

*Rudhard Stollberg **

TWORZENIE I UMACNIANIE SOCJALISTYCZNEGO STOSUNKU DO
PRACY W USTROJU SOCJALISTYCZNYM **

Analiza stosunku do pracy jest ważnym zadaniem socjologii pracy. Stosunek do pracy jest nawet podstawową kategorią tej dyscypliny socjologicznej. Poza tym obejmuje ona inne procesy społeczne o olbrzymim znaczeniu, jak rozwój klasy robotniczej i jej wiodącej roli w społeczeństwie socjalistycznym, tworzenie socjalistycznego sposobu życia, formowanie osobowości socjalistycznej itp. Dla socjologicznych badań nad stosunkiem do pracy jest ważne wyjaśnienie treści tej kategorii. Z jednej strony prowadzi nas to do wskaźników o określonym stosunku do pracy, które są niezbędne dla badań empirycznych. Z drugiej strony pozwala nam zrozumieć strategiczne kierunki i cele badań pokazując, w odniesieniu do jakiego procesu społecznego winny być prowadzone badania. Zaczniemy więc od rozważania powyższych zagadnień.

W literaturze znaleźć można stwierdzenie, że stosunek do pracy nie wymaga żadnej osobnej definicji. Chodzi po prostu o to, jak robotnik (a także każdy inny pracownik) myśli o swojej pracy, jakie znaczenie przypisuje jej w związku ze swoimi życiowymi celami, czy znajduje w pracy zadowolenie, czy też nie. Bez wątpienia pytania te mają duże znaczenie. Badania z zakresu socjologii pracy, przeprowadzane w krajach socjalistycznych przyniosły wiele wyników, które umożliwiają nam wgląd w postawy pracowników wobec ich działalności, jak też naświetlają nam sytuację panującą w zakładzie pracy. Dają one również kierownikom zakładów wskaźniki co do możliwości stymulowania pozytywnego stosunku do pracy. Myśląc jednakże o konieczności włączenia kategorii „stosunek do pracy” do systemu teoretycznego tzn. połączenia jej z procesami rozwoju ogólnospołecznego, na czym polega według zdania autora specyficz-

* Prof. dr habil., kierownik Zakładu Socjologii Wydziału Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu im. Martina Luthera w Halle-Wittenberg.

** Tłumaczenia dokonał T. Pruba.

nie socjologiczny sposób analizy¹ w przeciwieństwie do sposobu rozpatrywania tego problemu w psychologii, winniśmy zastanowić się nad tym, jakie obiektywne warunki społeczne znajdują odbicie w specyficznym, tzn. wyrażającym te obiektywne warunki, stosunku do pracy².

Socjologiczno-teoretyczny aspekt analizy stosunku do pracy nakazuje postawienie pytania: jak pracownicy rozumieją społeczne znaczenie pracy. Jak wiadomo, charakter pracy zależny jest od panującego ustroju społecznego. Poprzez charakter pracy każdemu człowiekowi wyznaczone jest miejsce w społeczeństwie. I tak w pracy niewolników wyraża się inne położenie człowieka w społeczeństwie niż w pracy feudalnych poddanych; inne w kapitalistycznej pracy najemnej, a inne w pracy wolnego socjalistycznego wytwórcy. O charakterze pracy we wszystkich ustrojach społecznych decyduje społeczno-ekonomiczna istota pracy. W społeczeństwie socjalistycznym charakteryzuje się ona następującymi cechami:

— praca wykonywana jest na bazie socjalistycznej własności środków produkcji jako wolna od wyzysku działalność socjalistycznego producenta, pracownik w ustroju socjalistycznym jest jednocześnie wytwórcą i właścicielem;

— praca jest o tyle bezpośrednio pracą społeczną, o ile służy całemu społeczeństwu i wykonywana jest dla urzeczywistnienia podstawowego prawa ekonomicznego społeczeństwa socjalistycznego;

— praca jest czynnością społeczną bezpośrednio kształtującą społeczeństwo i jako taka jest pracą twórczą, poprzez pracę realizowane jest wiele elementów wiodącej roli klasy robotniczej w socjalizmie;

— praca służy rozwojowi socjalistycznej osobowości i w związku z tym zajmuje istotne miejsce w życiu ludzi pracy, służąc kształtowaniu się socjalistycznego stosunku do pracy.

Wychodząc z tych przesłanek podstawa badań może być sformułowana w następujący sposób: Jak wygląda w rzeczywistości zgodność między obiektywnymi stronami charakteru pracy a jej subiektywnym odbiciem? Jak wyrażona jest w postawach i zachowaniu wobec pracy dialektyka zachowań i postaw? Czy świadomość ludzi pracy odpowiada całkowicie w każdej fazie rozwoju jego obiektywnej istocie, czy też występują tutaj sprzeczności lub różnice specyficzne dla poszczególnych grup pracowniczych?

Mówiąc innymi słowy, mamy za zadanie zbadać stopień ukształtowania socjalistycznego stosunku do pracy, określić konkretne czynniki mające wpływ na ten stosunek, wykazać tendencje rozwojowe i sprzeczności.

¹ Por. *Grundlagen der marxistisch-leninistischen Soziologie* (Podstawy socjologii marksistowsko-leninowskiej), Berlin 1977.

² Poglądy autora na ten temat wyjaśnione są obszernie w: R. Stollberg *Arbeitssoziologie*, Berlin 1978, rozdz. 2.

Socjalistyczny stosunek do pracy wyraża się poprzez następujące postawy i zachowania:

- poczucie odpowiedzialności i obowiązku, szczególnie w odniesieniu do wypełniania zadań gospodarczych w grupie roboczej i w zakładzie pracy, wysoki stopień gotowości do działania jak również dobra, efektywna wydajność pracy, przestrzeganie regulaminu pracy i dyscyplina w pracy;

- socjalistyczna struktura motywacji pracy, zamiłowanie do pracy, odczuwanie pracy jako konieczności życiowej;

- aktywny udział we współzawodnictwie, ruchu racjonalizatorskim oraz innych formach działalności społecznej w ramach demokracji socjalistycznej w zakładzie, w czym wyraża się społeczna funkcja klasy robotniczej jako wiodącej siły w socjalistycznym społeczeństwie;

- kolektywność i gotowość niesienia pomocy kolegom, akceptacja i intensyfikacja prawdziwie socjalistycznych stosunków kolektywnych w grupie roboczej jak również pomiędzy pracownikami w ramach całego zakładu;

- nieustanne dążenie do podnoszenia poziomu własnego wykształcenia i kwalifikacji, dążenie do uświadomienia sobie związku między indywidualną działalnością jednostki a ogółem społeczeństwa.

Te postawy i zachowania mają charakter imperatywny, są w społeczeństwie socjalistycznym normami moralnymi, i wymagamy ich poszanowania. Nie znaczy to w żadnym przypadku, że normy te ustanawiane są dowolnie. Wynikają one z obiektywnego charakteru pracy w socjalizmie, mają realne podstawy w poziomie rozwoju sił produkcyjnych i stosunków produkcji. Są one nie tylko koniecznymi, ale i możliwymi postawami i zachowaniami w procesie pracy; ich forma dzięki temu ma charakter prawny.

Z powyższych cech socjalistycznego stosunku do pracy można wyprowadzić wskaźniki, które znajdują zastosowanie w badaniach empirycznych.

Jest oczywiste, że przy takim sposobie widzenia praca nie jawi się nam jedynie jako czyjaś konkretna czynność. W centrum zainteresowania nie może stać np. problem, czy pracownikowi podoba się czy nie po prostu jakaś konkretna czynność, lecz czy podoba mu się ona czy też nie — w kontekście jej faktycznego znaczenia w społeczeństwie socjalistycznym.

W NRD przeprowadzono w minionych latach szereg badań, które zajmowały się stopniem informowania socjalistycznego stosunku do pracy. W dalszym ciągu artykułu zostaną zreferowane wyniki dwóch badań o tym samym programie, przeprowadzonych w latach 1967 i 1977 w dwóch dużych zakładach chemicznych o szerokim profilu produkcji. Badaniami objętych zostało: w pierwszym zakładzie — 732, a w drugim — 752 pracowników produkcji, z czego około jedną trzecią stanowiły kobiety. Pod-

stawą badań była ankieta przeprowadzona wśród pracowników produkcji oraz kierowników³ badanych pracowników.

Stosunek do pracy został ujęty jako kompleks postaw i zachowań, tzn. zastosowane wskaźniki nie odnosiły się do samych postaw, lecz także do związanych z nimi zachowań. Ogólnie zastosowano 21 wskaźników, które wyrażają stosunek do pracy w podanym wyżej sensie⁴.

Podsumowanie wyników badań pokazuje w pierwszym rzędzie, że stwierdzone postawy i zachowania pracowników wobec pracy odpowiadają już w dużym stopniu obiektywnemu charakterowi pracy i noszą cechy typowo socjalistyczne. Przede wszystkim spośród mężczyzn — pracowników produkcji — wylania się duża grupa przodujących, która posiada ukształtowane wszystkie cechy uznane za wskaźnikowe dla socjalistycznego stosunku do pracy. Stwierdzono istnienie takiej grupy także w innych badaniach. Chodzi tu o robotników, którzy jasno widzą społeczną funkcję ich pracy i w rezultacie angażują wszystkie swoje siły dla wykonania zadań postawionych przed zakładem. U kolejnej dużej grupy pracowników stwierdzono ukształtowanie socjalistycznego stosunku do pracy, które w istotnych punktach odpowiada obiektywnemu stopniowi rozwoju społeczeństwa socjalistycznego. W poszczególnych postawach i formach działalności dostrzeżono jednak luki i w porównaniu do uprzednio wymienionej grupy stopień gotowości do zaangażowania i inicjatywy w tej grupie jest niższy. Ta grupa pracowników jest bardzo zróżnicowana. Znajdujemy tu zarówno kobiety, których obowiązki rodzinne ograniczają aktywność zawodową, starszych wiekiem pracowników, u których można spotkać jeszcze tradycyjne podejście do pracy (dotyczy to np. postawy wobec działalności zawodowej i kwalifikacji zawodowych kobiet⁵ oraz młodych pracowników, u których związywanie się z pracą i wysoki stopień gotowości do działania dopiero należy ukształtować. W grupie tej znajdujemy także wielu pracujących na stanowiskach pracy o ubogiej w treści pracy (np. przy taśmie produkcyjnej). Oprócz tego mamy mniejszą grupę pracowników, którzy wykazują niski stopień ukształtowania socjalistycznego stosunku do pracy. Chodzi tu o pracowników słabo zintegrowanych, którzy są niezadowoleni ze swojej działalności lub z otoczenia w miejscu pracy, ale którzy nic nie czynią lub nie chcą czynić w kierunku zmiany sytuacji. Nie identyfikują się oni (lub tylko w nieznacznym

³ Przynajmniej dwie osoby z kadry kierowniczej (mistrz, organizator związkowy, inżynier, zmianowy itp.) były pytane o dane, których nie mogła dostarczyć sama osoba badana, a więc o dyscyplinę pracy, gotowość niesienia pomocy itp.

⁴ Odnośnie szczegółów tych badań por.: J. Gerats, A. Toepel, O. Voigt, *Probleme der Vorbereitung einer soziologischen Untersuchung*, „Wirtschaftswissenschaft” 1968, nr 10.

⁵ Por. artykuł I. Hölzler, zamieszczony w niniejszym zeszycie.

stopniu) ze społecznymi celami, występują natomiast często jako „krytycy”. Ważnym politycznym zadaniem jest doprowadzenie tej grupy do poziomu reprezentowanego przez bardziej przodujące grupy klasy robotniczej. O ważności tego zadania świadczy fakt, że jak wykazały badania z roku 1977, grupa ta w porównaniu z rokiem 1967 wykazuje stosunkową stabilność.

Przy badaniu poszczególnych cech socjalistycznego stosunku do pracy możemy stwierdzić, że istnieje kilka cech, które można spotkać u przeważającej większości pracowników produkcji. Należy do nich w pierwszym rzędzie poczucie odpowiedzialności wobec problemów zakładu będące elementem poczucia własności socjalistycznej. W obu badaniach ponad 90% ankieterów stwierdziło, że wszyscy koledzy winni zainteresować się właściwą organizacją pracy, i że nie jest to jedynie zadaniem kadry kierowniczej. Podobnie duża część badanych pracowników stwierdziła, że w szczególnych wypadkach, np. przy zakłóceniach produkcji, jest gotowa do nadzwyczajnego zaangażowania. Zachowanie kolektywistyczne jest więc cechą w dużym stopniu wykształconą. W obu badaniach 93% pracowników było scharakteryzowanych przez swoich kierowników jako ludzie „chętni do pomocy” lub „bardzo chętni do pomocy”.

Ogólnie pozytywny jest także poziom rozwoju społecznej aktywności w pracy. W obu badaniach ok. 85% brało aktywny udział w ważnych dyskusjach na temat ekonomicznych i technicznych zagadnień produkcji, duża część pracowników jest aktywna społecznie sprawując rozmaite funkcje (1967 — 39%, 1977 — 53%). Spośród 97% pracujących w systemie dniówkowym wykazało pilność i zapał w pracy, u 96—97% pracujących na akord kierownicy konstatowali bardzo dobre lub dobre wypełniania norm. Na tym przykładzie widać proces rozwojowy poczucia odpowiedzialności, który E. Hahn określił w sposób następujący: „W pierwszych latach po wojnie odpowiedzialność dotyczyła, prawidłowo zresztą, bezpośredniej wydajności pracy. Coraz bardziej uzupełniane to było przez zainteresowanie kolektywnymi i społecznymi warunkami wzrostu wydajności i efektywności pracy zbiorowej. Coraz bardziej wzrastała odpowiedzialność robotników za rozwój danego oddziału w zakładzie, a także całego zakładu, a nawet jego powiązań w ogólnym systemie gospodarki”⁶.

Szczególną rolę w kształtowaniu socjalistycznego stosunku do pracy odgrywa współzawodnictwo i ruch racjonalizatorski. Jak wiadomo, socjalistyczne współzawodnictwo związane jest ściśle z socjalistycznym charakterem produkcji; jest ono „jedną z tych form, w których wyraża się istota socjalistycznego społeczeństwa”⁷. Formy współzawodnictwa socja-

⁶ E. Hahn, *Wovon hängt die Entwicklung des sozialistischen Bewusstseins ab?* „Neues Deutschland” 4 I 1972.

⁷ W. J. Fjedinin, *Sozialismus und Wettbewerb*, Berlin 1972, s. 15.

listycznego są różnorodne. W NRD dominuje współzawodnictwo o państwowy tytuł „Kolektyw pracy socjalistycznej”. Większość załóg robotniczych bierze udział w tym współzawodnictwie, a wiele analiz socjologicznych potwierdza, że dzięki temu nie tylko wzrastają wyniki produkcyjne, ale polepsza się także sprawność wykonywania zadań, atmosfera w kolektywie oraz rozwój osobowości.

Nie możemy się tu zająć wszystkimi aspektami socjalistycznego współzawodnictwa (na ten temat istnieje bardzo obszerna literatura⁸). Raczej zajmiemy się niektórymi problemami ruchu racjonalizatorskiego, w którym w sposób szczególny wyraża się socjalistyczny charakter pracy i w którym uczestniczy duża część klasy robotniczej.

Ruch racjonalizatorski zapoczątkowany został w NRD jeszcze przed utworzeniem państwa wybitnymi osiągnięciami takich aktywistów jak Adolf Hennecke, którzy dążyli do tego, aby przez dobrze przemyślaną organizację pracy i przygotowanie produkcji przekroczyć istniejące normy pracy i dokonać przełomu we wzroście wydajności pracy. Ruch ten kontynuowany był następnie w ramach ruchu współzawodnictwa na szerszej bazie jako ruch masowy, poprzez liczne konkretne propozycje robotników co do poprawy warunków pracy, jej ułatwienia, częściowo do poprawy metod produkcji oraz związanego z nimi wzrostu wydajności pracy. W tym czasie ruch racjonalizatorski osiągnął wyższy poziom. Dziś nie chodzi już o pojedyncze ulepszenia, lecz o aktywny wpływ klasy robotniczej na cały proces produkcji. Obecnie aktywność racjonalizatorów jest nieodłącznym składnikiem programów współzawodnictwa w naszych zakładach. Tworzą się kolektywy racjonalizatorskie grupujące robotników, techników, ekonomistów itp. oraz grupy działające na podstawie umów racjonalizatorskich. Socjalistyczna wspólnota pracy stała się w ten sposób główną formą działalności racjonalizatorskiej. Ruch racjonalizatorski zyskał tak duże znaczenie, przede wszystkim dzięki temu, że służy on rozwojowi osobowości socjalistycznego robotnika. Stymuluje dążenie do podnoszenia kwalifikacji, rozwija kolektywność, poczucie odpowiedzialności i dyscyplinę. Przyczynia się do zbliżenia pracy fizycznej i umysłowej, staje się dzięki temu czynnikiem wpływającym na rozwój klasy robotniczej i zbliżenie klas oraz warstw społecznych.

Tendencje rozwojowe ruchu racjonalizatorskiego znajdują także odzwierciedlenie w wynikach omawianych tu badań socjologicznych. Podczas gdy w 1967 r. 50% objętych badaniami robotników brało udział w ruchu racjonalizatorskim, w ostatnich pięciu latach, w roku 1977 było ich już 57%. Podobny rozwój daje się także zauważyć w innych dziedzinach aktywności klasy robotniczej, jak np. w dążeniu do podnoszenia

⁸ Por. artykuł O. Voigta zamieszczony w niniejszym zeszycie.

własnych kwalifikacji. Na bazie polityki kształcenia ogólnego i zawodowego, realizowanej w państwie socjalistycznym można było wyeliminować istniejące nieprawidłowości w realizacji między wymogami pracy a poziomem kwalifikacji. Obecnie główny problem polega już nie tylko na tym, aby podnosić systematycznie poziom kwalifikacji szerokich warstw społeczeństwa, lecz aby stworzyć przesłanki do wykorzystania posiadanych kwalifikacji w procesie pracy⁹. Dążenie zakładów i organów państwowych do przekazania klasie robotniczej postępowych treści pracy, mających wpływ na wzrost wydajności, optymalizację obciążeń i rozwój osobowości, odgrywa przy tym dużą rolę.

Obok kształtowania takich zachowań społecznych, które odpowiadają socjalistycznemu stosunkowi do pracy, odnajdujemy kształtowanie socjalistycznych postaw i motywacji. W omawianych tu badaniach postawione zostało także pytanie, jak dalece postawa pracowników wobec pracy odpowiada obiektywnemu charakterowi pracy. Uwagę skupiono na znaczeniu pracy dla społeczeństwa i jego rozwoju, rozwijaniu własnych sił fizycznych i umysłowych oraz rozwoju osobowości w powiązaniu z tworzeniem socjalistycznych stosunków w kolektywie oraz z materialnym zabezpieczeniem życia. Leżący u podstaw model motywacji zawiera cztery kompleksy motywów: motyw społeczny, motyw wydajności, motyw kontaktów i motyw zarobków¹⁰. W tym miejscu nie możemy omawiać poszczególnych teoretycznych problemów motywacji pracy, dotyczących treści tych kompleksów motywacji i ich wzajemnych uwarunkowań. Chodzi nam tu przede wszystkim o zbadanie, czy pracownicy swoje włączenie w społeczny proces pracy wywodzą z istotnych elementów charakteru pracy w socjalizmie i czy pojawia się tradycyjne przekonanie, według którego praca jest tylko środkiem do zapewnienia utrzymania¹¹.

Wyniki badań dowodzą, że struktura postaw wobec pracy pracowników produkcyjnych zawiera najistotniejsze elementy socjalistycznej motywacji pracy. Wskazują na to następujące opinie (0% ankietowanych, którzy w pełni zgadzają się ze stwierdzeniem)¹²:

⁹ „Sozialistische Arbeitswissenschaft” 1973, nr 1, s. 70 i in.

¹⁰ Por. także R. Stollberg, *Leistungsbereitschaft und Leistungsmotivation in der Industrie — Ergebnisse soziologischer Forschungen*, „Druckformenherstellung. Fachausgabe der ZS Papier und Druck”, 1977, z. 9.

¹¹ Także w socjalizmie praca jest z racji istniejącej produkcji towarowej i gospodarki pieniężnej środkiem do zapewnienia utrzymania. W tym sensie motyw zarobków istnieje zawsze. Kryterium oceny stosunku do pracy nie jest więc istnienie tego motywu, lecz jego rola w strukturze motywacji. Jedynie wtedy, kiedy stosunek człowieka do pracy zdeterminowany jest wyłącznie przez zarobek przy całkowitym braku innych motywów, nie może być mowy o socjalistycznym stosunku do pracy.

¹² Możliwości odpowiedzi były następujące: zgadzam się całkowicie; zgadzam

moją pracę przynoszę korzyści całemu społeczeństwu	86 ⁰ / ₀
praca moja służy rozwojowi socjalistycznego społeczeństwa	80 ⁰ / ₀
gospodarka potrzebuje mojej pracy	95 ⁰ / ₀
tylko zarabianie pieniędzy odgrywa w mojej pracy istotną rolę	23 ⁰ / ₀
Ciekawe, że także ci badani, którzy całkowicie zgodzili się z ostatnim stwierdzeniem, zaakceptowali również stwierdzenia o orientacji społecznej. Potwierdzają to wyniki wywiadów pogłębionych, przeprowadzonych w badanych zakładach. Mówią one, że liczba pracowników nie osiągających żadnego innego zadowolenia z pracy, jak tylko płynące z zarobków, jest bardzo niewielka ¹³ . Orientacja na społeczne korzyści pracy, na możliwości rozwoju własnych uzdolnień oraz na więzi kolektywne jest widoczna także w następujących odpowiedziach (pytanie brzmiało: „Z której z poniższych opinii Pan się zgadza?”):	
dobra jest praca przynosząca duże korzyści i potrzebna innym	23 ⁰ / ₀
niezbędność i korzyści z pracy są sprawą główną, ale nie można zapominać również o wynagrodzeniu	49 ⁰ / ₀
główną sprawą jest wynagrodzenie, ale także niezbędność i korzyści z pracy odgrywają określoną rolę	18 ⁰ / ₀
każda praca jest dobra, jeśli jest dobrze opłacana	10 ⁰ / ₀
dobra jest praca, która jest interesująca i zmusza do myślenia	29 ⁰ / ₀
najważniejsze jest, że praca jest interesująca, ale musi być także dobrze opłacana	39 ⁰ / ₀
najważniejsze jest wynagrodzenie, ale praca winna być także interesująca	24 ⁰ / ₀
każda praca jest dobra, jeżeli jest dobrze płatna	8 ⁰ / ₀
dobra jest praca, w której ma się dobre stosunki z kolegami i znajduje się przyjaciół	40 ⁰ / ₀
najistotniejsze jest, aby w pracy mieć dobre stosunki z kolegami, ale winna być także dobrze płatna	36 ⁰ / ₀
najważniejsze jest wynagrodzenie, ale w pracy powinno się także mieć dobre stosunki z kolegami	18 ⁰ / ₀
każda praca jest dobra, jeżeli jest dobrze opłacana	6 ⁰ / ₀

się w istotnych punktach; zgadzam się częściowo; raczej się nie zgadzam; absolutnie się nie zgadzam. Twierdzenia podawane były w sposób nieuporządkowany.

¹³ Trudność w zbadaniu roli motywu zarobkowego wynikała m.in. ze sprzeczności, które wystąpiły w przeprowadzanych pogłębionych wywiadach. Wielu respondentów wyjaśniło podczas wywiadu, że pracują wyłącznie z powodu pieniędzy, jednak w innym miejscu wymieniali spontanicznie cały szereg innych związanych z pracą czynników, które sprawiają im zadowolenie. „Praca dla pieniędzy” należy zapewne do stereotypów społecznych, do których ludzie przyznają się bez namysłu i błędnie. Wyjaśnia to prawdopodobnie różnice w podanych wartościach liczbowych.

Charakterystyczne, że nie ma tu istotnych różnic między mężczyznami a kobietami¹⁴. Podział danych według kwalifikacji i charakteru pracy respondentów pokazuje, że przede wszystkim pracownicy o niskim poziomie kwalifikacji i wykonujący monotonną pracę wybierali ostatnią alternatywę. Fakt ten jest zrozumiały i wskazuje jednocześnie na to, że poza zmianą treści pracy i dalszym podnoszeniem poziomu kwalifikacji, przy równoczesnym zatrudnieniu zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami może być również intensyfikowane kształtowanie socjalistycznego stosunku do pracy. Odpowiedzi na pytanie, czy respondenci chętnie pracują, odzwierciedlają ich postawę wobec pracy. Odpowiedź twierdzącą dało 91%, natomiast 7% odpowiedziało „częściowo” oraz po 1% „w zasadzie nie” i „absolutnie nie”. Wyniki z roku 1977 odpowiadają w zasadzie wynikom z roku 1967. Przeważająca większość badanych stwierdziła także, że praca przynosi im zadowolenie. Pokazuje to tab. 1¹⁵.

Tabela 1

Zadowolenie respondentów z pracy (w %)

Kategorie odpowiedzi	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Praca daje mi duże zadowolenie i nie chciał(a) bym jej zmieniać	30	31	26
Praca daje mi ogólnie rzecz biorąc satysfakcję, znaczy ona coś dla mnie	60	59	61
Praca daje mi mało satysfakcji, nie jestem z nią szczególnie związany(a)	7	6	9
Praca nie daje mi żadnej satysfakcji, dał(a) bym sobie radę bez niej	2	3	2

Wyniki te świadczą, że udział w społecznym procesie pracy zajmuje istotne miejsce w systemie wartości badanych. Dla większości pracowników stała się ona potrzebą życiową i jest widoczne, że proces ten rozwija się nadal. Jednocześnie rosną wymagania stawiane pracy. Miernik treści i warunków pracy zmienia się wraz z ogólnym rozwojem społecznym, a zwłaszcza z rosnącym poziomem osobowości, przy czym wyższy poziom kwalifikacji i wykształcenia odgrywa tu znaczącą rolę. Stąd też wielu robotników, zwłaszcza młodych, ocenia warunki towarzyszące pracy bardziej krytycznie niż miało to miejsce przed laty. Interesująca i urozmaicona praca, możliwości awansu zawodowego i podwyższenia kwalifikacji

¹⁴ Por. artykuł I. Hölzler zamieszczony w niniejszym zeszycie.

¹⁵ Pytanie to zawarte było jedynie w programie badań z roku 1977.

zawodowych odgrywają szczególnie w wypadku ludzi młodych istotną rolę. Przemiany te najlepiej obrazują wypowiedzi na temat zadowolenia z wykonywanych czynności zawarte w tab. 2.

Tabela 2

Zadowolenie z czynności zawodowych (w %)

Kategorie odpowiedzi	1967			1977		
	ogółem	płeć		ogółem	płeć	
	N=731	m	ż	N=747	m	ż
Bardzo zadowolony	36	36	36	29	31	23
Bardziej zadowolony niż niezadowolony	51	51	54	45	45	45
Ani zadowolony ani niezadowolony	9	9	8	18	16	22
Bardziej niezadowolony, niż zadowolony	3	3	2	7	6	9
Bardzo niezadowolony	1	1	—	1	2	—
Razem	100	100	100	100	100	100

Zadowolenie z wykonywanych czynności nie jest wyznacznikiem dobrego lub złego stosunku do pracy. Ludzie niezadowoleni z wykonywanych czynności mogą mieć tak samo właściwy stosunek do pracy, jak i ludzie z nich zadowoleni. U tych drugich z kolei zadowolenie może polegać na obojętności i braku jakichkolwiek wymagań wobec treści pracy¹⁶.

Ważnym zadaniem stojącym w związku z tym przed kierownictwem jest zwiększenie zadowolenia z wykonywanych czynności na bazie socjalistycznej postawy wobec pracy i stworzenie w ten sposób warunków do rzeczywistej i pełnej satysfakcji z pracy.

Duże znaczenie ma zbadanie czynników, które wpływają na stosunek do pracy rozumiany jako akceptacja społecznych celów pracy i przywiązywania do niej wartości nieinstrumentalnych. Zgodnie z przyjętym przez nas metodologicznym założeniem, należy tu wymienić ogólnospołeczne warunki i stosunki, które tworzą podstawę socjalistycznego stosunku do pracy. Na tej podstawie oddziałują jednak specyficzne czynniki, które zazwyczaj są przedmiotem zainteresowania empirycznych badań socjologicznych.

W przeprowadzonych w roku 1967 badaniach ustalono trzy grupy zmiennych o istotnym znaczeniu:

— zmienne dotyczące osobowości,

¹⁶ Por. R. Stollberg, *Arbeitssoziologie. Aufgaben — Probleme*, Berlin 1978, rozdz. 4.

- zmienne dotyczące otoczenia pracy,
- zmienne treści pracy.

W obrębie zmiennej osobowości istotnym było polityczne zaangażowanie badanych pojmowane jako wykonywanie funkcji społecznych. Między nim a ogólną orientacją na pracę zachodziła silna korelacja, wyrażona przez współczynnik $r = 0,69$. Korelację tę wyjaśnia fakt, że sprawowanie funkcji społecznych i stosunek do pracy wyrażają w tym samym stopniu postawę jednostki wobec rozwoju społecznego w socjalizmie. Ścisły związek miał miejsce również między stosunkiem do pracy a kwalifikacjami ($r = 0,35$). Zgodnie z tym robotnicy wykwalifikowani wykazują ogólnie rzecz biorąc bardziej rozwinięty socjalistyczny stosunek do pracy niż robotnicy zdobywający właśnie kwalifikacje oraz robotnicy niewykwalifikowani.

Wpływ zmiennej otoczenia pracy jest trudny do dokładnego ujęcia ilościowego, jednakże z różnych badań można wyciągnąć następujące wnioski:

Najważniejszym czynnikiem jest tutaj stopień integracji jednostki z zakładem, sposób, w jaki włączona jest ona w rozwiązywanie zadań zakładu i swojej grupy roboczej. Dużą rolę odgrywa stopień, w jakim pracownikowi przekazywana jest odpowiedzialność i jakie ma on możliwości wyrażania swoich opinii oraz znajdowania uznania za szczególnie dobre osiągnięcia w pracy. Stopień, w jakim pracownik jest informowany, związany jest z reguły z wymienionymi czynnikami. Ujmując rzecz ogólnie, w tej grupie czynników znajduje wyraz realny poziom rozwoju demokracji socjalistycznej w zakładzie pracy. Innym, związanym z tym czynnikiem wpływającym na stopień integracji jest osobowość kierownika, jego styl kierowania oraz predyspozycje do bycia swego rodzaju wzorem.

Także stosunki międzyludzkie w kolektywie pracy w wielu badaniach okazały się czynnikiem o dużym wpływie. Szczególnie pozytywnie oddziałuje na kształtowanie się socjalistycznego stosunku do pracy atmosfera otwartości i twórczej krytyki w dążeniu do osiągnięcia lepszych wyników w pracy.

To, jak dalece treść pracy wiąże się ze stosunkiem do pracy, zostało stwierdzone w badaniach z roku 1967 na podstawie rachunku korelacji. Wyniki zawarte są w tab. 3¹⁷.

Ze współczynników tych można odczytać, jakie cechy czynności od-

¹⁷ Włączone tu także zostały cechy czynności, które w dosłownym ujęciu nie należą do treści pracy lecz do warunków pracy. Podobne wyniki jak przedstawione powyżej otrzymali także Jadow, Zdrowomysłow, Rożin, *Der Mensch und seine Arbeit*, Berlin 1971, s. 126 i n. (wyd. polskie: *Człowiek i jego praca*, Warszawa 1969).

Tabela 3

Treść pracy a stosunek do pracy

Cecha treści pracy	Współczynnik korelacji
Monotonia	— 0,27
Nieprzyjemne warunki zewnętrzne	(+ 0,02) ^a
Praca interesująca	+ 0,36
Praca urozmaicona	+ 0,31
Praca odpowiedzialna	+ 0,32
Praca ciężka fizycznie	(+ 0,02)
Praca wyczerpująca nerwowo	+ 0,14
Praca zagrażająca zdrowiu	(— 0,02)
Praca wymagająca wysokich kwalifikacji	+ 0,36
Praca wymagająca długoletniego doświadczenia	+ 0,31

^a Współczynniki podane w nawiasach nie są jednoznacznie miarodajne.

działają pozytywnie, a jakie negatywnie na stosunek do pracy. Podobny obraz daje konfrontacja stosunku do pracy z grupami treści pracy. Nie wymagająca kwalifikacji lub ręczna praca wymagająca przyuczenia koreluje z negatywnym stosunkiem do pracy, praca ręczna wymagająca kwalifikacji, praca przy maszynach oraz praca ustawiacza przy urządzeniach automatycznych koreluje z pozytywnym stosunkiem do pracy (praca przy taśmie nie została ujęta w badaniach, inne badania stwierdzają jednak przy tego rodzaju czynnościach kształtowanie socjalistycznego stosunku do pracy poniżej przeciętnej).

Wnioski dla działań kierowniczych, wynikające z analizy wpływu tych trzech grup zmiennych na stosunek do pracy, dają się sformułować w następujący sposób:

1. Kierownik winien stymulować proces rozwoju osobowości pracowników, a przede wszystkim obok problemów zawodowych rozwiązywać także polityczno-ideologiczne zadania wychowawcze oraz być wzorem ze względu na postawę światopoglądową. Winien on rozwijać u swoich współpracowników dążenia do podnoszenia poziomu wykształcenia i kwalifikacji oraz dopingować ich do obejmowania funkcji społecznych, także poza zakresem ich pracy zawodowej.

2. Kierownik winien troszczyć się o daleko idącą integrację pracujących z życiem zakładu, stawiać im odpowiedzialne zadania, rozbudzać i stymulować inicjatywę oraz poprzez prawidłową informację pobudzać do wyższej aktywności. Winien on oddziaływać na kształtowanie socjalistycznej demokracji w zakładzie.

3. Kierownik winien we współpracy z ekonomistami i technikami popierać starania o kształtowanie postępowych treści i warunków pracy, aby te cechy czynności odgrywały większą rolę, które stymulują rozwój socjalistycznego stosunku do pracy.

Rudhard Stollberg

CREATION AND CONSOLIDATION OF SOCIALIST ATTITUDE TO WORK IN SOCIALIST SOCIO-POLITICAL SYSTEM

The article deals with analysis of the attitude to work as a basic category in sociology of work. The socialist attitude to work is expressed through: sense of responsibility and duty in relation to implemented economic tasks; socialist structure of work motivation; active participation in different forms of social-voluntary work in the place of work; collectivity; continuous striving for improvement of one's own education and qualifications.

The results of researches performed in 1967 and 1977 allowed to state that attitudes and behaviours of workers in relation to their work correspond, already to a large extent, to objective character of work and bear typically socialist traits.

In the researches in question there were determined three groups of factors exerting an influence on promotion of the socialist attitude to work:

1. Factors related to personality — from among them of basic significance was political involvement of examined workers and performance of volunteer-unpaid functions in the work establishment as well as the level of professional qualifications.

2. Factors related to work environment — from among them the most important one is the real level of development of socialist democracy in the work establishment, next comes the manager's personality and style of managing as well as mutual relations between people — members of one collective body.

3. Factors concerning work contents and from among them the most important appeared to be: interesting work, diversified, responsible and requiring high qualifications work.