

Dr Irena Gniazdowska

Opole

## **OCZEKIWANIA WOBEC PRACY W ZAKŁADZIE WIELKOPRZEMYSŁOWYM**

Utrzymanie i kontynuacja zmian, które nastąpiły w porządku społeczno-ekonomicznym w Polsce w latach osiemdziesiątych, wymaga systematycznych zabiegów diagnostycznych w celu prawidłowego dokonywania uogólnień wypływających z pozytywnych i negatywnych doświadczeń ludzi związanych z działaniem zbiorowym. Szczególną uwagę w tej sytuacji należy poświęcić zagadnieniu "rozbieżności między systemem formalno-prawnym, a wartościami panującymi w społeczeństwie"<sup>1</sup>. Rozbieżności te mogą wywoływać i wywołują stan nierównowagi zarówno w płaszczyźnie jednostkowej (indywidualnej), jak też społecznej (instytucjonalnej i grupowej) z uwagi na to, że potrzeby i aspiracje społeczeństwa polskiego, a zwłaszcza jego różnych środowisk zostały w pewnych zakresach egzystencjalnych i zawodowych ograniczone a zarazem w innych rozbudzone nad miarę. Wiążą się one, niejednokrotnie przy tym wchodząc w konflikt z całym szeregiem wartości moralnych głoszonych i uznawanych zarówno przez "socjalizm", jak i nowe siły społeczne.

Sprawą zasadniczą jest więc diagnoza tych wartości i norm, które dają szansę społeczeństwu polskiemu na odrodzenie się społeczeństwa obywatelskiego, z jednej strony zniszczonego lub upaństwowionego przez państwo "realnego socjalizmu", z drugiej zagrożonego zniekształceniami przez tworzenie się - niejednokrotnie żywiołowe i dramatyczne - "nowej, o typie instrumentalnym, klasy społecznej"<sup>2</sup>. A. Podgórecki proponuje, by w obecnych nowoczesnych czasach cechujących się, jak już zaznaczono, szybkimi, wręcz dramatycznymi zmianami m.in. w stylu życia kolejnych pokoleń - analizować

te zachowania się człowieka, które odnoszą się do całego społeczeństwa na trzech poziomach działań:

- a) specyficznych dla danego społeczeństwa, tzn. wyodrębnianie specyficznych wzorów zachowań wynikających w danym społeczeństwie z jego historycznego rozwoju;
- b) znamiennej dla całego bloku lub rodzaju społeczeństw;
- c) wspólnych wszystkim ludzkim istotom niezależnie od typu kultury i cywilizacji w jakich żyją<sup>3</sup>.

Jednakże, niezależnie od tego typu diagnoz ogólnych, prowadzących do rozpoznania uwarunkowań zachowań społecznych na wymienionych poziomach, konieczne są także diagnozy szczegółowe, rozpoznające zachowanie jednostek i grup w różnorodnych sytuacjach i zdarzeniach społecznych. Tworzą one bowiem niezbędną podstawę dla diagnoz ogólnych przez swą gruntowną i szczegółową znajomość określonych zachowań i stanów rzeczy, ich wielostronne wyjaśnienie, ocenę oraz przewidywanie rozwoju. Dlatego też w podjętym przez autorkę postępowaniu diagnostycznym zwrócono uwagę na środowisko wielkoprzemysłowe, w którym najostrzej zarysowywały się i wypukłyły wszystkie rozbieżności w zakresie realizacji systemu formalno-prawnego, a także w zakresie realizacji norm, wartości, potrzeb i oczekiwań, zarówno jednostkowych jak i społecznych.

Niniejsze opracowanie poświęcono przede wszystkim analizie tych zachowań, które związane są z oczekiwaniami wobec pracy ludzi młodych, rozpoczynających swoją drogę zawodową w przemysłowym zakładzie pracy. Badaniami objęto więc tych pracowników, którzy spełniali następujące kryteria:

- 1) zakończenie etapu przygotowywania się do podjęcia pracy zawodowej - (ukończenie wybranej szkoły);
- 2) podjęcie pierwszej pracy zarobkowej - czyli wkroczenie w etap niezależności materialnej i usamodzielniania się;
- 3) podjęcie i wykonywanie pierwszej pracy zawodowej w okresie nie dłuższym niż trzy lata.

Materiał badawczy zebrano dwukrotnie, tzn. w latach 1987 i 1990, za pomocą ankiet, wywiadów i analizy dokumentów zakładowych, obejmując nim wszystkie osoby w zakładzie (ZEW w Raciborzu), odpowiadające powy-

ższym kryteriom - z rygiorem drugiego i trzeciego. W rezultacie populacja I (z 1987 r.) liczyła N=59 osób, a populacja II (z 1990 r.) N=46 osób.

Z uwagi na szczupłość miejsca należy jedynie wyjaśnić, iż w ogólnym postępowaniu badawczym<sup>4</sup> uwzględniono koncepcje D. Supera i J. Critesa, którzy w pracach poświęconych dojrzałości zawodowej wyróżniają, po latach wyboru kariery - przypadających przed etatowym, zarobkowym zatrudnieniem - stadium przejścia ze szkoły do pracy, które zwykle następuje w okresie wczesnej dojrzałości<sup>5</sup>. Punkty w czasie, w których jedno stadium kończy się a zaczyna inne, są określane raczej w sposób dowolny i w przybliżeniu. Za najtrafniejsze stanowisko w tym względzie, przyjmuje się ich rozumienie "jako przenikalnych granic symbolizujących szeroki zakres indywidualnych różnic, które istnieją w wieku wyboru kariery i rozpoczynania pracy"<sup>6</sup>. Natomiast w studiach nad aspektami zachowań, obejmujących zachowania zawodowe w perspektywie czasu można wyróżnić dwa podejścia. Jedno, posługujące się metodą historii życia, drugie natomiast z uwagi na kierunek rozważań i interpretację danych, jako studia nad wzorami życia<sup>7</sup>.

Inne rozważania poświęcone dojrzałości zawodowej podkreślają, oprócz dynamicznego charakteru istoty ludzkiej i stanów jej rozwoju, także określone płaszczyzny jej funkcjonowania w środowisku społecznym. Dlatego też wszelkie rozważania i badania związane z dojrzałością pracowniczą wymagają uwzględnienia wiedzy w relacjach: jednostka - społeczeństwo, pracownik-zakład pracy. W związku z tym można mówić o dwóch płaszczyznach dojrzałości zawodowej - jednostkowej oraz społecznej.

W celu wyodrębnienia tych warunków społecznych i zawodowych, których związek z dojrzałością zawodową młodego pokolenia jest wyraźny i autonomiczny, przyjęto następujące założenia:

- Problem dojrzałości zawodowej wynika ze współzależności bardzo wielu czynników, z których za najistotniejsze można uznać czynniki płaszczyzny jednostkowej i czynniki płaszczyzny społecznej. Znajdują one ponadto odbicie w sferze egzystencjalnej, zawodowej i kreatywnej, a więc w sferach decydujących o systemie wartości i kształcie życia człowieka.
- Ponieważ praca wywołuje określone konsekwencje psychologiczne i wpływa na sposób, w jaki ludzie widzą samą wykonywaną przez siebie pracę i wykazują wobec niej określone orientacje i nastawienia, to należy także

założyć, że będzie ona również wpływać na sposób, w jaki ludzie widzą jej oddziaływanie na swoje obecne lub przyszłe życie w rodzinie i społeczeństwie, a tym samym na przyjmowanie wobec niej określonych nastawień i orientacji.

Przyjęcie wymienionych - i innych - założeń pozwoliło na zbudowanie indeksów wyodrębniających trzy sfery dojrzałości, a zawierające lub odnoszące się do takich wyróżnialnych elementów sytuacji pracy, jak:

- I. Sfera kreatywna i jej płaszczyzny - jednostkowa i społeczna.
- II. Sfera zawodowa i jej płaszczyzny - jednostkowa i społeczna.
- III. Sfera egzystencjalna i jej płaszczyzny - jednostkowa i społeczna.

W obrębie każdej sfery i jej płaszczyzn wyróżniono m.in. obszar oczekiwań wobec pracy wraz ze specyficznym zgrupowaniem jej wartości tak, aby utworzyły one charakterystyczne, typowe kompleksy, do których w mniejszym lub większym stopniu zbliżałyby się badane populacje. Zgodnie więc z przyjętą procedurą w celu określenia zbliżenia badanych, do takiego a nie innego typu wartości zastosowano statystyczną kontrolę wpływu i stopnia wpływu każdej wyróżnionej wartości z osobna i w ich zgrupowaniach.<sup>8</sup>

W związku z powyższymi uwagami główne pytania problemowe sformułowano następująco:

- 1) W jakim stopniu istniejący porządek społeczny nie tylko ujawnia u młodych pracowników określone wartości, ale także pozwala stwierdzić, czy i w jakich sferach i płaszczyznach występuje ich ujawnianie?
- 2) Czy i w jakim stopniu przedział czasu wpłynął różnicująco na orientacje wartościujące badanych w wyróżnionych sferach i ich płaszczyznach?

Sprowadzając w niniejszym opracowaniu zasadniczy problem do wykrycia struktury powiązań między określonymi sferami i płaszczyznami, generalnie przyjętymi jako wyznaczniki dojrzałości zawodowej, starano się także ustalić, czy samo pojęcie "dojrzałość" funkcjonuje w badanych zbiorowościach oraz jakie jest jego rozumienie.

Respondenci otrzymali do wyboru trzy twierdzenia, które charakteryzowały dojrzałość jednostki będącej członkiem społeczeństwa, jako:

- A. Wyłączne realizowanie własnych potrzeb i dążeń życiowych, w tym zawodowych.

B. Realizowanie własnych potrzeb i dążeń życiowych z gotowością wypełniania ról społecznych i zadań zawodowych, które uwzględniają cele, wartości i potrzeby całego społeczeństwa.

C. Pełne ukierunkowanie się i gotowość do wypełniania ról społecznych i zadań zawodowych, które uwzględniają cele, wartości i potrzeby całego społeczeństwa.

Przyjętą hipotezę o jednakowym rozumieniu dojrzałości w obu populacjach, tzn.  $H_0: \pi_1 = \pi_2^{x)}$  potwierdziły dokonane wybory, wartość  $\chi^2 = 5,650 < 5,911_{0,05}$ . Stwierdzono także występowanie generalnej orientacji jednostkowo-społecznej, w związku z czym najwięcej wskazań w populacji I - 72,9% a w populacji II - 58,7% otrzymało twierdzenie "B" łączące cele, wartości i potrzeby jednostkowe ze społecznymi. Utrzymywanie się takiej orientacji wśród młodych pracowników wyraża nie tylko zrozumienie konieczności zachowania stanu "równowagi" między potrzebami indywidualnymi i zbiorowymi, ale także wysoki stopień poczucia ich indywidualnej i zbiorowej odpowiedzialności. Trudna, kryzysowa sytuacja społeczno-ekonomiczna kraju lat 1987-1990 nie tylko nie wpłynęła na istotną, negatywną zmianę rozumienia dojrzałości, ale wręcz przeciwnie zarysowała w nim określone, pozytywne tendencje. Mianowicie, podczas gdy przy generalnej orientacji jednostkowo-społecznej w obu zbiorowościach, populacja I kładzie akcent na wartościowanie jednostkowe w 20,3% (6,8% społeczne), to w populacji II mimo utrzymywania się w 19,6% wartościowania jednostkowego następuje wyraźny wzrost wartościowania społecznego - 21,7%.

W miejscu tym należy wyraźnie podkreślić istnienie znacznych grup młodych pracowników, po około 20% w obu populacjach, o zdecydowanej orientacji jednostkowej.

W badaniach zwrócono także uwagę na samoocenę zachowań mających świadczyć o odpowiedzialności i dojrzałości badanych w zależności od sytuacji społecznych, które dotychczas, i najczęściej, były ich udziałem. Poczucie własnej odpowiedzialności i dojrzałości uświadamiano sobie przede wszystkim w następujących okolicznościach:

	populacja I	populacja II
- podejmowanie pracy zarobkowej	45,8%	43,5%
- wybór szkoły (zawodowej, średniej, wyższej)	27,1%	30,4%

- ukończenie pewnego wieku kalendarzowego (18,21,25 lat)	22,0%	13,0%
- zawieranie małżeństwa	16,9%	19,6%
- narodziny dziecka	6,8%	8,7%
- przy przykrych sytuacjach życiowych (osamotnienie, nadużycie zaufania itp.)	5,1%	6,5%
- Nie zastanawiało się nad tym	15,3%	21,7%

Ponadto osobista refleksja badanych, związana z oceną własnej dojrzałości uwidoczniła się przy stwierdzeniach:

- "Trzeźwo i obiektywnie oceniam siebie samego jako osobę dojrzałą społecznie i zawodowo" (zawsze - 11,9% populacja I, 23,9% populacja II; na ogół - 67,8% populacja I, 65,2% populacja II).
- "Mogę powiedzieć o sobie, że spełniam swoje obowiązki społeczne i zawodowe najlepiej, jak to jest możliwe" (zawsze - 11,9% populacja I, 13,0% populacja II; na ogół - 57,9% populacja I, 54,4% populacja II).

Szukając zależności między dokonaną samooceną a uwarunkowaniami społeczno-zawodowymi i osobowościami stwierdzono, że zależności istotne statystycznie, w obu populacjach, występują przede wszystkim przy zmiennych osobowościowych ujawniając występowanie określonych, zbieżnych tendencji, a mianowicie:

- Im wyższy stopień orientacji na grupę i środowisko zawodowe, tym wyższa samoocena własnej dojrzałości i spełniania obowiązków społecznych i zawodowych. Odwrotnie, niski stopień orientacji na grupę i środowisko zawodowe wpływa na niski stopień samooceny w omawianych zakresach.
- Wysoki stopień orientacji na zakład i środowisko pracy oraz orientacji na kontakty i współpracę w zespole pracowniczym wpływa na jednoznaczne określanie własnych zachowań i postawę dojrzałości zawodowej i społecznej. W związku z tym osoby te w najniższym procencie wskazują zarówno na trudności w dokonaniu samooceny spełniania obowiązków społecznych i zawodowych, jak też na uchylanie się od rzetelnego wykonywania.

Omówione zależności nie zawsze muszą mieć oczywisty, bezpośredni charakter skutkowo-przyczynowy, chociaż na przykład wysoka samoocena



dojrzałości może warunkować samoocenę spełniania obowiązków. Niemniej, zestawienie danych z obydwu zakresów samooceny ujawnia - w odniesieniu do obu zakresów - prawidłowość wyrażającą się zbieżnymi ocenami i wysokimi wskaźnikami pozytywnego poziomu wartościowania zbiorowej i jednostkowej dojrzałości społecznej.

Dążąc do uzyskania odpowiedzi na pytanie: Czy czas i zmiany porządku społeczno-ekonomicznego wpłynęły różnicująco na te orientacje wartościujące młodych pracowników, które związane były z ich oczekiwaniami wobec pracy, poddano analizie blok zagadnieniowy dotyczący motywacji pracy w realizacji celów życiowych. Zawarte w nim stwierdzenia, obejmujące określone wartości pracy tworzyły syndromy oczekiwań w trzech sferach: egzystencjalnej, zawodowej i kreatywnej. Respondenci w odniesieniu do wyróżnionych wartości określali na pięciostopniowej skali Lickerta poziom własnej motywacji pracy.

W oparciu o wyniki średniej arytmetycznej globalnej i średnich szczegółowych z poszczególnych ocen, dokonywano pomiaru istotności różnic między średnimi arytmetycznymi populacji I a populacji II, wykorzystując test istotności dla dwóch średnich według hipotezy  $H_0: m_1 = m_2$  oraz  $H_1: m_1 \neq m_2$  dla  $\alpha = 0,05$ . Równocześnie dla szeregów oczekiwań, związanych z odpowiednimi sferami i płaszczyznami zastosowano korelację miernikową Pearsona. Uzyskane dane obrazujące oczekiwania badanych we wszystkich trzech sferach zawierają tabele 1,2,3.

Zgodnie z otrzymanymi wynikami należy stwierdzić, że istotne statystyczne różnice między populacją I a II wystąpiły przede wszystkim w płaszczyźnie jednostkowej sfery egzystencjalnej, przy następujących ocenach: praca jako źródło utrzymania oraz jako źródło dostępu do dóbr materialnych i polepszania własnego poziomu życia; natomiast w płaszczyźnie społecznej zróżnicowanie oceny dotyczyło spełniania społecznej roli jednostki jako członka rodziny, który powinien pracować dla jej dobra (patrz tab. 1).

Tabela 1. Oczekiwania wobec pracy w sferze egzystencjalnej (  $\bar{x}$  )

Płaszczyzny	Oczekiwania - wartości pracy	Zmienne		
		Pop. I	Pop. II	Inne <sup>x)</sup>
Jednostkowa	A. Praca jako źródło utrzymania	3,70	4,33	*: rob.; neg.;
	B. Praca jako konieczność życiowa	3,64	3,46	p. b.;
	C. Praca jako źródło dostępu do dóbr materialnych i polepszenia własnego poziomu życia	3,59	4,17	*: n. rob.; poz.;
Społeczna	D. Spełnienie społecznej roli jednostki jako członka rodziny, który powinien pracować dla jego dobra	3,66	4,09	*: p. b.;
	E. Praca jako warunek materialnego polepszania bytu całego społeczeństwa	3,05	3,46	
	F. Spełnianie społecznej roli jednostki jako członka społeczeństwa, który powinien pracować dla jego dobra	3,05	3,26	poz.;

<sup>x)</sup> Uwaga! Znaki oznaczają istotność różnicy między średnimi. Między: pop. I a pop. II - gwiazdka; osobami o stosunku do pracy: pozytywnym - poz., negatywnym - neg.; stanowiskami: robotniczymi - rob., nierobotniczymi - n. rob.; miejscem zatrudnienia: obsługa i administracja - ob+ adm., produkcja bezpośrednia - p. b.; działy pomocnicze - dz. pom.

Zastosowany test dla istotności różnicy między uzyskanymi średnimi upoważnia do stwierdzenia o zróżnicowaniu badanych populacji w sferze ich egzystencjalnych oczekiwań wobec pracy (współczynnik korelacyjny  $r_{xy} = 0,757$  jest istotny na poziomie 0,05, stąd  $H_1: m_1 \neq m_2$ ).

Natomiast w sferze zawodowej istotna statystycznie różnica ocen między populacją I a populacją II wystąpiła w płaszczyźnie społecznej wobec motywu "podstawa uznania w środowisku pracy" (por. tab. 2). Oprócz tego w populacji II w widoczny sposób zarysowały się już pewne tendencje. Przede wszystkim nie tylko zdecydowanie wyraźniej oczekuje się, że wykonywana praca pozwoli na zdobycie uznania, ale także nieco wyżej ocenia się pracę jako drogę do awansu zawodowego (A) oraz jako źródło siły i pozycji kraju wobec innych narodów (F). Te zauważalne tendencje (motyw A i F) wraz z już występującym zróżnicowaniem (motyw D) stwarzają podstawę do przyjęcia hipotezy alternatywnej o odmienności oczekiwań zawodowych wśród młodych pracowników



z roku 1987 i 1990, tzn.  $H_1 : m_1 \neq m_2$ . Wynika to z faktu, iż zastosowana dla występujących szeregów oczekiwań korelacja miernikowa wskazuje wprawdzie na bardzo silną zbieżność deklarowanych ocen obu populacji  $r_{xy}=0,934$ , jednakże jego istotność na poziomie 0,05 sprawia, że musimy odrzucić  $H_0$  że  $m_1=m_2$ .

**Tabela 2. Oczekiwania wobec pracy w sferze zawodowej ( ¤ )**

Płaszczyzny	Oczekiwania - wartości pracy	Zmienne		
		Pop. I	Pop. II	Inne
Jednostkowa	A. Droga do awansu zawodowego	3,24	2,78	neg.:
	B. Realizacja zdolności, umiętności i zainteresowań zawodowych	3,61	3,41	poz.:
	C. Podstawa uznania w środowisku rodzinnym	4,02	3,70	dz. pom.:
Społeczna	D. Podstawa uznania w środowisku pracy	3,82	3,34	*:
	E. Sumienne i efektywne wykonywanie pracy warunkiem znaczenia własnej grupy zawodowej	3,59	3,56	p.b.:
	F. Źródło siły i pozycji kraju wobec innych narodów	3,35	2,88	ob+adm.:

Przeprowadzona z kolei analiza ocen dotyczących oczekiwań młodych pracowników w sferze kreatywnej pozwala na stwierdzenie o występowaniu w obu populacjach całkowitej zgodności w jej zakresie, zarówno w płaszczyźnie jednostkowej jak i społecznej, patrz tab. 3

**Tabela 3. Oczekiwania wobec pracy w sferze kreatywnej ( ¤ )**

Płaszczyzny	Oczekiwania - wartości pracy	Zmienne			
		Pop. I	Pop. II		Inne
Jednostkowa	A. Możliwość kontaktów i współpracy w grupie	3,63	3,24	rob.:	neg.:
	B. Potrzeba wypełnienia sensu życia	3,17	3,52		
	C. Wzorotwórcze oddziaływanie na innych członków własnej rodziny	2,85	3,37	rob.:	
Społeczna	D. Wzorotwórcze oddziaływanie na innych ludzi	2,86	2,91		
	E. Wymagany wzór społecznej użyteczności jednostki	2,85	3,09		
	F. Droga do awansu społecznego	2,56	2,78		

Między utworzonymi w syndromie sfery kreacyjnej ogólnymi (dla obu populacji, szeregami ocen nie zachodzi żadna zależność istotna statystycznie. Również współczynnik korelacyjny o średnim natężeniu  $r_{xy}=0,561$ , nie będąc istotnym na poziomie 0,05 potwierdza hipotezę o braku różnicy między badanymi populacjami. Należy także zwrócić uwagę na fakt, że o ile uzyskane oceny dla wartości ujętych w płaszczyźnie jednostkowej, tj. możliwość kontaktów i współpracy w grupie, potrzeba wypełnienia sensu życia, wzorotwórcze oddziaływanie na członków rodziny - informują poprzez "brak zdania" o niezdecydowanej postawie badanych, to oceny wartości ujętych w płaszczyźnie społecznej, tj. praca jako droga do awansu społecznego, realizacja wymaganego wzoru społecznej użyteczności jednostki oraz wzorotwórcze oddziaływanie na innych ludzi, odzwierciedlają w sposób wyraźny występującą już u respondentów wobec nich postawę pewnej dezaprobaty.

Weryfikując stwierdzenia o istotności różnic niejednokrotności między sferami (blokami) i tworzącymi je wartościami (obiektami) zastosowano analizę wariancji przez stworzenie średniej ogólnej, i badanie czy wariancja średnich  $\bar{x}$  istotnie różni się od najlepszego estymatora wariancji wspólnej. W odniesieniu do obu populacji udowodniono zmienność blokową, ponieważ wariancje blokowe różniły się istotnie w stosunku do wariancji resztowej na poziomie 0,05, (populacji I  $F_b F_{0,05;10;3}$  ponieważ  $6,17 > 3,71$ ; populacja II  $F_{bb} F_{0,05;10;3}$  ponieważ  $7,50 > 3,71$ ). Jeżeli chodzi o zmienność obiektywną to została ona udowodniona w populacji II ( $F_{ob} F_{0,05;10;3}$  ponieważ  $4,50 > 3,17$ ), podczas gdy w populacji I nie różni się ona w sposób istotny w stosunku do wariancji resztowej ( $F_{obo} F_{0,05;10;3}$  ponieważ  $2,17 < 3,71$ ).

Generalizując w oparciu o uzyskane wskaźniki możemy powiedzieć, iż ze strony młodych pracowników obu populacji występuje wyraźnie rozgraniczenie między określonymi sferami oczekiwań. Przez podjęcie pracy oczekują oni możliwości realizacji celów życiowych związanych z zaspokojeniem swych określonych potrzeb, i to w następującej kolejności - egzystencjalnych, zawodowych i kreacyjnych. W odniesieniu do tych ostatnich obie populacje zajmują podobne stanowisko. Oceniają je najniżej i nie przyjmują wobec nich orientacji wartościującej pozytywnej. Pozostałe dwie sfery oczekiwań zdecydowanie różnicują obie populacje, przy czym zróżnicowanie to posiada specyficzny charakter. Mianowicie, obie populacje w swych oczekiwaniach

egzystencjalnych i zawodowych wykazują orientację wartościującą pozytywną. Natomiast siła tej orientacji jest na tyle wyższa w populacji II, że oddziałują na respondentów w sposób istotny. Upoważnia to nas do przyjęcia hipotezy, że wpływ czasu i związane z nim zmiany porządku społeczno-ekonomicznego wpłynęły różnicująco na orientacje wartościujące badanych w wyróżnionych sferach i ich płaszczyznach. W uzupełnieniu należy dodać, że zaznaczone jedynie w opracowaniu zmienne zawodowe i osobowościowe wywierały również istotny wpływ na wytyczanie sobie przez respondentów odmiennych celów i zadań życiowych w aspektach płaszczyzny jednostkowej i społecznej.

Praktyczne znaczenie opisanego rozpoznania diagnostycznego polega przede wszystkim na ukazaniu wieloaspektowego obrazu rzeczywistości, której poszczególne czynniki współzależne od pozostałych, pozwolą, być może, na rozpoznanie czy i w jakim zakresie dotychczasowy system wartości "socjalistycznych" lub szerzej lewicowych, będzie mógł funkcjonować w odradzającym się społeczeństwie obywatelskim, zwłaszcza jeżeli wartości te występują w swoistym związku i zależnościach z wartościami o ogólnospołecznym i ogólnoludzkim rodowodzie.

## PRZYPISY

- <sup>1</sup> J. Matejko: Socjologia stosowana i jej rola w polskiej przebudowie społecznej. Referat na VIII Ogólnopolski Zjazd Socjologiczny. Toruń 19-22 września 1990 r. s. 10
- <sup>2</sup> A. Podgórecki: Społeczeństwo polskie - próba teorii. Referat na VIII Ogólnopolski Zjazd Socjologiczny. Toruń 19-22 września 1990 r. s. 19; Por. też: J. Kurczewski: Co to jest klasa średnia w Polsce? *Wtęż* 1989/2
- <sup>3</sup> A. Podgórecki: op.cit.
- <sup>4</sup> Por. I. Gniazdowska: Z zagadnień dojrzałości społeczno-zawodowej pracownika. W: Metodologiczne problemy zadań struktur i procesów społecznych w przedsiębiorstwie. Katowice 1988; I. Gniazdowska: Zachowania zawodowe w okresie wczesnej dojrzałości. (W druku)?
- <sup>5</sup> J.O. Critres: Vocational psychology. New York 1969 s. 341-342; D.E. Super: Career development: Self-concept theory. New York 1963 s. 79-82
- <sup>6</sup> J.O. Critres: A comprehensive model of career development in early adulthood. Columbus 1975 s. 4
- <sup>7</sup> D.E. Super: Vocational development. New York 1957 s. 7-8
- <sup>8</sup> S. Ziemski: Problemy dobrej diagnozy. Warszawa 1973 s. 79 i in.
- <sup>9</sup> H.M. Blalock: Statystyka dla socjologów. Warszawa 1977