

ZYGMUNT WIATROWSKI
WSP Bydgoszcz

POWODZENIA I NIEPOWODZENIA ZAWODOWE PRACUJĄCYCH W ŚWIETLE
BADAN EMPIRYCZNYCH

Problematyką powodzeń i niepowodzeń zawodowych pracujących dotychczas nie zajmowano się. Pewne tylko aspekty interesującego nas zagadnienia, zaakcentowano w takich pracach, jak: "Powodzenia i niepowodzenia szkolne pracujących" /Z. Wiatrowskiego/ oraz "O zadowoleniu i niezadowoleniu z pracy" /A. Sarapaty/. W tym opracowaniu przedstawione zostaną wyniki specjalnie zorganizowanych badań empirycznych. Na strukturę treściową opracowania złożą się następujące zagadnienia: /1/ informacja metodologiczna i charakterystyka badanych, /2/ powodzenia i niepowodzenia zawodowe pracujących - obraz globalny, /3/ ogólne wyznaczniki powodzenia i zadowolenia zawodowe pracujących, /4/ ogólne przyczyny niepowodzenia i niezadowolenia zawodowego pracujących, /5/ powodzenia i niepowodzenia zawodowe pracujących, a niektóre właściwości badanych zbiorowości - rozważania korrelacyjne. Wymienione zagadnienia omówimy w podanej kolejności.

1. Informacja metodologiczna i charakterystyka badanych

Badania przeprowadzone w latach 1977-1979 w kilkunastu zakładach pracy, głównie na terenie województwa bydgoskiego, ale także na terenie województw: toruńskiego, włocławskiego i nowosądeckiego. Posłużono się różnymi metodami i technikami badań naukowych, szczególnie zaś metodą badania opinii. Stosowano też metodę obserwacji oraz metodę badania dokumentacji i wytworów. W przypadku metody badania opinii wykorzystano takie techniki badań, jak: ankietę, wywiad, dyskusję z zespołami pracowniczymi oraz konsultacje z zespołami kierowniczymi. Interesujące wyniki, nadające się do obróbki statystycznej, uzyskano dzięki zastosowaniu specjalnie skonstruowanego kwestionariusza ankiety

na temat uwarunkowań powodzeń i przyczyn niepowodzeń zawodowych pracujących. Wypełniający ankietę byli poinformowani o sposobie wypełniania, jak również mogli się wypowiedzieć na temat swoich powodzeń lub niepowodzeń zawodowych. W przypadku uwarunkowań powodzeń lub przyczyn niepowodzeń, badani proszeni byli o wybór pięciu uwarunkowań lub przyczyn dominujących spośród 20 możliwych i oznaczenie ich kolejności cyframi od 1 do 5.

Z zadowoleniem można stwierdzić, że badani potraktowali swoje wypowiedzi poważnie. Szczególnie interesujące okazały się wypowiedzi swobodne, wykraczające poza skategoryzowaną część ankiety. Ogółem zebrano ponad 3 tysiące ankiet wypełnionych przez pracowników różnych stanowisk i różnych zakładów pracy. Analizie statystycznej poddano 2.700 ankiet, które pochodzą od następujących grup pracowniczych:

- | | |
|--|----------------|
| 1/ robotnicy z 12 zakładów przemysłowych | A - 1.200 osób |
| 2/ pracownicy administracji i usług z wyższych zakładów pracy | B - 300 osób |
| 3/ średni dozór techniczny, w tym głównie mistrzowie i kierownicy działów | C - 300 osób |
| 4/ pracownicy szeroko rozumianych usług, w tym głównie pracownicy łączności, handlu, pielęgniarstwa i pracownicy działalności kulturalno-oświatowej | D - 300 osób |
| 5/ nauczyciele szkół podstawowych podwyższający swoje kwalifikacje zawodowe na studiach zaocznych | E - 300 osób |
| 6/ nauczyciele szkół zawodowych, w tym nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych, nauczyciele zawodu i nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących | F - 300 osób |

Tak więc populacja badanych stanowiąca podstawę prowadzonych analiz ilościowych i jakościowych wynosi 2.700 osób. Rzeczą oczywistą jest, że liczebność powyższa, jak również sam skład grup pracowniczych nie mogą być uznane za reprezentatywne dla całej zbiorowości pracujących.

Autorowi tych rozważań towarzyszy jednak przekonanie, że pewne uogólnienia są możliwe a nawet pożądane, tym bardziej, że opinie i fakty pochodzące od 2.700 osób badanych mają dość jed-

noznaczny wymowę. Niektóre dane o badanych zestawiono w tabeli 1.

A oto krótka interpretacja danych i możliwie ogólna charakterystyka osób badanych.

1.1. Charakterystyka grup pracowniczych objętych badaniami

A. Robotnicy stanowią grupę najliczniejszą, dominują mężczyźni, co w przypadku badanych zakładów przemysłowych wydaje się oczywiste. Średnia wieku wynosi 35 lat, a odchylenie standardowe $\sigma = 6$ lat. Oznacza to, że dominująca grupa badanych mieści się w przedziale wieku od 29 do 41 lat. Badani legitymują się dość zróżnicowanym wykształceniem: 26,7 % badanych posiada jedynie wykształcenie podstawowe i niższe, 48 % badanych ma wykształcenie niepełne średnie, głównie typu zasadniczego, 23,5 % legitymuje się wykształceniem średnim. Można zatem mówić o niskim poziomie wykształcenia badanych. Średni staż pracy zawodowej wynosi 15 lat, zaś odchylenie standardowe $\sigma = 7$ lat. Świadczy to o stosunkowo dużym zróżnicowaniu badanych pod względem ich doświadczenia społeczno-zawodowego. W omawianej grupie pracownicy stanu wolnego stanowią 23,7 %, a żonaci i zamężne - 76,3 %. Średnia zarobków badanych robotników i pracowników równorzędnych wynosi 4.800 złotych, a odchylenie standardowe $\sigma = 1.350,-$ złotych. Oznacza to, że dominujący przedział zarobków w danej grupie pracowniczej wyznaczony jest kwotami od 3.450,- zł do 6.150,- zł.

Można przyjąć, że podane wyżej parametry osobowe odgrywają istotną rolę w kształtowaniu się powodzeń i niepowodzeń zawodowych pracujących. Wykażemy to w dalszej części rozważań.

B. Pracownicy administracji i usług wspomnianych 12 zakładów przemysłowych, to głównie kobiety przy średniej wieku $\bar{x} = 28$ lat i przy odchyleniu standardowym $\sigma = 5$ lat. W omawianej grupie pracowniczej dominują osoby z wykształceniem średnim /34,7 %/, ale jest też 32,7 % pracowników z wykształceniem wyższym i 32 % z wykształceniem niższym średniego. Średnia stażu pracy wymienionych wyraża się liczbą 9 lat, przy odchyleniu standardowym $\sigma = 4$ lata. W całej grupie badanych pracownicy stanu wolnego stanowią około 50 %, zamężne i żonaci również około 50 %.

Tabela 1. Charakterystyka badanej zbiorowości

Lp.	Dane osobowe	Robotnicy		Pracownicy administracji i usług		Średni dozór techniczny		Pracownicy działalności usługowej		Nauczyciele podstawowych		Nauczyciele szkół zawodowych		Razem	%
		A=1.200	B=300	C=300	D=300	E=300	F=300	N=2.700							
1	Płeć a/ mężczyźni b/ kobiety	784	84	242	96	73	169	1.448	53,6						
		416	216	58	204	227	131	1.252	46,4						
2	Średnia wieku \bar{X} Odchyl. standard	35	28	41	37	30	33	34	-						
		6	5	7	8	5	6	6	-						
3	Wykształcenie a/ podstawowe b/ i niższe/ c/ średnie /i d/ wyższe /i-50 e/ stopnia f/ wyższe mgr inne	320	36	8	39	0	0	403	14,9						
		576	60	24	84	0	7	751	27,8						
		282	104	170	137	202	111	1.006	37,3						
		14	56	36	24	84	54	278	10,3						
		2	42	48	16	13	13	126	247	9,1					
		6	2	4	0	0	1	2	15	0,6					
4	Średni staż pracy Odchyl. standard	15	9	21	18	11	13	15	-						
		7	4	8	6	3	4	5	-						
5	Stan cywilny a/ wolny b/ zamężna, żonaty	285	148	49	37	121	76	716	26,5						
		915	152	251	263	179	224	1.984	73,5						
6	Średnia zarobków Odchylenia standardowe	4.800	3.900	5.400	4.100	4.000	4.500	4.570	-						
		1.350	1.100	1.250	850	470	640	1.070	-						

Zarobki wymienionych kształtują się w granicach od 2.100,- zł do 5.400,- zł, jednak dominująca grupa badanych mieści się w przedziale od 2.800,- zł do 5.000,- zł.

C. Średni dozór techniczny, głównie mistrzowie i kierownicy działów, to pracownicy o najwyższej średniej wieku $\bar{X} = 41$. $\sigma = 7$, stażu pracy zawodowej $\bar{X} = 21$. $\sigma = 8$ i zarobków $\bar{X} = 5.400,-$ zł, $\sigma = 1.250,-$ zł/. Jest to zupełnie zrozumiałe i jak najbardziej prawidłowe. Wśród badanych tej grupy dominują pracownicy ze średnim wykształceniem /56,7 %/. Godne podkreślenia jest jednak to, że pracownicy z wykształceniem wyższym I i II stopnia stanowią 28 %. Wreszcie pracownicy średniego dozoru technicznego, to głównie mężczyźni /80 %/ posiadający rodziny /83,7 %/.

D. W grupie pracowników szeroko pojętej działalności usługowej badaniami objęto głównie pielęgniarki, pracowników łączności, handlu oraz pracowników działalności kulturalno-oświatowej zatrudnionych w placówkach kultury masowej. Wśród badanych dominują kobiety /68 %/ obciążone rodziną /87,7 %/. Średnia wieku badanych w tej grupie $\bar{X} = 37$ lat, przy odchyleniu standardowym $\sigma = 8$ lat, z kolei średnia stażu pracy zawodowej $\bar{X} = 18$ lat, przy odchyleniu standardowym $\sigma = 6$ lat. W obu przypadkach są to więc grupy zróżnicowane, z dominującym przedziałem wieku od 31 do 45 lat oraz stażu od 12 do 24 lat. Średnia zarobków wynosi 4.100,- zł, przy odchyleniu standardowym $\sigma = 850,-$ zł. Nie stwierdzono większych różnic w uposażeniu pielęgniarek, pracowników kultury, handlu i łączności.

E. W grupie badanych nauczycieli szkół podstawowych dominują kobiety /75,7 %/. Średnia wieku badanych $\bar{X} = 30$ lat, przy odchyleniu standardowym $\sigma = 5$ lat, zaś średnia stażu zawodowego $\bar{X} = 11$ lat, przy odchyleniu standardowym $\sigma = 3$ lata. Z podanych wskaźników wynika, że badani stanowią grupę dość jednorodną. Tłumaczyć to należy okolicznością, że badania przeprowadzono wśród nauczycieli studiujących zaocznie w Wyższej Szkole Pedagogicznej. Przeważają nauczyciele legitymujący się wykształceniem średnim i tzw. półwyższym /67,3 %/ oraz wyższym I-go stopnia /28 %/, co również tłumaczyć należy okolicznością, że są to nauczyciele studiujący. Średnia zarobków wyżej wymienionych wy-

razą się kwotą 4.000,- zł, przy odchyleniu standardowym

$\sigma = 470,-$ zł. Oznacza to, że dominująca grupa badanych mieści się swoimi zarobkami w przedziale od 3.530,- zł, do 4.470 zł. F. Nauczyciele szkół zawodowych, to w 56,3 % mężczyźni i w 43,7 % kobiety, o średniej wieku $\bar{X} = 33$ lata, przy odchyleniu standardowym $\sigma = 6$ lat i średniej stażu $\bar{X} = 13$ lat, przy odchyleniu standardowym $\sigma = 4$ lata. Dominują osoby z wyższym wykształceniem /60 %/, ale dość liczną grupę stanowią też nauczyciele z wykształceniem średnim i tzw. półwyższym /37 %/. Są to głównie nauczyciele zawodu. Średnia zarobków nauczycieli szkół zawodowych $\bar{X} = 4.500,-$ zł, przy odchyleniu standardowym $\sigma = 640,-$ zł. W zbiorowości badanych przeważają nauczyciele posiadający rodziny /74,7 %/.

1.2. Charakterystyka ogólna całej zbiorowości badanych

Z tabeli 1 jak również z odpowiedniego wykresu /Rys. 1 p.1/ wynika, że w całej zbiorowości badanych mężczyźni stanowią 53,6 % a kobiety 46,6 %. Mężczyźni przeważają w grupach A, C i F, a kobiety w grupach B, D i E. Procentowo najwięcej mężczyzn występuje w grupie C, tj. w grupie średniego dozoru technicznego, najwięcej kobiet w grupie E, tj. w grupie nauczycieli szkół podstawowych.

Średnia wieku badanych wynosi 34 lata, przy odchyleniu standardowym 6 lat. Oznacza to, że dominująca część badanych przypada na przedział wieku od 28 do 40 lat. Z danych liczbowych jak również z odpowiedniego wykresu /Rys. 1, p. 2/ wynika, że wyższą średnią wieku wykazują badani grup C i D, natomiast niższą średnią - badani grup B, E i F. Ogólnie mówić można o wyrównanym wieku całej zbiorowości badanych, z tym, że najmłodsi są pracownicy administracji i usług analizowanych zakładów przemysłowych $\bar{X} = 28$ lat/, natomiast najstarsi - to pracownicy średniego dozoru technicznego $\bar{X} = 41$ lat/.

Bardziej zróżnicowany jest staż pracy zawodowej badanych, Średnia dla całej zbiorowości badanych wynosi 15 lat, przy odchyleniu standardowym $\sigma = 5$ lat. Wyraźnie wyżej średniej pozostają pracownicy grup C i D, natomiast wyraźnie poniżej średniej pozostają pracownicy grup B, E i F. I tak: średnia stażu pracow-

ników administracji i obsługi w zakładach przemysłowych wynosi 9 lat, przy odchyleniu standardowym $\sigma = 4$ lata natomiast średnia stażu zawodowego pracowników dozoru technicznego wynosi 21 lat, przy odchyleniu standardowym $\sigma = 8$ lat. Zróżnicowanie powyższe widoczne jest na rysunku 1, p. 3.

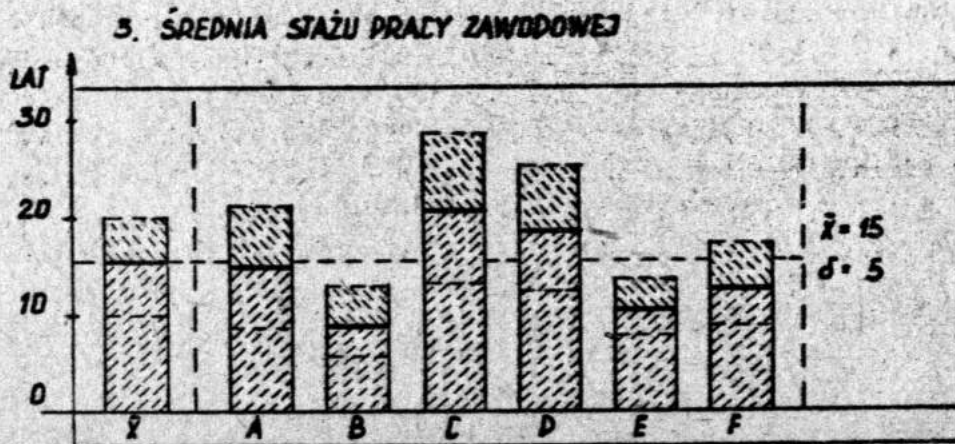
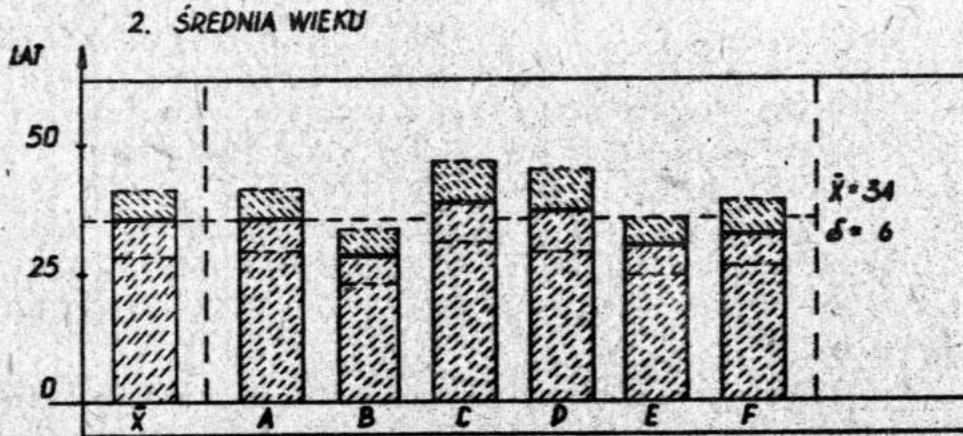
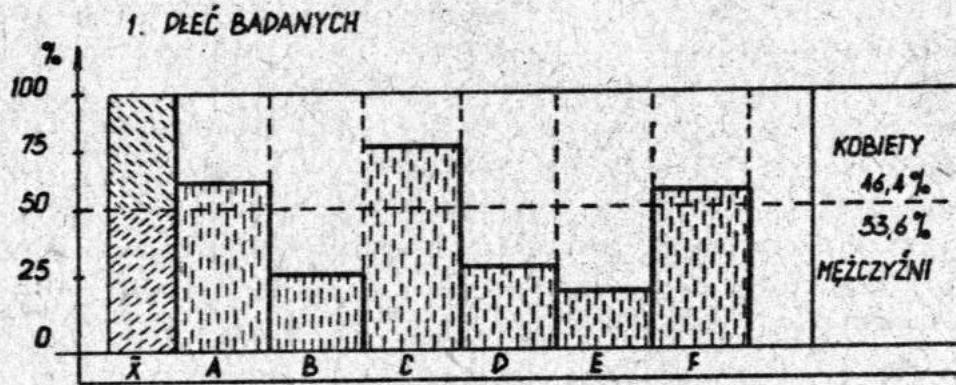
Największe zróżnicowanie badanej zbiorowości występuje w obrębie wykształcenia. Na rysunku 1 p. 4 zaakcentowano trzy grupy. Są to: pracownicy z wykształceniem podstawowym i niepełnym średnim /Nśr/, pracownicy z wykształceniem średnim /śr./ i pracownicy z wykształceniem /wyższym w./. W ogólnym przekroju badanych pierwsi stanowią 42,7 %, drudzy 37,3 %, a trzeci 19,4 %.

W przypadku wykształcenia podstawowego i niepełnego średniego najliczniejszą grupę stanowią robotnicy /gr. A/: w przypadku wykształcenia średniego dominują pracownicy średniego dozoru technicznego i nauczyciele szkół podstawowych /legitymujący się wykształceniem tzw. półwyższym i podwyższający swoje kwalifikacje w szkołach wyższych/; w przypadku wykształcenia wyższego wyraźnie dominują nauczyciele szkół zawodowych.

Ze względu na stan cywilny i rodzinny we wszystkich grupach badanych dominują pracownicy związani więzami rodzinnymi /73,5 %/. Można więc twierdzić, że badani pracownicy są ustabilizowani rodzinnie. Odpowiada to średniej wieku i stażu zawodowego tychże.

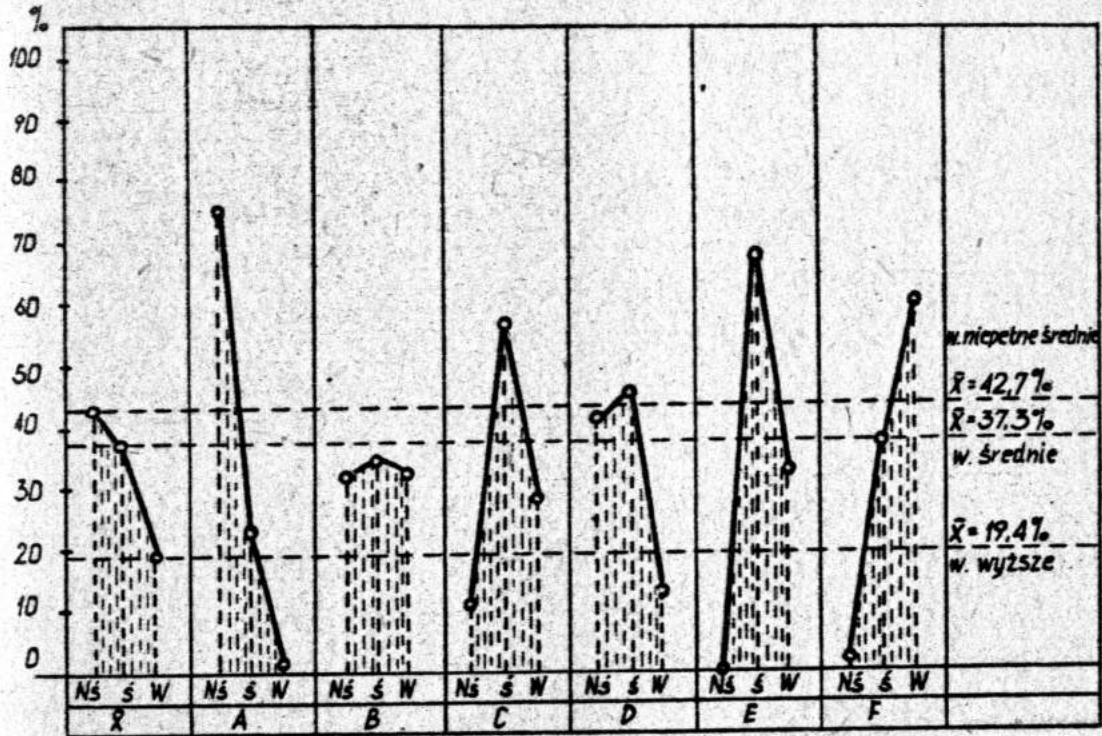
Stosunkowo duże zróżnicowanie badanych grup pracowniczych występuje w wysokości ich zarobków. Średnia zarobków całej populacji badanych $\bar{X} = 4.570,-$ zł. Jest to średnia niższa niż krajowa, bowiem ta ostatnia w 1979 r. wynosiła 4.720,- zł. Zarobki powyżej średniej badanej zbiorowości uzyskują robotnicy /gr. A $\bar{X} = 4.800,-$ zł $\sigma = 1.350,-$ zł/ i pracownicy średniego dozoru technicznego /gr. D $\bar{X} = 5.400,-$ zł, $\sigma = 1.250,-$ zł/. Natomiast zarobki wyraźnie poniżej średniej uzyskują pracownicy administracji i usług zakładowych /gr. B. $\bar{X} = 3.900,-$ zł, $\sigma = 1.100,-$ zł/ nauczyciele szkół podstawowych /gr. E $\bar{X} = 4.000,-$ zł, $\sigma = 470,-$ zł/ oraz pracownicy działalności usługowej /gr. D $\bar{X} = 4.100,-$ zł, $\sigma = 850,-$ zł/. Stosunkowo wysokie odchylenia standardowe świadczą o tym, że zarobki w poszczegól-

RYS.1 OBRAZ GRAFICZNY PARAMETRÓW OSOBOWYCH BADANEJ ZBIOROWOŚCI



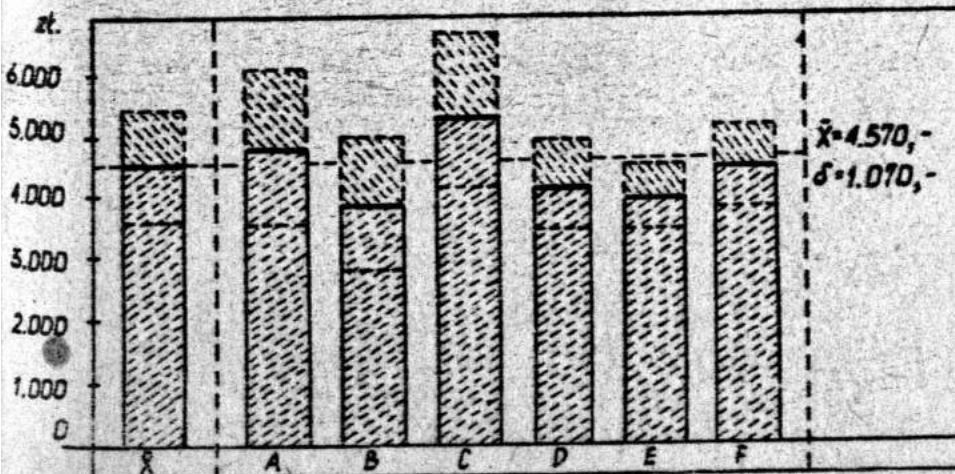
A, B, C... F - GRUPY PRACOWNICZE

4. WYKSZTAŁCENIE BADANYCH



NS - PODSTAWOWE I NIEPEŁNE ŚREDNIE
 S - ŚREDNIE
 W - WYŻSZE

5. ŚREDNIA ZAROBKÓW



nych grupach pracowniczych są dość mocno zróżnicowane.

x x x

Dokonana charakterystyka badanej populacji z uwzględnieniem wyróżnionych grup społeczno-zawodowych /w oparciu o dane zestawione w tabeli 1 i na rysunku 1/ wskazuje na to, że badaniami objęto zróżnicowane zbiorowości pracowników. Pozwoli to dogłębnie przeanalizować interesujące nas zjawisko powodzeń i niepowodzeń zawodowych pracujących.

2. Powodzenia i niepowodzenia zawodowe pracujących - obraz globalny

Badani pracownicy różnych zakładów i stanowisk pracy mieli możliwość swobodnego określania swojego stanu pracowniczego, jako:

- stanu powodzenia w pracy zawodowej,
- stanu zadowolenia z pracy zawodowej,
- stanu niepowodzenia w pracy zawodowej,
- stanu niezadowolenia z pracy zawodowej,

przy czym mogli ustalić dwie możliwości spośród czterech wyżej podanych. Szczegółowe dane zestawiono w tabeli 2. Odczytujemy z niej co następuje:

- stan powodzenia stwierdziło 75,3 % badanych,
- stan zadowolenie stwierdziło 70,7 % badanych,
- stan niepowodzenia stwierdziło 24,7 % badanych,
- stan niezadowolenia stwierdziło 29,3 % badanych.

Z przedstawionych danych wynika, że nie wszyscy pracownicy stwierdzający stan powodzenia zawodowego stwierdzili też stan zadowolenia zawodowego i na odwrót - nie wszyscy pracownicy stwierdzający stan niezadowolenia zawodowego utożsamiali je z niepowodzeniem zawodowym. Nasuwa się pytanie, czy można to uznać za prawidłowy stan rzeczy. Wydaje się, że tak, bowiem mogą być rzeczywiście pracownicy stwierdzający stan powodzenia zawodowego lecz nie wyrażający z tego pełnego zadowolenia. Mogą też być pracownicy niezadowoleni z pracy zawodowej, co nie oznacza jeszcze, że mają niepowodzenia.

Tabela 2. Powodzenie i niepowodzenie zawodowe pracujących

Określenie stanu	A	B	C	D	E	F	Razem:	%
	N=1.200	N=300	N=300	N=300	N=300	N=300	N=2.700	100,0
Powodzenia w pracy zawodowej	876	223	245	210	231	248	2.034	75,3
Zadowolenie z pracy zawodowej	832	216	240	203	208	209	1.908	70,7
Powodzenie i zadowolenie z pracy zawodowej	850	220	238	207	220	232	1.967	72,8
%	70,8	73,3	79,3	69,0	73,3	77,3	-	-
Niepowodzenie w pracy zawodowej	324	77	55	90	68	52	666	24,7
Niezadowolenie z pracy zawodowej	368	84	60	97	92	91	752	27,9
Niepowodzenia i niezadowolenie z pracy zawodowej	350	80	62	93	80	68	733	27,2
%	29,2	26,7	20,7	31,0	26,7	22,7	-	-

Uwaga: Dane zestawione pod pozycją 3 stanowią w przybliżeniu średnią arytmetyczną danych z pozycji 1 i 2, natomiast dane zestawione pod pozycją 6 stanowią optymalne dopelnienie do liczebności badanych w danej grupie.

Charakterystyczna jest w tej sprawie wypowiedź J. Reykowskiego według którego zadowolenie pojawia się wtedy, gdy czynności wykonywane przez jednostkę są dostosowane pod względem trudności i obciążenia do jej umiejętności i sił. W szczególności "zadowolenie to zachodzi tylko wtedy, gdy czynności, które jednostka wykonuje, nie są dla niej zbyt ciężkie, zbyt trudne lub lekkie i zbyt łatwe".¹

Dla uzyskania przejrzystości dalszych rozważań zajmiemy się tylko stanami łącznymi, tj. stanami powodzenia i zadowolenia zawodowego z jednej strony oraz niepowodzenia i niezadowolenia zawodowego z drugiej strony. W globalnym ujęciu uzyskano wyniki nawet optymistyczne, bo oto 72,8 % badanych stwierdza stan powodzenia i zadowolenia z wykonywanej pracy zawodowej. Stan niepowodzenia i niezadowolenia zawodowego stwierdziło w sumie tylko 27,2 % badanych pracowników.

Wyniki te o tyle godne są podkreślenia, że w kontaktach z różnymi grupami pracowników odczucia i doraźne oceny są mniej korzystne, albowiem pracownicy różnych zakładów pracy i stanowisk pracy dość często wyrażają niezadowolenie, rzadziej natomiast dają wyraz swemu zadowoleniu. Pomijamy w tym miejscu sytuacje i wydarzenia tak szczególne, jak np. falę strajków pracowniczych z 1980 r., gdyż - jak się wydaje - owe postawy rozpatrywane być powinny na innej płaszczyźnie i w innych kategoriach społeczno-zawodowych. W niniejszych rozważaniach interesują nas głównie powodzenia i zadowolenie oraz niepowodzenia i niezadowolenie zawodowe pracujących jako zjawiska względnie stałe i długotrwałe.

Obraz tak rozumianych stanów wcześniej wyróżnionych i scharakteryzowanych grup społeczno-zawodowych ukazuje rysunek 2. Wynika z niego, że:

a/ procentowe wskaźniki stanu powodzenia i zadowolenia zawodowego pracujących wszystkich grup społeczno-zawodowych są zbliżone;

b/ przy globalnym wskaźniku 72,8 % pracujących stwierdzających stan powodzenia i zadowolenia zawodowego:

- wyraźnie lepsza sytuacja występuje w grupach średniego doboru technicznego /C=79,3 %/ i nauczycieli szkół zawodowych

/F=77,7 %/,

- z kolei nieco gorsza, aczkolwiek nadal dobra, jest sytuacja w grupach pracowników działalności usługowej /D=69,0 %/ oraz robotników /A=70,8 %/.

W przypadku 27,2 % badanych pracowników, stwierdzających stan niepowodzenia i niezadowolenia zawodowego, nasuwa się pytanie: jakie były motywy i okoliczności podjęcia pracy zawodowej w danym zakładzie pracy. Szczegółowe dane liczbowe zestawiono w tabeli 3. Wynika z nich co następuje:

- a/ 77,9 % badanych dokonało osobistego wyboru obecnego zakładu pracy, w tym głównie na skutek:
 - chęci polepszenia warunków pracy /22,1 % przy N = 571/,
 - dobrych warunków pracy /16,1 %/,
 - lepszych warunków mieszkaniowych /16,0 %/,
 - chęci zmiany otoczenia /10,3 %/,
 - zainteresowania rodzajem działalności /8,8 %/;
- b/ 58,3 % badanych trafiło do danego zakładu pracy dzięki skierowaniu przez szkołę;
- c/ 57,4 % badanych /wybrało dany zakład pracy z braku innej możliwości;
- d/ 50,1 % badanych podjęło pracę w nowym zakładzie pracy na zasadzie porozumienia stron;
- e/ 31,2 % badanych znalazło się w danym zakładzie pracy za namową innych;
- f/ 25,1 % badanych wybrało dany zakład pracy z powodu innych okoliczności i motywów.

Ze względu na rozpatrywane grupy zawodowe, w grupach nauczycielskich dominowało skierowanie do pracy przez szkołę, natomiast w pozostałych grupach - wybór osobisty. Charakterystyczne jest jednak to, że w każdej grupie badanych występuje dość duża liczba takich, którzy podjęli pracę w danym zakładzie pracy z braku innych możliwości.

3. Ogólne wyznaczniki powodzenia i zadowolenia zawodowego pracujących

Studium dostępnej literatury krajowej i zagranicznej jak

RYŚ. 2 GRAFICZNY OBRAZ STANU POWODZENIA I ZADOWOLENIA
ORAZ NIEPOWODZENIA I NIEZADOWOLENIA ZAWODOWEGO PRACUJĄCYCH

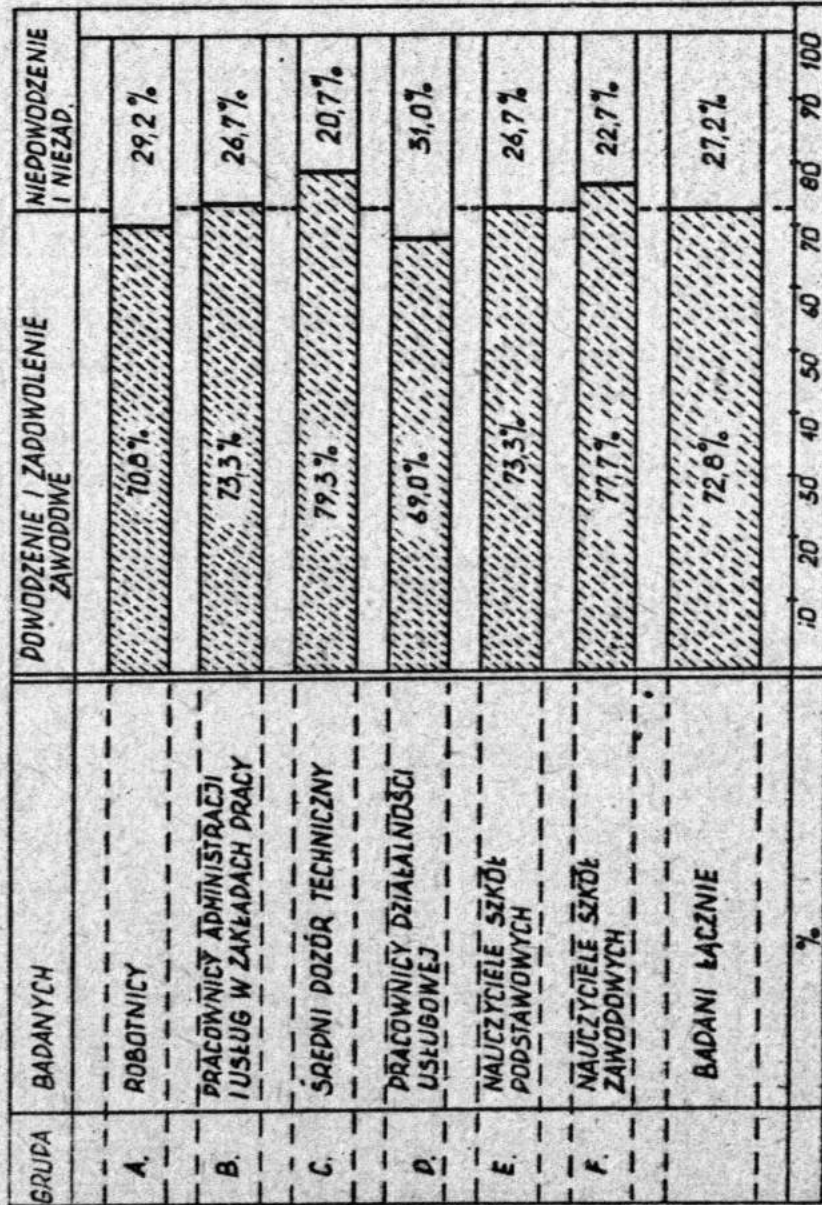


Tabela 3.

Motywy i okoliczności związane z podjęciem pracy zawodowej w danym zakładzie przez pracowników stwierdzających stan niepowodzenia i niezadowolenia zawodowego

Lp	Okoliczności	Ranga						Razem	%	Ranga
		A	B	C	D	E	F			
		N=350	N=80	N=62	N=93	N=80	N=68	N=733	100,0	
1	Skierowanie przez szko- łę	203	43	27	39	62	53	427	58,3	2
2	Wybór osobisty w tym na skutek: a/ chęci zmian otoczen. b/ dobrych warunków pr. c/ polepszenia warunków pracy d/ lepszych warunków mieszkanioowych e/ lepszych warunków do- jazdu f/ tradycji rodzinnych g/ zainteresowania ro- dzajem działalnością h/ większej troski o pracownika	267	64	53	84	58	45	571	77,9	1
		30	6	6	9	6	2	59	8,1	
		39	8	12	15	9	9	92	12,5	
		72	20	8	21	3	2	126	17,2	
		48	5	6	12	11	9	91	12,4	
		18	9	3	6	3	6	45	6,1	
		9	3	6	3	6	3	30	4,1	
		12	5	7	6	15	5	50	6,8	
		15	6	2	3	2	3	31	4,2	
		24	2	3	9	3	6	47	6,4	
3	i/ innych okoliczności Na zasadzie porozumie- nia stron	150	36	54	45	46	36	367	50,1	4
4	Za namową innych	118	28	22	18	24	19	229	31,2	5
5	Z braku innej możliwości	204	50	24	69	38	36	421	57,4	3
6	Inne okoliczności	108	19	6	24	12	15	184	25,1	6
	Srednia wyboru I	175	40	31	46	40	34	362	50,0	

Uwaga: Każdy z badanych mógł podkreślić 3 motywy spośród 6 możliwych /nie licząc motywów szczegółowych w grupie drugiej, dotyczącej wyboru osobistego/.

i analiza ludzkiego doświadczenia wykazują, że wyznaczników powodzenia i zadowolenia zawodowego pracujących może być wiele. Są one zazwyczaj zależne od grup społeczno-zawodowych, warunków realizacji zadań zawodowych, ogólnych zasad współpracy i innych sytuacji. Wydaje się, że do szczególnie istotnych warunków powodzenia i zadowolenia zawodowego pracujących zaliczyć można:

- odpowiednie właściwości psychofizyczne pracownika,
- wysokie kwalifikacje pracownicze,
- właściwy stosunek do pracy utrwalony pozytywnym systemem motywacyjnym,
- dostosowane do możliwości pracujących treści, proces i warunki pracy,
- sprzyjający klimat społeczny dla pracy zawodowej.

Zatrzymajmy się przez chwilę nad tak sformułowanymi wyznacznikami powodzenia i zadowolenia zawodowego pracujących.

a/ Od pracownika, tym bardziej w socjalistycznym zakładzie pracy, oczekuje się, aby był on sprawny fizycznie i psychicznie, a przy tym odznaczał się wysokim stopniem uświadomienia społeczno-zawodowego, postawą aktywną i zaangażowaną oraz uspołecznieniem. Jego możliwości i powinności pracownicze wyznaczone są:

- stosunkiem do zadania zawodowego i społecznego,
- stosunkiem do samego siebie,
- stosunkiem do innych ludzi, a w tym do przełożonych i współpracowników².

Na tym tle mówić można o szczególnie sprzyjających lub niesprzyjających właściwościach temperamentu i cechach charakteru, ale także o uzdolnieniach i zainteresowaniach, będących wyrazem bogactwa osobowości. Można przyjąć jako pewnik, że pracownik świadomy swoich zadań i możliwości, aktywny, zaangażowany i uspołeczniony, o pożądanej osobowości zawodowej, ma znacznie większe szanse w dochodzeniu do powodzenia zawodowego, niż pracownik bez tych istotnych właściwości osobowych. Jest więc powód ku temu, aby częściej niż to czynimy "spoglądać na samych siebie" - i nieustannie doskonalić swoją osobowość.

b/ Od współczesnego pracownika, niemal na każdym stanowisku

pracy, oczekuje się coraz wyższych i możliwie wielostronnych kwalifikacji. Podyktowane jest to głównie stanem i perspektywami rewolucji naukowo-technicznej oraz towarzyszącymi jej procesami: mechanizacji, automatyzacji, chemizacji, intelektualizacji pracy oraz jej humanizacji. Przez kwalifikacje pracownicze rozumieć należy układ celowo ukształtowanych cech psychofizycznych człowieka, warunkujących jego skuteczne działania zawodowe. Podstawowymi składnikami kwalifikacji pracowniczych są:

- kwalifikacje ideowo-moralne,
- kwalifikacje fizyczne i zdrowotne,
- właściwe kwalifikacje zawodowe.

Te ostatnie T. Nowacki określa jako układy: umiejętności zawodowych, wiedzy stanowiącej podstawę dla kształtowania i funkcjonowania umiejętności oraz układy osobowościowe /cechy charakterologiczne, zainteresowania itp./ a szczególnie motywacyjne³. W praktyce przyjęło się mówić o kwalifikacjach formalnych i rzeczywistych. Pierwsze określane są zazwyczaj rangą dyplomu, drugie zaś przejawiają się w konkretnym działaniu. Często próbuje się utożsamiać te dwa rodzaje kwalifikacji, lecz bezpodstawnie. Zaobserwować też można tendencję do przeceniania kwalifikacji formalnych i niedoceniać kwalifikacji rzeczywistych. Próbę przeciwstawienia się tej tendencji stanowi szczeblowy system kształcenia i doskonalenia zawodowego. Na podkreślenie zasługuje tendencja i oczekiwania dotyczące wzrostu kwalifikacji rzeczywistych drogą podwyższania kwalifikacji formalnych i nabywania doświadczenia zawodowego.

W literaturze zagadnienia często wysuwa się tezę, że powodzenie i zadowolenie zawodowe pracujących uzależnione jest w głównej mierze od wzrostu kwalifikacji rzeczywistych pracowników. Odpowiedź na pytanie, jaka jest rzeczywista rola tegoż czynnika w kształtowaniu się powodzenia i zadowolenia zawodowego pracujących, ustalimy w dalszej części niniejszych rozważań. c/ Na pewno powodzenia w pracy zawodowej i zadowolenie z jej wykonywania zależy od właściwego stosunku do pracy, szczególnie od sprzyjających motywacji zawodowej. Stwierdza się nawet, że wydajność pracy traktować można jako funkcję kwalifikacji i mo-

tywacji pracownika. Zapisać to można wzorem:

$$W_p = f / K, M/.$$

O kwalifikacjach już pisaliśmy. W przypadku motywacji, praktykowanej jako układ podnieć pobudzających do działania i zachowania warto sobie uświadomić, że mogą to być bardzo różne podnieć, w tym: potrzeby człowieka, jego zadania, poglądy, przekonania i uczucia. Rozumienie i interpretowanie tak pojętych czynników motywacyjnych jest na ogół zgodne i szczegółowo omówione w literaturze psychologiczno-pedagogicznej, toteż ograniczymy się do stwierdzenia, że każdy z nich w sposób istotny rzutuje na określoną postawę człowieka i wyznacza jego stosunek także do pracy zawodowej. Przekonaliśmy się o tym w czasie wydarzeń roku 1980 w Polsce, kiedy to system motywacyjny pracowników głównie zdecydował o ich postawie wobec pracy zawodowej. Ważne jednak wydaje się podkreślenie, że wszystkie wyżej wymienione czynniki motywacyjne działają łącznie w układzie, z tym, że któryś z czynników może okazać się dominujący w danej chwili czy też sytuacji. Ważne jest również, aby każdy pracownik zdawał sobie sprawę z tego, iż od jego właściwego stosunku do pracy i jego pozytywnego systemu motywacyjnego zależy często najwięcej. To przecież on jest, a przynajmniej być powinien, głównym sprawcą swojego powodzenia i zadowolenia zawodowego. Niestety, często jeszcze jest inaczej, bo ileż to razy szuka on winnych swego niepowodzenia wśród wszystkich i wszystkiego, tylko nie w sobie samym. Chciałby się stwierdzić, że jest to największe niedomaganie naszych postaw zawodowych i obywatelskich. Na tę naszą słabość zwracał uwagę, między innymi, prymas Stefan Wyszyński w swoim przemówieniu radiowym i telewizyjnym w Częstochowie, w dniu 25 sierpnia 1980 r. Chodzi zatem o znaczniejszy niż dotychczas udział i każdego z nas, i organizatorów życia społeczno-zawodowego pracowników w nieustannym podwyższaniu motywacji pracy zawodowej, kończącej się pełnym sukcesem i zadowoleniem.

d/ Niezmiernie ważnymi wyznacznikami powodzenia w pracy są treści, proces i warunki pracy dostosowane do możliwości pracujących. Mówiąc o treściach mamy na myśli głównie zadania pracowników wynikające ze społecznego podziału pracy i prowadzące

do wytworów lub usług społecznie użytecznych. Inaczej mówiąc, jest to układ czynności i elementów składających się na proces pracy, uwarunkowanych właściwościami procesu technologicznego, zasadami organizacji i możliwościami człowieka pracującego. Istotnymi elementami procesu pracy są: siła robocza, przedmioty pracy i środki pracy. Proces ten realizowany jest zawsze w określonych warunkach pracy: najogólniej mówiąc - zależnych od stopnia rozwoju sił wytwórczych i od stosunków produkcji, natomiast konkretyzując - w warunkach technicznych, organizacyjnych, lokalizacyjnych, czasowych, zdrowotnych, kulturalnych i społecznych. Zakłada się, że w socjaliźmie warunki pracy stanowią część standardu życiowego człowieka pracującego, że odpowiadają one socjalistycznemu charakterowi pracy i określają stopień troski o człowieka pracy. W istocie w rozpatrywanym zakresie czyni się bardzo wiele i osiągnięcia mamy duże. Jednak obserwacja w różnych zakładach pracy i w środowiskach pracy wykazuje, że zasady powyższe nie zawsze są przestrzegane. W następstwie mamy do czynienia nie tylko z przypadkami indywidualnych niepowodzeń zawodowych, ale także ze zbiorowymi formami protestu przeciwko nieodpowiednim warunkom pracy. Toteż troska o właściwe warunki pracy zawodowej należy w pierwszym rzędzie do państwa, określającego je w ogólnych wymiarach. Natomiast powinnością każdego zakładu pracy jest stworzyć najodpowiedniejsze warunki pracy i nieustannie je doskonalić. Istotną rolę przypada tu Związkom Zawodowym, dla których proces i warunki pracy stanowią przedmiot dominujących zainteresowań i działań. Ale wiele do powiedzenia ma też sam pracownik, który może przecież współuczestniczyć w tworzeniu i doskonaleniu własnych warunków pracy. Już w stosunku pracownika do treści, procesu i warunków pracy zawodowej, zawarta jest szansa jego powodzenia i zadowolenia zawodowego.

e/ Sprzyjający klimat społeczny pracy zawodowej uznać należy za najdonioślejszy wyznacznik powodzenia zawodowego pracujących. Człowiek dorosły, sprawny fizycznie i psychicznie, chce wykonywać powierzone mu zadania zawodowe dobrze, z pożytkiem dla siebie i innych. Jednak klimat dla rzetelnej, odpowiedzialnej i twórczej realizacji tych zadań może być różny - sprzyjający lub

nie sprzyjający. Nasuwa się ogólniejsze pytanie - co to znaczy "sprzyjający klimat dla pracy zawodowej"? W odpowiedzi wymienić można wiele rzeczy i wiele interpretacji. Na pewno chodzi o to, aby praca zawodowa każdego człowieka była traktowana poważnie tak przez jej organizatorów, jak i przez wykonawców. Chodzi także i o to, aby praca stanowiła istotny, aczkolwiek nie jedyny, miernik wartości człowieka pracującego. Chodzi wreszcie o to, aby każdy pracownik odczuwał potrzebę dobrej, rzetelnej i pożytecznej pracy swojej i innych ludzi, a także aby społeczne warunki tej pracy były jak najlepsze. Można przyjąć, że w teorii, w piśmiennictwie naukowym i publicystycznym oraz w przepisach prawnych interesujący nas klimat pracy jest określany właściwie. W Konstytucji pracę czyni się przedmiotem dumy i honoru obywatela. W Kodeksie pracy wiele się mówi o warunkach pomysłowej pracy zawodowej. Nie ma ani organizacji społeczno-politycznej, ani zakładowej jednostki organizacyjnej, ani też kierownika zespołu ludzkiego, który by oficjalnie negocjował potrzebę i wartość dobrze zorganizowanej pracy zawodowej. Jednak w konkretnej rzeczywistości zakładów przemysłowych i rolniczych oraz zakładów usługowych i instytucji sprawy zaczynają się krzyżować. Są grupy pracownicze traktujące swoje powinności zawodowe bardzo poważnie, w sposób odpowiedzialny i z troską o dochodzenie do jak najlepszych wyników. Często do tych grup zalicza się nauczycielstwo, którego morale pracy zawodowej są rzeczywiście wysokie. Ale są też grupy pracownicze traktujące swe zobowiązania zawodowe dość lekko, bez wystarczającego zaangażowania. Niekiedy wymienia się pracowników budownictwa, chociaż nie tylko. Rozpowszechnia się często z gruntu fałszywe poglądy, jakoby w socjalizmie nikomu nie zależało na dobrej pracy. Można też zaobserwować powściągliwość w stosunku do ludzi dobrej pracy. Toteż o społecznym klimacie dla pracy zawodowej mówić można pozytywnie lub negatywnie. Nie ulega wątpliwości, że powodzeniu zawodowemu pracujących może służyć tylko dobry klimat pracy zawodowej jednostek i całych zespołów. Troska o sprzyjający klimat społeczny dla rzetelnej i efektywnej pracy zawodowej w każdym środowisku pracy jest więc zarazem troską o dochodzenie do powodzenia zawodowego ogółu pracujących.

W toku prowadzonych badań empirycznych badani, którzy stwierdzili u siebie stan powodzenia i zadowolenia zawodowego, wymienili następujące ogólne wyznaczniki tegoż powodzenia i zadowolenia:

- poprawne stosunki z załogą /w gronie współpracowników/ - 84,7 % badanych,
- dobre wyniki pracy zawodowej - 81,5 % badanych,
- właściwie układająca się współpraca z kierownictwem - 75,5 % badanych,
- dobre lub zadowalające zarobki - 72,8 % badanych.

Szczegółowe dane z uwzględnieniem grup społeczno-zawodowych zestawiono w tabeli 4., a ich interpretację graficzną przedstawiono na rysunku 3.

Z tabeli wynika, że bez większego wpływu na kształtowanie się powodzeń zawodowych pracowników pozostają nagrody i wyróżnienia. Tylko 20 % badanych traktuje je jako wyznaczniki swego powodzenia.

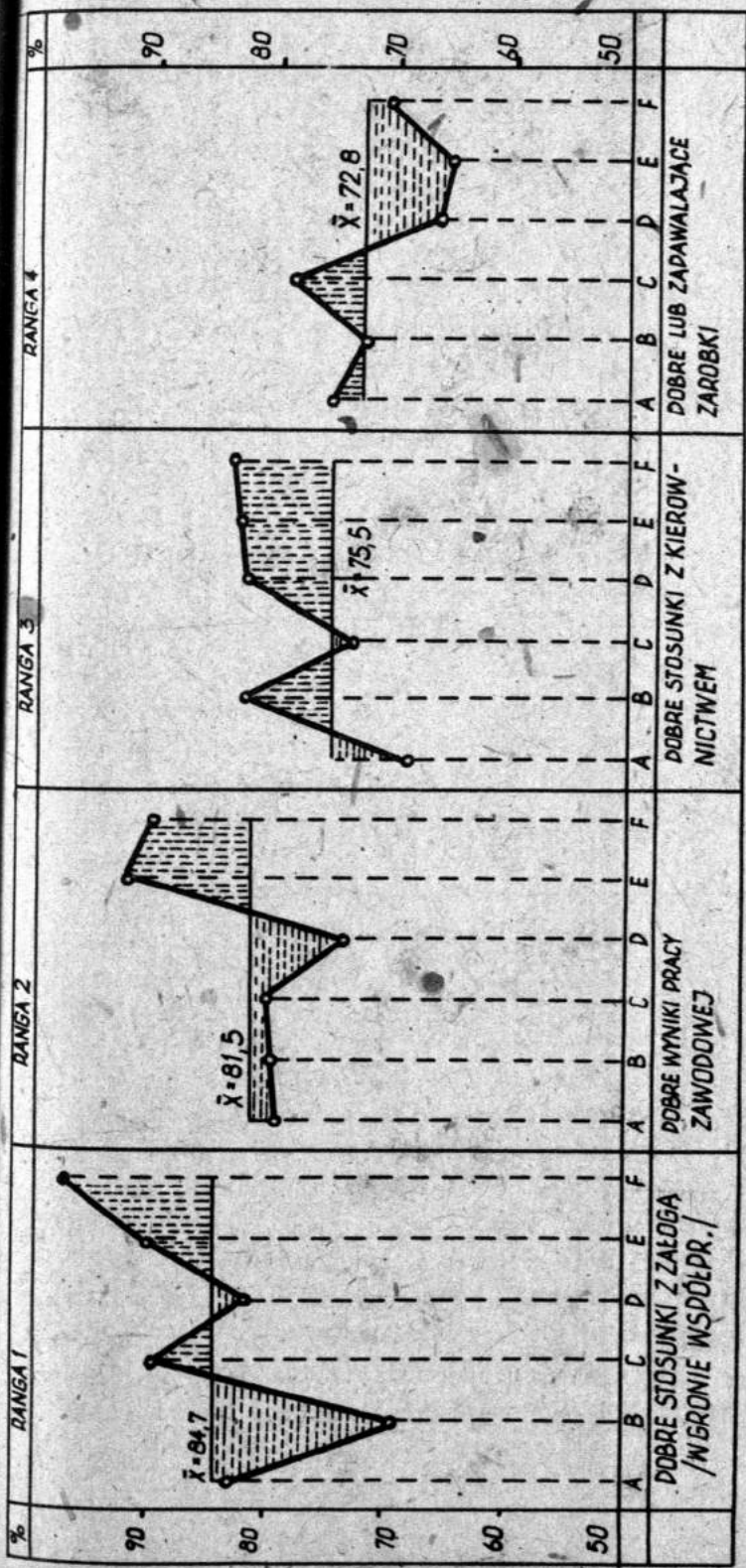
Z wykresu wynika dodatkowo, że wyżej wymienione ogólne wyznaczniki powodzenia pracujących różnicują się mniej lub bardziej wyraźnie w poszczególnych grupach badanych.

3.1. Dobre stosunki z załogą lub w gronie współpracowników uzyskały najwyższą rangę w grupie nauczycieli szkół zawodowych /F = 97,0 %/, a stosunkowo wysoką w grupie nauczycieli szkół podstawowych /E = 90,0 %/ i wśród pracowników średniego dozoru technicznego /C = 89,5 %/. Z kolei omawiane stosunki uzyskały wyraźnie niższą rangę w grupie pracowników administracji i usług na terenie zakładów przemysłowych /B = 68,6 %/. W przypadku grupy B sprawa wydaje się być uzasadniona okolicznością dużego rozproszenia pracowników w różnych jednostkach organizacyjnych zakładu pracy, jak również pewnym uprzedzeniem pracowników działalności produkcyjnej do pracowników wykonawczej administracji zakładowej.

Zupełnie odmienną wymowę uzyskują wskaźniki stosunków z załogą /w gronie współpracowników/ w grupach F i E, tj. w grupach nauczycielskich, bowiem w dotychczasowej literaturze pedagogicznej często akcentowano raczej występowanie konfliktów

Tabela 4. Ogólne wyznaczniki powodzenia i zadowolenia zawodowego pracujących

Wyznaczniki/grupa	A	B	C	D	E	F	Razem	%	Ranga
liczebność badanych	N=850	N=220	N=238	N=207	N=220	N=232	N=1967	100,0	
1. Dobre wyniki pracy zawodowej	672 79,1	176 80,0	191 80,3	153 73,9	203 92,3	209 90,1	1.604	81,5	2
2. Dobre stosunki z kierownictwem	585 68,8	182 82,7	175 73,5	170 82,1	181 82,3	193 83,2	1.486	75,5	3
3. Dobre stosunki z załogą /w gronie współpracowników/	710 83,5	151 68,6	213 89,5	169 81,6	198 90,0	225 97,0	1.666	84,7	1
4. Dobre lub zadowalające zarobki	643 75,6	160 72,7	186 78,2	137 66,2	143 65,0	164 70,7	1.433	72,8	4
5. Nagrody i wyróżnienia	151	32	64	46	38	63	394	20,0	5
6. Inne	72	58	72	32	69	87	390	19,8	6
Srednia wyboru X	472	126	150	118	138	157	1.162	59,0	-



RYS. 3 OBRAZ DOMINUJĄCYCH WYZNACZNIKÓW POWODZENIA I ZADOWOLENIA ZAWODOWEGO PRACUJĄCYCH

w zespołach nauczycielskich /patrz: J. Poplucz, Z. Zaborowski i St. Krawcówicz/. Jeśli dobre stosunki z załogą, czy też w gronie współpracowników potraktujemy jako wykładnię socjalistycznych stosunków międzyludzkich, to stwierdzić wypada, że w zespołach nauczycielskich są to stosunki najlepsze. Określonej interpretacji wymagają też stosunki średniego dozoru technicznego z załogą, bowiem w literaturze można się spotkać także z odmiennymi przykładami. Tak np. W. Wesołowski analizując uzyskane opinie o stosunkach między robotnikami a majstrem stwierdza:

- występowanie wyraźnych zatargów z majstrem w przemyśle elektrycznym i maszynowym,
- brak poważniejszych zatargów z majstrem w przemyśle bawełnianym i skórzanym.

Autor dodaje, że głównym powodem występujących zatargów jest zły stosunek majstra do robotników⁴.

Wydaje się, że uzyskany w naszych badaniach obraz jest przekonywujący, a na pewno odzwierciedlający aktualny stan rzeczy i tym samym dający powód do zadowolenia. Można przypuszczać, że poszerzone w ostatnich kilku latach działania społeczno-wychowawcze w zakładach pracy dają m.in. pozytywne rezultaty także w zakresie omawianych stosunków międzyludzkich.

3.2. Również wysoka ranga w kształtowaniu się powodzenia i zadowolenia zawodowego pracujących przypada dobrym wynikom pracy zawodowej $\bar{X} = 81,5 \%$. Wprawdzie grupy pracownicze A, B, C i D uzyskały wskaźniki procentowo poniżej średniej, lecz odchylenia są niewielkie. Z kolei wśród obu grup nauczycielskich omawiany wyznacznik powodzenia i zadowolenia zawodowego osiągnął wskaźnik powyżej 90 %. Nie trzeba ukrywać, że i ten wynik bardzo cieszy, jako że wcześniej stwierdziliśmy już, iż pozytywny wynik pracy zawodowej stanowić powinien główny cel działalności zawodowej pracujących.

Mówiąc o pozytywnym lub dobrym wyniku pracy zawodowej, mamy oczywiście na uwadze różne rzeczy. W przypadku robotników zatrudnionych w produkcji jest to rzecz najbardziej wymierna, bowiem liczy się ilość i jakość wytworów materialnych. W przypadku pracowników działalności usługowej rzecz jest trudniejsza już do

określenia, gdyż te same usługi mogą być różnie wartościowane i oceniane. W przypadku średniego dozoru technicznego liczy się przede wszystkim dobre funkcjonowanie zespołów pracowniczych, powołanych do realizacji określonych zadań zawodowych. Wreszcie, w przypadku nauczycieli liczy się wynik uzyskany przez uczących się, określany widocznym przyrostem wiadomości i umiejętności jak również pozytywnymi zmianami w osobowości. Są to sprawy najtrudniejsze do określenia, stąd w przypadku nauczycieli bardziej dochodzi do głosu ocena i satysfakcja moralna niż ocena formalna.

3.3. Trzecim dominującym wyznacznikiem powodzenia zawodowego badanej populacji są poprawne stosunki z kierownictwem zakładu pracy. W tym przypadku poniżej średniej $\bar{X} = 75,5 \%$ pozostają grupy A i C, tj. robotnicy oraz pracownicy średniego dozoru technicznego. Z kolei powyżej średniej pozostają pracownicy grup społeczno-zawodowych B, D, E i F. Dostrzec można występowanie następujących prawidłowości: duży zakład pracy raczej osłabia stosunki pracowników z kierownictwem, natomiast mały zakład sprzyja kształtowaniu się stosunków pozytywnych. Jest to o tyle zrozumiałe, że w dużym zakładzie pracy członek kierownictwa jest z reguły osobą "oddaloną" od zespołów pracowniczych, natomiast w małych zakładach /np. w szkołach/ kierownik jest zarazem członkiem zespołu na co dzień. Sprawa relacji: pracownik - przełożony ma już bogatą literaturę, toteż w niej należałoby szukać uzasadnień dla wyżej sformułowanej prawidłowości. Interesujące na ten temat rozważania przeprowadza S. Mika w "Uwagach na temat zadowolenia w pracy". Autor nawiązując do badań prowadzonych w różnych krajach stwierdza, że najczęściej wyróżniane są trzy podstawowe style kierowania grupami:

- styl autokratyczny, zakładający funkcjonowanie grupy na zasadzie rozkazów i poleceń kierownika,
- styl demokratyczny, charakteryzujący się uczestnictwem członków grupy w podejmowaniu decyzji,
- styl liberalny, polegający na tym, że kierownik pozostawia daleko idącą swobodę członkom grupy.

Style te mają lecz nie muszą mieć jednoznacznego wpływu

na kształtowanie się zadowolenia z pracy "Nie ma prostej zależności - pisze S. Mika - między stylem kierowania a zadowoleniem z takiego czy innego kierownictwa. Niekiedy w zależności od rodzaju zadania, jasności zadania stojącego przed grupą, od stanu zagrożenia, autokratyczny styl kierowania wywołuje większe zadowolenie u kierowanych niż styl demokratyczny. Kiedy indziej natomiast, gdy zadanie polega na zebraniu informacji, gdy nie jest ono zbyt jasne, gdy brak jest zagrożenia, demokratyczny styl kierowania wywołuje u kierowanych większe zadowolenie niż styl autokratyczny"⁵.

Interesujące wyniki badań prowadzonych w Polsce omawia szczegółowo A. Sarapata w cytowanej już książce pt.: "O zadowoleniu i niezadowoleniu z pracy".

Z badań przeprowadzonych w 1962 r. wynika, że zdecydowana większość badanych robotników, pracowników inżynieryjno-technicznych i pracowników administracyjno-biurowych /ponad 90 % przy N = około 6 tysięcy pracowników/ dobrze ocenia współpracę z przełożonymi. Badania ogólnopolskie, przeprowadzone w 1974 r. wśród robotników, wskazują na to, że u bezpośredniego przełożonego, tj. mistrza cenią robotnicy przede wszystkim kwalifikacje fachowe i pomysłowość oraz sprawiedliwość i troskliwość. Wreszcie sondaż przeprowadzony w 1976 r. w związku z serialem telewizyjnym "Dyrektorzy" dowodzi, że pracownicy cenią najbardziej dyrektorów dwuwymiarowych, to znaczy takich, którzy mają kwalifikacje specjalistyczne, są dobrymi organizatorami, mają efekty ekonomiczne i którzy "umieją postępować z ludźmi", są sprawiedliwi, szanują pracowników i dbają o nich⁶

Z dokonanego przeglądu stanowisk, utrwalonych w literaturze jak również z własnych badań, można wyprowadzić następujące uogólnienia: w kształtowaniu się powodzenia zawodowego pracujących istotną rolę odgrywa prawidłowy układ stosunków między przełożonymi i podwładnymi, przy czym rola decydująca w powyższym zakresie przypada kierownictwu zakładu pracy. Można wyrazić zadowolenie z faktu, że 75 % badanych pracowników różnych grup zawodowo-społecznych ocenia poprawnie te stosunki i widzi w tym znaczący czynnik swego powodzenia w pracy zawodowej.

3.4. Na czwartym miejscu wśród czynników warunkujących powodzenie i zadowolenie zawodowe uplasowały się dobre lub zadowalające zarobki $\bar{X} = 72,8 \%$. Z wykresu przedstawionego na rysunku 3. wynika, że czynnik ten akcentowany jest głównie przez średni dozór techniczny $\bar{X} = 5.400,-$ zł, przy odchyleniu standardowym $\sigma = 1.250,-$ zł i robotników $\bar{X} = 4.800,-$ zł przy $\sigma = 1.350,-$ zł/. Znacznie poniżej średniej pozostają trzy grupy społeczno-zawodowe, a więc nauczyciele szkół podstawowych $\bar{X} = 4.000,-$ zł $\sigma = 470,-$ zł/, pracownicy działalności usługowej $\bar{X} = 4.100,-$ zł, $\sigma = 850,-$ zł/ i nauczyciele szkół zawodowych $\bar{X} = 4.570,-$ zł, $\sigma = 1.070,-$ zł/. Charakterystyczne jest to, że pracownicy administracji i usług w zakładach pracy, mają najniższą średnią zarobków $\bar{X} = 3.900,-$ zł $\sigma = 1.100,-$ zł/, uplasowali się na poziomie średniej dla całej zbiorowości badanych $\bar{X} = 72,7 \%$. Ogólnie rzecz interpretując należy stwierdzić, że narzekania pracowników na zbyt niskie zarobki w ostatnich latach są dość powszechne. Zresztą, potwierdziła to dobitnie fala strajków w 1980 r., podczas których domaganie się podwyższenia zarobków pracowniczych dominowało. Możliwe, że w okresie przeprowadzania badań sprawy powyższe jeszcze nie były tak bardzo napięte. A może sprawa nabrała ostrości na skutek postępującej inflacji. Można przypuszczać, że pogłębione w tym względzie badania prowadzone po roku 1980 pozwolą ustalić miarodajną odpowiedź.

Mimo powyższych zastrzeżeń i wątpliwości, zaliczenie dobrych lub zadowalających zarobków do grupy czynników warunkujących powodzenie w pracy zawodowej, należy uznać za prawidłowe, bowiem człowiek pracuje nie tylko dla idei, ale i może głównie dla zdobycia środków do ludzkiego bytowania.

Omówiliśmy dziewięć głównych czynników, warunkujących powodzenia w pracy zawodowej i zadowolenia z jej wykonywania: pięć w aspekcie teoretycznym i cztery w świetle przeprowadzonych badań empirycznych. Ogólnie stwierdzić można, że są to warunki dominujące aczkolwiek nie jedyne. Potrzebne są dalsze badania.

4. Ogólne przyczyny niepowodzenia i niezadowolenia zawodowego pracujących

Przyczyn niepowodzenia zawodowego pracujących, a w następstwie niezadowolenia z wykonywanej pracy zawodowej może być wiele. Najogólniej rzecz traktując omówimy trzy grupy przyczyn

1/ Przyczyny społeczno-ekonomiczne, związane z ogólnymi warunkami pracy i bytu pracowników, w tym:

- traktowanie pracy człowieka jedynie jako jego codziennego obowiązku,
- traktowanie pracownika tylko jako wykonawcę zadań zawodowych,
- nie zapewnienie pracownikowi ludzkich warunków bytu i pracy,
- stosowanie niewspółmiernie niskiego do nakładu pracy wynagrodzenia,
- nie stwarzanie pracownikowi szans rozwoju i awansu zawodowego oraz społecznego,
- inne.

2/ Przyczyny profesjonalne, związane z organizacją i warunkami pracy w zakładzie pracy, w tym:

- brak należytej organizacji pracy,
- akcentowanie jedynie zadań zawodowych /produkcyjnych/, a pomijanie czy też lekceważenie przez zakład pracy zadań pozaprodukcyjnych,
- przyczyny związane z samym procesem pracy, stanowiskiem pracy i zadaniami zawodowymi, nie dostosowanymi do obiektywnych możliwości i potrzeb pracownika,
- niewłaściwa polityka kadrowa,
- konflikty w zakładzie pracy,
- inne,

3/ Przyczyny biopsychiczne i osobowościowe, związane z możliwościami, zainteresowaniami i postawą zawodową pracownika, w tym:

- brak odpowiedniego przygotowania do realizacji zadań zawodowych,
- brak zainteresowania i pozytywnej motywacji zawodowej,
- brak wytrwałości w dążeniu do celu i gotowości oraz umiejętności pokonywania trudności,
- brak systematyczności i odpowiedzialności w pracy zawodo-

- wej,
- niesprzyjające warunki zdrowotne,
 - brak pracy nad sobą,
 - inne.

Omówimy nieco szerzej wyżej wymienione grupy przyczyn niepowodzeń zawodowych, między innymi po to, aby uzyskać odpowiedni układ odniesienia dla analizy danych z badań empirycznych.

4.1. W grupie przyczyn społeczno-ekonomicznych, związanych z ogólnymi warunkami pracy i bytu pracowników, dominują te wszystkie przyczyny, które określają relację: państwo i władza a pracownik i grupa zawodowa. Do wydarzeń 1980 roku wydawało się, że ze strony państwa i władzy ludowej czyni się wszystko, aby warunki pracy i bytu ludzi pracy były możliwe dobre. W okresie 35-lecia PRL zrobiono w tym zakresie bardzo wiele, o czym świadczy stosunkowo dobrze rozwinięta akcja socjalna w zakładach pracy, szeroko prowadzona działalność kulturalna i oświatowa a przede wszystkim działania Rządu i Partii na rzecz rozwoju społeczno-gospodarczego i kulturalnego kraju. Osiągnięcia PRL w jej 35-leciu nie da się zakwestionować, a tym bardziej podważyć nikomu. A mimo to skupiło się wiele niedomagań, których miara przewyższyła możliwości wytrzymałości i cierpliwości ludzi pracy w konkretnych warunkach ich funkcjonowania. Stąd strajki załóg pracowniczych i postulaty daleko idących reform społeczno-ekonomicznych. Przy omawianiu niepowodzeń człowieka zazwyczaj wymienia się niepowodzenia jawne i ukryte. Można przyjąć, że dostrzegalnymi przejawami niepowodzeń zawodowych pracujących były i są:

- niska wydajność pracy,
- nieprawidłowe stosunki międzyludzkie,
- brak stabilizacji w zawodzie i w zakładzie pracy.

Faktem jest, że w wymienionych zakresach niedomagania są szczególnie duże. W literaturze jak i w dokumentach oficjalnych często zwraca się uwagę na te właśnie niedomagania. Interpretuje się je różnie. Nie zawsze jednak wiąże się je z niepowodzeniami konkretnych ludzi. W przypadku niepowodzeń ukrytych widzieć należy:

- brak identyfikacji z zawodem i z zakładem pracy,
- brak szans dla awansu zawodowego i rozwoju osobowościowego,

- brak możliwości uczestniczenia w rzeczywistym współrzędzeniu zakładem pracy,
- brak zadowolenia z wykonywanej pracy zawodowej.

Omówimy te sprawy bardziej szczegółowo w innym miejscu. Tu zaakcentujemy jedynie, że wymienione przejawy niepowodzeń związane są głównie z omawianą grupą społeczno-ekonomicznych przyczyn niepowodzeń pracujących. Urosły one do rozmiarów wyjątkowo dużych i dlatego spowodowały powszechny protest, którego dobitną wymowę stanowiły i stanowią działania prowadzące do tworzenia wolnych związków zawodowych. Tak więc nieprawidłowy układ stosunków społeczno-ekonomicznych w kraju, może stanowić splot istotnych przyczyn niepowodzeń zawodowych pracujących.

4.2. W grupie przyczyn profesjonalnych, związanych z organizacją i warunkami pracy w zakładzie pracy, dominują te wszystkie przyczyny, które określają relację: zakład pracy i bezpośredni pracodawca a pracownik i załoga. Chodzi w szczególności o to, że organizacja pracy i sposób zarządzania w konkretnym zakładzie pracy mogą sprzyjać dochodzeniu pracownika do powodzenia w pracy i zadowolenia z jej wykonywania lub nie. Jeśli badani przez nas pracownicy różnych grup społeczno-zawodowych orzekli w 75 % stan powodzenia i zadowolenia zawodowego, znaczy to, iż ogólne warunki pracy w konkretnych zakładach pracy są zadowalające, aczkolwiek dla 25 % badanych stanowią one powód niezadowolenia, i te sprawy omówimy bardziej szczegółowo w dalszej części rozważań.

4.3. Trzecia grupa przyczyn niepowodzeń zawodowych pracujących akcentuje samego pracownika, jego możliwości, postawę i konkretne działania wykonawcze. Chciałoby się w tym miejscu stwierdzić, że od pracownika zależy bardzo wiele. To przecież on jest głównym sprawcą swego powodzenia lub niepowodzenia. Dotychczasowe badania wykazują, że pracownicy:

- często podejmują się zadań przewyższających ich rzeczywiste możliwości,
- nie rzadko podejmują decyzje bez dogłębnego przemyślenia,
- w konkretnym wykonawstwie są mało systematyczni i dokładni,

- - w dochodzeniu do wyniku kierują się często z gruntu zawodową zasadą, że "jakoś to będzie".

Niektóre z wymienionych przyczyn uzyskały potwierdzenie także i w naszych badaniach.

x x x

Spośród 733 pracowników różnych grup zawodowych, którzy potwierdzili stan niepowodzenia i niezadowolenia zawodowego /27,2 % ogółu badanych/ jako ogólne przyczyny tegoż niepowodzenia i niezadowolenia, wymieniło:

- 80,2 % - niskie zarobki,
- 70,0 % - niezadowalające wyniki pracy zawodowej,
- 39,4 % - złe stosunki z kierownictwem,
- 21,8 % - złe stosunki z załogą /w gronie współpracowników/,
- 11,3 % - kary i upomnienia,
- 19,9 % - inne przyczyny.

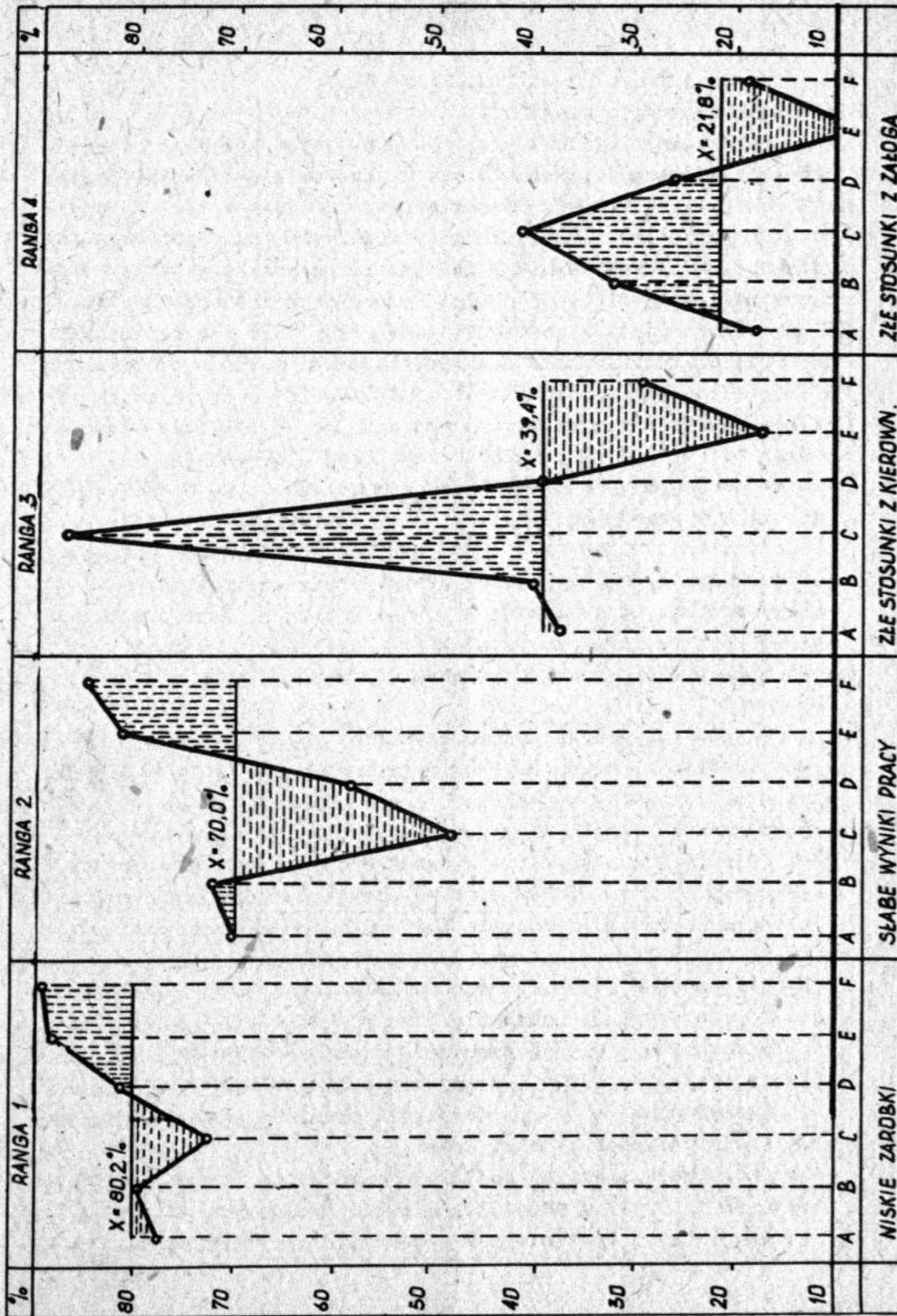
Szczegółowe dane zestawiono w tabeli 5, a graficzną ilustrację przyczyn dominujących przedstawiono na rysunku 4.

W kwestii niskich zarobków zachodzi daleko idąca zgodność wszystkich grup społeczno-zawodowych, z tym, że najmniej akcentowali tę przyczynę niepowodzeń pracownicy średniego dozoru technicznego /C = 72,6 %/, natomiast dobitnie nauczyciele szkół zawodowych /F = 89,7 %/ i szkół podstawowych /E = 88,8 %/ przy średniej $\bar{X} = 80,2$ %/. Tak powyższe dane, jak i fakt, że w okresie strajków roku 1980 bardzo mocno postulowano konieczność podwyżki uposażenia dla wszystkich grup pracowniczych /w związku z postępującą inflacją/, upewniają nas w przekonaniu, iż sprawy wynagrodzenia odgrywają ważną rolę w kształtowaniu się powodzenia i niepowodzenia zawodowego pracujących. Na tę okoliczność zwraca się często uwagę w opisie wyników innych badań. Tak np. A. Sarapata stwierdza, że:

- do najbardziej uciążliwych elementów pracy wysokość zarobków zalicza się: 39,4 % inżynierów bez funkcji kierowniczej, 31,0 % kierowników biura lub sekcji, 20,3 % kierowników wydziału lub oddziału, 12,8 % kierowników oddziału, 18,2 % dyrektorów i zastępców dyrektorów i dodaje, że powszechność niezadowalających zarobków maleje wraz z wysokością stanowiska;
- pracownicy MPK niskie płace jako przyczyny niezadowolenia wy-

Tabela 5. Ogólne przyczyny niepowodzenia i niezadowolenia zawodowego pracujących

Lp	Przyczyna /grupa	A		B		C		D		E		F		Razem		%		Ranga
		N=350	N=80	N=80	N=62	N=93	N=80	N=68	N=733	N=733	N=100,0	N=733	N=733	N=733	N=733	N=733	N=733	
1	Niezadowolające wyniki pracy zawodowej	284 70,8	58 72,5	30 48,4	54 58,1	65 81,3	58 85,3	513	70,0	2								
2	Złe stosunki z kierownictwem	132 37,7	32 40,0	54 87,1	37 39,8	14 17,5	20 29,4	289	39,4	3								
3	Złe stosunki z załogą /w gronie współprac./	64 18,3	26 32,5	26 41,9	25 26,9	6 7,5	13 19,1	160	21,8	4								
4	Niskie zarobki	271 77,4	64 80,0	45 72,6	76 81,7	71 88,8	61 69,7	588	80,2	1								
5	Kary i upomnienia	32	12	17	10	4	8	83	11,3	6								
6	Inne przyczyny	45	23	20	23	19	16	146	19,9	5								
	Srednia wyboru \bar{x}	132	36	32	37	30	29	296	40,3	-								



RYS. 4 OBRAZ DOMINUJĄCYCH PRZYCZYŃ NIEPOWODZENIA I NIEZADOWOLENIA ZAWODOWEGO PRACUJĄCYCH

mieniają na drugim miejscu⁷.

Na drugim miejscu w grupie dominujących przyczyn niepowodzenia zawodowego uplasowały się niezadowolające wyniki pracy zawodowej $\bar{X} = 70,0 \%$. Charakterystyczne jest w tym względzie duże zróżnicowanie stanowisk poszczególnych grup społeczno-zawodowych. Z wykresu wynika, że jest to przyczyna najmniej znacząca dla pracowników średniego dozoru technicznego $/C = 48,4 \%$ i pracowników działalności usługowej $/D = 58,1 \%$, natomiast najbardziej znacząca dla nauczycieli szkół zawodowych $/F = 85,3 \%$ i szkół podstawowych $/E = 81,3 \%$. Dostrzec w tym można moralną odpowiedzialność za losy dziecka, co oczywiście bardzo dobrze świadczy o danej grupie zawodowej. Zwracaliśmy już na ten moment uwagę przy omawianiu ogólnych wyznaczników powodzenia i zadowolenia zawodowego. Dziwią natomiast wyniki dotyczące średniego dozoru technicznego i pracowników działalności usługowej, bowiem w obu tych przypadkach wyniki pracy uzależnione są w poważnym stopniu od kontaktów i postaw ludzkich. A może wymagania wymienionych w stosunku do siebie na tle zadań zawodowych są zbyt niskie, lub traktowanie obowiązków zawodowych jest zbyt formalne?

Największe zróżnicowanie opinii badanych odnosi się do stosunków z kierownictwem zakładu pracy. Robotnicy, pracownicy administracji i usług w zakładach pracy oraz pracownicy szeroko pojętej działalności usługowej pozostają w granicach średniej $\bar{X} = 39,4 \%$. Dla nauczycieli szkół podstawowych $/E = 7,5 \%$ i zawodowych $/F = 29,4 \%$ jest to przyczyna mało znacząca, natomiast dla średniego dozoru technicznego - przyczyna dominująca $/C = 87,1 \%$. Wynika z tego, że najpoważniejsze źródło niepowodzeń pracowników średniego dozoru technicznego tkwi w stosunkach z przełożonymi. Godzi się jednak podkreślić, że w całej grupie badanych z niepowodzeniami, omawiana tu przyczyna, mimo trzeciej rangi wyraźnie, odstaje od przyczyn wyżej omówionych.

Złe stosunki z załogą czy też w gronie współpracowników przy średniej wyboru $\bar{X} = 21,8 \%$:

- nie odgrywają większej roli wśród nauczycieli szkół podstawowych $/E = 7,5 \%$ i nauczycieli szkół zawodowych $/F = 19,1 \%$,
- akcentowane są wyraźnie przez średni dozór techniczny $/C =$

41,9 %/ i pracowników administracyjno-usługowych /B = 32,5 %/.

I w tym przypadku uzyskujemy potwierdzenia dla wyrażonej wcześniej wątpliwości, czy konflikty wśród nauczycieli są tak duże, jak je określono we wcześniejszych opracowaniach. Przekonują też dane dotyczące średniego dozoru technicznego, bowiem pracownicy tej grupy zobowiązani są do stawiania wymagań innym i rozliczania ich z wykonawstwa a także do oceny podwładnych.

Na zakończenie tej części rozważań należy zwrócić uwagę, że stosowane wobec pracowników kary i upomnienia podobnie jak nagrody i wyróżnienia, nie odgrywają większej roli w kształtowaniu się powodzeń i niepowodzeń zawodowych pracujących.

5. Powodzenia i niepowodzenia zawodowe pracujących a niektóre parametry osobowe badanych grup pracowniczych - rozważania korelacyjne

W rozważaniach teoretycznych nad powodzeniami i niepowodzeniami zawodowymi pracujących stwierdziliśmy, że zależą one od wielu czynników. W toku badań empirycznych szukaliśmy zależności zachodzących między stanem powodzeń lub niepowodzeń zawodowych, a niektórymi parametrami osobowymi badanych. W szczególności interesujące nas powodzenia i niepowodzenia uzależniliśmy od takich parametrów, jak: płeć, wiek, wykształcenie, staż pracy i stan cywilny. Współczynniki korelacji zestawione w tabeli 6 obliczono za pomocą różnych metod, w tym głównie za pomocą wzoru na współczynnik korelacyjny przy danych pierwotnych i metody rangowej Spearmana. Wypada w tym miejscu wyjaśnić lub przypomnieć, że współczynnik korelacji jest to liczba, która mówi w jakim stopniu dwa zjawiska /cechy, zdarzenia/ są ze sobą powiązane. Można też powiedzieć, że współczynnik korelacji jest miarą współzamienności, wyrażoną malejącym lub wzrastającym ułamkiem /od +1 do -1/ zależnie od stopnia tej współzależności. Ogólną interpretację współczynników zależności podano w dolnej części tabeli 6. W oparciu o dane zestawienie w tej tabeli przeprowadziliśmy właściwe rozważania korelacyjne.

Tabela 6.
Współczynniki korelacji zachodzących między niektórymi danymi osobowymi osób badanych

Lp.	Grupa badanych	A		B		C		D		E		F		Razem	
		Po-wo-dze-nia	Nie-po-wo-dze-nia	Po-wo-dze-nia	Nie-po-wo-dze-nia	Po-wo-dze-nia	Nie-po-wo-dze-nia	Po-wo-dze-nia	Nie-po-wo-dze-nia	Po-wo-dze-nia	Nie-po-wo-dze-nia	Po-wo-dze-nia	Nie-po-wo-dze-nia	Po-wo-dze-nia	Nie-po-wo-dze-nia
1	Płeć	0,18	0,27	0,30	0,22	0,10	0,15	0,16	0,25	0,26	0,12	0,32	0,23	0,23	0,19
2	Wiek	0,62	-0,40	0,38	0,12	0,71	-0,27	0,41	-0,34	0,52	-0,10	0,46	0,27	0,53	-0,28
3	Wykształcenie	0,17	-0,12	0,52	-0,27	0,48	-0,22	0,40	-0,26	0,46	-0,64	0,57	-0,55	0,41	-0,36
4	Staż pracy	0,67	-0,51	0,29	-0,34	0,72	-0,64	0,54	-0,32	0,61	-0,35	0,45	-0,30	0,65	-0,41
5	Stan cywilny	0,26	-0,18	0,19	-0,15	0,36	-0,27	0,20	-0,15	0,35	-0,20	0,39	-0,28	0,34	-0,27
Ogólna interpretacja współczynników korelacji ⁸															
Wartość		poniżej 0,20		0,20 - 0,40		0,40 - 0,70		0,70 - 0,90		0,90 - 1,00					
Stan zależności /korelacja/		słaby		korelacja niska		korelacja umiarkowana		korelacja wysoka		korelacja bardzo wysoka					
Rodzaj zależności		zależność prawie nie znacząca		zależność różna lecz mała		zależność istotna		zależność znacząca		zależność bardzo wysoka					

5.1. Powodzenia i niepowodzenia zawodowe a płeć

W całej zbiorowości badanych zależność między płcią a powodzeniami lub niepowodzeniami zawodowymi pracujących jest wyraźnie mała /powodzenia 0,21, niepowodzenia 0,19/. Stwierdzenie powyższe dotyczy wszystkich grup zawodowo-społecznych, mimo że między nimi widoczne jest pewne zróżnicowanie. Najwyraźniej analizowana zależność występuje wśród nauczycieli szkół zawodowych /0,32/ i pracowników administracji usług zakładowych /0,30/. Jest to zależność prawie nie znacząca wobec powodzeń pracowników średniego dozoru technicznego /0,10/ i niepowodzeń nauczycieli szkół zawodowych /0,12/. Przepuszczalnie wiąże się to ze specyfiką składu wymienionych grup. Przypomnijmy, że w grupach C i F dominują mężczyźni. Można tę sytuację tłumaczyć także faktem, że w miarę wzrostu liczby zatrudnionych kobiet i powierzania im różnych stanowisk pracy, zacieśnia się coraz bardziej różnica między codzienną pracą mężczyzn i kobiet. Podkreślamy, że w zbiorowości badanych mężczyźni stanowią 53,6 % a kobiety 46,4 %.

5.2. Powodzenia i niepowodzenia zawodowe a wiek badanych

Ogólny współczynnik korelacji dla całej zbiorowości badanych w przypadku powodzeń wynosi 0,53, zaś niepowodzeń - 0,28. W przypadku powodzeń zawodowych oznacza to zależność istotną, co upoważnia nas do stwierdzenia, iż w miarę podwyższania się wieku pracujących narastają ich powodzenia zawodowe. Tak sformułowana prawidłowość odnosi się w pierwszym rzędzie do średniego dozoru technicznego /0,71/ i do robotników /0,62/, ale także do obu grup nauczycielskich /E=0,52, F=0,46/. Z kolei w przypadku niepowodzeń zawodowych zależność jest mała i odwrotna, a interesująca nas prawidłowość uzyskuje brzmienie: podwyższanemu wiekowi pracujących towarzyszy spadek niepowodzeń zawodowych. Zaznaczyła się ona wyraźnie w grupach robotników /A=0,40/ i pracowników działalności usługowej /D=0,34/. Ustalone prawidłowości odpowiadają ogólniejszym właściwościom życia ludzkiego, w myśl którego człowiek w swoim życiu nieustannie doskonali ogólny sposób kontaktu z otoczeniem przyrodniczym i społecznym oraz dopracowuje się skutecznych form działa-

nia. Jeśli zważymy, że średnia wieku badanych $\bar{X} = 34$ lata, to spodziewać się należy, iż interesujący nas stan powodzenia zawodowego będzie się utrwał.

5.3. Powodzenia i niepowodzenia zawodowe pracujących a ich wykształcenie

W danym przypadku ogólne wskaźniki korelacji wynoszą: 0,41 dla stanu powodzenia i -0,36 dla stanu niepowodzenia. W obu przypadkach mamy do czynienia z zależnością na pograniczu małej i istotnej. Oznacza to, że podwyższone wykształcenie pracujących zawodowo stanowi dość istotny warunek ich powodzenia a zarazem warunek zmniejszania się niepowodzeń. Powyższa prawidłowość odnosi się głównie do grup nauczycielskich, gdzie wskaźniki korelacji dla powodzeń i niepowodzeń mieszczą się w przedziale korelacji umiarkowanej i zależności istotnej. A jeśli tak, to jak najbardziej słuszne są dążenia naszego państwa, aby wszyscy nauczyciele legitymowali się wykształceniem wyższym. W przypadku grup B, C i D omawiana zależność zachodzi wyraźnie /jest istotna/ jedynie u badanych z powodzeniami zawodowymi /B=0,52, C=0,48, D=0,40/. U osób z niepowodzeniami jest to zależność mała i oczywiście odwrotna. Prawidłowość dotycząca tej grupy uzyskałaby brzmienie: podwyższone wykształcenie stanowi istotny warunek powodzenia zawodowego pracujących, natomiast tylko w nieznacznym stopniu wpływa na zmniejszanie niepowodzeń. U badanych robotników sprawa wygląda zupełnie odmiennie /A= 0,17, -0,12/. Zależność tak powodzeń zawodowych, jak i niepowodzeń pracowników tej grupy jest prawie nic nie znacząca. Faktem jest, że wykształcenie badanych robotników jest najniższe, lecz nie na tyle niskie, aby nie widzieli oni związku między wykształceniem a powodzeniem. Sprawa to wprost niepokojąca, bowiem w przekonaniu wielu organizatorów działalności oświatowej i teoretyków rewolucji naukowo-technicznej powinna ona wyglądać korzystniej. Często mówi się o roli wykształcenia w dziedzinie wzrostu wydajności pracy załóg pracowniczych. Odpowiednie badania przeprowadzili S. G. Strumilin, L. Leja, K. Podoski i inni reprezentanci ekonomiki kształcenia. Względnie aktualne spojrzenie na powyższy problem przedstawia M. Wąsowicz w książce

pt. : Efektywność kształcenia⁹.

7.4. Najwyższa zależność zachodzi między powodzeniami i niepowodzeniami zawodowymi pracujących a ich stażem pracy zawodowej.

Odpowiednie wskaźniki korelacji wynoszą: 0,65 i -0,41. Oznacza to, że w obu przypadkach korelacja jest umiarkowana a zależność istotna. Interesująca nas prawidłowość uzyskuje brzmienie: w miarę zwiększania się stażu pracy i towarzyszącego mu doświadczenia zawodowego u pracujących występują coraz częściej stany powodzenia, a coraz rzadziej stany niepowodzenia oraz odpowiadające im stany zadowolenia i niezadowolenia z wykonywanej pracy zawodowej. Najwyższy współczynnik korelacji w przypadku powodzeń zawodowych uzyskali pracownicy średniego dozoru technicznego /C=0,72/ i robotnicy /A=0,67/, z kolei najniższy - pracownicy administracji i usług zakładowych /B=0,29/. Grupy A i C mają też najniższe wskaźniki ujemnej korelacji w przypadku niepowodzeń. Wydaje się to zupełnie zrozumiałe i przekonujące, tym bardziej, że w grupie badanych robotników bez większego znaczenia pozostało wykształcenie. W grupach D, E i F jest to zależność w granicach średnich dla całej zbiorowości badanych. Dodajmy, że średnia stażu $\bar{X} = 15$ lat, w tym w grupie B - 9 lat, natomiast w grupie C - 21 lat. Oznacza to poprawność naszego toku rozumowania i dowodzenia. Zresztą, ten aspekt zagadnienia budzi najmniej wątpliwości. Wprawdzie kiedyś nie żyjący już prof. T. Pasierbiński uważał, iż są ludzie mający 50 lat życia i 5 lat doświadczenia oraz 50 lat życia i tyleż doświadczenia, lecz tezy tej nigdy nie próbowano udowodnić na tyle, aby nadać jej brzmienie powszechne.

5.5. Ostatni przyjęty do analizy parametr osobowy - to stan cywilny badanych. W ogólnej populacji badanych było 26,5 % osób w stanie wolnym i 73,5 % osób związanych rodzinnie. Współczynniki korelacji wynoszą: 0,34 i -0,27. Można więc mówić o niskiej korelacji zachodzącej między powodzeniami i niepowodzeniami zawodowymi pracujących a ich stanem cywilnym. Zależność jest wyraźna lecz mała. Najwyższe wskaźniki tej zależności uzyskali

nauczyciele szkół zawodowych $/F=0,39$ i $-0,26/$ oraz pracownicy średniego dozoru technicznego $/C=0,36$ i $-0,27/$. Z kolei najniższe wskaźniki charakteryzujące grupy B i D.

Gdy w poprzednich przypadkach można było ustalać prawidłowości ogólne, charakterystyczne dla wszystkich grup badanych, to w tym przypadku sprawa jest mniej czytelna. Trudno bowiem jednoznacznie orzec, dlaczego w jednej grupie badanych ich stan cywilny rzutuje na powodzenia zawodowe pracujących lub na niepowodzenia, a w innej grupie tego wpływu nie spostrzega się. Możliwe, że niektórzy pracownicy zbyt wyraźnie oddzielają sprawy rodzinne od spraw zawodowych. A może niewystarczająco określono owe stany cywilne i rodzinne. Sprawa wymaga dalszych zastanowień a nawet badań

x x x

W dobiegającym do końca opracowaniu ukazaliśmy problem powodzeń i niepowodzeń zawodowych w świetle własnych badań empirycznych. Rozważaniom nadany został charakter ogólny. Z tego głównie powodu problemy podjęto, lecz ich nie rozwiązano. Konieczne są dalsze badania i to w różnych środowiskach działalności zawodowej.

PRZYPISY:

- ¹ J. Reykowski, Zadowolenie i niezadowolenie a wyniki pracy, /W:/ Problematyka i metody badań nad zadowoleniem z pracy, Materiały z konferencji 24-26 marca 1972 r. Pr. Zb. pod red. Adama Sarapaty, Wrocław, Ossolineum 1972, s. 36
- ² T. Tomaszewski, Z pogranicza pedagogiki i psychologii, Warszawa PZWS, 1970
- ³ T. Nowacki, Dydaktyka doskonalenia zawodowego, Wrocław, Ossolineum 1976
- ⁴ W. Wesołowski, Teoria - badania - praktyka. Z problemów struktury klasowej, Warszawa KiW, 1975, s. 174. Autor podaje szczegółowe dane, których w tym miejscu nie przytaczamy.

- ⁵ S. Mika, Uwagi na temat zadowolenia z pracy /W:/ Problematyka i metody badań nad zadowoleniem z pracy, Op.cit., Autor analizuje między innymi poglądy i stanowiska takich badaczy, jak: R. Lippit, R. K. White, F. E. Fiedler, M. Patchen i in.
- ⁶ A. Sarapata, O zadowoleniu i niezadowoleniu z pracy, Warszawa, Instytut Wydawniczy CRZZ 1977, s. 181-182
- ⁷ A. Sarapata, O zadowoleniu i niezadowoleniu... Op.cit., s. 111 i 123
- ⁸ J. P. Guilford, Podstawowe metody statystyczne w psychologii i pedagogice, Warszawa PWN, 1960. W literaturze brak jest zgodności w określeniu stopnia i rodzaju zależności. Wł. Zachyński w ślad za G. Mialaretem mówi o korelacji wysokiej dla $r = 0,60$
- ⁹ M. Wąsowicz, Efektywność kształcenia, Warszawa PWN, 1976