

**UNIwersYTET
JANA KOCHANOWSKIEGO W KIELCACH**
Wydział Prawa, Administracji i Zarządzania
Kierunek: Zarządzanie

Agata Ciszewska
Numer albumu 118713

Praca licencjacka

**ORGANIZACJA JAKO SUBKULTURA
NA PRZYKŁADZIE WYBRANEGO KONCERNU
FARMACEUTYCZNEGO**

*Pracę w formie drukowanej i elektronicznej
przyjmuję i dopuszczam do obrony*

.....
Data *podpis*

Promotor
Dr Magdalena Piłat-Borcuch

Kielce 2017

.....
imię i nazwisko

.....
kierunek studiów

OŚWIADCZENIE

Świadomy/a odpowiedzialności karnej oświadczam, że przedkładana praca dyplomowa (licencjacka) pt.:

.....
.....
.....

została napisana przeze mnie samodzielnie i nie była wcześniej podstawą żadnej innej urzędowej procedury związanej z nadaniem dyplomu wyższej uczelni lub tytułów zawodowych.

Jednocześnie oświadczam, że wyżej wymieniona praca nie narusza praw autorskich innych osób oraz dóbr osobistych chronionych prawem cywilnym w rozumieniu ustawy z dnia 4 lutego 1994 roku (Dz. U. 1994 Nr 24 poz. 83) o prawie autorskim i prawach pokrewnych (wraz z późniejszymi zmianami).

.....
czytelny podpis

Spis treści

Wstęp	4
1. Organizacja – wprowadzenie do problematyki	6
1.1 Organizacja – definicja i komponenty	6
1.2 Modele i typy organizacji	9
1.3 Wybrane teorie organizacji	16
2. Subkultura jako podsystem organizacji	21
2.1 Znaczenie pojęcia subkultura	21
2.2 Wyznaczniki subkultur w organizacji (styl, język, image)	27
2.3 Refleksje na temat subkultur ponowoczesnych	32
3. Metodologiczne podstawy przeprowadzonych badań	37
3.1 Cel i przedmiot badań	37
3.2 Problemy, pytania i hipotezy badawcze	37
3.3 Metody, techniki i narzędzia badawcze	39
3.4 Dobór próby badawczej	41
4. Analiza wyników badań empirycznych	43
4.1 Charakterystyka badanej zbiorowości	43
4.2 Atrybuty subkultury organizacyjnej koncernu farmaceutycznego determinujące przynależność respondentów do tej subkultury	47
4.3 Związek pomiędzy atrybutami uczestnictwa respondentów w subkulturze organizacyjnej, a ich płcią, wiekiem oraz wykształceniem	53
4.4 Związek między uczestnictwem respondentów w subkulturze organizacyjnej, a realizacją ich aspiracji zawodowych	66
Podsumowanie wyników badań empirycznych	69
Zakończenie	74
Bibliografia	75
Netografia	77
Spis tabel	78
Spis rysunków	79
Spis wykresów	80
Aneks	82

Wstęp

Tematem mojej pracy jest uwidocznienie aspektów subkulturowych w organizacji na przykładzie wybranego koncernu farmaceutycznego. Zdecydowałam się na tę tematykę, ponieważ fascynują mnie subkultury i chciałam zgłębić to zagadnienie w swoich badaniach. Zwykle pojęcie subkultura w pierwszym odczuciu kojarzone jest z ruchem młodzieżowym, lecz zastanawiając się głębiej może mieć również odniesienie do kultury istniejącej w organizacji, czyli subkultury organizacyjnej. Problematyka ta wydaje mi się być bardzo interesującą ze względu na czynnik ludzki oraz pełen sprzeczności świat ponowoczesny. Uważam, że bardzo ciekawym i wartym poświęcenia uwagi aspektem są tu postawy uczestników subkultury organizacyjnej, czyli przedstawicieli medycznych, które determinują ich zachowania towarzyszące pracy w koncernie. Chciałam również zbadać czy są oni świadomi swojego uczestnictwa w subkulturze organizacyjnej i czy chętnie się z nią identyfikują.

Celem badań jest poznanie i zbadanie postaw pracowników zatrudnionych w koncernie farmaceutycznym na stanowisku przedstawiciela medycznego wobec uczestnictwa w subkulturze organizacyjnej.

Praca składa się z trzech zasadniczych części: teoretycznej, metodologicznej i empirycznej.

Pierwszy rozdział dotyczy organizacji jako pojęcia ogólnego. Przedstawia i wyjaśnia definicję organizacji oraz jej komponenty. Prezentuje i opisuje podstawowe modele i typy organizacji oraz skupia się na wybranych teoriach organizacji.

Drugi rozdział odnosi się do problematyki subkultury. Wyjaśnia znaczenie tego pojęcia, prezentuje przykłady oraz tłumaczy w jaki sposób pojęcie to ma swoje odzwierciedlenie w organizacji. Przedstawia wyznaczniki subkultur w organizacji takie jak styl, język czy image. Ponad to, zawiera refleksje na temat subkultur ponowoczesnych.

W trzecim rozdziale scharakteryzowane zostały metodologiczne podstawy prowadzonych badań takie jak cel i przedmiot badań oraz problemy, postawione przeze mnie pytania i hipotezy badawcze. Rozdział ten zawiera również opis metod, technik i narzędzi badawczych stosowanych przeze mnie podczas przeprowadzania badań empirycznych. Zostały tu również zaprezentowane podstawowe rodzaje doboru próby badawczej ze wskazaniem na ten wykorzystany przeze mnie w tworzeniu niniejszej pracy.

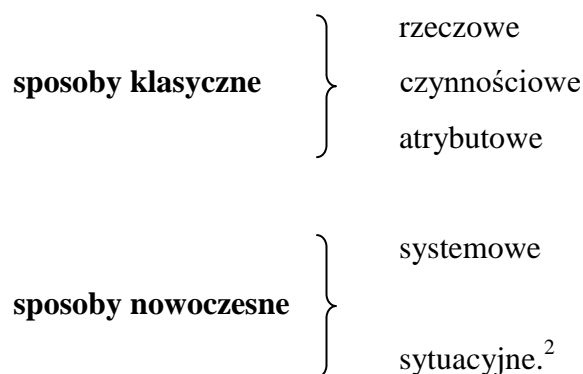
Czwarty rozdział w całości poświęcony jest przedstawieniu i analizowaniu wyników badań empirycznych. Charakteryzuje on badaną przeze mnie grupę społeczną. Ukazuje atrybuty subkultury organizacyjnej koncernu farmaceutycznego determinujące przynależność respondentów do tej subkultury, związki pomiędzy tymi atrybutami, a płcią, wiekiem i wykształceniem respondentów oraz związek pomiędzy uczestnictwem respondentów w subkulturze organizacyjnej, a realizacją ich aspiracji zawodowych.

1. Organizacja – wprowadzenie do problematyki

1.1 Organizacja – definicja i komponenty

Problematyka związana z organizacją jest jednym z najciekawszych zagadnień funkcjonujących w dzisiejszym świecie biznesu, ekonomii oraz zarządzania. Należy podkreślić, że zmieniała się i ewoluowała ona na przestrzeni ostatnich lat bardzo dynamicznie i można wnioskować, że jej zmiany wynikają z ciągłego rozwoju zarówno samej organizacji jak i otaczającego nas świata i zapewne rzeczony zmiany wciąż będą następowały, co jest nieodzownym elementem funkcjonowania w otaczającym nas bardzo dynamicznie zmieniającym się świecie. Warto podkreślić, że początkowo organizacje miały zupełnie inny kształt i znacznie różniły się od obecnie istniejących.

J. Kisielnicki twierdzi, że: *termin organizacja pochodzi od greckiego słowa „organizo”, co oznacza tworzenie uporządkowanej, harmonijnej całości. Organizację tworzą i rozwijają ludzie, którzy współpracują, aby osiągnąć określony cel.*¹ Zauważmy, że pojęcie organizacja jest wieloznaczne. Początkowo postrzegano je w trzech podstawowych znaczeniach, lecz w dzisiejszej literaturze przedmiotu wspomina się już aż o pięciu. Ze względu na sposoby postrzegania organizacji możemy wyróżnić następujące:



Sposoby rozumienia organizacji różnią się ze względu na aspekty, cechy oraz typy organizacji:

- W rozumowaniu **rzeczowym** jest to jednostka wyakcentowana z otoczenia poprzez wyróżniającą ją, specyficzną cechę. Taką cechą może być adres firmy, logo, czy lokalizacja. Terminem organizacja możemy zatem nazwać na przykład dowolne przedsiębiorstwo, urząd, centrum handlowe lub formę

¹J. Kisielnicki, *Zarządzanie, Jak zarządzać i być zarządzanym*, Wydawnictwo Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2008, s. 24.

²A. Adamik, M. Matejun, *Organizacja i jej miejsce w otoczeniu* [w:] A. Zakrzewska-Bielawska (red.), *Podstawy zarządzania*, Oficyna a WoltersKluwer business, Warszawa 2012, s. 41.

organizowania działalności, w której zadania są w taki sposób rozdzielone pomiędzy pracowników, aby osiągnąć szybko planowany rezultat;

- Ujęcie **czynnościowe** z kolei przedstawia organizację jako paletę czynności niezbędnych do wykonania, aby przyniosły oczekiwany rezultat, którym jest pewna całość. Jest to często definiowane jako proces organizowania danej całości. Ujęcie czynnościowe przedstawia organizację *jako świadomy proces organizowania lub przekształcania zorganizowanych całości, np. proces produkcji, organizowania imprez;*
- W ujęciu **atrybutowym** organizację rozumie się *jako pewną całość składającą się z części, przy czym części te współprzyczyniają się do powodzenia całości. Organizacja w tym znaczeniu jest cechą (atrybutem) rzeczy zorganizowanych. Jest to ujęcie bliskie zrozumieniu pojęcia struktury, o ile nie tożsame z nią. Rzeczowe znaczenie organizacji dotyczy zespołów ludzkich i instytucji, rozumianych jako wyodrębnione z otoczenia, wewnętrznie uporządkowane i powiązane między sobą zbiory elementów (podsystemy).*³ Mając na uwadze przytoczone punkty widzenia, mówiąc o organizacji w ujęciu **atrybutowym** rozumie się całość złożoną z części mającą wpływ na funkcjonowanie tych części, przede wszystkim na *realizację osobistych potrzeb, zamierzeń i ambicji członków organizacji, przy czym sprawność działania części warunkuje działanie całości. W ten sposób części zadania (poszczególne czynności organizacyjne), współpracując ze sobą, powodują usprawnienie całego procesu (współprzyczyniają się do powodzenia całości działań organizacji). Sprawność całego procesu świadczy natomiast o jakości jego działań składowych.*

Przechodząc do omawiania nowoczesnych sposobów postrzegania organizacji należy podkreślić, że w ujęciu systemowym organizacja traktowana jest jako zestaw pewnych współpracujących ze sobą elementów (podsystemów),⁴ zaś w ujęciu sytuacyjnym jako układ pewnych relacji kreowanych w związku z powstaniem, funkcjonowaniem i rozwojem danej całości w konkretnych warunkach otoczenia, zarówno bliższego, jak i dalszego. Wynika z tego, że organizacja jest systemem składającym się z oddziałujących na siebie i współdziałających ze sobą podsystemów, których sposób uporządkowania decyduje

³J. Puchalski, *Podstawy nauki o organizacji*, Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych im. Gen. Tadeusza Kościuszki, Wyd. Puchalski, Wrocław 2006, s. 10.

⁴A. Adamik, M. Matejun, *Organizacja i jej miejsce w otoczeniu* [w:] A. Zakrzewska-Bielawska (red.), *Podstawy zarządzania*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 43.

o strukturze organizacji, dzięki czemu funkcjonuje ona jako całość. Jest także systemem otwartym, na którego funkcjonowanie duży wpływ wywiera otoczenie i otaczający świat. Otoczenie to determinuje zachowania organizacji jako całości, a także jej poszczególnych elementów na podstawie czego można wnioskować, że *o skuteczności organizacji decydują nie tylko jej elementy wewnętrzne (ludzie, technika, cele, struktura wewnętrzna), ale również interesariusze zewnętrzni (klienci, dostawcy, konkurenci, władze, społeczności lokalne) – ich liczba, potrzeby, charakter i rodzaj łączących ich z organizacją relacji.*⁵

Wieloznaczność pojęcia organizacja ma również swoje odzwierciedlenie w mnogości i różnorodności jej definicji co obrazuje Tabela 1.

Tabela 1. Definicje struktury organizacyjnej w ujęciu wybranych autorów

AUTOR	DEFINICJA
R.W. Griffin	zestaw elementów konstrukcyjnych, które mogą być użyte do ukształtowania organizacji; wynik ich wykorzystania w postaci konkretnego układu elementów organizacji i ich wzajemnych powiązań
H. Mintzberg	sposób podziału pracy na różne zadania i ich koordynacja
J. A. Pearce, R.B. Robinson jr	sformalizowane rozmieszczenie relacji między odpowiedzialnością za zadania, ludźmi i zasobami organizacji
Strategor	całość funkcji i relacji określających w sposób sformalizowany misję, jaką każda komórka organizacyjna powinna wypełniać oraz zasady współpracy między poszczególnymi częściami organizacji
M. J. Hatch	stosunki zachodzące pomiędzy częściami zorganizowanej całości
J. Zieleniewski	ogół stosunków między elementami jakiejś całości i między nimi, a całością, rozpatrywany pod określonym kątem
J. Walas-Trębacz, M. Tyrańska, A. Stabryła	układ zależności funkcjonalnych i hierarchicznych zachodzących między stanowiskami, komórkami i jednostkami organizacyjnymi wyższego stopnia; ustrój określający sposób funkcjonowania przedsiębiorstwa i warunkujący osiągnięcie założonych celów
R. Rutka	rozmieszczenie elementów oraz zbiorów określonych relacji zachodzących między elementami organizacji bez uwzględnienia jakości tych elementów, czyli tego, czym są te elementy
M. Bielski	całokształt stosunków między elementami organizacji: ludźmi i składnikami rzeczowymi oraz sposób ich uporządkowania, co pozwala wyróżnić strukturę rzeczy (strukturę elementów organizacji) oraz strukturę procesów (sekwencji zdarzeń)

Źródło: M. Bielski, *Organizacja. Istota, struktury, procesy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1997, s. 168–169 [w:] A. Zakrzewska-Bielawska (red.), *Podstawy zarządzania*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2012, s. 254.

⁵Tamże, s. 48.

Reasumując powyższe rozważania należy wyraźnie podkreślić, że każda organizacja posiada zespół cech, które nadają jej niepowtarzalny charakter. Do podstawowych cech organizacji zalicza się:

- *celowość, czyli istnienie celu obranego przez firmę i działania podejmowane aby go zrealizować;*
- *złożoność, czyli istnienie dużej ilości części składowych organizacji tworzących spójną całość;*
- *odrębność, czyli wydzielenie organizacji z otoczenia z zachowaniem relacji między nimi zachodzących⁶.*

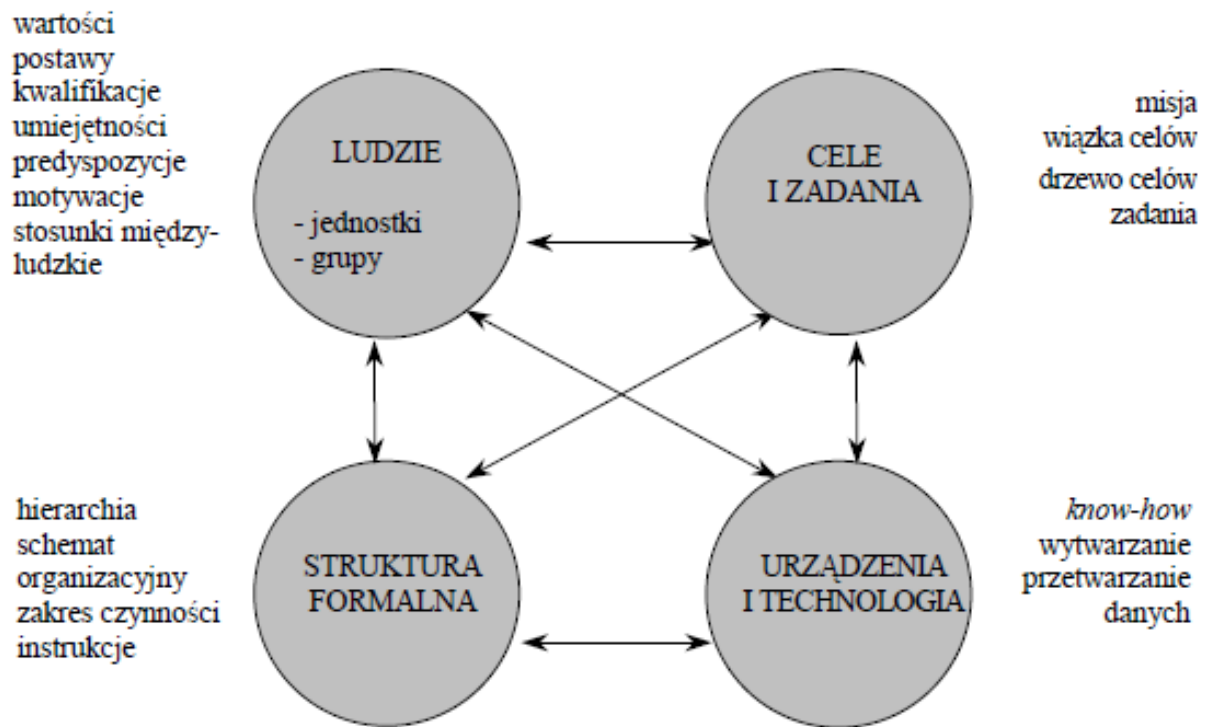
Ważnym aspektem rozważań na temat organizacji jest pięć wspomnianych wyżej sposobów jej postrzegania (rzeczowe, czynnościowe, atrybutowe, systemowe oraz sytuacyjne), które rzucają nowe światło na problematykę organizacji oraz uwypuklają jej wieloznaczność i heterogeniczność. Warto w tym miejscu wspomnieć również o tym, że ludzie są tu najważniejszym i najcenniejszym ogniwem, ponieważ to właśnie oni przyczyniają się do powstania organizacji oraz ustalają prawa i reguły nią rządzące. Bez ludzi organizacja nie miałaby prawa bytu. Należy także pamiętać o nierozzerwalności powiązań i zależności pomiędzy elementami wewnętrznymi organizacji oraz ich relacjach z jej światem, otoczeniem zewnętrznym, ponieważ nie pozostają one bez znaczenia na całościowe funkcjonowanie organizacji.

1.2 Modele i typy organizacji

Wszystkie definicje organizacji omówione w poprzednim podrozdziale są zgodne w jednym aspekcie. Każda z nich podkreśla, że organizacja to zbiór elementów. Bardzo dobrze obrazuje tę sytuację Model H. J. Leavitta. Zakłada on bowiem, że organizacja składa się z czterech podstawowych członów: ludzi, zadań, techniki i struktury. Wspomina także o współzależności tych obszarów i ich wzajemnych oddziaływaniach między sobą oraz ich otoczeniem.

⁶A. Oleksiuk, *Problemy organizacji*, Wydawnictwo Key Text, sp. z o.o. , Warszawa 2007, s. 15.

Rysunek 1. Ogólny model organizacji H. J. Leavitta



Źródło: B. Koźuch, A. Koźuch, *Podstawy organizacji i zarządzania*, Towarzystwo Naukowe Współczesnego Zarządzania w Krakowie, Fundacja Współczesne Zarządzanie w Białymstoku, Kraków 2008, s. 31.

Człony organizacji przedstawione w powyższym modelu to:

- **Ludzie**, czyli społeczny potencjał organizacji, jej członkowie i uczestnicy. Łącznie z ich wiedzą, kwalifikacjami, kompetencjami, hierarchią wartości, postawami, motywacją do działania oraz zachodzącymi między nimi relacjami, a także relacjami między nimi, a organizacją tworzą jej podsystem społeczny;
- **Cele i zadania** będące zbiorem planowanych działań i zamierzeń, biorące pod uwagę potrzeby wynikające z otoczenia zewnętrznego i wewnętrznego organizacji. Na ich podstawie formułowane są funkcje organizacji, a także zadania przewidziane do zrealizowania w określonym czasie;
- **Struktura** obejmująca wszystkie relacje zachodzące pomiędzy elementami organizacji, a jej całością, z uwzględnieniem relacji zachodzącymi między komórkami organizacyjnymi, których zadaniem jest realizacja postawionych im celów, a także

oddziaływania zachodzące pomiędzy grupami i zespołami powyżej wspomnianych komórek;

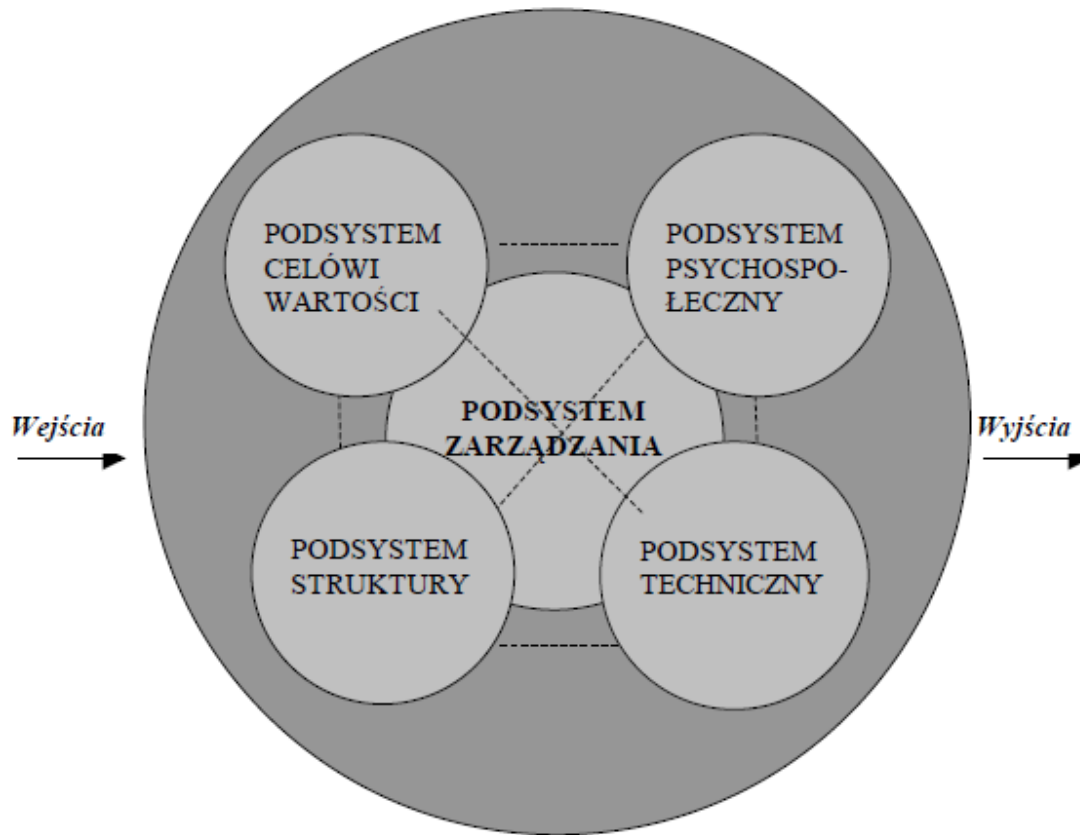
- **Urządzenia i technologia**, które tworzą podsystem techniczny. Składa się na niego *zbiór metod i technik osiągania celów, realizacji funkcji i zadań (szersze znaczenie) lub materialno-techniczne elementy organizacji*⁷.

Każdą parę obszarów modelu łączą wzajemne relacje. Ludzie stawiają cele i między sobą rozdzielają zadania, które wpływają na ich postawy oraz zachowania. Aby podołać realizacji zadań obierają oni odpowiednią drogę działania uzależnioną od stanu ich wiedzy i kwalifikacji technicznych, a także dostępnych środków materialno-technicznych. Technologia, z kolei ma oddziaływanie na zawodowy i specjalistyczny skład podsystemu społecznego. Sposoby realizacji celów zazwyczaj odpowiadają charakterowi zadań, lecz bywa, że zadania są przystosowywane do rutynowych metod działania czyli techniki i technologii. Ludzie starają się kreować strukturę tak, aby odpowiadała postawionym zadaniom i sposobom ich wykonania, a zatem, można powiedzieć, że wytworzona w ten sposób przez nich struktura określa ich poszczególne role w organizacji. Role te wpływają na podejmowanie wspólnych i indywidualnych decyzji oraz na siłę współpracy. Wszystko to decyduje o powodzeniu osiągania celów organizacyjnych.

Drugim, alternatywnym sposobem przedstawiającym komponenty organizacji jest model pięcioelementowy F. Kasta i J. E. Rosenzweiga, ukazujący organizację jako pięć podsystemów.

⁷B. Koźuch, A. Korzuch, *Podstawy organizacji i zarządzania*, Towarzystwo Naukowe Współczesnego Zarządzania w Krakowie, Fundacja Współczesne Zarządzanie w Białymstoku, Kraków 2008, s. 32.

Rysunek 2. Model pięcioelementowy F. Kasta i J. E. Rosenzweiga



Źródło: B. Koźuch, A. Koźuch, *Podstawy organizacji i zarządzania*, Towarzystwo Naukowe Współczesnego Zarządzania w Krakowie, Fundacja Współczesne Zarządzanie w Białymstoku, Kraków 2008, s. 33.

Powyższy model ukazuje organizację jako odrębną całość wchodzącą jednak w relacje z otoczeniem co czyni ją otwartą, o czym informują przedstawione w sposób graficzny wejścia i wyjścia. Oddziaływania pomiędzy podsystemami to oprócz rotacji materii lub informacji, także ich cechy takie jak adekwatność wiedzy i umiejętności ludzi oraz typ wykorzystywanej techniki. Podsystemy przedstawione w tym modelu to:

- **Podsystem celów i wartości**, który mówi o związku organizacji z otoczeniem, ponieważ wpływ na cele danej organizacji w dużej mierze ma jej funkcja w społeczeństwie, a organizacja sama jest jego podsystemem. Wartości środowiska, w którym funkcjonuje organizacja przenikają do jej wnętrza nadając jej niepowtarzalny charakter. Relacja ta jest dwustronna, ponieważ równolegle organizacja oddziałuje na otaczający ją świat wnosząc nowe elementy do jego systemu wartości;

- **Podsystem psychospołeczny** składający się z wzajemnie powiązanych jednostek i grup ludzkich, ich celów oraz motywów, ról organizacyjnych, podziału pracy oraz stosunków władzy. Powiązanie tego systemu z pozostałymi elementami organizacji kształtuje klimat organizacyjny, który ma wpływ na poziom zadowolenia związany z uczestnictwem w życiu organizacyjnym;
- **Podsystem techniczny** obejmujący technikę i technologię wykorzystywaną w organizacji. Zalicza się do niego między innymi sprzęt techniczny oraz kwalifikacje pracowników dotyczące jego obsługi, technologie stosowane w organizacji wraz z rodzajem wykorzystywanych maszyn oraz układ tych maszyn. Podsystem ten pozostaje w ścisłych stosunkach z podsystemem struktury oraz z podsystemem społecznym zwłaszcza w kontekście kompetencji kadry. Można to zobrazować przykładem gdzie wiedza pracowników ogranicza sferę wykorzystywanej technologii, lecz po ich przeszkoleniu i rozszerzeniu ich horyzontów możliwe jest wprowadzenie nowocześniejszych metod;
- **Podsystem struktury** zawierający wzajemne stosunki pomiędzy wszystkimi elementami organizacji. Umożliwia on harmonijną działalność organizacji, ustala rozdział zadań i ich koordynację, nadzoruje komunikację i procesy zachodzące w organizacji oraz podział wiedzy;
- **Podsystem zarządzania** w skład którego wchodzi *wszelkie stosunki i oddziaływania zapewniające utrzymanie zarówno wewnętrznej, jak i zewnętrznej, dynamicznej równowagi organizacji przez ilościowe i jakościowe dostosowywanie podsystemów psychospołecznego i technicznego oraz przez dopasowanie rozwiązań strukturalnych do zmieniających się celów i zadań, a także stymulowanie współdziałania wszystkich części do powodzenia całości, jaką jest organizacja*⁸. Dzięki podsystemowi zarządzania organizacje umieją przystosowywać się do ich otoczenia. Jego główną funkcją jest utrzymanie istnienia organizacji oraz zapewnienie jej rozwoju. Jest to znaczące zwłaszcza wobec turbulentnego otoczenia w jakim funkcjonuje organizacja. *Dostosowanie organizacji do otoczenia związane jest z koniecznością zmian we wszystkich podsystemach. Stąd podsystem zarządzania obejmuje wszystkie stosunki i oddziaływania zapewniające:*
 - *monitorowanie i analizę sytuacji w otoczeniu;*
 - *wyznaczanie i modyfikowanie celów i zadań;*

⁸B. Koźuch, A. Koźuch, *Podstawy organizacji i zarządzania*, Towarzystwo Naukowe Współczesnego Zarządzania w Krakowie, Fundacja Współczesne Zarządzanie w Białymstoku, Kraków 2008, s. 34.

- ustalanie kierunków trwałego rozwoju (budowanie strategii);
- wytyczanie kierunków bieżących zadań;
- dokonywanie wyboru techniki i technologii;
- określanie wewnętrznej struktury;
- tworzenie systemu kierowania ludźmi i motywacji;
- kontrolowanie procesów transformacji;
- ocenianie efektywności organizacji⁹.

Organizacja jako zjawisko jest tworem bardzo ciekawym i interesującym. Jak twierdzi M. Szloch: *świat organizacji, jest różnorodnym i złożonym. Próby jego uporządkowania mają swój początek w podejmowaniu przedsięwzięć poklasyfikowania tej różnorodności. Różni autorzy przyjmują różne kryteria dla wydzielenia pewnych typów organizacji.*¹⁰

Skutkiem tego, jest istnienie wielu różnorodnych klasyfikacji organizacji. Z. Pawlak podjął się zgromadzenia ich wszystkich razem, w swojej autorskiej prezentacji multimedialnej co przedstawia Tabela 2.

Tabela 2. Typy organizacji

TYPY ORGANIZACJI	
ze względu na wielkość	małe, średnie, duże
ze względu na etap rozwoju	w etapie projektowania, w etapie tworzenia, nowe, ustabilizowane, ustabilizowane, w etapie schyłkowym
ze względu na nastawienie do zysku	nastawione na zysk, nie nastawione na zysk
ze względu na jawność	jawne, tajne
ze względu na legalność	legalne, nielegalne
ze względu na osobowość prawną	posiadające osobowość prawną, nie posiadające osobowości prawnej
ze względu na przedmiot działania	administracyjne, gospodarcze, społeczne, polityczne, naukowe, edukacyjne, militarne i paramilitarne, kulturalne
ze względu na charakter członkostwa	otwarte, zamknięte, przymusowe, dobrowolne
ze względu na kwalifikacje członków	profesjonalne, amatorskie
TYPY ORGANIZACJI GOSPODARCZYCH	
ze względu na przedmiot działalności	produkcyjne, usługowe
ze względu na sektor gospodarki (własność)	sektora publicznego, sektora prywatnego
ze względu na sekcję gospodarki	rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo, rybołówstwo i rybactwo, przetwórstwo przemysłowe, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę,

⁹Tamże, s. 34-35.

¹⁰M. Szloch, *Podstawy organizacji i zarządzania*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 2003, s. 9.

(PKD)	budownictwo, handel hurtowy i detaliczny, naprawy, hotele i restauracje, transport, gospodarka magazynowa i łączność, pośrednictwo finansowe, obsługa nieruchomości, wynajem, nauka i usługi związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społecznej, edukacja, ochrona zdrowia i opieka społeczna, pozostała działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna
ze względu na formę prawną	indywidualni przedsiębiorcy, spółki handlowe (osobowe: jawne, partnerskie, komandytowe, komandytowo-akcyjne; spółki kapitałowe: z o. o., akcyjne; przedsiębiorstwa państwowe, spółdzielnie, fundacje, stowarzyszenia)
ze względu na stosunek do rynku kapitałowego	publiczne, niepubliczne
ze względu na zależności kapitałowe	niezależne, dominujące, zależne, powiązane
ze względu na terytorium działania	lokalne, krajowe, międzynarodowe, wielonarodowe, transnarodowe

Źródło: Z. Pawlak, *Organizacja jako przedmiot zarządzania*, prezentacja multimedialna (Power Point), https://www.e-sgh.pl/lms/content/470201/podstawy_zarzadzania_2.pdf [21. 10. 2016.].

Organizacje mogą być ze sobą powiązane na rozmaite, bardziej lub mniej oczywiste sposoby. Szczególnym typem ich powiązań jest koncern. Koncerny to duże organizacje gospodarcze. Potrafią składać się nawet z kilkuset rozmaitych przedsiębiorstw o zbliżonym profilu produkcji i usług działających pod wspólnym zarządem. Firmy będące częściami składowymi koncernu zazwyczaj się uzupełniają. Istnieją dwie odmiany powiązań, które tworzą koncern. Są to:

- **koncern pionowy** – przedsiębiorstwa wchodzące w skład wiążą się ze sobą kolejno zważywszy na technologiczne etapy produkcji;
- **koncern poziomy** – gromadzi przedsiębiorstwa tej samej branży.

Do najczęściej występujących typów koncernów, możemy zaliczyć:

- **koncerny branżowe** lub **gałęziowe**, na przykład farmaceutyczne lub budowlane;
- **koncerny technologiczne** mające strukturę powiązań pionowych, zajmujące się na przykład wytwarzaniem samochodów;
- **konglomeraty**, w których ich właściciele umieszczają zasoby finansowe i wcielają w nie spółki niekoniecznie połączone ze sobą technologicznie¹¹.

Na szczególną uwagę w kontekście tematu niniejszej pracy zasługuje zagadnienie koncernu farmaceutycznego. **Koncerny farmaceutyczne** są to często bardzo duże firmy, często z udziałem kapitału zagranicznego, choć zdarzają się również te, oparte tylko na polskim kapitale zakładowym. Są to organizacje zajmujące się lekami, wyrobami

¹¹B. Serzysko, *Zarządzanie organizacją – zakres podstawowe pojęcia*, logowanie.wsps.pl/images/dr%20Bogusława%20Serzysko%20-%20podyplomówka.docx [27.10.2016.].

medycznymi, farmaceutykami, produktami medycznymi czy też suplementami diety, sprzętem medycznym i paramedycznym. Koncerny te zajmują się nie tylko projektowaniem leków, badaniami medycznymi i klinicznymi swoich produktów, ale przede wszystkim ich działalność opiera się na produkcji, dystrybucji oraz marketingu i reklamie swoich wyrobów. Można więc powiedzieć, że zajmują się one kompleksową obsługą dotyczącą swojej działalności farmaceutycznej. Koncerny farmaceutyczne to koncerny technologiczne mające strukturę powiązań pionowych. Składają się one niejednokrotnie z kilku zakładów produkcyjnych (przedsiębiorstw), które wzajemnie się uzupełniają wiążąc ze sobą poszczególne etapy wytwarzania leków a za ich działalność odpowiada wspólny zarząd.

Podsumowując dotychczasowe rozważania oraz analizy przedstawione w powyższym podrozdziale, które oparte zostały na dwóch przedstawionych modelach organizacji a mianowicie H. I. Leavitta (ogólny model organizacji) i F. Kasta i J. Rosenzweiga (model pięcioelementowy) należy stwierdzić, że najważniejszymi czynnikami, z których składa się organizacja są ludzie, cele i zadania, struktura oraz technologie – model Leavitta, a sama organizacja jest wypadkową takich podsystemów jak: cele i wartości, struktura, psychospołeczny, techniczny, struktury i zarządzania – model Kasta i Rosenzweig. Mnogość i osobliwość typów organizacji oraz ich podział jest jej cechą dominującą i wyróżniającą zarazem. Na szczególną uwagę zasługuje również koncern farmaceutyczny, który jest wyrazistym i bardzo ciekawym poznawczo przykładem specyficznych powiązań organizacji gospodarczych, które mają znaczący wpływ na zdrowie społeczeństwa.

1.3 Wybrane teorie organizacji

Niniejszy podrozdział pracy poświęcony jest w całości złożonemu i ciekawemu zagadnieniu jakim jest teoria organizacji. Staram się objaśnić znaczenie powyższego terminu, a także zobrazować jego złożoność.

Na początek należy zastanowić się czym w ogóle jest teoria? Odpowiadając na to pytanie dochodzimy do wniosku, że nie jest to nic innego jak zbiór sądów, założenie czy zwykle wyspekulowany pogląd wyjaśniający jakieś zjawisko. Innymi słowy jest to abstrakcyjna wiedza na dany temat¹². Pojęciem bliskoznacznym teorii, w Polsce wręcz tożsamym z nią, jest nauka. Definiuje się ją jako *ogół wiedzy ludzkiej, uporządkowanej*

¹²A. Marjański, *Teorie organizacji a nauka o organizacji*, prezentacja multimedialna (PowerPoint), <http://amarjanski.spoleczna.pl/userfiles/file/Nauki%20o%20organizacji%20MPO-01-%20Teoria%20i%20typy%20organizacji.pdf> [11.11.2016.].

w system zagadnień i wyrażonej w sądach prawdziwych lub przypuszczeniach.¹³ Podkreślmy jednak w tym miejscu, że aby teorię można było nazwać teorią naukową musi ona spełniać kilka kryteriów, które obrazuje Tabela 3.

Tabela 3. Kryteria naukowości teorii

KRYTERIA NAUKOWOŚCI TEORII	
Sprawdzalność	Twierdzenia teorii są dostępne więcej niż jednemu podmiotowi poznającemu i w ten sposób wyrażają prawdy obiektywne
Empiryczność	Formułowanie twierdzeń teoretycznych w oparciu o pełnowartościowe obserwacje empiryczne i informowanie o stosunkach zachodzących w rzeczywistości
Wiarygodność	Porównywanie hipotez ze zgromadzonymi materiałami empirycznymi (określenie stopnia wiarygodności teorii i absolutności hipotez)
Niesprzeczność	Twierdzenia zawarte w teorii są spójnym zbiorem wzajemnie uzupełniających się wypowiedzi
Precyzyjność	Dokładność i jednoznaczność twierdzeń
Operacyjność	Usytuowanie się badanych obiektów i stanów rzeczy w pojęciu organizacja

Źródło: A. Marjański, *Teorie organizacji a nauka o organizacji*, prezentacja multimedialna (PowerPoint), <http://amarjanski.spoleczna.pl/userfiles/file/Nauki%20o%20organizacji%20/MPO-01-%20Teoria%20i%20typy%20organizacji.pdf>

Nauka o organizacji ma charakter interdyscyplinarny i wielowątkowy. Oznacza to, że łączy się ona z innymi dyscyplinami naukowymi poprzez częściowo wspólne przedmioty badań lub wykorzystywanie dorobku innych dyscyplin¹⁴. Przedmiotem nauki o organizacji jest oczywiście organizacja jako całość wyodrębniona z otoczenia i tworzona przez ludzi, a jej celem jest *inicjowanie badań oraz integrowanie dorobku poznawczego, metodologicznego i organizacyjno-technicznego w dziedzinie organizacji*. Pełni ona trzy funkcje:

- diagnostyczną – badania prowadzone w celu poznania części rzeczywistości, w tym przypadku jest to świat organizacji;
- wyjaśniającą - przedstawia działanie świata organizacji oraz wyjaśnia relacje zachodzące między jego elementami;
- prognostyczną – wykrywanie tendencji zmian organizacyjnych, które mogą być użyte w celu przekształcenia rzeczywistości¹⁵.

Najczęściej wykorzystywanym rodzajem badań w nauce o organizacji są adaptowane metody badań. W ich skład wchodzi:

¹³B. Kozuch, *Nauka o organizacji*, CeDeWu Sp. z.o.o, Warszawa 2009, s. 11.

¹⁴M. Szloch, *Podstawy organizacji i zarządzania*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 2003, s. 4.

¹⁵B. Kozuch, *Nauka o organizacji*, CeDeWu Sp. z.o.o, Warszawa 2009, s. 20.

- empiryczna strategia badawcza zaczerpnięta z nauk społecznych, którą stosuje się do analizy, opisu oraz diagnozy;
- metody badania i organizowania pracy;
- metody projektowania procesów i struktur.

Dwie ostatnie metody (badania i organizowania pracy oraz projektowania procesów i struktur) zaczerpnięte są z matematyki, informatyki, cybernetyki, nauk technicznych, inżynierii systemów oraz psychologii. Często stosowaną metodą jest również studium przypadku. Owa metoda wywodzi się z nauk prawnych¹⁶.

Różne hipotezy prowadzą do istnienia różnych teorii. Podział teorii organizacji ze względu na wpływy jakie wywarły na nią dyscypliny akademickie oraz ich główni przedstawiciele prowadzi zaś do powstania czterech podstawowych perspektyw teorii organizacji, którymi są:

- **Perspektywa klasyczna**, w obrębie której wyodrębnia się dwa nurty: socjologiczny, skupiający się na *wzajemności wizerunku i ról istniejących w społeczeństwie organizacji sformalizowanych oraz na szerszym wpływie uprzemysłowienia na charakter pracy i jego konsekwencjach dla pracowników*¹⁷, którego zwolennikami byli Émile Durkheim, Max Weber i Karol Marks oraz nurt klasycznej teorii zarządzania zajmujący się problemami praktycznymi dotyczącymi menedżerów organizacji przemysłowych. Drugi nurt reprezentowali Frederick Taylor, Henri Fayol oraz Chester Barnard. Ponadto ważną dyscypliną naukową mającą wpływ na teorię organizacji jest tu ekonomia, ponieważ koncepcje powyższych nurtów można znaleźć w pracach znanego ekonomisty Adama Smitha;
- **Perspektywa modernistyczna**, której głównym nurtem jest ogólna teoria systemów zaproponowana przez Ludwiga von Bertalanffy'ego. Miała ona za zadanie wyjaśnić ogół zjawisk naukowych zawartych w naukach przyrodniczych jak i społecznych. Bertalanffy zauważył powiązania pomiędzy światem przyrodniczym i społecznym. Mówił że *społeczeństwa składają się z grup, grupy z jednostek, jednostki z organów, organy z komórek, komórki z cząsteczek, a cząsteczki z atomów*¹⁸. W odniesieniu do swoich rozważań używał słowa „system”, ponieważ rozważał on najważniejsze prawa i zasady, które ułatwiły by zrozumienie funkcjonowania wszelkich systemów.

¹⁶Tamże, s. 25.

¹⁷M. J. Hatch, *Teoria organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 42.

¹⁸Tamże, s. 49.

*Ogólną teorię systemów Bertalanffy oparł na założeniu, że wspólna naukom metodologia (tj. metoda naukowa) pociąga za sobą jedność teorii*¹⁹;

- **Perspektywa symboliczno-interpretująca**, której głównymi nurtami jest teoria ustanowienia oraz społeczna konstrukcja rzeczywistości. Pierwszym z nich zajmował się Karl Weick, który uważał, że organizacje kreują sytuacje, na które potem reagują. *Teoria ustanowienia skupia się na subiektywnym pochodzeniu bytów, takich jak organizacja.*²⁰ Ustanowienie jest tu opisane w kontekście budowania i przekształcania cech organizacji, a także zarazem burzenia cech obiektywnych. *W wypadku ustanawiania możemy spowodować powstanie otoczenia, kultury, strategii lub organizacji lecz z chwilą uczynienia tego różnica między naszym dziełem, a rzeczywistością jest minimalna.* Trzeba tu zaznaczyć, że ustanowienie ma charakter społeczny, trudno jest ustanowić byt indywidualnie, dlatego też pojęcie to jest zbliżone do społecznej konstrukcji rzeczywistości. Przedstawiciele tego nurtu, którymi byli Peter Berger oraz Thomas Luckmann głosili, że rzeczywistość to twór społeczny, a porządek społeczny jest utrzymywany dzięki podobnemu sposobowi postrzegania różnych rzeczy przez różnych ludzi. Dużą rolę odegrał też Clifford Geertz, według którego ludzie sami ustalają znaczenia słów, a potem używają ich do interpretowania świata;
- **Perspektywa postmodernistyczna**, której głównym przedstawicielem był Jean-Francois Lyotard głoszący, że wiedza zmienia się wraz ze zmieniającym się społeczeństwem wkraczającym w epokę poprzemysłową. Mówił, że społeczeństwa przemysłowe skupiają się na nadzorze siły roboczej przy produkcji towarów, a priorytetem społeczeństwa poprzemysłowego jest zdobywanie wiedzy i wykorzystywanie zgromadzonych informacji. Kolejną cechą odznaczającą organizacje poindustrialne, czyli poprzemysłowe, po odwróceniu uwagi od produkcji przemysłowej, a skupieniu się na przetwarzaniu informacji jest zanikanie organizacji o strukturach pionowych, a dominacja organizacji o strukturach poziomych, głównie w aspekcie zarządzania. Jest to cecha organizacji wysokich technologii opartych na wiedzy.

Reasumując, w polskiej literaturze przedmiotu nauka i teoria to pojęcia bliskoznaczne. Aby nazwać teorię naukową musi ona spełniać kryterium sprawdzalności, empiryczności,

¹⁹Tamże, s. 50.

²⁰Tamże, s. 56.

wiarygodności, niesprzeczności, precyzyjności oraz operacyjności²¹. Należy również pamiętać, że nauka o organizacji ma charakter bardzo szeroki, bo multidyscyplinarny co z kolei oznacza, że są i współzyskują w niej inne dyscypliny naukowe takie jak socjologia, ekonomia, nauki techniczne, matematyka, statystyka, psychologia, filozofia, historia, nauki polityczne czy też antropologia. Wpływy te prowadzą do powstawania różnych perspektyw badawczych, jak i samej teorii organizacji. Perspektywy wspomniane w podrozdziale to: perspektywa klasyczna obejmująca dwa nurty (socjologiczny i klasycznej teorii zarządzania), perspektywa modernistyczna (z jej głównym nurtem, którym jest ogólna teoria systemów), perspektywa symboliczno-interpretująca (zawierająca teorię ustanowienia i społeczną konstrukcję rzeczywistości), a także perspektywa postmodernistyczna. Z punktu widzenia prowadzenia dalszych analiz teoretyczno-opisowych w niniejszej pracy, jak i badań empirycznych przeprowadzonych w koncernie farmaceutycznym niezwykle istotna jest optyka postmodernistyczna, która zwraca uwagę na odejście organizacji od produkcji przemysłowej, na rzecz zdobywania wiedzy i przetwarzania informacji.

²¹B. Kozuch, *Nauka o organizacji*, CeDeWu Sp. z.o.o, Warszawa 2009, s. 13.

2. Subkultura jako podsystem organizacji

2.1 Znaczenie pojęcia subkultura

Zagadnienie związane z subkulturą obok zagadnienia organizacji, któremu poświęcony jest w całości rozdział pierwszy niniejszej pracy, jest jednym z ciekawszych, moim zdaniem, zagadnień funkcjonujących we współczesnym świecie. Analiza tego zjawiska jest bardzo interesująca nie tylko w kontekście biznesu, ekonomii, zarządzania, ale także, a może przede wszystkim, na płaszczyźnie organizowania i organizacji, tak dziś powszechnej również w kulturze popularnej. Subkultura podobnie jak i organizacja na przestrzeni ostatnich lat znacząco ewoluowały. Ciągły ruch i rozwój otaczającego nas świata nie są zapewne obojętne na rozwój i zmiany tak i organizacji, jak i samej subkultury. Nerozerwalnym elementem funkcjonowania w świecie, są dynamiczne zmiany i przemiany w rozumieniu, i adaptowaniu się obu tych zjawisk do otaczającej rzeczywistości społecznej.

Subkultura podobnie, jak organizacja składa się z różnych elementów, które tworzą jedną charakterystyczną całość. Dla organizacji są to omówione w poprzednim rozdziale podsystemy. W przypadku subkultury są to jej filary, cechy charakterystyczne. Na elementy te, tworzące jedną całość (organizacja/subkultura), ma wpływ nie tylko otoczenie, ale i zastana rzeczywistość, w której funkcjonują.

Brytyjski badacz David Muggleton w książce *Wewnątrz subkultury. Ponowoczesne znaczenie stylu* opisuje dokładnie płynność i zmiany istniejących współcześnie subkultur. Píše, że *istnienie subkultur można tłumaczyć, odnosząc je do przemian w systemach przekonań kulturowych, które – mimo iż wchodzi w interakcje z czynnikami społeczno-ekonomicznymi – są jednak od nich niezależne*²². Polski badacz Przemysław Piotrowski twierdzi natomiast, że *subkultury odznaczają się odrębnością od dominującej kultury społeczeństwa w zakresie pewnych wartości i norm postępowania*²³. Mirosław Pęczak zaś tłumaczy, że subkultura to *względnie spójna grupa społeczna pozostająca na marginesie dominujących w danym systemie tendencji życia społecznego, wyrażająca swoją odrębność poprzez zanegowanie lub podważanie utrwalonych i powszechnie akceptowalnych wzorów*

²²D. Muggleton, *Wewnątrz subkultury. Ponowoczesne znaczenie stylu*, WUJ, Kraków 2004, s. 41.

²³P. Piotrowski, *Subkultury młodzieżowe. Aspekty psychospołeczne*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2003, s. 9.

kultury²⁴. Warto podkreślić w tym miejscu, że osoby uczestniczące w subkulturze (identyfikujące się z subkulturą) *porównują się z konkretnie nazwaną wersją danej subkultury i nie chcą się z nią identyfikować, ponieważ sytuacji, w której się znajdują, nie można ograniczyć do tak rozumianego „czystego modelu” [...] nie oznacza to, że nie wykazują oni poczucia przynależności do pewnej zbiorowości. Chodzi o to, że nadanie określonej nazwy wywołuje u nich skojarzenia z ograniczonym modelem, który jest sprzeczny ze sposobem, w jaki sami siebie postrzegają. Jedyne, co mogą w tej sytuacji zrobić, to zaaprobować określenie, które charakteryzuje się największą „przydatnością”, tzn. które w danej chwili jest najbliższe sposobowi, w jaki sami siebie postrzegają, czyniąc jednocześnie spostrzeżenie o jego niepełnej odpowiedniości²⁵*. Zdaniem badacza subkultura nie jest strukturą zamkniętą. Ma ona charakter otwarty – co przypomina w osobliwy sposób szeroki, multidyscyplinarny charakter nauki o organizacji, omówiony w rozdziale 1. – nie ma ona sztywnych ram i ideologii, ale opiera się na cechach charakterystycznych (filarach). Inaczej mówiąc, jest ona płynna w swojej formie. Mieści w sobie konkretne przedmioty zainteresowań osób, które w niej uczestniczą. David Muggleton twierdzi, że *„powszechne bogactwo upodobań, będące własnością definiującą tożsamość członka subkultury, odpowiada dużej rozpiętości form i zachowań kulturowych, które składają się na niestandardowe rozumienie danej subkultury²⁶*. Elżbieta Michałowska pisze, że ważnym elementem „obrazu” subkultury są *przemiany postaw i stylów życia²⁷*. Jest to ważne, gdyż *dla członków postsubkultur widowiskowe oznaki zewnętrzne danego stylu stanowią prawo wstępu na bal przebierańców, maskaradę, drogę hedonistycznej ucieczki w fantazję kultury blizn, które cechuje polityczna obojętność²⁸*. Zauważmy, że jak twierdzą badacze uczestnicy współczesnych subkultur poprzez identyfikację z subkulturą rozumieją upodobanie do jakiegoś lub jakichś elementów dla niej charakterystycznych. Przynależność do grupy subkulturowej jest dla nich stylem bycia, zabawą, ale i chęcią wyróżnienia się z tłumu. Uczestnicząc w subkulturze okazują brak aprobaty dla otaczającego ich świata. Wyrażają swój bunt i brak aprobaty dla szarej codzienności. Chcą podkreślić swą indywidualność. Jest to cecha charakterystyczna współczesnych subkultur, bowiem *nie istnieje żadna ukryta osobowość, istota subkultury poprzedzająca działanie, a tożsamość członka subkultury nieustannie tworzy się na nowo w stale toczącym się procesie odgrywania. W tym miejscu model ten sugeruje zrozumienie*

²⁴M. Pęczak, *Mały słownik subkultur młodzieżowych*, Wydawnictwo Semper, Warszawa 1992, s. 4.

²⁵D. Muggleton, *Wewnątrz subkultury. Ponowoczesne znaczenie stylu*, WUJ, Kraków 2004, s. 93.

²⁶Tamże, s. 93.

²⁷E. Michałowska, *Subkultury młodzieżowe w ponowoczesnym świecie [w:] Moralne dylematy Polaków w ponowoczesności*, (red.) Agata Maksymowicz, Wydawnictwo NOMOS, Kraków 2009, s. 261.

²⁸D. Muggleton, *Wewnątrz subkultury. Ponowoczesne znaczenie stylu*, WUJ, Kraków 2004, s. 66.

subkultury jako mimesis i maskarady, w której za rozmaitymi maskami zasłonami nic się nie kryje. Subkultury stają się niczym więcej niż sumami swoich reprezentacji, która to interpretacja przywodzi na myśl ponowoczesne teorie subiektywności, gdzie tożsamość członka subkultury nie ma substancji znajdującej się poza niekończącą się serią stylów, które składają się na jego osobę²⁹.

Brak ograniczeń, swoboda to elementy bardzo istotne dla uczestników subkultur. Są one najważniejszym elementem funkcjonowania w świecie ponowoczesnym, w subkulturze. Jak twierdzi Anthony Giddens *wygląd zewnętrzny jest miarą wartości jednostki, a rozwój nade wszystko efektem na pokaz, stwarza doskonale warunki dla ujawnienia się cech narcystycznych[...]. Wszelki rozwój własny zakłada umiejętność odpowiedniego reagowania na innych. Jednostka, która musi być „inna” niż wszyscy, nie ma szansy refleksyjnie zbudować spójnej tożsamości. Przesadna indywiduacja wiąże się z koncepcją przerostu własnej wartości, kiedy jednostka nie potrafi odnaleźć w sobie wystarczająco „trzeźwej” tożsamości, jaka współgrałaby z oczekiwaniami innych w danym środowisku społecznym³⁰.*

Opierając się na powyższych rozważaniach, subkulturą możemy nazwać konkretną grupę osób jej specyficzny, oryginalny i niepowtarzalny zbiór wartości, przekonań, poczucie stylu, ubioru, języka, bycia i zachowań społecznych. Każda taka grupa osób posiada specyficzną i charakteryzującą ją kulturę bycia i współżycia społecznego pozostającą jednak zawsze w kontrze do ogólnie panujących, i społecznie powszechnych norm zachowania, postępowania, i życia w świecie. Warto zauważyć, że współczesna subkultura cechuje się płynnością, spójnością oraz tendencją do wyrazistego uwypuklenia swojej inności poprzez manifestowanie swoich nierzadko kontrowersyjnych poglądów. Często też subkultura podważa rzeczywistość i realność otaczającego świata, ogólnie przyjęte i obowiązujące normy zachowania i funkcjonowania w świecie oraz schematy postępowania. Cechą charakterystyczną subkulturowości jest specyficzny, bo odmienny od standardowego styl bycia/życia jej uczestników oraz co warto podkreślić ich sposób porozumiewania się czyli slang (nowomowa, żargon), który często jest zrozumiały tylko w danej grupie osób, czyli obrębie konkretnej subkultury (np. slang środowiskowy czy zawodowy). Subkulturowa płynność oznacza otwartość, jest wyznacznikiem heterogeniczności i ma charakter złożony, który jest ciągle w fazie stawania się i tworzenia. Brak określenia przez konkretne ideologie i ściśle regulaminy czy schematy, tak jak w latach 60. XX wieku, kiedy to subkulturowość

²⁹D. Muggleton, *Wewnątrz subkultury. Ponowoczesne znaczenie stylu*, WUJ, Kraków 2004, s. 115.

³⁰A. Giddens, *Nowoczesność i tożsamość*, PWN, Warszawa 2006, s. 274.

miała zupełnie inny wymiar i zamknięty charakter w przeciwieństwie do dzisiejszego rozumienia i interpretowania subkultur, owoy brak ograniczeń jest jej cechą szczególną. Podkreślmy, że dzisiejsze rozumienie subkultury nie opiera się na jednej, ściśle określonej ideologii, tylko na cechach charakterystycznych, konkretnych elementach danej subkultury (styl, ubiór, język, muzyka, zainteresowania). Należy wyraźnie podkreślić, że subkulturę tworzą ludzie, którzy się z nią identyfikują. Jest ona całością złożoną z mnogości oraz różnorodności jej członków, uczestników, których łączą wspólne, wybrane lub wszystkie cechy charakterystyczne subkultury, np. ubiór, język, ulubiony gatunek muzyczny. Widzimy tu analogię do multidyscyplinarnego charakteru nauki o organizacji, który łączy w sobie rozważania wielu różnorodnych dyscyplin naukowych oraz czerpie z ich dorobku, a przedmiotem badań nauki o organizacji jest sama organizacja wyodrębniona z otoczenia i tworzona przez ludzi. Ponadto, zmieniający się na przestrzeni lat charakter nauki o organizacji znajduje swoje odzwierciedlenie w zmieniającym się i wciąż kształtującym się pojęciu jakim jest subkultura, tak odmiennie postrzeganym i interpretowanym w przeszłości i we współczesności. Ważnym elementem w kontekście powyższego jest przybliżenie rozważanego pojęcia subkultury w przykładach. Pozwolę sobie krótko opisać dwa wybrane przykłady subkultur młodzieżowych.

Pierwszym z nich, któremu chciałabym poświęcić uwagę jest subkultura punk. Zapoczątkowana została w latach 70. XX. wieku przez brytyjski zespół *Sex Pistols*. Do Polski trafiła jednak pod koniec dekady. Główną koncepcją owego ruchu młodzieżowego jest anarchia³¹ czyli brak jakichkolwiek zasad. Punkowcy – bo tak nazywamy uczestników tego ruchu, negują otaczającą ich rzeczywistość uznając ją za krzywdzącą i ograniczającą ich. Sprzeciwiają się praktycznie wszystkim instytucjom państwowym i organizacjom rządowym jak i pozarządowym, tłumacząc często swoje zachowanie tym, że ograniczają one ich wolność, narzucają pewne racje oraz konkretny sposób myślenia, zachowania i funkcjonowania we współczesnym świecie. Przejawem buntu tej grupy osób, jest specyficzny dla subkultury punk wygląd. Składa się on z szokującego dla niektórych, zwłaszcza normalsów³², niecodziennego ubioru, makijażu oraz fryzury. Jednym z ważniejszych aspektów życia subkulturowego jest muzyka. Punkowcy w muzyce

³¹Anarchia (inaczej „bez władzy”) jest to forma struktury o charakterze społecznym i politycznym, w której nie istnieje żadna ustanowiona władza. Jej symbolem jest litera „A” wpisana w okrąg symbolizujący ład, jak śpiewa w jednej ze swoich piosenek wykorzystując hasło rosyjskich anarchistów polski zespół *Guernica y luno* „Anarchia jest matką porządku”, zob.: <http://sjp.pwn.pl/szukaj/anarchia.html>[24. 11. 2016.].

³²Normalsi to ludzie, którym obce są jakiegokolwiek trendy, czy to modowe czy subkulturowe. Dla tych osób ważniejsze jest być niż mieć czyli ważne jest dla nich życie w kontrze do mody, zob.: http://www.opoka.org.pl/biblioteka/P/PS/wiez20122-3_subkultura.html [24. 11. 2016.].

przekazują swoje hasła, głoszą idee, nawołują do odmiennego stylu życia zgodnego z ich przekonaniem, jak i również podkreślają swoją odmienność, i sprzeciw wobec ogólnie obowiązujących norm. *Przez swoją twórczość punkowcy uczą również samodzielnego myślenia (funkcja edukacyjna) i starają się uświadamiać zarówno kwestie życia w społeczeństwie, jak i degradacyjny wpływ kultury dominującej oraz zwracają uwagę na wszystkie wytwory kultury, o których do tej pory nie mówiono publicznie, a aktualnie – w erze globalizacji, wciąż toczą się spory w ich obrębie*³³. Z drugiej zaś strony w środowisku punkowym oprócz jednostek identyfikujących się z tą subkulturą i poprzez wspomniane wyżej sposoby walki „z władzą”, znajdują się też tacy uczestnicy tej grupy osób, których interesuje tylko dobra zabawa oraz „lekkie” i przyjemne życie, które pozbawione obowiązków często przejawia się ucieczką do używek³⁴.

Drugim przykładem, przy którym chciałabym się zatrzymać jest subkultura hipisów. Ma ona swój początek wcześniej niż subkultura punk, bo już w latach 60. XX. wieku w Stanach Zjednoczonych. W Polsce pierwsze przejawy „hipisostwa” pojawiły się w tym samym okresie czasu. Głównymi ideami przyświecającymi dzieciom kwiatów, czyli hipisów - bo tak też są nazywani - są pokój i wolność. Poprzez swoje postawy wyrażają oni swój sprzeciw wobec wszelkim wojnom i agresji. Uważają się za afirmację wszystkiego co piękne. Podobnie do punkowców odrzucają wszystkie normy i nakazy instytucji państwowych, co w pewnym sensie także czyni ich anarchistami (widoczna jest tu analogia w obu grupach subkulturowych). Jednak głównym nurtem tego ruchu jest pacyfizm³⁵. Ciekawym jest fakt, że hipisi nie uznają własności prywatnej i często żyją w tak zwanych komunach gdzie wszystko jest wspólne. Propagują ekologiczny tryb życia oraz samowystarczalność. Ma to swoje potwierdzenie, między innymi, w samodzielnej uprawie ziemi czy własnoręcznie wytwarzanej odzieży, która jest bardzo kolorowa, luźna i funkcjonalna, uzupełniana jest przez ręcznie wytwarzane ozdoby, dekoracje i biżuterię. Ponadto, członkowie tego ruchu często chodzą boso, by pozostać w większej więzi z naturą. Dopełnieniem wizerunku uczestników tego ruchu są długie włosy noszone również przez mężczyzn. Hipisi, tak samo

³³A. Ciszewska, *Problemy społeczne w optyce globalizacji i ich skutki na przykładzie punk rocka* [w:] *Соціологія-соціальна робота - регулювання соціальних проблем*, Wydawnictwo Instytut Nauk Humanistycznych i Społecznych 2015, Drukarnia Wojsk Lądowych im. Piotra Sahajdacznego, Lwów, Ukraina, ul. Gwardijska 32, ISBN/Свідоствосуб`єкта видавничої справи 2015, Państwowy Uniwersytet Politechnika Lwowska we Lwowie, s. 101.

³⁴http://www.kulter.zafriko.pl/str/subkultura_punk [24.11. 2016.].

³⁵Pacyfizm jest to ruch o charakterze społecznym i politycznym propagujący pokój, potępiający wszelkie wojny, a także przygotowania do nich. Jego symbolem jest pacyfa czyli tak zwany znak pokoju składający się z liter D oraz N (ang. Nuclear Disarmament – nuklearne rozbrojenie) wpisanych w okrąg. Popularne hasło tego ruchu to „Czyn miłość, nie wojnę”, zob.: <http://sjp.pwn.pl/szukaj/pacyfizm.html> [24. 11. 2016.].

jak i punkowcy przywiązują dużą wagę do uzewnętrzniania się poprzez swój wygląd – jest to cecha charakterystyczna dla większości ruchów subkulturowych. Muzyka odgrywa również w ich życiu dużą rolę czego dowodem jest powstanie Festiwalu Woodstock³⁶, który zreszta ludzi młodych od momentu swojego powstania do dziś. Często w literaturze przedmiotu, jak i mediach słyszy się głosy, że prawdziwi hipisi już wymarli, za czego przyczynę uważa się sięganie po rozmaite środki odurzające takie jak na przykład narkotyki, tłumaczone przez hipisów potrzebą zwiększania świadomości³⁷.

Resumując należy podkreślić, że we współczesnym świecie istnieje wiele subkultur, które funkcjonują w kontrze do dominującej kultury. Ruchy takie, a dokładniej grupy osób pielęgnujące w sobie i żyjące zgodnie z elementami takich „sub-„, czy też „pod-„ lub „kontr-„ kultur nazywamy ich uczestnikami. W literaturze socjologicznej i antropologicznej istnieją różne określenia i terminy dla określenia owych osób, żyjących w różnych „subświatach”. Dla potrzeb swojej pracy zdecydowałam się do stosowania pojęcia subkultura, dla grupy osób żyjącej w sposób określony, lecz nieograniczony mieszaniem elementów różnych subkultur, jednak zawsze żyjących w kontrze do dominującej kultury. Pod pojęciem subkultura rozumiem zatem grupę osób, która ma określony i specyficzny, a niezgodny z dominującym charakter, stara się żyć i funkcjonować w świecie inaczej niż wszyscy, mówiąc kolokwialnie - po swojemu. Ma określony styl, język, image, sposób zachowania, gestykulację, czy wreszcie ulubione gatunki muzyczne. Grupa ta buduje własną tożsamość poprzez odróżnienie się od tłumu zwykłych, szarych ludzi i bycia „innym”. Współczesne uczestnictwo w grupie subkulturowej jest więc wyrazem nie tylko buntu czy ucieczki ale przede wszystkim poszukiwaniem swojej własnej tożsamości i indywidualności w taki sposób, jaki nie jest zgodny i spójny z oczekiwaniami ogółu społeczeństwa, ale jest rozumiany w danym, konkretnym środowisku, czyli grupie subkulturowej. Patrząc na znane oraz opisane w literaturze subkultury obserwujemy pełen wachlarz stylów i możliwości. Stare subkultury nie tylko funkcjonują w dzisiejszym świecie, ale również ewoluują, zmieniają się, nabierają wyrazistości i przeobrażają się w zupełnie nowe, inne twory nie porzucające jednak swoich korzeni. Należy wyraźnie podkreślić w tym miejscu, że również postęp cywilizacyjny

³⁶Festiwal Woodstock to amerykański festiwal muzyczny, który odbył się w 1969 roku z inicjatywy Michaela Langa, Johna Robertsa, Joela Rosenmana i Artiego Kornfelda. Jego nazwa pochodzi od miejscowości, w której był zorganizowany. Wzięło w nim udział ponad 400 tys. osób. Polskim odpowiednikiem amerykańskiego Woodstocku jest Przystanek Woodstock organizowany corocznie w Kostrzynie nad Odrą przez Fundację Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy z środków pieniężnych uzyskiwanych od sponsorów. Wydarzenie to do dziś cieszy się popularnością, przyciąga tysiące osób, którzy w czasie jego trwania mają możliwość do emanowania swojej inności, zob.: <http://www.woodstock.com/> [24. 11. 2016.] i <http://woodstockfestival.pl/> [24. 11. 2016.]

³⁷<http://www.oryginalnoscpodochrona.pl/hipisi.html> [24. 11. 2016.]

ma wpływ na ten proces, bo dzięki niemu powstają zupełnie nowe, współczesne grupy subkulturowe, takie jak na przykład hakerzy³⁸ czy cybergothci³⁹.

2.2 Wyznaczniki subkultur w organizacji (styl, język, image)

W niniejszym podrozdziale omawiane są elementy subkultury występujące w organizacji - koncernie farmaceutycznym. W swoich rozważaniach przyjmuję, że w organizacji występują elementy charakterystyczne dla subkultur. Przekonanie to, może wydawać się dość abstrakcyjne, ponieważ pojęcie subkultury przede wszystkim kojarzone jest z ruchami młodzieżowymi. Jednak po dogłębnym przyjrzeniu się temu zagadnieniu oraz wnikliwemu rozważeniu wszelakich jego aspektów i konfrontacji z powszechnie obowiązującymi definicjami, które między innymi mówią, że subkultura czy też inaczej rzecz ujmując kontrkultura to grupa osób pozostająca w odrębności i stojąca w kontrze do kultury popularnej, powszechnie przyjętej i obowiązującej, dostrzegamy wyraźną analogię między subkulturami młodzieżowymi, a strukturą organizacji. Z tego względu możemy ją określić mianem subkultury organizacyjnej - jedynej, niepowtarzalnej i specyficznej tylko dla danej organizacji, odróżniającej tę organizację od innych. Zauważmy, że dla każdej organizacji typowa jest grupa osób, bardziej lub mniej charakterystycznych i utożsamianych z samą organizacją. Zjawisko to bardzo widoczne jest wizualnie pośród przedstawicieli organizacji. Weźmy chociażby przykład pracowników Poczty Polskiej. Wszyscy ubrani są w charakterystyczne uniformy z logo swojej organizacji. Wszyscy stosują te same schematy zachowania podczas obsługi klientów. W kontekście niniejszej pracy szczególne miejsce poświęcam elementom subkulturowym występującym wśród przedstawicieli medycznych zatrudnionych w wybranym koncernie farmaceutycznym.

Pierwszym podobieństwem i zarazem różnicą między subkulturą młodzieżową, a subkulturą organizacyjną jest samo w niej uczestnictwo. Osoby uczestniczące w ruchu młodzieżowym utożsamiają się z nim dobrowolnie. Nie jest im nic narzucane. Wybierają konkretny ruch subkulturowy zgodnie ze swoimi poglądami, ideami, przekonaniem. Mogą również uczestniczyć w kilku subkulturach jednocześnie wybierając różne elementy

³⁸Hakerzy to subkultura, która skupia osoby zainteresowane informatyzacją i komputeryzacją, zob.: <http://sjp.pwn.pl/szukaj/hakerzy.html> [24. 11. 2016.].

³⁹Cybergothci to subkultura, w której dominują modyfikacje ciała takie jak tatuaże, kolczyki w różnych częściach ciała, skaryfikacja oraz tzw. cyberlox czyli odblaskowe lub bardzo kolorowe uczesania męskie i żeńskie, zob.: <http://cyber-secret.blog.onet.pl/?p=4> [24. 11. 2016.].

i komponując je w jedną niepowtarzalną całość, czyli kreują w ten sposób swoją tożsamość, podkreślają swoją indywidualność. Pracownicy koncernu farmaceutycznego, którzy zakładam, że tworzą osobliwą formę subkultury organizacyjnej, tworzą ją (utożsamiają się z nią), należą do niej, ponieważ zdecydowali się na pracę i wykonywanie zawodu obciążonego mniej lub bardziej elementami subkulturowymi. Tak więc, podejmując pracę w koncernie farmaceutycznym zdawali sobie sprawę z obowiązujących w nim norm. Można zatem stwierdzić, że subkultura organizacyjna została im już narzucona, bo jest nieodzownym elementem wykonywanego przez nich aktualnie zawodu. W swoich działaniach służbowych muszą postępować zgodnie z jej zasadami. Można zatem przyjąć, że uczestnictwo w subkulturze organizacyjnej jest dla nich dobrowolne. Z drugiej jednak strony, mogli znajdować się w sytuacji, która zmusiła ich do pracy w koncernie farmaceutycznym, ponieważ na rynku nie było innych ofert pracy, a musieli zdobyć zatrudnienie. W tym przypadku możemy przyjąć, że subkultura organizacyjna została im narzucona i niekoniecznie jest zgodna z ich przekonaniem, a udział w niej jest podyktowany tylko wyznacznikami ekonomicznymi, a dokładniej zatrudnieniem. W tym przypadku również wiedzieli o zwyczajach subkulturowych panujących w koncernie, ale nie mieli prawa wyboru między innymi stanowiskami pracy czy innymi organizacjami. W przeciwieństwie do uczestników ruchów młodzieżowych, pracownicy koncernu farmaceutycznego nie mogą również przynależać do kilku koncernów – mowa o zakazie pracy na rzecz konkurencji, często pojawiającym się jako zapis w podpisywanej przez nich umowie o pracę. Koncern farmaceutyczny wymaga od swoich pracowników – przedstawicieli medycznych wierności i lojalności pod rygorem utraty pracy i odpowiedzialności cywilno-prawnej.

W subkulturach młodzieżowych nic nie jest ściśle określone, wszystko jest płynne, wręcz podkreślany jest brak jakichkolwiek zasad i ograniczeń. Są to elementy charakterystyczne dla subkultury ponowoczesnej. Nie istnieją ściśle narzucone formy zachowania, każdy może wnieść do subkultury coś nowego, swojego, każdy jest inny w swojej inności, każdy może swobodnie wybierać i mieszać poszczególne jej elementy. Od uczestników subkultur nie jest wymagane ściśle określone zachowywanie się czy wygląd. Z reguły jednak członkowie danego ruchu młodzieżowego wyglądają i zachowują się podobnie, słuchają podobnej muzyki, prowadzą podobny tryb życia, ale wynika to z ich własnych chęci oraz upodobań, a nie z odgórnie narzuconych reguł, regulaminów i wytycznych. Subkultury młodzieżowe mogą się również przenikać nawzajem. Za odmienną nie ponosi się konsekwencji, jest ona aprobowana, gdyż jest wynikiem poszukiwań swojej indywidualności. Pracownicy koncernu farmaceutycznego natomiast

muszą trzymać się sztywnych zasad, regulaminów i procedur ustalonych odgórnie, obowiązujących w całej organizacji. Owe wytyczne określają i konkretyzują zachowania pracowników oraz ich wygląd, czyli ujednolicają ich w osobiwy sposób. Za niedostosowanie się do obowiązujących norm, wyróżnianie się z „szarej masy” w jakikolwiek sposób, mogą grozić kary lub w najgorszym wypadku utrata posady.

Elementy subkulturowe takie jak: język czy image mają również swoje odzwierciedlenie w subkulturze organizacyjnej. Przedstawiciele ruchów młodzieżowych formułując hasła, głosząc idee chociażby w utworach muzycznych, a nawet, po prostu rozmawiając między sobą, używają slangu charakterystycznego dla danej subkultury, który zazwyczaj rozumiany jest tylko w jej obrębie. Posługując się przykładem koncertu farmaceutycznego wyraźnie widać, że jego uczestnicy również posiadają swój własny slang, nazwijmy go dla potrzeb niniejszej pracy slangiem pracowniczym, zrozumiałym i rozumianym tylko w obrębie danego koncertu oraz jego klientów i wykorzystywanym w codziennej pracy zawodowej. Ponadto uczestnicy subkultur młodzieżowych prowadząc rozmowy między sobą zazwyczaj zwracają się do siebie „na Ty” niezależnie od różnic wiekowych i nawet w przypadku gdy widzą się po raz pierwszy. W konwersacji z nieznanym często używają zwrotów „koleżanko/kolego”, w innych sytuacjach posługują się swoimi pseudonimami. W przypadku pracowników koncertu farmaceutycznego, przy okazji pierwszych spotkań zwracają się oni do siebie również „na Ty” i to nie tylko w obrębie jednego koncertu, bo zasada ta obowiązuje nawet wtedy kiedy poznaje się w pracy, np. w przychodni kolegów z innych koncertów farmaceutycznych. Zasada ta tyczy się również przełożonych. Z innymi pracownikami koncertu obowiązuje ta sama zasada, wszyscy zwracają się do siebie „na Ty”. Wyjątkiem są oficjalne wystąpienia, prelekcje na konferencjach medycznych, wtedy to nawet do osób pracujących na niższych szczeblach stanowisk zwracają się na „Pani/Pan” oraz po nazwie zajmowanego stanowiska.

Kolejnym wyznacznikiem subkultury w organizacji jest image. Jest on bardzo ważny dla uczestników subkultur młodzieżowych, jak i dla pracowników koncertu farmaceutycznego. Wygląd, na który składa się fryzura, makijaż oraz ubiór wraz z dodatkami go urozmaicającymi jest pierwszą rzeczą jaką dostrzegamy u drugiego człowieka, czyli wszystko to, co możemy nazwać pierwszym wrażeniem. To właśnie wygląd jest głównym elementem, dzięki któremu uczestnicy różnych subkultur manifestują swoją inność i odrębność oraz podkreślają przywiązanie do danej subkultury. Widząc osobę w „ciężkich” wojskowych butach, spodniach w kratę, w kurtce z ćwiekami i naszywkami obrazującymi

różne symbole i znaki kulturowe, z barwnym irokezem bez większego zastanowienia uznajemy, że identyfikuje się on z subkulturą punk, zaś długowłosa osoba z wiankiem na głowie, odziana w luźne, wzorzyste i barwne ubranie, które dodatkowo przyozdobione jest naszyjnikami oraz bransoletkami z paciorków czy rzemyków to z pewnością hipis. Z kolei osoba z długimi włosami, ubrana na czarno, w ciężkich wojskowych butach, z „pieszczochą” na nadgarstku to zapewne metalowiec – czyli osoba identyfikująca się z subkulturą metalowców, a pani w długiej sukni skomponowanej z gorsetem, nosząca kolię z kamieni szlachetnych, z mocnym makijażem i niecodziennym kolorem włosów, jak np.: niebieski czy też różowy, to zapewne gothka. Ruchów młodzieżowych jest wiele i aby ich uczestnicy mogli odróżnić się nawzajem bez wchodzenia w konwersację na temat poglądów czy upodobań, kreują oni swój wizerunek w oparciu o ogólnie przyjęte wzorce, znaki i symbole subkulturowe. Podobny zabieg stosowany jest w przypadku subkultury organizacyjnej. Jak już wspomniałam subkultur organizacyjnych jest tyle ile organizacji. Są one bardzo różne. Każda organizacja ma swoje zasady określające wygląd swoich pracowników. Wprowadza nakazy lub wymogi, czyli inaczej mówiąc standardy dotyczące między innymi, odpowiedniego uczesania, stroju, czy makijażu. Za przykład możemy tu podać dowolne linie lotnicze i wygląd stewardess i stewardów. Można to również zobrazować opierając się na przykładzie koncernu farmaceutycznego. Pracownicy obejmujący stanowiska w aptekach czy laboratoriach są zobligowani do noszenia białych fartuchów podczas wykonywania pracy, do których przypięte są plakietki z ich imieniem, nazwiskiem, zdjęciem i zajmowanym stanowiskiem, jest to tak zwane ID pracownicze, często też na takim identyfikatorze znajduje się chip rejestrujący czas pracy. Zazwyczaj też muszą mieć upięte bądź wygładzone włosy lub nakrycie głowy oraz odpowiednie specjalistyczne obuwie, zwłaszcza ci pracujący w laboratoriach. Ma to na celu odróżnić ich zwłaszcza od pracowników innych firm, a także od pracowników pełniących inne funkcje w obrębie tej samej organizacji. Doskonałym przykładem są przedstawiciele medyczni. Są to pracownicy, którzy mają specyficzny styl pracy, gdyż są przedstawicielami firmy na zewnątrz, czyli są wizytówką firmy. Zamiast fartuchów, czy uniformów muszą ubierać się do pracy bardzo schludnie. Obowiązują ich eleganckie stroje, często garnitury najlepiej utrzymane w kolorze albo logo organizacji czy też produktu, którego promocją się zajmują. Nie mogą przychodzić do pracy w obuwiu odkrytym i sportowym nawet w lecie oraz ubrani zbyt wyzywająco lub frywolnie, a przede wszystkim nie mogą wyglądać gorzej ani lepiej niż ich klienci. Panowie powinni według zasad obowiązujących w koncernie farmaceutycznym zawsze mieć długie spodnie, a panie w przypadku spódnic uważać aby nie były zbyt krótkie, najlepiej nie

krótsze niż przed kolano. W swej pracy powinny też unikać skąpych bluzek na ramiączkach bądź ze zbyt głębokimi dekoltami. Zabronione jest również noszenie ekstrawaganckiej biżuterii oraz mocnego makijażu. Zarówno panie jak i panowie powinni zwracać uwagę aby ich fryzury były ładnie i schludnie ułożone. W obu przypadkach zabronione jest również posiadanie kolczyków (u pań akceptowalne są one w uszach) oraz tatuaży w widocznym miejscu w przeciwieństwie do subkultur młodzieżowych, gdzie posiadanie tatuażu uznawane jest za coś oczywistego. Widząc pana, którego wygląd zazębia się z wyżej opisanymi wymogami, ubranego w gustowną marynarkę, wysiadającego z zadbanego samochodu, na którym widnieje logo firmy lub reklama, z zegarkiem na nadgarstku, telefonem i tabletem w ręku oraz teczką pełną papierów, a nawet laptopem możemy domniemywać, że jest to właśnie przedstawiciel medyczny. Szczególnie wyspecjalizowani w rozpoznawaniu przedstawicieli są pacjenci przychodni. Niejednokrotnie gdy przedstawiciel pojawia się w przychodni, pacjenci od razu zaczynają komentować jego wizytę. Znaczącą różnicą w przywiązywaniu wagi do wyglądu zewnętrznego w koncernie oraz subkulturze młodzieżowej jest to, że można uważać się za członka jakiegoś ruchu młodzieżowego, wyznawać jego poglądy dla niego charakterystyczne, a nie manifestować swojego uczestnictwa w nim przez wygląd, ponieważ nie jest to wymagane, w przeciwieństwie do koncernu farmaceutycznego, którego członkowie chcąc do niego należeć muszą dostosować swój wygląd do ogólnych wymagań koncernu.

Wszystko to składa się na styl bycia zarówno osób identyfikujących się z subkulturami młodzieżowymi jak i pracownikami koncernu farmaceutycznego. W subkulturach młodzieżowych między jej członkami panują luźne, koleżeńskie, nieformalne relacje, w koncernie zaś są one sformalizowane i ściśle określone etykietą ale tylko w sytuacjach oficjalnych. Odbierając telefon przedstawiciel medyczny musi najpierw się przedstawić i podać nazwę firmy, w której pracuje według określonego schematu. W subkulturze młodzieżowej można prowadzić z kimś miłą rozmowę przez Internet czy w świecie rzeczywistym, a nigdy nie poznać jego prawdziwego imienia, a czasem nawet i pseudonimu. Kolejnym aspektem, który wpisuje się w styl bycia jest fakt, że członkowie ruchów młodzieżowych spotykają się i wymieniają swoje poglądy na koncertach, festiwalach czy innego rodzaju zlotach. Mają one charakter nieformalny w przeciwieństwie do formalnych spotkań biznesowych pracowników koncernu farmaceutycznego. Oczywiście w koncernie są też organizowane różne imprezy takie jak bankiety, które nie mają tak formalnego charakteru jak spotkania biznesowe ale wciąż przebiegają w zgodzie z określonymi zasadami charakterystycznymi dla subkultury organizacyjnej.

Podsumowując powyższy podrozdział warto jeszcze raz podkreślić, że elementy subkultur młodzieżowych znajdują swoje odzwierciedlenie w organizacji. Jest to widoczne zwłaszcza w stylu bycia, języku i wyglądzie zewnętrznym jej członków. Należy pamiętać o różnicach i podobieństwach występujących między subkulturami młodzieżowymi, a subkulturą organizacyjną panującą w koncernie farmaceutycznym. Jednym z największych podobieństw jest przykładanie dużej wagi do wyglądu zewnętrznego zarówno członków ruchów młodzieżowych jak i pracowników koncernu farmaceutycznego. Drugim wyraźnym podobieństwem jest posługiwanie się slangiem w obrębie subkultury młodzieżowej oraz w obrębie koncernu farmaceutycznego. Natomiast znaczącą różnicą są ustalone ogólnie zasady oraz regulaminy obowiązujące w koncernie farmaceutycznym, w subkulturze młodzieżowej jakiegokolwiek zasady, nakazy czy wymogi nie istnieją.

2.3 Refleksje na temat subkultur ponowoczesnych

Podrozdział ten poświęcony jest rozważaniom na temat subkultur ponowoczesnych oraz samemu pojęciu ponowoczesności. Zaczniemy od kluczowego pytania, brzmiącego: co rozumiemy pod pojęciem „ponowoczesność”? D. Muggleton pisze: *wyrażenia „nowoczesność” oraz „ponowoczesność” oznaczają dwie epoki. Druga z nich [ponowoczesność-przyp. A.C.] charakteryzuje się ideą zmiany, inaczej mówiąc transformacją nowoczesności, która jest w trakcie dokonywania, bądź właśnie się dokonała, w wyniku czego następuje przejście do nowego okresu historycznego oraz powstanie nowych form społecznych.* Pod pojęciem ponowoczesność należy zatem rozumieć płynną i nieostrą rzeczywistość, w której wszystko jest ruchome, zatarte i zmienne. Jest to rzeczywistość, która ciągle się tworzy. W której wszystko jest możliwe i która dopuszcza i tworzy wszelakie możliwe kombinacje i warianty.

Drugą istotną z punktu widzenia niniejszej pracy parą pojęć, o których warto jeszcze wspomnieć jest „modernizm” i „postmodernizm”. Pojęcia te *nawiązują do konkretnych aspektów danej epoki czy kultury panującej w społeczeństwie. Wynika z tego, że „postmodernizm” może być rozumiany jako kultura ponowoczesności*⁴⁰. Jest to bardzo ważne spostrzeżenie, gdyż zauważmy, że subkultury młodzieżowe opisywane w dotychczasowej literaturze traktowane są jako trwałe, niezmiennające się formy, jednak należy wyraźnie podkreślić, że tak samo jak nieustannie zmienia się świat, zmieniają

⁴⁰D. Muggleton, *Wewnątrz subkultury. Ponowoczesne znaczenie stylu*, WUJ, Kraków 2004, s. 48.

się i subkultury w nim istniejące. Zmiana ta jest zasadniczą cechą zarówno świata traktowanego jako ogół, a także świata subkultur. Subkulturowe style stale rozwijają się. Z biegiem czasu, przenikają się wzajemnie oraz łączą, odrzucają niekiedy elementy „przestarzałe” – czyli odnoszące się do dotychczasowego dorobku subkulturowego, a jednocześnie dołączają nowe, intrygujące i nieoczekiwane – dają tym samym nową jakość. Mają one inne znaczenie dla grup młodzieżowych funkcjonujących w różnych okresach czasu.

Ponowoczesność w odniesieniu do subkultur odznacza się zacieraniem granic między nimi. Granice te, po prostu przestają mieć istotne znaczenie. Nowoczesne subkultury w odróżnieniu od ponowoczesnych, ukształtowane zostały wcześniej. Posiadają one określoną strukturę. Wyróżniają się charakterystycznymi tylko dla nich stylami. Natomiast subkultury ponowoczesne, w tym subkultura organizacyjna skupiająca przedstawicieli medycznych oparte są głównie na możliwości przenikania różnych elementów i stylów, dotychczasowego dorobku subkulturowego, dając jednocześnie przy tym możliwość tak zwanego „surfowania po stylach”. Oznacza to, że przedstawiciele danej subkultury mogą swobodnie, szybko i co najważniejsze bez konsekwencji zmieniać styl lub/i łączyć kilka stylów jednocześnie. Realizując tym samym swoje zachcianki stylowo-subkulturowe. *Możemy zatem określić ponowoczesną tożsamość subkulturową jako wieloraką i płynną.*⁴¹

Fundamentalne cechy ukazujące różnice pomiędzy subkulturami nowoczesnymi, a ponowoczesnymi, które w swojej książce zaproponował D. Muggleton przedstawia Tabela 4.

Tabela 4. Cechy wyróżniające subkultury nowoczesne i ponowoczesne

NOWOCZESNOŚĆ	PONOWOCZESNOŚĆ
tożsamość grupowa	tożsamość fragmentaryczna
homogeniczność stylu	heterogeniczność stylu
wyraźne określenie granic	granice słabo określone
subkultura określa tożsamość	wielorakie źródła tożsamości
wysoki stopień zaangażowania	niski stopień zaangażowania
przynależność do grupy postrzegana jako stała	przemijająca więź grupowa
niski stopień mobilności subkulturowej	wysoki stopień mobilności subkulturowej
nacisk na poglądy i wartości	fascynacja stylem i wizerunkiem
gest politycznego oporu	nastroje apolityczne
nastroje skierowane przeciw mediom	pozytywny stosunek do mediów

⁴¹Tamże, s. 63.

Z tabeli przedstawionej przez brytyjskiego badacza subkultur wynika jednoznacznie, że w subkulturach ponowoczesnych zmniejszyła się tożsamość grupowa. Przedstawiciele wybranych subkultur mniej chętnie mówią o sobie jako o jednej zbiorowości, bowiem większy nacisk kładą na indywidualizm. Nie wykazują również wiernego przywiązania do jednego konkretnego stylu. W tworzeniu i kreowaniu „swojego odrębnego ja” wykorzystują możliwość zonglowania różnymi stylami, szybkiego dobierania, przymierzania i odrzucania stylów oraz ich łączenia i mieszania. Zgodnie z niepisanymi wyznacznikami subkultur ponowoczesnych ubieranie się zgodnie z charakterem i rodzajem słuchanej muzyki zostało zaburzone ponowoczesną wędrowką po stylach, bo co począć w sytuacji, gdy ktoś ma duży wachlarz zainteresowań i lubuje się jednocześnie w kilku odmiennych gatunkach muzycznych? Najprostszym rozwiązaniem problemu jest właśnie stylowy surfing, którego rezultatem jest łączenie kilku różnych elementów mających korzenie w różnych subkulturach w jeden niepowtarzalny, który jest wyrażeniem swojej indywidualności. Skutkiem tego jest zanikanie wyraźnych granic między subkulturami.

Pojęcie autentyczności w ujęciu ponowoczesnym również nabiera nowego znaczenia. Przedstawiciele subkultur, którzy są silnie z nimi powiązani, mówiący o sobie, że są na przykład „punkowcami do szpiku kości” mieli silne poczucie autentyczności swojej subkultury, które stopniowo zanika u przedstawicieli subkultur ponowoczesnych, których uczestnicy utożsamiają się z nimi powierzchownie. Taka celebrowanie identyfikacji z grupą subkulturową jest formą poczucia autentyczności i niepowtarzalności danego uczestnika subkultury, który w ten sposób wyraża swoją indywidualność, tworząc ją z mieszanki różnych, dowolnie skomponowanych elementów różnych subkultur. Wysoki stopień mobilności subkulturowej eliminuje reakcje opozycyjne między różnymi grupami, daje możliwość bezkrytycznego łączenia aspektów sprzecznych subkultur czego przykładem może być „punk patriota” - kiedyś nie do przyjęcia, dziś w pełni rozpoznawany i traktowany jednak nie jako uczestnik subkultury punk, lecz jako chuligan. Co ciekawe również radykalnie zmienił się stosunek do mediów. W przeszłości tak negowane i oskarżane za manipulację dziś służą chociażby do nabywania odzieży na komercyjnych rynkach na przykład przez Internet, są pośrednikami sprzedaży elementów czy też symboli i znaków ponowoczesnych subkultur, przy czym – zauważmy, działanie takie nie wywołuje negatywnych osądów. Jest społecznie akceptowane.

Wspominany już niejednokrotnie brytyjski badacz w swojej książce *Wewnątrz subkultury. Ponowoczesne znaczenie stylu* (2004) prezentuje bardzo ciekawe zestawienie par przeciwstawnych cech w odniesieniu do uczestników subkultur ponowoczesnych i modernistycznych. Przedstawia to Tabela 5.

Tabela 5. Zestawienie przeciwstawnych cech

PONOWOCZESNE	MODERNISTYCZNE
autentyczność	nieautentyczność
alternatywa	główny nurt
mniejszość	masy
indywidualizm	kolektywizm
heterogeniczność	homogeniczność
hybrydowość	holizm
amalgamacja	wyrazistość
otwartość	ograniczonosc
rozmaitość	spójność
wolność	kontrola
wyzwolenie	ograniczenie
zmienność	przewidywalność
„graniczność”	strukturyzacja
stopniowa zmiana	szybka zmiana
ruchliwość	zastój
nastawienie	wygląd zewnętrzny
innowacyjność	kopiowanie
adaptacja	adopcja

Źródło: D. Muggleton, *Wewnątrz subkultury. Ponowoczesne znaczenie stylu*, WUJ, Kraków 2004, s. 193.

Elementy wyróżniające subkultury, przedstawione w Tabeli 5. to hipotezy badawcze postawione przez badacza. W swoich badaniach pokazał on i udowodnił, że dane zawarte i przedstawione w tabelach nr 4. i 5. wyróżniają i opisują bardzo obrazowo i dokładnie przedstawicieli ponowoczesnych subkultur.

Polska badaczka Halina Rusek przekonuje, że ponowoczesność *zrodziła się z potrzeby rewizji założeń modernizmu, napiętnowania jego skutków w różnych sferach życia, stawiania nowych pytań. Jest próbą życia z ambiwalencją, napięciem, sprzecznością. Jej podstawowe hasła to wolność, różnorodność, pluralizm, brak zaufania do „wielkich projektów”. Ponowoczesność to także zgoda na wieloznaczność, lokalność, wielość częściowych perspektyw, zgoda na człowieka wielowymiarowego, złożonego, często wewnętrznie*

*skłóconego z sobą samym, zdeintegrowanego*⁴². Taka różnorodność, płynność jest cechą charakterystyczną dla ponowoczesności, tak więc również określa działania i postawy osób identyfikujących się z subkulturami, w tym z subkulturą organizacyjną przedstawicieli medycznych. Zatarłe granice i przedziały umożliwiające jednoznaczne odróżnienie ponowoczesnego uczestnictwa w grupie subkulturowej, nasycone jest silną emanacją upodobań indywidualnych jednostek. Bartłomiej Kotowski twierdzi, że uczestnicy ponowoczesnych subkultur, to ludzie którzy jednocześnie projektują i transmitują *wielość subkultur, które są im bliskie. Na plan pierwszy wysuwa się hiperindywidualność*[...]. *Tworzenie swojej tożsamości poprzez poszukiwania i łączenie różnych elementów, znaków i symboli charakterystycznych dla poszczególnych subkultur, a także języka*⁴³.

Reasumując należy wyraźnie podkreślić, że ponowoczesność, jak i samo uczestnictwo w subkulturze ponowoczesnej, również pośród przedstawicieli medycznych w konkretnym farmaceutycznym ma charakter otwarty. Poszukiwania osób utożsamiających się z tą grupą zawodową, jak i innymi subkulturami tworzą nową jakość, ponieważ każda osoba uczestnicząca w danej grupie ponowoczesnej subkultury ma nieograniczony wybór w doborze elementów a także dowolność w ich łączeniu, co z kolei bezsprzecznie przekłada się na własny i niepowtarzalny styl życia jednostki, a uczestnictwo w ponowoczesnej grupie subkulturowej wydaje się ograniczać tylko fantazja.

⁴²H. Rusek, *Oświata w otoczeniu burzliwym. Wprowadzenie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2008, s. 9. Źródło: https://wydawnictwo.us.edu.pl/sites/wydawnictwo.us.edu.pl/files/oswiata_w_otoczeniu_-_czworka_spis_tresci_wprowadzenie_stopka.pdf [13.12.2016].

⁴³B. Kotowski, *Język. Bunt. Tożsamość. Socjologiczno-antropologiczne studium empiryczne subkultury młodzieżowej rap*, Wydawnictwo Rozpisani, Warszawa 2016, s. 160.

3. Metodologiczne podstawy przeprowadzonych badań

3.1 Cel i przedmiot badań

Celem podjętych przeze mnie badań jest poznanie i zbadanie postaw pracowników wobec uczestnictwa w subkulturze organizacyjnej. Problematyka ta wydaje mi się być bardzo interesującą ze względu na czynnik ludzki oraz pełen sprzeczności świat ponowoczesny. Ciekawe poznawczo są dla mnie postawy uczestników subkultury organizacyjnej, które determinują ich zachowanie towarzyszące pracy oraz odbieraniu ich przez inne osoby (pracowników i klientów) koncernu farmaceutycznego. Poznanie stosunku pracowników do uczestnictwa w subkulturze jest istotnym warunkiem pracy i reprezentacji koncernu farmaceutycznego przez tych właśnie pracowników, pełniących funkcje reprezentatywną organizacji, gdyż można uznać, że ta grupa osób jest swoistą wizytówką koncernu farmaceutycznego, w którym są zatrudnieni. Pozwala ono bowiem w sposób pośredni, jak i bezpośredni na zwiększenie sprzedaży produktów koncernu, ich dystrybucji oraz przede wszystkim budowanie marki koncernu wśród klientów i pacjentów.

Tworzeniu niniejszej pracy przyświecają następujące cele:

- poznanie i analiza atrybutów wyglądu zewnętrznego przedstawicieli medycznych;
- poznanie i analiza języka osób uczestniczących w subkulturze organizacyjnej koncernu farmaceutycznego.

3.2 Problemy, badania i hipotezy badawcze

Problem badawczy jest to przedmiot naszych badań, czyli wszystko to co ukierunkowuje oraz kształtuje nasze przedsięwzięcie badawcze. Bez określenia problemu badawczego nie jest możliwe przeprowadzenie nawet najprostszych badań⁴⁴.

Problemem badawczym niniejszej pracy jest zbadanie wyznaczników subkultury w organizacji na przykładzie wybranego koncernu farmaceutycznego.

Na potrzeby moich badań, definiuję pojęcie subkultury w następujący sposób: subkultura organizacyjna jest to grupa pracowników, która reprezentuje specyficzny i bardzo charakterystyczny, to znaczy inny, niż pozostali pracownicy tej samej organizacji wygląd

⁴⁴J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice 2005, s. 42.

(image) i język. W przypadku badanej przez mnie organizacji jest to 25 pracowników koncernu farmaceutycznego zatrudnionych na stanowisku przedstawiciela medycznego.

Pytanie badawcze jest to pytanie, na które udzielenie odpowiedzi wymaga podjęcia badań. Stosuje się je w celu uzyskania informacji od innych osób oraz poznania ich postaw czy odczuć⁴⁵.

W odniesieniu do przyjętego w pracy problemu badawczego sformułowano następujące pytania badawcze:

1. Jakie są atrybuty (język, ubiór) uczestnictwa respondentów do subkultury w organizacji?
2. Czy i jaki jest związek pomiędzy atrybutami uczestnictwa respondentów w subkulturze występującej w organizacji (subkulturze organizacyjnej), a ich płcią, wiekiem oraz wykształceniem?
3. Czy i jaki jest związek między uczestnictwem w subkulturze, a realizacją swoich aspiracji zawodowych?

Hipotezę definiuje się jako prawdopodobne założenie, które powinno zostać potwierdzone lub sfalsyfikowane za pomocą przeprowadzonych badań⁴⁶.

W odniesieniu do przyjętego problemu badawczego sformułowano następujące hipotezy badawcze:

1. Atrybuty subkultury organizacyjnej takie jak ubiór i język pracowników koncernu farmaceutycznego przeświadczać o ich przynależności do subkultury w organizacji.
2. Istnieją wyraźne związki pomiędzy atrybutami uczestnictwa pracowników koncernu farmaceutycznego (przedstawicieli medycznych) do subkultury w organizacji.
 - Związek pierwszy:
Przedstawicielki medyczne wyrażają mniejszą chęć identyfikowania się z subkulturą poprzez ubiór, gdyż wolą swobodę (nie wytyczne narzucone ogólnie) w doborze elementów swojego stroju do pracy.
 - Związek drugi:
Im starsi są przedstawiciele medyczni, tym wyraźniej poprzez swój ubiór podkreślają swoje uczestnictwo w subkulturze w organizacji.

⁴⁵A. W. Maszke, *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2008, s. 94.

⁴⁶M. Krajewski, *O metodologii nauk i zasadach pisarstwa naukowego*, Mirosław Krajewski, Płock 2010, s. 20.

- Związek trzeci:
Im wyższe i bardziej specjalistyczne wykształcenie, tym biegłej przedstawiciele medyczni (uczestnicy subkultury w organizacji) posługują się slangiem specjalistycznym (zawodowym).
3. Istnieje związek między uczestnictwem w subkulturze, a realizacją aspiracji zawodowych przedstawicieli medycznych pracujących w koncernie farmaceutycznym, bowiem im dłuższej trwa identyfikacja z subkulturą organizacyjną (staż pracy), tym większe jest zadowolenie zawodowe z pracy przedstawicieli medycznych.

3.3 Metody, techniki i narzędzia badawcze

Warunkiem koniecznym do przeprowadzenia badań jest wybór odpowiedniej metody, techniki badawczej i narzędzi. Metoda badawcza jest to sposób w jaki realizowany jest proces badawczy oraz zbiór wszystkich działań podejmowanych przez badacza, których skutkiem ma być rozwiązanie problemu badawczego⁴⁷.

W swojej pracy zdecydowałam się na wybór metody sondażu diagnostycznego, który pozwoli na poznanie opinii i sądów respondentów na temat ich uczestnictwa w subkulturze organizacyjnej, a tym samym na zgromadzenie interesujących mnie informacji, które dadzą możliwość weryfikacji przyjętych hipotez.

Technika badawcza jest to *zespół czynności związanych z różnymi sposobami przygotowania i przeprowadzenia badań społecznych*.⁴⁸ Jest więc sposobem gromadzenia sprawdzalnych informacji i materiałów potrzebnych do przeprowadzenia badań. Wyróżniamy następujące techniki badawcze:

- badania i analiza dokumentów oraz przekazów medialnych;
- ankieta;
- techniki projekcyjne;
- techniki statystyczne;
- techniki socjometryczne;
- wywiad;
- obserwacja.

⁴⁷Tamże, s. 25.

⁴⁸J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice 2005, s. 82.

Wspomniane techniki mają oczywiście swoje dobre i złe strony. Przykładowo zaletami badania i analizy dokumentów oraz przekazów medialnych jest łatwość pozyskania informacji gdyż można do tego wykorzystać artykuły prasowe, reportaże telewizyjne i radiowe, programy dokumentalne czy wywiady medialne. Zaletą są także szerokie możliwości zastosowania przy wielu metodach badawczych oraz możliwość poddania przekazu medialnego analizie językowej, socjologicznej i psychologicznej. Do wad tej techniki zalicza się to, że wykorzystanie przekazu medialnego dotyczącego danej osoby wymaga zestawienia z informacjami uzyskanymi podczas przeprowadzania wywiadu biograficznego. Zaletą jakże popularnej techniki badawczej – ankiety jest dokładność informacji i pewność, że są zgodne z przekonaniami badanego, ponieważ są pozyskiwane prosto ze źródła bo to właśnie badany samodzielnie udziela odpowiedzi na sformułowane pytania. Ścisłość i jasność informacji także zaliczana jest do zalet. Wadą zaś jest to, że wyniki uzyskane po przeprowadzeniu ankiety muszą zostać porównane z materiałami zebranymi za pomocą innych metod badawczych. Do wad można również zaliczyć ograniczenie odpowiedzi badanego przez pytania zamknięte⁴⁹.

W swojej pracy wykorzystuję technikę badawczą jaką jest ankieta. Postanowiłam skonstruować ankietę, która pozwoli na uzyskanie wiedzy na temat respondentów i jest bardzo ważna ze względów społecznych, reprezentowanych przez osoby będące uczestnikami subkultury organizacyjnej.

Narzędzia badawcze są niezbędne do zrealizowania wybranej techniki badawczej. Są to zatem wszystkie przedmioty wykorzystywane przy realizowaniu techniki badawczej. Wśród nich wyróżnia się:

- kwestionariusz wywiadu;
- kwestionariusz ankiety;
- kwestionariusz ankiety korespondencyjnej;
- test socjometryczny;
- dyspozycję i arkusz obserwacyjny;
- narzędzia socjometrii;
- narzędzia obserwacji;
- skale;
- urządzenia audiowizualne⁵⁰.

⁴⁹M. Krajewski, *O metodologii nauk i zasadach pisarstwa naukowego*, Mirosław Krajewski, Płock 2010, s. 31.

⁵⁰Tamże, s. 33.

W swojej pracy zdecydowałam się na wykorzystanie kwestionariusza ankiety, ze względu na łatwość i szybkość jego przygotowania oraz na ścisłość informacji, które prezentuje po ich zebraniu. Kwestionariusz ten był wypełniany przez badanych osobiście co pozwoliło mi poznać dokładnie ich postawy i odczucia. Był on również jasny do odczytu, szybki do wypełnienia oraz znany wszystkim, więc badani nie mieli żadnych problemów przy udzielaniu odpowiedzi i w krótkim okresie czasu zwrócili mi wypełnione kwestionariusze, co przyczyniło się do sprawnego przeprowadzenia moich badań.

3.4 Dobór próby badawczej

Bardzo ważnym aspektem dla przeprowadzenia badań jest dobór próby badawczej, czyli grupy osób, które będą uczestniczyć w naszych badaniach. E. Babbie prezentuje dwa typy doboru próby. Pierwszy z nich (probabilistyczny) opiera się na rachunku prawdopodobieństwa, czyli *dobranu „próby losowej” z listy zawierającej nazwiska wszystkich osób z badanej populacji*⁵¹. Drugim typem są nieprobabilistyczne techniki doboru próby, wśród których wyróżniamy:

- **dobór oparty na dostępności badanych**, który jest metodą bardzo ryzykowną aczkolwiek często stosowaną. Polega na zdawaniu się na dostępność przedmiotów badania czyli na przykład na zatrzymywanie na ulicy przypadkowych osób i zadawaniu im pytań. Stosując tę metodę nie mamy kontroli nad reprezentatywnością próby i najlepiej by była stosowana tylko wtedy gdy badacz chce zbadać cechy osób przechodzących przez dane miejsce w danym obrębie czasu. Decydując się na tę metodę trzeba szczególnie uważać aby wyciągane wnioski nie były nazbyt uogólniane;
- **dobór celowy lub arbitralny** polegający na doborze próby na podstawie własnej wiedzy na temat badanej populacji oraz celach badań. Wykorzystuje się go do przeprowadzenia badań na podgrupie wydzielonej z danej grupy. E. Babbie do zobrazowanie tego posługuje się przykładem, w którym mówi o przeprowadzeniu badań na wybranych przywódcach danego ruchu studenckiego. Sporządzenie wykazu wszystkich liderów byłoby niemożliwe więc badanie przeprowadza się tylko na tych najbardziej rzucających się w oczy. Przykładem próby celowej może być też dobór przypadków odbiegających od normy;

⁵¹E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2004, s. 204.

- **metoda śnieżnej kuli** stosowana w przypadku gdy odszukanie członków danej populacji jest trudne, na przykład bezdomnych czy nielegalnych imigrantów. Metoda ta polega na zbieraniu danych dotyczących kilku członków wybranej populacji, których odszukanie jest możliwe zarazem prosząc ich o udzielenie informacji potrzebnych do odszukania innych członków tej populacji. Jest ona używana zwłaszcza do celów eksploracyjnych, ponieważ reprezentatywność próby wyłonionej tą metodą może być poddawana wątpliwości.;
- **dobór kwotowy** jako podstawę uznaję tabelę lub macierz, które opisują istotne cechy badanej populacji. W tej metodzie badaczowi potrzebna jest wiedza (w zależności od celu badań) na przykład na temat procentowego udziału osób o danych cechach w populacji danego kraju. *Gdy macierz jest już stworzona i dla każdej komórki określone zostały odpowiednie udziały procentowe, należy następnie zebrać dane od osób mających wszystkie cechy określone w danej komórce tabeli. Potem wszystkim osobom w danej komórce przypisuje się wagę odpowiednią do ich udziału w całej populacji. Gdy zostaną w ten sposób przeważone wszystkie elementy próby, całość danych powinna dać sensowną reprezentację całej populacji.* Stosując tę metodę należy pamiętać o dokładności udziałów procentowych przedstawionych w poszczególnych komórkach tabeli.⁵²

Najbardziej odpowiednim sposobem doboru próby badawczej w procesie przeprowadzania moich badań okazał się dobór celowy. Zdecydowałam się na niego, ponieważ przeprowadzenie badań na wszystkich pracownikach wybranego koncernu farmaceutycznego byłoby bardzo uciążliwe, wręcz niewykonalne. Z tego względu postanowiłam skupić się na pracownikach zatrudnionych w tym koncernie na stanowisku przedstawiciela medycznego. Jest to 25 osób. Wybrałam właśnie to grono pracowników, ponieważ tworzą oni najbardziej reprezentatywną grupę osób zatrudnionych w koncernie, można dopuścić się stwierdzenia, że są oni jego wizytówką. Co więcej, jak już wspomniałam, sporządzenie wykazu danych dotyczących wszystkich pracowników koncernu byłoby bardzo czasochłonne, wręcz niemożliwe ze względu na ich mnogość i trudności w komunikacji z nimi, natomiast dane uzyskane dzięki arbitralnemu doborowi grupy tworzonej przez przedstawicieli medycznych są w pełni wystarczające dla celów moich badań.

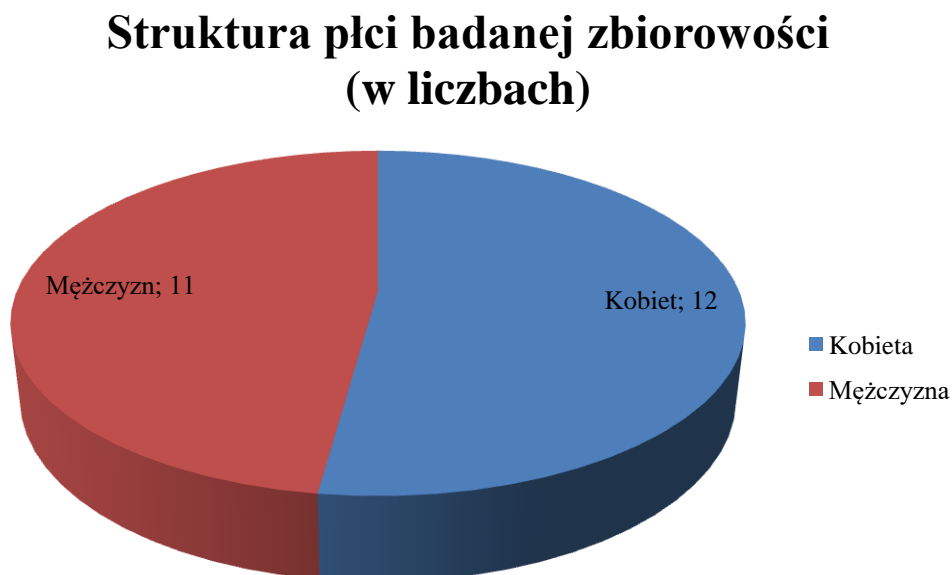
⁵²Tamże, s. 204-207.

4. Analiza wyników badań empirycznych

4.1 Charakterystyka badanej zbiorowości

Badania zostały przeprowadzone wśród pracowników wybranego koncernu farmaceutycznego, zatrudnionych na stanowisku przedstawiciela medycznego. Populacja badawcza stanowiła 25 osób. Jednak nie wszyscy respondenci biorący udział w badaniach zdecydowali się na oddanie uzupełnionych ankiet. Dlatego, też grupa badawcza stanowi 23 osoby. Jest to 12 kobiet i 11 mężczyzn.

Wykres 1. Struktura płci badanej zbiorowości (w liczbach)



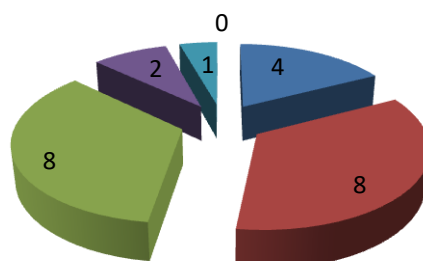
Źródło: badania własne.

Wśród respondentów nie było widać znacznych różnic w liczebności przedstawicieli płci męskiej i żeńskiej. Ilość kobiet nad liczbą mężczyzn przeważa tylko o jedną osobę (12 kobiet, 11 mężczyzn).

Wykres 2. Struktura wieku badanej zbiorowości (w liczbach)

Struktura wieku badanej zbiorowości (w liczbach)

■ mniej niż 30 lat ■ 30-34 lat ■ 35-39 lat ■ 40-44 lat ■ 45-50 lat ■ więcej niż 50 lat



Źródło: badania własne.

Największą liczbę osób biorących udział w badaniach stanowiły dwie grupy respondentów po 8 członków każda z nich. Są to osoby w wieku od 30 do 34 lat, a także osoby w wieku od 35 do 39 lat. Drugą w kolejności ze względu na liczebność jest grupa licząca 4 osoby mające mniej niż 30 lat. Pozostali uczestnicy badań to osoby w wieku 40–44 lata 2 osoby i wieku 45–50, 1 osoba. Koncern farmaceutyczny nie zatrudnia pracowników powyżej 50 roku życia na stanowisku przedstawiciel medyczny.

Wykres 3. Struktura długości pracy w firmie badanej zbiorowości (w liczbach)

Struktura długości pracy w firmie badanej zbiorowości (w liczbach)

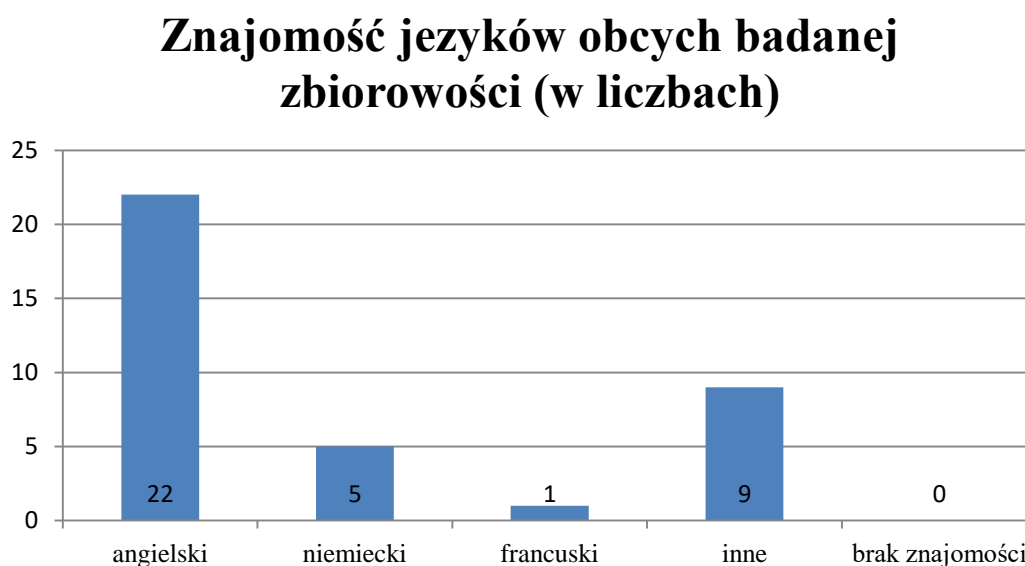
■ mniej niż rok ■ 1-2 lata ■ 3-4 lata ■ 5-6 lat ■ powyżej 6 lat



Źródło: badania własne.

Osób o najdłuższym stażu pracy (powyżej 6 lat) w tym koncernie jest aż 8 osób. 1-2 lata pracuje tu 6 osób, staż o długości 3-4 lata posiada 5 osób, 5-6 lat przepracowały 3 osoby, a mniej niż rok tylko 1.

Wykres 4. Znajomość języków obcych badanej zbiorowości (w liczbach)



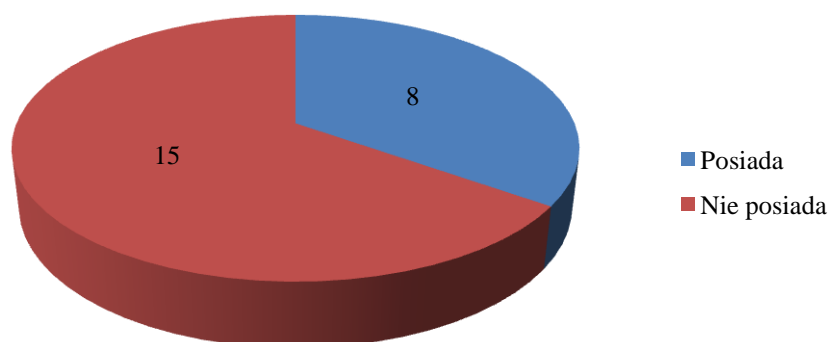
Źródło: badania własne.

Przestawiciele medyczni zatrudnieni w koncernie farmaceutycznym najlepiej posługują się językiem angielskim. Znajomość tego języka deklaruje 22 osoby. Znajomość języka niemieckiego deklaruje 5 osób, francuskiego 1 osoba. Innymi językami, niż wspomniane wyżej posługuje się 9 osób. Brak znajomości jakiegokolwiek języka obcego nie wskazał żaden z respondentów, z czego można wysnuć wniosek, że każdy przedstawiciel medyczny zatrudniony w koncernie zna i umie posługiwać się co najmniej jednym językiem obcym.

Wykształcenie pracowników zatrudnionych w koncernie, którzy zajmują stanowiska przedstawicieli medycznych jest bardzo podobne. Prawie wszyscy, bo aż 22 osoby wskazały, że posiadają wykształcenie wyższe magisterskie, ponadto jedna z osób posiada wykształcenie wyższe doktoranckie. Jest to kobieta w wieku 40-44 lata o stażu pracy w koncernie 5-6 lat.

Wykres 5. Wykształcenie farmaceutyczne badanej zbiorowości (w liczbach)

Wykształcenie farmaceutyczne badanej zbiorowości (w liczbach)

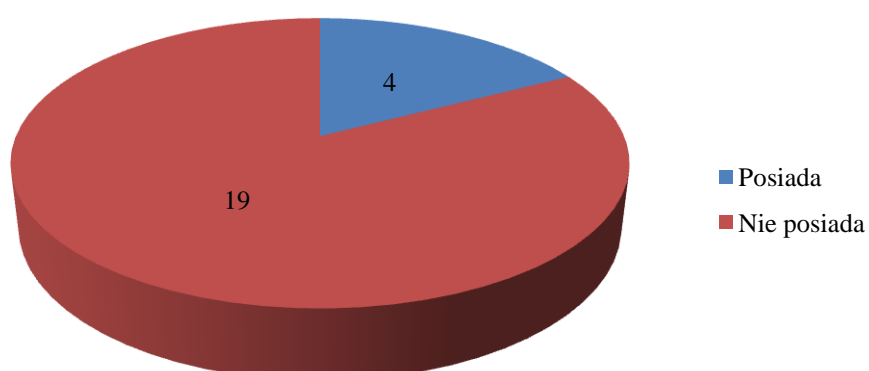


Źródło: badania własne.

Jak widać na powyższym wykresie większa część respondentów to znaczy 15 osób nie posiada wykształcenia farmaceutycznego, posiada je jedynie 8 osób.

Wykres 6. Wykształcenie medyczne badanej zbiorowości (w liczbach)

Wykształcenie medyczne badanej zbiorowości (w liczbach)



Źródło: badania własne.

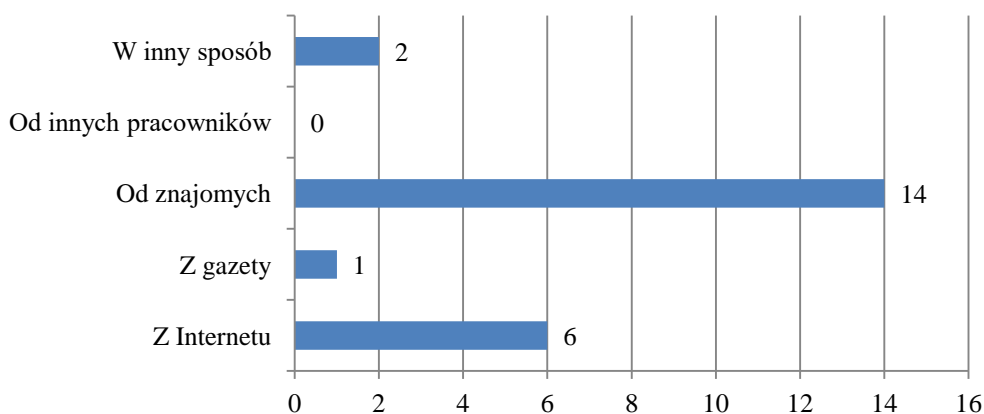
Wśród respondentów dominują osoby (19), które nie posiadają wykształcenia medycznego, jedynie 4 osoby są medykami w tej grupie badawczej.

4.2 Atrybuty subkultury organizacyjnej koncernu farmaceutycznego determinujące przynależność respondentów do tej subkultury

Przynależność respondentów do subkultury panującej w koncernie farmaceutycznym determinuje kilka atrybutów. Najbardziej dostrzegalnymi z nich są elementy wyglądu takie jak ubiór, ozdoby czy uczesanie oraz język, którym posługują się pracownicy koncernu zatrudnieni na stanowisku przedstawiciela medycznego. Zalicza się do nich także sposób w jaki respondenci dowiedzieli się o możliwości podjęcia pracy w koncernie, charakter pracy, poczucie odrębności wobec innych pracowników koncernu, używanie w pracy terminologii fachowej czy specjalistycznej oraz wykorzystywanie wiedzy z innych dziedzin nauki niż wiedza farmaceutyczna.

Wykres 7. Sposób w jaki respondenci dowiedzieli się o możliwości pracy w koncernie farmaceutycznym (w liczbach)

Sposób w jaki respondenci dowiedzieli się o możliwości pracy w koncernie farmaceutycznym (w liczbach)



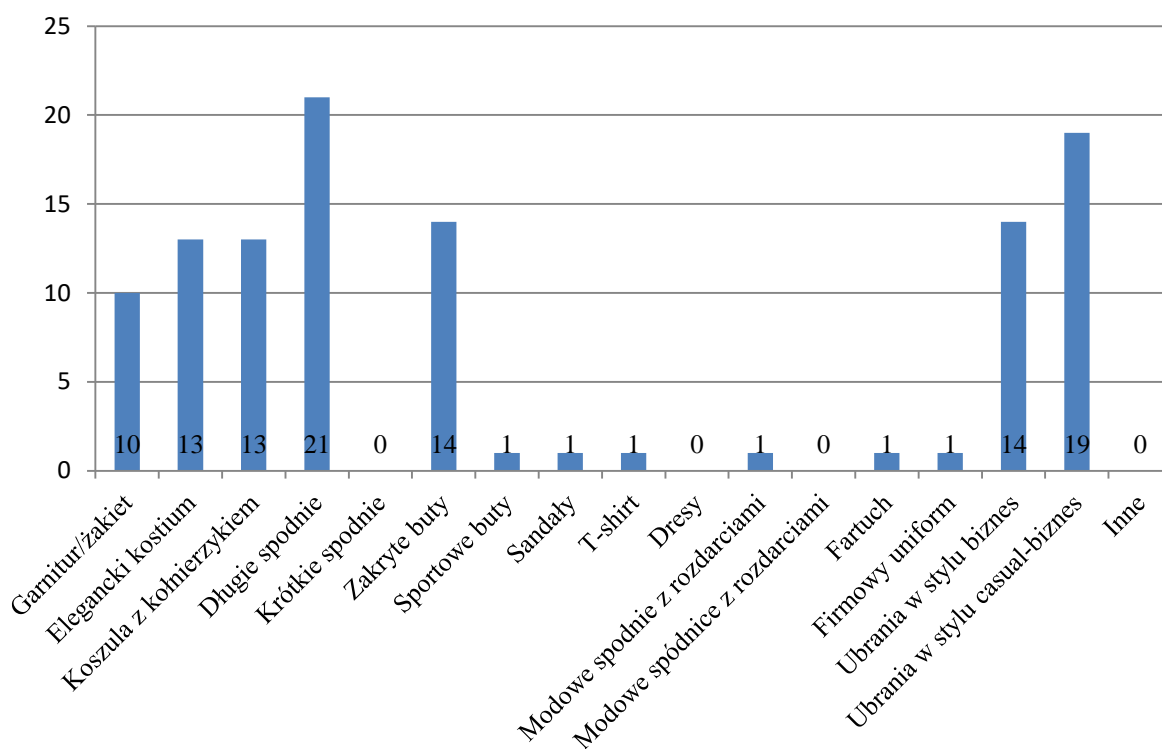
Źródło: badania własne.

Większość respondentów (14 osób) o możliwości pracy w koncernie dowiedziało się od znajomych. 6 osób dowiedziało się o tym z Internetu, 2 osoby wskazały na inny sposób uzyskania informacji o możliwości podjęcia pracy w tym koncernie, 1 osoba wskazała gazetę jako źródło informacji, a od innych pracowników nie dowiedział się nikt.

Najczęściej wybieraną odpowiedzią przez respondentów na pytanie jaki jest charakter ich pracy w koncernie farmaceutycznym była odpowiedź: zadaniowy, regulowany samodzielnie przez pracownika, wybrało ją 22 osoby. Natomiast 1 osoba na to pytanie odpowiedziała: sztywny, ściśle określony 8-godzinny dzień pracy.

Wykres 8. Emelenty ubioru odpowiednie w pracy w koncernie farmaceutycznym (w liczbach)

Elementy ubioru odpowiednie w pracy w koncernie farmaceutycznym (w liczbach)



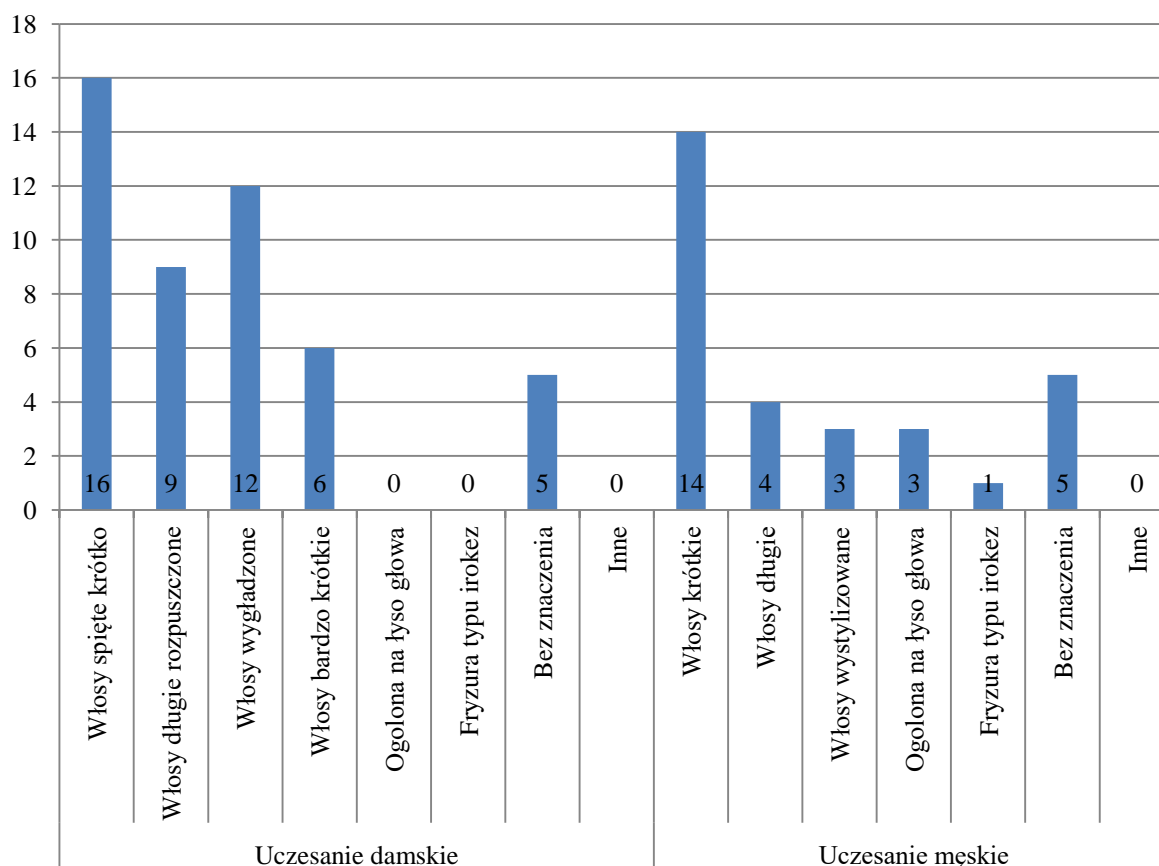
Źródło: badania własne.

Najczęściej wybieranym elementem ubioru odpowiednim w pracy w koncernie były długie spodnie, wskazało na nie 21 osób. 19 osób wskazało na ubrania w stylu casual-biznes. 14 osób zaznaczyło ubrania w stylu biznes, tyle samo osób wskazało na zakryte buty. Elegancki kostium i koszulę z kołnierzykiem wybrało 13 osób, a garnitur/zakier wybrało 10 osób. Sportowe buty, sandały, t-shirt, fartuch oraz firmowy uniform zyskały po jednym

wskazaniu respondentów, natomiast na krótkie spodnie, dresy, modowe spódnice z rozdzarciami oraz inne nie wskazał żaden z pracowników koncernu.

Wykres 9. Elementy uczesania odpowiednie w pracy w koncernie farmaceutycznym (w liczbach)

Elementy uczesania odpowiednie w pracy w koncernie farmaceutycznym (w liczbach)

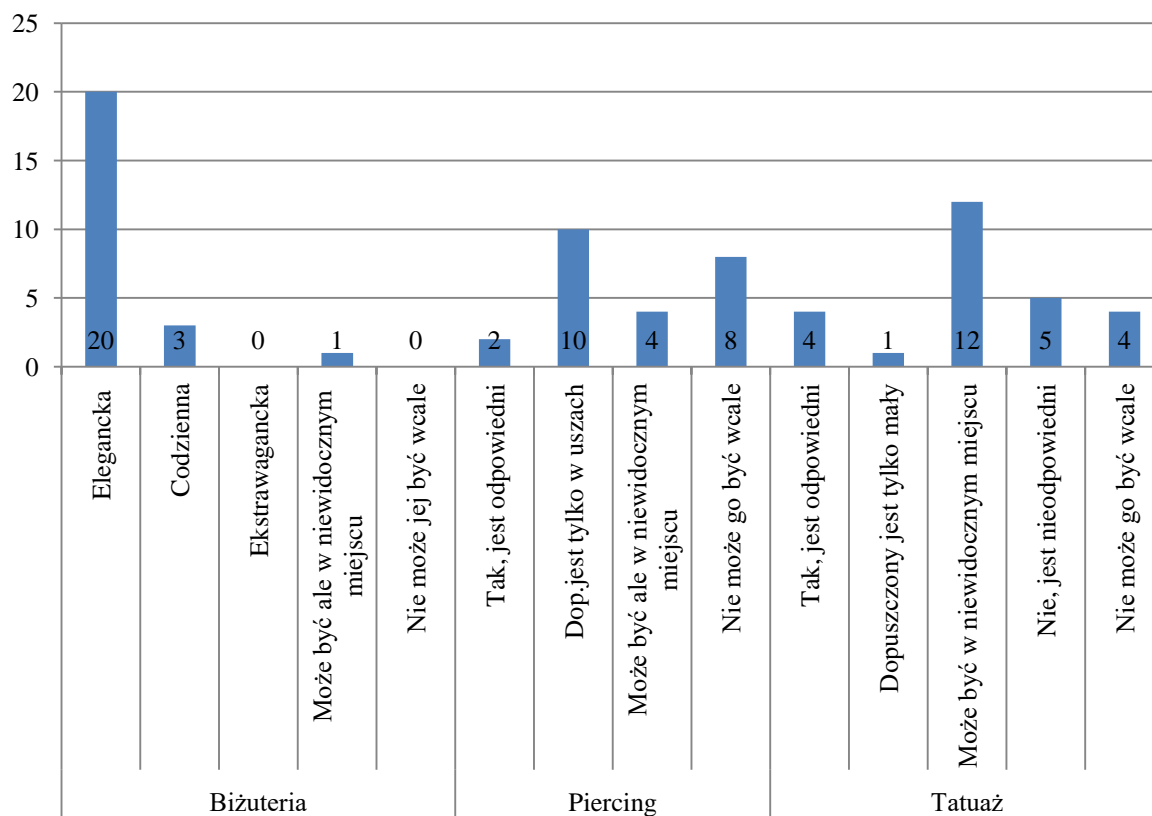


Źródło: badania własne.

Najczęściej wybieranym uczesaniem damskim odpowiednim w pracy w koncernie były włosy spięte krótko, tą opcję wybrało 16 osób. Na włosy wygładzone wskazało 12 osób, włosy długie rozpuszczone wybrało 9 osób, 5. osób uznało, że to bez znaczenia, a opcji ogolona na łyso głowa, fryzura typu irokez oraz inne nie zaznaczył nikt. Natomiast najczęściej wybieranym uczesaniem męskim były włosy krótkie, na które wskazało 14 osób. Opcję bez znaczenia zaznaczyło 5 osób, włosy długie wybrały 4 osoby, włosy wystylizowane oraz ogolona głowa na łyso wybrało po 3 osoby, na fryzurę typu irokez wskazała 1 osoba, a opcji inne nie zaznaczył żaden z respondentów.

Wykres 10. Ozdoby odpowiednie w pracy w koncernie farmaceutycznym (w liczbach)

Ozdoby odpowiednie w pracy w koncernie farmaceutycznym (w liczbach)



Źródło: badania własne.

Najwięcej osób (20) wskazało na elegancką biżuterię jako jedną z ozdób odpowiednich w pracy w koncernie. 3 osoby wybrały biżuterię codzienną, 1 osoba zaznaczyła opcję: może być ale w niewidocznym miejscu, natomiast biżuterii ekstrawaganckiej oraz opcji, że nie może być jej wcale nie wybrał nikt. Na pytanie o piercing większość respondentów (14 osób) odpowiedziało, że jest on dopuszczalny tylko w uszach. 8 osób zaznaczyło, że nie może być go wcale, 4 osoby uznały, że może być ale w niewidocznym miejscu, natomiast 2 osoby zaznaczyły, że jest odpowiedni. Jeśli chodzi o tatuaż, najczęściej wybieraną odpowiedzią (12 osób) była, że może on być ale w niewidocznym miejscu. 5 osób odpowiedziało, że nie jest on odpowiedni, z kolei 4 osoby uznały, że jest odpowiedni, również 4 osoby zaznaczyły, że nie może być go wcale, 1 osoba wybrała odpowiedź, że dopuszczalny jest tylko mały.

Wykres 11. Poczucie odrębności respondentów wobec innych pracowników koncernu farmaceutycznego (w liczbach)

Poczucie odrębności respondentów wobec innych pracowników koncernu farmaceutycznego (w liczbach)



Źródło: badania własne.

Nieznacznie większa część respondentów (13 osób) potwierdziła swoje poczucie odrębności wobec innych pracowników koncernu, reszta zaś (10 osób) stwierdziła, że nie odczuwa takiej odrębności.

Na pytanie *czy w Pani/Pana pracy wymaga się używania terminologii fachowej?* prawie wszyscy respondenci (22 osoby) odpowiedzieli twierdząco, tylko 1. osoba temu zaprzeczyła.

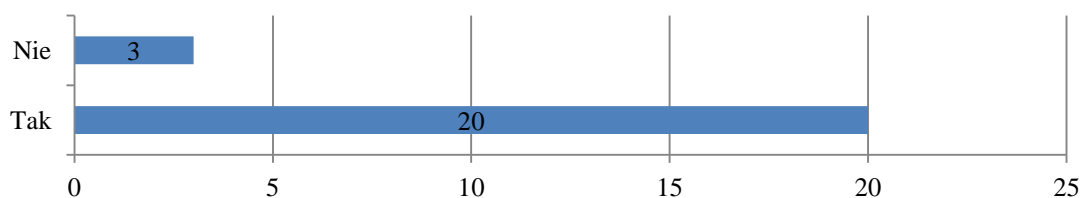
Odpowiedzi respondentów dotyczące pytania o wykorzystywanie w pracy terminologii specjalistycznej przedstawiają się w takim sam sposób jak wyżej.

W jednym z pytań kwestionariusza ankiety respondenci zostali poproszeni o wyjaśnienie 5 pojęć charakterystycznych dla żargonu, którym posługują się w swojej pracy. Pierwsze pojęcie *pierwszy stół* wyjaśniło 20 osób, a użyte odpowiedzi brzmiały: farmaceuci przed pacjentem (16 osób), rozmowa z panią z apteki (1 osoba), ekspedycja w aptecce (1 osoba), osoby obsługujące pacjenta (1 osoba) oraz stół przy którym obsługiwany jest pacjent (1 osoba). 3 osoby nie wyjaśniły tego pojęcia. Drugie pojęcie *dystrykt* wyjaśniło 19 osób używając następujących stwierdzeń: zespół (3 osoby), region/rejon (6 osób), kierownik regionu (7 osób), obszar (1 osoba), teren na którym pracują przedstawiciele (7 osób), podział zespołów pracowniczych w firmie (1 osoba). 4 osoby nie wyjaśniły tego pojęcia. Trzecie pojęcie *OTC* wyjaśniło 21 osób w następujący sposób: leki bez recepty (20 osób), leki (jedna osoba). 2 osoby nie wyjaśniły tego pojęcia. Czwarte pojęcie *Rx* wyjaśniło 20 osób używając zgodnie określenia: leki na receptę. 3 osoby nie wyjaśniły tego

pojęcia. Piąte pojęcie KAM 20 osób wyjaśniło w następujący sposób: przedstawiciel obsługujący sieci (9 osób), przedstawiciel/menedżer do spraw kluczowych klientów (11 osób). 3 osoby nie wyjaśniło tego pojęcia.

Wykres 12. Wykorzystanie wiedzy z innych dziedzin nauki niż wiedza farmaceutyczna w pracy respondentów (w liczbach)

Wykorzystanie wiedzy z innych dziedzin nauki niż wiedza farmaceutyczna w pracy respondentów (w liczbach)

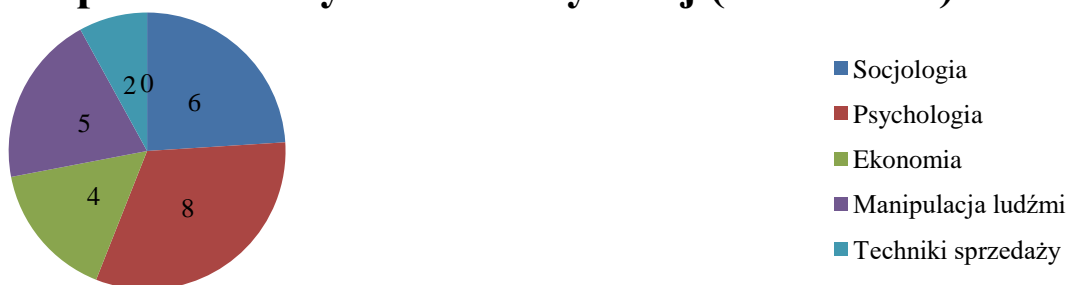


Źródło: badania własne.

Jak przedstawia powyższy wykres 20 osób opowiedziało się wykorzystywaniem wiedzy z innych dziedzin nauki niż wiedza farmaceutyczna podczas wykonywania swojej pracy, 3 osoby uznały, że takiej wiedzy nie wykorzystują.

Wykres 13. Dziedziny nauki, z których respondenci wykorzystują wiedzę podczas swojej pracy oprócz wiedzy farmaceutycznej (w liczbach)

Dziedziny nauki, z których respondenci wykorzystują wiedzę podczas swojej pracy oprócz wiedzy farmaceutycznej (w liczbach)



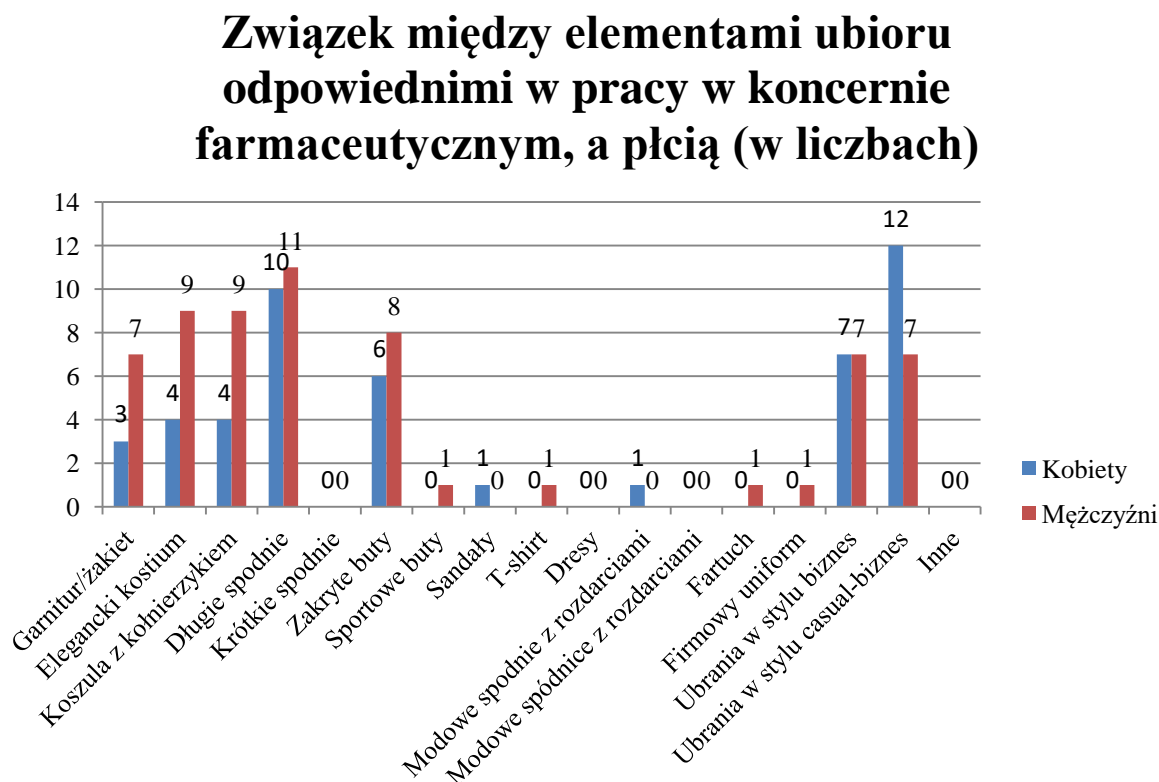
Źródło: badania własne.

Wykres ten jest ściśle połączony z poprzednim. Prezentuje on odpowiedzi udzielone przez respondentów na temat konkretnych dziedzin nauki, z których czerpią wiedzę w czasie wykonywania swojej pracy oprócz wiedzy farmaceutycznej. Najwięcej respondentów (8 osób) wskazało na psychologię, 6 osób zaznaczyło socjologię, 5 osób manipulację ludźmi, 4 osoby zwróciło uwagę na ekonomię, a 2 osoby na techniki sprzedaży.

4.3 Związek pomiędzy atrybutami uczestnictwa respondentów w subkulturze organizacyjnej, a ich płcią, wiekiem oraz wykształceniem

Istnieją związki między poszczególnymi atrybutami uczestnictwa respondentów w subkulturze organizacyjnej koncernu farmaceutycznego, a ich cechami. Związki, którym przyjrzymy się bliżej to związki między atrybutami uczestnictwa w subkulturze organizacyjnej a płcią, wiekiem oraz wykształceniem respondentów.

Wykres 14. Związek między elementami ubioru odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a płcią (w liczbach)

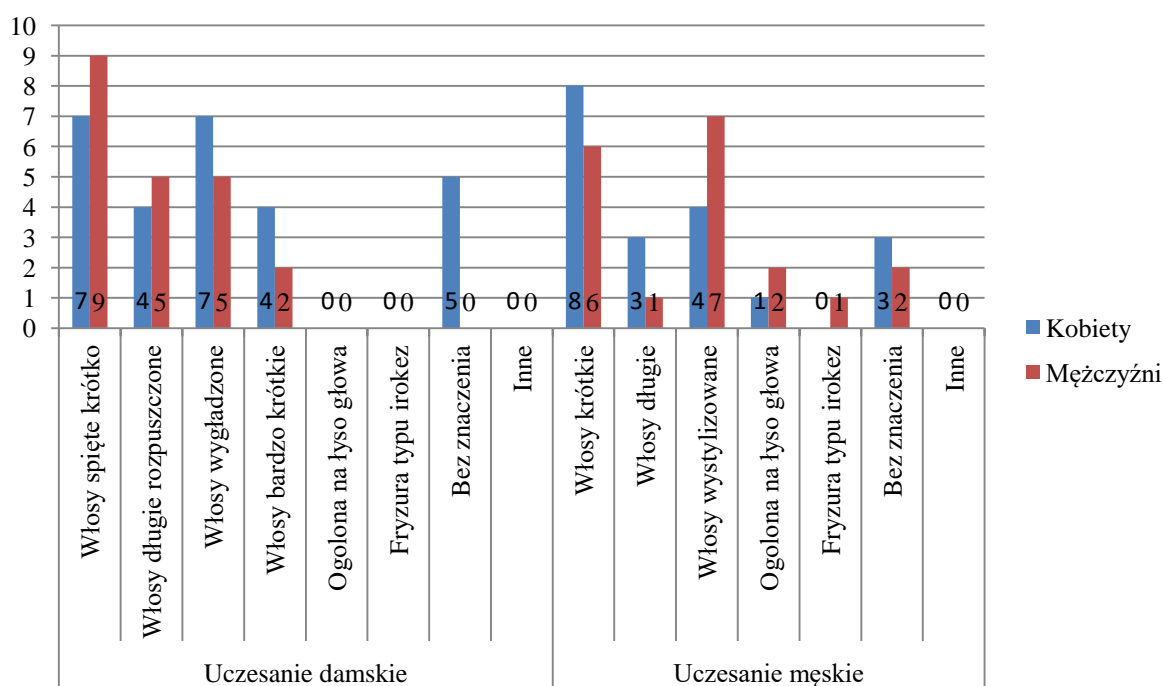


Źródło: badania własne.

Najwięcej kobiet (12) wskazało na ubrania w stylu casual-biznes jako element ubioru odpowiedni w pracy w koncernie. 10 kobiet zaznaczyło długie spodnie, 7 wybrało ubrania w stylu biznes, 6 zakryte buty. Po 4 kobiety wskazały na elegancki kostium i koszule z kołnierzykiem, 3 wybrały garnitur/żakiet. Sandały oraz modowe spodnie z rozdzarciami zaznaczyło po 1 kobiecie. Krótkich spodni, sportowych butów, t-shirta, dresów, modowych spódnic z rozdzarciami oraz opcji inne nie zaznaczyła żadna z kobiet. Mężczyźni natomiast najczęściej (11 osób) wskazywali na długie spodnie. Elegancki kostium i koszule z kołnierzykiem zaznaczyło po 9 mężczyzn. 8 mężczyzn wybrało zakryte buty, a po 7 mężczyzn wskazało na garnitur/żakiet, ubrania w stylu biznes oraz casual-biznes. Sportowe buty, t-shirt, fartuch oraz firmowy uniform zaznaczyło po 1 mężczyźnie. Krótkich spodni, sandałów, dresów, modowych spodni z rozdzarciami, modowych spódnic z rozdzarciami oraz opcji inne nie wybrał żaden z mężczyzn.

Wykres 15. Związek między elementami uczesania odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a płcią (w liczbach)

Związek między elementami uczesania odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a płcią (w liczbach)

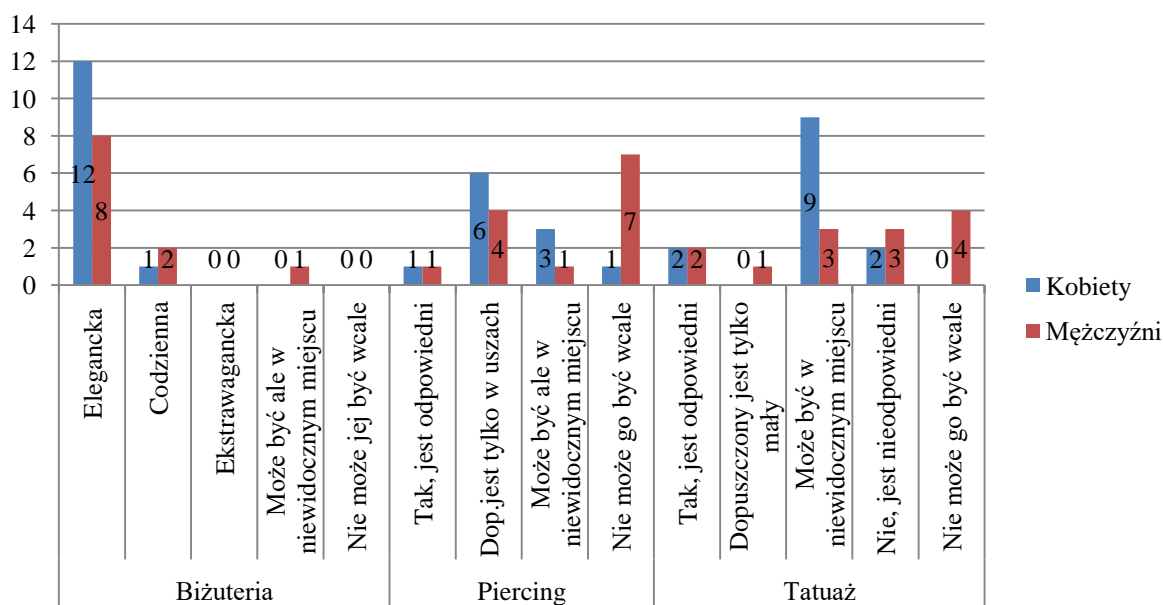


Źródło: badania własne.

W kategorii uczesanie damskie odpowiednie w pracy w koncernie po 7 pań zaznaczyło włosy spięte krótko oraz włosy wygładzone. Po 4 panie wybrały włosy długie rozpuszczone oraz włosy bardzo krótkie, 5 pań zaznaczyło opcję bez znaczenia. Ogolonej głowy na łyso, fruzury typu irokez oraz opcji inne nie wybrała żadna z nich. Jeśli chodzi o uczesanie męskie, panie najczęściej (8) wybierały włosy krótkie. 4 panie zaznaczyły włosy wystylizowane, po 3 panie wskazało na włosy długie oraz opcję bez znaczenia, a 1 pani na ogoloną głowę na łyso. Opcji „inne” nie wybrała żadna z pań. Z kolei mężczyźni w kategorii uczesanie damskie najczęściej (9) wskazywali na włosy spięte krótko. Po 5. z nich zaznaczyło włosy długie rozpuszczone oraz włosy wygładzone, a 2. wybrało włosy bardzo krótkie. Ogolonej głowy na łyso, fryzury typu irokez ora opcji inne nie wybrał żaden. W kategorii uczesanie męskiej najwięcej odpowiedzi (7) wśród panów padło na włosy wystylizowane. Sześć z nich wybrało włosy krótkie. Po 2. mężczyzn wskazało na ogoloną na łyso głowę oraz na opcję bez znaczenia, a po 1. z nich na włosy długie i fryzurę typu irokez. Opcji „inne” nie zaznaczył żaden z przedstawicieli płci męskiej.

Wykres 16. Związek między ozdobami odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a płcią (w liczbach)

Związek między ozdobami odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a płcią (w liczbach)

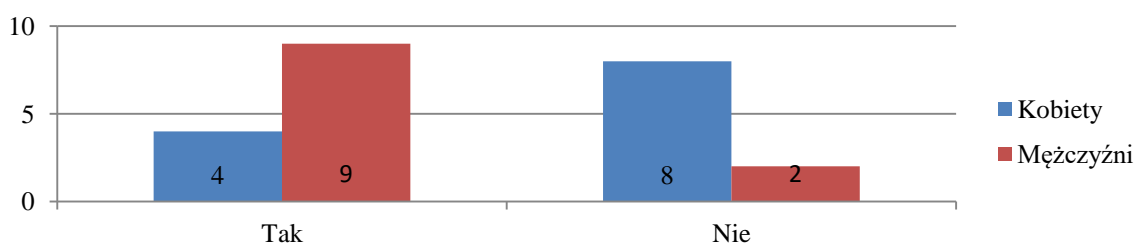


Źródło: badania własne.

W kategorii biżuteria najwięcej odpowiedzi (12) wśród kobiet padło na biżuterię elegancką. 1 kobieta wskazała biżuterię codzienną. Biżuterii ekstrawaganckiej, oraz opcji, że biżuterii nie może być wcale lub opcji, że może być ale w niewidocznym miejscu nie wybrała żadna kobieta. W kategorii piercing, panie najczęściej (6) wskazywały na odpowiedź, że jest on dopuszczalny tylko w uszach. 3 kobiety zaznaczyły, że może być w niewidocznym miejscu. Opcję, że jest on odpowiedni oraz opcję, że nie może być go wcale wybrało po 1. kobiecie. Na pytanie o tatuaż najwięcej kobiet (9) odpowiadało, że może być, ale w niewidocznym miejscu. Po 2 nich wybrało opcję, że jest odpowiedni oraz opcję, że jest nieodpowiedni. Odpowiedzi, że nie może być go wcale oraz, że jest dopuszczalny tylko mały nie zaznaczyła żadna z pań. Mężczyźni natomiast na pytania dotyczące biżuterii najczęściej (8) wskazywali biżuterię elegancką. 2 panów wybrało biżuterię codzienną, a 1 z nich wskazał na opcję, że może ona być ale w niewidocznym miejscu. Opcji, że nie może być jej wcale oraz biżuterii ekstrawaganckiej nie wskazał żaden z mężczyzn. W przypadku piercingu najwięcej (7) mężczyzn uznało, że nie może być go wcale. 4 z nich zaznaczyło, że jest dopuszczalny tylko w uszach. Odpowiedzi, że jest od odpowiedni oraz, że może być, ale w niewidocznym miejscu uzyskały po 1. głosie przedstawicieli płci męskiej. W pytaniu o tatuaż najczęściej (4) wybieraną odpowiedzią przez mężczyzn była opcja, że nie może być go wcale. Po 3. z nich uznało, że może być ale w niewidocznym miejscu oraz, że nie jest odpowiedni. 2 panów wskazało na odpowiedź, że jest on dopuszczalny, a 1 z nich zaznaczył, że może być tylko mały.

Wykres 17. Związek między poczuciem odrębności wobec innych pracowników koncernu, a płcią (w liczbach)

Związek między poczuciem odrębności wobec innych pracowników koncernu, a płcią (w liczbach)



Źródło: badania własne.

Większość kobiet (8) pracujących w tym koncernie uznało, że nie czuje odrębności wobec innych pracowników koncernu, 4 panie odpowiedziały, że taką odrębność czują. Z kolei

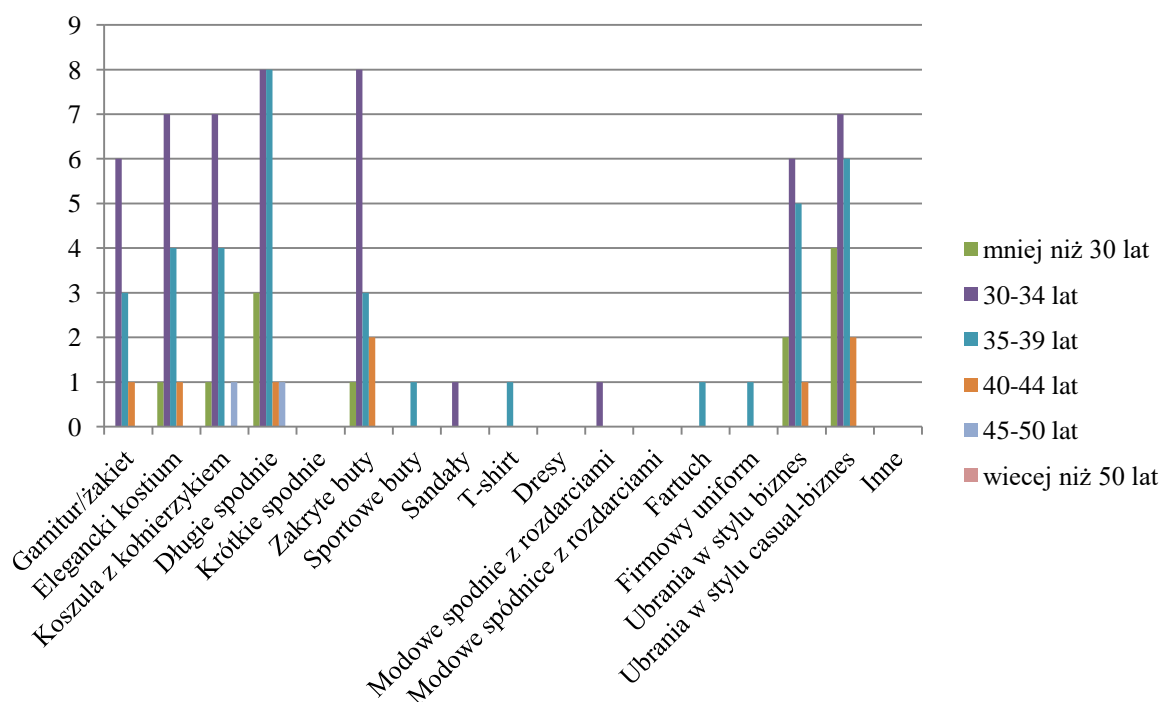
aż 9 mężczyzn stwierdziło, że czuje odrębność wobec innych pracowników, a tylko 2 z nich odpowiedziało, że odrębności nie czują.

Na pytanie dotyczące wykorzystywania w pracy terminologii fachowej taka sama liczba mężczyzn i kobiet (11, w tym wszyscy mężczyźni badanej populacji) uznała, że używa terminologii fachowej podczas wykonywania swojej pracy. 1 kobieta zaznaczyła odpowiedź, że takiej terminologii nie wykorzystuje.

Z kolei udzielając odpowiedzi na pytanie dotyczące wykorzystywania w pracy terminologii specjalistycznej wszystkie kobiety (12) pracujące w tym koncernie uznały, że podczas wykonywania swojej pracy używają wspomnianej terminologii. 10 mężczyzn również potwierdziło jej stosowanie, a tylko 1 z nich temu zaprzeczył.

Wykres 18. Związek między elementami ubioru odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a wiekiem (w liczbach)

Związek między elementami ubioru odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a wiekiem (w liczbach)



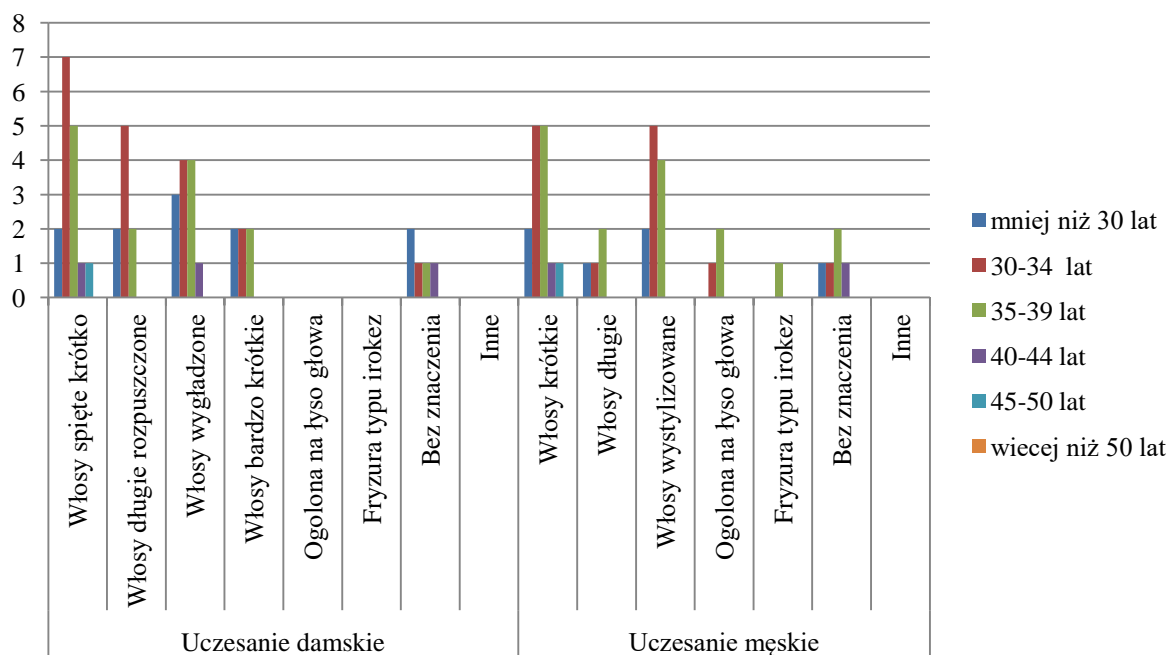
Źródło: badania własne.

Wśród respondentów w wieku mniej niż 30 lat najczęściej wybieraną odpowiedzią była odpowiedź ubrania w stylu casual-biznes, wybrało ją 4 osoby. Drugą najczęściej wybieraną odpowiedzią była odpowiedź długie spodnie (3 osoby), następnie ubrania w stylu

biznes (2 osoby). Odpowiedzi elegancki kostium, koszula z kołnierzykiem oraz zakryte buty wybrało po 1 osobie. Respondenci w wieku 30-34 lat najczęściej opowiadali się za długimi spodniami zakrytymi butami, odpowiedzi te wybrało po 8 osób. Na drugim miejscu, na które wskazało po 7 osób plasowały się odpowiedzi elegancki kostium, koszula z kołnierzykiem oraz ubrania w stylu casual-biznes. 6 osób wybrało garnitur/żakiet i ubrania w stylu biznes. Sandały oraz modowe spodnie z rozdarciami zaznaczyło po jednej osobie. Odpowiedzi, na które najczęściej wskazali respondenci w wieku 35-39 lat to: długie spodnie (8 osób) i ubrania w stylu casual-biznes (6 osób). Kolejne miejsce zajmują ubrania w stylu biznes, które wybrało 5 osób. Elegancki kostium oraz koszula kołnierzykiem zaznaczyły po 4 osoby, a garnitur/żakiet i zakryte buty po 3 osoby. Na sportowe buty, t-shirt, fartuch oraz firmowy uniform wskazało po 1 osobie. Odpowiedzi najczęściej (po 2 osoby) wybierane przez respondentów w wieku 40-44 lata to: zakryte buty oraz ubrania w stylu casual-biznes. Na garnitur/żakiet, elegancki kostium, długie spodnie oraz ubrania w stylu biznes wskazało po 1 osobie. Jedyne respondenty w wieku 45-50 wskazały na koszulę z kołnierzem oraz długie spodnie.

Wykres 19. Związek między elementami uczesania odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a wiekiem (w liczbach)

Związek między elementami uczesania odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a wiekiem (w liczbach)

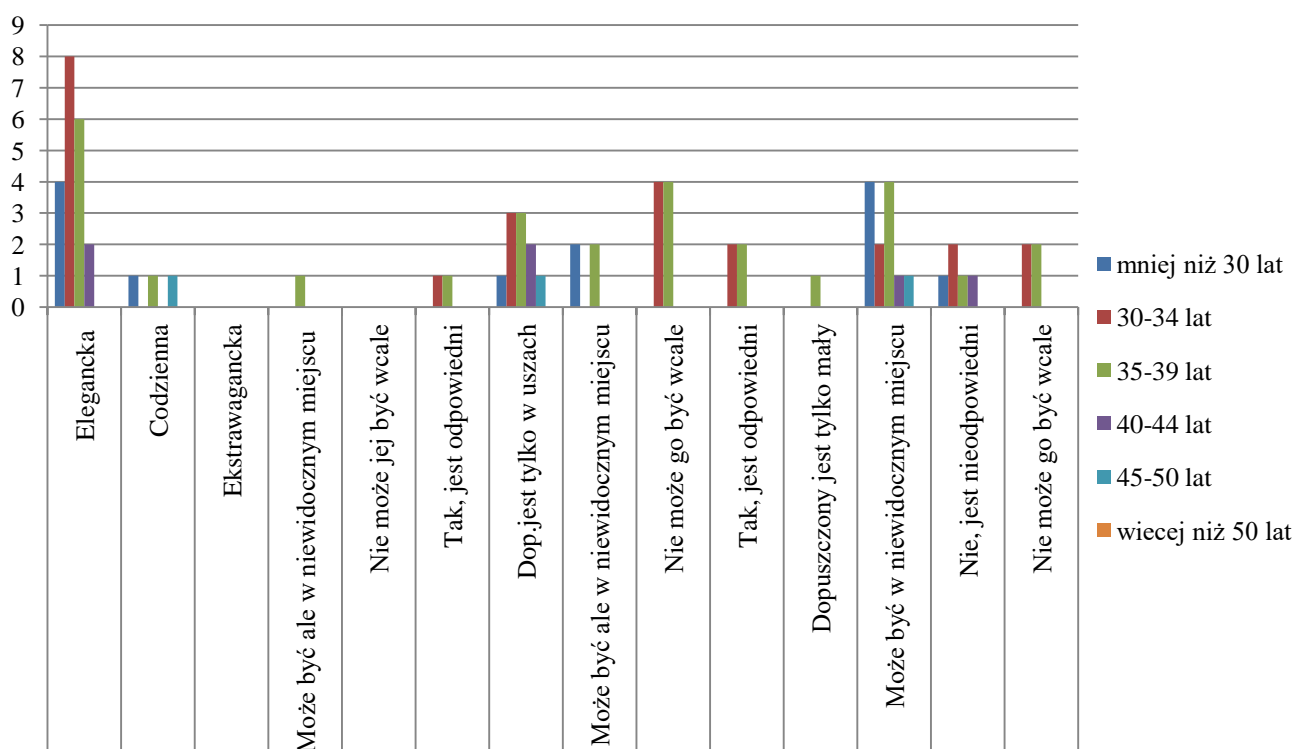


Źródło: badania własne.

Respondenci w wieku mniej niż 30 lat w kategorii uczesanie damskie odpowiednio w pracy w koncernie najczęściej wskazywali na włosy wygładzone, odpowiedź tą wybrało 3 osoby. Na drugim miejscu uplasowały się odpowiedzi, które zaznaczyły po 2 osoby i były to: włosy spięte krótko, włosy długie rozpuszczone, włosy bardzo krótkie, oraz opcja bez znaczenia. Natomiast w kategorii uczesanie męskie najczęściej zaznaczyli oni włosy krótkie oraz włosy wygładzone (po 2 osoby). Po 1 osobie wskazało na włosy długie oraz opcję bez znaczenia. Respondenci w wieku 30-34 lata w kategorii uczesanie damskie najczęściej wskazywali na odpowiedź włosy spięte krótko, wybrało ją aż 7 osób. 5 osób wskazało na włosy długie rozpuszczone, 4 osoby na włosy wygładzone, 2 osoby na włosy bardzo krótkie, a 1 osoba wybrała opcję bez znaczenia. Natomiast w kategorii uczesanie męskie najczęściej (po 5 osób) zaznaczyli oni włosy krótkie oraz włosy wystylizowane. Na odpowiedzi włosy długie, ogolona na łyso głowa oraz opcję bez znaczenia wskazało po 1 osobie. Respondenci w wieku 35-39 lat w kategorii uczesanie damskie najczęściej wskazywali na włosy spięte krótko, odpowiedź tą wybrało 5 osób. Na drugim miejscu znalazły się włosy wygładzone (4 osoby). Po 2 osoby wskazało na włosy długie rozpuszczone oraz włosy bardzo krótkie, a 1 osoba wybrała opcję bez znaczenia. Natomiast w kategorii uczesanie męskie najchętniej wybrali oni włosy krótkie (5 osób) oraz włosy wystylizowane (4 osoby). Włosy długie, ogoloną na łyso głowę i opcję bez znaczenia zaznaczyło po 2 osoby, a fryzurę typu irokez tylko 1 osoba. Respondenci w wieku 40-44 lata w kategorii uczesanie damskie wybrali: włosy spięte krótko, włosy wygładzone oraz opcję bez znaczenia, odpowiedzi te zaznaczyło po 1 osobie. Natomiast w kategorii uczesanie męskie po jednej osobie wskazało na włosy krótkie oraz opcję bez znaczenia. Jeden z respondentów w wieku 45-50 lat, w kategorii uczesanie damskie, wskazał włosy spięte krótko, a w kategorii uczesanie męskie włosy krótkie.

Wykres 20. Związek między ozdobami odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a wiekiem (w liczbach)

Związek między ozdobami odpowiednimi w pracy w oncernie farmaceutycznym, a wiekiem (w liczbach)



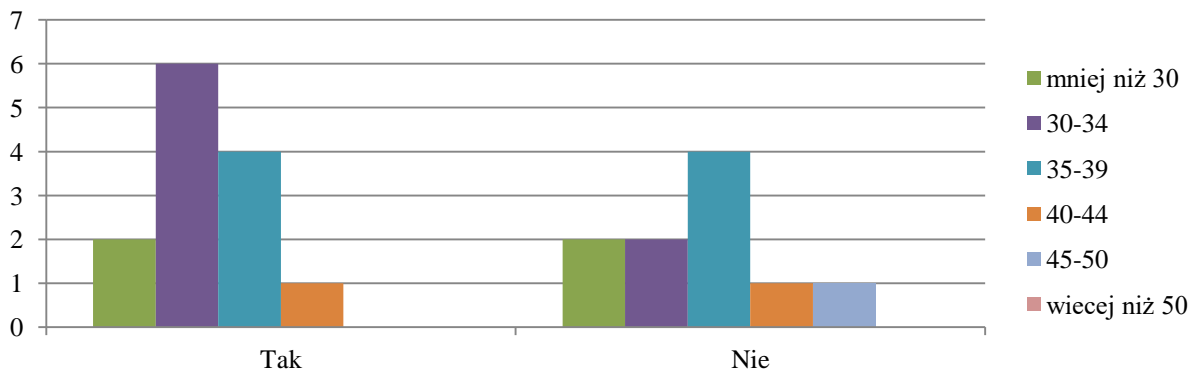
Źródło: badania własne.

Respondenci w wieku mniej niż 30 lat w pytaniu o ozdoby odpowiednie w pracy w koncernie w kategorii biżuteria najczęściej zaznaczali biżuterię elegancką, wybrało ją 4 osoby. Jedna osoba wybrała biżuterię codzienną. W kategorii piercing 2 osoby wybrały odpowiedź może być ale w niewidocznym miejscu, a 1 osoba dopuszczalny jest tylko w uszach. Natomiast w kategorii tatuaż 4 osoby wskazały na odpowiedź może być w niewidocznym miejscu, a 1 osoba na odpowiedź nie jest odpowiedni. Respondenci w wieku 30-34 lata w kategorii biżuteria wybrali tylko biżuterię elegancką (8 osób). W kategorii piercing najczęściej (4 osoby) zaznaczali odpowiedzi nie może być go wcale. Trzy osoby odpowiedziały, że dopuszczalny jest tylko w uszach, a 1 osoba uznała, że jest odpowiedni. Natomiast w kategorii tatuaż po 2 osoby wybrały odpowiedzi: jest dopuszczalny, może być w niewidocznym miejscu, jest nieodpowiedni oraz nie może go być wcale. Respondenci w wieku 35-39 lat w kategorii biżuteria najchętniej (6 osób) wskazywali

na biżuterię elegancką. Po 1 osobie wybrało biżuterię codzienną oraz odpowiedź może być ale w niewidocznym miejscu. W kategorii piercing najchętniej (4 osoby) wybieraną odpowiedzią była odpowiedź, że nie może być go wcale, a zaraz za nią (3 osoby) odpowiedź dopuszczalny jest tylko w uszach. 2 osoby odpowiedziały, że może być w niewidocznym miejscu, a 1 osoby uznała, że jest odpowiedni. Natomiast w kategorii tatuaż respondenci najczęściej (4 osoby) odpowiadali, że może być w niewidocznym miejscu. Po 2 osoby uznało, że jest odpowiedni oraz, że nie może być go wcale, a po 1 osobie zaznaczyło odpowiedzi dopuszczalny jest tylko mały oraz nie jest odpowiedni. Respondenci w wieku 40-44 lata w kategorii biżuteria wybrali tylko biżuterie elegancką (2 osoby), w kategorii piercing zaznaczyli jedynie, że jest dopuszczalny tylko w uszach (2 osoby), a w kategorii tatuaż po 1 osobie wybrało odpowiedzi może być ale w niewidocznym miejscu oraz nie jest odpowiedni. Jedyny respondent w wieku 45-50 lat w kategorii biżuteria wskazał biżuterię codzienną, w kategorii piercing zaznaczył, że jest dopuszczalny tylko w uszach, a w kategorii tatuaż wybrał odpowiedź może być w niewidocznym miejscu.

Wykres 21. Związek między poczuciem odrębności wobec innych pracowników koncernu, a wiekiem (w liczbach)

Związek między poczuciem odrębności wobec innych pracowników koncernu, a wiekiem (w liczbach)



Źródło: badania własne.

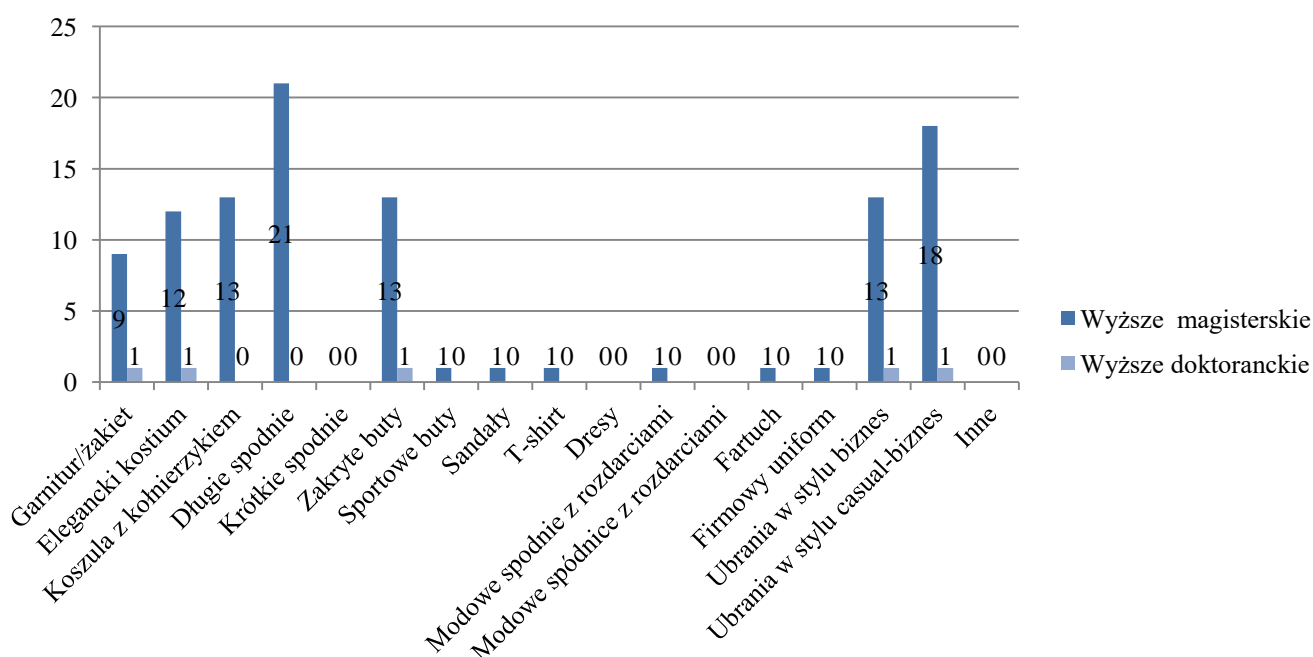
Według powyższego wykresu swoje poczucie odrębności wobec innych pracowników koncernu potwierdziło 6 przedstawicieli medycznych w wieku 30-34 lata, 4 przedstawicieli medycznych w wieku 35-39 lat, 2 przedstawicieli medycznych w wieku mniej niż 30 lat oraz 1 przedstawiciel medyczny w wieku 40-45 lat. Na brak poczucia takiej odrębności wskazało 4 przedstawicieli medycznych w wieku 35-39 lat, 2 przedstawicieli medycznych w wieku mniej niż 30 lat, 2 przedstawicieli medycznych w wieku 30-34 lata, 1 przedstawiciel medyczny w wieku 40-44 lata oraz 1 przedstawiciel medyczny w wieku 45-45 lat.

Na pytanie dotyczące używania terminologii fachowej w pracy w koncernie 8 respondentów w wieku 35-39 lat, 7 respondentów w wieku 30-34 lata, 4 respondentów w wieku mniej niż 30 lat, 2 respondentów w wieku 40-44 lata oraz 1 respondent w wieku 45-50 lat odpowiedzieli, że posługują się terminologią fachową podczas swojej pracy. Tylko 1 respondent w wieku 30-34 temu zaprzeczył.

Wyniki dotyczące pytania o wykorzystywanie terminologii specjalistycznej w swojej pracy przedstawiają się identycznie jak w pytaniu powyższym.

Wykres 22. Związek między elementami ubioru odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a wykształceniem (w liczbach)

Związek między elementami ubioru odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a wykształceniem (w liczbach)

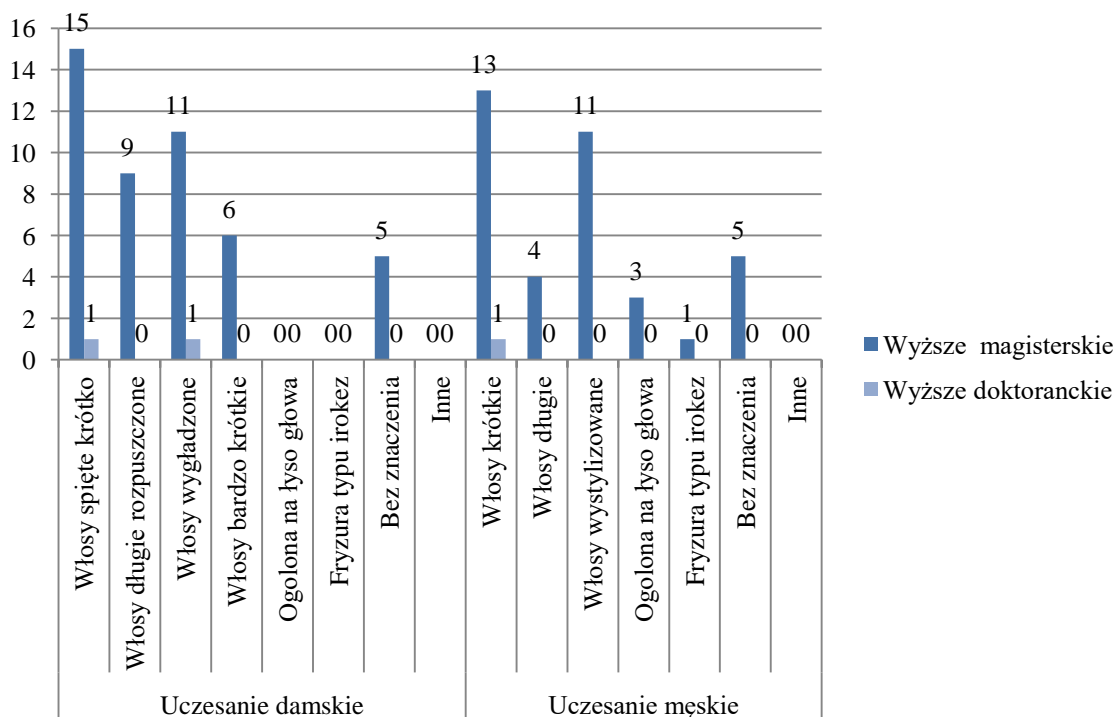


Źródło: badania własne.

Respondenci posiadający wykształcenie wyższe magisterskie najczęściej (21 osób) wskazywali na długie spodnie jako element ubioru odpowiedni w pracy w koncernie. 18 zaznaczeń zyskała opcja ubrania w stylu casual-biznes, a po 13 zaznaczeń koszula z kołnierzykiem, zakryte buty oraz ubrania w stylu biznes. 12 osób wskazało na elegancki kostium, 9 na garnitur/żakiet. Po 1 głosie zyskały sportowe buty, sandały, t-shirt, modowe spodnie z rozdarciami, fartuch oraz firmowy uniform. Krótkich spodni, dresów, modowych spódnic z rozdarciami oraz opcji inne nie zaznaczył żaden z magistrów. Jedyny respondent posiadający wykształcenie wyższe doktoranckie z podanych odpowiedzi zaznaczył tylko garnitur/żakiet, elegancki kostium, zakryte buty, ubrania w stylu biznes oraz casual-biznes.

Wykres 23. Związek między elementami uczesania odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a wykształceniem (w liczbach)

Związek między elementami uczesania odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a wykształceniem (w liczbach)

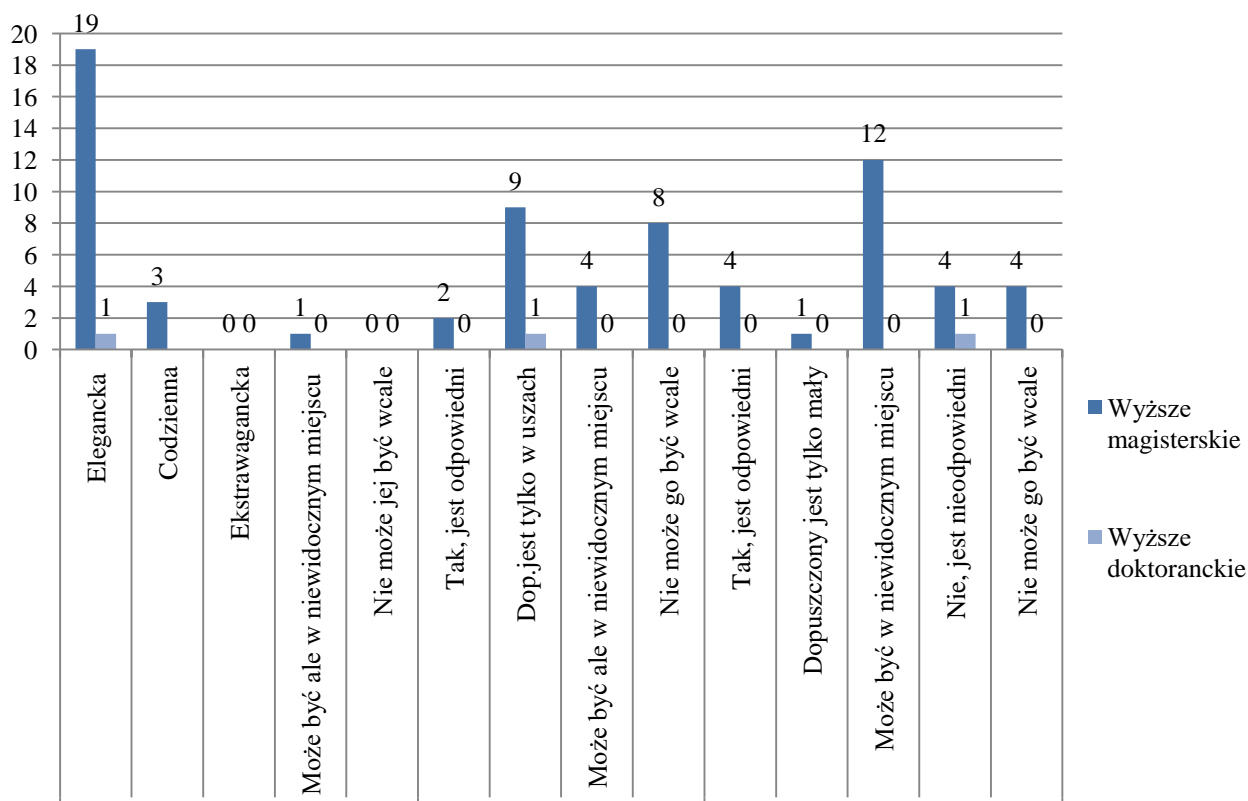


Źródło: badania własne.

Respondenci posiadający wykształcenie wyższe magisterskie w kategorii uczesanie damskie najczęściej (15 osób) wybierali włosy spięte krótko. 11 zaznaczeń zyskała opcja włosy wygładzone, 9 włosy długie rozpuszczone, 6 włosy bardzo krótki, a 5 opcja bez znaczenia. Odpowiedzi: ogolona na łyso głowa, fryzura typu irokez oraz opcji inne nie wybrał żaden z magistrów. W kategorii uczesanie męskie najczęściej (13) wskazywali oni na włosy krótkie. 11 zaznaczeń zyskała opcja włosy wystylizowane, 5 opcja bez znaczenia, 4 włosy długie, 3 ogolona na łyso głowa i 1 fryzura typu irokez. Opcji inne nie wybrał żaden z nich. Jedyny respondent posiadający wykształcenie wyższe doktoranckie z podanych odpowiedzi w kategorii uczesanie damskie zaznaczył tylko włosy spięte krótko i włosy wygładzone, a w kategorii uczesanie męskie tylko włosy krótkie.

Wykres 24. Związek między ozdobami odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a wykształceniem (w liczbach)

Związek między ozdobami odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a wykształceniem (w liczbach)



Źródło: badania własne.

Respondenci posiadający wykształcenie wyższe magisterskie w kategorii biżuteria najczęściej (19 osób) wybierali biżuterię elegancką. 3 z nich wybrało biżuterię codzienną, a 1 opcję, że może być ale w niewidocznym miejscu. Odpowiedzi: biżuteria ekstrawagancka oraz opcji, że nie może być jej wcale nie wybrał żaden z magistrów. W kategorii piercing najchętniej zaznaczali oni odpowiedzi dopuszczalny jest tylko w uszach (9 osób) oraz nie może być go wcale (8 osób). Odpowiedzi może być w niewidocznym miejscu wybrało 4 osoby, a odpowiedź jest odpowiedni 2 osoby. Natomiast w kategorii tatuaż aż 12 osób uznało, że może on być w niewidocznym miejscu. 4 osoby stwierdziły, że jest odpowiedni oraz 4 osoby, że nie jest odpowiedni. Również 4 osoby wybrało odpowiedź, że nie może go być wcale. Opcję „dopuszczalny jest tylko mały” zazaczyła tylko 1 osoba. Jedyne respondenty posiadające wykształcenie wyższe doktoranckie w kategorii biżuteria z podanych odpowiedzi zazaczył tylko biżuterię elegancką, w kategorii piercing opcję, że jest dopuszczalny tylko w uszach, a w kategorii tatuaż opcję, że nie jest odpowiedni.

W pytaniu o poczucie odrębności wobec innych pracowników koncernu 12 przedstawicieli medycznych o wykształceniu wyższym magisterskim oraz 1 przedstawiciel medyczny o wykształceniu wyższym doktoranckim uznało, że taką odrębność czuje. Natomiast 10 przedstawicieli medycznych o wykształceniu wyższym magisterskim temu zaprzeczyło.

Jeśli chodzi o związek między używaniem terminologii fachowej podczas pracy, a wykształceniem respondentów to 21 przedstawicieli medycznych zatrudnionych w tym koncernie o wykształceniu wyższym magisterskim oraz 1 respondent o wykształceniu wyższym doktoranckim uznało, że podczas swojej pracy używa terminologii fachowej. Z kolei 1 respondent o wykształceniu wyższym magisterskim temu zaprzeczył.

Dane dotyczące związku między wykorzystywaniem w pracy terminologii specjalistycznej przez respondentów, a ich wykształceniem przedstawiają się identycznie jak w powyższym przypadku.

Jedyny przedstawiciel medyczny zatrudniony w tym koncernie farmaceutycznym o wykształceniu wyższym doktoranckim w pytaniu, w którym respondenci zostali poproszeni o wyjaśnienie poszczególnych pojęć charakterystycznych dla żargonu, którym posługują się pracownicy danego koncernu udzielił wszystkich odpowiedzi i wyjaśnił pojęcia poprawnie. Pozostali przedstawiciele medyczni o wykształceniu wyższym magisterskim również w większości (17 osób) wyjaśniali poprawnie wszystkie pojęcia, tylko 2 z nich udzieliło niepełnych odpowiedzi, a 3 nich nie wyjaśniło żadnego pojęcia.

4.4 Związek między uczestnictwem respondentów w subkulturze organizacyjnej, a realizacją ich aspiracji zawodowych

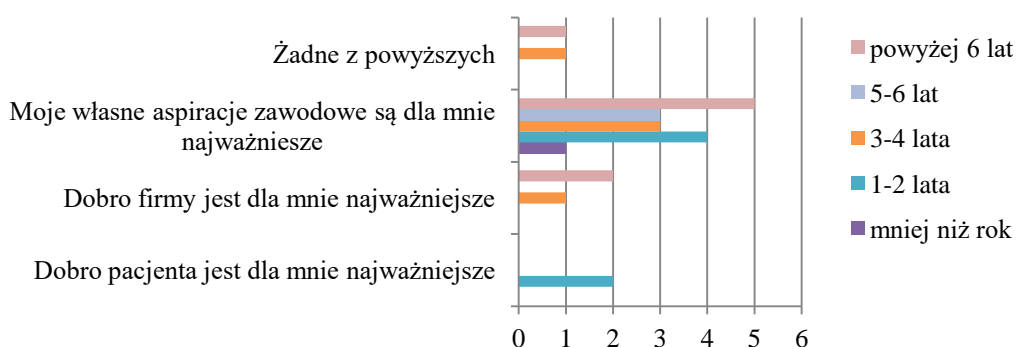
Istnieje również związek między uczestnictwem respondentów w subkulturze organizacyjnej, a realizacją ich aspiracji zawodowych. Poniżej omówione zostały wszystkie korelacje dotyczące wspomnianego związku.

Na pytanie *czy lubi Pani/Pan swoją pracę?* wszyscy pracownicy koncernu odpowiedzieli zgodnie - tak, niezależnie od długości ich stażu pracy.

Jeśli chodzi o udział respondentów w kreowaniu swojej pracy w koncernie farmaceutycznym prawie wszyscy przedstawiciele medyczni, zatrudnieni w tym koncernie potwierdzili udział w kreowaniu swojej pracy, niezależnie od czasu trwania ich stażu pracy. Tylko 1 osoba o długości stażu pracy 1-2 lata temu zaprzeczyła.

Wykres 25. Związek między długością stażu pracy respondentów w koncernie farmaceutycznym, a ich priorytetami (w liczbach)

Związek pomiędzy długością stażu pracy respondentów w koncernie farmaceutycznym, a ich priorytetami (w liczbach)



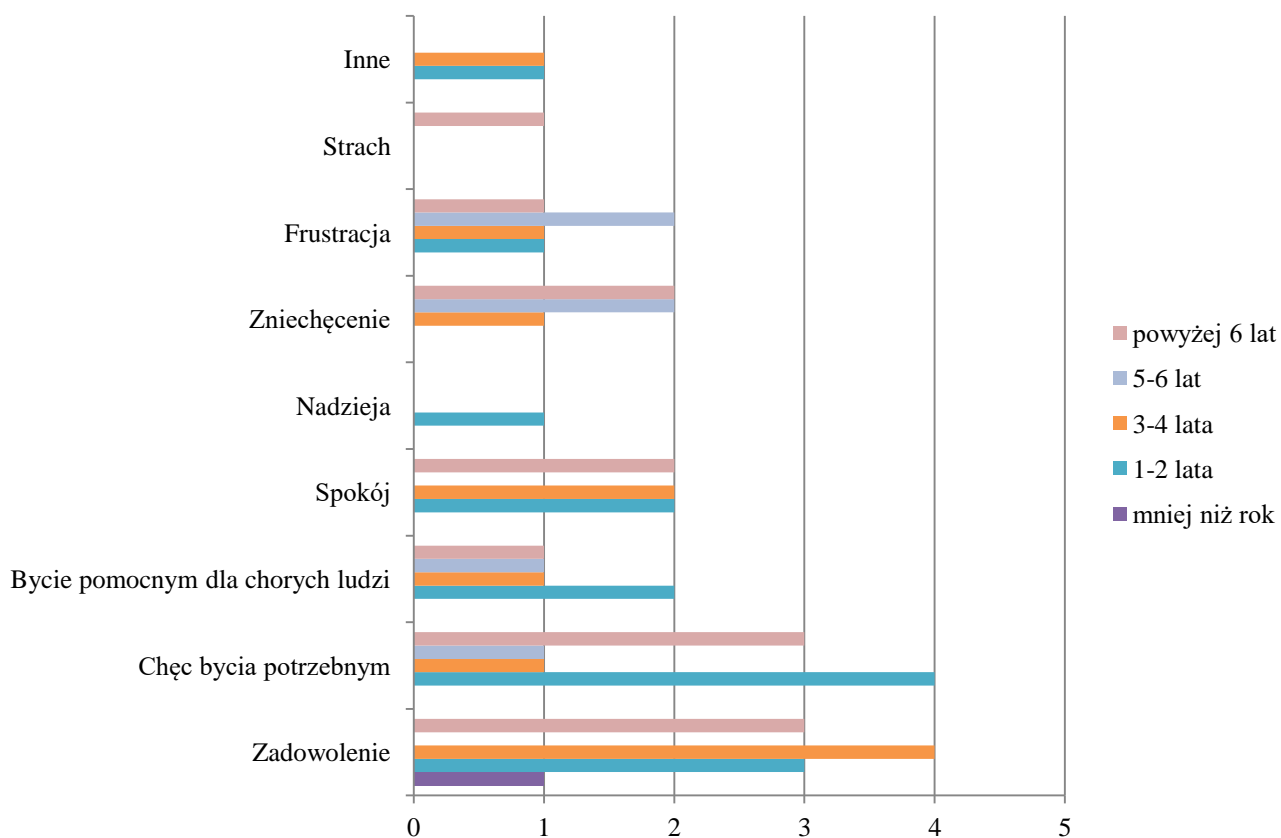
Źródło: badania własne.

Respondenci o stażu pracy powyżej 6 lat najchętniej (5 osób) wybierali odpowiedź moje własne aspiracje zawodowe są dla mnie najważniejsze. Dwie osoby opowiedziały się za odpowiedzią dobro firmy jest dla mnie najważniejsze, a jedna osoba wybrała opcję

żadne z powyższych. Respondenci o stażu pracy 5-6 lat wybrali tylko odpowiedź moje własne aspiracje zawodowe są dla mnie najważniejsze, wybrało ją 3 osoby. Respondenci o stażu pracy 3-4 lata najczęściej (3 osoby) wybierali odpowiedzi moje własne aspiracje zawodowe są dla mnie najważniejsze. Po 1 osobie zazaczyło odpowiedź dobro firmy jak dla mnie najważniejsze oraz opcję żadne z powyższych. Wśród respondentów o stażu pracy 1-2 lata najczęściej (4 osoby) wybieraną odpowiedzią była odpowiedź moje własne aspiracje zawodowe są dla mnie najważniejsze. Dwie osoby uznało, że dobro pacjenta jest dla nich najważniejsze. Jedyne respondenty o stażu mniej niż rok wybrał odpowiedź moje własne aspiracje zawodowe są dla mnie najważniejsze.

Wykres 26. Związek między długością stażu pracy respondentów w koncernie farmaceutycznym, a ich odczuciami wobec swojej pracy (w liczbach)

Związek między długością stażu pracy respondentów w koncernie farmaceutycznym, a ich odczuciami wobec swojej pracy (w liczbach)



Źródło: badania własne.

Respondentom o stażu pracy w tym koncernie farmaceutycznym powyżej 6 lat najczęściej (po 3 osoby) towarzyszącymi odczuciami są: chęć bycia potrzebnym oraz zadowolenie. Po 2 osoby wskazały na zniechęcenie oraz pokój, a po 1 osobie na strach frustrację oraz bycie pomocnym dla chorych ludzi. Respondentom o stażu pracy 5-6 lat pracy w koncernie towarzyszy frustracja i zniechęcenie, na co wskazały po 2 osoby oraz bycie pomocnym dla innych ludzi, co wybrała 1 osoba. Wśród respondentów o stażu pracy 3-4 lata pracy w koncernie najczęściej (4 osoby) towarzyszy zadowolenie. Po 2 osoby wskazały na spokój, bycie pomocnym dla chorych ludzi, chęć bycia potrzebnym oraz opcję inne, a po 1 osobie na frustrację oraz nadzieję. Respondentom o stażu pracy 1-2 lata najczęściej odczuwają chęć bycia potrzebnym (4 osoby) oraz zadowolenie (3 osoby). Po 2 osoby wskazały na spokój, bycie pomocnym dla chorych ludzi oraz opcję inne, a po 1 osobie na frustrację oraz nadzieję. Jedyny respondent o stażu pracy mniej niż rok zaznaczył odpowiedź zadowolenie.

Podsumowanie wyników badań empirycznych

Celem tej części pracy jest podsumowanie wyników badań empirycznych i weryfikacja przyjętych hipotez. Badana przeze mnie zbiorowość obejmowała dwadzieścia trzy osoby zatrudnione na stanowisku przedstawiciela medycznego w wybranym koncernie farmaceutycznym różnej płci, wieku, wykształceniu oraz stażu pracy w firmie.

Pierwsze sformułowane przeze mnie pytanie badawcze brzmiało: Jakie są atrybuty (język, ubiór) uczestnictwa respondentów do subkultury w organizacji? Hipoteza do tego pytania zakładała, że atrybuty subkultury organizacyjnej takie jak wygląd zewnętrzny (ubiór, ozdoby, uczesanie) i język pracowników koncernu farmaceutycznego przeświadczać o ich przynależności do subkultury w organizacji.

Hipoteza, którą założyłam potwierdziła się. Jak wskazują przeprowadzone badania respondenci zgodnie wybrali poszczególne elementy ubioru odpowiednie w ich pracy. 21 wskazań respondentów zyskały długie spodnie, zaraz za nimi uplasowały się ubrania stylu casual-biznes, które uzyskały 19 wskazań. Następnie po 14 wskazań respondentów przypadło na zakryte buty oraz na ubrania w stylu biznes, a po 13 na elegancki kostium i koszulę z kołnierzykiem. Również sporo, bo 10 wskazań respondentów uzyskał garnitur/żakiet. Jeśli chodzi o elementy uczesania odpowiednie w pracy w koncernie sytuacja wygląda bardzo podobnie. Respondenci również dość jednomyślnie wskazywali na poszczególne elementy uczesania. Najwięcej wskazań, bo aż 16, w kategorii uczesanie damskie zyskały włosy spięte krótko. Część osób wskazała też włosy wygładzone (12 osób) oraz włosy długie rozpuszczone (9 osób). W kategorii uczesanie męskie najwięcej wskazań (14 osób) padło na krótkie włosy. W przypadku ozdób odpowiednich dla pracy przedstawiciela medycznego zatrudnionego w koncernie farmaceutycznym, respondenci również byli raczej jednomyślni. Najczęściej wskazywali na biżuterię elegancką (20 osób). W pytaniu o piercing najczęściej wybieraną odpowiedzią była ta, że dopuszczalny jest on jedynie w uszach (10 osób), a w pytaniu o tatuaż odpowiedź, że może on występować na ciele przedstawiciela farmaceutycznego, lecz w niewidocznym miejscu (12 osób). Z odpowiedzi tych wynika, że członkowie grupy, którą tworzą przedstawiciele medyczni zatrudnieni w tym koncernie mają dość ujednolicony, lub inaczej mówiąc wystandaryzowany image. Muszą oni zwracać szczególną uwagę na to, by ich strój do pracy był elegancki, uczesanie schludne, a ozdoby dopasowane i delikatne. Atrybuty bardziej ekstrawaganckie, takie jak tatuaż, w czasie pracy powinny zostać ukryte i nie być widoczne podczas kontaktu z klientami. Według przeprowadzonych badań język,

którym posługują się respondenci podczas swojej pracy jest mocno określony. Na pytanie o wykorzystywanie w pracy przedstawiciela medycznego terminologii fachowej oraz specjalistycznego słownictwa, prawie wszyscy pracownicy (22 osoby) odpowiedzieli twierdząco, że jest on wykorzystywany, tylko jedna osoba temu zaprzeczyła. Poproszeni o wyjaśnienie pojęć, które są zrozumiałe tylko dla pracowników koncernu większość badanych udzieliła wyczerpujących i pełnych odpowiedzi. Pojęcie *pierwszy stół* wyjaśniło 20 osób, wyrażenie *dystrykt* wyjaśniło 19 osób, skrót słowny *OTC* wyjaśniło 21 osób, określenie *Rx* wyjaśniło 20 osób oraz nazwę *KAM* wyjaśniło 20 osób. Wypowiedzi respondentów wyraźnie wskazują na istnienie żargonu przedstawicieli medycznych, który rozumiały jest tylko wśród pracowników danego koncernu farmaceutycznego. Na podstawie powyższych wyników badań można wnioskować, że zarówno ujednolicony ubiór, sposób dobierania fryzur i ozdób odpowiednich dla pracy przedstawicieli medycznych zatrudnionych w koncernie, a także specyficzny żargon (rozumiany tylko w obrębie koncernu farmaceutycznego) przeświadcza o wyraźnej przynależności do subkultury występującej w tej organizacji. Podobnie jak ujednolicony image członków danego ruchu młodzieżowego oraz slang, którym się posługują, a który to rozumiany jest jedynie przez uczestników danej subkultury młodzieżowej i który, co ważne determinuje przynależność do subkultury. O przynależności przedstawicieli medycznych do subkultury organizacyjnej występującej w koncernie farmaceutycznym przeświadcza również sposób w jaki dowiedzieli się oni o możliwości podjęcia w nim pracy. Większość osób (14) dowiedziało się o możliwości podjęcia pracy przedstawiciela medycznego od swoich znajomych. Wynika z tego, że subkultura organizacyjna ma charakter środowiskowy, czyli analogiczny z tym, który spotykamy wśród subkultur młodzieżowych. Świadczy o tym również charakter pracy przedstawicieli. Prawie wszyscy pracownicy (22 osoby) uznało, że ich praca ma charakter zadaniowy, regulowany samodzielnie przez pracownika co oznacza, że podczas wykonywania pracy posiadają oni swoisty margines swobody działania i wykonywania swoich obowiązków. Podobnie sytuacja kształtuje się w subkulturach młodzieżowych, gdzie osoby uczestniczące w subkulturach łączy jedna, wspólna myśl, czy idea przyświecająca danej subkulturze, ale, co ważne indywidualne działania poszczególnych uczestników nieznacznie się od siebie różnią, mimo wspólnej idei łączącej grupę. Kolejnym aspektem determinującym przynależność przedstawicieli medycznych do subkultury występującej w organizacji jest ich poczucie odrębności wobec innych pracowników zatrudnionych w tym samym koncernie farmaceutycznym. Wśród badanych osób, poczucie to nie jest najsilniejsze, ponieważ tylko 13 osób uznało, że czuje odrębność wobec innych pracowników koncernu, lecz wciąż jest

to więcej niż połowa badanej zbiorowości. Wykorzystywanie przez respondentów podczas pracy wiedzy z innych dziedzin nauki niż wiedza farmaceutyczna, również przeświadcza o ich przynależności do subkultury organizacyjnej. Korzystanie z wiedzy z takich dziedzin jak socjologia, psychologia, ekonomia, manipulacja ludźmi czy techniki sprzedaży potwierdziło 20 osób. Wskazuje to na multidyscyplinarny i płynny czyli ponowoczesny charakter subkultury przedstawicieli medycznych.

Drugie pytanie badawcze, które postawiłam w swojej pracy brzmiało: Czy i jaki jest związek pomiędzy atrybutami uczestnictwa respondentów w subkulturze występującej w organizacji (subkulturze organizacyjnej), a ich płcią, wiekiem oraz wykształceniem? Hipoteza do tego pytania zakładała, że istnieją związki pomiędzy atrybutami uczestnictwa pracowników koncernu farmaceutycznego (przedstawicieli medycznych) do subkultury w organizacji.

- Związek pierwszy:

Przedstawicielki medyczne wyrażają mniejszą chęć identyfikowania się z subkulturą poprzez ubiór, gdyż wolą swobodę (nie wytyczne narzucone odgórnie) w doborze elementów swojego stroju do pracy.

- Związek drugi:

Im starsi są przedstawiciele medyczni, tym wyraźniej poprzez swój ubiór podkreślają swoje uczestnictwo w subkulturze w organizacji.

- Związek trzeci:

Im wyższe i bardziej specjalistyczne wykształcenie, tym bieglej przedstawiciele medyczni (uczestnicy subkultury w organizacji) posługują się slangiem specjalistycznym (zawodowym).

Założenie związku pierwszego powyższej hipotezy nie potwierdziło się, ponieważ w pytaniu o elementy ubioru odpowiednie w pracy w koncernie farmaceutycznym kobiety udzielały podobnych odpowiedzi jak mężczyźni. Większość z nich wskazała na ubrania w stylu casual-biznes (12 osób) oraz długie spodnie (10 osób). Pozostałe wskazania respondentów padały na ubrania w stylu biznes, zakryte buty, elegancki kostium, koszulę z kołnierzykiem i garnitur/zakiet. Po jednym wskazaniu zyskały modowe spodnie z rozdarciami oraz sandały, czego, co ważne, mężczyźni w ogóle nie wskazywali. Można z tego wyciągnąć wniosek, że zarówno kobiety jak i mężczyźni zatrudnieni w tym koncernie na stanowisku przedstawiciela medycznego poprzez swój ubiór, z taką samą siłą, podkreślają to, że identyfikują się z subkulturą występującą w firmie.

Założenie związku drugiego powyższej hipotezy również się nie potwierdziło, ponieważ w pytaniu o elementy ubioru odpowiednie w pracy w koncernie pracownicy w wieku mniej niż 30 lat zaznaczali podobne odpowiedzi, co pracownicy w wieku 40-44 lata oraz 45-50 lat. Najczęściej były to odpowiedzi garnitur/żakiet, elegancki kostium, długie spodnie, zakryte buty, ubrania w stylu biznes oraz ubrania w stylu casual-biznes. Pracownicy w wieku 30-34 lata oraz 35-39 lat również wskazywali na te odpowiedzi, ale również chętnie wybierali odpowiedzi jak: sportowe buty, sandały, t-shirt czy modowe spodnie z rozdarciami, czego pracownicy z innych przedziałów wiekowych w ogóle nie wskazywali. Na podstawie powyższych wyników badań można stwierdzić, że zarówno najmłodsza jak i najstarsza grupa przedstawicieli medycznych wyraźnie podkreśla swoje uczestnictwo w subkulturze organizacyjnej poprzez ubiór. Z kolei najmniej chętnie robią to pracownicy w przedziale wiekowym od 30 do 39 lat.

Założenie trzeciego związku powyższej hipotezy potwierdziło się, ponieważ jak wskazują badania jedyny przedstawiciel medyczny zatrudniony w tym koncernie farmaceutycznym o wykształceniu wyższym doktoranckim w pytaniu, w którym respondenci zostali poproszeni o wyjaśnienie poszczególnych pojęć charakterystycznych dla żargonu, którym posługują się pracownicy koncernu udzielił wszystkich odpowiedzi i wyjaśnił pojęcia poprawnie i wyczerpująco. Pozostali przedstawiciele medyczni, którzy posiadają wykształcenie wyższe magisterskie również w większości (17 osób) wyjaśniali poprawnie wszystkie pojęcia a 2. z nich udzieliło niepełnych odpowiedzi, a 3. nich nie wyjaśniło żadnego pojęcia w ogóle. W pytaniu o wykorzystywanie w pracy terminologii specjalistycznej znaczna część pracowników (w tym pracownik o wykształceniu wyższym doktoranckim) uznała, że wykorzystuje wspomnianą terminologię podczas wykonywania swojej pracy, tylko jeden pracownik temu zaprzeczył. Można więc uznać, że im wyższe i specjalistyczne wykształcenie posiadają pracownicy zatrudnieni w tym koncernie na stanowisku przedstawiciela medycznego tym biegłej posługują się oni slangiem zawodowym.

Trzecie postawione przeze mnie pytanie badawcze brzmiało: Czy i jaki jest związek między uczestnictwem w subkulturze, a realizacją swoich aspiracji zawodowych? Hipoteza do tego pytania zakładała, że istnieje związek między uczestnictwem w subkulturze, a realizacją aspiracji zawodowych przedstawicieli medycznych pracujących w koncernie farmaceutycznym, bowiem im dłuższej trwa identyfikacja z subkulturą organizacyjną (staż pracy), tym większe jest zadowolenie zawodowe z pracy przedstawicieli medyczny.

Hipoteza, którą założyłam nie potwierdziła się. Na pytanie czy respondenci lubią swoją pracę wszyscy, bez względu na długość stażu pracy odpowiedzieli twierdząco. Na pytanie o czynny udział w kreowaniu swojej pracy również prawie wszyscy przyznali, że uczestniczą w kreowaniu swojej pracy w konkretnie, zaprzeczyła temu tylko jedna osoba posiadająca staż pracy 1-2 lata. W pytaniu, w którym respondenci zostali poproszeni o wskazanie swoich priorytetów odnośnie pracy, najczęściej wybieraną odpowiedzią była odpowiedź: moje własne aspiracje zawodowe są dla mnie najważniejsze. Między innymi, rzadziej wybieranymi odpowiedziami, tę odpowiedź wskazali pracownicy o każdym rodzaju stażu pracy, zarówno najdłuższym, najkrótszym, jak i pośrednim. Natomiast w pytaniu, w którym respondenci zostali poproszeni o wskazanie swoich odczuć towarzyszących pracy w konkretnie farmaceutycznym na zadowolenie najchętniej (4 osoby) wskazywali pracownicy o stażu pracy 3-4 lata. Pracownicy o najdłuższym stażu pracy (powyżej 6 lat) również wybierali tę odpowiedź, ale była to taka sama liczba osób (po 3 osoby) co pracowników pracujących w firmie 2-3 lata. Na zadowolenie (i tylko na zadowolenie) wskazał również jedynie jeden pracownik, pracujący w firmie mniej niż rok. Pracownicy z dość długim stażem pracy (lecz nie najdłuższym) wynoszącym 5-6 lat nie wskazywali wcale tej odpowiedzi. Ponadto, pracownicy o dłuższym stażu pracy, częściej wybierali takie odpowiedzi jak frustracja czy zniechęcenie, niż pracownicy krócej zatrudnieni w firmie. Z tak przedstawiających się wyników, wnioskować można, że respondenci są czynnie zaangażowani w realizację swoich aspiracji zawodowych, ale długość stażu pracy w żaden sposób nie wpływa na ich zadowolenie z pracy w konkretnie farmaceutycznym. Niezależnie od czasu jaki przedstawiciele medycy przepracowali w danym konkretnie wykazują oni różny stopień zadowolenia oraz różnorakie odczucia wobec swojej pracy.

Zakończenie

Kultura organizacyjna jest nieodłączną częścią istnienia i funkcjonowania wszystkich organizacji. Każda organizacja kreuje swoją własną, charakterystyczną, specyficzną i niepowtarzalną kulturę, która jest wyznacznikiem odróżniającym ją od innych organizacji. Z tego względu może ona zostać nazwana mianem subkultury organizacyjnej. Istnieje tak wiele subkultur organizacyjnych, jak wiele jest organizacji. W swoich badaniach skupiłam się na badaniu wyznaczników subkultury organizacyjnej oraz postaw jej uczestników w wybranym koncernie farmaceutycznym.

Wyznacznikami subkultury organizacyjnej determinującymi przynależność pracowników do tej subkultury okazały się być elementy ubioru oraz język. Przedstawiciele medyczni zatrudnieni w tym koncernie farmaceutycznym poprzez swój odpowiedni wygląd zewnętrzny (ubiór, ozdoby, uczesanie) identyfikują się subkulturą organizacyjną oraz wyrażają swoje uczestnictwo w niej. Przeświadcza również o tym, specyficzny tylko dla danego koncernu żargon, który pracownicy biegle i zrozumiale wykorzystują podczas swojej pracy. Identyfikacja ta ma miejsce bez względu na płeć, wiek czy wykształcenie pracowników, z czego wynika, że wszyscy pracownicy chętnie uczestniczą w subkulturze organizacyjnej danego koncernu farmaceutycznego.

Długość identyfikacji z subkulturą nie ma żadnego powiązania z realizacją aspiracji zawodowych pracowników czy ich zadowoleniem z pracy. Bez względu na długość stażu pracy aspiracje zawodowe przedstawicieli medycznych są dla nich tak samo ważne. Natomiast stopień zadowolenia oraz odczucia wobec pracy również nie są determinowane przez czas jaki przepracowali oni w danym koncernie. Pracownicy o różnej długości stażu pracy wykazują różny stopień zadowolenia oraz różnorakie odczucia wobec swojej pracy.

Podsumowując, przedstawiciele medyczni zatrudnieni w danym koncernie farmaceutycznym chętnie uczestniczą w subkulturze organizacyjnej, a ich uczestnictwo potwierdzają takie wyznaczniki subkultury jak image i język. Natomiast uczestnictwo we wspomnianej subkulturze nie odnajduje odzwierciedlenia oraz nie ma wpływu na stopień zadowolenia z pracy czy realizację aspiracji zawodowych.

Bibliografia

Publikacje zawarte:

1. Adamik A., Matejun M., *Organizacja i jej miejsce w otoczeniu* [w:] A. Zakrzewska-Bielawska (red.), *Podstawy zarządzania*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2012.
2. Babbie E., *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo PWN, Warszawa 2004.
3. Bielski M., *Organizacja. Istota, struktury, procesy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 1997.
4. Ciszewska A., *Problemy społeczne w optyce globalizacji i ich skutki na przykładzie punk rocka* [w:] *Соціологія-соціальна робота - регулювання соціальних проблем*, Wydawnictwo Instytut Nauk Humanistycznych i Społecznych 2015, Drukarnia Wojsk Lądowych im. Piotra Sahajdacznego, Lwów, Ukraina, ul. Gwardijska 32, ISBN/Свідоство суб-екта видавничої справи 2015, Państwowy Uniwersytet Politechnika Lwowska we Lwowie.
5. Giddens A., *Nowoczesność i tożsamość*, PWN, Warszawa 2006.
6. Hatch M. J., *Teoria organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
7. Kisielnicki J., *Zarządzanie, Jak zarządzać i być zarządzanym*, Wydawnictwo Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2008.
8. Kotowski B., *Język. Bunt. Tożsamość. Socjologiczno-antropologiczne studium empiryczne subkultury młodzieżowej rap*, Wydawnictwo Rozpisani, Warszawa 2016.
9. Koźuch A., Koźuch B., *Podstawy organizacji i zarządzania*, Towarzystwo Naukowe Współczesnego Zarządzania w Krakowie, Fundacja Współczesne Zarządzanie w Białymstoku, Kraków 2008.
10. Koźuch B., *Nauka o organizacji*, CeDeWu Sp. z o.o., Warszawa 2009.
11. Krajewski M., *O metodologii nauk i zasadach pisarstwa naukowego*, Selfpub. Mirosław Krajewski, Płock 2010.
12. Maszke A. W., *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2008.
13. Michałowska E., *Subkultury młodzieżowe w ponowoczesnym świecie* [w:] *Moralne dylematy Polaków w ponowoczesności*, (red.) Agata Maksymowicz, Wydawnictwo NOMOS, Kraków 2009.

14. Muggleton D., *Wewnątrz subkultury. Ponowoczesne znaczenie stylu*, WUJ, Kraków 2004.
15. Oleksiuk A., *Problemy organizacji*, Wydawnictwo KeyText, Sp. z o.o., Warszawa 2007.
16. Pawlak Z., *Organizacja jako przedmiot zarządzania*, prezentacja multimedialna (Power Point), https://www.e-sgh.pl/lms/content/470201/podstawy_zarzadzania_2.pdf [21. 10. 2016.].
17. Pęczak M., *Mały słownik subkultur młodzieżowych*, Wydawnictwo Semper, Warszawa 1992.
18. Piotrowski P., *Subkultury młodzieżowe. Aspekty psychospołeczne*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2003.
19. Puchalski J., *Podstawy nauki o organizacji*, Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych im. Gen. Tadeusza Kościuszki, Wyd. Puchalski, Wrocław 2006.
20. Szeloń M., *Podstawy organizacji i zarządzania*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 2003.
21. Sztumski J., *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice 2005.
22. Zakrzewska-Bielawska A. (red.), *Podstawy zarządzania*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2012.

Netografia

1. <http://cyber-secret.blog.onet.pl/?p=4> [24. 11. 2016.].
2. <http://sjp.pwn.pl/szukaj/anarchia.html> [24. 11. 2016.].
3. <http://sjp.pwn.pl/szukaj/hakerzy.html> [24. 11. 2016.].
4. <http://sjp.pwn.pl/szukaj/pacyfizm.html> [24. 11. 2016.].
5. <http://woodstockfestival.pl/> [24. 11. 2016.].
6. http://www.kulter.zafriko.pl/str/subkultura_punk [24.11. 2016.].
7. http://www.opoka.org.pl/biblioteka/P/PS/wiez20122-3_subkultura.html [24.11.2016.].
8. <http://www.oryginalnoscpodochrona.pl/hippisi.html> [24. 11. 2016.].
9. <http://www.woodstock.com/>[24. 11. 2016.].
10. Marjański A., *Teorie organizacji a nauka o organizacji*, prezentacja multimedialna (PowerPoint), <http://amarjanski.spoleczna.pl/userfiles/file/Nauki%20o%20organizacji%20/MPO-01-%20Teoria%20i%20typy%20organizacji.pdf> [11. 11. 2016.].
11. Rusek H., *Oświata w otoczeniu burzliwym. Wprowadzenie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2008, https://wydawnictwo.us.edu.pl/sites/wydawnictwo.us.edu.pl/files/oswiata_w_otoczeniu_-_czworka_spis_tresci_wprowadzenie_stopka.pdf [13.12.2016].
12. Serzysko B., *Zarządzanie organizacją – zakres podstawowe pojęcia*, logowanie.wspn.pl/images/dr%20Bogusława%20Sierzysko%20-%20podyplomówka.docx [27. 10. 2016.].

Spis tabel

Tabela 1. Definicje struktury organizacyjnej w ujęciu wybranych autorów.....	8
Tabela 2. Typy organizacji.....	14
Tabela 3. Kryteria naukowości teorii	17
Tabela 4. Cechy wyróżniające subkultury nowoczesne i ponowoczesne	33
Tabela 5. Zestawienie przeciwstawnych cech.....	35

Spis rysunków

Rysunek 1. Ogólny model organizacji H. J. Leavitta	10
Rysunek 2. Model pięcioelementowy F. Kasta i J. E. Rosenzweiga	12

Spis wykresów

Wykres 1. Struktura płci badanej zbiorowości (w liczbach).....	43
Wykres 2. Struktura wieku badanej zbiorowości (w liczbach).....	44
Wykres 3. Struktura długości pracy w firmie badanej zbiorowości (w liczbach).....	44
Wykres 4. Znajomość języków obcych badanej zbiorowości (w liczbach).....	45
Wykres 5. Wykształcenie farmaceutyczne badanej zbiorowości (w liczbach).....	46
Wykres 6. Wykształcenie medyczne badanej zbiorowości (w liczbach).....	46
Wykres 7. Sposób w jaki respondenci dowiedzieli się o możliwości pracy w koncernie farmaceutycznym(w liczbach).....	47
Wykres 8. Emelenty ubioru odpowiednie w pracy w koncernie farmaceutycznym (w liczbach)	48
Wykres 9. Elementy uczesania odpowiednie w pracy w koncernie farmaceutycznym (w liczbach).....	49
Wykres 10. Ozdoby odpowiednie w pracy w koncernie farmaceutycznym (w liczbach) ...	50
Wykres 11. Poczucie odrębności respondentów wobec innych pracowników koncernu farmaceutycznego (w liczbach)	51
Wykres 12. Wykorzystanie wiedzy z innych dziedzin nauki niż wiedza farmaceutyczna w pracy respondentów (w liczbach)	52
Wykres 13. Dziedziny nauki, z których respondenci wykorzystują wiedzę podczas swojej pracy oprócz wiedzy farmaceutycznej (w liczbach)	52
Wykres 14. Związek między elementami ubioru odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a płcią (w liczbach)	53
Wykres 15. Związek między elementami uczesania odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a płcią (w liczbach).....	54
Wykres 16. Związek między ozdobami odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a płcią (w liczbach)	55
Wykres 17. Związek między poczuciem odrębności wobec innych pracowników koncernu, a płcią (w liczbach).....	56
Wykres 18. Związek między elementami ubioru odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a wiekiem (w liczbach)	58
Wykres 19. Związek między elementami uczesania odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a wiekiem (w liczbach)	59

Wykres 20. Związek między ozdobami odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a wiekiem (w liczbach)	60
Wykres 21. Związek między poczuciem odrębności wobec innych pracowników koncernu, a wiekiem (w liczbach)	61
Wykres 22. Związek między elementami ubioru odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a wykształceniem (w liczbach)	62
Wykres 23. Związek między elementami uczesania odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a wykształceniem (w liczbach)	63
Wykres 24. Związek między ozdobami odpowiednimi w pracy w koncernie farmaceutycznym, a wykształceniem (w liczbach)	64
Wykres 25. Związek między długością stażu pracy respondentów w koncernie farmaceutycznym, a ich priorytetami (w liczbach).....	66
Wykres 26. Związek między długością stażu pracy respondentów w koncernie farmaceutycznym, a ich odczuciami wobec swojej pracy (w liczbach)	67

Aneks

KWESTIONARIUSZ ANKIETY

Elementy subkultury w organizacji na przykładzie wybranego koncernu farmaceutycznego.

Szanowni Państwo!

Jestem studentką Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach na kierunku zarządzanie. Piszę pracę licencjacką dotyczącą porównania organizacji farmaceutycznej z subkulturą. W związku z tym, prowadzę badania empiryczne dotyczące pracy w koncernie farmaceutycznym, dlatego zwracam się z uprzejmą prośbą o uzupełnienie poniższej ankiety.

Przed wypełnieniem ankiety proszę o jej uważne przeczytanie. Odpowiadając na kolejne pytania, należy spośród podanych odpowiedzi wybrać odpowiedź(i) zgodną(e) z Pani/Pana osobistymi poglądami. Odpowiedzi proszę zaznaczać stawiając krzyżyk w kwadracie obok wybranej odpowiedzi. Bardzo proszę o odpowiedź na każde pytanie, gdyż pozostawienie pytania bez odpowiedzi obniża wartość mojego badania.

Z góry dziękuję za uzupełnienie ankiety.

Agata Ciszewska

KWESTIONARIUSZ ANKIETY

1. Skąd dowiedziała się Pani/ dowiedział się Pan o możliwości podjęcia pracy w koncernie farmaceutycznym?

Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.

- z Internetu
- z gazety
- od znajomych
- od innych pracowników
- w inny sposób

2. Czy lubi Pani/Pan swoją pracę?

Proszę zaznaczyć tylko jedną odpowiedź.

- tak
- nie

3. Czy brała/bierze Pani/Pan udział w kreowaniu swojej pracy w koncernie?

Proszę zaznaczyć tylko jedną odpowiedź.

- tak
- nie

4. Jaki charakter ma Pani/Pana praca w koncernie farmaceutycznym?

Proszę zaznaczyć tylko jedną odpowiedź.

- zadaniowy, regulowany samodzielnie przez pracownika
- sztywny, ściśle określony 8-godzinny dzień pracy
- inny

5. Proszę wskazać określenia najtrafniej opisujące Pani/Pana odczucia towarzyszące pracy w koncernie farmaceutycznym:

Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.

- zadowolenie
- chęć bycia potrzebnym
- bycie pomocnym dla chorych ludzi
- spokój
- nadzieja
- zniechęcenie
- frustracja
- strach
- inne

6. Co jest dla Pani/Pana ważniejsze? Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń:

Proszę zaznaczyć tylko jedną odpowiedź.

- dobro pacjenta jest dla mnie najważniejsze
- dobro firmy jest dla mnie najważniejsze
- moje własne aspiracje zawodowe są dla mnie najważniejsze
- żadne w powyższych

7. Proszę wskazać które elementy ubioru są odpowiednie w Pani/Pana pracy?

Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.

- | | | |
|---|--|---|
| <input type="checkbox"/> garnitur/zakiet | <input type="checkbox"/> sportowe buty | <input type="checkbox"/> fartuch |
| <input type="checkbox"/> elegancki kostium | <input type="checkbox"/> sandały | <input type="checkbox"/> firmowy uniform |
| <input type="checkbox"/> koszula
z kołnierzykiem | <input type="checkbox"/> T-shirt | <input type="checkbox"/> ubrania w stylu biznes |
| <input type="checkbox"/> długie spodnie | <input type="checkbox"/> dresy | <input type="checkbox"/> ubrania w stylu
casual-biznes |
| <input type="checkbox"/> krótkie spodnie | <input type="checkbox"/> modowe spodnie
z rozdzarciami | <input type="checkbox"/> inne |
| <input type="checkbox"/> zakryte buty | <input type="checkbox"/> modowe spódnice
z rozdzarciami | |

8. Proszę wskazać które elementy uczesania są odpowiednie dla mężczyzn i kobiet w Pani/Pana pracy?

Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.

Uczesanie damskie

- włosy spięte krótko
- włosy długie rozpuszczone
- włosy wygładzone
- włosy bardzo krótkie
- ogolona na łyso głowa
- fryzura typu irokez
- bez znaczenia
- inne

Uczesanie męskie

- włosy krótkie
- włosy długie
- włosy wystylizowane
- ogolona na łyso głowa
- fryzura typu irokez
- bez znaczenia
- inne

9. Proszę wskazać jakiego rodzaju ozdoby są odpowiednie dla pracowników w Pani/Pana organizacji?

Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.

BIŻUTERIA

tak, jest odpowiednia

- elegancka (zegarek, łańcuszek, drobna bransoletka, gustowny pierścionek)

- codzienna (kolorowe paciorki, rzemyki, naszyjniki, zawieszki)

- ekstrawagancka (ćwieki, „dusiki”, obroże, pieszczochy)

nie, jest nieodpowiednia

- może być, ale w niewidocznym miejscu
- nie może jej być wcale

PIERCING

- tak, jest odpowiedni

- dopuszczony jest tylko w uszach

- może być, ale w niewidocznym miejscu

- nie może go być wcale

TATUAŻ

- tak, jest odpowiedni

- dopuszczony jest tylko mały

- może być w niewidocznym miejscu

- nie, jest nieodpowiedni

- nie może go być wcale

10. Czy czuje Pani/Pan swoją odrębność wobec innych pracowników pracujących w organizacji?

Proszę zaznaczyć tylko jedną odpowiedź.

- tak

- nie

11. Czy Pani/Pana praca wymaga używania terminologii fachowej?

Proszę zaznaczyć tylko jedną odpowiedź.

- tak

- nie

12. Proszę wyjaśnić, jak rozumie Pani/Pan następujące wyrażenia i zwroty używane w swojej pracy?

pierwszy stół _____

dystrykt _____

OTC _____

Rx _____

KAM _____

13. Czy używa Pani/Pan w swojej pracy specjalistycznej terminologii?

Proszę zaznaczyć tylko jedną odpowiedź.

- tak

- nie

14. Czy w Pani/Pana pracy oprócz wiedzy farmaceutycznej wykorzystywane są również zagadnienia z innych dziedzin nauki takich jak, na przykład psychologia, socjologia?

Proszę zaznaczyć tylko jedną odpowiedź.

- tak, jakie?.....

- nie

Proszę o uzupełnienie poniższych danych metryczkowych.

DANE METRYCZNOWE

Płeć: kobieta mężczyzna

Wiek: Ile Pani/Pan ma lat?

mniej niż 30 30-34 35-39 40-44 45-50 więcej niż 50

Jak długo pracuje Pani/Pan w swojej firmie?

mniej niż 1 rok 1-2 lata 3-4 lata 5-6 lat powyżej 6 lat

Wykształcenie:

podstawowe zasadnicze zawodowe
 wyższe licencyjne wyższe magisterskie
 wyższe doktoranckie średnie

Czy posiada Pani/Pan wykształcenie farmaceutyczne?

- tak - nie

Czy posiada Pani/Pan wykształcenie medyczne?

- tak
 - nie

Znajomość języków obcych:

angielski niemiecki brak znajomości
 francuski inne

Proszę, aby sprawdził(-a) Pani/Pan czy udzielił(-a) odpowiedzi na wszystkie pytania.

Dziękuję za wypełnienie kwestionariusza ankiety i okazaną mi pomoc.