

LEONARD WOJCIECHOWSKI  
Eltra w Bydgoszczy

ANALIZA STANU ŚWIADOMOŚCI PEŁNIENIA PRZEZ PRACOWNIKA ROLI WSPÓŁ-  
GOSPODARZA ZAKŁADU PRACY NA TLE INNYCH UWARUNKOWAŃ /Z WYBRANYCH  
WYNIKÓW BADAŃ EMPIRYCZNYCH/

### 1. Wprowadzenie

W ramach realizacji funkcji wychowania człowieka w zakładzie pracy istnieje cały szereg mniej lub więcej szczegółowych celów i zadań. Z.Wiatrowski<sup>1</sup> przedstawia je w formie trzech grup zadań wychowawczych zakładu pracy:

- 1/ zadania związane z wychowaniem przez pracę i w procesie pracy,
- 2/ zadania związane z kształtowaniem postawy zawodowej pracowników i dochodzeniem przez nich do pełnej identyfikacji z zawodem i z zakładem pracy,
- 3/ zadania związane z kształtowaniem wszechstronnie rozwiniętej osobowości ludzi pracy.

W ramach procesu wychowania za pośrednictwem oddziaływania różnorodnych instrumentów kształtuje się postawy ludzkie, rodzą się normy zachowań, które tworzą szereg ról społecznych, gdyż, jak określa, W.Okoń<sup>2</sup> rola jest to system stałych zachowań osobnika zgodnych z oczekiwaniami grupy społecznej do której należy.

W ostatnich latach w nawiązaniu do zakładu pracy coraz większego znaczenia nabiera sprawa pełnienia przez pracownika roli współgospodarza zakładu pracy. Pomimo szeregu stanowisk prezentowanych przez różnych autorów brak jest ostatecznie sprecyzowanej i powszechnie jednoznacznie przyjętej definicji związanej z rolą współgospodarza zakładu pracy. Ponieważ poglądy wielu autorów są zbieżne, warto przytoczyć jako charakterystyczne stanowisko prezentowane przez Z.Wiatrowskiego w odniesieniu do wymagań stawianych pracownikowi będącemu współgospodarzem zakładu pracy.

- dobre wywiązywanie się z zadań na własnym stanowisku pracy,
- orientowanie się w całokształcie działalności zawodowej i społecznej zakładu pracy,
- umiejętność zespolenia interesu indywidualnego i społecznego oraz podporządkowanie interesu osobistego potrzebom społecznym,
- aktywne uczestniczenie w życiu społecznym zakładu pracy, a tym samym w organizacjach społeczno-politycznych i samorządowych,
- przejmowanie na siebie odpowiedzialność za los i prawidłowe funkcjonowanie całego zakładu<sup>3</sup>.

Jak już wspomniano rola współgospodarza jest pojęciem stosunkowo nowym a prawną wykładnię umiejscowienia tej roli w systemie zakładu pracy uzasadnia St.Czajka<sup>4</sup>.

Na gruncie zasad funkcjonowania gospodarki socjalistycznej /uspołecznione środki produkcji, planowa gospodarka, polityczna kontrola nad przemysłem, udział załóg w zarządzaniu przedsiębiorstwami/ możliwy jest udział w zarządzaniu przedsiębiorstwem nie tylko państwa socjalistycznego lecz także i załogi.

Jednym bowiem z wyznaczników systemu społecznego socjalistycznego przedsiębiorstwa jest istnienie w nim samorządu, który w polskiej praktyce społecznej, ze względu na zakres rzeczowy kompetencji, wypełnia treść pojęcia udziału załogi w decydowaniu o sprawach przedsiębiorstwa.

Z kwestią tą wiąże się ściśle zagadnienie ról społecznych pełnionych przez robotników w socjalistycznym przedsiębiorstwie przemysłowym. Z jednej strony robotnik jest współwłaścicielem zakładu, z drugiej zaś jego pracownikiem najemnym. Jest współwłaścicielem /współgospodarzem/ ponieważ przedsiębiorstwo stanowi część uspołecznionych środków produkcji. Jest zaś pracownikiem najemnym, ponieważ zawarł z zakładem umowę o pracę i czerpie z tej pracy /w postaci płacy/ środki utrzymania.

Od takiego sprecyzowania zagadnienia minęło szereg lat, w czasie których w życiu społeczno-gospodarczym kraju dokonane zostały olbrzymie przeobrażenia. W całej gospodarce narodowej, a tym samym w jej podstawowych ogniwach przeprowadzono zasadnicze zmiany związane z wdrażaniem reformy gospodarczej.

Należałoby zbadać jak na tym tle aktualnie przedstawia się stan świadomości pracowniczej, związany z pełnieniem roli współgospo-

spodarza zakładu pracy, jakie występują w tym zakresie uwarunkowania i jakie można sformułować wnioski.

## 2. Badania empiryczne

Terenem badań objęto 4 większe zakłady na terenie miasta Bydgoszczy. Z uwagi na nie zakończone jeszcze badania, zakłady te, zamiast pełnymi nazwami zostały określone umownymi symbolami literowymi A, B, C, D. Przez literę E oznaczono pracowników różnych zakładów celowo wyodrębnionych jako jedna grupa, w celu porównania czy wyniki badań grupy przypadkowych respondentów różnią się diametralnie od wyników badań w jednolitym zorganizowanym zakładzie. Prezentowane wyniki dotyczą łącznie 666 respondentów z tym, że kobiety stanowią 45,1 % ankietowanych, a 70,4 % respondentów posiada rodzinę z jednym dzieckiem. Występują wszystkie określone przypadki związane z posiadanym wykształceniem od niepełnego podstawowego do wyższego w różnych wariantach. Zdecydowaną przewagę posiadają jednak respondenci odpowiednio przygotowani do pracy, ponieważ 39,6 % ogółu posiada wykształcenie zawodowe, 32,7 % wykształcenie średnie a 9,8 % wykształcenie wyższe.

Wyodrębniono 4 grupy pracownicze określone wg sprawozdawczości prowadzonej przez GUS, tj. pracownicy administracyjni, ekonomiczni, inżynieryjno-techniczni oraz pracownicy produkcyjni, którzy stanowią 67,1 % respondentów. Z uwagi na ogólny staż pracy najliczniejszą są grupy pracowników ze stażem od 6-15 lat. W odniesieniu do kryterium stażu pracy na danym stanowisku najliczniejszą grupą respondentów, tj. 37,4 % ma staż od 2-5 lat pracy. Przynależnością do różnych organizacji społeczno-politycznych legitymuje się 31,3 % respondentów, a w ramach tej grupy 8,8 % pełni różne funkcje w tych organizacjach.

Z tej krótkiej charakterystyki prezentowanej zbiorowości można wnioskować, że losowo dobrani respondenci stanowią grupę osób posiadającą odpowiednie przygotowanie zawodowe, reprezentują wszystkie zasadnicze grupy środowiskowe w zakładzie, a posiadany staż pracy /ogółem w nawiązaniu do stażu pracy w danym zakładzie i na danym stanowisku/ pozwala przypuszczać, że dysponują wystarczającym doświadczeniem życiowym i zawodowym do obiektywnego wypowiedzania się

w określonym temacie, z dużą dozą prawdopodobieństwa do rzeczywistości.

Respondenci pracują w zakładach o różnym stopniu nowoczesności i poziomie technicznym i dlatego ich własna ocena w odniesieniu do tych zagadnień jest zróżnicowana, co w stosunku do wniosków z badań może być dodatkowym obiektywnym elementem.

Niżej prezentowana Tabela 1. przedstawia skrajne, pozytywne i negatywne wypowiedzi w układzie grup zakładów w odniesieniu do rozważanego zagadnienia.

Tabela 1. Ocena nowoczesności zakładu

Pytanie	Respondenci % wypowiedzi		Zakłady									
			A		B		C		D		E	
	Tak	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie	Tak	Nie
czy Pana/i/ zakład pracy z uwagi na wyposażenie i poziom tech-organizacyjny można określić jako nowoczesny	24,4	8,2	32,4	3,8	24,8	18,8	22,4	16,4	16,4	18,2		

W celu pełniejszego zobrazowania grup respondentów i ich środowiska należy sprawdzić jaka, w ich ocenie, panuje atmosfera pracy w reprezentowanym zakładzie. Ogólnie respondenci w 87,2 % określili, że istniejący klimat w środowisku pracy sprzyja realizacji zadań społeczno-zawodowych. Niewielka ilość pracowników, tj. 3,8 % zdecydowanie negatywnie określiła ten stan. Prezentowane wypowiedzi są zgodne w swych wielkościach z innymi opiniami, z których wynika, że 85,5 % respondentów wyraża zadowolenie z wykonywanej pracy, tym samym 80,1 % respondentów nie nosi się z zamiarem zmiany środowiska pracy. Z wypowiedzi szczegółowych wynika, że do wyznaczników mających duży wpływ na klimat pracy należą:

- dyscyplina pracy 84,1 %
- organizacja pracy 71,7 %
- stosunki międzyludzkie 64,8 %.

Spośród prezentowanych wyznaczników najniższą wartość uzyskał - system kształcenia i doskonalenia zawodowego, gdyż zaledwie 32,9 % respondentów wypowiedziało się, że czynnik ten może mieć duży wpływ na klimat w środowisku pracy.

Reasumując, można przypuszczać, że respondenci reprezentują środowiska w których panuje sprzyjający klimat dający satysfakcję z wykonywanej pracy.

Jedno z pytań zasadniczych odnoszących się do poruszanego tematu brzmiało: czy zdaniem respondenta istnieje potrzeba pełnienia przez pracownika roli współgospodarza zakładu pracy. Z wypowiedzi wynika następująca ocena w układzie ogółem: tak - 57,9 %, raczej tak 35,3 %, raczej nie 4,8 %, nie - 1,2 % nie mam zdania 0,8. Duży procent wypowiedzi pozytywnych dowodzi, że istnieje znaczna świadomość 93,2 % potrzeby pełnienia roli współgospodarza zakładu pracy. Z kolejnej opinii respondentów wynika, że pracownik podejmujący pracę zawodową winien być wstępnie przygotowany do pełnienia roli współgospodarza - 84,0 % wypowiedzi. Większość wskazała również, że środowiskiem przygotowującym do pełnienia takiej roli jest szkoła zawodowa - 66,8 % i dom rodzinny - 23,6 %.

Z dalszej szczegółowej analizy wynikają pewne powiązania pomiędzy stopniem przygotowania respondenta do pełnienia roli współgospodarza a jego stanem świadomości wyrażonym w potrzebie pełnienia tej roli. Wyniki przedstawia Tabela 2.

Tabela 2. Potrzeba pełnienia roli a stopień przygotowania

% wypowiedzi	Zakłady				E
	A	B	C	D	
Opinie					
Zdecydowanie pozytywne wypowiedzi respondentów określające potrzebę pełnienia roli współgospodarza zakładu	57,4	61,5	54,5	62,6	49,1
Określenie przez respondentów własnego stopnia przygotowania do pełnienia tej roli	82,2	85,7	78,8	91,1	90,0

Z zestawienia tych dwóch rodzajów informacji wynika, że w środowisku pracy nowoczesnego zwartego zakładu /od A+D/ stopień

świadomości o potrzebie pełnienia roli współgospodarza zależy od przygotowania pracowników do pełnienia takiej roli. Minimalnie inaczej przedstawia się sytuacja w grupie E, gdzie respondenci stanowią zbiór różnych dużych i małych zakładów pracy.

Potwierdzenie opinii prezentowanych wcześniej, że pracownik winien być przygotowany do pełnienia roli współgospodarza, oraz iż jest to przede wszystkim zadanie szkoły, można zauważyć na podstawie następujących zestawień informacji. Przeanalizowano zdecydowanie pozytywne wypowiedzi o potrzebie pełnienia roli współgospodarza według wykształcenia badanych. Wynik przedstawia się następująco:

% wypowiedzi respondentów z wykształceniem:

- podstawowym	47,4
- zasadniczym zawodowym	57,0
- średnim ogólnym	66,7
- średnim zawodowym	59,4
- wyższym zawodowym	64,7
- wyższym magisterskim	78,6

Z zestawienia tych wypowiedzi można dopatrzeć się związku między poziomem posiadanego wykształcenia a stanem świadomości o potrzebie pełnienia roli współgospodarza zakładu pracy.

Z pełnieniem roli współgospodarza respondenci mieli możliwość kojarzenia szeregu wyznaczników. Z uzyskanych wypowiedzi, rozpatrując wyłącznie zdecydowanie pozytywne wypowiedzi wynika, że z rolą współgospodarza respondenci najczęściej kojarzą pracownika, który:

- jest sumienny i zdyscyplinowany - 88,9 %
- jest zainteresowany realizacją zadań całego zakładu - 85,5 %
- szanuje wytwory pracy własnej i innych - 78,0 %
- jest dobrym wykonawcą swych zadań zawodowych - 70,6 %.

Najmniejsze kojarzenie z rolą współgospodarza wzbudzał wśród respondentów pracownik, który:

- czynnie zaangażowany jest w działalność społeczno-polityczną zakładu - 41,3 %
- podnosi kwalifikacje zawodowe - 45,9 %

Wydaje się, że dwa ostatnie wyznaczniki znacznie odbiegają poziomem wypowiedzi od pozostałych. Można się w tym przypadku dopatrywać znacznego wpływu aktualnie istniejącej sytuacji społeczno-gospodarczej. Na podobnym poziomie prezentują się wypowiedzi respondentów

gdy określali wpływ organizacji społeczno-politycznej na kształtowanie klimatu pracy. W tym przypadku dominujące wypowiedzi określały ten wpływ jako "umiarkowany" względnie "nikły".

Kolejnym pytaniem stawianym respondentom była samoocena własnego postępowania jako kwalifikującego się do tego, iż pełnią rolę współgospodarza. Zdecydowanie pozytywnie wypowiedziało się 25,9 %, co jest znaczną różnicą stosunku do zdecydowanie pozytywnej wypowiedzi na poziomie 57,9 % - o potrzebie pełnienia roli współgospodarza zakładu pracy. Świadczy to o znacznej rozbieżności pomiędzy akceptowanym stanem świadomości o potrzebie pełnienia roli współgospodarza a własnym postępowaniem.

Samoocenę własnego postępowania poddano analizie przy uwzględnieniu kryterium ogólnego stażu pracy. Pod uwagę brano jedynie zdecydowane wypowiedzie "tak" lub "nie". Stan informacji przedstawia się następująco

Tabela 3. Staż pracy respondentów

% wyp.	Staż pracy w latach						
	- 1	-2-5	6-10	11-15	16-20	21-25	25 $\bar{x}$
Wypow.							
Tak	20	18,5	33,3	29,8	22,5	25,0	25,4
Nie	0	3,4	2,3	5,3	6,3	6,7	6,8

Z przedstawionych danych można wywnioskować że maksymalnie pozytywne postępowanie upoważniająca do określenia się jako współgospodarza występuje u respondentów posiadających od 6-15 lat stażu pracy; w późniejszym okresie maleje i w miarę się stabilizuje. Nieco odmiennie przedstawia się sprawa gdy respondent swe postępowanie określa zdecydowanie negatywnie w stosunku do roli współgospodarza. Zauważa się, po okresie kilkunastu lat pracy /np. 10 lat/, że wypowiedzi negatywne mają tendencję wzrastającą minimalnie. Może to się ewentualnie wiązać z nieznacznym spadkiem aktywności zawodowej wśród respondentów.

### Podsumowanie

W oparciu o przeprowadzone badania empiryczne można wnioskować że:

1. Istnieje znaczny poziom świadomości o potrzebie pełnienia przez pracownika roli współgospodarza zakładu pracy, jednakże postępowanie praktyczne pracownika jest w dużej rozbieżności z prezentowanym poglądem.
2. Zauważa się potrzebę przygotowania pracownika do pełnienia roli współgospodarza, a środowiskiem przygotowującym winna być szkoła zawodowa.
3. Uwarunkowania występujące w ogólnej sytuacji społeczno-gospodarczej wpływają na niską rangę oddziaływań organizacji społeczno-politycznej. W pewnym sensie jest to opinia nie precyzyjna, gdyż aktywne pełnienie roli współgospodarza możliwe jest przez uczestnictwo w działalności tych organizacji /w szczególności samorządu/. Bez udziału w życiu tych organizacji pełnienie roli współgospodarza może mieć charakter bierny.

### PRZYPISY

<sup>1</sup>Z.Wiatrowski, Pedagogika pracy w zarysie, Warszawa 1985 s.216

<sup>2</sup>W. Okoń, Słownik pedagogiczny, Warszawa 1965 s.249

<sup>3</sup>Z.Wiatrowski, Pedagogika...op.cit. s.341

<sup>4</sup>St.Czajka, Przedsiębiorstwo...op.cit. s.26