

C z ę ś ć I

STOSUNEK DO PRACY

Bronisław Morawski*

SYTUACYJNE I ŚRODOWISKOWE RÓŻNICE STOSUNKU DO PRACY

WPROWADZENIE

Badania¹, których wyniki są podstawową bazą materiałową artykułu, w zasadniczej warstwie były poświęcone stosunkowi do pracy. Zostały zebrane dane empiryczne pozwalające zilustrować stosunek do pracy pracowników dwóch przedsiębiorstw przemysłowych i na tej podstawie wyrobić sobie wyobrażenie, jak się rzecz miała w latach 1983 i 1985 w części przemysłu w Polsce (przemysł lekki). Sama charakterystyka stosunku do pracy jest tylko jednym i nie najważniejszym celem artykułu. Badaniu towarzyszyły pewne refleksje ogólniejsze i one właśnie są celem zasadniczym.

Jedna z nich została wyeksponowana w części raportu końcowego, dotyczącej pracowników przemysłu uspołecznionego². W niej to osią organizującą prezentowany materiał empiryczny była problematyka integracji społecznej systemu. Dane ilustrujące emocjonalne postawy wobec pracy i stosunek pracowników do kluczowych (w określonym sensie) wartości przedsiębiorstwa (pracy, jakości, wydajności i dyscypliny pracy) próbowano wykorzystać do zdiagnozowania stanu integracji w badanych przedsiębiorstwach.

* Dr, Instytut Socjologii UŁ.

¹ Mowa o badaniu pt.: "Funkcjonowanie norm indykatorywnych i kompetencyjnych w systemie społecznym przedsiębiorstwa przemysłowego". Temat nr 207/MR w problemie "Człowiek, praca, humanizacja pracy". Badanie zostało zrealizowane w Zakładzie Socjologii Zawodu Instytutu Socjologii UŁ przez zespół kierowany przez prof. dr Stefanię Dziecielską-Machnikowską.

² Część II raportu końcowego pt.: "Pracownicy przemysłu uspołecznionego - wartości, postawy w integracji systemu społecznego przedsiębiorstwa" (oprac. dr Bronisław Morawski).

Pomysł wyjaśniania integracji w kategoriach stosunku do pracy nie jest oczywiście nowatorski. Podjęcie w badaniu empirycznym takiej analizy miało różne inspiracje³. Realizacja ich wydawała się obiecująca. I choć w ocenie stanu integracji natrafiono na pewne przeszkody, to generalnie próbę należy uznać za udaną, tym bardziej, że uzmysłowiono sobie, w jakich kierunkach powinny iść dalsze prace. To zachęca do ponownego zajęcia się omawianą problematyką w późniejszym czasie.

W artykule natomiast zajmować się będę inną, ogólniejszą kwestią. Jest to znaczenie różnego typu zmiennych w wyjaśnianiu stosunku do pracy. Bezpośrednio będzie ten problem poruszany w takim zakresie, w jakim zebrane dane ilustrują, jak silnie zmienne sytuacyjne i środowiskowe różnicowały w przeprowadzonym badaniu emocjonalne postawy wobec pracy i stosunek do głównych wartości systemu przedsiębiorstwa.

Różnice sytuacyjne rozważane będą w odniesieniu do danych ilustrujących zmiany (udowadniane lub niekiedy domniemywane) pod wpływem kryzysu społeczno-gospodarczego i w okresie powrotu do stabilizacji. Za różnice środowiskowe zostały uznane różnice między badanymi przedsiębiorstwami, jako że oba działają w odmiennych środowiskach lokalnych i posiadają inny skład społeczny załóg. W artykule będzie więc mowa o próbie wielkoprzemysłowej i próbie małomiasteczkowej. Pierwsza została pobrana w przedsiębiorstwie zlokalizowanym na terenie Łodzi, a druga również w łódzkim przedsiębiorstwie, z tą jednak różnicą, że wyłącznie spośród pracowników zakładu, który jest zlokalizowany na terenie małego miasteczka w województwie sieradzkim (tradycyjnie rolniczym). Te różnice terytorialno-środowiskowe znalazły odbicie w składzie społecznym załóg. Charakter próby wielkoprzemysłowej jest zdecydowanie robotniczy⁴. Próba małomiasteczkowa ma natomiast wyraźnie

³ Wyjaśniania integracji społecznej w kategoriach norm, wartości i postaw wobec pracy znaleźć można w różnych opracowaniach. Na przykład integrację rozważano jako proces identyfikacji dokonujący się na platformie wspólnych wartości i podobieństwa postaw (K. D o k t ó r, J. K u l p i ń s k a i in.) Kształtowanie się socjalistycznych stosunków przemysłowych, [w:] Socjologiczne aspekty kształtowania się socjalistycznego przedsiębiorstwa, Warszawa 1967). Role, normy i wartości uważane są za podstawy integracji systemu (D. K a t z, R. L. K a h n, Społeczna psychologia organizacji, Warszawa 1979). Emocjonalne powiązania jednostki z organizacją proponuje się uznać za wyraz integracji wyższego rzędu, nadbudowanej nad prostym połączeniem części organizacyjnych (J. K u r n a l, Elementy teorii organizacji, Warszawa 1967).

⁴ Próba wielkoprzemysłowa składała się prawie w całości z mieszkańców wielkiego miasta (ponad 95%). Większość jej składu stanowiły osoby, które przed podjęciem pierwszej pracy mieszkały w mieście (ponad 80%) i większość (prawie 80%) pochodziła z rodzin robotniczych.

charakter robotniczo-chłopski i jest przy tym wiekowo średnio młodszą, co zapewne wynika z większego w niej udziału osób, które migrowały ze wsi do miasta⁵.

Różnice między przebadanymi próbami okazały się w świetle analizy składu społecznego dość ostre. Próba małomiasteczkowa wywodzi się z małej zbiorowości ze słabymi tradycjami przemysłowymi, ma wyraźnie chłopski rodowód i jest zlokalizowana w obszarze wpływów kultury wiejskiej. Próba wielkoprzemysłowa reprezentuje środowisko wielkomiejskie, którego stosunki są typowe dla społeczności wysoce zurbanizowanych i zindustrializowanych. Uzasadnione wydaje się przypuszczenie, że omawiane próby reprezentują środowiska o klasycznych różnicach więzi społecznej. Są one przynajmniej pewnymi przybliżeniami zbiorowości typu *Gemeinschaft* (środowisko małomiasteczkowe) i typu *Gesellschaft* (środowisko wielkoprzemysłowe).

Należy też na wstępie postawić pytanie, na czym polega ważność omawianych dalej różnic w stosunku do pracy, które są skojarzone z wymienionymi zmiennymi sytuacyjnymi i środowiskowymi?

Waga tego jest widoczna na tle innych badań, w których starano się wyjaśnić uwarunkowania stosunku do pracy. Zmienne sytuacyjne i środowiskowe, jakimi się zajmujemy w artykule, należą do zmiennych ogólniejszych, które w zestawieniu z innymi mają charakter agregatowy. Wyraźnie kontrastują one ze zmiennymi, które można nazwać szczegółowymi. Tego typu zmiennymi operują w zdecydowanej przewadze badania nad wpływem sytuacji pracy na postawy. Sytuacja pracy jest w nich zwykle ujmowana jako zbiór wyspecyfikowanych czynników w zakresie ekonomicznych, technicznych i społecznych warunków pracy panujących w przedsiębiorstwie. Takie badania koncentrują się na tym, co występuje wewnątrz przedsiębiorstwa, natomiast zmienne, którymi się tutaj będziemy zajmować przenoszą zainteresowania nad uwarunkowaniami i stosunku do pracy na zewnątrz przedsiębiorstwa.

Na podstawie wyników przeprowadzonego badania, uzupełnionych w niewielkim stopniu wynikami innych badań, będę się starał określić, w jakim stopniu ogólniejsze zmienne sytuacyjne i środowiskowe różnicują stosunek do pracy. Na koniec zostanie to skonfrontowane z tym, co wiadomo o wpływie na stosunek do pracy zmiennych ujmujących sytuację pracy konkretnie-czynnikowo.

⁵ W próbie małomiasteczkowej większość respondentów zamieszkiwała przed podjęciem pierwszej pracy na wsi (ok. 56%) lub w małym mieście (ok. 38%). W tej próbie zbliżony udział mieli respondenci pochodzący z rodzin robotniczych (ok. 48%) co pochodzący z rodzin chłopskich (ok. 46%).

RÓŻNICE STOSUNKU DO WARTOŚCI SYSTEMU PRZEDSIĘBIORSTWA

W badaniu starano się ustalić, w jakim stopniu uczestnicy systemu przedsiębiorstwa akceptują (co może oznaczać, iż zinternalizowali) główne wartości systemu. Pytanie to jest istotne z nie zawsze oczywistego powodu, że wartości spełniają swą funkcjonalną rolę w systemie pod warunkiem ich szerokiego upowszechnienia wśród pracowników i możliwie wysokiego ich zinternalizowania przez każdą jednostkę. Innymi słowy, pytanie dotyczyło w części tego czy wyróżnione wartości są wartościami grupowymi w zakresie tylko jednego kryterium, jakie przed normami i wartościami grupowymi stawiają Katz i Kahn, tzn. w zakresie ich obiektywnej lub statystycznej powszechności w zbiorowości⁶.

Uwaga została skupiona na wartościach właściwych dla analizowanego typu systemu. Za takie uważane są wartości wynikające z celów systemu. Wartości skupione wokół celów są źródłem integracji systemu⁷. Wydawało się, że takimi wartościami dla przedsiębiorstwa są: sama praca, jej wydajność, jakość i dyscyplina. Empiryczne zadanie było realizowane przez pomiar stosunku respondentów do wymienionych wartości. Wynik pomiaru może w przybliżeniu spełniać rolę wskaźnika stopnia internalizacji wartości, a udział w próbie osób z wysokim wynikiem pomiaru rolę wskaźnika stopnia upowszechnienia wartości. Pomiaru dokonywano posługując się skalą postaw zbudowaną według wzoru Likerta (skala 5-punktowa, w której pkt 1 oznacza postawę negatywną, a pkt 5 postawę pozytywną).

Ogólny obraz stosunku badanych pracowników do wartości przedsiębiorstwa otrzymano przez obliczenie średniego stosunku (średnia arytmetyczna wyniku na skali postaw dla danej próby) do wartości. Ogólnie więc, taki przeciętny stosunek w badanych zbiorowościach można określić jako średnio silny, ponieważ odpowiednie wyniki mieszczą się w przedziale 3,35-3,70 pkt. Najliczniejszą też kategorię badanych stanowili respondenci, których stosunek do wartości możemy określić jako ambiwalentny (2,4-3,7 pkt). Udział respondentów posiadających takie ambiwalentne postawy kształtował się w poszczególnych przypadkach następująco:

⁶ Katz i Kahn w cyt. pracy wyróżniają trzy kryteria dla norm i wartości systemu: 1) przekonania dotyczące pożądanego zachowania członków jako członków grupy, 2) statystyczna powszechność takich przekonań, 3) świadomość jednostki, że owe przekonania mają poparcie grupy (K a t z, K a h n, op. cit., s. 88).

⁷ K a t z, K a h n, op. cit., s. 68.

Stosunek do	%	próba
a) wydajności	72,6 69,4	wielkoprzemysłowa małomiasteczkowa
b) jakości	61,3 59,3	wielkoprzemysłowa małomiasteczkowa
c) dyscypliny	70,7 54,7	wielkoprzemysłowa małomiasteczkowa
d) pracy	64,7 53,7	wielkoprzemysłowa małomiasteczkowa

Przy rozważaniu tezy o regulacyjnym wpływie wartości na zachowania pracownicze, nie bez sensu jest stwierdzenie, iż ową funkcję spełniają tylko wartości silnie uwewnętrznione, do których pracownicy posiadają pozytywne postawy, a zupełnie jej nie spełniają w odniesieniu do pracowników, którzy wartości przedsiębiorstwa odrzucają (posiadają negatywne postawy wobec wartości). Ambiwalencję należy w takim razie uznać za stan wewnętrznego rozdarcia.

Wartości są uogólnieniem związanych z nimi norm lub ich abstrakcyjną postacią. Pracownicy z pozytywnymi postawami wobec wartości są prawdopodobnie skłonni do zachowań zgodnych ze wszystkimi (lub większością) normami ważnymi dla systemu z własnej woli, gdy pracownicy z postawami ambiwalentnymi są skłonni do przestrzegania tylko niektórych norm lub przestrzegania ich w niektórych tylko sytuacjach. Pracownicy z silnie pozytywnymi postawami są w poważnej mierze "samosterowni", tzn. są gotowi spełniać oczekiwania systemu bez zewnętrznych nacisków instytucjonalnych.

Z powyższego punktu widzenia mniej przydatni w przedsiębiorstwie są pracownicy odrzucający wartości systemu (ich obecność jest dezintegrująca, co jednak nie jest równoznaczne z tym, że nie będą wykonywać należnych zadań). Przypadki odrzucania wartości były w badanych próbach nieliczne. Negatywne postawy (1-2,3 pkt na skali postaw) odnotowano w następujących natężeniach:

próba	wobec	%
wielkoprzemysłowa	wydajności	4,0
wielkoprzemysłowa	dyscypliny	3,5
wielkoprzemysłowa	pracy	5,8
małomiasteczkowa	dyscypliny	0,7
małomiasteczkowa	pracy	0,7

Jak wynika z powyższego zestawienia, przypadki posiadania negatywnych postaw wobec wartości są częstsze w próbie wielkoprzemysłowej niż w małomiasteczkowej. Jedynie też w próbie wielkoprzemysłowej znajdowali się respondenci, którzy mieli skrajnie negatywne postawy (1-1,6 pkt) w stosunku do pracy jako wartości (1,8%). To, że sytuacja panująca w przedsiębiorstwie wielkoprzemysłowym była bardziej niepomysłna niż w małomiasteczkowym potwierdzać będą również inne zestawienia.

Udział respondentów o pozytywnych postawach (3,8-5,0 pkt) był zdecydowanie wyższy niż udział respondentów z postawami negatywnymi. W szczególności kształtowało się to następująco:

stosunek do	%	próba
a) wydajności	22,3	wielkoprzemysłowa
	30,0	małomiasteczkowa
b) jakości	38,8	wielkoprzemysłowa
	40,7	małomiasteczkowa
c) dyscypliny	26,2	wielkoprzemysłowa
	44,5	małomiasteczkowa
d) pracy	30,0	wielkoprzemysłowa
	45,6	małomiasteczkowa

Udział pracowników mających pozytywny stosunek do wartości przedsiębiorstwa jest wysoki w porównaniu z udziałem osób z negatywnymi postawami. Z punktu widzenia takiego porównania sytuacja w badanych przedsiębiorstwach wydawać się może korzystna. Jednakże owa ocena jest w gruncie rzeczy nazbyt optymistyczna jeśli i-naczej spojrzymy na uzyskane wyniki. Otóż, pozytywne postawy charakteryzowały tylko co 5, a w najkorzystniejszym przypadku nie-spełna co 2 badanego. Tak więc osoby, które nazwaliśmy "samoste-rownymi", skłonnymi do realizacji celów przedsiębiorstwa bez na-kłaniania "zewnętrznego" stanowiły w obu przedsiębiorstwach mniejszość. Ten stan rzeczy należy uznać za niezadowalający, tym bardziej że udział pracowników posiadających silnie pozytywny (4,5-5,0 pkt) stosunek do wartości przedsiębiorstwa był niezmiernie niski. W poszczególnych przypadkach kształtowało się to na-stępująco:

stosunek do	%	próba
a) wydajności	1,8	wielkoprzemysłowa
	3,0	małomiasteczkowa
b) jakości	3,1	wielkoprzemysłowa
	2,2	małomiasteczkowa
c) dyscypliny	2,2	wielkoprzemysłowa
	2,9	małomiasteczkowa
d) pracy	7,5	wielkoprzemysłowa
	11,8	małomiasteczkowa

Przedstawione dane zdają się dobrze ilustrować różnice między przedsiębiorstwami, utożsamiane z różnicami środowiskowymi. Są one znaczne, co zostało odzwierciedlone również w statystyce średnich wskaźników stosunku do badanych wartości. Te średnie były wyższe w próbie małomiasteczkowej przy każdej z badanych wartości. Jednakże tylko w przypadku dwóch wartości - pracy i dyscypliny różnice między średnimi były istotne statystycznie (na poziomie 0,05 w teście Kołmogorowa-Smirnowa).

We wprowadzeniu różnice środowiskowe łączone były z różnicami więzi społecznej. Jest dość prawdopodobne, że urzeczowienie stosunków społecznych, większe - jak się wydaje - w środowiskach wielkoprzemysłowych nie sprzyja upowszechnieniu się wartości w zbiorowościach typu fabrycznego. Choć ten kierunek interpretacji uzyskanych wyników wydawał się przekonujący, to jednak sądzę, że nie jest jedyny i niekoniecznie najważniejszy.

Respondentom zadawano pytanie czy ich stosunek do poszczególnych wartości uległ zmianie w okresie ostatnich kilkunastu miesięcy na gorsze, czy na lepsze. Pierwotna intencja zadania tych pytań dotyczyła zagadnienia stabilności indywidualnych systemów wartości jako zagadnienia ważnego w teorii wartości. Przyjmuje się bowiem, że wartości należą do najbardziej trwałych struktur osobowości⁸. Jednocześnie rozważany jest problem kształtowania się zmian indywidualnych systemów wartości. Wiedza w tym zakresie jest jak dotąd hipotetyczna. Nadal bez odpowiedzi pozostaje kwestia, w jakich okolicznościach społecznych dochodzi do zmiany stosunku do wartości. Szczególnym aspektem tej problematyki jest

⁸ M. Miśtał, Problematyka wartości w socjologii, Warszawa 1980.

pytanie czy sytuacje burzliwych przemian, niepokojów społecznych, destabilizacji społeczno-gospodarczej mają jakiś wpływ na indywidualne systemy wartości. Wnikliwe przebadanie tego zagadnienia wymagałoby przeprowadzenia badań panelowych. Z owego zamiaru zrezygnowano (o czym zdecydowały względy społeczne i organizacyjne) ograniczając się z konieczności do półśrodka w postaci wspomnianych pytań.

Respondentów pytano o zmiany stosunku do wartości przedsiębiorstwa w okresie ostatnich kilkunastu miesięcy. Zmiany więc, o których mówiono w ankiecie dotyczyły przełomu lat 1982/1983.

Podobne pytania postawiono w stosunku do wydajności, jakości i dyscypliny pracy. Zestawiając uzyskane odpowiedzi (tab. 1) można mówić o następujących tendencjach:

a) u stosunkowo licznej części badanych wystąpiła jakaś zmiana (na lepsze lub gorsze) stosunku do poszczególnych wartości (w zależności od analizowanego przypadku, w przybliżeniu można przyjąć, że stwierdzał to co 5, a niekiedy co 3 badany),

b) zmiany stosunku do wartości wystąpiły liczniej w próbie małomiasteczkowej (w przybliżeniu średnio o ok. 10%),

c) generalnie częściej stwierdzono zajście zmian na lepsze w obu próbach,

d) zmiany na lepsze wystąpiły w większym nasileniu w próbie małomiasteczkowej, w której udział osób z pogorszonym stosunkiem do danej wartości był kilkakrotnie niższy od udziału osób z polepszonym stosunkiem (w przypadku wydajności - 1 : 5,2, jakości - 1 : 6,6, dyscypliny - 1 : 9,1);

e) zmiany stosunku do wartości na lepsze w próbie wielkoprzemysłowej były mniej intensywne, w przypadku jakości i dyscypliny nieznacznie dominowały nad zmianami na gorsze (w przypadku jakości - 1 : 1,4, dyscypliny - 1 : 1,7), a w przypadku wydajności zmiany na gorsze dominowały nad zmianami na lepsze (1 : 1,3).

W tym momencie warto powrócić do uprzedniej interpretacji stwierdzonych między próbami różnic, które starano się wyjaśnić odmiennosiami typu więzi występującej w każdym środowisku społecznym. Obecnie można stwierdzić, że powszechniejsze w próbie małomiasteczkowej pozytywne postawy wobec wartości przedsiębiorstwa mogły być również wynikiem różnic świadomości społecznej jakie charakteryzowały oba rozważane środowiska w minionym okresie. Jak stwierdziłem, w próbie małomiasteczkowej w większym nasileniu nastąpiły zmiany na lepsze. Jest jednak zastanawiające, że po przesileniu kryzysu społeczno-gospodarczego (za które można przy-

jąc przełom 1981 i 1982 r.) zmiany stosunku do wartości przedsiębiorstwa były korzystniejsze w środowisku małomiasteczkowym, że w obu badanych społecznościach nie zachodziły w ten sam sposób. Nie wydaje się, aby wyjaśnienie i tego faktu było wystarczające wyłącznie w kategoriach więzi społecznej. Oprócz bowiem tego konieczne jest zwrócenie uwagi przynajmniej na dwie inne okoliczności. Po pierwsze, na różnicę klimatu, w którym przebiegał ostatni konflikt społeczny w poszczególnych środowiskach. Wydaje się, że znacznie ostrzej, przy silniejszym zaangażowaniu się w sprawę i silniejszej determinacji przebiegał on właśnie w wielkich centrach przemysłowych (w przedsiębiorstwie, z którego pochodzi próba wielkoprzemysłowa działały do końca 1981 r. silnie rozwinięte struktury ponadzakładowe związków zawodowych). Po drugie, co zresztą sprzężone jest z pierwszym, należy uwzględnić różnice dojrzałości społecznej, świadomościowej pracowników wielkoprzemysłowych. Nie bez powodów robotników z tych środowisk zalicza się do czołówki klasowej. Owa wyższa dojrzałość społeczna tego odłamu klasy robotniczej wynika, jak powszechnie wiadomo, ze średnio wyższego poziomu wykształcenia, wyższego poziomu kwalifikacji, obcowania z wyższą technologią (co w analizach klasy robotniczej w społeczeństwie socjalistycznym było uznane za wyznaczniki powstawania "nowej" lub "nowoczesnej" klasy robotniczej) znajdowania się w kręgu silniejszego oddziaływania centrów kulturowych, politycznych, a więc i w kręgu oddziaływania tzw. autorytetów społecznych. Wyższa świadomość, wyższe zaangażowanie w sprawę daje pewne wyobrażenie o skali ewentualnych wstrząsów wewnętrznych, ukazuje skalę zawodów poznawczych jednostek uczestniczących w konflikcie.

Nie znany jest stan świadomości analizowanych środowisk przed kryzysem i w poszczególnych jego fazach. Stąd rozsądniejsza wydaje się powściągliwość w interpretacjach. Powracając jednak do "faktów", należy w podsumowaniu tego fragmentu zwrócić uwagę na następujące okoliczności:

a) stosunkowo niski w badanych zbiorowościach udział pracowników mających pozytywne postawy do wartości przedsiębiorstwa i bardzo niski udział pracowników posiadających bardzo silne pozytywne postawy, tzn. takie, które można by uznać za przejaw ich zinternalizowania (w wykładni teorii systemów społecznych byłyby to przejawy słabej integracji systemu w wymiarze aksjologicznym),

b) generalnie wyższy udział wśród respondentów pracowników,

których stosunek do wartości uległ poprawie niż udział pracowników, których stosunek do wartości uległ pogorszeniu.

Tabela 1

Deklarowane zmiany stosunku do wartości systemu:
wydajności, jakości, dyscypliny pracy w okresie "ostatnich" kilkunastu miesięcy
(w %)

Wartości		Zmiana stosunku do wartości		
		na lepsze	na gorsze	bez zmian
Wydajność	W	14,7	19,9	65,4
	M	35,9	6,9	57,3
Jakość	W	17,5	12,4	70,0
	M	35,3	5,3	59,4
Dyscyplina	W	14,5	8,5	77,0
	M	27,4	3,0	69,6

U w a g a: W - próba wielkoprzemysłowa (N = 228); M - próba małomiasteczko-
wa (N = 131).

Jak więc widać w okresie od 1982 do 1983 (lub 1984) roku nastąpiła w badanych zbiorowościach poprawa stosunku do wartości systemu społecznego przedsiębiorstwa. Jednakże ten wniosek trzeba zestawić z informacją, że w momencie badania, gdy poprawa już nastąpiła, sytuację panującą w badanych przedsiębiorstwach należy określić jako (mówiąc ostrożnie) nie w pełni zadowalającą, a stan osiągniętej przez system integracji jako w gruncie rzeczy słaby. Taka ocena jest zasadna do momentu, w którym pracownicy z silnie zinternalizowanymi wartościami systemu nie będą stanowili większości. Godzi się również zwrócić uwagę, że komentowana poprawa stosunku do wartości systemu może być pewnym dowodem na to, iż w początkowej fazie kryzysu stanu integracji omawianych przedsiębiorstw był jeszcze słabszy. Istotne byłoby ustalenie, w jakim momencie rozpoczęła się podejrzana atrofia owych systemów.

RÓŻNICE W EMOCJONALNYCH POSTAWACH WOBEC PRACY

Ogólna nazwa "emocjonalne postawy wobec pracy" była w badaniu stosowana w odniesieniu do dwóch rodzajów postaw - postaw wobec za-

kładu pracy i postaw wobec wykonywanego zajęcia (nazywanych w uproszczeniu postawami wobec zawodu). Obie postawy były badane za pomocą pojedynczego pytania ogólnego, umożliwiającego identyfikację emocjonalnego stosunku respondentów na 5-punktowej skali prostej⁹.

Sytuacja w zakresie emocjonalnych postaw wobec pracy była w badanych przedsiębiorstwach, ogólnie biorąc, nieco gorsza niż w zakresie stosunku pracowników tych przedsiębiorstw wobec wartości systemu. Oceny tej nie zmienia fakt, że udział respondentów z pozytywnymi postawami wobec pracy był wyraźnie większy (w zależności od przypadku od ok. 10 do ok. 36%) niż udział osób z pozytywnym stosunkiem do poszczególnych wartości systemu. Jednocześnie bowiem udział osób posiadających negatywne postawy wobec pracy był znacznie wyższy (w zależności od przypadku od ok. 24 do ok. 60%) niż udział respondentów z negatywnym stosunkiem w analizie wartości. Znalazło to wyraz w średnich wartościach postaw obliczonych dla każdej próby, które są następujące:

postawy wobec	próba	pkt
a) zawodu	wielkoprzemysłowa	2,56
b) zawodu	małomiasteczkowa	2,93
c) zakładu	wielkoprzemysłowa	2,53
d) zakładu	małomiasteczkowa	3,21

Jak widać również analiza emocjonalnych postaw wobec pracy ukazuje istnienie różnic między omawianymi środowiskami pracy. Średnio lepsze postawy posiadali respondenci w próbie małomiasteczkowej¹⁰. Jest to również dobrze widoczne na danych szczegółowych (tab. 2 i 3).

W roku 1978 przeprowadzone zostało badanie, w którym posłużono się porównywalnymi wskaźnikami emocjonalnych postaw wobec pracy¹¹.

⁹ Pytanie o postawę wobec zawodu było sformułowane następująco: Uważam, że: 1) nie ma drugiego zawodu, który byłby tak dobry jak ten, który obecnie wykonuję; 2) niewiele zawodów jest tak samo dobrych jak ten, który obecnie wykonuję; 3) wszystkie inne zawody są tak samo dobre jak ten, który obecnie wykonuję; 4) wiele zawodów jest lepszych od tego, który obecnie wykonuję; 5) zawód który obecnie wykonuję jest zdecydowanie najgorszy. Analogicznie sformułowane było pytanie o postawy wobec zakładu pracy.

¹⁰ Różnice między próbą małomiasteczkową a wielkoprzemysłową były istotne statystycznie na poziomie 0,05.

¹¹ Badanie pt.: "Aktywność społeczna młodych pracowników przemysłu". Badanie wykonane w Instytucie Socjologii w ramach problemu węzłowego 11.2. przez zespół pod kierownictwem dr W. Warzywody-Kruszyńskiej.

Tabela 2

Emocjonalne postawy wobec pracy. Badanie w problemie MR.III. 4. (w %)

Rodzaj postawy		Skala postaw				
		(-) 1	2	3	4	5 (+)
Postawy wobec zawo- du ^a	W	5,0	55,8	22,6	6,5	10,0
	M	3,4	36,1	36,1	12,6	11,8
Postawy wobec za- kładu ^a	W	2,6	55,4	32,8	5,1	4,1
	M	0,8	23,0	40,2	26,2	9,8

U w a g a: W - próba wielkoprzemysłowa; M - próba małomiasteczkowa.

a - różnice istotne w teście Kołmogorowa-Smirnowa na poziomie 0,05.

Tabela 3

Emocjonalne postawy wobec pracy. Porównanie między próbami
pracowników do 30 roku życia (w %)

Postawy	Próba		
	1978 r. N = 792 wielkoprzemysłowa	IX-XII 1983 r. N = 78 wielkoprzemysłowa	V 1984 r. N = 60 małomiasteczkowa
Postawy wobec zawodu			
Negatywne	42,4	68,0	34,6
Ambiwalentne	43,3	21,3	34,6
Pozytywne	14,3	10,6	30,8
Postawy wobec zakładu			
Negatywne	32,8	67,1	26,9
Ambiwalentne	51,1	30,0	36,5
Pozytywne	16,1	2,8	36,5

Badano wówczas młodych pracowników (do 30 roku życia) w przedsiębiorstwie, które prowadzi działalność w środowisku wielkoprzemysłowym. Wyodrębniając w badaniu, które jest przedmiotem głównego tu zainteresowania, analogiczną grupę większą, można przeprowadzić porównanie postaw wobec pracy.

Dane przedstawione w tab. 3 uprawdopodobniają przypuszczenie, że na przestrzeni ok. 5 lat nastąpiło wyraźne pogorszenie emocjonalnych postaw wobec pracy. Przy porównaniu prób wielkoprzemysłowo-

wych widać, że o ponad 25% wzrosła liczba respondentów mających negatywne postawy do zawodu, a niewielki już w 1978 r. udział osób z pozytywnymi postawami zmniejszył się o prawie 4%. Jeszcze silniejsze zmiany wystąpiły w zakresie postaw wobec zakładu pracy. Udział osób z negatywnymi postawami wzrósł o ponad 34%, a udział osób z pozytywnymi postawami spadł dramatycznie o ponad 13% i osiągnął niezmiernie niski poziom niespełna 3%.

Czytając te dane, trudno się oprzeć wrażeniu, że owe niekorzystne przemiany zaszły pod wpływem kryzysu. Pośrednio świadczy o tym silniejsze pogorszenie się w okresie omawianych 5 lat postaw wobec zakładu pracy niż postaw wobec zawodu. Kryzys w warstwie społecznej przejawia się m. in. utratą zaufania przez instytucje życia publicznego, wśród których w sytuacji załamania gospodarczego przedsiębiorstwa zajmują kluczową pozycję. Jeśli zmiany w postawach wobec zawodu uznamy za skutek tego, co dzieje się na linii: zakład-pracownik (do takiego stwierdzenia upoważnia wolniejsze pogarszanie się postaw wobec zawodu) to widać, że skutki kryzysu są głębsze, dotyczą nie tylko tych sfer życia, które są z nim bezpośrednio związane.

Omawiane zmiany w emocjonalnych postawach wobec pracy są bardzo duże i biorąc pod uwagę okres, w którym wystąpiły, stwierdzono, że są one skutkiem kryzysu. Dla ścisłości jednak trzeba odnotować jeszcze jedną informację. Otóż śledząc wyniki różnych badań w których pytano respondentów bezpośrednio o zadowolenie z pracy (jest to, dodajmy, wskaźnik mniej czuły niż ten, którym się posługiwano w referowanym badaniu) można było obserwować pogarszanie się stosunku do pracy w latach wcześniejszych. Wyraźne pogorszenie wystąpiło już w 1975 r. Jest to przełomowy moment dla omawianego procesu. Od tego roku obserwowano systematyczny spadek udziału osób zadowolonych z pracy w zakładzie¹².

Proces pogarszania się emocjonalnych postaw wobec pracy jest frapujący również z tego powodu, że dotknął najsilniej pracowników młodych (do 30 roku życia). W 1983 i 1984 r. postawy młodych pracowników były statystycznie gorsze niż postawy pracowników starszych (tab. 4). Ten wynik warto zestawić z innymi danymi. W analizie stosunku do wartości przedsiębiorstwa pracownicy młodzi uzyskiwali również gorsze wyniki. Szczególnie wymowny jest przykład stosunku do pracy jako wartości. Skala, którą posługiwano

¹² Wniosek oparty na nie publikowanym zestawieniu wyników badań przeprowadzonych w Polsce (zestawienie niekompletne) sporządzonym przez autora.

się przy identyfikacji tej wartości jest w gruncie rzeczy skalą instrumentalności - autoteliczności. Było rzeczą zaskakującą, że w przeprowadzonym badaniu pracownicy młodzi i pracownicy z wyższym poziomem wykształcenia charakteryzują się wysokimi wskaźnikami instrumentalnego podejścia do pracy. Otrzymany wynik jest zupełnie różny od tego, co stwierdzano dotychczas. Lepsze wyniki na tej skali w innych badaniach uzyskiwali pracownicy młodszy i pracownicy z wyższym poziomem wykształcenia.

T a b e l a 4

Emocjonalne postawy wobec pracy w zależności od wieku.

Badania MR.III.4. (w %)

Wiek		Postawy do zawodu					Postawy do zakładu				
		(-) 1	2	3	4	5 (+)	(-) 1	2	3	4	5 (+)
Do 30 lat	W	5,3	62,7	21,3	5,3	5,3	1,4	65,7	30,0	1,4	1,4
	M	1,9	32,7	34,6	17,3	13,5	0,0	26,9	36,5	28,8	7,7
31 lat i starsi	W	4,2	51,7	23,7	6,8	13,5	3,3	47,5	35,8	7,5	5,8
	M	3,1	40,0	38,5	9,2	9,2	0,0	20,6	44,1	20,6	10,3

U w a g a: W - próba wielkoprzemysłowa; M - próba małomiasteczkowa.

Jest to prawdopodobnie sygnał procesu deprecjacji pracy u tych pracowników, u których dotąd praca była najbardziej ceniona, u których częściej funkcjonowała w wymiarze autotelicznym. Najostrzej wystąpiło to u młodych, wykształconych pracowników w próbie wielkoprzemysłowej. Sądzę, że jest to skutek kryzysu. Trudno jednak ocenić czy jest to stan przejściowy, chwilowe zachwianie minionej równowagi, czy też początki trwalszego procesu degradacji pracy wśród pracowników lepiej przygotowanych zawodowo. To, że postawy młodych pracowników są nieprawidłowe daje słabe rokowanie na przyszłość.

Różnice w postawach emocjonalnych wobec pracy związane z sytuacją kryzysu przeplatają się wyraźnie z różnicami środowiskowymi. Właściwie wszystkie analizy, jakie zostały przeprowadzone w badaniu posiadają wymiar różnic środowiskowych, wyraźniejszych w badaniu niż wiele innych. W dotychczasowych rozważaniach eksponowano tezę, że postawy emocjonalne wobec pracy były statystycznie gorsze w środowisku wielkoprzemysłowym. Zestawiając to jednak z tym, co udało się stwierdzić w związku z kryzysem, należy powiedzieć więcej o znaczeniu środowiska społecznego. Wskazują na nie

różnice w emocjonalnych postawach wobec pracy między próbą małopracowniasteczkową i wielkopracowniasteczkową z ostatnich badań w zestawieniu z badaniem z 1978 r. (tab. 3). Materiał, który przedstawiliśmy udowodnia pogarszanie się pod wpływem kryzysu postaw w środowisku wielkopracowniasteczkowym, ale należy sądzić, że ten sam proces dokonywał się również w środowiskach małopracowniasteczkowych. Jeśli tak, to czym wyjaśnić, że postawy w próbie małopracowniasteczkowej w 1984 r. były nie tylko lepsze niż w próbie wielkopracowniasteczkowej z 1983 r. ale również lepsze niż w próbie wielkopracowniasteczkowej z roku 1978? Postawienie takiego pytania jest potrzebne, ponieważ postawy w próbie małopracowniasteczkowej w 1984 r. były, mimo domniemywanego spadku, lepsze niż w próbie wielkopracowniasteczkowej z roku 1978. Odpowiedź jest dość oczywista. Nawet jeśli przed kryzysem stan postaw w środowiskach małopracowniasteczkowych był lepszy, co mogło być skutkiem korzystniejszych tam stosunków społecznych, to innym uwarunkowaniem obecnego stanu rzeczy w próbie małopracowniasteczkowej mogło być tempo procesu pogarszania się postaw. Jak przypuszczam, było ono wolniejsze. W świetle tego rozumowania należałoby stwierdzić, że podobne oddziaływanie sytuacji kryzysowej ma odmienne skutki w różnych środowiskach społecznych. Środowiska małopracowniasteczkowe stwarzają, jak się wydaje, lepszy klimat dla powstawania pozytywnego stosunku do pracy, ale również panujące w nich stosunki społeczne uodporniają je na różne wstrząsy sytuacyjne.

PODSUMOWANIE

Za pomocą wyników omówionego badania można sobie wyrobić pogląd o stanie stosunku do pracy pracowników dwóch przedsiębiorstw reprezentujących przemysł lekki. Generalnie biorąc, w obu omówionych przekrojach analitycznych (stosunku do wartości przedsiębiorstwa oraz emocjonalnych postaw wobec pracy) otrzymano niekorzystną charakterystykę przedsiębiorstw. To przekonanie umacnia się przy porównaniu otrzymanych wyników z danymi pochodzącymi z lat wcześniejszych.

W badaniu mieliśmy do czynienia ze względnie niskim udziałem osób posiadających pozytywny stosunek do wartości, niewielu też było respondentów z pozytywnymi emocjonalnymi postawami wobec pracy (zwłaszcza wobec zakładu pracy). W diagnozie stanu systemów społecznych badanych przedsiębiorstw, przeprowadzonej w raporcie końcowym z omawianego badania, uzyskane wyniki interpretowano ja-

ko przejaw słabej integracji społecznej. Ta ocena może wzbudzać różne wątpliwości. Ale nie zmniejszają one niepokoju, który musi pojawić się u badacza zagadnień społecznych wobec zbiorowości, której członkowie nie akceptują powszechnie norm i wartości żywotnych dla jej funkcjonowania, a nawet istnienia. Zbiorowość, w której słabo upowszechnione są takie wartości, jak: praca, wydajność, jakość i dyscyplina można sobie wyobrazić jako np. grupę zabawową, ale nie jako grupę pracy. Jednocześnie trudno jest też sobie wyobrazić grupę zabawową, wobec której większość członków nie żywi uczuć sympatii i przywiązania. Przynajmniej w ramach takiego rozumowania wystawiona ocena wyników wydaje się uzasadniona.

W artykule uwaga była skupiona na przedstawieniu różnic stosunku do pracy, związanych ze zmiennymi sytuacyjnymi i środowiskowymi. W mojej ocenie zaobserwowane w badaniu różnice należy uznać za duże. Stwierdzenie tego może mieć szerszą wymowę w wyjaśnieniu reguł kierujących kształtowaniem się stosunku do pracy. Zależy to oczywiście od potwierdzenia się otrzymanego wyniku w innych badaniach.

Otrzymane wyniki uzyskują ową szerszą wymowę w zestawieniu z wynikami innych badań zajmujących się wyjaśnieniem zagadnień stosunku do pracy. Wśród nich dominują badania analizujące zależności między sytuacją pracy rozumianą jako zbiór konkretnych warunków, w których przebiega praca, jako zbiór czynników konkretno-materialnych, a emocjonalnymi postawami wobec pracy. Gdyby pokusić się o ogólne podsumowanie wyników badań prowadzonych w ramach tego nurtu, to należałoby stwierdzić, że konkretnie pojęte czynniki sytuacji pracy (zarobki, treść pracy, stosunki międzyludzkie w pracy, warunki fizyczne pracy, czynniki organizacyjne itp.) mają ograniczony wpływ na kształtowanie się stosunku do pracy. Do takiego wniosku uprawniają badania, w których tego typu czynniki korelowały się bardzo słabo lub w ogóle się nie korelowały ze wskaźnikami stosunku do pracy¹³. Wydaje się przy tym, że badania w których zależności między omawianymi zmiennymi były słabe lub niezbyt przekonująco udokumentowane, dominują nad badaniami, w których uzyskano wynik pozytywny. To nasuwałoby wniosek o braku wpływu czynników konkretnych na stosunek do pracy. Takie rozstrzygnięcie wydaje się nazbyt radykalne. Dlatego skłaniałbym się

¹³ B. M o r a w s k i, Wpływ sytuacji pracy na postawy wobec pracy młodych pracowników przemysłu, Łódź 1983 (nie publikowana praca doktorska).

ku interpretacji "umiarkowanej", wedle której - jak stwierdziłem - czynniki konkretne mają ograniczony wpływ na stosunek do pracy.

W badaniu zajmowano się zmiennymi o charakterze ogólniejszym, w pewnym sensie i zakresie zmiennymi agregatowymi. Uzyskane wyniki skłaniają do wniosku, że właśnie tego typu zmienne silniej warunkują stosunek do pracy, że jest on bardziej zależny od szerzej pojętych stosunków społecznych panujących w danym środowisku pracy i od stosunków panujących w społeczeństwie jako całości państwowej, a nawet jako całości narodowej. Od stanu tych stosunków zależy czy i w jakim stopniu konkretne czynniki sytuacji pracy odzwierciedlają się w postawach wobec pracy i w stosunku pracowników do naczelnych wartości przedsiębiorstwa.

Przedstawiona hipoteza wydaje się wielce prawdopodobna jeśli zwrócimy uwagę, jak intensyfikowały się zawsze negatywne oceny i żądania pracownicze wobec szczegółowych czynników sytuacji pracy w okresach minionych kryzysów. I choć stwierdzenie, że skala intensywności prowadzonej w tych okresach krytyki warunków pracy była nieuzasadniona, jest nie do przyjęcia, to można zgodzić się z twierdzeniem, że krytyka sytuacji pracy jest w momentach kryzysu niewspółmiernie wysoka do stopnia realnego zagrożenia. Można nawet powiedzieć więcej. Ten sam lub zbliżony poziom poszczególnych czynników sytuacji pracy (np. zarobków, warunków bhp, opieki socjalnej, stosunku administracji do pracownika itp.), który w sytuacji równowagi społeczno-gospodarczej był przez pracowników akceptowany, w momencie kryzysu staje się nie do przyjęcia. Atmosfera krytyki zdaje się wówczas wyrastać ponad proste materialne uwarunkowania, stając się samodzielną siłą społeczną oddziałującą na świadomość jednostek. W płaszczyźnie analizy statystycznej zależności między omawianymi czynnikami a postawami wobec pracy może to oznaczać, że prawdopodobieństwo skojarzenia się czynnika klasyfikowanego jako ujemny z negatywną postawą będzie wysokie i wyższe niż prawdopodobieństwo skojarzenia się czynnika klasyfikowanego jako dodatni z pozytywną postawą, które - jak należy się spodziewać - będzie względnie słabe.

Motywek poświęcenia uwagi znaczeniu zmiennych sytuacyjnych i środowiskowych w kształtowaniu się stosunku do pracy były wyniki prezentowanego badania. Jednakże teza o "przewadze" uwarunkowań ogólniejszych nad tzw. konkretnymi czynnikami sytuacji pracy nie jest czymś nowym. Tego typu podejście, eksponujące rolę uwarunkowań ogólnych, charakterystyczne jest dla socjologii marksistowskiej, w której rozstrzygającym momentem w wyjaśnianiu procesu

kształtowania się stosunku do pracy są tzw. zmienne formacyjne. Ten punkt widzenia konsekwentnie zastosowali do interpretacji wyników badań poświęconych stosunkowi do pracy autorzy znanej książki "Człowiek i jego praca"¹⁴. Znaczenie jakie przypisuje się tam uwarunkowaniom ogólnym znalazło odzwierciedlenie w zastosowanej aparaturze pojęciowej. Pojęcie charakteru pracy zostało użyte na określenie nie tylko specyfiki zajęcia wykonywanego przez pracownika, ale również na określenie specyfiki szerzej pojętych warunków pracy. Dla oznaczenia "czystej" specyfiki zajęcia, wynikającej z uwarunkowań technicznych, użyto pojęcia treści pracy.

Wspomniana książka spotkała się w swoim czasie z dużym zainteresowaniem. Reprezentowany tam punkt widzenia nie znajdował dotąd większego odbicia w praktyce badań empirycznych nad stosunkiem do pracy, jakie były prowadzone w Polsce. Dominowało, jak już wspomniałem na wstępie, zainteresowanie tzw. konkretnymi czynnikami sytuacji pracy z obszaru samego przedsiębiorstwa. Ten kierunek poszukiwań został w moim odczuciu w tym sensie wyeksploatowany, że udało się ustalić, w jakim stopniu czynniki konkretne różnicują stosunek do pracy. Uzyskiwane korelacje były często słabe. Okazało się też, że te same czynniki w różnych badaniach "zachowują się" różnie, co uzmysławia, jak bardzo złożony jest proces kształtowania się stosunku do pracy. Powstały w związku z tym różne hipotezy wyjaśniające, których, jak sądzę, nie da się rozstrzygnąć bez szerszego uwzględnienia roli zmiennych o charakterze ogólnym.

Bronisław Morawski

SITUATIONAL AND SOCIAL DIFFERENCES IN ATTITUDES TOWARDS WORK

The paper is an empirical document of social differences in attitudes towards work (the emotional approach to certain values of the social system of the worker's company), assumed to be the differences existing between two samples: one from the industrial milieu and one from a small town society. Generally, the observed differences were considerable and favored the small town

¹⁴ Człowiek i jego praca, red. W. A. J a d o w, W. P. R o ż i n, A. G. Z d r o w o m y s ł o w, Warszawa 1971 r.

society. The other type of analyzed differences were defined as situational differences and referred to the deterioration of emotional attitudes towards work in the period of the social and economic crisis. A convincing comparison is made between the results of this study and respective data from the 1970's.

Conclusions from a variety of studies referring to attitudes towards work suggest that social variables and generalized situational variables influence the workers' attitudes more than variables related to particular factors referring to the situation of work in the company (wages, content of work, social relations etc.) which have so far been the subject of the majority of studies.