząco na zadowolenie z pracy (Bańka, 2000, za: Czechowska-Bieluga, 2010, s.47).

Postawy wobec pracy są elementem składowym szerszego pojęcia jakim jest „stosunek do pracy” określany przeważnie jako zespół dwóch elementów mających wpływ na wydajność pracy: stosunek do zawodu, do wykonywanego zajęcia oraz stosunek do środowiska społecznego i fizycznego (kierownictwa, kolegów, warunków, pracy, zakładu jako całości). Wśród czynników określających stosunek do pracy można wyróżnić czynniki subiektywne i obiektywne. Do czynników niezależnych od roli i świadomości jednostki można zaliczyć: całokształt warunków społeczno-ekonomicznych, politycznych i kulturowych. Z kolei wśród czynników subiektywnych określających stosunek do pracy można wskazać, m.in. system wartości pracownika, zainteresowania, motywy (Sikora, 2005, s.158-161).

Podsumowując rozdział teoretyczny dotyczący postaw, należy stwierdzić, iż podjęto w nim próbę usystematyzowania definicji funkcjonujących w literaturze przedmiotu. Omówiono wybrane koncepcje teoretyczne obudowujące problematykę postaw. Jako szczególnie pomocną i odpowiednią w niniejszych badaniach przyjęto strukturalną koncepcję postaw S. Miki (1984, s.116), m.in. ze względu na możliwość nadania sensu empirycznego przyjętemu przez autora rozumieniu postawy. W rozdziale dokonano charakterystyki cech strukturalnych postaw, uwzględniając trzy komponenty – poznawczy emocjonalny i behawioralny. Przedstawiono również wybrane klasyfikacje postaw. Ostatnim analizowanym obszarem były mechanizmy kształtowania się i zmiany postaw oraz zagadnienie postaw wobec pracy. Należy zaznaczyć, iż powyższy przegląd teoretyczny miał na celu ukazanie podobieństw w podejściu psychologicznym i socjologicznym, podejściach poszukujących od dawna odpowiedzi, co

szczególnie wpływa na kształtowanie postaw i czym są dla przedstawicieli socjologii i psychologii postawy.

## **Rozdział II. Partnerstwo lokalne na rzecz rynku pracy – aspekty teoretyczne**

### **1. Wprowadzenie do problematyki partnerstwa lokalnego**

#### **1.1. Definicje partnerstwa lokalnego**

Wejście do Unii Europejskiej otworzyło Polsce nowe perspektywy rozwoju m.in. w dziedzinie gospodarki i polityki społecznej. Aby wykorzystać tę szansę, potrzebne są wspólne działania władz samorządowych, instytucji publicznych, organizacji pozarządowych, a także szeroko rozumianego biznesu. Najlepiej jeżeli współpraca obejmuje wszystkie sektory i realizowana jest w formie partnerstwa, bowiem to ono otwiera nowe możliwości dla każdego z sektorów.

Partnerstwo traktowane jest coraz częściej jako podstawowa reguła funkcjonowania organizacji gospodarczych, społecznych czy samorządów terytorialnych. Zasada partnerstwa jest jedną z fundamentalnych (obok zasady subsydiarności) zasad Unii Europejskiej. Współpraca partnerska tworzy nowe możliwości dla władz samorządowych, które obecnie przekształcają się w podmioty zarządzające rozwojem lokalnym i regionalnym (Żabińska, 2006, s.410). Obecnie nie ma jednej obowiązującej definicji partnerstwa, co najprawdopodobniej jest związane z jego wieloaspektowością oraz różnorodnością form. Jednak w każdym ujęciu jest ono współdziałaniem. Jak pisze T. Kotarbiński (1965, s.105), „współdziałanie właściwe jest dopiero wtedy, kiedy cel jest wspólny, a to jest wtedy, kiedy po to, by to było celem jednego, musi ono być celem dla drugiego”.

Współdziałanie jest również definiowane jako system podejmowanych wspólnie przez pewną, nieograniczoną liczbę osób czynności oraz interakcji społecznych prowadzących do realizacji określonego celu. Współdziałanie zazwyczaj przybiera formę:

- współpracy (kooperacji) – działań podejmowanych wspólnie przez jednostki lub grupy dla osiągnięcia założonego przez nie celu. Ich rozpoczęcie wiąże się najczęściej z podziałem pracy. Ta forma współdziałania wymaga najczęściej przystosowania, ograniczenia swobody decyzji własnej, wymagającej zharmonizowania z decyzjami partnera. Współpraca jest zatem procesem zmiennym,

- współzawodnictwa (rywalizacji) – działań polegających na rywalizacji jednostek lub grup, które dążą do zaspokojenia swych potrzeb kosztem partnera/partnerów. Polega ona na

rywalizacji, walce pomiędzy jednostkami i grupami dążącymi do osiągnięcia założonych uprzednio celów: zdobycia dóbr lub wartości zaspokajających ich potrzeby (Stępień, 2005, s.37).

Partnerstwo z kolei to „wzajemne relacje pomiędzy organizacjami, oparte na zaufaniu, mające na celu osiągnięcie wspólnych celów. Wzajemne zaufanie jest cechą odróżniającą współpracę partnerską od tradycyjnych form współpracy, opartych na formalnym kontrakcie, w którym zasady gry są jasno określone, a ich nieprzestrzeganie egzekwowane zapisami kontraktu. Natomiast wzajemne zaufanie sprawia, że możliwa jest otwartość, swobodny przepływ informacji, dzielenie korzyści i ryzyka, rozwiązywanie problemów partnera na równi z własnymi. Ważne jest również, aby partnerstwo to było dynamiczne, oparte na sieci powiązań, takie, które w wyniku współpracy tworzy tzw. korzyści społeczne, np. obniża koszty realizowanych usług poprzez powiązania ludzi, zasobów, kapitału” (Żabińska, 2006, s.411).

Partnerstwo lokalne jest również rozumiane jako „rodzaj sformalizowanej, długofalowej formy współpracy między równoprawnymi sobie lokalnymi instytucjami, organizacjami, przedsiębiorcami i obywatelami, którzy są zainteresowani wspólnym działaniem na rzecz rozwiązania problemów ich społeczności, dobrowolnie realizując wspólnie określone zobowiązania, dzieląc zarówno ryzyko, jak i korzyści” (Wejcman, 2008, s. 11-12).

Zdaniem J. Krzyszkowskiego i M. Marks (2006, s.19) partnerstwo lokalne oznacza specyficzny układ związków i relacji współpracy między podmiotami sfery lokalnej. W skład sieci współpracy wchodzi władze publiczne, instytucje, organizacje publiczne i prywatne, przedsiębiorstwa, ale także mieszkańcy. Zmienia się też rola władz w tym systemie współpracy: z decydenta na podmiot harmonizujący, koordynujący działalność innych podmiotów.

Najczęstszą definicją partnerstwa jest ta podana przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej - określa się jako „platformę współpracy pomiędzy różnorodnymi partnerami, którzy wspólnie w sposób systematyczny, trwałe i z wykorzystaniem innowacyjnych metod oraz środków planują, projektują, wdrażają i realizują określone działania i inicjatywy, których celem jest rozwój lokalnego środowiska społeczno-gospodarczego i budowa tożsamości lokalnej wśród członków danej społeczności lokalnej” (Sobolewski i inni, 2007, s. 10).

Partnerstwo jest związkiem pomiędzy organizacjami z dwóch lub więcej sektorów, które zobowiązują się do wspólnej pracy w celu podejmowania projektów na rzecz

zrównoważonego rozwoju. Takie partnerstwo zakłada dzielenie ryzyka i korzyści, regularne monitorowanie wzajemnych relacji i korygowanie partnerskiego układu w razie potrzeby” (Serafin, Kazior, Jarzębska, 2005, s.8).

Można mówić o pewnych cechach charakteryzujących udane partnerstwo. Według K. Tęczar, J. Dubajki (2007, s.62) udane partnerstwo to takie, które realizuje wyznaczone cele (wówczas projekt lub program działania osiąga zaplanowane rezultaty), oddziaływanie partnerstwa nie ogranicza się do grupy bezpośrednio zaangażowanych organizacji (działania partnerstwa są doceniane przez beneficjentów, osoby kluczowe oraz opinię publiczną). Dodatkowo należy wspomnieć, iż udane partnerstwo występuje wówczas, gdy ma trwałą i samorządną strukturę, stworzoną dzięki stałemu angażowaniu się w działania organizacji partnerskich, a te z kolei wypracowują nowe metody współpracy z innymi sektorami, co stanowi tzw. „wartość dodaną” partnerstw. Działania partnerstwa stanowią cenny wkład w doświadczenie globalnego ruchu na rzecz budowania partnerstwa – informacje na temat partnerstwa są szeroko dostępne dla innych.

Partnerstwo i współdziałanie traktowane są jako synonimy. Można znaleźć jednak różnice między dwoma pojęciami. Współdziałanie określane jest jako działanie krótkotrwałe, bez budowania powiązań między uczestnikami, a nawet jeśli trwa ono dłużej, wzajemne stosunku stron ulegają ustawicznym zmianom. Partnerstwo jest natomiast najpełniejszą formą partycypacji społecznej, a jego początek stanowi podjęcie wspólnej analizy i hierarchizacji potrzeb społecznych oraz planowania sposobu ich zaspokojenia lub pojawiających się przy tej okazji problemów (Woźniak, 2002).

## **1.2. Rodzaje partnerstw, cele i zasady ich funkcjonowania**

W zależności od rodzaju podmiotu, z którym zawierane jest partnerstwo, można mówić o partnerstwie publiczno-privatnym lub partnerstwie publiczno-społecznym.

Partnerstwo publiczno-privatne jest formą długotrwałej współpracy sektora publicznego i prywatnego przy przedsięwzięciach mających na celu realizację zadań publicznych. Celem współpracy jest osiągnięcie wspólnych korzyści zarówno w obszarze celów komercyjnych, jak i społecznych. Można wyróżnić cztery etapy pracy metodą partnerstwa publiczno-privatnego. Jest to rozpoznanie projektu, przegląd i przygotowanie, przetarg, realizacja. Na etapie pierwszym, przygotowawczym, następuje analiza projektu pod względem jego wykonalności. Celem tego etapu jest zdobycie jak największej liczby informacji o projekcie oraz określenie partnerów przedsięwzięcia, jak i pozostałych



uczestników. Ważnym zadaniem na tym etapie jest również ocena możliwości finansowania przedsięwzięcia przez podmiot publiczny lub/i poszukiwanie różnych innych źródeł finansowania. Etap drugi to przede wszystkim ocena potencjalnych korzyści z punktu widzenia sektora prywatnego. Duże znaczenie ma tu posiadanie doświadczenia przez partnerów (podmiotów). Etap trzeci to etap, którego rezultatem jest umowa o partnerstwie publiczno-prywatnym. Ważne jest to, aby jasno zdefiniować obowiązki obu stron, ryzyko wynikające ze wzajemnej współpracy oraz zobowiązania. Etap ostatni, czwarty polega na realizacji podpisanych zobowiązań, zgodnie z przyjętymi założeniami. Jak podkreślają K. Tęczar, J. Dubajka (2007, s.64-65) podstawą udanej współpracy w ramach partnerstwa publiczno-prywatnego jest stosowanie zasady *win-win rule* według której „każdy wykonuje i odpowiedzialny jest za to, co najlepiej potrafi”. Wówczas obie strony czerpią ze współdziałania najwięcej korzyści.

Innym rodzajem partnerstwa jest partnerstwo publiczno-społeczne, będące nową formą współpracy samorządów z organizacjami pozarządowymi. Formalnie wprowadziła ją ustawa z 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, w świetle której „działalność pożytku publicznego jest to działalność społecznie użyteczna, prowadzona przez organizacje pozarządowe w sferze zadań publicznych określonych w ustawie”. Nie zawsze jednak współpraca między podmiotami jest partnerstwem. Można jednak wskazać pewne cechy świadczące o partnerstwie. A mianowicie, w przypadku współpracy partnerskiej powinna być zawarta umowa pomiędzy stronami, dotycząca realizacji wielu zadań i być rozciągnięta w czasie. Inną cechą świadczącą o partnerstwie jest powtarzalność umów oraz tworzenie zrębów organizacyjnych typu rady, grupy sterujące. Partnerstwo między organami administracji publicznej i sektorem pozarządowym stawia podmioty w równorzędnej pozycji, stwarza sytuację, w której obie strony mają wobec siebie porównywalne prawa i obowiązki (Jabłońska, Drażba, 2009, s. 40-41).

Innym kryterium podziału partnerstwa jest zasięg jego funkcjonowania. W związku z tym możemy mówić o partnerstwach lokalnych, regionalnych i międzynarodowych. Z punktu widzenia formy prawnej wyróżnia się też: formalne, nieformalne, publiczno-prywatne. Można także analizować partnerstwa ze względu na zaangażowane w nie podmioty, mówi się wtedy o partnerstwach branżowych, partnerstwach dwu i trzysektorowych i partnerstwach mieszanych, np. partnerstwa projektowe regionalne, partnerstwa trójsektorowe lokalne (Hadyński i inni, 2006, s.15).

Partnerstwa można również podzielić w zależności od tego, kto jest inicjatorem powstania partnerstwa. Wówczas można wyróżnić partnerstwa powstałe z inicjatywy:

– osób fizycznych, często „lokalnych partnerów”, którzy chcą aktywnie wpływać na swoje otoczenie gospodarcze, społeczne, kulturalne. Źródłem działania takich osób jest zazwyczaj silne utożsamianie się z problemami regionu. Zazwyczaj zaangażowanie takiej osoby przyciąga innych, którzy widzą potrzebę działania na rzecz społeczności i realizują wspólnie projekty związane np. z edukacją czy pomocą społeczną,

– przedstawicieli przedsiębiorców, organizacji gospodarczych czy zawodowych. Partnerstwa takie dążą w pierwszej kolejności do uzyskania większego wpływu na sprawy związane z gospodarką. Partnerstwa takie nastawione są zazwyczaj na wspieranie działań gospodarczych. Jeżeli chcą przetrwać muszą szukać nowych partnerów z innych sektorów, a także uwzględniać potrzeby społeczności lokalnej,

– organów publicznych, odpowiedzialnych za interes publiczny. Zazwyczaj w pierwszej kolejności koncentrują swoją aktywność wokół poprawy stanu infrastruktury i obiektów użyteczności publicznej. W dłuższej perspektywie powinny brać pod uwagę całokształt spraw regionu. W przypadku takich partnerstw rozszerzanie ich składu o wszelkie liczące się na danym terenie stowarzyszenia, organizacje i grupy nieformalne mające wpływ na społeczność lokalną jest elementem integracji społecznej, której efekty powinny przekładać się na rozwój lokalny (Hadyński i inni, 2006, s.16).

Partnerstwa lokalne mogą mieć charakter formalny bądź nieformalny. Ich celem powinno być uzupełnianie działania sektora publicznego, który nie do końca jest w stanie sam programować, projektować i wdrażać politykę rynku pracy. Partnerstwa te, działające w sieci powiązań międzyinstytucjonalnych, wypełniają często tę lukę poprzez łączenie wiedzy i potencjałów różnorodnych podmiotów, wykorzystywanie metod projektowych oraz reagując bardziej elastycznie na różnorodne potrzeby specyficznych grup beneficjentów. Celem partnerstw lokalnych jest rozwiązywanie problemów społecznych na poziomie gminy lub powiatu. Do rozwijania partnerstw lokalnych zachęca od ponad dekady Komisja Europejska, która przy okazji realizacji wspólnotowej polityki zatrudnienia od 1997 r. uznaje partnerstwa za doskonałą metodę przeciwdziałania bezrobociu i wykluczeniu społecznemu, niwelowania nierówności i dyskryminacji na rynku pracy. Unia Europejska już od wielu lat wspiera rozwój Terytorialnych Paktów na rzecz Zatrudnienia (Zybała 2007).

Z badań prowadzonych w krajach Unii Europejskiej, ale także z monitoringu rozwoju sytuacji w naszym kraju wynika, że obecnie wzrasta znaczenie i liczba partnerstw lokalnych, szczególnie w polityce przeciwdziałania bezrobociu i wykluczeniu społecznemu. Oprócz formalnych partnerstw istnieje coraz więcej nieformalnych sieci i stowarzyszeń, które

działają bez ram instytucjonalnych jako luźne związki – sojusze, fora, okrągłe stoły, grupy wsparcia.

Biorąc pod uwagę cel zawiązywania partnerstwa można wyróżnić:

1. Partnerstwo publiczno-prywatne (PPP) to umowa instytucji publicznej i przedsiębiorstwa prywatnego zawarta w celu zrealizowania określonego przedsięwzięcia. Zazwyczaj w ramach tego typu porozumienia rolą przedsiębiorcy jest sfinansowanie jakiejś inwestycji w zamian za późniejsze korzyści. Jest to więc partnerstwo zawarte na czas realizacji jednego konkretnego zadania. Najczęściej występuje w sytuacjach, gdy podmioty publiczne nie stać na sfinansowanie jakiejś inwestycji i proponują podmiotowi prywatnemu zawarcie korzystnej dla obu stron umowy partnerskiej.

2. Partnerstwo sektorowe/branżowe to porozumienie instytucji/organizacji z podobnej branży (prowadzących podobną działalność), które chcą ze sobą współpracować. Zazwyczaj mają charakter długotrwałej współpracy, polegającej na wymianie poglądów na dany temat czy też wspieraniu się w podobnej działalności.

3. Partnerstwo projektowe to porozumienie instytucji publicznych, organizacji społecznych i przedsiębiorców, którzy chcą wspólnie realizować jakieś konkretne przedsięwzięcie. Jest to porozumienie zawarte na czas realizacji wspólnego projektu. Zasady współpracy zazwyczaj są narzucone przez wymagania konkursowe. Zazwyczaj po czasie realizacji projektu jest rozwiązywane.

4. Partnerstwo lokalne/trójsektorowe to porozumienie instytucji publicznych, organizacji społecznych i przedsiębiorców, którzy chcą wspólnie działać na rzecz swojego regionu. Celem funkcjonowania tego typu partnerstw jest poprawa jakości życia mieszkańców danego obszaru. Cechą jego jest długofalowy charakter, rozwojowość i dynamika (Serafin, Kazior, Jarzębska, 2005, s.9).

E. Jarosz (2008, s.470) wspomina o innym rodzaju współpracy, a mianowicie współpracy wielosektorowej. Zdaniem autorki można wymieni kilka zasad i warunków udanego współdziałania. Zalicza do nich m.in.:

- posiadanie wyraźnego celu działania przez wszystkich uczestników, partnerów współpracy,
- rozumienie swojej roli przez wszystkie zaangażowane podmioty,
- szacunek dla kompetencji oraz działań podejmowanych przez innych partnerów,
- pozytywne nastawienie wobec poszczególnych partnerów,
- troska o poprawną komunikację między partnerami.

Głównym celem współpracy jednostek samorządu terytorialnego z organizacjami pozarządowymi jest kształtowanie demokratycznego ładu społecznego w środowisku lokalnym, przez budowanie partnerstwa między administracją publiczną i organizacjami pozarządowymi. Służyć temu może wspieranie organizacji pozarządowych w realizacji ważnych celów społecznych.

Cele szczególne zaś to:

- umocnienie lokalnych działań, stworzenie warunków dla powstania inicjatyw i struktur funkcjonujących na rzecz społeczności lokalnych;
- zwiększenie wpływu sektora obywatelskiego na kreowanie polityki społecznej w gminie / powiecie / województwie;
- poprawa jakości życia, przez pełniejsze zaspokajanie potrzeb społecznych;
- integracja podmiotów polityki lokalnej obejmującej swym zakresem sferę zadań publicznych wymienionych w art.4 ustawy z 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie:
  - udział zainteresowanych podmiotów przy tworzeniu programu współpracy;
  - otwarcie na innowacyjność, konkurencyjność poprzez umożliwienie organizacjom pozarządowym indywidualnego wystąpienia z ofertą realizacji projektów konkretnych zadań publicznych, które obecnie prowadzone są przez samorząd;
  - wypracowanie rocznego modelu lokalnej współpracy pomiędzy organizacjami pozarządowymi a jednostkami samorządu terytorialnego jako elementu długoterminowego programu współpracy obejmującego okres np. kilku lat (Zasady tworzenia programu współpracy jednostek samorządu terytorialnego z organizacjami pozarządowymi oraz z podmiotami, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie).

Zakres przedmiotowy programów współpracy jednostek samorządu terytorialnego z organizacjami pozarządowymi i podmiotami wymienionymi w art. 3 ust. 3 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie został określony w postaci zadań z zakresu:

- pomocy społecznej, w tym pomocy rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej oraz wyrównywania szans tych rodzin i osób,
- działalności charytatywnej,
- podtrzymywania tradycji narodowej, pielęgnowania polskości oraz rozwoju świadomości narodowej, obywatelskiej i kulturowej,
- działalności na rzecz mniejszości narodowych,

- ochrony i promocji zdrowia,
- działania na rzecz osób niepełnosprawnych,
- promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy,
- upowszechniania i ochrony praw kobiet oraz działalność na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn,
- działalności wspomagającej rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości,
- działalności wspomagającej rozwój wspólnot i społeczności lokalnych,
- nauki, edukacji, oświaty i wychowania,
- krajoznawstwa oraz wypoczynku dzieci i młodzieży,
- kultury, sztuki, ochrony dóbr kultury i tradycji,
- upowszechniania kultury fizycznej i sportu,
- ekologii i ochrony zwierząt oraz ochrony dziedzictwa przyrodniczego,
- porządku i bezpieczeństwa publicznego oraz przeciwdziałania patologiom społecznym,
- upowszechniania wiedzy i umiejętności na rzecz obronności państwa,
- upowszechniania i ochrony wolności i praw człowieka oraz swobód obywatelskich, a także działań wspomagających rozwój demokracji,
- ratownictwa i ochrony ludności,
- pomocy ofiarom katastrof, klęsk żywiołowych, konfliktów zbrojnych i wojen w kraju i za granicą,
- upowszechniania i ochrony praw konsumentów,
- działań na rzecz integracji europejskiej oraz rozwijania kontaktów i współpracy między społeczeństwami,
- promocji i organizacji wolontariatu,
- działalności wspomagającej technicznie, szkoleniowo, informacyjnie lub finansowo organizacje pozarządowe oraz podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 3, w zakresie określonym w pkt. 1-23 (Zasady tworzenia programu współpracy jednostek samorządu terytorialnego z organizacjami pozarządowymi oraz z podmiotami, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie).

W Polsce motorem rozwoju idei partnerstwa były procesy integracji europejskiej oraz globalizacji. Europejska polityka regionalna zakładała pomoc ubogim regionom pobudzając

aktywizację potencjałów tkwiących w poszczególnych regionach bądź społecznościach lokalnych poprzez realizację zasady pomocniczości i partnerstwa (Geisler, 2008).

Obecnie polityka regionalna Unii Europejskiej jest działaniem mającym na celu zmniejszenie różnic społeczno- gospodarczych w poziomie rozwoju między najbogatszymi i najbiedniejszymi regionami. Osiągnięcie tych celów opiera się na środkach finansowych płynących z Funduszu Spójności oraz z funduszy strukturalnych. Skuteczność i efektywność wykorzystania tych funduszy w dużej mierze zależy od egzekwowania zasad leżących u podstaw wspólnotowej polityki regionalnej, a jedną z tych zasad jest właśnie zasada partnerstwa (Czeszejko-Sochacka, Grzędzińska 2004, s. 13).

Oprócz niej można mówić jeszcze o zasadzie solidarności i zasadzie subsydiarności, które stanowią trzy generalne zasady polityki regionalnej Unii Europejskiej. Zasada solidarności wydaje się podstawową regułą w procesie pogłębiania i rozszerzania integracji europejskiej. „Solidarność jest rozumiana jako szczególny rodzaj więzi międzyludzkich, opartych na wspólnocie i jedności w celu wypracowywania działań na rzecz dobra ogólnego. Przynależność do pewnej grupy (zbiorowości) oraz dobrowolne zachowania, polegające na współdziałaniu z innymi członkami tej samej grupy, organizacji, mają prowadzić do udzielania pomocy i wsparcia, zajdzie taka potrzeba. Solidarność jest zasadą życia społecznego, wspomagającą działania na rzecz wyrównywania nierówności socjalnych pomiędzy różnymi grupami społecznymi, niwelowania dysproporcji regionalnych, sektorowych i strukturalnych” (Głąbicka, Grewiński, 2005, s.70). Zgodnie z tą zasadą w zakresie polityki spójności UE kraje bogatsze przeznaczają znaczne środki finansowe do budżetu UE, z którego środki funduszy strukturalnych zostają podzielone na poszczególne kraje i regiony wymagające wsparcia i pomocy.

„Subsydiarność oznacza ograniczenie roli państwa i przekazanie kompetencji na niższe szczeble, ale jednocześnie związana jest z przekształceniem społeczeństwa z obywateli, klientów na społeczeństwo obywatelskie zaangażowane w samoorganizację społeczności lokalnych i rozwiązywanie własnych problemów w ramach istniejących możliwości. Misją państwa realizującego zasadę subsydiarności jest pobudzanie inicjatyw obywatelskich, wsparcie finansowe oraz zagwarantowanie odpowiedniego wykorzystania zasobów publicznych” (Grewiński, 2009, s.157).

Zasada subsydiarności (pomocniczości) przejawia się w udzielaniu pomocy obszarom, grupom, ludności i przedsiębiorstwom, które z różnych powodów nie są w stanie same poradzić sobie z trudnościami, ale po udzieleniu wsparcia istnieje realna szansa na wyjście z kryzysu. Oznacza ona decentralizację działań i decyzji na szczebel lokalny, regionalny w celu

uzyskania lepszych efektów działań. Przyjmuje się założenie, iż społeczności lokalne są bardziej zorientowane w sprawach społecznych i gospodarczych swoich regionów dlatego też powinny być odpowiedzialne za ich rozwój. Jednocześnie podkreśla się, iż celem społeczności jest zaspokajanie potrzeb i rozwój ludzi. Jeżeli zatem mniejsza społeczność jest w stanie zaspokajać potrzeby, nie ma konieczności angażowania do tego społeczności szerszej (Głąbicka, Grewiński, 2005, s.70-72).

Trzecią pryncypialną zasadą polityki strukturalnej Unii Europejskiej jest partnerstwo. „Polega ona na szerokiej współpracy i dialogu pomiędzy wszystkimi podmiotami polityki strukturalnej, zarówno na szczeblu lokalnym, regionalnym, jak i państwowym. Zasada ta łączy w sobie równość kompetencji i prawa głosu, a także współodpowiedzialność za przeprowadzenie inicjatywy lub programu”. Jak podkreślają K. Głąbicka i M. Grewiński (2005, s.72), można mówić o dwojakim rozumieniu zasady partnerstwa: jako partnerstwa wertykalnego lub partnerstwa horyzontalnego. Pierwsze ujęcie podkreśla współpracę Komisji Europejskiej z władzami poszczególnych szczebli (krajowymi, regionalnymi, lokalnymi), drugie zaś ujmuje partnerstwo jako formę prowadzenia konsultacji władz samorządowych i rządowych z partnerami społecznymi w celu zwiększenia efektywności i celowości pomocy i wsparcia.

W europejskiej polityce regionalnej zasada ta rozumiana jest bardzo szeroko i oznacza obowiązek uzgadniania wszelkich ustaleń na wszystkich etapach procedury programowania, począwszy od sporządzania planów rozwoju regionalnego, poprzez programy operacyjne, aż po ich współfinansowanie, realizację, nadzór, kontrolę oraz ocenę wpływu na rozwój regionalny (Czeszejko-Sochacka, Grzędzińska, 2004, s. 13).

G. Makowski (2005, s. 12), omawiając zasady współpracy między organizacjami pozarządowymi a jednostkami administracji publicznej przewidzianymi w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, wspomina również o zasadach efektywności, uczciwej konkurencji i jawności. Zasada efektywności polega na zlecaniu zadań przez organy administracji samorządowej tym organizacjom pozarządowym, które najbardziej efektywnie wykorzystują środki publiczne. Z kolei, zasada jawności oznacza, iż organy administracji publicznej powinny udostępniać współpracującym z nimi organizacjom pozarządowym informacje o zamiarach, celach i środkach przeznaczonych na realizację zadań. Zasada uczciwej konkurencji nie została wprost zdefiniowana w ustawie, aczkolwiek wiadomo, że dotyczy ona podmiotów i relacji pomiędzy nimi.

Można zatem mówić o pewnych zasadach działania partnerskiego, do których należy zaliczyć:

- elastyczność rozumianą jako dostosowywanie się do pewnych wymogów, norm, środowiska, w którym funkcjonuje, więc nie ma określonych struktur partnerstw,
- prostotę odnoszącą się do przejrzystości relacji między partnerami,
- transparentność - dążenie do wypracowania jak najlepszego modelu współpracy, wspólne dyskutowanie, porównywanie poglądów,
- równość pomiędzy partnerami - uwzględnianie równych korzyści dla partnerów, a także dzielenie się ewentualnym ryzykiem wynikającym ze wspólnej realizacji działań,
- stopień zaangażowania partnerów zarówno w opracowywanie celów działania, metod działania, jak i realizację działań (Kurkiewicz, 2008, s.19).

### **1.3. Wybrane regulacje prawne dotyczące współpracy partnerskiej**

Krajowe regulacje dotyczące partnerstwa zostały określone w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, w artykule 20, który mówi, że: „społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej”. Również w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 roku istnieje zapis mówiący o możliwości istnienia partnerstw lokalnych na rzecz rynku pracy. Brzmienie jego jest następujące: „polityka rynku pracy realizowana przez władze publiczne opiera się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi, w szczególności w ramach:

- działalności rad zatrudnienia;
- partnerstwa lokalnego;
- uzupełniania i rozszerzania oferty usług publicznych służb zatrudnienia przez partnerów społecznych i agencje zatrudnienia” (Rozdział 8, art.21).

Dokumentem krajowym regulującym kwestie partnerstwa projektowego jest ustawa o zasadach prowadzenia polityki rozwoju z 6 grudnia 2006, a dokładnie art.28a, który odkrywa zasady tworzenia partnerstw projektowych. Należy podkreślić, iż partnerstwa mogą być zawierane jedynie w ramach konkursów w zakresie określonym przez Instytucję Zarządzającą. Uszczegółowienie wytycznych ustawowych stanowią aktualne wytyczne do programów operacyjnych, np. do Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki dokumentem jest Zakres realizacji projektów partnerskich określony przez Instytucję Zarządzającą Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.



Ustawa z dnia 6 grudnia 2006 roku o zasadach polityki rozwoju określa wspólną realizację projektów jako współpracę „podmiotów wnoszących do projektu zasoby ludzkie, organizacyjne, techniczne lub finansowe, realizujące wspólnie projekt zwany dalej projektem partnerskim, na warunkach określonych w porozumieniu lub umowie partnerskiej lub na podstawie odrębnych przepisów” (art. 28a).

Również w dokumentach unijnych jest mowa o zaangażowaniu partnerów społecznych w działania mające na celu zabezpieczenie społeczne oraz promowanie integracji społecznej, a szczególnie zwiększenie ich roli w tym zakresie. Podkreślono, iż przemiany w sferze polityki zatrudnienia powinny również uwzględniać partnerów społecznych jako ważnych podmiotów w kreowaniu zmian na rynku pracy (Strategia Lizbońska. Droga do sukcesu zjednoczonej Europy, 2002, s.14-15).

Strategiczne Wytyczne Wspólnoty dla spójności na lata 2007-2013 podkreślają rolę i znaczenie partnerstw, szczególnie tworzonych na poziomie lokalnym i regionalnym, jako ważnego czynnika rozwoju. Partnerstwo pomiędzy instytucjami i organizacjami jest bardziej złożone niż praca indywidualna, jednakże umożliwia efektywniejsze rozwiązywanie różnorodnych problemów społecznych. Podejście partnerskie w rozwiązywaniu problemów społecznych przyczynia się do wzrostu wydajności podejmowanych działań ze względu chociażby na dzielenie się fachową wiedzą i doświadczeniami. Poza tym istnieje możliwość analizy problemu z trzech różnych punktów widzenia: sektora publicznego, prywatnego oraz non-profit (Kurkiewicz, 2008, s.18).

Innym dokumentem jest też Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu. Najważniejszymi celami tej Strategii są m.in. zwiększenie stopy zatrudnienia osób w wieku 24-60 lat z obecnych 69% do 75%, ograniczenie liczby osób żyjących poniżej krajowej granicy ubóstwa o 25% poprzez wydobycie z ubóstwa 20 milionów osób. U podstaw Strategii leżą trzy priorytety:

- rozwój inteligentny rozumiany jako rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji,
- rozwój zrównoważony, tzn. wspieranie gospodarki efektywnej i przyjaznej środowisku,
- rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu, rozumiany jako wspieranie gospodarki charakteryzującej się wysokim poziomem zatrudnienia i zapewniającej spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną. W ramach tego priorytetu mają być realizowane dwa główne działania (projekty UE): „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia”, mający na celu modernizację rynków pracy poprzez zwiększanie mobilności siły roboczej oraz

rozwijanie kwalifikacji przez całe życie, oraz Europejski Program Walki z Ubóstwem mający na celu zapewnienie spójności społecznej i terytorialnej, tak aby korzyści płynące ze wzrostu gospodarczego i zatrudnienia były szeroko dostępne, a osoby ubogie i wykluczone mogły żyć godnie i aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym. Aby osiągnąć założone cele, państwa członkowskie na poziomie krajowym będą musiały m.in. utworzyć partnerstwa przedstawicieli świata edukacji i szkoleń oraz przedstawicieli rynku pracy, przede wszystkim włączając partnerów społecznych do planowania potrzeb w zakresie szkolenia i edukacji. (Komunikat Komisji, Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego rozwojowi społecznemu, Bruksela, 3.3.2010, KOM (2010) 2020 wersja ostateczna) [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_PL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf) (dostęp z dnia 16.08.2011 r.).

## **2. Wybrane koncepcje teoretyczne obudowujące problematykę współpracy partnerskiej**

Koncepcjami teoretycznymi, na których można oprzeć rozważania dotyczące współpracy partnerskiej na rzecz rynku pracy, są z całą pewnością koncepcje kapitału społecznego.

Pojęcie to, jak zauważa M. Grewiński (2009, s. 64), cieszy się w ostatnich kilkunastu latach ogromną popularnością w naukach społecznych. Ramy teoretyczne pojęciu kapitału społecznego nadał jako pierwszy w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku J. Coleman. Wśród znawców tej problematyki wymienia się również R. D. Putmana i F. Fukuyamę.

Według J. Colemana (za: Theiss, 2007, s.14) kapitał społeczny jest „taką cechą struktury relacji społecznych, która wspiera konkretne działania aktorów, podejmowane w jej ramach”. Kapitał społeczny powstaje wówczas, gdy relacje między osobami zmieniają się w sposób ułatwiający działanie. Najważniejszą jego formą są zobowiązania w stosunku do podmiotu. Jeżeli dana osoba udziela pomocy, posiada zasób w postaci perspektywicznie odwzajemnionej pomocy. Istnienie tego kapitału - zdaniem J. Colemana - zależy od wielu czynników, np. pewności co do odwzajemniania pomocy, liczby podmiotów, własnej zasobności osoby. Drugą formą kapitału są kanały informacyjne, dzięki którym podmiot znajdujący się w danej strukturze społecznej może uzyskać dostęp do szczególnie cennych informacji (np. dostęp do miejsc pracy ułatwiony przez znajomych i krewnych). Inną formą

kapitału społecznego są normy wzajemności, zaufania, które zwiększają prawdopodobieństwo odwzajemnienia relacji między podmiotami. J. Coleman kapitałem społecznym nazywa umiejętność współpracy międzyludzkiej w obrębie grup i organizacji w celu realizacji wspólnych interesów. Jego zdaniem idea kapitału społecznego tkwi w ludziach, w ich wiedzy i umiejętnościach oraz w zdolności łączenia się w grupy dla realizacji założonego celu.

Odmienne spojrzenie na kapitał społeczny prezentuje R. D. Putman (1995), który jest zdania, że postawa obywatelska w społeczności pozytywnie wpływa na sposób działania instytucji. Funkcją obywatelskości na poziomie regionu jest świadomie podejmowana dobrowolna współpraca. Kapitał społeczny jest tu utożsamiany z cechami, które ułatwiają współpracę. Do takich cech organizacji społeczeństwa autor zalicza: zaufanie, normy, powiązania, które mogą zwiększyć sprawność społeczeństwa ułatwiając wspólne działanie.

Z kolei F. Fukuyama (1997, s. 38-39) w swojej teorii wychodzi z założenia, że podstawowym składnikiem kapitału społecznego jest zaufanie. Według niego zaufanie to „mechanizm oparty na założeniu, że innych członków danej społeczności cechuje uczciwe i kooperatywne zachowanie oparte na wspólnie wyznawanych normach”. Kapitał społeczny jest zatem umiejętnością rozpowszechnienia zaufania w obrębie społeczeństwa lub jego części. Różni się on od innych form kapitału ludzkiego tym, że jest tworzony i przekazywany za pomocą różnych mechanizmów kulturowych, takich jak tradycja czy religia. Rozwój kapitału społecznego zależy od zaakceptowania przez członków danego społeczeństwa pewnych norm moralnych, takich jak: lojalność, uczciwość i rzetelność.

Innym ujęciem kapitału społecznego jest teoria sieci społecznych. Zakłada ona, iż określone formy sieci społecznej mogą być dla podmiotów szczególnie efektywne oraz że pewne pozycje zajmowane przez podmioty w sieci przynoszą im specyficzne korzyści. W ostatnich czasach za czołowego teoretyka sieci społecznych uważa się R. S. Burtę. Autor twierdzi, że posiadanie kapitału społecznego przez osoby oznacza, że pewnym ludziom wiedzie się lepiej ponieważ mają więcej powiązań z innymi. Na aspekt budowania sieci w środowiskach zwraca uwagę z kolei M. Castells, który jest autorem koncepcji społeczeństwa sieciowego.

W literaturze przedmiotu znana też jest teoria społeczeństwa obywatelskiego (Theiss, 2007, s.31). Społeczeństwo obywatelskie oznacza wspólnotę wolnych i równych obywateli, którzy łączą się po to, aby dobrze żyć, a zarazem realizować dobro wspólne jako wspólnota obywateli, z której nikt, kto żyje w jej terytorialnych granicach, nie może być wykluczony.

Społeczeństwo obywatelskie to sieć dobrowolnych organizacji, działań i kontaktów, wypełniających przestrzeń między jednostką a społeczeństwem, obywatelem a państwem. Jest

ważnym elementem demokracji – dzięki uczestnictwu w takich organizacjach ludzie wyrabiają w sobie umiejętności obywatelskie. Stopień zrzeszania się, liczba obywateli, którzy należą do dobrowolnych organizacji, jest najprostszą miarą stanu społeczeństwa obywatelskiego (Sułek, 2009, s.265).

Wielosektorowy model polityki społecznej rozumiany jest jako realizowanie działań w sposób równoległy przez instytucje publiczne, organizacje pozarządowe, prywatne przedsiębiorstwa społeczne czy różnorodne instytucje nieformalne (grupy sąsiedzkie, partnerstwa lokalne, wspólnoty). Takie równoległe działania powinny przyczyniać się do lepszej jakości życia i większej spójności społecznej. Punktem wyjścia do teoretycznych rozwiązań na temat wielosektorowości jest tzw. trójkąt dobrobytu Eversa, który składa się z trzech podstawowych elementów, takich jak:

- państwo (podmioty publiczne),
- gospodarka rynkowa (podmioty ekonomiczne),
- podmioty społeczne (organizacje pozarządowe) (Grewiński, 2009, s.84).

Trójkąt dobrobytu stał się dla wielu badaczy teoretycznym modelem wielosektorowości. Warto w tym miejscu podkreślić także rolę rodzin, gospodarstw domowych i innych podmiotów opartych na więziach społecznych. Według A. Eversa, gospodarstwa domowe są równoprawnym podmiotem z innymi sektorami, ponieważ produkują i dostarczają usługi socjalne swoim domownikom; rodzina dostarcza wielu usług i robi to bezpłatnie, wyręczając inne podmioty – zarówno publiczne, jak i rynkowe. Główną cechą tej koncepcji jest różnorodność podmiotów, a także źródeł finansowania świadczeń i usług społecznych (Grewiński, 2009, s.85-86).

#### Koncepcja partnerstwa według J. M. Brinkerhoffa

Idealne partnerstwo według J. M. Brinkerhoffa definiowane jest jako dynamiczna relacja pomiędzy różnymi podmiotami, oparta na wzajemnie uzgodnionych celach, realizowanych dzięki podzielanemu rozumieniu najbardziej racjonalnego podziału pracy z uwzględnieniem przewagi komparatywnej każdego partnera. Partnerstwo obejmuje wzajemne oddziaływanie przy starannym zachowaniu równowagi pomiędzy zbliżeniem a autonomią, na którą składa się wzajemny szacunek, równy udział w procesie decyzyjnym, wzajemna odpowiedzialność i przejrzystość (Brinkerhoff, 2002, s.22).

Warunkiem udanego partnerstwa jest zaufanie społeczne, bez niego bowiem współpraca opiera się tylko na oczekiwaniu korzyści, a nie do realizacji wspólnych celów.

Partnerstwo w omawianej koncepcji ujmowane jest trójczłonowo:

- w kontekście normatywnym – jako wartość sama w sobie,
- jako deklaracja mająca na celu budowanie pozytywnego wizerunku firmy, organizacji,
- instrumentalnie – jako czynnik zwiększania efektywności działania organizacji lub realizacji projektów (Brinkerhoff, 2002, s.19-20).

W ujęciu normatywnym partnerstwo traktowane jest jako najlepsze podejście do rozwoju. Partnerstwo w proponowanym tu ujęciu opiera się na zasadach wzajemności oddziaływania, równości oraz wzajemnej odpowiedzialności. W koncepcji tej podkreśla się tu, iż w relacjach partnerskich ważna jest wzajemność praw i obowiązków oraz odrębności (poczucia wartości i tożsamości każdej ze stron). Ważnym aspektem jest również rozumienie wzajemnych relacji, które są podstawą procesu budowania wzajemnego zaufania.

W kolejnym ujęciu – jako deklaracja mająca na celu budowanie pozytywnego wizerunku firmy, organizacji – partnerstwo ma zazwyczaj postać deklarowanej współpracy przy braku faktycznego współdziałania.

W ujęciu trzecim – instrumentalnym organizacje współpracują ze sobą na zasadach komplementarności, uzupełniania się w swoich działaniach (Brinkerhoff, 2002, s.19-20).

Prezentowana koncepcja powala nadać sens empiryczny pojęciu partnerstwa. W niniejszych badaniach nad postawami pracowników sektora publicznego i pozarządowego wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy szczególnie istotne znaczenie ma kwestia wzajemnego zaufania przedstawicieli obu sektorów oraz kwestia pojmowania partnerstwa jako relacji opartych na równości, odpowiedzialności oraz komplementarności.

### **3.Proces konstruowania partnerstwa lokalnego**

Głównym narzędziem przeciwdziałania zarówno ubóstwu, jak i wykluczeniu społecznemu jest – zdaniem R. Szarfenberga (2004) szeroko rozumiana polityka społeczna realizowana na zasadzie partnerstwa międzysektorowego.

Twórcą partnerstw międzysektorowych jest L. Salamon, który uznał, iż współpraca sektorowa jest najlepszym sposobem realizacji zadań publicznych. Partnerstwo międzysektorowe to, jego zdaniem „współpraca między rządem a podmiotami nierządowymi, w której rząd dostarcza fundusze i programuje politykę usług społecznych, a organizacje

pozarządowe zajmują się świadczeniem tych usług dla określonych grup beneficjentów (za: Grewiński, 2009, s.195).

Budowanie współpracy partnerskiej daje nowe możliwości rozwoju poprzez połączenie cech i możliwości charakteryzujących poszczególne sektory oraz poszukiwanie sposobów wykorzystania ich dla wspólnych korzyści.

Każdy z sektorów zaangażowany we współpracę partnerską ma w niej do spełnienia określone zadania. Jeżeli chodzi o sektor publiczny, to do jego zadań należy zaspokajanie potrzeb i praw obywateli, tworzenie struktur w celu przestrzegania praw gospodarczych, politycznych i społecznych oraz generowanie wsparcia politycznego dla procesu rozwoju. Natomiast sektor przedsiębiorców powinien przede wszystkim dbać o tworzenie miejsc pracy, rozwój gospodarczy, wytwarzać towary i świadczyć usługi. Z kolei sektor społeczny odpowiada za wspieranie osób potrzebujących i wykluczonych, stoi na straży dobra społecznego, wspólnego (Tennyson, 2003, s.3).

Tab.1.Zadania poszczególnych sektorów w ramach współpracy partnerskiej

<b>Sektor</b>	<b>Zadania</b>	<b>Cechy</b>
Sektor publiczny	-tworzenie struktur w celu przestrzegania praw gospodarczych, politycznych i społecznych niezbędnych dla procesu rozwoju, - opracowywanie regulacji i standardów , przestrzeganie zobowiązań międzynarodowych, -zaspokojenie podstawowych praw i potrzeb obywateli.	Skoncentrowany na prawach i obowiązkach. Sektor publiczny umożliwia korzystanie z praw, pełni funkcję informacyjną
Sektor gospodarczy	-wytwarzanie towarów i świadczenie usług, -miejsca pracy, rozwój gospodarczy, innowacyjność, - maksymalizacja zysków dla inwestorów, aby zapewnić kontynuację inwestycji i umożliwić rozwój przedsiębiorstw	-skoncentrowany na zyskach. Sektor prywatny cechuje inwencja , produktywność oraz wysoka motywacja i szybkość działania
Sektor	-kreowanie rozwoju społecznego	Skoncentrowany na

pozarządowy	-wspieranie osób potrzebujących i wykluczonych, -stanie na straży dobra publicznego	wartościach. Sektor społeczny charakteryzuje wrażliwość, ekspresja, wyobraźnia oraz otwartość
-------------	--	---

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Tennyson (2003, s.3).

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) zaznacza, że nie ma jednego, uniwersalnego modelu partnerstwa. Wskazuje jednak kilka ważnych cech wspólnych:

1. Dążą one do realizacji celów w obrębie określonych polityk programowych.
2. Dążą do osiągnięcia tych celów głównie poprzez zwiększanie stopnia koordynacji między politykami i programami dotyczącymi usług publicznych i usiłują przystosować je do warunków lokalnych.
3. Angażują lokalnych aktorów w definiowanie priorytetów rozwojowych i w rozwijanie projektów oraz wykorzystywanie lokalnych kwalifikacji i wszechstronnych zasobów (Zybała, 2007, s.47).

Ważnymi cechami partnerstw lokalnych jest zaangażowanie w pracę przedstawicieli różnych sektorów, takich jak: gospodarka, rynek pracy, kultura, edukacja i pomoc społeczna. W Polsce znany jest Model Partnerstwa Lokalnego opracowany przez Departament Pracy USA i zaadaptowany do polskich warunków przez Instytut Współpracy i Partnerstwa Lokalnego z Katowic. Model ten składa się z trzech komponentów: Lokalne Ożywienie Gospodarcze (LOG), Szybkie Reagowanie i Wsparcie Koleżeńskie oraz Wzmacnianie Konkurencyjności Istniejących Przedsiębiorstw. Pierwszy moduł ma na celu pobudzenie lokalnego rozwoju gospodarczego poprzez warsztaty skierowane do lokalnych władz, bankowców, przedsiębiorców, związków zawodowych, organizacji społecznych, samorządów oraz opracowanie i wdrożenie projektu rozwoju gospodarczego środowiska lokalnego. Zadaniem drugiego modułu jest zapewnienie pomocy prawnej, edukacyjnej, organizacyjnej i psychologicznej osobom zwolnionym z pracy lub zagrożonym zwolnieniami. Trzeci moduł koncentruje się wokół podniesienia konkurencyjności firm poprzez różnorodne szkolenia oraz działania wspierające mające na celu utrzymanie firm na rynku (Sobolewski i inni, 2007, s.10-12).

W dokumentach unijnych możemy również odnaleźć modele partnerstw służących rozwiązywaniu problemów lokalnych. Model pierwszy to model, w którym partnerstwo

rozumiane jest jako obszar określania wspólnych celów – chodzi o dopasowywanie swoich, wcześniej wypracowanych celów do celów partnerów. Kolejny model partnerstwa opiera się na ciągłej współpracy i wymianie doświadczeń, na wspólnej wymianie wiedzy co umożliwia osiągnięcie sukcesu partnerstwu. Model trzeci to współpraca partnerska rozumiana jako rozwój każdego partnera poprzez korzystanie z rozwiązań dotychczasowych innych partnerów. Ostatni model to model oparty na wzajemnym uzupełnianiu się partnerów. Organizacje i instytucje biorące udział we wspólnym działaniu dzielą się zadaniami i poprzez to wspólnie się uzupełniają (Przewodnik tworzenia partnerstw w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, Fundacja „Fundusz Współpracy”, 2005).

Analiza literatury odnoszącej się do tego zagadnienia wskazuje, że przy budowaniu udanego partnerstwa należy zwrócić uwagę na występowanie kilku podstawowych prawideł, które trzeba uwzględnić i przestrzegać. Można do nich zaliczyć m.in.:

- konieczność odpowiadania na rzeczywiste lokalne potrzeby i problemy,
- analiza potencjału instytucji, które mogłyby uczestniczyć w partnerstwie,
- konieczność opierania się na zaufaniu,
- prawidłowe zawiązanie partnerstwa oraz wypracowanie planu działania i strategii,
- realizacja przyjętych zamierzeń oraz ocena realizowanych działań i osiągnięć zakładanych rezultatów (Sobolewski inni, 2007, s. 38).

Zdaniem R. Tennysona (2003) nieodłącznym elementem partnerstwa jest przestrzeganie trzech podstawowych zasad, takich jak: jednakowe prawa, przejrzystość i obopólne korzyści.

Zasadami przyczyniającymi się do skuteczności i efektywności partnerstwa lokalnego zdaniem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, są:

- „równość wszystkich partnerów wobec siebie,
- budowanie partnerstw oddolnie na poziomie lokalnym,
- wspólne planowanie i podejmowanie decyzji, a następnie ich wspólne wdrażanie,
- innowacyjność i kompleksowość podejmowanych działań,
- zaufanie, otwartość i jawność działań,
- koncentracja na rzeczywistych problemach społeczności lokalnych,
- łagodzenie konfliktów,
- poszerzanie kręgu partnerskiego”(Sobolewski i inni, 2007, s.25).

Aby partnerstwo przynosiło wymierne korzyści partnerzy powinni wdrożyć w życie kilka „uniwersalnych zasad”, do których można zaliczyć również dobrowolny udział w partnerstwie, oparty na wspólnie uzgodnionych celach i wizji, jasno określone cele i zadania



partnerów, właściwe wykorzystanie potencjału poszczególnych członków, świadomość budowy jednego zespołu, który wsobnie angażuje się w realizację jednego przedsięwzięcia, jasne zasady komunikacji i wymianę informacji między partnerami, umiejętność dostosowania się do zmian oraz umiejętność dzielenia się ryzykiem, odpowiedni wybór osoby, która ma pełnić rolę przywódcy/lidera, gotowość do kompromisu (Hryniewicka, Siemion, 2009, s.70).

Wśród profitów wynikających z rozwoju i aktywizacji lokalnych społeczności należy wskazać m.in. otwartość na nowe idee oraz chęć i potrzebę uruchamiania nowych działań lokalnych, umiejętność planowania społecznego, przewidywania, tworzenia wizji, włączenie liderów lokalnych do rozwiązywania problemów i aktywizacji lokalnych społeczności, zwiększenie efektywności funkcjonowania struktury władzy samorządowej oraz wzrost umiejętności i kompetencji pracowników instytucji lokalnych, wzrost motywacji i zaangażowania w instytucjach lokalnych i organizacjach społecznych, podniesienie poziomu oczekiwań społeczności lokalnych, poprawa współpracy między podmiotami gospodarczymi, instytucjami rynku pracy, organizacjami pozarządowymi oraz samorządem lokalnym (Babis, 2009, s.43).

Powstanie partnerstwa lokalnego jest procesem, w którym można wskazać pewne etapy. R. Tennyson (2003, s.4) wymienia dwanaście takich faz. W pierwszym stadium ważne jest ustalenie zakresu działania partnerstwa, a więc zdefiniowanie problemów, które partnerstwo będzie rozwiązywać, zebranie informacji na ich temat, konsultacje z wszystkimi zainteresowanymi i potencjalnymi zewnętrznymi darczyńcami, a także zbudowanie wizji (dla) partnerstwa. Drugim niezwykle istotnym zadaniem jest zidentyfikowanie potencjalnych partnerów i – jeśli to możliwe – zachęcenie ich do wspólnych działań. Następnym krokiem jest formalne zawiązanie partnerstwa. Wówczas należy razem z partnerami wypracować podstawy współpracy ustalając wspólne cele oraz zasady, na jakich będzie opierać się partnerstwo. Kolejnym krokiem jest przygotowywanie programu działania i projektu do realizacji oraz zorganizowanie struktury partnerstwa i modelu zarządzania nim w dłuższym czasie. Do prawidłowego funkcjonowania partnerstwa potrzebne są zasoby (środki finansowe i inne), by można było realizować cele. Siódmy etap to wdrożenie zakładanych celów w życie, a więc przejście do działania. Takim wspólnym działaniem może być realizacja wspólnego projektu. Aby partnerstwo mogło realizować założone cele, musi podlegać monitoringowi. Ważnym zadaniem jest również ewaluacja funkcjonowania partnerów pod kątem ich zaangażowania we wspólne działania. Możliwe jest tutaj także usunięcie ze struktury któregoś z partnerów. Następnie, jeżeli to wskazane, następuje korekta struktury

partnerstwa i jego programu. Kolejnym krokiem powinna być instytucjonalizacja partnerstwa oraz kontynuacja współpracy partnerskiej.

W tym miejscu należałoby wspomnieć o znaczeniu ewaluacji w procesie działań. Ewaluacja odpowiada polskiemu słowu: „ocena”, jednakże można wymienić pewne cechy, które różnią ją od oceny. Do nich niewątpliwie należą:

- rozumienie ewaluacji jako procesu, a nie jednorazowego aktu,
- stosowanie podejścia naukowego w badaniu, tzn. popartego danymi, z przestrzeganiem poszczególnych etapów procesu badawczego wynikającego z kanonu badań nauk społecznych,
- traktowanie celu ewaluacji jako oceny jakości działań, a także oceny znaczenia działania w kategoriach ekonomicznych,
- postrzeganie badań ewaluacyjnych jako badań obejmujących ocenę zarówno działań, jak i efektów (Olejniczak, 2007, s.16).

W procesie budowania partnerstw mogą pojawiać się pewne bariery. W związku z tym możemy mówić o następujących rodzajach utrudnień:

- bariery osobowościowe osób zaangażowanych w partnerstwo – cechy osobowości np. kłótniowość,
- bariery ekonomiczne – brak środków finansowych na realizację celów partnerstwa, sprzeczne interesy i oczekiwania przedstawicieli różnych grup osób np., ekolodzy – przedsiębiorcy - społeczność lokalna,
- zbyt niska motywacja do działania,
- tzw. walka o przywództwo w partnerstwie lub brak odpowiedniej osoby, która podjęłaby się pełnienia roli przywódcy,
- niesystematyczność spotkań i działań, brak ustalonego planu, harmonogramu działania,
- obniżenie motywacji do działania spowodowane brakiem zadowalających efektów wynikających z funkcjonowania partnerstwa,
- brak reprezentantów któregoś z sektorów w partnerstwie lub nadreprezentatywność jednego sektora,
- zamykanie się członków partnerstwa i niechęć do przyjmowania nowych,
- rezygnacja członków partnerstwa z działania w jego ramach,
- bariery polityczne – niechęć władzy wobec działań partnerskich.

Z kolei do mocnych stron partnerstwa z pewnością należy wspólne grupowe działanie, istnienie lokalnych zasobów możliwych do wykorzystania przez partnerstwo,

rzeczywiste zaangażowanie lokalnego samorządu, dostęp do funduszy – zarówno prywatnych, samorządowych, jak i strukturalnych, poparcie społeczne dla realizowanych działań, wzajemna współpraca i sprzyjająca atmosfera, jak również udział osób znaczących (lokalnych liderów, osób decyzyjnych, cieszących się lokalnym uznaniem) (Sobolewski i inni, 2007, s.49-50).

Aby funkcjonowanie partnerstw było efektywne, powinny one dbać o przestrzeganie pewnych warunków. Należą do nich m.in.:

1. Możliwość elastycznego działania na poziomie lokalnym i regionalnym w zarządzaniu programami publicznymi. Elastyczność potrzebna jest do tego, aby płynnie adaptować różnorodne programy dotyczące różnych sektorów lokalnej gospodarki i życia społecznego.
2. Zaangażowanie władz lokalnych, aby przygotować takie partnerstwa, które wyróżniają się użytecznością i znaczeniem. Pomaga to wzmacniać zaufanie w procesie prowadzącym do dalszego zaangażowania i gromadzenia zasobów społecznych.
3. Konieczna jest dystrybucja korzyści z funkcjonowania partnerstwa w miarę równy między partnerami.
4. Partnerzy powinni być dla siebie przewidywalni. Przedstawiciele publicznych instytucji powinni udowodnić, że ich udział jest znaczący, a nie tylko formalny;
5. Partnerzy społeczni powinni akceptować swoją lokalną odpowiedzialność i stronić od jednostronnego zabezpieczenia własnych interesów.
6. Kluczowe jest uczestnictwo przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego, aby stymulować innowacje i działania sieciowe. Niska mobilizacja społeczna jest przeszkodą w działaniu partnerstw. Mobilizacja może być pobudzana poprzez jasne przedstawienie strategii i celów partnerstwa.
7. Trzeba przyporządkować odpowiedzialność za poszczególne zadania i stworzyć przejrzyste procedury zarządzania w partnerstwach. Wspiera to ich legitymizację w społeczności lokalnej i poprawi efektywność działania (Lokalny dialog - lokalne partnerstwo-lokalny pakt społeczny, materiały niepublikowane Centrum Partnerstwa Społecznego w Warszawie przy Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej).

#### **4. Współpraca sektora publicznego z sektorem organizacji pozarządowych w Polsce – szanse i ograniczenia**

Przemiany, jakie nastąpiły w Polsce roku 1989, spowodowały, iż zaistniały podstawy prawne do tworzenia organizacji pozarządowych, w których najbardziej znaczącą siłę stanowią aktywni obywatele. Początek lat dziewięćdziesiątych to również okres zmian, które doprowadziły do decentralizacji władzy i przekazania na niższe szczeble kompetencji wcześniej zarezerwowanych dla władzy centralnej. Jedną ze znaczących zmian było powołanie do życia pierwszych samorządów-gmin, a następnie przekazanie samorządom terytorialnym wielu zadań publicznych. Wraz z powstającymi samorządami zaczęły powstawać stowarzyszenia, które zaczynały przejmować zadania publiczne do realizacji (zgodnie z zasadą subsydiarności) (Szczyrski, 2005, s.209).

W literaturze istnieje co najmniej kilka terminów określających organizacje, które nie są ani instytucjami publicznymi (władza, administracja publiczna), ani rynkowymi (biznes, przedsiębiorczość). Są to organizacje obywatelskie, powstające z inicjatywy prywatnych osób (podobnie jak biznes), ale - podobnie jak władze publiczne – działające w interesie publicznym, a nie prywatnym. Najczęściej stosowane określenia to: trzeci sektor, przedsiębiorstwo społeczne, organizacje pozarządowe, sektor *non-profit* (za: Pakuła, 2010, s.130).

Na świecie także używane są różnorodne terminy służące określeniu sektora społecznego, jak: *woluntary sector*, *independent sector*, *charitable organizations*, *third sector*, *non governmental organizations (NGOs)*, *non-profit organizations (NPO)*.

Mówiąc o współpracy samorządu z organizacjami pozarządowymi, nie sposób nie zdefiniować też tego terminu. Samorząd w klasycznym rozumieniu stanowi część składową systemu władz publicznych, czyli państwa, w szerszym znaczeniu. Polega on na „wykonywaniu ustawowo przekazanych zadań publicznych przez zrzeszenia (wspólnoty, korporacje publicznoprawne) obywateli lub innych podmiotów prawa, utworzone ustawowo” (Izdebski, 2004, s.21). W tym rozumieniu każdy samorząd jest organizacją przymusową.

Sektor publiczny (pierwszy sektor) można rozumieć jako zbiór wszystkich państwowych i komunalnych osób prawnych oraz nieposiadających osobowości prawnej jednostek organizacyjnych podległych organom władzy publicznej (państwowym i samorządowym). Za sektor publiczny uważa się wszystkie te jednostki, które albo stanowią

własność Skarbu Państwa, albo samorządową, albo państwowych osób prawnych (Kleer, 2005).

W myśl art. 9 ustawy z 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych do sektora publicznego zalicza się:

1. Organy władzy publicznej, w tym organy administracji rządowej, organy kontroli państwowej i ochrony prawa, sądy i trybunały.
2. Gminy, powiaty i samorząd województwa.
3. Jednostki budżetowe, zakłady budżetowe i gospodarstwa pomocnicze jednostek budżetowych.
4. Państwowe i samorządowe fundusze celowe.
5. Uczelnie publiczne.
6. Jednostki badawczo-rozwojowe.
7. Samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej.
8. Państwowe i samorządowe instytucje kultury.
9. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.
10. Narodowy Fundusz Zdrowia.
11. Polską Akademię Nauk i tworzone przez nią jednostki organizacyjne.
12. Inne państwowe lub samorządowe osoby prawne utworzone na podstawie odrębnych ustaw w celu wykonywania zadań publicznych, z wyłączeniem przedsiębiorstw, banków i spółek prawa handlowego.

Organizacje pozarządowe zaś cechują się m.in. istnieniem struktury organizacyjnej, niezależnością od władz publicznych, niezarobkowym charakterem, suwerennością i dobrowolnością przynależności. Można wyróżnić pewne typy organizacji pozarządowych. Według M. Grewińskiego (2009, s.210-211) są to:

– organizacje *quango* – całkowicie zależne od państwa, np. od budżetu państwa. W Polsce przykładem takiej organizacji mogą być fundacje Skarbu Państwa;

– organizacje *non-profit* – czyli organizacje nienastawione na zysk, co nie oznacza, iż nie mogą prowadzić działalności gospodarczej przynoszącej zyski. Muszą je jednak całkowicie przeznaczać na działalność statutową organizacji;

– organizacje charytatywne (dobroczynne) – nastawione na pomoc osobom potrzebujących, chorym, niepełnosprawnym, ubogim;

– organizacje społeczne (ochotnicze);

– organizacje obywatelskie – tworzone przez obywateli w celu stworzenia im możliwości wspólnego działania;

- organizacje wolontarystyczne - podkreślają niezastąpioną rolę wolontariuszy jako siły napędowej tych organizacji;
- organizacje użyteczności publicznej – tworzone dla dobra publicznego, np. w celu pomocy innym ludziom, zapewnienia opieki zdrowotnej itp.;
- organizacje pożytku publicznego – określenie wprowadzone ustawą o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Odnosi się do tych organizacji, które uzyskały status pożytku publicznego;
- organizacje niezależne – cechą dominującą tych organizacji jest ich niezależność;
- organizacje pośredniczące – czyli organizacje będące pomiędzy sektorem publicznym i prywatnym;
- organizacje korzystające z przywilejów podatkowych – jako że organizacje te korzystają z ulg podatkowych i z odpisów od podatku.

Najczęściej podmioty te charakteryzują się następującymi cechami: istnieniem struktury organizacyjnej, niezależnością od władz publicznych, niezarobkowym charakterem, suwerennością i samorządnością oraz dobrowolnością przynależności (Grewiński, Kamiński, 2007, s.52).

Zanim zaprezentuję podstawy prawne funkcjonowania organizacji pozarządowych w Polsce dokonam analizy przemian sektora pozarządowego w Polsce po 1989 roku. Można wskazać cztery fazy rozwoju trzeciego sektora: okres pierwszy przypada na lata 1989-1992 - to gwałtowny przyrost organizacji społecznych<sup>2</sup> charakteryzujący się brakiem współpracy między organizacjami, szybkimi zmianami ich form działania oraz oparciem ich działalności na liderach. Drugi okres przypadł na lata 1993-1999. Charakteryzował się on spadkiem przyrostu liczby nowych organizacji<sup>3</sup> z jednoczesną poprawą ich sytuacji materialnej i organizacyjnej. Rozwinęła się infrastruktura sektora oraz zaczęto podejmować działania na rzecz integracji organizacji społecznych, czego efektem było powstanie w 1996 roku Stowarzyszenia na rzecz Forum Inicjatyw Pozarządowych. Kolejnym okresem, trzecim, są lata 2000-2003, którego przełomowym wydarzeniem było uchwalenie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Sektor pozarządowy rozpoczął również przygotowania związane z akcesją Polski do Unii Europejskiej. Od 2004 roku można mówić o tzw. czwartym okresie rozwoju trzeciego sektora w Polsce. Ważnym wydarzeniem w tym czasie było wstąpienie Polski do Unii Europejskiej oraz dostęp organizacji pozarządowych do

<sup>2</sup> Zarejestrowano wówczas 3197 fundacji oraz 23 138 stowarzyszeń (Grewiński, Kamiński, 2007, s.100).

<sup>3</sup> W omawianym okresie zarejestrowano 16 451 stowarzyszeń oraz 2547 fundacji (Grewiński, Kamiński, 2007, s.100).

funduszy europejskich oraz wdrożenie w życie wielu zapisów ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Kamiński, Grewiński, 2007, s.99-103).

Funkcjonowanie organizacji pozarządowych w Polsce opiera się na gwarancjach ustrojowych, określonych w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku. Artykuł 12 Konstytucji mówi, iż „Rzeczpospolita Polska zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych, organizacji społeczno-zawodowych rolników, stowarzyszeń, ruchów obywatelskich, innych dobrowolnych zrzeszeń oraz fundacji) (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Tekst uchwalony w dniu 2 kwietnia 1997 r. przez Zgromadzenie Narodowe).

W 2003 roku przyjęto ustawę o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Zasadnicze znaczenie dla relacji międzysektorowych ma artykuł 5 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z dnia 24 kwietnia 2003 roku, który brzmi: „Organy administracji publicznej prowadzą działalność w sferze zadań publicznych, o której mowa w art. 4, we współpracy z organizacjami pozarządowymi oraz podmiotami wymienionymi w art. 3 ust. 3, prowadzącymi odpowiednio do terytorialnego zakresu działania organów administracji publicznej, działalność pożytku publicznego w zakresie odpowiadającym zadaniom tych organów. 2. Współpraca, o której mowa w ust. 1, odbywa się w szczególności w formach:

- zlecenia organizacjom pozarządowym oraz podmiotom wymienionym w art. 3 ust. 3 realizacji zadań publicznych na zasadach określonych w ustawie,
- wzajemnego informowania się o planowanych kierunkach działalności,
- konsultowania z organizacjami pozarządowymi oraz podmiotami wymienionymi w art. 3 ust. 3 projektów aktów normatywnych w dziedzinach dotyczących działalności statutowej tych organizacji,
- konsultowania projektów aktów normatywnych dotyczących sfery zadań publicznych, o której mowa w art. 4, z radami działalności pożytku publicznego, w przypadku ich utworzenia przez właściwe jednostki samorządu terytorialnego,
- tworzenia wspólnych zespołów o charakterze doradczym i inicjatywnym, złożonych z przedstawicieli organizacji pozarządowych, podmiotów wymienionych w art. 3 ust. 3 oraz przedstawicieli właściwych organów administracji publicznej,
- umowy o wykonanie inicjatywy lokalnej na zasadach określonych w ustawie,
- umów partnerstwa określonych w ustawie z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju [...]”.

Zapis ten jest szczególnie istotny ze względu na fakt, iż po raz pierwszy stwierdzono, że relacje pomiędzy administracją publiczną a organizacjami pozarządowymi polegają nie tylko na zleceniu organizacjom wykonywania zadań publicznych, ale również na innych formach współpracy. Przez to nadano relacjom międzysektorowy charakter partnerski (Kamiński, Grewiński, 2007, s.129).

E. Leś (2003, s. 2) podaje, iż można mówić o czterech modelach relacji między organizacjami pozarządowymi a administracją publiczną: z dominującą rolą państwa, dominującą rolą organizacji pozarządowych, model dualny oraz współdziałania. Wprowadzona w życie ustawa instytucjonalizuje nowy model relacji między organizacjami pozarządowymi a państwem, model współdziałania. Model ten zakłada większy udział instytucji pozarządowych w organizacji i dostarczaniu usług, przy zachowaniu zasad finansowania oraz nadzoru ze strony administracji rządowej i samorządowej.

Przed wejściem w życie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie organizacje pozarządowe współpracowały z jednostkami samorządu terytorialnego za sprawą reformy administracji publicznej z 1999 roku. Reforma wprowadziła do zadań statutowych samorządów obowiązek współpracy jednostek wszystkich szczebli (gminnych, powiatowych i wojewódzkich) z organizacjami pozarządowymi. Jednakże tylko w części samorządów istniały dokumenty określające kierunki i zasady współpracy w postaci odrębnych uchwał czy programów. W większości jednostek samorządu gminnego czy powiatowego preferowano współpracę „ad hoc” i partnerstwo doraźne, co powodowało ograniczenie wpływu tych organizacji na rozwiązywanie problemów społecznych regionu. Przykładem może być udział organizacji pozarządowych w realizacji zadań powiatowej jednostki organizującej pomoc społeczną, jaką jest Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, gdzie w 2000 roku jedynie 3% tych instytucji zawierało kontrakty z organizacjami pozarządowymi. Miejsce priorytetowe w obszarze socjalnym państwa polskiego zajmowało tworzenie nowych instytucji publicznych, natomiast rola organizacji pozarządowych w realizacji usług społecznych była ograniczona. Dzięki ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, która wprowadza obowiązek współpracy władz publicznych z NGO organizacje pozarządowe zyskują równe prawa z administracją rządową i samorządową w realizacji zadań publicznych (Leś, 2003, s. 3). Ustawa nakłada bowiem obowiązek uchwalania przez jednostki samorządu terytorialnego programów współpracy z organizacjami pozarządowymi oraz podmiotami określonymi w art.3 pkt. 3.

Tworzenie relacji partnerskich jednostki samorządowej, np. szczebla gminnego z podmiotami otoczenia pozwala osiągnąć szereg korzyści, do których można zaliczyć m.in.:



- dobre relacje z mieszkańcami pozwalają władzom samorządowym realizować przyjęte cele oraz angażować społeczności lokalne w działalność na rzecz rozwoju gminy,
- współpraca z innymi podmiotami samorządu terytorialnego i administracji rządowej daje możliwość wymiany doświadczeń oraz podejmowania wspólnych działań,
- dobre relacje z podmiotami gospodarczymi mogą być szansą rozwoju regionu (np. powstania nowych miejsc pracy),
- właściwe relacje z jednostkami samorządu (takimi jak: szkoły, ośrodki zdrowia) oraz dostawcami usług pozwalają skutecznie zarządzać kosztami w dłuższym czasie (Rokoszewski i inni, 2008, s.45).

Innymi aktami prawnymi regulującymi funkcjonowanie sektora pozarządowego jest ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 roku Prawo o stowarzyszeniach oraz ustawa z dnia 6 kwietnia 1984 roku o fundacjach.

W myśl wyżej wymienionych dokumentów prawnych stowarzyszenie jest dobrowolnym, samorządnym, trwałym zrzeszeniem o celach niezarobkowych, które samodzielnie określa swoje cele, programy działania i struktury organizacyjne oraz uchwała akty wewnętrzne dotyczące jego działalności (ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 roku Prawo o stowarzyszeniach, art.2).

Stowarzyszenia mają charakter niezarobkowy, aczkolwiek mogą prowadzić działalność gospodarczą, z tym że uzyskiwane dochody powinny przeznaczać wyłącznie na cele statutowe, co automatycznie wyklucza podział zysków między członków stowarzyszenia. Zupełnie inną formą organizacji pozarządowych jest fundacja. Fundację mogą ustanowić osoby fizyczne lub prawne, zwane fundatorami, którzy przekazują majątek na finansowe wspieranie określonego celu. W ujęciu podmiotowym fundację stanowią ludzie, którzy pełnią zarząd nad powierzonym im majątkiem, dbają o rozwój fundacji, aby w ten sposób zaspokoić potrzeby społeczne zgodnie z celami ustanowionymi w statucie fundacji. W ten sposób realizują cele w sposób niezależny od państwa (Porowski, 1995, s. 464).

Organizacje pozarządowe pełnią różne funkcje społeczne. A. Kamiński (1982, s.158), twórca polskiej pedagogiki społecznej, rozróżnia dwie podstawowe funkcje organizacji społecznych: założoną i rzeczywistą. Założona funkcja to ta zawarta w statucie i regulaminie, aktach normatywnych określających cele funkcjonowania organizacji, natomiast rzeczywista obejmuje rezultaty wynikające z założonych celów i zamierzeń oraz rezultaty nieprzewidywane. Do rzeczywistych funkcji organizacji społecznych autor zalicza: afiliacyjną (utożsamiania się z jakąś grupą społeczną), integracyjną (zbliżają ludzi do pewnych ogólnospołecznych wartości), ekspresyjną (wyrażania własnych przeżyć, myśli i poglądów).

E. Leś (2007, s. 365) prezentuje następującą typologię podstawowych funkcji organizacji pozarządowych, jakimi są:

- reprezentowanie interesów i praw (rzecznictwo),
- redystrybucja poprzez umożliwienie wykorzystania w celach dobra wspólnego zasobów, które nie byłyby wykorzystane do zaspokojenia potrzeb społecznych,
- produkcja ukierunkowanej na zaspokojenie potrzeb w zakresie usług, szczególnie tym grupom, które nie mogą zakupić ich na rynku.

W literaturze przedmiotu istnieją też inne propozycje typologii funkcji organizacji pozarządowych, jak na przykład klasyfikacja zespołu zajmującego się międzynarodowymi badaniami organizacji *non-profit*. W typologii tej przyjęto następujące funkcje:

- świadczenia usług społecznych,
- innowacyjną,
- reprezentacji i rzecznictwa interesów wybranych zbiorowości,
- ekspresji i rozwoju umiejętności przywódczych,
- kształtowania wspólnoty i demokratyzacji stosunków społecznych (Leksykon polityki społecznej 2001, s.105).

Obecnie dodatkowo można wyróżnić m.in. następujące funkcje organizacji społecznych:

- kontrola administracji publicznej,
- tworzenie nowych modeli uczestnictwa społecznego,
- działanie na rzecz przywrócenia równowagi między prawami obywateli a ich obowiązkami społecznymi,
- promowanie ładu społecznego opartego na zasadzie pomocniczości (Grewiński, 2009, s. 211).

Należy zauważyć, iż dopiero dzisiaj organizacje pozarządowe autentycznie biorą udział w budowie społeczeństwa obywatelskiego „poprzez wypełnianie funkcji nośnika reform politycznych, ekonomicznych i społecznych, a w polityce społecznej świadczenie usług społecznych, środowiskową aktywizację społeczną oraz rzecznictwo potrzeb i praw obywatelskich” (Piątek, 2005, s. 30).

Według danych Stowarzyszenia Klon/Jawor w Polsce w 2010 roku zarejestrowanych było 12 tys. fundacji i 71 tys. stowarzyszeń. Największa liczba zarejestrowanych organizacji w stosunku do liczby mieszkańców zlokalizowana jest w województwach: mazowieckim, dolnośląskim, warmińsko-mazurskim, pomorskim, lubuskim i zachodniopomorskim. Najważniejszymi obszarami działań polskich organizacji

pozarządowych są: sport, turystyka, rekreacja, hobby (53% organizacji), edukacja i wychowanie (47%), kultura i sztuka (31%), usługi socjalne, pomoc społeczna (17%) (Herbst, Przewłocka, 2011, s.10).

O randze trzeciego sektora świadczy również poziom aktywności obywatelskiej mierzony przynależnością oraz uczestnictwem w organizacjach pozarządowych. Obecnie szacuje się, iż odsetek osób deklarujących zaangażowanie w działalność organizacji pozarządowych wynosi 12% (Przewłocka, 2011, s.10). Działalność organizacji pozarządowych jest wyrazem dążeń ludzi do zaspokajania określonych potrzeb społecznych. Bardzo trudno wymienić wszystkie płaszczyzny ich działalności, ale na pewno należy tu wskazać: kulturę i sztukę, sport, rekreację, turystykę i hobby, edukację i wychowanie, pomoc społeczną, usługi socjalne, ochronę zdrowia, społeczeństwo obywatelskie (Gumkowska, Herbst, 2005).

Jednym z bardziej dostrzegalnych zjawisk współczesnego świata jest wzrost znaczenia organizacji pozarządowych. Fenomen tych organizacji polega m.in. na tym, że oczekuje się od nich rozwiązywania problemów, które w danym społeczeństwie są barierą ich rozwoju. W państwach postsocjalistycznych, gdzie trzeci sektor albo dopiero się tworzy, albo nabiera nowego wymiaru wiąże się z nimi nadzieję na skuteczną transformację społeczeństwa, głównie poprzez budowanie społeczeństwa obywatelskiego (Piątek, 2005, s.25).

Ważną kwestią jest na pewno zagadnienie relacji między organizacjami trzeciego sektora a podmiotami publicznymi. W związku z tym można wskazać podstawowe rodzaje relacji międzysektorowych, do których należą: rywalizacja, współdziałanie oraz partnerstwo. Rywalizacja jest przeciwieństwem współpracy. Jest to sytuacja realizowania działań i osiągnięcia celów przez podmioty reprezentujące obydwie sektory niezależnie od siebie. Współdziałanie występuje wówczas, gdy obie strony podejmują wspólne działania, jednakże nie odbywają się one regularnie i systemowo. Partnerstwo z kolei jest najbardziej pożądaną formą współpracy międzysektorowej, polegającą na wspólnej analizie potrzeb, realizacji działań oraz przestrzeganiu zasad regulujących ową współpracę.

Wydaje się, że aby można było mówić o istnieniu partnerskich relacji między sektorami powinny zostać spełnione pewne warunki, do których można zaliczyć: uwzględnienie zasady partnerstwa w aktach prawnych o charakterze ustrojowym, jak i w aktach prawnych niższego rzędu (ustawach regulujących poszczególne obszary polityki społecznej oraz funkcjonowanie administracji rządowej oraz samorządu terytorialnego), uproszczenie możliwości finansowania realizacji zadań społecznych ze środków publicznych

oraz istnienie postaw otwartości i chęci współpracy partnerskiej u przedstawicieli administracji publicznej oraz trzeciego sektora (Grewiński, Kamiński, 2007, s.122-123).

Najważniejszymi partnerami polskich organizacji pozarządowych jest społeczność lokalna (83% organizacji), samorząd lokalny (78%), instytucje użyteczności publicznej (76%) oraz media lokalne (75%) (Herbst, Przewłocka, 2011, s.116).

Jak zauważa K. Frieske, pomyślność organizacji pozarządowych w Polsce zależy nie tylko od proponowanych przez nich lepszych lub gorszych rozwiązań instytucjonalnych, ale od relacji organizacji z administracją państwową. „Prawo w działaniu wydaje się być ważniejsze [...] aniżeli prawo ksiąg prawniczych” (2007, s. 20).

Współpraca pomiędzy administracją publiczną a organizacjami pozarządowymi może przyjmować różne formy:

– niefinansowe (takie jak: wymiana informacji, praca w radach zatrudnienia, praca nad dokumentami strategicznymi itp.),

– finansowe – samorząd może wesprzeć działanie organizacji pozarządowych i spółdzielni socjalnych lub zlecać im zadania (przy czym pamiętać należy, że w rezultacie otrzymuje zwrot w postaci rozwiązania jakiegoś problemu). Może też podjąć realizację wspólnego projektu (taką formę promuje Program Operacyjny Kapitał Ludzki, który do roku 2014 r. będzie głównym źródłem finansowania przedsięwzięć społecznych) (Goss, Pyrka, 2008, s.8).

Jak wskazują badania na temat współpracy organizacji pozarządowych z samorządem w tym zakresie występuje wiele problemów. Jak zauważa J. Hrynkiewicz (2002, s.182), władze samorządowe stosunkowo często i to w instrumentalny sposób, wykorzystują współpracę z trzecim sektorem, dla swoich celów politycznych, a nawet prywatnych.

W opinii K. Faliszek (2005, s. 64) przedstawiciele władzy samorządowej wbrew różnym opiniom dostrzegają problemy własnych społeczności lokalnych. Relacje z organizacjami pozarządowymi często przybierają postać klientyzmu. Brak zaufania i paternalistyczne traktowanie powoduje, iż organizacje społeczne doświadczają poczucia bycia na drugim planie. Trudności wielu organizacji pozarządowych wynikają również z faktu postrzegania innych organizacji społecznych jako konkurentów, a nie jako partnerów. Słabo rozwinięte zaplecze trzeciego sektora powoduje, że organizacje często wchodzą w układy podporządkowania kosztem współpracy partnerskiej.

Wiele organizacji pozarządowych w Polsce nie dysponuje stabilnym zapleczem finansowym bądź kadrowym porównywalnym z administracją samorządową. Mimo to, że względu na unikatowe kompetencje, wiedzę ekspercką czy też sieci relacji między sobą i

otoczeniem, mogą być znaczącym partnerem dla samorządu. Jak zauważa A. Biały (2008, s.2) mimo, iż pomiędzy tymi dwiema stronami istnieje wiele różnic (podstawowa jest ta że samorząd działa w celu zaspokojenia interesów publicznych a organizacje społeczne powstają w celu zaspokojenia realnych, rzeczywistych potrzeb danej społeczności lokalnej) współpraca partnerska może przyczynić się do stworzenia różnych możliwości zaspokajania potrzeb społecznych, których nie byłyby w stanie osiągnąć poszczególne podmioty.

Badania prowadzone w województwie lubelskim przez A. Białego (2008, s.36) wykazały, że relacje organizacji pozarządowych z samorządem cechują się brakiem zaufania. Przedstawiciele samorządu tłumaczą tę nieufność wątpliwościami i niepewnością co do właściwego wykorzystania i przeznaczenia środków finansowych uzyskanych na realizację określonych celów. Z kolei przedstawiciele organizacji społecznych uważają, że władza samorządowa posługuje się myśleniem stereotypowym, wyrażającym się brakiem wiary w kompetencje i możliwości tych organizacji.

Nie ma obecnie jasno sprecyzowanych założeń postępowania, które sprzyjałyby rozwojowi współpracy między organizacjami pozarządowymi i lokalną administracją. Przyczyną tego jest prawdopodobnie fakt dużego wewnętrznego zróżnicowania obu stron i założone różnorodne cele. Przepisy ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, a szczególnie zapis mówiący o partnerstwie w relacjach<sup>4</sup> nie jest przestrzegany przez urzędników lokalnej administracji samorządowej. Organizacjom pozarządowym przypada rola podporządkowania się celom formułowanym przez administrację (Frieske, 2007, s. 26).

Jak podkreśla E. Leś (2005, s. 46), można jednakże zauważyć pewne pozytywne aspekty w relacjach pomiędzy organami administracji publicznej a organizacjami pozarządowymi. Wyrazem tego są przykłady formułowania rocznych programów współpracy oraz powoływania w urzędach jednostek ds. współpracy (m.in. pełnomocników). Niestety, taki fakt można zanotować jedynie w przypadku co drugiego urzędu, poza tym zdarza się, że programy te są opracowywane w całości przez władze samorządowe, bez udziału partnerów obywatelskich, co przeczy założeniom ustawy. Autorka podkreśla, iż wprawdzie realizacja zasady subsydiarności sprzyja powolnemu przechodzeniu z modelu państwa dualnego ku modelowi współdziałania, to jednak dla budowy realnego partnerstwa publiczno-społecznego

---

<sup>4</sup> Art. 5 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z 24 kwietnia 2003 roku mówi, iż współpraca pomiędzy organizacjami pozarządowymi a organami administracji publicznej powinna odbywać się na zasadach: pomocniczości, suwerenności stron, partnerstwa, efektywności, uczciwej konkurencji i jawności.

konieczne jest postrzeganie organizacji jako ważnego podmiotu polityki społecznej i nie zawężanie jego roli do peryferii usług społecznych.

Jak wynika z badań prowadzonych przez M. Gumkowską, J. Herbsta (2006), organizacje pozarządowe najczęściej utrzymują kontakty ze społecznością lokalną (85% organizacji), z samorządem gminy lub powiatu (63%). Prawie połowa organizacji nie nawiązywała kontaktu z samorządem regionalnym.

Podsumowując niniejsze rozważania należy wspomnieć za S. Kantyką (2007, s.221), że analiza rozwoju trzeciego sektora powinna uwzględniać m.in. takie zjawisko jak partnerstwo społeczne. „Wszelkie działania zmierzające do integracji społecznej muszą opierać się na budowie partnerstwa społecznego”.

W Polsce istnieje szansa na stworzenie takiego modelu partnerskiego, współpracy państwa z organizacjami pozarządowymi, w którym każdy z partnerów znajdzie swoje miejsce w działaniach na rzecz społeczeństwa. Jednak żeby to mogło nastąpić, ważne jest uświadomienie sobie pewnych mankamentów i podejmowanie działań mających na celu ich niwelowanie. Do najważniejszych z nich można zaliczyć chociażby niejasność procesu programowania współpracy, niewystarczająco zabezpieczone interesy słabych organizacji, stanowiących jednak większość sektora społecznego czy chociażby trudności w uzyskaniu statusu organizacji pożytku publicznego (Tracz, 2005, s.41).

Przykładem współdziałania sektora publicznego z sektorem społecznym jest funkcjonowanie partnerstw publiczno-społecznych. Partnerstwa te ucieleśniają w sobie zasady: subsydiarności, dobrowolności oraz bezinteresowności. Współpraca ludzi w ramach tego typu partnerstw wzmacnia poczucie więzi społecznej przez co przyczynia się do kształtowania społeczeństwa obywatelskiego. Przyszłością jest model, w którym sektor społeczny wspiera, (a nie wypiera) państwo w realizacji zadań socjalnych. Model, w którym sektor społeczny tworzy zorganizowany i oddolny nacisk na władze publiczne poszerzając tym samym uczestnictwo obywateli i ich organizacji w systemie demokratycznym. „W systemie demokratycznym, na poziomie jednostki, grupy społecznej, społeczności lokalnej czy społeczeństwa globalnego, stosownie do charakteru zjawisk i procesów społecznych, szczególnego znaczenia nabierają fundamentalne zasady i wartości mające wpływ na postawy i zachowania społeczne, na funkcjonowanie instytucji publicznych, na działania podmiotów gospodarczych oraz na przejawy różnorodnych form obywatelskiej aktywności, w tym organizacji pozarządowych. Należy do nich zaliczyć przede wszystkim : wolność i odpowiedzialność, suwerenności i partnerstwo, pomocniczość i partycypację, solidarność i sprawiedliwość społeczną (Tęczar, Dubajka, 2007, s.72).

Należy pamiętać, że partnerstwo nie jest mechanizmem zastępującym lokalne samorządy. Rola partnerstwa dla samorządu powinna być wspierająca zważywszy na fakt, iż władze samorządowe zmieniają się w okresach wyznaczonych wyborami zaś społeczność lokalna pozostaje ta sama (Rokoszewski, 2008, s.44).

A zatem należy podkreślić, iż pomimo wielu przeszkód i trudności dotyczących relacji sektora publicznego z sektorem organizacji pozarządowych pozytywnie trzeba ocenić uchwalenie podstawowej ustawy dotyczącej trzeciego sektora, a mianowicie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie i nadanie relacjom międzysektorowym charakteru partnerskiego. Istotnym czynnikiem rozwoju sektora społecznego jest zapewne dostęp organizacji pozarządowych do funduszy europejskich.

## **5.Funkcjonowanie partnerstw lokalnych na rzecz rynku pracy**

Polityka państwa na rynku pracy to świadome jego oddziaływanie na podaż i popyt na pracę celem utrzymania lub przywrócenia na nim równowagi (Kryńska, 2004, s.43).

Podstawowymi usługami rynku pracy są:

1. Pośrednictwo pracy polegające na udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w znalezieniu odpowiednich pracowników.
- 2.Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa polegające na udzielaniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia.
- 3.Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy polegające na przygotowywaniu bezrobotnych i poszukujących pracy do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu zatrudnienia.
- 4.Organizacja szkoleń mająca na celu podniesienie kwalifikacji osób bezrobotnych zwiększających ich szanse na rynku pracy (art.35 ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

W ostatnich czasach rynek pracy<sup>5</sup> w Polsce doświadczył wielu zmian. Do uwarunkowań tych zmian można zaliczyć m.in. procesy rozwoju gospodarczego,

---

<sup>5</sup>Rynek pracy to miejsce, gdzie zderzają się popyt i podaż. Przedmiotem transakcji jest praca. Zatem występują ludzie, którzy gotowi są sprzedać swoją pracę, zależnie od wysokości stawek płacowych, jakie mogą za nią otrzymać – to podaż pracy, oraz firmy, instytucje, pracodawcy gotowi pracę kupić zależnie od wysokości stawek płacowych, które za nią muszą zapłacić – czyli popyt na pracę (za: Góra, Sztanderska, 2006, s.11).

transformację ustrojową oraz integrację z Unią Europejską. Poniżej zostaną omówione najważniejsze tendencje zmian na polskim rynku pracy.

W całym okresie transformacji można zaobserwować spadkową tendencję w zakresie liczby osób aktywnych zawodowo. Liczba osób pracujących wykazywała zaś w tym okresie zmienne tendencje, tzn. po okresie spadku w latach 1992-1994 nastąpił wzrost liczby pracujących (w latach 1995-1999). Następnie zarysowała się tendencja spadkowa (w latach 2000-2003) a od 2004 roku możemy mówić o tendencji wzrostowej. Również liczba osób bezrobotnych podlegała silnym fluktuacjom. Po okresie wzrostu następowały tendencje spadkowe (w latach 1995-1997), następnie ponownie stopa bezrobocia wzrastała, by znowu zacząć spadać od 2003 roku (Kwiatkowski, 2010, s.9).

Czynnikiem sprzyjającym pozytywnym zmianom na rynku pracy jest wzrost gospodarczy. Polska uniknęła ujemnej dynamiki realnego PKB w okresie kryzysu gospodarczego, w sytuacji gdy w wielu innych krajach wystąpiła głęboka recesja. Jednak tempo wzrostu gospodarczego wyraźnie zwolniło. Z kolei zmiany demograficzne na rynku pracy wskazują na następujące tendencje:

- mimo rosnącej liczby urodzeń utrzymuje się trwający od 1989 roku okres depresji urodzeniowej,
- można również zaobserwować spadek odsetka ludności w wieku przedprodukcyjnym (0-17 lat),
- można odnotować również słabnące tempo przyrostu ludności w wieku produkcyjnym oraz dalsze zwiększanie się liczby osób w wieku poprodukcyjnym,
- wśród osób w wieku produkcyjnym odnotowany został dynamiczny wzrost odsetka w wieku niemobilnym na rynku pracy (45-59/64 lata).(Rynek pracy w Polsce w 2009 roku, materiały Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, [www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl), dostęp z dnia 13.07.2011 r.).

Dokumentem rangi krajowej, w którym zostały zawarte cele, priorytety oraz działania w obszarze polityki zatrudnienia jest Krajowa Strategia Zatrudnienia 2007-2013. Podstawowymi celami Krajowej Strategii Zatrudnienia są:

- wzrost zatrudnienia (osiągnięcie na koniec 2013 roku ogólnego wskaźnika zatrudnienia w wysokości 58-60%),
- ograniczenie bezrobocia (zmniejszenie na koniec 2013 roku ogólnej stopy bezrobocia do poziomu 10-12%).
- uzyskanie znaczących postępów w zakresie jakości zatrudnienia (quality at work).



Aby osiągnąć powyższe cele zaplanowano podstawowe kierunki działań, które w latach 2007-2013 określają politykę państwa na rynku pracy. Do najważniejszych należą:

1. Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy poprzez rozwój przedsiębiorczości i innowacyjności.
2. Rozwój kształcenia ustawicznego i poprawa jakości edukacji.
3. Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw oraz elastyczności rynku pracy.
4. Aktywizacja osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym.
5. Doskonalenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy.
6. Niwelowanie różnic regionalnych oraz przeciwdziałanie praktykom dyskryminacyjnym na rynku pracy.
7. Prowadzenie efektywnej polityki migracyjnej (Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007-2013, s. 64), <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/zatrudnienie-w-polsce-2007-2009/krajowa-strategia-zatrudnienia-2007-2013>.

Jak już była mowa wcześniej, rynek pracy<sup>6</sup> w Polsce cechuje się dość dużą zmiennością. Jedną z jego cech charakterystycznych jest spadek stopy bezrobocia oraz wzrost odsetka osób pracujących. Dodatkowo w 2009 roku została zatrzymana spadkowa tendencja współczynnika aktywności zawodowej. Zgodnie ze wskaźnikami rynku pracy BAEL stopa bezrobocia od 2000 roku charakteryzuje się tendencją spadkową (2000 – 16,3%, 2009 – 8,3%), z kolei od 2009 roku została zatrzymana tendencja spadkowa wskaźnika aktywności zawodowej (Strzelecki, Kotowska, Abramowska-Kmon, 2009, s.8).

Poprawa sytuacji na rynku pracy wpłynęła też na odczuwalność bezrobocia. Relatywnie duży popyt na pracę spowodował zmniejszenie się odsetka tych gospodarstw, w których część członków pracowała, a część była bezrobotna (2003 – 19,7%; 2009 – 9,4%), zwiększył się odsetek gospodarstw domowych bez osób bezrobotnych, ale z osobami pracującymi (2000 - 57,7%; 2009 - 68,1%). Poprawa na rynku pracy wiązała się nie tyle z liczbą nowych miejsc pracy, ile ze strukturą kwalifikacji wymaganych w nowych miejscach pracy. Tendencje wzrostowe wykazuje odsetek osób zatrudnionych na wysokich stanowiskach związanych z zarządzaniem oraz wśród specjalistów, spadł natomiast popyt na osoby o najniższych kwalifikacjach, zatrudnionych głównie w budownictwie i przemyśle (Strzelecki, Kotowska, 2009, s.116).

---

<sup>6</sup>W myśl art. 6. 1. ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy instytucjami rynku pracy są: publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego oraz instytucje partnerstwa lokalnego.

Cechami charakterystycznymi polskiego bezrobocia jest także jego dynamika oraz brak przygotowania do radzenia sobie z jego masowym charakterem - zarówno na poziomie instytucji państwa, jak i w zakresie codziennych doświadczeń ludzi tracących pracę. Utrata pracy w Polsce jest tym bardziej dotkliwa, że ubożenie bezrobotnych dokonuje się bardzo gwałtownie, bowiem zaczyna się od niższego, niż w krajach bardziej rozwiniętych, poziomu zamożności. Bezrobocie w Polsce jest w dużym stopniu koniunkturalne, ale równocześnie strukturalne ze względu na rodzaj i poziom kwalifikacji poszukujących pracy. Jest zróżnicowane przestrzennie, co przy ograniczonych przez warunki finansowe i mieszkaniowe, możliwościach ruchliwości przestrzennej oraz wysokich kosztach dojazdu do pracy (szczególnie w porównaniu do wysokości zarobków), przybiera postać spetryfikowanej struktury.

Bezrobocie może przyjmować różne formy (Unolt, 1999, s. 42-44):

- bezrobocie strukturalne ma charakter trwały i spowodowane jest niedopasowaniem struktury podaży pracy do struktury zmieniającego się popytu towarowego i produkcji,
- bezrobocie koniunkturalne związane jest z cyklem gospodarczym, przy ożywieniu gospodarki występuje mniejsze bezrobocie, zaś w okresie recesji i depresji - większe,
- bezrobocie technologiczne wynikające z postępu technicznego i technologicznego, powoduje spadek zapotrzebowania na pracę ludzką, na określony rodzaj zawodów, zastępując pracę człowieka maszynami, bezrobocie to może być trwałe lub przejściowe,
- bezrobocie sezonowe częściej występuje w rolnictwie, branżach przemysłu spożywczego i budownictwie, bowiem uzależnione jest od pory roku,
- bezrobocie frykcyjne, czyli płynne, związane jest z normalnym przepływem pracowników między zakładami pracy, czasami nazywane jest bezrobociem naturalnym.

Bezrobocie jest stosunkowo nowym zjawiskiem, pojawiającym się po roku 1989, wtedy bowiem stopa rejestrowanego bezrobocia zaczęła podlegać zmianom. Niezależnie jednak od tych zmian w różnych okresach wymienionego czasu bez pracy pozostawało od 1,4 mln do ponad 3 mln osób (Kowalczyk, Niesporek, 2010, s.72).

Bezrobocie w Polsce posiada następujące cechy:

- jest zróżnicowane przestrzennie, co przejawia się w dużych różnicach stopy procentowej w województwach i powiatach,
- jego cechą jest niechęć pracodawców do zatrudniania młodzieży i absolwentów studiów wyższych, którzy nie posiadają doświadczenia zawodowego,
- wyższa stopa bezrobocia występuje w środowiskach wiejskich,

- wysoki poziom bezrobocia utrzymuje się wśród osób powyżej 50 roku życia, a w szczególności kobiet,
- utrzymuje się wysoki odsetek osób niemających prawa do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych,
- u osób mających problemy w znalezieniu pracy występuje niski poziom wykształcenia i brak kwalifikacji.

Istotnym problemem jest jednak długotrwałość polskiego bezrobocia. Prawie połowa zarejestrowanych bezrobotnych pozostaje bez pracy ponad rok, z tego połowa powyżej dwóch lat. Jest to grupa zagrożona trwałym i postępującym ubóstwem, a jej szanse na znalezienie zatrudnienia wraz upływem czasu maleją (Sarżyńska, 2007, s.70-71).

Zjawisko bezrobocia w Polsce wzrosło do takich rozmiarów, że stało się jedną z najważniejszych kwestii ekonomicznych i społecznych. Ma ono charakter wielowymiarowy i funkcjonuje na wielu płaszczyznach rzeczywistości społecznej. Płaszczyzna socjologiczna bezrobocia dotyczy jego wpływu na charakter i przebieg innych procesów i zjawisk, takich jak choćby patologie, ruchliwość społeczna czy mobilność struktur społecznych. Natomiast ekonomiczne aspekty bezrobocia to problemy degradacji ekonomicznej samych bezrobotnych, obniżenie materialnego poziomu życia, stała konieczność działań osłonowych tej grupy społecznej, co w połączeniu z pauperyzacją części społeczeństwa stanowi bardzo poważny problem. Należy tu wspomnieć też o niewykorzystaniu potencjału pracy jako czynnika wzrostu gospodarczego oraz emigrację wysoko wykształconych kadr, zwłaszcza ludzi młodych, którzy nie mogą znaleźć zatrudnienia w kraju (Urbanik, 2003, s.19).

Bezrobocie należy do problemów społecznych zarówno w wymiarze systemowym, regionalnym, lokalnym, jak również grupowym i jednostkowym. Bezrobotni modyfikują swoje zachowania, zmianie ulegają ich postawy, zmieniają się systemy wartości, preferencji i aspiracji. Dochodzi do zmiany ról i kręgów społecznych. W wymiarze systemowym i regionalnym bezrobocie determinuje wiele zjawisk o charakterze ekonomicznym, prawnym i organizacyjnym. Dla społeczności lokalnej szczególnie bezrobocie strukturalne i długotrwałe oznacza postępujące procesy pauperyzacji ekonomicznej, kulturowej i cywilizacyjnej. Bezrobotni, pozbawieni możliwości zaspokojenia potrzeby pracy, która jest potrzebą podstawową, a zarazem zasadniczym wymiarem ludzkiej egzystencji, nie mogą realizować własnych aspiracji życiowych i wartości. Podlegają procesom frustracji i degradacji społecznej. Brak pracy rodzi trudności w zaspokojeniu potrzeby kontaktów ze środowiskiem rodzinnym i pozarodzinnym, działalności w grupie, aktywności społecznej,

zorganizowanie struktury czasowej dnia czy tygodnia. Powoduje poczucie zbędności i beznadziejności. Prowadzi do zjawiska izolacji społecznej. Społeczne skutki bezrobocia są niebezpieczne zwłaszcza dla ludzi młodych, którzy po ukończeniu szkoły nie mogą znaleźć pracy. Bezrobocie powoduje bowiem duże zmiany w psychice młodych osób, hamuje rozwój osobowości, rodzi frustracje i obojętność. Jest źródłem powstawania i rozwoju wielu patologicznych zjawisk społecznych, takich jak: alkoholizm, narkomania, przestępczość.

Dla całego społeczeństwa bezrobocie, któremu towarzyszy ubóstwo i natężenie zjawisk patologii społecznej, jest jednym z najbardziej dotkliwych problemów społecznych. Jest zarazem przejawem dezintegracji społeczeństwa. Utrzymujące się masowe bezrobocie może być przyczyną różnego rodzaju niepokojów społecznych, stanowiących zagrożenie dla stabilizacji każdej gospodarki.

Niezależnie od rodzaju i przyczyn bezrobocia można jednoznacznie stwierdzić, iż w wymiarze społecznym zjawisko to jest szkodliwe i destruktywnie wpływa na życie zarówno jednostek, jak i rodzin czy szerszych grup społecznych.

Negatywne konsekwencje przejawiają się m.in. w obniżeniu poziomu kondycji psychicznej, zaburzeniach życia rodzinnego i środowiskowego, zaburzeniu więzi społecznych, obniżeniu poziomu standardu życia, zmniejszeniu dostępu do dóbr kultury, generowaniu zjawisk patologicznych, ograniczaniu poczucia bezpieczeństwa socjalnego, poczuciu marginalizacji lub wykluczenia społecznego (Możdżeńska-Mrożek, Szyłko-Skoczny, 1998).

Określenie rzeczywistej skali bezrobocia jest bardzo trudne. Badania pokazują bowiem, że część osób pozostających bez pracy – w tym zarejestrowanych bezrobotnych - w ogóle nie zamierza poszukiwać pracy, część natomiast pracuje „na czarno”. Wśród bezrobotnych przeważają osoby, które nie są skłonne podjąć zatrudnienia w szybkim terminie. Mimo deklarowanej skłonności do wielu wyrzeczeń w celu znalezienia pracy wielu bezrobotnych nie próbuje zmienić swojej sytuacji. Co czwarta osoba bezrobotna badana przez CBOS w ogóle nie jest zainteresowana zatrudnieniem (nie poszukuje pracy i nie chce jej podjąć). Co dwudziesty badany, który określił się jako bezrobotny, pracuje w pełnym wymiarze czasu (Bezrobocie i bezrobotni w badaniach opinii społecznej. Komunikat z badań, kwiecień 2009, [www.cbos.pl](http://www.cbos.pl), dostęp z dnia 12.07.2011 r.).

Zdaniem Komisji Europejskiej, lokalne strategie zatrudnienia powinny posiadać następujące cele: tworzenie nowych miejsc pracy, podnoszenie poziomu zatrudnienia lokalnych mieszkańców, wspomaganie w staraniach o pracę oraz zmniejszanie nierówności

społecznych. W ramach pierwszego celu należy przede wszystkim promować społeczność lokalną jako miejsce inwestycji, zachęcać do tworzenia nowych firm, zachęcać do zakładania przedsiębiorstw społecznych, jak również wspomagać rozwój kultury przedsiębiorczości w lokalnych społecznościach. Z kolei aby doprowadzić do realizacji drugiego celu, należy przede wszystkim badać potrzeby pracodawców w zakresie zapotrzebowania na odpowiednich pracowników i szkolić ich w tych dziedzinach. Ważną rzeczą dla lokalnych rynków pracy jest również tworzenie „pośredniego” i „chronionego” zatrudnienia skierowanego głównie do osób długotrwale bezrobotnych, zachęcanie osób posiadających cenniejsze umiejętności do dojeżdżania do pracy z dalszych okolic (Zybała, 2008, s.130).

Rola partnerstw lokalnych zawiązywanych na rzecz zatrudnienia jest nie do przecenienia. Mogą one organizować pomoc w znajdowaniu zatrudnienia poprzez zachęcanie pracodawców do stosowania elastycznych form zatrudnienia, umożliwiać kontakt pracodawców i osób poszukujących zajęcia. Partnerstwa powinny być aktywne w dyskusjach na temat organizacji pracy lokalnych firm i współpracy między nimi. Animują działania publicznych służb zatrudnienia, które odgrywają najważniejszą rolę w dostosowywaniu lokalnego rynku pracy do potrzeb lokalnej społeczności. Dzięki partnerstwom urzędy pracy nie działają w izolacji od innych podmiotów lokalnych. Dzięki partnerstwom mogą wspólnie z innymi budować lokalne strategie rozwojowe (Zybała, 2008, s.131).

L. Gralewski (2004, s.103) poddaje analizie SWOT funkcjonowanie partnerstw lokalnych na rzecz zatrudnienia, wskazując na ich silne i słabe strony oraz szanse i zagrożenia tkwiące w otoczeniu społecznym. Szczegółowe informacje zawiera tabela poniżej.

Tab.2. Analiza mocnych i słabych stron partnerstw lokalnych na rzecz zatrudnienia

<b>Mocne strony</b>	<b>Słabe strony</b>
Integracja i tożsamość grupy	Niedostatek charyzmatycznych liderów
Silna motywacja organizacji	Brak decydentów w grupie inicjatywnej
pozarządowych do budowania relacji partnerskich	Spory kompetencyjne
Pomoc instytucjonalna powiatowych urzędów pracy	Brak reprezentatywnej grupy biznesu
Upřednie doświadczenie w tworzeniu partnerstw	Poziom wiedzy i umiejętności partnerów
Włączenie kluczowych osób	„Słomiany zapał” partnerów
Klarowna wizja tworzonego porozumienia	Podziały wewnątrz grupy
	Nieumiejętność koordynacji działań na większą

oraz świadomość misji Rozumienie problematyki rynku pracy Wkład niematerialny i materialny partnerów – dzielenie się zasobami	
<b>Szanse</b>	<b>Zagrożenia</b>
Wsparcie administracji samorządowej Istniejące dokumenty strategiczne powiatu, np. strategia wzrostu zatrudnienia Silne potrzeby wielu instytucji uzyskania wsparcia pod kątem pisania wniosków o uzyskanie dotacji z UE Partnerstwa – priorytety strategii zatrudnienia, funduszy strukturalnych oraz koncepcji rozwoju regionalnego UE	Brak chęci współpracy pomiędzy samorządem szczebla powiatowego i gminnego Upolitycznienie działań Słaby przepływ informacji Brak programów adresowanych do porozumień lokalnych (brak „wabika” w postaci pieniędzy) Konflikty lokalne

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: L. Gralewski (2004, s.103)

Ważnym wyzwaniem dla partnerów społecznych jest gromadzenie wiedzy o lokalnym rynku pracy. Jak zauważa U. Sztanderska (2008, s.109-111), powiatowe rynki pracy wymagają współpracy partnerów społecznych oraz organizacji pozarządowych. Aby doprowadzić do względnej równowagi w zakresie rynku, należy dokładnie wiedzieć, jaki ów rynek jest. A mianowicie jakie kwalifikacje posiadają osoby funkcjonujące na danym rynku, a jakie powinny posiadać, aby znaleźć pracę w okolicznych firmach. Jakie są lokalne przyczyny bezrobocia na danym terenie, jakie kwalifikacje mają ci dopiero wchodzący na rynek pracy, w jakich dziedzinach nastąpił wzrost zatrudnienia i od czego on zależy oraz jakie grupy zawodowe objął. Wiedza jaką posiadają urzędy pracy jest wiedzą ogólną, urzędy znają bowiem jedynie liczbę osób, które weszły na rynek pracy i nie znaleźli jej. Ale przecież pewna grupa bezrobotnych w ogóle się nie rejestruje w urzędach. Poza tym urzędowi brakuje również wiedzy na temat osób pracujących, kim są, jakie mają wykształcenie, kwalifikacje, w jakim są wieku. A to przecież może być przydatna wiedza do zbudowania strategii zatrudnienia i osiągnięcia sukcesu.

Partnerstwa lokalne mogą poprawiać warunki na lokalnym rynku pracy dzięki działaniom na rzecz:

- reintegracji osób pozostających na długoterminowym bezrobociu,

- doskonalenia kwalifikacji pracowniczych i dostosowywania ich do wymogów lokalnego rynku pracy,
- zwiększenia stopnia zatrudnienia lokalnych pracowników,
- poprawy adaptacyjności lokalnych pracowników, czyli doskonalenia umiejętności dostosowywania się do zmieniających się wymogów rynku,
- poprawy wydajności pracy,
- zapobiegania zagrożeniom, przed którymi stają osoby o niskich kwalifikacjach,
- radzenia sobie z produktami ubocznymi (*externalities*) funkcjonowania rynku ogólnokrajowego i globalnego w zakresie luki wydajności (Zybała, Dialog społeczny i lokalne partnerstwa – wprowadzenie do tematyki, Materiały niepublikowane Centrum Partnerstwa Społecznego DIALOG im. Andrzeja Bączkowskiego, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej).

Analizując funkcjonowanie partnerstw lokalnych na rzecz zatrudnienia należy wspomnieć o ich silnych i słabych stronach. Do zalet partnerstw niewątpliwie należy zaliczyć m.in.: silną motywację organizacji pozarządowych do ich budowania, posiadanie wiedzy na temat funkcjonowania rynku pracy, fachową pomoc urzędów pracy, posiadanie doświadczenia w tworzeniu partnerstw, włączenie do działania w ich ramach tzw. osób kluczowych. Z kolei wadami, utrudnieniami prawidłowego funkcjonowania partnerstw jest niewątpliwie brak kompetentnych i silnie zmotywowanych do działania liderów, przywódców, koordynatorów, zbyt niski poziom motywacji do działania partnerów, niewystarczający poziom wiedzy i umiejętności partnerów oraz nieumiejętność koordynacji działań na większą skalę. Zagrożeniami dla trwałości partnerstw są także czynniki wpływające ze środowiska lokalnego, w którym partnerstwa działają, są to bariery we współpracy pomiędzy samorządem szczebla powiatowego i gminnego, niechęć do takowej współpracy czy konflikty lokalne (Juros, Biały, 2009, s.15).

Podstawą wszelkiego działania powinna być odpowiednia i kompleksowa diagnoza. Partnerstwa, również te funkcjonujące na rynku pracy, zanim zaplanują działania na rzecz danej społeczności powinny dogłębnie przeanalizować środowisko lokalne. Już A. Kamiński (1974, s. 40) zwracał uwagę na elementy środowiska społecznego, które określił jako: „te elementy struktury przyrodniczej, społecznej, kulturalnej, które działają na jednostkę stale lub przez dłuższy czas albo krótko, lecz ze znaczną siłą jako samorzutny lub zorganizowany system kształtujących ją podniet”.

K. Wódz (1998, s. 153) wskazuje na następujące elementy rozpoznania sytuacji wyjściowej środowiska lokalnego:

- charakterystyka geograficzna społeczności, uwzględniająca m.in. granice terytorialne środowiska, jego infrastrukturę społeczną, zagospodarowanie przestrzenne, warunki mieszkaniowe ludności, stan środowiska naturalnego,
- charakterystyka ludności zamieszkującej dane środowisko lokalne, czyli struktura wieku, płci, wykształcenia, wielkość i struktura rodzin, struktura społeczno-zawodowa, struktura dochodów itd.,
- charakterystyka społeczno-kulturowa ludności (tradycje, zwyczaje, obyczaje, instytucje i organizacje społeczne, autorytety, poziom religijności,
- charakterystyka lokalnych układów politycznych,
- charakterystyka sytuacji ekonomicznej ludności w odniesieniu do sytuacji danego regionu czy kraju,
- opis najważniejszych problemów społecznych dotyczących daną społeczność.

Dopiero tak kompleksowa diagnoza pozwoli przygotować wariantowy plan działania.

W myśl założeń dokumentu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pt: „Przez współpracę do sukcesu. Partnerstwo lokalne na rynku pracy”, dokonując analizy problemów i potrzeb społeczności lokalnej, należy wziąć pod uwagę m.in. położenie geograficzne obszaru na jakim działa partnerstwo, zasoby naturalne regionu/środowiska lokalnego, które w jakiś szczególny sposób wyróżniają się, powiązanie z innymi miejscowościami, powiatami. Drugim istotnym elementem jest charakterystyka demograficzna ludności. Równie ważnym komponentem diagnozy środowiska powinien być opis funkcjonowania lokalnego rynku pracy, z uwzględnieniem m.in. poziomu zatrudnialności, bezrobocia, migracji zarobkowych. Kolejnym, czwartym, komponentem diagnozy środowiska jest charakterystyka sfery gospodarczej (infrastruktury i bazy lokalowej, wiodących gałęzi gospodarki, ilości inwestycji). Niezwykle ważna wydaje się też wiedza na temat potencjału edukacyjnego danego obszaru czyli struktury wykształcenia i kwalifikacji mieszkańców, możliwości edukacyjnych, instytucji i organizacji oświatowych. W opisie tereny funkcjonowania partnerstw nie może zabraknąć także informacji na temat problemów społecznych, kultury i funkcjonowania trzeciego sektora (2007, s.62).

Po przeprowadzeniu kompleksowej diagnozy problemów i potrzeb lokalnej społeczności oraz wypracowaniu celów partnerstwa należy przejść do podjęcia konkretnych inicjatyw na rzecz regionu i jego mieszkańców. Zanim jednak partnerstwo podejmie jakiegokolwiek działania trzeba zgromadzić również informacje, czy zaplanowane przez nich aktywności nie są już podejmowane, a jeżeli tak, to kto je podejmuje, jakie instytucje czy organizacje. Pozwoli to uniknąć dublowania działań oraz marnotrawienia zasobów.



W zakresie rozwoju rynku pracy i polityki zatrudnienia partnerstwa powinny być postrzegane jako instrument poprawy polityki rynku pracy. Partnerstwo lokalne powinno tworzyć ramy współpracy dla różnych podmiotów mających wpływ na politykę rynku pracy, pomagać rozpoznawać lokalną specyfikę i lokalne potrzeby, planować działania naprawcze oraz rozwojowe oraz koordynować działania różnych podmiotów (Rokoszewski i inni, 2008, s.52-53).

Każdy sektor ma swoje silne i słabe strony, ważne jest jednak, aby dążyć do wykreowania takiego porządku społecznego, w którym silne strony sektorów zostaną dobrze wykorzystane, a słabe odpowiednio zrekompensovane. Bez wzajemnego współdziałania wszystkich trzech sektorów oraz włączenia do działań społeczności lokalnej żaden samorząd nie będzie w stanie zapewnić lepszego standardu życia, nowej infrastruktury i nowych miejsc pracy w lokalnym środowisku (Juros, Biały, 2009).

## **6. Model partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy**

Na zakończenie rozważań teoretycznych pragnę przedstawić własny model partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy. Chciałabym zaznaczyć, iż model ten będzie dotyczył jedynie współpracy partnerskiej sektora publicznego i pozarządowego. Wypada podkreślić, iż ma on charakter opisowy i posłuży jedynie jako schemat uproszczający opis treści zawartych w niniejszym opracowaniu.

Idealne partnerstwo lokalne to proces polegający na współpracy partnerów, którzy wspólnie planują, realizują i ewaluują określone działania. Ich głównym celem jest tworzenie nowych miejsc pracy na terenach doświadczających problemu bezrobocia poprzez włączenie do działań reprezentantów wszystkich sektorów (publicznego, społecznego oraz prywatnego), a także przedstawicieli społeczności lokalnej. Relacje pomiędzy podmiotami powinny mieć charakter partnerski, równy, oparty na wzajemnie uzgodnionych celach i strategiach działania. Partnerzy powinni uzupełniać się nawzajem w podejmowanych działaniach, a nie rywalizować ze sobą lub spychać na siebie odpowiedzialność za podejmowane działania.

Znaczącą rolę w partnerstwie odgrywa tzw. lider. Może nim być instytucja, organizacja lub tzw. osoba kluczowa<sup>7</sup>. Zazwyczaj podmiot, który inicjuje powstanie partnerstwa, bierze

---

<sup>7</sup> **Osoba kluczowa** to według E. Marynowicz-Hetki (2006, s.509) osoba, która podejmuje decyzje i którą można w tej roli zidentyfikować. Wiąże się z kategorią z poziomem władzy i odpowiedzialności.

udział w procesie jego powstawania, zostaje jego liderem. Ważne jest, aby posiadała doświadczenie w działaniu oraz cieszyła się autorytetem u innych partnerów. Osoby (lub też osoba) biorące udział w procesie budowania partnerstwa powinny posiadać wiele umiejętności m.in. komunikacyjne, kierownicze, pracy metodą organizowania społeczności lokalnej.

Ważnymi zasadami na jakich powinna opierać się współpraca partnerska, są: równość partnerów (równe prawa i obowiązki), prawo do podejmowania wspólnych decyzji, tworzenie partnerstw w środowiskach lokalnych i włączanie do działań również osób bezrobotnych, przejrzystość reguł postępowania, wspólne dzielenie korzyści i ryzyka, koncentracja działań na rzeczywistych problemach osób bezrobotnych.

O idealnym partnerstwie mówimy wtedy gdy partnerzy współpracują ze sobą, dzielą się doświadczeniami, wymieniają się pomysłami. Dzięki wspólnemu działaniu zwiększają własną skuteczność, stają się bardziej efektywni.

Ważne jest, aby partnerstwo realizowało cele, dla których zostało powołane i rozwiązywało rzeczywiste problemy. Najbardziej pożądanym typem partnerstwa jest partnerstwo rzeczywiste o długofalowych celach działania, które nie rozwiązuje się po osiągnięciu jednego celu, ale wyznacza sobie następne i je realizuje.

Warunkami skutecznej współpracy pomiędzy podmiotami są m.in. angażowanie się partnerów we wszystkie etapy działań, tworzenie partnerstw lokalnych w społecznościach lokalnych i włączanie do nich specjalistów (np. pracowników instytucji rynku pracy), przedstawicieli biznesu, jak również przedstawicieli społeczności lokalnych oraz osób bezrobotnych. Ważnym aspektem współpracy jest posiadanie przez liderów współpracy odpowiedniego poziomu wiedzy z zakresu współpracy partnerskiej, wiedzy o szansach i zagrożeniach środowiska lokalnego, w którym funkcjonuje partnerstwo. Istotne jest również przejawianie przez osoby zaangażowane we współpracę partnerską odpowiedniego stosunku emocjonalnego do działania zespołowego na rzecz rynku pracy oraz gotowości do działania na rzecz wspólnego dobra.

## **Rozdział III. Założenia metodologiczne badań własnych**

### **1.Przedmiot i cel badań**

Pojęcie postawy funkcjonuje na gruncie różnych dyscyplin naukowych, które przypisują mu nierzadko odmienną treść. Wielość sposobów definiowania postawy powoduje trudności w interpretacji i porównywaniu wyników badań. Terminem „postawa” jako pierwszy posłużyli się filozofowie H. Spencer i A. Bain. Przez postawę rozumieeli oni psychiczny stan gotowości do słuchania, uczenia się czegoś, stan, który jest warunkiem przyswojenia sobie prawdziwej wiedzy (za: Mika 1981, s.111).

W badaniach przyjęto strukturalną koncepcję postawy według S. Miki (1984, s.116) który postawę rozumie jako „względnie trwałą strukturę (lub dyspozycję do pojawienia się takiej struktury) procesów poznawczych, emocjonalnych i tendencji do zachowań, w której wyraża się określony stosunek wobec danego przedmiotu”. Komponent poznawczy wyznaczają, w początkowym okresie kształtowania się postaw, przypuszczenie i jednostkowe informacje. Wraz z utrwalaniem się postawy coraz większą rolę zaczynają odgrywać przekonania. Komponent emocjonalny postawy wyraża stosunek uczuciowy jednostki do przedmiotu postawy. Stosunek ten może być pozytywny, negatywny lub obojętny. Komponent behawioralny jest niczym innym jak określoną tendencją działania wobec obiektu. Mieć postawę wobec jakiegoś obiektu, to znaczy posiadać wiedzę o obiekcie, mieć określony stosunek uczuciowy i gotowość do określonego działania na jego rzecz.

**Przedmiotem badań** niniejszej pracy są postawy pracowników sektora publicznego i pozarządowego wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.

Postawa jest tym trwalsza, im większą wiedzą i przekonaniami dysponuje jednostka na temat jej obiektu (Newcomb, 1970, s.108-111). Postawa łącząc w sobie elementy emocjonalne, motywacyjne i poznawcze, pozwala bardziej adekwatnie oddać całą organizację życia psychicznego jednostki w zakresie jej stosunku do rzeczywistości.

Postawy analizowano w odniesieniu do poszczególnych ich komponentów zgodnie ze strukturalną koncepcją postaw: poznawczego, który wyraża się w postaci przekonań oraz wiedzy na temat obiektu postawy, afektywnego występującego w postaci ocen i pozytywnych lub negatywnych emocji związanych z przedmiotem postawy oraz behawioralnego, występującego jako zespół dyspozycji do zachowania się w określony sposób wobec obiektu postawy.

A zatem postawy w niniejszych badaniach rozumiane są jako:

- przekonania oraz wiedza badanych na temat współpracy partnerskiej na rzecz rynku pracy,
- oceny i emocje związane z angażowaniem się pracowników sektora publicznego i pozarządowego w działania partnerskie na rzecz rynku pracy,
- zachowania i plany ankietowanych związane z angażowaniem się w działania współpracy partnerskiej na rzecz rynku pracy.

**Celem głównym badań** jest diagnoza postaw pracowników sektora publicznego i pozarządowego wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy oraz ich wybranych uwarunkowań.

W ramach tak postawionego celu można wyróżnić następujące **cele szczegółowe**:

- określenie stanu postaw pracowników instytucji państwowych i organizacji pozarządowych wobec współpracy partnerskiej w aspekcie wspomnianych komponentów,
- zidentyfikowanie ewentualnych różnic między badanymi grupami w zakresie postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy,
- stworzenie typologii postaw pracowników instytucji publicznych i organizacji pozarządowych wobec współpracy partnerskiej na rzecz rynku pracy oraz wskazanie czynników różnicujących wyodrębnione typy.

**Celem praktycznym badań** jest upowszechnienie wiedzy na temat postaw pracowników instytucji publicznych i organizacji pozarządowych wobec współpracy partnerskiej wśród samorządów terytorialnych, ważnych instytucji państwowych oraz organizacji społecznych.

Efektem końcowym przeprowadzonych badań jest próba znalezienia odpowiedzi na pytanie, jakie typy postaw wobec współpracy partnerskiej reprezentują badani oraz jakie czynniki różnicują te typy.

Wyniki badań mogą okazać się istotne dla organizacji pozarządowych, instytucji rynku pracy, aby budując partnerstwa lokalne, stwarzać realne szanse zatrudnienia dla osób bezrobotnych w ten sposób przyczyniając się do rozwoju społeczności lokalnych. Zgromadzony materiał treściowy wydaje się istotny również dla polityków społecznych, socjologów, pedagogów oraz innych, dla których problematyka współpracy partnerskiej jest ważna z uwagi na pełnione zadania zawodowe.

## 2. Problemy badawcze

W toku badań poszukiwano odpowiedzi na następujące pytania:

1. Jakie postawy (w aspekcie komponentu afektywnego, poznawczego oraz w aspekcie komponentu behawioralnego) przejawiają osoby badane wobec współpracy partnerskiej?
2. Czy istnieją różnice w zakresie postaw pomiędzy badanymi grupami osób i jakich aspektów dotyczą?
3. Czy istnieją zależności, a jeżeli tak, to jakie pomiędzy reprezentowanymi postawami wobec współpracy partnerskiej a elementami sytuacji społeczno-zawodowej badanych, ich doświadczeniem we współpracy partnerskiej a systemem wartości?

W niniejszym opracowaniu, uwzględniając wskazania zawarte w literaturze dotyczącej metodologii badań, nie stawiano hipotez do pytań badawczych o charakterze diagnostycznym, sformułowano je natomiast do pytań dotyczących związków zależnościowych (por. Łobocki, 1999, s.126-127). Na podstawie analizy dotychczasowego stanu wiedzy na temat postaw sformułowano następujące założenia hipotetyczne:

1. Występują zależności pomiędzy postawami wobec współpracy partnerskiej na rzecz rynku pracy a wybranymi elementami sytuacji społeczno-zawodowej badanych pracowników.

Przypuszczalnie czynnikami różnicującymi postawy badanych będzie wiek, poziom wykształcenia, sytuacja rodzinna, sytuacja materialna, a także pełniona funkcja zawodowa, ocena własnych uprawnień zawodowych, wysokość zarobków oraz rodzaj zatrudnienia. Na istnienie związków pomiędzy postawami a niektórymi cechami społeczno-demograficznymi zwracają uwagę, np. T. Mądrzycki (1977) czy M. Pakuła, 2007.

2. Występują zależności pomiędzy postawami wobec współpracy partnerskiej na rzecz rynku pracy a doświadczeniem we współpracy partnerskiej badanych pracowników.

Należy się spodziewać, iż osoby posiadające doświadczenie w tym zakresie będą reprezentować wyższy poziom wiedzy na temat partnerstwa lokalnego, jako że mieli oni możliwość uczestnictwa w szkoleniach, podwyższania poziomu wiedzy poprzez rozmowy z osobami doświadczonymi w tym zakresie, jak również poprzez działania własne. Związek postaw z doświadczeniem podkreślają S. Nowak 1973, M. Marody 1976, T. Mądrzycki 1977 czy M. Budgol (2007).

3. Występują zależności pomiędzy postawami wobec współpracy partnerskiej na rzecz rynku pracy a systemem wartości badanych pracowników. Założenie to opiera się na wynikach badań m.in. M. Winiarskiego (2006), M. Pakuły (2007), która dowiodła

współwystępowania zależności pomiędzy postawami osób starszych wobec edukacji a ich systemem wartości. Istnienie związku pomiędzy postawami i wartościami podkreślają również K. Sopuch (1994) czy B. Wojciszke (2006).

Globalną zmienną zależną w proponowanych badaniach uczyniono zatem postawy pracowników sektora publicznego i pozarządowego wobec współpracy partnerskiej na rzecz rynku pracy.

W jej skład wchodzi zmienne zależne szczegółowe, wyłonione na podstawie o trójczłonowej, strukturalnej koncepcji postawy, czyli komponentów: poznawczego, emocjonalno-oceniającego i behawioralnego. Postawa jako zjawisko nieobserwowalne zdefiniowana została całkowicie w terminach cech ukrytych, zatem wskaźniki postaw mają charakter inferencyjny. Najczęstszym rodzajem wskaźników występujących w badaniu wszystkich komponentów postaw są stwierdzenia werbalne. Trudności natury technicznej praktycznie uniemożliwiają zastosowanie konkretnych zachowań jako wskaźników postawy lub jej komponentu behawioralnego. Podobnie zresztą jak zachowania, reakcje ekspresyjne nie mogą być stosowane jako wskaźniki w badaniach masowych. Zdaniem M. Marody (1976, s.42-45), ani opinie człowieka ani jego zachowania nie stanowią nieomylnego wskaźnika subiektywnych inklinacji i preferencji, które tworzą postawę. Mając świadomość tej sytuacji, przyjął, że w niniejszych badaniach wskaźnikami postaw będą werbalne deklaracje respondentów.

Wskaźnikami komponentu poznawczego są wypowiedzi respondentów odzwierciedlające ich stan wiedzy na temat korzyści wynikających z zawarcia partnerstwa, regulacji prawnych związanych z funkcjonowaniem w partnerstwie oraz przekonań na temat skuteczności wspólnego działania.

Wskaźnikami komponentu emocjonalno-oceniającego są: ocena partnerstwa jako wartości, ocena słuszności działania w partnerstwie, ocena własnych doświadczeń w tym zakresie oraz opinie dotyczące stosunku emocjonalnego do działania w partnerstwie z innym podmiotem.

Komponent behawioralny to deklaracje badanych na temat ich zamierzeń i planów związanych z realizacją zadań zawodowych w aspekcie współpracy partnerskiej.

Zmienne niezależne z kolei obejmowały:

- cechy społeczno-demograficzne badanych, takie jak: wiek, płeć, staż pracy, miejsce zamieszkania, miejsce pracy, wykształcenie,
- elementy sytuacji społeczno-zawodowej: sytuacja rodzinna, średni miesięczny dochód, zajmowane stanowisko, zakres uprawnień,

- hierarchię wartości,
- doświadczenie we współpracy partnerskiej z innymi podmiotami.

Zmiany postaw ludzkich i międzyludzkich nie dokonują się automatycznie. Proces zmiany jest długotrwały i obejmuje trzy sfery: świadomościową, emocjonalno-motywacyjną oraz behawioralną. „Powolne zmiany w tej dziedzinie dokonują się w wyniku doświadczeń i przeżywania przez jednostki i grupy społeczne nowych różnorodnych sytuacji oraz formułowania się ich systemu wartości, kreowanych i preferowanych w nowej rzeczywistości” (Winiarski, 2006, s.445).

### 3. Metoda, techniki i narzędzia badawcze

Badania empiryczne wymagają dokładnego planowania. Jednym z elementów wspomnianego planowania jest dobór:

- metody,
- technik badań i narzędzi badawczych.

Przy doborze metod i technik badawczych należy pamiętać o sposobie i zakresie strukturalizacji obszaru badań. Innymi słowy, przyjęcie określonych problemów badawczych wyznacza ramy możliwych do zastosowania metod i technik pozyskiwania danych empirycznych.

W badaniach zastosowano metodę sondażu diagnostycznego<sup>8</sup>, a w jej ramach technikę ankiety. Wykorzystano następujące narzędzia badawcze:

1. Kwestionariusz do badania postaw pracowników sektora publicznego oraz pozarządowego wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy (własnego autorstwa) (zob. aneks).

2. Test *Value Survey* (VS) M. Rokeacha (polska adaptacja) w wersji E, tzw. Skala Wartości.

**Kwestionariusz do badania postaw pracowników sektora publicznego oraz pozarządowego wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy (własnego autorstwa)** składa się z trzech części. Pierwsza część poświęcona została zdiagnozowaniu

---

<sup>8</sup> Sondaż diagnostyczny jest metodą badań, której podstawową funkcją jest gromadzenie informacji o interesujących badacza problemach w wyniku relacji słownych osób badanych, zwanych respondentami. Metodę sondażu zaleca się stosować szczególnie wtedy, gdy pragniemy dowiedzieć się o opiniach (także przekonaniach) na temat interesujących nas spraw [...]. Przydatna może okazać się również w badaniach postaw (Łobocki, 2000, s.243-244).

cech społeczno-demograficznych badanych. Druga służy zbadaniu ich sytuacji społeczno-zawodowej, w ramach której zostały uwzględnione następujące elementy: pełniona funkcja zawodowa, ocena zakresu własnych uprawnień w instytucji/organizacji, doświadczenie we współpracy z innymi podmiotami. Doświadczenie analizowano, biorąc pod uwagę przedmiot współpracy, czas jej trwania, przyczyny rozpoczęcia wspólnego działania, ewentualne trudności występujące podczas działań i sposoby radzenia sobie z nimi.

Trzecia, ostatnia, część została poświęcona zbadaniu komponentu emocjonalno-oceniającego postaw osób badanych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy, a więc dotyczy oceny partnerstwa jako wartości, oceny słuszności działania w partnerstwie, oceny własnych doświadczeń w tym zakresie. Narzędzie służy również do diagnozy komponentu poznawczego postawy, a więc poddano diagnozie rozumienie podstawowych pojęć, takich jak: partnerstwo lokalne, rynek pracy, bezrobocie. Rozpoznaniu podlegała również wiedza badanych z zakresu aspektów prawnych współpracy partnerskiej, korzyści i utrudnień wspólnego działania, umiejętności, celów i zasad współdziałania. Obejmuje również komponent behawioralny postaw, a więc deklaracje badanych na temat ich zamierzeń i planów związanych z realizacją zadań zawodowych w aspekcie współpracy partnerskiej.

**Test *Value Survey* (VS) M. Rokeacha (polska adaptacja) w wersji E, tzw. Skala Wartości.** Narzędzie to ma za zadanie pomiar wartości podmiotowych, czyli cech człowieka, celów stanowiących jego życiowe priorytety oraz sposobów ich realizacji. Składa się ono z dwu podskal, z których każda zawiera po 18 pozycji. Pierwsza z podskal służy do pomiaru wartości ostatecznych, a druga do pomiaru wartości instrumentalnych (Brzozowski, 1987, s.81 - 82).

Adaptacji narzędzia na potrzeby badań prowadzonych w Polsce dokonał - za zgodą autora - P. Brzozowski. Zdaniem P. Brzozowskiego (1987, s. 94-95) ze względu na swoistą budowę VS możliwe jest określenie rzetelności jedynie w oparciu o analizę testowo-retestową, czyli stopień stabilności. Badania autora wykazały wysoką stabilność całych skal (nieco niższe współczynniki uzyskano w przypadku skali wartości instrumentalnych, co tłumaczy się ich mniej centralną pozycją w systemie przekonań). Natomiast poszczególne wartości w obydwu systemach uzyskiwały współczynniki stabilności raczej umiarkowanie wysokie. Przeciętne współczynniki stabilności dla całych systemów wartości ostatecznych i instrumentalnych wyniosły odpowiednio: 0,95 i 0,91, były więc bardzo wysokie. Średnie współczynniki dla pojedynczych wartości wyniosły 0,66 w przypadku wartości ostatecznych i 0,57 w przypadku wartości instrumentalnych, a zatem były umiarkowanie wysokie (Brzozowski, 1987).



Analogicznie do oryginału Skala Wartości posiada dwie podskale, które zawierają po 18 pozycji. Są to nazwy wartości odpowiadające określeniom w oryginale, użyte w formie rzeczownikowej w wypadku wartości ostatecznych i przymiotnikowej w przypadku wartości instrumentalnych. Pozycje w obu podskalach opatrzone są zwrotami definiującymi (Brzozowski, 1987, s.86-87). W podskali służącej do badania wartości ostatecznych umieszczone zostały następujące pozycje wartości wraz ze zwrotami definiującymi:

- bezpieczeństwo narodowe (zabezpieczenie przed napaścią),
- bezpieczeństwo rodziny (troska o najbliższych),
- dojrzała miłość (bliskość seksualna i duchowa),
- dostatnie życie (dobrobyt),
- mądrość (dojrzałe rozumienie życia),
- poczucie dokonania (wniesienie trwałego wkładu),
- poczucie własnej godności (samopoważanie),
- pokój na świecie (świat wolny od wojen i konfliktów),
- prawdziwa przyjaźń (bliskie koleżeństwo),
- przyjemność (miłe uczucia, brak nadmiernego pośpiechu),
- równowaga wewnętrzna (brak konfliktów wewnętrznych),
- równość (braterstwo, jednakowe szanse dla wszystkich),
- szczęście (radość, zadowolenie),
- świat piękna (piękno natury i sztuki),
- uznanie społeczne (poważanie, podziw),
- wolność (niezależność osobista, wolność wyboru),
- zbawienie (zbawienie duszy, życie wieczne),
- życie pełne wrażeń (podniecające, aktywne) (Brzozowski, 1987, s.104).

Podskala badająca wartości instrumentalne zawiera następujące pozycje wartości wraz ze zwrotami definiującymi:

- ambitny (pracowity, z aspiracjami),
- czysty (zadbany, schludny),
- intelektualista (inteligentny, myślący),
- kochający (czuły, delikatny),
- logiczny (konsekwentny, rozumny),
- niezależny (niepodporządkowany nikomu, samodzielny),
- obdarowany wyobraźnią (śmiały, twórczy),
- odpowiedzialny (niezawodny, rzetelny),

- odważny, (broniący swych przekonań),
- opanowany (powściągliwy, zrównoważony)
- o szerokich horyzontach ( o otwartym umyśle)
- pogodny (wesoły, niefrasobliwy),
- pomocny (pomagający, niosący pomoc),
- posłuszny (wypełniający polecenia, pełny szacunku),
- uczciwy (niezdolny do oszustwa, szczery, prawdomówny),
- uprzejmy (życzliwy, grzeczny wobec innych),
- uzdolniony (o dużych umiejętnościach),
- wybaczący (gotowy do wybaczenia innym) (Brzozowski, 1987, s. 105).

Badania Skalą Wartości mogą przebiegać w sposób indywidualny i grupowy. Zadaniem respondentów jest porangowanie listy wartości ostatecznych, a następnie instrumentalnych poprzez przypisanie każdej z wartości cyfry od 1 do 18. Wartość liczbowa przypisanych cyfr ma być wyrazem wagi, jaką przykładają do poszczególnych wartości. Każda z pozycji wartości powinna mieć przypisaną inną cyfrę. Wartość najważniejsza powinna otrzymać rangę pierwszą (cyfrę 1), a najmniej ważna - rangę ostatnią (liczbę 18) (Brzozowski, 1987, s. 89).

#### **4.Teren i organizacja badań. Dobór zbiorowości**

Terenem badań uczyniono województwo lubelskie. W samym Lublinie liczba nowo zarejestrowanych stowarzyszeń i fundacji w ciągu ostatnich pięciu lat znacząco wzrosła ([www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl), dostęp z dnia 20.07.2011). Patrząc na liczbę organizacji pozarządowych w Polsce w wartościach bezwzględnych, można zauważyć, iż najwięcej organizacji znajduje się w woj. mazowieckim (15532 – zdecydowana większość z nich ulokowana jest w Warszawie), śląskim (8812), wielkopolskim (8880) i małopolskim (8332). Województwo lubelskie, liczące 5 319 (5,88%) organizacji, zajmuje 8 miejsce wśród 16 województw (Biały, 2008, s.5).

Z raportu Stowarzyszenia Klon/Jawor „Kondycja sektora organizacji pozarządowych w Polsce 2008” wynika, że liczba zarejestrowanych NGO w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców dla woj. lubelskiego wynosi 15 (Dec, 2009, s.3).

Problemem, z którym Lubelszczyzna zmaga się od lat, jest wysoki poziom bezrobocia. Ponad połowa pozostających bez pracy to osoby długotrwale bezrobotne, o niskich

kwalifikacjach zawodowych, a także matki samotnie wychowujące dzieci oraz kobiety, które po urodzeniu dziecka nie wróciły już do aktywności zawodowej. Lubelszczyzna przoduje w liczbie osób długotrwale bezrobotnych w Polsce (Sytuacja na rynku pracy w Polsce. Raport kwartalny II/2009. Raport Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, [http://analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ\\_i\\_raporty/raport\\_ikw\\_09.pdf](http://analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ_i_raporty/raport_ikw_09.pdf), (dostęp z dnia 12.06.2011)).

Stąd też do priorytetów Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy miasta Lublin na lata 2007 - 2013 należy aktywny udział partnerów społecznych w realizacji działań na rzecz rozwoju lokalnego rynku pracy, które sprzyjają zatrudnieniu. Aktywna polityka rynku pracy musi opierać się bowiem na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi, w szczególności na realizacji wspólnych przedsięwzięć, zawiązywaniu partnerstw oraz uzupełnianiu oferty usług publicznych służb zatrudnienia przez partnerów społecznych (Program promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy miasta Lublin na lata 2007 - 2013, 2006, s.27).

Aby zrealizować założenia badawcze, zebrałam opinie 203 osób dobranych w sposób celowy. Podstawą doboru było kryterium zatrudnienia w sektorze publicznym lub w sektorze pozarządowym w organizacji lub instytucji działającej w obszarze rynku pracy.

Badaniami objęłam 137 osób pracujących w instytucjach publicznych i 66 osób reprezentujących organizacje pozarządowe działające w obszarze rynku pracy. W badaniach uczestniczyły w większości tzw. osoby znaczące w danej instytucji lub organizacji (kierownicy, dyrektorzy, prezesi), jako że są to osoby podejmujące decyzje strategiczne dla rozwoju danej instytucji/organizacji.

Dobór respondentów został uwarunkowany potrzebą poznawczą, tzn. istnieje niewiele - jak dotąd - badań na temat postaw tej kategorii osób wobec partnerstwa lokalnego. Dobierając osoby do badań, zastosowałam następujące kryteria:

- posiadanie zatrudnienia w instytucji państwowej/organizacji pozarządowej działającej w obszarze rynku pracy,
- pełnienie w wyżej wymienionej instytucji lub organizacji pozarządowej funkcji kierowniczej lub bycie osobą decyzyjną.

## 5.Charakterystyka społeczno-demograficzna badanej grupy

Dotychczasowe badania nad uwarunkowaniami postaw ukazują dużą rolę czynników demograficznych, m.in. takich jak: płeć, wiek, miejsce zamieszkania, struktura rodziny czy sytuacja materialna. W związku z tym w niniejszych badaniach zwrócono uwagę na wyżej wymienione zmienne.

Pierwszą analizowaną zmienną była płeć badanych. Jak wykazały analizy kobiety stanowiły większość badanych - zarówno wśród pracowników sektora publicznego (89,05%), jak i wśród reprezentantów organizacji pozarządowych (84,85%). Mężczyźni natomiast stanowili odpowiednio: 10,95% i 15,15% badanych.

Tab.3. Płeć osób badanych

Lp.	Płeć	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Kobieta	122	89,05	56	84,85
2	Mężczyzna	15	10,95	10	15,15
Razem		137	100,0	66	100,0

Kolejną analizowaną zmienną był wiek. Jak wykazał materiał empiryczny, w grupie pracowników państwowych prawie połowa badanych była w wieku wczesnej dorosłości (do 35 roku życia). Co dziesiąty badany (10,95%) był w wieku do 25 lat, a co czwarty w wieku do 35 lat. Tylko jedna osoba przekroczyła 60 rok życia. Z kolei wśród pracowników sektora pozarządowego co czwarta osoba badana (39,39%) była w wieku do 35 lat.

Analiza wieku badanych w obu grupach wskazuje, że zarówno w jednej jak i drugiej grupie przeważały osoby młode (do 35 roku życia).

Tab.4. Wiek osób badanych

Lp.	Wiek	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Do 25 lat	15	10,95	14	21,21
2	Od 25,1- 35 lat	54	39,42	12	18,18
3	Od 35,1 - 45 lat	44	32,12	16	24,24
4	Od 45,1- 60 lat	23	16,79	24	36,36

5	Powyżej 60 lat	1	0,72	0	0,0
Razem		137	100,0	66	100,0

Wśród badanych osób większość pozostawała w związkach małżeńskich. Wśród pracowników państwowych osób będących w związkach małżeńskich było 86 (62,77%), 37 osób (27,01%) pozostawało w stanie wolnym. Dziewięć osób (6,57%) było rozwiedzionych, trzy owdowiałe (2,19%) i dwie żyjące w konkubinacie (1,46%). Podobny przekrój wystąpił w grupie pracowników sektora społecznego. Większość badanych (63,64%) pozostawała w związkach małżeńskich, co piąta osoba była stanu wolnego (21,21%), 8 osób było rozwiedzionych i dwie owdowiałe.

Tab.5. Stan cywilny osób badanych

Lp.	Stan cywilny	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Kawaler/panna	37	27,01	14	21,21
2	Żonaty/mężatka	86	62,77	42	63,64
3	Rozwiedziony/rozwiedziona	9	6,57	8	12,12
4	Wdowiec/wdowa	3	2,19	2	3,03
5	Żyję w konkubinacie	2	1,46	0	0,0
Razem		137	100,0	66	100,0

Analizując sytuację rodzinną badanych, należy podkreślić, iż nie zauważono różnic istotnych statystycznie w tym zakresie pomiędzy badanymi grupami. W grupie pracowników państwowych rozkład wyników był bardzo równomierny, tzn. 34,31% badanych posiada 2-3 dzieci, zbliżony odsetek badanych, bo 32,85%, posiada jedno dziecko i 32,12% nie posiada dziecka. Tylko 1 respondent wychowuje więcej niż trójkę dzieci. Podobnie przedstawia się struktura rodzin pracowników sektora non-profit. Warty podkreślenia wydaje się być fakt, że aż ponad jedna trzecia badanych osób pozostająca w związku małżeńskim nie posiada dzieci.

Tab.6. Sytuacja rodzinna badanych

Lp.	Sytuacja rodzinna	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Nie mam dzieci	44	32,12	26	39,39
2	Mam 1 dziecko	45	32,85	14	21,21
3	Mam 2-3 dzieci	47	34,31	26	39,39

4	Mam powyżej 3 dzieci	1	0,72	0	0,0
Razem		137	100,0	66	100,0

Wykształcenie badanych osób było dość zróżnicowane. W grupie pracowników państwowych dominowały osoby z wykształceniem wyższym (66 osób - 48,17%). Stosunkowo liczna była również grupa osób legitymujących się wykształceniem średnim – 47 osób (34,31%). Warto dodać, iż 12 osób miało ukończone studia podyplomowe. Z kolei w przypadku osób zatrudnionych w sektorze pozarządowym niespełna połowa badanych legitymowała się wykształceniem średnim (48,49%), znaczący odsetek osób posiadał wyższy poziom wykształcenia (wyższe – 33,33 %; niepełne wyższe – 12,12%). Cztery osoby ukończyły studia podyplomowe. Szczegółowe dane przedstawia tabela nr 7.

Tab.7. Poziom wykształcenia osób badanych

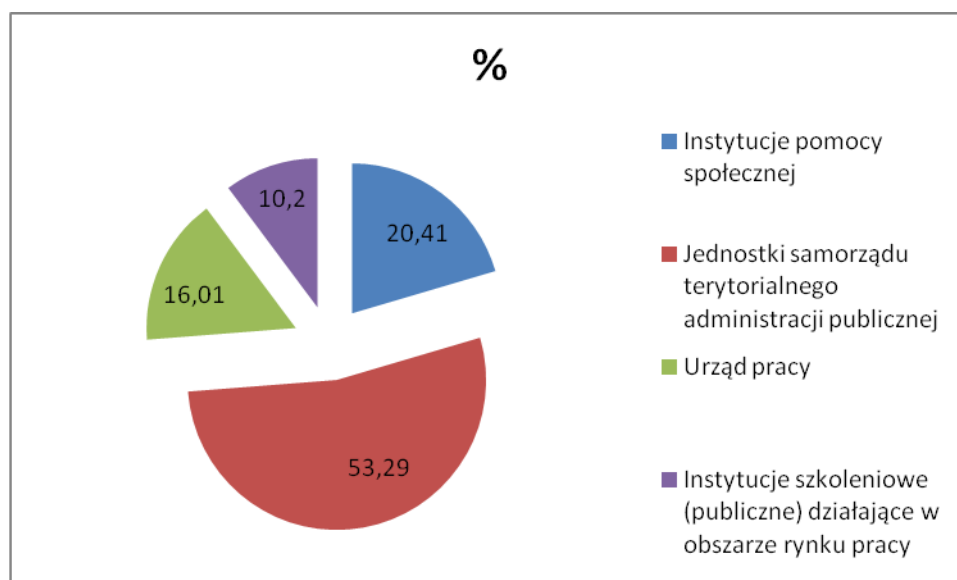
Lp.	Poziom wykształcenia	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Wyższe	66	48,17	22	33,33
2	Niepełne wyższe	8	5,84	8	12,12
3	Średnie	47	34,31	32	48,49
4	Studia podyplomowe	12	8,76	4	6,06
5	Brak danych	4	2,92	0	0,0
Razem		137	100,0	66	100,0

Prawie połowa (45,98%) badanych pracowników państwowych to mieszkańcy miasta powyżej 300 tys. mieszkańców. Co trzecia osoba badana zamieszkuje małe miasto (do 100 tys. mieszkańców) (30,66%). Jedyne 17,52% badanych to mieszkańcy wsi. Inaczej sytuacja przedstawia się w grupie osób reprezentujących tzw. trzeci sektor. Ponad jedna trzecia badanych zamieszkiwała wieś (39,39%) lub małe miasto (36,36%). Jedną piątą badanych (21,21%) stanowili mieszkańcy miasta od 100 tys. do 300 tys. Tylko 2 osoby zamieszkiwały duże miasto.

Tab.8. Miejsce zamieszkania osób badanych

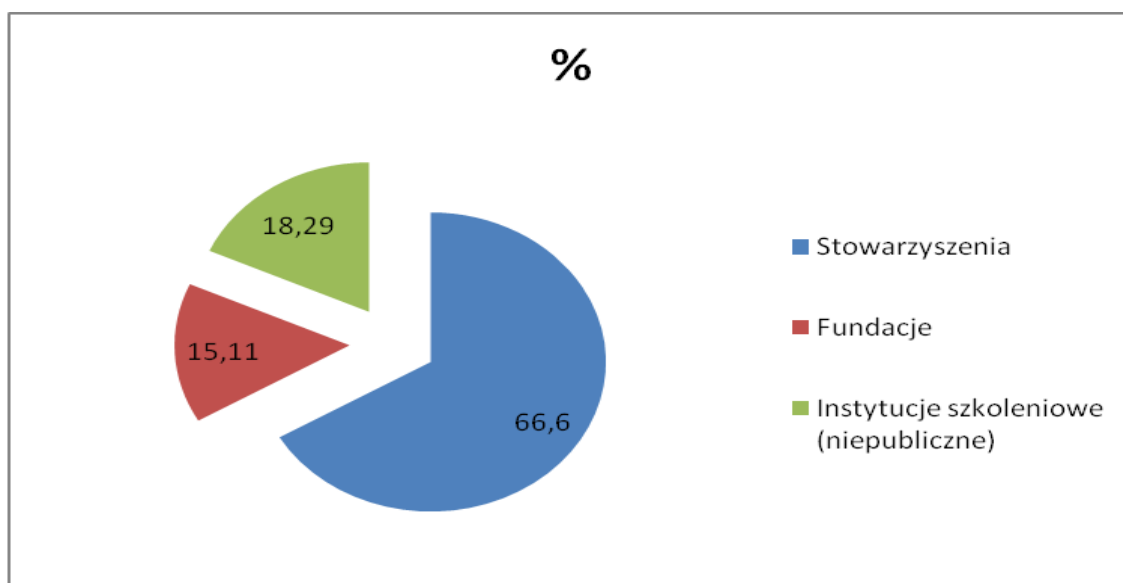
Lp.	Miejsce zamieszkania	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Wieś	24	17,52	26	39,39
2	Miasto do 100 tys. mieszkańców	42	30,66	24	36,36
3	Miasto od 100 tys. do 300 tys. mieszkańców	8	5,84	14	21,21
4	Miasto powyżej 300 tys. mieszkańców	63	45,98	2	3,03
Razem		137	100,0	66	100,0

Ponad połowa badanych pracowników państwowych (53,29%) była zatrudniona w jednostkach samorządu terytorialnego administracji publicznej, jedna piąta badanych (20,41%) to pracownicy instytucji pomocy społecznej. Dwadzieścia dwie osoby (16,01%) to pracownicy urzędów pracy, zaś pozostałe czternaście osób (10,2%) to kadra zatrudniona w instytucjach szkoleniowych działających w obszarze rynku pracy.



Wykres 2. Miejsca zatrudnienia pracowników państwowych

Z kolei pracownicy sektora pozarządowego to osoby w większości zatrudnione w stowarzyszeniach (44 osoby - 66,6%). Niespełna 20% badanych jako miejsce pracy podała instytucję szkoleniową, a 15,11% fundację.



Wykres 3. Miejsca zatrudnienia pracowników pozarządowych

Interesująco przedstawia się sytuacja zawodowa badanych osób. W grupie pracowników instytucji państwowych jedną trzecią badanych (33,58%) stanowią osoby z dość niewielkim stażem pracy (do 5 lat). Prawie jedną czwartą badanych (24,09%) tworzą osoby ze znaczącym stażem pracy (powyżej 20 lat). Podobny rozkład procentowy wyników ze względu na staż pracy dał się zaobserwować w grupie pracowników organizacji społecznych.

Tab.9. Staż pracy osób badanych

Lp.	Staż pracy ogółem	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Do 5 lat	46	33,58	22	33,33
2	Od 5,1 do 10 lat	20	14,59	12	18,18
3	Od 10,1 do 15 lat	19	13,87	8	12,12
4	Od 15,1 do 20 lat	19	13,87	2	3,03
5	Powyżej 20 lat	33	24,09	22	33,33
Razem		137	100,0	66	100,0



Zapytano również respondentów o staż pracy w obecnym miejscu pracy. Jak wynika z dokonanych analiz, 38,68% badanych pracowników sektora publicznego pracuje w danej instytucji publicznej od 5 do 10 lat, po 15,33% jest zatrudniona w niej od 10 do 15 lat lub od 15-20 lat. Najmniej liczną grupę stanowią osoby z dość krótkim stażem pracy, czyli do 5 lat (8,76%) oraz ze znacznym stażem pracy, czyli powyżej 20 lat (12,41%). Nieco inaczej przedstawia się staż pracy pracowników trzeciego sektora. Tutaj większość osób (54,55%) posiada dość krótki staż zatrudnienia (do 5 lat), co trzecia osoba (30,3%) jest w niej zatrudniona od 10 lat. Tylko kilka osób może poszczycić się znacznym stażem pracy. Prawdopodobnie jest to związane z faktem, iż sektor organizacji społecznych w Polsce jest sektorem młodym, dopiero rozwijającym się.

Tab.10. Staż pracy w obecnym miejscu pracy

Lp.	Staż pracy w obecnym miejscu pracy	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Do 5 lat	12	8,76	36	54,55
2	Od 5,1 do 10 lat	53	38,68	20	30,3
3	Od 10,1 do 15 lat	21	15,33	4	6,06
4	Od 15,1 do 20 lat	21	15,33	2	3,03
5	Powyżej 20 lat	17	12,41	4	6,06
6	Brak danych	13	9,49	0	0,0
Razem		137	100,0	66	100,0

Zapytano również badanych pracowników o rodzaj zatrudnienia. Dane zamieszczone w tabeli 11 pokazują, iż większość osób badanych pracujących w sektorze publicznym zatrudniona jest na umowę o pracę w pełnym (89,05%) lub niepełnym (5 osób-3,65%) wymiarze czasu pracy. W przypadku pracowników sektora pozarządowego występuje inny rodzaj zróżnicowania w zakresie rodzaju zatrudnienia. Jedna trzecia pracowników sektora pozarządowego zatrudniona jest na pełny etat (33,33%). Ale zdecydowana większość posiada albo niepełny wymiar etatu (18,18%), albo pozostaje na tzw. tymczasowym zatrudnieniu (27,27%) lub jest zatrudniona na umowę zlecenie (21,21%).

Tab.11.Rodzaj zatrudnienia

Lp.	Rodzaj zatrudnienia	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Pełny etat	122	89,05	22	33,33
2	Pół etatu	5	3,65	12	18,18
3	Praca tymczasowa	3	2,19	18	27,27
4	Inny rodzaj pracy (np. umowa zlecenie)	5	3,65	14	21,21
5.	Brak danych	2	1,46	0	0,0
Razem		137	100,0	66	100,0

Rozkład wyników dotyczący wysokości zarobków miesięcznych netto okazał się nierównomierny w przypadku osób pracujących w sektorze publicznym. Połowa badanych (50,36%) deklarowała wysokość uposażenia miesięcznego mieszczącego się w granicach od 1001 zł do 2 000 zł. Co trzecia osoba (35,04%) deklarowała, że osiąga wynagrodzenie miesięczne mieszczące się w przedziale od 2001 zł do 3500 zł. Niewiele, bo tylko 7 osób (5,11%), wskazało na dość wysoki poziom wynagrodzenia (ponad 3500 zł). Co ciekawe, w grupie pracowników państwowych znalazło się również 11 osób (8,03%), których dochód miesięczny wynosił około 1000 zł.

Inaczej przedstawia się sytuacja finansowa pracowników sektora pozarządowego. Prawie 40 % pracowników deklaroowało osiągnięcie miesięcznie najniższego wynagrodzenia (do 1000 zł). Z kolei wynagrodzenie miesięczne netto ponad jednej trzeciej badanych (36,36%) mieści się w granicach do 2000 zł, a co czwarty (24,2%) otrzymuje dość wysoką pensję (do 3500 zł). W badanej grupie nie było osób zarabiających powyżej 3500 zł.

Tab.12. Zarobki miesięczne (netto) badanych

Lp.	Zarobki miesięczne	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Do 1000 zł	11	8,03	26	39,39
2	Od 1001 – 2000 zł	69	50,36	24	36,36
3	Od 2001-3500 zł	48	35,04	16	24,24
4	Powyżej 3500 zł	7	5,11	0	0,0
5	Brak danych	2	1,46	0	0,0
Razem		137	100,0	66	100,0

Wyniki badań wykazały, że sytuacja materialna większości badanych okazała się być mało satysfakcjonująca. Ponad 13% pracowników sektora publicznego i 18% badanych sektora pozarządowego określiło własną sytuację materialną jako złą lub bardzo złą. Większość badanych (niezależnie od sektora) oceniło swoje położenie materialno-bytowe jako przeciętne (110 osób - 80,29% - sektor publiczny i 52 osoby - 78,78% - sektor pozarządowy). Warto podkreślić, iż tylko pojedyncze osoby oceniały swoje położenie materialne bardzo dobrze.

Tab.13.Sytuacja materialna badanych

Lp.	Sytuacja materialna	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Bardzo dobra	9	6,57	2	3,03
2	Przeciętna	110	80,29	52	78,78
3	Zła	9	6,57	6	9,09
4	Bardzo zła	9	6,57	6	9,09
Razem		137	100,0	66	100,0

Jednym z wyznaczników sytuacji bytowej jest rodzaj wydatków, na jakie może sobie pozwolić dana osoba czy rodzina. Analiza danych uzyskanych w tym zakresie wskazuje na lepsze położenie materialne pracowników instytucji publicznych. Połowa z nich (50,36%) wskazała, iż korzysta z wizyt prywatnych u specjalistów, niespełna połowę badanych (41,6%) stać jest też na wczasy w kraju, a 13,13% osób na wczasy za granicą. Badani reprezentujący organizacje społeczne deklarowali niższy poziom funkcjonowania materialnego. Co piąta osoba badana (21,21%) korzysta z wizyt u prywatnych specjalistów, również co piąty pracownik organizacji pozarządowej może sobie pozwolić na wczasy za granicą (21,21%). Budżet niespełna 40% badanych pozwala na korzystanie z wypoczynku w kraju.

Tab.14. Rodzaje wydatków, na jakie stać rodzinę

Lp.	Rodzaje wydatków na jakie stać rodzinę	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Na prywatne wizyty u specjalistów	69	50,36	14	21,21
2	Na wczasy zagraniczne	18	13,13	14	21,21

3	Na wczasy w kraju	57	41,6	26	39,39
4	Na inne wydatki	20	14,6	16	24,24

\*dane nie sumują się do 100%, ponieważ wybór był wielokrotny

Podsumowując uzyskane wyniki badań warto podkreślić, iż większość ankietowanych pracowników to osoby młode, pozostające w związkach małżeńskich. Zazwyczaj zatrudnione w instytucji czy organizacji społecznej na etat, o przeciętnej sytuacji materialnej. Generalnie zadowolone ze swojej sytuacji społeczno-zawodowej.

## 6. Uwagi o statystycznym opracowaniu wyników

1. Pierwszym etapem postępowania statystycznego było określenie rozkładu wartości poszczególnych zmiennych w grupie pracowników państwowych oraz grupie pracowników pozarządowych.

2. Następnie dokonano porównania poszczególnych komponentów (emocjonalno-oceniającego, poznawczego oraz behawioralnego) postaw pomiędzy grupami osób badanych. Z uwagi na jakościowy charakter większości analizowanych zmiennych do porównań zastosowano test  $\chi^2$  (por. Blalock, 1975).

3. Kolejnym etapem postępowania badawczego było wyróżnienie typów postaw pracowników państwowych oraz pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy. Typy postaw wyróżniono na podstawie wyników analizy skupień<sup>9</sup> za pomocą metody *k*-średnich. Stopień nasilenia poszczególnych komponentów postawy określono na podstawie wartości dolnego oraz górnego kwartyla<sup>10</sup>. Ze względu na odmienność struktury poszczególnych komponentów postawy (por. aneks) wyróżniono kwartyly osobno dla poszczególnych komponentów.

<sup>9</sup> Analiza skupień jest „zbiorem metod służących do wyodrębnienia homogenicznych podpopulacji spośród obiektów pochodzących z populacji heterogenicznej. Podstawowa idea analizy skupień jest znajdowanie grup (skupień) obiektów, które są bardziej podobne (w sensie zastosowanej miary) do obiektów współtworzących dane skupienie (wewnątrz grupy) aniżeli do obiektów innych skupień (Brzeziński, 1987, s.185).

<sup>10</sup> Górny kwartył jest wartością zmiennej, powyżej której mieści się 25 procent przypadków i poniżej której mieści się 75 procent przypadków. Górny kwartył jest 75. punktem centylowym [...], a dolny kwartył jest 25. punktem centylowym (Ferguson, Takane, 2004, s.507).

4. Kolejnym etapem było dokonanie próby określenia charakterystyk opisowych osób tworzących poszczególne typy postaw ze względu na zmienne społeczno-demograficzne, doświadczenie w zakresie współpracy partnerskiej oraz hierarchię wartości.

5. Wszystkich obliczeń statystycznych dokonano za pomocą programu SPSS/PC.

## **Rozdział IV. Postawy pracowników sektora publicznego i sektora pozarządowego wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy – analiza empiryczna**

### **1. Komponent poznawczy postaw wobec współpracy partnerskiej na rzecz rynku pracy**

Charakterystyki postaw dokonałam stosując opis poszczególnych jej komponentów. Pierwszym z nich był komponent poznawczy. W niniejszych badaniach uwzględniłam następujące elementy komponentu poznawczego postawy: wiedzę badanych na temat poziomu bezrobocia w kraju oraz w województwie lubelskim, znajomość przepisów prawnych (krajowych i europejskich) regulujących kwestie partnerstwa lokalnego, korzyści, jakie można osiągnąć poprzez współpracę partnerską, przekonania na temat barier współpracy partnerskiej. Ważnym aspektem była znajomość zagadnień związanych z funkcjonowaniem partnerstw lokalnych jako kluczowej i długotrwałej formy wzmacniania szans na zatrudnienie dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Jak wykazały przeprowadzone analizy, badani różnią się poziomem wiedzy na temat zjawiska bezrobocia. Aż 77,37% badanych pracowników państwowych poprawnie określiło wskaźnik tego problemu w naszym kraju. Błędną odpowiedź podało 31 respondentów. Niepokojący wydaje się fakt niedysponowania pełną wiedzą w tym zakresie pracowników trzeciego sektora. W tej grupie niespełna 80% badanych udzieliło błędnej odpowiedzi. Szczegółowe dane zawiera tabela 15.

Tab.15. Stan wiedzy na temat rozmiarów bezrobocia w kraju

Lp.	Wiedza na temat poziomu bezrobocia w kraju	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Odpowiedź poprawna	106	77,37	17	25,76
2	Odpowiedź niepoprawna	31	22,63	49	74,24
Razem		137	100,0	66	100,0

$\chi^2=0,493$ ;  $df=2$ ;  $p=0,78$

Aby dowiedzieć się kim są osoby niemające wiedzy w tak ważnej kwestii dokonano dodatkowych korelacji w grupie pracowników pozarządowych. W świetle uzyskanych

wyników co trzeci (28,6%) pracownik sektora pozarządowego podający odpowiedź niepoprawną to osoba o krótkim stażu pracy (do jednego roku) lub o znacznym (powyżej 20 lat) stażu pracy. Warto zauważyć, iż co druga osoba udzielająca nieprawidłowej odpowiedzi była po 50 roku życia.

Badanym zadano też pytanie dotyczące wysokości wskaźnika bezrobocia w województwie lubelskim. Uzyskane wyniki badań nie są również zadowalające. W zdecydowanie lepszym świetle prezentują się pracownicy instytucji państwowych, którzy w większości (66,42%) dysponowali rzetelną wiedzą z badanego zakresu. Z kolei przedstawiciele sektora społecznego w zdecydowanej większości (80,3%) wykazali się brakiem wiedzy z tego obszaru. Różnice pomiędzy grupami są istotne statystycznie na poziomie  $p=0,003$ .

Tab.16. Stan wiedzy na temat rozmiarów bezrobocia w województwie lubelskim

Lp.	Wiedza na temat wskaźnika bezrobocia w województwie lubelskim	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Odpowiedź poprawna	91	66,42	13	19,7
2	Odpowiedź niepoprawna	46	33,58	53	80,3
Razem		137	100,0	66	100,0

$\chi^2= 11,77$ ;  $df=2$ ;  $p=0,003$

W wyniku dokonania korelacji pomiędzy stanem wiedzy pracowników pozarządowych na temat rozmiarów bezrobocia w województwie lubelskim a ich stażem pracy oraz wiekiem uzyskano szczegółowe informacje na ich temat. A mianowicie, jak wykazały przeprowadzone analizy co trzecia osoba (37,5%) udzielająca nieprawidłowej odpowiedzi w tym zakresie cechuje się dość długim stażem pracy (ponad 20 lat). Z kolei co czwarty pracownik niemający wiedzy w tym zakresie jest osobą o dość krótkim stażu pracy (do 1 roku). Większość badanych (56,4%) z tej podgrupy to osoby będące po 45 roku życia.

Badani zostali również poproszeni o zdefiniowanie terminu: „bezrobocie”, oraz o wskazanie najważniejszych cech tego zjawiska społecznego. Analiza uzyskanych odpowiedzi pozwala na stwierdzenie, iż zdecydowana większość badanych pracowników sektora publicznego zna i poprawnie definiuje to pojęcie. Przykładem mogą być poniższe wypowiedzi badanych:

*Bezrobocie to zjawisko społeczne spowodowane deficytem miejsc pracy wobec ilości osób w wieku produkcyjnym, zdolnych do pracy. Zjawisko to powoduje liczne negatywne konsekwencje społeczne, psychologiczne (np. biedę, ubóstwo) (Kobieta, lat 38).*

*Jest to zjawisko społeczne polegające na tym, że część osób pozostaje bez zatrudnienia (mimo chęci podjęcia pracy) z różnych powodów (Kobieta, lat 27).*

*Bezrobocie to kwestia społeczna dotycząca osób pozbawionych możliwości zatrudnienia. Osoba bezrobotną jest osoba, która pozostaje w wieku aktywności zawodowej, nie pracuje i jest zdolna do podjęcia zatrudnienia (Kobieta, lat 50).*

Zadaniem dla badanych było również poprawne zdefiniowanie pojęcia „rynek pracy”. Materiał empiryczny dowiódł, iż dla osób badanych nie było to wcale łatwe zadanie, o czym świadczą albo niepoprawne odpowiedzi (14%) albo brak odpowiedzi (22%). Jednak zdecydowana większość badanych podała właściwe znaczenie tej kategorii pojęciowej.

Oto wybrane wypowiedzi badanych:

*Na rynek pracy składają się pracownicy - wykonują pracę, osoby poszukujące pracy, a także osoby bierne zawodowo. Z drugiej strony rynek pracy tworzą pracodawcy oraz instytucje pośredniczące w zatrudnieniu, dysponujące ofertami pracy i bazą danych osób poszukujących zatrudnienia (Kobieta, lat 36).*

*Na rynek pracy składają się: podaż, czyli osoby szukające pracy oraz popyt, czyli miejsca pracy w przedsiębiorstwach. Niedobór miejsc pracy prowadzi do bezrobocia (Mężczyzna, lat 55).*

*Rynek pracy stanowią zakłady pracy i instytucje, które zatrudniają lub mają możliwość zatrudnienia pracowników na danym obszarze (Mężczyzna, lat 45).*

*Rynek pracy to zasoby miejsc pracy, czyli ogół instytucji i przedsiębiorstw mogących zatrudniać pracowników (Kobieta, lat 24).*

Przez wiele lat w prawie polskim nie było zapisów dotyczących form współpracy partnerskiej. Obecnie istnieją przepisy odnoszące się do tej formy wzajemnej współpracy i współdziałania na rzecz rozwoju lokalnego (Sobolewski i inni, 2007, s.20). Na poziomie krajowym istnieją dwie regulacje prawne dotyczące partnerstwa lokalnego. Są nimi Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, rozdział I, art. 20 oraz ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r., rozdział 8, art. 21.

Jak wykazały analizy dotyczące diagnozy wiedzy badanych z zakresu znajomości przepisów prawnych regulujących omawiane kwestie, badani nie dysponują szeroką wiedzą z zakresu współpracy partnerskiej. Zadaniem badanych było wskazanie właściwych aktów prawnych dotyczących problematyki współpracy partnerskiej. Z dokonanej analizy danych



wynika, że tylko co czwarty badany (w obu grupach) wskazał poprawnie na Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej jako dokument traktujący o współpracy. Tylko niespełna połowa pracowników państwowych (46,72%) i jedna czwarta pracowników trzeciego sektora (24,24%) wskazała ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r. Co ciekawe, badani wskazywali również np. nieistniejącą ustawę o zasadach partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy (46,71%-sektor publiczny; 24,24%-sektor pozarządowy).

Tab.17.Znajomość przepisów prawnych (krajowych) regulujących kwestie partnerstwa lokalnego

Lp.	Wiedza na temat przepisów prawnych	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Ustawa o zasadach partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy	64	46,71	16	24,24
2	Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r.	64	46,71	16	24,24
3	Ustawa o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r.	43	31,39	12	18,18
4	Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z 24 kwietnia 2003 r.	34	24,82	16	24,24
5	Ustawa o zasadach prowadzenia polityki społecznej	114	83,21	38	57,57
6	Ustawa o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie z dnia 10 czerwca 2010 r.	123	89,78	46	69,7
7	Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej	34	24,82	16	24,24

- dane nie sumują się do 100%, ponieważ wybór był wielokrotny

W badaniach podjęto też aspekt znajomości europejskich aktów prawnych regulujących kwestie współpracy partnerskiej. Zapisy o znaczeniu współdziałania znajdują się w wielu dokumentach Unii Europejskiej, m.in. w Strategii Lizbońskiej. W dokumencie tym możemy m.in. przeczytać, że: „partnerzy społeczni mają do odegrania kluczową rolę we wsparciu przemian mających na celu stworzenie społeczeństwa i gospodarki opartej na

wiedzy”. Ważnym dokumentem poświęconym dialogowi społecznemu jest również Biała Księga Europejskiego Zarządzania Publicznego. Również w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki wiele miejsca poświęcono współpracy administracji samorządowej z organizacjami pozarządowymi.

Z przeprowadzonych badań wynika, że pracownicy w większości poprawnie wskazywali właściwe akty prawne, jedynie Odnowiona Strategia Lizbońska nie jest dobrze znana respondentom. Jak się okazało, tylko dwudziestu czterech (15,52%) pracowników państwowych i zaledwie dziewięciu (13,64%) pracowników organizacji społecznych dokonało w tym zakresie właściwego wyboru.

Tab.18.Znajomość aktów prawnych (na poziomie europejskim) regulujących kwestie partnerstwa lokalnego

Lp.	Znajomość aktów prawnych (na poziomie europejskim)	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Biała Księga Europejskiego Zarządzania Publicznego	125	91,24	62	93,93
2	Narodowa Strategia Spójności - Zakres realizacji projektów partnerskich określony przez Instytucję Zarządzającą Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki	75	54,74	33	50,0
3	Odnowiona Strategia Lizbońska	24	15,52	9	13,64
4	Program Operacyjny Kapitał Ludzki	80	58,4	43	65,15

- dane nie sumują się do 100%, ponieważ wybór był wielokrotny

Współpraca międzysektorowa nie należy do najprostszyc zadań. Obie strony powinny stawiać się na równorzędnej pozycji, ponieważ mają takie same prawa i obowiązki. Współpraca nie zawsze jednak oznacza partnerstwo, często występuje ona w formule nienazwanej przez obie strony (por. Jabłońska, Drażba, 2009). Rodzi utrudnienia, ale również stwarza szanse na korzyści dla obu stron.

Dane uzyskane w wyniku przeprowadzonych badań świadczą o tym, iż większość (81,02%) pracowników państwowych najczęściej wskazuje jako profit wspólnego działania poznanie się przedstawicieli obu sektorów. Ważnym aspektem okazała się też możliwość podejmowania bardziej skomplikowanych zadań (78,83%). Respondenci wskazywali również

na wzmocnienie własnej skuteczności przez wspólne działanie (75,18%) oraz na poszerzenie zasobów takich jak wiedza czy umiejętności. J. Szmagański (1998), poruszając problematykę grupowego podejmowania decyzji podkreślał m.in. możliwość dostępu do większego zasobu informacji i wiedzy, zwiększoną różnorodność poglądów oraz pełniejsze rozumienie decyzji. Przedstawiciele trzeciego sektora wyrażali zbliżone opinie na temat zysków wynikających ze współpracy partnerskiej.

Tab.19. Korzyści, jakie można osiągnąć poprzez współpracę partnerską

Korzyści, jakie można osiągnąć poprzez współpracę partnerską	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
	N	%	N	%
Wzajemne poznawanie się	111	81,02	45	68,18
Dostęp do innych metod działania, do dodatkowej wiedzy i umiejętności, co umożliwia generowanie większej liczby pomysłów	69	50,36	33	50,0
Podejmowanie się bardziej skomplikowanych zadań	108	78,83	41	65,4
Dostęp do większej puli zasobów, wiedzy i umiejętności – partnerstwo stanowi swego rodzaju nowy podmiot, który jest silniejszy niż pojedynczy wykonawca	94	68,61	39	59,09
Wzmocnienie własnej skuteczności poprzez wspólne działanie	103	75,18	43	65,15
Inne korzyści	73	53,28	27	38,5

- dane nie sumują się do 100%, ponieważ wybór był wielokrotny

Ważnym elementem współdziałania pomiędzy dwoma sektorami są przekonania pracowników na temat utrudnień, barier rodzących się w czasie wzajemnych działań. Analiza literatury jednoznacznie wskazuje, iż takowe utrudnienia są obecne we współpracy międzysektorowej. L. Gralewski (2004, s.103) wykazuje słabe strony partnerstw lokalnych na rzecz zatrudnienia. Wśród nich wymienia m.in. niski poziom wiedzy i umiejętności partnerów, „słomiany zapal” partnerów, podziały wewnętrzne grupy, niedostatek kompetentnych i zmotywowanych do działania liderów, nieumiejętność koordynacji działań na większą skalę.

Większość pracowników państwowych (55,47%) reprezentuje pogląd, iż praca w zespole wymaga dopasowania osobistych preferencji i stylów pracy partnerów, zazwyczaj jest

czasochłonna, grozi utratą autonomii. Co druga osoba (50,36%) jest zdania, iż wspólna realizacja zadań powoduje utrudnione zarządzanie, spowodowane odmiennością kultur organizacyjnych poszczególnych partnerów. Należy też podkreślić, iż analiza zgromadzonych danych ujawniła również, iż jedna czwarta badanych pracowników sektora publicznego zgadzają się z przekonaniem, że współpraca wymaga „ponoszenia przez każdego z partnerów odpowiedzialności za błędy i zobowiązania”.

Pracownicy sektora społecznego częściej niż przedstawiciele sektora publicznego wyrażali pozytywną opinię na temat współpracy partnerskiej, nie wskazując ograniczeń w poszczególnych jej płaszczyznach. Niespełna połowa (43,94%) wskazywała na trudności w zarządzaniu oraz wymieniała utrudnienia związane z czasochłonnością procesów decyzyjnych oraz na (36,36%). Co trzeci badany (31,81%) zwracał uwagę na ponoszenie przez każdego z partnerów odpowiedzialności za błędy i zobowiązania pozostałych.

Tab.20.Przekonania na temat barier, utrudnień współpracy partnerskiej

Przekonania na temat barier, utrudnień współpracy partnerskiej	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
	N	%	N	%
Utrudnione zarządzanie, spowodowane odmiennością kultur organizacyjnych poszczególnych partnerów	69	50,36	29	43,94
Wydłużenie procesów decyzyjnych	20	14,6*	21	31, 81*
Praca w zespole wymaga dopasowania osobistych preferencji i stylów pracy partnerów, zazwyczaj jest czasochłonna, grozi utratą autonomii	76	55,47	24	36,36
Ponoszenie przez każdego z partnerów odpowiedzialności za błędy i zobowiązania pozostałych	34	24,82	21	31,81

• Dane nie sumują się do 100% , ponieważ wybór był wielokrotny

\* Zależność istotna statystycznie

Warto zwrócić uwagę również na przekonania w zakresie utrudnień współpracy partnerskiej pracowników państwowych. Większość z nich (58,5%) uważa, iż współpraca partnerska grozi utratą autonomii, czasochłonnością. Osoby prezentujące taką opinię to w większości (71,8%) osoby posiadające doświadczenie w zakresie współpracy z innymi podmiotami, jednak jest to doświadczenie trwające nie dłużej niż sześć miesięcy. Wśród tej

populacji badanych przeważali pracownicy (67,9%) którzy podkreślali niewielkie trudności pojawiające się we współdziałaniu z innymi podmiotami, co czwarty badany (26,9%), współpracę partnerską oceniał bardzo dobrze, wskazując na efektywność i sprawność w tym obszarze, znalazły się też osoby, które dotychczasowe doświadczenia w zakresie współpracy oceniały przez pryzmat samych trudności<sup>11</sup>.

M. Dudkiewicz, A. Kumaniecka-Wiśniewska, G. Makowski (2006) wskazują na istnienie ważnych zasad określających proces kooperacji między organizacjami pozarządowymi i administracją publiczną, do których zaliczają zasady suwerenności stron, partnerstwa, uczciwej konkurencji, jawności, efektywności oraz skuteczności. „Kryterium skuteczności (*effectiveness*) – pozwala ocenić, czy cele działania zdefiniowane na etapie planowania zostały osiągnięte lub są osiągane według ustalonego harmonogramu. Oceniając program działania pod względem skuteczności, porównuje się jego rzeczywiste efekty z założeniami zawartymi w dokumentach programowych” (Ewaluacja w administracji publicznej. Funkcje, standardy i warunki stosowania, [www.pte.org.pl/repository/files/PTE/Ewaluacja\\_w\\_administracji\\_publicznej.pdf](http://www.pte.org.pl/repository/files/PTE/Ewaluacja_w_administracji_publicznej.pdf), dostęp z dnia 6.07.2011 r.)

Ze zgromadzonego materiału badawczego wynika, iż przekonania badanych w zakresie skuteczności współpracy partnerskiej w większości się nie różnią. Badani wyrażają pogląd, iż współpraca sprzyja rozwiązywaniu wielu problemów społecznych. Uważa tak 74,45% populacji pracowników samorządowych i 68,18% pracowników sektora non-profit. Na drugiej pozycji wymieniono możliwość wzmocnienia szans rozwojowych instytucji i organizacji lokalnych. Różnice istotne statystycznie wystąpiły w zakresie dwóch elementów: przekonań na temat zmniejszenia odsetka osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu braku pracy dzięki skutecznej współpracy międzysektorowej oraz przekonań, iż kooperacja sektorów wzmocnia potencjał każdego z partnerów, którzy w pojedynkę niewiele mogliby zdziałać.

---

<sup>11</sup> Szczegółowe dane zawierają tabele 83 i 84 znajdujące się w aneksie.

Tab. 21. Przekonania pozytywne na temat skuteczności współpracy partnerskiej

Przekonania na temat skuteczności współpracy partnerskiej	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora pozarządowego	
	N	%	N	%
Przyczynia się do rozwiązywania wielu ważnych problemów społecznych	102	74,45	45	68,18
Powoduje wzmocnienie szans rozwojowych instytucji i organizacji lokalnych	89	64,96	47	71,21
Powoduje zmniejszenie wskaźnika bezrobocia w regionie	51	37,23	33	50,0
Powoduje zmniejszenie odsetka osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu braku pracy	59	43,06*	39	59,09*
Wzmacnia potencjał każdego z partnerów, którzy w pojedynkę niewiele mogliby zdziałać	89	64,96*	33	50,0*
Przyczynia się do promocji szans środowisk lokalnych	73	53,28	31	46,96
Aktywizuje i zmusza do działania	76	55,47	33	50,0

- Dane nie sumują się do 100%, ponieważ wybór był wielokrotny
- \* Zależność istotna statystycznie

Badani pracownicy samorządowi oraz pozarządowi wyrażają również dość sceptyczne opinie na temat partnerstwa. Zdaniem niespełna połowy respondentów (43,79%) reprezentujących sektor publiczny, rzeczywista współpraca nie ma miejsca, to instytucje publiczne pełnią rolę decydującą w większości działań. Wynikać to może z faktu, iż najczęstszą formą współpracy pomiędzy sektorem społecznym i publicznym jest kontrakt. Niestety, formę relacji, jaka powstaje w przypadku kontraktu trudno uznać za partnerską ze względu na nierówność stron (administracja pełni rolę dominującą i decydującą). Istotą kontraktu jest rywalizacja między pomiotami a nie współpraca (Grewiński, 2009, s.197-198).

Co ciekawe, prawie co trzeci badany (29,2%) uważa również, iż współdziałanie to nie przyczynia się do rozwiązywania realnych problemów społecznych. Jedna piąta badanych (22,63%) jest zdania, iż współpraca wzmacnia szanse rozwojowe osób i tak już nieźle

prosperujących, a więc nie tych, na rzecz których jest zazwyczaj podejmowana. Podobne opinie wyrażają osoby badane z grupy porównawczej.

Tab.22. Przekonania negatywne na temat skuteczności współpracy partnerskiej

Lp.	Przekonania negatywne na temat skuteczności współpracy partnerskiej	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Jest zazwyczaj pozorna, instytucje publiczne decydują o większości działań	60	43,79	35	53,03
2	Nie przyczynia się do rozwiązywania realnych problemów społecznych	40	29,2	21	31,81
3	Wzmacnia szanse rozwojowe osób i tak już nieźle prosperujących	31	22,63	21	31,81

- Dane nie sumują się do 100%, ponieważ wybór był wielokrotny

Partnerstwo może być współpracą długotrwałą, zmierzającą do działania na rzecz rozwoju lokalnego, może też zostać zainicjowane do realizacji konkretnych pojedynczych projektów. Sens istnienia partnerstw leży w zdolności do zmiany myślenia i zachowania lokalnych społeczności oraz poprawy stosunków społecznych przez realizację wspólnych działań (Materiały szkoleniowe, niepublikowane „Od aktywności do kreatywności - budowanie modelu współpracy i partnerstwa publiczno-społecznego na rzecz rozwiązywania problemów społecznych”).

Kolejnym zadaniem badanych było wyjaśnienie pojęcia „partnerstwo lokalne”. Należy zaznaczyć, iż w większości respondenci posiadają wiedzę na temat tej formy współpracy, o czym świadczą poprawne sposoby rozumienia i definiowania tego zagadnienia.

Przykładem mogą być poniżej przytoczone wypowiedzi:

*Partnerstwo lokalne to współpraca instytucji, organizacji, osób fizycznych na rzecz realizacji wspólnego celu, jakim jest rozwój najbliższego środowiska lokalnego. Pomoc ludziom zamieszkującym to środowisko. Partnerów powinna łączyć zarówno wiedza na temat potrzeb, jak i chęć współpracy na rzecz rozwiązywania problemów społecznych regionu czy jego promocji (Kobieta, lat 49).*

*Nawiązanie współpracy w celu rozwiązania problemów osób potrzebujących w środowisku lokalnym wspólnymi działaniami (Kobieta, lat 36).*

*Współpraca na wielu płaszczyznach życia, angażująca różne sektory (najczęściej sektor rządowy i pozarządowy). Polega ona na tym, iż różne instytucje i organizacje wymieniają się doświadczeniami (Kobieta, lat 30).*

*Podejmowanie wspólnych (równych) działań na rzecz lokalnej społeczności (Kobieta, lat 41).*

*Partnerstwo lokalne rozumiem jako wspólne podejmowanie działań na rzecz miejscowych środowisk oparte na wzajemnych ustaleniach, wypracowanych środkach (Mężczyzna, lat 60).*

*Partnerstwo lokalne to działania różnych podmiotów znajdujących się np. na terenie gminy na rzecz dobra mieszkańców danej społeczności. Partnerstwo zawsze powinno polegać na współpracy i współdziałaniu (Kobieta, lat 45).*

*Partnerstwo to zespół działań podjętych przez przedstawicieli organizacji pozarządowych i organów administracji publicznej w celu rozwiązania określonych problemów społecznych lub w celu wypracowania pewnych rozwiązań (Kobieta, lat 34).*

Zaprezentowane poniżej dane przedstawiają źródła wiedzy na temat partnerstw lokalnych. Wynika z nich, że badani najczęściej pozyskują wiedzę na temat partnerstw lokalnych z mediów. Internet okazał się najczęstszym nośnikiem informacji na ten temat. Większość pracowników pozarządowych (71,21%) oraz pracowników sektora publicznego (52,55%) pozyskuje informacje z tego źródła. Równie często wskazywano inne media (prasę, telewizję, radio). Dla co trzeciego pracownika państwowego (31,39%) oraz dla niespełna połowy pracowników sektora pozarządowego (40,91%) ważnym źródłem informacji są współpracownicy. Ponad jedna czwarta populacji wskazała nauczycieli akademickich, trenerów prowadzących szkolenia. Najmniej ważnym źródłem pozyskiwania wiedzy na temat nowej formy aktywizowania społeczności lokalnej, jaką jest partnerstwo lokalne, okazała się literatura fachowa z tego obszaru.

Tab. 23. Źródła wiedzy na temat partnerstw lokalnych

Lp.	Źródła wiedzy na temat partnerstw lokalnych	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Literatura fachowa	28	20,44	17	25,76
2	Internet	72	52,55	47	71,21
3	Media (prasa, radio, telewizja)	61	44,52	35	53,03
4	Inni pracownicy	43	31,39	27	40,91



5	Nauczyciele akademicy, trenerzy prowadzący szkolenia	36	26,28	21	31,82
6	Inne źródła wiedzy	8	5,84	0	0

- Dane nie sumują się do 100%, ponieważ wybór był wielokrotny

Partnerstwa lokalne mogą być zawiązywane w różnych celach. Zdaniem badanych pracowników państwowych, można wskazać wiele kierunków ich funkcjonowania. Do najważniejszych w opinii respondentów należą:

- zaangażowanie społeczności oraz samorządów lokalnych, aktywizacja (ranga 1) – 67,15% badanych,
- pogłębianie współpracy oraz koordynacji, lepsza wymiana informacji (ranga 2) – 56,2% badanych,
- przeciwdziałanie bezrobociu, tworzenie nowych miejsc pracy (ranga 3) – 48,9% badanych.

Natomiast do najmniej ważnych kierunków funkcjonowania partnerstw należą:

- pozyskiwanie nowych źródeł finansowania (ranga 7) – 37,23% badanych,
- upowszechnienie zasad zrównoważonego rozwoju (ranga 8) – 21,9% badanych,
- edukacja (ranga 6) – 37,96% badanych.

Pracownicy organizacji pozarządowych różnili się w tym zakresie nieznacznie. Najważniejsze różnice dotyczyły celu, jakim jest edukacja. Zdaniem przedstawicieli tej grupy, edukacja powinna zajmować tu jedno z priorytetowych kierunków działalności (ranga 4 – 46,97% badanych). Pozostałe wybory są zbliżone.

Tab.24. Cele, jakie partnerstwa lokalne są w stanie realizować

Lp.	Cele partnerstw lokalnych	Pracownicy sektora publicznego			Pracownicy sektora Pozarządowego		
		N	%	ranga	N	%	Ranga
1	Pogłębianie współpracy pomiędzy podmiotami	77	56,2	2	43	65,15	1
2	Upowszechnienie zasad zrównoważonego rozwoju	30	21,9	8	17	25,75	8
3	Zaangażowanie społeczności oraz samorządów lokalnych	92	67,15	1	39	59,09	3
4	Pozyskiwanie nowych źródeł finansowania	51	37,23	7	27	40,9	5

5	Wsparcie rozwoju gospodarczego	55	40,14	5	23	34,85	7
6	Wskazanie kierunków zmian mieszkańcom danej miejscowości	58	42,33	4	23	40,85	6
7	Edukacja	52	37,96	6	31	46,97	4
8	Przeciwdziałanie bezrobociu, tworzenie nowych miejsc pracy	67	48,9	3	41	62,12	2

- Dane nie sumują się do 100%, ponieważ wybór był wielokrotny

Dane zawarte w tabeli 25 wskazują, że dla połowy badanych pracowników sektora publicznego (52,55%) barierą w budowaniu partnerstw lokalnych jest przeciążenie obowiązkami i brak czasu. Kolejną przeszkodą wymienianą przez 42,33% pracowników państwowych jest zbyt niska motywacja do angażowania się w tego typu działania na rzecz wzmocnienia rynku pracy oraz brak odpowiedniej osoby, która podjęłaby się pełnienia funkcji lidera (38,69%).

Warto zwrócić uwagę na czynniki motywacyjne ludzkiego działania. Motywacja wiąże się z dążeniem do realizacji określonych celów. W jej zakresie mieszczą się różnego rodzaju zachowania, których zadaniem jest doprowadzenie do osiągnięcia stanu docelowego. Jak podaje M. W. Kopertyńska (2008, s.14), motywacja to „gotowość do poniesienia pewnych kosztów po to, aby uzyskać coś dla siebie cennego”.

Każde działanie człowieka, dążenie do lepszej pracy, do zmian i postępu zawsze zdeterminowane jest więc motywacją. To ona decyduje o codziennej gotowości do działania, intensywności i trwałości wysiłków zmierzających do osiągnięcia zamierzonych celów. U podstaw motywacji leży sposób myślenia człowieka o świecie, wartości, wiedza i doświadczenie oraz potrzeby (Zarębska, 2008, s.111). A zatem w świetle uzyskanych wyników należałoby przypuszczać, iż dla badanych pracowników państwowych współpraca nie stanowi wystarczająco istotnej wartości.

Jak wskazują badania, lider „jest siłą napędową partnerstwa i pozwala na jego funkcjonowanie [...]. Naturalnym przywódcą partnerstwa jest instytucja, która kreowała i budowała partnerstwo. W takim przypadku jest to zazwyczaj instytucja, która widzi i wie, jak uzyskać wspólne korzyści z funkcjonowania partnerstwa. Jeżeli ma ona również silne zaplecze w postaci doświadczenia, zasobów i autorytetu wśród pozostałych partnerów, to można powiedzieć, że jest to lider idealny” (Sobolewski i inni, 2007, s.56).

Brak odpowiedniego lidera jest również zauważalny przez pracowników sektora pozarządowego. Prawie połowa (43,94%) badanych wskazuje na tę trudność w budowaniu

trwałej formy współpracy międzysektorowej. Równie ważnym utrudnieniem okazuje się brak wystarczającej wiedzy i umiejętności z tego zakresu (43,94%). Co trzeci badany (37,88%) wskazywał również na niedysponowanie odpowiednimi zasobami czasu wolnego.

Tab.25. Trudności w budowaniu partnerstw deklarowane przez respondentów

Lp.	Utrudnienia w budowaniu partnerstw	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Brak czasu, przeciążenie obowiązkami	72	52,55	25	37,88
2	Brak motywacji pracowników	58	42,33*	17	25,76*
3	Brak wiedzy i umiejętności	42	30,66	29	43,94
4	Brak lidera w organizacji/instytucji, który zająłby się tą kwestią	53	38,69	29	43,94
5	Niedostrzeganie korzyści dla firmy z tego rodzaju przedsięwzięcia	30	21,9	15	22,73
6	Niechęć innych potencjalnych partnerów do tego typu przedsięwzięć	30	21,9	13	19,7
7	Inne trudności	11	8,03	0	0,0

• Dane nie sumują się do 100% ponieważ wybór był wielokrotny

\* Zależność istotna statystycznie

Partnerstwa lokalne zostały spopularyzowane w Polsce od połowy lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku. W chwili obecnej w związku z możliwością korzystania ze środków Unii Europejskiej partnerstwa lokalne stały się ponownie atrakcyjnym narzędziem łączącym zasoby publiczne, prywatne i społeczne. Nieformalną stroną przynoszącą korzyści z tworzenia partnerstw lokalnych jest odbudowywanie takich norm i wartości, jak zaufanie czy solidarność, dzięki którym możliwa jest współpraca i współdziałanie na rzecz rozwiązywania lokalnych problemów (Wejcman, 2008, s.8). Obecnie w Polsce wzrasta liczba i znaczenie partnerstw lokalnych (Grewiński 2009, s.344).

Zapytałam badanych, czy i jakie dostrzegają szanse w budowaniu partnerstw lokalnych na rzecz rynku pracy. Większość badanych pracowników pierwszego sektora w tego typu związku różnych podmiotów dostrzega szansę na zwiększenie skuteczności rozwiązywania problemów osób bezrobotnych (73,72%). Natomiast badani przedstawiciele trzeciego sektora za taką szansę uważają możliwość poprawy kondycji finansowej

instytucji/organizacji (np. poprzez pozyskiwanie funduszy unijnych) – 59,09%. Badani różnili się w zakresie kwestii, jaką jest możliwość nabycia umiejętności kierowania zespołem ludzi.

Tab.26. Korzyści wynikające z budowania partnerstw lokalnych – zgłaszane przez respondentów

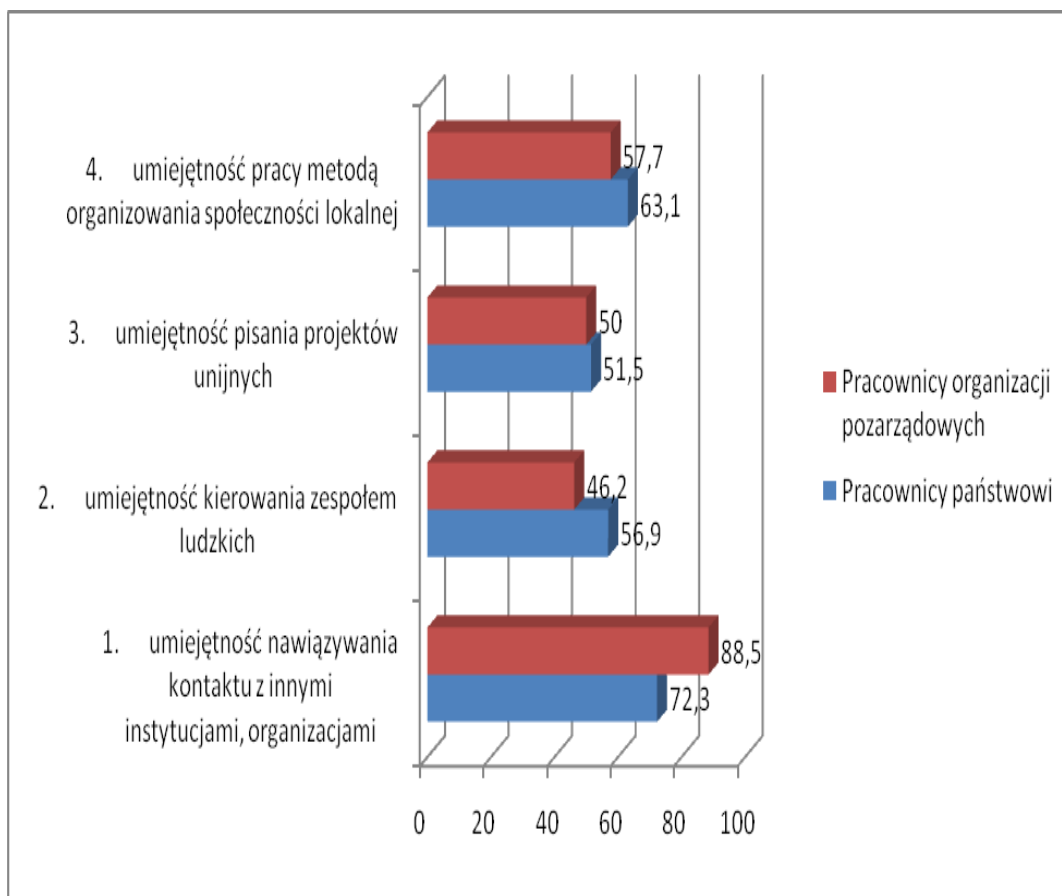
Lp.	Rodzaje szans w budowaniu partnerstw	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Możliwość poprawy kondycji finansowej instytucji/organizacji (np. poprzez pozyskiwanie funduszy unijnych)	84	61,31	39	59,09
2	Większa skuteczność rozwiązywania problemów osób bezrobotnych	101	73,72	35	53,03
3	Nabycie umiejętności kierowania zespołem ludzi	40	29,2*	29	43,94*

• Dane nie sumują się do 100%, ponieważ wybór był wielokrotny

\* Zależność istotna statystycznie

Proces budowania partnerstw lokalnych wymaga zaangażowania lidera lokalnego umiającego skupić w nim elitę lokalną, czyli grupę najbardziej aktywnych działaczy, liderów formalnych i nieformalnych, instytucje lokalne, ludzi ze środowiska lokalnego (Gorzela, 1973, s.121). Zbudowanie dobrze funkcjonującego partnerstwa wymaga nie tylko odpowiednich struktur, umiejętności i działań, ale również właściwej postawy i zaangażowania.

Osoby zaangażowane w proces powstawania partnerstw lokalnych powinny zdaniem zarówno większości pracowników sektora publicznego (72,3%), jak i reprezentantów sektora społecznego (88,5%) posiadać umiejętność nawiązywania kontaktu z innymi instytucjami, organizacjami. Ważna jest również, zdaniem badanych, umiejętność pracy metodą organizowania społeczności lokalnej (63,1% - sektor I, 57,7% - sektor III). Znaczące są także umiejętności kierowania zespołem ludzkim oraz pisanie projektów unijnych.



Wyk.4. Rodzaje umiejętności niezbędnych do zbudowania partnerstwa lokalnego

Ostatnią analizowaną kwestią w tej części rozważań była znajomość zasad współpracy partnerskiej. Na pierwszym miejscu badani reprezentujący oba sektory zaznaczyli prawo obu stron do podejmowania wspólnych decyzji. Jak się okazuje, problematyka związana ze współzrządzeniem jest dla większości badanych (sektor publiczny – 73,72% osób, sektor pozarządowy – 62,12%) ważnym aspektem wspólnego działania. Na drugim miejscu wskazano „równość partnerów” (72,26%), na trzecim miejscu zaś przejrzystość (54,01%). Z kolei pracownicy pozarządowi bardziej cenią sobie we współpracy partnerskiej obopólne korzyści (56,06%), co może wynikać z chęci dzielenia zarówno ryzyka, jak i korzyści wynikających ze współpracy. Co drugi badany wskazał także na równość partnerów.

Tab.27. Zasady, jakie powinny być przestrzegane przez partnerów

Lp.	Zasady współpracy partnerskiej	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Prawo do podejmowania wspólnych decyzji	101	73,72	41	62,12

2	Zasada jednakowego prawa	63	45,98	24	36,36
3	Równość partnerów	99	72,26*	33	50,0*
4	Przejrzystość	74	54,01	31	46,97
5	Obopólne korzyści	67	48,90	37	56,06

• Dane nie sumują się do 100%, ponieważ wybór był wielokrotny

\* Zależność istotna statystycznie

Ocena swojej wiedzy na temat partnerstwa lokalnego i innych form współpracy partnerskiej okazała się trudnym zadaniem dla respondentów. Więcej niż połowa badanych (59,12% pracowników państwowych i 53,03% pracowników pozarządowych) wyraziła ambiwalentny stosunek wobec tego obszaru wiedzy. Co dziesiąty pracownik państwowy (10,95%) oraz co piąty pracownik sektora pozarządowego (21,21%) nisko ocenił swój poziom wiedzy z tego zakresu. Niespełna jedna trzecia badanych sektora publicznego (29,93%) oraz jedna czwarta (25,76%) pracowników sektora społecznego wyraziło pozytywną opinię wobec sformułowania: „Wysoko oceniam swoją wiedzę na temat partnerstwa lokalnego i innych form współpracy partnerskiej”.

Tab.28.Samoocena wiedzy na temat współpracy partnerskiej

Lp.	Wysoko oceniam swoją wiedzę na temat partnerstwa lokalnego i innych form współpracy partnerskiej	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora Pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Zdecydowanie się zgadzam	41	29,93	17	25,76
2	Nie mam zdania	81	59,12	35	53,03
3	Zdecydowanie się nie zgadzam	15	10,95	14	21,21
Razem		137	100,0	66	100,0

$\chi^2= 6,756$ ;  $df=3$ ;  $p=0,08$

Podsumowując ten fragment analiz, można stwierdzić, iż to właśnie komponent poznawczy postawy, czyli nasza wiedza o przedmiocie postawy, często staje się punktem wyjścia naszej postawy wobec jakiegoś przedmiotu lub zjawiska społecznego. Mając wiedzę na temat danego przedmiotu, możemy się do niego emocjonalnie ustosunkować i podjąć w wobec niego jakieś działania. Jednak nie zawsze tak się dzieje i bardzo często wiedza jest dopiero czymś wtórnym, a więc następstwem, a nie punktem wyjścia. Dlatego ważne jest to, aby promować wiedzę na temat możliwości budowania różnych form współpracy, ponieważ wtedy można bardziej efektywnie dokonywać zmian w środowiskach lokalnych.

## 2. Komponent emocjonalno-oceniający postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy

Drugim analizowanym w niniejszych badaniach komponentem postawy był komponent emocjonalno-oceniający. Jak zauważa W. Wosińska (2004, s.138-140), komponent emocjonalny jest jednym z trzech elementów postawy i określa stosunek wartościujący jednostki do danego zjawiska. Możemy więc wnioskować, że nasze postawy najczęściej wyrastają z posiadanych przekonań i wiedzy, przy czym towarzyszą im zgodne z tymi przekonaniami odczucia.

Analizie poddałam następujące elementy szczegółowe zaliczone do sfery emocjonalno-oceniającej postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy: ocenę współpracy jako ważnej wartości życiowej, ocenę współpracy jako wartości przyczyniającej się do rozwiązywania problemów społecznych, ocenę współpracy na rzecz społeczności lokalnych, ocenę partnerstw lokalnych oraz emocjonalny stosunek badanych do współpracy międzysektorowej (organów administracji samorządowej z organizacjami społecznymi).

Uzyskane wyniki badań wskazują, że dla zaskakująco znaczącej części respondentów reprezentujących sektor publiczny współpraca jest istotną wartością w ich życiu. Ze stwierdzeniem, że „współpraca stanowi istotną wartość w moim życiu”, 77,2% badanych zdecydowanie się zgodziło. Prawie jedna piąta badanych (18,9%) nie miała zdania na ten temat, 5 osób (3,94%) zdecydowanie się nie zgodziło. Jeżeli zaś chodzi o grupę pracowników organizacji społecznych to dla co drugiej osoby (57,69%) współpraca jest ważną wartością, prawie jedna trzecia nie potrafiła ustosunkować się do znaczenia współpracy w ich życiu, dla 15,38 % współpraca nie stanowi istotnej wartości.

Wyniki badań wydają się zaskakujące, jako że liczne badania dotyczące trzeciego sektora pokazują, że to właśnie organizacje społeczne dążą do wspólnego działania na rzecz dobra innych. Różnice pomiędzy badanymi grupami w tym zakresie okazały się istotne statystycznie na poziomie  $p=0,011$ .

Tab.29. Współpraca jako wartość w percepcji respondentów

Lp.	Współpraca stanowi istotną wartość w moim życiu	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Zdecydowanie się zgadzam	98	77,2	30	57,69
2	Nie mam zdania	24	18,9	14	26,92
3	Zdecydowanie się nie zgadzam	5	3,94	8	15,38

Razem <sup>12</sup>	127	100,0	52	100,0
---------------------	-----	-------	----	-------

$\chi^2=11,05$ ;  $df=3$ ;  $p=0,011$

Kolejnym analizowanym zagadnieniem była ocena współpracy jako wartości, dzięki której ludzie mogą rozwiązywać swoje problemy. W tym zakresie badani byli zgodni. Zarówno pracownicy instytucji publicznych, jak i organizacji społecznych w większości zdecydowanie się zgodzili ze stwierdzeniem, iż „świat byłby lepszy (ludzie mieliby mniej problemów), gdyby ludzie chcieli ze sobą współpracować”. Aż 115 pracowników państwowych (88,46%) oraz 48 pracowników trzeciego sektora (92,31%) wyraziło pozytywną opinię na ten temat. Tylko 3 pracowników samorządowych (2,31%) i 2 pracowników sektora społecznego (3,85%) wyraziło negatywny pogląd w tej kwestii. Taka postawa wydaje się pożądana, zwłaszcza że respondenci pracują w obszarze rynku pracy i ich działalność w dużej mierze koncentruje się na działaniach pomocowych na rzecz osób bezrobotnych.

Tab.30. Współpraca jako wartość, dzięki której ludzie mogą rozwiązywać swoje problemy

Lp.	Świat byłby lepszy (ludzie mieliby mniej problemów), gdyby ludzie chcieli ze sobą współpracować	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Zdecydowanie się zgadzam	115	88,46	48	92,31
2	Nie mam zdania	12	9,23	2	3,85
3	Zdecydowanie się nie zgadzam	3	2,31	2	3,85
Razem		130	100,0	52	100,0

$\chi^2= 1,78$ ;  $df=2$ ;  $p=0,410$

„Community (społeczność lokalna) to swoisty układ lokalny składający się z kilku podstawowych elementów:

- 1) przestrzeni terytorialnej,
- 2) zamieszkujących tę przestrzeń ludzi,
- 3) wspólnych powiązań i zależności ludzi i instytucji, sprawiających, że całość jest wewnętrznie zintegrowana, co umożliwia podejmowanie wspólnych działań na rzecz rozwiązywania lokalnych problemów,
- 4) społecznych interakcji,

<sup>12</sup> W tabelach nr 29, 30, 31, 32, 33,34 wystąpiły braki danych, do analiz uwzględniono tylko badanych, którzy udzielili odpowiedzi.



5) kulturowych i psychospołecznych więzi łączących część lub całość mieszkańców z daną strukturą społeczno-przestrzenną” (Skrzypczak, 2001, s.13).

Niezbędnym elementem skuteczności podejmowanych działań jest stworzenie sieci lokalnych partnerów, bowiem tylko różnorodność i wielość instytucji, grup i osób umożliwia rzeczywiste oraz trwałe rozwiązanie problemów. Lokalna koalicja partnerów na rzecz zmian daje efekt synergii, pozwalający przekroczyć bariery i osiągnąć niemożliwe jeszcze do niedawna cele.

Deklaracje respondentów wskazują na dość poważne traktowanie współpracy na rzecz społeczności lokalnych. Zaledwie 5 pracowników sektora publicznego (3,91%) zdecydowanie nie zgadza się z opinią, że „ludzie, którzy współpracują ze sobą na rzecz społeczności lokalnych, lepiej radzą sobie w życiu”. Warto podkreślić, iż nikt z pracowników pozarządowych nie wyraził opinii negatywnej na ten temat. Pozostałe osoby w większości zdecydowanie zgadzały się z potrzebą i wagą współpracy na rzecz społeczności lokalnych.

Tab.31. Współpraca na rzecz społeczności lokalnych jako wartość, dzięki której ludzie lepiej radzą sobie w życiu

Lp.	Ludzie, którzy współpracują ze sobą na rzecz społeczności lokalnych, lepiej radzą sobie w życiu	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Zdecydowanie się zgadzam	86	67,19	42	80,77
2	Nie mam zdania	37	28,91	10	19,23
3	Zdecydowanie się nie zgadzam	5	3,91	0	0
Razem		128	100,0	52	100,0

$\chi^2= 4,736$ ;  $df=2$ ;  $p=0,192$

Kolejnym bardzo ważnym zagadnieniem z punktu widzenia przedmiotu badań niniejszej pracy była opinia respondentów na temat partnerstw lokalnych jako dobrej formy rozwiązywania problemów społecznych. Zdaniem S. Habany-Hafner i H. B. Reed (1995), można wskazać wiele powodów przemawiających za budowaniem partnerstw. Żadna pojedyncza organizacja nie posiada środków ani możliwości rozwiązywania złożonych problemów społecznych, takich jak bezrobocie, alkoholizm, przemoc. Tylko współdziałanie z różnorodnymi podmiotami specjalizującymi się w wielorakich dziedzinach stwarza szansę na rozwiązanie wielu trudności.

Zdecydowana większość badanych jest zdania, iż partnerstwa lokalne są dobrą formą rozwiązywania problemów społecznych. Ponad 70% badanych pracowników sektora

publicznego oraz 65,38% pracowników sektora społecznego „zdecydowanie” potwierdza taką opinię. Należy jednocześnie zwrócić uwagę, że aż co trzeci badany (34,61%) (sektor III) i co czwarty badany (25%) (sektor I) nie ma wyrobionego poglądu na ten temat. Można z pewnym prawdopodobieństwem przypuszczać, iż wynika to z niewielkiej wiedzy badanych na temat specyfiki funkcjonowania partnerstw lokalnych, jako że jest to nowa forma współpracy międzysektorowej.

W związku z tym warto odpowiedzieć na pytanie, kim są osoby niemające zdania w tej ważnej kwestii. Otóż, jak wykazały analizy, wśród tej populacji pracowników państwowych większość (71,8%) to osoby posiadające doświadczenie we współpracy partnerskiej, jednakże co druga posiada doświadczenie nieprzekraczające sześciu miesięcy<sup>13</sup>.

Tab.32. Partnerstwa lokalne jako dobra forma rozwiązywania problemów społecznych

Lp.	Opinia na temat partnerstw lokalnych jako dobrej formy rozwiązywania problemów społecznych	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Zdecydowanie się zgadzam	93	72,66	34	65,38
2	Nie mam zdania	32	25,0	18	34,61
3	Zdecydowanie się nie zgadzam	3	2,34	0	0
Razem		128	100,0	52	100,0

$\chi^2= 3,554$ ;  $df=3$ ;  $p=0,313$

Autorzy raportu *W trosce o pracę* (2004) podkreślają, iż istnieje obecnie wiele możliwości, dzięki którym można istotnie poprawić sytuację osób bezrobotnych na rynku pracy. Zwracają uwagę na znaczenie różnych uczestników tego procesu, wymieniając obok rządu, samorząd terytorialny oraz partnerów społecznych i organizacje pozarządowe.

Z kolei w dokumencie lokalnym, dotyczącym województwa lubelskiego, pod nazwą Program Współpracy samorządu województwa lubelskiego z organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami prowadzącymi działalność pożytku publicznego na 2010 rok zapisano, iż „organy samorządu województwa [...] mają obowiązek prowadzenia działalności w sferze zadań publicznych we współpracy z organizacjami pozarządowymi oraz innymi podmiotami prowadzącymi działalność pożytku publicznego”. Jednym zaś z obszarów tej współpracy jest promocja zatrudnienia, rozwój zasobów ludzkich i aktywizacja bezrobotnych (Program Współpracy samorządu województwa lubelskiego z organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami prowadzącymi działalność pożytku publicznego na 2010 rok, s. 3)

<sup>13</sup> Szczegółowe dane zawiera tabela 85 znajdująca się w aneksie.

Wobec tego w niniejszych badaniach poprosiłam respondentów o ustosunkowanie się do stwierdzenia: „Dzięki wspólnym działaniom organów administracji publicznej i organizacji pozarządowych można efektywnie pomóc osobom bezrobotnym”. Na podstawie zgromadzonych danych empirycznych można stwierdzić, iż pomiędzy opiniami badanych z obu grup wystąpiły różnice dotyczące powyższej kwestii. Wysoki odsetek (88,46%) pracowników organizacji pozarządowych wyraził opinię pozytywną. Natomiast pracownicy instytucji publicznych okazali się bardziej sceptyczni w tym zakresie. Zdecydowana większość z nich (65,89%) nie ma zdania na ten temat, a jedynie 28,68% zgadza się z tą opinią. Osób radykalnie przeciwnych było niewiele: 7 pracowników państwowych (5,43%) i 2 pozarządowych (3,85%).

Tab. 33. Opinia na temat efektywności współpracy organów administracji publicznej i organizacji pozarządowych na rzecz bezrobotnych

Lp.	Dzięki wspólnym działaniom organów administracji publicznej i organizacji pozarządowych można efektywnie pomóc osobom bezrobotnym	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Zdecydowanie się zgadzam	37	28,68	46	88,46
2	Nie mam zdania	85	65,89	4	7,7
3	Zdecydowanie się nie zgadzam	7	5,43	2	3,85
Razem		129	100,0	52	100,0

$\chi^2 = 4,588$ ;  $df = 3$ ;  $p = 0,205$

Kolejny czynnik, który wzięto pod uwagę, rozpatrując sferę emocjonalno-oceniającą postaw badanych wobec rynku pracy, to emocjonalny stosunek badanych pracowników sektora publicznego i społecznego do współpracy wielopodmiotowej. Przedstawiciele obu grup w większości wybrali odpowiedź *zdecydowanie się zgadzam*, co świadczy o pozytywnym nastawieniu do współdziałania z innymi. Różnice wystąpiły pomiędzy badanymi niemającymi zdania w tej kwestii ( $p = 0,006$ ). Ponad jedna czwarta badanych (26,36%) pracowników sektora publicznego oraz jedna piąta badanych (23,81%) pracowników sektora pozarządowego zaprezentowała neutralny stosunek emocjonalny wobec współpracy wielopodmiotowej.

Tab.34. Emocjonalny stosunek do współpracy wielopodmiotowej

Lp.	Zawsze chętnie angażuję się we współpracę z innymi	Pracownicy sektora publicznego	Pracownicy sektora pozarządowego
-----	--	--------------------------------	----------------------------------

	<b>podmiotami</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
1	zdecydowanie się zgadzam	87	67,44	34	73,91
2	Nie mam zdania	34	26,36	10	23,81
3	Zdecydowanie się nie zgadzam	8	6,2	2	4,35
Razem		129	100,0	46	100,0

$\chi^2=12,310$ ;  $df=3$ ;  $p=0,006$

Podsumowując ten wycinek analiz dotyczący jednego z elementów postawy jaką jest sfera emocjonalno-oceniająca, należy stwierdzić, iż porównywane grupy badanych nie różnią się znacząco w tym zakresie. Różnice istotne statystycznie wystąpiły jedynie w przypadku dwóch zagadnień: oceny wartości współpracy w życiu badanych oraz ich emocjonalnego stosunku do współpracy wielopodmiotowej. Generalnie zaś osoby badane wyrażały pozytywne opinie i emocje wobec współpracy partnerskiej na rzecz rynku pracy.

### **3.Sfera behawioralna postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy**

Komponent postawy zwany behawioralnym decyduje o zachowaniu związanym z przejawianiem w życiu określonej postawy.

Wyniki przedstawione w tabeli 35 świadczą na korzyść sektora pozarządowego. Dowodzą one, że badani pracownicy organizacji pozarządowych (60,61%) i instytucji państwowych (51,82%) w większości posiadają doświadczenie w zakresie współpracy partnerskiej z innym podmiotem.

Tab.35.Doświadczenie badanych w zakresie współpracy partnerskiej z innym podmiotem

<b>Lp.</b>	<b>Doświadczenie w byciu w partnerstwie z innym podmiotem</b>	<b>Pracownicy sektora publicznego</b>		<b>Pracownicy sektora pozarządowego</b>	
		<b>N</b>	<b>%</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
1	Tak	71	51,82	40	60,61
2	Nie	60	43,79	26	39,39
3	Brak danych	6	4,38	0	0,00
4.	Razem	137	100,0	66	100,0

$\chi^2=8,76$ ;  $df=2$ ;  $p=0,012$

Najczęstszym typem partnerstwa, w jakim uczestniczyli badani, było partnerstwo projektowe, zawierane po to aby zrealizować konkretne przedsięwzięcie, gdzie cele tego partnerstwa zostały określone w projekcie. Co trzeci ankietowany pracownik państwowy (36,5%) oraz pracownik sektora społecznego (27,27%) deklaruje posiadanie doświadczenia w tym zakresie. Co ciekawe, badani byli również członkami partnerstwa trójsektorowego (12,41%-sektor publiczny i 15,15- sektor pozarządowy). Nieznaczną część osób związana była również z partnerstwem publiczno-prywatnym. Nie sposób jednakże pominąć faktu, że niespełna jedna czwarta pracowników sektora pozarządowego oraz pracowników sektora publicznego nigdy nie angażowała się w działania tego rodzaju.

Tab.36. Typy partnerstw, w jakich badani uczestniczyli

Lp.	Typy partnerstw	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Partnerstwo projektowe	50	36,5	18	27,27
2	Partnerstwo publiczno-prywatne	11	8,03	6	9,09
3	Partnerstwo lokalne/trójsektorowe	17	12,41	10	15,15
5	Nie dotyczy	33	24,01	16	24,24
6	Brak danych	26	18,99	16	24,24

- Dane nie sumują się do 100%, ponieważ wybór był wielokrotny

Badani zostali również zapytani o to, na rzecz jakich osób zawarte było partnerstwo, w którym uczestniczyli. Jak pokazuje tabela 37, najczęściej współpraca partnerska z udziałem badanych podejmowana była na rzecz osób bezrobotnych. Odpowiedzi takiej udzieliło prawie 35,77% badanych reprezentujących sektor publiczny oraz 21,21% pracowników sektora społecznego. Ankietowani angażowali się również w działania w ramach partnerstw tworzonych dla osób niepełnosprawnych. Zachowania takie były udziałem co piątego respondenta zatrudnionego w placówce państwowej oraz zatrudnionego w organizacji non-profit.

Różnice istotne statystycznie wystąpiły w zakresie uczestnictwa badanych w działaniach partnerskich na rzecz osób ubogich ( $p=0,05$ ). Tutaj zdecydowanie większą aktywność przejawiają pracownicy państwowi (18,25%).

Tab.37. Rodzaje partnerstw, w jakich dotychczas uczestniczyli badani

Lp.	Rodzaje partnerstw ze względu na to, na rzecz kogo było ono zawarte	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Partnerstwo zawarte na rzecz bezrobotnych	49	35,77	14	21,21
2	Partnerstwo zawarte na rzecz niepełnosprawnych	26	18,99	12	18,18
3	Partnerstwo zawarte na rzecz starszych	19	13,87	15	22,73
4	Partnerstwo zawarte na rzecz ubogich	25	18,25*	4	6,06*
5	Partnerstwo zawarte na rzecz innych osób wykluczonych	13	6,89	15	22,73
6	Nie dotyczy	36	26,28	16	24,24

Dane nie sumują się do 100%, ponieważ wybór był wielokrotny

\* Zależność istotna statystycznie

Aby dokładniej poznać postępowanie badanych, zapytano ich także o ocenę zamierzeń oraz rzeczywistych celów funkcjonowania partnerstwa, w które się zaangażowali. Analizy wykazały, że dla znacznej grupy pracowników sektora non-profit (42,42%) celem współdziałania była rzeczywista współpraca na rzecz osób potrzebujących. Osiem osób (12,12%) wskazało angażowanie się w działania partnerskie, gdzie celem wiodącym były powody finansowe. Z kolei pracownicy sektora publicznego deklarowali w 36,5% zaangażowanie w działania partnerstwa tzw. rzeczywistego, a 12,41% w działania w tzw. partnerstwie fikcyjnym. Różnice pomiędzy badanymi grupami są istotne statystycznie na poziomie  $p=0,04$ .

Tab.38. Typ partnerstwa

Lp.	Typ partnerstwa	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Rzeczywiste, pracujemy razem na rzecz podopiecznych	50	36,5	28	42,42
2	Fikcyjne, zawarte dla celów pozyskania funduszy z UE	17	12,41	8	12,12
3	Nie dotyczy	34	24,81	14	21,21
4	Brak danych	36	26,28	16	24,24

$\chi^2=11,15$ ;  $df=5$ ;  $p=0,04$

Interesującym zagadnieniem były także przyczyny powstania partnerstwa. Jak wykazały przeprowadzone analizy, pierwszą najważniejszą przyczyną jest motywacja prospołeczna ukierunkowana na pomoc osobom najbardziej potrzebującym. Niespełna połowa (43,94%) badanych pracowników sektora społecznego wskazała na tę możliwość jako decydującą o powstaniu partnerstwa. Z kolei dla przedstawicieli sektora publicznego najważniejszą motywacją okazała się możliwość pozyskiwania funduszy ze środków Unii Europejskiej (38,69%). Kolejnymi powodami wymienianymi przez badanych były po prostu wymagania przełożonych czy też władz lokalnych (dla pracowników państwowych instytucji). Zastanawiający jest fakt, iż pracownicy instytucji działających w obszarze rynku pracy na ostatnim miejscu wskazali chęć stworzenia nowych miejsc pracy w ramach współpracy partnerskiej. Ta cecha istotnie różnicuje badanych z obu grup ( $p=0,02$ ).

Tab. 39. Przyczyny powstania partnerstwa

Lp.	Przyczyny powstania partnerstwa	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Pozyskanie funduszy z UE	53	38,69	27	40,9
2	Wymagania przełożonych	18	13,14	13	19,7
3	Wymagania władz lokalnych	15	10,95	0	0,0
4	Chęć pomocy ludziom najbardziej potrzebującym	41	29,93	29	43,94
5	Chęć stworzenia nowych miejsc pracy	14	10,22*	17	25,76*
6	Nie dotyczy	37	27,01	21	31,82

- Dane nie sumują się do 100%, ponieważ wybór był wielokrotny
- Zależność istotna statystycznie

Interesującym wydało się również zagadnienie z czyjej inicjatywy, zdaniem badanych powstały partnerstwa, w których dotychczas uczestniczyli. Ankietowani najczęściej wskazywali osobę pełniącą funkcję kierowniczą w instytucji/organizacji jako głównego inicjatora zawiązania współpracy. Co piąty pracownik sektora publicznego (21,9%) i co trzeci (27,27%) pracownik sektora pozarządowego posiada doświadczenia o tym świadczące. Niewiele osób badanych wskazywało też na samych pracowników jako tych, którzy przyczynili się do zawiązania partnerstwa. Siedmiu pracowników pierwszego sektora (5,11%) posiada też doświadczenie uczestnictwa w partnerstwie powstałym z inicjatywy władz lokalnych.

Tab.40.Rodzaj inicjatywy, z jakiej zrodziło się partnerstwo

Lp.	Rodzaj inicjatywy	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Powstało z inicjatywy szefa/dyrektora organizacji/firmy	30	21,9	18	27,27
2	Powstało z inicjatywy pracowników instytucji/organizacji	10	7,3	6	9,09
3	Powstało z inicjatywy władz lokalnych	7	5,11	0	0,0
4	Powstało z inicjatywy innych osób	5	3,65	2	3,03
5	Nie dotyczy	38	27,74	12	18,18
6	Brak danych	47	34,31	28	42,42

- Dane nie sumują się do 100%, ponieważ wybór był wielokrotny

Badanych poproszono również o opisanie przykładu współpracy z innym podmiotem. Poniżej przedstawiono najciekawsze opisy wspólnych inicjatyw.

*Ciekawym przykładem współpracy, jaką podejmowaliśmy przez kilka lat, była organizacja akcji charytatywnej „Mikołajki - paczka dla każdego dziecka w naszej gminie”. Akcja podejmowana była we współpracy ze szkołami, organizacjami, właścicielami sklepów. Polegała na zbieraniu produktów, wykonywaniu paczek i przekazywaniu ich potrzebującym rodzinom. Działania te były realizowane w ramach Poakcesyjnego Programu Wsparcia Obszarów Wiejskich. Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej koordynował działania, organizował spotkania. Na podstawie opinii organizacji czy instytucji działających na terenie gminy pisaliśmy strategię uwzględniającą potrzeby środowiska. Po zakończeniu programu PPWOW utworzyliśmy organizację pozarządową – Stowarzyszenie Promocji Kultury (Kobieta, lat 44).*

*Nasza współpraca polega na porozumieniu zawartym pomiędzy Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie, Powiatowym Urzędem Pracy oraz nami (organizacja pozarządowa) w sprawie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu byłych wychowanków domów dziecka. Celem tej współpracy jest pomoc w lepszym wejściu na rynek pracy (Kobieta, lat 28).*

*Współpracujemy jako Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie z Urzędem Pracy oraz z lokalnymi przedsiębiorcami od kilku lat. Głównie w ramach projektów. Współpraca polega na wzmacnianiu szans osób ubogich, biednych, także młodzieży poprzez kursy, szkolenia, doradztwo zawodowe. Dla przykładu mogę wymienić chociażby możliwość odbycia kursu*



*kosmetycznego, fryzjerskiego czy z zakresu robót budowlanych oraz odbycia stażu u pracodawcy (Kobieta, lat 43).*

Zdaniem T. Mądrzyckiego (1996, s.112), „cel życiowy określa tylko to, do czego człowiek dąży, a plan – przynajmniej w ogólnych zarysach – wyznacza drogi dojścia do celu”. W związku z tym zapytano badanych o plany związane z ich funkcjonowaniem w partnerstwie z inną instytucją/organizacją. Jak wykazują analizy, jest to dość trudny obszar zagadnień dla badanych i jeszcze całkowicie nieskonkretyzowany. Ponad jedna trzecia badanych przedstawicieli sektora publicznego nie zastanawiała się nad tym zagadnieniem lub przejawia trudności z określeniem się w tej materii. Tylko 16,79% badanych chciałoby zawrzeć partnerstwo z innym podmiotem. Warto jednakże podkreślić, iż wśród badanych nie było osób sceptycznie nastawionych do współpracy partnerskiej w przyszłości.

Tab.41.Plany badanych związane z funkcjonowaniem w partnerstwie z inną instytucją/organizacją

Lp.	Plany badanych związane z funkcjonowaniem w partnerstwie	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Chciałbym zawrzeć partnerstwo z innym podmiotem	23	16,79	8	12,12
2	Nie chcę zawierać partnerstwa z żadnym podmiotem	0	0,0	0	0,0
3	Nie myślałem, nie zastanawiałem się nad tym	55	40,14	20	30,3
4	Trudno powiedzieć	52	37,96	21	31,81
5	Brak danych	7	5,11	17	25,76

Badani pracownicy sektora publicznego najchętniej zawarliby partnerstwo z inną organizacją lub instytucją publiczną (11,22%). Co drugiemu badanemu określenie rodzaju podmiotu, z którym chcieliby współpracować, sprawiło trudność. Aż 20,44% badanych nie zastanawiała się nad tym jaki sektor powinna reprezentować dana instytucja czy organizacja, z jaką chcieliby kooperować - jest im to obojętne.

Zupełnie odmienne stanowiska w tej kwestii przedstawiają badani pracownicy sektora pozarządowego. Jak prezentuje tabela 42, dla 41% badanych z tej grupy jest to trudne do określenia, a 22,73% badanej populacji nigdy się nad tym nie zastanawiała. Co ciekawe, nikt z badanych nie wskazał, iż chciałby współpracować z instytucją publiczną czy organizacją

trzeciego sektora. Różnice pomiędzy badanymi grupami są istotne statystycznie na poziomie  $p=0,00$ .

Tab.42. Rodzaj podmiotu, z jakim najchętniej badani zawarliby partnerstwo

Lp.	Rodzaj podmiotu, z jakim najchętniej badani zawarliby partnerstwo	Pracownicy sektora publicznego		Pracownicy sektora pozarządowego	
		N	%	N	%
1	Z konkretną instytucją publiczną,/instytucjami publicznymi	14	11,22	0,0	0,0
2	Z konkretną organizacją pozarządową/organizacjami pozarządowymi	1	0,73	0,0	0,0
3	Nie myślałem o tym, jest mi to obojętne	28	20,44	15	22,73
4	Trudno powiedzieć	70	51,09	27	41,0
5	Brak danych	24	17,52	24	36,36

$\chi^2=13,49$ ;  $df=4$ ;  $p=0,00$

Jak podkreśla A. Zybala (2007, s. 16) partnerstwa zrodziły się z nadziei, że będą one lepiej wspierać walkę z coraz bardziej skomplikowanymi problemami społecznymi i ekonomicznymi. Liczono na wiedzę środowisk lokalnych, doświadczenie i aktywność. Zadaniem partnerstw powinno być projektowanie nowatorskich rozwiązań i sposobów ich wdrażania. Okazało się, że rzeczywiście samorządy i środowiska lokalne, tworząc sieć partnerstw społecznych lepiej zarządzają istotnymi sferami dotyczącymi m.in. zatrudnienia, rozwoju, polityki społecznej.

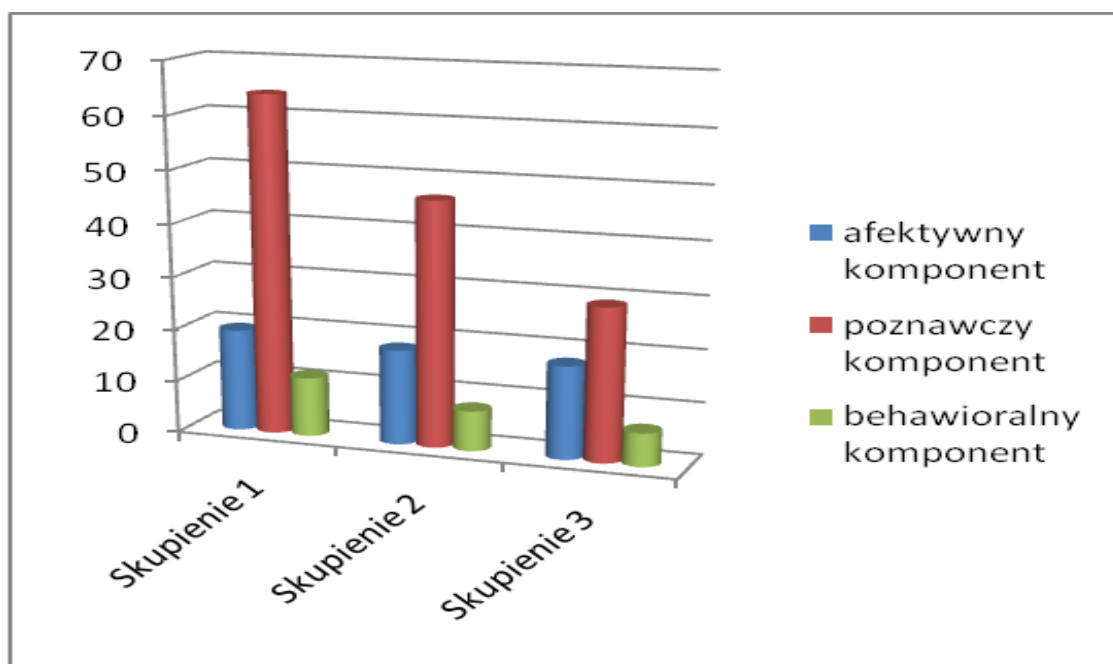
## Rozdział V. Wybrane uwarunkowania typów postaw pracowników sektora publicznego wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy

### 5.1. Typy postaw pracowników sektora publicznego wobec partnerstwa lokalnego

W przeprowadzonych badaniach przyjęłam trójelementową koncepcję postaw. W związku z tym wyróżniłam:

- komponent poznawczy, rozumiany jako przekonania oraz wiedza badanych na temat współpracy partnerskiej na rzecz rynku pracy,
- komponent afektywny, rozumiany jako oceny i emocje związane z angażowaniem się w działania partnerskie na rzecz rynku pracy,
- komponent behawioralny, wyrażający się poprzez zachowania i plany badanych związane z angażowaniem się w działania współpracy partnerskiej na rzecz rynku pracy.

Na podstawie badań wśród osób pracujących w instytucjach państwowych za pomocą analizy skupień metodą *k*-średnich wyróżniłam trzy typy **postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy**. Rozkład wyników przedstawia wykres 5.



Wyk.5. Typy postaw pracowników państwowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy

**Typ I** charakteryzujący osoby o przeciętnym nasileniu komponentu afektywnego, wysokim nasileniu komponentu poznawczego i wysokim nasileniu komponentu behawioralnego jest właściwy dla **osób charakteryzujących się wysokim nasileniem postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.**

**Typ II** jest właściwy dla osób z przeciętnym nasileniem komponentu afektywnego, przeciętnym nasileniem komponentu poznawczego i przeciętnym nasileniem komponentu behawioralnego, a zatem cechują się nim osoby o **przeciętnym nasileniu postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.**

**Typ III** reprezentowany jest przez pracowników państwowych o niskim nasileniu komponentu afektywnego, niskim nasileniu komponentu poznawczego i przeciętnym nasileniu komponentu behawioralnego, a więc charakteryzuje osoby przejawiające **niskie nasilenie postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.**

Należy zauważyć, iż dominującym typem jest typ II, reprezentowany przez 60 osób (53,6%) cechujący osoby przejawiające przeciętne nasilenie wszystkich trzech komponentów postawy.

Tab.43. Istotność różnic między typami postaw pracowników państwowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy

Komponenty postawy	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy			Test H Kruskala-Wallisa		
	typ I	typ II	typ III	$\chi^2$	df	p
	Średnia ranga	Średnia ranga	Średnia ranga			
Poznawczy	99,40	56,54	41,65	91,08	2	0,00
Behawioralny	79,42	53,00	13,50	19,21	2	0,00
Afektywny	69,10	54,88	47,65	6,20	2	0,04

Jak pokazują dane zawarte w tabeli 43, wyodrębnione skupienia różnią się istotnie ze względu na nasilenie wszystkich trzech komponentów.

## 2. Sytuacja społeczno-zawodowa pracowników sektora publicznego a typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy

Jeden z ostatnich obszarów zagadnień dotyczył uwarunkowań typów postaw przedstawicieli instytucji publicznych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy. Ważne zatem wydało się pytanie, kim są respondenci zaliczeni do trzech typów wyróżnionych postaw. Niniejszy rozdział poświęcono więc prześledzeniu związków między nimi a różnorodnymi zmiennymi uwzględnionymi w badaniach.

Jako pierwszą poddano analizie sytuację społeczno-zawodową pracowników instytucji publicznych.

Zmienną różnicującą należącą do grupy zmiennych społeczno-demograficznych była płeć badanych. Wyróżnione typy postaw partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy różniły się statystycznie ze względu na płeć badanych na poziomie  $p=0,05$ .

Tab.44. Struktura typów postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy badanych kobiet i mężczyzn

Płeć	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy					
	typ I		typ II		typ III	
	N	%	N	%	N	%
Kobiety	25	96,16	76	89,40	21	80,77
Mężczyźni	1	3,84	9	10,6	5	19,23

$\chi^2=5,775$ ;  $df=2$ ;  $p=0,05$

Kolejną zmienną był wiek badanych. Jak widać w tabeli 45 wyróżnione typy postaw nie różnią się istotnie statystycznie ( $p=0,442$ ). Typ I reprezentują w większości (53,85%) osoby w wieku 25,1-35 lat, co czwarta osoba jest w wieku pomiędzy 35,1 a 45 rokiem życia. Drugi, dominujący typ cechujący osoby o przeciętnym nasileniu postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy reprezentują po jednej trzeciej osoby z grupy wiekowej pomiędzy 35,1 a 45 rokiem życia (35,29%) oraz osoby będący w wieku pomiędzy 25,1 do 35 r.ż. (32,95%). Trzeci wyróżniony typ jest pod tym względem podobny do typu pierwszego, bowiem reprezentują go w znacznej części (46,15%) osoby będące w wieku pomiędzy 25,1-35 lat.

Tab.45. Zróżnicowanie typów postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na wiek ankietowanych

Wiek	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy					
	typ I		typ II		typ III	
	N	%	N	%	N	%
Do 25 lat	1	3,85	10	11,76	4	15,38
Od 25,1-35 lat	14	53,85	28	32,95	12	46,15
Od 35,1-45 lat	7	26,92	30	35,29	7	26,92
Od 45,1-60 lat	3	11,54	17	20,0	3	11,54
Powyżej 60 lat	1	3,85	0,0	0,0	0,0	0,0

$\chi^2=16,151$ ;  $df=11$ ;  $p=0,442$

Jak pokazują dane z tabeli 46 pracownicy państwowi przejawiający postawę o charakteryzującą się wysokim nasileniem postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy (typ I) to w większości mieszkańcy miast powyżej 300 tys. mieszkańców. Co trzeci z nich zamieszkuje wieś. Typ drugi reprezentowany jest również w połowie (51,77%) przez mieszkańców dużego miasta, a co trzeci respondent jest mieszkańcem małego miasteczka - do 100 tys. mieszkańców. Najbardziej zróżnicowany pod tym względem jest typ III.

Tab.46.Zróżnicowanie typów postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na miejsce zamieszkania badanych

Miejsce zamieszkania	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy					
	typ I		typ II		typ III	
	N	%	N	%	N	%
Wieś	9	34,61	8	9,41	7	26,9
Miasto do 100 tys. mieszkańców	2	7,7	31	36,47	9	34,61
Miasto od 100 tys. do 300 tys. mieszkańców	4	15,38	2	2,35	2	7,7
Miasto powyżej 300 tys. mieszkańców	11	42,31	44	51,77	8	30,79

$\chi^2=11,186$ ;  $df=6$ ;  $p=0,083$

Wśród pracowników państwowych przeważają osoby z wyższym poziomem wykształcenia. Osoby zaliczone do I typu postaw w zdecydowanej większości legitymowały się wykształceniem wyższym (pełnym-57,69% lub niepełnym-11,54%). Osoby należące do drugiego typu posiadały wykształcenie wyższe (47,06%) i średnie (34,12%). Dziesięć osób miało również ukończone studia podyplomowe. Z kolei respondenci przejawiający niskie nasilenie postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy (typ III) to osoby posiadające w równej mierze wykształcenie wyższe (42,31%), jak i średnie (42,31%).

Tab.47. Zróżnicowanie typów postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na poziom wykształcenia respondentów

Poziom wykształcenia	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy					
	typ I		typ II		typ III	
	N	%	N	%	N	%
Wyższe	15	57,69	40	47,06	11	42,31
Niepełne wyższe	3	11,54	3	3,53	2	7,7
Średnie	7	26,92	29	34,12	11	42,31
Studia podyplomowe	0	0,0	10	11,76	2	7,7

$\chi^2=10,099$ ;  $df=8$ ;  $p=0,258$  \* w obszarze poziomu wykształcenia wystąpiły braki danych

Jak wykazały przeprowadzone analizy stan cywilny nie różnicował badanych zaliczonych do trzech typów postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy. Przeważały w nich osoby pozostające w związkach małżeńskich. Znaczny odsetek stanowiły osoby stanu wolnego.

Tab.48. Zróżnicowanie typów postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na stan cywilny

Stan cywilny	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy					
	typ I		typ II		typ III	
	N	%	N	%	N	%
Kawaler/panna	8	30,77	22	25,88	7	26,9
Żonaty/mężatka	16	61,54	56	65,88	14	53,85
Rozwiedziony/rozwiedziona	1	3,85	4	4,7	4	15,38
Wdowiec/wdowa	0	0,0	3	3,53	0	0,0
Konkubinat	1	3,85	0	0,0	1	3,85

$\chi^2=8,552$ ;  $df=8$ ;  $p=0,382$

Kolejną zmienną poddaną analizie była sytuacja rodzinna ankietowanych pracowników. Jak pokazują dane zawarte w tabeli 49, najbardziej zróżnicowaną pod tym względem sytuację mają osoby należące do drugiego i trzeciego wyróżnionego typu postaw. Z kolei wśród osób należących do pierwszego typu postaw w znacznym stopniu przeważają osoby mające dwoje, troje dzieci.

Tab.49. Zróżnicowanie typów postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na sytuację rodzinną

Sytuacja rodzinna	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy					
	typ I		typ II		typ III	
	N	%	N	%	N	%
Nie mam dzieci	9	34,61	26	30,59	9	34,61
Mam 1 dziecko	5	19,23	32	37,65	8	30,77
Mam 2-3 dzieci	12	46,15	26	30,59	9	34,61
Mam powyżej 3 dzieci	0	0,0	1	1,18	0	0,0

$\chi^2=6,094$ ;  $df=4$   $p=0,413$

Sytuacja materialna badanych pracowników instytucji publicznych jest w większości określana jako przeciętna. Wszystkie osoby należące do I typu postaw uznawały swój stan posiadania jako dobry. Wśród reprezentantów II typu znalazły się także osoby o bardzo dobrej sytuacji materialnej (10,59 %) oraz osoby oceniające ją jako bardzo złą (10,59%). Niewielki odsetek badanych ocenił swoje położenie materialne jako złe (9,41%). Osoby należące do III typu z kolei to pracownicy w większości (96,2%) o średniej stopie życiowej. Tylko jeden badany ocenił swój stan posiadania jako zły.

Tab. 50. Zróżnicowanie typów postaw pracowników państwowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na sytuację materialną

Sytuacja materialna	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy					
	typ I		typ II		typ III	
	N	%	N	%	N	%
Bardzo dobra	0	0,0	9	10,59	0	0,0
Przeciętna	26	100,0	59	69,41	25	96,2
Zła	0	0,0	8	9,41	1	3,8
Bardzo zła	0	0,0	9	10,59	0	0,0

$\chi^2=7,728$ ;  $df=4$ ;  $p=0,102$



Analizie poddano także elementy sytuacji zawodowej badanych. W tym zakresie uwzględniono następujące zmienne: pełniona funkcja zawodowa, ocena własnych uprawnień zawodowych, staż pracy, wysokość zarobków, rodzaj zatrudnienia.

Wśród badanych przeważały tzw. osoby znaczące, kluczowe. Według E. Marynowicz-Hetki (2006, s.509) osoba kluczowa to osoba, która podejmuje decyzje i którą można w tej roli zidentyfikować. Wiąże się tę kategorię z poziomem władzy i odpowiedzialności. Wśród osób zaliczonych do trzech wyróżnionych typów postaw przeważały osoby pełniące funkcję dyrektora, prezesa lub kierownika.

Tab.51. Typ postaw a pełniona funkcja zawodowa

Funkcja zawodowa	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy					
	typ I		typ II		typ III	
	N	%	N	%	N	%
Dyrektora /prezesa/kierownika	17	65,4	60	70,59	19	73,1
Menedżera	2	7,7	12	14,12	1	3,8
Specjalisty	7	26,9	10	11,76	4	15,4
Pracownika	0	0,0	3	3,53	2	7,6

$\chi^2=6,324$ ;  $df=10$ ;  $p=0,787$

Badani, którzy charakteryzowali się wysokim nasileniem postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy (typ I), pytani o ocenę własnych uprawnień zawodowych zgodnie stwierdzili, iż są samodzielni w podejmowaniu najważniejszych decyzji w instytucji (53,85%) lub też mają duży wpływ na najważniejsze sprawy w firmie. Opinię taką wyraziło 46,15% badanych. Bardzo podobne opinie pod tym względem wyrazili przedstawiciele III typu postaw. Z kolei respondenci przypisani do II skupienia mieli bardzo zróżnicowane opinie w tym zakresie. Co drugi ankietowany uznał, iż samodzielnie podejmuje ważne decyzje w firmie, co trzeci stwierdził, iż ma na nie duży wpływ. Warto jednak zauważyć, iż znalazły się tu też takie osoby, które określiły swoje możliwości w zakresie podejmowania decyzji jako bardzo niewielkie (7,06%).

Tab.52. Typ postaw a ocena własnych uprawnień zawodowych

Ocena własnych uprawnień zawodowych	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy					
	typ I		typ II		typ III	
	N	%	N	%	N	%
Sam/a decyduje o najważniejszych sprawach w instytucji/organizacji	14	53,85	48	56,47	17	65,38
Mam duży wpływ na najważniejsze sprawy w instytucji/organizacji	12	46,15	28	32,94	7	26,92
Mam niewielki wpływ na najważniejsze sprawy w instytucji/organizacji	0	0,0	6	7,06	2	7,7
Nie mam wpływu na decyzje dotyczące ważnych spraw w instytucji/organizacji	0	0,0	3	3,53	0,0	0,0

$\chi^2=8,357$ ;  $df=8$ ;  $p=0,399$

Badania ujawniły, iż staż pracy również nie różnicuje osób należących do trzech wyróżnionych typów postaw. Osoby przejawiające wysokie nasilenie postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy (typ I) to pracownicy w największym stopniu z dość krótkim stażem pracy (do 5 lat- 38,46%) oraz osoby ze znaczącym okresem zatrudnienia (od 15 do 20 lat- 34,61%). Osoby zaliczone do II typu postaw to w jednej trzeciej (32,94%) osoby z dość krótkim stażem pracy oraz osoby o bardzo dużym doświadczeniu zawodowym (30,59%). Z kolei wśród reprezentantów III typu postaw dały się zauważyć trzy zbliżone procentowo grupy osób o zróżnicowanym stażu pracy (30,77% - osoby z krótkim stażem pracy; 26,92% - osoby o przeciętnym i znacznym stażu pracy).

Tab.53. Zróżnicowanie typów postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na staż pracy

Staż pracy ogółem	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy					
	typ I		typ II		typ III	
	N	%	N	%	N	%
Do 5 lat	10	38,46	28	32,94	8	30,77
Od 5,1 do 10 lat	2	7,7	16	18,82	2	7,7
Od 10,1 do 15 lat	0	0,0	12	14,12	7	26,92
Od 15,1 do 20 lat	9	34,61	3	3,53	7	26,92
Powyżej 20 lat	5	19,23	26	30,59	2	7,7

$\chi^2=11,686$ ;  $df=6$ ;  $p=0,307$

Analizując zróżnicowanie typów postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na wysokość zarobków, zauważono, że w każdym typie postaw znaczny odsetek stanowiły osoby zarabiające około 2 tys. zł miesięcznie. Wśród osób należących do dominującego typu II znalazły się także osoby zarabiające znacznie więcej (około 3 tys. zł – 29,41%) oraz osoby z dość wysokim uposażeniem. Osoby zaś należące do I i III typu to w dużej mierze pracownicy zarabiający około 2-3 tys. zł miesięcznie.

Tab.54. Zróżnicowanie typów postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na wysokość zarobków

Wysokość zarobków (netto)	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy					
	typ I		typ II		typ III	
	N	%	N	%	N	%
Do 1000 zł	1	3,85	7	8,23	3	11,54
Od 1001 zł do 2000 zł	14	53,85	44	51,76	11	42,31
Od 2001 zł do 3000 zł	11	42,31	25	29,41	12	46,15
Powyżej 3000 zł	0	0,0	7	8,23	0,0	0,0
Brak danych	0	0,0	2	2,36	0	0,0

$$\chi^2=10,693; df=6; p=0,710$$

W odniesieniu do rodzaju zatrudnienia nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic między poszczególnymi typami postaw badanych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy (zob. tab.55). Badania ujawniły, iż ankietowani pracownicy w większości są zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy.

Tab.55. Typ postaw a rodzaj zatrudnienia

Rodzaj zatrudnienia	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy					
	typ I		typ II		typ III	
	N	%	N	%	N	%
Pełny etat	22	84,6	78	91,74	22	84,6
Pół etatu	1	3,85	2	2,36	2	7,7
Praca tymczasowa	1	3,85	1	1,18	1	3,85
Inny rodzaj pracy	2	7,7	2	2,36	1	3,85
Brak danych	0	0,0	2	2,36	0	0,0

$$\chi^2=3,284; df=6; p=0,772$$

Podsumowując prowadzone dotychczas analizy, dokonano opisu trzech typów postaw reprezentowanych przez pracowników państwowych w formie przedstawienia ich wizerunku społeczno-demograficznego.

Typ I reprezentowany był w większości przez kobiety w wieku pomiędzy 26 a 35 rokiem życia, będące w większości mieszkankami dużego miasta (powyżej 300 tys. mieszkańców). Osoby te w większości legitymowały się wykształceniem wyższym. Przeważały wśród nich osoby pozostające w związkach małżeńskich i posiadające 2-3 dzieci, aczkolwiek co trzecia osoba była stanu wolnego. Przedstawiciele omawianego typu postaw własną sytuację materialną określili jako dobrą.

Kolejnym czynnikiem charakteryzującym badanych była ich sytuacja zawodowa. Jak wykazały prowadzone analizy, większość respondentów zakwalifikowanych do I typu postaw to osoby o dość krótkim stażu pracy (do 5 lat), pełniące funkcje kierownicze w instytucjach państwowych, oceniające wysoko własne uprawnienia zawodowe w zakresie podejmowania decyzji zawodowych. Osoby te w większości pozostają zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy, za którą otrzymują wynagrodzenia miesięczne w kwocie do 2 tys. zł miesięcznie.

Typ II to pracownicy - w większości kobiety - stanowiący zróżnicowaną mozaikę wiekową. Zdecydowana większość z nich zamieszkuje duże miasto (powyżej 300 tys. mieszkańców). Analiza rozkładu procentowego wyników wskazuje, że osoby należące do drugiego typu postaw posiadały wykształcenie wyższe i średnie. Przedstawiciele omawianego typu postaw w większości pozostawali w związkach małżeńskich. Sytuacja rodzinna badanych pracowników, biorąc pod uwagę dzietność ich rodzin, była dość zróżnicowana. Najwięcej osób zakwalifikowanych do omawianego typu postaw ma tylko 1 dziecko lub w ogóle nie ma dzieci.

Dokonana analiza w zakresie sytuacji zawodowej badanych pracowników ujawniła, że są to osoby posiadające w większości uprawnienia zawodowe w zakresie samodzielnego podejmowania decyzji w instytucji lub mające na nie duży wpływ. Osoby te legitymują się bardzo dużym stażem pracy zawodowej (mieszczącym się w granicach 15-20 lat), uzyskują w większości przeciętne wynagrodzenie miesięczne (do 2 tys. zł/netto). Należy jednak zauważyć, iż w tej grupie osób znaleźli się również pracownicy uzyskujący znacznie wyższe dochody miesięczne (do 3000 zł).

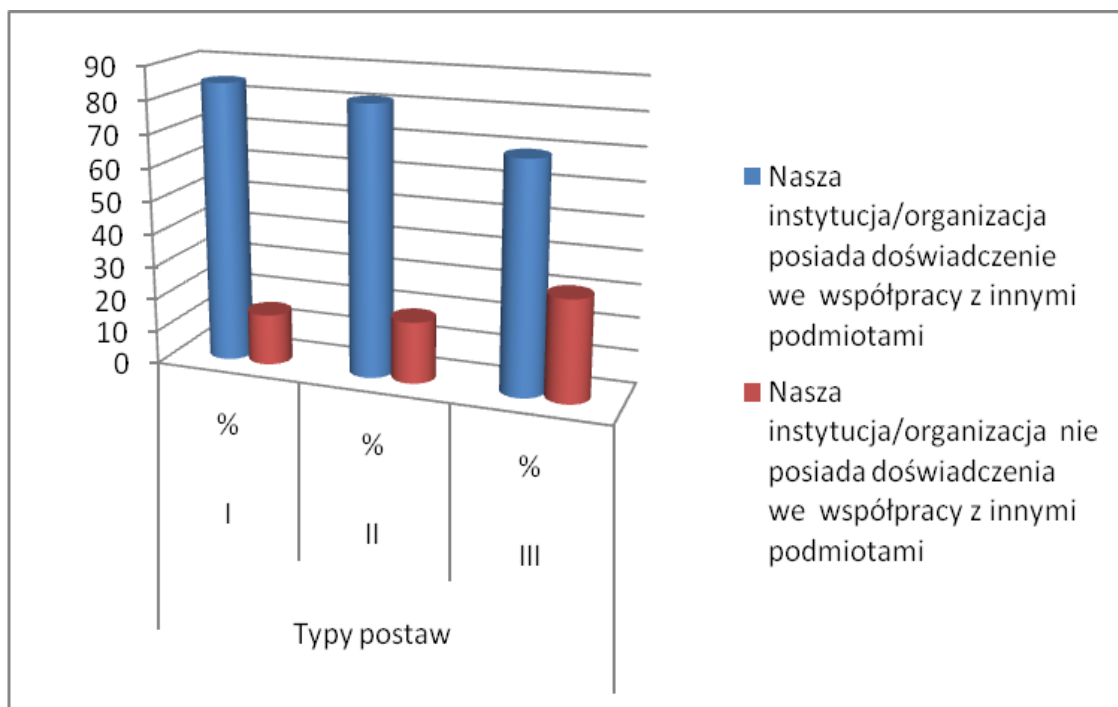
Ostatni, III, omawiany typ postaw to osoby młode, w wieku pomiędzy 25 a 35 rokiem życia, zamieszkujące zarówno środowisko miejskie, jak i wiejskie. Znalazły się tu osoby reprezentujące w równej mierze zarówno wykształcenie na poziomie wyższym, jak i średnim.

W badanej grupie przeważają osoby zamężne o zróżnicowanej sytuacji rodzinnej. Wśród badanych pracowników jedną trzecią stanowią osoby nie mające dziecka, co trzeci badany jest członkiem rodziny z jednym dzieckiem lub wychowuje 2-3 dzieci. Do omawianego typu zostały zakwalifikowane w zdecydowanej większości osoby pełniące funkcje dyrektora, prezesa lub kierownika, a zatem osoby sprawujące władzę w badanych instytucjach państwowych. Największy odsetek wśród reprezentantów III typu stanowią pracownicy ze znacznym stażem pracy (od 5-15 lat), zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy i uzyskujące dochody na przeciętnym poziomie.

### **3. Doświadczenie w zakresie współpracy partnerskiej pracowników sektora publicznego a typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy**

Popularność partnerstw lokalnych jako specyficzna forma organizowania się w społeczeństwie obywatelskim wzrosła gwałtownie wraz z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej. Przyczyną tego faktu stała się możliwość uzyskania środków finansowych na rozwój lokalny czy też rozwiązywanie problemów społecznych. Jak pisze W. Knieć (2010, s.64), partnerstwa lokalne mogą stać się „nowym wytrychem” samorządów lokalnych na środki unijne, częściej jednak stają się autentycznym kreatorem społeczeństwa obywatelskiego i demokracji u źródeł.

Jak wykazały przeprowadzone analizy większość badanych pracowników instytucji publicznych posiada doświadczenie we współpracy partnerskiej.



Wykres 6. Typ postaw a doświadczenie we współpracy partnerskiej z innym podmiotem

Pracownicy zaliczeni do I skupienia to jednak w większości (57,69%) osoby mogące się pochwalić dość krótkim doświadczeniem (do 6 miesięcy) w zakresie współpracy partnerskiej. Osoby te deklarowały, że najczęstszą przyczyną zakończenia partnerstwa był koniec przedsięwzięcia, brak środków finansowych (69,23% badanych). Z kolei osoby należące do II skupienia to również w większości pracownicy mający za sobą doświadczenie realizowania jakiegoś przedsięwzięcia z innym podmiotem. Wśród nich przeważały osoby posiadające doświadczenie krótkiej współpracy (32,94% badanych). Co warto podkreślić ponad połowa badanych reprezentujących II typ postawy zapytana o długość czasu trwania współpracy partnerskiej nie udzieliła jednoznacznej odpowiedzi.

Tab.56. Typ postaw a długość czasu trwania współpracy partnerskiej z innym podmiotem

Długość czasu trwania współpracy partnerskiej	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy					
	Typ I		Typ II		Typ III	
	N	%	N	%	N	%
Do 6 miesięcy	15	57,69	28	32,94	17	65,38
Od 6 miesięcy do 1 roku	0	0,0	1	1,18	0	0,0
Od 1,1 roku-2 lat	1	3,85	1	1,18	0	0,0
Od 2,1 do 5 lat	0	0,0	4	4,7	1	3,85

Powyżej 5 lat	4	15,38	4	4,7	2	7,7
Trudno powiedzieć	6	23,08	47	55,3	6	23,08

$\chi^2=5,693$  df=8; p=0,682

Z kolei pracownicy należący do trzeciego wyróżnionego skupienia, prezentujący postawę o niskim nasileniu komponentu afektywnego i poznawczego oraz przeciętnym nasileniu komponentu behawioralnego, to w większości (65,38%) osoby, które dość krótko (ok. pół roku) pracowały nad realizacją wspólnego zadania z partnerami z innych instytucji. Badani jako główny powód zakończenia działania podawali brak funduszy na kontynuację działalności.

Tab.57. Typ postaw a przyczyny zakończenia partnerstwa

Przyczyny zakończenia partnerstwa	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy					
	typ I		typ II		typ III	
	N	%	N	%	N	%
Koniec projektu	17	65,38	42	49,41	21	80,77
Koniec inicjatywy	18	69,23	48	56,47	21	80,77
Brak środków finansowych na kontynuację działalności	18	69,23	48	56,47	21	80,77
Przedłużenie procesów decyzyjnych	12	46,15	6	7,06	7	26,92
Niejasny podział ról i zasad	4	15,38	6	7,06	7	7,69

- Dane nie sumują się do 100%, ponieważ wybór był wielokrotny

Autorzy zajmujący się problematyką współpracy wskazują na wiele rodzajów trudności, z jakimi muszą borykać się potencjalni partnerzy. A. Sobolewski, R. Krzewicka, G. Och, J. Olszowska-Urban, J. Piekutowski, G. Podławiak, T. Sobolewski wymieniają wśród nich m.in. bariery natury osobowościowej członków partnerstwa, bariery ekonomiczne, bierność i brak aktywności, trudności w zakresie przywództwa czy odchodzenie partnerów.

W niniejszym projekcie badawczym poproszono respondentów również o wyrażenie własnych przekonań na temat trudności występujących we współpracy partnerskiej. Reprezentanci wszystkich trzech typów postaw zgodnie przyznali, że doświadczyli trudności we współpracy. Osoby przynależące do I, II i III typu postaw najczęściej wspominali o trudnościach natury organizacyjnej (odpowiednio: 69,23%; 54,12%; 84,61% badanych),

dotatkowo reprezentanci III typu postaw wskazali jako równie ważne bariery ekonomiczne i trudności organizacyjne. Szczegółowe dane zawiera tabela nr 58.

Tab.58. Typ postaw a rodzaje trudności we współpracy partnerskiej

Rodzaje trudności we współpracy partnerskiej	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy					
	typ I		typ II		typ III	
	N	%	N	%	N	%
Trudności natury finansowej	15	57,69	41	48,23	22	84,61
Trudności organizacyjne	18	69,23	46	54,12	22	84,61
Nie wystąpiły trudności we współpracy	0	0,00	2	2,35	0	0,00

- Dane nie sumują się do 100%, ponieważ wybór był wielokrotny

Znaczącym elementem doświadczenia badanych jest subiektywna ocena dotychczasowej współpracy. Można przypuszczać, że im bardziej pozytywnie oceniane jest dane działanie, tym większe prawdopodobieństwo podjęcia podobnej inicjatywy w przyszłości. Jak wskazują dane empiryczne, najbardziej pozytywne doświadczenia w tym zakresie posiadają pracownicy państwowi zaliczeni do I typu postaw. Co trzecia osoba (30,76%) ocenia dotychczasową współpracę jako sprawną i efektywną. Drugi i trzeci typ postaw reprezentują osoby oceniające swoje doświadczenia w obszarze współpracy wielopodmiotowej jako pozytywne, jednak z domieszką niewielkiej liczby problemów. Warto zauważyć, iż prawie co piąty badany reprezentujący postawę I i II oraz co trzeci reprezentujący postawę nr III miał trudności z udzieleniem odpowiedzi na tak ważne pytanie, jakim jest ocena współpracy partnerskiej. Być może wynika to z faktu, że badani pracownicy pełniący w większości stanowiska kierownicze w badanych instytucjach czują się odpowiedzialni za jakość i przebieg współpracy z innymi podmiotami, w związku z czym trudno jest im wyrazić jednoznaczną opinię. Innym czynnikiem wyjaśniającym taki stan rzeczy może być posiadanie zbyt krótko trwającego doświadczenia w zakresie realizacji wspólnych działań. Jak wykazały zamieszczone tu analizy, badani wskazywali w większości na bycie w kooperacji z innymi podmiotami trwające nie dłużej niż pół roku.



Tab.59. Typ postaw a ocena współpracy partnerskiej

Ocena współpracy partnerskiej	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy					
	typ I		typ II		typ III	
	N	%	N	%	N	%
Współpraca układała się bardzo dobrze, sprawnie, efektywnie	8	30,76	14	16,47	6	23,07
Współpraca układała się dobrze, występowały jednak niewielkie problemy	12	46,15	24	28,23	11	42,31
Współpraca układała się źle, występowały trudności	1	3,85	4	4,7	0	0,0
Trudno powiedzieć	5	19,23	18	21,18	8	30,76
Brak danych	0	0,0	25	29,41	1	3,85

$\chi^2=4,135$  df=8; p=0,845

W podsumowaniu prowadzonych analiz nad zróżnicowaniem typów postaw pracowników administracji samorządowej wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy można skonstatować, iż badani pracownicy posiadają doświadczenie współpracy z organizacjami pozarządowymi, jednakże najczęściej owa współpraca trwała stosunkowo krótko. Wśród przyczyn zakończenia partnerstwa badani pracownicy należący do trzech wyróżnionych typów postaw w zdecydowanej większości wskazali zakończenie realizacji podjętego przedsięwzięcia oraz brak środków finansowych na dalsze działania.

Jak wykazały analizy doświadczenie nie jest czynnikiem istotnie różnicującym badanych. W większości, najważniejszymi trudnościami, z jakimi przyszło im się zmierzać w procesie współpracy były trudności natury finansowej. Ostateczna ocena wspólnych poczynań jest jednak pozytywna.

#### **4. Hierarchia wartości pracowników sektora publicznego a typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy**

Terminem wartość ludzie określają to co jest dla nich szczególnie cenne. Może to być konkretny przedmiot lub idea. Wartości stanowią kierunek, ku któremu zmierzają pragnienia i

dążenia człowieka (Świda, 1979, s.17). Można postawić znak równości pomiędzy wartościami ludzkiego życia a ważnością celów, do których ludzie dążą (Obuchowski, 1983).

W każdej społeczności funkcjonuje wiele wartości, które można uporządkować według pewnych kryteriów. Można wyróżnić wartości autoteliczne (będące celem samym w sobie) i instrumentalne (będące środkiem do osiągnięcia wartości autotelicznych), deklarowane i realizowane, trwałe i przejściowe, racjonalne i nieracjonalne (Stępień, 2005, s.145).

Wartość to zjawisko, które można sprecyzować za pomocą trzech definicji: psychologicznej, socjologicznej i kulturowej. Pierwsze ujęcie traktuje wartość jako element systemu przekonań jednostki o charakterze normatywnym. Wartości zależą zatem od jednostki, od tego, co dana osoba uznaje za ważne dla siebie (por. Rumiński 1996, s.122). Z punktu widzenia socjologii wartości są równoznaczne z systemami przekonań jednostek i grup społecznych. W aspekcie kulturowym termin ten oznacza przekonanie na temat norm uważanych za godne pożądania dla całego społeczeństwa (Misztal, 1980, s.29).

W analizach systemu wartości zwykle dostrzega się dwa aspekty: treść i strukturę. Zakłada się hierarchię wartości, poszukując priorytetów dla sfery motywów i celów ludzkiego działania. Badacze problemu wskazują na konieczność rozróżniania wartości naczelnych i peryferyjnych, wartości odczuwanych i uznawanych, wartości-środków i wartości –celów, wartości uroczystych i wartości codziennych (Ossowski, 1977, s.99).

Zagadnienia dotyczące współzależności systemu aksjologicznego z postawą to obszar interesujący zarówno od strony teoretycznej, jak i praktycznej. Związek wartości z ogólnie pojętą postawą życiową sygnalizowany jest od dość dawna na gruncie psychologii, filozofii, pedagogiki. Związek postaw i wartości analizowany był w literaturze przedmiotu przez wielu badaczy, m.in. K. Sopucha (1994), K. Popielskiego (1996), B. Wojciszke (2006) czy M. Pakułę (2007).

Z punktu widzenia przedmiotu analiz wydało się ważne to, jakie są systemy wartości pracowników państwowych zatrudnionych w instytucjach działających na rzecz rynku pracy ze względu na reprezentowane typy postaw wobec partnerstwa lokalnego oraz czy są różnice między poszczególnymi typami w zakresie omawianych wartości ostatecznych i instrumentalnych.

Okazało się, że w zakresie wartości ostatecznych zaistniały różnice istotne statystycznie pomiędzy osobami reprezentującymi poszczególne typy postaw wobec

partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy. Dotyczą one następujących wartości: *bezpieczeństwo narodowe* ( $p=0,055$ ), *pokój na świecie* ( $p=0,033$ ) oraz *szczęście* ( $p=0,035$ ).

**Typ I**, tzn. pracownicy państwowi charakteryzujący się wysokim nasileniem postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy, do wysoko preferowanych wartości autotelicznych zaliczyli: *bezpieczeństwo rodziny* (ranga 1), *dojrzałą miłość* (ranga 2) oraz *mądrość* (ranga 3). Natomiast dość nisko cenionymi wartościami, zajmującymi ostatnie miejsca w hierarchii wartości, okazały się: *przyjemność* (ranga 16), *świat piękna* (ranga 17) oraz *życie pełne wrażeń* (ranga 18).

**Typ II**, czyli osoby o przeciętnym nasileniu postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy, za ważne wartości uznały również *bezpieczeństwo rodziny* (ranga 1), na wysokim drugim miejscu znalazła się *mądrość* (ranga 2) oraz na trzecim wartość *poczucie własnej godności* (ranga 3). Z kolei wartościami zajmującymi pozycje najniższe w tej grupie respondentów były: *poczucie dokonania* (ranga 16), *świat piękna* (ranga 17) oraz *życie pełne wrażeń* (ranga 18).

Ostatnim, trzecim, typem są osoby przejawiające niskie nasilenie postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy. Wysoko cenionymi wartościami dla tej grupy pracowników okazały się następujące wartości ostateczne: *bezpieczeństwo rodziny* (ranga 1), *bezpieczeństwo narodowe* (ranga 2) oraz *pokój na świecie* (ranga 3). Z kolei wśród najmniej cenionych wartości znalazły się: *świat piękna* (ranga 16), *uznanie społeczne* (ranga 17) oraz *życie pełne wrażeń* (ranga 18).

Tab.60. Zróżnicowanie typów postaw pracowników państwowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na deklarowany system wartości ostatecznych

Wartości ostateczne	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy						Test H Kruskala-Wallisa	
	typ I		typ II		typ III		$\chi^2$	p
	Ranga	Mediana <sup>14</sup>	Ranga	Mediana	Ranga	Mediana		
Bezpieczeństwo narodowe	5	8,00	9	9,50	2	4,00	5,817	0,055
Bezpieczeństwo rodziny	1	1,00	1	1,00	1	2,00	4,691	n.i
Dojrzała miłość	2	4,00	4	6,00	10	8,00	3,791	n.i
Dostatnie życie	12	11,50	12	12,00	12	9,00	3,233	n.i
Mądrość	3	5,00	2	5,00	9	7,00	1,253	n.i
Poczucie dokonania	13	12,00	16	13,00	13	11,00	1,961	n.i
Poczucie własnej godności	4	5,00	3	5,00	4	6,00	0,866	n.i
Pokój na świecie	14	12,50	8	9,00	3	5,00	6,795	0,033

<sup>14</sup> Skala wartości M. Rokeacha operuje rangami, dlatego preferencje ustala się na podstawie median z rang (Brzozowski, 1989, s. 22-23).

<b>Prawdziwa przyjaźń</b>	6	8,00	6	8,00	11	8,50	0,238	n.i
<b>Przyjemność</b>	16	14,00	13	12,00	15	13,00	0,668	n.i
<b>Równowaga wewnętrzna</b>	7	8,00	7	8,00	5	6,00	2,215	n.i
<b>Równość</b>	15	13,00	14	12,00	14	11,00	1,639	n.i
<b>Szczęście</b>	8	9,00	5	7,00	6	6,00	6,683	0,035
<b>Świat piękna</b>	17	15,00	17	14,00	16	14,00	2,221	n.i
<b>Uznanie społeczne</b>	10	11,00	11	11,00	17	15,00	1,056	n.i
<b>Wolność</b>	9	10,00	10	10,00	7	6,00	2,970	n.i
<b>Zbawienie</b>	11	11,00	15	12,00	8	7,00	3,939	n.i
<b>Życie pełne wrażeń</b>	18	17,00	18	17,00	18	16,00	2,201	n.i

Kolejnym ważnym rozpatrywanym zagadnieniem było zróżnicowanie typów postaw pracowników państwowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na system wartości instrumentalnych. Jak wykazały prowadzone w tym zakresie analizy, zaistniały różnice istotne statystycznie pomiędzy typami postaw badanych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy a dwiema wartościami instrumentalnymi, jakimi są takie wartości jak: *pogodny* ( $p=0,044$ ) i *pomocny* ( $p=0,035$ ).

Pracownicy państwowi o wysokim nasileniu postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy (**typ I**) do najwyższej cenionych wartości instrumentalnych zaliczyli: *kochający* (ranga 1), *uczciwy* (ranga 2), *odpowiedzialny* (ranga 3). Z kolei wartościami zajmującymi najdalsze pozycje w hierarchii były: *posłuszny* (ranga 16), *czysty* (ranga 17), *wybaczący* (ranga 18).

Dla osób zakwalifikowanych do **II typu** postaw (o przeciętnym nasileniu postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy) najważniejsze okazały się te same wartości: *kochający* (ranga 1), *odpowiedzialny* (ranga 2) *uczciwy* (ranga 3), przy czym badani nadali im nieznacznie różniące się pozycje. Wśród najmniej cenionych wartości instrumentalnych znalazły się: *obdarzony wyobraźnią* (ranga 16), *uzdolniony* (ranga 17), *posłuszny* (ranga 18).

Z kolei osoby przejawiające niskie nasilenie postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy (**III typ**) cenią najwyższej wartości: *uczciwy* (ranga 1), *odpowiedzialny* (ranga 2), *kochający* (ranga 3). Z kolei jako najmniej cenne wartości badani wskazali: *niezależny* (ranga 16), *obdarzony wyobraźnią* (ranga 17), *posłuszny* (ranga 18).

Tab.61. Zróźnicowanie typów postaw pracowników państwowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na deklarowany system wartości instrumentalnych

Wartości instrumentalne	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy						Test H Kruskala-Wallisa	
	Typ I		Typ II		Typ III		$\chi^2$	p
	Ranga	Mediana	Ranga	Mediana	Ranga	Mediana		
Ambitny	8	10,00	4	7,00	13	10,00	0,539	n.i
Czysty	17	14,00	9	10,00	8	8,00	4,501	n.i
Intelektualista	15	12,00	5	9,00	12	10,00	3,046	n.i
Kochający	1	3,00	1	3,00	3	3,50	0,800	n.i
Logiczny	9	10,00	6	9,00	6	7,00	1,827	n.i
Niezależny	7	9,00	13	11,00	16	12,00	1,471	n.i
Obdarzony wyobraźnią	14	11,50	16	13,00	17	13,00	0,423	n.i
Odpowiedzialny	3	4,00	2	4,00	2	3,00	1,999	n.i
Odważny	4	7,00	11	10,00	4	6,00	4,732	n.i
Opanowany	10	10,00	7	9,00	9	8,00	1,298	n.i
O szerokich horyzontach	13	11,00	12	11,00	15	11,00	0,156	n.i
Pogodny	11	10,00	10	10,00	7	7,50	6,253	0,044
Pomocny	5	7,00	8	9,00	5	6,50	6,697	0,035
Posłuszny	18	18,00	18	15,00	18	15,00	3,407	n.i
Uczciwy	2	3,00	3	5,00	1	3,00	2,008	n.i
Uprzejmy	6	9,00	14	11,00	10	8,00	5,285	n.i
Uzdolniony	12	10,00	17	13,00	14	10,50	2,112	n.i
Wybaczący	16	12,00	15	12,00	11	8,00	4,025	n.i

W konkluzji niniejszych analiz można stwierdzić, iż we wszystkich kategoriach wyróżnionych ze względu na typ postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy, przeważały osoby, które wartość *bezpieczeństwo rodziny* lokowały na naczelnym miejscu. Wysoko cenionymi wartościami (dla osób prezentujących wysokie nasilenie postawy (I typ) i dla osób prezentujących przeciętne nasilenie postawy (II typ) okazały się także: *dojrzała miłość*, *mądrość* oraz *poczucie własnej godności* oraz *bezpieczeństwo narodowe* i *pokój na świecie*. Hierarchia wartości pracowników przejawiających I i II typ postawy jest do siebie zbliżona. Wartość, jaką jest *bezpieczeństwo narodowe* najbardziej różniła osoby przejawiające II i III typ postawy, natomiast wartość *pokój na świecie* różniła znacząco pracowników przejawiających I i III typ postawy.

Natomiast ważnymi wartościami instrumentalnymi okazały się dla osób pracujących w sektorze publicznym takie wartości, jak: *kochający*, *odpowiedzialny* i *uczciwy*. Wartościami najbardziej różnicującymi badanych reprezentujących różne typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy okazały się - *pogodny* i *pomocny*.

Wartości, które są cenione i co ważne urzeczywistniane, są bardzo ważnym czynnikiem motywacyjnym, jak również elementem rozwoju poznawczego człowieka. Mają wpływ na rozwój zainteresowań, pobudzają aktywność poznawczą, mobilizują i stanowią motywator dla podejmowanych działań (Popielski, 1996).

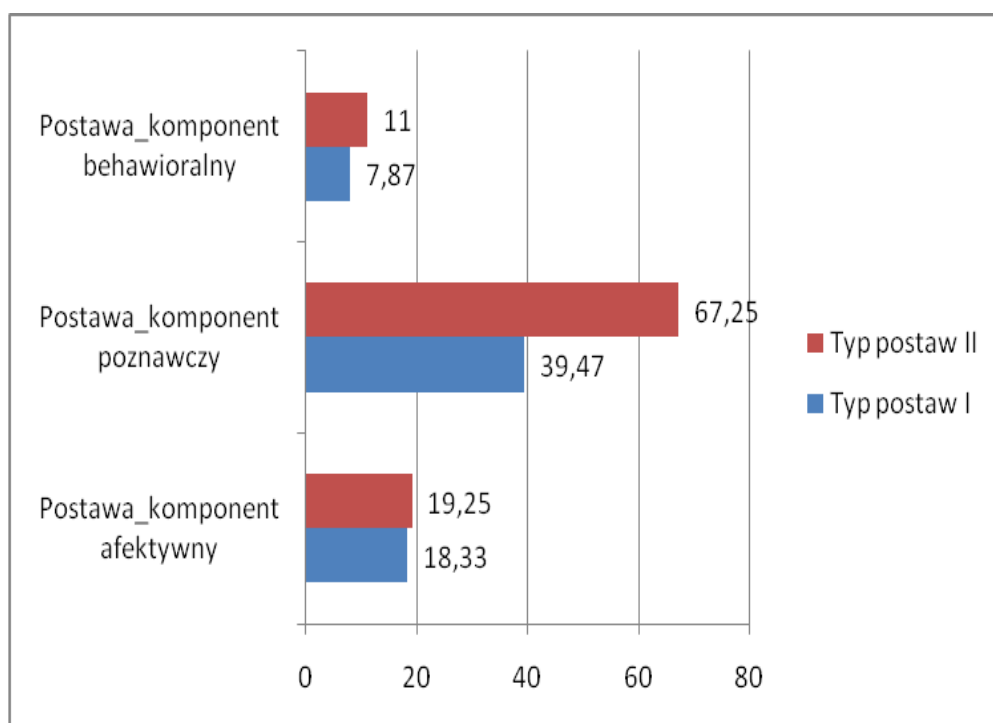
Można zatem wyciągnąć wniosek, iż pracownicy prezentujący wysokie i przeciętne nasilenie postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy (typ I i II) to osoby wysoko ceniące tzw. wartości osobowe. Pracownicy ci wykazują zatem troskę o najbliższych, dojrzałe rozumienie życia, jak również cenią siebie jako osobę. Wartości te wyznaczają ich stosunek do podejmowania współpracy na rzecz polepszenia sytuacji osób bezrobotnych.

Z kolei pracownicy sektora publicznego przejawiający niskie nasilenie postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy wyżej cenią sobie wartości nazwane przez M. Rokeacha jako społeczne (np. pokój na świecie).

## Rozdział VI. Wybrane uwarunkowania typów postaw pracowników sektora pozarządowego wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy

### 1. Typy postaw pracowników sektora pozarządowego wobec partnerstwa lokalnego

Na podstawie badań również wśród osób pracujących w sektorze pozarządowym wyróżniono za pomocą analizy skupień, metodą k-średnich dwa typy **postaw pracowników sektora pozarządowego wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy**. Rozkład wyników przedstawia wykres 7.



Wykres 7. Typy postaw pracowników organizacji pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy

**Typ I** jest charakterystyczny dla osób przejawiających przeciętne nasilenie wszystkich trzech komponentów postawy: afektywnego, poznawczego i behawioralnego. Są to osoby cechujące się zatem **przeciętnym nasileniem postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy**.

**Typ II** cechuje się przeciętnym nasileniem komponentu afektywnego (ale istotnie wyższym niż w skupieniu 1), wysokim nasileniem komponentu poznawczego i wysokim nasileniem komponentu behawioralnego postawy. Można zatem stwierdzić, iż osoby zaliczone do tego typu charakteryzują się **wysokim nasileniem postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.**

Tab.62. Istotność różnic między typami postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy

Komponenty postawy	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy		Test U Manna – Whitneya	
	typ I	typ II	$\chi^2$	p
	Średnia ranga	Średnia ranga		
Poznawczy	15,50	38,50	0,00	0,00
Afektywny	20,70	28,75	156,00	0,047
Behawioralny	20,17	29,75	140,00	0,02

Wyodrębnione typy postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy różnią się istotnie ze względu na nasilenie wszystkich trzech komponentów postawy.

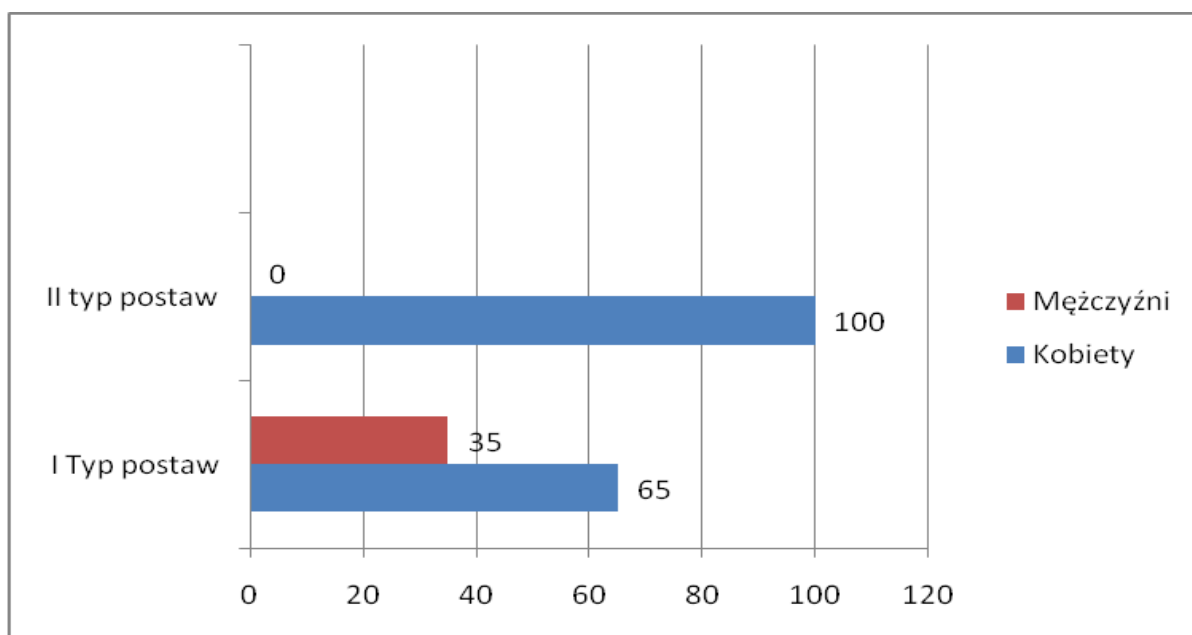
## **2.Sytuacja społeczno-zawodowa pracowników sektora pozarządowego a typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy**

Niniejszy podrozdział pracy został poświęcony uwarunkowaniom typów postaw pracowników organizacji pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy. Analizie poddano w nim korelacje typów wyróżnionych postaw z różnorodnymi zmiennymi uwzględnionymi w badaniach, takimi jak dane społeczno-demograficzne oraz dane dotyczące sytuacji zawodowej respondentów.

Zmienną różnicującą należącą do grupy zmiennych społeczno-demograficznych była płeć badanych. Badania ujawniły, że to typ I cechujący się przeciętnym nasileniem postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku jest właściwy zarówno dla kobiet, jak i dla



mężczyzn. Typ II cechujący się wysokim nasileniem postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy jest z kolei reprezentowany tylko przez kobiety.



Wykres 8. Struktura typów postaw badanych kobiet i mężczyzn zatrudnionych w sektorze pozarządowym wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy (dane w %)

Jak pokazują dane zawarte w tabeli 63, wśród osób zaliczonych do pierwszego skupienia przeważają pracownicy w zaawansowanym wieku (pomiędzy 45,1 a 60 rokiem życia), natomiast wśród pracowników pozarządowych zaliczonych do skupienia drugiego znajdują się badani reprezentujący różne kategorie wiekowe.

Tab.63. Zróżnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na wiek

Wiek	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy			
	typ I		typ II	
	N	%	N	%
Do 25 lat	8	20,00	6	23,08
25,1-35 lat	5	12,5	7	26,92
35,1-45 lat	9	22,5	7	26,92
45,1-60 lat	18	45,00	6	23,08
Razem	40	100,0	26	100,0

$\chi^2=7,354$  df=6; p=0,289

Badania ujawniły także, że miejsce zamieszkania nie różnicuje postaw badanych wobec partnerstwa lokalnego. Osoby reprezentujące zarówno pierwszy, jak i drugi typ postaw to w 1/3 mieszkańcy wsi, małego miasta i miasta do 300 tys. mieszkańców.

Tab.64. Zróżnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na miejsce zamieszkania

Miejsce zamieszkania	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy			
	typ I		typ II	
	N	%	N	%
Wieś	14	35,0	9	34,61
Miasto do 100 tys. mieszkańców	14	35,0	7	26,92
Miasto od 100 tys. do 300 tys. mieszkańców	12	30,0	10	38,5
Razem	40	100,0	26	100,0

$\chi^2=11,186$ ;  $df=6$ ;  $p=0,083$

Wykształcenie badanych pracowników organizacji społecznych stanowiło kolejną zmienną poddaną analizie. W przypadku tej cechy nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic między badanymi. Z danych przedstawionych w tabeli 65 wynika, że wśród osób posiadających średni poziom wykształcenia stosunkowo najwięcej (60%) zostało przypisanych do typu postaw określanego mianem przeciętnego. Z kolei najmniej, bo tylko 4 osoby posiadają wykształcenie niepełne wyższe i 12 osób ma wykształcenie wyższe. Wśród reprezentantów zaliczonych do tzw. II typu postaw, cechującego się wysokim natężeniem postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy najwięcej osób posiada wykształcenie wyższe, a niespełna połowa badanych - wykształcenie średnie.

Tab.65. Zróżnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na poziom wykształcenia

Poziom wykształcenia	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy			
	typ I		typ II	
	N	%	N	%
Wyższe	12	30,0	11	42,31
Niepełne wyższe	4	10,0	3	11,54
Średnie	24	60,0	12	46,15
Razem	40	100,0	26	100,0

$\chi^2=10,099$ ;  $df=8$ ;  $p=0,258$

Jak wykazały przeprowadzone analizy, wśród reprezentantów I typu postaw przeważały osoby pozostające w związkach małżeńskich (60%). Natomiast reprezentanci II typu postaw to zarówno osoby zamężne/żonate (46,15%), jak i osoby stanu wolnego (30,77%).

Tab.66.Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na stan cywilny

Stan cywilny	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy			
	typ I		typ II	
	N	%	N	%
Kawaler/panna	8	20,0	8	30,77
Żonaty/mężatka	24	60,0	12	46,15
Rozwiedziony/rozwiedziona	4	10,0	2	7,7
Wdowiec/wdowa	2	5,0	0	0,0
Konkubinat	2	5,0	4	15,38
Razem	40	100,0	26	100,0

$\chi^2=4,121$ ;  $df=3$ ;  $p=0,249$

Jak wynika z zaprezentowanego materiału empirycznego, sytuacja materialna badanych również nie różnicuje ich postaw wobec współpracy partnerskiej. W większości respondenci ocenili swoją sytuację jako przeciętną. Osoby cechujące się przeciętnym nasileniem postawy to w większości (75%) osoby średnio zadowolone ze swej sytuacji materialnej, natomiast przedstawiciele II typu postaw - o wysokim nasileniu - to osoby oceniające swoje warunki bytowe jako dobre (73,08%) i bardzo dobre (26,92%).

Tab.67.Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na sytuację materialną

Sytuacja materialna	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy			
	typ I		typ II	
	N	%	N	%
Bardzo dobra	5	12,5	7	26,92
Przeciętna	30	75,0	19	73,08
Zła	5	12,5	0	0,0
Razem	40	100,0	26	100,0

$\chi^2=3,927$ ;  $df=2$ ;  $p=0,140$

Czynnikami różnicującymi typy postaw badanych wobec współpracy partnerskiej jest ich sytuacja rodzinna ( $p=0,000$ ) oraz pełniona funkcja zawodowa ( $p=0,005$ ). Związek pomiędzy tymi zmiennymi jest bardzo silny. Wśród osób mających dwoje lub troje dzieci co druga była przedstawicielem I typu postaw, a ponad 1/3 była bezdzietna. Natomiast pracownicy społeczni zaliczeni do tzw. drugiego skupienia to w większości osoby mające jedno dziecko (57,7%).

Tab.68.Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na sytuację rodzinną

Sytuacja rodzinna	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy			
	typ I		typ II	
	N	%	N	%
Nie mam dzieci	15	37,5	0	0,0
Mam 1 dziecko	5	12,5	15	57,7
Mam 2-3 dzieci	20	50,0	11	42,3
Razem	40	100,0	26	100,0

$\chi^2=19,416$ ;  $df=2$ ;  $p=0,000$

Osoby zaliczone do typu I, cechującego się przeciętnym nasileniem postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy, to w zdecydowanej większości (65%) osoby pełniące funkcję dyrektora lub prezesa. Z kolei reprezentanci II typu postaw, cechującego się wysokim nasileniem postawy, to w połowie prezesa fundacji lub stowarzyszeń, ale też, co należy podkreślić, w znacznej części (38,46%) zwykli pracownicy.

Tab.69.Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na pełnioną funkcję zawodową

Funkcja zawodowa	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy			
	typ I		typ II	
	N	%	N	%
Dyrektora /prezesa	26	65,0	13	50,0
Kierownika	0	0,0	1	3,84
Specjalisty	6	15,0	2	7,7
Pracownika	8	20,0	10	38,46
Razem	40	100,0	26	100,0

$\chi^2=16,611$ ;  $df=5$ ;  $p=0,005$

Zmienna odnosząca się do oceny własnych uprawnień zawodowych nie różnicowała badanych ze względu na typ postawy. Znaczna część pracowników organizacji non profit deklarowała, że sama decyduje o najważniejszych sprawach w instytucji/organizacji bądź też ma duży wpływ na najważniejsze decyzje w organizacji.

Tab.70. Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na ocenę własnych uprawnień zawodowych

Ocena własnych uprawnień zawodowych	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy			
	typ I		typ II	
	N	%	N	%
Sam/a decyduje o najważniejszych sprawach w instytucji/organizacji	12	30,0	10	38,46
Mam duży wpływ na najważniejsze sprawy w instytucji/organizacji	10	25,0	5	19,23
Mam niewielki wpływ na najważniejsze sprawy w instytucji/organizacji	6	15,0	2	7,7
Nie mam wpływu na decyzje dotyczące ważnych spraw w instytucji/organizacji	8	20,0	4	15,4
Brak danych	4	10,0	5	19,2
Razem	40	100,0	26	100,0

$\chi^2=3,586$ ;  $df=3$ ;  $p=0,310$

Analizując dane zawarte w tabeli 71 prezentującej zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na staż pracy należy stwierdzić, że I typ postaw (o przeciętnym nasileniu) jest charakterystyczny w przeważającej części dla pracowników ze znaczącym stażem pracy (powyżej 20 lat), natomiast II typ postaw (o wysokim nasileniu) cechuje w dużej mierze osoby młode z dość krótkim stażem pracy (do 5 lat).

Tab.71. Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na staż pracy

Staż pracy ogółem	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy			
	typ I		typ II	
	N	%	N	%
Do 5 lat	10	25,0	11	42,31

Od 5,1 do 10 lat	6	15,0	7	26,92
Od 10,1 do 15 lat	6	15,0	1	3,85
Od 15,1 do 20 lat	4	10,0	0	0,0
Powyżej 20 lat	14	35,0	7	26,92
Razem	40	100,0	26	100,0

$\chi^2=6,325$ ;  $df=5$ ;  $p=0,276$

Kolejna zmienna, jaką jest wysokość uzyskiwanych zarobków nie różnicuje postaw badanych wobec partnerstwa lokalnego.

Tab.72.Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na wysokość zarobków

Wysokość zarobków (netto)	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy			
	typ I		typ II	
	N	%	N	%
Do 1000 zł	10	25,0	6	23,08
Od 1001 zł do 2000 zł	10	25,0	4	15,38
Od 2001 zł do 3000 zł	10	25,0	6	23,08
Powyżej 3000 zł	4	10,0	0	0,0
Brak danych	6	15,0	10	38,46
Razem	40	100,0	26	100,0

$\chi^2=5,170$ ;  $df=5$ ;  $p=0,395$

Pracownicy pozarządowi zakwalifikowani do I i II typu postaw to osoby w większości zatrudnione na podstawie umowy o pracę. W pełnym wymiarze czasu pracy pracuje większość z nich, z kolei w niepełnym prawie co trzecia badana osoba.

Tab.73.Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na rodzaj zatrudnienia

Rodzaj zatrudnienia	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy			
	typ I		typ II	
	N	%	N	%
Pełny etat	19	47,5	11	42,31
Pół etatu	11	27,5	7	26,92
Praca tymczasowa	1	2,5	4	15,38
Inny rodzaj pracy	9	22,5	4	15,38
Razem	40	100,0	26	100,0

$\chi^2=5,190$ ;  $df=4$ ;  $p=0,268$

W podsumowaniu przeprowadzonych analiz można zaprezentować opis profili społeczno-demograficznych trzech typów postaw reprezentowanych przez pracowników pozarządowych.

Typ I reprezentowany jest zarówno przez kobiety, jak i przez mężczyzn. Wśród nich przeważają osoby będące w zaawansowanej fazie dorosłości (pomiędzy 45 a 60 rokiem życia). Osoby zaliczone do omawianego typu postaw zamieszkują różne środowiska: wielkomiejskie, małomiasteczkowe oraz wiejskie. Zdecydowana większość pracowników posiada wykształcenie na poziomie średnim.

Kolejną zmienną uwzględnioną w charakterystyce wizerunku społeczno-demograficznego badanych pracowników sektora pozarządowego był stan cywilny. Jak dowodzą uzyskane wyniki badań, w grupie zakwalifikowanej do I typu postaw przeważają osoby zamężne, mające dwoje lub troje dzieci, o przeciętnej sytuacji materialnej.

Analizując zaś sytuację zawodową tych osób, należy stwierdzić, że zdecydowana większość badanych zajmuje stanowisko kierownicze w danej organizacji pozarządowej, i co się z tym łączy wysoko ocenia własne uprawnienia zawodowe w zakresie podejmowania decyzji. Należy również zauważyć, iż pierwszy typ postaw jest właściwy dla osób z bardzo dużym stażem pracy (powyżej 20 lat), zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

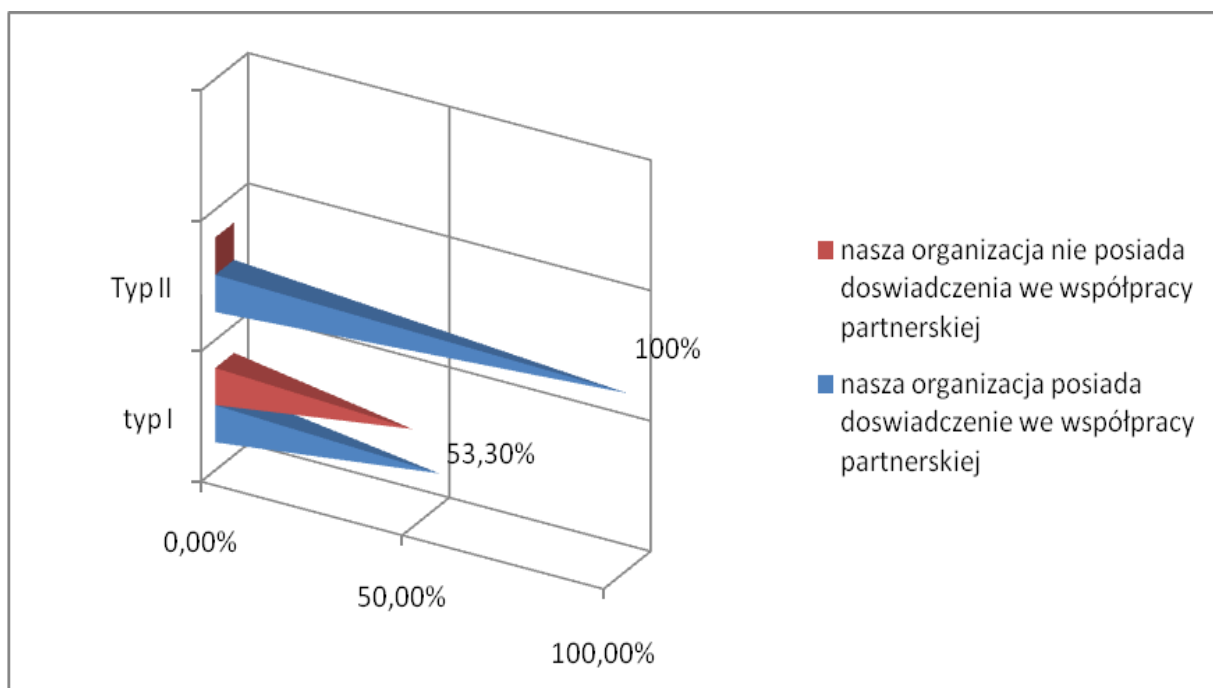
Typ II jest charakterystyczny dla kobiet reprezentujących różne kategorie wiekowe oraz zamieszkujące różne środowiska lokalne. Dominującym poziomem wykształcenia wśród badanych było wykształcenie średnie. Analizy potwierdziły, że reprezentanci II typu postaw to w znacznym stopniu osoby pozostające w związkach małżeńskich, mające jedno dziecko.

Odnosząc się zaś do sytuacji zawodowej badanych należy zauważyć, że badani pracownicy organizacji pozarządowych przypisani do tego skupienia to zarówno osoby piastujące w nich kierownicze stanowiska, jak i tzw. zwykli pracownicy. Największy odsetek stanowiły osoby deklarujące dużą samodzielność w podejmowaniu kluczowych decyzji dla funkcjonowania organizacji, w której są zatrudnieni. Dość charakterystyczną cechą tej grupy jest krótki staż pracy (do 5 lat) oraz zatrudnienie w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy.

Reasumując rozważania nad społeczno-zawodowymi uwarunkowaniami typów postaw osób pracujących w organizacjach społecznych należy podkreślić, że dwie zmienne – sytuacja rodzinna oraz pełniona funkcja zawodowa różnicowały postawy badanych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.

### 3. Doświadczenie w zakresie współpracy partnerskiej pracowników sektora pozarządowego a typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy

Siłą napędową partnerstwa jest bardzo często tzw. lider partnerstwa. Może nim być instytucja lub organizacja bądź pojedyncza osoba. Ważną cechą lidera jest posiadanie autorytetu i doświadczenia dostrzeganego przez wszystkich partnerów.



Wykres 9. Doświadczenie we współpracy partnerskiej pracowników organizacji pozarządowych a typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy

Z wykresu 9 wynika, że pracownicy zaliczeni do dwóch typów postaw różnią się statystycznie ( $p=0,002$ ) doświadczeniem w zakresie dotychczasowej współpracy z innym podmiotem. Pracownicy przejawiający przeciętne natężenie postawy (typ I) w większości (53,3%) nie mają doświadczenia we współdziałaniu partnerskim. Wszystkie osoby zaś zaliczone do II typu postaw (o wysokim natężeniu postawy) posiadają doświadczenie w tym zakresie.

Można zaobserwować istotne różnice pomiędzy typem postaw badanych a długością trwania współpracy partnerskiej ( $p=0,001$ ). Osoby przejawiające I typ postaw posiadają



w większości (76,2%) dość krótkie doświadczenie wspólnego działania (trwające do 24 miesięcy). Tylko nieliczne osoby zaangażowane były w inicjatywy długoterminowe trwające kilka lat. Z kolei przedstawiciele II typu postaw mają na koncie doświadczenie kilkuletniej współpracy wielopodmiotowej.

Tab.74. Zróżnicowanie typów postaw pracowników organizacji pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na długość trwania współpracy z innym podmiotem

Długość trwania współpracy	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy			
	typ I		typ II	
	N	%	N	%
Do 2 lat	16	76,2	0	0,0
Od 2,1 lat do 5 lat	2	9,5	0	0,0
Powyżej 5 lat	3	14,3	26	100,0

$\chi^2= 13,714$ ; df=2; p=0,001

Przedstawiciele zarówno I jak i II typu postaw do dominujących przyczyn zakończenia współpracy partnerskiej zaliczyły brak środków finansowych pozwalających na realizację założonych celów (I typ – 85,7%; II typ – 53,85%). Istotny był również fakt zakończenia projektu, przedsięwzięcia.

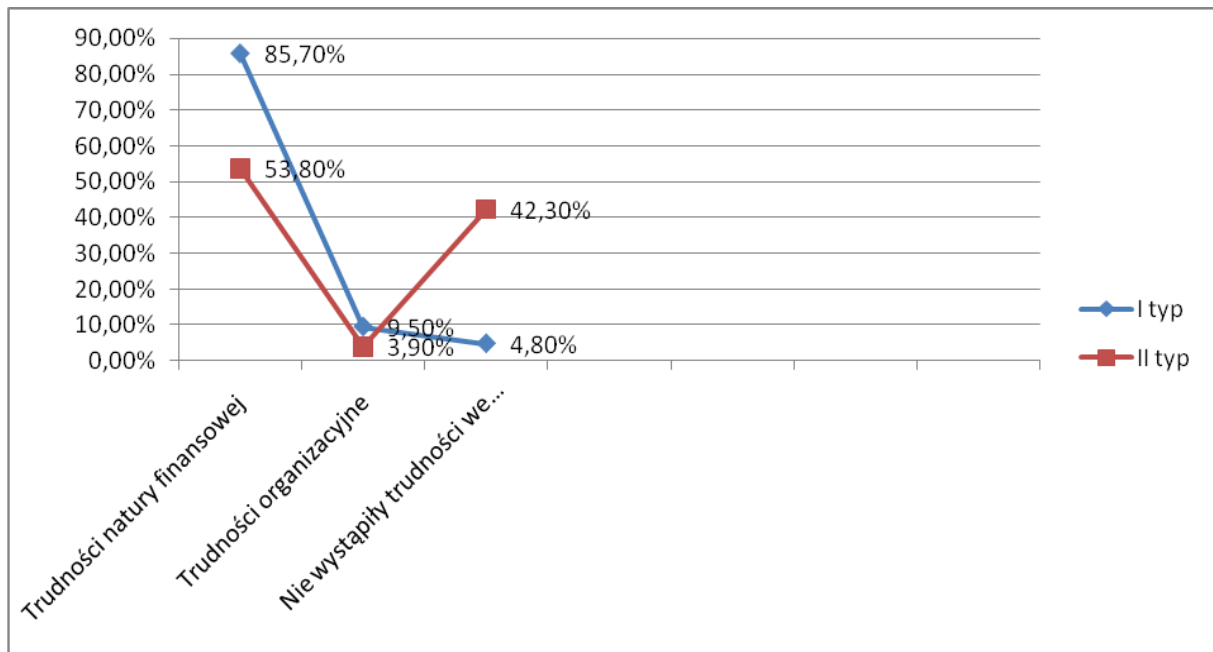
Tab.75. Zróżnicowanie typów postaw pracowników organizacji pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na przyczyny zakończenia współpracy

Przyczyny zakończenia współpracy	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy			
	typ I		typ II	
	N	%	N	%
Koniec projektu/przedsięwzięcia	3	14,28	9	34,61
Brak środków finansowych	18	85,7	14	53,85
Przedłużenie procesów decyzyjnych	0	0,0	1	3,84
Niejasny podział ról i zasad	0	0,0	2	7,7

- Dane dotyczą tylko osób posiadających doświadczenie we współpracy partnerskiej

Badanych pracowników pozarządowych zapytano także o ewentualne trudności pojawiające się we współpracy. Zdania respondentów na ten temat były także podzielone. Bardziej pozytywne nastawienie wobec tego zagadnienia przejawiali pracownicy pozarządowi o wysokim natężeniu postawy (typ II). Aż 42% z nich było zdania, że nie

zauważyło większych trudności we wzajemnym współdziałaniu. Najwięcej osób wskazywało na trudności natury finansowej (85,7% - I typ postaw; 53,8- II typ postaw), natomiast trudności organizacyjne były barierą tylko dla kilku osób.



Wykres 10. Trudności we współpracy z innym podmiotem

Warto podkreślić, iż ocena współpracy była również czynnikiem istotnie różnicującym ( $p=0,003$ ) badanych przejawiających różne typy postaw wobec angażowania się we wspólne działania na rzecz rynku pracy. Należy również zwrócić uwagę na fakt, iż badani pracownicy trzeciego sektora pozytywnie oceniają dotychczasową współpracę. Większość osób (76,2%) cechujących się przeciętnym nasileniem postawy stoi na stanowisku, iż dotychczasowa współpraca układała się dobrze, występowały jednak niewielkie problemy. Natomiast reprezentanci typu II są w tych opiniach podzieleni: jedni sądzą, że współpraca układała się bardzo dobrze, sprawnie, efektywnie, drudzy zaś uważają, że we wspólnej pracy zdarzały się problemy. Wśród badanych nie było osób wyrażających skrajnie negatywną opinię na temat dotychczasowej współpracy partnerskiej. Szczegółowe dane zostały zawarte w tabeli 76, dotyczą one tylko osób posiadających doświadczenie we współpracy partnerskiej.

Tab.76. Zróżnicowanie typów postaw pracowników organizacji pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na ocenę współpracy z innym podmiotem

Ocena współpracy z innym podmiotem	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy			
	typ I		typ II	
	N	%	N	%

Współpraca układała się bardzo dobrze, sprawnie, efektywnie	5	23,8	13	50,0
Współpraca układała się dobrze, występowały jednak niewielkie problemy	16	76,2	13	50,0
Współpraca układała się źle, występowały same trudności	0	0,0	0	0,00

$\chi^2= 4,856$ ;  $df=2$ ;  $p=0,003$

Podsumowując tę część analizy, należy stwierdzić, że posiadanie doświadczenia jest pewnym wyznacznikiem/komponentem kompetencji zawodowych. Za kompetentnego pracownika uważa się tego, który posiadając wiedzę i umiejętności potrafi wykorzystać w konkretnym działaniu. Pomocne w osiągnięciu tego założenia mogą być predyspozycje osobowościowe istotne podczas wykonywania danych czynności oraz doświadczenie życiowe i zawodowe (Walkowiak, 2007, s. 20).

#### **4. Hierarchia wartości pracowników sektora pozarządowego a typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy**

W grupie osób zatrudnionych w tzw. trzecim sektorze również dokonano korelacji systemu wartości badanych oraz reprezentowanych przez nich typów postaw wobec partnerstwa lokalnego. Jak wykazały badania pracownicy społeczni reprezentujący I typ postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy (o natężeniu przeciętnym) najbardziej cenią sobie następujące wartości autoteliczne: *bezpieczeństwo rodziny* (ranga 1), *dojrzałą miłość* (ranga 2) oraz *poczucie własnej godności* (ranga 3). Natomiast dość nisko cenionymi wartościami, zajmującymi ostatnie miejsca w hierarchii wartości okazały się: *równość* (ranga 16), *świat piękna* (ranga 17) oraz *życie pełne wrażeń* (ranga 18).

Pracownicy przypisani do II typu postaw (o wysokim natężeniu) najwyższą pozycję przypisali również wartości *bezpieczeństwo rodziny* (ranga 1), na wysokim, drugim, miejscu znalazła się wartość *pokój na świecie* (ranga 2) oraz - co ciekawe - na trzecim wartość *bezpieczeństwo narodowe* (ranga 3). Z kolei wartościami zajmującymi pozycje najniższe w tej grupie badanych były: *poczucie dokonania* (ranga 16), *życie pełne wrażeń* (ranga 17) oraz *świat piękna* (ranga 18).

Warto nadmienić, iż zauważono różnice istotne statystycznie w hierarchii wartości badanych pracowników pozarządowych zaliczonych do dwóch różnych typów postaw. Istotne różnice dotyczą wartości: *dojrzała miłość* ( $p=0,00$ ), *poczucie dokonania* ( $p=0,003$ ), *przyjemność* ( $p=0,00$ ) oraz *równość* ( $p=0,01$ ). Z punktu widzenia podjętej problematyki szczególnie ważne wydaje się umiejscowienie w hierarchii wartości, jaką jest *równość*, jako że jest to podstawowa zasada współpracy partnerskiej.

Tab.77. Zróżnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na deklarowany system wartości ostatecznych

Wartości ostateczne	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy				Test U Manna-Whitneya	
	typ I		typ II		$\chi^2$	P
	Ranga	Mediana	Ranga	Mediana		
Bezpieczeństwo narodowe	13	12,50	3	4,00	112	n.i
Bezpieczeństwo rodziny	1	2,00	1	1,00	114	n.i
Dojrzała miłość	2	4,00	13	10,50	36	0,00
Dostatnie życie	5	7,00	9	8,00	108	n.i
Mądrość	4	6,00	5	6,00	128	n.i
Poczucie dokonania	12	12,00	8	8,00	78	0,031
Poczucie własnej godności	3	5,50	7	7,00	118	n.i
Pokój na świecie	6	7,50	2	3,00	128	n.i
Prawdziwa przyjaźń	9	8,50	4	5,00	128	n.i
Przyjemność	11	11,50	18	16,00	58	0,00
Równowaga wewnętrzna	8	8,50	6	6,00	106	n.i
Równość	16	14,00	14	12,00	68	0,01
Szczęście	7	7,50	11	9,00	110	n.i
Świat piękna	17	14,00	16	15,00	128	n.i
Uznanie społeczne	15	13,50	12	10,00	46	0,00
Wolność	10	11,50	10	8,00	116	n.i
Zbawienie	14	13,0	17	16,00	134	n.i
Życie pełne wrażeń	18	14,50	15	13,00	132	n.i

Kolejny etap analiz obejmował zróżnicowanie typów postaw pracowników organizacji pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na system wartości instrumentalnych. Systemy wartości osób przejawiających poszczególne typy wyróżnionych postaw przedstawiają się następująco:

Osoby reprezentujące I typ postaw za najważniejsze uznały następujące wartości: *odpowiedzialny* (ranga 1), *uczciwy* (ranga 2) oraz *kochający* (ranga 3). Natomiast pozycje

niskie właściwe były dla wartości: *uzdolniony* (ranga 16), *obdarzony wyobraźnią* (ranga 17) oraz *posłuszny* (ranga 18).

Osoby zaliczone do II typu postaw preferowały następujące wartości instrumentalne: *odpowiedzialny* (ranga 1), *kochający* (ranga 2) oraz *uczciwy* (ranga 3). Zaś pozycje niskie właściwe były dla wartości: *wybaczący* (ranga 16), *posłuszny* (ranga 17) oraz *pomocny* (ranga 18).

Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy reprezentowane przez pracowników sektora pozarządowego okazały się zróżnicowane jedynie przez dwie wartości instrumentalne wyróżnione przez M. Rokeacha: *czysty* ( $p=0,005$ ) oraz *pomocny* ( $p=0,00$ ).

Tab.78. Zróżnicowanie typów postaw pracowników organizacji pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na deklarowany system wartości instrumentalnych

Wartości instrumentalne	Typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy				Test U Manna-Whitneya	
	typ I		typ II			
	Ranga	Mediana	Ranga	Mediana	$\chi^2$	$p$
Ambitny	4	6,50	7	8,50	120	n.i
Czysty	8	9,50	14	12,50	102	0,05
Intelektualista	11	11,00	8	7,50	132	n.i
Kochający	3	5,50	2	3,50	160	n.i
Logiczny	13	12,50	9	9,00	140	n.i
Niezależny	7	9,00	6	8,50	150	n.i
Obdarzony wyobraźnią	17	15,00	15	13,00	126	n.i
Odpowiedzialny	1	5,00	1	1,00	76	n.i
Odważny	6	7,50	10	9,50	148	n.i
Opanowany	14	13,00	13	12,00	156	n.i
O szerokich horyzontach	15	13,50	5	7,50	126	n.i
Pogodny	10	11,00	4	4,50	136	n.i
Pomocny	5	7,00	18	13,00	40	0,00
Posłuszny	18	17,00	17	17,50	146	n.i
Uczciwy	2	5,00	3	3,50	134	n.i
Uprzejmy	9	9,50	12	10,50	158	n.i
Uzdolniony	16	13,50	11	9,50	122	n.i
Wybaczący	12	12,00	16	13,50	162	n.i

Badani pracownicy sektora społecznego prezentujący dwa odmienne typy postaw wobec partnerstwa lokalnego różnią się systemem wartości od pracowników sektora publicznego. A mianowicie pracownicy organizacji pozarządowych przejawiający przeciętne

i wysokie nasilenie postaw są osobami najwyżej ceniącymi sobie wartości, takie jak: *bezpieczeństwo rodziny* (wartość osobista) oraz *pokój na świecie czy bezpieczeństwo narodowe* (wartości społeczne). Wobec powyższego można wysnuć przypuszczenie, że sprawy społeczne, wspólne, związane z funkcjonowaniem w danej społeczności są dla nich ważne, stanowią motywator ich działania. Należy również podkreślić, iż oba wyróżnione typy postaw za najważniejszą wartość instrumentalną uznały wartość *odpowiedzialny*, co może świadczyć o tym, iż są to osoby poważnie traktujące swoją rolę zawodową, jak również chcące poprzez zaangażowanie w działania podejmowane w ramach sektora społecznego, którego są pracownikami, dokonywać zmian w środowiskach lokalnych.

Jak zauważa K. Czekał (1996) wartości uznawane za element życia społecznego umiejscowiony w świadomości człowieka jako zbiór wewnętrznych zasad stanowią źródło interakcji społecznych. Fakt ten ma swoiste znaczenie przy kreowaniu postaw, dokonywaniu oceny, czy podejmowaniu działań.

## ZAKOŃCZENIE

Problematyka współpracy partnerskiej jest niezwykle ważnym i zyskującym na znaczeniu kierunkiem poszukiwań badawczych, podejmowanym nie tylko w obszarze nauk socjologicznych, ekonomicznych czy polityki społecznej, ale również w dziedzinie nauk pedagogicznych. Zagadnieniem współpracy partnerskiej zajmują się m.in. tacy autorzy, jak K. Wódz (1998), J. Wódz, (2007), J. Krzyszkowski (2005), A. Zybala (2007, 2008) czy W. Misztal (2008). Podejmowanie badań z tego zakresu ma istotne znaczenie ze względu na niezwykle wysoką rangę jaką przypisuje się współpracy pomiędzy sektorami w realizacji celów polityki rynku pracy.

W zglobalizowanym społeczeństwie sieci inaczej przebiegają linie podziałów społecznych (Beck, 2005). W polityce strukturalnej UE wzrasta rola wspólnot lokalnych i regionów, umacnia się również pozycja regionalnych instytucji i organizacji. Brak uczestnictwa obywateli w kształtowaniu polityki publicznej skutkuje brakiem zaufania do instytucji publicznych. Stąd też w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku pojawiły się propozycje nowych rozwiązań w dziedzinie zarządzania publicznego, lepiej dostosowanych do zmieniających się warunków ekonomicznych i otwartych na współpracę instytucji publicznych różnego szczebla z organizacjami społecznymi (K. Wódz, J. Wódz 2007). Nowy model rządzenia zakłada, że rozwiązywanie problemów współczesnego świata wymaga współdziałania sektora publicznego z partnerami społecznymi, reprezentującymi interesy obywateli (Długosz, Wygnański, 2005). Partycypacyjny model zarządzania sprawami publicznymi jest od wielu lat promowany przez Komisję Europejską i inne instytucje unijne jako realizacja w praktyce zasady subsydiarności, partnerstwa i współdziałania.

Sfera współpracy pomiędzy samorządem i organizacjami społecznymi należy chyba do najbardziej niedocenianych zagadnień w analizach poświęconych polityce społecznej. Jest to tym bardziej istotne, że w ustawie o samorządzie terytorialnym owa współpraca jest jednym z podstawowych zadań administracji samorządowej. Jak wynika z badań (Gumkowska, Herbst, 2006), niewiele organizacji wie o tym, że ich samorząd lokalny uchwalił program współpracy z organizacjami pozarządowymi. Nowe przepisy, zwłaszcza wprowadzenie w życie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, zwiększają zakres współpracy między organizacjami i samorządem (przynajmniej w kategoriach liczby współpracujących jednostek samorządu) co sprawia, że te ostatnie

poważniej traktują organizacje, jednak nie zwiększają istotnie znaczenia trzeciego sektora w zarządzaniu lokalnym. Warto jednak zwrócić uwagę na to, że same w sobie nie przełożą się one na rozwój prawdziwego partnerstwa. Instytucje państwowe muszą zacząć dostrzegać realne korzyści wynikające ze współpracy z organizacjami społecznymi, a te - choć postrzegane jako słabsze - muszą starać się być realnym partnerem, a nie ofiarą (zob. Herbst, 2008, s.51).

Obecnie przewidywane są rozmaite formy współpracy organizacji pozarządowych z samorządem terytorialnym odpowiednich szczebli. Współpraca może bowiem odbywać się w sferze pomocy merytorycznej, wymiany informacji, doradztwa, ale także zlecenia i powierzania zadań publicznych organizacjom pozarządowym (ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie). Ustawa zobowiązała też władze samorządowe do współpracy z organizacjami pozarządowymi na zasadzie pomocniczości, partnerstwa, jawności, suwerenności i uczciwej konkurencji. Wprowadziła obowiązek uchwalania przez organy stanowiące jednostki samorządu terytorialnego rocznych programów współpracy z organizacjami pozarządowymi oraz podmiotami z nimi zrównanymi.

Bezrobocie może być doświadczeniem każdego człowieka, ale ryzyko zostania bezrobotnym jest większe zwłaszcza w przypadku osób legitymujących się niskim poziomem lub brakiem wykształcenia, a także w wypadku kobiet, osób niepełnosprawnych oraz tych którzy uprzednio byli bezrobotni, a przede wszystkim młodzieży (zob. Beck, 2005; Kasprzak, 2006; Sarzyńska, 2007; Kwartalna informacja o rynku pracy 2010).

Partnerstwa lokalne są potrzebne jako metoda wypracowywania rozwiązań pozwalających na „miękkie” przejście przez okres burzliwych zmian i to zarówno na szczeblu ogólnokrajowym, jak i lokalnym. Na tym pierwszym powinny starać się godzić wymogi konkurencyjności, a także zatrudnienia i ochrony socjalnej. W ramach partnerstw lokalnych można łagodzić dolegliwości przemian, zwiększając z jednej strony zdolność członków lokalnych społeczności do przystosowania się i elastycznego reagowania na zmiany. Z drugiej strony partnerstwa mogą tworzyć warunki do zaistnienia społecznie integrującego rynku pracy, czyli takiego który zapewniałby możliwości rozwoju zawodowego wszystkim obywatelom - niezależnie od ich kondycji życiowej, przeszłości zawodowej i możliwości wykonywania określonych prac. Na obu poziomach najważniejszym motywem pozostaje kwestia sposobu zaadaptowania się w zmieniającym się świecie pracy i konkurencji ekonomicznej. Jest to kluczowe zagadnienie w najważniejszych programach europejskich związanych z problemem rynku pracy i zjawiskiem bezrobocia (Praca, praca, praca.



Tworzenie nowych miejsc pracy w Europie. Raport Grupy Roboczej ds. Zatrudnienia pod przewodnictwem Wima Koka z listopada 2003, „Rynek Pracy”, nr 12, 2004, s. 128-130).

Wiedza uzyskana na podstawie przeprowadzonych przeze mnie badań może przyczynić się do promowania idei partnerstwa wśród różnych podmiotów realizujących cele polityki rynku pracy.

Postawy pracowników sektora publicznego i sektora pozarządowego wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy stanowiły przedmiot niniejszych badań. Przyjęłam trójelementową, strukturalną koncepcję postaw. Wyróżniłam:

- komponent poznawczy, rozumiany jako przekonania oraz wiedza badanych na temat współpracy partnerskiej na rzecz rynku pracy,
- komponent afektywny, rozumiany jako oceny i emocje związane z angażowaniem się w działania partnerskie na rzecz rynku pracy,
- komponent behawioralny, wyrażający się przez zachowania i plany badanych związane z angażowaniem się w działania współpracy partnerskiej na rzecz rynku pracy.

Poszukiwania empiryczne koncentrowały się wokół następujących celów badawczych:

- określenie stanu postaw pracowników sektora publicznego i sektora pozarządowego wobec współpracy partnerskiej w aspekcie wspomnianych komponentów,
- zidentyfikowanie ewentualnych różnic między badanymi grupami w zakresie postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy,
- stworzenie typologii postaw pracowników sektora publicznego i sektora pozarządowego wobec współpracy partnerskiej na rzecz rynku pracy oraz wskazanie czynników różnicujących wyodrębnione typy.

Analizie poddałam poszczególne komponenty postawy, zgodnie z przyjętą strukturalną koncepcją postaw. Komponent poznawczy stanowiły deklaracje badanych, odzwierciedlające ich stan wiedzy m.in. na temat poziomu bezrobocia w kraju i województwie lubelskim, wiedzy z obszaru rynku pracy, regulacji prawnych (krajowych i unijnych) związanych z funkcjonowaniem w partnerstwie oraz korzyści wynikających z zawarcia partnerstwa, przekonań na temat skuteczności wspólnego działania. Identyfikacji komponentu emocjonalno-oceniającego dokonałam na podstawie wypowiedzi respondentów dotyczących oceny partnerstwa jako wartości, oceny słuszności działania w partnerstwie, oceny własnych doświadczeń w tym zakresie oraz opinii dotyczących stosunku emocjonalnego do działania w partnerstwie z innym podmiotem. Komponent behawioralny zidentyfikowałam na podstawie stwierdzeń badanych na temat ich zamierzeń i planów związanych z realizacją zadań zawodowych w aspekcie współpracy partnerskiej. Analizie poddałam również wyróżnione

typy postaw przedstawicieli instytucji publicznych i organizacji społecznych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy. Ostatecznie starano się wskazać czynniki różnicujące wyróżnione typy postaw.

Badaniami objęłam 203 pracowników. Dobrałam dwie grupy pracowników: 137 osób pracujących w instytucjach publicznych i 66 pracowników reprezentujących organizacje pozarządowe działające w obszarze rynku pracy.

Wyniki badań empirycznych dowiodły, że poszczególne komponenty postaw pracowników sektora publicznego i społecznego są zróżnicowane.

Różnice istotne statystycznie wystąpiły w przypadku komponentu poznawczego postawy badanych wobec współpracy na rzecz rynku pracy. Jak wykazały przeprowadzone analizy empiryczne badani różnią się poziomem wiedzy na temat zjawiska bezrobocia. Zdecydowanie większą wiedzę w tym zakresie posiadają badani pracownicy instytucji publicznych.

Pracownicy obu sektorów, niestety, nie dysponują głęboką wiedzą na temat przepisów prawnych traktujących o współpracy partnerskiej. Z kolei wśród korzyści wynikających ze wspólnego działania zgodnie wymieniano możliwość podejmowania bardziej skomplikowanych zadań, wzmocnienie własnej skuteczności poprzez wspólne działanie oraz poszerzenie zasobów, takich jak wiedza czy umiejętności.

Współdziałanie w grupie rodzić może też różnego rodzaju trudności. Jak wynika z badań, obie strony dostrzegają utrudnienia we współpracy międzysektorowej, choć bardziej ostrożni w opiniach są przedstawiciele trzeciego sektora. Pracownicy samorządowi podkreślają, iż wzajemna praca wiąże się z czasochłonnością i grozi utratą autonomii oraz powoduje trudności w zarządzaniu. Z kolei pracownicy pozarządowi zwracali uwagę na kwestię rozproszenia odpowiedzialności.

Badani pracownicy państwowi oraz pozarządowi różnią się w opiniach na temat realności partnerstwa. Warto podkreślić, iż prawie co drugi badany pracownik samorządowy wychodzi z założenia, iż nie ma obecnie miejsca na rzeczywistą współpracę. Istniejącą formę relacji trudno uznać, zdaniem respondentów, za partnerską.

Respondenci różnią się w opiniach na temat ważności celów funkcjonowania partnerstw lokalnych. Zdaniem pracowników instytucji publicznych, najważniejszym kierunkiem działania jest zaangażowanie społeczności oraz samorządów lokalnych, aktywizacja mieszkańców, pogłębianie współpracy oraz przeciwdziałanie bezrobociu. Z kolei według reprezentantów trzeciego sektora najważniejszymi celami partnerstw są: wzajemna wymiana informacji, zaangażowanie przedstawicieli lokalnych społeczności oraz edukacja.

Jak wynika ze zgromadzonego materiału empirycznego, zbudowanie trwałej współpracy międzysektorowej jest zadaniem rodzącym wiele utrudnień. Wśród najważniejszych pracownicy państwowi wskazywali brak czasu i przeciążenie obowiązkami zawodowymi, zaś pracownicy organizacji non profit brak odpowiedniego lidera.

Prowadzone przeze mnie badania wykazały, iż najważniejszą szansą związaną z budowaniem partnerstw lokalnych jest większa możliwość skutecznej pomocy osobom bezrobotnym (sektor I) oraz możliwość poprawy sytuacji finansowej organizacji przez pozyskiwanie funduszy unijnych (sektor III).

W zakresie komponentu emocjonalno-oceniającego odnotowano, że badana grupa pracowników sektora publicznego wydaje się pozytywnie nastawiona do współpracy partnerskiej. Znaczna część uznała, iż współpraca jest istotną wartością w ich życiu. Gorsze wyniki wiążące się z tym zagadnieniem uzyskała grupa pracowników organizacji społecznych, a mianowicie okazało się że współpraca jest ważną wartością jedynie dla połowy badanych. Optymizmem napawa fakt, że pracownicy zarówno pierwszego jak i trzeciego sektora w zdecydowanej większości zgodzili się ze stwierdzeniem, iż „świat byłby lepszy (ludzie mieliby mniej problemów), gdyby ludzie chcieli ze sobą współpracować”, co może świadczyć o ich przekonaniu co do efektywności i skuteczności wzajemnych działań.

Badani przedstawiciele sektora publicznego i pozarządowego również pozytywnie ustosunkowywali się wobec wspólnych działań na rzecz społeczności lokalnych, co może budzić zdziwienie, bo od lat mówi się o deficytach we wzajemnych relacjach (por. Gliński 2001, Herbst 2005). Badanych zapytano też o ocenę partnerstw lokalnych jako nowej formy współpracy międzysektorowej. Zdecydowana większość badanych pracowników pierwszego i trzeciego sektora była zgodna co do tego, iż warto podejmować wysiłki i tworzyć partnerstwa lokalne. Współpraca między administracją publiczną i organizacjami pozarządowymi to jeden z dość ważnych i często podejmowanych problemów. Jak zauważa J. Herbst (2005) ma to związek z naszym wejściem do Unii Europejskiej i dyfuzją różnych programów, w których stawia się na skuteczną współpracę obu sektorów oraz z uchwaleniem w 2003 roku Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Przeprowadzone badania eksploracyjne dowiodły, że badani pracownicy różnią się w opiniach na temat efektywności owej współpracy. Bardziej pozytywne opinie prezentowali przedstawiciele organizacji pozarządowych, pracownicy instytucji państwowych byli bardziej powściągliwi i wybierali w większości odpowiedź: ”nie mam zdania”.

W zakresie komponentu behawioralnego różnice istotne statystycznie pomiędzy przedstawicielami sektora publicznego i sektora pozarządowego wystąpiły w zakresie

doświadczeń wynikających z bycia w partnerstwie z innym podmiotem i planów związanych ze współpracą wielopodmiotową w przyszłości. Jak wykazały analizy empiryczne, to pracownicy trzeciego sektora częściej angażują się we współpracę międzysektorową. Jednak należy zauważyć, iż najczęstszym typem partnerstwa, w jakim uczestniczyli badani, było partnerstwo projektowe, a więc zawierane na czas realizacji konkretnego przedsięwzięcia. Najczęściej dotyczyło ono różnorodnych form wsparcia dla osób bezrobotnych.

Plany badanych dotyczące aspektu współpracy partnerskiej są mało skonkretyzowane i niejasne. Badani najczęściej nie wypowiedzieli się na ten temat, wybierając kategorię: „trudno powiedzieć”. Należy jednak podkreślić, iż wśród respondentów nie było osób, które zakładałyby kategorycznie, że w przyszłości nie chcą podejmować trudu współpracy partnerskiej.

Na podstawie zastosowanej analizy skupień *metodą k-średnich* w zbiorowości pracowników państwowych wyróżniono trzy typy postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy, a mianowicie: typ I cechujący się wysokim nasileniem postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy, typ II o przeciętnym nasileniu postawy, oraz typ III - cechujący się niskim nasileniem postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy. Natomiast w zbiorowości pracowników sektora pozarządowego wyróżniono dwa typy postaw: I typ, cechujący się przeciętnym nasileniem postawy, i II typ - cechujący się wysokim nasileniem postawy wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.

Opierając się na zebranych materiale empirycznym, ustalono, iż dominującym typem postawy wśród pracowników instytucji publicznych jest typ II, który cechuje osoby przejawiające przeciętne nasilenie wszystkich trzech komponentów postawy. W grupie drugiej zaś przeważająca liczba osób reprezentowała I typ postaw.

Poszukując odpowiedzi na pytanie dotyczące czynników różnicujących wyróżnione typy postaw, uwzględniłam wybrane elementy sytuacji społeczno-zawodowej badanych, ich doświadczenie we współpracy partnerskiej, a także hierarchię wartości ostatecznych i instrumentalnych wyróżnionych przez M. Rokeacha.

W przypadku typów postaw pracowników samorządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy istotne różnice zaznaczyły się jedynie w przypadku preferowanych wartości ostatecznych i instrumentalnych.

Badane osoby pracujące w sektorze publicznym za naczelną wartość ostateczną uznały *bezpieczeństwo rodziny*. W zakresie wartości autotelicznych różnice istotne statystycznie zaistniały między typami postaw a systemem wartości w zakresie trzech wartości: *bezpieczeństwo narodowe*, *pokój na świecie* oraz *szczęście*. Z kolei najwyżej cenionymi

wartościami instrumentalnymi w tej grupie badanych okazały się dwie wartości: *kochający* i *uczciwy*. Różnice istotne statystycznie wystąpiły pomiędzy typami postaw a wartościami instrumentalnymi takimi jak *pogodny* i *pomocny*.

Istotne różnice pomiędzy typami postaw pracowników sektora pozarządowego wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku dotyczyły dwóch analizowanych zmiennych dotyczących sytuacji społeczno-zawodowej: sytuacji rodzinnej i pełnionej funkcji zawodowej.

Jak wykazały prowadzone analizy, również dla osób pracujących w organizacjach non profit najważniejszą wartością okazało się *bezpieczeństwo rodziny* - badani przypisali jej rangę pierwszą. Zauważono różnice istotne statystycznie w hierarchii wartości badanych pracowników pozarządowych zaliczonych do dwóch różnych typów postaw. Istotne różnice dotyczą wartości: *dojrzała miłość*, *poczucie dokonania*, *przyjemność* oraz *równość*. Najwyżej cenioną wartością instrumentalną przez oba typy postaw jest wartość *odpowiedzialny*. Różnice istotne statystycznie dotyczą dwóch wartości - *czysty* oraz *pomocny*.

Na bazie uzyskanych wyników badań można stwierdzić, że istotnymi barierami rozwoju działań pro partnerskich są dla pracowników sektora publicznego i pozarządowego m.in. dysponowanie ograniczonym zakresem wiedzy z obszaru współpracy partnerskiej, postrzeganie współdziałania przez pryzmat czasochłonności i utraty autonomii partnerów oraz prezentowanie różnych przekonań na temat celów funkcjonowania partnerstw lokalnych. Warto zauważyć, iż badani nie postrzegają relacji między nimi jako partnerskie, równe. Zaś wśród czynników stymulujących pracowników do angażowania się w działania partnerskie można wskazać m.in. dostrzeganie profitów wynikających ze wspólnego działania (wzmocnienie własnej skuteczności poprzez wspólne działanie oraz poszerzenie zasobów, takich jak wiedza czy umiejętności), postrzeganie współpracy partnerskiej jako możliwości skutecznej pomocy osobom bezrobotnym oraz prezentowanie pozytywnego stosunku do wspólnych działań na rzecz społeczności lokalnych.

Badania dotyczące poruszanej problematyki są ważne nie tylko z poznawczego, ale i z praktycznego punktu widzenia.

Wnioski wysnute na podstawie przeprowadzonych przeze mnie badań mogłyby znaleźć zastosowanie w wielu dziedzinach, jako że problem współpracy międzysektorowej posiada charakter interdyscyplinarny. Jest on ważny zarówno w zakresie nauk pedagogicznych, jak i w sferze socjologii, ekonomii czy polityki społecznej.

## Bibliografia

1. Aronson E., Wilson T., Akert R. (1997) *Psychologia społeczna*, Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
2. Babis H.,(2009) *Budowa lokalnych partnerstw na rzecz integracji społecznej*, Szczecin: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.
3. Bańka A., (2000) *Psychologia pracy*. W: J. Strelau (red.) *Psychologia. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, t.3, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
4. Beck U., (2005) *Władza i przeciwwładza w epoce globalnej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
5. Bera R., (2003) *Postawy zawodowe pilotów wojskowych w procesie restrukturyzacji polskich sił powietrznych*, Warszawa: Wydawnictwo Bellona.
6. Bezrobocie i bezrobotni w badaniach opinii społecznej. Komunikat z badań. Warszawa, kwiecień 2009, [www.cbos.pl](http://www.cbos.pl).
7. Biały A., (2008) *Współpraca między organizacjami pozarządowymi a samorządem terytorialnym w województwie lubelskim w opinii przedstawicieli trzeciego sektora*, Lublin, Wydawnictwo Lubelskiego Ośrodka Samopomocy
8. Blalock, H.M., (1975) *Statystyka dla socjologów*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe.
9. Bochner G., Wańke M., (2004) *Postawy i zmiana postaw*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
10. Brinkerhoff J.M.,(2002) *Government – non profit partnership: a defining Framework*, *Public Administration and Development*, 22, 1.
11. Brzeziński J.,(1984) *Elementy metodologii badań psychologicznych*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe.
12. Brzozowski P. (1987). *Skala Wartości – polska wersja testu Milтона Rokeacha*. W: R.Ł. Drwal (red.), *Techniki kwestionariuszowe w diagnostyce psychologicznej. Wybrane zagadnienia*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
13. Budgól M., (2007) *Postawy młodych pracowników wobec podwyższania kwalifikacji zawodowych*, Opole, Wydawnictwo Instytutu Śląskiego.

14. Bujnowska A., (2009) *Uwarunkowania postaw studentów pedagogiki wobec osób niepełnosprawnych*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie- Skłodowskiej.
15. Chlewiński Z., (1987) *Postawy a cechy osobowości*, Lublin: Towarzystwo Naukowe Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
16. Chodkowska M., (1993) *Kobieta niepełnosprawna. Socjopedagogiczne problemy postaw*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie- Skłodowskiej.
17. Chodkowska M., Kazanowski Z., (2007) *Socjopedagogiczne konteksty postaw nauczycieli wobec edukacji integracyjnej*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie- Skłodowskiej.
18. Chudzicka A. (2004). *Radzenie sobie z brakiem pracy: różne oblicza wsparcia*. W: Chirkowska-Smolak T., Chudzicka A. (red.), *Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Adama Mickiewicza.
19. Czarniawski H., (1999) *Psychologia pracy*, Kielce: Wydawnictwo Wszechnicy Świętokrzyskiej.
20. Czekał K.,(1996) *Od wartości i norm społecznych do kontrkultury*. W: K. Czekał, K. Gerlach, M. Leśniak (red.) *Labirynty współczesnego społeczeństwa*, Warszawa: Wydawnictwo Interart.
21. Czechowska-Bieluga M., (2010) *Kobieta w roli dyrektora szkoły*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie- Skłodowskiej.
22. Czechowska-Bieluga M., Kanios A., Sarzyńska E., (2009) *Profile kompetencji społecznych osób pracujących i bezrobotnych*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie- Skłodowskiej.
23. Czeszejko- Sochacka M., Grzędzińska E., (2004) *Zasady partnerstwa w procesie wdrażania funduszy strukturalnych w Polsce*. W: J. Karwowski (red.) *Partnerstwo w regionie*, Szczecin: Wyd. Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.
24. Dec W., (2009) *Diagnoza potrzeb trzeciego sektora w województwie lubelskim*, Lublin. [www.los.lublin.pl/docs/publikacje/LOS\\_Diagnoza\\_Potrzeb\\_NGO.pdf](http://www.los.lublin.pl/docs/publikacje/LOS_Diagnoza_Potrzeb_NGO.pdf) (dostęp z dnia 27.05.2011).
25. Dryżałowska K., (1990) *Postawy społeczne młodzieży niesłyszącej*, Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
26. Dickson, D., Hargie, O. (2004). *Skilled interpersonal communication: research, theory and practice*. London: Routledge.

27. Dudkiewicz M., Kumaniecka-Wiśniewska A, Makowski G., (2006) *Opinie radnych o organizacjach pozarządowych i współpracy międzysektorowej*. Raport z realizacji projektu badawczego „Radni a współpraca między organizacjami pozarządowymi i administracją publiczną” przygotowany przez Instytut Spraw Publicznych dla Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
28. *Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela, 3.3.2010, KOM (2010) 2020 wersja ostateczna) [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_PL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf) (dostęp z dnia 16.08.2011 r.).
29. Faliszek K. (2007), *Bezrobocie jako problem społeczny*. W: S. Pawlas–Czyż (red.), *Praca socjalna wobec współczesnych problemów społecznych*. Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”.
30. Faliszek K., (2005) *Ekskluzja i inkluzja – dwie strony tego samego problemu?* W: J. Grotowska-Leder, K. Faliszek (red.) *Ekskluzja i inkluzja społeczna. Diagnoza - uwarunkowania-kierunki działań*, Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”.
31. Fabiś A., Łacina-Łanowski A. (2005). *Praca w aspekcie socjologicznym – wybrane zagadnienia adaptacji społeczno-zawodowej*. W: M. Czapka (red.), *Psychospołeczne i edagogiczne uwarunkowania pracy*. Bytom: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomii i Administracji w Bytomiu.
32. Ferguson G. A., Takane Y., (2003) *Analiza statystyczna w psychologii i pedagogice*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
33. Foxall G.R., Goldsmidh R.E., (1998) *Psychologia konsumenta dla menedżera marketingu*, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe
34. Frieske K., *Wspólnoty obywatelskie i administracja publiczna. Warunki dobrej współpracy*, „Polityka społeczna”, Numer specjalny, 2007.
35. Fukuyama F., (1997) *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, Warszawa-Wrocław: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
36. Gajewski S. (1994) *Zachowanie się konsumenta a współczesny marketing*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
37. Geddes M., Bennington J., (2001) *Introduction: social exclusion, partnership and local governance – New problems, new policy discourses in the European Union*. W: M. Geddes, J. Bennington (red.) *Local partnerships and social exclusion in the European Union. New forms of local social governance?*, London.



38. Geisler R., (2008) *Partnerstwo instytucji. Wprowadzenie*, W: P. Gogolok (red.) *Partnerstwo instytucji przeciw wykluczeniu społecznemu – analiza badawcza*, Rybnik: Administrator Projektu na Rzecz Rozwoju „Odziedzicz pracę”.
39. Gerstmann S.,(1966) *Postawy jako kompleksy wyznaczników zachowania się człowieka*, „Przegląd Psychologiczny”, nr 10.
40. Giddens A. (2004). *Socjologia*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe
41. Gliński P., (2003) *Sektor obywatelski w słabej demokracji*. W: *Polska po przejściach. Barometr społeczno-ekonomiczny 2001-2003*, Warszawa.
42. Głąbicka K., Grewiński M., (2005) *Polityka spójności społeczno-gospodarczej Unii Europejskiej*, Warszawa: Wydawnictwo Elipsa.
43. Goss I., Pyrka A. (2008) *Różne formy współpracy z podmiotami ekonomii społecznej*, Warszawa: Wydawnictwo Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.
44. Góra M., Sztanderska U., (2006) *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
45. Gralewski L., (2004) *Budowanie porozumień na rzecz zatrudnienia – wybrane elementy procesu*. W: M. Kubisz (red.) *Praca, partnerstwo, kształcenie. Zbiór opracowań powstałych w ramach realizacji programu Phare 2000 „Rozwój Zasobów Ludzkich”*. /[www.parp.gov.pl/files/74/81/95/praca\\_ksztalcenie.pdf](http://www.parp.gov.pl/files/74/81/95/praca_ksztalcenie.pdf) (dostęp z dnia 3.03.2010).
46. Grewiński M., (2009) *Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, Warszawa: Wydawnictwo Elipsa.
47. Grewiński M., Kamiński S., (2007) *Obywatelska polityka społeczna*, Warszawa: Wyd. Polskie Towarzystwo Polityki Społecznej oraz Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej.
48. Gumkowska M., Herbst J., (2005) *Wewnętrzne zróżnicowanie sektora. Podstawowe fakty o różnych branżach sektora organizacji pozarządowych w Polsce*, Wydawnictwo Stowarzyszenie Klon/Jawor, [www.ngo.pl](http://www.ngo.pl) dostęp z dnia 17.02.2011 r.
49. Gumkowska M., Herbst J., Radecki P., (2008) *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badania 2008* ([www.bazy.ngo.pl](http://www.bazy.ngo.pl)-dostęp z dnia 29.12.2010)
50. Gumkowska M., Herbst J., Skiba R., Wygnański J., (2005) *Elementarz III sektora*, Warszawa: Wydawnictwo Klon/Jawor.  
[http://www.ngo.pl/files/biblioteka.ngo.pl/public/ksiazki/Klon/elementarz\\_III\\_sektora.pdf](http://www.ngo.pl/files/biblioteka.ngo.pl/public/ksiazki/Klon/elementarz_III_sektora.pdf)

51. Habana-Hafner S., Reed H.B., (1995) *Partnerstwo dla rozwoju społecznego. Porady dla praktyków i szkoleniowców*, Warszawa: Wydawnictwo Fundusz Współpracy, Program Dialog.
52. Hadyński J., Kozera M., Lipińska I., Mizerska H., Słodowa-Hełpa M. (2006) *Strategie zarządzania współpracą*, Poznań: Wydawnictwo Akademii Rolniczej im. Cieczkowskiego w Poznaniu.
53. Herbst J., Przewłocka J., (2011) *Podstawowe fakty o organizacjach pozarządowych. Raport z badania 2010*, Warszawa: Wydawnictwo Stowarzyszenie Klon/Jawor.
54. Herbst K., (2008) *Współpraca organizacji pozarządowych i administracji publicznej w Polsce 2008 - bilans czterech lat*, Warszawa: Wydawnictwo Stowarzyszenie Klon/Jawor.
55. Hrynkiewicz J., (red.) (2002) *Przeciw ubóstwu i bezrobociu: lokalne inicjatywy obywatelskie*, Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Polityki Społecznej.
56. Izdebski H., (2004) *Samorząd terytorialny. Podstawy ustroju i działalności*, Warszawa: Wydawnictwo LexisNexis.
57. Jabłońska A., Drażba M., (2009) *Partnerstwo publiczno-społeczne jako „przystępna” forma partnerstwa międzysektorowego*, Białystok: Wydawnictwo Fundacji Prawo i Partnerstwo.
58. Jarosz E., (2008) *Współdziałanie wielosektorowe - współczesny paradygmat interwencji podejmowanych w środowisku lokalnym wobec rodzin problemowych*. W: B. Kromolicka (red.) *Pedagog społeczny w meandrach środowiska lokalnego*, Szczecin: Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego.
59. Juros A., (2002) (red.) *Organizacje pozarządowe w społeczeństwie obywatelskim - wyzwanie dla środowisk akademickich*, Lublin: Wydawnictwo Lubelskiego Ośrodka Samopomocy.
60. Juros A., Biały A., (2009) *Diagnoza w zakresie współpracy instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej na rzecz rozwoju ekonomii społecznej na Lubelszczyźnie*, [www.los.lublin.pl](http://www.los.lublin.pl).
61. Kamiński A., (1970) *Metoda, technika procedura badawcza pedagogice empirycznej*. Studia Pedagogiczne, t. XIX. *Metodologia środowiskowych badań pedagogicznych*. Wrocław.
62. Kamiński A., (1974) *Pedagogika społeczna*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe.

63. Kamiński A., (1982) *Funkcje pedagogiki społecznej*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe.
64. Kanios A., (2010) *Partnerstwo lokalne na rzecz osób wykluczonych społecznie w opinii pracowników socjalnych*. W: A. Kanios, M. Czechowska-Bieluga (red.) *Praca socjalna. Kształcenie – działanie - konteksty*, Kraków: Wydawnictwo Impuls.
65. Kanios A., (2010) *Społeczne kompetencje studentów do pracy w wolontariacie*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
66. Kanios A., *Partnerstwo społeczne szansą na zbudowanie nowej formy współpracy międzysektorowej – rzeczywistość czy utopia?*, „Praca Socjalna” 2011, Nr 1.
67. Kantyka S., (2007) *Organizacje pozarządowe - partner samorządu, teoria, praktyka, przyszłość*. W: A. Frąckiewicz-Wronka, S. Kantyka, M. Zrałek (red.) *Zarządzanie publiczne w lokalnej polityce społecznej*, Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej.
68. Karney J. (2004). *Podstawy psychologii i pedagogiki pracy*. Pułtusk: WSH im. Aleksandra Gieysztora.
69. Kazanowski Z., (2011) *Przemiany pokoleniowe postaw wobec osób upośledzonych umysłowo*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie- Skłodowskiej.
70. Kirenko J., (1998) *Psychospołeczne determinanty funkcjonowania seksualnego osób z uszkodzeniem rdzenia kręgowego*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
71. Kirenko J., (2002) *Postawy osób niepełnosprawnych wobec pełnosprawności*. W: M. Chodkowska (red.) *Wielowymiarowość integracji w teorii i praktyce edukacyjnej*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie- Skłodowskiej.
72. Kirenko J., Sarzyńska E., (2010) *Bezrobocie, niepełnosprawność, potrzeby*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie- Skłodowskiej.
73. Klier J.,(red.) (2005) *Sektor publiczny w Polsce i na świecie. Między upadkiem a rozkwitem*, Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu.pl
74. Knieć W., (2010) *Partnerstwa lokalne w Polsce – kondycja, struktura, wyzwania*. Raport badawczy, Kraków-Toruń.  
[http://grupypartnerskie.pl/media/filemanager/publikacje/badaniepartnerstw\\_raport.pdf](http://grupypartnerskie.pl/media/filemanager/publikacje/badaniepartnerstw_raport.pdf)  
(dostęp z dnia 11.08.2011)
75. Komorska M., (2000) *Sytuacja dzieci i młodzieży niepełnosprawnej w społeczeństwie polskim*, Lublin, Wydawnictwo Marii Curie - Skłodowskiej.

76. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Tekst uchwalony w dniu 2 kwietnia 1997 r. przez Zgromadzenie Narodowe.
77. Kopertyńska M., W., (2008) *Motywowanie pracowników. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Placed.
78. Kosiński S., (1989) *Socjologia ogólna. Zagadnienia podstawowe*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe.
79. Kossewska J.,(2000) *Uwarunkowania postaw: nauczyciele i inne grupy zawodowe wobec integracji szkolnej dzieci niepełnosprawnych*. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Akademii Pedagogicznej.
80. Kotarbiński T., (1965) *Traktat o dobrej robocie*, Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
81. Kotlarska –Michalska A.,(1999) *Diagnozowanie w pracy socjalnej. Znaczenie badań naukowych w diagnozowaniu problemów społecznych*. W: A. Kotlarska –Michalska (red.) *Diagnozowanie i projektowanie w pracy socjalnej*, Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Adama Mickiewicza.
82. Kotlarska-Michalska A., (2006) *Socjologiczne badania diagnostyczne jako podstawa w projektowaniu zmian*. W: J. Krzyszkowski, K. Piątek (red.) *Rozwiązywanie problemów i kwestii społecznych w teorii i praktyce. Z doświadczeń krajowych i europejskich*, Częstochowa: Wydawnictwo Ośrodka Kształcenia Służb Publicznych i Socjalnych-Centrum AV.
83. Kowalczyk B., Niesporek A., (2010) *Osoby pozostające bez pracy*. W: R. Szarfenberg (red.), *Krajowy raport badawczy. Pomoc i integracja społeczna wobec wybranych grup – diagnoza standaryzacji usług i modeli instytucji*, [www.wrzos.org.pl](http://www.wrzos.org.pl)
84. Krajowa Strategia Zatrudnienia na lata 2007-2013. Dokument zaakceptowany przez Radę Ministrów w dniu 6 września 2005 r. Dokument towarzyszący realizacji Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007-2013.
85. Kromolicka B., (2008), *Wprowadzenie*. W: B. Kromolicka (red.) *Pedagog społeczny w meandrach środowiska lokalnego*, Szczecin, Wydawnictwo Ars Atelier.
86. Kryńska E., (2004) *Polityka państwa na rynku pracy w Polsce – instytucje i programy*. W: R. Szula, A. Tucholska (red.) *Rynek pracy w skali lokalnej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
87. Krzyszkowski J., Marks M., (2006) *Partnerstwo międzysektorowe na rzecz aktywizacji środowiskowej pomocy społecznej. Badania w województwie łódzkim*. W: *Twoja*

- wiedza-Twój sukces. Edycja 2005. Edukacja kluczem do przyszłości, Warszawa: Ochotniczy Hufiec Pracy.
88. Kucharska-Mazurek B., (2009) *Wpływ postaw na podejmowanie decyzji w organizacji*. W: M. Juchnowicz (red.) *Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, Kraków: Oficyna a Wolters Kulwer business.
89. Kurkiewicz A., (2008) *Partnerska interwencja w rozwiązywaniu problemów lokalnych*. W: G. Praweńska-Skrzypek (red.) *Rozwój przez partnerstwo*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
90. Kwiatkowski E., (2010) *Kluczowe wyzwania polskiego rynku pracy*. W: E. Kwiatkowski, L. Kucharski (red.) *Rynek pracy w Polsce – tendencje, uwarunkowania i polityka państwa*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
91. Larkowa H., (1970) *Postawy otoczenia wobec inwalidów*, Warszawa: Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich.
92. Leksykon polityki społecznej, (2001) red. B. Rysz-Kowalczyk, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
93. Leś E., (1994) *The Voluntary Sektor In Post Communist East Central Europe*, Civicus, Washington.
94. Leś E., *Ustawa o pożytku publicznym i o wolontariacie. Lifting dotychczasowych unormowań czy urzeczywistnienie kultury pomocniczości?*, „Polityka Społeczna” 2003, nr 7.
95. Lokalny dialog - lokalne partnerstwo - lokalny pakt społeczny, (materiały niepublikowane Centrum Partnerstwa Społecznego DIALOG im. Andrzeja Bączkowskiego przy Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej).
96. Łobocki M., (1999). *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Kraków: Wydawnictwo Impuls.
97. Łobocki M., (2000) *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Kraków: Wydawnictwo Impuls.
98. Łobocki M., (2009) *Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych*, Kraków: Wydawnictwo Impuls.
99. Makowski G., (2005) *Zasady współpracy międzysektorowej w Ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie*, „Trzeci Sektor” Nr 3.
100. Marcinkowski A., Sobczak J. (1993). *Bezrobotni – strategie radzenia sobie z nową sytuacją społeczną*. W: E. Frątczak, Z. Strzelecki, J. Witkowski (red.),

*Bezrobocie – wyzwanie dla polskiej gospodarki.* Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.

100. Maliszewski N., (2005) *Regulacyjna rola utajonej postawy*, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.

101. Marek T., Noworol Cz., (1987) *Zarys analizy skupień (niehierarchiczne i hierarchiczne techniki skupiania)*. W: J. Brzeziński (red.) *Wielozmienne modele statystyczne w badaniach psychologicznych*, Warszawa-Poznań, Polskie Wydawnictwo Naukowe.

102. Marody M., (1976) *Sens teoretyczny a sens empiryczny pojęcia postawy. Analiza metodologiczna zasad doboru wskaźników w badaniach nad postawami*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe.

103. Marynowicz-Hetka E., (2006) *Pedagogika społeczna: podręcznik akademicki*, T.1., Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe.

104. Materiały szkoleniowe „Od aktywności do kreatywności - budowanie modelu współpracy i partnerstwa publiczno-społecznego na rzecz rozwiązywania problemów społecznych” (materiały własne Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Lublinie).

105. Matyjas B., (1989) *Postawy moralno-społeczne wychowanków domów dziecka: (na przykładzie Warszawy)*, Kielce: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej im. Jana Kochanowskiego.

106. Mądrycki T., (1970) *Psychologiczne możliwości kształtowania się postaw*, Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.

107. Mądrycki T., (1977) *Psychologiczne możliwości kształtowania się postaw*, Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.

108. Mielczarek A., *Zadania lokalnych organizacji pozarządowych i instytucji wsparcia społecznego*, „Praca Socjalna” 2010, Nr 6.

109. Mika S., (1972) *Wstęp do psychologii społecznej*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe.

110. Mika S., (1976) *Studia nad postawami interpersonalnymi*, Wrocław - Warszawa-Kraków - Gdańsk: Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk.

111. Mika S., (1981) *Psychologia społeczna*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe.

112. Mika S., (1984) *Psychologia społeczna*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe.

113. Mika S., (1998) *Psychologia społeczna dla nauczycieli*, Warszawa: Wydawnictwo „Żak”.

114. Misztal M., (1990) *Elementy systemu wartości współczesnego społeczeństwa polskiego*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe.

115. Misztal M., (1980) *Problematyka wartości w socjologii*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe.
116. Misztal W., Zybała A., (2008) *Partnerstwo społeczne - model rozwoju Polski*, Warszawa: Wydawnictwo Centrum Partnerstwa Społecznego.
117. Możdżeńka-Mrozek D., Szyłko-Skoczny M., (1998) *Kwestia bezrobocia*. W: A. Rajkiewicz, J. Supińska, M. Książopolski (red.), *Polityka społeczna*, Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
118. Newcomb T., M., (1970) *Psychologia społeczna: studium interakcji ludzkich*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe.
119. Nęcki Z., (1998) *Postawa i ich zmiana*. W: W. Szewczuk (red.) *Encyklopedia Psychologii*, Warszawa: Wydawnictwo Fundacja Innowacja.
120. Nowak S., (1973) *Pojęcie postawy w teoriach i stosowanych badaniach społecznych*. W: S. Nowak (red.) *Teorie postaw*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe.
121. Obuchowski K., (1983) *Psychologia dążeń ludzkich*, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Naukowe.
122. Obuchowski K., (1973) Dwa mechanizmy powstawania i funkcjonowania postaw. W: S. Nowak (red.) *Teorie postaw*, Polskie Wydawnictwo Naukowe.
123. Okoń W., (2004) *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa: Wydawnictwo „Żak”.
124. Olejniczak K., (2007) *Teoretyczne podstawy ewaluacji ex-post*. W: A. Haber (red.) *Ewaluacja ex-post. Teoria i praktyka badawcza*, Warszawa: Wydawnictwo Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.
125. Onyszkiewicz W., (2002) *O liderze – czyli jak zostać skutecznym współtwórcą wspólnoty?*, W: M. Jarczyk (red.) *Aktywna społeczność lokalna*, Lublin: Wydawnictwo Lubelskiego Ośrodka Samopomocy.
126. Ornacka K., (2003) *Ewaluacja. Między naukami społecznymi a pracą socjalną*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
127. Ossowski S., (1977) *Konflikt niewspółmiernych skal wartości*, Dzieła, tom III, Warszawa.
128. Pakuła M., (2007) *Postawy osób starszych wobec edukacji. Studium teoretyczno-diagnostyczne*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej.
129. Pakuła M., (2010) *Współdziałanie sektora pozarządowego i władz samorządowych miasta Lublin w zakresie pracy socjalnej*. W: A. Kanios, M. Czechowska-Bieluga (red.) *Praca socjalna. Kształcenie – działanie - konteksty*, Kraków: Wydawnictwo Impuls.

130. Piątek K., (2005) *Organizacje pozarządowe jako podmioty polityki społecznej*. W: B. Kromolicka (red.) *Praca socjalna w organizacjach pozarządowych. Z problemów działania i kształcenia*, Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”.
131. Pilch T., (1998) *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
132. Pilch T., (1999), *Środowisko*, W: D. Lalak, T. Pilch (red.) *Elementarne pojęcia pedagogiki społecznej i pracy socjalnej*, Warszawa: Wyd. „Żak”.
133. Pilch T., Bauman T., *Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
134. Popielski K., (1996) *Wartości i ich znaczenie w życiu ludzi*. W: K. Popielski (red.) *Wartości – człowiek – sens*, Lublin: Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
134. Porowski M., (1995) *Organizacje pozarządowe w instytucjonalnej strukturze państwa*, W: T. Pilch, Lepalczyk I., (red.) *Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
135. Praweńska-Skrzypek G., (2008), *Partnerstwo w realizacji projektów*. W: G. Praweńska-Skrzypek (red.), *Rozwój przez partnerstwo*. Kraków: Wyd. Uniwersytetu Jagiellońskiego.
136. Prężyna W., (1981) *Funkcja postawy religijnej w osobowości człowieka*, Lublin: Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
137. Probosz M., Sadura P., (2011) *Konsultacje w społeczności lokalnej: planowanie, przygotowanie, prowadzenie konsultacji społecznych metodą warsztatową*, Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
138. Program promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy miasta Lublin na lata 2007 - 2013, [www.mup.lublin.pl/docs/projekty/program2007-2013.pdf](http://www.mup.lublin.pl/docs/projekty/program2007-2013.pdf) (dostęp z dnia 20.06.2011).
139. Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowe Strategiczne ramy Odniesienia 2007-2013, [http://www.efs.gov.pl/Dokumenty/Lists/Dokumenty%20programowe/Attachments/87/P OKL\\_zatwierdzony\\_7092007.pdf](http://www.efs.gov.pl/Dokumenty/Lists/Dokumenty%20programowe/Attachments/87/P OKL_zatwierdzony_7092007.pdf), (dostęp z dnia 20.02.2011).
140. Program Współpracy samorządu województwa lubelskiego z organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami prowadzącymi działalność pożytku publicznego na 2010 rok.
141. Przewłocka J., (2011) *Zaangażowanie społeczne Polaków w roku 2010: wolontariat, filantropia, 1%. Raport z badań*, Warszawa: Wydawnictwo Stowarzyszenie Klon/Jawor.
142. Przewodnik tworzenia partnerstw w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa, 2005.



142. Putnam, R.D., (1995) *Demokracja w działaniu: tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, Kraków- Warszawa: Wydawnictwo Fundacji im. Stefana Batorego.
143. Rokoszewski K., Olszowska-Urban J., Pawłowicz B., Roszczak E., Rabiej A., Nawroka E., Pacholska I., (2008) *Partnerstwo lokalne. Budowanie partnerstwa na rzecz zatrudnienia*, Łódź: Wydawnictwo Międzynarodowe Centrum Partnerstwa Partners Network – Kraków.
144. Rostkowski T., (2009) Postawy Polaków wobec autorytetu w relacjach zawodowych. W: M. Juchnowicz (red.) *Postawy Polaków wobec pracy w zarządzaniu kapitałem ludzkim*, Kraków: Oficyna a Wolters Kulwer business.
145. Rumiński A., (red.) *Jakość życia studentów*, Kraków: Wydawnictwo Impuls.
146. Rybczyńska D.A., Olszak-Krzyżanowska B., (1995) *Aksjologia pracy socjalnej – wybrane zagadnienia. Pracownik socjalny wobec problemów i kwestii społecznych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
147. Rymśa M., (2006) *Standaryzacja współpracy administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi jako element polityki państwa wobec trzeciego sektora*. W: M. Rymśa, P. Frączak, R. Skrzypiec, Z. Wejcman (red.) *Standardy współpracy administracji publicznej z sektorem pozarządowym. Ekspertyza przygotowana na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej*, Warszawa, Wydawnictwo Instytutu Polityki Społecznej.
148. Rynek Pracy w Polsce w I półroczu 2009 roku - Raport Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej), [http://analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ\\_i\\_raporty/raport\\_Ilkw\\_09.pdf](http://analizy.mpips.gov.pl/images/stories/publ_i_raporty/raport_Ilkw_09.pdf)
149. Sarzyńska E., (2007) *Doradca zawodowy w środowisku bezrobotnych*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej.
150. Sarzyńska E., (2009) *Doradca zawodowy w środowisku bezrobotnych*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej.
151. Serafin R., Kazior A., Jarzębska A., (2005) *Grupy Partnerskie. Od idei do współdziałania. Praktyczny poradnik*, Kraków: Wydawnictwo Fundacja Partnerstwo dla Środowiska.
152. Sikora J., (2000) *Pracownicy wobec pracy*. W: H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.
153. Skrzypczak B., (2001) *Społeczności lokalne - zmierzch czy renesans?*, „Rocznik” nr 6.
154. Sobolewski A., Krzewicka R., Och G., Olszowska-Urban J., Piekutowski J., Podławiak G., T. Sobolewski, (2007) *Przez współpracę do sukcesu. Partnerstwo lokalne na rzecz rynku pracy*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

155. Soborski W., (1987) *Postawy, ich badanie i kształtowanie*, Kraków, Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Pedagogicznej.
156. Sopuch K.,(1994) *Postawy studentów wobec życia i wybór wartości*, Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
157. Stępień J., (2005) *Socjologia pracy i zawodu*, Poznań, Wydawnictwo Akademii Rolniczej w Poznaniu.
- 158.Strategia Lizbońska. Droga do sukcesu zjednoczonej Europy, 2002.
159. Strategiczne Wytyczne Wspólnoty dla spójności na lata 2007-2013.
- 160.Strzelecki P., Kotowska I.E., (2009) Rynek pracy. W: J. Czapiński, T. Panek, (red.) *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa: Wydawnictwo Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
161. Strzelecki P., Kotowska I.E., Abramowska-Kmon A., (2009) *Rynek pracy i kapitał ludzki*. W: E. Kotowska (red.) *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków – diagnoza społeczna 2009*, Warszawa: Wydawnictwo Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
162. Sułek A., (2009) *Doświadczenie i kompetencje obywatelskie Polaków*. W: J. Czapiński, T. Panek (red.) *Diagnoza Społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, [http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza\\_raport\\_2009.pdf](http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2009.pdf) (dostęp z dnia 10.01.2012).
163. Szarfenberg R. (2004). *Marginalizacja i wykluczenie społeczne. Wykład monograficzny*. <http://ips.uw.edu.pl/szarf/wykluczenie>.
164. Szczukiewicz P., (2005) *O pomaganiu i psychoterapeutach. Kształtowanie się postaw wobec profesjonalnej pomocy psychologicznej*, Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie- Skłodowskiej.
165. Szczyrski P. (2005) *Organizacje pozarządowe a realizacja zadań publicznych jednostek samorządu terytorialnego – doświadczenia szczecińskie*. W. B. Kromolicka (red.) *Wolontariat w obszarze humanistycznych wyzwań opiekuńczych*, Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne „Akapit”.
166. Szmagalski J. (1998). *Przewodzenie małym grupom. Działanie grupowe*. Warszawa: Wydawnictwo Centrum Animacji Kultury.
167. Sztanderska U.,(2008) *Powiatowy deficyt wiedzy*. W: A. Zybala (red.) *Partnerstwo społeczne – model rozwoju Polski*, Warszawa: Wydawnictwo Centrum Partnerstwa Społecznego ”Dialog”.

168. Sztumski J., (1981) *Socjologia pracy w zarysie*, Warszawa: Wydawnictwo Instytut Wydawniczy Związków Zawodowych.
169. Świda H.,(red.) (1979) *Młodzież a wartości*, Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- 170.Tennyson R., (2003) *Poradnik partnerstwa*, [www.thepartneringinitiative.org](http://www.thepartneringinitiative.org)
- 171.Tęczar K., Dubajka J.,(2007) *Partnerstwo lokalne. Dobre praktyki w budowaniu partnerstwa na rzecz zatrudnienia i nowoczesnego rynku pracy*, Kraków: Wydawnictwo Międzynarodowe Centrum Partnerstwa Partners Network.
- 172.Theiss M., (2007) *Krewni – znajomi – obywatele. Kapitał społeczny a lokalna polityka społeczna*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- 173.Tomaszewski T., (1984) *Ślady i wzorce*, Warszawa: Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne.
- 174.Tracz T., *Niektóre aspekty współpracy władz publicznych z sektorem pozarządowym – niewykorzystane możliwości i mankamenty systemowe „Trzeci Sektor”*, 2005, Nr 3.
- 175.Unolt J., (1999) *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- 176.Urbanik W., (2003), *Bezrobocie i zatrudnienie w małym mieście*, Szczecin: Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego.
- 177.Ustawa o fundacjach z dnia 6 kwietnia 1984 roku.
- 178.Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
- 179.Ustawa z dnia 6 grudnia 2006 roku o zasadach polityki rozwoju, art.28 a, Dz. U. z 2009 r., nr 19, poz.100.
- 180.Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 roku *Prawo o stowarzyszeniach*, Warszawa. Dz. U. 1989 nr 20 poz. 104.
- 181.Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z dnia 24 kwietnia 2003 roku. Dz. U. 2003 nr 96 poz. 873
182. *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2004*, (2004) red. S. Golinowska.
- 183.Walkowiak R., (2007). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Toruń: Wydawnictwo Dom Organizatora.
- 184.Wciórka B., *Czy Polacy są społecznikami?. Komunikat z badań Centrum Badania Opinii Społecznej*, Warszawa 2004, [www.cbos.pl](http://www.cbos.pl)
- 185.Wejcman Z. (2007): *Dialog i partnerstwo a ekonomia społeczna, Ekonomia społeczna. Teksty Nr 9*,

<http://www.ekonomiaspoleczna.pl/files/ekonomiaspoleczna.pl/public/Biblioteka/2007.20.pdf>

186. Wejcman Z., (2008) *Partnerstwa lokalne dla rozwoju społecznego. Doświadczenia z Mazowsza*, Warszawa: Wydawnictwo Stowarzyszenie BORIS.

187. Winiarski M., (2006) *Współpraca rodziców i nauczycieli jej implikacje edukacyjne i determinanty*. W: S. Kawula (red.) *Pedagogika społeczna. Dokonania – aktualność - perspektywy. Podręcznik akademicki dla pedagogów*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.

188. Wojciszke B., (2000) *Postawy i ich zmiana*. W: J. Strelau (red.) *Psychologia. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, tom 3. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

189. Wojciszke B., (2006) *Człowiek wśród ludzi. Zarys psychologii społecznej*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

190. Wojciszke B., (2006) *Postawy i ich zmiana*. W: J. Strelau (red.) *Psychologia. Podręcznik akademicki. Tom 3. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

191. Worach-Kardas H., (2010) *Wielosektorowość w polityce społecznej i jej implikacje dla pracy socjalnej*. W: Kanios A., Czechowska-Bieluga M., (red.) *Praca socjalna. Kształcenie – działanie – konteksty*, Kraków: Wydawnictwo Impuls.

192. Wosińska A., (2004) *Psychologia życia społecznego*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

193. Woźniak Z., (2002) *Między rywalizacją a partnerstwem. Bariery współpracy władz samorządowych z organizacjami pozarządowymi*. W: P. Gliński, B. Lewenstein, A. Siciński (red.) *Samoorganizacja społeczeństwa polskiego. Trzeci sektor*, Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii Państwowego Wydawnictwa Naukowego.

194. Wódz J. i K., (2000) *Lokalny kapitał społeczno – kulturowy i lokalni liderzy zmian*. W: M. Szczepański (red.) *Kapitał społeczno-kulturowy a rozwój lokalny i regionalny*, Tychy: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Nauk Społecznych.

179. Wódz K., (2005) *Partnerstwo społeczne czyli jak budować kapitał społeczny w środowisku lokalnym*. W: B. Kożusznik, A. Wziętek-Staśko (red.) *Zarządzanie kapitałem ludzkim wobec wejścia Polski do Unii Europejskiej. Wybrane problemy*, Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.

195. Wódz K., (1998) *Praca socjalna w środowisku zamieszkania*, Katowice: Wydawnictwo Naukowe "Śląsk".

196. Wódcz K., Wódcz J., (2007) *Partnerstwo społeczne i kultura dialogu – droga do przewyżczenia deficytu demokratycznego w UE*. W: K. Wódcz (red.) *Negocjowana demokracja czyli europejskie governance po polsku*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
197. Wygnański J., (2006) *Trzeci sektor dla zaawansowanych: nowoczesne państwo i organizacje pozarządowe : wybór tekstów*, Warszawa: Wydawnictwo Stowarzyszenie Klon-Jawor.
198. Zakres realizacji projektów partnerskich określony przez Instytucję Zarządzającą Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.
199. Zasady tworzenia programu współpracy jednostek samorządu terytorialnego z organizacjami pozarządowymi oraz z podmiotami, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, 2004.
200. Zimbardo P. G., Leippe M.R., (2004) *Psychologia zmiany postaw i wpływu społecznego*, Warszawa: Wydawnictwo „Zysk i Spółka”.
201. Zybala A., (2007) *Partnerstwo lokalne sposobem na dobre zarządzanie*, „Dialog”, Nr 1.
202. Zybala A., (2008) *Siła lokalnego partnerstwa: lepsze zarządzanie, celniejsze diagnozy*. W: A. Zybala (red.) *Partnerstwo społeczne – model rozwoju Polski*, Warszawa: Wydawnictwo Centrum Partnerstwa Społecznego ”Dialog”.
203. Zybala A., Dialog społeczny i lokalne partnerstwa – wprowadzenie do tematyki, Materiały niepublikowane Centrum Partnerstwa Społecznego DIALOG im. Andrzeja Bączkowskiego, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
204. Żabińska T., (2006) Partnerstwo jako determinanta rozwoju turystyki w regionie. Dylematy teorii i praktyki. W: A. Nowakowska i M. Przydział (red.) *Turystyka w badaniach naukowych. Prace Ekonomiczne*, Rzeszów: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie.

Tab.1.Zadania poszczególnych sektorów w ramach współpracy partnerskiej.....	45
Tab.2.Analiza mocnych i słabych stron partnerstw lokalnych na rzecz zatrudnienia.....	68
Tab.3. Płeć osób badanych.....	83
Tab.4. Wiek osób badanych.....	83
Tab.5. Stan cywilny osób badanych.....	84
Tab.6. Sytuacja rodzinna badanych .....	84
Tab.7. Poziom wykształcenia osób badanych .....	85
Tab.8. Miejsce zamieszkania osób badanych .....	85
Tab.9. Staż pracy osób badanych.....	87
Tab.10. Staż pracy w obecnym miejscu pracy.....	88
Tab.11.Rodzaj zatrudnienia.....	88
Tab.12. Zarobki miesięczne (netto) badanych.....	89
Tab. 13.Sytuacja materialna badanych.....	90
Tab.14.Rodzaje wydatków na jakie stać rodzinę.....	90
Tab.15. Stan wiedzy na temat rozmiarów bezrobocia w kraju.....	92
Tab.16. Stan wiedzy na temat rozmiarów bezrobocia w województwie lubelskim.....	93
Tab.17. Znajomość przepisów prawnych (krajowych) regulujących kwestie partnerstwa lokalnego.....	95
Tab.18.Znajomość aktów prawnych (na poziomie europejskim) regulujących kwestie partnerstwa lokalnego.....	96
Tab.19.Korzyści, jakie można osiągnąć poprzez współpracę partnerską.....	97
Tab.20.Przekonania na temat barier, utrudnień współpracy partnerskiej.....	98
Tab.21.Przekonania pozytywne na temat skuteczności współpracy partnerskiej.....	100
Tab.22. Przekonania negatywne na temat skuteczności współpracy partnerskiej.....	101
Tab.23. Źródła wiedzy na temat partnerstw lokalnych.....	102
Tab.24. Cele, jakie partnerstwa lokalne są w stanie realizować.....	103
Tab.25. Trudności w budowaniu partnerstw deklarowane przez respondentów.....	105
Tab.26. Korzyści wynikające z budowania partnerstw lokalnych – zgłaszane przez respondentów.....	106
Tab.27. Zasady, jakie powinny być przestrzegane przez partnerów.....	107

Tab.28.Samoocena wiedzy na temat współpracy partnerskiej.....	108
Tab.29. Współpraca jako wartość w percepcji respondentów.....	109
Tab.30. Współpraca jako wartość, dzięki której ludzie mogą rozwiązywać swoje problemy	110
Tab.31. Współpraca na rzecz społeczności lokalnych jako wartość, dzięki, której ludzie lepiej radzą sobie w życiu.....	111
Tab.32. Partnerstwa lokalne jako dobra forma rozwiązywania problemów społecznych.....	112
Tab.33.Opinia na temat efektywności współpracy organów administracji publicznej i organizacji pozarządowych na rzecz bezrobotnych.....	113
Tab.34.Emocjonalny stosunek do współpracy wielopodmiotowej.....	113
Tab.35.Doświadczenie badanych w zakresie współpracy partnerskiej z innym podmiotem.	114
Tab.36.Typy partnerstw, w jakich badani uczestniczyli.....	115
Tab.37. Rodzaje partnerstw, w jakich dotychczas uczestniczyli badani.....	115
Tab.38. Typ partnerstwa.....	116
Tab.39.Przyczyny powstania partnerstwa.....	117
Tab.40.Rodzaj inicjatywy z jakiej zrodziło się partnerstwo, w którym jest instytucja/organizacja.....	117
Tab.41.Plany badanych związane z funkcjonowaniem w partnerstwie z inną instytucją/organizacją.....	119
Tab.42.Rodzaj podmiotu z jakim najchętniej badani zawarliby partnerstwo.....	119
Tab.43.Istotność różnic między typami postaw pracowników państwowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.....	122
Tab.44. Struktura typów postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy badanych kobiet i mężczyzn.....	125
Tab.45. Zróźnicowanie typów postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na wiek ankietowanych.....	124
Tab.46.Zróźnicowanie typów postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na miejsce zamieszkania badanych.....	125
Tab.47. Zróźnicowanie typów postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na poziom wykształcenia respondentów.....	125
Tab.48. Zróźnicowanie typów postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na stan cywilny.....	126
Tab.49.Zróźnicowanie typów postaw pracowników państwowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na sytuację materialną.....	126

Tab.50. Zróźnicowanie typów postaw pracowników samorządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na sytuacje rodzinną.....	127
Tab.51. Typ postaw a pełniona funkcja zawodowa.....	127
Tab.52. Typ postaw a ocena własnych uprawnień zawodowych.....	128
Tab.53. Zróźnicowanie typów postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na staż pracy.....	129
Tab.54. Zróźnicowanie typów postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na wysokość zarobków.....	129
Tab.55. Typ postaw a rodzaj zatrudnienia.....	132
Tab.56. Typ postaw a długość czasu trwania współpracy partnerskiej z innym podmiotem.	132
Tab.57. Typ postaw a przyczyny zakończenia partnerstwa.....	133
Tab.58. Typ postaw a rodzaje trudności we współpracy partnerskiej.....	134
Tab.59. Typ postaw a ocena współpracy partnerskiej.....	137
Tab.60. Zróźnicowanie typów postaw pracowników państwowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na deklarowany system wartości ostatecznych.....	138
Tab.61. Zróźnicowanie typów postaw pracowników państwowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na deklarowany system wartości instrumentalnych.....	141
Tab.62. Istotność różnic między typami postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.....	144
Tab.63. Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na wiek.....	145
Tab.64. Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na miejsce zamieszkania.....	146
Tab.65. Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na poziom wykształcenia.....	146
Tab.66. Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na stan cywilny.....	147
Tab.67. Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na staż pracy.....	147
Tab.68. Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na wysokość zarobków.....	148



Tab.69.Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na rodzaj zatrudnienia.....	148
Tab.70.Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na sytuację materialną.....	149
Tab.71.Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na sytuację rodzinną.....	149
Tab.72.Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na pełnioną funkcję zawodową.....	150
Tab.73.Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na ocenę własnych uprawnień zawodowych....	150
Tab.74.Zróźnicowanie typów postaw pracowników organizacji pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na długość trwania współpracy z innym podmiotem.....	153
Tab.75.Zróźnicowanie typów postaw pracowników organizacji pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na przyczyny zakończenia współpracy.....	153
Tab.76.Zróźnicowanie typów postaw pracowników organizacji pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na ocenę współpracy z innym podmiotem.....	154
Tab.77.Zróźnicowanie typów postaw pracowników pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na deklarowany system wartości ostatecznych.	156
Tab.78.Zróźnicowanie typów postaw pracowników organizacji pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy ze względu na deklarowany system wartości instrumentalnych.....	157
Tab.79. Statystyki opisowe poszczególnych komponentów postawy dla grupy pracowników sektora publicznego.....	198
Tab.80.Statystyki opisowe poszczególnych komponentów postawy dla grupy pracowników sektora pozarządowego.....	198
Tab.81. Przekonania na temat utrudnień współpracy partnerskiej a doświadczenie we współpracy partnerskiej.....	198
Tab.82. Przekonania na temat utrudnień współpracy partnerskiej a długość trwania współpracy partnerskiej.....	199
Tab.83. Przekonania na temat utrudnień współpracy partnerskiej a ocena współpracy partnerskiej.....	199

Tab.84. Opinia na temat partnerstw lokalnych jako dobrej formy rozwiązywania problemów społecznych a doświadczenie..... 199

Wyk.1. Soczewkowy model wyznaczników i konsekwencji postaw .....	13
Wyk.2. Miejsca zatrudnienia pracowników państwowych.....	86
Wyk.3. Miejsca zatrudnienia pracowników pozarządowych.....	87
Wyk.4. Rodzaje umiejętności, niezbędne do zbudowania partnerstwa lokalnego.....	109
Wyk.5. Typy postaw pracowników państwowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.....	123
Wyk.6. Typ postaw a doświadczenie we współpracy partnerskiej z innym podmiotem.....	134
Wyk.7. Typy postaw pracowników organizacji pozarządowych wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.....	143
Wyk.8. Struktura typów postaw badanych kobiet i mężczyzn zatrudnionych w sektorze pozarządowym wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.....	145
Wyk.9. Doświadczenie we współpracy partnerskiej pracowników organizacji pozarządowych a typy postaw.....	152
Wyk.10. Trudności we współpracy z innym podmiotem.....	154

# ANEKS

## Kwestionariusz ankiety do badania postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy

Niniejszy kwestionariusz ma na celu zbadanie Państwa doświadczeń oraz postaw wobec partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy. Badania są zupełnie anonimowe, a uzyskane w ich trakcie wyniki posłużą jedynie celom naukowym. Kwestionariusz nie zakłada istnienia ani dobrych, ani złych odpowiedzi. Liczą się tylko Państwa rzeczywiste opinie i oceny. Za poświęcony czas i wysiłek z góry serdecznie dziękuję.

*Anna Kanios*

### Część I

#### 1. Płeć

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Kobieta
- b. Mężczyzna

#### 2. Wiek

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Do 25 lat
- b. 25,1-35 lat
- c. 35,1-45 lat
- d. 45,1-60 lat
- e. Powyżej 60 lat

#### 3. Miejsce stałego zamieszkania:

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Wieś
- b. Miasto do 100 tys. mieszkańców
- c. Miasto od 100 tys. do 300 tys. mieszkańców
- d. Miasto powyżej 300 tys. mieszkańców

#### 4. Wykształcenie

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Podstawowe
- b. Zawodowe
- c. Średnie
- d. Niepełne wyższe
- e. Wyższe

#### 5. Ukończone studia podyplomowe

- a. Tak
- b. Nie

## 6. Stan cywilny

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Kawaler/panna
- b. Żonaty/mężatka
- c. Rozwiedziony/rozwiedziona
- d. Wdowiec/wdowa
- e. Konkubinat

## 7. Miejsce zatrudnienia

.....  
(Proszę wpisać nazwę instytucji publicznej lub organizacji pozarządowej)

## 8. Zawód

.....  
(Proszę wpisać nazwę zawodu)

## 9. Staż pracy (ogółem)

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Do 1 roku
- b. Od 1,1 do 5 lat
- c. Od 5,1 do 10 lat
- d. Od 10,1 do 15 lat
- e. Od 15,1 do 20 lat
- f. Powyżej 20 lat

## 10. Staż pracy w obecnym miejscu pracy

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Do 1 roku
- b. Od 1,1 do 5 lat
- c. Od 5,1 do 10 lat
- d. Od 10,1 do 15 lat
- e. Od 15,1 do 20 lat
- f. Powyżej 20 lat

## 11. Proszę określić, w jakim przedziale znajdują się Pana/i przeciętne zarobki miesięczne (netto)

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Do 1000 zł
- b. Od 1001 – 2000 zł
- c. Od 2001- 2000 zł
- d. Od 2001-3000 zł
- e. Powyżej 3000 zł

## 12. Rodzaj zatrudnienia

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Pełny etat
- b. Pół etatu
- c. Praca tymczasowa
- d. Inny rodzaj pracy, jaki?.....

### 13. Sytuacja materialna

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Bardzo dobra
- b. Przeciętna
- c. Zła
- d. Bardzo zła

### 14. Stan rodzinny

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Mam 1 dziecko
- b. Mam 2-3 dzieci
- c. Mam powyżej 3 dzieci
- d. Nie mam dzieci

### 15. Na jakie wydatki może Pan/Pani sobie pozwolić?

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Na prywatne wizyty u specjalistów
- b. Na wczasy zagraniczne
- c. Na wczasy w kraju
- d. Na inne wydatki, jakie?.....

## Część II

### 16. W pracy pełni Pan/Pani funkcję:

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Dyrektora/Prezesa
- b. Kierownika
- c. Specjalisty
- d. Pracownika
- e. Inną, jaką?.....

### 17. Jak Pan/Pani ocenia zakres własnych uprawnień w instytucji/organizacji, w której Pan/i jest zatrudniony(a)?

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Sam/a decyduje o najważniejszych sprawach w instytucji/organizacji
- b. Mam duży wpływ na najważniejsze sprawy w instytucji/organizacji
- c. Mam niewielki wpływ na najważniejsze sprawy w instytucji/organizacji
- d. Nie mam wpływu na decyzje dotyczące ważnych spraw w instytucji/organizacji

### 18. Doświadczenie we współpracy z innymi podmiotami

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Nasza instytucja/organizacja posiada doświadczenie we współpracy z innymi podmiotami
- b. Nasza instytucja/organizacja nie posiada doświadczenia we współpracy z innymi podmiotami

**19. Jeżeli Pana/Pani instytucja/organizacja posiada doświadczenie we współpracy z innymi podmiotami proszę opisać na czym polegała ta współpraca?**

(Proszę pokrótce opisać)

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

**20. Jak długo trwała współpraca z innym podmiotem?**

(Proszę pokrótce opisać)

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

**21. Jakie były przyczyny zakończenia współpracy?**

(Proszę wymienić najważniejsze)

1. ....
2. ....
3. ....

**22. Czy wystąpiły trudności we współpracy z innym podmiotem?**

- a. Tak
- b. Nie

**23. Jeżeli zaznaczył(a) Pan/Pani odpowiedź tak, to proszę wymienić najważniejsze trudności we współpracy z innym podmiotem.**

(Proszę wymienić 3 najważniejsze trudności)

1. ....
2. ....
3. ....

**24. Jak ocenia Pan/Pani współpracę swojej organizacji/instytucji z innymi podmiotami?**

(Proszę zakreślić właściwą odpowiedź)

- a. Współpraca układała się sprawnie i efektywnie
- b. Współpraca układała się dobrze, występowały jednak niewielkie problemy
- c. Współpraca układała się źle, występowały same trudności, była nieefektywna
- d. Inna ocena, jaka?.....

### **Część III**

**25. Jak Pan/Pani rozumie pojęcie „partnerstwo lokalne” ?**

(Proszę wyjaśnić rozumienie pojęcia w kilku zdaniach)

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

**26. Jak Pan/Pani rozumie pojęcie „bezrobocie”?**

*(Proszę wyjaśnić rozumienie pojęcia w kilku zdaniach)*

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

**26.Co według Pana/Pani oznacza pojęcie „rynek pracy”?**

*(Proszę wyjaśnić rozumienie pojęcia w kilku zdaniach)*

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

**28. Proszę podać, jaki jest obecnie wskaźnik bezrobocia:**

- a. w Polsce - .....
- b. w województwie lubelskim - .....

**29.Jakie przepisy prawne (krajowe) regulują kwestie partnerstwa lokalnego?**

*(Proszę zakreślić właściwe akty prawne)*

- a. Ustawa o zasadach partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy
- b. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r.
- c. Ustawa o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 r.
- d. Ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie z 24 kwietnia 2003 r.
- e. Ustawa o zasadach prowadzenia polityki rozwoju z 6 grudnia 2006 r.
- f. Ustawa o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie z 29 lipca 2005 r.
- g. Inne, jakie?.....

**30.Jakie akty prawne (unijne) regulują kwestie partnerstwa lokalnego?**

*(Proszę zakreślić właściwe akty prawne)*

- a. Biała Księga Europejskiego Zarządzania Publicznego
- b. Narodowa Strategia Spójności - Zakres realizacji projektów partnerskich określony przez Instytucję Zarządzającą Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
- c. Odnowiona Strategia Lizbońska
- d. Program Operacyjny Kapitał Ludzki
- e. Inne, jakie?.....

**31.Jakie korzyści według Pana/Pani można osiągnąć poprzez współpracę partnerską instytucji państwowych z organizacjami pozarządowymi?**

*(Proszę zakreślić właściwe odpowiedzi)*

- a. Wspólną wymianę doświadczeń między partnerami
- b. Wzajemne poznawanie się
- c. Wzmocnienie własnej skuteczności poprzez wspólne działanie



- d. Dostęp do innych metod działania, do dodatkowej wiedzy i umiejętności, co umożliwia generowanie większej liczby pomysłów
  - e. Dostęp do większej puli zasobów, wiedzy i umiejętności
  - f. Podejmowanie się bardziej skomplikowanych zadań
  - g. Inne korzyści,  
jakie?.....
- .....

**32. Jakie jest Pana/Pani przekonanie na temat barier, utrudnień współpracy partnerskiej z instytucji państwowych z organizacjami pozarządowymi?**

(Proszę zakreślić właściwe odpowiedzi)

- a. Utrudnione zarządzanie, spowodowane odmiennością kultur organizacyjnych poszczególnych partnerów
  - b. Wydłużenie (a czasem wręcz przedłużanie) procesów decyzyjnych ze względu na konieczność uzgadniania każdej istotnej decyzji
  - c. Ponoszenie przez każdego z partnerów odpowiedzialności za błędy i zobowiązania pozostałych
  - d. Praca w zespole wymaga dopasowania osobistych preferencji i stylów pracy partnerów, zazwyczaj jest czasochłonna, grozi utratą autonomii
  - e. Inne bariery, jakie?.....
- .....

**33. Jakie są Pana/Pani przekonania na temat skuteczności współpracy partnerskiej instytucji państwowych z organizacjami pozarządowymi?**

(Proszę zakreślić właściwe odpowiedzi)

- a. Przyczynia się do rozwiązywania wielu ważnych problemów społecznych
  - b. Powoduje wzmocnienie szans rozwojowych instytucji i organizacji lokalnych
  - c. Powoduje zmniejszenie wskaźnika bezrobocia w regionie
  - d. Powoduje zmniejszenie odsetka osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu braku pracy
  - e. Wzmacnia potencjał każdego z partnerów, którzy w pojedynkę niewiele mogliby zdziałać
  - f. Przyczynia się do promocji szans środowisk lokalnych
  - g. Aktywizuje i zmusza do działania
  - h. Jest zazwyczaj pozorna, instytucje publiczne decydują o większości działań
  - i. Nie przyczynia się do rozwiązywania realnych problemów społecznych
  - j. Wzmacnia szanse rozwojowe osób i tak już nieźle prosperujących
  - k. Inne argumenty, jakie?.....
- .....

**34. Z jakich źródeł czerpie Pan/Pani wiedzę na temat partnerstw lokalnych?**

(Proszę wymienić właściwe)

.....

.....

.....

.....

.....

**35. Jakiego rodzaju trudności dostrzega Pan/Pani w budowaniu partnerstwa Pana/Pani organizacji/institucji z innymi podmiotami?**

(Proszę zakreślić właściwe odpowiedzi)

- a. Brak czasu, przeciążenie obowiązkami
  - b. Niewystarczająca motywacja pracowników
  - c. Brak wiedzy i umiejętności z tego zakresu
  - d. Brak lidera w organizacji/institucji, który zająłby się tą kwestią
  - e. Niedostrzeganie korzyści dla instytucji/organizacji z tego rodzaju przedsięwzięcia
  - f. Niechęć innych potencjalnych partnerów do tego typu przedsięwzięć
  - g. Inne trudności, jakie?.....
- .....
- .....

**36. Jakiego rodzaju szanse/zyski dostrzega Pan/Pani w budowaniu partnerstw lokalnych?**

(Proszę zakreślić właściwe odpowiedzi)

- a. Możliwość poprawy kondycji finansowej instytucji/organizacji (np. poprzez pozyskiwanie funduszy unijnych)
  - b. Większa skuteczność rozwiązywania problemów podopiecznych
  - c. Nabycie umiejętności kierowania zespołem ludzi
  - d. Inne zyski, jakie?.....
- .....

**37. Jakie Pana/Pani zdaniem trzeba posiadać umiejętności, aby zbudować partnerstwo lokalne?**

(Proszę zakreślić właściwe odpowiedzi)

- a. Umiejętność nawiązywania kontaktu z innymi instytucjami, organizacjami
  - b. Umiejętność kierowania zespołem ludzkich
  - c. Umiejętność pisania projektów unijnych
  - d. Umiejętność pracy metodą organizowania społeczności lokalnej
  - e. Inne umiejętności, jakie?.....
- .....

**38. Jakie cele Pana/Pani zdaniem partnerstwa lokalne są w stanie realizować?**

(Proszę wymienić co najmniej trzy najważniejsze)

.....

.....

.....

.....

**39. Jakie zasady powinny być przestrzegane przez partnerów, aby współpraca między nimi była dobra?**

(Proszę wymienić co najmniej trzy najważniejsze)

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

#### Część IV

Proszę o ustosunkowanie się do poniższych stwierdzeń.

#### **40. Współpraca stanowi istotną wartość w moim życiu**

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Zdecydowanie się zgadzam
- b. Nie mam zdania
- c. Zdecydowanie się zgadzam

#### **41. Świat byłby lepszy (ludzie mieli by mniej problemów), gdyby ludzie chcieli ze sobą współpracować**

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Zdecydowanie się zgadzam
- b. Nie mam zdania
- c. Zdecydowanie się zgadzam

#### **42. Ludzie, którzy współpracują ze sobą na rzecz społeczności lokalnych lepiej radzą sobie w życiu**

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Zdecydowanie się zgadzam
- b. Nie mam zdania
- c. Zdecydowanie się zgadzam

#### **43. Partnerstwa lokalne są dobrą formą rozwiązywania problemów społecznych**

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Zdecydowanie się zgadzam
- b. Nie mam zdania
- c. Zdecydowanie się zgadzam

#### **44. Dzięki wspólnym działaniom organów administracji publicznej i organizacji pozarządowych można efektywnie pomóc osobom bezrobotnym**

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Zdecydowanie się zgadzam
- b. Nie mam zdania
- c. Zdecydowanie się zgadzam

#### **45. Zawsze chętnie angażuje się we współpracę z innymi podmiotami**

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Zdecydowanie się zgadzam
- b. Nie mam zdania
- c. Zdecydowanie się zgadzam

**46. Wysoko oceniam swoją wiedzę na temat partnerstwa lokalnego i współpracy partnerskiej**

(Proszę zaznaczyć właściwą odpowiedź)

- a. Zdecydowanie się zgadzam
- b. Nie mam zdania
- c. Zdecydowanie się zgadzam

**Część V**

**47. Czy kiedykolwiek uczestniczył/a Pan/Pani w zawieraniu partnerstwa lokalnego?**

(Proszę zakreślić właściwą odpowiedź)

- a. Tak
- b. Nie

**48. Czy Pan/Pani organizacja pozarządowa/instytucja obecnie jest w partnerstwie z innym podmiotem?**

(Proszę zakreślić właściwą odpowiedź)

- a. Tak
- b. Nie

**49. Jeżeli tak, to jakiego rodzaju jest to partnerstwo?**

(Proszę zakreślić właściwą odpowiedź)

- a. Partnerstwo projektowe – zawierane dla potrzeb projektu unijnego
- b. Partnerstwo publiczno-prywatne – zawierane jako umowa instytucji publicznej i organizacji prywatnej
- c. Partnerstwo lokalne/trójsektorowe – zawierane jako porozumienie instytucji publicznych, przedsiębiorstw i organizacji pozarządowych, które chcą wspólnie działać na rzecz swojego regionu, osiedla, gminy, powiatu.
- d. Inne, jakie?.....  
.....
- e. Nie dotyczy

**50. Na rzecz jakich osób partnerstwo jest zawarte?**

(Proszę zakreślić właściwe odpowiedzi)

- a. Bezrobotnych
- b. Niepełnosprawnych
- c. Starszych
- d. Ubogich
- e. Innych osób wykluczonych, jakich?.....
- f. Nie dotyczy

**51. Jak zrodziło się partnerstwo, w którym jest Pan/Pani instytucja/organizacja?**

(Proszę zakreślić właściwe odpowiedzi)

- a. Powstało z inicjatywy szefa/dyrektora organizacji/firmy
- b. Powstało z inicjatywy pracowników instytucji/organizacji
- c. Powstało z inicjatywy władz lokalnych
- d. Powstało z inicjatywy innych osób, jakich?.....  
.....
- e. Nie dotyczy

**52. Co było przyczyną powstania partnerstwa?**

(Proszę zakreślić właściwe odpowiedzi)

- a. Pozyskanie funduszy z UE
- b. Wymagania przełożonych
- c. Wymagania władz lokalnych
- d. Chęć pomocy ludziom najbardziej potrzebującym
- e. Chęć stworzenia nowych miejsc pracy
- f. Inne, powody, jakie?.....  
.....  
.....
- g. nie dotyczy

**53. Jest to partnerstwo:**

(Proszę zakreślić właściwe odpowiedzi)

- a. Rzeczywiste, pracujemy razem na rzecz podopiecznych
- b. Fikcyjne, zawarte dla celów pozyskania funduszy z UE
- c. Inne, jakie?.....  
.....  
.....
- d. Nie dotyczy

**54. Jakie są Pana/Pani plany jeżeli chodzi o funkcjonowanie Pańskiej instytucji/organizacji w partnerstwie z innym podmiotem?**

(Proszę zakreślić właściwą odpowiedź)

- a. Chciałabym/chciałbym zawrzeć partnerstwo z innym podmiotem
- b. Nie chcę zawierać partnerstwa z żadnym podmiotem
- c. Nie myślałem/am, nie zastanawiałem/am się nad tym
- d. Trudno powiedzieć

**54. Jeżeli wyraża Pan/Pani ochotę, aby zawrzeć partnerstwo, to z kim chciałaby/chciałby Pan/i, aby było ono zawarte?**

(Proszę zakreślić właściwą odpowiedź)

- a. Z konkretną instytucją państwową /instytucjami państwowymi, jaką/jakimi?.....  
.....
- b. Z konkretną organizacją pozarządową/organizacjami pozarządowymi, jaką/jakimi?.....  
.....
- c. Nie myślałem o tym, jest mi to obojętne
- d. Trudno powiedzieć

**Dziękuję bardzo**

Tab.79. Statystyki opisowe poszczególnych komponentów postawy dla grupy pracowników sektora publicznego

Komponenty postawy	N	Minimum	Maksimum	Średnia	Odchylenie standardowe
Postawa_komponent afektywny	137	8,00	21,00	18,4132	2,65100
Postawa_komponent poznawczy	137	7,00	81,00	44,7143	14,79560
Postawa_komponent behawioralny	137	,00	20,00	8,0880	4,24457
N Ważnych (wyłączanie obserwacjami)	137				

Tab.80. Statystyki opisowe poszczególnych komponentów postawy dla grupy pracowników sektora pozarządowego

Komponenty postawy	N	Minimum	Maksimum	Średnia	Odchylenie standardowe
Postawa_komponent afektywny	66	15,00	21,00	18,6522	1,67620
Postawa_komponent poznawczy	66	6,00	93,00	44,6538	20,02340
Postawa_komponent behawioralny	66	,00	15,00	8,5000	4,46555
N Ważnych (wyłączanie obserwacjami)	66				

Tab.81. Przekonania na temat utrudnień współpracy partnerskiej a doświadczenie we współpracy partnerskiej

Przekonania na temat barier, utrudnień współpracy partnerskiej	Doświadczenie we współpracy partnerskiej			
	Nasza instytucja /organizacja posiada doświadczenie we współpracy z innymi podmiotami		Nasza instytucja /organizacja nie posiada doświadczenia we współpracy z innymi podmiotami	
	N	%	N	%
Praca w zespole wymaga dopasowania osobistych preferencji i stylów pracy partnerów, zazwyczaj jest czasochłonna, grozi utratą autonomii	56	71,8	22	28,2

$\chi^2= 1, 239$ ;  $df=2$ ;  $p=0,538$

Tab.82. Przekonania pracowników sektora publicznego na temat utrudnień współpracy partnerskiej a długość trwania współpracy partnerskiej

Przekonania na temat barier, utrudnień współpracy partnerskiej	Długość trwania współpracy partnerskiej									
	Do 6 miesięcy		Od 6 miesięcy do 1 roku		Od 1,1 do 2 lat		Od 2,1 do 5 lat		Powyżej 5 lat	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Praca w zespole wymaga dopasowania osobistych preferencji i stylów pracy partnerów, zazwyczaj jest czasochłonna, grozi utratą autonomii	41	52,6	24	30,8	1	1,2	4	5,2	8	10,2

$\chi^2= 1, 913$ ;  $df=2$ ;  $p=0,752$

Tab.83. Przekonania pracowników sektora publicznego na temat utrudnień współpracy partnerskiej a ocena współpracy partnerskiej

Przekonania na temat barier, utrudnień współpracy partnerskiej	Ocena współpracy partnerskiej					
	Współpraca układała się dobrze, sprawnie, efektywnie		Współpraca układała się dobrze, jednakże występowały niewielkie problemy		Współpraca układała się źle, była nieefektywna	
	N	%	N	%	N	%
Praca w zespole wymaga dopasowania osobistych preferencji i stylów pracy partnerów, zazwyczaj jest czasochłonna, grozi utratą autonomii	21	26,9	53	67,9	4	5,2

$\chi^2= 3, 774$ ;  $df=2$ ;  $p=0,582$

Tab.84. Opinia na temat partnerstw lokalnych jako dobrej formy rozwiązywania problemów społecznych a doświadczenie we współpracy partnerskiej

Opinia na temat partnerstw lokalnych jako dobrej formy rozwiązywania problemów społecznych	Doświadczenie we współpracy partnerskiej			
	Nasza instytucja/organizacja posiada doświadczenie we współpracy z innymi podmiotami		Nasza instytucja /organizacja nie posiada doświadczenia we współpracy z innymi podmiotami	
	N	%	N	%
Nie mam zdania	23	71,8	9	28,2

$\chi^2= 8,231$ ;  $df=6$ ;  $p=0,222$

## Słownik pojęć kluczowych

**Bezrobocie** w ujęciu ekonomicznym traktowane jest jako kategoria analityczna rynku pracy i oznacza niezrealizowaną podaż pracy, która jest rezultatem braku równowagi między podażą siły roboczej a popytem na pracę. Bezrobocie w ujęciu nauk społecznych oznacza stan bezczynności zawodowej osób będących w wieku produkcyjnym, zdolnych do pracy i wyrażających chęć jej podjęcia, której mimo poszukiwania jej nie znajdują (za: Sarzyńska 2009).

**Model** (w badaniach społecznych) jest to pojęcie o wielorakich znaczeniach. Występuje więc model w znaczeniu normy czyli określonego pożądanego stanu rzeczy. Model występuje też w znaczeniu przeciętnej czyli teoretycznej wielkości wynikającej z wielkości rzeczywistych obliczonej jako ich przeciętna. Wymienione znaczenia mają charakter empiryczny, czyli posiadają swoje konkretne lub statystyczne desygnaty. Inaczej zaś definiowany jest model jako kategoria metodologiczna. We wspomnianym znaczeniu jest to „układ, który stanowi narzędzie pośredniego poznania innego układu przez to, że jest do niego w istotny sposób podobny, lub większość cech obu układów jest analogiczna, a układ modelowy jest bardziej dostępny poznawczo (Pilch, Bauman, 2001, s.48).

**Organizacjami pozarządowymi** są, *nie będące jednostkami sektora finansów publicznych, w rozumieniu przepisów o finansach publicznych, i niedziałające w celu osiągnięcia zysku, osoby prawne lub jednostki nieposiadające osobowości prawnej utworzone na podstawie przepisów ustaw, w tym fundacje i stowarzyszenia, przy czym niektórych przepisów ustawy nie stosuje się do fundacji publicznych i fundacji partii politycznych* (Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Dz. U. z 2003 r. Nr 96, poz. 873).

**Partnerstwo** to „wzajemne relacje pomiędzy organizacjami, oparte na zaufaniu, mające na celu osiągnięcie wspólnych celów. Wzajemne zaufanie jest cechą odróżniającą współpracę partnerską od tradycyjnych form współpracy, opartych na formalnym kontrakcie, w którym zasady gry są jasno określone, a ich nieprzestrzeganie egzekwowane zapisami kontraktu. Natomiast wzajemne zaufanie sprawia, że możliwa jest otwartość, swobodny przepływ informacji, dzielenie korzyści i ryzyka, rozwiązywanie problemów partnera na równi z własnymi (Żabińska, 2006)

**Partnerstwo lokalne** definiowane jest jako „platforma współpracy pomiędzy różnorodnymi partnerami, którzy wspólnie w sposób systematyczny, trwałe i z



wykorzystaniem innowacyjnych metod oraz środków planują, projektują, wdrażają i realizują określone działania i inicjatywy, których celem jest rozwój lokalnego środowiska społeczno-gospodarczego i budowa tożsamości lokalnej wśród członków danej społeczności lokalnej” (Sobolewski i inni, 2007, s. 10).

**Postawa** to „względnie trwała struktura (lub dyspozycja do pojawienia się takiej struktury) procesów poznawczych, emocjonalnych i tendencji do zachowań, w której wyraża się określony stosunek wobec danego przedmiotu”. W strukturze postawy wyróżnia się trzy komponenty: komponent poznawczy, afektywny (emocjonalno-oceniający) oraz behawioralny. Komponent poznawczy wyznaczają, w początkowym okresie kształtowania się postaw, przypuszczenie i jednostkowe informacje. Wraz z utrwalaniem się postawy coraz większą rolę zaczynają odgrywać przekonania. Komponent emocjonalny postawy wyraża stosunek uczuciowy jednostki do przedmiotu postawy. Stosunek ten może być pozytywny, negatywny lub obojętny (Mika, 1984, s.116)

**Praca** zarówno płatna jak i niepłatna to „zajęcia wymagające wysiłku umysłowego i fizycznego, których celem jest wytwarzanie dóbr i świadczenie usług służących zaspokojeniu potrzeb ludzkich” (Giddens, 2004, s. 397). Pracę można zdefiniować jako „wszelkie działania o charakterze fizyczno-umysłowym mające na celu przekształcenie, za pomocą narzędzi pracy, przedmiotów pracy w dobra, które z kolei mają zaspakajać ludzkie potrzeby” (Fabiś, Łacina-Łanowski, 2005, s. 101). Podkreśla się przy tym, że każdy człowiek poprzez wyznawany system wartości wyznacza jakość wykonywanej przez niego pracy.

**Rynek pracy** miejsce, gdzie zderzają się popyt i podaż. Przedmiotem transakcji jest praca. Zatem występują ludzie, którzy gotowi są sprzedać swoją pracę, zależnie od wysokości stawek płacowych, jakie mogą za nią otrzymać – to podaż pracy, oraz firmy, instytucje, pracodawcy gotowi pracę kupić zależnie od wysokości stawek płacowych, które za nią muszą zapłacić – czyli popyt na pracę (za: Góra, Sztanderska, 2006, s.11).

**Sektor publiczny** (pierwszy sektor) można rozumieć jako zbiór wszystkich państwowych i komunalnych osób prawnych oraz nieposiadających osobowości prawnej jednostek organizacyjnych podległych organom władzy publicznej (państwowym i samorządowym). Za sektor publiczny uważa się wszystkie te jednostki, które albo stanowią własność Skarbu Państwa, albo samorządową, albo państwowych osób prawnych (Kleer, 2005).

**Sektor pozarządowy** (trzeci sektor) to nazwa stosowana wobec ogółu organizacji pozarządowych. Organizacje zaliczane do trzeciego sektora charakteryzują się: istnieniem struktury organizacyjnej oraz formalną rejestracją, strukturalną niezależnością od władz

publicznych, niezarobkowym charakterem, suwerennością i samorządnością, dobrowolnością przynależności (Gumkowska, Herbst, Skiba, Wygnański, 2005).

**Wartości** definiuje się jako czynnik wyznaczający kierunek działań każdego człowieka oraz kryterium dokonywanych przez niego wyborów (Miształ, 1990). W literaturze najczęściej dokonuje się podziału wartości na autoteliczne i instrumentalne. Wartości autoteliczne rozumiane są jako stany docelowe, wartości jednostkowych i społecznych dążeń. Wartości instrumentalne zaś definiowane są jako najbardziej pożądane indywidualnie i społecznie sposoby zachowania, które mogą prowadzić do osiągnięcia celów działań (Rybczyńska, Olszak-Krzyżanowska, 1995).

**Współdziałanie** jest również definiowane jako system podejmowanych wspólnie przez pewną, nieograniczoną liczbę osób czynności oraz interakcji społecznych prowadzących do realizacji określonego celu. Współdziałanie zazwyczaj przybiera formę: współpracy (kooperacji) oraz współzawodnictwa (rywalizacji).