

Irena Gniazdowska*, Tadeusz Gospodarek**, Zygmunt Łomny***

ORIENTACJA HUMANIZACYJNA W PRZEMYSŁOWYCH WARUNKACH PRACY

Artykuł jest fragmentem raportu z badań nad procesami humanizacji pracy, zrealizowanych w latach 1980-1984 w trzech zakładach wielkoprzemysłowych Opolszczyzny. Zawiera niezbędne informacje o organizacji badań, założenia teoretyczno-metodologiczne, wybrane wyniki badań empirycznych, wnioski i postulaty. Autorzy zastosowali metodę sondażu diagnostycznego, wykorzystując podstawowe techniki socjologiczne w gromadzeniu, prezentacji i analizie materiału naukowego. Uwzględniono całe populacje generalne poszczególnych kategorii załóg pracowniczych, przede wszystkim zaś młodych pracowników w przedziale wiekowym 18-30 lat.

Próba losowa zawierała od 12 do 15% danej populacji. W analizie statystycznej wyników badań stosowano rozkłady procentowe, średnie arytmetyczne i korelację rang. Niektóre hipotezy zerowe weryfikowano za pomocą testu niezależności chi-kwadrat na poziomie istotności 0,5 i 0,01.

O wyborze zakładów zdecydowały realne możliwości organizacyjno-badawcze, zdeterminowane trudną sytuacją społeczno-ekonomiczną kraju w minionym okresie, a zwłaszcza nastrojami niechęci, bierności i frustracji wiodących oddziałów klasy robotniczej, zwłaszcza młodzieży.

Przedmiotem naszych rozważań jest diagnoza uwarunkowań procesów humanizacji pracy w świetle opinii załóg pracowniczych, a także naukowa próba określenia rzeczywistych i pożądanych rozwiązań praktycznych.

* Dr, Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Opolu.

** Prof., Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Opolu.

*** Doc. dr, Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Opolu.

Zależności między wymaganiami coraz wyższej wydajności a rozwojem supernowoczesnej techniki (np. w dziedzinie robotyzacji, komputeryzacji systemów produkcji) i odpowiednimi kwalifikacjami pracowniczymi stwarzają odmienną hierarchię wartości humanizacyjnych. Tego rodzaju uwarunkowania technologiczne, sprzężone z rozwojem międzynarodowych korporacji gospodarczych i wysoką koncentracją kapitału monopolistycznego, zaostrzają sprzeczności między kapitałem a pracą, zwłaszcza na płaszczyźnie partycypacji w strukturach zarządzania. Stąd też humanizacyjna autorealizacja osobowości pracownika jest w tym systemie oparta w większym stopniu na indywidualistycznych i konkurencyjnych dążeniach do sukcesu zawodowego i życiowego. W stosunku do praktyki humanizacyjnej procesów zarządzania i wytwarzania przeważają postulaty i rozwiązania w dziedzinie wzbogacania treści i motywacji pracy, poszerzania zakresu samodzielności wykonawczej i odpowiedzialności decyzyjnej, udogodnień rotacyjnych na stanowiskach roboczych, uwzględniania automatyzacji, grup zadaniowych, kontynuacji i pogłębiania ideologii "human relations" oraz podstaw fizjologicznych, psychologicznych i ergonomicznych sytuacji pracowniczych¹.

KONCEPCJA HUMANIZACJI PRACY

W polskim piśmiennictwie naukowym problem humanizacji pracy pojawia się w różnych dyscyplinach. Na pierwszy plan wysuwa się w rozważaniach teoretycznych i praktycznych zagadnienie autorealizacji człowieka w jego stosunku do własnego losu, społeczeństwa i ustroju polityczno-ekonomicznego. Poszukuje się sensu filozoficznego jego egzystencji w procesach tworzenia nowych wartości społecznych (materialnych i duchowych), akceptuje się jego podmiotową rolę w kształtowaniu warunków bytu, organizacji społeczeństwa i określaniu systemów wartości. W tej wizji losu człowieka dostrzega się fundamentalne znaczenie pracy jako wartości determinującej rozwój jego tożsamości indywidualnej i społecznej.

¹ Syntezę tych problemów w badaniach i literaturze zachodniej przedstawiają m. in.: Z. Janowska, Organizacyjne formy humanizacji pracy produkcyjnej, Warszawa 1984; J. Kułpińska, O tzw. determinizm technologiczny, "Humanizacja pracy" 1984, nr 5, s. 3-11; W. Jędrzycki, Zachodnie koncepcje humanizacji pracy, "Humanizacja pracy" 1980, nr 4, s. 3-10; A. Wisner, A. Laville, C. Teiger, J. Duraffour, M. Raquillet, Charge de travail et vieillissement, Laboratoire de Physiologie du Travail et D'Ergonomie, Rapport nr 40, Paris 1973.

Najogólniejszym rozważaniom naukowym towarzyszy również empiryczne spojrzenie na działalność jednostki i grup ludzkich w konkretnych uwarunkowaniach środowiska pracy, czyli ukazywanie roli człowieka w procesie wytwarzania dóbr i jego współdziałania indywidualnego ze wspólnotą pracowniczą. Ten punkt widzenia wiąże się z perspektywą tworzenia takich warunków samorealizacji, które by umożliwiły zaspokojenie różnorodnych potrzeb życiowych jednostki i jej aktywne uczestnictwo w systemie społeczno-ekonomicznym.

W celu uporządkowania podstawowych pojęć dotyczących problematyki humanizacji pracy i wykorzystania ich dla potrzeb empirycznej operacjonalizacji należy zwrócić uwagę na kierunkowe sformułowanie terminologiczne w publikacjach naukowych.

Filozoficzno-ideologiczne aspekty humanizacji pracy z pozycji marksizmu przedstawia w sposób syntetyczny T. M. Jaroszewski. Między innymi rozszerza on program humanizacji pracy na całość kształt życia i działalności człowieka i związek między tą działalnością a sferą życia osobistego: "Humanizacja pracy ludzkiej stanowi dobry grunt dla rozwoju i humanizacji pozostałych sfer życia ludzkiego: konsumpcji, organizowania wolnego czasu, uczestnictwa w kulturze, a także rozwoju różnego rodzaju form życia zbiorowego poza miejscem pracy [...] istnieje zwrotne oddziaływanie rozwoju człowieka i humanizacji życia w sferze pozaprodukcyjnej na humanizację pracy, co wskazuje na istotną różnorodność przejawów życia ludzkiego, a zarazem jego jedność"².

Syntetyczny pogląd na humanizację pracy formułuje K. Doktor, wyodrębniając jej dwie orientacje, tj. makrohumanizację i mikrohumanizację oraz podkreślając komplementarność tych dwóch układów. Według jego rozumienia makrohumanizacja oznacza stwarzanie humanizacyjnych warunków pracy i życia w skali państwa i systemu społeczno-politycznego. Jej celem powinno być dążenie do pełnego wyzwolenia człowieka jako podmiotu aktywnie uczestniczącego w procesach przemian społecznych, politycznych, ekonomicznych i kulturowych. Humanizacja tak pojęta ma zagwarantować demokratyczne stosunki w pracy, redukcję nadmiernych zróżnicowań w specjalizacjach i normatywach pracy. Mikrohumanizacja urzeczywistniać się

² T. M. Jaroszewski, Człowiek wielowymiarowy. Marksowska wizja człowieka uniwersalnego a problemy humanizacji życia społecznego, [w:] Człowiek, praca, postęp społeczny, red. W. Jędrzycki, Warszawa 1984, s. 34.

powinna na stanowiskach pracy, ma prowadzić do poprawy nieodpowiednich warunków pracy, usuwania wszelkiego rodzaju niebezpieczeństw, polepszenia higieny pomieszczeń itp. Powinna ona doprowadzać do racjonalnej organizacji pracy, poprawy kultury oraz współżycia i współdziałania w społecznym systemie pracy, posiada więc kilku adresatów. Odnosi się najpierw do samego centrum stanowiącego prawa i przepisy oraz zasady budowania sprawiedliwości społecznej, mające gwarantować respektowanie pracy jako wartości ludzkiej, zapewniającej pełne, humanistyczne wyzwolenie człowieka. Jej idee są także kierowane do wysokiego poziomu planistów, ekspertów finansowych i socjalnych, technologów, ludzi odpowiedzialnych za zdrowie i wypoczynek pracowników. Jest ona wreszcie adresowana do bezpośrednich warsztatów pracy, do wszystkich zarządzających i do wszystkich pracujących³.

Uniwersalną interpretację humanizacji pracy prezentują także w swych studiach J. Kulpińska i J. Kowalewska. W prezentowanych przez obie uczone globalnych definicjach analizowanej kategorii występują zarówno aspekty uniwersalne, jak również konkretne potrzeby środowiska pracy i bezpośrednie interesy zatrudnionych. J. Kulpińska przyjmuje, że humanizacja pracy jest "hasłem, które określa globalną ideologię społeczną nadającą pracy szczególne znaczenie, wyznaczającą zespół celów i wartości ludzkiego działania. Z drugiej strony humanizacja określa także zespół konkretnych zabiegów o zakresie bardziej podstawowym lub koncepcyjnym, których zadaniem jest usunięcie szczególnie dotkliwych uciążliwości pracy, racjonalizacja pracy i demokratyzacja stosunków w pracy"⁴.

Z kolei J. Kowalewska akcentuje kwestię twórczego charakteru pracy i zgodności dążeń jednostki z systemem produkcyjnym i społecznym przedsiębiorstwa. Należy ponadto zauważyć, że autorka wiąże znaczenie twórczych wartości pracy z rozwojem osobowości człowieka. "Proces humanizacji pracy - stwierdziła - można sprowadzić do działania pozwalającego zharmonizować warunki pracy i możliwości z dążeniami ludzi pracujących. Wymaga to wzajemnego przystosowania warunków pracy do człowieka, człowieka do warunków, człowieka do człowieka"⁵.

³ K. D o k t ó r, Z problemów humanizacji pracy, Warszawa 1966, passim.

⁴ J. K u l p i ń s k a, Analiza zakładowych programów humanizacji pracy. Materiały z Sympozjum Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1974, s. 4.

⁵ J. K o w a l e w s k a, Humanizacja pracy, Warszawa 1971, s. 5.

Problematyce humanizacji pracy, na gruncie zależności między ustrojem społeczno-politycznym a funkcjami humanizacyjnymi zakładu pracy, jest poświęcony artykuł J. Hochfelda pt. "Dwa modele humanizacji pracy". Według poglądów tego autora socjalistyczna wartość pracy wynika z odmiennych społeczno-politycznych przesłanek rozumienia koncepcji człowieka i sprawiedliwości społecznej w stosunku do przeciwnych wartości w tym zakresie systemu kapitalistycznego. Istota rzeczy polega na tym, że zakład pracy jest w sposób naturalny powiązany z danym typem społeczeństwa⁶.

Równie szerokie ujęcie problematyki humanizacji pracy prezentują S. Czajka i J. Sztumski. Wyróżniają oni jej dwie odmiany: społeczną i techniczną. Humanizacja rozumiana w sensie społecznym uwzględnia konieczność doskonalenia procesów socjalistycznego uspołecznienia pracy, optymalizację stosunków międzyludzkich, szczególnie w zakresie zarządzania pracownikami oraz pełną realizację ich potrzeb zarówno w samym procesie pracy, jak i poza nią. Ten rodzaj humanizacji zawiera również postulat kształtowania socjalistycznych postaw ludzi wobec pracy. Natomiast strona techniczną humanizacji wiąże się z postulatami likwidacji uciążliwości fizycznych i psychicznych w procesie produkcji⁷.

Poza tym obaj autorzy rozwijają własne studia nad zagadnieniami humanizacji pracy. I tak np. S. Czajka wiążąc w sposób ścisły problem humanizacji pracy z całokształtem rozwoju sił wytwórczych i stosunkami produkcji, akcentuje potrzebę zachowania koniecznej równowagi między tymi zjawiskami społeczno-ekonomicznymi⁸.

Z kolei J. Sztumski wyróżnia na tle kompleksowej analizy koncepcji i orientacji humanizacyjnych dwa nurty: humanistyczny i pragmatyczny. W pierwszym humanizacja zmierza do pełnego wyzwolenia człowieka, w drugim zaś stanowi metodę osiągania wzrostu wydajności produkcyjno-ekonomicznej⁹.

Globalną orientację humanizacyjną reprezentuje także W. Ję-

⁶ J. H o c h f e l d, Dwa modele humanizacji pracy. Studia z markso-wskiej teorii społeczeństwa, Warszawa 1973, s. 238 i n.

⁷ S. C z a j k a, J. S z t u m s k i, Zarys socjologii przemysłu, Wrocław 1977, s. 378 i n.

⁸ S. C z a j k a, Miejsce humanizacji pracy w markso-wskiej teorii rozwoju społecznego oraz polskiej praktyce współczesnej, [w:] Człowiek, praca, postęp społeczny..., s. 103.

⁹ J. S z t u m s k i, Postęp społeczny a humanizacja pracy, [w:] Człowiek, praca, postęp społeczny..., s. 128 i n.

drzycki. Pisał on: "Humanizacja rozumiana w sensie społecznym uwzględnia konieczność doskonalenia procesów socjalistycznego uspołecznienia pracy, optymalizację stosunków międzyludzkich, szczególnie w zakresie zarządzania pracownikami oraz pełną realizację ich potrzeb zarówno w samym procesie pracy, jak i poza nią. Ten rodzaj humanizacji zawiera również postulat kształtowania socjalistycznych postaw ludzi wobec pracy"¹⁰.

W praktyce humanizacja pracy, według tego autora, może urzeczywistniać się na następujących płaszczyznach funkcjonowania przedsiębiorstwa:

- człowiek - technika, technologia,
- człowiek - środowisko fizyczne,
- człowiek - warunki ekonomiczno-produkcyjne,
- człowiek - organizacja,
- człowiek - warunki socjalno-bytowe,
- człowiek - człowiek¹¹.

Analizowany stan wiedzy o humanizacji pracy uwzględnia również konkretne próby programowania różnorodnych działań (społecznych, prawnych, technologicznych, ergonomicznych, socjologiczno-psychologicznych i innych), które mają określić kierunki realnego jej urzeczywistnienia. Powyższe stwierdzenie oznacza, że teoretyczny rozwój myśli humanizacyjnej nie stanowi już dziś wyłącznie spekulatywnych rozważań oderwanych od społecznej rzeczywistości i konkretnej pracy ludzi. Koncepcje humanizacyjne stają się coraz bardziej konkretnymi programami działań i przedsięwzięć zorientowanych na polepszenie materialnej i kulturalnej sytuacji jednostki w środowisku pracy.

W wielu publikacjach poświęconych humanizacji pracy autorzy formułują określone postulaty i praktyczne programy realizacyjne, (np. S. Widerszpil oraz J. Cyndecki i L. Ząbkowicz).

Koncepcja programu humanizacji pracy w ujęciu S. Widerszpila obejmuje dziewięć istotnych płaszczyzn, ściślej - kierunków działania, których realizacja powinna zapewnić wysoki poziom humanizacyjnego rozwoju człowieka w życiu zawodowym i społecznym¹².

¹⁰ W. Jędrzycki, Humanizacja pracy i kierowania, Warszawa 1978, s. 65.

¹¹ Ibidem, s. 66.

¹² S. Widerszpil, Praca i jej rola w społeczeństwie socjalistycznym - problemy humanizacji pracy, [w:] Socjologia w zakładzie pracy, red. S. Widerszpil, Warszawa 1973, s. 34-53.

Na pierwszym miejscu stawia on potrzebę stałego podnoszenia poziomu techniki i wzrostu wydajności pracy. Realizacja tych zadań powinna odbywać się poprzez racjonalne wdrażanie nauki i techniki, tzn. poprzez doskonalenie ogólnego postępu technologicznego. Te najszerze przesłanki będą decydować o doskonaleniu warunków życia i aktywności kulturalnej ludzi pracy, w tym również w sferze tzw. czasu wolnego.

Drugi kierunek humanizacji oznacza wyzwianie człowieka w pierwszym rzędzie od wyzysku oraz uwalniania go od pracy wyjątkowo ciężkiej i niebezpiecznej ze względu na jego osobowość i zdrowie fizyczne. W kierunku tym mieści się również przewidywanie restrukturalizacji zajęć ludzkich w intencji uwolnienia człowieka od czynności nazbyt zawężonych, jednostronnych, mechanicznych itp.

Trzeci kierunek sprowadza się do podnoszenia poziomu wiedzy zawodowej i ogólnej. Wskazuje on na potrzebę permanentnej edukacji pracowników, którzy powinni uzyskać takie kwalifikacje, ażeby można było z jednej strony dokonywać rotacji ich zajęć zawodowych, ale równocześnie z drugiej wymagać od nich wyższej wydajności pracy. Realizacja tego zadania powinna objąć także systematyczny wzrost poziomu wiedzy ogólnej dotyczącej głównie innowacji technicznych oraz problematyki ekonomicznej przedsiębiorstw i branży.

W czwartym obszarze działań humanizacyjnych autor uwzględnia konieczność usprawnienia warunków pracy na stanowiskach roboczych. W szczególności postulat ten zawiera ergonomiczne wymagania w zakresie konstrukcji maszyn i urządzeń wraz z uwzględnieniem higieny i estetyki miejsca pracy.

W kolejnym kierunku zawarta jest idea budowania poprawnych stosunków międzyludzkich w środowisku pracy. Kształt tych stosunków powinien zapewnić pracownikom zadowolenie, efektywność ich pracy i możliwość samorealizacji osobowościowej jednostki ludzkiej. Następna płaszczyzna konkretyzacji idei humanizacyjnej dotyczy szeroko pojętej partycypacji załóg pracowniczych w systemie organizacji i zarządzania przedsiębiorstwa. Sprawy te wiążą się z udziałem pracowników w procesach decyzyjnych, ustalaniu planów produkcji i realizacji potrzeb społeczno-zawodowych ludzi pracy.

Kierunek siódmy obejmuje problematykę kształtowania socjalistycznego stosunku do pracy, a zwłaszcza rozwijania kultury pracy, odpowiedzialności za mienie społeczne i umiejętności współdziałania jednostki w kolektywie pracowniczym.

Istotne znaczenie mają również działania humanizacyjne zmierzające do skracania czasu pracy i poszerzenia indywidualnego czasu

wolnego. Autor postuluje, ażeby zwiększenie czasu wolnego było wykorzystane do wzbogacenia wiedzy człowieka i umożliwiało rozwój zainteresowań dobrami kultury i problemami społecznymi.

W ostatnim kierunku został sformułowany zasadniczy postulat dotyczący poprawy warunków życia ludzi pracy, w tym zwłaszcza zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych. Urzeczywistnienie tego postulatu powinno determinować humanistyczny poziom egzystencji ludzkiej i możliwości pełnego rozwoju każdej jednostki.

Przedstawiony przez S. Widerszpila socjalistyczny program humanizacji pracy łączy koncepcję "małej" i "dużej" humanizacji, a jego szerokie podstawy ideologiczne i postulatywne w zasadzie wyczerpują zakres przedmiotowy tej problematyki.

J. Cyndecki i L. Ząbkowicz określają praktyczne podejście do problematyki humanizacyjnej i proponują takie konkretne zadania dla konstrukcji zakładowych programów społeczno-humanizacyjnych, jak:

- adaptacja społeczno-zawodowa i przyjmowanie do pracy,
- poprawa fizycznych i socjalno-bytowych warunków pracy,
- poprawa warunków zdrowotnych,
- polityka kadrowa,
- ocena pracowników,
- podnoszenie kwalifikacji i szkolenie pracowników,
- aktywizacja społeczno-zawodowa młodzieży,
- organizacja pracy,
- stosunki międzyludzkie,
- bodźce pozaekonomiczne,
- informacja wewnątrzzakładowa (i propaganda),
- sport i turystyka,
- wypoczynek po pracy,
- działalność kulturalno-oświatowa,
- wychowawcza funkcja mistrza,
- warunki socjalno-mieszkaniowe,
- konsultacja z załogą (współzarządzanie),
- aktywność produkcyjna,
- działalność pozazakładowa¹³.

Na podstawie reprezentatywnych stanowisk w sprawie koncepcji i praktyki humanizacyjnej można sformułować następujące wnioski ogólne:

¹³ J. Cyndecki, L. Ząbkowicz, Działania humanizacyjne w zakładzie pracy, Warszawa 1976, s. 69-70.

1. Filozoficzna interpretacja humanizmu socjalistycznego zawiera idealny a zarazem pożądaný stan pełnego wyzwolenia człowieka z wszelkiej alienacji zawodowej i społecznej.

2. Koncepcje socjalistycznej humanizacji określają konkretne programy działań, które powinny w centrum stawiać dobro człowieka w imię jego jak najbardziej optymalnego, ludzkiego urzeczywistniania się poprzez realizację przyjętych na siebie pracowniczych ról społeczno-zawodowych.

3. Wieloznaczność rozumienia humanizacji pracy można sprowadzić do wyodrębnienia różnych teoretyczno-poznawczych kategorii. Oznacza ona w poszczególnych przypadkach ideał lub model, proces i rezultat.

4. Poprawnie pojętej idei humanizmu nie można utożsamiać jedynie z techniczną i zdrowotno-ergonomiczną stroną organizacji stanowisk pracy, gdyż jest ona równocześnie zdeterminowana zjawiskami społecznymi, kulturowymi i psychologicznymi. Obejmuje również - a w pewnych sytuacjach przede wszystkim - sferę stosunków międzyludzkich na gruncie zakładu pracy i poza nim. Z twierdzenia tego wynika wniosek, że socjalistyczną humanizację pracy kształtują nie tylko rzeczy, ale przede wszystkim ludzie.

Na podstawie przeprowadzonej analizy koncepcji i definicji humanizacji pracy pojawia się konieczność sformułowania dodatkowych określeń uściślających empiryczny sens badanych zjawisk i umożliwiających operacjonalizację aparatury pojęciowej.

Do uściślających terminów z zakresu problematyki humanizacyjnej autorzy artykułu zaliczają takie określenia, jak: orientacja humanizacyjna w procesie pracy, poziomy standardów humanizacyjnych, postawy pracotwórcze, a także własne rozumienie elementów sytuacji pracy.

Proponowany termin "orientacja humanizacyjna" - analogiczny do takich pojęciowych konstruktów, jak "orientacja polityczna" czy "zawodowa" wydaje się szczególnie przydatny w analizach struktury i funkcjonowania zakładu pracy jako skoordynowanego układu systemów technicznego, organizacyjnego, ekonomicznego, społecznego. Każdy z tych systemów kształtuje w odpowiedni sposób poszczególne elementy procesu pracy i ewentualnie wywiera wpływ na ich humanizacyjny wymiar. Ale właśnie taka ewentualność oddziaływania zakłada tylko prawdopodobieństwo tworzenia uwarunkowań humanizacyjnych i ich pożądanego poziomu. W skrajnych bowiem przypadkach systemy zakładowe mogą wykazywać tendencje przeciwstawne do humanizacyjnych i autorealizacyjnych potrzeb człowieka. tj. ten-

dencje technokratyczne, alienacyjne. Stąd też orientacja humanizacyjna jako podmiotowy punkt odniesienia, moralno-społeczny kierunek nastawień i wartościowania, a zwłaszcza płaszczyzna praktycznej działalności wszystkich formalnych struktur organizacji i zarządzania - staje się najszerszą podstawą rozumienia społecznego procesu wytwarzania i podziału, a w konsekwencji postulowanej identyfikacji pracownika z jego działalnością zawodową i oceną humanistycznej wartości pracy.

W kategoriach orientacji humanizacyjnej można wartościować zarówno rozwój i funkcje globalnego procesu pracy, jak również jego elementy składowe, kształtujące konkretne sytuacje w środowisku pracy. W tym drugim przypadku człowiek urzeczywistnia swoją indywidualną osobowość, a więc jednostkowe aspiracje i dążenia do stabilizacji własnej pozycji społeczno-zawodowej.

Z tego punktu widzenia realne elementy i sytuacje procesu pracy powinny posiadać wymiar humanizacyjny, wyrażający wartość i sens ludzkich działań i gwarantujący możliwość zaspokojenia potrzeb załóg pracowniczych. Tak rozumiany wymiar humanizacyjny społecznych procesów produkcji i postępu wyraża po prostu nadawanie ludzkich właściwości ideom, stosunkom i rzeczom.

Wymiar humanizacyjny będący pochodną czy transpozycją orientacji humanizacyjnej znaczenia konkretnych sytuacji procesu pracy, uzasadnia wprowadzenie jego pomiaru poprzez wykorzystanie skali w postaci tzw. standardów humanizacyjnych jako uporządkowanych poziomów zmiennej jakościowej (tj. poziomów: niskiego, średniego i wysokiego).

Pomiar taki wykonuje się - po odpowiednich przekształceniach zgodnie z zasadami statystyki - wykorzystując skalę liczbową o odpowiednich wartościach ekstremalnych, analogicznie do stosowanej skali Likerta, mierzącej kierunek i natężenie postaw. Zaproponowaną koncepcję, określającą logiczny związek między kategorią orientacji humanizacyjnej i jej sprawdzalną empirycznie miarą w postaci standardów humanizacyjnych, wykorzystano w analizie poszczególnych elementów sytuacji pracy. Uznano bowiem, że każdy z tych elementów ma swój charakterystyczny wymiar humanizacyjny.

Tak więc orientację humanizacyjną należy rozpatrywać z jednej strony jako programową zasadę i normę ideową, z drugiej zaś jako proces internalizacji takiego właśnie ukierunkowania postaw społeczno-zawodowych i praktycznych działań ludzkich. W tym świetle humanizacja pracy, stanowiąc intencjonalną i praktyczną możliwość ciągłej samorealizacji człowieka, ma charakter dynamiczny, a

w konkretnych sytuacjach osiąga stale aktywizującą wartość humanizacyjną każdego elementu sytuacji pracy.

Dynamiczna interpretacja działalności humanizacyjnej oznacza, że nie można jej zatrzymać w żadnym oznaczonym punkcie, podobnie jak nie można sobie wyobrazić zakończenia rozwoju człowieka i tworzonej przez niego kultury. Pozytywny stosunek do humanizacji pracy winien wszystkich pracowników - stosownie do ich funkcji i kompetencji - orientować ustawicznie i skutecznie na wielokierunkową działalność podnoszącą ludzkie walory pracy.

Z kolei w analizie aktywności pracowniczej posłużono się kategorią postawy pracotwórczej jednostki. Pojęcie to oznacza ogół psychicznych i fizycznych dyspozycji pracownika, świadomie i celowo przez niego wykorzystywanych do nadania własnym zachowaniom i działaniom zawodowym cech poszukujących i innowacyjnych. Z definicji tej wynika, że jest to postawa zorientowana na rozwój podmiotu i twórcze przeobrażenia przedmiotu pracy. Równocześnie implikuje ona, że twórcze zachowanie się człowieka w procesie wytwarzania będzie wyrażać wysoki standard humanizmu pracy jednostki czy też zespołów ludzkich. Jest to oczywiście jeden z istotnych symptomów humanizacji pracy, obok np. likwidacji napięć społecznych. Zarówno indywidualne, jak i zbiorowe orientacje pracowników na wyzwalamie w pracy najbardziej ludzkich i twórczych właściwości oznacza pożądane optimum działań w środowisku pracy.

UWARUNKOWANIA PRAKTYKI HUMANIZACYJNEJ

Istotne znaczenie ma ogólna ocena podstawowych warunków pracy związanych z możliwościami zaspokojenia potrzeb i aspiracji pracowniczych.

W tab. 1 w celu obliczenia średnich ocen zastosowano pięciopunktową skalę o wartościach od "+2" do "-2", której, w sensie opisowym, odpowiadają następujące poziomy wartościowania: bardzo dobry, dobry, brak ukierunkowania oceny (poziom zerowy), zły, bardzo zły. Wyniki pokazują fizyczno-ergonomiczne uwarunkowania procesu pracy świadczące o niskim standardzie humanizacyjnym w wymienionych zakładach.

Powyżej średniej ogólnej ocen badanych czynników występują wartości średnie związane z psychologicznymi elementami sytuacji pracowniczej, a więc - skomplikowanie pracy ($\bar{x}_w = 0,3$), praca budząca zainteresowanie ($\bar{x}_w = 0,3$) oraz praca innowacyjna ($\bar{x}_w = 0,2$) i satysfakcjonująca ($\bar{x}_w = 0,2$).

Tabela 1

Ocena podstawowych warunków pracy

Warunki pracy	R-B $\bar{x}$	O $\bar{x}$	N-B $\bar{x}$	$\bar{x}_w$
Uciążliwość	-0,6	-0,7	-1,1	-0,8
Monotonność	0,4	0,2	0,2	0,1
Skomplikowanie	0,8	-0,1	0,1	0,3
Nerwowość	-0,9	-0,1	-0,6	-0,5
Czystość	-0,4	-1,1	-0,8	-0,8
Bezpieczeństwo	0,3	0,1	-0,2	0,1
Szkodliwość dla zdrowia	-0,3	-0,9	-0,6	-0,6
Czy jest interesująca?	0,6	0,2	0,1	0,3
Czy daje możliwość podnoszenia kwalifikacji?	0,4	0,0	-0,1	0,1
Czy daje możliwość stosowania własnych pomysłów i usprawnień?	0,6	0,0	-0,1	0,2
Czy daje zadowolenie, satysfakcję?	0,5	0,3	-0,1	0,2
Czy daje wystarczająco wysokie zarobki?	-0,5	-0,8	-0,4	-0,6
Czy urządzenie i wyposażenie stanowiska pracy zapewnia prawidłowe wykonywanie czynności?	0,0	0,2	0,1	0,1
	$\bar{x}_z = 0,1$	$\bar{x}_z = 0,2$	$\bar{x}_z = -0,3$	$\bar{x}_{wg} = -0,146$

U w a g a :

$\bar{x}_z$ - średnie zakładowe,

$\bar{x}_w$ - średnie wszystkich badanych zakładów,

$\bar{x}_{wg}$ - średnie globalne wszystkich badanych zakładów.

Zgodnie z przeprowadzoną analizą ocen podstawowych warunków pracy w trzech wymienionych zakładach okazuje się, że czynnikami o niskich standardach humanizacyjnych są uwarunkowania techniczno-ekonomiczne, natomiast poziom względnie pozytywny osiągają psychologiczne elementy sytuacji pracowniczej.

Niezależnie od ogólnych dociekań o humanizacyjnych standardach podstawowych warunków pracy trzeba zwrócić uwagę na zróżnicowanie funkcjonalności tych elementów w poszczególnych zakładach, tj. na

występowanie w tym zakresie znacznych różnic. Wynikają one z odmiennych poziomów techniki, organizacji i ekonomiki poszczególnych zakładów, a także z charakteru samej produkcji.

Badani pracownicy nie tylko oceniali realny standard humanizacyjny podstawowych elementów sytuacji pracy, ale również wyrażali opinie o skuteczności działania zakładowych struktur organizacyjnych w dziedzinie doskonalenia uwarunkowań procesu pracy i aktywności społeczno-zawodowej.

Według oceny pracowników starania i dążenia struktur administracyjnych i społecznych zakładów nie przynoszą spodziewanych rezultatów, gdyż średnia globalna standardów uwzględnionych elementów sytuacji pracy wyniosła zaledwie $\bar{x}_{wg} = -0,1$, a więc osiągnęła w zasadzie wartość zerową na pięciostopniowej skali Likerta.

Dla poszczególnych zakładów odpowiednie średnie wynoszą:

Rafamet - B - $\bar{x}_z = -0,1$;

Odra - $\bar{x}_z = 0,0$;

Nysa - B - $\bar{x}_z = -0,1$ (patrz tab. 2).

Warto zaznaczyć, że w badanych zbiorowościach pracowniczych poniżej średniej ogólnej oceny wymienionych czynników pracy kwalifikowano wynagrodzenie $\bar{x} = -0,5$, natomiast znacznie powyżej średniej ogólnej - stosunki międzyludzkie w grupach roboczych oraz stosunki między kierownikami i podwładnymi $\bar{x} = 0,3$.

W całokształcie elementów sytuacji pracy dominuje zdecydowana tendencja do podniesienia standardu humanizacyjnego w sferze płacowo-ekonomicznej. Równocześnie należy stwierdzić drugą przeciwną tendencję w orientacji humanizacyjnej, przejawiającą się w rozwoju jakościowo poprawnych stosunków międzyludzkich. W tej tendencji należałoby widzieć szczególnie aktywne działania kompensujące przeciętnie niski standard humanizacyjny w sferze techniczno-ekonomicznej.

Człowiek realizując się w procesie pracy, dąży do zaspokojenia podstawowych potrzeb bytowych a także bardziej skomplikowanych aspiracji psychospołecznych. Zgodnie z powszechnym doświadczeniem osiągnięcie zadowolenia w pierwszej, materialnej sferze sprzyja rozwojowi oczekiwań i dążeń w drugiej sferze. W orientacji humanizacyjnej procesu pracy szczególną rolę odgrywają - jak można sądzić - potrzeby wyższego rzędu, tzn. związane z psychospołecznymi motywacjami i postawami.

Badania potwierdzają, że w aktualnych warunkach trudności rynkowych i ograniczenia konsumpcji, przeważają nastawienia do osią-

Tabela 2

Ogólna ocena zakładowych systemów doskonalenia procesu pracy

Elementy sytuacji pracy	R $\bar{x}$	O $\bar{x}$	N $\bar{x}$	$\bar{x}$
Warunki pracy, w tym bhp	-0,1	-0,1	0,0	-0,1
Wynagrodzenie za pracę	-0,2	-0,4	-0,8	-0,5
Warunki socjalno-bytowe	-0,1	0,1	0,0	-0,1
Stosunki międzyludzkie w grupach roboczych oraz między kierownikami i podwładnymi	0,2	0,3	0,3	0,3
Opieka zdrowotna pracowników	0,4	0,5	0,2	0,1
Podnoszenie kwalifikacji pracowników	0,1	0,1	0,0	0,1
Doskonalenie oceny wyników każdego pracownika	-0,1	0,0	-0,2	-0,1
Ocena za pracę społeczną	0,0	0,0	-0,1	0,0
Warunki wypoczynku, rekreacji, turystyki, działalności kulturalno-oświatowej	-0,1	0,2	0,1	0,1
Zacieśnianie więzi pracowników z zakładem pracy	-0,1	0,0	-0,2	-0,1
Rozwijanie działalności ideowo-wychowawczej wśród załogi	-0,2	-0,1	-0,2	-0,2
Upowszechnianie informacji dotyczących zakładu pracy i załogi	-0,1	-0,1	-0,3	-0,2
Zapobieganie i rozwiązywanie konfliktów międzyludzkich	0,0	0,1	-0,2	0,0
Doskonalenie organizacji pracy	-0,4	0,0	-0,3	-0,2
Rozwój samorządu robotniczego i wpływ robotników na działalność zakładu pracy	0,0	-0,3	-0,3	-0,2
	$\bar{x}_z = -0,1$	$\bar{x}_z = 0,0$	$\bar{x}_z = -0,1$	$\bar{x}_{wg} = -0,1$

U w a g a:

 $\bar{x}_z$ - średnia zakładowa, R - "Rafamet", O - "Odra", N - "Nysa".

gania wyższych zarobków i świadczeń materialnych. Również średnie ocen motywacji pracy w trzech badanych zbiorowościach zakładów przemysłowych uzasadniają tego rodzaju dążenia (tab. 3).

T a b e l a 3

Ocena motywacji pracy w badanych zakładach przemysłowych

Motywacje	R-B N = 436 $\bar{x}$	O N = 267 $\bar{x}$	N-B N = 202 $\bar{x}$	$\bar{x}_w$
Źródło utrzymania	2,8	2,7	2,8	2,8
Konieczność życiowa	2,4	2,3	2,3	2,3
Podstawa uznania w środowisku pracy	2,2	2,3	2,0	2,2
Kontakty i współdziałania w grupie współtowarzyszy	2,1	2,1	2,0	2,1
Realizacja zdolności, umiejętności i zainteresowań zawodowych	2,2	2,1	2,0	2,1
Potrzeba znalezienia sensu życia	2,1	2,0	2,0	2,0
Droga do awansu społeczno-zawodowego	1,8	1,9	1,8	1,8
Wymagany wzór społecznej użyteczności jednostki	1,8	1,8	1,7	1,8
Wzorotwórcze oddziaływanie na innych	1,9	1,8	1,8	1,8
	$\bar{x}_z = 2,1$	$\bar{x}_z = 2,1$	$\bar{x}_z = 2,0$	$\bar{x}_{wg} = 2,1$

U w a g a: Skala od 3 do 1, tj. ocena zasadnicza (3), względna (2), nieistotna (1).

Uzyskane wskaźniki informują, że najwyższe średnie deklaracje, w stosunku do globalnej wartości średniej ($\bar{x}_{wg} = 2,1$), uzyskała taka motywacja pracy, jak "źródło utrzymania" ($\bar{x}_w = 2,8$).

To ukierunkowanie dominuje nad pozostałymi, takimi jak "droga do awansu społeczno-zawodowego", "wzorotwórcze oddziaływanie na innych ludzi", "wymagany wzór społecznej użyteczności jednostki".

Równocześnie pracownicy stosunkowo wysoko ocenili swoje motywacje związane z uznaniem środowiska pracy, współdziałaniem w grupie współtowarzyszy oraz realizacją zdolności, umiejętności i zainteresowań zawodowych. Świadczy to o rozumieniu znaczenia motywów psychospołecznych dla kształtowania aktywnej osobowości pracowni-
czej.

W rozwijaniu pożądanych motywacji i postaw pracotwórczych ważną rolę odgrywa ogólny stan zadowolenia pracownika i stopień jego zainteresowania wykonywaną pracą (tab. 4).

T a b e l a 4

Ocena zadowolenia z pracy w badanych zakładach

Stan zadowolenia	R-B N = 436		O N = 267		R-A N = 813	
	L	%	L	%	L	%
Zadowoleni	333	76,4	196	73,4	488	60,0
Niezadowoleni	53	12,1	34	12,7	193	23,8
Niezdecydowani	50	11,5	37	13,9	132	16,2
Ogółem	436	100,0	267	100,0	813	100,0

Zgodnie z wynikami uzyskanymi w próbie losowej pracowników R-B, 76,4% osób deklaroowało zadowolenie a 12,1% niezadowolenie z pracy. Zbliżone wyniki uzyskano wśród pracowników O, tj. odpowiednio 73,4 i 12,7%. Istotne odchylenia wartości procentowych wystąpiły w grupie młodych pracowników R-A, tj. tylko 60,0% deklaroowało zadowolenie z pracy, natomiast aż 23,8% niezadowolenie. Różnice te należy tłumaczyć kryzysem polityczno-ekonomicznym, który wstrząsnął krajem w 1980 r. i spowodował ujawnienie krytycznych i roszczeniowych postaw ludzi pracy, a w szczególności młodych pracowników, zatrudnionych w dużych zakładach przemysłowych. Należy więc stwierdzić, że w prezentowanych badaniach globalne wskaźniki deklarowanych ocen zadowolenia z pracy osiągają relatywnie niskie wartości od 60,0 do 76,4%. Nie jest wykluczone, że taki stan rzeczy ujawnia szersze tendencje w przekonaniach i postawach zbiorowości pracowniczych, zwłaszcza w warunkach przedłużającej się nierównowagi gospodarczej w kraju.

ZAKOŃCZENIE

Na tle fragmentarycznie przedstawionych wyników badań empirycznych i propozycji rozumienia niektórych terminów humanizacji pracy można sformułować określone wnioski i uogólnienia, niekiedy o charakterze praktycznym.

Pozwalają one, w pewnej mierze, ukazać i ocenić rzeczywiste standardy humanizacyjne obejmujące przede wszystkim szeroki kompleks działalności zakładu pracy jako systemu społecznego. Mimo niewątpliwych starań, a nawet istotnych osiągnięć organizacyjno-

-technologicznych w badanych zakładach; ogólna ocena uzyskiwanych parametrów humanizacyjnych w tych przedsiębiorstwach osiąga poziom niski lub średni.

Uwidacznia się to zwłaszcza w odniesieniu do takich elementów sytuacji pracy, jak uciążliwość i czystość pracy oraz jej szkodliwość dla zdrowia. Również na niskim poziomie kształtuje się ocena takiego standardu humanizacyjnego, jak zarobki pracownicze. Aczkolwiek fizyczne warunki pracy nie odpowiadają standardom oczekiwanym, nie decydują one jednak wyłącznie o stosunku współczesnego człowieka do pracy. Stwierdza się bowiem nieco wyższe wskaźniki standardów humanizacyjnych w sferze autorealizacyjnej i psychospołecznej. Związane są one z ogólnym stanem zadowolenia z wykonywanej pracy, zgodnie z zainteresowaniami i kwalifikacjami oraz z możliwością dalszego rozwoju zawodowego. Parametry te zbliżają się do poziomu średniego.

Rozwój uwarunkowań integracji zakładowej, motywacji pracotwórczej, autorealizacji osobowości pracowniczej stanowi istotny symptom humanizacji pracy. W latach kryzysu społeczno-ekonomicznego i twardych wymagań reformy gospodarczej sprawy ochrony i humanizacji pracy tracą swoją fasadowość i wymuszają zwrot do realnych, pierwiastkowych form oddziaływań humanizacyjnych, łagodzących skutki reżimu produkcyjnego i niedostatecznego uzbrojenia techniczno-materiałowego pracy. Stąd też doskonalenie i rozwijanie moralno-społecznych uwarunkowań humanizacyjnych, przy obecnie obserwowanej niskiej motywacji i wydajności pracy, staje się szczególnie ważne.

Humanizacja pracy stanowi we współczesnym postępie cywilizacyjnym nieodzowną i trwałą podstawę stosunku człowieka do społecznej wartości jego działalności wytwórczej. Ludzki wymiar tak pojętej pracy determinują zarówno obiektywne, jak i subiektywne czynniki rozwoju społeczno-ekonomicznego.

Zebrany materiał empiryczny i dokonane analizy pozwoliły na interpretację aktualnego stanu motywacji pracy, uwarunkowań rozwoju postaw pracotwórczych i orientacji humanizacyjnej w procesach pracy. Tak rozumiany humanizm określa równocześnie możliwość wzajemnego sprzężenia autorealizacyjnych treści pracy z realizacją osobowości.

Irena Gniazdowska, Tadeusz Gospodarek, Zygmunt Łomny

THE HUMANISTIC APPROACH IN THE SITUATION
OF INDUSTRIAL WORK

The authors put forward a conception of the humanistic approach as a theoretical-cognitive and operational category. The problems of humanization are combined with definition of such phenomena or tendencies in the organizational system of an industrial plant as the process of work, elements of the situation of work and the attitudes of workers. A plausible scale is proposed for measuring levels of humanization of particular elements in the situation of work.

In general, the practice of humanization in industrial plants is largely determined by the technological aspects of production (including factors directly relating to hygiene and the safety of work). Attention is given to certain especially important aspects of the humanization of work i.e. the interpersonal relations and occupational aspirations of young workers. Correct interpersonal relations and their proper management compensate the inadequacy or the low standard of other dimensions of humanization.