

Kurt Ducke *

KOLEKTYW PRACY W SPOŁECZEŃSTWIE SOCJALISTYCZNYM **

Na etapie dalszego umacniania rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego do najistotniejszych zadań partii klasy robotniczej należy kształtowanie osobowości socjalistycznej. Czynniki, które w tym względzie posiadają szczególne znaczenie, są przede wszystkim kolektywy pracownicze w przemyśle, rolnictwie i innych działach gospodarki narodowej¹.

Wśród innych typów grup (np.: zespoły uczące się, spędzające wspólnie wolny czas czy kółka zainteresowań) kolektywy pracownicze posia-

* Dr ekonomii, Zakład Socjologii Uniwersytetu im Martina Luthera w Halle-Wittenberg.

** Tłumaczenia dokonał T. Pruba.

¹ W literaturze socjologicznej pojęcie „grupa społeczna” i jej miejsce w systemie stosunków społecznych interpretowane są rozmaicie. Charakterystyczne dla burżuazyjnej socjologii jest pominięcie lub niedostateczne uwzględnienie uwarunkowania klasowego grupy, jej rozwoju i stosunków wewnątrzgrupowych. Socjologia marksistowsko-leninowska kładzie nacisk właśnie na ten aspekt. Tak więc *Słownik socjologii marksistowsko-leninowskiej* (Berlin 1977, s. 228) definiuje grupę jako „względnie trwałe zrzeszenie ludzi, którzy zjednoczeni są przez wspólne cele, interesy, przez różnorodne stosunki materialne i ideowe jak również przez wspólne działanie w celu osiągnięcia tych celów i interesów”. Grupy społeczne są pośrednimi członami między społeczeństwem, klasą a jednostką. Są one jednostkami struktury społecznej, istniejącymi w każdym ustroju i mającymi wpływ na myślenie oraz zachowanie ludzi wyznaczając wzorce, wartości, normy współżycia. Kolektyw oznacza historycznie nowy stopień stosunków społecznych między ludźmi, charakterystyczny dla społeczeństwa socjalistycznego. Mówimy o kolektywie, mając na myśli grupę społeczną na wyższym poziomie rozwoju społecznego. Kolektyw jest historycznie określonym typem grupy społecznej w społeczeństwie socjalistycznym. Kolektyw rozwija się na bazie socjalistycznych stosunków produkcji i charakteryzuje się zasadniczą zgodnością interesów jednostkowych i społecznych. Należy przy tym oczywiście uwzględnić zróżnicowany stopień dojrzałości stosunków społecznych w kolektywach. Proces przetwarzania celów społecznych w kolektywie i indywidualne działanie charakteryzuje się określonymi sprzecznościami. Socjalistyczne stosunki w samych kolektywach nie są rozwinięte w tym samym stopniu i na tym samym poziomie.

dają znaczenie nadrzędne. Są one bowiem społeczną formą organizacji pracowników w miejscu pracy. To właśnie w zespole pracowniczym dokonuje się decydujący proces rozwojowy pracownika. W zespole najbardziej widocznym staje się zerwanie z kapitalistycznymi stosunkami wyzysku. Tutaj pracownicy odczuwają wyraźnie uwolnienie się od widma konkurencji i strachu przed niepewnością egzystencji. W zespołach, w socjalistycznej wspólnotce pracy, kształtuje się poczucie więzi i radości ze wspólnej, twórczej pracy. We wspólnym działaniu i wspólnej realizacji zadań planowych powstaje więź między interesami osobistymi i społecznymi. Pracownicy uczestniczą w kierowaniu i planowaniu wszelkich procesów społecznych, odczuwając ciężar wspólnej odpowiedzialności za całokształt pracy przedsiębiorstwa i interesów społeczeństwa. W zespołach pracowniczych znajdują ich członkowie wspólną płaszczyznę i partnerów do dyskusji nad zagadnieniami politycznymi, gospodarczymi i kulturalnymi. Tam też kształtują i umacniają się nowe wartości i normy zachowania, przewyżczone są stare wzory myślenia i postępowania².

Dzięki aktywności zespołów pracowniczych jednostka odczuwa szczególnie dobitnie swą przynależność do klasy robotniczej względnie do społeczeństwa socjalistycznego, „przeżywa we wspólnym, kolektywnym działaniu (opartym na podziale pracy) funkcje swej klasy jako zasadniczego składnika sił wytwórczych społeczeństwa socjalistycznego i właściciela socjalistycznych środków produkcji”³.

Kolektywy pracownicze, jako wyraz historycznie określonego typu grup roboczych, odzwierciedlają zasadnicze stosunki społeczne społeczeństwa socjalistycznego — rzecz zrozumiała — w zróżnicowany sposób. We wzajemnym oddziaływaniu: społeczeństwo—klasa—osobowość — kolektyw pracowniczy stanowi istotne ogniwo między jednostką i społeczeństwem, a zarazem specyficzną płaszczyznę społecznego determinowania procesu rozwoju osobowości.

Społeczne funkcje kolektywu pracowniczego w społeczeństwie socjalistycznym należy rozpatrywać w dwóch aspektach:

— Zespoły pracownicze przekazują sobie rozumienie celów, wartości, norm i sposobów postępowania właściwych społeczeństwu socjalistycznemu. Klimat w zespole, jak i panujące w nim postawy i normy zachowania oddziałują motywująco i mobilizująco na rozwój osobowości. W kolektywach pracowniczych konfrontuje pracownik konkretne cele,

² W. Lamberz, *Die wachsende Rolle der sozialistischen Ideologie bei der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft. Aktuelle Probleme des ideologischen Kampfes der SED*, Berlin 1972, s. 38.

³ H. Jetzschmann, *Arbeitskollektiv, Arbeitsproduktivität und Persönlichkeitsentwicklung*, „Einheit” 1978, z. 1, s. 31.

zadania i wymogi procesu kształtowania rozwiniętego społeczeństwa socjalistycznego. Zespoły pracownicze uczestniczą w skutecznej realizacji polityki gospodarczej oraz socjalnej partii i rządu, w rozwijaniu wysokiego poziomu wydajności pracy i szybkiego tempa rozwoju produkcji, w walce o wdrażanie postępu naukowo-technicznego. W nich rozwijają się ponadto — w procesie realizacji funkcji produkcyjnych zespołów — w sposób szczególnie intensywny stosunki społeczne, których treść warunkowana jest coraz bardziej światopoglądem naukowym, ideologią socjalistyczną i moralnością klasy robotniczej.

— Pracownicy sami są aktywnymi i świadomymi twórcami stosunków społecznych. Poprzez swoją aktywność uczestniczą oni bezpośrednio w dalszym rozwoju społeczeństwa socjalistycznego, w rozwoju przedsiębiorstwa i w kształtowaniu warunków życia i pracy.

Kolektyw pracowniczy określa aktywność pracowników mającą na celu terminowe i jakościowe wykonanie planu, ich aktywność w intensyfikacji produkcji, współdziałanie w ruchu nowatorskim, jak i w różnorodnych inicjatywach socjalistycznego współzawodnictwa. W zespołach rozwija się uczestnictwo w zarządzaniu i planowaniu procesów pracy oraz w rozwijaniu naukowej organizacji pracy. Rosnące wymogi postępu ekonomicznego i społecznego realizuje się nie poprzez bierne „dopasowywanie się” do stanu istniejącego, lecz poprzez aktywne współkształtowanie procesów społecznych przez wszystkich członków kolektywu. W tej aktywnej konfrontacji z wymaganiami społecznymi kształtują się, dzięki świadomemu działaniu członków zespołów, takie postawy i sposoby zachowania, jak dążenie do osiągania lepszych wyników, poczucie odpowiedzialności za całość, poczucie socjalistycznej wspólnoty, wzajemne zaufanie i gotowość niesienia pomocy, inicjatywa i „duch” twórczy, pęd do kształcenia się, niegodzenie się z brakami, samozadowoleniem i przedstawianiem wszystkiego w nadmiernie barwnych kolorach.

Stosunki społeczne w zespołach pracowniczych wynikają zatem zawsze z realizacji dwóch zasadniczych, ściśle ze sobą powiązanych zadań:

1) z realizacji specyficznych zadań i funkcji powierzonych zespołowi w procesie pracy,

2) z rozwijania socjalistycznej osobowości światopoglądu, przekonań, wiedzy, zdolności i umiejętności, kwalifikacji zawodowych itp.

Rozwój stosunków społecznych w kolektywie pracowniczym nie dokonuje się jednakże samoczynnie. Stopień dojrzałości kolektywu zależy w istotny sposób od tego, jak dalece najbardziej postępową i świadomą część kolektywu pod kierownictwem organizacji partyjnej celowo i planowo kieruje społecznym rozwojem zespołu. Podstawowa organizacja partyjna partii klasy robotniczej stanowi bowiem trzon kolektywu, jego

najważniejszą, umacniającą i zdolną do zespalania i zachęcającą do działania siłę napędową⁴.

Stosunki społeczne w kolektywach mają kompleksowy charakter. Poniżej omówimy niektóre wybrane problemy z tego zakresu.

1. Badania socjologiczne przeprowadzone w różnych zakładach NRD przekonują, że u zdecydowanej większości pracowników występuje potrzeba więzi i stosunków typu socjalistycznego w zespołach.

Pogłębione wywiady z robotnikami produkcyjnymi, przeprowadzone w różnych przedsiębiorstwach potwierdzają, że wśród czynników znajdujących, ogólnie rzecz biorąc, dość wysoką ocenę zespoły pracownicze zajmują miejsce czołowe. Samopoczucie w pracy uzależnione jest dość silnie od zespołu i kierownictwa tegoż zespołu pracowniczego. Jest rzeczą ważną, aby w brygadzie panował klimat koleżeński i aby istniało poczucie więzi. Atmosfera w zespole uważana jest przez ankietowanych robotników produkcyjnych za jedną z ważniejszych przesłanek dla chęci i gotowości niesienia pomocy kolegom.

Na pytanie o nieodzowne warunki dla uzyskania zadowolenia z pracy odpowiedzi 342 robotników produkcyjnych kształtowały się następująco⁵:

- | | |
|---|-------|
| 1) dobre stosunki między kolegami w brygadzie | 95,9% |
| 2) dobry kontakt z przełożonymi | 89,9% |

W przypadku działalności twórczej, a także i w odniesieniu do ruchu nowatorskiego, coraz większą rolę odgrywa samopoczucie w zespole. Spośród 255 ankietowanych 66,7% nowatorów określiło potrzebę koleżeńskej współpracy jako przesłankę współuczestniczenia w tej formie działalności⁶. Badania rekonwalescentów potwierdzają także, że decydującą rolę dla społecznej integracji posiadają zespoły pracy. Spośród 95 ankietowanych rekonwalescentów 76,8% czuje się dobrze w nowym kolektywie, a 85,3% podaje, że ich bezpośredni przełożony jest zawsze gotowy im pomóc⁷.

⁴ Por. A. Klimow, N. Tschernych, *Leiter und Kollektiv*, „Horizont” 1973, nr 5, dodatek, s. 2.

⁵ Por. I. Haft, U. Starostik, K. D. Steinäcker, *Die Einstellung der Produktionsarbeiter zu Formen und Methoden der Prämierung*, Praca dyplomowa, Instytut Socjologii, Martin Luther-Universität Halle-Wittenberg, 1974, s. 62.

⁶ Por. H. H. Grimm, *Die Motive zur Teilnahme an der Neuererbewegung*. Praca dyplomowa, Instytut Socjologii, Martin Luther-Universität Halle-Wittenberg, 1977; zał. 3. s. 13.

⁷ H. Ezold, G. Geserich, *Die Rehabilitation berufsbedingt Geschädigter als sozial-politische und sozial-ökonomische Aufgabenstellung im Hinblick auf die gleichberechtigte Eingliederung in den Arbeitsprozeß, dargestellt am Beispiel des*

Stosunki społeczne w zespole są zatem bardzo ważne dla samopoczucia pracowników zarówno w zakładzie pracy, jak i poza nim. Na pozytywną ocenę miejsca pracy istotny wpływ miała jakość stosunków koleżeńskich. Na pytanie: „Co jest zgodne z Pani/Pana osobistym odczuciem?” 752 robotników produkcyjnych przemysłu chemicznego NRD wyraziło swoją opinię⁸:

- | | |
|--|-----|
| 1) praca jest dobra, jeśli panują dobre stosunki międzyludzkie i gdy ma się przyjaciół | 36% |
| 2) najważniejsza sprawa to dobre stosunki z kolegami, ale praca musi być dobrze płatna | 41% |
| 3) najważniejszą sprawą jest zarobek, ale muszą panować także dobre stosunki w pracy | 16% |
| 4) każda praca jest dobra, jeśli jest tylko dobrze płatna | 7% |

Największe uznanie znalazł zatem pogląd łączący dobre stosunki koleżeńskie z dobrym zarobkiem. Najmniejsze uznanie znalazła opinia, że dobra praca to wyłącznie ta, która jest dobrze opłacana.

Dla 77% ankietowanych dobre stosunki koleżeńskie zajmują naczelne miejsce w ocenie pracy. Ale także w wypadku osób, dla których sprawą podstawową jest zarobek, stosunki koleżeńskie stanowią ważny czynnik dobrego samopoczucia w pracy.

Dobre stosunki koleżeńskie wykraczają poza miejsce pracy i nie kończą się bynajmniej za bramą fabryczną. Uwidacznia się to m.in. w określonych formach życia kolektywów w czasie wolnym od pracy. Członkowie zespołu biorą udział w wydarzeniach osobistych i rodzinnych (urodziny, wesele, rocznice, wyróżnienia, a także w wypadku trudnych sytuacji życiowych, np.: choroba, śmierć członków rodziny). W większości wypadków do osobistego kręgu przyjaciół należą koledzy z pracy.

Na pytanie ankiety przeprowadzonej wśród robotników przemysłu chemicznego NRD: „Proszę powiedzieć, czy członkowie Pani/Pana zespołu pracowniczego należą do Pani/Pana osobistego kręgu przyjaciół?” uzyskano wyniki, które zwarto w tab. 1.

O ile w roku 1967 twierdząco na powyższe pytanie odpowiedziało 33%, o tyle w 1977 r. odpowiedzi pozytywne uzyskano od 44% ankietowanych. Znaczne różnice między obiema ankietami stwierdzić można szczególnie u mężczyzn w grupie wiekowej 26—40 lat i ponad 40 lat.

⁸ *tambetriebes des VEB Mansfeld Kombinat Wilhelm Pieck*. Praca dyplomowa, Instytut Socjologii, Martin Luther-Universität Halle-Wittenberg, 1974, zał. 2.

⁸ Wyniki badań socjologicznych Instytutu Socjologii Martin Luther-Universität Halle-Wittenberg przeprowadzonych w różnych zakładach chemicznych okręgu Halle. Dane zebrano w 1977 r.

Tabela 1

Wyniki ankiety (w %)

Odpowiedzi	1967 r.			1977 r.		
	ogółem N=731	mężczyźni N=481	kobiety N=250	ogółem N=750	mężczyźni N=505	kobiety N=243
Tak	33	36	28	44	48	35
Nie	67	64	72	56	52	65

Okazuje się więc, że coraz częściej powstają przyjaźnie między bezpośrednimi kolegami z pracy⁹.

Socjologowie burżuazyjni stwierdzają, że w społeczeństwie kapitalistycznym dominuje dążenie do unikania kontaktów między pracownikami w czasie wolnym od pracy¹⁰. Pozycja społeczna w zakładzie pracy decyduje w znacznym stopniu o tym, kogo zalicza się do kręgu przyjaciół. W artykule *Spojrzenie poza drzwi mieszkania* opublikowanym w „Tagesspiegel” z dnia 25 XI 1966 r. przedstawiono robotnika zatrudnionego przy maszynach przędzalniczych. Człowiek ten czasowo zastępował brygadzystę i w ankiecie protestował przeciwko temu, aby zaseregować go do grupy przędzarzy. Uzasadniał to tym, że uzyskał już prawo wstąpienia do klubu gry w kręgle zrzeszającego brygadzystów. „Jest niemal wykluczone, żeby być w prywatnych kontaktach z ludźmi należącymi do kręgów stojących wyżej w hierarchii zawodowej. Kontaktów towarzyskich z nimi nie utrzymuje się prawie w ogóle [...] Na zewnątrz utrzymuje się dystans [...] Najlepiej pozostać we własnym kręgu — jest to pogląd wielu”¹¹.

2. Jakość stosunków społecznych w zespołach pracowniczych uwidacznia się przede wszystkim w poziomie rozwoju „kolektywności”¹² jako jednym z istotnych znamion stosunków społecznych w socjalizmie i jako jednej z podstawowych cech socjalistycznego sposobu życia.

Radziecki socjolog L. Kogan stwierdza: „Wewnętrzne interpersonalne stosunki określają w sposób zasadniczy »klimat społeczny« grupy.

⁹ Por. R. Stollberg, *Soziologie-Ihrbrief, Arbeitssoziologie*, cz. III, Martin Luther-Universität Halle-Wittenberg 1973, s. 8 (por. tamże przypisy 13, s. 40).

¹⁰ Por. R. Mayntz, *Die soziale Organisation des Industriebetriebes*, Stuttgart 1958, s. 64.

¹¹ Por. G. Weise, *Hinter die Wohnungstür gesehen*, „Der Tagesspiegel” 25 XI 1966.

¹² Niem. Kolektivitaet. Mimo pewnej niezręczności sformułowania zachowujemy tłumaczenie literalne terminu, nie mającego odpowiednika w naszej literaturze socjologicznej (przypis red.).

Klimat ten jest niezadowolający, jeśli brak jedności pomiędzy członkami kolektywu, a brygada rozcłonkowana jest na szereg zamkniętych grup, lub gdy nie jest zadowolona ze swego przełożonego. Niezadowolający jest także »klimat społeczny« w zespole, gdzie ukrywa się niedoskonałości i błędy”¹³.

Poczucie kolektywności wymaga zatem określonego klimatu w zespole, opartego na właściwych sprzężeniach zwrotnych między osobowością i zespołem. Kolektywność polega z jednej strony na właściwym podporządkowaniu interesów indywidualnych wspólnym zadaniom zespołu, z drugiej zaś strony uwzględnia wielość i różnorodność interesów członków kolektywu. Nie odpowiada prawdzie rozpowszechniany przez propagandę burżuazyjną pogląd, że kolektywizm jest „systemem całkowitego bezwyjątkowego podporządkowania jednostki [...] w celu zagarnięcia władzy przez grupę wiodącą” i że istnieje sprzeczność nie do przezwyciężenia między zespołem a osobowością¹⁴.

Za tą antykomunistyczną propagandą kryje się obraz społeczeństwa przesiąkniętego indywidualizmem typu kapitalistycznego i określona postawa życiowa wyznająca zasadę: „Każdy jest sam dla siebie najbliższą osobą”.

Kolektywność natomiast jest wyrazem historycznie nowego stopnia rozwoju stosunków społecznych. „Kolektyw jest właściwą socjalistycznej demokracji i socjalistycznemu społeczeństwu formą organizacji, dzięki której i w której pracownicy urzeczywistniają wspólnie, pod kierownictwem partii klasy robotniczej ich interesy społeczne oraz rozwijają szeroko ich wzajemne więzi, niezbędne dla rozwoju osobowości”¹⁵.

Kolektywność zawiera zatem w sobie:

- zgodność interesów osobistych i społecznych wytwórców;
- rozwijanie takich warunków i stosunków społecznych, które sprzyjają pełnemu rozwojowi fizycznych i duchowych predyspozycji człowieka¹⁶;
- koleżeńską współpracę i wzajemną pomoc, szacunek i wspomaganie się w kontaktach ze współpracownikami;
- godną zaufania, rzeczową, krytyczną i otwartą atmosferę, jak i gotowość do usuwania niedomagań i błędnych postaw;

¹³ L. N. Kogan, *Soziale Planung — Arbeit — Bildung — Lebensweise*, Berlin 1971, s. 94.

¹⁴ Por. H. Schoeck, *Kleinses soziologisches Wörterbuch*, „Herderbücherei” 1947, t. 312, s. 193; L. Erhard, *Der Fluch des Kollektivismus*, „Rheinischer Merkur” 10 IX 1965, s. 3.

¹⁵ J. Schmollack, W. Pillukat, *Kollektivität — ein Wesenszug sozialistischer gesellschaftlicher Beziehungen*, „Einheit” 1976, z. 7, s. 765.

¹⁶ Por. *Program der SED*, Berlin 1976, s. 22.

— rosnące wymagania zespołu co do odpowiedzialności osobistej, i inicjatywę jednostki;

— rozwijanie poczucia więzi z kolektywem, rozszerzanie i wzbogacanie świadomości socjalistycznej, jak i poczucia zabezpieczenia socjalnego na przyszłość.

Badania socjologiczne potwierdzają, że różne aspekty kolektywności rozwinęły się względnie silnie. Jednocześnie odnajdujemy objawy sprzeczne z duchem kolektywności. Są to m.in. obojętność, egoizm, wstrzemięźliwość w krytyce i samokrytyce, mała gotowość do przejmowania odpowiedzialności osobistej, uchybienia w dyscyplinie pracy itp.

Jak oceniano problem kolektywności w zakładzie? Pracownicy produkcyjni pewnego przedsiębiorstwa kolejowego na pytanie: „Jakie stosunki istnieją w Pani/Pana zespole?” dali odpowiedzi, które zawarto w tab. 2¹⁷.

Tabela 2

Ocena kolektywności w przedsiębiorstwie kolejowym
(N = 251, w %)

Typ stosunków	Częstotliwość ich występowania			Brak odpowiedzi	Ogółem
	przeważnie	mniej silnie	w ogóle nie		
Koleżeńskie	64,1	26,7	9,2	—	100,0
Rzeczowe i krytyczne	47,0	38,6	12,7	1,7	100,0
Przyjacielskie	45,4	35,5	18,7	0,4	100,0
Wzajemna obojętność	10,8	31,5	57,4	0,3	100,0
Wiele kłótni, niezbyt dobre stosunki	5,2	39,4	55,4	—	100,0
Tylko kontakty związane z pracą	24,7	34,7	37,5	3,1	100,0

Młodzi pracownicy wykwalifikowani (do 25 roku życia) kombinatu chemicznego na pytanie: „Jak Pan/Pani sądzi, które z poniższych ocen odnieść można do Pani/Pana zespołu (brygady)?” wypowiadają opinie zawarte w tab. 3¹⁸.

¹⁷ Por. M. Heichler, *Einstellung von Leitern und Produktionsarbeitern zu positiven und negativen Sanktionen im Arbeitsprozeß*. Praca dyplomowa, Instytut Socjologii, Martin Luther-Universität Halle-Wittenberg, zał. 4, s. 4.

¹⁸ Por. K. Dettler, *Soziologische Probleme junger Facharbeiter im unmittelbaren Produktionsprozeß unter dem Aspekt der Herausbildung und Festigung einer Berufsverbundenheit*. Praca dyplomowa, Instytut Socjologii, Martin Luther-Universität Halle-Wittenberg, 1976, zał. 2, s. 15, 16.

Tabela 3

Ocena kolektywności w kombinacie chemicznym (N = 279, w %)

Typ stosunków	Częstotliwość ich występowania		
	przeważają	mniej silnie	nie dotyczą
Koleżeńskie	58,4	35,1	6,5
Krytyczne i rzeczowe	45,5	43,4	11,1
Tylko kontakty wynikające bezpośrednio z miejsca pracy	26,5	29,7	43,8
Dobre stosunki wzajemne także poza pracą	36,6	44,8	18,6

Stwierdzić zatem można, że:

- dominują stosunki koleżeńskie i są one silnie rozwinięte;
- tylko niewielka część ankietowanych sądzi, że stosunki w zespole są mniej niż dobre;

— występowanie „stosunków rzeczowych i krytycznych” potwierdziła prawie połowa ankietowanych. Uwidacznia to jednoznacznie, że właśnie tę stronę kolektywności należy rozwijać w dalszym ciągu. Tam, gdzie nie popiera się wystarczająco silnie otwartej i krytyczno-rzeczowej atmosfery rodzi się niezadowolenie ze stosunków panujących w zespole.

Z oczekiwaniami pracowników wobec kolektywności łączy się ściśle koleżeńskość i gotowość otwartej krytyki. Pozytywna ocena stosunków w zespole jest zatem silnie uzależniona od poziomu koleżeńkości oraz od wykrystalizowania się otwartych, uczciwych, rzeczowych i krytycznych stosunków. Wynika to także z tab. 4¹⁹.

Tabela 4

Porównanie otwartej i krytycznej atmosfery z oceną stosunków istniejących między pracownikami (N = 299, w %)

Istnienie otwartej i rzeczowej atmosfery	Zakres stosunków z kolegami			
	ze wszystkimi dobre N=165	z większością dobre N=110	z kilkoma dobre N=20	z większością złe N=2
Tak	77,6	50,0	20,0	50,0
Nie	10,9	28,2	60,0	50,0
Nie potrafię ocenić	11,5	21,8	20,0	—

Przy pomocy współczynnika udziału 0,43 stwierdzono jednoznaczny związek między koleżeńnością a otwartą, krytyczną atmosferą w zespole

¹⁹ Por. R. Krämer, *Zum Entwicklungsniveau der sozialen Bezogen Beziehungen in Arbeitskollektiven*. Praca dyplomowa, Instytut Socjologii, Martin Luther-Universität Halle-Wittenberg, 1976, s. 47.

pracowniczym. Większość pracowników rozumie kolektywność nie jako „poklepywanie po ramieniu” i „niezauważanie błędów”. W tym kontekście kompetentne są wypowiedzi robotników produkcyjnych na pytanie: „Jak Pan/Pani sobie wyobraża dobrego robotnika?”²⁰, przy czym N = 250.

- | | |
|---|-------|
| 1) jeśli dobrze wykonuje swoją pracę i jest obojętny wobec uchybień w zakładzie | 4,0% |
| 2) jeśli osiąga bardzo dobre wyniki pracy, krytykuje błędy i braki, pomaga je usunąć, ale nie przestrzega zbyt dyscypliny pracy | 3,2% |
| 3) jeśli dobrze pracuje, krytykuje uchybienia i współdziała w ich usuwaniu | 88,4% |
| 4) jeśli dobrze pracuje i nie wyraża swych opinii, niezgodnych z opinią zespołu lub mistrza | 3,6% |
| 5) brak własnego zdania | 0,8% |

W wielu kolektywach natknąć się można na zjawiska, pozwalające wnioskować, że nie ma tam zadowalającej atmosfery dla rozwoju krytyki i samokrytyki, jak i właściwego klimatu we wzajemnych stosunkach. Wynika to także z odpowiedzi na pytanie:

„W jaki sposób przeprowadza się najczęściej krytykę w Pani/Pana brygadzie?”²¹, przy czym N = 251.

- | | |
|---|-------|
| 1) rzeczowo i otwarcie przy wszystkich pracownikach | 64,9% |
| 2) rzeczowo, „w cztery oczy” | 6,8% |
| 3) nierzeczowo przy wszystkich pracownikach | 5,6% |
| 4) mówi się poza plecami współpracowników | 22,7% |

Śród ankietowanych 71,7% reprezentuje pogląd, że krytykuje się rzeczowo; 28,3% respondentów sądzi, że krytykuje się albo niezbyt rzeczowo, albo też mówi się poza plecami współpracowników. Opinia, że „mówi się poza plecami kolegów” występuje częściej w takich zespołach, które nie zdobyły jeszcze tytułu „Kolektyw pracy socjalistycznej”.

Przyczyny niezbyt otwartej i krytycznej atmosfery są wielorakiej natury. Szukać ich można w tym, że kierownik zespołu nie dość sumiennie ustosunkowuje się do propozycji i krytyki ze strony członków zespołu, a nawet reaguje na nie w sposób nierzeczowy. W tym przypadku charakterystyczne jest nadmierne podkreślanie administracyjnego aspektu kierowania. Wskazać należy także na hamulce natury subiektywnej, które nie sprzyjają otwartej i krytycznej atmosferze. Wynikają

²⁰ Por. W. Hass, H. Schmidt, *Analyse der Faktoren, die auf die sozialistische Arbeitsdisziplin einwirken*. Praca dyplomowa, Martin Luther-Universität Halle-Wittenberg, 1975, s. 10.

²¹ Por. Hsichler, *op. cit.*, zał. 4, s. 4.

one z błędnego i przestarzałego podejścia do krytyki — zgodnie z argumentami: „chcę mieć święty spokój”, „krytyka złości tylko innych kolegów”, „krytyka to wyłącznie sprawa kierownika” itp.

3. Na stosunki społeczne w zespole wywiera istotny wpływ pomyślna realizacja funkcji wychowawczej przez jego kierownika.

Lenin charakteryzował istotę socjalistycznego kierownictwa w sposób następujący: „[...] kieruje się nie na mocy uprawnień z tytułu władzy, lecz dzięki uznaniu, energii, większemu doświadczeniu, większej wielostronności poczynąń, większym uzdolnieniom”²². Autorytet, jaki socjalistyczny kierownik posiada dzięki pełnieniu funkcji kierowniczej należy uzupełnić autorytetem osobistym, tzn. dzięki osobistemu przykładowi kierowaniu kolektywem. Wysokim szacunkiem cieszy się przede wszystkim ten przełożony, który potrafi, w oparciu o centralizm demokratyczny, powiązać zasadę jednoosobowego kierownictwa z rozwojem demokracji socjalistycznej i szerokim angażowaniem wszystkich współpracowników w proces kierowania i podejmowania decyzji, który w swych decyzjach i działaniach kieruje się zaufaniem do kolektywu i wierzy w jego umiejętności.

Land i Mäde wskazują na trzy aspekty sprawowania funkcji wychowawczej przez socjalistycznego przełożonego²³:

1. Pomyślna realizacja funkcji wychowawczej wynika z przykładowego działania przełożonego. Tylko wtedy, gdy przełożony sam pracuje, uczy się i żyje zgodnie z wzorem socjalistycznej osobowości może on pomyślnie wypełniać funkcję wychowawczą w zespole.

2. Funkcję wychowawczą realizować może kierownik tylko w powiązaniu z tymi zadaniami, które postawiono do wykonania przed danym zespołem. Dla przełożonego codzienna walka o wykonanie zadań musi stać się elementem procesu rozwijania socjalistycznej kolektywności osobowości.

3. Przełożony winien łączyć wysokie wymagania wobec członków zespołu z dużą dozą szacunku, zaufania i pomocy koleżeńskiej.

Szczególny wpływ na realizację funkcji wychowawczej socjalistycznego przełożonego mają poniższe cechy:

- polityczno-ideowe i zawodowe kwalifikacje przełożonego;
- cechy przywódcze (naukowy styl pracy, zdolność podejmowania decyzji, myślenie perspektywiczne, planowanie zadań, koncentracja na sprawach zasadniczych, kontrola itp.);

²² Por. W. I. Lenin, *Werke*, t. 6, Berlin 1956, s. 234.

²³ Por. W. Land, W. Mäde, *Persönlichkeitsentwicklung Fördert Leistungsbe-reitschaft*, „Die Wirtschaft” 1977, nr 20, s. 19.

— cechy zapewniające przyjęcie właściwej postawy (rozwijanie prawdziwego zaufania między przełożonym i współpracownikami, postawa szacunku dla danej jednostki, właściwa ocena i uznanie dla osiągnięć członków zespołu, zaangażowanie i postępowanie zgodne z moralnością klasową itp. — ogólnie zdolność do społecznego współdziałania, świadome i celowe oddziaływanie na kształtowanie stosunków społecznych w zespole);

— cechy charakteru (szczerłość, uczciwość, sumienność, nieprzekupność, ufność, poczucie własnej wartości, otwartość, zgodność słowa i czynu).

Elementy te nie działają naturalnie w sposób wyizolowany od siebie. Występuje między nimi sprzężenie zwrotne i oddziałują one na siebie szczególnie poprzez wzajemne uzupełnianie się. W kierowaniu socjalistycznym zespołem zasadnicza jest postawa polityczno-ideowa socjalistycznego przełożonego. Jej skuteczność byłaby jednak istotnie ograniczona, gdyby nie znalazła konkretnego wyrazu w odpowiednich postawach i cechach przywódczych danego przełożonego. Kierownik winien zatem stale i obiektywnie kontrolować jak realizuje funkcję wychowawczą w zespole i zwracać uwagę na odpowiedni wybór form wyrażania uznania, pochwały czy krytyki. Niejeden kierownik nie stosuje też właściwych sankcji pozytywnych. Tym samym nie wykorzystuje on wielu możliwości wychowawczego oddziaływania na swych pracowników.

Jaką wartość ma stosowanie pochwały dla przeżywania sukcesów i optymistycznej atmosfery w pracy świadczą wypowiedzi (tab. 5) robotników produkcyjnych na pytanie: „Jak reagują koledzy z Pani/Pana brygady na pochwałę bezpośredniego przełożonego?”²⁴.

Tabela 5

Znaczenie pochwał kierownictwa dla atmosfery w pracy
(N = 251, w %)

Opinie	Zgadzam się w zupełności	Zgadzam się częściowo	Nie zgadzam się	Brak odpowiedzi	Ogółem
Pochwała zachęca do lepszych wyników	49,8	46,6	2,8	0,8	100,0
Pochwała zwiększa zadowolenie z wykonywanej pracy	45,0	46,6	7,2	1,2	100,0
Pochwała oddziałuje pozytywnie na dyscyplinę pracy w brygadzie	37,8	53,8	7,2	1,2	100,0

²⁴ Por. Heichler, *op. cit.*, zał. 4, s. 9.

— Ponad 90% ankietowanych podaje, że uznanie i pochwała oddziałuje zachęcająco na wyniki i zadowolenie z wykonywanej pracy oraz na dyscyplinę.

— Tylko niewielki procent ankietowanych neguje pozytywne oddziaływanie pochwały.

— Uznanie i pochwała muszą być naturalnie uzasadnione i oddziałują silniej, jeśli się je wypowiada w obecności całego zespołu.

— Rzeczowa i sprawiedliwa krytyka jest nieodzowna, bo np.: 66,2% respondentów uważa krytykę za skuteczny środek wychowawczy, jeśli jest wyrażona przy całej brygadzie, a 55,2% akceptuje ją, jeśli przełożony czyni to „w cztery oczy”.

W odróżnieniu od oceny i mierzenia wykonania zadań planowych trudniej jest znaleźć i zastosować właściwe kryteria dla oceny społecznego rozwoju kolektywu.

Dojrzałość społeczna danego kolektywu daje się ocenić wg następujących kryteriów:

— Świadome podporządkowanie aktywności grupy i traktowanie jej w kontekście potrzeb ogólnospołecznych oraz ocena jakości realizacji wymogów społecznych przez dany kolektyw.

— Zgodność między interesami społecznymi, grupowymi i osobistymi przejawiająca się w myśleniu i działaniu poszczególnych członków zespołu.

— Wysoki poziom świadomości politycznej członków kolektywu (w duchu socjalizmu); wspólne, zwarte i celowe działanie dla realizacji zadań powierzonych zespołowi.

— Określony poziom aktywności społecznej członków zespołu jako wyraz demokracji socjalistycznej; udział w zarządzaniu i planowaniu procesu pracy oraz udział w życiu politycznym i kulturalnym.

— Kształtowanie i umacnianie wartości zgodnych z celami społeczeństwa socjalistycznego oraz zasadami moralności socjalistycznej.

— Istnienie klimatu zespołowości, w którym łączą się ze sobą: zaufanie, koleżeńskość, pomoc wzajemna, rzeczowo-krytyczna i otwarta atmosfera.

— Socjalistyczne stosunki między przełożonymi i pracownikami, przy czym kierownik musi przejąć osobistą odpowiedzialność i jednocześnie mieć pełne zaufanie do swego zespołu, a tym samym poprzez wysokie wymagania przyczynić się do rozwoju zespołu.

— Właściwy stosunek danego kolektywu do innych zespołów w sensie przejmowania pozytywnych doświadczeń i samokrytycznej oceny własnych osiągnięć.

Kurt Dücke

COLLECTIVE WORKING GROUP IN SOCIALIST SOCIETY

The author begins his article with general discussion of the importance and role of collective working groups in the socialist society. There is especially emphasized the thesis that „collectivity” is a historical process of development of groups of employees taking place in the socialist society. By means of sociological studies carried out in different enterprises in the GDR the author is trying to define factors determining it and degree of implementation in practice of collectivity features in the analyzed working groups. These studies prove that in the German Democratic Republic there is well advanced implementation of the model character of socialist relations of working people. To prove this statement the author quotes among others opinions of workers that good relations between colleagues are indispensable to achieve satisfaction in work and positive appraisal of the place of work. The assessment of these relations depends on the degree of friendliness and matter-of-fact as well as critical climate in the working group. An important role in this process is also played by the socialist superior and the political organization — the core of collectivity.

When summing up the article, the author presents a list of eight criteria being components of social maturity of the working group.