

Zygmunt Wiatrowski*, Elżbieta Podoska-Filipowicz**

STOSUNEK DO PRACY W WYBRANYCH ŚRODOWISKACH PRZEMYSŁOWYCH

1. WPROWADZENIE

Przedmiotem analiz teoretycznych uczyniono stan poglądów w kwestii stosunku do pracy, zaprezentowanych w dosyć bogatej literaturze. Z kolei badania empiryczne przeprowadzono w 20 zakładach przemysłowych województw: bydgoskiego, toruńskiego i wrocławskiego, a także katowickiego i warszawskiego. Tak zaplanowanemu postępowaniu badawczemu towarzyszyło przekonanie, że problem stosunku do pracy jest wyjątkowo złożony i rozległy. Wynika to stąd, że spośród trzech podstawowych powinności człowieka dorosłego, sprawnego fizycznie i psychicznie - powinności rodzinnych, zawodowych i społecznych - praca zawodowa uzyskuje rangę dominującą. Praca zawodowa wypełnia człowiekowi połowę jego życia, stanowi niezbędny warunek egzystencji, wyznacznik miejsca w społeczeństwie, czynnik kształtujący osobowość; wpływa na fizyczny rozwój człowieka, dostarcza przeżyć emocjonalnych i estetycznych, przynosi radość i zadowolenie, ale często także smutek, niezadowolenie i niepowodzenie, wyzwala inicjatywę i twórczą aktywność myślową. Po prostu stanowi ona nie tylko niezbędny warunek życia, ale także ważną formę aktywności człowieka.

T. Tomaszewski pracę zawodową określa jako działalność ludzi organizowaną społecznie w taki sposób, aby prowadziła do powstania wytworów społecznie wartościowych i do podnoszenia jakości życia wykonujących ją jednostek¹. W przytoczonej definicji zaakcentowano dwa cele pracy zawodowej:

* Doc. dr hab., Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Bydgoszczy.

** Dr, Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Bydgoszczy.

¹ T. T o m a s z e w s k i, Praca zawodowa jako centralne pojęcie kształ-

- produkowanie wytworów społecznie wartościowych i pełnienie odpowiednich usług,
- podnoszenie jakości życia jednostki pracującej.

Pierwszy z tych celów określa się najogólniej jako postulat wydajności (efektywności) pracy, drugi zaś jako postulat humanizacji pracy².

W postulatcie wydajności pracy chodzi głównie o to, aby pracownik produkował dużo i dobrze, co jednak uwarunkowane jest wysokim poziomem kwalifikacji i motywacji zawodowych. W tym sensie wydajność pracy (Wp) przyjęło się określać jako funkcję (f) kwalifikacji (K) i motywacji zawodowych (M) i wyrażać formułą: $Wp = f(K, M)$.

W postulatcie humanizacji pracy chodzi z kolei o to, aby praca stawała się nie tylko źródłem utrzymania, ale także potrzebą człowieka i czynnikiem jego dalszego rozwoju. Nie jest to jedyne spojrzenie na pracę zawodową. W literaturze przedmiotu, głównie zaś w opracowaniach J. Kulpińskiej³ i D. Dobrowolskiej⁴ kategorię "praca zawodowa" rozpatruje się w dwóch znaczeniach - szerszym i węższym.

W węższym rozumieniu liczą się czynności, które:

- tworzą system wewnętrznie spójny,
- opierają się na określonej wiedzy i umiejętnościach,
- są skierowane na wytworzenie pewnych przedmiotów, wartości lub usług,
- wykonywane są systematycznie lub trwale.

W ujęciu szerszym, oprócz czynności, bierze się pod uwagę także zewnętrzne warunki pracy, ramy organizacyjne, korzyści materialne, prestiż zawodu, szanse zawodowe i inne elementy wpływające bezpośrednio lub pośrednio na proces i wyniki pracy zawodowej.

Nasuwa się zatem pytanie - jak kształtuje się stosunek pracowników do tak pojętej pracy? Możliwości dokonywania analiz i formułowania odpowiedzi jest wiele:

- w aspekcie historycznym, w celu określenia historycznych źródeł i uzasadnienia takiego, a nie innego stosunku do pracy w dniu dzisiejszym;

cenia zawodowego, [w:] Kształcenie zawodowe w służbie gospodarki i kultury narodowej, red. S. Kaczor i Z. Wiatrowski, Warszawa 1978, s. 49.

² Ibidem, s. 51.

³ J. Kulpińska, Pozaprodukcyjne funkcje przedsiębiorstwa przemysłowego, [w:] Przedsiębiorstwo w polskim systemie społeczno-ekonomicznym, red. J. Lenard, Warszawa 1967, oraz eadem, Społeczna aktywność pracowników przedsiębiorstwa przemysłowego, Wrocław 1969.

⁴ D. Dobrowolska, Studia nad znaczeniem pracy dla człowieka, Wrocław 1974, oraz eadem, Praca w życiu człowieka, Warszawa 1980.

- w aspekcie porównawczym, dla ustalenia prawidłowości związanych ze stosunkiem do pracy w różnych krajach i różnych ustrojach społecznych;

- w aspekcie społecznym, dla określenia stosunku do pracy różnych grup społecznych i różnych pokoleń.

Podobnych aspektów i płaszczyzny analizowania stosunku do pracy wyróżnić można znacznie więcej. Nas interesuje stosunek do pracy w wybranych środowiskach przemysłowych Polski - w okresie reformy gospodarczej. Zadanie to jest wyjątkowo trudne do realizacji, tym bardziej w aktualnej sytuacji społeczno-politycznej i gospodarczej kraju, w sytuacji wyraźnego załamania się wielu uznanych przez człowieka wartości, a przede wszystkim wartości samej pracy.

Rzecz komplikuje się dodatkowo i z tego powodu, że w literaturze brak jest zgodności w kwestiach terminologicznych i pojęciowych. Spotkać się można z zamiennym traktowaniem układów nazewniczych: "stosunek do pracy", "postawa wobec pracy", "postawa zawodowa", gdy tymczasem są to różne pojęcia i różne wartości. Najbardziej bliskie, chociaż nie tożsame, są układy nazewnicze: "stosunek do pracy" i "postawa wobec pracy".

Głównym celem badań bydgoskich było określenie aktualnego stosunku do pracy robotników, pracowników działalności usługowej wybranych zakładów przemysłowych województw: bydgoskiego, toruńskiego, włocławskiego, a także katowickiego i warszawskiego, jak również ustalenie warunków nieustannego doskonalenia tego stosunku oraz programu wychowania w procesie pracy.

Dla zrealizowania celu badań oraz zweryfikowania przyjętych hipotez roboczych zastosowano następujące metody techniki i narzędzia badawcze:

1. Metodę krytycznej analizy literatury, dzięki której określono stan wiedzy na temat rozumienia stosunku do pracy oraz stan badań nad tym problemem.

2. Metodę obserwacji uczestniczącej, prowadzonej w odpowiednich zakładach pracy przez pracowników tychże zakładów pozyskanych do badań lub będących studentami studiów dziennych i zaocznych Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Bydgoszczy na kierunku "pedagogika pracy".

3. Metodę analizy dokumentów formalnoprawnych i zakładowych, dotyczących wybranych przejawów stosunku do pracy, stanu kwalifikacyjnego pracowników, ich dążeń do osiągania jak najlepszych wyników pracy (zgodnie z przyjętymi zmiennymi i odpowiadającymi im wskaźnikami pomiaru).

4. Metodę badania opinii pracowników o pracy własnej i o pracy innych, jak również o roli pracy w życiu człowieka z uwzględnieniem specjalnie skonstruowanych kwestionariusza ankiety i kwestionariusza wywiadu oraz dyskusji w gronie specjalistów.

Oprócz wymienionych metod wiodących posłużono się też metodami statystycznymi dla przeprowadzenia analizy ilościowej i jakościowej danych z badań empirycznych.

Terenem badań uczyniono 20 zakładów przemysłowych wymienionych wcześniej. Ogółem przebadano ok. 2400 osób, w tym za pomocą arkusza oceny i samooceny - 1272 osoby.

W przeprowadzeniu badań w latach 1982-1985 uczestniczyło ponad 30 osób, w tym 20 studentów studiów dziennych i zaocznych, którzy na dany temat wykonali swoje prace magisterskie. Badania przeprowadzono w okresie nadzwyczajnym, przy tym szczególnie trudnym, bo w okresie stanu wojennego i początków reformy gospodarczej. Z tego powodu wyniki tych badań traktować należy z pewną powściągliwością a nawet z pewną rezerwą. Nie oznacza to oczywiście, iż nie mają one swojej wartości. Powiedzmy, że stanowią odzwierciedlenie nastrojów i postaw pracowniczych początku lat osiemdziesiątych naszego wieku.

2. LITERATURA NA TEMAT STOSUNKU DO PRACY

W części pierwszej niniejszych rozważań stwierdziliśmy, że spośród wielu układów nazewniczych związanych z omawianym przez nas zagadnieniem stosunku do pracy najbardziej bliskie, chociaż nie tożsame, są formuły "stosunek do pracy" i "postawa wobec pracy".

Z logicznego punktu widzenia wyróżnić można trzy możliwe relacje:

- "stosunek do pracy" jako kategorię nadrzędną wobec "postawy wobec pracy",
- "stosunek do pracy" jako kategorię równoważną "postawie wobec pracy",
- "stosunek do pracy" jako kategorię podrzędną "postawie wobec pracy".

Szczegółowa analiza literatury krajowej i zagranicznej upoważnia nas do twierdzenia, że wyżej wymienione relacje traktowane są jako relacje rzeczywiste. Znaczy to, że każda z nich ma swoje odpowiednie uzasadnienie. Owa wieloznaczność w traktowaniu stanu

rzeczy stanowi - być może - następstwo zajmowania się tym wielce złożonym zagadnieniem przez różne dyscypliny naukowe.

W grupie autorów traktujących stosunek do pracy jako kategorię nadrzędną, na szczególne podkreślenie zasługują poglądy S. Widerszpila, W. Jarmułowicza i J. Kulpińskiej. Tak na przykład J. Kulpińska traktuje stosunek do pracy jako układ postaw wobec różnych aspektów pracy. Według niej stosunek do pracy jest złożonym układem postaw i zachowań pracowników wobec czynności zawodowych, warunków technicznych i społecznych pracy, środowiska społecznego, a także współpracowników, zwierzchników oraz do wynagrodzenia w szerokim sensie (a więc płacy i wszelkich korzyści)⁵.

Jeśli zważywszy, że wymienieni autorzy określili stosunek do pracy w możliwie szerokim rozumieniu są socjologami, pozostaje nam stwierdzić, iż w socjologii "stosunek do pracy" jest kategorią dominującą, traktowaną nadrzędnie. Przypuszczalnie wynika to z faktu, że socjolodzy bardziej opowiadają się za analizą uzewnętrznionych postaw i zachowań ludzkich, niż ich właściwości wewnętrznych oraz strukturalnych. Do takiego postawienia sprawy upoważnia nas wypowiedź R. Stollberga, według którego "analiza stosunku do pracy jest ważnym zadaniem socjologii pracy. Stosunek do pracy jest nawet podstawową kategorią tej dyscypliny socjologicznej"⁶.

Za tożsamym traktowaniem układów nazewniczych "stosunek do pracy" i "postawa wobec pracy" opowiadają się: J. Kalinowska, J. Poplucz, J. Tulski, J. F. Lis oraz B. i H. Sterniczukowie i K. Hirszel, z tym, że jedni z wymienionych chętniej i częściej posługują się terminem "postawa wobec pracy", inni z kolei odwołują się do terminu "stosunek do pracy".

W literaturze psychologicznej, socjologicznej i pedagogicznej brak jest wyraźniejszych stwierdzeń, z których wynikałoby jednoznaczne traktowanie "stosunku do pracy" jako kategorii podrzędnej do kategorii "postawa wobec pracy". A mimo to skłonni jesteśmy opowiedzieć się za takim potraktowaniem stanu rzeczy. Charakterystyczne jest to, że wielu autorów, szczególnie grupy drugiej, wyraża tendencję do traktowania "stosunku do pracy" jako określonego sposobu konkretyzacji "postawy wobec pracy".

⁵ Kulpińska, Społeczna aktywność pracowników przedsiębiorstwa, s. 85.

⁶ R. Stollberg, Tworzenie i umacnianie socjalistycznego stosunku do pracy w ustroju socjalistycznym, "Acta Universitatis Lodzensis" 1982, Folia sociologica 4, Postawy i zachowanie pracownicze, s. 3.

Autorzy niniejszego opracowania opowiadają się za trzecią wersją wyróżnionych rozważań relacji: "stosunek do pracy" a "postawa wobec pracy". Oznacza to, że "stosunek do pracy" stanowi określoną konkretyzację "postawy człowieka wobec pracy".

Zakłada się przy tym, że postawa jest właściwością osoby, z kolei postawa wobec pracy - właściwością pracownika na tle pracy zawodowej. Natomiast stosunek do pracy jest formą uzewnętrznienia owej właściwości w konkretnych sytuacjach pracy.

Wystarczy przypomnieć, że najczęściej wyróżnia się następujące elementy sytuacji pracy:

- 1) treść pracy i rodzaj wykonywanych czynności,
- 2) warunki fizyczne wykonywanej pracy,
- 3) organizacyjne warunki pracy,
- 4) społeczne środowisko pracy,
- 5) szanse na przyszłość związane z wykonywaną pracą,
- 6) materialno-prestiżowy ekwiwalent za wykonywaną pracę⁷,

aby dojść do oczywistego wniosku, że uwzględnienie postawy wobec pracy w różnych sytuacjach pracy, nazywane przez nas stosunkiem do pracy, staje się codziennością pracujących. W tym sensie nasze badania nad stosunkiem do pracy są zarazem badaniami postaw wobec pracy. Pragniemy dodać coś więcej - trudno jest mówić o badaniu postawy wobec pracy nie badając stosunku do pracy w skonkretyzowanych sytuacjach pracy. Nazwijmy tak przedstawione rozumowanie interpretacją pedagogiczną rozpatrywanej relacji: "stosunek do pracy" a "postawa wobec pracy", interpretacją charakterystyczną dla pedagogiki pracy.

Kategoria "stosunek do pracy" ma charakter złożony i wchłania cały szereg składników treściowych i sytuacyjnych. Należy dodać, że mogą to być: stosunek do zawodu, stosunek do wykonywanych zadań oraz układów czynnościowych, stosunek do szeroko rozumianego środowiska pracy, stosunek do przełożonych i współpracowników, wreszcie stosunek do organizacji pracy⁸. Można też przyjąć, że te same składniki interesującej nas kategorii "stosunek do pracy" stanowią jednocześnie jej determinanty.

Reprezentanci pedagogiki pracy wykazują, że czynników kształtujących stosunek do pracy należy szukać w dwóch okresach rozwoju zawodowego człowieka:

⁷ A. W o j c i e c h o w s k a-C i e ś l a k, Praca jako wartość społeczna w systemie socjalistycznym, "Acta Universitatis Lodzensis" 1982, Folia sociologica 4, Postawy i zachowania pracownicze, s. 29.

⁸ S. W i d e r s z p i l, Socjologia w zakładzie pracy, [w:] Praca i jej rola w społeczeństwie socjalistycznym. Problem humanizacji pracy, Warszawa 1979, s. 52-53.

- w okresie przygotowania do pracy zawodowej,
- w okresie aktywności zawodowej⁹.

W pierwszym z nich będą to m. in. takie czynniki jak: wychowanie przez pracę oraz orientacja i poradnictwo zawodowe, w drugim czynniki związane z działalnością zakładu pracy, a wśród nich czynniki:

- organizacyjno-techniczne,
- ekonomiczne,
- społeczne,

rzutujące na kształt i wymiar działalności pedagogicznej zmierzającej do kształtowania pozytywnego, pożądanego stosunku do pracy.

Treść pracy, warunki materialne, organizacyjne warunki pracy, środowisko pracy, wynagrodzenie i inne świadczenia oraz środki stabilizacji zawodowej składają się na cechy charakteryzujące pracę. Ich uszeregowanie zgodne jest z wyróżnionymi przez nas w innym miejscu etapami linii rozwoju zawodowego pracownika, prowadzącej przez przygotowanie zawodowe, adaptację społeczno-zawodową, identyfikację i stabilizację zawodową, sukces zawodowy i mistrzostwo w zawodzie oraz z etapami dochodzenia przez pracownika do roli współgospodarza socjalistycznego zakładu pracy¹⁰.

Nawiązanie do omówionych szczegółowo w "Pedagogice pracy w zarysie" prawidłowości owego rozwoju zawodowego i dochodzenia do roli współgospodarza socjalistycznego zakładu pracy skłania nas do stwierdzenia, że stosunek konkretnego pracownika do pracy (a tym bardziej całych zespołów pracowniczych) zależy od wielu okoliczności.

Wyróżnić można cztery podstawowe grupy wyznaczników stosunku do pracy:

A. Wyznaczniki związane z ogólnymi warunkami społeczno-politycznymi i ekonomicznymi kraju i świata, w tym:

- 1) ogólna sytuacja międzynarodowa - stabilna lub niestabilna, napięta,
- 2) aktualne warunki społeczno-polityczne i ekonomiczne kraju,
- 3) koncepcja i działania reformatorskie w kraju, w tym głównie dotyczące reformy gospodarczej.

B. Wyznaczniki związane z zakładem pracy i szeroko rozumianym środowiskiem pracy, w tym:

⁹ Z. Wiątrowski, Pedagogika pracy w zarysie, Warszawa 1985.

¹⁰ Ibidem, s. 250.

- 1) ogólne warunki funkcjonowania zakładu pracy,
- 2) czynniki związane z organizacją stanowisk i procesu pracy oraz z zaopatrzeniem w surowce i materiały,
- 3) czynniki związane z zespołem pracowniczym, jego zawartością i gotowością do właściwie pojętej pracy,
- 4) czynniki związane ze sposobami zarządzania i współgospodarzenia,
- 5) czynniki związane z zasadami i wielkością wynagrodzenia,
- 6) czynniki związane z wymaganiami i kontrolą wykonywanej pracy,
- 7) czynniki związane z kształtowaniem się stosunków międzyludzkich.

C. Wyznaczniki związane z warunkami życia i pracy pracowników, w tym dotyczące:

- 1) warunków rodzinnych,
- 2) warunków mieszkaniowych,
- 3) korzystania z różnorodnych świadczeń i udogodnień pracowniczych.

D. Wyznaczniki związane z właściwościami osobowymi pracownika, w tym jego:

- 1) kwalifikacje ideowo-moralne, zdrowotne i zawodowe,
- 2) osobiste poglądy i nastawienia społeczno-polityczne,
- 3) cechy charakterologiczne sprzyjające lub nie sprzyjające dobrej robocie,
- 4) system motywacyjny sprzyjający lub nie sprzyjający poważnemu traktowaniu przez pracowników własnych powinności zawodowych i społecznych.

Klasyfikacja powyższa może podlegać dalszej rozbudowie, a nawet modyfikacji. Traktujemy ją jako punkt wyjścia dla szerszej zamierzonych rozważań interpretacyjnych i konkretyzujących interesujące nas wyznaczniki stosunku do pracy. Nasuwa się pytanie - jaka jest ranga owych wyznaczników w teorii i w praktyce.

Z przeglądu wspomnianej już literatury wynika, że w zasadzie wszystkie grupy wyznaczników okazują się znaczące, z tym że w różnych okresach ich nasilenie jest odmienne.

3. WYNIKI BADAŃ

Zaprezentowane dotychczas rozważania na temat stosunku do pracy potwierdzają wcześniej wypowiedzianą tezę, że zagadnienie jest wielce złożone i może być rozpatrywane z różnych punktów widzenia.

Tę właśnie okoliczność wykorzystaliśmy m. in. przy konstruowaniu własnych narzędzi badań oraz w organizacji badań empirycznych, których wyniki omówione będą w dalszej części opracowania.

Jak już wspomniano - badaniami ankietowymi objęto ok. 1200 pracowników różnych stanowisk pracy.

Oto krótka charakterystyka badanej zbiorowości.

1. Liczniejszą grupę stanowią mężczyźni (60,7% badanych). Jest to ogólna właściwość zakładów przemysłowych regionu bydgoskiego.

2. Wyraźnie dominują pracownicy posiadający własne rodziny (71,9%), chociaż stosunkowo duża jest też grupa pracowników wolnego stanu (20,5%), w tym wśród kobiet 26,3%. Można zatem mówić o grupie badanych pracowników ustabilizowanych rodzinnie.

3. Ze względu na posiadane wykształcenie wyraźnie dominuje grupa pracowników legitymujących się ukończeniem zasadniczej szkoły zawodowej (41,9%). Ale liczne są też grupy pracowników z wykształceniem średnim zawodowym (27,6%) oraz podstawowym (19,2%). Można przyjąć, że stan kwalifikacji formalnych badanej grupy pracowniczej jest zadowalający.

4. Średnia wieku badanych osób wynosiła 31,1 lat, mamy więc do czynienia z pracownikami młodymi. Odchylenie standardowe wynosi ponad 5 lat. Oznacza to, że dominująca liczba pracowników objętych badaniami ankietowymi mieści się w przedziale wieku 25-36 lat.

5. Badaniami objęto przede wszystkim pracowników zawodów i stanowisk robotniczych (ok. 60%). Zastanawiający jest fakt, że w zawodach i na stanowiskach działalności administracyjnej na poziomie średnim (a także wyższym) pracuje więcej osób, niż wynika to z uprawnień.

6. Liczba osób należących do organizacji społeczno-politycznych jest nawet duża (35,3%). Wśród tychże dominowała przynależność do PZPR (180 osób, czyli 15%) i do ZSMP (95 osób). Z kolei różne odznaczenia i wyróżnienia posiadało 18,6% badanych. Rzecz charakterystyczna, że 37,2% badanych otrzymało te odznaczenia i wyróżnienia po roku 1979.

Ogólnie można stwierdzić, że zbiorowość pracownicza objęta badaniami ankietowymi może być uznana za typową dla średniej wielkości zakładów przemysłowych (tj. zatrudniających ok. 2-4 tys. pracowników).

Pierwsza grupa pytań ankietowych dotyczyła oceny klimatu pracy zawodowej, 76,1% badanych osób uznało klimat pracy za sprzyjający lub raczej sprzyjający pomyślnemu wykonywaniu zadań zawodowych.

Do czynników najbardziej rzutujących na pozytywny klimat i jakość pracy w zakładzie badań zaliczyli:

- 1) dobre stosunki międzyludzkie w zakładzie pracy,
- 2) odpowiedni sposób zarządzania i kierowania zakładem,
- 3) właściwą organizację pracy,
- 4) odpowiednie warunki pracy (w tym warunki bhp),
- 5) odpowiednią dyscyplinę pracy.

Z kolei do czynników najbardziej rzutujących na negatywną ocenę klimatu pracy badań, którzy wcześniej ocenili ten klimat jako niezadowolający, zaliczyli:

- 1) nieodpowiednią organizację pracy,
- 2) nieodpowiedni sposób zarządzania i kierowania zakładem pracy,
- 3) niewłaściwe stosunki międzyludzkie,
- 4) niewłaściwy sposób oceniania pracowników,
- 5) niewłaściwy system awansowania pracowników.

Nasuwa się tutaj spostrzeżenie, że te same czynniki dla jednych stanowią warunek pozytywnego klimatu, dla innych zaś są przyczyną negatywnej oceny klimatu pracy. Można zatem przypuszczać, że przyjmują rangę rzeczywistych wyznaczników stosunku do pracy. W dalszej kolejności badań proszeni byli o określenie własnego stosunku do zawodu, pracy zawodowej i jej czynników. Jest to zadanie wyjątkowo trudne, jako że w grę wchodzi wiele najróżnorodniejszych możliwości wartościowania i oceny. W kwestionariuszu ankiety wyróżniono ich ponad 20. Oceny czynnikowe zestawiono w tab. 1.

T a b e l a 1

Ocena własnego stosunku do zawodu, pracy zawodowej i jej czynników

Lp.	Przedmiot oceny	Średnie oceny
1	2	3
1	Czy jest Pan(i) zadowolony(a)	
	a) z zawodu wyuczonego	3,2
	b) z zawodu wykonywanego	3,1
	c) z wykonywanej pracy	2,8
2	Czy czuje się Pan(i) odpowiednio przygotowany(a) do wykonywanej pracy	3,6
3	Czy traktuje Pan(i) swoją pracę jako:	
	a) sposób zdobywania środków do życia	3,4

Tabela 1 (cd.)

1	2	3
	b) możliwość realizacji aspiracji zawodowych	2,6
	c) potrzebę kontaktu z innymi	2,8
	d) zdobycie odpowiedniej pozycji społecznej	2,7
	e) inaczej (jak)	-
4	Czy zdaniem Pana(i) praca:	
	a) wpływa na rozwój człowieka i doskonalenie jego osobowości	3,5
	b) jest warunkiem rozwoju społecznego	3,5
	c) jest przyrodzoną możliwością i potrzebą człowieka	3,0
	d) jest narzuconą koniecznością	2,3
	e) stanowi nieodzowny warunek wyjścia z kryzysu	2,9
5	Czy sposób przyjmowania do pracy ma wpływ na dalszy stosunek do pracy	3,4
6	Czy przestrzeganie dyscypliny pracy stanowi miarę wartości pracownika	3,7
7	Czy czuje się Pan(i) odpowiedzialny(a) za pełną i dobrą realizację zadań zawodowych	3,6
8	Czy pracownik powinien nieustannie:	
	a) podnosić swoje kwalifikacje	3,5
	b) doskonalić stanowisko pracy	3,5
	c) wykazywać się aktywnością i zaangażowaniem społeczno-zawodowym	3,1
9	Czy Pan(i)	
	a) podnosi swoje kwalifikacje	2,8
	b) doskonali swoje stanowisko pracy	3,1
	c) wykazuje aktywność i zaangażowanie społeczno-zawodowe	2,8
10	Czy postęp techniczny warunkuje lepsze wyniki pracy	3,6
11	Czy jest Pan(i) zainteresowany(a) zwiększeniem wydajności pracy	3,2
12	Czy uczestniczy Pan(i) w wynalazczości, racjonalizacji i współzawodnictwie pracy	2,3
13	Czy działalność organizacji społeczno-politycznych i związkowych sprzyja lepszej organizacji pracy	2,2
14	Czy widzi Pan(i) sens i potrzebę dobrej roboty	3,5
	Średnia oceny na wszystkie pytania	3,1

Badani w każdym przypadku wybierali jedną z czterech następujących odpowiedzi (ocen): tak, raczej tak, raczej nie, nie. Przyjmy się uzyskanym wynikom bardziej szczegółowo. Średnia oceny dla wszystkich pytań wynosi 3,1. Powiedzmy, że jest to średnia wysoka, jako że wartość punktowa maksymalna wynosi 4,0. Z przedstawionych w tab. 1 ocen wyprowadzić można następujące wnioski ogólne:

1) Badani pracownicy zakładów przemysłowych wysoko oceniają dyscyplinę pracy, traktując ją jako miarę wartości pracownika; wysoko też określają swoją odpowiedzialność za pełną i dobrą realizację zadań zawodowych oraz swoje przygotowanie do wykonywania pracy zawodowej. Gdy ostatnia ocena uznana być może za odpowiednią do stanu rzeczy, to oceny pierwsza i druga wydają się raczej zawyżone. Z analiz dokumentacji zakładowej wynika bowiem, że ogólna dyscyplina pracy zespołów pracowniczych nie daje powodu do zadowolenia. Absencja w pracy wynosi ok. 8%, w tym absencja nieusprawiedliwiona ok. 2,5%. Liczne są spóźnienia, jeszcze liczniejsze przestoje w pracy. Wobec powyższego trudno traktować oświadczenia pracowników jako w pełni miarodajne. Można przypuszczać, że występuje rozbieżność między uświadomieniem sobie przez pracowników potrzeby wysokiej dyscypliny i odpowiedzialności w pracy a rzeczywistymi postawami i zachowaniami w danym zakresie.

2) Badani pracownicy świadomi są roli i znaczenia pracy w życiu człowieka. Dostrzegają oni wpływ na rozwój człowieka i doskonalenie jego osobowości, jak również na rozwój społeczny. Widzą też potrzebę doskonalenia własnej pracy i własnego stanowiska pracy. Jeśli zatem tego wszystkiego nie uzewnętrzniają w konkretnych sytuacjach pracy, można twierdzić, że ich stosunek do pracy jest rozdwojony, pozytywny w deklaracjach, nie zawsze korzystny w rzeczywistości. Tę tezę wzmacnia także ocena pracy traktowanej jako narzucona konieczność (2.3).

3) Niepokojąco niska jest ocena wpływu działalności organizacji społeczno-politycznych i związkowych na lepszą organizację pracy. Oznacza to bowiem, że owa działalność nie rzutuje w stopniu założonym na wyniki pracy zawodowej, pozostaje jak gdyby poza zasadniczym nurtem działań pracowniczych.

4) Z zestawienia wynika także, że badani pracownicy wyżej oceniali te elementy stosunku do zawodu, pracy zawodowej i jej wyników, które stwarzały szansę stosowania ocen deklaracyjnych, natomiast znacznie niżej oceniali te elementy stosunku do pracy, które dotyczą konkretnych sytuacji pracy.

5) Ogólnie stwierdzić można, że badani pracownicy zakładów przemysłowych regionu bydgoskiego rozumieją rolę i znaczenie pracy w życiu człowieka, widzą potrzebę jej nieustannego doskonalenia, traktują ją w znacznym stopniu jako sposób zdobywania środków do życia, doceniają rolę postępu technicznego, widzą potrzebę dobrej dyscypliny pracy oraz czują się odpowiedzialni za pełną i dobrą realizację zadań zawodowych, wreszcie widzą sens i potrzebę dobrej roboty. Nasuwać się musi pytanie - jeśli świadomość pracownicza jest tak wysoka, to dlaczego ich rzeczywiste działania i zachowania często nasuwają wiele zastrzeżeń? Odpowiedź na tak sformułowane pytanie spróbujemy ustalić w dalszej części analiz.

Określimy najpierw stosunek badanych do roli wykonawcy i współgospodarza zakładu pracy. Rzecz w tym, że pracownik socjalistycznego zakładu powinien występować w podwójnej roli zawodowej - jako wykonawca zadań na konkretnym stanowisku pracy i jako współgospodarz. Sprawa ta w literaturze jest od dawna podejmowana. Wiąże się z koncepcją demokracji socjalistycznej.

Średnia ocena rozpatrywanego zjawiska wyraża się wskaźnikiem 2,95.

Wyrażnie powyżej średniej ogólnej pozostają:

- oczekiwanie, aby zakład dobrze funkcjonował i cieszył się uznaniem w regionie i w kraju (3,6),
- przekonanie o słuszności i potrzebie występowania pracowników w obu rolach zawodowych (3,5).

Najniżej wypadły oceny dotyczące stopnia uczestnictwa badanych w życiu społeczno-zawodowym zakładu pracy. Sprawa ta, aczkolwiek stanowi potwierdzenie wcześniejszych wyników badań dotyczących rzeczywistej roli organizacji społeczno-politycznych i związkowych w zakładach pracy, musi niepokoić, bowiem zgodnie z wyróżnionymi przez Z. Wiatrowskiego etapami dochodzenia do roli współgospodarza zakładu pracy ("Pedagogika pracy w zarysie") trudno mówić o prawidłowym i pełnym występowaniu w tej roli bez uczestniczenia w życiu społeczno-politycznym zakładu pracy.

W toku badań ankietowych wyróżniliśmy 12 możliwych wyznaczników stosunku do pracy, przy czym badani proszeni byli o zaznaczenie przy każdym z nich jednej spośród czterech ocen: tak, raczej tak, raczej nie, nie.

W szczególności pytanie postawione badanym brzmiało: Czy zdaniem Pana(i) stosunek do pracy jest uzależniony od

- 1) warunków społeczno-politycznych w kraju,

- 2) wielkości i zasad wynagrodzenia,
- 3) warunków rodzinnych,
- 4) warunków zamieszkania,
- 5) związania się z zakładem pracy,
- 6) związania się z zespołem pracowniczym,
- 7) właściwej organizacji pracy w całym zakładzie pracy,
- 8) ogólnej sytuacji międzynarodowej,
- 9) osobistych poglądów społeczno- politycznych pracownika,
- 10) wymagań i kontroli ze strony przełożonych,
- 11) stopnia realizacji różnorodnych świadczeń wobec pracownika, ze strony zakładu pracy,
- 12) innych warunków (jakich?).

Średnia ocena analizowanych wyznaczników wynosi 3,18 punktów.

Znacznie powyżej średniej wypadły:

- wielkość i zasady wynagradzania (3,6),
- właściwa organizacja pracy w całym zakładzie (3,5),
- związanie się z zespołem pracowniczym.

Znacznie poniżej średniej wypadły:

- ogólna sytuacja międzynarodowa (2,7),
- osobiste poglądy społeczno-polityczne pracownika (2,4).

4. STOSUNEK DO PRACY W ŚWIETLE WYNIKÓW SAMOOCENY PRACOWNIKÓW I OCENY PRZEŁOŻONYCH

W specjalnie skonstruowanym "Arkuszu samooceny i oceny pracownika" zastosowano te same pytania i zadania dla pracowników różnych stanowisk pracy oraz dla ich przełożonych.

Przedmiotem samooceny uczyniono: kwalifikacje rzeczywiste pracownika, postawę zawodową (w tym, stosunek do pracy i środowiska pracy) oraz cechy charakterologiczne określające stosunek do zadania, do siebie samego i innych. Badanym przedstawiono zestaw 40 możliwych właściwości wyżej zaznaczonego przedmiotu oceny z prośbą o podkreślenie odnoszących się do nich z uwzględnieniem skali czterostopniowej:

- 1 - nie występowanie lub występowanie minimalne danego składnika oceny w stopniu niezadowolającym,
- 2 - występowanie składnika w stopniu dostatecznym,
- 3 - występowanie składnika oceny w stopniu dobrym, zupełnie zadowolającym,

4 - występowanie składnika oceny w stopniu bardzo dobrym, wyróżniającym.

Szczegółowe analizowanie danych otrzymanych w wyniku badań wykraczałoby poza potrzeby niniejszego opracowania. Toteż ograniczymy się do stwierdzeń i wniosków ogólniejszych. Oto one:

1) Najwyższą ocenę samooceniający się ustalili dla składników grupy VI (3,22). Dotyczą one takich cech, jak: koleżeńskość, postawa współpracy, życzliwość wobec innych oraz gotowość służenia radą i pomocą. Na drugim miejscu uplasowały się składniki grupy V (3,18), takie jak: zdyscyplinowanie, poczucie odpowiedzialności w zakresie wykonawstwa, poczucie odpowiedzialności w zakresie bhp oraz pracowitość. Na trzecim miejscu wypadły składniki grupy VII (3,18), tj. stosunek do stanowiska pracy, do narzędzi i urządzeń, do materiałów i surowców oraz do wytworu własnego i innych. Oznaczałoby to, iż właściwości profesjonalne oraz charakterologiczne były przez badanych pracowników cenione najwyżej.

2) Najniżej oceniono właściwości skupione w grupach - IX (2,22), IV (2,60) i X (2,75). Są to: w grupie IX występowanie w roli współgospodarza, aktywność społeczno-polityczna w zakładzie, aktywność w działalności pozaprodukcyjnej zakładu i aktywność społeczno-polityczna w środowisku; w grupie IV - aktywność zawodowa, inicjatywa własna, dążność do doskonalenia oraz postawa racjonalizatorska i wynalazcza; w grupie X - zadowolenie z pracy zawodowej, identyfikacja i stabilizacja zawodowa, mistrzostwo zawodowe oraz wzór osobowy socjalistycznego zakładu pracy.

3) Już z powyższego wyliczenia lokat składników samooceny wynika, że zgodnie z wcześniejszymi przewidywaniami pracownicy wyrazili tendencję do wyższego oceniania składników własnej osobowości, natomiast znacznie niżej - składników związanych ze stanowiskiem pracy i sytuacją społeczno-polityczną.

4) Charakterystyczne jest, że pracownicy wystawili dla siebie najczęściej oceny dobre, często bardzo dobre, rzadziej dostateczne, w małym tylko procencie - niezadowolające. Takie podejście do samooceny obniża z pewnością jej ogólną wartość, wskazuje, iż badani pracownicy są mało krytyczni, a może nawet mało odpowiedzialni.

Jaka jest zatem wartość ogólna uzyskanych wyników samooceny pracowników? Jeśli zważymy, że w zakładach nadal panuje brak dyscypliny, wydajności pracy, należytej organizacji i poszanowania ludzkiej pracy, to niedostrzeganie właściwych sprawców zaistniałego stanu rzeczy obciąża - jak się wydaje - najbardziej samych

pracowników, niewystarczająco rzetelnie traktujących swoje zobowiązania zawodowe i społeczne.

Mimo to wartość uzyskanych wyników jest duża, ponieważ odzwierciedlają one właściwości ogólne pracowników zakładów przemysłowych i ich stosunku do pracy.

Przedmiotem oceny uczyniono te same składniki, które występowały przy samoocenie.

1) Najwyższą ocenę oceniających uzyskały składniki grupy VI (3,10). Dotyczą one już wcześniej wyliczonych cech charakterologicznych, takich jak - koleżeństwo, postawa współpracy, życzliwość wobec innych oraz gotowość służenia radą i pomocą. Na drugim miejscu uplasowały się składniki grupy V (3,05), a na trzecim - grupy III (3,02), gdy w samoocenie były to składniki grupy VII. W grupie trzeciej występują: wydajność pracy, jakość wykonywanej pracy, terminowość wykonywania zadań zawodowych oraz dokładność i rzetelność wykonawstwa.

2) Najniżej oceniono składniki skupione w grupach - IX (2,28), IV (2,48) i X (2,80), w tym przypadku oceny w pełni odpowiadają wynikom samooceny. Warto jednak podkreślić, że różnica średniej wyboru odnoszącej się do grup składników najwyżej i najniżej ocenionych jest raczej mała: wynosi zaledwie 0,72 punkta przy skali od 1 do 4.

3) Charakterystyczne jest także, że i przełożeni najczęściej stosowali ocenę dobrą, stosunkowo często bardzo dobrą, rzadziej dostateczną, a tylko w nielicznych przypadkach niezadowalającą. Wydaje się, że takie podejście do oceny pracowników znacznie obniża jej ogólną wartość.

Rodzi się pytanie - jakie są główne przyczyny liberalnego podejścia do oceny pracowników? Z obserwacji i wywiadów z przedstawicielami kierownictwa poszczególnych zakładów pracy wyprowadzić można następujące ogólne przyczyny tego zjawiska:

- nadal występuje rozluźnienie dyscypliny pracy, przy czym winę za ten stan rzeczy często ponoszą kierownicy zakładów pracy i grup pracowniczych;

- zakłady dość często znajdują się w sytuacji braku odpowiednich urządzeń, narzędzi i materiałów, co powoduje przestoje w procesie pracy;

- wobec odczuwalnego braku siły roboczej, kierownicy zakładów muszą obchodzić się z zespołami pracowniczymi w taki sposób, aby pracowników wiązać - często za wszelką cenę - z zakładem, powodować ich stabilizację w zakładzie;

- mimo wprowadzanej reformy gospodarczej nadal w wielu zakładach pracy nie można przestrzegać postulowanej zasady płacy za pracę, tym bardziej że często na przeszkodzie stoją niekorzystne przyzwyczajenia ludzkie, czy też niewłaściwie stosowana zakładowa polityka społeczna; ze świadczeń socjalnych, kulturalnych, oświatowych i innych na równi korzystają pracownicy o dobrym i złym stosunku do pracy.

W tab. 2 zestawiono ogólne wartości punktowe, średnie i rangi wyróżnionych dziesięciu grup cech i właściwości, określonych przez samooceniających się oraz przez oceniających. Odczytujemy z niej, że:

1) Zachodzi daleko idąca zbieżność rang wyróżnionych wcześniej grup składników oceny.

2) W grupie składników o wyraźnie zróżnicowanej wartości punktowej znalazły się: składnik 11 - terminowość wykonania zadań zawodowych (4020 i 3832), składnik 14 - inicjatywa własna (3588 i 3368), składnik 15 - dążność do doskonalenia (3486 i 3232), składnik 27 - stosunek do materiałów i surowców (4024 i 3774) i składnik 30 - stosunek do ustaleń prawnych (3988 i 3688).

3) Wyraźnie powyżej średniej samooceny i oceny pozostają składniki: grupy VI (koleżeńskość, postawa współpracy, życzliwość wobec innych i gotowość służenia radą i pomocą); grupy V (zdyscyplinowanie, poczucie odpowiedzialności w zakresie wykonawstwa, poczucie odpowiedzialności w zakresie bhp, pracowitość); grupy III (wydajność pracy, jakość wykonywanej pracy, terminowość wykonywanych zadań zawodowych, dokładność i rzetelność wykonawstwa). A ponieważ te główne właściwości analizowanego przez nas stosunku do pracy nasuwają najczęściej zastrzeżenia, stąd wyniki należy przyjąć z pewną rezerwą.

4) Wyraźnie poniżej średnich ogólnych uplasowały się grupy składników: IX (występowanie w roli współgospodarza, aktywność społeczno-polityczna w zakładzie, aktywność w działalności poza-produkcyjnej zakładu i aktywność społeczno-polityczna w środowisku) oraz IV (aktywność zawodowa, inicjatywa własna, dążność do doskonalenia, postawa racjonalizatorska i wynalazcza). Są to oceny prawdopodobne, za którymi widzieć można występujące w zespołach pracowniczych: obojętność, bierność, pasywność, jak gdyby "oczekiwanie na lepsze czasy".

Rzecz charakterystyczna, że obie grupy cech tworzą układ doskonale dopełniający się i są zgodne z wynikami badań ankietowych, omówionych w rozdziale trzecim, a szczególnie dotyczących ogólnego klimatu pracy zawodowej.

5. ZAKOŃCZENIE

Przedstawione rozważania teoretyczne i wynikowe upoważniają nas do stwierdzenia ogólnego, że wyznaczników stosunku do pracy jest wiele. Ich ranga nie stanowi wartości stałej. Toteż przyjąć można, że ustalona w części teoretycznej klasyfikacja ma charakter uniwersalny.

W badaniach bydgoskich najwyższą rangę uzyskali wyznaczniki związane z zakładem pracy i szeroko rozumianym środowiskiem pracy oraz wyznaczniki związane z warunkami życia i pracy pracowników. Można się jednak spodziewać, że przy dalszej stabilizacji naszego życia społeczno-politycznego i gospodarczego wzrastać będzie ranga wyznaczników związanych z właściwościami osobowościowymi praco-

T a b e l a 2

Wyniki samooceny i oceny badanych pracowników

Właściwości według wykazu	Wyniki samooceny			Wyniki oceny		
	wartości punktowe	średnia	ranga grupy	wartości punktowe	średnia	ranga grupy
1	2	3	4	5	6	7
1. Wiedza ogólna	3 526	2,8		3 536	2,8	
2. Wiedza zawodowa	3 720	2,9		3 714	2,9	
3. Umiejętności zawodowe	3 768	3,0		3 778	3,0	
4. Nawyki i sprawności zawodowe	3 756	3,0		3 718	2,9	
I grupa	14 770	2,92	6	14 746	2,90	6
5. Przygotowanie zawodowe wyniesione ze szkoły	3 250	2,6		3 364	2,6	
6. Przygotowanie zawodowe nabyte w czasie pracy	3 772	3,0		3 832	3,0	
7. Doświadczenie zawodowe	3 676	2,9		3 678	2,9	
8. Pozycja zawodowa	3 448	2,7		3 572	2,8	
II grupa	14 146	2,80	7	14 446	2,82	7
9. Wydajność pracy	3 886	3,1		3 850	3,0	
10. Jakość wykonywanej pracy	3 916	3,1		3 900	3,1	
11. Terminowość wykonywanych zadań zawodowych	4 020	3,2		3 832	3,0	
12. Dokładność i rzetelność wykonawstwa	3 992	3,1		3 878	3,0	
III grupa	15 814	3,12	4	15 460	3,02	3

Tabela 2 (cd.)

1	2	3	4	5	6	7
13. Aktywność zawodowa	3 564	2,8		3 458	2,7	
14. Inicjatywa własna	3 588	2,8		3 368	2,6	
15. Dążność do doskonalenia	3 480	2,7		3 232	2,5	
16. Postawa racjonalizatorska i wynalazcza	2 684	2,1		2 716	2,1	
IV grupa	13 316	2,60	9	12 774	2,48	9
17. Zdyscyplinowanie	4 038	3,2		3 932	3,1	
18. Poczucie odpowiedzialności w zakresie wykonawstwa	4 078	3,2		3 938	3,1	
19. Poczucie odpowiedzialności w zakresie bhp	3 950	3,1		3 718	2,9	
20. Pracowitość	4 032	3,2		3 998	3,1	
V grupa	16 098	3,18	2	15 586	3,05	2
21. Koleżeńskość	4 116	3,2		3 982	3,1	
22. Postawa współpracy	4 022	3,2		3 888	3,0	
23. Życzliwość wobec innych	4 128	3,2		4 084	3,2	
24. Gotowość służenia radą i pomocą	4 162	3,3		3 890	3,1	
VI grupa	16 428	3,22	1	15 844	3,10	1
25. Stosunek do stanowiska pracy	3 966	3,1		3 878	3,0	
26. Stosunek do narzędzi i urządzeń	4 064	3,2		3 782	3,0	
27. Stosunek do materiałów i surowców	4 024	3,2		3 774	2,9	
28. Stosunek do wytworu własnego i innych	4 008	3,2		3 768	3,0	
VII grupa	16 062	3,18	3	15 202	2,98	4
29. Stosunek do przełożonych	3 978	3,1		4 000	3,1	
30. Stosunek do ustaleń prawnych	3 988	3,1		3 688	2,9	
31. Stosunek do współpracowników	4 090	3,2		3 968	3,1	
32. Stosunek do organizacji społeczno-politycznej	3 216	2,5		3 120	2,5	
VIII grupa	15 272	2,98	5	14 776	2,90	5

Tabela 2 (cd.)

1	2	3	4	5	6	7
33. Występowanie w roli współgospodarza	3 298	2,6		3 354	2,6	
34. Aktywność społeczno-polityczna w zakładzie	2 756	2,2		2 844	2,2	
35. Aktywność w działalności pozaprodukcyjnej zakładu	2 676	2,1		2 728	2,1	
36. Aktywność społeczno-polityczna w środowisku	2 628	2,1		2 754	2,2	
IX grupa	11 358	2,22	10	11 680	2,28	10
37. Zadowolenie z pracy zawodowej	3 668	2,9		3 720	2,9	
38. Identyfikacja i stabilizacja zawodowa	3 470	2,7		3 622	2,8	
39. Mistrzostwo zawodowe	3 402	2,7		3 652	2,9	
40. Wzór osobowy pracownika socjalistycznego zakładu pracy	3 198	2,5		3 350	2,6	
X grupa	13 738	2,75	8	14 344	2,80	8
Średnia grupy	14 700	2,90	-	14 486	2,83	

wnika. A jeśli tak, to działania prowadzące do doskonalenia osobowości zawodowej pracujących można uznać za działania na rzecz polepszenia stosunku do pracy.

Zygmunt Wiatrowski, Elżbieta Podoska-Filipowicz

ATTITUDES TOWARDS WORK IN SELECTED GROUPS OF INDUSTRIAL PLANTS

The main objective of the Bydgoszcz research group has been to describe the present attitudes towards work among manual workers, technical inspectors and service workers in a selection of 20 industrial plants in the Bydgoszcz region. The research covered ca. 2400 persons. In the theoretical section the relationship towards work is defined as a concretization of one's attitude towards work, while the attitude to work is held to be a feature of the worker referring to his occupational work.

The authors have singled out four basic groups of attitude determinants: A. determinants relating to the general social and political condition of the country and the world; B. determinants relating to the place of employment and the generally defined work milieu; C. determinants connected with the standard of life and the work performed by the worker; D. determinants relating to personal qualities of the worker.

In the concluding section it is claimed that the studied workers were aware of the role and the importance of work in human life. This awareness, however, was not exhibited in actual work situations. Among the attitude determinants isolated in the course of research the most important were determinants related to the place of employment and to the generally defined work milieu. This means that the barely satisfactory attitudes to work expressed in opinions by the respondents should be accounted for mainly by poor organization and functioning of the industrial plant.